

pensioenfonds



TRANSITIEPLAN PENSIOENFONDS PGB

Motrac Intern Transport B.V.



Over het transitieplan

Er zijn nieuwe regels voor pensioen. Jouw pensioen verandert ook. We verwachten dat dit op 1 januari 2027 gebeurt. Motrac Intern Transport B.V. heeft afspraken gemaakt over het nieuwe pensioen. Deze afspraken vind je in dit transitieplan.

Het transitieplan is een eerste stap op weg naar het nieuwe pensioen

In het transitieplan vind je de afspraken voor het nieuwe pensioen. Dit is een wettelijk verplicht document. Daardoor is het ook best ingewikkeld.

In de leeswijzer zetten we alles in begrijpelijke taal voor je op een rij

Op pagina 3 vind je een leeswijzer met uitleg over de gemaakte afspraken. Het transitieplan zelf vind je daarna in dit document.

Stukje voor stukje naar het nieuwe pensioen

We vertellen je stukje voor stukje meer over jouw nieuwe pensioen. Bekijk op pensioenfondspgb.nl/tijdlijn wat je wanneer van ons kunt verwachten.

Meer weten over het nieuwe pensioen?

Kijk op pensioenfondspgb.nl/hetnieuwepensioen voor meer informatie. Wil je in de tussentijd op de hoogte blijven van het nieuwe pensioen? Meld je dan aan voor de digitale nieuwsbrief. Dat doe je via mijnpgbpensioen.nl.

Heb je vragen?

Wij helpen je graag! Stuur een e-mail naar ks@pensioenfondspgb.nl. Of bel ons op 020 541 82 00.

Leeswijzer

Een solidaire premieregeling

Jouw nieuwe pensioenregeling is een solidaire premieregeling. In de solidaire premieregeling krijgt iedereen een persoonlijke pensioenpot. Het geld van alle pensioenpotten samen beleggen we. Zo delen we winsten, verliezen én risico's. Om de kans op verlagingen zoveel mogelijk te verkleinen is er een reservepot.

Veel blijft hetzelfde

- Samen met je werkgever blijf je geld inleggen voor je pensioen.
- Ga je met pensioen? Of ontvang je al pensioen? Je krijgt jouw pensioen gewoon elke maand, zolang je leeft. Het maakt niet uit hoe oud je wordt.
- Je kunt nog steeds keuzes maken als je met pensioen gaat. Zoals eerder met pensioen gaan, de eerste jaren een hoger bedrag of meer of minder pensioen voor je partner als jij overlijdt.
- Ben je al met pensioen? De keuzes die je maakte toen je met pensioen ging, blijven gewoon gelden.
- Overlijdt je terwijl je nog pensioen opbouwt bij Pensioenfonds PGB? Dan is er nog steeds een pensioen voor je eventuele partner en kinderen.

Dit verandert er

- Je krijgt een persoonlijke pensioenpot

Het pensioen dat je bij ons hebt opgebouwd, zetten we om in een bedrag voor in je persoonlijke pensioenpot. Het geld dat jij en je werkgever elke maand inleggen gaat daar ook in. Het geld in alle persoonlijke pensioenpotten samen beleggen we.

Hoeveel geld jij en je werkgever inleggen vind je in Stap 1 van het transitieplan bij onderdeel 1b. Toekomstige pensioenopbouw bij Pensioenfonds PGB.

- Je pensioen gaat meer meebewegen met de economie

Dat betekent dat we je pensioen sneller kunnen verhogen als het economisch meezit. Zit het economisch tegen? Dan kunnen we je pensioen ook sneller verlagen.

- Afspraken om verlagingen van je pensioenuitkering zoveel mogelijk te voorkomen

We beleggen met minder risico als je dichterbij je pensioen komt of met pensioen bent. Ontvang je pensioen? Dan spreiden we de resultaten op de beleggingen over meerdere jaren. Zo kunnen we met de goede jaren slechte jaren opvangen. En er is een reservepot. Daarmee vullen we de pensioenuitkeringen aan als we die zouden moeten verlagen. Gaat het lange tijd slecht met de economie en is de reservepot leeg? Dan kan je pensioen omlaaggaan.

- Partner- en wezenpensioen is een percentage van jouw salaris

Overlijdt je terwijl je pensioen bij ons opbouwt? Dan krijgt je partner partnerpensioen. Eventuele kinderen krijgen tot hun 25e wezenpensioen. De hoogte is straks een percentage van je salaris. Het maakt niet meer uit hoe lang je bij je werkgever werkt. En je bent in elk geval verzekerd voor partner- en wezenpensioen zolang je pensioen bij ons opbouwt.

Je vindt de afspraken over het partner- en wezenpensioen bij Stap 1 van het transitieplan bij onderdeel 1b. Toekomstige pensioenopbouw bij Pensioenfonds PGB.

- **Opgebouwd partner- en wezenpensioen blijft bestaan**
Heb je bij ons partner- en wezenpensioen opgebouwd? Dat blijft bestaan. Jouw partner en kinderen krijgen dat na jouw overlijden óók. Samen met het eventuele partner- en wezenpensioen uit het nieuwe pensioen. Of je partner- en wezenpensioen hebt opgebouwd, vind je op mijnpgbpensioen.nl of op je Uniform Pensioenoverzicht.
- **Ben je al met pensioen?**
Toen je met pensioen ging, maakte je een keuze voor de hoogte van het partnerpensioen. Deze keuze verandert niet.
- **Krijg je al partnerpensioen?**
Dan krijg je dat met de nieuwe regels ook gewoon. Wel gaat het partnerpensioen meer meebewegen met de economie. Dat betekent dat we het partnerpensioen sneller kunnen verhogen als het economisch goed gaat. Maar als het economisch minder goed gaat kunnen we je pensioen ook sneller verlagen.

Compensatie

Voor sommige groepen mensen is het nieuwe pensioen minder gunstig. Zij zouden met de regels van nu meer pensioen opbouwen dan in het nieuwe pensioen. In sommige gevallen wordt er een compensatie gegeven. Dat kan een extra inleg in de pensioenpot zijn. Compensatie is er alleen voor mensen die:

- nog pensioen opbouwen;
- én op de datum van de overgang een bepaalde leeftijd hebben.

Je vindt de afspraken over compensatie bij Stap 2 van het transitieplan.

De precieze voorwaarden worden opgenomen in het nieuwe pensioenreglement. Dat vind je na de overgang naar het nieuwe pensioen op de website van Pensioenfonds PGB.

pensioenfonds



Transitieplan

Motrac Intern Transport B.V.

Wet toekomst pensioenen



Inhoudsopgave

| | |
|---|----|
| Transitieplan | 3 |
| Stap 1: Basispensioenregeling | 4 |
| Stap 2: Aanvullende keuzes | 7 |
| Stap 3: Eindoordeel en nadere afspraken | 10 |

Transitieplan | Wet toekomst pensioenen

Het transitieplan

Met de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel verandert uw pensioenregeling. In de arbeidsvoorwaardelijke fase van de transitie komt u een gewijzigde pensioenovereenkomst overeen en maakt u afspraken over invaren en compensatie. Deze afspraken worden vastgelegd in het transitieplan, een wettelijk vereiste bijlage bij de gewijzigde pensioenovereenkomst. U bent als werkgever verantwoordelijk voor het opstellen van het transitieplan. Het transitieplan bevat de verantwoording waarom gekozen is voor de invulling van de nieuwe pensioenregeling en waarom sprake is van een evenwichtige overstap hiernaartoe. Met het transitieplan geeft u vervolgens opdracht aan Pensioenfonds PGB (hierna: PGB) tot uitvoering van de nieuwe pensioenovereenkomst.

In dit transitieplan legt u de afspraken voor uw organisatie vast. Daar helpen wij u graag bij. De keuzes die u kunt maken, zijn gebaseerd op het productaanbod van PGB. Het productaanbod vindt u terug in de brochure 'Keuzes voor het nieuwe pensioen'.

Leg uw afspraken vast in 3 stappen

In dit transitieplan vult u in 3 stappen uw keuzes, overwegingen en berekeningen in die ten grondslag liggen aan de door u gemaakte afspraken. Het is een verantwoording naar uw belanghebbenden voor de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel. U legt hierin uit dat uw keuzes voor de overstap evenwichtig zijn.

De 3 stappen waarin u keuzes vastlegt in dit transitieplan zijn:

1. De basispensioenregeling:
Welke nieuwe pensioenregeling kiest u? En wat doet u met de pensioenaanspraken en -rechten die al zijn opgebouwd in de huidige regeling: invaren of niet?
2. Aanvullende keuzes:
Welke afspraken wilt u vastleggen boven op de basispensioenregeling, zoals een compensatieregeling, overgangsregeling en excedentregeling?
3. Eindoordeel en nadere afspraken:
U komt hier tot uw eindoordeel over een evenwichtige transitie, op basis van de transitie-effecten. Daarnaast maakt u nadere afspraken over de nieuwe regeling, invaren en compensatie als omstandigheden tussen nu en het transitiemoment wijzigen.

Alle 3 de stappen bestaan uit maximaal 4 onderdelen. Per onderdeel leest u wat u daar invult.

Stuur uw transitieplan vóór 1 december 2024 naar ons op

Als alle bij PGB aangesloten sectoren en werkgevers hun transitieplan hebben ingestuurd, beoordeelt het bestuur van PGB alle transitieplannen. Het bestuur kijkt hierbij naar onder andere de evenwichtigheid en uitvoerbaarheid. Na deze beoordeling krijgt u bericht van ons. Hiermee bevestigen wij dat wij ook in het nieuwe pensioenstelsel op de door u gewenste manier de pensioenregeling voor uw organisatie blijven uitvoeren. Vervolgens gaan wij hard aan de slag met het inregelen van uw wensen. Zodat we uiterlijk op de einddatum van de transitie samen over zijn op het nieuwe pensioen. Stuur u daarom uw transitieplan vóór 1 december 2024 naar ons op.

Stap 1: Basispensioenregeling

In deze stap legt u de keuze van de nieuwe pensioenregeling (de solidaire of flexibele premieregeling) vast. En wat u doet met de pensioenaanspraken en -rechten die al zijn opgebouwd in de huidige regeling bij PGB (invaren of niet).

Kiest u voor de solidaire premieregeling?

Dan legt u in het transitieplan samen met uw werknemers een pensioendoelstelling vast over de hoogte van het te bereiken pensioen, vergelijkbaar met de ambitie in een middelloonregeling. PGB toetst bij de beoordeling van het transitieplan en vervolgens minimaal iedere 5 jaar of de door u afgesproken premie toereikend is om deze pensioendoelstelling te halen.

Onderdeel van de solidaire premieregeling is de solidariteitsreserve. Als u voor de solidaire premieregeling kiest dan doet u in het transitieplan formeel ook een verzoek om de solidariteitsreserve bij de start van de nieuwe regeling te vullen. Met hoeveel de solidariteitsreserve aan de start van de nieuwe regeling wordt gevuld, hangt af van hoe hoog onze dekkingsgraad op dat moment is. De beoogde initiële vulling vindt u terug in de dekkingsgraadstafel in de brochure 'Keuzes voor het nieuwe pensioen'.

Of kiest u voor de flexibele premieregeling?

Dan legt u in het transitieplan een standaardkeuze voor een variabele of een stabiele uitkering voor uw werknemers vast. Uw werknemers kunnen als zij dat wensen, vanaf 10 jaar voor pensioendatum, afwijken van deze standaardkeuze. Maakt een deelnemer géén keuze? Dan volgen zij de standaardkeuze zoals vastgelegd in dit transitieplan.

Uw keuze geldt voor al uw belanghebbenden

De keuze die u maakt geldt ook voor uw werknemers die al uit dienst, of met pensioen zijn. Kiest u voor de flexibele premieregeling? Dan kunnen uw werknemers als ze met pensioen gaan afwijken van de keuze die u als standaard hebt gekozen. Oud-werknemers die nu al met pensioen zijn, krijgen bij de overstap naar de nieuwe regeling meteen de keuze tussen een variabele of stabiele uitkering.

Stel uw eigen pensioenregeling samen

Voor de toekomstige pensioenopbouw kunt u de pensioengrondslag, premie-inleg en risicoverzekeringen vastleggen. Ook in het nieuwe pensioenstelsel kunt u bij PGB uw eigen regeling samenstellen binnen ons productaanbod en de fiscale grenzen. Wij wijzen u er op dat in uw basispensioenregeling u als werkgever minimaal 10% van de premie moet betalen. De specificaties van de nieuwe pensioenregelingen vindt u in de brochure 'Keuzes voor het nieuwe pensioen', deze brochure maakt integraal onderdeel uit van het transitieplan.

