pensioenfonds PGB voor elkaar

TRANSITIEPLAN PENSIOENFONDS PGB

Stichting Pensioenfonds PGB

Over het transitieplan

Er zijn nieuwe regels voor pensioen. Jouw pensioen verandert ook. We verwachten dat dit op 1 januari 2027 gebeurt. Stichting Pensioenfonds PGB 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. We nemen maatregelen om de kans op verlagingen van je pensioenuitkering te beperken.

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 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.
- Ben je al met pensioen? De keuzes die je maakte toen je met pensioen ging, blijven gewoon gelden.
- Overlijd 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.

- **We nemen maatregelen om de kans op verlagingen van je pensioenuitkering te beperken**
  We beleggen met minder risico als je dichter bij 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 zit er te weinig geld in de reservepot? Dan kan je pensioen omlaag gaan.

- **Partner- en wezenpensioen is een percentage van jouw salaris**
  Overlijd 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 pensioengevend 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 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 PGB voor elkaar

Transitieplan
Stichting Pensioenfonds PGB
Wet toekomst pensioenen

Inhoudsopgave

Transitieplan 3

Stap 1: Basispensioenregeling 4

Stap 2: Aanvullende keuzes 7

Stap 3: Eindoordeel en nadere afspraken 9

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. Stuurt 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 dekkingsgraadstaffel 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: • **Solidaire premieregeling**
Kiest u voor de solidaire premieregeling?	
Pensioendoelstelling (ambitie)	U kiest voor een: • **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	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	Verzoek tot initiële vulling van de solidariteitsreserve, waarbij de hoogte van de vulling de dekkingsgraadstaffel van PGB volgt: Bij een dekkingsgraadoverschot 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'.

1b. Toekomstige pensioenopbouw bij Pensioenfonds PGB	
Welke kenmerken wilt u in uw pensioenregeling?	
Maximaal pensioengevend salaris	**€ 128.810**
Franchise	**€ 16.322**
Premie ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum, op spaarbasis)	**22,5%**
Levenslang partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum (op risicobasis)	**30%**
Tijdelijk partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum (op risicobasis)	Heeft u nu een collectieve Anw-Plusverzekering? • **Nee** Wilt u dit afspreken in het nieuwe pensioen? • **Nee**
Wezenpensioen	U kiest voor: • **Standaard: 20%**
Grondslag voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	U kiest voor een • **Stijgende grondslag,** bij ingang premievrijstelling wordt het salaris jaarlijks geïndexeerd met de consumentenprijsindex (CPI).

WIA-excedentpensioen	Heeft u nu collectief WIA-excedentpensioen verzekerd? • **Nee** Wilt u dit afspreken in het nieuwe pensioen? • **Nee**
Werknemersbijdrage premie	Wat wordt de werknemersbijdrage in de premie? • **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 • **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**

[1] Het 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 fondsniveau. 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 fondsniveau 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 premieregeling (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: • **Compensatie.** U legt uw afspraken vast in deze stap.
Compensatieafspraak	U kiest voor (u kunt ook combineren): • **Compenseren in de pensioensfeer (extra pensioenopbouw)**

Kiest u voor compensatie in de pensioensfeer?	
Compensatiepercentages	Vul hieronder per leeftijdsgroep de afgesproken jaarlijkse compensatie in. Wij bepalen vervolgens de bijbehorende geboortejaarcohorten op het transitiemoment.

Leeftijdsgroep	**Jaarlijkse extra premie-inleg als % van de pensioengrondslag**
< 25 jaar	**0%**
25 - 30 jaar	**0%**
30 - 35 jaar	**0%**
35 - 40 jaar	**0%**
40 - 45 jaar	**0%**
45 - 50 jaar	**1,3%**
50 - 55 jaar	**1,8%**
55 - 60 jaar	**2,5%**
60 - 65 jaar	**1,9%**
> 65 jaar	**0%**

Looptijd van de compensatieregeling	Vul het aantal jaren in dat u de afgesproken extra premie voor compensatie inlegt. Dit is maximaal 10 jaar. Aantal jaren compensatiepremie: **10 jaar**
Financieringsbronnen	U kiest voor (u kunt ook combineren): • **Premieopslag**
Financieringsplan	Hoe zet u uw financieringsbronnen in voor toekenning van de compensatie? • **Premieopslag: 1,9%** U kiest hier een percentage binnen het fiscale maximum. Dit is 33% van de pensioengrondslag min de premie voor het ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum, op spaarbasis) die u invulde bij stap 1b.
Kiest u voor geen compensatie?	
Motivering geen compensatie	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.

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

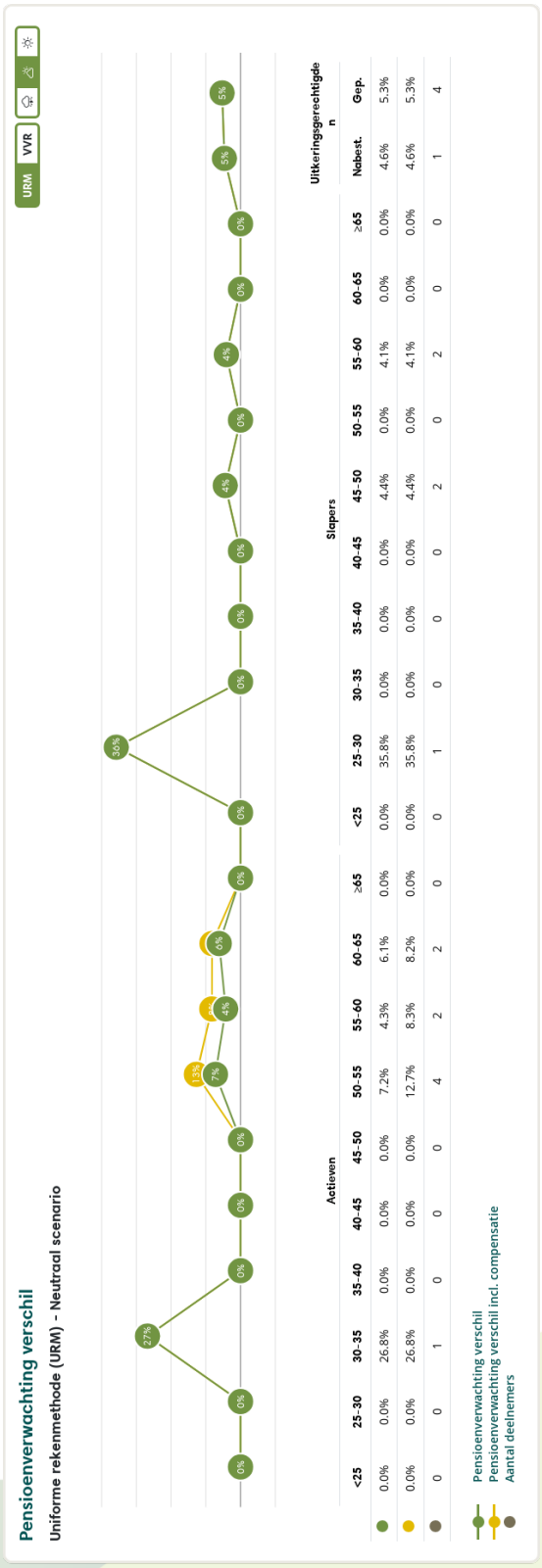
Voor de latere verantwoording van de evenwichtige transitie legt u eerst 3 zaken vast:

