

TRANSITIEPLAN

Sector Zorg & Welzijn

CONCEPT

Auteur PTZW
Status CONCEPT
Datum Versie: 22 november 2023

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	4
1 Inleiding.....	6
1.1 Wettelijk kader	6
1.2 Taak- en verantwoordelijkheidsverdeling bij de transitie	6
1.3 Proces	7
1.4 Doel van het transitieplan	8
1.5 Inhoud van het transitieplan.....	8
1.6 Hoorrecht slapers en gepensioneerden	10
1.7 Overbruggingsperiode.....	10
2 Doelstellingen en evenwichtigheid	11
2.1 Inleiding	11
2.2 Doelstellingen en ambitie pensioenregeling	11
2.3 Doelstellingen transitie.....	12
2.4 Invaardekkingsgraad	14
2.5 Evenwichtigheid	14
3 De gewijzigde pensioenovereenkomst.....	16
3.1 Inleiding	16
3.2 Karakter van de nieuwe pensioenovereenkomst	16
3.3 Ouderdomspensioen.....	17
3.4 Nabestaandenpensioen	20
3.5 Arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling.....	24
3.6 Vrijwillig extra premie inleggen voor opbouw van pensioen	25
3.7 Vrijwillige voortzetting van deelname aan de pensioenregeling	25
3.8 Premie.....	27
3.9 Toetsing ambitie nieuwe regeling.....	29
4 De solidariteitsreserve	32
4.1 Inleiding	32
4.2 Doelstellingen solidariteitsreserve	32

4.3	Lange termijn doelstelling solidariteitsreserve	34
4.4	Initiële vulling van de solidariteitsreserve.....	34
5	Invaren van opgebouwde aanspraken en ingegane rechten	36
5.1	Inleiding	36
5.2	Wat is invaren?	36
5.3	Verzoek tot invaren.....	36
5.4	Overwegingen om in te varen.....	37
5.5	Invaarmethode.....	38
6	Transitie: beleid, effecten en evenwichtigheid	39
6.1	Inleiding	39
6.2	Transitiebeleid.....	40
6.3	Uitkomsten pensioenvooruitzicht	43
6.4	Uitkomsten netto-profijt.....	47
6.5	Evenwichtigheid van het beleid	49
7	Periode tot invoering nieuwe regeling	50
7.1	Inleiding	50
7.2	Uitkomsten bij verschillende dekkingsgraden en rentestanden	50
8	Compensatie.....	60
8.1	Inleiding	60
8.2	Waarom compensatie?.....	60
8.3	Doelgroep en hoogte compensatie.....	61
8.4	Financieringsplan compensatie en het compensatiedepot	63
9	Conclusie.....	65
	Bijlage 1: Beschrijving gewijzigde pensioenovereenkomst – tabel.....	66
	Bijlage 2: Aanvullende analyses compensatie.....	70
	Bijlage 3: Toelichting uitkomsten in pessimistisch scenario	75
	Bijlage 4: Effecten transitie-FTK.....	77
	Bijlage 5: Aannames en veronderstellingen	79

Voorwoord

Als gevolg van de invoering van de Wet toekomst pensioenen dient de pensioenregeling van PFZW te worden aangepast. De aanpassing van de pensioenregeling is overeengekomen op <datum> tussen:

Werkgevers:

- a. ActiZ
- b. Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen
- c. Sociaal Werk Nederland, in deze ook vertegenwoordigend Brancheorganisatie Kinderopvang, Jeugdzorg Nederland en de Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang
- d. Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland
- e. De Nederlandse ggz
- f. Overige sectororganisaties:
 1. Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot Bevordering der Tandheelkunde
 2. Branchevereniging Tandtechniek
 3. Vereniging van Laboratoriumhoudende Tandtechnici
 4. Brancheorganisatie Geboortezorg
 5. Zelfstandige Klinieken Nederland
 6. Landelijke Huisartsen Vereniging
 7. InEen, vereniging van organisaties voor eerstelijnszorg
 8. Stichting SBOH, Stichting SBOH Maatschappij en Gezondheid

Werknemers:

- a. Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)
- b. CNV Connectief
- c. Nieuwe Unie '91
- d. Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek (FBZ),

hierna te noemen sociale partners.

Op grond van artikel 150d van de Pensioenwet hebben de sociale partners aan de Pensioentafel Zorg en Welzijn (PTZW) onderhandeld over de nieuwe pensioenregeling voor werkgevers en werknemers vallend onder de werkingssfeer van het Pensioenfonds Zorg en

Welzijn (PFZW). Op 10 november 2023 hebben zij hierover een onderhandelaarsresultaat bereikt.

In dit transitieplan is het onderhandelaarsresultaat verder uitgewerkt en leggen sociale partners de gemaakte keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenregeling vast, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Daarnaast bevat dit transitieplan de toelichting en de verantwoording van sociale partners waarom zij van oordeel zijn dat sprake is van een evenwichtige transitie.

PFZW heeft aangegeven in staat te zijn om de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2026 in te laten gaan. Sociale partners hebben besloten om deze datum als het beoogde ingangstijdstip voor de nieuwe pensioenregeling vast te stellen. Sociale partners geven op basis van dit transitieplan opdracht aan Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) om de gewijzigde pensioenregeling vanaf 1 januari 2026 uit te gaan voeren. Daarnaast verzoeken zij PFZW in dit verband de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling. Verder wordt in dit transitieplan beschreven op welke wijze en in welke mate actieve deelnemers die nadeel ondervinden van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling worden gecompenseerd. Sociale partners zullen dit transitieplan bekend maken bij de leden van hun organisaties. Op grond van artikel 150d, lid 3 van de Pensioenwet zullen sociale partners dit transitieplan beschikbaar stellen aan organisaties van gepensioneerden c.q. gewezen deelnemers, i.c. BPP en ANBO, ter uitoefening van het hoorrecht. Sociale partners verzoeken PFZW het transitieplan door middel van publicatie op zijn website beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden conform artikel 150d, lid 3 van de Pensioenwet.

Dit transitieplan heeft nog een voorlopig karakter. De werkgevers- en werknemersorganisaties, die deel uitmaken van PTZW, zullen de leden van hun organisaties nog raadplegen. Ook wordt dit transitieplan, in het kader van het wettelijk hoorrecht, voorgelegd aan verenigingen van gepensioneerden en slapers: de Belangenvereniging van Pensioengerechtigden Pensioenfonds Zorg en Welzijn (BPP) en de Algemene Nederlandse Bond van Ouderen (ANBO). Publicatie op de website van PFZW zal pas na definitieve vaststelling geschieden.

1 Inleiding

1.1 Wettelijk kader

Op 1 juli 2023 is de nieuwe pensioenwet in werking getreden: de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Dit heeft als belangrijkste gevolg dat bestaande pensioenregelingen moeten worden aangepast aan de eisen die de Wtp stelt. De Wtp bepaalt dat bestaande collectieve pensioencontracten moeten worden omgezet van een uitkeringsovereenkomst naar een premieovereenkomst. De wet bepaalt dat de verzekering van nabestaandenpensioen voor deelnemers beter en meer uniform in pensioenregelingen moet worden geregeld. En de wet regelt dat de opbouw van pensioen op basis van de zogeheten doorsneesystematiek niet langer is toegestaan. In de Wtp is ook bepaald hoe, en onder welke voorwaarden, bestaande pensioenaanspraken kunnen worden ondergebracht in de nieuwe pensioenregelingen ('invaren'). De wet bepaalt dat de nieuwe pensioenregelingen uiterlijk op 1 januari 2028 moeten zijn ingevoerd. Vanaf dan zijn alleen nog premieregelingen toegestaan in Nederland.

1.2 Taak- en verantwoordelijkheidsverdeling bij de transitie

De Wtp bepaalt welke partijen de verantwoordelijkheid dragen voor wijziging van de pensioenregeling bij de transitie, in de vorm van een taakverdeling en verantwoordelijkheidsverdeling tussen sociale partners en pensioenfondsbesturen, zoals weergegeven in onderstaand schema.

PTZW	Pensioenfonds
<ul style="list-style-type: none">- Ambitie pensioenregeling- Beschikbare premie- Type pensioenregeling- Vormgeving Nabestaanden- en Arbeidsongeschiktheidspensioen- Doelen solidariteitsreserve- Verzoek aan pensioenfonds om bestaande pensioenen in te varen- Keuze voor (financiering van) compensatie- Opstellen transitieplan	<ul style="list-style-type: none">- Vaststellen risicohouding- Informeren PTZW over haalbaarheid ambitie- Feitelijke invulling van financiële opzet, o.a. het beleggingsbeleid- Opstellen implementatieplan en communicatieplan- Opdrachtaanvaarding pensioenregeling en besluit tot invaren

Figuur 1 Verantwoordelijkheidsverdeling Wtp

Sociale partners streven naar het afsluiten van een samenwerkingsprotocol met PFZW, waarin – voor zover nodig in aanvulling op het uitvoeringsreglement – de verhouding tussen de partijen vertegenwoordigd aan de PTZW en het fonds nader wordt geregeld.

Partijen spreken af om na de transitie jaarlijks te monitoren, aan de hand van gegevens van PFZW, hoe de hoogte van de beschikbare premie voor de opbouw van persoonlijke pensioenvermogens voor deelnemers zich verhoudt tot de pensioenambitie van partijen. Dit kan aanleiding zijn voor aanpassing van de beschikbare premie en/of de pensioenregeling.

1.3 Proces

Vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers zijn in 2021 begonnen met voorbereidende besprekingen over de vernieuwing en aanpassing van de pensioenregeling van PFZW, eerst in een commissie van PFZW. Vanaf 2023 is het overleg voortgezet aan de PTZW. In het proces is samengewerkt met PFZW en ondersteuning ontvangen door pensioenuitvoeringsorganisatie PGGM. PFZW heeft meerdere deelnemersonderzoeken gehouden die zijn betrokken in de beraadslagingen.

Sociale partners en het bestuur van PFZW hebben een aantal gezamenlijke bijeenkomsten georganiseerd, waarin de (on)mogelijkheden van de nieuwe pensioenregeling en de transitie zijn besproken. Tijdens een van deze sessies is met PFZW gesproken over het opdrachtaanvaardingskader dat het fonds hanteert. Sociale partners kunnen zich vinden in de principes die hieraan ten grondslag liggen en hebben deze meegenomen in hun afwegingen en besluitvorming.

Voorafgaand aan de onderhandelingen heeft een groot aantal sessies aan de PTZW plaatsgevonden, waarbij is verdiept op deelthema's. Tijdens deze sessies zijn werkhypotheses opgesteld op basis van een evenwichtige afweging van alle belangen. Op basis van deze werkhypotheses is stapsgewijs gekomen tot een afgewogen totaalresultaat.

In het proces is ook contact gelegd en meermalen overleg gevoerd met ouderenorganisaties ANBO en de Bond voor Pensioenbelangen PFZW (BPP). Zij hebben door middel van een position paper hun zienswijze gegeven, die door de partijen aan de PTZW is betrokken in hun standpuntbepaling. Dit als onderdeel van het wettelijk voorgeschreven hoorrecht dat verplicht tot consultatie van representatieve organisaties van gepensioneerden en gewezen deelnemers.

Aan de PTZW is op 10 november 2023 een onderhandelaarsresultaat bereikt.

Sociale partners hebben dit onderhandelaarsresultaat uitgewerkt in voorliggend ontwerp transitieplan.

De achterbannen van sociale partners kunnen zich uitspreken over het onderhandelaarsresultaat. Hiertoe zullen ledenbijeenkomsten worden georganiseerd en zullen de leden van de aangesloten betrokken verenigingen gevraagd worden hun akkoord te geven op dit resultaat.

De verenigingen van gepensioneerden BPP en ANBO worden, in het kader van het wettelijk hoorrecht over het transitieplan, ook in kennis gesteld van de inhoud van het onderhandelaarsresultaat en in de gelegenheid gesteld hun oordeel over de inhoud van het transitieplan te geven.

Sociale partners en PFZW streven ernaar om op 1 januari 2026 over te gaan op een pensioenregeling die voldoet aan de Wtp. Het transitieplan wordt (binnen 2 weken na definitieve vaststelling aan de PTZW) door sociale partners aan het bestuur van PFZW overhandigd.

1.4 Doel van het transitieplan

Dit transitieplan geeft inzicht aan werkgevers, werknemers, (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden in de door sociale partners gemaakte keuzes en overwegingen en in de berekeningen die daaraan ten grondslag liggen. Dit zijn keuzes over de inhoud van de pensioenovereenkomst, de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten en de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie. Het transitieplan is de uitwerking van de afspraken die sociale partners op 10 november 2023 hebben vastgelegd in het onderhandelaarsresultaat.

Daarnaast dient dit document als opdrachtverstrekking aan PFZW. Het pensioenfonds dient te beoordelen of de door sociale partners beschreven nieuwe pensioenregeling en de transitie daar naartoe evenwichtig, uitvoerbaar en financieel aanvaardbaar is en geen verboden leeftijdsonderscheid oplevert. Indien de uitkomst van deze beoordeling positief is, kan het pensioenfonds de opdracht tot uitvoering van de nieuwe pensioenregeling aanvaarden en het voorgenomen besluit tot invaren nemen.

1.5 Inhoud van het transitieplan

De onderwerpen die in dit transitieplan aan de orde komen zijn onder te verdelen in een drietal blokken:

Nieuwe pensioenovereenkomst

- a. Het karakter van de gewijzigde pensioenovereenkomst (H3)
- b. De inhoud van de pensioenovereenkomst (H3)
- c. De gemaakte afspraken over de initiële vulling van de solidariteitsreserve en doelstellingen ten aanzien van de uitdeelregels (H4)

Transitie

- a. De doelstellingen van de transitie (H2)
- b. De wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten (invaren) (H5)
- c. De kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van de doelstellingen, waartoe in ieder geval netto-profijt en het pensioenvooruitzicht horen (H6)
- d. De effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten voor deelnemers, gewezen deelnemers, en pensioengerechtigden, berekend aan de hand van bovengenoemde maatstaven (H6)
- e. Welke voorrangregels gelden voor de doelstellingen bij de uitvoering van de opdracht (H2)
- f. In hoeverre verschillende, positieve en negatieve, financiële en economische omstandigheden zijn verkend en in welke situaties de afgesproken doelstellingen, voorrangregels en maatstaven zonder meer gelden en geen nadere besluitvorming nodig is (H7)
- g. Het niveau van de dekkingsgraad vanaf wanneer de financiële positie van een fonds dusdanig is dat de gemaakte afspraken uit het transitieplan niet meer toereikend zijn, een onderbouwing van de berekening van deze dekkingsgraad, de alternatieve afspraken die van toepassing zijn indien het fonds een dergelijke dekkingsgraad heeft en indien van toepassing, de procedure die voor deze situatie is afgesproken¹ (H7)

Compensatie

- a. De gemaakte afspraken over compensatie (H8)
- b. Een financieringsplan voor de compensatie waarbij inzichtelijk wordt gemaakt in welke mate elke bron ingezet zal worden (H8)

¹ Letterlijke tekst artikel 44 lid 2 Besluit uitvoering Pensioenwet.

1.6 Hoorrecht slapers en gepensioneerden

Sociale partners willen invulling geven aan het hoorrecht van slapers en gepensioneerden en sluiten daarbij aan bij de wettelijke bepalingen daaromtrent. Als zodanig hebben zich gemeld en zijn aangemerkt de BPP en ANBO.

Het oordeel wordt op een zodanig tijdstip gevraagd dat het van invloed kan zijn op de inhoud van het transitieplan en de daarin verantwoorde keuzes.

Een eventueel oordeel van een vereniging van pensioengerechtigden of gewezen deelnemers is niet bindend, maar geeft sociale partners de mogelijkheid om bij de belangenafweging de ingebrachte standpunten van deze verenigingen te beoordelen en te wegen bij het finaliseren van het transitieplan.

BPP en ANBO hebben in maart 2023 door middel van een position paper hun zienswijze gegeven, die door de partijen aan de PTZW is betrokken in hun standpuntbepaling. Dit als opmaat naar het wettelijk voorgeschreven hoorrecht dat verplicht tot consultatie van representatieve organisaties van gepensioneerden en gewezen deelnemers.

Een vertegenwoordiging van de PTZW heeft een aantal malen gesproken met vertegenwoordigers van de BPP en ANBO. Nadat sociale partners een onderhandelaarsresultaat hebben bereikt, is het concept transitieplan aan de BPP en ANBO aangeboden, met het verzoek een zienswijze te geven.

1.7 Overbruggingsperiode

Tussen het moment van besluitvorming en het daadwerkelijke moment van implementatie (het moment van invaren) ligt een periode van circa twee jaar. In die periode zal de financiële positie van het pensioenfonds wijzigen. Daarom zijn de afspraken over de transitie naar de nieuwe pensioenregeling afhankelijk van de financiële positie van het fonds op het moment van invaren. In hoofdstuk 2 wordt dit verder uitgewerkt.

In de periode tussen de ingang van de Wtp en de daadwerkelijke transitie maakt PFZW gebruik van het transitie-FTK. Daarmee verplicht PFZW zich om te sturen op de invaardeckingsgraad zoals deze volgt uit de doelstellingen die sociale partners hebben geformuleerd in dit transitieplan.

2 Doelstellingen en evenwichtigheid

2.1 Inleiding

De aanleiding om de pensioenregeling van PFZW te vernieuwen is het SER-advies dat in juni 2019 de basis is geweest voor een pensioenakkoord tussen organisaties van werkgevers, werknemers en de regering. Dat pensioenakkoord is uitgewerkt in de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Binnen de kaders van de Wtp hebben sociale partners doelstellingen en ambities geformuleerd voor de nieuwe pensioenregeling. Daarnaast is vastgelegd welke doelstellingen van belang zijn in het kader van een evenwichtige transitie van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling. Deze zien op een evenwichtige verdeling van het vermogen bij invaren.