1a. Keuze regeling bij Pensioenfonds PGB: solidaire of flexibele premieregeling

| | |
|--|---|
| Type regeling | U kiest voor een: <ul style="list-style-type: none"> • Solidaire premieregeling |
| Kiest u voor de solidaire premieregeling? | |
| Pensioendoelstelling (ambitie) | U kiest voor een: <ul style="list-style-type: none"> • Basisdoelstelling: Een ouderdomspensioen met een bruto vervangingsratio ter grootte van 70% van de gemiddelde pensioengrondslag gecorrigeerd voor inflatie, uitgaande van 43 jaren pensioenopbouw. |
| Doelstellingen van de solidariteitsreserve | <ol style="list-style-type: none"> 1. Een voorspelbare pensioenuitkering door de kans op nominale verlagingen voor pensioengerechtigden te beperken. 2. In het licht van het opheffen van de leenrestrictie, het voorkomen van negatieve vermogens en/of zeer grote verlagingen. |
| Initiële vulling van de solidariteitsreserve | <p>Verzoek tot initiële vulling van de solidariteitsreserve, waarbij de hoogte van de vulling de dekkinggraadstaffel van PGB volgt:</p> <p>Bij een dekkinggraadoverschot volgt per 1% overschot een initiële vulling van de solidariteitsreserve van 1%, tot maximaal 3%. De precieze verdeling vindt u in de brochure 'Keuzes voor het nieuwe pensioen'.</p> |

1b. Toekomstige pensioenopbouw bij Pensioenfonds PGB

Welke kenmerken wilt u in uw pensioenregeling?

| | |
|--|---|
| Maximaal pensioengevend salaris | € 86.202 |
| Franchise | € 16.322 |
| Premie ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum, op spaarbasis) | 26,63% |
| Levenslang partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum (op risicobasis) | 41,84% |
| Tijdelijk partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum (op risicobasis) | <p>Heeft u nu een collectieve Anw-Plusverzekering?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja <p>Wilt u deze ongewijzigd meenemen naar het nieuwe pensioen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nee <p>€ 0</p> |
| Wezenpensioen | U kiest voor: <ul style="list-style-type: none"> • Standaard: 20% |
| Grondslag voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid | U kiest voor een <ul style="list-style-type: none"> • Stijgende grondslag, bij ingang premievrijstelling wordt het salaris jaarlijks geïndexeerd met de consumentenprijsindex (CPI). |

| | |
|---------------------------|--|
| WIA-excedentpensioen | Heeft u nu collectief WIA-excedentpensioen verzekerd? <ul style="list-style-type: none"> • Nee Wilt u dit afspreken in het nieuwe pensioen? <ul style="list-style-type: none"> • Nee |
| Werknemersbijdrage premie | Wat wordt de werknemersbijdrage in de premie? <ul style="list-style-type: none"> • De werknemersbijdrage verandert niet. Dit blijft zoals in de huidige uitvoeringsovereenkomst vastgelegd. |

Invaren van opgebouwde pensioenen bij PGB

Invaren betekent dat u de pensioenaanspraken en -rechten die al zijn opgebouwd in de huidige regeling inbrengt in de nieuwe regeling. Invaren is het uitgangspunt in de Wet toekomst pensioenen. Het zorgt ervoor dat bestaande opbouw en toekomstige opbouw in één regeling samenkomen, wat naar verwachting tot een beter pensioenresultaat leidt. U kunt alleen afwijken van invaren als (en alleen dan) dit onevenredig ongunstig is voor u als werkgever, of voor uw werknemers, oud-werknemers, gepensioneerden en nabestaanden die ook recht hebben op een pensioen.

Het bestuur van Pensioenfonds PGB neemt het uiteindelijke besluit over het invaren van de pensioenaanspraken en -rechten. Pakt het invaren bij een dekkingsgraad lager dan 105% onevenwichtig uit voor één of meer deelnemersgroepen? Dan kan het bestuur van Pensioenfonds PGB maximaal 5% van het collectief fondsvermogen verdelen om de transitie alsnog evenwichtig vorm te geven.¹ Om de pensioenen te kunnen invaren, hebben we uw verzoek nodig.

1c. Invaren van opgebouwde pensioenen bij Pensioenfonds PGB

| | |
|---------------------|---|
| Verzoek tot invaren | U kiest voor <ul style="list-style-type: none"> • Invaren. U verzoekt PGB alle opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten in de gekozen regeling(en) in te varen. |
|---------------------|---|

Invaren van opgebouwde pensioenen elders

Had u in het verleden een pensioenregeling bij een andere pensioenuitvoerder? En zijn de pensioenaanspraken en -rechten daar blijven staan? Geef dan hier aan bij welk type pensioenuitvoerder dat pensioen staat. En of u van plan bent om die pensioenaanspraken en -rechten aldaar in te varen. Dit kan alleen als de pensioenen bij een pensioenfonds staan. Het kan dus niet als de pensioenen bij een verzekeraar of een premiepensioeninstelling zijn achtergebleven. Deze informatie heeft u nodig bij het vastleggen van de afspraken over compensatie (stap 2a). Want door het invaren van pensioenen bij een andere pensioenuitvoerder kan de compensatielast van uw huidige regeling bij PGB lager worden.

1d. Invaren van opgebouwde pensioenen buiten Pensioenfonds PGB

| | |
|---|---|
| Opgebouwde pensioenen bij andere pensioenuitvoerder | U heeft aangegeven geen opgebouwde pensioenen buiten Pensioenfonds PGB te hebben |
|---|---|

¹Het bestuur van PGB heeft het recht om 5% van het fondsvermogen te gebruiken om de transitie evenwichtig vorm te geven. Op die manier kan PGB bijsturen op de transitie-effecten per leeftijdscohort op fonds niveau. Het bestuur van PGB kijkt hierbij naar het effect op het hele leeftijdscohort. Een negatief effect dat een klein deel van het leeftijdscohort raakt, is in principe geen aanleiding voor het inzetten van dit recht. Het bestuur van PGB kijkt bij het inzetten van dit recht en de toets op evenwichtigheid alleen naar de effecten van alle leeftijdscohorten op fonds niveau op basis van het collectief. Bij de vaststelling van dit transitieplan gaat u uitdrukkelijk akkoord met bovenstaande.

Stap 2: Aanvullende keuzes

In deze stap legt u afspraken bovenop de basisregeling vast. Denk hierbij aan een compensatieregeling voor afschaffing van de doorsneesystematiek, een overgangsregeling voor bestaande werknemers met een beschikbare premiereregeling (DC-regeling), en een excedentregeling bovenop de basisregeling.

Compensatieregeling voor het afschaffen van de doorsneesystematiek

Is er na de overstap op de nieuwe regeling en het al dan niet invaren sprake van een compensatielast? Dan kunt u een compensatieregeling treffen. Zo compenseert u uw werknemers die door de afschaffing van de doorsneesystematiek erop achteruitgaan. Deze compensatie kan alleen worden gebruikt voor werknemers die nog pensioen opbouwen of arbeidsongeschikten die premievrij pensioen opbouwen. U kunt compensatieafspraken maken in de pensioensfeer of de loonsfeer, een combinatie van beide is ook mogelijk.

Kiest u voor compensatie in de pensioensfeer?

Dan krijgen uw huidige en toekomstige werknemers extra pensioenopbouw. Zij krijgen dan een aanvulling op hun persoonlijk pensioenvermogen in de nieuwe regeling. Deze aanvulling is een percentage van hun pensioengrondslag. Uw werknemers krijgen deze compensatie per leeftijdsgroep, gekoppeld aan geboortejaren. De compensatie verandert dus niet als uw huidige werknemers ouder worden.

Alle werknemers en arbeidsongeschikten in een leeftijdsgroep hebben recht op dezelfde compensatie. Ook als zij in dienst komen nadat de compensatieperiode al begonnen is. De compensatie moet gelijk worden verdeeld over de afgesproken compensatieperiode. Die periode loopt vanaf de ingangsdatum van de nieuwe pensioenovereenkomst tot uiterlijk 31 december 2036, korter mag ook. Als u hiervoor kiest, maakt u ook afspraken over de financiering. Dat kan bijvoorbeeld door extra premie en/of het invaren van een bestemmingsdepot bij PGB met een nieuwe bestemming voor compensatie.

Kiest u voor compensatie in de loonsfeer?

Dan krijgen uw werknemers een extra beloning, bijvoorbeeld in de vorm van salarisverhoging. U kunt hierbij kiezen of dit geldt voor alleen uw huidige werknemers, of ook nieuwe werknemers. Bij compensatie in de loonsfeer zijn er minder wettelijke voorwaarden. De compensatie gaat in vanaf ingangsdatum van de nieuwe pensioenovereenkomst en mag doorlopen totdat uw werknemer uit dienst of met pensioen gaat.

2a. Compensatieregeling afschaffing doorsneesystematiek

Compensatielast

Is er een compensatielast na overstap op de nieuwe pensioenregeling (stap 1a en 1b) en het al dan niet invaren (stap 1c en 1d)? Bij de berekening van de transitie-effecten geven wij u inzicht hierin.

U kiest voor:

- **Geen compensatie.** Geef uw motivering aan in deze stap.

Kiest u voor geen compensatie?

Motivering geen compensatie

De pensioenregeling wordt vanaf 1 januari 2025 ondergebracht bij pensioenfonds PME. Dit betekent dat alle actieve deelnemers vanaf dat moment gewezen deelnemer in de regeling bij PGB worden en bij PGB alleen opgebouwde aanspraken en rechten van gewezen deelnemers en gepensioneerden van Motrac ondergebracht zijn. Aangezien zij geen pensioen meer opbouwen in de PGB-regeling is compensatie niet aan de orde. Bij PME komen deelnemers met actieve pensioenopbouw in aanmerking voor compensatie. Motrac verwijst naar het transitieplan zoals opgesteld door de sociale partners in de Metalekro.

Blijkt uit de transitie-effecten dat uw werknemers er naar verwachting op achteruitgaan en spreekt u geen compensatie af? Dan licht u hier toe wat uw motivering daarvoor is.

U kunt kiezen voor een excedentregeling bovenop de basisregeling

In aanvulling op de basisregeling (stap 1a) kunt u voor uw werknemers een excedentregeling afspreken. Uw werknemers bouwen dan over hun pensioengevend salaris dat hoger is dan het maximaal pensioengevend salaris in de basisregeling, pensioen op in de excedentregeling. Deze excedentregeling is van hetzelfde type als de regeling die u heeft gekozen als basisregeling. Kiest u voor de solidaire premierregeling als basisregeling? Dan is de excedentregeling dus ook een solidaire premierregeling. Hetzelfde geldt als u kiest voor de flexibele premierregeling als basisregeling, dan is de excedentregeling ook een flexibele premierregeling. De keuzes die u maakt in de basisregeling zijn overeenkomstig van toepassing op de excedentregeling. Voor de excedentregeling kiest u alleen een ander maximaal pensioengevend salaris en premie voor het ouderdomspensioen.

2c. Excedentregeling bovenop de basisregeling

| | |
|--|--|
| Type regeling | Hetzelfde type regeling als de basisregeling (stap 1a): <ul style="list-style-type: none">• Bij basisregeling solidair: excedentregeling solidair |
| Maximaal pensioengevend salaris | € 128.810 U kiest hier een bedrag tussen het bij stap 1a ingevulde bedrag en het fiscale maximum van € 128.810 (bedrag 2023). |
| Franchise | € 86.202 U kiest hier een bedrag binnen het fiscale maximum. Dit bedrag is: € 16.322 of hoger (bedrag 2023) bij de maximale premie ouderdomspensioen van 30%. Wilt u een lagere franchise? Dat is in uitzonderlijke gevallen mogelijk. Neem contact op met uw relatiemanager voor de voorwaarden. |
| Premie ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum, op spaarbasis) | 19,1% U kiest hier een percentage binnen het fiscale maximum. Dit is maximaal 30% van de pensioengrondslag, waarbij de pensioengrondslag het pensioengevend salaris min franchise is. |
| Partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum (op risicobasis) | 35,46% U kiest hier een percentage binnen het fiscale maximum. Dit is maximaal 50% van het salaris. |
| Wezenpensioen | 20% U kiest hier een percentage binnen het fiscale maximum. Dit is maximaal 20% van het salaris voor een halve wees en maximaal 40% van het salaris voor een volle wees. |

Stap 3: Eindoordeel en nadere afspraken

In deze stap komen alle gemaakte afspraken samen. U geeft hier aan dat de transitie evenwichtig is. Dat doet u door eerst de doelstellingen die u voor ogen heeft bij de transitie te beschrijven, met bijbehorende kwantitatieve maatstaven en voorrangsregels. Wij helpen u hierbij aan de hand van standaardkeuzes. Daarna zet u de effecten van de transitie op een rij. Deze berekening krijgt u van ons. Als derde maakt u een scenario-analyse en afspraken in uitzonderlijke situaties. Want onze en uw (financiële) situatie kan tussen nu en het transitiemoment veranderen. Ten slotte geeft u aan dat de keuzes, overwegingen en berekeningen aansluiten op uw doelstellingen voor de transitie. En dat de gemaakte afspraken als geheel evenwichtig zijn voor uw belanghebbenden.