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

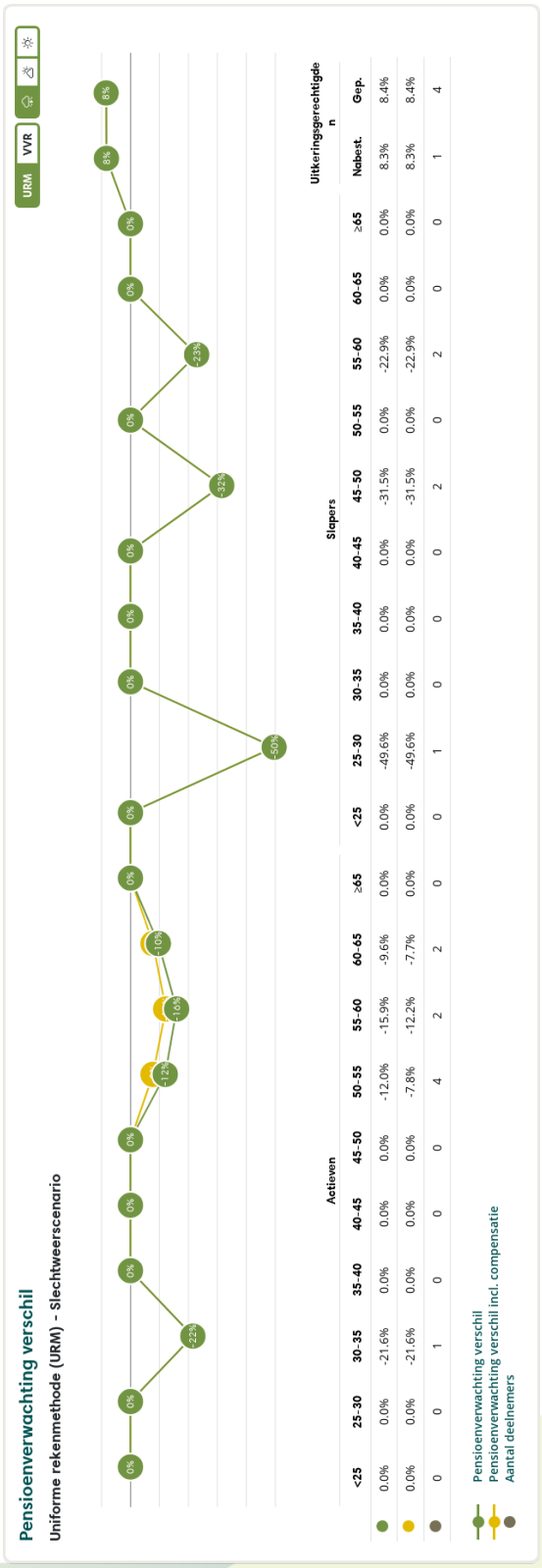
3a. Doelstellingen, maatstaven en voorrangsregels
Doelstellingen van de transitie Welke doelstellingen vindt u belangrijk bij een evenwichtige transitie?
3. Op peil houden van de verwachte pensioenen (voor alle deelnemersgroepen, naast gepensioneerden en nabestaanden ook voor werknemers en oud-werknemers).
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. **2.** De pensioenverwachting (‘VVR’), de verwachte vervangingsratio gedurende pensionering (pensioen op én na pensioendatum) in een mediaan, slecht weer en goed weer scenario. **3.** Het netto profijt, het verschil in waarde van verwachte pensioenuitkeringen en pensioenpremies.
Voorrangsregels 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)

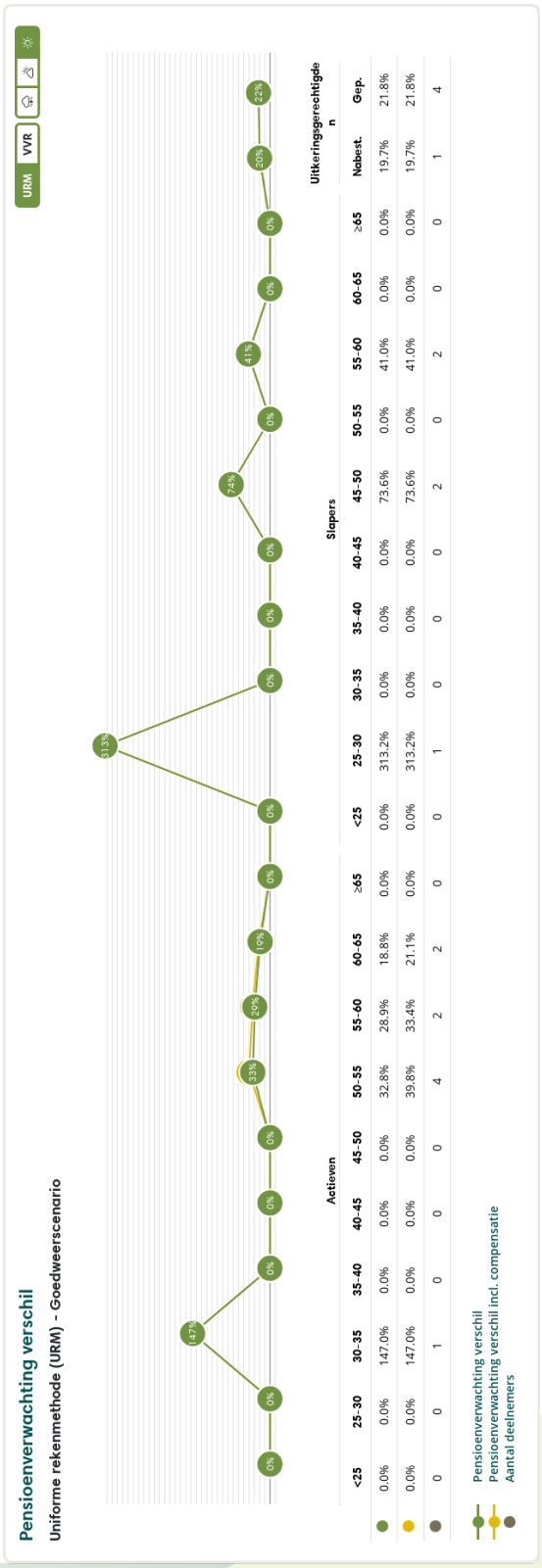
In dit overzicht ziet u de effecten van de transitie in het basisscenario vanuit de gemaakte afspraken in dit transitieplan. Deze effecten berekenden wij met de verandering van de pensioenregeling, de manier waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten (verzoek tot invaren)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