2.2 Doelstellingen en ambitie pensioenregeling

Sociale partners zien onverminderd de grote waarde van de arbeidsvoorwaarde pensioen. Een collectief goed geregeld pensioen, aanvullend op de wettelijke basisvoorziening AOW, geeft inkomen en draagt bij aan bestaanszekerheid na pensionering en als gevolg van arbeidsongeschiktheid en het verzekert inkomen voor nabestaanden bij overlijden. Ook zien sociale partners onverminderd de waarde van een brede collectieve, verplichtgestelde pensioenregeling. Dit biedt solidariteit, de mogelijkheid om individueel onverzekerbare risico's collectief beter te verzekeren, collectieve welvaartswinst en voorkomt oneigenlijke concurrentie tussen werkgevers op deze arbeidsvoorwaarde. Het verankert de gezamenlijke verantwoordelijkheid, inclusief financiering, voor de pensioenvoorziening. Niet alleen werknemers, maar ook de aangesloten werkgevers dragen bij aan de premie. Deze kenmerken willen sociale partners behouden bij de wettelijk verplichte overstap naar de nieuwe pensioenregeling.

Partijen onderschrijven, in lijn met het Pensioenakkoord, de ambitie dat deelnemers een ouderdomspensioen kunnen bereiken op 80% van het gemiddeld verdiende salaris over een periode van 42 jaar.

Partijen onderschrijven de ambitie dat de pensioenuitkeringen koopkrachtiger worden dan feitelijk de praktijk is in het huidige stelsel en, gemeten over een langere termijn, mee kunnen groeien met de verwachte inflatie.

Partijen komen overeen onverzekerbare risico's, zoals het micro- en macrolanglevensrisico en het leegraken van persoonlijke pensioenvermogens af te dekken en de kans op verlaging van ingegane pensioenen te verminderen.

Partijen ambiëren een robuust nabestaandenpensioen en komen daartoe overeen de wettelijke mogelijkheid tot verbetering en verruiming van het niveau van partner- en wezenpensioen te benutten.

Partijen ambiëren de pensioenopbouw van deelnemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn voort te zetten, om hun bestaanszekerheid te vergroten.

Partijen zijn overeengekomen de verruimde mogelijkheden die de wet biedt tot vrijwillige opbouw en voortzetting van de deelname na ontslag te benutten, ook voor zelfstandigen.

Partijen constateren dat de wet dwingt tot afschaffen van de zogeheten doorsneesystematiek. Dat veroorzaakt voor categorieën deelnemers een nadelig effect. Partijen willen dit nadeel verzachten c.q. wegnemen.

Partijen zijn overeengekomen PFZW te verzoeken de pensioenaanspraken opgebouwd in de bestaande regeling in te varen in de nieuwe regeling door middel van collectieve waardeoverdracht.

Partijen zullen de overgang naar de nieuwe regeling evenwichtig vormgeven in een transitieplan en zullen na de overgang in de nieuwe pensioenregeling een goede balans houden tussen ambitie, risico en betaalbaarheid.

Partijen hebben samen met PFZW de ambitie om de nieuwe regeling per 1 januari 2026 in te laten gaan.

Deze doelstellingen zijn vertaald naar een nieuwe pensioenregeling voor PFZW. In hoofdstuk 3 wordt dit verder uitgewerkt.

2.3 Doelstellingen transitie

Sociale partners streven naar een evenwichtige transitie. Daartoe is een viertal doelstellingen geïdentificeerd in het kader van de transitie.

De ingegane pensioenen door de overgang niet verlagen

Doel is dat voor elke pensioengerechtigde geldt dat het uit te keren pensioen direct na het moment van invaren minstens zo hoog is als het uit te keren pensioen direct voor het

moment van invaren. Een verlaging van de ingegane pensioenen tast de inkomenszekerheid en het vertrouwen aan.

Als de pensioengerechtigden op het moment van invaren een persoonlijk pensioenvermogen krijgen dat ten minste 100% van hun voorziening bedraagt, dan wordt deze doelstelling gerealiseerd.

De ingegane pensioenen in de eerste drie jaren na de overgang niet verlagen

Doel is dat de uitkeringen in de eerste drie jaren na het moment van invaren niet verlaagd hoeven te worden. Het wegnemen van de kans op verlaging vergroot de inkomenszekerheid in deze periode.

Sociale partners realiseren zich dat er geen volledige zekerheid geboden kan worden, ook niet in het nieuwe contract. Sociale partners vullen deze doelstelling daarom verder in door te stellen dat de kans dat er verlaagd moet worden gedurende de eerste drie jaar na invaren kleiner moet zijn is dan 1%. Als de solidariteitsreserve op het moment van invaren met minimaal 1,5% wordt gevuld, dan wordt deze doelstelling behaald.

Het wegnemen c.q. verzachten van de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek

Doel is dat voor alle deelnemers (actieven en slapers) het verwachte pensioen² direct na het moment van invaren minstens zo hoog is als direct voor het moment van invaren. Actieven en slapers voelen een verlaging van hun pensioenvooruitzicht weliswaar niet direct in hun portemonnee, maar een verlaging van het pensioenvooruitzicht zal wel het vertrouwen aantasten en mogelijk leiden tot inkomensonzekerheid en ontevredenheid.

In tegenstelling tot bij de pensioengerechtigden is het bij actieven niet voor iedereen voldoende om op het moment van invaren een persoonlijk pensioenvermogen te krijgen dat ten minste 100% van de voorziening bedraagt. De wettelijk verplichte afschaffing van de doorsneesystematiek leidt, zonder compensatie, voor actieve deelnemers in een aantal leeftijdscohorten (de middengroep) in dat geval tot een verlaging van het pensioenvooruitzicht. Sociale partners toetsen deze doelstelling voor zowel de groep actieven als voor de groep slapers. Om de doelstelling te kwantificeren hebben sociale partners afgesproken dat voor zowel slapers als actieven geldt dat minimaal 90% van de groep naar verwachting een gelijk of hoger pensioenvooruitzicht moet krijgen.

² Het verwachte pensioen wordt berekend met dezelfde rekenregels als het verwachte pensioen in de Uniforme Rekenmethodiek zoals voorgeschreven voor o.a. communicatie op het UPO.

Het verhogen van de individuele pensioenvermogens en de ingegane pensioenen

Doel is dat voor pensioengerechtigden de ingegane pensioenen verhoogd worden en dat voor actieve deelnemers en slapers het persoonlijk pensioenvermogen met meer dan 100% van de voorziening wordt gevuld. De indexatieachterstand die PFZW heeft, wordt meegewogen in de manier waarop deze verhogingen plaatsvinden door een kortere spreidingsperiode dan 10 jaar te kiezen.

2.4 Invaardekkingsgraad

Op het moment van invaren is de dekkingsgraad bepalend voor de vraag welke doelstellingen wel en niet behaald worden. Sociale partners moeten vaststellen welke doelstellingen minimaal behaald moeten worden om een evenwichtige transitie mogelijk te maken. Uit die doelstellingen volgt (in combinatie met het beleid bij invaren) de invaardekkingsgraad. Dit is de minimale dekkingsgraad waarop de doelstellingen van sociale partners nog waargemaakt kunnen worden. Het bestuur van PFZW stelt, op basis van de doelen van de sociale partners, de invaardekkingsgraad vast in het overbruggingsplan.

Voor sociale partners hebben de eerste drie doelstellingen de hoogste prioriteit. Deze drie doelstellingen zijn dan ook de basis voor de invaardekkingsgraad.

In hoofdstuk 6 wordt het beleid bij invaren beschreven. Daar wordt verder ingegaan op de hoogte van de, voor het bereiken van de doelstellingen, benodigde invaardekkingsgraad.

2.5 Evenwichtigheid

Het uitgangspunt voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is dat deze als geheel evenwichtig dient te zijn. Dit houdt in dat het afschaffen van de doorsneesystematiek, het wijzigen van de pensioenregeling, de keuze om wel of niet in te varen en de afspraken over compensatie in het geheel moeten zijn bekeken en gewogen. Deze situatie wordt afgezet tegen de situatie dat de huidige pensioenregeling ongewijzigd wordt voortgezet onder het huidige wettelijk kader.

Het transitieplan beantwoordt de volgende vraag:

Is de conclusie gerechtvaardigd dat de transitie 'als geheel' inclusief eventuele compensatie evenwichtig is?

De transitie-effecten worden inzichtelijk gemaakt in termen van zowel verwacht pensioenvooruitzicht als in termen van netto-profijt (beide kwantitatieve maatstaven). De uitkomsten worden getoond per leeftijdscohort (geboortejaren) en status om zo te toetsen of de verschillen tussen de generaties acceptabel zijn.

In hoofdstuk 7 wordt de toets op evenwichtigheid nader uitgewerkt.

3 De gewijzigde pensioenovereenkomst

3.1 Inleiding

Sociale partners hebben in 1969 de rechtsvoorganger van PFZW opgericht: het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke belangen (PGGM). Het oprichten van een breed bedrijfstakpensioenfonds bracht meer kwaliteit en uniformiteit in de arbeidsvoorwaarde pensioen. In 2007 is de uitvoering van de pensioenregeling afgesplitst van het pensioenfonds. De uitvoeringsorganisatie ging verder onder de naam PGGM en het pensioenfonds heet sindsdien PFZW.

Met 25.500 aangesloten werkgevers, meer dan 2,9 miljoen deelnemers en € 218,1 miljard belegd vermogen (per 30-9-2023) is PFZW het een-na-grootste pensioenfonds van Nederland.

De inhoud van de pensioenregeling is in de loop der jaren regelmatig aangepast aan eisen van de wetgever en wensen van sociale partners, onder invloed van veranderende maatschappelijke opvattingen. Tot 2022 werd de pensioenregeling bepaald door het bestuur van PFZW. Vanaf dat moment droeg de bestuurlijke Commissie Arbeidsvoorwaarde Pensioen (CAP) zorg voor de inhoud en wijziging van de pensioenovereenkomst. De CAP was samengesteld uit gedelegeerde vertegenwoordigers van sociale partners in de sector zorg en welzijn. Sinds medio 2023 worden de inhoud en wijziging van de pensioenovereenkomst overeengekomen aan de PTZW.

Op 1 juli 2023 is de Wtp van kracht geworden. Deze wet heeft tot gevolg dat de pensioenregeling voor 1 januari 2028 sterk moet worden gewijzigd.

In dit hoofdstuk wordt de nieuwe pensioenregeling per de beoogde overgangsdatum van 1 januari 2026 beschreven zoals overeengekomen door sociale partners. In bijlage 1 is een samenvattend overzicht in tabelvorm opgenomen van de kenmerken van de huidige en nieuwe pensioenregeling.

3.2 Karakter van de nieuwe pensioenovereenkomst

Met de invoering van de Wtp zijn alleen nog premiereregelingen mogelijk in Nederland, waarbij een keuze kan worden gemaakt uit twee varianten: de flexibele premiereregeling of de solidaire premiereregeling. Sociale partners kiezen voor de Solidaire premiereregeling (SPR), omdat deze meer mogelijkheden biedt tot het collectief en solidair delen van risico's, het dempen van het risico op grote schommelingen van de ingegane pensioenen en het behalen van

welvaartswinst voor het collectief aan deelnemers. De keuze voor de solidaire premieregeling is mede gebaseerd op de uitkomsten van deelnemersonderzoeken die zijn uitgevoerd door PFZW.

Bij het toedelen van rendementen wordt rekening gehouden met de leeftijd van de deelnemer. Jongere deelnemers worden via de toedeelregels blootgesteld aan meer risico en krijgen daarvoor ook een hoger verwacht rendement. Hoe ouder de deelnemer is, hoe meer bescherming wordt geboden. Dat laatste betekent een gematigdere rendementsverwachting, maar ook meer zekerheid. Het collectieve beleggingsbeleid wordt vooraf door het pensioenfonds vastgesteld. Bij pensionering wordt het opgebouwde persoonlijke pensioenvermogen omgezet naar een pensioenuitkering. Met behulp van de solidariteitsreserve wordt bescherming geboden tegen het micro- en macrolanglevensrisico, het negatief worden van het pensioenvermogen en wordt de kans op verlaging van ingegane pensioenuitkeringen verminderd.

3.3 Ouderdomspensioen

3.3.1 Opbouwfase ouderdomspensioen

De opbouwfase start bij indiensttreding met een ondergrens van de leeftijd van 15 jaar. De opbouwfase stopt bij het bereiken van de AOW-leeftijd of eerdere uitdiensttreding. Als iemand doorwerkt na de AOW-leeftijd, stopt de premie-inleg. Dat verandert niet ten opzichte van de huidige regeling.

Deelname aan het fonds wordt, zoals nu ook het geval, bepaald door de wettelijke verplichtstelling, de cao of vrijwillige aansluiting. In de nieuwe pensioenregeling wordt dit niet gewijzigd.

Premie voor de opbouw van pensioen wordt ingelegd over de pensioengrondslag: het pensioengevend salaris³ minus de franchise. De definitie van het pensioengevend salaris blijft ongewijzigd bij overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

In het kader van de transitie is het onderwerp franchise niet aan de orde. Sociale partners bekijken na de transitie jaarlijks of en zo ja, in welke mate, er aanleiding is de franchise te wijzigen, waarbij de ontwikkeling van de hoogte van de AOW en het fiscale kader van de overheid wordt betrokken.

³ Dit is een uitwerking van de term laatstgenoten/laatstverdiende salaris uit het onderhandelaarsresultaat.

De premie-inleg is gedefinieerd als een percentage van de pensioengrondslag. De werkgever en werknemer betalen samen de maandelijkse premie. De verhouding tussen het deel dat de werkgever betaalt en het deel dat de werknemer betaalt, wordt, gelijk zoals nu, per cao bepaald.

Iedereen legt in de nieuwe regeling hetzelfde percentage van de pensioengrondslag als premie in. Deze leeftijdsonafhankelijke premie wordt voor de volgende doeleinden gebruikt:

- Het grootste deel wordt aangewend voor opbouw van een persoonlijk pensioenvermogen voor de deelnemer.
- Een deel wordt gebruikt voor kosten en risicoverzekeringen, zoals het nabestaandenpensioen, het arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.
- Een klein deel wordt afgedragen aan de (collectieve) solidariteitsreserve, tenzij de reserve voldoende op peil is.

Het persoonlijk pensioenvermogen wordt collectief belegd door het pensioenfonds, waarbij rekening wordt gehouden met de risicobereidheid en risicodraagkracht van het leeftijdscohort waartoe de deelnemer behoort. Een deel van het rendement zal ook worden gebruikt om de solidariteitsreserve te vullen als deze niet tot het gewenste niveau is gevuld (vast te stellen door het bestuur van PFZW, rekening houdend met de doelstellingen van sociale partners). Het bestuur van PFZW bepaalt het beleggingsbeleid en de maatstaven voor toedeling van de rendementen.

Bij de samenstelling van de beleggingen van het fonds houdt het bestuur rekening met de leeftijdsverdeling van het deelnemersbestand en het moet passen binnen de risicohouding van de deelnemers. Jongere deelnemers krijgen via de toedeelregels meer risico toebedeeld dan deelnemers die dichterbij hun pensioen zitten. Dit betekent dat zij een grotere kans hebben op hogere rendementen, maar ook een grotere kans op tegenvallers. Jongere deelnemers hebben bij tegenvallers nog voldoende jaren om die in latere jaren weer recht te trekken. Voor bijna-gepensioneerden en gepensioneerden wordt door het bestuur van PFZW, in aansluiting op de uitgevraagde risicohouding van de deelnemers, gekozen voor minder risico in de toedeelregels. Dat betekent automatisch minder uitschieters in rendement naar boven, maar ook minder naar beneden en daardoor relatief meer zekerheid.

Het effect hiervan is dat in het nieuwe pensioenstelsel de hoogte van het pensioen(vooruitzicht) gemitigeerd meebeweegt met de financiële markten.

De geldende regeling voor gemoedsbezwaarden blijft ongewijzigd.

3.3.2 Pensioenambitie ouderdomspensioen

De pensioenambitie is 80% van het gemiddelde salaris, zoals geformuleerd in het Pensioenakkoord 2019. Onderdeel van het pensioen bij die pensioenambitie is de AOW-uitkering. De aanpassing van de pensioenregeling heeft betrekking op het pensioen dat wordt opgebouwd in de relatie werkgever-werknemer. De pensioenambitie van sociale partners voor de nieuwe pensioenregeling is daarom 80% van de gemiddelde pensioengrondslag (pensioengevend salaris +/- franchise). Daarbij wordt uitgegaan van 42 dienstjaren vanaf de 26-jarige tot de 68-jarige leeftijd.

Onderdeel van de pensioenambitie is de mogelijkheid voor de deelnemer om naast een ouderdomspensioen een aanspraak te verwerven op partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum ter grootte van 70% van het ouderdomspensioen.

3.3.3 Uitkeringsfase ouderdomspensioen

Op het tijdstip van pensionering van de deelnemer wordt het opgebouwde persoonlijke pensioenvermogen met behulp van het projectierendement omgerekend en omgezet in een levenslange pensioenuitkering en indien gewenst een aanspraak op partnerpensioen. Het pensioen is variabel. Het persoonlijk pensioenvermogen deelt in de rendementen van het pensioenfonds. Het risico op schommelingen van ingegane ouderdomspensioenen wordt verminderd door de werking van de solidariteitsreserve en afdekking van het renterisico door het pensioenfonds. Dit moet leiden tot een zo stabiel mogelijk pensioen dat naar verwachting meegroeit met de inflatie.

De ingangsdatum van het pensioen is, net als nu, standaard de AOW-gerechtigde leeftijd. De deelnemer houdt de keuze om het ouderdomspensioen in te laten gaan voor de AOW-gerechtigde leeftijd, met als gevolg een lagere uitkering. Dit kan tot een maximum van 5 jaar met AOW-compensatie, of langer, maximaal 10 jaar, zonder AOW-compensatie.

Eveneens behoudt de deelnemer de keuze om het ouderdomspensioen, later in te laten gaan dan de AOW-leeftijd, met als gevolg een hogere uitkering. De uiterste ingangsdatum is en blijft 5 jaar na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Het blijft voor deelnemers ook mogelijk te kiezen voor de zogeheten hoog-laagregeling: eerst een hoger pensioen gevolgd door later een lager pensioen (of andersom). Ook wordt door de deelnemer een verhouding gekozen tussen partnerpensioen en ouderdomspensioen.