U legt de doelstellingen, maatstaven en voorrangsregels vast

Voor de latere verantwoording van de evenwichtige transitie legt u eerst 3 zaken vast:

- de doelstellingen van de transitie;
- de kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van de transitie;
- de voorrangsregels voor de doelstellingen en maatstaven.

3a. Doelstellingen, maatstaven en voorrangsregels

Doelstellingen van de transitie

Welke doelstellingen vindt u belangrijk bij een evenwichtige transitie?

2. Op peil houden van de lopende pensioenuitkeringen (voor gepensioneerden en nabestaanden).
3. Op peil houden van de verwachte pensioenen (voor alle deelnemersgroepen, naast gepensioneerden en nabestaanden ook voor werknemers en oud-werknemers).

Maatstaven voor de beoordeling van de transitie

Welke maatstaven gebruikt u voor beoordeling van de transitie?

1. De pensioenverwachting ('URM'), de verwachte uitkering op pensioendatum in een mediaan, slecht weer en goed weer scenario.
3. Het netto profijt, het verschil in waarde van verwachte pensioenuitkeringen en pensioenpremies.

Vorrangsregels

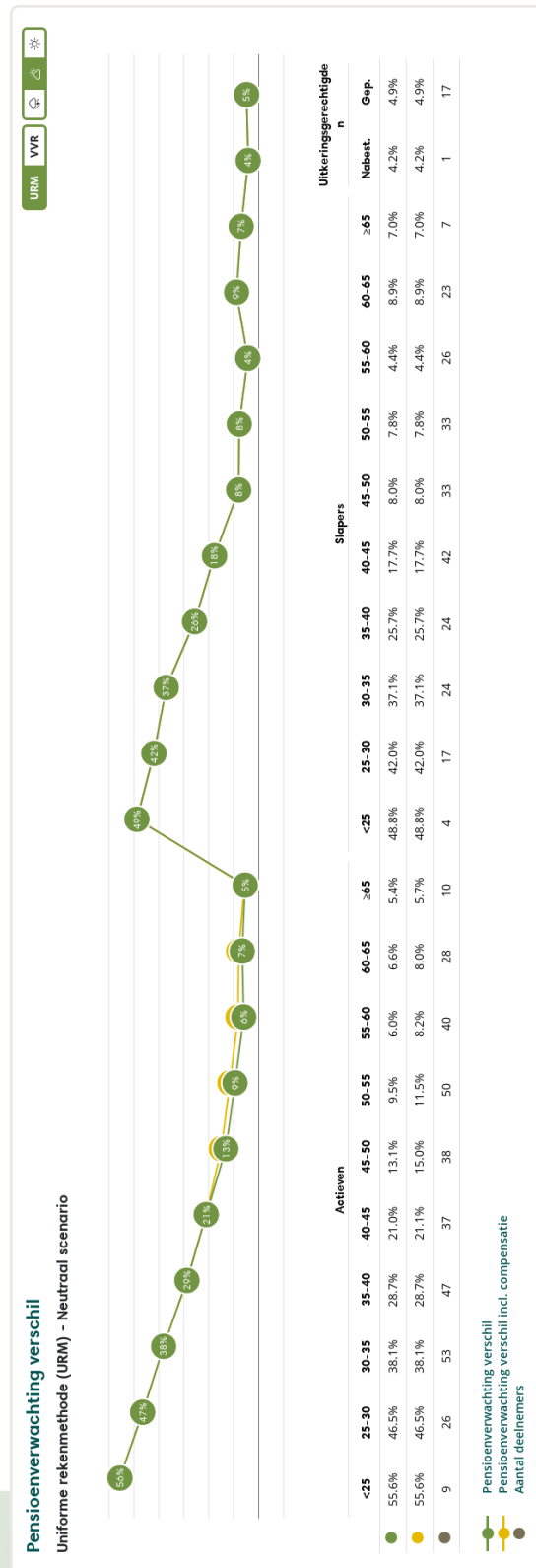
Wilt u een eigen volgorde van de doelstellingen en maatstaven bepalen, geef dan hieronder de door u gewenste volgorde aan.

- U heeft hier niets ingevuld.

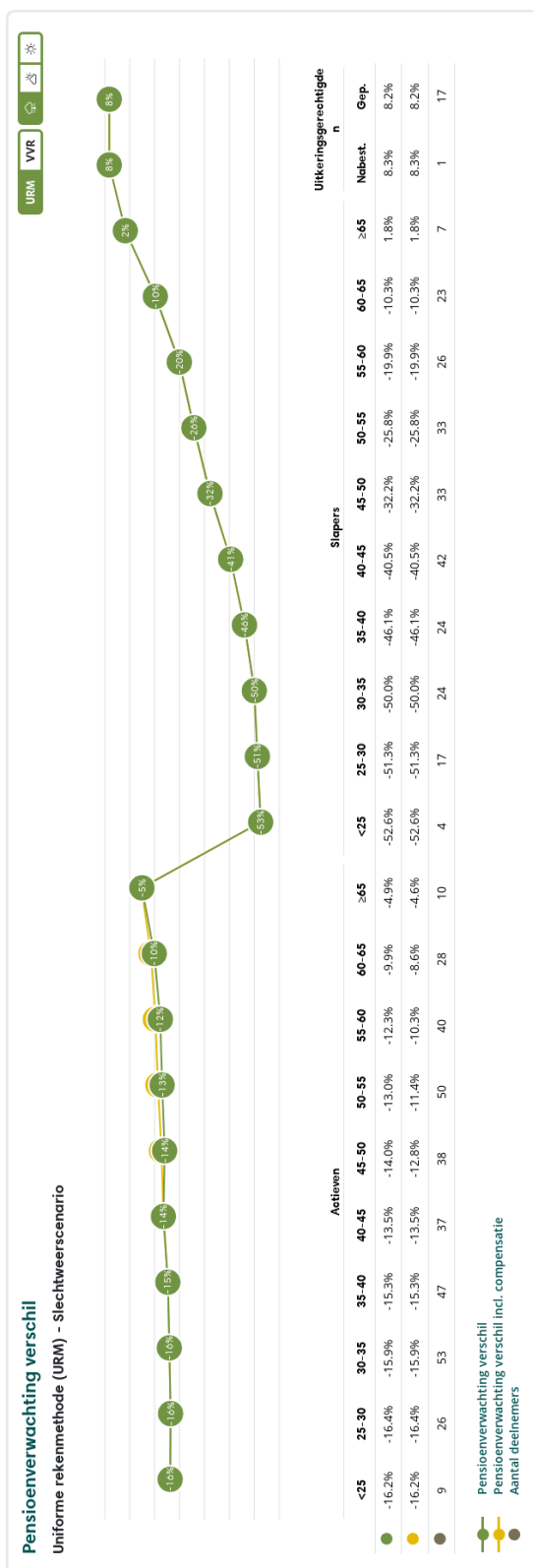
Berekening transitie-effecten (basisscenario)

In dit overzicht ziet u de effecten van de transitie in het basisscenario vanuit de gemaakte afspraken in dit transitieplan. Deze effecten berekenden wij met de verandering van de pensioenregeling, de manier waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten (verzoek tot invaren) en de afspraken over compensatie in de pensioensfeer.

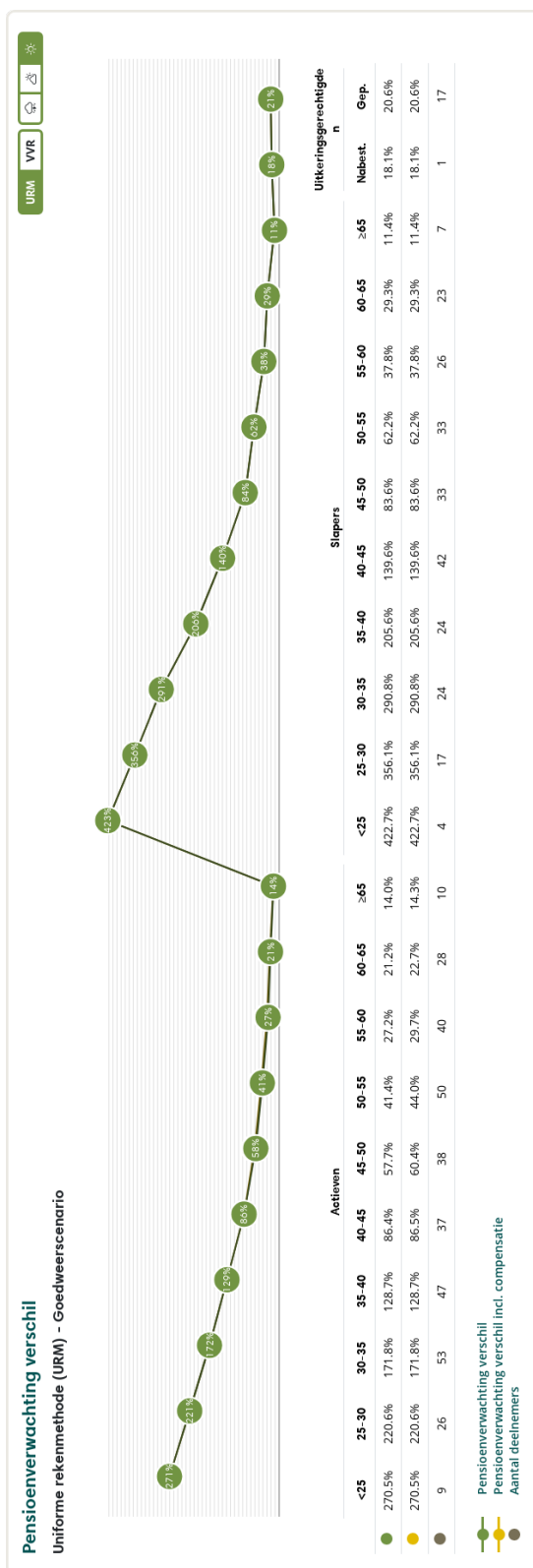
3b. Berekening transitie-effecten - basisscenario



Figuur 1: Pensioenverwachting URM in het huidige neutrale scenario bij invaren

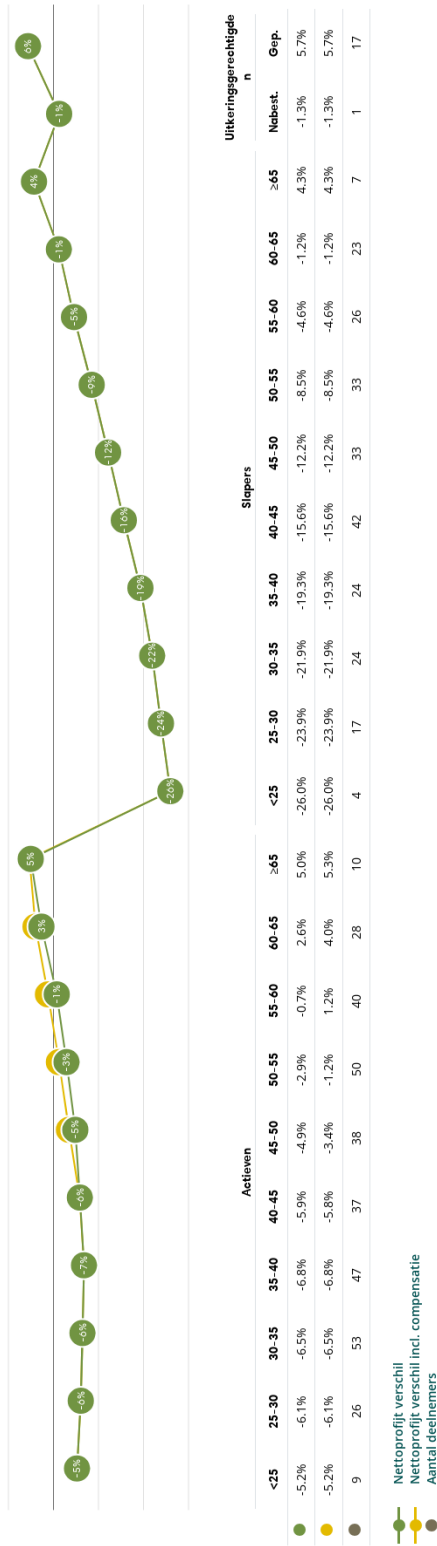


Figuur 2: Pensioenverwachting URM in het huidige slechtweersscenario bij invaren



Figuur 3: Pensioenverwachting URM in het huidige goedweersscenario bij invaren

Nettoprofit verschil



Figuur 4: Nettoprofit in het huidige scenario bij invaren

Voorwaardelijke afspraken in het basisscenario

In stap 1 en 2 heeft u afspraken gemaakt in het basisscenario, dat wil zeggen het verwachte scenario op het moment dat de nieuwe regeling ingaat. Door verbeteringen in de nieuwe pensioenregelingen van PGB en de manier van invaren kunnen uw transitie-effecten veranderen (u leest hier meer over in de brochure '2 verbeteringen in de solidaire premieregeling').

