

## **Transitieplan – door Pensioenfonds MSD ontvangen van Sociale Partners**

Maart 2025

---

Op 1 juli 2023 is de Wet Toekomst Pensioenen (Wtp) in werking getreden. Deze wet verplicht Pensioenfonds MSD om uiterlijk 1 januari 2028 de transitie naar een nieuwe (Wtp) pensioenregeling te maken.

Sociale partners (werkgever MSD en de vakbonden) maken de (arbeidsvoorwaardelijke) keuzes over het pensioen: zij bepalen de inhoud en transitiedatum van de nieuwe Wtp-regeling. Ook bepalen zij wat te doen met de reeds opgebouwde pensioenen in de bestaande regelingen.

De door sociale partners gemaakte keuzes zijn vastgelegd in het transitieplan en dit plan is aan het Pensioenfonds verstrekt.

Op de volgende pagina's staat het transitieplan zoals Pensioenfonds MSD dit van sociale partners heeft ontvangen.

De inhoud van dit plan vormt de basis voor het Pensioenfonds om de door sociale partners gemaakte afspraken verder uit te werken.

## TRANSITIEPLAN

Merck Sharp & Dohme B.V.  
Merck Sharp & Dohme International Services B.V.  
MSD B.V. Biotech  
Intervet International B.V.  
MSD Human Health Holding BV  
Intervet Holding BV  
MSD FI B.V.

hierna gezamenlijk te noemen '**werkgever**' of '**MSD**

Versie 9 januari 2025  
Definitief maart 2025

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in werking getreden en leidt ertoe dat alle pensioenregelingen in Nederland uiterlijk op 1 januari 2028 moeten zijn aangepast. De belangrijkste kenmerken van de Wtp zijn dat de pensioenopbouw verplicht een premie-overeenkomst wordt en dat de doorsneepremie verdwijnt. Aan deze wet liggen drie doelstellingen ten grondslag:

- Een eerder perspectief op een koopkrachtig pensioen;
- Een transparanter en meer persoonlijk pensioenstelsel
- Een beter aansluiting bij ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt.

Als gevolg van de invoering van de Wtp hebben de vakbonden FNV, CNV en de NMP (hierna gezamenlijk 'de vakbonden') en MSD keuzes gemaakt in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel en overeenstemming bereikt over wijziging van de collectieve pensioenovereenkomst bij MSD.

De nieuwe collectieve pensioenregeling en de transitie zijn als geheel beoordeeld op evenwichtigheid, overeenkomstig de memorie van toelichting bij de Wtp. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling, de gevolgen van niet invaren, de solidaire regeling en de afspraken over compensatie als totaalpakket zijn beoordeeld. Voor- en nadelen kunnen elkaar daarbij opheffen. Met de gewijzigde collectieve pensioenovereenkomst is er dus overeenstemming op het totaalpakket.

De keuzes in het kader van de pensioentransitie en de gewijzigde collectieve pensioenovereenkomst vormen op grond van artikel 150d PW de basis voor dit transitieplan.

De hoofddoelen van dit transitieplan zijn om de gemaakte afspraken vast te leggen en om te onderbouwen dat dit geheel aan gemaakte afspraken evenwichtig is.

Dit plan wordt na de afronding aan Stichting Pensioenfonds MSD (hierna 'Pensioenfonds MSD') gestuurd en op de website van het Pensioenfonds MSD geplaatst.

In het geval van MSD is de pensioenregeling overeengekomen ten tijde van de cao 2023-2024 die is gesloten tussen CNV, NMP en MSD. Inmiddels is de cao 2025 gesloten tussen CNV, FNV en MSD. Bij deze partijen ligt in eerste instantie de verplichting tot het opstellen van dit transitieplan. FNV was geen partij bij de MSD cao 2023-2024 en NMP is geen partij bij de cao 2025 maar zij onderschrijven beiden wel de nieuwe collectieve pensioenovereenkomst en zijn als zodanig medeopsteller van dit transitieplan.

Het transitieplan omvat zowel de contractkeuze als het besluit om niet in te varen, inclusief de onderbouwing hiervan. Onderdeel van de afspraken is ook de compensatie en de financiering daarvan. Het transitieplan is daarnaast ook een informatiebron voor de benodigde onderbouwingen in het implementatieplan dat Pensioenfonds MSD opstelt en indient bij toezichthouders DNB en AFM.

Dit transitieplan is opgesteld op basis van de wetgeving naar de stand van juli 2024.

De sociale partners geven aan Pensioenfonds MSD de opdracht de gewijzigde pensioenregeling vanaf uiterlijk 1 januari 2028 uit te voeren. De sociale partners verzoeken Pensioenfonds MSD de deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek, hiervoor te compenseren op de in dit transitieplan beschreven wijze.

## Inhoud

|       |                                                                      |    |
|-------|----------------------------------------------------------------------|----|
| 1.    | Waarom en voor wie dit transitieplan .....                           | 4  |
| 2.    | Doelstellingen en transitiedatum .....                               | 5  |
| 2.1.  | <i>Doelstellingen</i> .....                                          | 5  |
| 2.2.  | <i>Beoordeling doelstellingen: Maatstaven en bandbreedtes</i> .....  | 5  |
| 2.3.  | <i>Transitiedatum</i> .....                                          | 6  |
| 3.    | Proces en binding .....                                              | 7  |
| 3.1.  | <i>Besluitvormingsproces op hoofdlijnen</i> .....                    | 7  |
| 3.2.  | <i>Hoorrecht</i> .....                                               | 7  |
| 3.3.  | <i>Communicatie &amp; Achterbanraadpleging</i> .....                 | 8  |
| 3.4.  | <i>Cao en ledencontract</i> .....                                    | 8  |
| 4.    | Contractkeuze .....                                                  | 10 |
| 4.1.  | <i>Type contract en afwegingen</i> .....                             | 10 |
| 4.2.  | <i>De belangrijkste afwegingen</i> .....                             | 10 |
| 4.3.  | <i>Geen flexibele premiereregeling</i> .....                         | 10 |
| 5.    | De nieuwe pensioenregeling vanaf de transitiedatum .....             | 11 |
| 5.1.  | <i>Ouderdomspensioen</i> .....                                       | 11 |
| 5.2.  | <i>Nabestaandenpensioen</i> .....                                    | 11 |
| 5.3.  | <i>Arbeidsongeschiktheidspensioen</i> .....                          | 11 |
| 5.4.  | <i>Premie</i> .....                                                  | 12 |
| 6.    | Financiële opzet .....                                               | 13 |
| 6.1.  | <i>Solidariteitsreserve en vulling</i> .....                         | 13 |
| 6.2.  | <i>Bijstortingsgarantie</i> .....                                    | 13 |
| 6.3.  | <i>Uitvoeringskosten</i> .....                                       | 13 |
| 7.    | Niet invaren .....                                                   | 14 |
| 7.1.  | <i>Inleiding</i> .....                                               | 14 |
| 7.2.  | <i>Afwegingen</i> .....                                              | 14 |
| 7.3.  | <i>Inhaalindexatie</i> .....                                         | 15 |
| 8.    | Inzicht in transitie-effecten .....                                  | 16 |
| 8.1.  | <i>Maatstaven voor kwantitatieve effecten van de transitie</i> ..... | 16 |
| 8.2.  | <i>Uitkomsten berekeningen</i> .....                                 | 16 |
| 8.3.  | <i>Effect van de dekkingsgraad op de transitie</i> .....             | 18 |
| 8.4.  | <i>Gehanteerde uitgangspunten</i> .....                              | 18 |
| 9.    | Compensatie en financiering .....                                    | 19 |
| 9.1.  | <i>Compensatie</i> .....                                             | 19 |
| 9.2.  | <i>Inhoud compensatieregeling</i> .....                              | 19 |
| 9.3.  | <i>Financiering compensatieregeling</i> .....                        | 19 |
| 10.   | Verantwoording evenwichtigheid .....                                 | 20 |
| 10.1. | <i>Evenwichtige transitie</i> .....                                  | 20 |
|       | Bijlagen .....                                                       | 21 |

## 1. Waarom en voor wie dit transitieplan

Dit transitieplan is een weergave van de afspraken tussen MSD en de vakbonden rondom de transitie in het kader van de Wtp en de daarbij behorende toelichting en onderbouwing. Dit transitieplan is bedoeld om relevante informatie te verstrekken aan het bestuur van Pensioenfonds MSD (en de (ex) deelnemers).

Dit transitieplan beschrijft de gemaakte keuzes en de reden daarvan. Daarbij geven MSD en de vakbonden aan hoe de belangen van de verschillende groepen deelnemers zijn gewogen om tot een nieuwe pensioenregeling en een evenwichtige transitie te komen.

Pensioenfonds MSD beoordeelt op basis van dit transitieplan of zij het verzoek om uitvoering te geven aan de daarin opgenomen pensioenregeling kunnen aanvaarden (de opdrachtaanvaarding). Daarom zijn ook meer technisch relevante onderdelen beschreven, specifiek over de financiële opzet en de compensatie.

Pensioenfonds MSD zal na aanvaarding een implementatieplan opstellen met daarin de technische uitwerking van wat MSD en de vakbonden met de nieuwe (collectieve) pensioenovereenkomst beogen.

## 2. Doelstellingen en transitiedatum

### 2.1. Doelstellingen

MSD en de vakbonden hebben de volgende algemene doelstellingen geformuleerd voor pensioentransitie bij MSD:

- a. Een gedegen en duurzame pensioenregeling voor alle medewerkers (huidig en toekomstig) die gelijkwaardig is aan de huidige regeling qua *verwacht* pensioenresultaat, maar die tegelijkertijd niet onredelijk voor MSD mag uitpakken.
- b. Een premieverdeling tussen werkgever en werknemers vanuit de gedachte dat het een gedeelde verantwoordelijkheid is, waarbij MSD het grootste deel voor haar rekening neemt (vergelijkbaar met de huidige situatie).
- c. Compensatie zo veel mogelijk binnen pensioen houden.
- d. Binnen wettelijke en fiscale kaders.