Daarnaast krijgt de deelnemer de keuze om bij ingang van het ouderdomspensioen 10% van het opgebouwde persoonlijk pensioenvermogen ineens te laten uitkeren.⁴

In de nieuwe regeling wordt, zoals nu ook het geval, een deel van het pensioen in de vorm van vakantiegeld uitbetaald.

De lopende ouderdomspensioenen worden in de nieuwe pensioenregeling ingevaren. Het pensioen beweegt dan mee met het rendement van het fonds. Met behulp van de toedelingsregels voor beschermings- en overrendement en de solidariteitsreserve wordt het risico van grote schommelingen en verlaging sterk verminderd. De solidariteitsreserve biedt ook bescherming tegen het micro- en macrolanglevenrisico. Dit wordt nader toegelicht in hoofdstuk 4.

3.4 Nabestaandenpensioen

Bij overlijden van de deelnemer ontstaat een aanspraak op nabestaandenpensioen. Dat bestaat uit twee onderdelen. De partner heeft recht op partnerpensioen, de kinderen hebben recht op wezenpensioen. Daarnaast is er een slotuitkering bij overlijden van pensioengerechtigden.

Er is onderscheid in nabestaandenpensioen vóór pensionering en ná pensionering. De Wtp bepaalt dat het nabestaandenpensioen in pensioenregelingen, bij overlijden voor ingang van het ouderdomspensioen, op risicobasis wordt verzekerd, zolang de deelneming aan het fonds duurt. Bij einde van de deelneming geldt een uitloopdekking. Sociale partners hebben deze uitloopdekking vastgesteld op de duur van 6 maanden.

Na pensionering is het nabestaandenpensioen een uitkering die is gekoppeld aan de hoogte van het pensioen van de gepensioneerde deelnemer.

3.4.1 Definitie partner

De Wtp vereenvoudigt het partnerbegrip en brengt meer uniformiteit aan. PFZW zal het wettelijk partnerbegrip introduceren. Net als in de huidige regeling valt onder partner de partner uit een huwelijk of uit een geregistreerd partnerschap. De definitie van partner bij een samenwoonsituatie wordt duidelijker en ruimer, zoals bedoeld in de Wtp.

⁴ Dit betreft het keuzerecht voor een bedrag ineens in de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen.

3.4.2 Nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum

Bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum wordt het partnerpensioen levenslang uitgekeerd aan de partner van de deelnemer. In de nieuwe pensioenregeling is daarbij een aantal zaken anders dan in de huidige regeling.

Binnen het wettelijk kader hebben sociale partners de hoogte van de dekking van het verzekerd partnerpensioen bij overlijden voor pensionering vastgesteld op 40% van het laatstgenoten salaris van de overleden deelnemer.

Zolang een persoon deelnemer is in de regeling blijft deze verzekerd voor partnerpensioen⁵. Als de deelneming eindigt, eindigt als hoofdregel ook de verzekering voor partnerpensioen⁶. Op basis van de Wtp moet bij einde deelneming een uitlooptekking van 3 tot 6 maanden worden geboden. Sociale partners kiezen voor een uitlooptekking van 6 maanden (of tot uiterlijk de aanvang van een nieuw dienstverband of de ingang van ouderdompensioen), waarin het recht op nabestaandenpensioen automatisch verzekerd blijft na einde deelneming. In het geval een gewezen deelnemer een WW- of ziektewet (ZW) uitkering ontvangt na einde deelneming, dan blijft het nabestaandenpensioen verzekerd zo lang deze uitkering wordt ontvangen⁷.

Daarna kan de gewezen deelnemer kiezen voor voortzetting van de verzekering voor nabestaandenpensioen. De Wtp bepaalt dat de daarvoor benodigde premie wordt onttrokken aan het opgebouwde persoonlijk pensioenvermogen van de gewezen deelnemer. Dit betekent een lager vooruitzicht op ouderdompensioen. De periode van vrijwillige voortzetting is onbeperkt (mits het persoonlijk pensioenvermogen voldoende hoog is). De deelnemer krijgt jaarlijks de keuze om de vrijwillige verzekering te verlengen of te stoppen. Ook krijgt de gewezen deelnemer de keuze om alleen het partnerpensioen te blijven verzekeren, alleen het wezenpensioen, of beide.

De hoogte van het partnerpensioen is in de nieuwe regeling niet langer afhankelijk van het aantal jaren dat de deelnemer in dienst is geweest. Het percentage dat is verzekerd is voortaan voor iedere deelnemer gelijk en wordt bepaald op basis van het pensioengevend salaris op het moment van overlijden van de deelnemer. Sociale partners hebben de keuze gemaakt om de hoogte van het partnerpensioen vast te stellen op 40% van het pensioengevend salaris van de deelnemer. Er is geen sprake meer van een franchise.

Het partnerpensioen is een levenslange uitkering.

⁵ Dit geldt ook voor personen met (al dan niet premievrije) opbouw.

⁶ Het voor de transitie reeds opgebouwde partnerpensioen blijft in aangepaste vorm behouden.

⁷ Hetzelfde geldt voor de risico's bij arbeidsongeschiktheid.

Het partnerpensioen wordt zodra het is ingegaan, net als het ouderdompensioen, variabel. Het beweegt mee met het rendement van het fonds. Met behulp van de toedelingsregels voor beschermings- en overrendement en de solidariteitsreserve wordt het risico van grote schommelingen en verlaging sterk verminderd.

Kinderen van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden zijn verzekerd voor wezenpensioen⁸.

De hoogte van het wezenpensioen wordt voortaan net als het partnerpensioen bepaald op basis van het pensioengevend salaris en niet langer op basis van de pensioengrondslag. Er is geen sprake meer van een franchise. Binnen het wettelijk kader hebben sociale partners de hoogte van de dekking van het verzekerd wezenpensioen bij overlijden voor pensionering vastgesteld op 20% van het laatstgenoten salaris van de overleden deelnemer (per wees).

In de nieuwe pensioenregeling is de hoogte van het wezenpensioen niet langer afhankelijk van de diensttijd. Het verzekerde percentage is voor iedereen gelijk. Ook voor het wezenpensioen geldt dat het wordt verzekerd op risicobasis. De dekking komt te vervallen bij einde van de deelneming in het fonds. Hier geldt echter ook een standaard uitloopdekking van 6 maanden zoals bij het partnerpensioen en de mogelijkheid om de verzekering vrijwillig voort te zetten, waarbij de premie ten laste wordt gebracht van het persoonlijk pensioenvermogen.

Het aantal kinderen dat recht heeft op het wezenpensioen is in de oude pensioenregeling gemaximeerd op 5. Dat maximum komt in de nieuwe pensioenregeling te vervallen. De maximale leeftijd voor dekking en uitkering wordt verplicht verhoogd van 21 jaar naar 25 jaar.

Het wezenpensioen wordt zodra het is ingegaan, net als het ouderdompensioen, variabel. Het beweegt mee met het rendement van het fonds. Met behulp van de toedelingsregels voor beschermings- en overrendement en de solidariteitsreserve wordt het risico van grote schommelingen en verlaging sterk verminderd.

Door de nieuwe regeling wordt de compensatie van het Anw-hiaat geïntegreerd in het partnerpensioen. Sociale partners spreken daarom af dat het Anw-hiaatpensioen in de nieuwe regeling komt te vervallen. Sociale partners signaleren dat afschaffing van het Anw-hiaatpensioen in enkele individuele gevallen kan leiden tot een forse achteruitgang in hun dekking. Zij verzoeken het bestuur van PFZW dit nader te onderzoeken en met beleidsvoorstellen te komen hoe onevenredig nadelige situaties voorkomen kunnen worden. Ook de (weinig gebruikte) mogelijkheid tot verzekering van netto-partnerpensioen wordt niet

⁸ Het uniform wezenbegrip wordt later nog vastgelegd in wetgeving.

opgenomen in de nieuwe regeling. Sociale partners verzoeken PFZW te komen met een adequate oplossing voor de lopende verzekeringen.

In de huidige regeling is het partnerpensioen (gedeeltelijk) gebaseerd op opbouwbasis. Wettelijk is vastgelegd dat het tot de transitiedatum opgebouwde partnerpensioen beschikbaar moet blijven voor degene(n) die ook vóór de overgang recht zou(den) hebben op het partnerpensioen. Dit wordt verder uitgewerkt door PFZW.

3.4.3 Nabestaandenpensioen bij overlijden ná de pensioendatum

Bij pensionering wordt standaard het dan aanwezige persoonlijke pensioenvermogen van de deelnemer omgerekend naar en omgezet in een ouderdompensioen en, indien gewenst, partnerpensioen. Het partnerpensioen wordt zodra het is ingegaan, net als ingegaan ouderdompensioen, variabel. Het beweegt mee met het toe te delen rendement. Met behulp van de toedelingsregels voor beschermings- en overrendement en de solidariteitsreserve wordt het risico van grote schommelingen en verlaging sterk verminderd. Het partnerpensioen is een levenslange uitkering.

Sociale partners spreken af dat ook bij overlijden van de deelnemer op of na de ingang van het ouderdompensioen, wezen recht hebben op wezenpensioen: als de deelnemer bij pensionering kinderen heeft jonger dan 25 jaar, dan is voor deze kinderen ook na pensionering collectief het wezenpensioen verzekerd.

3.4.4 Slotuitkering

Als een pensioengerechtigde overlijdt terwijl deze een ouderdompensioen ontvangt, dan wordt er een slotuitkering uitgekeerd ter hoogte van 3 maanden pensioen aan de partner of kinderen. Overlijdt een pensioengerechtigde terwijl deze een arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt, dan wordt een slotuitkering uitgekeerd van 2 maanden pensioen. Sociale partners spreken af dat de aanspraak op de slotuitkering, bij overlijden van de pensioengerechtigde, wordt vereenvoudigd. De slotuitkering wordt, indien er geen partner en kinderen zijn, na overlijden gestort op de rekening van de overleden pensioengerechtigde. Dit is een verruiming en vereenvoudiging ten opzichte van de oude regeling waarin, als er geen partner of kinderen zijn, alleen degenen die kosten hebben gemaakt in verband met het overlijden van de deelnemer aanspraak maken op de slotuitkering.

3.5 Arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling

De huidige pensioenregeling kent twee voorzieningen voor deelnemers die arbeidsongeschikt zijn geraakt. Ten eerste de verzekeringen voor het WGA-hiaat en het WIA-excedent. Daarnaast de premievrije voortzetting van de opbouw van pensioen tijdens arbeidsongeschiktheid. Sociale partners kiezen ervoor om in de nieuwe regeling deze regelingen (gewijzigd) voort te zetten, omdat dit bijdraagt aan inkomens- en bestaanszekerheid voor deelnemers die getroffen worden door arbeidsongeschiktheid.

3.5.1 Arbeidsongeschiktheidspensioen

De nieuwe regeling kent – net als de huidige regeling – dekking voor het WGA-hiaat en WIA-excedent. Het WGA-hiaatpensioen is een aanvulling op de WGA-vervolguitkering op basis van het verschil tussen het minimumloon en het laatstverdiende salaris tot het maximum WIA-jaarloon (niveau 2023: 66.956 euro).

Het WIA-excedentpensioen is een aanvulling op de WIA-uitkering in het geval dat het laatstverdiende salaris hoger is dan het maximum WIA-jaarloon (niveau 2023: 66.956 euro) en is alleen van toepassing voor deelnemers met een pensioengevend salaris boven dit maximum WIA-jaarloon.

De berekening van de initiële hoogte van deze arbeidsongeschiktheidspensioenen wordt in de nieuwe pensioenregeling niet gewijzigd. De arbeidsongeschiktheidspensioenen worden variabel, zodra ze zijn ingegaan, net als ingegaan ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen. Ze bewegen mee met het rendement van het fonds. Met behulp van de toedelingsregels voor beschermings- en overrendement en de solidariteitsreserve wordt het risico van grote schommelingen en verlaging sterk verminderd.

3.5.2 Premievrijstelling

De bestaande pensioenregeling voorziet in premievrije voortzetting van de pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid. Deelnemers die als gevolg van arbeidsongeschiktheid (deels) uit het arbeidsproces zijn geraakt, zijn zo verzekerd van blijvende opbouw van ouderdomspensioen en blijven verzekerd voor nabestaandenpensioen.

In de nieuwe pensioenregeling is sprake van een premieovereenkomst. De huidige systematiek voor premievrijstelling past niet bij dit nieuwe type pensioencontract. In plaats van premievrije opbouw van pensioenaanspraken, is in de nieuwe regeling voor de

arbeidsongeschikte deelnemer sprake van een dekking die voorziet in storting van premie voor de voortzetting van de opbouw van persoonlijk pensioenvermogen en voortzetting van de risicoverzekeringen.

De (premiervrije) opbouw van pensioen in geval van arbeidsongeschiktheid bedraagt in de nieuwe regeling 70% (bij WGA) en 75% (bij IVA) van de premie vóór arbeidsongeschiktheid. Dit sluit aan bij de wettelijke systematiek van de WIA en is daarmee een logisch en goed verklaarbaar percentage in de nieuwe systematiek van een premiereregeling. Het betekent een verbetering van de premievrijstellingsregeling, met name voor de lagere salarissen, en is daarmee ook iets duurder (circa 0,3% van de pensioengrondslag).

Sociale partners kiezen voor voortzetting van de risicoverzekering voor nabestaandenpensioen voor de deelnemers die tijdens arbeidsongeschiktheid nog pensioen opbouwen. Sociale partners spreken af dat de dekking niet daalt bij ingang van arbeidsongeschiktheid. Basis voor de uitkering is het laatste pensioengevend salaris voor de eerste ziektedag. In de huidige situatie wordt het laatste salaris bij ingang arbeidsongeschiktheid vermenigvuldigd met het premievijstellingspercentage (thans 70% bij WGA en 75% bij IVA) waardoor de dekking lager is.

3.6 Vrijwillig extra premie inleggen voor opbouw van pensioen

De Wtp biedt een ruimer fiscaal kader voor opbouw van pensioen. Dat biedt ruimte om binnen de pensioenregeling extra pensioen bij te sparen. Sociale partners verzoeken PFZW-deelnemers de mogelijkheid te bieden tot vrijwillig aanvullend sparen van ouderdoms- en nabestaandenpensioen.

De maximum inleg wordt bepaald door de ruimte die er fiscaal is. Dit is een leeftijdsonafhankelijk percentage van de pensioengrondslag, dat periodiek door de Belastingdienst wordt vastgesteld en onder bepaalde voorwaarden tussentijds kan worden gewijzigd.

De optie om extra premie in te leggen is geheel vrijwillig en voor eigen rekening van de deelnemer.

3.7 Vrijwillige voortzetting van deelname aan de pensioenregeling

De huidige mogelijkheden voor vrijwillige voortzetting blijven bestaan. De Wtp biedt daarnaast (voor zzp'ers) ruimere mogelijkheden om bij einde van de deelneming aan de

pensioenregeling op vrijwillige basis de deelneming voort te zetten. Sociale partners willen deze verruimingsmogelijkheden benutten.

3.7.1 Vrijwillige voortzetting tijdens dienstverband

Het blijft mogelijk om in de nieuwe pensioenregeling de deelneming vrijwillig voort te zetten tijdens situaties als verlof en ziekte.

De (weinig gebruikte) optie van aanvullende opbouw van pensioen bij demotie verliest door het van kracht worden van de Wtp aan waarde en betekenis en wordt niet in de nieuwe pensioenregeling opgenomen.

3.7.2 Vrijwillige voortzetting na einde dienstverband

Pensioenregeling volledig voortzetten

Deelnemers die stoppen met werken in de sector bouwen als regel geen pensioen meer op bij PFZW. De wet biedt mogelijkheden voor volledige vrijwillige voortzetting tegen betaling van de bijbehorende premie. Dit kan voor een periode van maximaal drie jaar.

Aanvullend op de bestaande mogelijkheden tot vrijwillige voortzetting wordt de termijn voor aanvraag voor zelfstandigen verlengd naar 3 jaar. Voortzetting wordt voor zelfstandigen die op 1-7-2023 hier al aan deelnamen uitgebreid naar maximaal 15 jaar.

Voortzetten risicodekking nabestaandenpensioen

De Wtp bepaalt dat gewezen deelnemers de risicodekking na einde deelneming aan het fonds en de uitloopdekking kunnen voortzetten, tegen onttrekking van de benodigde premie aan het opgebouwde persoonlijke pensioenvermogen. Sociale partners spreken af dat er geen maximale duur voor deze vrijwillige voortzetting wordt bepaald. De gewezen deelnemer heeft daardoor volledige keuzevrijheid en kan jaarlijks kiezen tussen voortzetting of het stopzetten van de dekking.

Sociale partners spreken voorts af dat de deelnemer ook de mogelijkheid wordt geboden om te kiezen voor welke onderdelen van het nabestaandenpensioen de dekking wordt voortgezet (alleen Partnerpensioen, alleen Wezenpensioen of beide).

3.8 Premie

Het niveau van de totaal beschikbare premie voor de pensioensoorten is op transitiedatum 25,9%⁹ van de pensioengrondslag. Dit is gelijk aan de actuele premielast van PFZW en biedt uitzicht op het verwezenlijken van de ambities van sociale partners en het pensioenakkoord. De verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer wordt, net als nu, door sociale partners in de cao's bepaald.

De premie wordt voor twee doeleinden gebruikt.

- Het grootste deel wordt gestort in het persoonlijke pensioenvermogen van de deelnemer. Het bestuur van PFZW heeft de bevoegdheid om een deel van deze premie toe te voegen aan de solidariteitsreserve (vooralsnog heeft PFZW aangegeven hier maximaal 3%¹⁰ van dit deel van de premie voor te willen gebruiken).
- Met het andere deel wordt bekostigd het beheer van de regeling, de bijdrage aan de operationele reserve en minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) en de risicoverzekeringen (het nabestaandenpensioen en de dekking bij arbeidsongeschiktheid).

De premie is gebaseerd op de pensioenregeling zoals in dit hoofdstuk beschreven. Na de transitie zal jaarlijks de hoogte van de risicopremies voor de verzekering van nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen door PFZW worden vastgesteld. De hoogte van de risicopremies is afhankelijk van de verzekeringstechnische grondslagen, het deelnemersbestand en de actuele rentestand. Mutaties in de risicopremies worden verwerkt binnen de totaal beschikbare premie van 25,9%.