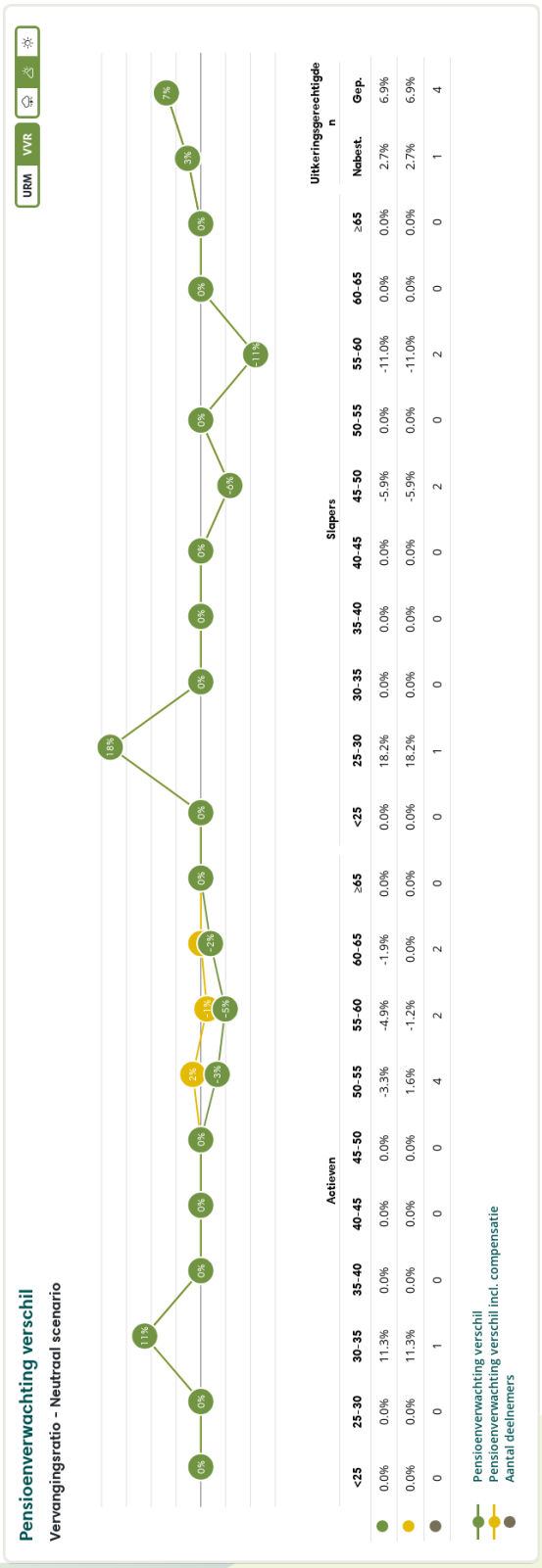
Figuur 1: Pensioenverwachting URM in het huidige neutrale scenario bij invaren



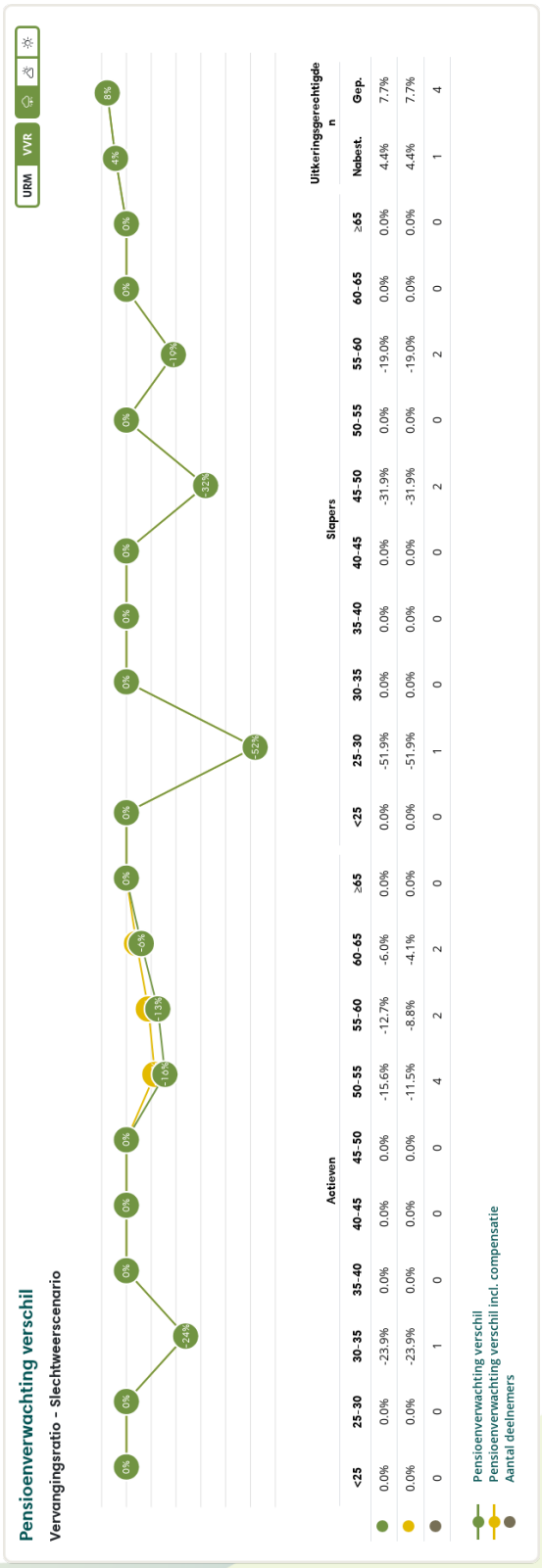
Figuur 2: Pensioenverwachting URM in het huidige slechtweerscenario bij invaren



