



# Transitieplan

## Wet Toekomst Pensioenen

31 oktober 2023

## Voorwoord

Door de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) hebben sociale partners in de zwembaden en zwemscholen, en verblijfsrecreatie ingrijpende keuzes gemaakt in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Deze keuzes worden breed gedragen. Deze keuzes zijn op grond van artikel 150d PW vastgelegd in het voorliggende transitieplan inclusief financieringsplan. Een van de hoofddoelen van dit transitieplan is om te onderbouwen dat het geheel aan gemaakte afspraken evenwichtig is. Het transitieplan is tot stand gekomen in wisselwerking tussen sociale partners en het bestuur van het pensioenfonds. Door middel van een iteratief proces zijn besluiten tot stand gekomen die naar de mening van sociale partners evenwichtig zijn. Sociale partners hebben daarbij uitgebreid stil gestaan bij alternatieven om de gemaakte keuzes te kunnen onderbouwen.

Dit plan wordt aan de pensioenuitvoerder van keuze, Pensioenfonds Recreatie (hierna: het pensioenfonds) gestuurd. Het pensioenfonds stelt het transitieplan op zijn website beschikbaar. Het opstellen en indienen van het transitieplan is, naar de letter van de wet, een verplichting van de werkgever<sup>1</sup>. In dit kader worden, op basis van de transitievoorschriften, onder de partijen die verplicht zijn een transitieplan op te stellen en in te dienen, mede verstaan de partijen die een wijziging van de pensioenregeling zijn overeengekomen. De pensioenregeling is door sociale partners vastgesteld, daarom ligt de verplichting tot het opstellen van een transitieplan bij sociale partners.

Het transitieplan omvat zowel de contractkeuze door sociale partners als het verzoek tot het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten, inclusief de onderbouwing hiervan aan het bestuur van het pensioenfonds. Onderdeel van de afspraken is ook de afspraak over compensatie en de financiering daarvan. Een wettelijke randvoorwaarde is dat er sprake is van een adequate en kostenneutrale compensatie. Deze compensatie is niet verplicht. Iedere compensatie die plaatsvindt, is opgenomen in dit transitieplan.

Het verzoek tot invaren vormt de basis voor de besluitvorming binnen het pensioenfonds over invaren en de opdrachtaanvaarding. Dit is tevens een informatiebron voor de benodigde onderbouwingen in het wettelijk verplichte implementatie- en communicatieplan dat het pensioenfonds opstelt en indient bij de toezichthouders DNB en AFM.

---

<sup>1</sup> In artikel 150b PW is aangegeven dat ten aanzien van deze bepaling onder werkgever ook wordt verstaan de partijen, die de wijziging van de pensioenregeling overeenkomen.

## Inhoudsopgave

Inleiding – waarom en voor wie is dit transitieplan?.....	5
1. Kaders, uitgangspunten en randvoorwaarden .....	6
1.1. Huidige pensioenregeling .....	6
1.2. Karakter van de nieuwe pensioenovereenkomst .....	8
1.3. Richting gevende uitgangspunten en doelstellingen transitie.....	9
1.4. Premie .....	10
2. Contractkeuze en invulling.....	11
2.1. Hoofdkenmerken van de nieuwe pensioenregeling.....	11
2.2. Type contract – karakter van de pensioenregeling .....	12
2.3. Toetredingsleeftijd .....	14
2.4. Nabestaandenpensioen .....	14
2.5. Omgang met overige aanvullende regelingen .....	16
3. Invaren: Omgaan met opgebouwde aanspraken.....	17
3.1. Verzoek tot invaren .....	17
3.2. Weging van argumenten om in te varen .....	18
3.3. Prioritering doelstellingen bij Invaren.....	19
4. Invulling contract en vermogensverdeling .....	21
4.1. Invulling contract.....	21
4.2. Solidariteitsreserve .....	22
4.3. Benodigde dekkinggraad en procedure bij ‘onderdekking’ .....	24
5. Inzicht in transitie-effecten .....	25
5.1. Toelichting leeftijdscohorten.....	25
5.1. Doelstelling en de maatstaven .....	25
5.2. Netto (of bruto) profijtberekeningen per leeftijdscohort.....	26
5.3. Verkende financiële en economische scenario’s.....	29

5.4.	Toetsing uitkomsten aan doelstelling en maatstaven.....	30
6.	Compensatie .....	<b>31</b>
6.1.	Nut en noodzaak compensatie .....	31
6.2.	Overwegingen compensatie.....	32
6.3.	Besluiten doelstellingen compensatie .....	35
6.4.	Moment van compensatie .....	36
6.5.	Besluit compensatiemoment .....	39
7.	Verantwoording proces.....	<b>40</b>
7.1.	Besluitvormingsproces op hoofdlijnen .....	40
7.2.	Invulling hoorrecht.....	40
7.3.	Toelichting overige vormen van betrekken achterbannen .....	40
8.	Samenvatting en conclusie evenwichtigheid.....	<b>41</b>
8.1.	De samenhang van de gemaakte keuzes .....	41
8.2.	De evenwichtigheid van het geheel: kwalitatief en kwantitatief .....	41
8.3.	Onvoorziene omstandigheden.....	41

## **Inleiding – waarom en voor wie is dit transitieplan?**

Dit transitieplan is enerzijds geschreven voor de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden en anderzijds voor het pensioenfonds. Sociale partners realiseren zich dat de informatiebehoeften van de twee doelgroepen uiteen kunnen lopen.

De (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden willen vooral weten welke keuzes zijn gemaakt: 'wat betekent dat voor mij en zijn mijn belangen voldoende in beeld geweest? En word ik gecompenseerd voor eventueel nadeel van de transitie?'

Voor de opdrachtaanvaarding en het besluit tot invaren heeft het pensioenfonds in hoofdlijnen dezelfde vragen, maar met een hogere mate van diepgang. Daarbij zullen ook de meer technisch relevante onderdelen worden beschreven; specifiek voor compensatie en welke rol het pensioenfonds daarbij heeft. Het pensioenfonds stelt vervolgens een implementatieplan op. Hierbij is de technische uitwerking van wat sociale partners met het contract en invaren beogen van belang voor de onderbouwing van diverse keuzes bij de invulling van het contract.

## 1. Kaders, uitgangspunten en randvoorwaarden

Onderstaand wordt beschreven met welk startpunt en tegen welke achtergrond sociale partners de keuzes hebben gemaakt.

### 1.1. Huidige pensioenregeling

De pensioenregeling zoals het pensioenfonds deze per 1 januari 2023 uitvoert, luidt op hoofdlijnen<sup>2</sup> als volgt:

- Basisregeling Middelloon (Collective Defined Contribution).
- Toetredingsleeftijd 21 jaar.
- Pensioenrichtleeftijd De eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde 67 jaar wordt.
- Pensioengevend salaris Het uurloon in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) vermeerderd met het werknemersdeel in de pensioenpremie, maar met uitzondering van het genot van een ter beschikking gestelde auto. Het uurloon is gemaximeerd op € 33,88 (2023). Dit bedrag wordt bepaald door het maximum premieloon op jaarbasis als bedoeld in hoofdstuk 3 Wfsv te delen door het aantal normuren in het betreffende jaar.
- Uurfranchise € 6,60 (2023). De franchise is gelijk aan de minimale fiscale franchise. De franchise per uur zal hieruit afgeleid worden uitgaande van het aantal SV-dagen van het betreffende jaar van 7,6 uur per dag. Voor 2023 is het jaarbedrag € 13.033.
- Normuren Het aantal SV-dagen in een jaar x 7,6. Het aantal normuren bedraagt 1976.
- Pensioengrondslag Pensioengevend salaris minus uurfranchise voor elk gewerkt uur.
- Opbouwpercentage Voor het kalenderjaar 2023 is de verwerving van aanspraken op ouderdomspensioen en het daarvan af te leiden partnerpensioen door het pensioenfonds vastgesteld op 1,170% van de pensioengrondslag van de deelnemer.

---

<sup>2</sup> Voor verdere details wordt verwezen naar het pensioenreglement.

- Partnerpensioen (risicobasis) Het jaarlijks partnerpensioen bij het overlijden van de deelnemer is gelijk aan 57% van het ouderdomspensioen dat de deelnemer tot en met de datum van overlijden opgebouwd heeft inclusief 57% van het ouderdomspensioen dat de deelnemer nog opgebouwd zou hebben indien hij van het moment van overlijden tot het bereiken van de pensioenrichtdatum zou hebben deelgenomen op basis van zijn laatste pensioengrondslag.
- Wezenpensioen Voor ieder kind 14% van het (bereikbare) ouderdomspensioen.
- Premievrijstelling Bij een arbeidsongeschiktheid (WAO of WIA) van 35% of meer wordt de pensioenopbouw geheel of gedeeltelijk premievrij voortgezet; bij een arbeidsongeschiktheid:
  - tussen 80% en 100% een opbouw van 100%;
  - tussen 65% en 80% een opbouw van 72,5%;
  - tussen 55% en 65% een opbouw van 60%;
  - tussen 45% en 55% een opbouw van 50%;
  - tussen 35% en 45% een opbouw van 40%;
 In geval van een WAO-uitkering, bij een arbeidsongeschiktheid:
  - tussen 25% en 35% een opbouw van 30%;
  - tussen 15% en 25% een opbouw van 20%.
- Toeslagen Er wordt naar gestreefd om, als de middelen het toelaten, de opgebouwde pensioenen en de ingegane pensioenen jaarlijks aan te passen. Voor de voorwaardelijke toeslagen wordt geen reserve gevormd en geen premie betaald. Voor deelnemers geldt dezelfde maatstaf als voor gewezen deelnemers en pensioengerechtigden
- Uitrustmogelijkheden<sup>3</sup> Op drie keuzemomenten<sup>4</sup> heeft de (gewezen) deelnemer het recht om een deel van ouderdomspensioen uit te ruilen voor aanspraken op partnerpensioen.  
De (gewezen) deelnemer kan het ouderdomspensioen eerder laten ingaan en de hoogte hiervan laten variëren.  
De (gewezen) deelnemer heeft het recht partnerpensioen op de pensioeningangsdatum geheel of gedeeltelijk uit te ruilen in ouderdomspensioen.

---

<sup>3</sup> De bijbehorende uitruilfactoren worden jaarlijks collectief actuarieel vastgesteld op basis van de door het pensioenfonds gehanteerde overlevingskansen en het 10-jaarsgemiddelde van de marktrente.

<sup>4</sup> Dit zijn: bij beëindiging van de deelneming; op de pensioeningangsdatum; bij aanvang van een partnerschap zoals gedefinieerd in het pensioenreglement.

- Anw-hiaatregeling

Het fonds kent vanaf 1 januari 2017 een vrijwillige Anw-hiaatregeling. Deze regeling is uitgewerkt in een apart reglement.

De huidige verplichte pensioenregeling kent voor een beperkte groep deelnemers een excedentregeling (9+-regeling), maar daarnaast geen uitzonderingen.

## 1.2. Karakter van de nieuwe pensioenovereenkomst

In het nieuwe pensioenstelsel, dat uiterlijk op 1 januari 2028 geïmplementeerd dient te zijn, moet de pensioenregeling vormgegeven worden als een solidaire of flexibele premieregeling. Op hoofdlijnen hebben deze premieregelingen de volgende kenmerken:





### 1.3. Richting gevende uitgangspunten en doelstellingen transitie

#### Kernpunten samengevat:

- Pensioenfonds Recreatie is de pensioenuitvoerder van keuze voor de sociale partners.
- Sociale partners wensen aan het pensioenfondsbestuur het verzoek tot invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten te doen. Het pensioenfondsbestuur heeft sociale partners laten weten een positieve houding te hebben ten opzichte van het accepteren<sup>5</sup> van dit verzoek en neemt hierover uiterlijk 14 december 2023, gehoord hebbend het advies van zijn Verantwoordingsorgaan en de goedkeuring van zijn Raad van Toezicht, een besluit.
- De transitiedatum is bepaald op 1 januari 2025.
- De premie blijft 21,8% van de pensioengrondslag.