Deze doelstellingen sluiten aan bij de huidige doelstellingen van sociale partners met betrekking tot de pensioenregeling vooraf aan transitie.

### 2.2. Beoordeling doelstellingen: Maatstaven en bandbreedtes

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

#### A) De verwachte pensioenresultaten

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

- **Deelnemers:**  
Mediaan: Ratio van 100% tot 160%  
Slecht weer: Ratio van 70% tot 110%  
Goed weer: Ratio van 100% tot 500%

Deze uitkomsten dienen te zijn gebaseerd op het totaal van de reeds opgebouwde aanspraken en de pensioenopbouw die zal plaatsvinden na transitiedatum.

- **Gewezen deelnemers & gepensioneerden**  
Gelet op de keuze van sociale partners om niet in te varen (zie hoofdstuk 7) hebben sociale partners gesteld dat deze keuze op zichzelf naar verwachting geen nadelige effecten zal hebben voor de gewezen deelnemers en gepensioneerden ten opzichte van de huidige situatie, waar het de aanspraken opgebouwd tot aan transitiedatum betreft. Voor de goede orde is het huidige verwachte reële pensioenresultaat ook minder dan 100% omdat die 100% alleen wordt bereikt bij volledige opbouw én volledige toeslagverlening. Concreet betekent dit dat in alle scenario's de verwachte pensioenuitkomst vooraf aan transitiedatum als ondergrens wordt gehanteerd voor de bandbreedte, en dat er geen maximumgrens is. Om niettemin aan het voorschrift van een bandbreedte te voldoen, zetten sociale partners de bovengrens op het maximale pensioenresultaat (100%).

Mediaan: Verwacht reëel pensioenresultaat van 85% tot 100%  
Slecht weer: Verwacht reëel pensioenresultaat van 50% tot 100%  
Goed weer: Verwacht reëel pensioenresultaat van 95% tot 100%.

### **B) Het verschil in netto profijt**

Conform wettelijk voorschrift wordt het verwachte netto profijt voor zowel de huidige regeling als de regeling na transitie berekend.

Het verschil hiertussen (zgn 'delta netto profijt') wordt als uitgangspunt voor de beoordeling gehanteerd. Hierbij dient het verschil in netto profijt voor alle deelnemersgroepen tussen -10% en +15% te liggen.

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

### **2.3. Transitiedatum**

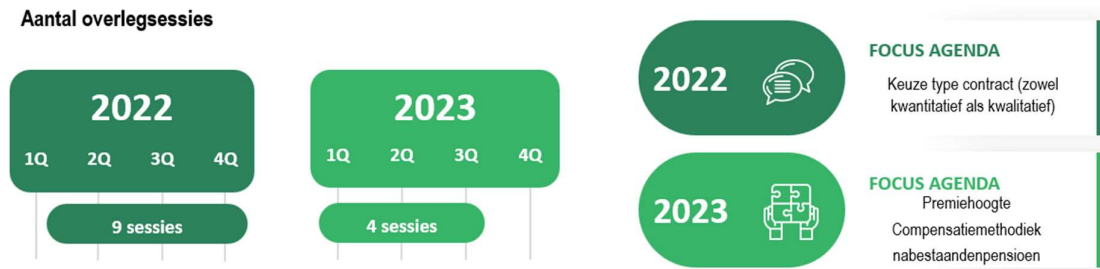
MSD en de vakbonden hebben in overleg met Pensioenfonds MSD de beoogde transitiedatum gepland op **uiterlijk 1 januari 2028**. Zij hebben afgesproken dat de huidige pensioenafspraken uit de cao doorlopen tot de transitiedatum.

### 3. Proces en binding

#### 3.1. Besluitvormingsproces op hoofdlijnen

Een projectteam met deelnemers vanuit MSD en vanuit de drie vakbonden (FNV, CNV, NMP) heeft sinds februari 2022 gewerkt aan de complexe opdracht om de nieuwe wet- en regelgeving naar een toekomstbestendige pensioenregeling voor alle deelnemers van het pensioenfonds MSD te vertalen. Het projectteam is bijgestaan door externe pensioenadviseurs van de bonden en van MSD.

Partijen hebben in dat kader vele gesprekken met elkaar gevoerd zoals uit onderstaand overzicht tot en met 2023 blijkt.



Medio 2022 is door Pensioenfonds MSD een risicopreferentieonderzoek uitgevoerd onder alle deelnemers. De belangrijkste conclusies uit het onderzoek zijn:

- Het gewogen gemiddelde van de gekozen risicohouding (lifecycles) komt uit tussen neutraal en offensief.
- De risicopreferentie bij de deelnemers is sterk verdeeld.
- Een aanzienlijk aantal deelnemers kan/wil geen keuzes maken en een relatief groot aantal deelnemers hecht veel waarde aan zekerheid.

Partijen hebben lang gesproken, maar zijn uiteindelijk op een aantal punten in een impasse geraakt. Dit betrof met name:

- Al dan niet invaren
- Type contract: het solidaire versus het flexibele pensioencontract
- Het premiebudget.

Alle partijen waren evenwel constructief en waren het erover eens dat de gesprekken over wijziging van de (collectieve) pensioenovereenkomst moesten worden vlotgetrokken. In dat kader hebben partijen zich gezamenlijk gewend tot de door de wetgever ingestelde Transitiecommissie Pensioen voor bemiddeling. Bemiddeling heeft in de loop van 2024 bij de SER plaatsgevonden en tot overeenstemming geleid over de wijziging van de (collectieve) pensioenregeling die naar de mening van MSD en de vakbonden evenwichtig is. Zij hebben daarbij uitgebreid stilgestaan bij alternatieven om te komen tot goed onderbouwde keuzes.

MSD en de vakbonden kijken terug op een aangenaam verlopen traject waarbij complexe onderwerpen goed zijn uitgediept en met elkaar besproken. De samenwerking is goed geweest, waarbij ieder vanuit de eigen rol en verantwoordelijkheid constructief betrokken is geweest.

#### 3.2. Hoorrecht

De bij MSD bekende vereniging voor gepensioneerden is verzocht of zij van hun hoorrecht over het Wtp-transitieplan gebruik wilde maken, maar heeft daarvan afgezien.

Verder heeft Pensioenfonds MSD een nieuwsbericht op de website geplaatst waarin gepensioneerden en gewezen deelnemers worden geïnformeerd over de mogelijkheid tot het oprichten van een vereniging om eventueel gehoord te worden over het Wtp-transitieplan en dat zo'n vereniging wel moet voldoen aan de wettelijke vereisten die aan verenigingen worden gesteld in het kader van het hoorrecht. De wet vereist kort gezegd dat de vereniging een substantieel gedeelte van alle pensioengerechtigden dan wel gewezen deelnemers van het pensioenfonds moet vertegenwoordigen. Hierop zijn geen reacties ontvangen, ten tijde van het afronden van de totstandkoming van dit transitieplan.



### 3.3. Communicatie & Achterbanraadpleging

In het najaar van 2024 hebben de vakbondsleden (waarbij zowel actieven als post-actieven zijn betrokken) over de door MSD en de vakbonden gemaakte keuzes in het kader van de pensioentransitie en de gewijzigde collectieve pensioenovereenkomst kunnen stemmen.

Voorafgaand aan deze ledenraadpleging heeft de werkgever meerdere (8 stuks) informatiesessies georganiseerd voor alle werknemers en geïnteresseerden, zowel in het Nederlands als in het Engels. Er was een opkomst van meer dan 900 personen. Tevens is op de Wtp intranetpagina een FAQ geplaatst.

Een overweldigende meerderheid van de achterban heeft voor de gewijzigde collectieve pensioenovereenkomst gestemd:

1. Bij FNV heeft 95,5% van de deelnemende leden ingestemd met de voorgestelde collectieve pensioenovereenkomst.
2. Bij CNV heeft 93% van de deelnemende leden ingestemd met de voorgestelde collectieve pensioenovereenkomst.
3. Bij NMP heeft 89% van de deelnemende leden ingestemd met de voorgestelde collectieve pensioenovereenkomst.

### 3.4. Cao en ledencontract

De (collectieve) pensioenovereenkomst tussen MSD en haar deelnemers (waaronder haar werknemers), als ook de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden maakt deel uit van de cao afspraken tussen werkgever en vakbonden. De term '*pensioenregeling*' wordt gebruikt voor de *collectieve* pensioenovereenkomsten.

Gelet op deze omstandigheden kan wijziging van de (collectieve) pensioenovereenkomst plaatsvinden door middel van een wijziging van de cao (bij directe binding aan de cao) dan wel via een cao-incorporatiebeding.

Dat betekent dat de sociale partners samen besluiten over de opzet van de toekomstige pensioenregeling van MSD onder de Wtp. MSD, CNV en de NMP waren ten tijde van de onderhandelingen in 2024 de cao-partijen. Vakvereniging FNV was jarenlang cao-partij maar was geen partij bij de cao 2023-2024. Vanwege de geschiedenis als cao-partij, heeft MSD echter ook met FNV onderhandeld over de pensioentransitie. Bovendien is FNV wel weer partij bij de MSD cao 2025.

Beoogd was een aanpassing te maken op de MSD cao 2023- 2024, specifiek voor pensioen. Ten tijde van de afsluiting van dit transitieplan is de cao 2025 echter al van kracht. Zodoende zal op basis daarvan zal artikel 21 van de MSD cao 2025 conform de gewijzigde collectieve pensioenovereenkomst worden aangepast middels een addendum op de cao 2025 en vanaf de transitiedatum van kracht worden (beoogd uiterlijk 1 januari 2028). Zodra er een nieuwe MSD cao voor de andere arbeidsvoorwaarden dan pensioen wordt overeengekomen zal het addendum onderdeel worden van en dezelfde looptijd krijgen als die nieuwe MSD cao, ongeacht welke van de vakbonden daarbij partij zijn.