⁹ De bestaande premie van PFZW bedraagt 25,8%. De premie voor risicodekking van het WIA-hiaat pensioen is in de oude regeling onderdeel van de AP-premie. In de nieuwe regeling is deze onderdeel van de reguliere premie, waardoor deze 0,1%-punt stijgt. Hiermee is geen sprake van een verandering in de premielast voor de sector.

¹⁰ Dit komt overeen met circa 0,66% van de pensioengrondslag (3% van 21,9%).

Op basis van de situatie per 30-9-2023 is de berekening en verdeling van de premie over de pensioensoorten als volgt:

Onderdeel	Hoogte (% pensioen-grondslag)	Vaststelling hoogte premie	Frequentie herziening en eventuele aanpassing
MVEV/kosten	0,50%	Bestuur PFZW	Jaarlijks
Nabestaandenpensioen: partnerpensioen	1,35%	Bestuur PFZW	Jaarlijks
Nabestaandenpensioen: wezenpensioen	0,20%	Bestuur PFZW	Jaarlijks
Arbeidsongeschiktheidspensioen: Premievrije voortzetting opbouw bij AO	1,85%	Bestuur PFZW	Jaarlijks
Arbeidsongeschiktheidspensioen: WGA-hiaat	0,10%	Bestuur PFZW	Jaarlijks
Ouderdomspensioen: opbouw persoonlijk pensioenvermogen, waarin eventuele bijdrage Solidariteitsreserve (SR)	21,90%	Wordt bepaald door de overige elementen	Jaarlijks
TOTAAL	25,90%	PTZW	Jaarlijks

Arbeidsongeschiktheidspensioen: WIA-excedent	3,2% (franchise is maximum dagloon; niveau 2023: € 66.956)	Bestuur PFZW	Jaarlijks
--	---	--------------	-----------

Alle deelnemers en werkgevers betalen in de huidige regeling solidair voor alle dekkingen. In de nieuwe regeling blijft dat zo, uitgezonderd het WIA-excedentpensioen. De premie voor deze verzekering wordt in de nieuwe regeling niet langer omgeslagen naar alle deelnemers, maar wordt alleen geheven bij de verzekerde deelnemers met een pensioengevend salaris dat ligt boven het maximum dagloon (in 2023 € 66.956) en separaat in rekening gebracht. De hoogte van deze premie wordt gerelateerd aan het pensioengevend salaris boven het maximum dagloon. Op basis van de situatie per 30-9-2023 bedraagt de premie 3,2% van de AP-grondslag.

Sociale partners spreken af om na de transitie jaarlijks te monitoren, aan de hand van gegevens van PFZW, hoe de hoogte van de beschikbare premie voor de opbouw van persoonlijke pensioenvermogens voor deelnemers zich verhoudt met de pensioenambitie van sociale partners.

Sociale partners bekijken na de transitie jaarlijks of en zo ja, in welke mate, er aanleiding is de franchise te wijzigen, waarbij de ontwikkeling van de hoogte van de AOW en het fiscale kader van de overheid worden betrokken.

De risicopremies voor risicoverzekeringen voor overlijden en arbeidsongeschiktheid en de kostenopslag worden jaarlijks vastgesteld door het bestuur van PFZW op basis van de dan geldende rente en sterfte- en arbeidsongeschiktheidskansen. Daardoor wijzigen deze premies jaarlijks. Mutaties in de risicopremies worden verwerkt binnen de totaal beschikbare premie van 25,9%. Deze mutaties betekenen dat de uiteindelijke inleg in het persoonlijke pensioenvermogen jaarlijks iets zal verschillen.

Een stijging of daling van de rente van 1%-punt leidt tot een daling of stijging van de risicopremies van circa 10%. Dit betekent dat een rentedaling van 1%-punt leidt tot een stijging van de risicopremies met circa 0,4%-punt en er dus circa 0,4% van de pensioengrondslag minder premie beschikbaar is voor inleg. Bij een rentestijging van 1%-punt is circa 0,4% meer beschikbaar voor inleg in het persoonlijk pensioenvermogen.

3.9 Toetsing ambitie nieuwe regeling

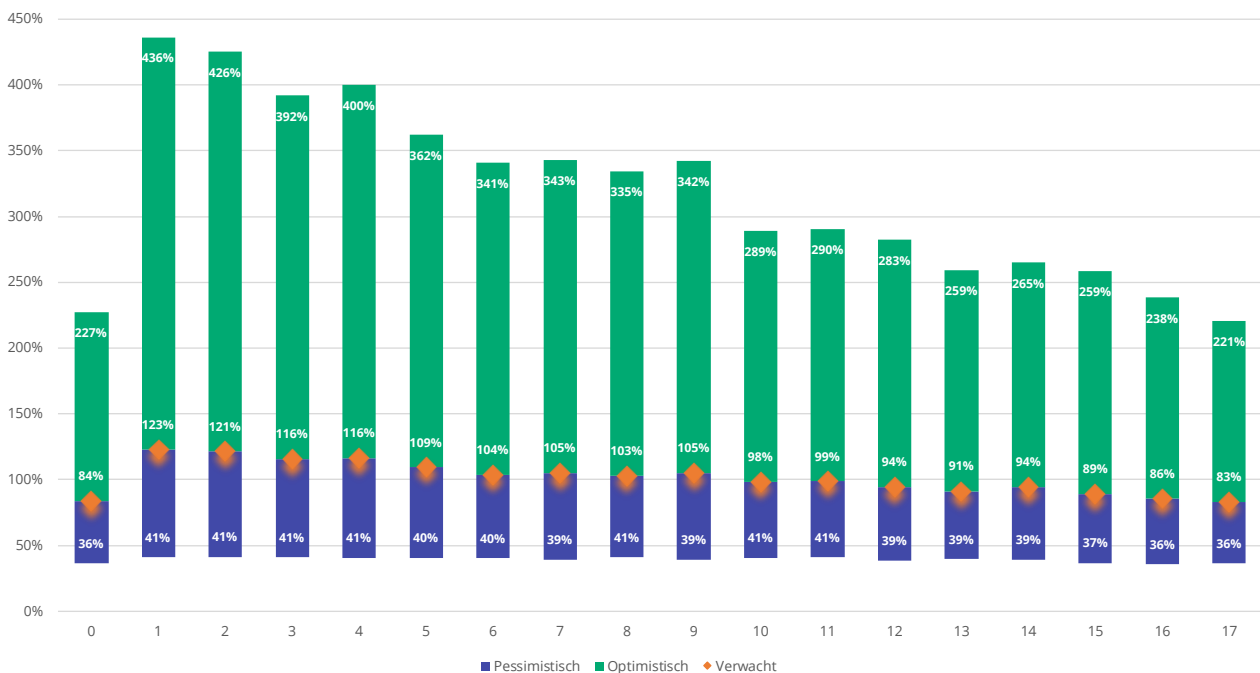
De ambitie van sociale partners is om in het nieuwe contract een pensioenvooruitzicht te behalen van 80% van de gemiddelde pensioengrondslag bij 42 jaar deelname¹¹. In de nieuwe regeling is het verwachte pensioenvooruitzicht berekend op 84%. Vastgesteld is dat het (onder de huidige rekenregels en economische omstandigheden) mogelijk is om met een premie van 25,9% van de pensioengrondslag naar verwachting te voldoen aan de gewenste ambitie.

¹¹ Ervan uitgaande dat een deelnemer bij pensioeningang kiest voor een ouderdomspensioen en een partnerpensioen van 70% van dat ouderdomspensioen.

Uitkomsten (DNB-scenarioset Q4 2023)	
Verwachte vervangingsratio nieuwe regeling (mediaan)	84%
Kans dat ambitie wordt gehaald	53%
Vervangingsratio huidige regeling (mediaan)	65%

Daarbij zij opgemerkt dat de kans op een veel hogere of veel lagere uitkomst (uitkomsten in een optimistisch respectievelijk pessimistisch scenario) ook groter is dan in de huidige situatie.

Voor achttien representatieve maatmensen is, op basis van de kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zoals beschreven in hoofdstuk 3, berekend wat de verwachte pensioenvooruitzichten zijn en wat de pensioenvooruitzichten zijn in een optimistisch en een pessimistisch scenario. Een pessimistisch scenario is hier gedefinieerd als de grens waarboven 95% van de uitkomsten zich bevindt; 5% van de scenario's levert een lagere uitkomst op. Een optimistisch scenario is gedefinieerd als de grens waaronder 95% van de uitkomsten zich bevindt; 5% van de scenario's levert een hogere uitkomst op. De kenmerken van de maatmensen zijn opgenomen in bijlage 5.



Figuur 2 Pensioenvooruitzicht maatmensen in een pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario (in % van de gemiddelde pensioengrondslag)

De verschillen in uitkomsten kunnen als volgt worden verklaard:

- Hoe jonger iemand begint met deelnemen, hoe langer de inleg kan renderen, hoe hoger het pensioen. Maar ook hoe groter de spreiding, want over een langere periode is er meer onzekerheid. Dit is te zien in de aflopende vervagingsratio en afnemende spreiding omdat de maatmensen zijn gesorteerd op aanvangsleeftijd en eindsalaris.
- Hoe kleiner de carrièrestijging, hoe hoger het pensioen. Het pensioen wordt namelijk uitgedrukt als vervagingsratio ten opzichte van het middelloon. Er is dan relatief weinig inleg in het begin van de loopbaan (bijvoorbeeld maatmens 10 maakt meer carrière door dan maatmens 11).
- De hoogste eindsalarissen horen doorgaans bij degenen die iets later beginnen en veel carrière maken.
- Een periode in deeltijd werken (in de eerste helft van de loopbaan) zorgt voor een iets lagere vervagingsratio. Dat werkt op dezelfde manier als carrièrestijging (zie bijvoorbeeld maatmens 6 met een iets lagere uitkomst dan maatmens 7).
- Voor alle maatmensen komt het verwachte pensioen boven de ambitie uit van 80%.

Sociale partners spreken af om na de transitie jaarlijks te monitoren, aan de hand van gegevens van PFZW, hoe de hoogte van de beschikbare premie voor de opbouw van persoonlijke pensioenvermogens voor deelnemers zich verhoudt tot de pensioenambitie van sociale partners. Dit kan aanleiding zijn voor aanpassing van de beschikbare premie en/of de pensioenregeling.

4 De solidariteitsreserve

4.1 Inleiding

De nieuwe solidaire premiereregeling bevat een solidariteitsreserve om een aantal individueel niet verzekerbare risico's voor deelnemers te verminderen en de stabiliteit van ingegane pensioenen te bevorderen. Dit is een essentieel en verplicht onderdeel van de solidaire premiereregeling.

4.2 Doelstellingen solidariteitsreserve

Sociale partners hebben de volgende vier doelen voor de solidariteitsreserve vastgesteld:

1. *Het stabiliseren van de hoogte van de ingegane pensioenen en het verminderen van de kans op verlaging*

In de uitkeringsfase wordt beleggingsrisico genomen, omwille van de ambitie tot koopkrachtbehoud. Dat leidt tot een kans op nominale verlagingen. Om die kans te verlagen, wordt de solidariteitsreserve ingezet. Dat draagt bij aan inkomenszekerheid. Bovendien is uit deelnemersonderzoek gebleken dat veel waarde wordt gehecht aan stabiliteit van ingegane pensioenen.

Als in enig jaar, gegeven de toegekende beschermings- en overrendementen, blijkt dat de uitkering verlaagd zou moeten worden, dan ontvangen alle pensioengerechtigden een bijdrage uit de reserve (voor zover voldoende gevuld) om de uitkering aan te vullen, zodanig dat deze in het betreffende jaar niet verlaagd hoeft te worden. Een deelnemer die voor het eerst een uitkering ontvangt, ontvangt deze bijdrage ook. Als in een of meer van de daaropvolgende jaren een positief overrendement wordt toegekend, wordt de bijdrage uit de solidariteitsreserve verminderd of gestaakt.

Sociale partners hebben geconstateerd dat in de financiële opzet van het fonds en de werking van de solidariteitsreserve de kans op verlaging van ingegane pensioenen wordt verlaagd tot gemiddeld minder dan eens in de 100 jaar.

2. *Het afdekken van het microlanglevenrisico (in enig jaar meer of minder sterfte dan verwacht)*

Alle deelnemers die een jaar ouder worden krijgen jaarlijks een vooraf vastgestelde toevoeging aan hun persoonlijk pensioenvermogen. Dit is een wezenskenmerk van een

collectieve solidaire pensioenregeling en is met name relevant voor oudere gepensioneerden, om te voorkomen dat hun persoonlijk pensioenvermogen leeg raakt. Deze toevoeging wordt gedekt door de vermogens die vrijvallen doordat andere deelnemers overlijden. Het microlanglevenrisico wordt veroorzaakt door afwijkingen van de gerealiseerde sterfte in enig jaar in het deelnemersbestand ten opzichte van de prognose. Dat sterfteresultaat kan financieel positief (bij oversterfte) of negatief (bij ondersterfte) uitvallen voor het pensioenfonds en daardoor positief of negatief doorwerken in de ontwikkeling van de persoonlijke pensioenvermogens en de ingegane pensioenen van oudere gepensioneerden. De solidariteitsreserve biedt bescherming tegen dit risico door schommelingen op te vangen. Als in enig jaar sprake is van een positief sterfteresultaat, dan wordt dat toegevoegd aan de solidariteitsreserve. De reserve neemt dan dus toe. Als in enig jaar sprake is van een negatief sterfteresultaat, dan wordt dat onttrokken aan de solidariteitsreserve. De reserve neemt dan dus af. Het bestuur van PFZW werkt dit uit in de nieuwe pensioenregeling.

3. *Het afdekken van het macrolanglevenrisico (aanpassing van de gemiddelde levensverwachting)*

Het macrolanglevenrisico is het risico dat deelnemers gemiddeld langer/korter leven dan eerder becijferd. Publicatie van een nieuwe overlevingstafel gebeurt momenteel eens in de twee jaar. Daarnaast wordt jaarlijks de fondsspecifieke ervaringssterfte vastgesteld. De risico's hiervan (plus of min) worden in de nieuwe pensioenregeling opgevangen via de solidariteitsreserve.

Als deelnemers 100% beschermingsrendement macrolangleven krijgen, dan ontvangen zij elke keer dat de veronderstellingen ten aanzien van de levensverwachting wijzigen, een correctie (positief of negatief) op het persoonlijk pensioenvermogen. Het totaalresultaat van deze correcties loopt via de solidariteitsreserve. Hierdoor worden deelnemers beschermd tegen de financiële gevolgen van een wijziging in de levensverwachting. Wijziging van de gemiddelde levensverwachting heeft zo geen invloed op de ingegane pensioenen. Het bestuur van PFZW werkt dit uit in de nieuwe pensioenregeling.

4. *Het afdekken van het risico dat in de opbouwfase het persoonlijk pensioenvermogen van de deelnemer negatief wordt*

In de Wtp is de verplichting opgenomen dat de solidariteitsreserve bescherming moet bieden tegen het risico dat persoonlijke pensioenvermogens negatief worden. Dat risico kan intreden bij extreem negatieve ontwikkelingen van de financiële markten (hevige beurscrash). Om deelnemers bescherming te bieden, vooral de deelnemerspopulatie die meer dan 100% is blootgesteld aan overrendement, wordt de solidariteitsreserve aangewend. De betreffende deelnemer ontvangt dan een bijdrage uit de reserve (voor zover voldoende gevuld) om het

persoonlijk pensioenvermogen aan te vullen. Het bestuur van PFZW werkt dit uit in de nieuwe pensioenregeling.

4.3 Lange termijn doelstelling solidariteitsreserve

Sociale partners hebben, naast de hierboven genoemde vier concrete doelstellingen voor de solidariteitsreserve, een doelstelling voor de lange termijn geformuleerd om verlies van de beschermende werking van de solidariteitsreserve te voorkomen en voor het behoud van vertrouwen in de pensioenregeling. De doelstelling dat op ieder moment de verwachte omvang van de solidariteitsreserve over 25 jaar minimaal 3% van het fondsvermogen bedraagt. Sociale partners verzoeken het bestuur van PFZW de solidariteitsreserve op termijn te vullen tot 5% van het fondsvermogen en bovendien zo vorm te geven dat de verwachte omvang van de reserve, gemeten over 25 jaar, minimaal 3% van het fondsvermogen bedraagt.

4.4 Initiële vulling van de solidariteitsreserve

Sociale partners kiezen ervoor om de solidariteitsreserve op het moment van overgang naar de nieuwe regeling direct, uit het fondsvermogen, te vullen tot het niveau van tenminste 1,5% van het fondsvermogen, zodat de beschermende werking direct ingaat. Het uiteindelijke percentage waarmee de solidariteitsreserve gevuld kan worden bij invaren is afhankelijk van de dekkingsgraad op het moment van invaren en bedraagt tussen 1,5% en 5%¹².

Uit analyses blijkt dat de reserve met slechts 1,5% van het fondsvermogen gevuld hoeft te worden om tenminste de eerste drie jaar de ingegane pensioenen te beschermen tegen het risico van verlaging.

Voordat de solidariteitsreserve initieel uit het fondsvermogen kan worden gevuld, moet eerst een deel van het fondsvermogen aangewend worden voor het wettelijk verplichte aan te houden MVEV en een operationele reserve. PFZW heeft aangegeven er van uit te gaan dat van de actuele dekkingsgraad op 1-1-2026 circa 2%-punt nodig is voor het wettelijk aan te houden MVEV en de operationele reserve. Bij een dekkingsgraad van 103,6% resteert dan na afsplitsing van deze 2% en een toevoeging aan de solidariteitsreserve van 1,5% precies een dekkingsgraad van 100% voor de individuele pensioenvermogens.

¹² In hoofdstuk 6 volgt een toelichting op het complete beleid bij invaren, waarvan de initiële vulling van de solidariteitsreserve een onderdeel is.