#### Toelichting

Sociale partners hebben het navolgende besluit uitgesproken naar het pensioenfonds:

Na een zorgvuldig strategisch oriëntatietraject op de pensioenuitvoering in 2021 wensen sociale partners Pensioenfonds Recreatie te blijven beschouwen als de pensioenuitvoerder, immers:

- Door de wijze waarop het pensioenfonds is georganiseerd levert het pensioenfonds toegevoegde waarde op om ook de toekomstige regeling bij het pensioenfonds neer te leggen.
- Het pensioenfonds is naar verwachting in staat de nieuwe premieregeling te kunnen uitvoeren.
- De lijnen tussen sociale partners en het pensioenfonds zijn kort, zowel voor deelnemers als voor werkgevers/sociale partners. De toegankelijkheid (betrokkenheid/solidariteit) van het pensioenfonds is groot.
- Er wordt door het pensioenfonds zeer zorgvuldig gekeken naar de inrichting van de systemen, waarbij specifiek oog gehouden wordt op de uitvoeringskosten.

---

<sup>5</sup> Invaren wordt door de wetgever beschouwd als de 'default', het pensioenfondsbestuur ziet ook de voordelen voor de belanghebbenden van het bij 1 pensioenfonds en in 1 pensioenregeling beheren van zowel de reeds opgebouwde als de toekomstige pensioenvoorziening.

#### Transitie:

- Op 15 september 2022 hebben sociale partners bevestigd dat Pensioenfonds Recreatie de pensioenuitvoerder is waarmee sociale partners in gezamenlijkheid de transitie naar het nieuwe Pensioenstelsel wensen te maken.
- Sociale partners bevestigden op 15 september 2022 ook de eerder geuite intentie tot invaren (zie ook paragraaf 3.1) van bestaande pensioenaanspraken en -rechten in de nieuwe pensioenregeling naar Pensioenfonds Recreatie.
- Sociale partners en Pensioenfonds Recreatie wensen de transitie naar het nieuwe Pensioenstelsel zo snel als op verantwoorde wijze mogelijk af te ronden. Dit in samenspraak met de partijen waaraan dienstverlening door het pensioenfonds is uitbesteed.
- De geplande datum waarop de transitie is afgerond en de nieuwe regeling van start gaat is 1 januari 2025.

Sociale partners zijn van mening dat na de transitie het pensioenfonds:

- In staat zal zijn om middels de nieuwe pensioenregeling de hoogte van de pensioenaanspraken en -rechten directer te laten corresponderen met mee- en tegenvallers in de beleggingsresultaten.
- Naar verwachting beter in staat is om het beleggingsbeleid aan te laten sluiten bij de risicohouding en de beleggingshorizon van de deelnemerspopulatie.
- Naar verwachting in staat is de pensioenadministratie efficiënter (en zo mogelijk tegen lagere kosten) uit te voeren met gebruikmaking van de basispropositie van de pensioenuitvoeringsorganisatie.

#### **1.4. Premie**

De feitelijke premie staat vast en bedraagt 21,8% (2023) van de pensioengrondslag. Het werkgevers- en werknemersdeel van de premie bedragen beide 10,9%. Met de nieuwe parameters die bij inwerkingtreding van Wet Toekomst Pensioenen per 1 juli 2023 van kracht zijn geworden, heeft het pensioenfonds in de tweede helft van 2023 de impact op de hoogte van het opbouwpercentage en de premiedekkingsgraad onderzocht. De huidige premie van 21,8% blijft echter leidend en wijzigt vooralsnog niet als gevolg van de transitie.

## 2. Contractkeuze en invulling

### Kernpunten samengevat:

- Sociale partners kiezen voor de solidaire premiereregeling.
- De toetredingsleeftijd wordt vervroegd van 21 naar 18 jaar (per 1-1-2024).
- Het partnerpensioen bedraagt 10% van het salaris.
- Het wezenpensioen bedraagt 5% van het salaris.
- Er is sprake van een vrijwillige ANW-hiaatdekking.
- Premievrije voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid is verzekerd.

### Toelichting

Sociale partners hebben gekozen voor de solidaire premiereregeling. Dit en de vervolgkeuzes ten aanzien van reserves worden onderstaand toegelicht.

#### 2.1. Hoofdkenmerken van de nieuwe pensioenregeling

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn:

- Deelname is verplicht voor werkgevers en werknemers in de verblijfsrecreatie en voor werkgevers en werknemers in de zwembaden en zwemscholen (gedefinieerd in resp. cao's)
- De nieuwe pensioenregeling is een solidaire premiereregeling.
- De pensioendatum is de eerste dag van de maand waarin de 67e verjaardag valt.
- Het pensioengevend inkomen wordt gedefinieerd als het overeengekomen basisuurloon plus vakantietoeslag vermenigvuldigd met het aantal uren dat een fulltimer per jaar werkt volgens de cao.
- Het pensioengevend inkomen is het loon volgens de Wfsv, maximaal € 66.956 (2023), met uitzondering van het genot van een ter beschikking gestelde auto.
- De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris onder aftrek van de franchise.
- De beschikbare premie bedraagt 21,8% van de pensioengrondslag (2023). De franchise is gelijk aan € 13.033 (2023). De franchise wordt in principe elk jaar aangepast met de procentuele stijging van het brutominimumloon per 1 januari.
- Voor deelnemers met een partner is de standaardverhouding tussen het levenslang ouderdompensioen en het partnerpensioen bij overlijden na pensionering 100:70.
- Het levenslang partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering bedraagt 10% van het pensioengevend salaris.
- De risicodekking voor het partnerpensioen wordt na ontslag gedurende 6 maanden voorgezet.

- Het wezenpensioen bij overlijden vóór pensionering bedraagt 5% van het pensioengevend salaris.
- Bij arbeidsongeschiktheid wordt de deelneming premievrij voortgezet. De premie bedraagt 1,4% van de pensioengrondslag.
- De uitkeringen van het levenslang ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden na pensionering zijn variabel en kennen geen vaste stijging of daling. Dit geldt tevens voor het levenslang partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering en het tijdelijk wezenpensioen vóór pensionering.
- Als excedentregeling kent het pensioenfonds een 9+ regeling.

## **2.2. Type contract – karakter van de pensioenregeling**

Sociale partners hebben na zorgvuldige afweging gekozen voor de solidaire premiereregeling. Daarbij is de afweging gemaakt tussen de passendheid van de solidaire of de flexibele premiereregeling bij de wensen van zowel sociale partners als de kenmerken van de doelgroep van de pensioenregeling voor de branches.

Er is gesproken over de verschillen tussen de flexibele- en solidaire pensioenovereenkomst. Het vormen van een solidariteitsreserve ter stabilisering van de pensioenuitkeringen in de uitkeringsfase wordt als belangrijk gezien door sociale partners. Mede daarom is het logischer voor het solidaire contract te kiezen. Sociale partners zien geen heil in een flexibele pensioenovereenkomst met de vorming van een risicodelingsreserve.

Gezien de ervaring met de doelgroep en het uitgevoerde deelnemersonderzoek is de verwachting niet gerechtvaardigd dat de deelnemers – hoewel er ook deelnemers zullen zijn die dat aantrekkelijk vinden – in grote meerderheid de behoefte hebben aan het moeten maken van beleggingskeuzes (keuzevrijheid). De conclusie is – mede ook vanuit het eerder uitgevoerd risicopreferentieonderzoek – dat deelnemers voornamelijk ontzorgd willen worden en vertrouwen hebben in hun pensioenfonds voor wat betreft het maken van (collectieve) beleggingskeuzes.

Het pensioenfondsbestuur liet in 2021 een risicopreferentieonderzoek onder de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden uitvoeren waarvan de resultaten met sociale partners zijn gedeeld. De keuze voor de solidaire premiereregeling is uiteindelijk gemaakt op basis van de volgende afwegingen:

- De solidaire premiereregeling sluit beter dan de flexibele premiereregeling aan bij de huidige opzet, die op zijn beurt weer goed aansluit bij de wensen van sociale partners. Hierbij staan solidariteit en zorgplicht hoog in het vaandel ('samen sterker dan individueel en één regeling voor iedereen').
- Op basis van het uitgevoerde risicobereidheidsonderzoek tonen de deelnemers binnen de bestaande pensioenregeling een gemiddeld tot lage risicopreferentie en een hoge risicocapaciteit. Het solidaire contract is daarbij naar mening van sociale partners het best passend.
- De solidaire premiereregeling biedt de mogelijkheid tot het voeren van een collectief beleggingsbeleid met potentieel een betere risico-rendement verhouding. Dit is inclusief ruimere beleggingsmogelijkheden dan die binnen het huidige contract mogelijk zijn, alsmede de mogelijkheid tot het opheffen van de leenrestrictie, als ook het inzetten van een solidariteitsreserve.
- De solidaire premiereregeling is uit het oogpunt van de rechtenadministratie en communicatie weliswaar mogelijk complexer dan de flexibele premiereregeling, maar is goed uitvoerbaar door het pensioenfonds.

Sociale partners hebben de bevestiging van de keuze voor de solidaire premiereregeling ook in kwantitatieve zin onderbouwd. Op verzoek van sociale partners zijn maatmensberekeringen uitgevoerd. Uit oogpunt van consistentie zijn eerder gedefinieerde maatmensen gebruikt waarbij in dit kader specifieke groepen in beeld gebracht zijn. Daarbij is de solidaire- tegen de flexibele premiereregeling op een tijdhorizon van 5 jaar en 20 jaar afgezet tegen bepaalde (economische) veronderstellingen.

Tevens zijn door middel van netto profijtberekeringen de verschillende uitkomsten voor verschillende deelnemersgroepen (de actieven, inactieven en pensioengerechtigden) vastgesteld en gebruikt bij de onderbouwing van de evenwichtigheid van de keuzes van sociale partners en het pensioenfondsbestuur.

### 2.3. Toetredingsleeftijd

Als gevolg van de Wet toekomst pensioenen is de toetredingsleeftijd per 1 januari 2024 verlaagd van 21 jaar naar 18 jaar. Op 23 mei 2023 besloten sociale partners de toetredingsleeftijd per 1 januari 2024 te bepalen op 18 jaar.

### 2.4. Nabestaandenpensioenen

Partnerpensioenen:

Sociale partners hebben ten aanzien van het partnerpensioenen de volgende overwegingen:

- Zij zien het partnerpensioenen ook in de nieuwe solidaire premieregeling als een belangrijke arbeidsvoorwaarde.
- Zij hebben tevens de wens dat de premie zo stabiel mogelijk blijft. Zij realiseren zich dat dit laatste complexiteit met zich meebrengt in combinatie met een stabiele uitkering en het streven een zo groot mogelijk deel van de premie voor het spaardeel van de pensioenregeling aan te wenden. Een uitgangspunt blijft dat het ouderdompensioenen na de transitie zoveel mogelijk overeen moet komen met de situatie in het huidige pensioenstelsel. Wat aan premie resteert, kan aan de andere componenten in het geheel van de pensioenregeling worden besteed.
- Zij achten het in beginsel wenselijk dat de risicodekking niet fluctueert, zodat het jaar waarin een deelnemer komt te overlijden geen invloed heeft op de hoogte van de uitkering.
- Zij wensen ten aanzien van partnerpensioenen budgetneutraal over te stappen naar de nieuwe regeling. Dat betekent dat een verhoging van de dekking van het partnerpensioenen niet ten laste mag komen van de spaarpremie voor het ouderdompensioenen, waarbij het huidige percentage van 0,4% van de pensioengrondslag het uitgangspunt is. Voor de lager gesalarieerde is het in de nieuwe regeling voordeliger dat het partnerpensioenen gelijk is aan een percentage van het salaris. Met de gewenste budgetneutrale inrichting gaan bepaalde groepen er ook op achteruit. Deze achteruitgang voor bepaalde groepen wordt geaccepteerd.
- Vanwege het relatief lage partnerpensioenen, hebben sociale partners de wens uitgesproken dat de vrijwillige Anw-hiaatregeling die deelnemers individueel kunnen kiezen, in stand wordt gehouden. Daardoor kunnen deelnemers de dekking bij overlijden voor pensioendatum zelf beter vormgeven. Sociale partners realiseren zich dat de participatie in dit onderdeel van de regeling tot nu toe laag is gebleken. Omdat het hier een vrijwillig

onderdeel van de pensioenregeling betreft, is de keuze om deze Anw-hiaatregeling te behouden aan het pensioenfondsbestuur. Sociale partners hebben hierover in het bijzijn van vertegenwoordigers van het fondsbestuur op 16 juni aanvullend beeldvormend over van gedachten gewisseld.