NMP is als gezegd geen partij bij de cao 2025 maar onderschrijft de nieuwe collectieve pensioenovereenkomst wel. NMP zal een separate overeenkomst met MSD sluiten waarin zij namens haar leden – voor zover de leden niet al rechtstreeks via hun arbeids- of hun pensioenovereenkomst zouden zijn gebonden – deze nieuwe pensioenovereenkomst aangaat (d.w.z. als ledencontract ex art 2:46 BW) en wel voor een duur die gelijk is aan de duur van de aangepaste pensioenbepaling in MSD cao. Conform haar statuten kan NMP deze specifieke verplichtingen voor haar leden aangaan. Bovendien kunnen leden de rechten uit de nieuwe collectieve pensioenovereenkomst alleen genieten als zij ook de plichten accepteren.

Bij zowel de cao-aanpassing via het addendum als het ledencontract zal nawerking van de pensioenovereenkomst in het huidige artikel 21 van de MSD cao worden uitgesloten voor de actieven en postactieven op voorwaarde dat de nieuwe pensioenovereenkomst onvoorwaardelijk in werking is getreden. Dat betekent dat zodra actieven pensioen opbouwen op basis van de nieuwe pensioenovereenkomst, de oude pensioenregeling en dus ook het huidige artikel 21 van de MSD cao niet meer geldt. Ook zullen de relevante uitvoeringsafspraken tussen MSD en de cao-sluitende partijen in Bijlage I van de MSD cao komen te vervallen zodra de nieuwe pensioenovereenkomst onvoorwaardelijk in werking is getreden, met dien verstande dat de bijstortingsgarantie zoals omschreven in dit transitieplan geldt vanaf 2025 en voor de duur van 8 jaar.

De wijziging van de collectieve pensioenovereenkomst heeft geen gevolgen voor de pensioenrechten en pensioenaanspraken die voorafgaand aan die wijziging zijn verworven omdat deze rechten en aanspraken niet worden ingevaren (zie hierna).

De nieuwe collectieve pensioenovereenkomst zal worden uitgewerkt in een pensioenreglement dat uiteindelijk leidend zal zijn bij de bepaling van de pensioenovereenkomst voor de Werknemers.

## 4. Contractkeuze

### 4.1. Type contract en afwegingen

De Wtp biedt de keuze tussen een solidaire of een flexibele premieregeling. MSD en de vakbonden hebben uiteindelijk voor de **solidaire premieregeling** (SPO) gekozen in combinatie met het besluit om niet in te varen. Zij hebben hierbij alle input uit de bijeenkomsten van de projectgroep, signalen vanuit de deelnemers meegewogen bij het maken van een keuze voor één van de twee contracten.

### 4.2. De belangrijkste afwegingen

De solidaire premieovereenkomst kenmerkt zich onder meer door één collectief beleggingsbeleid waarbij de gerealiseerde financiële resultaten op basis van vooraf vastgestelde toedelingsregels zoals bedoeld in wetgeving over de verschillende (leeftijds-)groepen worden verdeeld.

Verplicht onderdeel van de solidaire premieovereenkomst is de solidariteitsreserve. De belangrijkste doelstelling van de solidariteitsreserve is het zoveel mogelijk beperken van verlagingen van de pensioenuitkeringen als gevolg van negatieve rendementen in enig jaar. Financiële mee- en tegenvallers worden dus gedempt.

Ook mogen schokken financiële mee- en tegenvallers worden gespreid. MSD en de vakbonden zijn van mening dat door spreiding van de gevolgen van de beleggingsresultaten op de uitkeringen over een periode van 3 jaar enerzijds de volatiliteit van de pensioenuitkeringen verder zal beperken, en anderzijds de werking van de solidariteitsreserve zal versterken. Partijen zullen daarom het Pensioenfonds MSD verzoeken om beide elementen bij de implementatie in acht te nemen.

Hiermee worden (toekomstige) pensioengerechtigden meer zekerheid geboden over de hoogte van hun uitkering. Een mate van zekerheid bieden over de hoogte van de uitkering is voor MSD en de vakbonden belangrijk.

Uiteraard kan een dergelijke mate van zekerheid over de hoogte van de uitkeringen vanuit de solidariteitsreserve alleen worden geboden als deze solidariteitsreserve ook voldoende is gevuld. Hierover zijn uitvoerings-/financieringsafspraken gemaakt (zie hieronder).

De solidaire overeenkomst heeft meer mogelijkheden dan de flexibele premieovereenkomst om beleggingsresultaten/risico's te verdelen over de tijd en/of de verschillende leeftijdsgroepen. MSD en de vakbonden vinden de overstap naar de solidaire premieregeling waarin meer risico's met elkaar worden gedeeld, minder groot dan een overstap naar de flexibele premieregeling waarin de verantwoordelijkheid en risico's meer bij de individuele deelnemer komen te liggen. De solidaire premieovereenkomst sluit goed aan op het beleid van de huidige regeling. Het vermogen blijft collectief belegd.

Bij implementatie van de solidaire premieovereenkomst zal er op verschillende gebieden door het Pensioenfonds MSD nog een nadere invulling moeten worden gegeven aan o.a. de risico's die via de solidariteitsreserve worden gedeeld, de toedelingsregels van de beleggingsrendementen en de invulling van de beleggingsstrategie. Hierbij zal onder meer rekening worden gehouden met de balans tussen pensioenverwachting enerzijds, en mate van zekerheid anderzijds, maar ook met onder meer het risicoprofiel van de deelnemers van het Pensioenfonds MSD.

### 4.3. Geen flexibele premieregeling

De solidaire en flexibele premieregeling kennen beide keuzemogelijkheden, zoals pensioen eerder of later in laten gaan of op pensioendatum een bedrag ineens uitkeren. Bij de flexibele premieregeling is het daarnaast mogelijk om beleggingskeuzes aan te bieden en als deelnemer te kiezen tussen een vaste of variabele pensioenuitkering. Na uitvoerig overleg, hebben MSD en de vakbonden geconcludeerd dat het bieden van extra keuzemogelijkheden binnen de flexibele regeling niet opweegt tegen bovengenoemde collectieve voordelen van de solidaire regeling. Dit is met name ingegeven doordat het de vraag is of deelnemers in de praktijk geactiveerd kunnen worden om keuzes te maken. Zo is het aantal deelnemers bij beschikbare premieregelingen in de huidige Nederlandse markt dat kiest voor een afwijkend beleggingsprofiel beperkt.

## 5. De nieuwe pensioenregeling vanaf de transitiedatum

### 5.1. Ouderdomspensioen

De pensioenopbouw in de nieuwe regeling voor MSD-medewerkers vindt straks plaats in de vorm van persoonlijke pensioenvermogens met maandelijks premie-inleg. Het persoonlijke pensioenvermogen wordt gedurende de collectieve uitkeringsfase gebruikt voor het financieren van een variabele levenslange uitkering. De hoogte van de uitkering is met name afhankelijk van de hoogte van het opgebouwde vermogen, het rendement op het persoonlijk vermogen en de rente bij aankoop. De pensioenuitkering is dus variabel.

De pensioenrichtleeftijd is gelijk aan de AOW-ingangsdatum. De pensioenregeling kent de mogelijkheid om eerder of later met pensioen te gaan.

### 5.2. Nabestaandenpensioen

Het nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensioendatum (partner- en wezenpensioen) wijzigt onder Wtp. In het nieuwe stelsel is nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensioendatum altijd op risicobasis en wordt het partner- en wezenpensioen gekoppeld aan het inkomen.

MSD en de vakbonden zien het nabestaandenpensioen ook in de nieuwe solidaire premieregeling als een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Gelet op de doelstellingen is het volgende overeengekomen tussen MSD en de vakbonden:

Partnerpensioen **35%** van het (fiscaal gemaximaliseerde) pensioengevende salaris.

Het wezenpensioen **14%** van het (fiscaal gemaximaliseerde) pensioengevende salaris

Deze risicodekkingen worden na beëindiging dienstverband anders dan door pensioneren tot maximaal 3 maanden voortgezet, doch uiterlijk tot pensioendatum of opname in een andere pensioenregeling. Indien de deelnemer na uitdiensttreding recht heeft op een uitkering vanuit de Werkloosheidswet (WW) of Ziektewet (ZW), wordt de dekking voor de partner tot uiterlijk 2 jaar voortgezet.

Bij overlijden na de pensioendatum wordt in lijn met de huidige pensioenregeling als uitgangspunt een partnerpensioen ter hoogte van 70% van het ouderdomspensioen gehanteerd.

### 5.3. Arbeidsongeschiktheidspensioen

Sociale partners zien geen aanleiding om de premievrije voortzetting te wijzigen. Zij hebben daarom besloten de huidige regeling voor premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid voort te zetten. Bij arbeidsongeschiktheid van de deelnemer van 35% of meer, vindt er dan vrijstelling van premiebetaling plaats over het arbeidsongeschikte deel.

De WGA-hiaat en WIA-excedent dekkingen blijven herverzekerd en zijn qua hoogte niet gekoppeld aan de overige componenten van de pensioenregeling. De werknemersbijdrage in de premie blijft hiervoor ook ongewijzigd.

#### 5.4. Premie

Belangrijke wijziging in de Wtp is de overgang naar een vlakke premie, dat wil zeggen een premie die onafhankelijk is van de leeftijd van de deelnemer.

De totale pensioenpremie bedraagt de eerste 10 jaar *vanaf de transitiedatum* circa 27,5% van de pensioengrondslag.