Als de dekkingsgraad hoger is dan 103,6%, kan de initiële vulling van de solidariteitsreserve ook op een hoger niveau worden vastgesteld. Dat moet worden afgewogen tegen twee andere bestemmingen, namelijk compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek en het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens. Sociale partners achten het van belang en evenwichtig dat, na de initiële vulling van de solidariteitsreserve, deze compensatie prioriteit verdient, om een groot deel van de deelnemerspopulatie te beschermen tegen achteruitgang van het pensioenvooruitzicht als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek, alsmede aan het extra vullen van de persoonlijke pensioenvermogens, alvorens de solidariteitsreserve verder te vullen. Sociale partners kiezen daarom voor een vulling van de solidariteitsreserve op basis van de volgende staffel:

Dekkingsgraad op 1-1-2026	Initiële omvang solidariteitsreserve (in % fondsvermogen)
Tussen 103,6% en 110,9%	1,5%
Tussen 110,9% en 118,8%	Loopt lineair op van 1,5% naar 5%
Hoger dan 118,8%	5%

5 Invaren van opgebouwde aanspraken en ingegane rechten

5.1 Inleiding

De nieuwe Pensioenwet maakt het mogelijk om de regels van de nieuwe, gewijzigde pensioenregeling ook toe te passen op de pensioenaanspraken en pensioenrechten die onder de oude pensioenregeling zijn opgebouwd. De bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten worden dan omgezet in een persoonlijk pensioenvermogen in de nieuwe pensioenregeling. Dit wordt invaren genoemd. In dit hoofdstuk wordt beschreven waarom sociale partners kiezen voor en het verzoek doen aan het bestuur van PFZW om in te varen.

5.2 Wat is invaren?

In het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is bepaald dat reeds bestaande pensioenaanspraken en -rechten in principe omgezet worden naar de nieuwe pensioenovereenkomst via een interne collectieve waardeoverdracht. De Wtp biedt hiervoor de basis. Daarvoor wordt ook wel de term 'invaren' gebruikt. Op deze manier worden reeds bestaande pensioenaanspraken en -rechten en nieuw op te bouwen pensioenvermogen bij elkaar gehouden. Invaren draagt ook bij aan het realiseren van een aantal doelen van het Pensioenakkoord, waaronder de mogelijkheid om pensioenen eerder te verhogen dan onder de regels van het bestaande pensioenstelsel.

Ook de reeds ingegane pensioenen worden in de nieuwe pensioenregeling ingevaren. Het pensioen beweegt dan mee met het rendement van het fonds. Met behulp van de toedelingsregels voor beschermings- en overrendement en de solidariteitsreserve wordt het risico van grote schommelingen en verlaging sterk verminderd.

Voor invaren gelden specifieke voorschriften. De belangrijkste verschillen met 'reguliere' collectieve waardeoverdrachten zijn dat bij het invaren het gehele vermogen wordt verdeeld en dat er geen (individuele) bezwaarmogelijkheid is.

5.3 Verzoek tot invaren

Sociale partners verzoeken, met inachtneming van het onderhandelaarsresultaat, het bestuur van PFZW om de bestaande pensioenaanspraken door middel van collectieve waardeoverdracht in te varen in de nieuwe pensioenregeling.

Sociale partners volgen hiermee de voorkeur die is uitgesproken in het Pensioenakkoord en als hoofdregel in de Wtp is opgenomen: het principe 'invaren, tenzij...' en het standaard invaarpad¹³. De Wtp staat een afwijking van deze hoofdregel toe, indien de nadelige effecten van invaren niet opwegen tegen de voordelen. Sociale partners zien, alles afwegende, geen zwaarwegende redenen om af te wijken van de hoofdregel.

Sociale partners verzoeken het bestuur om de exacte invaardeckingsgraad vast te stellen en er gedurende de overbruggingsperiode op te sturen dat deze dekkinggraad minimaal behaald wordt.

5.4 Overwegingen om in te varen

Invaren door collectieve waardeoverdracht voorkomt de splitsing in het deelnemersbestand en houdt risicodeling daarmee optimaal in stand. De waarde van bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten worden, met inachtneming van de wettelijke voorschriften, omgezet naar persoonlijke pensioenvermogens.

Invaren is de wettelijke hoofdregel. Sociale partners oordelen dat invaren niet onevenredig ongunstig uitpakt voor een of meerdere groepen belanghebbenden. De belangrijkste reden is dat door invaren de pensioenvooruitzichten naar verwachting beter zullen zijn. Er hoeven minder buffers worden aangehouden en pensioen kunnen sneller worden verhoogd. Het naast elkaar bestaan van twee pensioenregelingen achten sociale partners onwenselijk. Dat maakt de uitvoering complexer en leidt tot hogere uitvoeringskosten die nadelig zijn voor de deelnemers. Ook maakt het naast elkaar bestaan van twee soorten pensioenen voor actieve deelnemers de pensioenregeling minder begrijpelijk.

In hoofdstuk 6 wordt getoond hoe dit uitpakt voor de deelnemers van PFZW. Bovendien kan bij niet-invaren geen gebruik worden gemaakt van het transitie-FTK en hadden de ingegane pensioenen en de pensioenaanspraken de afgelopen periode (en in de periode tot aan de transitie) niet kunnen worden verhoogd. Bij niet invaren blijft het FTK van kracht, wat betekent dat verhoging van pensioen(aanspraken) pas mogelijk is, nadat de buffers in het vermogen weer op peil zijn gebracht.

¹³ Bij het standaard invaarpad geldt dat alle bestaande pensioenregelingen die worden uitgevoerd door het pensioenfonds zullen worden ingevaren. Dat geldt dus ook voor nabestaandenpensioen, extra pensioen dat is opgebouwd in het verleden en eventuele overgangsregelingen.

Het risico op kortingen van ingegane pensioenen in de nieuwe pensioenregeling is net zoals in de huidige situatie ook aanwezig, maar wordt sterk verminderd door de toedelingsregels voor beschermings- en overrendement en de werking van de solidariteitsreserve.

Ook is geen sprake van bijzondere omstandigheden die de keuze voor niet-invaren kunnen rechtvaardigen.

5.5 Invaarmethode

Het bestuur van PFZW bepaalt de invaarmethode. Sociale partners hebben geconstateerd dat PFZW voornemens is om de standaardmethode toe te passen voor het omrekenen van bestaande pensioenaanspraken naar persoonlijke pensioenvermogens. Sociale partners onderschrijven dit, omdat zij geen omstandigheden en redenen zien voor de toepassing van de alternatieve VBA-invaarmethode. In de berekeningen die zijn uitgevoerd in het kader van dit transitieplan is uitgegaan van invaren met de standaardmethode.

Bij toepassing van de standaardmethode wordt volgens de standaardregel het beschikbare vermogen van het pensioenfonds omgerekend naar persoonlijke pensioenvermogens, waarbij de verhoog- en verlaagregels van het huidige financieel toetsingskader benaderd worden door een tekort of overschot toe te delen via een spreidingsperiode van in beginsel 10 jaar.

Sociale partners hebben ervoor gekozen om bij het toedelen van vermogen aan de persoonlijke pensioenvermogens de standaardmethode met een spreidingsperiode van één jaar te gebruiken. Het toe te delen vermogen wordt dan naar rato van de individuele voorzieningen aan de persoonlijke pensioenvermogens toegerekend en niet via een rekentechnische spreidingstermijn. Sociale partners hebben overwogen om de gemiste indexering een expliciete rol te geven in de toedeling van het vermogen. Het toepassen van een spreidingsperiode van één jaar blijkt echter een eenvoudigere en beter uitvoerbare manier dan het toepassen van het instrument inhaalindexatie, om de hoge indexatieachterstand van categorieën ouderen en gepensioneerden terug te brengen. Sociale partners verzoeken PFZW om toepassing van de spreidingsperiode van 1 jaar. Deze methode van toedeling biedt een relatief gunstiger perspectief voor oudere en gepensioneerde deelnemers en draagt bij aan evenwichtigheid van de transitie, gelet op de hoge indexatieachterstand bij PFZW.

6 Transitie: beleid, effecten en evenwichtigheid

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt het transitiebeleid toegelicht en worden de transitie-effecten van de overstap op de nieuwe regeling in beeld gebracht. Het transitiebeleid toont bij verschillende dekkinggraden hoe wordt ingevaren. Daarbij wordt aangegeven hoe het vermogen wordt toebedeeld aan:

- Het MVEV en de operationele reserve.
- De solidariteitsreserve.
- Het compensatiedepot.
- De persoonlijke pensioenvermogens.

De Wtp verplicht om de transitie-effecten¹⁴ minimaal op twee manieren in kaart te brengen: in termen van verwacht pensioenvooruitzicht en in termen van netto-profijt.

Het berekenen van het verwachte pensioenvooruitzicht sluit aan op de wijze waarop de deelnemer nu wordt geïnformeerd over het te verwachten pensioen via het Uniform pensioenoverzicht. Dit gebeurt met behulp van de uniforme rekenmethodiek (URM). Deze schrijft voor hoe het pensioenvooruitzicht moet worden getoond in een verwacht scenario, een optimistisch scenario en een pessimistisch scenario. In dit hoofdstuk wordt voor het verwachte pensioenvooruitzicht uitgegaan van maatmens 0 zoals deze ook gebruikt is in de berekening van de ambitie¹⁵. In hoofdstuk 8 en in bijlage 2 worden ook voor andere actieve deelnemers de pensioenvooruitzichten getoond.

Het berekenen van het netto-profijt is een relatief nieuwe techniek. Het netto-profijt van een pensioenregeling is het verschil tussen de marktwaarde van de pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Hierbij wordt gebruikgemaakt van een methode die wettelijk is voorgeschreven en berust op de value based ALM-techniek¹⁶. De kern van deze methode is dat de verwachting en de onzekerheid rond die verwachting worden

¹⁴ Sociale partners hebben ook gekeken naar de effecten van het gebruik van het transitie-FTK en hebben deze meegewogen in hun oordeel over evenwichtigheid. De betreffende analyses zijn te vinden in bijlage 4.

¹⁵ Het enige verschil is dat deze deelnemer in dit hoofdstuk al op 16-jarige leeftijd start en niet op 26-jarige leeftijd

¹⁶ Er is een verschil tussen de VBA-techniek en de VBA-methode. Met de VBA-techniek worden de technische regels bedoeld die bepalen wat de waarde van een bepaalde pensioenregeling is. De VBA-methode is de methode die gebruik maakt van de VBA-techniek om tijdens het invaren de pensioenaanspraken en -rechten om te rekenen naar persoonlijke pensioenvermogens.

weergegeven in één getal, wat het vergelijken van varianten makkelijker zou moeten maken. Tegelijkertijd is het lastig te interpreteren omdat het berust op een zeer complex rekenmodel.

Het netto-profijt wordt inzichtelijk gemaakt voor de situatie:

1. dat de pensioenovereenkomst ongewijzigd wordt voortgezet onder de regels naar huidig recht, en
2. na wijziging van de pensioenovereenkomst waarbij ook rekening moet worden gehouden met het (al dan niet) invaren.

Voor het in kaart brengen van de transitie-effecten wordt het netto-profijt van beide situaties tegen elkaar afgezet.

De effecten van bovenstaande berekeningen worden in dit transitieplan in beeld gebracht per leeftijdscohort voor deelnemers, gewezen deelnemers (incl. gewezen partners) en pensioengerechtigden. De deelnemers met premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid zijn meegenomen in de groep deelnemers. Er is voor gekozen om voor de afbakening van de leeftijdscohorten uit te gaan van geboortejaren.

6.2 Transitiebeleid

In paragraaf 2.3 zijn de doelstellingen van sociale partners opgenomen die worden nagestreefd bij de transitie:

- *de ingegane pensioenen door de overgang niet verlagen,*
- *de ingegane pensioenen in de eerste drie jaren na de overgang niet verlagen,*
- *het wegnemen c.q. verzachten van de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek,*
- *het verhogen van de individuele pensioenvermogens en de ingegane pensioenen.*

Om de eerste drie doelstellingen waar te maken, hebben sociale partners becijferd dat een minimale dekkingsgraad nodig is van 103,6%¹⁷. Bij deze dekkingsgraad van 103,6%¹⁸ zijn de afspraken van sociale partners als volgt:

¹⁷ Het bestuur van PFZW bepaalt, op basis van deze doelstellingen, de definitieve invaardekkingsgraad en legt deze vast in het implementatieplan.

¹⁸ De afwijking tussen 103,5% en 103,6% ontstaat door verrekening van het effect dat MVEV en de solidariteitsreserves percentages zijn van het totale vermogen bij een hogere dekkingsgraad. De uitkomst van de berekening wijzigt daardoor van: 103,5% (100% + 2% + 1,5%), naar 103,6% (100%/(100% -2% -1,5%)).

- Alle (gewezen) deelnemers krijgen een persoonlijk pensioenvermogen dat gelijk is aan de voorziening die voor hun huidige rechten of aanspraken is gereserveerd.
- Sociale partners constateren dat PFZW op grond van de Wtp 2% van het fondsvermogen bestemt voor het MVEV en de operationele reserve.
 - o 1,5% van het fondsvermogen wordt aangewend voor een initiële storting in de solidariteitsreserve. Zo lang als nodig, met een maximum van 10 jaar, wordt maximaal 1%-punt van de huidige premie van 25,9% gebruikt voor compensatie afschaffen doorsneesystematiek. Deze premieruimte wordt gevonden doordat voor de nieuwe regeling 1%-punt minder nodig is om de ambitie te realiseren. Onder een dekkingsgraad van 105% is dit echter onvoldoende voor adequate compensatie. In dat geval wordt het overige deel gefinancierd uit een opslag op de premie van 25,9% van maximaal 0,8%-punt van de pensioengrondslag gedurende maximaal 10 jaar, naar een premie van maximaal 26,7%.

In hoofdstuk 8 wordt het beleid rondom compensatie en de financiering ervan verder uitgewerkt.

Sociale partners hebben geconstateerd dat, gegeven bovenstaande afspraken, op en boven een dekkingsgraad van 103,6% een evenwichtige transitie mogelijk is. In situaties waarin de dekkingsgraad lager is dan 103,6% treden sociale partners in overleg om te komen tot aanvullende afspraken. Indien geen aanvullende afspraken worden gemaakt is een verlaging van bestaande pensioenaanspraken en -rechten tot een dekkingsgraad van 103,6% noodzakelijk alvorens in te varen. Deze 103,6% is daarmee ook de basis voor de door het bestuur na te streven dekkingsgraad bij invaren.

Bij dekkingsgraden hoger dan 103,6% is extra vermogen beschikbaar om te verdelen. Dit gebeurt eerst door het extra vermogen boven een dekkingsgraad van 103,6% in te zetten om de compensatie uit vermogen te financieren in plaats van uit premie. Om de benodigde compensatie volledig uit vermogen te financieren, is 3% van de voorziening nodig. Dit betekent dat bij een dekkingsgraad van 106,7% of hoger, de compensatie volledig uit vermogen kan worden gefinancierd.

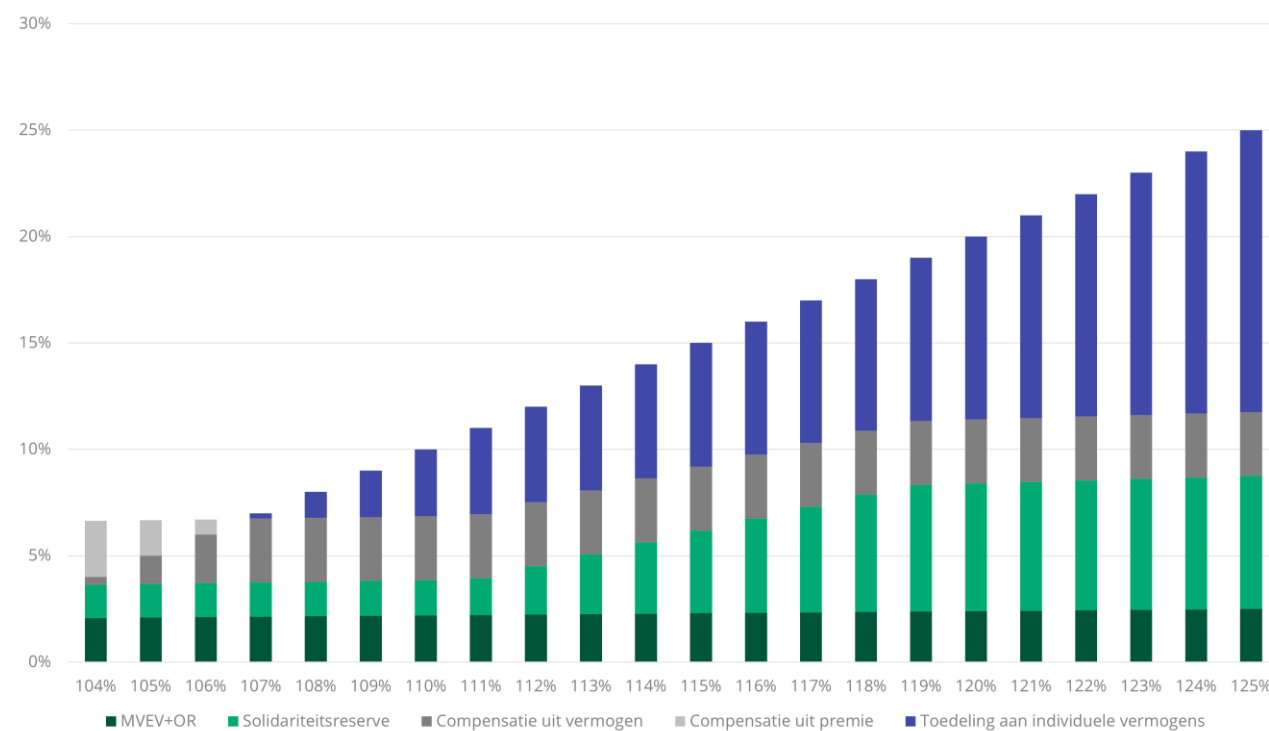
Wanneer de dekkingsgraad hoger is dan 106,7%, wordt tot maximaal 4%-punt dekkingsgraad gebruikt om de persoonlijke pensioenvermogens te verhogen. Dit geldt tot een dekkingsgraad¹⁹ van 110,9%.