- Daarbij zijn de navolgende twee punten besproken:
  1. Sociale partners hebben de behoefte deze vrijwillige verzekering aan te blijven bieden.
  2. Het bestuur heeft twee zaken onderzocht: a) of dit onderdeel van de pensioenregeling alsnog past binnen de basisregeling van de pensioenuitvoeringsorganisatie waarbij het prijselement nadrukkelijk is gewogen en b) of de vrijwillige Anw-hiaat-dekking bij een verzekeraar kan worden ondergebracht tegen een vergelijkbare premie.

Gebleken is dat de bestaande vrijwillige Anw-hiaatdekking ook binnen de basisregeling van de pensioenuitvoeringsorganisatie wordt ondersteund. Daarom kan deze dekking in de huidige vorm blijven bestaan en is er geen noodzaak om dit bij een verzekeraar te verzekeren
- Aan dit specifieke onderdeel zal gericht aandacht worden besteed in de communicatie over de nieuwe pensioenregeling.
- Op 21 maart 2023 hebben sociale partners ten aanzien van het partnerpensioen het volgende besloten:
  - o Het levenslang partnerpensioen blijft verzekerd op risicobasis en is voorlopig vastgesteld op 10% van het salaris (uitgaande van budgetneutraliteit). Het blijft in de nieuwe regeling mogelijk om vrijwillig een tijdelijk partnerpensioen op risicobasis te verzekeren. Dit is een vast bedrag dat gebaseerd is op de wettelijke Anw-uitkering. De vrijwillige Anw-hiaatregeling blijft gehandhaafd.
  - o De termijn dat de risicodekking doorloopt na einde dienstverband wordt op 3 maanden gesteld.
  - o Ten aanzien van de termijn van de vrijwillige uitruilmogelijkheid wordt geen gebruik gemaakt van de wettelijke mogelijkheid om een termijn te stellen aan de uitruil.
- Op 23 mei 2023 hebben sociale partners bevestigd de termijn waarin de risicodekking doorloopt na einde dienstverband op 6 maanden te houden, zoals op 21 maart 2023 richtinggevend was bepaald.

## Wezenpensioen:

Besproken zijn de vragen of de premie voor het wezenpensioen budgetneutraal uit de huidige ruimte van de risicopremies gefinancierd wordt en wat de sociale partners een adequate hoogte voor het wezenpensioen vinden. Op 31 juli 2023 hebben sociale partners ten aanzien van het wezenpensioen het volgende overwogen.

- Het is maatschappelijk gezien wenselijk, gezien het geringe effect op de spaarpremie, te voorzien in een zo optimaal mogelijke dekking van het wezenpensioen.
- Een uitkering van 5% van het salaris is qua dekking vergelijkbaar met de huidige regeling waarbij het budget licht hoger is dan nu. Een uitkering van 5% leidt tot een gemiddeld betere aanspraak en een gemiddelde verlenging van de uitkeringsduur.
- Sociale partners hebben besloten het wezenpensioen op basis van 5% van het salaris vorm te geven. Daarmee wordt de hoogte van het wezenpensioen in de nieuwe regeling budgetneutraal vastgesteld.

## Arbeidsongeschiktheid

Hierover hebben sociale partners op 21 maart 2023 het volgende, beeldvormend, besproken. Uitgaand van de situatie dat:

- Premievrije pensioenopbouw verzekerd is bij arbeidsongeschiktheid.
- De hoogte van de premievrijgestelde opbouw afhankelijk is van het arbeidsongeschiktheidspercentage.
- De huidige premie gelijk is aan 1,4% van de pensioengrondslag.

is het uitgangspunt de huidige regeling voort te zetten. Sociale partners hebben op 31 juli 2023 de intentie uitgesproken de arbeidsongeschiktheidsregeling in de nieuwe regeling op dezelfde wijze te continueren.

### **2.5. Omgang met overige aanvullende regelingen**

De pensioenregeling kent geen aanvullende regelingen. Deze situatie blijft ongewijzigd.



### **3. Invaren: Omgaan met opgebouwde aanspraken**

#### **Kernpunten samengevat:**

- Het pensioenfondsbestuur heeft aan sociale partners aangegeven het verzoek van de sociale partners tot invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten te accepteren.
- Het is gewenst om een directe daling van de ingegane pensioenuitkeringen en de verwachte uitkeringen van nog niet pensioengerechtigden op het moment van invaren zoveel mogelijk te voorkomen.
- Het is gewenst om eventuele negatieve beleggingsrisico's vanuit de solidariteitsreserve te financieren.

#### **3.1. Verzoek tot invaren**

Sociale partners hebben de intentie tot invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in de nieuwe solidaire pensioenregeling bij het pensioenfonds uitgesproken op 15 september 2022. Sociale partners hebben een voorkeur voor de zogenaamde standaardmethode van invaren. De opinie is dat deze methode beter past in een situatie van niet al te hoge dekkinggraden op het moment van invaren. Naar verwachting van sociale partners is dat dit het meest reële scenario gezien de te verwachten situatie bij het pensioenfonds ten tijde van het maken van deze keuze. Het is de taak van het pensioenfondsbestuur de methodiek voor het invaren vast te stellen, uitgaande van een evenwichtige belangenafweging. Besloten is de standaardmethode voor het invaren te gebruiken. De besluitvorming hierover is door sociale partners en pensioenfondsbestuur in gezamenlijkheid gepleegd. Op 26 januari 2023 hebben sociale partners aan het pensioenfonds het formele verzoek tot invaren gedaan. Het pensioenfondsbestuur heeft op 30 maart 2023 besloten om uiterlijk 14 december 2023 een besluit tot invaren te nemen. Dit besluit houdt in dat de tot 1 januari 2025 opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten opgenomen zullen worden ('invaren') in de nieuwe solidaire premieregeling die door sociale partners is vastgesteld.

### 3.2. Weging van argumenten om in te varen

Op basis van berekeningen van 'maatmensen' die door sociale partners zijn besproken, is aangetoond dat invaren loont. Een belangrijk argument daarbij is dat door het bestaande vermogen ('verleden') in te brengen in de nieuwe pensioenregeling, dit vermogen eveneens kan renderen, wat weer tot gevolg heeft dat de verwachte vervangingsratio's bij oudere deelnemers hoger uitvallen. Dit laatste heeft positieve financiële gevolgen, omdat dit minder compensatie noodzakelijk maakt voor de effecten van de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek. Het alternatieve scenario, het 'sluiten' van het pensioenfonds en het onderbrengen van de nieuwe pensioenaanspraken en -rechten bij een andere pensioenuitvoerder leidt naar mening van sociale partners niet tot de gewenste voordelen zoals in paragraaf 1.2 beschreven. Dit zou eveneens leiden tot zowel kwalitatieve als kwantitatieve nadelen voor onder andere de uitvoeringskosten en de pensioenopbouw. Op 28 augustus 2023 spraken sociale partners in nader detail over de wens tot invaren en de concrete doelstellingen daarbij, als ook de prioritering bij het verrichten van compensatie als gevolg van het invaren.

Sociale partners spraken in principe uit vast te willen houden aan een transitie per 1 januari 2025, ongeacht de dekkinggraad op dat moment. Hiervoor zijn de volgende redenen:

- Sociale partners wensen zo snel als mogelijk over te gaan naar een nieuwe pensioenregeling waarbij sprake is van lifecycle-beleggen. Aansluitend op de uitkomsten van het gehouden risicopreferentieonderzoek kan voor jonge deelnemers dan risicovoller – in lijn met hun risicocapaciteit – belegd worden.
- Indien de transitie niet op 1 januari 2025 plaatsvindt, is onduidelijk wat dan de transitiedatum uiteindelijk zal worden. In het uiterste geval zal dit 1 januari 2028 zijn. Het gevolg hiervan is dat dan pas drie jaar later lifecycle-beleggen kan worden geïmplementeerd.
- Een lage dekkinggraad per 1 januari 2025 kan een korting tot gevolg hebben. Er is echter geen garantie dat de dekkinggraad van het pensioenfonds op een latere transitiedatum hoog genoeg zal zijn om dan geen korting door te hoeven voeren.
- Een uitgangspunt is dat directe daling van de ingegane uitkeringen van gepensioneerden en van de verwachte uitkeringen van niet-gepensioneerden zoveel mogelijk dient te worden voorkomen. Fluctuaties in de hoogte van ingegane pensioenen en verwachte pensioenen zijn echter inherent aan de nieuwe wettelijk voorgeschreven systematiek. Het risico bestaat dat op enig moment "door de zure appel heen gebeten moet worden". In een (extreem) negatief scenario is dit mogelijk op de transitiedatum van 1 januari 2025 het

geval. Dit zal aan de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden worden gecommuniceerd.

### 3.3. Prioritering doelstellingen bij Invaren

Op 28 augustus 2023 bepaalden sociale partners de navolgende doelen:

Prioriteit	Doelstelling
1	Geen directe daling verwacht/ingegaan pensioen op basis van invaarkapitaal
2	Parallel naar rato: <ul style="list-style-type: none"><li>• Vulling solidariteitsreserve</li><li>• Compensatie toekomstige nadelen transitie</li></ul>
3	Directe stijging verwacht/ingegaan pensioen op basis van invaarkapitaal

De argumentatie bij deze geprioriteerde doelen is als volgt:

- Vorming van een minimum vereist eigen vermogen (MVEV) is verplicht. Het MVEV is voorlopig op 1% gesteld (nog nader definitief vast te stellen).
- Operationele reserves zijn eveneens verplicht te vormen. Verondersteld is dat hiervoor 1% extra benodigd is ten opzichte van de huidige reserveringen. Hier wordt in overleg met het pensioenfonds nog een meer exacte inschatting van gemaakt.
- In de besproken opzet werkt de solidariteitsreserve vooral ten gunste van huidige (en toekomstige) uitkeringsgerechtigden en bijna-gepensioneerden. De initiële vulling van de solidariteitsreserve is bepaald op 3%.
- Het benodigd budget voor compensatie is op 31 oktober 2023 geschat op (maximaal) 3% van het totale fondsvermogen ter compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek.
- Bij een dekkingsgraad vanaf 102% ontstaat ruimte om de solidariteitsreserve en het compensatiedepot te vullen. Afgesproken is om bij een dekkingsgraad boven 102% eerst de solidariteitsreserve met 1% vullen, vanaf 103% wordt het compensatiedepot met 1% gevuld. Vanaf 104% worden solidariteitsreserve en compensatiedepot evenredig verder aangevuld tot beide 3% bedragen. Vanaf een dekkingsgraad van 108% tot 120% wordt het vermogen toebedeeld aan het persoonlijk vermogen.

- In geval van een dekkinggraad tussen de 120% en 130% hebben sociale partners een voorkeur om de initiële vulling van de solidariteitsreserve van 3% met stapjes van 0,1% te verhogen tot 4%. Dat heeft tot gevolg dat de vulling uit overrendement in de jaren daarna minder benodigd is.

Dekkinggraad	MVEV + OR	Solidariteits-reserve	Compensatie	Persoonlijk vermogen
102,0%	2,0%	0,0%	0,0%	100,0%
103,0%	2,0%	<b>1,0%</b>	0,0%	100,0%
104,0%	2,0%	1,0%	<b>1,0%</b>	100,0%
105,0%	2,0%	<b>1,5%</b>	<b>1,5%</b>	100,0%
108,0%	2,0%	<b>3,0%</b>	<b>3,0%</b>	100,0%
109,0%	2,0%	3,0%	3,0%	<b>101,0%</b>
120,0%	2,0%	3,0%	3,0%	<b>112,0%</b>
130,0%	2,0%	<b>4,0%</b>	3,0%	<b>121,0%</b>
140,0%	2,0%	4,0%	3,0%	<b>131,0%</b>

In bovenstaande tabel is de samenvattende weergave van de verdeling van het vermogen opgenomen. De meer gedetailleerde tabel is opgenomen in bijlage 1.