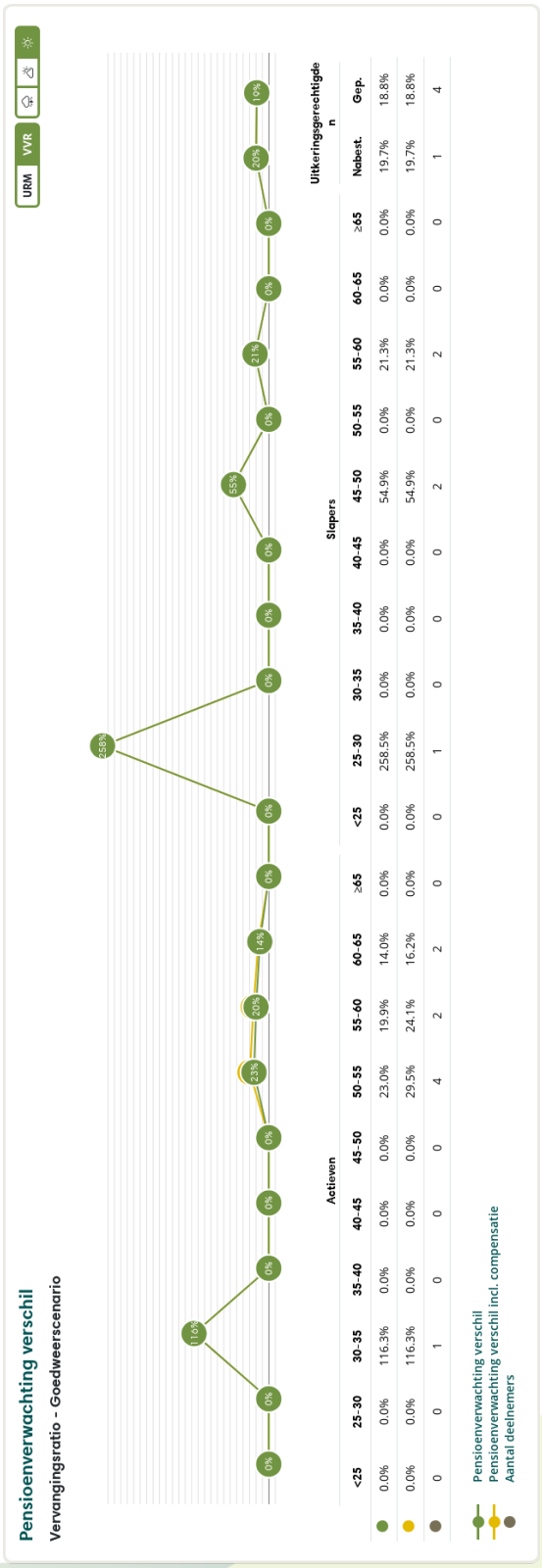
Figuur 3: Pensioenverwachting URM in het huidige goedweerscenario bij invaren



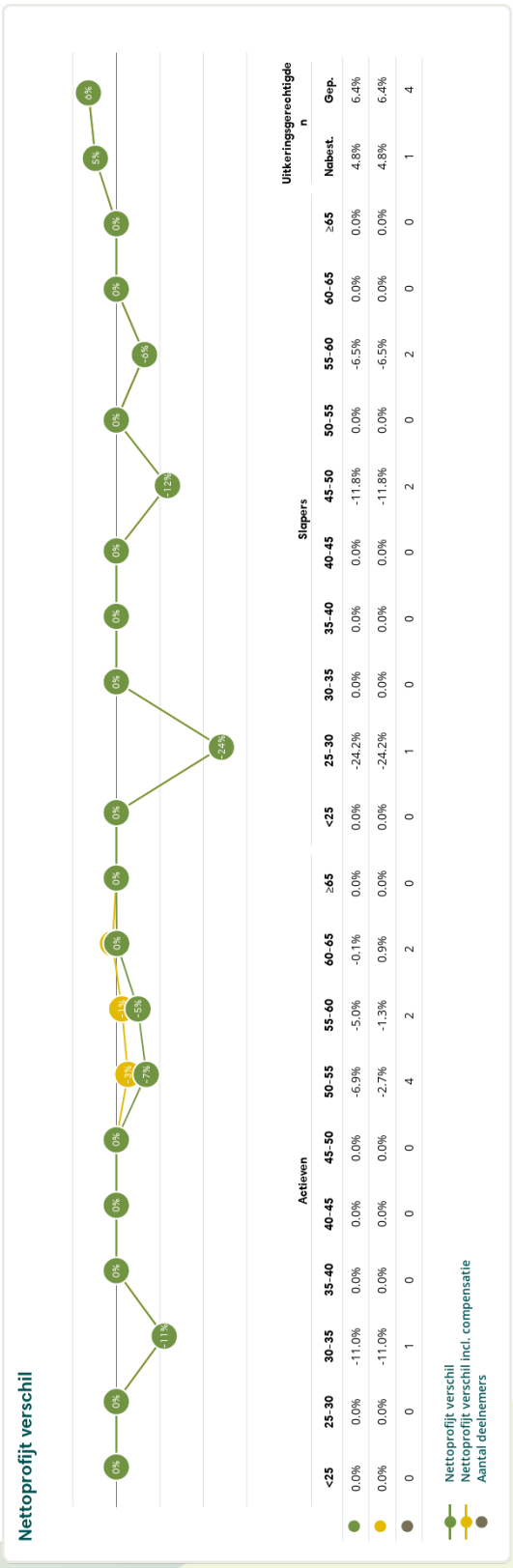
Figuur 4: Pensioenverwachting VVR in het huidige neutrale scenario bij invaren



Figuur 5: Pensioenverwachting VVR in het huidige slechtweerscenario bij invaren



Figuur 6: Pensioenverwachting VVR in het huidige goedweerscenario bij invaren



Figuur 7: Nettoprofijt 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 dekkingsgraad 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 dekkingsgraden 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 voorrangsregels.

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 voorrangsregels van een evenwichtige transitie.
- **Toelichting:** Met alle werknemers van Pensioenfonds PGB is de afspraak gemaakt dat de cao van PGB Pensioendiensten wordt gevolgd. Daarom wordt in dit transitieplan ook aangesloten bij de keuzes en de onderbouwing van deze keuzes van PGB Pensioendiensten BV.. Wij hebben hierbij wel naar de specifieke effecten voor de actieve deelnemers (en slapers en gepensioneerden) van Pensioenfonds PGB gekeken, of de onderbouwing zoals PPD deze heeft geschreven, ook hierop van toepassing kan zijn en aldus de overgang als evenwichtig kan worden gezien. Dat blijkt zo te zijn, aangezien inclusief de compensatieregeling (en nog in de grafieken te verwerken productverbeteringen in de SPR, waarbij nog extra vermogen wordt uitgedeeld aan deelnemers tussen de 45 en 68 jaar) alle deelnemers er niet op achteruitgaan (VVR - neutraal scenario).