U kunt daarom in dit onderdeel van het transitieplan voorwaardelijke afspraken maken. Met een voorwaardelijke afspraak geeft u aan hoe u uw keuzes in het transitieplan wilt aanpassen als de transitie-effecten anders zijn dan uw huidige dashboard. U kunt een voorwaardelijke afspraak maken over de hoogte van de premie ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum), de pensioendoelstelling, en de compensatiepremie.

Een voorwaardelijke afspraak kan er bijvoorbeeld zo uit zien (in het groen ziet u de keuzes die zijn gemaakt): U wilt de **compensatiepremie** aanpassen. U kiest voor het volledig compenseren naar **0%** op basis van de **maatstaf Pensioenverwachting VVR** in het **neutraal scenario** voor **actieven** van **alle leeftijdsgroepen**. Hiervoor stelt u een maximale **compensatiepremie** beschikbaar van **2% gedurende 10 jaar**. U koos daarvoor op basis van uw huidige transitie-effecten op het dashboard. Als de benodigde compensatiepremie lager uitvalt dan verwacht, dan kiest u ervoor om de **premie ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum) te verhogen met het verschil**.

3b. Voorwaardelijke afspraken in het basisscenario

Wilt u een voorwaardelijke afspraak maken?

- Nee

Scenario-analyse (alternatieve scenario's)

De haalbaarheid van de afspraken in dit transitieplan is mede afhankelijk van de financiële situatie van PGB, uw financiële situatie en mogelijke scenario's die zich kunnen voordoen tussen het moment van afronden van dit transitieplan en het moment dat de nieuwe regeling ingaat.

In het transitieplan verkennen we daarom alternatieve scenario's. Scenario's zoals een lagere of hogere dekkinggraad op het moment van invaren. Of een hogere of lagere rente die van invloed kan zijn op de hoogte van de compensatielast. Het verkennen van deze scenario's draagt bij aan een complete besluitvorming, zodat bij veranderende omstandigheden u in principe geen nieuwe afspraken meer hoeft te maken. In de scenario-analyse hieronder laten we u zien hoe de transitie-effecten eruit zien bij verschillende dekkinggraden en rentestanden.

3c. Afspraken in alternatieve scenario's

U kiest ervoor geen afspraken voor alternatieve scenario's te maken.

Verantwoording evenwichtige transitie

Het laatste onderdeel is het sluitstuk van het transitieplan. Hierin verantwoordt u waarom de transitie als geheel evenwichtig is voor uw belanghebbenden. Dat doet u door aan te geven dat de keuzes, overwegingen en berekeningen in dit transitieplan aansluiten bij uw doelstellingen, maatstaven en voorrangregels.

Omdat veranderingen van de pensioenregeling de arbeidsvoorwaarden van uw werknemers verandert, kunnen (mede)zeggenschapsprocedures gelden. Denk hierbij aan de instemming van vakbonden, ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging en/of instemming van uw individuele werknemers. U geeft hier aan of de juiste (mede)zeggenschapsprocedures zijn gevolgd.

In uw verantwoording geeft u ook aan of de inhoud van dit transitieplan is besproken met een vereniging van oud-werknemers (slapers) en/of van gepensioneerden. Zij hebben namelijk een wettelijk hoorrecht (art. 150g Wet toekomst pensioenen), onder voorwaarden (art. 44a Besluit toekomst pensioenen). Voer deze gesprekken op tijd. U moet hun oordeel meenemen bij het opstellen van uw transitieplan en de daarin verantwoorde keuzes.

Is er een adviseur betrokken geweest bij de totstandkoming van dit transitieplan? Geeft u dan ook de naam en contactgegevens van de adviseur die u begeleid heeft aan ons door.

3d. Verantwoording evenwichtige transitie

- De gemaakte keuzes, overwegingen en berekeningen in dit transitieplan sluiten aan bij de beschreven doelstellingen, maatstaven en voorrangregels van een evenwichtige transitie.
- **Toelichting:** Motrac is van mening dat het invaren van de opgebouwde pensioenen bij PGB evenwichtig is. Uit het invaren komt naar voren dat op basis van de gekozen kwantitatieve maatstaf er voor alle deelnemersgroepen naar verwachting een verhoging is van het verwachte pensioen, voor zowel de basispensioenregeling als de excedentpensioenregeling. De uitkomsten van het verschil in netto profijt zijn lastig uitlegbaar en complex. Het netto profijt verschil geeft voor slapers een vertekend beeld. De hogere premie-inleg voor jongeren onder het nieuwe stelsel ten opzichte van het huidige stelsel wordt hierin niet meegenomen. Dit effect zou moeten worden gezien in samenhang met de resultaten voor nieuwe pensioenopbouw bij PME. Motrac verbindt geen verdere conclusies aan de netto profijt resultaten. Naar oordeel van Motrac wordt er een evenwichtig inbaarverzoek gedaan in dit transitieplan en kan er gesteld worden dat invaren in het belang is van de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Motrac verwijst tevens naar de aangehechte bijlage voor een verdere toelichting.

Verklaring (mede)zeggenschapsprocedures

- De van toepassing zijnde (mede)zeggenschapsprocedures zijn gevolgd bij de totstandkoming van dit transitieplan, dat als bijlage dient bij de gewijzigde pensioenovereenkomst.

Oordeel eventuele vereniging van oud-werknemers (slapers)

- Er heeft zich geen vereniging van oud-werknemers (slapers) gemeld en/of de vereniging voldoet niet aan de wettelijke voorwaarden van het hoorrecht.

Oordeel eventuele vereniging van gepensioneerden

- Er heeft zich geen vereniging van gepensioneerden gemeld en/of de vereniging voldoet niet aan de wettelijke voorwaarden van het hoorrecht.

Eventueel betrokken adviseur

- Naam: **Martijn de Vetten (PwC)**
- Contactgegevens: **martijn.de.vetten@pwc.com**

Motrac Intern Transport B.V.

Transitieplan

Wet toekomst pensioenen

27 november 2024 (update 22 oktober 2025)

Inhoudsopgave

| | | |
|----|--|----|
| 1. | Inleiding en begripsomschrijving | 3 |
| 2. | Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht | 3 |
| 3. | Mijlpalen | 3 |
| 4. | Doelstellingen pensioenregeling | 4 |
| 5. | Vormgeving nieuwe pensioenregeling..... | 4 |
| 6. | Invaren opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten..... | 5 |
| 7. | Afspraken compensatie | 7 |
| 8. | Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten) | 8 |
| | Verwachte pensioenuitkeringen | 8 |
| | Verwachte pensioenuitkeringen – goed weer en slecht weer scenario's | 10 |
| | Netto profijt..... | 13 |
| | Alternatieve scenario's | 14 |
| 9. | Verantwoording evenwichtigheid transitieplan..... | 17 |

1. Inleiding

Dit is het transitieplan, als bedoeld in artikel 150d van de Pensioenwet, van Motrac Intern Transport B.V. (hierna: Motrac). In dit transitieplan legt Motrac de keuzes vast met betrekking tot de toekomstige basisregeling (aanpassing van de excedentregeling volgt later) en de opgebouwde pensioenen bij PGB.

De opzet van dit document is in lijn met het transitieplan zoals opgesteld door de sociale partners binnen de Metalektro (hierna: PME transitieplan). Motrac valt voor de basisregeling onder de verplichtstelling van de Metalektro. De keuzes rondom de nieuwe basispensioenregeling zijn dan ook vastgelegd in het PME transitieplan.

Voor de excedentregeling zijn nog geen keuzes gemaakt voor wat betreft de aanpassing aan de Wtp. Dit vindt op een later moment plaats.

Momenteel worden zowel de basis- als excedentregeling uitgevoerd door PGB. De basispensioenregeling wordt vanaf 1 januari 2025 uitgevoerd door stichting PME pensioenfonds (hierna: PME). De excedentregeling door asr. Dit betekent dat vanaf die datum alleen premievrije pensioenaanspraken (slapersrechten) bij PGB aanwezig zijn.

De keuzes die Motrac maakt met betrekking tot het invaren van deze opgebouwde pensioenen van zowel de basis- als de excedentregeling bij PGB (verwacht per 1 januari 2027) zijn in dit transitieplan opgenomen.

2. Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht

Dit transitieplan is de formele vastlegging van wat Motrac is overeengekomen met de werknemersvertegenwoordiging (OR) omtrent de overgang naar de nieuwe pensioenuitvoerders (PME en asr) en het invaren van de opgebouwde pensioenen bij PGB.

Motrac valt onder de werkingssfeer van Metalektro, maar heeft een vrijstelling van deelname in PME. De PME-pensioenregeling wordt voor Motrac uitgevoerd door PGB. Na goedkeuring van de OR en achterban heeft Motrac de dispensatie bij PME per 1 januari 2025 opgezegd. Daarmee valt Motrac per 1 januari 2025 weer onder de verplichtstelling van PME. Motrac verwijst naar het PME transitieplan voor verdere details rondom de medezeggenschap binnen de Metalektro en het tot stand komen van de nieuwe pensioenregeling.

Het invaren van de opgebouwde pensioenen bij PGB is overeengekomen met de OR. De werknemers zijn individueel geïnformeerd over het invaren.

Vertegenwoordigers van oud-werknemers en gepensioneerden in de metalektro zijn door PME benaderd inzake het hoorrecht. Voor Motrac is geen sprake van hoorrecht over het transitieplan.

3. Mijlpalen

Motrac verwijst voor de relevante mijlpalen met betrekking tot het vaststellen van de nieuwe basispensioenregeling naar het PME transitieplan. De beoogde transitiedatum is op dit moment

1 januari 2027. Dit is ook de beoogde datum van PGB voor het invaren van het opgebouwde pensioen.

Voor de excedentregeling geldt ook dat deze vanaf 1 januari 2025 bij een nieuwe pensioenuitvoerder (asr) wordt ondergebracht. De regeling wordt echter pas op een later moment aangepast aan de eisen in de Wtp.

4. Doelstellingen pensioenregeling

Motrac kent een hybride pensioenregelingen die uit twee delen bestaat. De basisregeling is gelijk aan de basispensioenregeling bij PME. De excedentregeling betreft een beschikbare premiereregeling met leeftijdsafhankelijke staffel.

De doelstellingen van de basispensioenregeling zijn vastgelegd in het PME transitieplan. Motrac verwijst naar het PME transitieplan voor de verschillende doelstellingen die hierin zijn vastgelegd over onder andere de nieuwe pensioenregeling, compensatiemethodiek en de uitkeringsfase.

De excedentregeling wordt nog niet gewijzigd. Motrac is voornemens de excedentpensioenregeling zoveel als mogelijk intact te laten om zo de optie open te laten om de eerbiedigende werking toe te passen voor de toekomstige pensioenopbouw van werknemers die in dienst zijn voor 1 januari 2028. Voor nieuwe werknemers vanaf 1 januari 2028 wordt in dat geval op een later moment een pensioenregeling geïntroduceerd die in lijn is met de nieuwe wet- en regelgeving.

5. Vormgeving nieuwe pensioenregeling

Op dit moment is de basispensioenregeling vormgegeven als een uitkeringsregeling, in de vorm van een middelloonregeling. In het nieuwe pensioenstelsel dient de pensioenregeling vormgegeven te worden als een premiereregeling: een solidaire of een flexibele premiereregeling.