De minimaal gewenste invaardekkinggraad waarbij naar verwachting de belangrijkste doelen van sociale partners gerealiseerd worden (vulling verplichte reserves, vormgeving compensatie, vulling solidariteitsreserve) is vastgesteld op 108%. De minimaal vereiste dekkinggraad is 102%. Wanneer de dekkinggraad zich naar dat niveau beweegt, is afgesproken dat de partijen de afspraken zoals hiervoor vastgelegd, nog nader toetsen naar de economische omstandigheden en situatie op dat moment. Het moment waarop partijen dat doen, wordt in paragraaf 8.3 nader toegelicht.

## 4. Invulling contract en vermogensverdeling

### Kernpunten samengevat:

- Sociale partners hebben als doelen bepaald:
  - 1) Geen directe daling verwacht/ingegaan pensioen op basis van inwaarkapitaal,
  - 2) Parallel naar rato: Vulling solidariteitsreserve en compensatie toekomstige nadelen van de transitie (in het bijzonder de afschaffing van de doorsneesystematiek).
  - 3) Directe stijging verwacht/ingegaan pensioen op basis van inwaarkapitaal.

### Toelichting:

Waar sociale partners de pensioenregeling hebben gedefinieerd, is het de taak van het pensioenfonds zorg te dragen voor de precieze invulling van het contract en de wijze van invaren. Onderdeel hiervan is het vaststellen van de vul- en uitdeelregels van de reserves, de rekenmethode bij invaren en de (her)verdeling van het fondsvermogen bij invaren. De keuzes die het pensioenfondsbestuur hierbij heeft gemaakt, hebben invloed gehad op de uitwerking van de keuzes die aan sociale partners waren. Dit is de essentie van het iteratieve proces van deze transitie.

### 4.1. Invulling contract

De contractkeuze is de solidaire premiereregeling. Hierbij is door sociale partners op 15 september 2022 en 3 november 2022 in principe het volgende bepaald. Sociale partners:

- Zijn voorstander van het nastreven van een bepaald pensioen in termen van vervangingsratio exclusief AOW.
- Hebben met betrekking tot de uitkeringsfase deelbesluiten genomen inzake het projectierendement (risicovrije rente + 0,0% opslag).
- Daarnaast is gekozen voor een spreidingsperiode van 5 jaar. Deze spreiding houdt in dat de gevolgen van een slecht of goed jaar over meerdere jaren worden verdeeld. Het voordeel van gespreide toekenning is dat actieve deelnemers die tijdens de compensatieperiode uit dienst gaan, niet overgecompenseerd worden én eventuele financiering niet in een keer hoeft te worden ingebracht.
- Hebben ten aanzien van compensatie voor de transitie besloten tot compensatie ineens. Dit wordt in hoofdstuk 6 nader beschreven.

- Wensen het partnerpensioen budgetneutraal te realiseren. De dekking wordt gewijzigd van een percentage van het bereikbare ouderdompensioen naar een dekking als percentage van het salaris. De dekking blijft op risicobasis.
- Per leeftijdscohort zal het pensioenfondsbestuur de risicohouding op basis van de te hanteren risicomaatstaven nader vastleggen. Dit in afstemming met sociale partners.

#### **4.2. Solidariteitsreserve**

Sociale partners geven aan welke doelen met de solidariteitsreserve beoogd worden te bereiken. Voor wat betreft de invulling van de solidariteitsreserve ligt het primaat bij het pensioenfondsbestuur. Het pensioenfondsbestuur bepaalt onder andere de maximale omvang van de solidariteitsreserve.

Er is door sociale partners uitvoerig gesproken over het vormen van een solidariteitsreserve.

- In zijn algemeenheid wordt het vormen van een solidariteitsreserve gezien als een belangrijk (buffer)mechanisme. Ten eerste om te voorkomen dat pech- en gelukgeneraties ontstaan en ten tweede om te voorkomen dat direct na de transitie naar het nieuwe stelsel de dan gevormde individuele pensioenkapitalen/pensioenuitkeringen verlaagd moeten worden.
- Het is wenselijk de groep bijna gepensioneerden te laten meeprofiteren van de werking van de solidariteitsreserve.
- Gezien de omvang van de buffer verwachten sociale partners dat de effectiviteit van de solidariteitsreserve het grootst is wanneer het primaire doel is om dalingen in reeds lopende pensioenuitkeringen te beperken. Daarbij accepteren sociale partners dat de solidariteitsreserve bij een slechtweersscenario (vijfde percentiel) of zeer slechtweersscenario (eerste percentiel) leeg kan raken, waardoor geen aanvulling mogelijk is.
- De sociale partners wensen het macro langlevenrisico en inflatierisico niet te financieren vanuit de solidariteitsreserve.
- Sociale partners wensen geen vulling van de solidariteitsreserve uit de premie die door werkgevers en werknemers wordt ingelegd. De premie komt volledig ten goede aan het vormen van pensioenkapitalen en de risicodekking voor het partnerpensioen. De variant waar de solidariteitsreserve alleen in de uitkeringsfase wordt ingezet, heeft de voorkeur van sociale partners.
- Een gewenste wijze van invulling is om de solidariteitsreserve bij de transitie initieel te vullen met een deel van de liggende reserve. De mate waarin dit mogelijk is, is afhankelijk gesteld van de hoogte van de reserves van het fonds op het transitiemoment.

- Er is uitvoerig gesproken over de vraag of een eventuele solidariteitsreserve uit enkel overrendement of ook (deels) uit de premie gefinancierd zou moeten worden. Medefinanciering uit de premie zou enerzijds als voordeel hebben dat er een zekere vulling is, maar heeft als nadeel dat van bijvoorbeeld seizoen krachten (een belangrijke en omvangrijke groep deelnemers in de sector) een solidaire bijdrage wordt gevraagd die in mindering wordt gebracht op de voor hen toch al lagere premie-inleg voor te vormen kapitalen.
- Sociale partners spraken de wens uit om de solidariteitsreserve initieel met 3% te vullen. In geval van een dekkingsgraad tussen de 120% en 130%, hebben sociale partners een voorkeur om de initiële vulling van de solidariteitsreserve van 3% te verhogen tot 4%. Ervan uitgaande dat oudere deelnemers en pensioengerechtigden een relatief groter deel van eventuele buffers krijgen en jongere deelnemers minder (als gevolg van lagere aanspraken op het transitiemoment) betekent dit dat deze maatregel een onevenwichtigheid helpt mitigeren die samenhangt met het volgende punt (vulling van de solidariteitsreserve uit overrendement). Uit berekeningen is gebleken dat naar verwachting een maximale omvang van de solidariteitsreserve van 4% voldoende is om - ook in "slecht weer scenario's" - de uitkeringen van pensioengerechtigden op peil te houden.
- In de daaropvolgende jaren wordt 4% van het positieve overrendement van alle deelnemers aan de solidariteitsreserve worden toegevoegd. Dit totdat het maximum van 4% is bereikt. Het risico neemt dan af naarmate de jaren vorderen.
- Het initieel op deze wijze vullen van de solidariteitsreserve levert extra welvaartswinst op voor de meeste actieven en voor toekomstige generaties. Alleen voor de ouderen is de welvaartswinst negatief doordat het kapitaal bij aanvang na invaren op basis van de standaardmethode lager is.
- De mogelijkheid om de solidariteitsreserve initieel te vullen is afhankelijk van de dekkingsgraad op het moment van invaren.
- Vanuit de dekkingsgraad moet naast de solidariteitsreserve ook verplichte reserves (MVEV en operationele reserve) worden gevuld. Tevens moet een compensatiedepot voor de afschaffing van de doorsneesystematiek worden gefinancierd.
- De stand van de dekkingsgraad op het moment van de transitie is cruciaal voor de mogelijkheden om de solidariteitsreserve initieel te vullen. Hiervoor zijn scenario's uitgewerkt en doorgerekend.
- Sociale partners hebben een prioritering aangebracht als het gaat om het verdelen van het dekkingsgraadoverschot over de verschillende doelen. Er zijn ook dekkingsgraadscenario's opgesteld die kunnen worden gebruikt op het moment van invaren.

Zoals aangegeven in paragraaf 3.3 hebben sociale partners de onderstaande doelen bepaald en geprioriteerd:

Prioriteit	Doelstelling
1	Geen directe daling verwacht/ingegaan pensioen op basis van invaarkapitaal
2	Parallel naar rato: <ul style="list-style-type: none"><li>• Vulling solidariteitsreserve</li><li>• Compensatie toekomstige nadelen transitie</li></ul>
3	Directe stijging verwacht/ingegaan pensioen op basis van invaarkapitaal

Projectierendement:

- Als uitgangspunt is gekozen om de hoogte van het projectierendement aan te laten sluiten bij de risicovrije rente met een opslag van 0,0%. Hierbij is een afhankelijkheid uitgewerkt en beoordeeld over de hoogte van de dekkingsgraad (hoe hoger de dekkingsgraad hoe lager de opslag) op het moment van de transitie. Met hierbij als randvoorwaarde dat de hoogte van het kapitaal na invaren minimaal gelijk blijft.
- Ten aanzien van het gehanteerde projectierendement is tevens een uitgangspunt dat gezorgd moet worden voor een zo vlak mogelijke uitkering en het zo veel als mogelijk voorkomen dat in de uitkeringsfase de uitkeringen verlaagd moeten worden.

### **4.3. Benodigde dekkingsgraad en procedure bij 'onderdekking'**

De minimaal gewenste invaardekkingsgraad waarbij naar verwachting de belangrijkste doelen van sociale partners gerealiseerd worden (vulling verplichte reserves, vormgeving compensatie, vulling solidariteitsreserve) is vastgesteld op 108%. De minimaal vereiste dekkingsgraad is 102%. Wanneer de dekkingsgraad zich naar dat niveau beweegt, is afgesproken dat de partijen de afspraken zoals hiervoor vastgelegd gedurende 2024 nog nader toetsen naar de economische omstandigheden en situatie op dat moment.



## **5. Inzicht in transitie-effecten**

Een belangrijk vereiste aan het transitieplan zijn de berekeningen van de transitie-effecten conform de werkwijze zoals vastgelegd in de Wet toekomst pensioen.

### Toelichting

*De keuzes van sociale partners tezamen met de invulling door het pensioenfonds bepalen de gevolgen voor de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. De transitie kan voor verschillende groepen in verschillende leeftijdscategorieën anders uitpakken. Een van de wettelijke vereisten aan het transitieplan is dat hierin inzicht gegeven wordt door middel van berekeningen. De berekening van de transitie-effecten moet plaatsvinden per leeftijdscohort.*

### **5.1. Toelichting leeftijdscohorten**

Voor het inzicht is gebruik gemaakt van leeftijdscohorten van 5 jaar, met onderscheid naar status actieve deelnemer, slapers en gepensioneerden.

### **5.1. Doelstelling en de maatstaven**

Sociale partners stellen de premie en de ambitie vast. De ambitie is een zo hoog mogelijk pensioen voor alle generaties, gegeven het gewenste risico. Het uitgangspunt daarbij is een spaarpremie van 19,0%.