Wanneer de dekkingsgraad hoger is dan 110,9% wordt het vermogen boven deze dekkingsgraad gelijkelijk verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens en de

¹⁹ Hiervoor is iets meer dan 4%-punt dekkingsgraad nodig, omdat ook het MVEV, de operationele reserve en de solidariteitsreserve evenredig aan de hogere dekkingsgraad aangevuld moeten worden.

solidariteitsreserve. Dit houdt aan tot het moment dat de solidariteitsreserve het maximum van 5% van het vermogen heeft bereikt. Dit gebeurt bij een dekkinggraad van 118,8%. Boven deze dekkinggraad gaat al het overige vermogen naar de persoonlijke pensioenvermogens.

Dit vertaalt zich in het volgende overzicht:



Figuur 3 Schematische weergave van invulling van beleid bij invaren voor verschillende dekkinggraden

De onderbouwing voor dit invaarbeleid bij verschillende dekkinggraden²⁰ is als volgt:

- Vanaf de minimale dekkinggraad van 103,6% worden de eerste drie doelstellingen van sociale partners waargemaakt²¹. Daarbij geldt dat met een deel van het vermogen de solidariteitsreserve wordt gevuld. Dit vermindert direct de kans op verlaging van ingegane pensioenen en biedt zo bescherming. Hiermee wordt de eerste stap gezet in de opbouw van een robuuste reserve.
- Compensatie wordt bij deze dekkinggraad van 103,6% betaald uit premie, die gezamenlijk betaald wordt door actieve deelnemers en werkgevers, omdat bij 103,6%

²⁰ De percentages voor de grenzen van de dekkinggraad die zijn opgenomen in bovenstaand overzicht, zijn uitkomsten van berekeningen. Deze percentages kunnen in de periode tot invaren nog iets wijzigen, bijvoorbeeld wanneer de definitieve hoogte van het MVEV en de operationele reserve bekend worden.

²¹ De kwantitatieve toetsing hiervan volgt in paragraaf 6.3 en hoofdstuk 7.

geen financiering uit vermogen mogelijk is. Bij een dekkingsgraad tussen 103,6% en 106,7% vinden sociale partners het gerechtvaardigd en evenwichtig om een deel van het vermogen boven een dekkingsgraad van 103,6% in te zetten om de compensatie niet meer te financieren uit premie.

- Bij een dekkingsgraad van 106,7% wordt zo de volledige compensatie uit het vermogen gefinancierd. Sociale partners achten het evenwichtig om het vermogen boven deze dekkingsgraad eerst toe te delen aan de persoonlijke pensioenvermogens, tot een dekkingsgraad van 110,9%. Dit komt de positie van het gehele deelnemersbestand ten goede. Alle (gewezen) deelnemers krijgen hierdoor een hoger persoonlijk pensioenvermogen en pensioengerechtigden merken dat direct in een verhoging van hun pensioen. Hiermee wordt ook de laatste doelstelling van sociale partners behaald.
- Boven een dekkingsgraad van 110,9% wordt vervolgens de helft van het vermogen in de persoonlijke pensioenvermogens gestort en met de andere helft wordt de solidariteitsreserve extra gevuld, tot een maximale vulling van 5%, die wordt bereikt bij een dekkingsgraad van 118,8%. Dit maakt de solidariteitsreserve robuuster. Daarvan profiteren de actieve deelnemers relatief het meest, omdat het vullen van de reserve anders in de jaren na invaren uit het overrendement zou worden gefinancierd.
- Bij een dekkingsgraad van 118,8% is de solidariteitsreserve geheel gevuld tot de omvang van 5% en wordt het meerdere aan vermogen volledig aan de persoonlijke pensioenvermogens toebedeeld.

In de paragrafen 6.3 en 6.4 worden de uitkomsten van de kwantitatieve analyses van bovenstaande keuzes getoond. In paragraaf 6.5 worden deze analyses samen met bovenstaande onderbouwing van het invaarbeleid gebruikt om de transitie op evenwichtigheid te toetsen.

6.3 Uitkomsten pensioenvooruitzicht

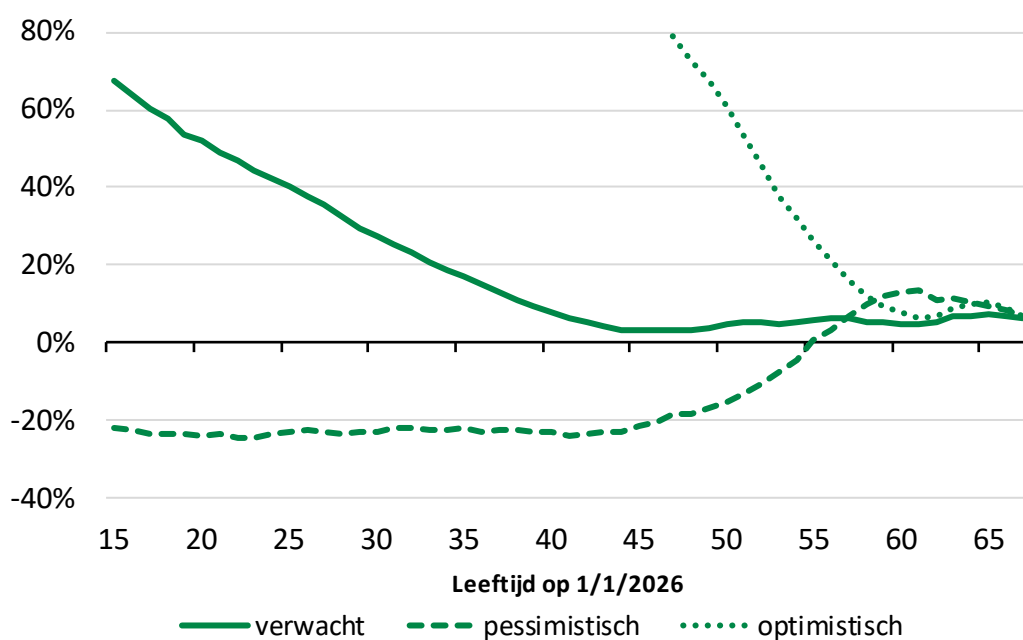
Sociale partners hebben voor het beoordelen van de evenwichtigheid van de transitie gekeken naar zowel kwalitatieve als kwantitatieve analyses. Voor de kwantitatieve analyses is in eerste instantie gekeken naar uitkomsten van berekeningen op basis van het verwachte pensioenvooruitzicht. Dit sluit aan bij informatie die deelnemers nu ook jaarlijks ontvangen van PFZW in het Uniform pensioenoverzicht.

Hiertoe zijn berekeningen gemaakt voor deelnemers van alle geboortejaren. Zo is een vergelijking gemaakt van het pensioen dat deelnemers in het vooruitzicht krijgen na transitie ten opzichte van het pensioen dat deelnemers in het vooruitzicht hadden in de huidige pensioenregeling en onder de regels van het huidige FTK. De uitkomsten van de

berekeningen zijn dekkingsgraadafhankelijk. In onderstaande berekeningen is uitgegaan van de economische en financiële situatie per 30-9-2023. Op dat moment was de dekkingsgraad van PFZW 117,8%. Voor de berekeningen is gebruik gemaakt van de scenarioset van DNB met peildatum 30-9-2023. In hoofdstuk 7 worden ook uitkomsten getoond van berekeningen bij andere niveaus van de dekkingsgraad en de rente op het moment van invaren.

Uitkomsten voor actieve deelnemers

Eerst worden de uitkomsten getoond voor actieve deelnemers. Figuur 4 toont de verschillen tussen de nieuwe regeling en de oude regeling per leeftijd voor de gemiddelde deelnemer in het bestand van PFZW. Een uitkomst van +20% betekent dat het pensioenvooruitzicht in de nieuwe regeling 20% hoger is dan in de oude regeling. Een uitkomst van -20% betekent dat pensioenvooruitzicht in de nieuwe regeling 20% lager is dan in de oude regeling.



Figuur²² 4 Verandering in pensioenvooruitzicht voor actieve deelnemers²³

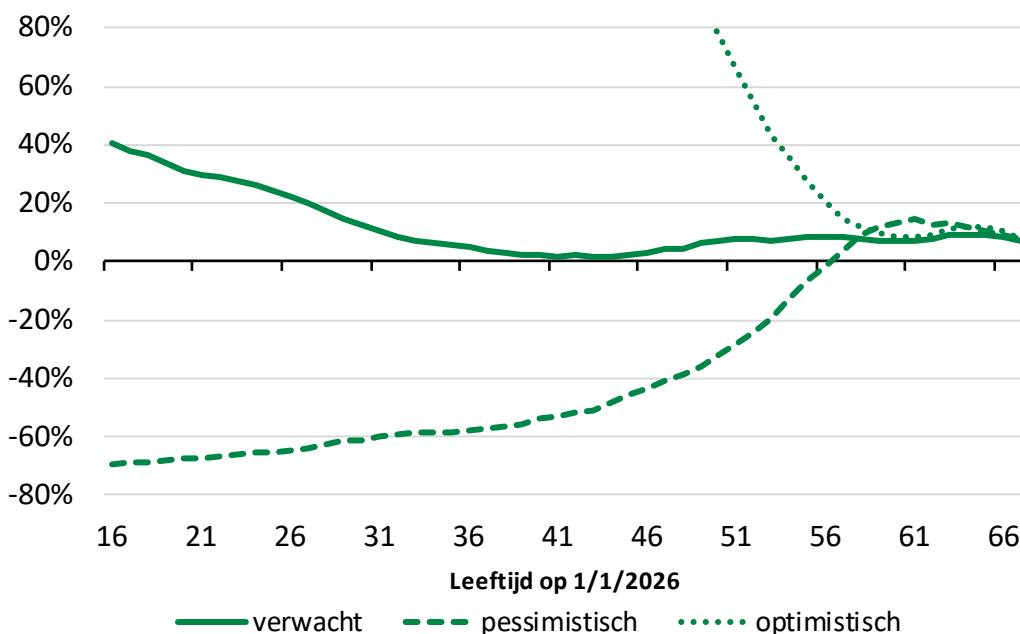
²² Omwille van de leesbaarheid van de grafiek is de verticale as afgekapt op 80%. In een optimistisch scenario krijgen jongeren een fors betere uitkomst als gevolg van de transitie. Zo krijgt een 25-jarige in deze situatie een verbetering van ruim 300%.

²³ De figuur toont soms een uitkomst in het pessimistisch scenario die hoger ligt dan in het optimistisch scenario. In bijlage 3 wordt toegelicht wat hiervan de oorzaak is.

Sociale partners concluderen dat voor alle leeftijden het verwachte pensioenvooruitzicht in de nieuwe regeling hoger ligt dan in de oude regeling. Voor oudere actieven (55+) geldt dat ook in een pessimistisch scenario de pensioenvooruitzichten hoger liggen. Voor 55-minners ligt het pensioenvooruitzicht in de nieuwe regeling in het optimistische scenario hoger en in het pessimistisch scenario lager dan in de huidige regeling. Dit is het gevolg van het hogere risicoprofiel voor deze deelnemers in de nieuwe regeling. Hier staat tegenover dat in het verwacht scenario het pensioenvooruitzicht fors toeneemt. Uit berekeningen blijkt dat bij deze dekingsgraad (mede door de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek) voor 98% van de deelnemers het verwachte pensioenvooruitzicht verbetert in de nieuwe regeling t.o.v. de oude regeling. Daarmee wordt aan de doelstelling van minimaal 90% voor actieve deelnemers voldaan. In hoofdstuk 8 volgt een nadere toelichting op het compensatiebeleid.

Uitkomsten voor slapers

In deze paragraaf zijn de uitkomsten voor slapers opgenomen. Figuur 5 toont de verschillen tussen de nieuwe regeling en de oude regeling per leeftijd voor slapers.



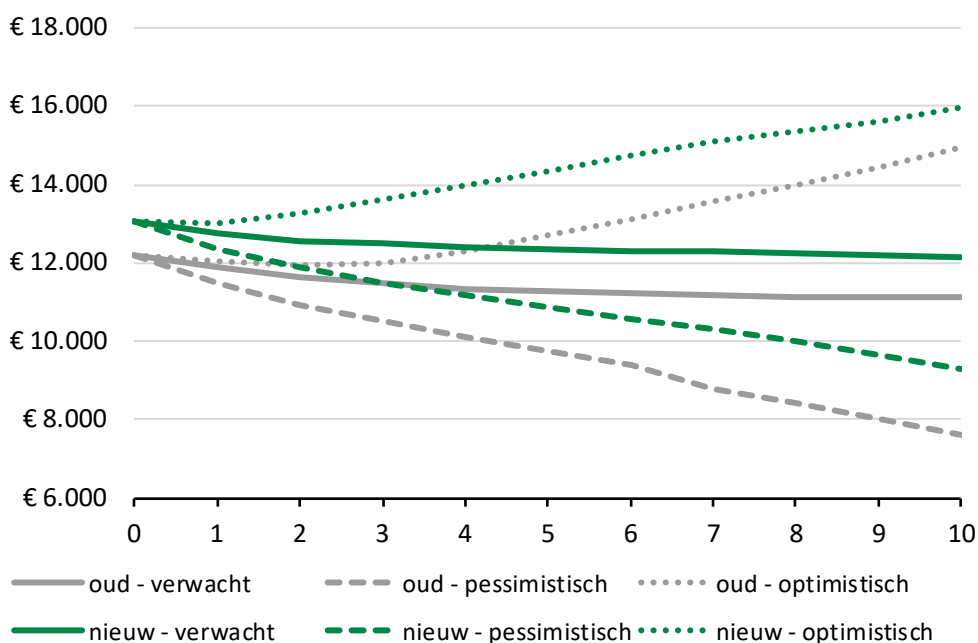
Figuur 5 Verandering in pensioenvooruitzicht voor slapers

Hier is voor slapers in het verwachte scenario een soortgelijk beeld zichtbaar als voor actieven. Voor alle slapers (=100%) geldt dat zij een beter verwacht pensioenvooruitzicht

krijgen in de nieuwe regeling ten opzichte van de oude regeling. Daarmee wordt aan de doelstelling van minimaal 90% voor slapers voldaan. De verschillen in de extremere scenario's zijn bij slapers wel groter dan bij actieven: in een optimistisch scenario zijn de verbeteringen fors groter (tot een stijging van bijna 650% voor een 25-jarige), in een pessimistisch scenario is de daling ook groter. Dit is een inherent onderdeel van de nieuwe regeling, waarbij risico's explicieter bij de deelnemers en daarmee ook de slapers komen te liggen.

Uitkomsten voor pensioengerechtigden

In deze paragraaf worden de uitkomsten getoond voor pensioengerechtigden. Hier worden niet alleen de uitkomsten getoond na 10 jaar (zoals minimaal voorgeschreven), maar ook de uitkomsten, voor inflatie gecorrigeerd, in de tussenliggende periode.



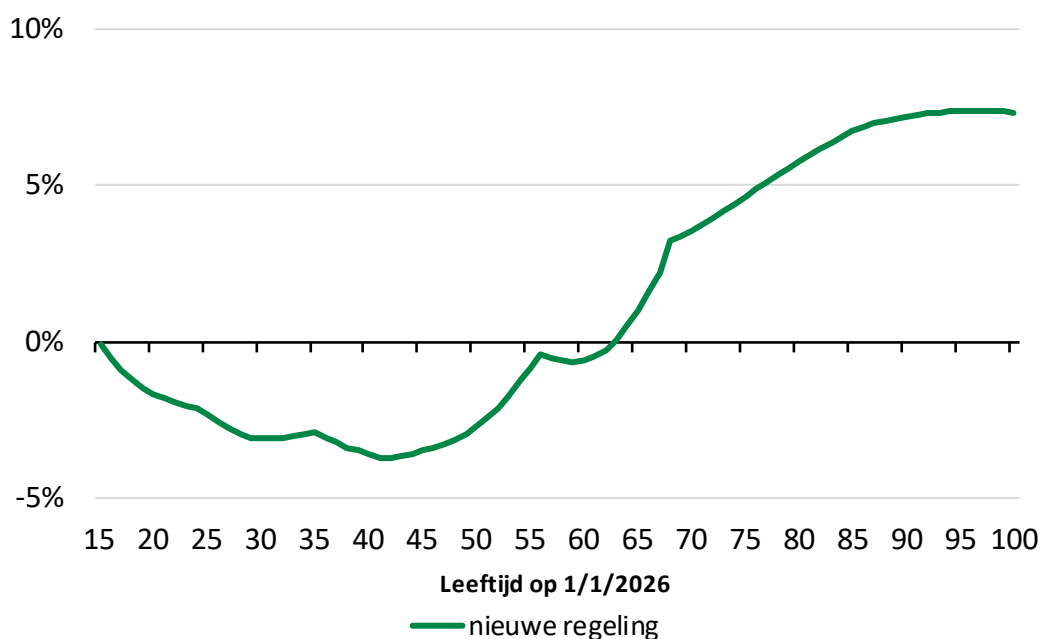
Figuur 6 Ontwikkeling uitkering van pensioengerechtigden gecorrigeerd voor prijsinflatie

Zichtbaar is voor pensioengerechtigden dat de pensioenvooruitzichten in de nieuwe regeling zowel op het moment van invaren als in de 10 jaar daarna hoger liggen dan in de oude regeling. Dit geldt zowel voor de verwachting als in een optimistisch en pessimistisch scenario. De kans op verlagen in de eerste drie jaar is in de nieuwe regeling nagenoeg 0%, vanwege de initiële vulling van de solidariteitsreserve met 1,5%. De daling in de grafiek komt voort uit het niet volledig compenseren van de inflatie en is dus geen nominale verlaging.

Daarmee worden alle vier de doelstellingen van sociale partners bij de huidige dekkingsgraad van 117,8% behaald.

6.4 Uitkomsten netto-profijt

Naast de in de vorige paragraaf getoonde uitkomsten in termen van verwacht pensioenvooruitzicht, hebben sociale partners ook gekeken naar het verschil in netto-profijt tussen de nieuwe regeling en de oude regeling. Eerst wordt het verschil in netto-profijt voor actieven en pensioengerechtigden getoond.