PME kiest voor de solidaire premiereregeling voor de basispensioenregeling. Deze regeling is derhalve ook van toepassing voor de werknemers van Motrac. Motrac verwijst naar het PME transitieplan voor de verdere onderbouwing hiervan. De kenmerken van de basispensioenregeling worden hieronder genoemd:

| Onderdeel | Nieuwe basispensioenregeling |
|------------------------|---|
| Type regeling | Solidaire premiereregeling |
| Pensioenrichtleeftijd | 68 jaar |
| Pensioengevend inkomen | Het pensioengevend salaris is het in dat kalenderjaar vaste jaarsalaris van de werknemer, zoals dat geldt op 1 januari, inclusief (een x-deel) van de ploegentoeslag (volgens de overgangsregeling ploegentoeslag). Tot het vaste jaarsalaris behoren de volgende salarisbestanddelen: a) de vakantietoeslag; b) de met de werkgever schriftelijk overeengekomen vaste jaarlijkse uitkeringen (zoals 13e maand, gegarandeerd tantième); c) een percentage van het vaste jaarsalaris dat de werknemer als oververdiensite in de zin van de CAO ontvangt. Dit percentage wordt jaarlijks door de werkgever vastgesteld; d) provisie, zijnde de over het voorgaande jaar ontvangen provisie. |

| | |
|------------------|---|
| | Het pensioengevend inkomen dat voor de pensioengrondslag in aanmerking komt, wordt gemaximeerd. Het maximum pensioengevend inkomen (salarisgrens) bedraagt in 2024 € 89.382. De salarisgrens wordt jaarlijks per 1 januari aangepast met de voor dat jaar geldende Loonindex Techniek (gemiddelde van de in de cao's vastgelegde loonontwikkeling in de bedrijfstakken Metaal en Techniek en Metalektro gezamenlijk). |
| Franchise | De franchise bedraagt in 2024 € 17.545. Dit is gelijk aan de huidige franchise. De franchise wordt jaarlijks aangepast en is tenminste gelijk aan 100/75 maal de AOWuitkering voor een gehuwde in dat jaar. |
| Premie | De premie voor de basisregeling is 27,98% van de pensioengrondslag. De feitelijke pensioenpremie wordt voor een periode van 5 jaar vastgezet (tot en met oktober 2029), tenzij sociale partners anders besluiten. Het werkgeversdeel van de pensioenpremie bedraagt ten minste 61,08%. |

De excedentpensioenregeling van Motrac valt buiten de verplichtstelling van PME. Motrac brengt de huidige excedentpensioenregeling over naar verzekeraar a.s.r. per 1 januari 2025. De huidige pensioenregeling blijft daarmee intact. Voor nieuwe werknemers moet deze regeling ook in lijn gebracht worden met de nieuwe wet- en regelgeving. Motrac is voornemens dat per 1 januari 2028 te doen en voor de werknemers die op dat moment al in dienst zijn de huidige regeling zoveel mogelijk te handhaven (eerbiedigende werking).

6. Invaren opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten

Invaren betekent het inbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in de nieuwe pensioenregeling. Motrac verzoekt PGB om de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten (van zowel de basis- als de excedentregeling) in te varen in de nieuwe pensioenregeling door een interne collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet. De basisregeling wordt ingevaren in de solidaire premieregeling van PGB. De excedentregeling wordt ingevaren in de flexibele premieregeling van PGB.

Het standaardpad is om de pensioenen in te varen. Motrac kan bij PGB aangeven dat zij geen invaarverzoek doen. Er zijn twee mogelijke redenen:

- Er is sprake van een bijzondere afspraak in de regeling, bijv. een onvoorwaardelijke toeslagverlening;
- Een eigen uitleg dat invaren onevenwichtig wordt bevonden voor één of meerdere deelnemersgroepen.

Er is geen sprake van bijzondere afspraken in de regeling, dus heeft Motrac getoetst of invaren onevenwichtig is voor één of meerdere deelnemersgroepen. Motrac is tot de conclusie gekomen dat dit niet het geval is.

Transitiedoelstellingen

Motrac streeft naar een evenwichtige transitie.

Voor de de opgebouwde pensioenen bij PGB hanteert Motrac, naast de wettelijke doelstellingen met betrekking tot de verplichte reserves en het in beginsel uitdelen van de voorziening pensioenverplichtingen aan de deelnemers, de volgende doelstellingen:

- Op peil houden van de lopende pensioenuitkeringen (voor gepensioneerden en nabestaanden);
- Op peil houden van de verwachte pensioenen (voor alle deelnemersgroepen, naast gepensioneerden en nabestaanden ook voor werknemers en oud-werknemers).

Kwantitatieve maatstaf

Om de transitie-effecten te beoordelen met van het wel of niet invaren van de opgebouwde pensioenen bij PGB, heeft Motrac primair gekozen voor de volgende maatstaf:

- het verwachte pensioen (op moment van pensionering) volgens de uniforme rekenmethode (URM).

Omdat dit een wettelijke verplichting is wordt ook naar het netto profijt gekeken. Netto profijt is een maatstaf die per deelnemer de totale premie-inleg met de totale uitkeringen vergelijkt.

Netto profijt wordt expliciet niet als een primaire maatstaf beschouwd. De berekeningen worden als complex en lastig uitlegbaar beschouwd. Daarnaast blijkt uit de praktijk dat de uitkomsten sterk gestuurd worden door de DNB scenario'set. Tenslotte worden ook hier aannames gemaakt over de ontwikkeling van pensioen in de de uitkeringsfase, die door Motrac als minder intuïtief worden beschouwd.

Voor de acceptabele bandbreedtes sluit Motrac grotendeels aan bij de bandbreedtes zoals genoemd in het PME transitieplan:

- pensioenverwachtingen (op basis van URM):
 - o mediaan en goed weer: minimaal 100%
 - o slecht weer (5% slechtste scenario's): minimaal 25%

Hierbij merken we op dat de bandbreedte van het slecht weer scenario lager ligt dan in het PME transitieplan (waar 50% is gehanteerd). Motrac acht het acceptabel om de bandbreedte te verruimen, omdat PGB een offensiever beleggingsbeleid hanteert dan PME, waardoor met name voor de jongere deelnemersgroepen uitkomsten in een slecht weer (en goed weer) scenario extremer zijn. In het bijzonder voor de slapers waarbij toekomstige premies geen dempend effect hebben. Deze groep deelnemers (onder de leeftijd 35) is voor Motrac beperkt en heeft een laag opgebouwd pensioen.

Voor netto profijt verschil wordt als acceptabele bandbreedte een impact van +/-30% met gehanteerd.

Vorrangsregels

De voorrangsregels met betrekking tot de opgebouwde pensioenen (hieronder toegevoegd) zijn vastgelegd in de voorrangsregels zoals gepubliceerd door PGB. Motrac sluit hier bij aan. Dit heeft voor PGB tot de volgende keuzes met betrekking tot het verdelen van het vermogen geleid.

| Dekkingsgraad | MVEV* en operationele reserve | Solidaire premieregeling | | | Flexibele premieregeling |
|-------------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| | | Persoonlijk pensioen-vermogen | Solidariteits-reserve | Ruimte extra pensioen-vermogen | Persoonlijk pensioen-vermogen |
| En verder per -1% | 3% | -1,00% | 0,00% | 0,00% | -1,00% |
| 103% | 3% | 100,00% | 0,00% | 0,00% | 100,00% |
| 104% | 3% | 100,00% | 1,00% | 0,00% | 101,00% |
| 105% | 3% | 100,00% | 2,00% | 0,00% | 102,00% |
| 106% | 3% | 100,00% | 3,00% | 0,00% | 103,00% |
| 107% | 3% | 100,75% | 3,00% | 0,25% | 104,00% |
| 108% | 3% | 101,50% | 3,00% | 0,50% | 105,00% |
| 109% | 3% | 102,25% | 3,00% | 0,75% | 106,00% |
| 110% | 3% | 103,00% | 3,00% | 1,00% | 107,00% |
| 111% | 3% | 103,75% | 3,00% | 1,25% | 108,00% |
| 112% | 3% | 104,50% | 3,00% | 1,50% | 109,00% |
| 113% | 3% | 105,25% | 3,00% | 1,75% | 110,00% |
| 114% | 3% | 106,00% | 3,00% | 2,00% | 111,00% |
| En verder per +1% | 3% | +1,00% | 3,00% | 2,00% | +1,00% |

*MVEV: minimaal vereist eigen vermogen

Uit de doorgerekende alternatieve scenario's (in hoofdstuk 8) blijkt dat bij een dekkingsgraad lager dan 107% de transitiedoelstelling van Motrac niet gehaald wordt. De sociale partners treden in dat geval opnieuw in overleg over de transitie afspraken en het besluit tot invaren.

Een randvoorwaarde bij de voorrangsregels en het invaren is dat het bestuur van Pensioenfonds PGB het uiteindelijke besluit neemt over het invaren van de pensioenaanspraken en -rechten. Indien het invaren bij een dekkingsgraad lager dan 105% onevenwichtig uitkomt voor één of meer deelnemersgroepen, kan het bestuur van Pensioenfonds PGB maximaal 5% van het collectief fondsvermogen verdelen om de transitie alsnog evenwichtig vorm te geven.

7. Afspraken compensatie

Per 1 januari 2025 treedt Motrac toe tot PME. Motrac is onderdeel van de compensatie zoals deze is afgesproken door de sociale partners in de Metalektro en is opgenomen in het PME transitieplan.

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

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten (transitie-effecten) zijn kwantitatief inzichtelijk gemaakt. Voor de transitie-effecten van het pensioen opgebouwd bij PME vanaf 1 januari 2025 en de nieuwe pensioenregeling bij PME vanaf (naar verwachting) 1 januari 2027 verwijst Motrac naar het PME transitieplan. Onderliggende transitieplan ziet op het invaren van de opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken bij PGB.

Vanuit de wetgever is voorgeschreven dat de transitie-effecten inzichtelijk worden gemaakt door vergelijking van:

- de pensioenuitkeringen in het huidig en nieuw pensioenstelsel (verwachting, als het tegenzit en als het meezit)
- het netto profijt in het huidig en nieuw pensioenstelsel

De transitie-effecten met betrekking tot de opgebouwde pensioenen bij PGB zijn beoordeeld door Motrac. De berekeningen zijn uitgevoerd door PGB.

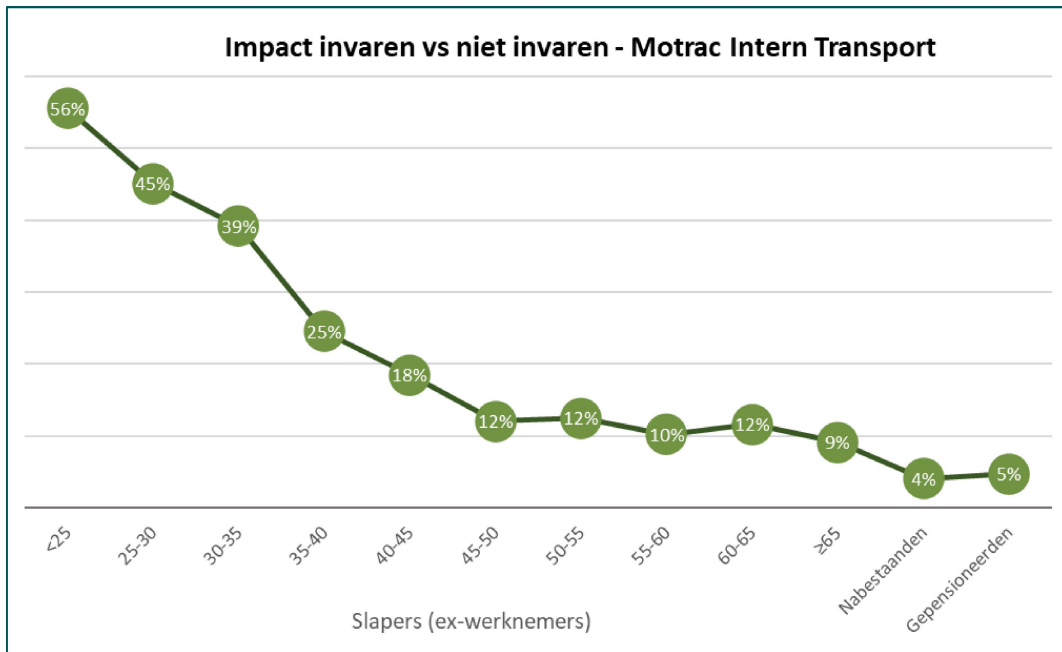
Motrac concludeert dat in het mediane scenario de transitiedoelstellingen worden gehaald. Alle deelnemersgroepen krijgen naar verwachting een hoger pensioen. Daarmee zijn er op basis van de gekozen kwantitatieve maatstaf (geen achteruitgang in verwacht pensioen) geen redenen om te besluiten tot niet invaren.

Verwachte pensioenuitkeringen

De verwachte pensioenuitkeringen zijn door PGB berekend op basis van de uniforme rekenmethodiek die ook gehanteerd wordt voor het berekenen van de bedragen die op het jaarlijkse pensioenoverzicht staan. Er is een vergelijking gemaakt van de verwachte pensioenuitkeringen bij invaren en niet invaren.