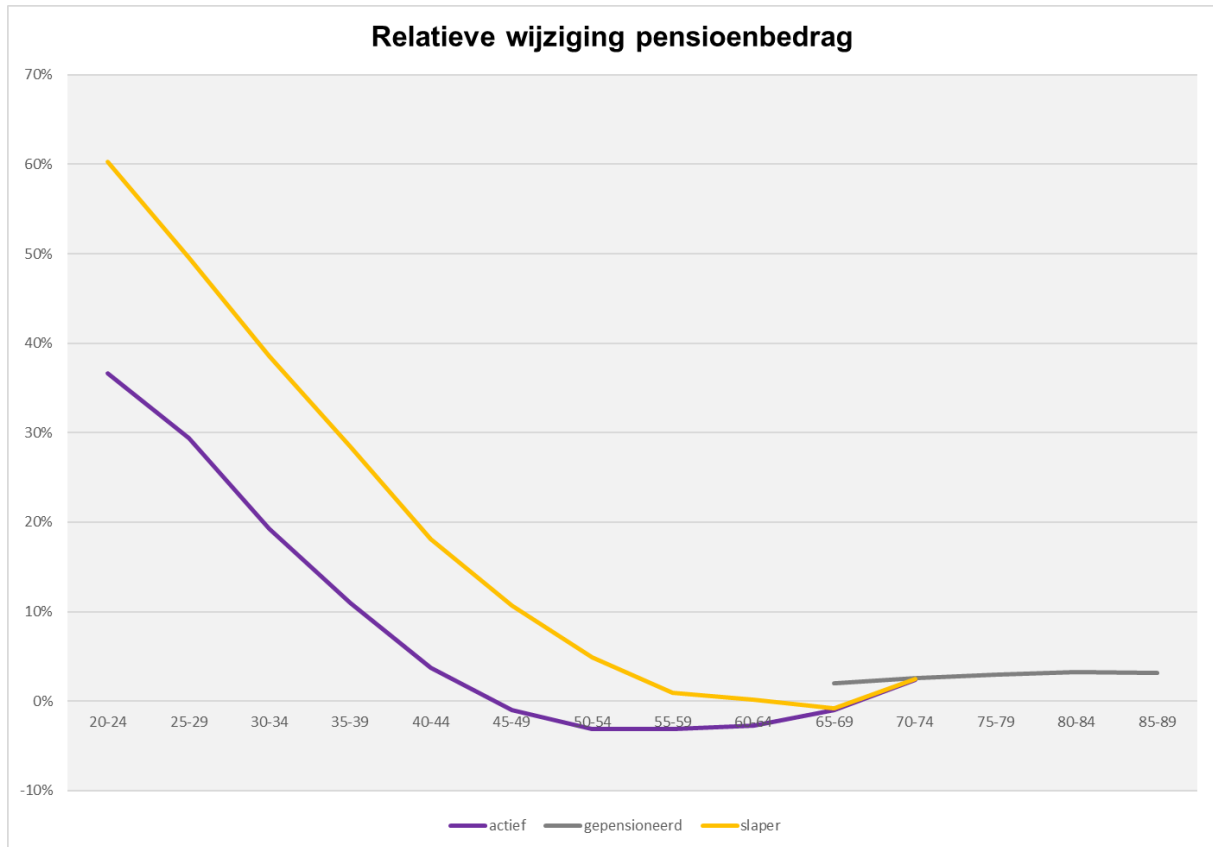
De doelstelling voor de nieuwe regeling die de sociale partners hieruit hebben afgeleid, is een vervangingsratio van 40% op de pensioendatum voor een nieuwe deelnemer van 21 jaar met een startsalaris van € 21.000. Dit komt overeen met de verwachte vervangingsratio in de huidige regeling, uitgaande van een opbouw tussen de 1,17% (opbouw 2023) en de verwachte opbouw 2024 en een mate van bijhouden van de prijsinflatie van 50%.

Deze vervangingsratio komt overeen met een vervangingsratio van 35% als de uitkering gedurende de hele verwachte uitkeringsduur wordt bepaald.

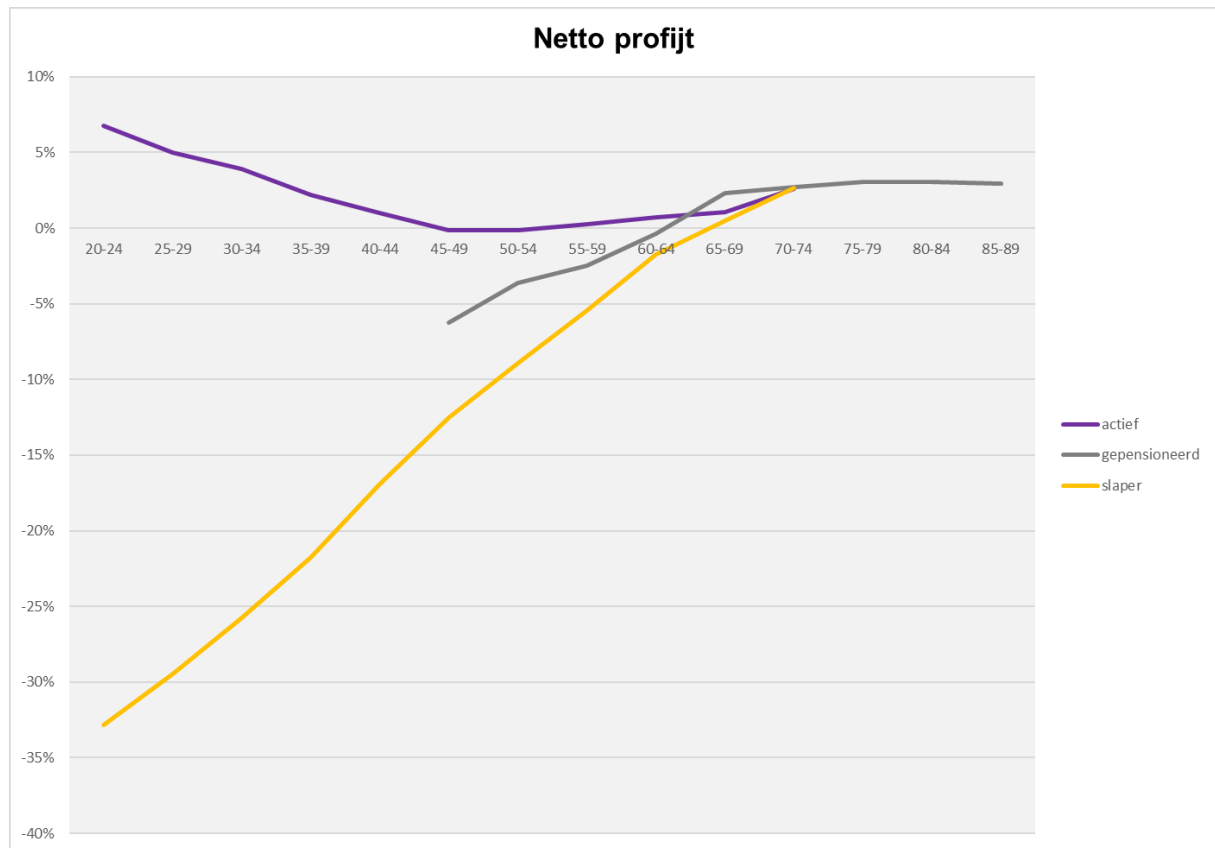
Daarnaast hebben de sociale partners de wens uitgesproken dat in beginsel niemand in het nieuwe stelsel er op achteruit gaat in termen van pensioenbedrag, uitgaande van het verwachte scenario (het mediane scenario in de invaarsjablonen).

## 5.2. Netto (of bruto) profijtberekeningen per leeftijdscohort

De overgang naar de nieuwe regeling leidt tot de volgende relatieve verandering van het pensioenbedrag



Uitgedrukt in netto profijt leidt dit tot het volgende overzicht:



Onderstaand zijn alle uitkomsten als percentage weergegeven voor alle leeftijdscohorten:

leeftijdscohort	Netto profijt effect (%)			Relatieve verandering pensioenbedrag (in %) Verwacht scenario basis			Relatieve verandering pensioenbedrag (in %) Optimistisch scenario basis			Relatieve verandering pensioenbedrag (in %) Pessimistisch scenario basis		
	actief 116%	slaper	gepensioneerd	actief	slaper	gepensioneerd	actief	slaper	gepensioneerd	actief	slaper	gepensioneerd
	20-24	7%	-33%		37%	60%		265%	695%		-31%	-77%
25-29	5%	-29%		29%	50%		223%	540%		-32%	-73%	
30-34	4%	-26%		19%	39%		162%	392%		-31%	-69%	
35-39	2%	-22%	-14%	11%	28%		116%	277%		-30%	-63%	
40-44	1%	-17%		4%	18%		77%	176%		-28%	-53%	
45-49	0%	-13%	-6%	-1%	11%		50%	109%		-25%	-40%	
50-54	0%	-9%	-4%	-3%	5%		31%	63%		-19%	-29%	
55-59	0%	-5%	-2%	-3%	1%		21%	35%		-14%	-18%	
60-64	1%	-2%	0%	-3%	0%		13%	19%		-8%	-8%	
65-69	1%	0%	2%	-1%	-1%	2%	9%	10%	10%	-2%	-2%	2%
70-74	3%	3%	3%	2%	2%	3%	10%	10%	9%	2%	3%	3%
75-79			3%			3%			8%			3%
80-84			3%			3%			6%			3%
85-89			3%			3%			5%			3%
90-94												
95-99												

Een positief percentage van 11% betekent dat de nieuwe regeling tot een 11% hoger pensioen leidt dan in de huidige regeling.

De uitkomsten van het netto profijt laten zien dat:

- met name jonge slapers er op achteruit gaan. Dit wordt veroorzaakt door de veronderstelde resultaten in het huidige stelsel. In de gebruikte DNB-scenarioset loopt de gemiddelde rente fors op (naar ruim 6%). Dat heeft tot gevolg dat de premie bijdraagt aan de dekkingsgraad (bij een feitelijke premie gebaseerd op een gedempte premie, maar in het bijzonder bij een vaste feitelijke premie). Deze bijdrage aan de dekkingsgraad komt alle deelnemers ten goede door hogere indexaties. De netto profijt berekeningen laten een herverdeling van toekomstige opbouw (met name bij toekomstige generaties) naar reeds opgebouwd pensioen (huidige generaties) zien. Bij transitie naar het solidaire contract valt dit 'voordeel' weg en resulteert een negatief netto profijt. Gesteld kan worden dat dit slechts een modelmatige uitkomst is, in werkelijkheid zal in dergelijke economische scenario's het premiebeleid worden aangepast.

Bij de uitkomsten op basis van het pensioenbedrag:

- zijn de uitkomsten in het verwacht scenario hoger dan in de huidige regeling, behalve voor oudere actieve deelnemers. De achteruitgang die ontstaat door afschaffing van de doorsneesystematiek wordt niet volledig goedge maakt door compensatie.
- zijn de uitkomsten in het optimistisch scenario hoger dan in de huidige regeling
- zijn de uitkomsten in het pessimistisch scenario tot de pensioenleeftijd lager dan in de huidige regeling en voor gepensioneerden hoger. Dit laatste komt door de werking van de solidariteitsreserve.
- Bij de slapers nemen de verwachte uitkomsten fors toe. Het offensievere beleggingsbeleid heeft hogere verwachte uitkomsten tot gevolg. Er is daarnaast geen sprake van een fiscale begrenzing in het nieuwe stelsel. De effecten bij slapers worden bovendien niet gedempt met nieuwe premie-inleg.

### 5.3. Verkende financiële en economische scenario's

Voor het transitieplan zijn de effecten onderzocht van een 10% hogere en een 10% lagere dekkinggraad, alsmede het effect van een 2%-punt hogere en lagere rente.

Gevoeligheid dekkinggraad.

Bij een dekkinggraad van 106% ontstaat het volgende beeld:

DKG 106%	Netto profijt effect (%)			Verwacht scenario 106%			Optimistisch scenario 106%			Pessimistisch scenario 106%		
	actief 106%	slaper 106%	gepensioneerd 106%	actief	slaper	gepensioneerd	actief	slaper	gepensioneerd	actief	slaper	gepensioneerd
20-24	8%	-35%		36%	53%		259%	617%		-30%	-77%	
25-29	6%	-32%		29%	43%		215%	477%		-31%	-73%	
30-34	5%	-28%		18%	32%		154%	345%		-30%	-70%	
35-39	3%	-24%	-17%	10%	22%		108%	241%		-29%	-64%	
40-44	2%	-20%		2%	12%		70%	149%		-27%	-55%	
45-49	0%	-16%	-9%	-2%	5%		44%	89%		-25%	-42%	
50-54	0%	-12%	-7%	-5%	0%		25%	48%		-19%	-31%	
55-59	0%	-9%	-6%	-5%	-4%		14%	23%		-14%	-22%	
60-64	-1%	-5%	-4%	-5%	-5%	-2%	6%	9%	4%	-10%	-12%	-2%
65-69	-2%	-3%	-1%	-5%	-5%	-2%	2%	2%	3%	-6%	-6%	-2%
70-74	-1%	0%	0%	-2%	-1%	-1%	3%	3%	3%	-1%	-1%	-1%
75-79			0%			-1%			2%			0%
80-84			0%			0%			2%			0%
85-89			0%			0%			1%			1%
90-94												
95-99												

Geconcludeerd kan worden dat de netto profijt uitkomsten en de pensioenbedragen een gering effect laten zien ten opzichte van de uitkomst bij 116%. De relatieve effecten blijven redelijk gelijk.