Evenwichtigheid

Wij zijn van mening - mede op basis van de cijfers uit het PGB-dashboard en de diverse herberekeningen - dat dit plan een evenwichtige transitie ondersteunt. Het premiebudget wordt op een zo evenwichtig mogelijke wijze ingezet, waarbij de cohorten tussen de 45-65 jaar een compensatie ontvangen. Met actuarissen binnen PGB pensioendiensten is gekeken welke verdeling passend was zodat alle cohorten naar alle waarschijnlijkheid een voordeel van het nieuwe pensioen hebben. Er is gekozen om de compensatie uit het budget te betalen. De werkgever betaalt de kosten voor compensatie. Er is primair gekeken naar de (mediaan) resultaten op pensioendatum (URM); deze geven een duidelijk positief beeld (minimaal 7% hogere pensioenresultaten voor alle leeftijdscohorten, waardoor er nog een buffer is mocht het economisch weer iets slechter dan neutraal uitpakken). De door PGB opgeleverde cijfers rondom Vervangingsratio en ook de goed- en slecht weer scenario's zijn door sociale partners (en specifiek in het geval van PGB door Pensioenfonds PGB en haar werknemers) meegenomen in de beoordeling, om te komen tot de concrete afspraken in dit transitieplan. De vervangingsratio is als optionele maatstaf bekeken. Op basis hiervan is gekeken welke compensatie nodig is om ervoor te zorgen dat bepaalde doelgroepen er niet op achteruit zouden gaan, kijkend naar de huidige cijfers en inzichten. Op basis van de vervangingsratio is een compensatieregeling vormgegeven. Na (uiterlijk) 10 jaar, wanneer de compensatieperiode is afgelopen, wordt door de werkgever, namens deze PGB Pensioendiensten, samen met de vakbond het totale budget en de hoogte van de bruto/netto premie opnieuw beoordeeld, om te waarborgen dat het huidige budget beschikbaar blijft voor de arbeidsvoorwaarde pensioen, tenzij daar op CAO gebied in de tussentijd andere afspraken over worden gemaakt.

Premie keus

PGB heeft gekozen voor een budgetneutrale overgang. Dit betekent dat we vasthouden aan een premie van 27%. De premie voor de nieuwe regeling is als volgt opgebouwd: Vlakke premie 22,5% Compensatie 1,1% Administratie 0,8% Mvev 0,2% Risico opslag AO 1,1% Risico opslag PP 1,3% Compensatie De 1,1% compensatieverdeling wordt betaald uit het totale pensioenbudget van 27%. Na afloop van de compensatieperiode van 10 jaar, komt de 1,1% weer ten goede van het budget. Over de concrete besteding hiervan gaan partijen dan met elkaar in overleg.

Overig

De WIA excedent pensioen verloopt via asr, maar niet bij PGB. De nieuwe cao van PGB Pensioendiensten heeft een looptijd van 1-1-2025 t/m 28-2-2026.

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.

BIJLAGE I: Minimale invaardekkingsgraad van (vooralsnog) 104,5%

Om de opgebouwde pensioenen over te kunnen brengen naar het nieuwe pensioen (invaren) heeft Pensioenfonds PGB vooralsnog een minimale dekkingsgraad vastgesteld van 104,5%. Alleen als de dekkingsgraad 104,5% of hoger is gaan we invaren.

Waarom een minimale invaardekkingsgraad?
Als we bij een lagere dekkingsgraad overstappen naar het nieuwe pensioen is die overstap niet meer evenwichtig voor al onze groepen deelnemers. Dat willen we voorkomen. Ook zou dan de kans groter worden op verlagingen van de pensioenen op het moment dat we overstappen naar het nieuwe pensioen of in de eerste jaren erna. Ook dat willen we voorkomen.

Dekkingsgraad lager dan (vooralsnog) 104,5%? Dan kunnen wij niet invaren.
Is de dekkingsgraad lager dan (vooralsnog) 104,5% als we willen overstappen naar het nieuwe pensioen? Dan kunnen wij de opgebouwde pensioenen niet invaren naar het nieuwe pensioen. Wij zullen dan de overstap naar het nieuwe pensioen heroverwegen. We informeren u dan over de vervolgstappen die mogelijk zijn.

Eind 2026 wordt de minimale invaardekkingsgraad naar verwachting definitief.
De minimale invaardekkingsgraad is mede afhankelijk van een aantal verplichte reserves voor het fonds, namelijk minimaal vereist eigen vermogen, operationele reserve en solidariteitsreserve. De exacte omvang van deze reserves is op dit moment nog niet definitief. De minimale invaardekkingsgraad kan daardoor nog (beperkt) wijzigen.

BIJLAGE II: Bandbreedtes voor een evenwichtige transitie

Bandbreedtes zijn boven- en ondergrenzen die aangeven waartussen u de transitie-effecten van de gemaakte afspraken evenwichtig vindt.

Hoe zijn de bandbreedtes vastgesteld?
De bandbreedtes hebben we bepaald aan de hand van scenario's. Elk scenario wordt bepaald door een andere combinatie van dekkingsgraad en rentestand ten opzichte van de huidige situatie (basisscenario). U ziet de transitieeffecten bij een hoge dekkingsgraad van 150% en bij een lage dekkingsgraad van 104,5%, en bij een hogere startrente (+2,0%) en een lagere startrente (-2,0%) ten opzichte van het basisscenario. Met de hoge dekkingsgraad van 150% zijn we voldoende voorbereid op een eventuele verdere stijging van de dekkingsgraad. De lage dekkingsgraad van 104,5% is de minimale invaardekkingsgraad.

Verder zijn bij het bepalen van de bandbreedtes voor uw transitieplan de volgende zaken meegenomen:

- De productkenmerken als toegelicht in de Brochure 'Overstap naar het nieuwe pensioen: de solidaire premieregeling'. Deze brochure vervangt de brochures die u eerder heeft ontvangen.
- Voorwaardelijke afspraken, als u die gemaakt heeft in het basisscenario in hoofdstuk 3b van uw transitieplan.

Er zijn bandbreedtes vastgesteld voor de maatstaven URM en voor netto profijt. Ook voor VVR als u daarvoor gekozen heeft. Er zijn bandbreedtes voor elke leeftijdsgroep en voor alle groepen deelnemers: actieven, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en nabestaanden. Steeds voor het mediane scenario en ook bij goed en slecht weer.

We monitoren de transitie-effecten en informeren u als bijsturen nodig is.
Tussen nu en het moment waarop we overstappen naar het nieuwe pensioen kunnen zaken veranderen. De financiële markten zijn altijd in beweging en er kunnen wijzigingen komen vanuit DNB. Daarom monitort Pensioenfonds PGB in deze periode regelmatig of het invaren van de pensioenen die al opgebouwd zijn volgens de gekozen methode op fondsniveau nog altijd evenwichtig is voor elke leeftijdsgroep en alle groepen deelnemers: actieven, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en nabestaanden. Is dat voor bepaalde groepen niet zo, dan kan het bestuur bijsturen op de transitie-effecten per leeftijdscohort op fondsniveau[1]. Zo kan de overstap alsnog evenwichtig vormgegeven worden.