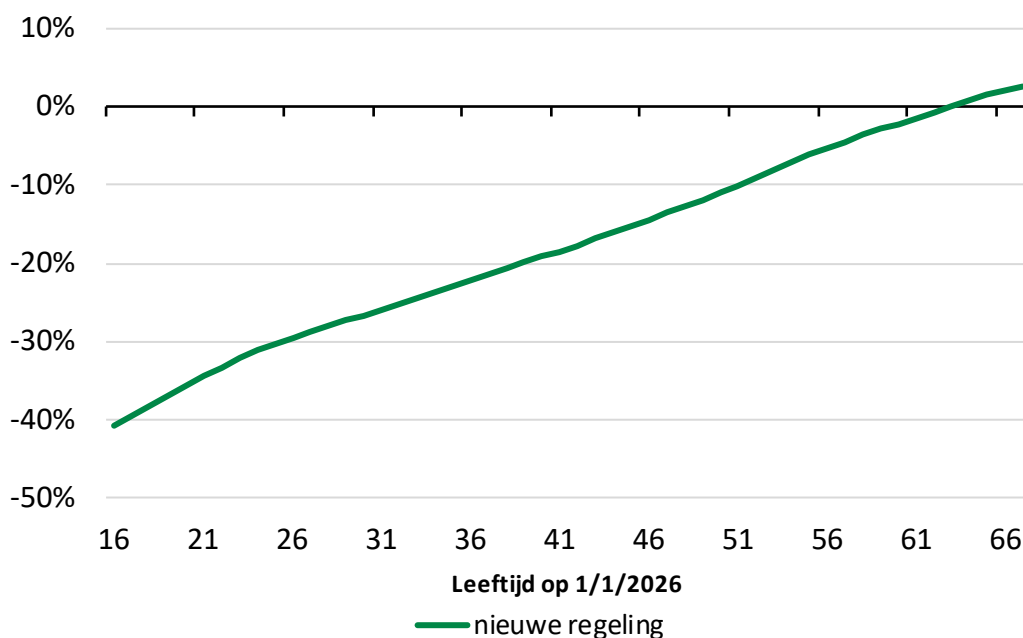


Figuur 7 Netto-profijt uitkomsten actieve deelnemers tot 67 jaar en pensioengerechtigden vanaf 68 jaar

Figuur 7 geeft voor actieve deelnemers een tegengesteld beeld ten opzichte van de grafiek van het verwachte pensioenvooruitzicht. Voor actieven is het netto-profijt van de transitie negatief, terwijl hun verwacht pensioen er juist fors op vooruit gaat. Dit komt voornamelijk door het beprijzen van de grotere onzekerheid rond het verwachte pensioenvooruitzicht, ingegeven door de wettelijk verplichte overgang op een premieregeling. Wanneer het langdurig economisch tegenzit, krijgen actieven in de nieuwe pensioenregeling een lager pensioen dan in de oude regeling. In de netto-profijtberekeningen wordt dit risico relatief zwaar gewogen, waardoor het netto-profijt van actieven onder nul uitkomt.

Voor de groep met een leeftijd vanaf circa 64 jaar geven de netto-profijtberekeningen juist een positieve uitkomst. Dit sluit aan bij de pensioenvooruitzichten voor oud actieven en vooral pensioengerechtigden. In de figuren van het verwachte pensioenvooruitzicht was al te zien dat zowel in de verwachting als ook in het optimistische en pessimistische scenario de uitkomst voor pensioengerechtigden hoger was. In slechts een beperkt aantal scenario's gaan pensioengerechtigden er in de nieuwe regeling op achteruit. Dit weerspiegelt zich in een positief netto-profijt voor deze groep.

Figuur 8 toont het netto-profijt voor slapers.



Figuur 8 Netto-profijt uitkomsten slaper tot 67

Slapers hebben voor bijna alle leeftijdscohorten een negatief netto-profijt als gevolg van de overstap. Negatieve schokken in de nieuwe regeling worden voor slapers uitvergroot, omdat er geen demping is in de uitkomsten door nieuwe premie-inleg. Het negatieve netto-profijt is een gevolg van de extremere uitslagen in het pensioenvooruitzicht in goede en slechte scenario's. Dit is een inherent onderdeel van de nieuwe regeling, waarbij risico's explicieter bij de deelnemers en daarmee ook de slapers komen te liggen. De negatieve scenario's tellen zwaar mee in deze netto-profijt maatstaf. Daardoor ontstaat een tegengesteld beeld ten opzichte van het verwachte pensioenvooruitzicht.

6.5 Evenwichtigheid van het beleid

Op basis van de uitkomsten van het verwachte pensioenvooruitzicht na de transitie en inclusief de compensatie worden, alles bijeengenomen, de keuzes door sociale partners als evenwichtig beoordeeld. Het verwachte pensioenvooruitzicht verbetert voor vrijwel de gehele deelnemerspopulatie. Het nadeel van de afschaffing van het doorsneesysteem voor de middengroep actieven wordt door de compensatie naar verwachting volledig opgevangen voor 98% van de actieve deelnemers, in die zin dat het verwachte pensioenvooruitzicht niet lager uitvalt. Voor de overige 2% wordt het nadeel verminderd. Het volledig wegnemen van het resterende nadeel voor die categorie achten sociale partners niet evenwichtig, gelet op de lage verhouding tussen bestaande pensioenaanspraken en de pensioengrondslag voor die betreffende deelnemers. Bovendien zijn er relatief hoge kosten gemoeid met het compenseren van deze laatste groep deelnemers. De reden daarvoor is dat ook deelnemers die al een (forse) stijging van hun verwacht pensioenvooruitzicht hebben extra compensatie krijgen. Daarmee komt bij een grotere compensatielast ook een steeds groter deel van de compensatie terecht bij deelnemers die dat niet nodig hebben. En dit gaat ten koste van deelnemers die geen compensatie krijgen. De gekozen compensatieregeling is mogelijk zonder dat de totale transitie tot onevenredig nadeel leidt voor de pensioenen van de groepen die geen compensatie krijgen. Dat blijkt onder andere uit het feit dat gepensioneerden er in alle getoonde scenario's op vooruit gaan ten opzichte van de oude regeling.

De uitkomsten van de netto-profijtberekeningen zijn door sociale partners in hun afwegingen betrokken. De uitkomst vormt geen reden om tot een andere vormgeving van het invaarbeleid te komen. De berekeningen in het netto-profijtmodel zijn complex en gebaseerd op onzekere lange termijnwaarderingen. In dat model komt tot uitdrukking dat in de nieuwe wettelijk voorgeschreven premiereregeling de kans op zowel een (veel) hogere als een (veel) lagere uitkomst aanwezig is. Dit komt tot uiting in de grote bandbreedtes in het geprognosticeerde pensioenvooruitzicht. Sociale partners nemen voor het bepalen van de evenwichtigheid, mede daarom, de vergelijking op basis van het verwacht pensioenvooruitzicht als eerste en belangrijkste richtsnoer. Op basis van de analyses in dit hoofdstuk concluderen sociale partners dat de overgang op basis van het gekozen beleid evenwichtig plaatsvindt.

7 Periode tot invoering nieuwe regeling

7.1 Inleiding

Er ligt een periode van circa twee jaar tussen het verstrekken van het transitieplan aan het pensioenfonds en de daadwerkelijke transitie. Gedurende deze periode zullen zich ontwikkelingen voordoen die effect hebben op de (financiële) situatie van het pensioenfonds op het invaarmoment. Deels kunnen deze worden voorzien, zoals een wijziging van de dekkingsgraad en een andere rentestand. Deels zijn deze ook niet te voorzien. De Wtp bepaalt dat wordt getoetst of de transitie in andere omstandigheden evenwichtig kan plaatsvinden. Voor de scenario's die redelijkerwijs kunnen worden voorzien zijn daarom analyses uitgevoerd ter validering van het gekozen beleid bij verschillende economische en financiële situaties op het moment van invaren. Dit is weergegeven in paragraaf 7.2. In hoofdstuk 9 staat het proces beschreven wanneer zich een niet voorzien scenario voordoet met grote impact op de transitie.

7.2 Uitkomsten bij verschillende dekkingsgraden en rentestanden

Sociale partners hebben het beleid dat volgt uit de doelstellingen voor verschillende dekkingsgraden en verschillende rentestanden geanalyseerd. Ook voor deze analyses is gekeken naar het verwachte pensioenvooruitzicht en naar netto-profijt berekeningen. In deze paragraaf worden de uitkomsten van de aanvullende analyses getoond.

Het gaat om een tweetal aanvullende analyses van verschillende dekkingsgraden bij economische omstandigheden zoals die gelden per 30-9-2023:

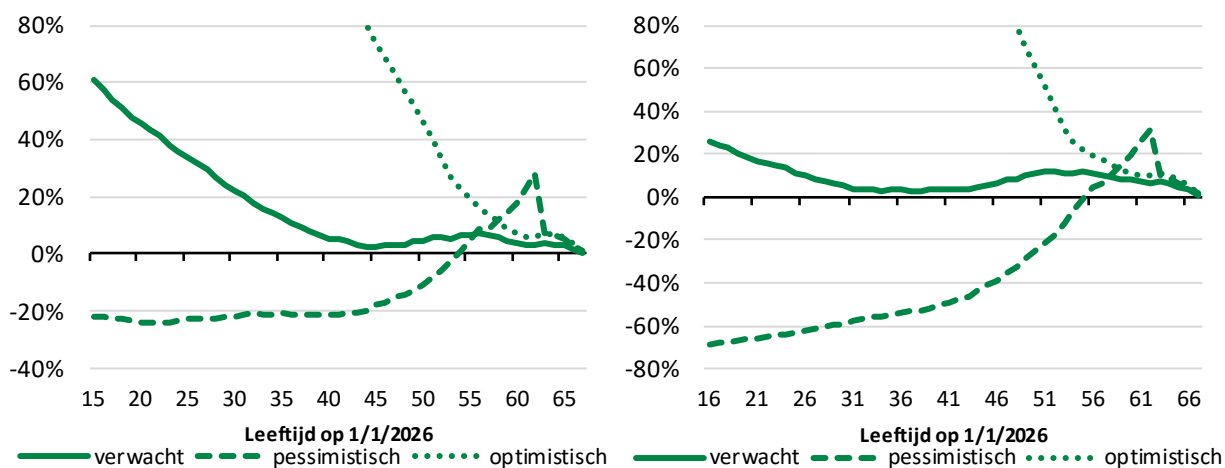
- 1) Een relatief lage dekkingsgraad, namelijk 103,6%
- 2) Een relatief hoge dekkingsgraad, namelijk 135%

Daarnaast gaat het om een tweetal analyses waarbij ook de economische omstandigheden op het moment van invaren anders zijn:

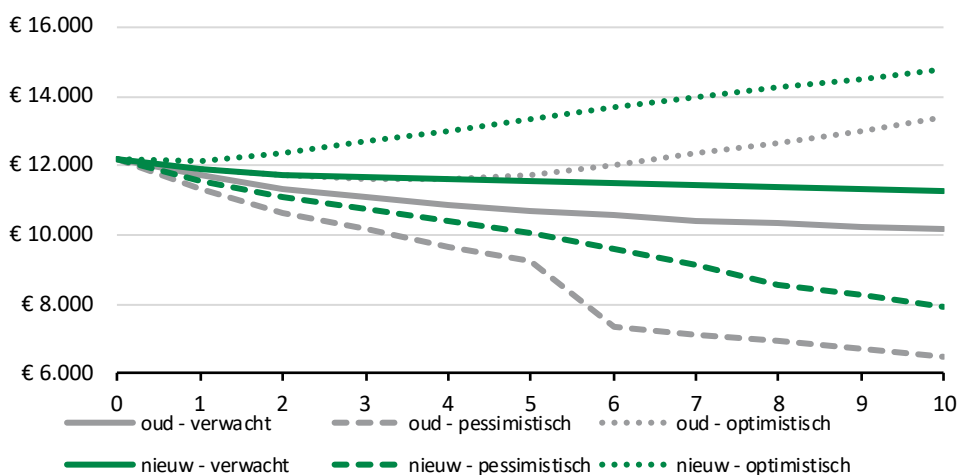
- 3) De economische omstandigheden bij een 2% hogere rente ten opzichte van 30-9-2023 en een bijpassende dekkingsgraad van 135%
- 4) De economische omstandigheden bij een 2% lagere rente ten opzichte van 30-9-2023 en een bijpassende dekkingsgraad van 103,6%

Ad 1) De economische omstandigheden per 30-9-2023 en een lagere dekkingsgraad van 103,6%

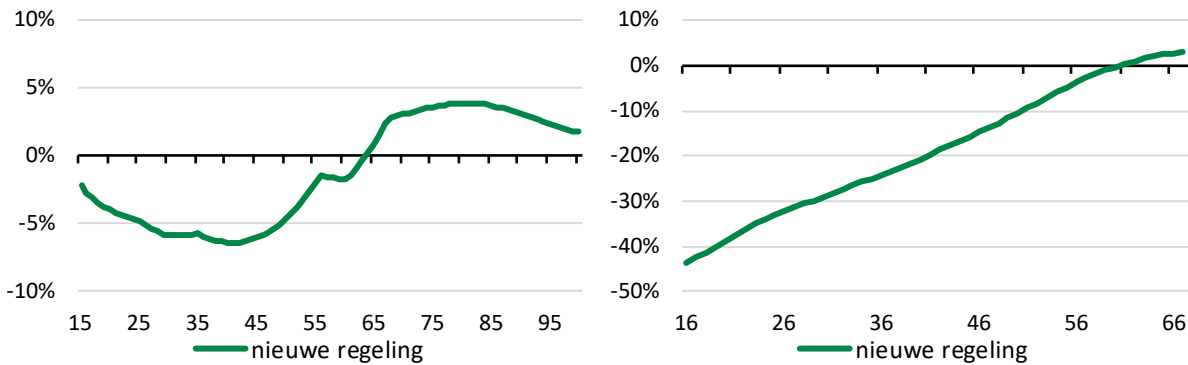
Zoals in hoofdstuk 6 beschreven is 103,6% de minimale dekkinggraad waarop de doelstellingen van sociale partners waargemaakt kunnen worden. Dit is tevens de laagst verkende dekkinggraad in dit transitieplan. Het beleid bij deze dekkinggraad is in deze analyse ongewijzigd ten opzichte van de beschrijving in paragraaf 6.2. Figuur 9 en Figuur 10 tonen de uitkomsten van dit beleid in termen van het verwacht pensioenvooruitzicht voor respectievelijk actieve deelnemers, slapers en de pensioengerechtigden. Figuur 11 toont het netto-profijt voor de actieve deelnemers en pensioengerechtigden respectievelijk de slapers.



Figuur 9 Verandering in verwacht pensioenvooruitzicht voor actieve deelnemers (figuur links) en voor slapers (figuur rechts) bij een DG van 103,6%



Figuur 10 Ontwikkeling uitkering van pensioengerechtigden gecorrigeerd voor prijsinflatie bij een DG van 103,6%



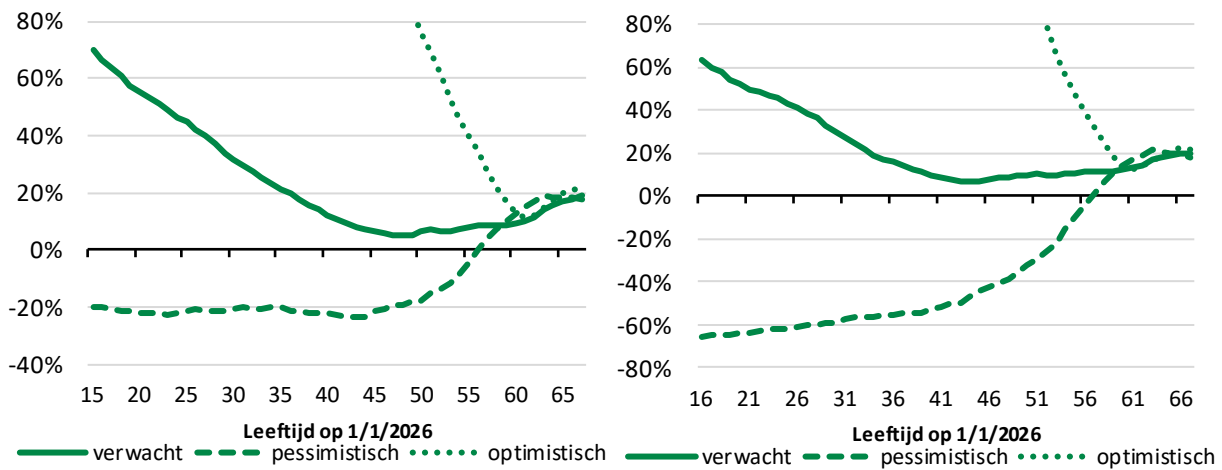
Figuur 11 Netto-profijt uitkomsten actieve deelnemers tot 67 en pensioengerechtigden vanaf 68 (figuur links) en slapers tot 67 (figuur rechts) bij een DG van 103,6%

Ook bij een dekkingsgraad van 103,6% is zichtbaar dat in de verwachting zowel de actieve deelnemers als de slapers erop vooruitgaan. Bij deze dekkingsgraad geldt dat 94% van de actieve deelnemers en 100% van de slapers een hoger verwacht pensioenvooruitzicht heeft in de nieuwe regeling ten opzichte van de oude regeling. Ook hier wordt voldaan aan de vooraf geformuleerde doelstelling van 90%. Verder zijn de figuren voor actieven en slapers vergelijkbaar met de figuren bij een dekkingsgraad van 117,8%.