- De pensioengrondslag wordt niet gewijzigd en blijft, zoals gedefinieerd in het pensioenreglement, het (maximum) pensioengevend jaarsalaris verminderd met de franchise.
- Van die 27,5% draagt de werkgever circa 24,5% van de pensioengrondslag, en de werknemers dragen 3% van de pensioengrondslag bij. De werknemersbijdrage wordt dus verlaagd van 5,2% (momenteel) naar 3% van de pensioengrondslag. De werknemersbijdrage over de ploegentoeslag wordt eveneens 3%.
- De premie is all-in: dus inclusief opbouw, risicopremies en uitvoeringskosten voor de solidaire premieregeling en de gesloten (Defined Benefits; DB) regeling zoals verwoord in paragraaf 6.3. Deze premie wordt gebruikt voor de opbouw van ouderdomspensioen, vulling van de solidariteitsreserve, dekkingen voor de nabestaanden van de deelnemer, compensatie voor afschaffing van de doorsneepremie als ook arbeidsongeschiktheidsdekkingen.

Vanaf 10 jaar na het transitiemoment vindt vulling van de solidariteitsreserve (zie hierna) uitsluitend nog via overrendement plaats en niet meer via de premie. Vanaf dat moment resteert een premie van 26,5% (24% werkgeversbijdrage en 2,5% werknemersbijdrage).

De premie zal ook worden verminderd voor MSD als de compensatieperiode voor afschaffing van de doorsneepremie en de overgang naar een andere pensioenvorm is afgelopen. De kosten voor compensatie worden immers door MSD gefinancierd via de premie zoals in hoofdstuk 9 uiteengezet wordt. De totale premie en ook de werkgeversbijdrage worden dan verminderd zoals in hoofdstuk 9 beschreven.

## 6. Financiële opzet

### 6.1. Solidariteitsreserve en vulling

Er is gekozen voor vulling van de solidariteitsreserve vanuit een combinatie van overrendement en premie. De reserve bedraagt maximaal 5% van het totaal vermogen.

De vulling via de premie betreft 1% van de grondslag gedurende de eerste 10 jaar, daarna stopt de vulling via de premie en wordt de solidariteitsreserve uitsluitend gevuld uit overrendement. Deze extra premie gedurende de eerste 10 jaar vanaf het transitiemoment wordt voor de helft door de werkgever gedragen, en voor de helft door de werknemer. Na 10 jaar vervalt deze aanvullende premie voor beide partijen.

Als beoogde uitdeelregel geldt aanvulling van de uitkering tot het niveau van het voorgaande jaar. Indien de solidariteitsreserve haar maximale omvang heeft bereikt wordt het surplus verdeeld over alle deelnemers.

### 6.2. Bijstortingsgarantie

Hoewel het pensioen bij Pensioenfonds MSD in het verleden al gekenmerkt werd door een grote mate van zekerheid, is een extra 'veiligheidsklep' ingebouwd. De bijstortingsregeling zoals opgenomen in bijlage I van de MSD cao 2023-2024 en in de cao 2025 zal voor de gesloten DB-regelingen bij Pensioenfonds MSD vanaf 2025 worden voortgezet voor 8 jaar.

### 6.3. Uitvoeringskosten

Uitvoeringskosten MSD zal net als in de huidige situatie, de beheerskosten van de pensioenregeling dragen. Dat wil zeggen voor de "oude" alsdan gesloten DB-regelingen en voor de nieuwe solidaire premieregeling, mits gestelde randvoorwaarden op andere punten buiten de wens van MSD niet tot significante meerkosten leiden.

MSD zal de meerkosten voor additionele administratieactiviteiten van de nieuwe regeling dragen tot een maximum van 1% van de pensioengrondslag. Dit wordt via de pensioenpremie gefinancierd en zit al verwerkt in de totale premie van circa 27,5% van de pensioengrondslag zoals die hierboven is uiteengezet.

## 7. Niet invaren

### 7.1. Inleiding

Onder de Wtp kan in het verleden opgebouwd pensioen naar het nieuwe Wtp pensioenstelsel worden omgezet ('invaren'). De Wtp verplicht sociale partners niet om in te varen. Sociale partners kunnen er dus voor kiezen opgebouwd pensioen met rust te laten als invaren onevenredig nadelig zou zijn voor (één van) de stakeholders.

MSD en de vakbonden zijn overeengekomen om de reeds opgebouwde pensioenen niet in te varen. Het huidige Pensioenfonds MSD blijft bestaan en er vindt geen collectieve waardeoverdracht plaats. Dat betekent dat de aanspraken die door de deelnemers tot het transitiemoment zijn opgebouwd, blijven voortbestaan onder het huidige wettelijke stelsel (pre-Wtp) en dus onder de direct vooraf aan het transitiemoment vigerende versie van het pensioenreglement.

Gepensioneerden zullen hun uitkering vanuit het fonds blijven ontvangen. Ook voor anderen blijven de opgebouwde pensioenaanspraken ongewijzigd. De toekomstige pensioenopbouw van MSD-medewerkers wordt echter volgens de nieuwe pensioenregeling gedaan, en ook bij Pensioenfonds MSD ondergebracht.

Jaarlijks in mei zullen een afvaardiging van het pensioenbestuur en de vakbondsbestuurders gezamenlijk de hoogtepunten uit het jaarverslag van het Pensioenfonds MSD doornemen. De vakbonden krijgen hier gelegenheid om het bestuur van gedachten te wisselen.

### 7.2. Afwegingen

Een besluit om in te varen zou tot *onevenwichtigheid* en *onevenredig nadeel* voor bepaalde stakeholders leiden.

- Er is bij (ex-) werknemers behoefte aan een zekere basis en een zo goed mogelijke toekomstige pensioenopbouw. Het niet invaren in combinatie met de voortzetting van de bestaande bijstortingsverplichting en de andere tegemoetkomingen zoals hiervoor verwoord, komt aan deze behoefte tegemoet.
- Ook los van de tegemoetkomingen in het kader van de premie en compensatie, zou bij invaren in slechte economische tijden een verlaging van de pensioenuitkeringen – ook met een eventuele solidariteitsreserve in een solidaire premieregeling – aan de orde kunnen komen en dat is nu juist één van de grootste zorgen onder de deelnemerspopulatie.
- Invaren zal voor de werkgever zeer negatieve gevolgen hebben, doordat dit leidt tot een significante kostenpost en/of aanzienlijke mate van volatiliteit in het resultaat. Dat kan in redelijkheid niet van MSD worden verlangd, omdat de extra kosten significant zouden oplopen. Door niet in te varen zullen de volatiliteit en de daarbij behorende extra kosten naar verwachting binnen de huidige grenzen blijven. De gekozen richting behoudt dus weliswaar enige mate van volatiliteit voor MSD, maar dat wordt acceptabel geacht in relatie tot het feit dat de collectief gewijzigde pensioenregeling voor de werknemers op lange termijn goede pensioenvoortuizichten geeft met een redelijke maat van zekerheid. De wet biedt deze mogelijkheid om van het standaard pad van invaren af te wijken en de wetgever verwijst naar de bedrijfsspecifieke situaties, zoals de situatie dat sprake is van bestaande garanties in de vorm van bijstortingsverplichtingen van werkgevers of andere specifieke omstandigheden. Daarvan is hier sprake.

MSD en de vakbonden hebben na uitvoerig overleg bovendien gezamenlijk geconcludeerd dat een solidaire premieovereenkomst in combinatie met onder meer het besluit om niet in te varen *evenwichtig* is. Dit is met name ingegeven door de volgende punten (met overweldigende steun van de achterban):

- De kostenconsequenties van het uitvoeren van twee separate regelingen (gesloten defined benefit-regeling (DB) en nieuwe defined contribution-regeling(DC)) worden ondervangen. MSD betaalt de extra uitvoeringskosten via de premie tot een maximum van 1% van de pensioengrondslag. Het argument voor invaren vanwege één regeling voor verleden en toekomst en daarmee lagere kosten is daarmee niet van toepassing.
- De bijstortingsregeling: De bijstortingsregeling zoals opgenomen in Bijlage I van de MSD cao 2023-2024 zal voor de gesloten DB-regelingen bij Pensioenfonds MSD vanaf 2025 worden voortgezet voor 8 jaar. Dit is een belangrijk voordeel voor alle deelnemers bij niet invaren.

- **Zekerheid:** Het in stand houden van de bestaande opgebouwde aanspraken in een gesloten DB-regeling biedt een zekere basis voor de actieve deelnemers en slapers (in combinatie met de meer onzekere hoogte van de toekomstige pensioenen in de DC-regeling). Ook voor gepensioneerden wordt op deze manier meer zekerheid geboden en de zorgen die leven bij de gepensioneerden zoals bleek vanuit de deelnemersvergaderingen worden hiermee (voor een groot deel) weggenomen. Bovendien is er doordat niet wordt ingevaren geen afhankelijkheid van de dekkingsgraad voor de evenwichtigheid en/of haalbaarheid van de transitie, hetgeen de zekerheid voor deelnemers vergroot.
- **Risicohouding:** De uitkomst van het risicopreferentieonderzoek onder alle deelnemers is een bevestiging van de behoefte aan een zekere basis voor de bestaande populatie binnen de DB-regeling.
- **Communicatie:** Voor gepensioneerden verandert het pensioensysteem niet indien niet wordt ingevaren, hetgeen de communicatie met degene die reeds gepensioneerd zijn op de transitiedatum een stuk makkelijker maakt.
- **Compensatie:** Door niet in te varen kan compensatie niet vanuit de buffer bij invaren worden gefinancierd. Gedurende de looptijd van de compensatieregeling betaalt MSD in feite de compensatieregeling, onder de voorwaarden zoals vermeld in paragraaf 9.3. Op dit moment is in de totale premie van circa 27,5% van de pensioengrondslag rekening gehouden met 0,5% van de pensioengrondslag ter financiering van de gemiddelde kosten van de compensatieregeling.