Bij een dekkinggraad van 126% ontstaat het volgende beeld:

DKG 126%	Netto profijt effect (%)			Verwacht scenario 126%			Optimistisch scenario 126%			Pessimistisch scenario 126%		
	actief 126%	slaper 126%	gepensioneerd 126%	actief	slaper	gepensioneerd	actief	slaper	gepensioneerd	actief	slaper	gepensioneerd
20-24	6%	-31%		37%	66%		271%	769%		-32%	-77%	
25-29	4%	-28%		30%	55%		231%	597%		-33%	-73%	
30-34	3%	-24%		20%	44%		169%	437%		-32%	-68%	
35-39	2%	-20%	-12%	12%	34%		123%	312%		-31%	-62%	
40-44	0%	-15%		5%	23%		84%	201%		-29%	-52%	
45-49	0%	-10%	-4%	1%	15%		56%	128%		-26%	-38%	
50-54	0%	-6%	-1%	-1%	9%		37%	78%		-20%	-26%	
55-59	1%	-3%	0%	-1%	5%		28%	47%		-13%	-16%	
60-64	2%	1%	2%	0%	4%		20%	29%		-6%	-5%	
65-69	3%	3%	5%	2%	2%	5%	16%	17%	17%	0%	0%	5%
70-74	5%	5%	5%	5%	5%	5%	16%	16%	15%	5%	5%	5%
75-79			5%			6%			13%			6%
80-84			5%			6%			10%			6%
85-89			5%			5%			8%			5%
90-94												
95-99												

Ook hier kan geconcludeerd worden dat de uitkomsten zowel voor netto profijt als pensioenbedragen slechts gering wijzigen. In het verwachte scenario ervaren bijna alle cohorten en deelnemersgroepen een positief effect.

Bij een rente van plus 2% ontstaat het volgende beeld:

Plus 200bps	Bruto profijt effect (%)			Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)			Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)			Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)		
				Verwacht scenario +200			Optimistisch scenario +200			Pessimistisch scenario +200		
	actief +200bps	slaper +200bps	gepensioneerd +200bps	actief	slaper	gepensioneerd	actief	slaper	gepensioneerd	actief	slaper	gepensioneerd
20-24	28%	-52%		74%	-13%		344%	294%		-11%	-87%	
25-29	22%	-48%		59%	-13%		268%	236%		-13%	-84%	
30-34	16%	-43%		43%	-13%		189%	180%		-13%	-80%	
35-39	9%	-39%	-21%	30%	-13%		131%	133%		-13%	-75%	
40-44	4%	-33%		21%	-11%		88%	91%		-12%	-65%	
45-49	-1%	-27%	-13%	15%	-8%		61%	61%		-10%	-51%	
50-54	-4%	-21%	-10%	14%	-5%		42%	38%		-3%	-36%	
55-59	-5%	-15%	-8%	12%	-3%		31%	22%		0%	-22%	
60-64	-4%	-9%	-5%	7%	0%		19%	14%		1%	-9%	
65-69	-2%	-4%	-1%	1%	0%	4%	9%	8%	10%	-1%	-2%	3%
70-74	0%	0%	0%	4%	4%	5%	10%	10%	9%	4%	4%	4%
75-79						5%			8%			4%
80-84						5%			7%			5%
85-89						4%			6%			4%
90-94												
95-99												

Geconcludeerd kan worden dat bij een hogere rente het kapitaal voor invaren voor jonge deelnemers fors lager is. Hierdoor gaan jongere slapers er in het netto profijt op achteruit.

Bij een rente van min 2% ontstaat het volgende beeld:

Min 200bps	Bruto profijt effect (%)			Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)			Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)			Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)		
				Verwacht scenario -200			Optimistisch scenario -200			Pessimistisch scenario -200		
	actief -200bps	slaper -200bps	gepensioneerd -200bps	actief	slaper	gepensioneerd	actief	slaper	gepensioneerd	actief	slaper	gepensioneerd
20-24	13%	12%		16%	209%		242%	1624%		-47%	-58%	
25-29	14%	12%		18%	170%		234%	1198%		-45%	-54%	
30-34	15%	13%		11%	131%		178%	824%		-45%	-50%	
35-39	16%	13%	4%	6%	97%		133%	548%		-43%	-46%	
40-44	17%	13%		-2%	62%		87%	325%		-41%	-39%	
45-49	17%	13%	8%	-8%	36%		54%	186%		-37%	-30%	
50-54	17%	12%	9%	-12%	17%		29%	103%		-33%	-23%	
55-59	15%	10%	9%	-13%	5%		19%	56%		-27%	-16%	
60-64	11%	9%	8%	-10%	-1%		14%	29%		-18%	-9%	
65-69	7%	8%	8%	-4%	-3%	-1%	14%	16%	14%	-6%	-5%	-2%
70-74	7%	7%	7%	-1%	-1%	-1%	13%	12%	12%	-1%	-1%	-1%
75-79						0%			10%			1%
80-84						1%			7%			1%
85-89						4%			5%			2%
90-94												
95-99												

Hierbij kan geconcludeerd worden dat in termen van netto profijt uitkomsten, voor iedereen een positief effect te zien is, in het nieuwe stelsel. Voor de actieven geldt dat de afschaffing van de doorsneesystematiek in dit scenario leidt tot een grotere achteruitgang in de pensioenbedragen.

In het algemeen kan gesteld worden dat de uitkomsten geen directe aanleiding geven om tot een andere prioritering bij invaren over te gaan.

- Een lagere dekkingsgraad leidt, in het verwachte scenario, tot een groter verschil met de huidige regeling voor de oudere actieve deelnemers. Op dit moment lijkt er echter geen ruimte om tot een hogere compensatie dan 3% (zie hoofdstuk 6) over te gaan.
- Een wijziging van de rente lijkt weinig effect te hebben op de benodigde compensatie.

#### 5.4. Toetsing uitkomsten aan doelstelling en maatstaven

Sociale partners hebben geconstateerd dat de gestelde grenzen uit paragraaf 5.1 worden behaald op basis van de vervangingsratio zoals op de DNB scenarioset van 30 juni 2023 berekend. Op basis van de relatieve pensioenbedragen zoals gepresenteerd in paragraaf 5.2 hebben sociale partners geconstateerd dat oudere actieven in het verwachte scenario er nog beperkt op achteruitgaan. Sociale partners hebben de wens uitgesproken dat deze groep hiervoor gecompenseerd wordt. Zie het volgende hoofdstuk voor een nadere invulling.

## 6. Compensatie

### Kernpunten samengevat:

- Bepaalde groepen actieve deelnemers worden aanvullend gecompenseerd.
- Compensatie vindt ineens plaats, op het moment van transitie.
- Compensatie vindt plaats vanuit het fondsvermogen.

### Toelichting:

Een evenwichtige transitie vereist weloverwogen besluitvorming over adequate en kostenneutrale compensatie. Het vastleggen van de afspraken hierover en de overwegingen die hieraan ten grondslag liggen is een wettelijk vereiste van het transitieplan. Een randvoorwaarde in de wet is dat er sprake is van een adequate en kostenneutrale compensatie. Deze compensatie is niet verplicht. Maatwerk op niveau van de cao of pensioenregeling is nodig. Dit betekent ook dat sociale partners in gezamenlijkheid hebben besloten over de noodzaak tot compensatie en de verdeling van de compensatie over de verschillende leeftijdscohorten.

### 6.1. Nut en noodzaak compensatie

De sociale partners hebben besloten tot compensatie.

Sociale partners hebben als bron voor compensatie de onderstaande opties overwogen:

- Compensatie uit premie.
- Toekenning van extra vermogen aan bepaalde leeftijdsgroepen bij invaren.  
Het is mogelijk om in de standaardmethode met vermogen te schuiven, met een maximum van 5% ten behoeve van de solidariteitsreserve en compensatie als de dekkingsgraad lager is dan 105%.
- Vormen van een compensatiedepot waaruit jaarlijks aanvullende compensaties worden verleend aan bepaalde leeftijdsgroepen.
- Compensatie buiten de pensioensfeer.

In de vergadering van 21 maart 2023 spraken sociale partners de voorkeur uit om als bron voor compensatie het vermogen aan te wenden. Op 23 mei 2023 bespraken sociale partners het vraagstuk rondom compensatie verder in kwalitatieve zin. In deze bespreking zijn de volgende afwegingen gemaakt:

- De basis die gehanteerd wordt in de beoordeling of deelnemers en pensioengerechtigden er in de nieuwe situatie op voor- of achteruitgaan, zijn de verwachte vervangingsratio's. Hierbij is een belangrijke doelstelling dat pensioengerechtigden voor en na de transitie dezelfde uitkering genieten. In de vergadering van 31 oktober 2023 hebben sociale partners uitgesproken dat de doelstelling is dat de relatieve pensioenbedragen in beginsel niet lager worden in het nieuwe stelsel.
- Er is in de transitie sprake van een uitruil tussen individuele pensioenvermogens, de toe te kennen compensatie en de hoogte van de solidariteitsreserve.
- Het uitgangspunt is dat geen groepen worden bevoordeeld ten koste van andere groepen. Het is de wens om in de transitie de mogelijke nadelen voor bepaalde groepen te compenseren, zodat er na de transitie een evenwichtige situatie ontstaat waarin reserves op een evenwichtige wijze gevuld en in stand gehouden kunnen worden.
- Afhankelijk van de hoogte van de dekkingsgraad voorafgaand aan het invaarmoment, zal er gecompenseerd worden. Indien dan onvoldoende middelen beschikbaar blijken, is het korten van de dan aanwezige aanspraken en mogelijk rechten de te bewandelen route.

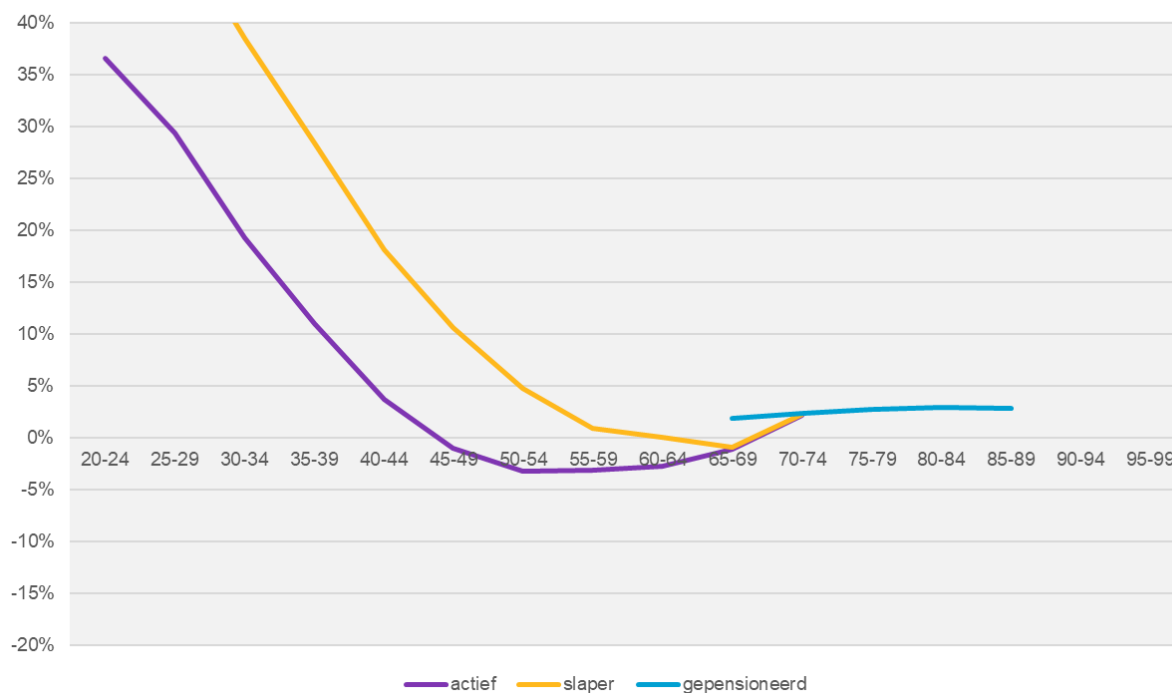
## **6.2. Overwegingen compensatie**

In de overleggen van sociale partners op 16 juni en 31 juli 2023 is uitgebreid en besluitvormend gesproken over de compensatie die benodigd is om negatieve gevolgen (in termen van een lager verwacht pensioenresultaat als gevolg van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, in het bijzonder de afschaffing doorsneesystematiek) te compenseren. Hierbij is ook gerekend met de door het bestuur vastgestelde lifecycle – inclusief het opheffen van de leenrestrictie. Sociale partners hebben daarbij onder andere gesproken over de afbakening van de doelgroep die gecompenseerd wordt, over de maatstaven hiervoor en de invulling, als ook over de financiering van de compensatie. Het pensioenfondsbestuur heeft de effecten van invaren op de compensatielast inzichtelijk gemaakt.