We monitoren voor alle transitieplannen alleen op neutraal en slecht weer scenario's, niet op goed weer scenario's. Het mandaat dat sociale partners aan Pensioenfonds PGB geven om de afspraken in het transitieplan uit te voeren, ziet dan ook toe op slecht weer en mediane scenario's Voor dit mandaat wordt niet gekeken naar de goed weer scenario's. Het monitoren van de slecht weer scenario's biedt de mogelijkheid om in uitzonderlijke situaties met name op negatieve transitie-effecten bij te kunnen sturen.

Situaties die zich kunnen voordoen:

- **De verwachte transitie-effecten blijven binnen de bandbreedtes.**
  Pensioenfonds PGB toetst in 2026 of de verwachte transitie-effecten binnen de bandbreedtes vallen. Dat doen we op basis van uw transitieplan. We kijken verder ook naar alle transitieplannen samen, op fondsniveau. Als de verwachte transitie-effecten binnen de bandbreedtes vallen dan stappen wij over naar het nieuwe pensioen zoals in uw transitieplan beschreven.

- **De verwachte transitie-effecten op Pensioenfonds PGB-niveau komen buiten de bandbreedtes.**
  Dan zijn dit de mogelijkheden:
  - Pensioenfonds PGB kan bij invaren een deel van het vermogen (binnen de maximaal toegestane grenzen hiervoor) anders verdelen over één of meer deelnemersgroepen om een evenwichtige transitie te realiseren en alle deelnemersgroepen op fondsniveau binnen bandbreedtes te brengen[1].
  - We stappen later over naar het nieuwe pensioen als dit binnen de wet mogelijk is.
  - We varen niet in en brengen de opgebouwde pensioenen dus niet over naar het nieuwe pensioen.
  - We accepteren de nieuwe transitie-effecten.
- **De verwachte transitie-effecten van úw transitieplan komen buiten de bandbreedtes.**
  Heeft de gekozen aanpassing niet genoeg effect op uw transitie-effecten? Of worden de bandbreedtes van uw transitieplan wel overschreden, maar de bandbreedtes op fondsniveau niet? Dan informeren wij u en dan kunt u het volgende doen in overleg met de sociale partners:
  - U past de regeling aan: de hoogte van de premie of de compensatie.
  - Of u wijzigt het verzoek tot invaren.
  - Of u accepteert de nieuwe transitie-effecten.

[1] *Het bestuur van Pensioenfonds PGB heeft het recht om maximaal 5% van het fondsvermogen te gebruiken om de transitie evenwichtig vorm te geven, binnen de wettelijke kaders die hiervoor gelden. Op die manier kan het bestuur bijsturen op de transitie-effecten per leeftijdscohort op Pensioenfonds PGB-niveau. Een negatief effect dat een klein deel van het leeftijdscohort raakt, is in principe geen aanleiding voor het inzetten van dit recht. Het bestuur kijkt bij het inzetten van dit recht en de toets op evenwichtigheid alleen naar de effecten van alle leeftijdscohorten op Pensioenfonds PGB-niveau op basis van het collectief.*

Aanvullende toelichting op vaststellen bandbreedtes
De bandbreedtes zijn gebaseerd op de berekende transitie-effecten vanuit de afspraken in het transitieplan en onderstaande scenario's. Bij de vaststelling van de transitie-effecten is ervan uitgegaan dat werknemers (die nog pensioen opbouwen) tot hun standaard pensioendatum in dienst blijven.

5 scenario's
Voor elke leeftijdsgroep en elke gekozen maatstaf (URM, vervangingsratio en netto profijt) zijn de uitkomsten doorgerekend voor deze 5 scenario's:

		Dekkingsgraad	**Startrente**
1	**Basis**	127%	basis
2	**Dekkingsgraad hoog**	150%	basis
3	**Dekkingsgraad laag**	104,5%	basis
4	**Rente hoog**	127%	+2%
5	**Rente laag**	127%	-2%

Van scenario's naar bandbreedtes
- De laagste uitkomst van de 5 scenario's bepaalt de ondergrens van de bandbreedte; de hoogste uitkomst van de 5 scenario's bepaalt de bovengrens.
- De ondergrens is naar beneden afgerond op 5%-punt; de bovengrens is naar boven afgerond op 5%-punt.
- Is een bovengrens onder 5%, dan wordt deze naar boven afgerond naar 5%.
- Zijn er geen deelnemers in een bepaald cohort, dan wordt er geïnterpoleerd of geëxtrapoleerd vanuit aangrenzende cohorten.

URM goed weer scenario									
Doelgroep	Leeftijd		Bandbreedte			Dekkingsgraad		Rente	
	Van	Tot	Ondergrens	Bovengrens	Basis	Hoog	Laag	Hoog	Laag
Actieven	0	20	115,0%	180,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	20	25	115,0%	180,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	25	30	115,0%	180,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	30	35	115,0%	180,0%	136,4%	140,7%	130,4%	116,9%	179,3%
Actieven	35	40	93,8%	147,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	40	45	72,5%	115,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	45	50	51,3%	82,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	50	55	30,0%	50,0%	36,0%	39,6%	34,0%	30,2%	46,0%
Actieven	55	60	25,0%	60,0%	38,4%	56,7%	25,6%	28,7%	51,7%
Actieven	60	65	10,0%	40,0%	23,6%	38,6%	11,0%	20,0%	29,7%
Actieven	65	-	10,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	0	20	180,0%	795,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	20	25	180,0%	795,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	25	30	180,0%	795,0%	397,9%	457,5%	322,4%	182,6%	795,0%
Slapers	30	35	145,0%	637,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	35	40	110,0%	480,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	40	45	75,0%	322,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	45	50	40,0%	165,0%	90,7%	126,0%	65,0%	41,7%	162,6%
Slapers	50	55	35,0%	125,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	55	60	30,0%	85,0%	56,0%	84,0%	34,0%	36,8%	81,7%
Slapers	60	65	30,0%	85,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	65	-	30,0%	85,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	0	20	15,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	20	25	15,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	25	30	15,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	30	35	15,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	35	40	15,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	40	45	15,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	45	50	15,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	50	55	15,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	55	60	15,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	60	65	15,0%	50,0%	32,4%	45,8%	19,8%	32,9%	31,5%
Nabestaanden	65	70	15,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	70	75	15,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	75	80	15,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	80	85	15,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	85	90	15,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	90	95	15,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	95	100	15,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	100	-	15,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	0	65	15,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	65	70	15,0%	50,0%	31,9%	45,6%	19,8%	32,2%	31,5%
Gepensioneerden	70	75	15,0%	50,0%	31,9%	45,7%	19,8%	32,2%	31,5%
Gepensioneerden	75	80	15,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	80	85	15,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	85	90	15,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	90	95	15,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	95	100	15,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	100	-	15,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