Mede in het licht van het genereuze karakter van de nieuwe collectieve pensioenregeling ten aanzien van onder meer de bekostiging van de compensatie- en de extra uitvoeringskosten en andere tegemoetkomingen, is afwijking van het standaard invaarpad volgens MSD en de vakbonden gerechtvaardigd.

### *7.3. Inhaalindexatie*

Pensioenfonds MSD zal bij de inrichting van de gesloten DB-regeling streven naar een zo hoog mogelijke toekomstige toeslagverlening en inhaaltoeslag waar mogelijk. Het bestuur van het Pensioenfonds MSD heeft zijn toeslagbeleid al geactualiseerd.



## 8. Inzicht in transitie-effecten

### 8.1. Maatstaven voor kwantitatieve effecten van de transitie

Bij de beoordeling van het verwacht pensioenresultaat en verschil in netto profijt worden de bandbreedtes zoals eerder in hoofdstuk 2 gedefinieerd gehanteerd. Sociale partners hebben daarnaast voor de beoordeling van de kwantitatieve effecten van de transitie van een breed scala aan maatstaven gehanteerd. Dit betreft onder meer:

- **Het verwachte pensioenresultaat voor deelnemers**, waarbij onderscheid is gemaakt tussen verschillende leeftijden en deelnemersgroepen. Doelstelling is om een gelijkwaardig of beter pensioenresultaat voor alle deelnemers te bewerkstelligen.
- **De kans op een lager pensioenresultaat in 'slecht weer' scenario's**. Sociale partners zijn zich ervan bewust dat het nieuwe pensioenstelsel per definitie een grotere spreiding van het pensioenresultaat kent - specifiek daar garanties zoals bijstortingsregelingen niet meer mogelijk zijn. Niettemin wordt expliciet gekeken naar de kans op een lager pensioenresultaat en wordt dit in context geplaatst van andere maatstaven, zoals het verwachte pensioenresultaat.

Van belang om op te merken is dat sociale partners naar alle scenario's (van goed tot slecht weer) gekeken hebben, maar daarbij wat meer gewicht hebben toegekend aan het beperken van de risico's bij slecht weer. Dit is hoofdzakelijk ingegeven door prudent beleid zoals dat altijd is toegepast vanuit de doelstelling om de pensioenen zo goed mogelijk waardevast te houden. Dit is door de jaren heen consistent toegepast wat heeft geleid tot een goed pensioen met een hoge mate van zekerheid. Voor sociale partners is er dus geen reden dit beleid aan te passen en meer risico te nemen.

- **Verwachte dekkingsgraad** van de achterblijvende gesloten DB-regeling bij Pensioenfonds MSD. Door het sluiten van de DB-regeling en keuze om niet in te varen, wijzigt de financiële positie en ontwikkeling van dit deel van het pensioenfonds. Sociale partners zien de verwachte dekkingsgraad als een van de criteria om de gevolgen hiervan te beoordelen. Doelstelling is dat de keuze van niet-invaren naar de huidige verwachting geen nadelige gevolgen zal hebben voor de achterblijvende pensioenen in het pre-Wtp stelsel.
- **Kans op korten** van de achterblijvende gesloten DB-regeling bij Pensioenfonds MSD. Door het sluiten van de DB-regeling en keuze om niet in te varen, wijzigt de financiële positie en ontwikkeling van dit deel van het Pensioenfonds MSD. Sociale partners zien de kans op korten als een van de criteria om de gevolgen hiervan te beoordelen.
- **Netto profijt**. Verplicht onderdeel van de kwantitatieve analyse van de transitie. Sociale partners zijn van mening dat deze berekeningen overlap hebben met de eerdergenoemde maatstaven. Niettemin zijn deze berekeningen uitgevoerd en als onderdeel van dit transitieplan in de bijlagen toegevoegd. Door de grote overlap met andere berekeningen hebben deze resultaten bij de sociale partners niet tot gewijzigde inzichten geleid.

### 8.2. Uitkomsten berekeningen

Sociale partners en Pensioenfonds MSD hebben gedurende het besluitvormingstraject nauw samengewerkt om alle gevolgen en keuzemogelijkheden voor de transitie zo goed mogelijk kwalitatief en kwantitatief in kaart te brengen. Voor de kwantitatieve beoordeling zijn een groot aantal berekeningen uitgevoerd. De meest belangrijke uitkomsten en conclusies zijn hier samengevat.

Er zijn berekeningen uitgevoerd om de ontwikkeling van verschillende maatstaven over een periode van 15 jaar na transitie in kaart te brengen. Hiermee wordt enerzijds de gevolgen van het premievrij maken van de bestaande pensioenregeling (zonder invaren) in kaart gebracht, maar ook de gevolgen van het uitbreiden van de bijstortingsgarantie met 8 jaar.

De methodiek die daarbij is gehanteerd is identiek aan de haalbaarheidstoets. De belangrijkste conclusies:

- De verwachte dekkingsgraad in de gesloten DB-regeling stijgt in de mediaan van 148% naar 162,8%
- Het reële pensioenresultaat van actieven stijgt volgens de berekeningen van 93,5% naar 98,6% in de mediaan, en van 53,6% naar 70,0% in het 2,5% percentiel
- Het reële pensioenresultaat van inactieven stijgt volgens de berekeningen van 96,1% naar 100,0% in de mediaan, en van 60,0% naar 74,6% in het 2,5% percentiel
- De kans op kortingen daalt van 2,1% naar 0,4%.

Conclusie is dat de te verwachten gevolgen voor de achterblijvende gesloten DB-regeling bij Pensioenfonds MSD strikt positief zijn. Door wegvallen van de toekomstige opbouw verbeteren alle maatstaven, doordat de premiedekkingsgraad lager ligt dan de huidige dekkingsgraad van het Pensioenfonds MSD. Door uitbreiding van de bijstortingsgarantie voor de gesloten DB-regeling bij Pensioenfonds MSD met 8 jaar wordt bovendien een groot deel van het neerwaartse risico beperkt ten opzichte van de uitgangspositie. Dit sluit aan bij de doelstelling van sociale partners om de hoge mate van zekerheid in de huidige pensioenregeling ook na transitie intact te houden. Bovendien blijkt uit de analyse dat de keuze voor niet-invaren geen nadelige gevolgen heeft voor deelnemers, in lijn met de in hoofdstuk 2 gedefinieerde maatstaven.

De vervangingsratio's / pensioenresultaten van de huidige pensioenregeling als ook de pensioenregeling na de transitie zijn met elkaar vergeleken op basis van een URM scenario analyse. De ratio van nieuw/huidig worden hieronder voor verschillende leeftijden getoond.

| Leeftijd op transitiedatum | Slecht weer | Mediaan | Goed weer |
|----------------------------|-------------|---------|-----------|
| 21                         | 75%         | 147%    | 435%      |
| 25                         | 80%         | 135%    | 356%      |
| 30                         | 83%         | 122%    | 276%      |
| 35                         | 89%         | 115%    | 217%      |
| 40                         | 95%         | 108%    | 161%      |
| 45                         | 102%        | 103%    | 133%      |
| 50                         | 106%        | 103%    | 118%      |
| 55                         | 105%        | 102%    | 106%      |
| 60                         | 104%        | 103%    | 102%      |
| 65                         | 100%        | 100%    | 101%      |
| 75                         | 100%        | 101%    | 100%      |

Uit deze resultaten volgt dat de doelstelling om een gelijkwaardig of betere pensioenresultaat te behalen voor alle deelnemersgroepen wordt bereikt vanaf het mediaan scenario. Voor deelnemers van 45 jaar en ouder is dit zelfs strikt positief, ook bij slecht weer. Zij profiteren relatief veel van de eerdergenoemde voordelen van de achterblijvende aanspraken in het oude stelsel, maar ook van de voordelen van de transitie het nieuwe stelsel voor toekomstige opbouw.

Voor jongere deelnemers is te zien dat bij tegenvallende economische omstandigheden het pensioenresultaat als gevolg van de transitie kan dalen. Dit is inherent aan het nieuwe stelsel, dat minder garanties kent. Daar staat echter tegenover dat het verwachte pensioenresultaat voor deze deelnemers hoger ligt dan voor de transitie. Dit leidt daarom niet tot een onevenwichtige impact.

Tot slot blijkt uit de netto profijt analyse (nader uitgewerkt in Bijlage 1) dat voor alle deelnemers van 39 jaar en ouder sprake is van een positieve delta netto profijt. In combinatie met de URM scenario analyse hierboven kan dus worden geconcludeerd dat voor deze deelnemers in vrijwel elk opzicht sprake is van gunstige effecten als gevolg van de transitie.

Voor deelnemers jonger dan 39 geldt dat de transitie resulteert in een beperkt negatief netto profijt. Dit ligt in lijn der verwachting, daar deze groep niet / in mindere mate kan leunen op de zeer hoge dekkingsgraad van het pensioenfonds. Het negatieve netto profijt weerspiegelt de mindere mate van zekerheid dat deze groep als gevolg van de transitie heeft. Echter staat hiertegenover dat voor deze groep de verwachte pensioenen hoger liggen dan in de huidige situatie. Per saldo is dan ook nog steeds sprake van een evenwichtige situatie.

Samenvattend zijn sociale partners op basis van deze kwantitatieve analyse van mening dat de beoogde doelstellingen van de transitie zijn behaald en op evenwichtige wijze tot stand komen.

### *8.3. Effect van de dekkingsgraad op de transitie*

Gelet op het besluit om niet in te varen, heeft de hoogte van de dekkingsgraad op het moment van transitie geen invloed op de evenwichtigheid en/of haalbaarheid van de transitie.