Basisregeling

Voor de basisregeling is het scenario invaren naar de solidaire premiereregeling beoordeeld. Op het moment van transitie wordt geen pensioen meer opgebouwd bij PGB en wordt voor de effecten van het al dan niet invaren dus alleen gekeken naar het effect op de opgebouwde pensioenen van slapers (deelnemers die geen pensioen meer opbouwen) en gepensioneerden. Dit leidt tot de volgende resultaten in het mediane scenario (startdekkingsgraad 117%):



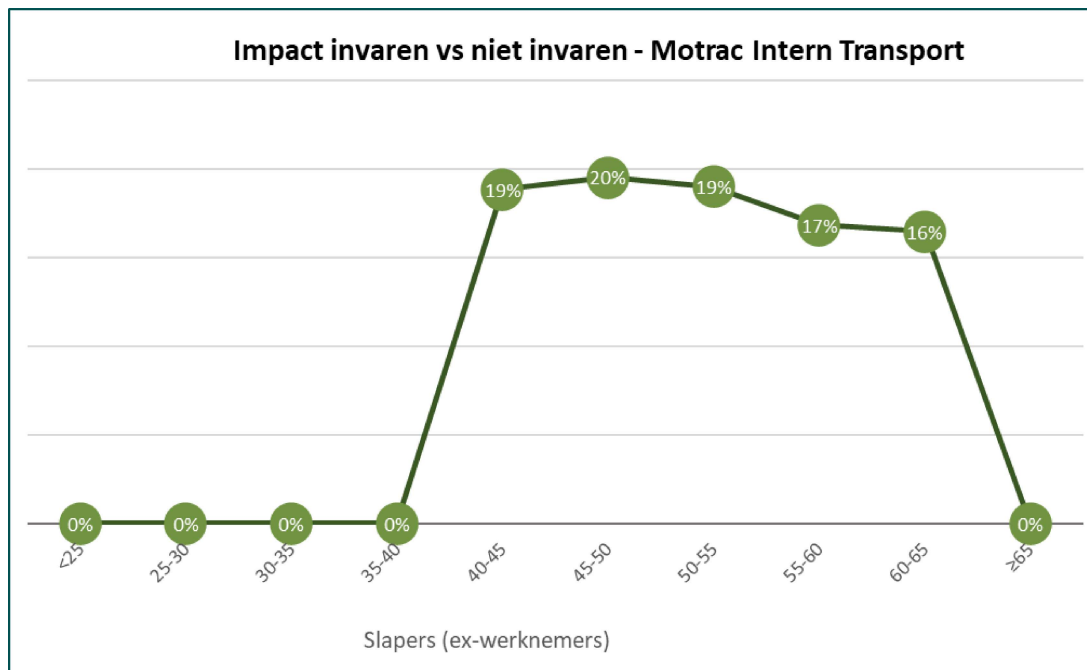
Invaren leidt naar verwachting dus tot een hogere pensioenuitkering voor iedere deelnemersgroep.

Dit is in lijn met de verwachting van Motrac, omdat deelnemers bij invaren een gedeelte van het collectieve vermogen krijgen toegekend. Zonder invaren blijft dit vermogen in de collectieve buffers en krijg je dat als deelnemer alleen in de vorm van indexaties als deze buffers een bepaalde omvang bereiken.

Excedentregeling

De resultaten zijn alleen beschikbaar voor de huidige populatie aan slapers (23 deelnemers). De uitkomsten 0% procent betekenen dat er geen deelnemers in die populatie zitten.

Gepensioneerden zijn geen onderdeel van deze populatie. De lopende pensioenuitkering van gepensioneerden is ingekocht in de basisregeling, bij de reeds opgebouwde pensioenrechten in de basisregeling.



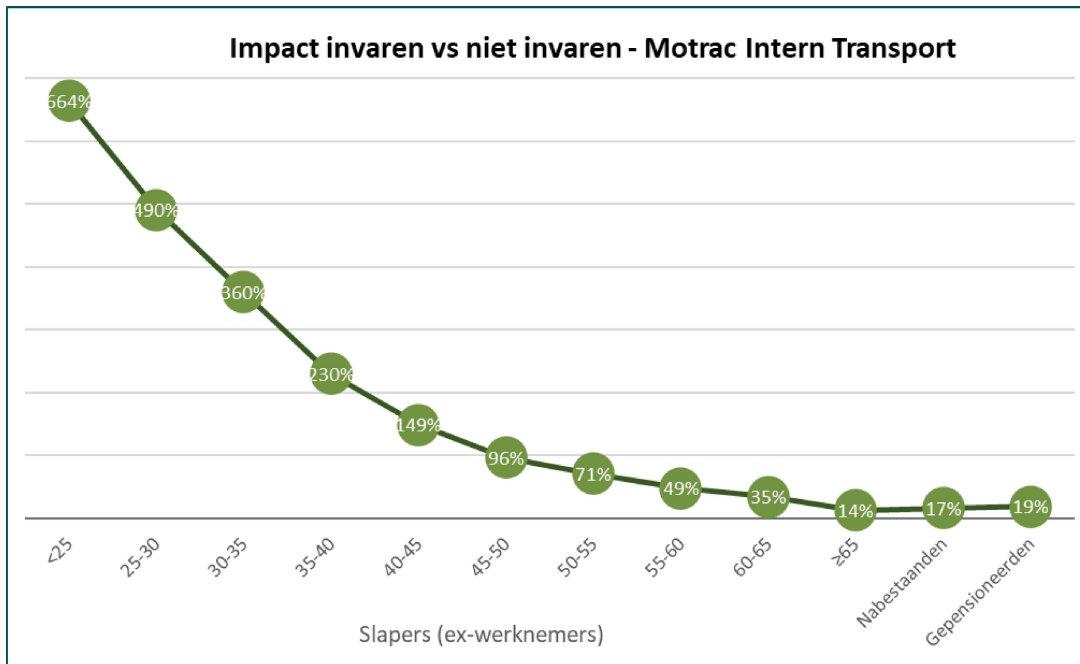
Voor de excedentregeling heeft Motrac gekozen voor het invaren naar de flexibele premieregeling van PGB. De flexibele premieregeling is qua opzet vergelijkbaar aan de huidige beschikbare premieregeling. Er is niet gekozen voor invaren van de pensioenkapitalen uit de excedentregeling in de solidaire premieregeling bij PGB omdat Motrac is dat geval moet bijbetalen om de solidariteitsreserve te vullen.

Invaren leidt voor iedere deelnemer tot een hoger verwacht pensioen. Op dit moment (en ook als niet ingevaren wordt) wordt bij pensionering het pensioenkapitaal omgezet in een pensioenuitkering waarbij ook een zogenaamde dekkingsgraadopslag betaald moet worden (vanuit het pensioenkapitaal). Als het kapitaal ingevaren wordt in de nieuwe flexibele premieregeling van PGB is dat niet meer het geval, waardoor de uitkering hoger is.

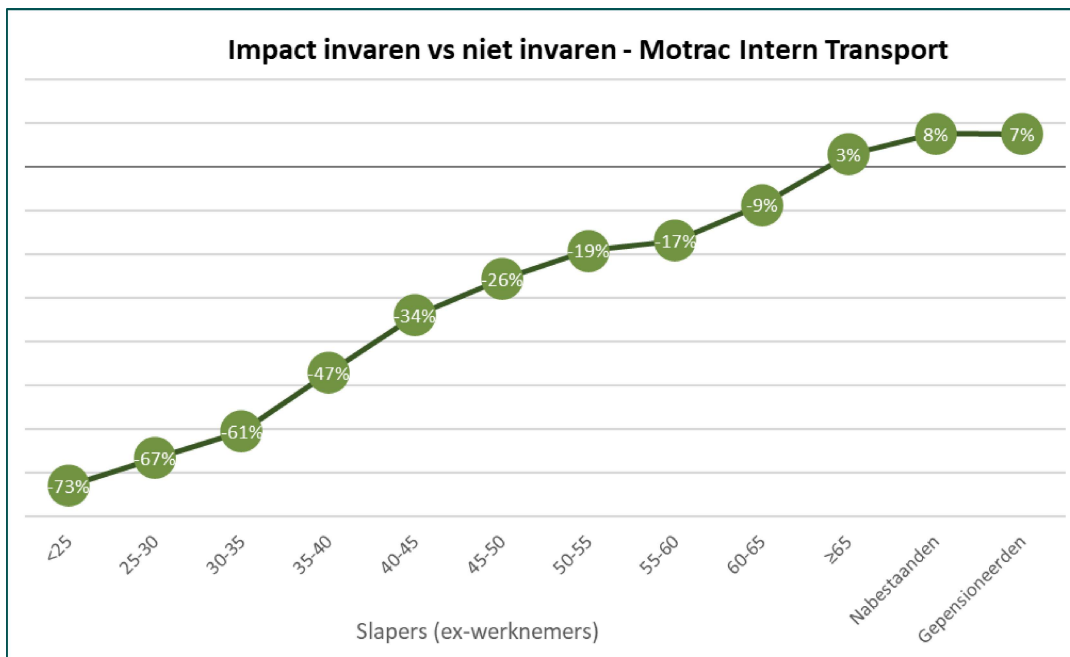
Verwachte pensioenuitkeringen – goed weer en slecht weer scenario's

De uitkomsten van de verwachte pensioenuitkeringen zijn ook geanalyseerd voor de scenario's waarin het 'mee zit' en 'tegen zit'.