URM normaal scenario									
Doelgroep	Leeftijd		Bandbreedte			Dekkingsgraad		Rente	
	Van	Tot	Ondergrens	Bovengrens	Basis	Hoog	Laag	Hoog	Laag
Actieven	0	20	15,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	20	25	15,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	25	30	15,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	30	35	15,0%	40,0%	22,1%	21,0%	23,2%	16,2%	37,8%
Actieven	35	40	12,5%	36,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	40	45	10,0%	32,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	45	50	7,5%	28,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	50	55	5,0%	25,0%	10,9%	10,7%	11,8%	6,1%	23,3%
Actieven	55	60	5,0%	30,0%	14,7%	25,4%	7,7%	8,8%	24,0%
Actieven	60	65	0,0%	25,0%	11,8%	22,9%	2,0%	9,7%	17,7%
Actieven	65	-	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	0	20	-20,0%	145,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	20	25	-20,0%	145,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	25	30	-20,0%	145,0%	42,5%	52,6%	28,3%	-15,5%	143,2%
Slapers	30	35	-18,8%	122,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	35	40	-17,5%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	40	45	-16,3%	77,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	45	50	-15,0%	55,0%	14,8%	30,6%	4,8%	-12,2%	51,2%
Slapers	50	55	-5,0%	47,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	55	60	5,0%	40,0%	18,8%	35,9%	6,4%	6,7%	33,3%
Slapers	60	65	5,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	65	-	5,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	0	20	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	20	25	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	25	30	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	30	35	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	35	40	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	40	45	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	45	50	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	50	55	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	55	60	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	60	65	5,0%	25,0%	14,1%	22,2%	7,0%	16,3%	10,9%
Nabestaanden	65	70	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	70	75	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	75	80	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	80	85	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	85	90	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	90	95	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	95	100	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	100	-	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	0	65	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	65	70	5,0%	25,0%	13,6%	22,1%	7,1%	15,6%	10,9%
Gepensioneerden	70	75	5,0%	25,0%	13,7%	22,1%	7,1%	15,7%	10,9%
Gepensioneerden	75	80	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	80	85	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	85	90	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	90	95	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	95	100	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	100	-	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

URM slecht weer scenario									
Doelgroep	Leeftijd		Bandbreedte			Dekkingsgraad		Rente	
	Van	Tot	Ondergrens	Bovengrens	Basis	Hoog	Laag	Hoog	Laag
Actieven	0	20	-25,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	20	25	-25,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	25	30	-25,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	30	35	-25,0%	5,0%	-20,1%	-22,5%	-18,0%	-20,6%	-13,7%
Actieven	35	40	-22,5%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	40	45	-20,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	45	50	-17,5%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	50	55	-15,0%	10,0%	-8,0%	-9,3%	-5,9%	-10,9%	5,6%
Actieven	55	60	-10,0%	10,0%	-1,9%	4,6%	-8,2%	-6,7%	6,8%
Actieven	60	65	-5,0%	25,0%	11,3%	21,6%	-0,4%	9,7%	16,2%
Actieven	65	-	-5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	0	20	-75,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	20	25	-75,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	25	30	-75,0%	5,0%	-59,3%	-59,6%	-61,3%	-75,0%	-36,6%
Slapers	30	35	-68,8%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	35	40	-62,5%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	40	45	-56,2%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	45	50	-50,0%	5,0%	-30,5%	-27,0%	-32,0%	-45,4%	-12,6%
Slapers	50	55	-35,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	55	60	-20,0%	5,0%	-10,3%	-1,8%	-18,7%	-19,6%	1,0%
Slapers	60	65	-20,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	65	-	-20,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	0	20	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	20	25	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	25	30	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	30	35	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	35	40	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	40	45	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	45	50	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	50	55	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	55	60	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	60	65	-5,0%	10,0%	3,4%	6,8%	-3,8%	3,3%	4,3%
Nabestaanden	65	70	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	70	75	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	75	80	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	80	85	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	85	90	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	90	95	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	95	100	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	100	-	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	0	65	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	65	70	-5,0%	10,0%	3,0%	6,7%	-3,8%	2,7%	4,3%
Gepensioneerden	70	75	-5,0%	10,0%	3,1%	6,7%	-3,8%	2,7%	4,3%
Gepensioneerden	75	80	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	80	85	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	85	90	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	90	95	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	95	100	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	100	-	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

VVR goed weer scenario									
Doelgroep	Leeftijd		Bandbreedte			Dekkingsgraad		Rente	
	Van	Tot	Ondergrens	Bovengrens	Basis	Hoog	Laag	Hoog	Laag
Actieven	0	20	95,0%	155,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	20	25	95,0%	155,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	25	30	95,0%	155,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	30	35	95,0%	155,0%	115,9%	119,2%	110,7%	99,9%	151,9%
Actieven	35	40	77,5%	127,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	40	45	60,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	45	50	42,5%	72,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	50	55	25,0%	45,0%	34,0%	36,7%	33,0%	29,9%	42,7%
Actieven	55	60	25,0%	55,0%	37,1%	53,7%	26,2%	29,3%	48,4%
Actieven	60	65	15,0%	40,0%	26,8%	39,9%	16,3%	24,7%	31,5%
Actieven	65	-	15,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	0	20	155,0%	700,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	20	25	155,0%	700,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	25	30	155,0%	700,0%	347,0%	399,5%	280,8%	157,7%	697,4%
Slapers	30	35	123,8%	561,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	35	40	92,5%	422,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	40	45	61,3%	283,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	45	50	30,0%	145,0%	77,8%	109,8%	55,1%	34,4%	141,0%
Slapers	50	55	30,0%	110,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	55	60	30,0%	75,0%	48,8%	74,0%	30,0%	35,2%	67,1%
Slapers	60	65	30,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	65	-	30,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	0	20	15,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	20	25	15,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	25	30	15,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	30	35	15,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	35	40	15,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	40	45	15,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	45	50	15,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	50	55	15,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	55	60	15,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	60	65	15,0%	45,0%	28,1%	41,0%	15,8%	29,8%	26,3%
Nabestaanden	65	70	15,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	70	75	15,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	75	80	15,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	80	85	15,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	85	90	15,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	90	95	15,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	95	100	15,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	100	-	15,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	0	65	10,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	65	70	10,0%	45,0%	26,3%	40,5%	13,5%	26,7%	26,3%
Gepensioneerden	70	75	10,0%	45,0%	26,2%	40,4%	13,3%	26,4%	26,2%
Gepensioneerden	75	80	10,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	80	85	10,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	85	90	10,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	90	95	10,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	95	100	10,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	100	-	10,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