Op grond van de haalbaarheidstoets van het pensioenfonds volgt dat door de beoogde transitie (inclusief verlengde bijstortingsgarantie) de financiële positie van de achterblijvende gesloten DB-regeling bij Pensioenfonds MSD naar verwachting in de komende 15 jaar bovendien sterk verbetert. Er kan dus worden geconcludeerd dat de dekkingsgraad geen effect heeft op de transitie, maar de transitie wel een (strikt positief) effect heeft op de dekkingsgraad.

### *8.4. Gehanteerde uitgangspunten*

Bij de berekeningen van de transitie effecten zijn de huidige pensioenregeling en het bijbehorende actuele beleid van Pensioenfonds MSD als uitgangspunt genomen en vergeleken met de beoogde nieuwe pensioenregeling. De technische uitgangspunten gehanteerd in de berekeningen zijn opgenomen in de bijlage.

## 9. Compensatie en financiering

### 9.1. Compensatie

In de huidige pensioenregeling is sprake van een voor iedereen gelijk premiepercentage, de doorsneepremie. Deze premie wordt jaarlijks 'onder de motorkap' leeftijdsafhankelijk verdeeld.

- Voor werknemers jonger dan circa 48 jaar is minder nodig dan wordt betaald;
- Voor werknemers ouder dan circa 48 jaar is meer nodig dan wordt betaald.

In de nieuwe pensioenregeling krijgt iedereen hetzelfde premiepercentage, ongeacht de leeftijd. Dit is een gevolg van een wettelijke wijziging ("afschaffing doorsneesystematiek"). Dit leidt voor een groep werknemers tot een nadelig effect.

MSD en de vakbonden vinden het belangrijk dat dit nadelige effect adequaat en rekening houdend met de belangen van alle betrokken partijen, wordt gecompenseerd.

### 9.2. Inhoud compensatieregeling

De compensatie is gebaseerd op het verwachte gemis van toekomstige pensioenopbouw als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek en de overgang op een andere vorm van pensioenopbouw. De compensatieregeling streeft ernaar om voor alle werknemers een situatie van gelijke pensioenverwachting te creëren. Daarom heeft compensatie alleen betrekking op *actieve* deelnemers (inclusief arbeidsongeschikte deelnemers met premievrije opbouw).

De compensatie wordt geboden in de vorm van een van een geboortjaar afhankelijke premie, op basis van de wettelijke maximale looptijd die ten gunste komt van aanvullende pensioenopbouw van de betreffende individu.

Omdat dit een compensatie in pensioen betreft, kwalificeren ook medewerkers die na de transitiedatum in dienst treden voor deze compensatie, voor de duur van de regeling en vanaf het moment van indiensttreding.

Deze methodiek volgt de wettelijke randvoorwaarden voor het toekennen van compensatie.

De compensatieregeling zal 3 maanden vooraf aan de transitie opnieuw worden vastgesteld op basis van de dan geldende economische omstandigheden, waarbij de op dat moment meest recent door DNB gepubliceerde scenario's als leidend worden gezien voor de uitgangspunten. De hoogte van de compensatie per leeftijdscategorie wordt vastgesteld op basis van het profiel van de gemiddelde werknemer van MSD van de betreffende leeftijd.

### 9.3. Financiering compensatieregeling

De gemiddelde kosten van de compensatieregeling gedurende de looptijd voor MSD worden gemaximeerd tot 0,75% van de pensioengrondslag. Dit wordt verdisconteerd in de premie.<sup>1</sup> Indien de benodigde compensatie hoger of lager blijkt te zijn dan 0,5%, zal de werkgeverspremie overeenkomstig wijzigen. Indien echter op het moment van vaststelling van de compensatie (3 maanden voor het transitiemoment) blijkt dat de gemiddelde kosten dit maximum van 0,75% van de pensioengrondslag zullen overschrijden, zal de compensatie voor alle compensatiegerechtigden met eenzelfde percentage worden verminderd zodat de kosten binnen het gestelde maximum zullen blijven.

Na afloop van de compensatieperiode, zal de werkgeverspremie en daarmee ook de totale premie worden verminderd met het van toepassing zijnde opslag in de premie voor de gemiddelde kosten van de compensatieregeling (op dit moment is in de totale premie van circa 27,5% van de pensioengrondslag rekening gehouden met 0,5% van de pensioengrondslag ter financiering van de gemiddelde kosten van de compensatieregeling).

---

<sup>1</sup> Momenteel worden de gemiddelde kosten ingeschat op circa 0,5% van de pensioengrondslag gedurende de looptijd. Dit is inbegrepen in de gemiddelde premie van 27,5%.

## 10. Verantwoording evenwichtigheid

### 10.1. Evenwichtige transitie

Sociale partners hebben in de afgelopen 2,5 jaar een uitgebreid en zorgvuldig proces doorlopen om tot afspraken te komen over de nieuwe pensioenregeling en de transitie naar deze nieuwe pensioenregeling. Het geheel aan afspraken wordt door MSD en de vakbonden beoordeeld als evenwichtig en passend. Onderstaand een nadere toelichting op deze beoordeling

- Door de financieringswijze van de solidariteitsreserve, zowel uit de premie (gelijkelijk verdeeld tussen werkgever en werknemer) als overrendement, wordt een robuuste start in het nieuwe stelsel gemaakt. Sociale partners vinden dit evenwichtig omdat daarmee dalingen van nominale uitkeringen bij economisch slechte eerste jaren zo veel mogelijk worden voorkomen. Het vullen van de solidariteitsreserve heeft ook voor actieve en gewezen deelnemers voordelen omdat er minder rendement nodig is om de solidariteitsreserve verder te vullen en de kans op extra resultaat uit de solidariteitsreserve wordt vergroot;
- Het afschaffen van de doorsneesystematiek leidt tot een nadeel voor de actieve deelnemers dat door de positieve effecten van de transitie niet wordt goedgemaakt. MSD en de vakbonden vinden dat dit nadeel adequaat wordt gecompenseerd;
- De toeslagen die in de afgelopen jaren niet gegeven konden worden vanwege te lage buffers, staan nu 'op de lat' en kunnen in de huidige regeling vermoedelijk worden ingehaald. In het nieuwe stelsel is er echter geen sprake meer van toeslagen. Pensioenen worden in het nieuwe stelsel verhoogd op basis van behaalde beleggingsrendementen. Door niet in te varen blijft deze mogelijkheid voor inhaalindexatie bestaan.
- Deelnemers profiteren van een voldoende hoge premie zodat met een behoorlijke mate van zekerheid de ambitie kan worden behaald.
- Het niet invaren voorkomt een enorme last voor MSD en haar stakeholders.

De beoordeling van de evenwichtigheid is daarnaast gebaseerd op de transitie-effecten

- Het verwachte opgebouwde pensioen na de transitie is voor actieve en gewezen deelnemers minimaal gelijk aan het verwachte opgebouwde pensioen voor de transitie. Voor uitkeringsgerechtigden is de uitkering na de transitie minimaal gelijk aan de uitkering voor de transitie;
- De verwachte gemiddelde reële uitkering (het pensioenresultaat) is in de nieuwe pensioenregeling voor alle deelnemersgroepen en leeftijdscohorten gelijk of hoger dan de verwachte gemiddelde reële uitkering in de huidige pensioenregeling;
- De keuzes van sociale partners met betrekking tot compensatie leiden niet tot onevenwichtige verschillen tussen deelnemersgroepen en/of leeftijdscohorten bij de transitie.
- Voor alle leeftijden vallen de kwantitatieve maatstaven voor de verschillende deelnemersgroepen in de mediaan, slecht weer en goed weer scenario's binnen de beoogde bandbreedtes. Deze resultaten sluiten dan ook volledig aan bij de doelstellingen bij de transitie. De transitie is daarmee op dit punt evenwichtig vormgegeven.
- Binnen de resultaten is (binnen de beoogde bandbreedtes) sprake van leeftijdsafhankelijke verschillen binnen de diverse deelnemersgroepen. Sociale partners hebben deze verschillen kwalitatief beoordeeld, waarbij onder meer rekening is gehouden met de onderlinge samenhang tussen de verschillende maatstaven, de leeftijdsafhankelijke horizon, doelstellingen van de nieuwe wetgeving en de daarmee samenhangende inherente wijziging van het Nederlandse pensioenstelsel. Er is daarbij geen aanleiding gevonden om de transitie als onevenwichtig aan te merken.