Basisregeling – goed weer scenario



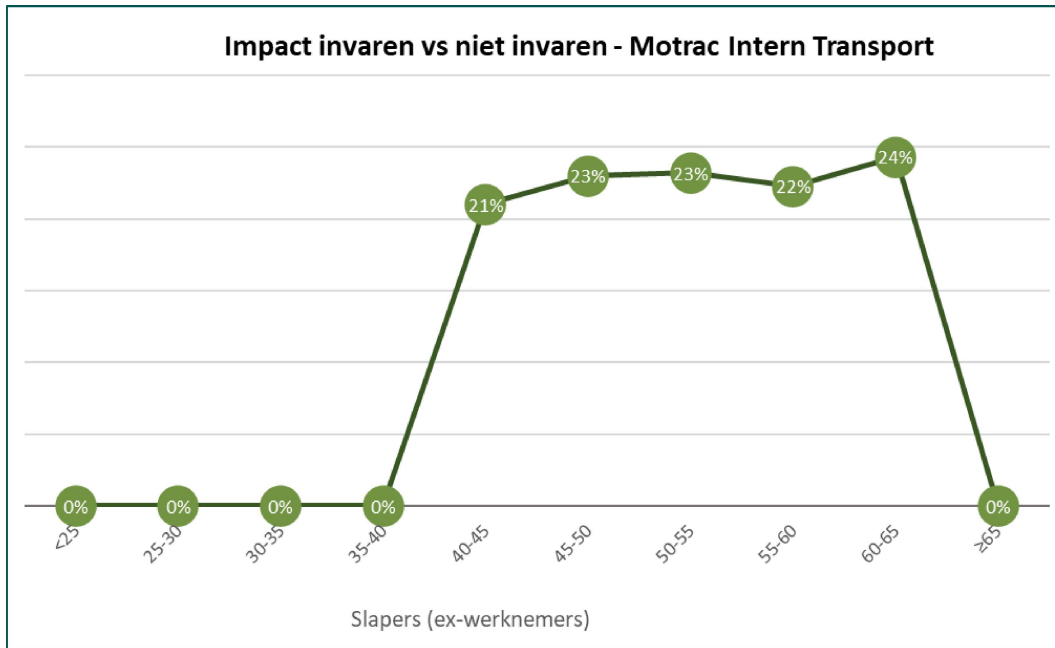
Basisregeling – slecht weer scenario



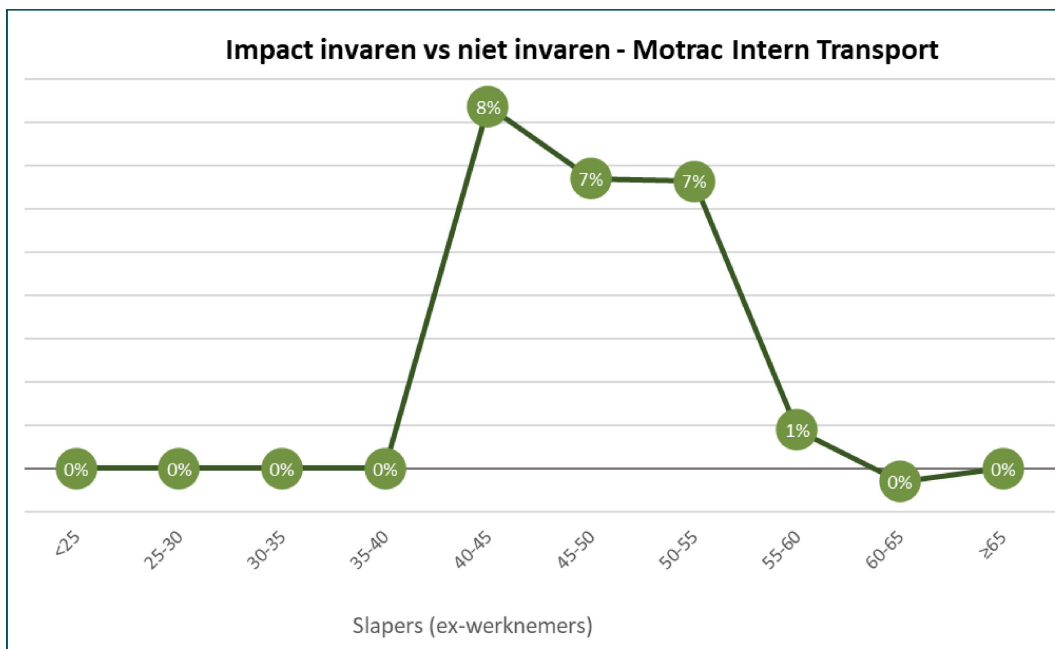
De effecten in een goed-weer en slecht-weer scenario zijn zeer extreem. In het slecht-weer scenario, gebaseerd op het 5e percentiel (de 5% slechtste scenario's) gaan de deelnemers jonger dan ca. 60 jaar erop achteruit in het nieuwe stelsel. Dit komt omdat ze meer beleggingsrisico lopen dan in het huidige stelsel. Met name voor de jongere deelnemersgroepen zijn de uitkomsten in een slecht weer (en goed weer) scenario extreem. De groep deelnemers onder de leeftijd 35 is voor Motrac echter beperkt en heeft een laag opgebouwd pensioen. In algemene zin merkt Motrac op dat de resultaten voor de gewezen deelnemers (slapers) extremer zijn dan voor de actieve deelnemers. De actieve deelnemers bouwen nog pensioen op, dit heeft een dempend effect op de resultaten. De werknemers van Motrac bouwen echter geen

pensioen meer op bij PGB, maar bouwen vanaf 1 januari 2025 pensioen op bij PME. Deze uitkomsten moeten dus gezien worden in samenhang met de uitkomsten zoals opgenomen in het PME transitieplan.

Excedentregeling – goed weer scenario



Excedentregeling – slecht weer scenario



Invaren in de excedent-regeling leidt in zowel het goed weer als slecht weer scenario tot een hoger verwacht pensioen voor de slapers. Net als in het mediane scenario wordt dit volledig verklaard doordat er op pensionering niet meer een uitkering wordt ingekocht inclusief opslag

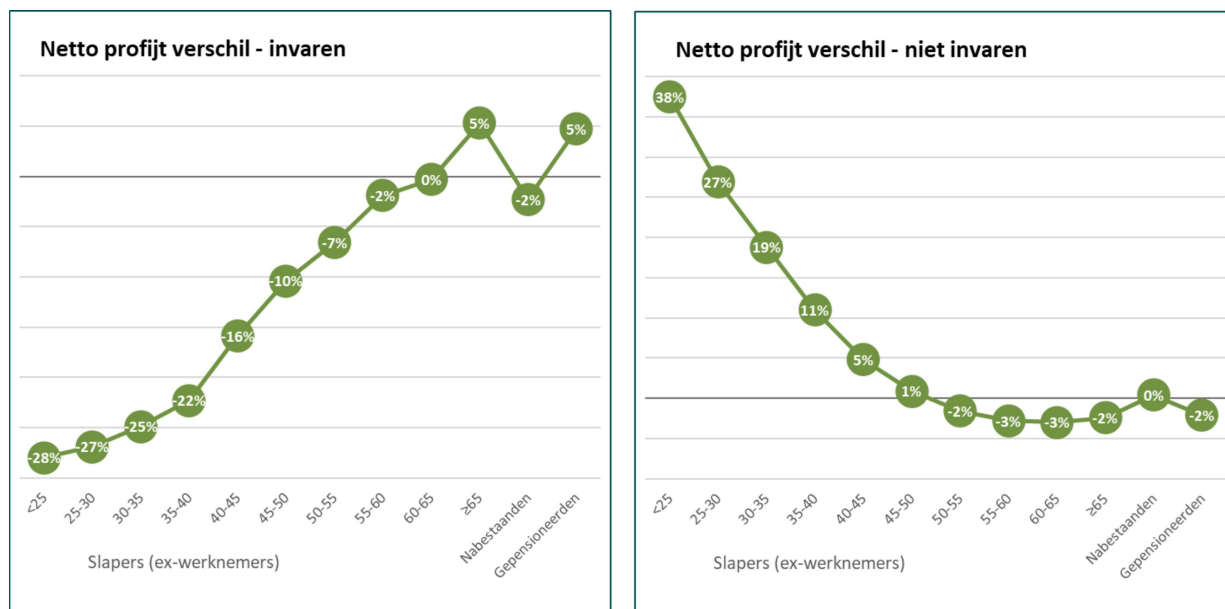
voor de dekingsgraad (wat wel gebeurt bij niet invaren). De eerste uitkering bij pensionering is na invaren dus een stuk hoger.

Netto profijt

Het netto profijt van een pensioenregeling is de uitkomst in euro's van de verwachte pensioenuitkeringen (van zowel de al opgebouwde pensioenen als de nog in de toekomst op te bouwen pensioenen) minus de nog te betalen premies voor toekomstige opbouw. PGB vergelijkt in de berekeningen die zijn uitgevoerd voor Motrac het netto profijt van de huidige pensioenregeling met de nieuwe pensioenregeling. Het netto profijt verschil geeft voor slapers een vertekend beeld. De hogere premie-inleg voor jongeren onder het nieuwe stelsel ten opzichte van het huidige stelsel wordt hierin niet meegenomen. Dit effect zou moeten worden gezien in samenhang met de resultaten voor nieuwe pensioenopbouw bij PME.

Het verschil tussen beide is inzichtelijk gemaakt in onderstaande grafieken. Motrac verbindt hier geen verdere conclusies aan.

Basisregeling

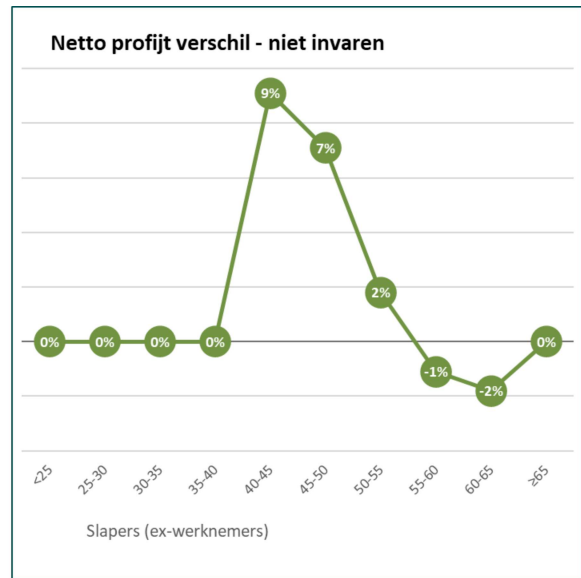
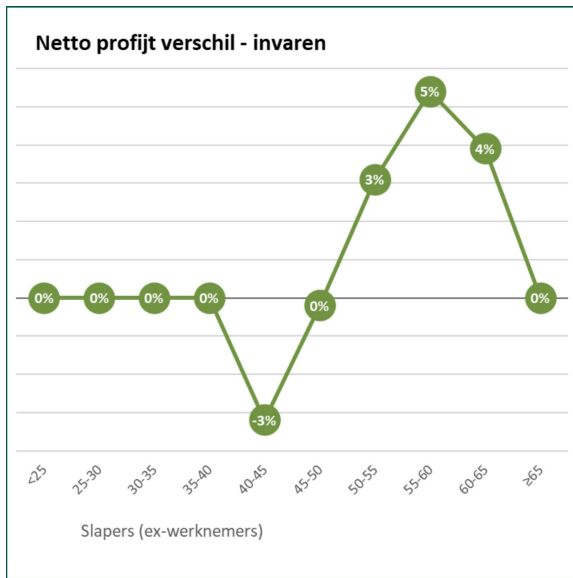


In bovenstaande grafieken wordt het netto profijt verschil getoond voor de scenario's bij invaren en niet invaren.

In het invaren scenario zien de netto profijt berekeningen er negatief uit voor deelnemers onder de ca. 60 jaar. Zoals hierboven aangegeven is dit het gevolg van het feit dat toekomstige pensioenopbouw hierin niet is meegenomen.

De uitkomsten van het verschil in netto profijt zijn lastig uitlegbaar en complex, en worden gekleurd door de afwezigheid van toekomstige pensioenopbouw.

Excedentregeling



In bovenstaande grafieken wordt het netto profijt verschil getoond voor de scenario's bij invaren en niet invaren. De uitkomsten 0% procent betekenen dat er geen deelnemers in die populatie zitten.

In het invaren scenario zien de netto profijt berekeningen er beperkt negatief uit voor deelnemers onder de ca. 45 jaar. Motrac merkt op dat de netto profijt berekeningen een minimaal verschil laten zien in de huidige en nieuwe regeling. Ook hier geldt dat toekomstige pensioenopbouw niet is meegenomen.

Alternatieve scenario's

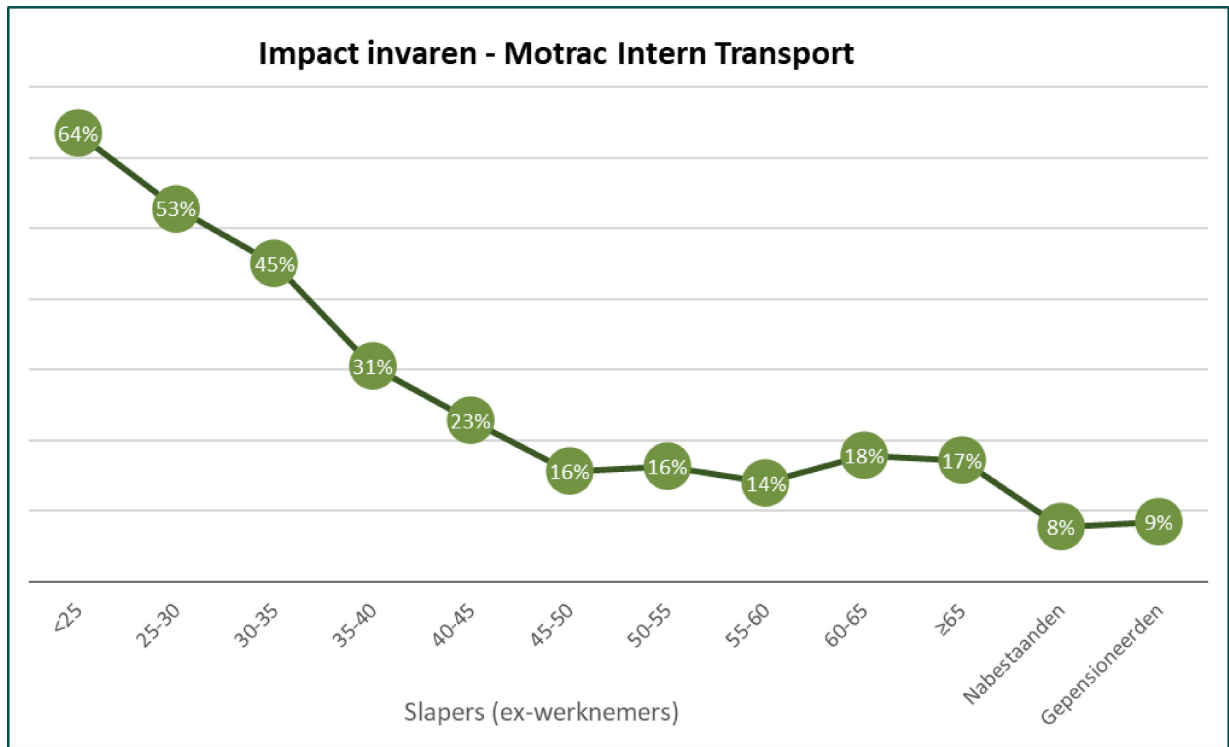
De haalbaarheid van de afspraken in het transitieplan is afhankelijk van verschillende factoren, zoals de financiële situatie van PGB (de dekkingsgraad) of een andere rentestand. In de alternatieve scenario's verkent Motrac de effecten van het invaren bij een andere dekkingsgraad. Dit wordt gedaan aan de hand van de berekeningen zoals deze zijn voorbereid door PGB.