Op 31 oktober is door de pensioenadviseur inzichtelijk gemaakt wat de effecten van het afschaffen van de doorsneesystematiek en het invaren zijn, uitgedrukt in relatieve pensioenbedragen. De onderstaande grafiek toont de effecten van invaren vóór compensatie.



### Verwacht scenario

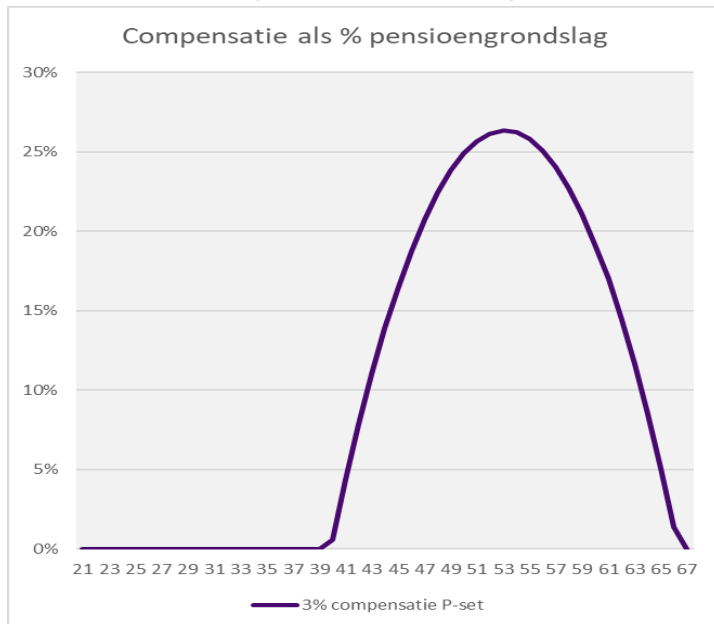


Uit de berekeningen blijkt dat oudere actieve deelnemers in het nieuwe stelsel er op achteruit gaan. Dit komt met name door de afschaffing van de doorsneesystematiek. Ook de slapers net voor de pensioendatum gaan er op achteruit.

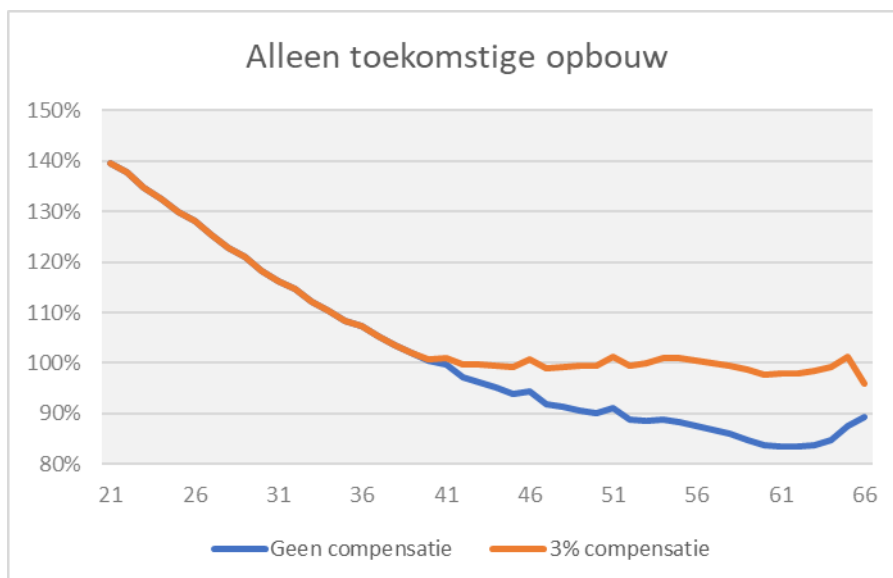
Sociale partners zijn van mening dat een compensatie voor deze deelnemersgroepen passend en evenwichtig is. Het is wenselijk de groep die erop achteruitgaat goed te duiden en daarbij in beeld te brengen wat de specifieke kenmerken van deze groep en de individuele werknemers zijn. De verwachting is dat de deelnemers in deze groep lage salarissen hebben, al dan niet in combinatie met een kort dienstverband. Compenseren houdt in herverdelen, niet alleen tussen jonge en oudere deelnemers, maar wellicht ook tussen deelnemers die lang of kort bij het pensioenfonds zijn aangesloten. Sociale partners hebben eerder afgesproken dat alle werknemers gelijkwaardig overgaan naar het nieuwe stelsel. Zij vinden het niet acceptabel deelnemers aan het einde van een langdurig dienstverband te moeten uitleggen dat hun pensioenuitkering door de wetwijziging lager is dan verwacht. Het is aan sociale partners zorg te dragen voor een evenwichtige verdeling.

De achteruitgang komt deels door de afschaffing van de doorsneesystematiek, waardoor de deelnemers vanaf 40 jaar minder pensioen opbouwen dan in het huidige stelsel.

Om hiervoor te compenseren is een compensatiestafel ontworpen.

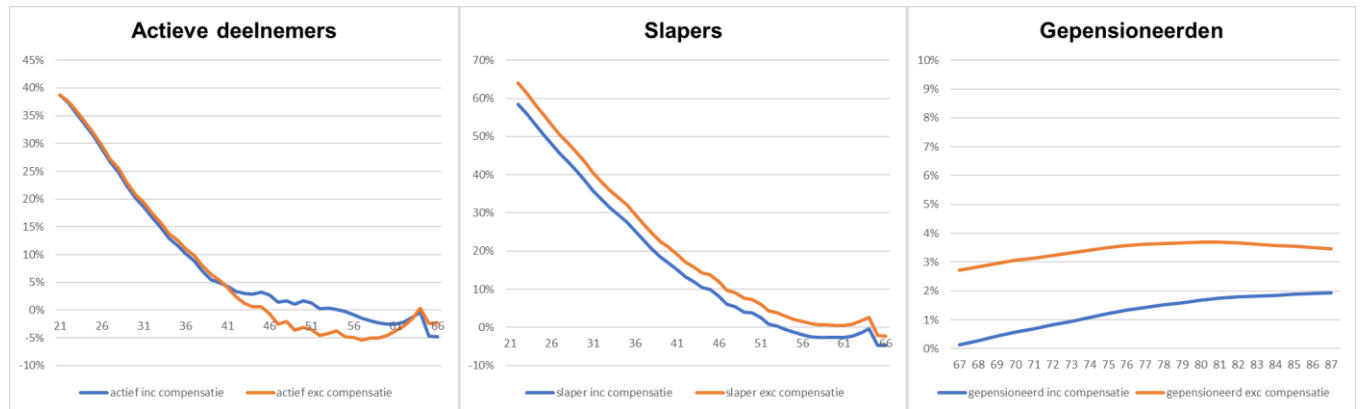


De compensatie wordt toegekend als percentage van de pensioengrondslag en kost, uitgedrukt in vermogen, 3% van het vermogen. Met deze compensatie worden deelnemers, voor toekomstige pensioenopbouw, vrijwel volledig gecompenseerd voor het afschaffen van de doorsneesystematiek.



Het vullen van een compensatiedepot met 3% van het vermogen heeft gevolgen voor de totale transitie. Dit heeft tot gevolg dat voor alle deelnemers het invaarkapitaal wordt verlaagd. Dit leidt

tot lagere pensioenbedragen. Omdat actieve deelnemers vanaf 40 jaar relatief veel pensioen hebben opgebouwd, ervaren zij, ondanks de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek, nog steeds een achteruitgang in pensioenbedrag.



Het vullen van het compensatiedepot heeft tot gevolg dat slapers vanaf 55 jaar in pensioenbedrag er naar verwachting nog beperkt op achteruit gaan. De positieve marge voor de gepensioneerden neemt ook af. Sociale partners zijn hierom van mening dat geen aanvullende compensatie voor de achteruitgang van oudere actieve deelnemers via het compensatiedepot benodigd is, omdat de achteruitgang niet veroorzaakt wordt door de afschaffing van de doorsneesystematiek maar door het invaren van opgebouwd pensioen.

Wel geven zij het bestuur van het pensioenfonds mee om, als de dekkingsgraad bij invaren hiertoe gelegenheid geeft, te onderzoeken of de oudere actieve deelnemers en oudere slapers door het verdelen van het invaarkapitaal aanvullend gecompenseerd kunnen worden voor de achteruitgang bij invaren op basis van de standaardmethodiek.

### 6.3. Besluiten doelstellingen compensatie

1. Sociale partners hebben besloten het pensioenfonds te vragen de bestaande pensioenrechten in te varen in het nieuwe pensioenstelsel. Daarmee worden onder andere deelnemers met een lager verwacht pensioen in het nieuwe stelsel voor een belangrijk deel gecompenseerd (naast andere voordelen die eerder zijn benoemd).
2. Sociale partners vinden het evenwichtig dat groepen actieve deelnemers (uitgegaan wordt van de leeftijden 40-67) aanvullend gecompenseerd worden om de achteruitgang in verwacht pensioen na het invaren vanwege de afschaffing van de doorsneesystematiek,

ook te compenseren. Sociale partners achten een bijdrage van 3% door alle deelnemers hiervoor evenwichtig en goed uitlegbaar. Daarbij komt dat 40-minners daardoor weliswaar een iets lager startkapitaal in de nieuwe regeling hebben, maar dat verwacht mag worden dat zij in het nieuwe stelsel een grotere kans hebben op een beter pensioenresultaat dan in het huidige stelsel. Dit komt door het offensievere beleggingsbeleid dat mogelijk is en de lange beleggingshorizon.

3. Sociale partners hebben het pensioenfonds verzocht deze compensatie die is berekend op 3% van de dekkingsgraad te financieren uit het fondsvermogen. Op deze wijze is er solidariteit tussen alle deelnemers die op het moment van invaren deelnemer zijn in het pensioenfonds. Voorkomen wordt dat er een herverdeling plaatsvindt van toekomstige premie-inleg van een andere groep deelnemers naar de groep huidige te compenseren deelnemers. Bovendien moet de premie nu en in de toekomst bestemd blijven voor pensioenopbouw van alle actieve deelnemers en niet (deels) ten goede komen aan een beperkte groep 'oudere' deelnemers.

#### **6.4. Moment van compensatie**

De Wet toekomst pensioenen biedt verschillende methoden om de compensatie vorm te geven; namelijk ineens of gespreid middels een depot. Sociale partners zijn zich bewust van de voor- en nadelen van beide systemen.

Compensatie ineens op transitiedatum heeft als voordeel:

- Dat de compensatie en financiering daarvan na de transitie meteen is geregeld.
- De administratieve eenvoud.
- Er geen compensatiedepot en/of periodieke stortingen nodig zijn in de nieuwe pensioenregeling.
- Dat alleen huidige deelnemers worden gecompenseerd.