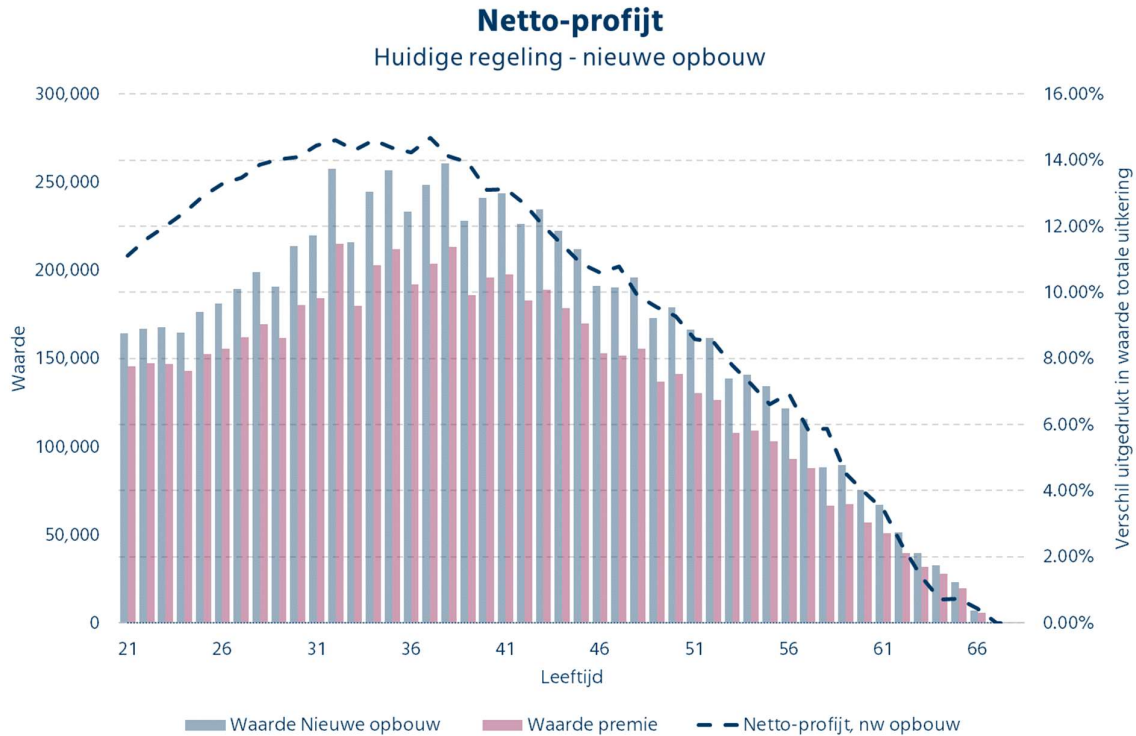
Kortom de doelstellingen worden met de gewijzigde collectieve pensioenovereenkomst behaald.

| Doelstelling                                                                                                                                                                    | Behaald? |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Een gedegen pensioenregeling voor alle medewerkers (huidig en toekomstig) die gelijkwaardig is aan de huidige regeling qua <i>verwacht</i> pensioenresultaat                    | ✓        |
| Geen onredelijke gevolgen voor MSD                                                                                                                                              | ✓        |
| Een premieverdeling tussen werkgever en werknemers vanuit de gedachte dat het een gedeelde verantwoordelijkheid is, maar waarbij MSD het grootste deel voor haar rekening neemt | ✓        |
| Compensatie zo veel mogelijk binnen pensioen houden                                                                                                                             | ✓        |
| Binnen wettelijke en fiscale kaders                                                                                                                                             | ✓        |

## Bijlagen

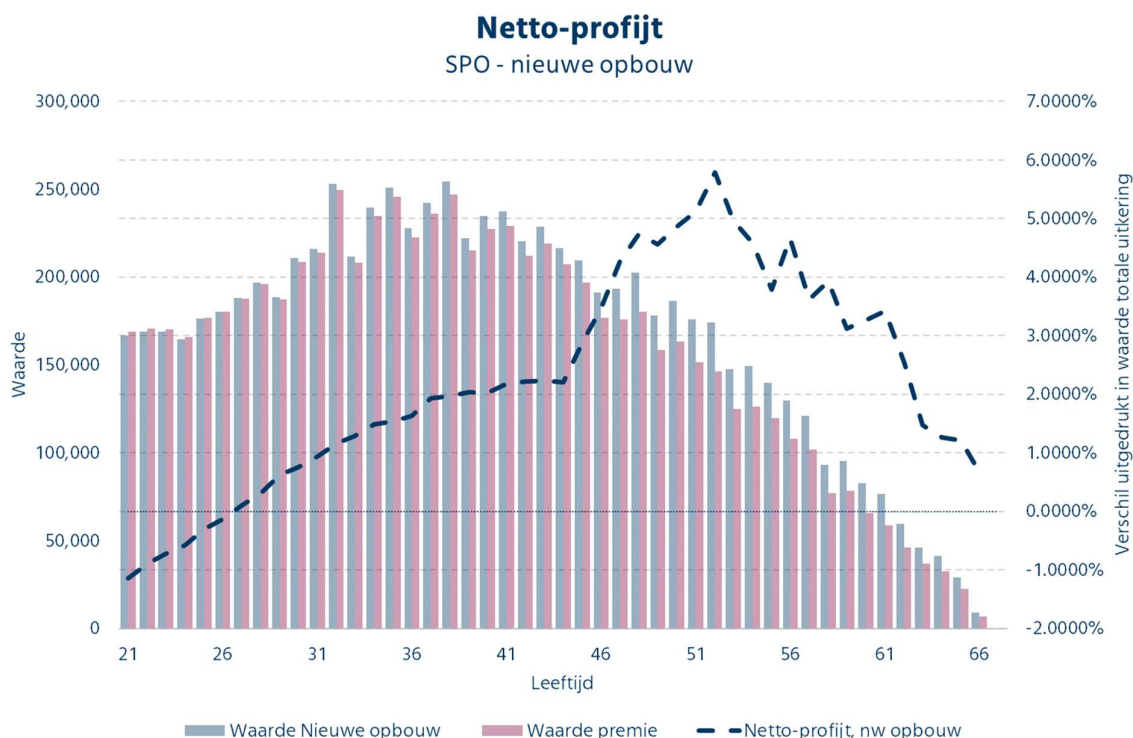
### Bijlage 1 – Resultaten Netto Profijt analyse

#### Grafiek A – Netto profijt huidige regeling (nieuwe opbouw)



Door de hoge startdekkingsgraad van circa 140% is het netto profijt voor alle cohorten positief. Het netto profijt wordt uitgedrukt in waarde uitkeringen minus de waarde van de premie. Bij een positief netto profijt betekent het dat de waarde van de uitkeringen groter is dan de waarde van de premie. Door de hoge startdekkingsgraad is het vooruitzicht op indexaties gunstig, waardoor de verhouding van de betaalde premie versus (verwachte) uitkeringen gunstig uitvalt.

Grafiek B – Netto profijt na transitie (nieuwe opbouw)

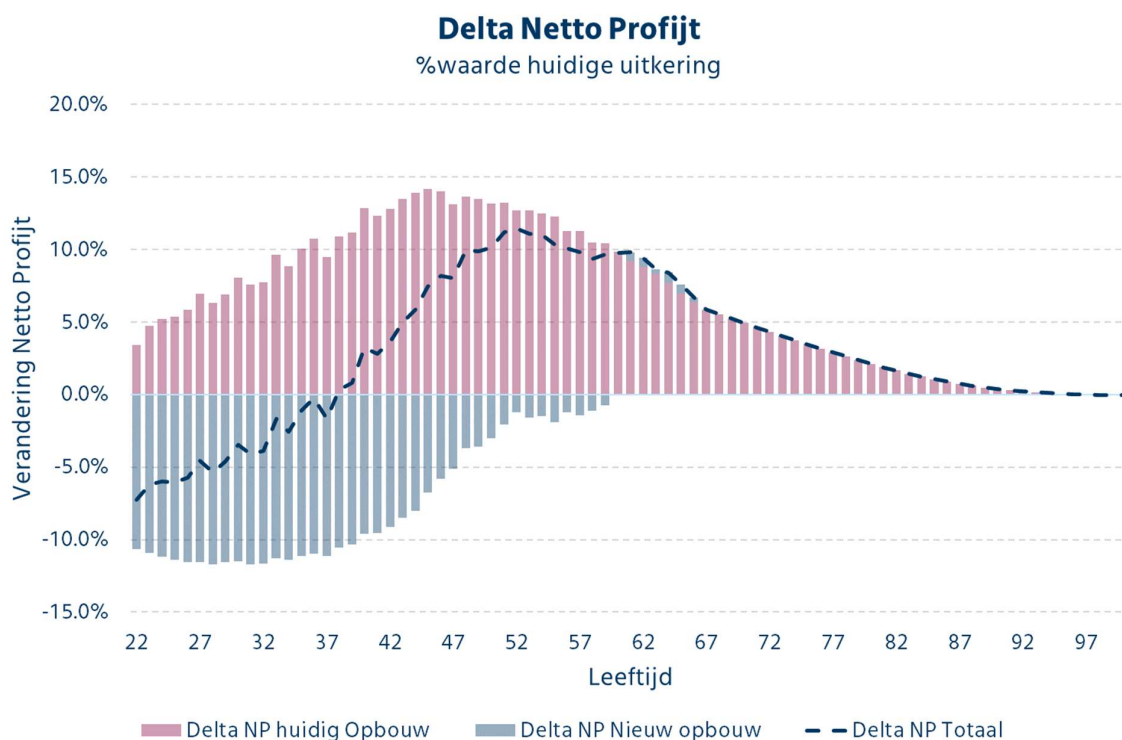


In de nieuwe solidaire premiereregeling is er geen sprake van een bestaande buffer zoals bij het open pensioenfonds dat start met een dekkingsgraad van circa 140%. In tegenstelling tot de huidige regeling – waarin nieuwe opbouw ook profiteert van de bestaande buffer – wordt er bij de solidaire premiereregeling met een schone lei gestart. Ook zal een deel van het overrendement aangewend worden om de solidariteitsreserve te vullen. Dit levert voor de jongste cohorten een negatief netto profijt op, m.a.w. er wordt relatief veel betaald voor de verwachte uitkeringen.

Een significant deel van de benodigde buffer wordt in de eerste 10 jaar gevuld door de werkgever/werknemer via de premie, dit heeft een positief effect op het netto profijt. Daarnaast is er ook een compensatieregeling voor de 46-plussers die ook zorgt voor hogere uitkeringen, per saldo dus ook een met een positief resultaat op het netto profijt.

Uitsluitend voor de jongste deelnemers (ca 25 jaar en jonger) geldt dat het netto profijt in de solidaire premiereregeling negatief is, doch zeer beperkt. Daar staat tegenover dat dit de groep is waarvoor de verwachte pensioenopbouw uit de Uniforme Rekenmethodiek (URM) resultaten het meest gunstig uitpakken. Deze ogenschijnlijke tegenstelling in de uitkomsten weerspiegelt de klassieke wisselwerking tussen risico en rendement.