In de berekeningen zoals opgesteld door PGB is het alleen mogelijk de alternatieve scenario's te analyseren bij invaren. Onderstaande plaatjes laten de impact van het alternatieve scenario zien tussen voortzetting van de huidige regeling en overgang naar de nieuwe regeling met invaren.

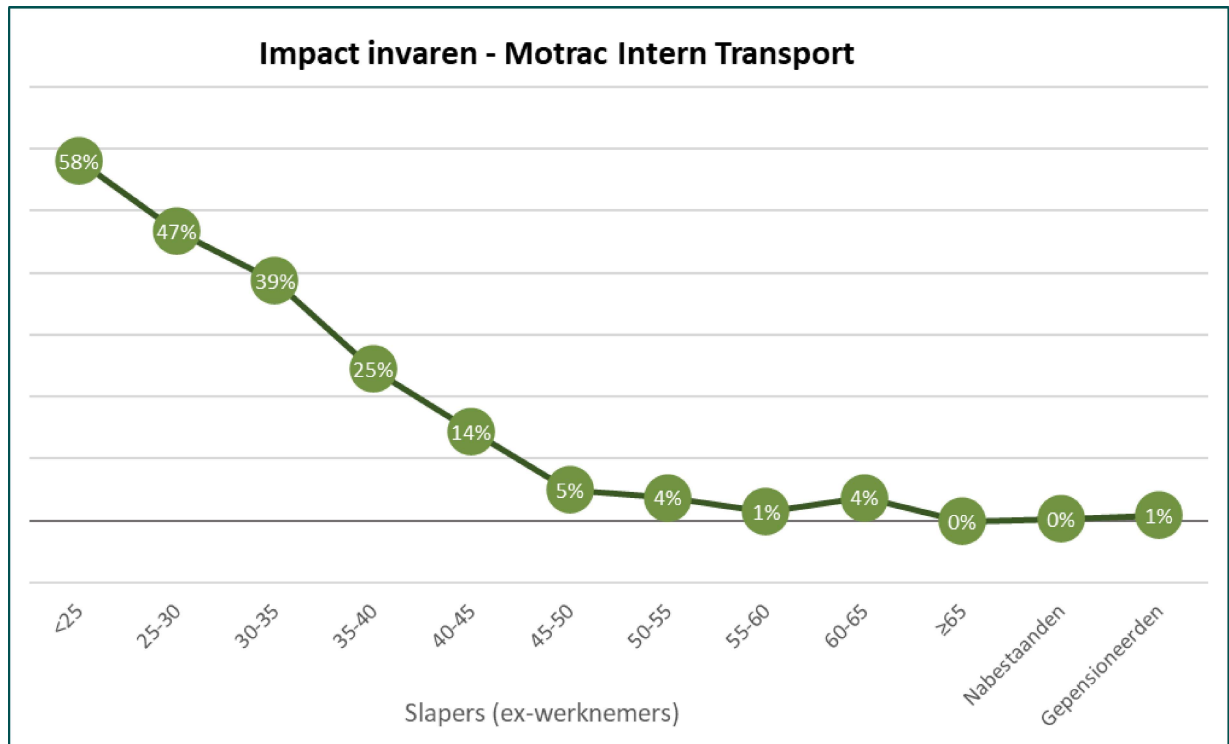
Motrac laat de alternatieve scenario's zien op basis van de primaire maatstaf "verwacht pensioen". Er wordt stilgestaan bij de diverse effecten. De effecten zijn in lijn met de verwachte gevoeligheid. Zoals eerder vastgesteld door Motrac is invaren in lijn met de transitiedoelstellingen in het mediane scenario. Alle deelnemersgroepen krijgen naar verwachting een hoger pensioen.

Alternatieve scenario's – verwacht pensioen

Basisregeling – dekkingsgraad +10%



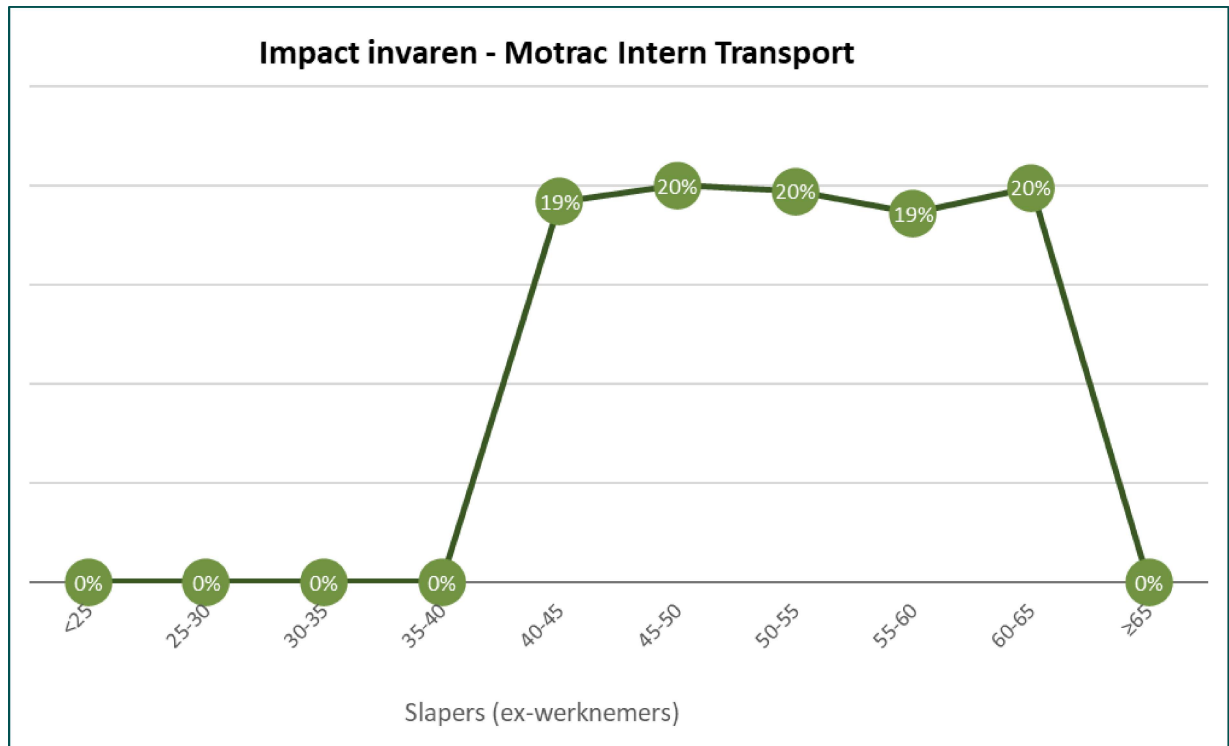
Basisregeling – dekingsgraad +/- 10%



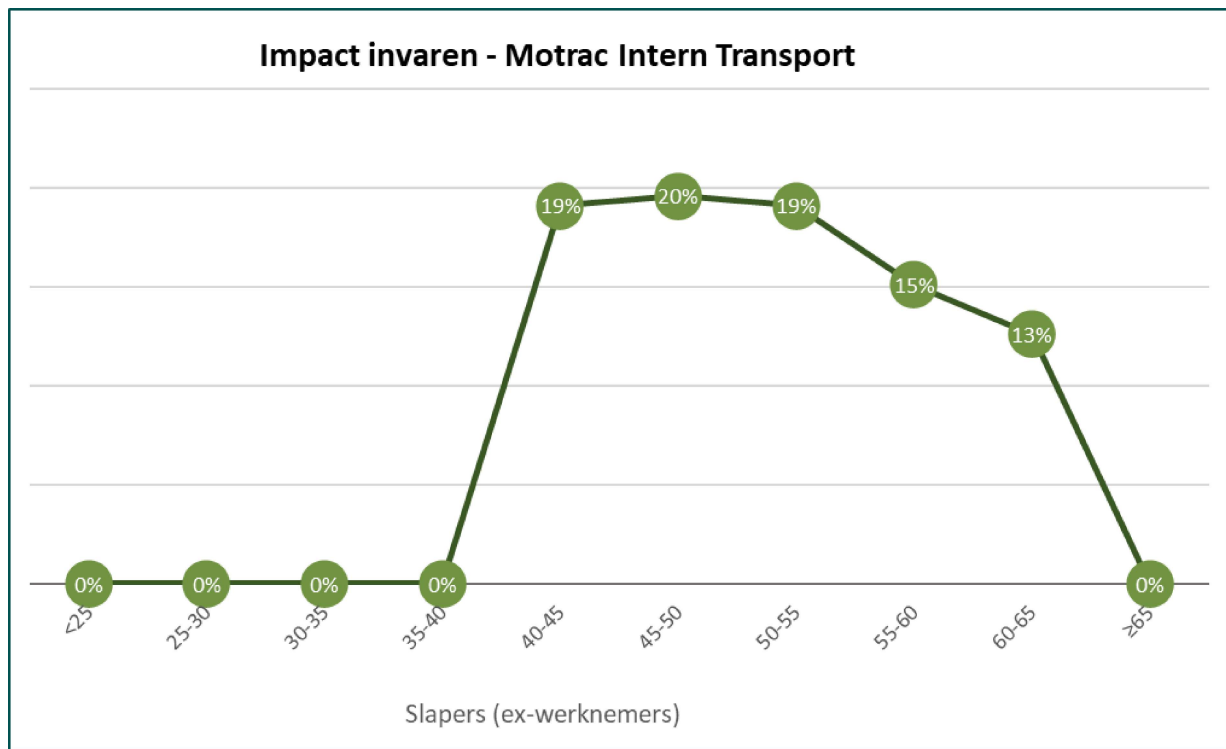
Uit de verschillende analyses komt naar voren dat de dekingsgraad een beperkte invloed heeft op het besluit om wel of niet in te varen, tot de dekingsgraad van 107%. In beide alternatieve scenario's gaan de deelnemers van Motrac er naar verwachting op vooruit. Bij een dekingsgraad lager dan 107% wordt de transitiedoelstelling van Motrac niet gehaald.

Motrac heeft begrepen dat PGB een minimale invaardeckingsgraad hanteert van 104,5%. Motrac acht het acceptabel om in lijn met PGB een minimale invaardeckingsgraad van 104,5% te hanteren. Op basis van de analyses gaat ook bij dekkinggraden tussen de 104,5% en 107% vrijwel iedereen erop vooruit qua verwacht pensioen.

Excedentregeling – dekkinggraden +10%



Excedentregeling – dekkinggraden +/- 10%



In de alternatieve scenario's komt in alle gevallen naar voren dat invaren leidt tot een hoger verwacht pensioen. Net als in het mediane scenario wordt dit verklaard doordat er op pensionering niet meer een uitkering wordt ingekocht inclusief opslag voor de dekkingsgraad (wat wel gebeurt bij niet invaren). De eerste uitkering is na invaren bij pensionering dus een stuk hoger.

9. Verantwoording evenwichtigheid transitieplan

In dit transitieplan zijn de keuzes met betrekking tot het invaren van de opgebouwde pensioenen vastgelegd. Voor de verantwoording van de evenwichtigheid van de toekomstige opbouw in de basispensioenregeling verwijst Motrac naar het PME transitieplan.

Motrac is van mening dat het invaren van de opgebouwde pensioenen bij PGB evenwichtig is. De doelstellingen van de transitie zijn als volgt:

- Op peil houden van de lopende pensioenuitkeringen (voor gepensioneerden en nabestaanden);
- Op peil houden van de verwachte pensioenen (voor alle deelnemersgroepen, naast gepensioneerden en nabestaanden ook voor werknemers en oud-werknemers).

Uit het invaren komt naar voren dat op basis van de gekozen kwantitatieve maatstaf er voor alle deelnemersgroepen naar verwachting een verhoging is van het verwachte pensioen, voor zowel de basispensioenregeling als de excedentpensioenregeling.

De uitkomsten van het verschil in netto profijt zijn lastig uitlegbaar en complex. Het netto profijt verschil geeft voor slapers een vertekend beeld. De hogere premie-inleg voor jongeren onder het nieuwe stelsel ten opzichte van het huidige stelsel wordt hierin niet meegenomen. Dit effect zou

moeten worden gezien in samenhang met de resultaten voor nieuwe pensioenopbouw bij PME. Motrac verbindt geen verdere conclusies aan de netto profijt resultaten.

Naar oordeel van Motrac wordt er een evenwichtig inbaarverzoek gedaan in dit transitieplan en kan er gesteld worden dat invaren in het belang is van de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.