Als nadelen zijn onderkend dat:

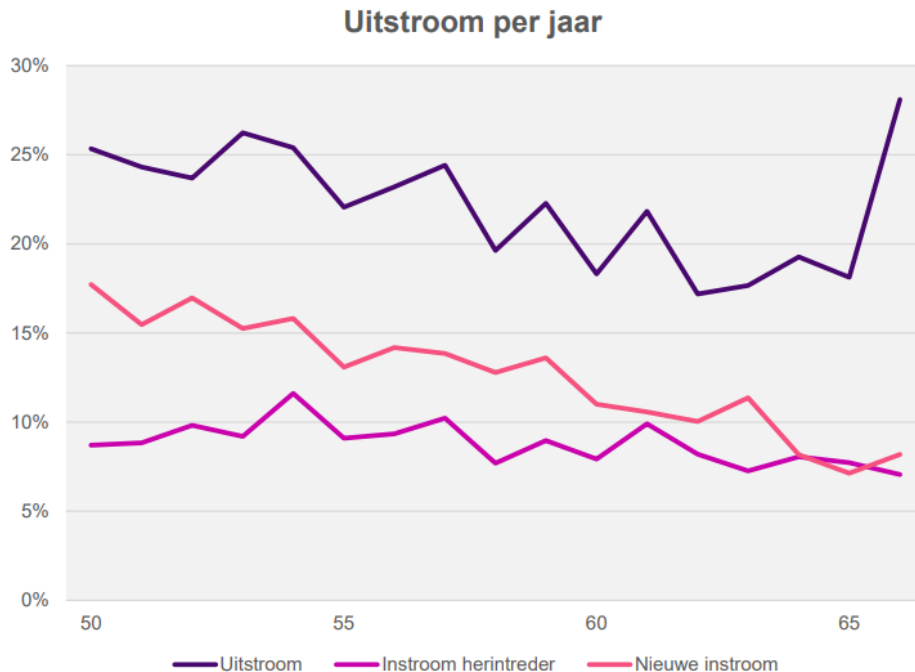
- Het moeilijker is om een 'eerlijke' methode voor vaststelling compensatie te bepalen.
- Er een grotere kans is dat deelnemers over- of onder gecompenseerd worden.
- Er een kans bestaat op gedragsprikkel (mede afhankelijk van de omvang van de compensatie). Dit laatste nadeel achten sociale partners onwaarschijnlijk in deze bedrijfstakken.

Op het punt van compensatie is zeer goede en heldere communicatie aan de deelnemers vereist, waarvoor sociale partners zullen zorgdragen.

Sociale partners hebben als doelstelling overcompensatie zoveel mogelijk te voorkomen, maar realiseren zich ook dat een zekere mate van overcompensatie in beide methoden aan de orde zal zijn. Bij compensatie ineens betreft het personen die door het invaren geen nadeel in termen van een lagere vervangingsratio zullen hebben maar die wel compensatie ontvangen omdat zij, op grond van hun leeftijd en het feit dat er andere deelnemers (vaak met een korte diensttijd/opgebouwd pensioen) wel nadeel ondervinden vanwege wet- en regelgeving dezelfde compensatie ontvangen. Dit geldt des te meer voor de deelnemers in deze groep die kort na het invaarmoment de sector verlaten en niet terugkeren als herintreder. Bij gespreide compensatie vanuit een compensatiedepot profiteren vooral nieuwe instromers (zo'n 5 – 20%, zie onderstaande grafiek). Dit zijn mensen die nimmer hebben bijgedragen aan het vermogen waaruit het depot wordt gevormd, maar daarvan wel profiteren omdat ze in de leeftijdscategorie zitten waarvoor het depot is gevormd. Op grond van wet- en regelgeving mag geen onderscheid gemaakt worden tussen deelnemers die deelnemer zijn op transitiedatum en deelnemers die na transitiedatum deelnemer worden.

Om te beoordelen welke van de twee methodes (keuze voor compensatie ineens of middels een compensatiedepot) tot betere resultaten (minder overcompensatie) kan leiden, is gekeken naar de blijf- en uittredingskansen van de beoogde groep voor compensatie (actieve deelnemers in de leeftijdscategorie 40-plussers). Zo zou met een depot een (geringe) besparing kunnen worden behaald als in de hogere leeftijdscohorten de uitstroom groter is dan de instroom. Er moet echter ook worden voorkomen dat de schijn wordt gewekt dat de sector het aannemen van oudere werknemers uitsluit vanwege hogere kosten. Hieruit is het navolgende gebleken (zie grafiek):

## Uittreding per jaar



De uitstroom is 20-25% per jaar (gemiddelde van 2020 – 2022) en redelijk gelijk voor alle leeftijden. Het deelnemersbestand groeit jaarlijks met 10% door herintreders en zo'n 10-15% door nieuwe instroom. Niet te onderzoeken valt of de herintreders dezelfde zijn als degenen die het jaar daarvoor zijn vertrokken, maar in sectoren met veel seizoenswerk lijkt dit niet onlogisch. Dit betekent dat een compensatie ineens terecht komt bij 75-80% van de deelnemers die (in meerdere of mindere mate) heeft bijgedragen aan het vermogen waaruit de compensatie wordt gefinancierd. Dit is wellicht nog een hoger percentage indien in de groep uittrekders ook mensen zitten die in de jaren daarna herintreden. Dat is afgewogen tegen een groep nieuwe indiensttrekders die bij de vorming van een depot zou profiteren van compensatie terwijl ze geen nadeel ondervinden, omdat zij mogelijk gecompenseerd zijn in een sector van waaruit ze deze sectoren instromen en evenmin hebben bijgedragen aan de vorming van het vermogen waaruit de compensatie wordt gefinancierd. Dit vinden sociale partners onevenwichtig. Dat gevoegd bij de kwalitatieve voordelen van compensatie ineens, waaronder administratieve en communicatieve eenvoud en de relatief geringe omvang (3% van de dekkingsgraad) van de bijdrage die wordt gevraagd van alle deelnemers om de compensatie te financieren, geeft de doorslag om voor een compensatie ineens te kiezen.

## **6.5. Besluit compensatiemoment**

4. Sociale partners hebben op 31 juli 2023 besloten de benodigde compensatie ineens op transitiedatum toe te kennen en niet middels een compensatiedepot over de komende jaren te spreiden.

## **7. Verantwoording proces**

Om te verantwoorden dat de gemaakte keuzes leiden tot een evenwichtige transitie, achten sociale partners het van belang om aan te tonen dat zoveel mogelijk inzicht is verkregen in de verschillende perspectieven en dat deze zorgvuldig zijn meegewogen. Onderstaand wordt dit toegelicht.

### **7.1. Besluitvormingsproces op hoofdlijnen**

Het transitieplan is tot stand gekomen in de wisselwerking tussen sociale partners en het bestuur van het pensioenfonds. Door middel van een iteratief proces zijn besluiten tot stand gekomen die naar de mening van sociale partners evenwichtig zijn. Sociale partners hebben daarbij uitgebreid stilgestaan bij alternatieven om de gemaakte keuzes te kunnen onderbouwen.

In de voorgaande onderdelen zijn de inhoudelijke overwegingen en onderbouwing die ten grondslag liggen aan de gemaakte keuzes aan de orde geweest. Hoewel verschillende partijen betrokken bij het proces op bepaalde onderdelen een verschillend perspectief konden hebben, menen sociale partners dat door intensief overleg en iteraties voldoende waarborgen zijn getroffen om ervoor te zorgen dat alle perspectieven voldoende in beeld zijn gekomen en meegewogen.

### **7.2. Invulling hoorrecht**

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

### **7.3. Toelichting overige vormen van betrekken achterbannen**

Alle betrokken partijen hebben tijdens het proces hun achterbannen periodiek geïnformeerd over de voortgang, de stappen en deelbesluiten. Tenslotte is het transitieplan in de maand oktober 2023 ter instemming voorgelegd aan de leden van alle verenigingen.



## **8. Samenvatting en conclusie evenwichtigheid**

Een van de hoofddoelen van dit transitieplan is om te onderbouwen dat het geheel aan gemaakte afspraken evenwichtig is. Onderstaand wordt deze onderbouwing gerecapituleerd.

### **8.1. De samenhang van de gemaakte keuzes**

Sociale partners beoordelen de gemaakte afspraken met oog voor de bevindingen zoals weergegeven in de eerdere hoofdstukken, als evenwichtig.

### **8.2. De evenwichtigheid van het geheel: kwalitatief en kwantitatief**

Bovenstaand oordeel is gebaseerd op de volgende kwalitatieve overwegingen:

- Zo veel mogelijk compensatie bieden voor een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling (onder andere als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek).
- Ingegane pensioenuitkeringen op peil en zo veel als mogelijk stabiel houden.
- Beperken van herverdeling tussen generaties.

In de uitwerking van de nieuwe pensioenregeling constateren sociale partners dat de voorgenomen transitie (inclusief de door het pensioenfonds te nemen beleidsbeslissingen over invaren, compensatie, solidariteitsreserve e.d.) in voldoende mate beantwoordt aan deze drie kwalitatieve doelstellingen. Daarnaast hebben sociale partners gekeken naar kwantitatieve maatstaven, zoals de vervangingsratio's, de verwachte pensioenuitkeringen en het netto profijt voor alle generaties.

### **8.3. Onvoorziene omstandigheden**

Sociale partners zullen in de periode voorafgaand aan de transitiedatum stilstaan bij de realiteit van een veranderende omgeving en hierover nauw contact houden met het pensioenfonds. Er kunnen zich immers, voorafgaand aan de transitiedatum, onvoorziene omstandigheden voordoen die van invloed zijn op de evenwichtigheid van de afspraken. Om ook dan evenwichtigheid te borgen maken sociale partners vooraf afspraken maken over de wijze waarop dit wordt gemonitord en wanneer dit tot welke stappen moet leiden. Hierbij kan worden gedacht aan een wijziging in de financiële positie van het fonds of een wijziging in de rente in een mate die niet in eerder beschreven paragrafen aan de orde zijn geweest.

De minimaal gewenste invaardekkingsgraad waarbij naar verwachting de belangrijkste doelen van sociale partners gerealiseerd worden (vulling verplichte reserves, vormgeving compensatie, vulling solidariteitsreserve) is vastgesteld op 108%. De minimaal vereiste dekkingsgraad is 102%. Wanneer de dekkingsgraad zich naar dat niveau beweegt, is afgesproken dat de partijen gedurende 2024 de afspraken zoals hiervoor vastgelegd nog nader toetsen naar de economische omstandigheden en situatie op dat moment.

Zoals bovenstaand al benoemd, zullen sociale partners in 2024 voorafgaand aan de transitiedatum de realiteit van een veranderende omgeving volgen en hierover contact houden met het pensioenfonds. Concreet zal in ieder geval in de vergadering van de Pensioentafel van september 2024 een afstemmingsmoment tussen sociale partners en het bestuur worden geagendeerd als 'ijkmoment'.

## Bijlage 1: Vermogensverdeling invaren

Dekkingsgraad	MVEV + OR	Solidariteits-reserve	Compensatie	Persoonlijk vermogen
102,0%	2,0%	0,0%	0,0%	100,0%
103,0%	2,0%	<b>1,0%</b>	0,0%	100,0%
104,0%	2,0%	1,0%	<b>1,0%</b>	100,0%
105,0%	2,0%	<b>1,5%</b>	<b>1,5%</b>	100,0%
106,0%	2,0%	<b>2,0%</b>	<b>2,0%</b>	100,0%
107,0%	2,0%	<b>2,5%</b>	<b>2,5%</b>	100,0%
108,0%	2,0%	<b>3,0%</b>	<b>3,0%</b>	100,0%
109,0%	2,0%	3,0%	3,0%	<b>101,0%</b>
110,0%	2,0%	3,0%	3,0%	<b>102,0%</b>
120,0%	2,0%	3,0%	3,0%	<b>112,0%</b>
121,0%	2,0%	<b>3,1%</b>	3,0%	112,9%
122,0%	2,0%	<b>3,2%</b>	3,0%	113,8%
123,0%	2,0%	<b>3,3%</b>	3,0%	114,7%
124,0%	2,0%	<b>3,4%</b>	3,0%	115,6%
125,0%	2,0%	<b>3,5%</b>	3,0%	116,5%
126,0%	2,0%	<b>3,6%</b>	3,0%	117,4%
127,0%	2,0%	<b>3,7%</b>	3,0%	118,3%
128,0%	2,0%	<b>3,8%</b>	3,0%	119,2%
129,0%	2,0%	<b>3,9%</b>	3,0%	120,1%
130,0%	2,0%	<b>4,0%</b>	3,0%	121,0%
140,0%	2,0%	4,0%	3,0%	<b>131,0%</b>