Grafiek C – Delta Netto Profijt a.g.v. transitie



Delta netto profijt in de huidige opbouw is altijd positief (roze balken). De reeds bestaande opgebouwde pensioenen blijven in beide situaties in de huidige FTK (Financieel Toetsingskader) sfeer. Het verschil is dat in de nieuwe situatie het een gesloten fonds betreft met 8 jaar bijstorting en de huidige situatie een open fonds met 1 jaar bijstorting. Dat de delta huidige opbouw bij alle cohorten positief is betekent dat de uitkeringen meer waard zijn bij een gesloten fonds situatie dan bij een open fonds situatie voor alle cohorten. Dit komt omdat de startpositie sterk is met een dekkingsgraad van 140% en bij een gesloten fonds zal deze naar verwachting, door jaarlijkse vrijval van de buffer bij uitkeringen, verder stijgen tot ongekende hoogten in de toekomst. Dit biedt betere indexatieperspectieven dan bij de open fonds situatie.

Het netto profijt van de nieuwe opbouw is eerder beschreven en betreft het nettoverschil tussen de waarden uit grafieken A en B. Het verschil van het netto profijt tussen de solidaire premieregeling en FTK is bijna over alle cohorten negatief voor de nieuwe opbouw met name doordat er in de FTK er een startbuffer is die er niet is bij de solidaire premieregeling.

De blauwe lijn is het totale Delta Netto profijt waar zowel de huidige aanspraken als de nieuwe aanspraken in zijn verwerkt. Die is voor 39 plussers positief, deel te danken aan de pensioenaanspraken die dan in het gesloten pensioenfonds zitten en deels doordat de delta netto profijt voor de nieuwe opbouw voor 46 plussers door de compensatieregeling wordt verbeterd.

Zoals reeds aangegeven bij grafiek B dient naast het negatieve netto profijt voor de deelnemers jonger dan 39 te worden afgewogen tegen de hogere pensioenverwachting als gevolg van de transitie. Tezamen bevestigen deze uitkomsten het beeld van sociale partners dat er sprake is van een evenwichtige transitie.

Tot slot hebben sociale partners vastgesteld dat de uitkomsten van het verschil in netto profijt aansluiten bij de bandbreedtes zoals gedefinieerd in hoofdstuk 2.



## Bijlage 2 – Uitgangspunten berekeningen

### Solidaire premiereregeling (Toezegging)

|                                              | Basisaannname                      |
|----------------------------------------------|------------------------------------|
| <b>Netto premie</b>                          | 20,0%                              |
| <b>Pensioenrichtleeftijd</b>                 | AOW-leeftijd                       |
| <b>Werknemersbijdrage (% PG)<sup>2</sup></b> | 3% in eerste 10 jaar, daarna 2,5%  |
| <b>Partnerpensioen (risicodek.)</b>          | 35% van het pensioengevend salaris |
| <b>Wezenpensioen (risicodek.)</b>            | 14% van het pensioengevend salaris |
| <b>Partnerpensioen na pensioneren.</b>       | 70% van het ouderdomspensioen      |
| <b>Premievrijstelling bij AO</b>             | Conform huidig klassen systeem     |

Ten behoeve van een zuivere vergelijking is de huidige regeling ook gebaseerd op de pensioenrichtleeftijd die gelijk is aan de AOW-leeftijd. De opbouw is actuariael gelijkwaardig herrekend.

### Beleggingsbeleid: FTK & solidaire premiereregeling Lifecycle

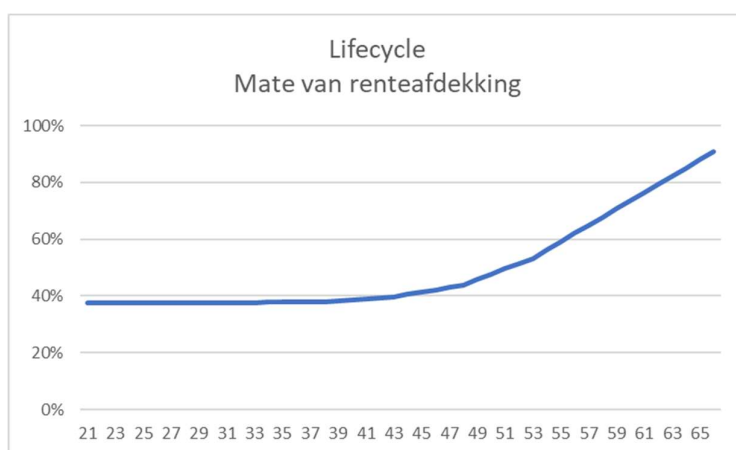
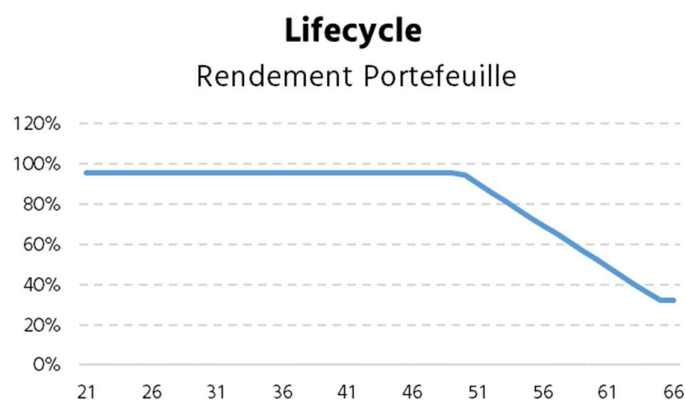
De gehanteerde lifecycle onder het nieuwe stelsel is afgeleid het gemiddelde beleggingsbeleid geobserveerd<sup>3</sup> bij fondsen die inmiddels bekend hebben gemaakt over te stappen naar de solidaire premiereregeling. Dit betreft veelal bedrijfstakpensioenfondsen, die qua populatie, omvang en financiële situatie niet noodzakelijkerwijs representatief zijn voor Pensioenfonds MSD. Het gemiddelde Wtp risicoprofiel bij deze fondsen ligt hoger dan het huidige beleggingsprofiel Pensioenfonds MSD, en hoger dan het huidige gemiddelde risicoprofiel in de pensioenfondsmarkt. Door te rekenen met een dergelijke solidaire premiereregeling lifecycle ontstaat een verschuiving van risico tussen het huidige en nieuwe systeem.

Zowel onder het huidige systeem als onder de Wtp dient het beleggingsbeleid / de lifecycle aan te sluiten bij de uitkomsten van het Risico Preferentie Onderzoek (RPO). Het bestuur van Pensioenfonds MSD gaat nog beoordelen of de gehanteerde lifecycle hier ook aan voldoet. Het bestuur is eindverantwoordelijk voor het uiteindelijke beleggingsbeleid.

| Categorie                             | Huidig beleggingsbeleid |
|---------------------------------------|-------------------------|
| Matching                              | <b>52,5%</b>            |
| <b>LDI (staatsobligaties + swaps)</b> | 37,5%                   |
| <b>Investment grade credits</b>       | 15,0%                   |
| <b>Hypotheken</b>                     | 0%                      |
| Aandelen                              | <b>47,5%</b>            |
| <b>Ontwikkeld</b>                     | 33%                     |
| <b>Opkomend</b>                       | 7,25%                   |
| <b>Small cap</b>                      | 7,25%                   |
| Vastgoed                              | <b>0%</b>               |
| <b>Infrastructuur</b>                 | 0%                      |

<sup>2</sup> De verlaging van de eigen werknemersbijdrage is meegenomen in de waarde van het pensioenresultaat.

<sup>3</sup> Juli 2024



#### Verdere aannames solidariteitsreserve bij niet invaren

| Uitkeringfase               | Basisaannname                                          |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------|
| Projectierendement          | DNB RTS                                                |
| Spreidingsmethodiek         | Geheugenloos                                           |
| Spreidingsjaren             | 3 jaar                                                 |
| Behandeling gepensioneerden | Variabel pensioen                                      |
| Solidariteitsreserve        | Uitkeringsfase: Stabiel pensioen (zgn 'Ortec' variant) |

| Solidariteitsreserve    | Basisaannname                                                                       |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Aanvangsvermogen        | Niet van toepassing (er is geen vermogen bij aanvang)                               |
| Maximaal vermogen       | 5% van totale pensioenvermogen                                                      |
| Vulregel: Premie        | 1% van de pensioengrondslag in de eerste 10 jaar (via extra opslag op netto premie) |
| Vulregel: overrendement | 5% van totale positieve overrendement                                               |
| Indien leeg             | Geen extra vulling                                                                  |
| Indien vol              | Vulregels worden stopgezet indien > 5% van totale pensioenvermogen                  |

| Solidariteitsreserve        | Basisaannname                                                                                                                     |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Uitdeelregel</b>         | A) Aanvulling uitkering tot niveau uitkering in voorgaande jaar<br>B) Exces vermogen boven 5% wordt verdeeld over alle deelnemers |
| <b>Maximale onttrekking</b> | 25% van reserve in enig jaar                                                                                                      |
| <b>Beleggingsrendement</b>  | Collectief fondsrendement                                                                                                         |

#### Indexatiebeleid

Gebaseerd op actueel indexatiebeleid van de huidige pensioenregeling

#### Pensioengrondslag gemiddelde deelnemer bij aanvang

| Leeftijd | Pensioengrondslag |
|----------|-------------------|
| 21       | € 21.337          |
| 25       | € 24.686          |
| 30       | € 33.138          |
| 35       | € 45.142          |
| 40       | € 49.619          |
| 45       | € 52.641          |
| 50       | € 55.925          |
| 55       | € 56.884          |
| 60       | € 52.256          |
| 65       | € 61.124          |

#### Economische aannames

Voor de berekeningen zijn de scenariosets zoals gepubliceerd door De Nederlandse Bank per Q2 2024 gehanteerd.