VVR normaal scenario									
Doelgroep	Leeftijd		Bandbreedte			Dekkingsgraad		Rente	
	Van	Tot	Ondergrens	Bovengrens	Basis	Hoog	Laag	Hoog	Laag
Actieven	0	20	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	20	25	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	25	30	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	30	35	5,0%	25,0%	11,4%	9,9%	12,9%	7,9%	23,1%
Actieven	35	40	3,8%	22,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	40	45	2,5%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	45	50	1,2%	17,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	50	55	0,0%	15,0%	3,9%	2,9%	5,8%	1,2%	13,1%
Actieven	55	60	5,0%	20,0%	9,4%	17,7%	5,5%	6,0%	14,8%
Actieven	60	65	0,0%	20,0%	9,3%	16,9%	4,5%	9,6%	11,4%
Actieven	65	-	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	0	20	-25,0%	120,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	20	25	-25,0%	120,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	25	30	-25,0%	120,0%	29,8%	38,5%	17,4%	-21,7%	117,1%
Slapers	30	35	-23,8%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	35	40	-22,5%	80,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	40	45	-21,3%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	45	50	-20,0%	40,0%	6,4%	19,9%	-1,8%	-17,1%	36,7%
Slapers	50	55	-10,0%	32,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	55	60	0,0%	25,0%	9,5%	22,4%	1,1%	2,6%	16,5%
Slapers	60	65	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	65	-	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	0	20	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	20	25	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	25	30	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	30	35	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	35	40	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	40	45	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	45	50	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	50	55	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	55	60	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	60	65	5,0%	25,0%	12,5%	20,4%	5,0%	15,4%	8,1%
Nabestaanden	65	70	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	70	75	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	75	80	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	80	85	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	85	90	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	90	95	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	95	100	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	100	-	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	0	65	5,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	65	70	5,0%	25,0%	14,2%	24,1%	5,0%	15,8%	11,8%
Gepensioneerden	70	75	0,0%	25,0%	14,4%	24,4%	5,0%	15,8%	12,1%
Gepensioneerden	75	80	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	80	85	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	85	90	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	90	95	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	95	100	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	100	-	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

VVR slecht weer scenario									
Doelgroep	Leeftijd		Bandbreedte			Dekkingsgraad		Rente	
	Van	Tot	Ondergrens	Bovengrens	Basis	Hoog	Laag	Hoog	Laag
Actieven	0	20	-25,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	20	25	-25,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	25	30	-25,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	30	35	-25,0%	5,0%	-21,3%	-23,6%	-18,8%	-20,1%	-18,6%
Actieven	35	40	-22,5%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	40	45	-20,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	45	50	-17,5%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	50	55	-15,0%	5,0%	-8,5%	-11,8%	-4,9%	-8,0%	-2,6%
Actieven	55	60	-5,0%	5,0%	-1,9%	-0,4%	-2,2%	-2,7%	-0,4%
Actieven	60	65	-5,0%	10,0%	3,1%	5,2%	-0,3%	3,1%	3,3%
Actieven	65	-	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	0	20	-75,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	20	25	-75,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	25	30	-75,0%	5,0%	-60,5%	-60,5%	-62,0%	-75,0%	-39,9%
Slapers	30	35	-67,5%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	35	40	-60,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	40	45	-52,5%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	45	50	-45,0%	5,0%	-29,2%	-25,6%	-31,1%	-43,3%	-14,0%
Slapers	50	55	-30,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	55	60	-15,0%	5,0%	-7,1%	-3,0%	-10,6%	-11,0%	-5,6%
Slapers	60	65	-15,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	65	-	-15,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	0	20	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	20	25	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	25	30	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	30	35	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	35	40	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	40	45	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	45	50	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	50	55	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	55	60	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	60	65	0,0%	15,0%	8,7%	11,6%	1,8%	10,7%	3,8%
Nabestaanden	65	70	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	70	75	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	75	80	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	80	85	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	85	90	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	90	95	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	95	100	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	100	-	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	0	65	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	65	70	0,0%	20,0%	10,7%	16,8%	1,0%	11,3%	8,3%
Gepensioneerden	70	75	0,0%	20,0%	10,8%	17,3%	0,9%	11,4%	8,7%
Gepensioneerden	75	80	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	80	85	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	85	90	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	90	95	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	95	100	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	100	-	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Nettoprofijt									
Doelgroep	Leeftijd		Bandbreedte			Dekkingsgraad		Rente	
	Van	Tot	Ondergrens	Bovengrens	Basis	Hoog	Laag	Hoog	Laag
Actieven	0	20	-20,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	20	25	-20,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	25	30	-20,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	30	35	-20,0%	5,0%	-12,0%	-15,9%	-10,1%	-15,7%	-5,9%
Actieven	35	40	-20,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	40	45	-20,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	45	50	-20,0%	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Actieven	50	55	-20,0%	10,0%	-6,8%	-11,1%	-4,0%	-17,0%	9,6%
Actieven	55	60	-10,0%	10,0%	0,7%	3,0%	-0,1%	-5,5%	9,1%
Actieven	60	65	0,0%	10,0%	5,4%	10,0%	1,3%	2,8%	8,9%
Actieven	65	-	0,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	0	20	-20,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	20	25	-20,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	25	30	-20,0%	5,0%	-10,6%	-10,6%	-15,1%	-10,6%	-10,6%
Slapers	30	35	-16,2%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	35	40	-12,5%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	40	45	-8,8%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	45	50	-5,0%	5,0%	-1,8%	4,2%	-4,6%	-3,5%	0,8%
Slapers	50	55	-5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	55	60	-5,0%	15,0%	3,0%	10,2%	-0,7%	2,6%	4,4%
Slapers	60	65	-5,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Slapers	65	-	-5,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	0	20	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	20	25	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	25	30	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	30	35	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	35	40	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	40	45	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	45	50	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	50	55	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	55	60	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	60	65	0,0%	15,0%	8,6%	13,6%	2,3%	8,8%	8,4%
Nabestaanden	65	70	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	70	75	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	75	80	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	80	85	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	85	90	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	90	95	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	95	100	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nabestaanden	100	-	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	0	65	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	65	70	0,0%	20,0%	9,2%	15,4%	2,4%	9,2%	9,6%
Gepensioneerden	70	75	0,0%	20,0%	10,5%	17,9%	2,3%	10,4%	11,0%
Gepensioneerden	75	80	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	80	85	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	85	90	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	90	95	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	95	100	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gepensioneerden	100	-	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%