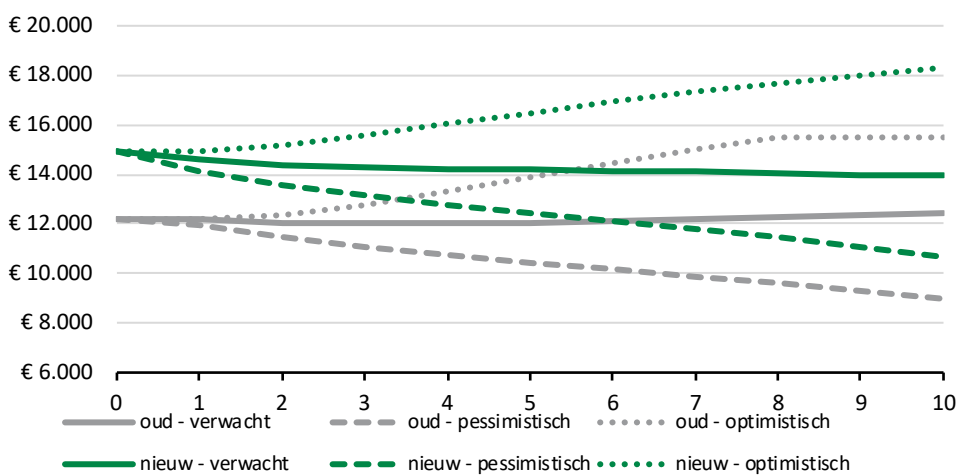
Pensioengerechtigden krijgen bij deze dekkingsgraad van 103,6% na de transitie een gelijke uitkering als voor de transitie. De verwachte ontwikkeling van deze uitkering is in de daaropvolgende 10 jaar ook bij deze dekkingsgraad in alle drie de scenario's na de transitie beter dan bij voortzetting van de bestaande pensioenregeling. Door de bescherming van de solidariteitsreserve is de kans op een verlaging in de eerste drie jaar na invaren 0,3%. Sociale partners concluderen dat ook bij deze dekkingsgraad het beleid aan de vooraf gestelde doelstellingen voldoet. Het netto-profijt komt bij een lage dekkingsgraad voor alle deelnemers iets lager uit.

Ad 2) De economische omstandigheden per 30-9-2023 en een hogere dekkingsgraad van 135%

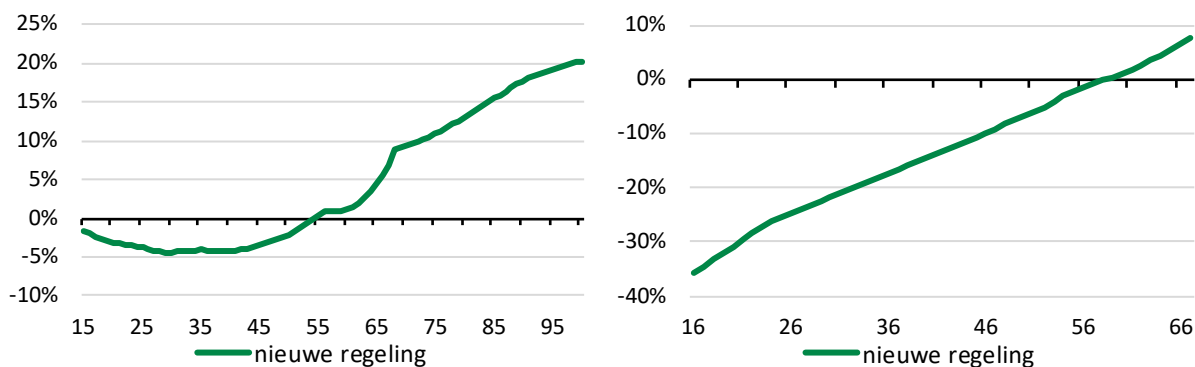
De hoogst verkende dekkingsgraad in dit transitieplan is 135%. Het beleid bij deze dekkingsgraad is in deze analyse ongewijzigd ten opzichte van de beschrijving in paragraaf 6.2. Figuur 12 en Figuur 13 tonen de uitkomsten van dit beleid voor respectievelijk actieve deelnemers, slapers en de pensioengerechtigden. Figuur 14 toont het netto-profijt voor de actieve deelnemers en pensioengerechtigden respectievelijk de slapers.



Figuur 12 Verandering in verwacht pensioenvooruitzicht voor actieve deelnemers (figuur links) en slapers (figuur rechts) bij een DG van 135%



Figuur 13 Ontwikkeling uitkering van pensioengerechtigden gecorrigeerd voor prijsinflatie bij een DG van 135%



Figuur 14 Netto-profijt uitkomsten actieve deelnemers tot 67 en pensioengerechtigden vanaf 68 (figuur links) en slapers tot 67 (figuur rechts) bij een DG van 135%

Ook bij een dekkingsgraad van 135% is zichtbaar dat naar verwachting zowel de actieve deelnemers als de slapers erop vooruitgaan. Bij deze dekkingsgraad geldt dat 99% van de actieve deelnemers en alle slapers een hoger verwacht pensioenvooruitzicht heeft in de nieuwe regeling ten opzichte van de oude regeling. Ook hier wordt voldaan aan de vooraf geformuleerde doelstelling van 90%. Verder zijn de figuren voor actieven en slapers vergelijkbaar met de figuren bij een dekkingsgraad van 117,8%. Vooral oudere actieven profiteren wat meer van de hoge dekkingsgraad.

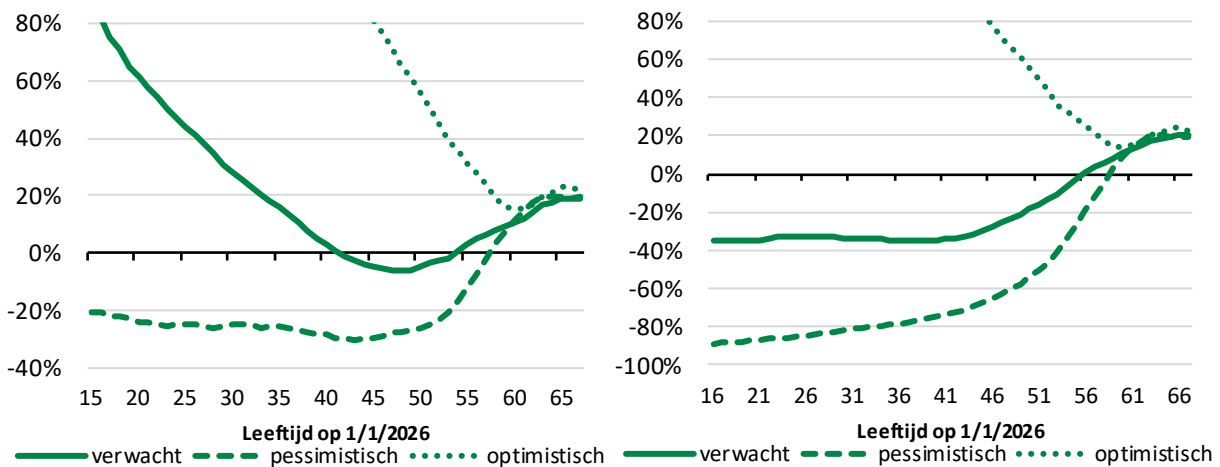
Pensioengerechtigden krijgen bij deze dekkingsgraad van 135% na de transitie direct een fors hogere uitkering dan voor de transitie. De uitkering is in de daaropvolgende 10 jaar ook bij deze dekkingsgraad in alle drie de scenario's na de transitie hoger dan bij voortzetting van de bestaande pensioenregeling. De kans op een verlaging in de eerste drie jaar na invaren is nagenoeg 0%. Ook bij deze dekkingsgraad voldoet het beleid aan de vooraf gestelde doelstellingen.

Het netto-profijt ligt bij een hoge dekkingsgraad vooral voor oudere actieven en pensioengerechtigden hoger dan bij een dekkingsgraad van 117,8%. Zij profiteren direct of in de nabije toekomst van een fors hogere uitkering, vanwege het direct beschikbaar komen en uitdelen van de buffer in de vorm van extra vermogen in hun persoonlijke pensioenvermogen.

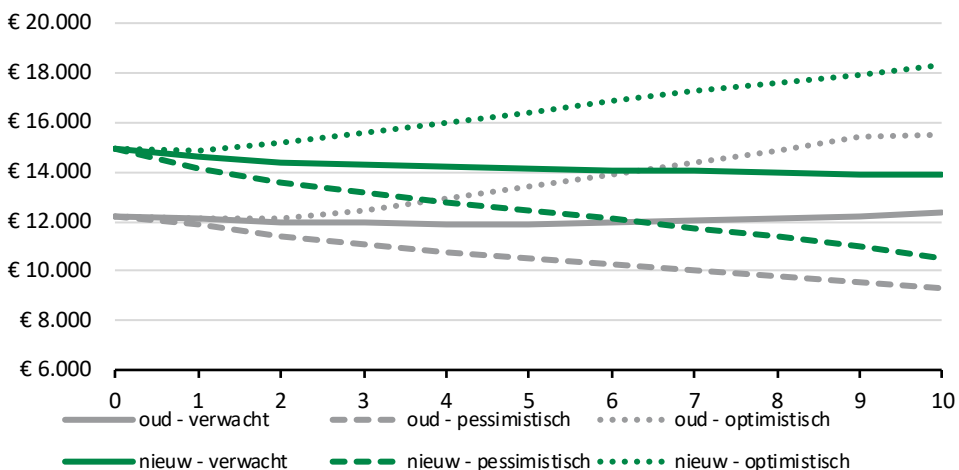
Ad 3) Een 2% hogere rente en een hogere dekkingsgraad van 135%

Voor de situatie van een 2% hogere rente is gebruik gemaakt van de scenarioset die door DNB gepubliceerd is met peildatum 30-9-2023 en waarbij de rente op het startmoment met 2% is verhoogd. Bij een hogere rente is aangenomen dat ook de dekkingsgraad zich op een relatief

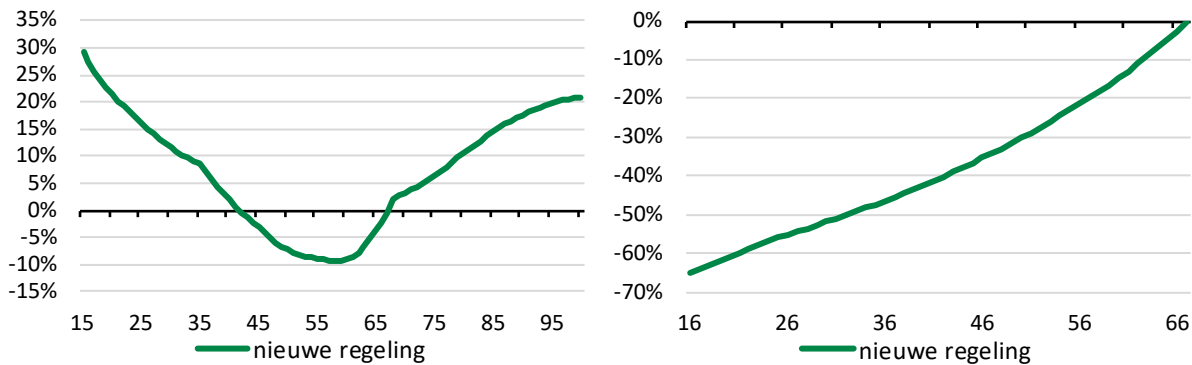
hoog niveau van 135% bevindt op het moment van invaren. Figuur 15 en Figuur 16 tonen de uitkomsten van dit beleid voor actieve deelnemers en slapers respectievelijk de pensioengerechtigden. Figuur 17 toont het netto-profiel voor de actieve deelnemers en de pensioengerechtigden respectievelijk de slapers.



Figuur 15 Verandering in verwacht pensioenvooruitzicht voor actieve deelnemers (figuur links) en slapers (figuur rechts) bij een hogere rente en DG



Figuur 16 Ontwikkeling uitkering van pensioengerechtigden gecorrigeerd voor prijsinflatie bij een hogere rente en DG



Figuur 17 Netto-profiel uitkomsten actieve deelnemers tot 67 en pensioengerechtigden vanaf 68 (figuur links) en slapers tot 67 (figuur rechts) bij een hogere rente en DG

Bij een hoge rente en een hoge dekkingsgraad zijn er groepen actieven en slapers waarvan het pensioenvooruitzicht er in verwachting op achteruit gaat als gevolg van de transitie. Voor actieven geldt dit voor de leeftijdscohorten tussen 41 en 55 jaar, waarbij de 48-jarige de grootste achteruitgang heeft. Voor slapers geldt dat alle leeftijden onder 55 jaar er op achteruit gaan. De achteruitgang voor deze cohorten is niet alleen het gevolg van de hogere rente op het moment van invaren. Ook de ontwikkeling van de rente na het moment van invaren heeft hier invloed op en die daalt fors in deze DNB-scenarioset. Deze daling heeft een groot effect op de uitkomsten van actieve deelnemers.

Om een completer beeld te krijgen, zijn vanuit de hogere aanvangsrente enkele deterministische scenario's verkend. Figuur 18 toont voor de 48-jarige actieve deelnemer, voor de 38-jarige slaper en voor de pensioengerechtigde²⁴ de verandering van het verwachte pensioenvooruitzicht door de transitie bij een vergelijkbare rente op het moment van invaren (10-jaars rente van 5%), maar bij een andere ontwikkeling van de rente na invaren.

Rente na invaren	Actieve deelnemer (48-jarige)	Slaper (38-jarige)	Pensioengerechtigde
Stijgt met 2%	93%	116%	-12%
Blijft gelijk	32%	20%	0%
Daalt met 2%	-5%	-35%	12%

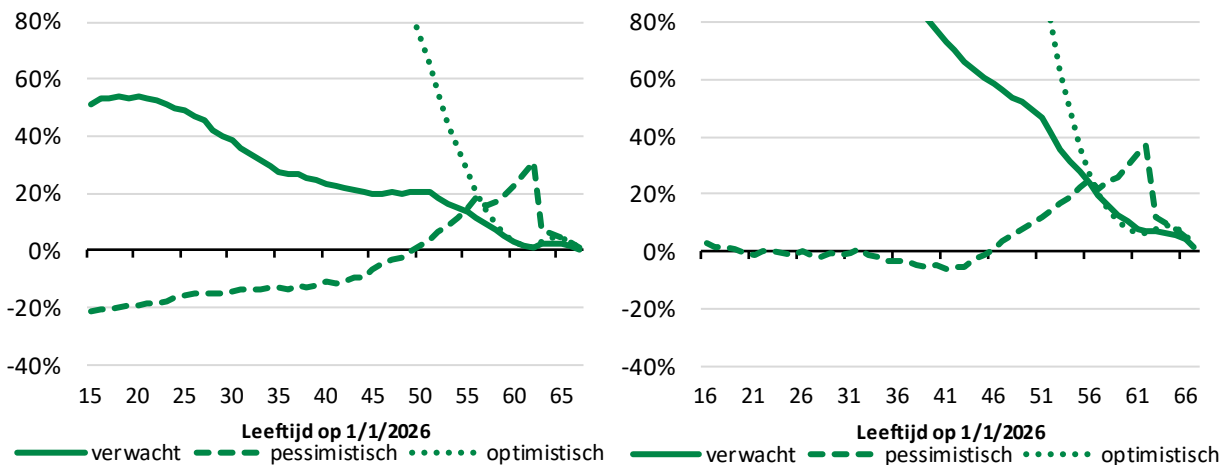
²⁴ De tabel toont dat de uitkomst van de pensioengerechtigde afhangt van de rente. In de SPR is de pensioengerechtigde echter beschermd tegen renteschommelingen. De reden dat de uitkomst toch renteafhankelijk is, is omdat de uitkering in de oude regeling wel gevoelig is voor de rente. Bij een stijgende rente zal de uitkering in de oude regeling stijgen, terwijl in de SPR de uitkering gelijk blijft. In de tabel is het verschil zichtbaar tussen de nieuwe regeling en de oude regeling, waardoor een toenemende uitkering in de oude regeling een negatief getal tot gevolg heeft.

Figuur 18 Verandering verwacht pensioenvooruitzicht bij verschillende renteontwikkelingen na invaren

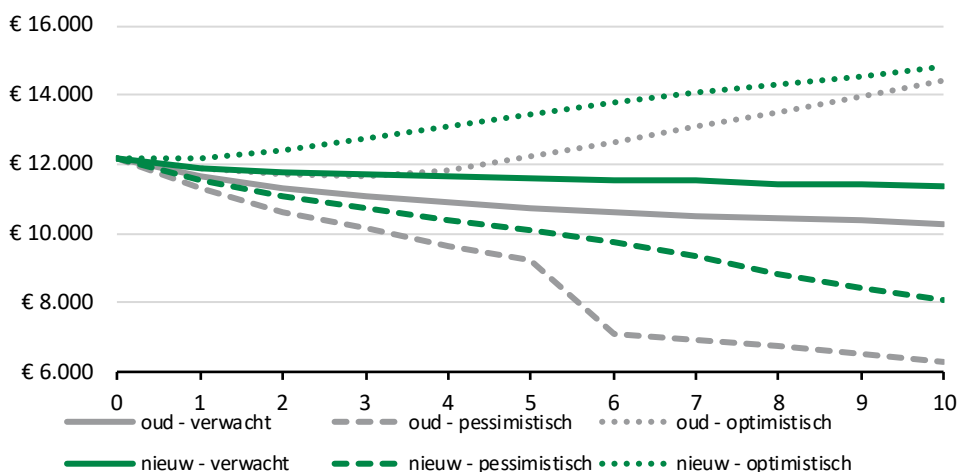
De uitkomst van de transitie bij een hogere invaarrente hangt sterk af van de ontwikkeling van de rente na invaren. Dat kan voor de actieve deelnemer, de slaper en de pensioengerechtigde mee- of tegenvallen. Sociale partners onderkennen dat niet bij alle toekomstige ontwikkelingen van de rente alle deelnemers erop vooruitgaan. Dit is echter een gegeven dat niet kan worden beïnvloed door de afspraken die sociale partners met elkaar maken. In veel gevallen gaan de 48-jarige actieve en de 38-jarige slaper er ook bij deze hogere rente als gevolg van de transitie op vooruit. Daarnaast concluderen sociale partners dat het hier gaat om scenario's waarin zowel de huidige als de nieuwe pensioenregeling een beter vooruitzicht geeft dan bij de huidige economische en financiële situatie het geval is. Een negatief getal betekent hier niet dat de nieuwe regeling een slechte uitkomst biedt. Het betekent wel dat de verbeteringen in de nieuwe regeling iets minder hoog zijn dan de verbeteringen in de oude regeling zouden zijn geweest.

Ad 4) Een 2% lagere rente en een lagere dekkingsgraad van 103,6%

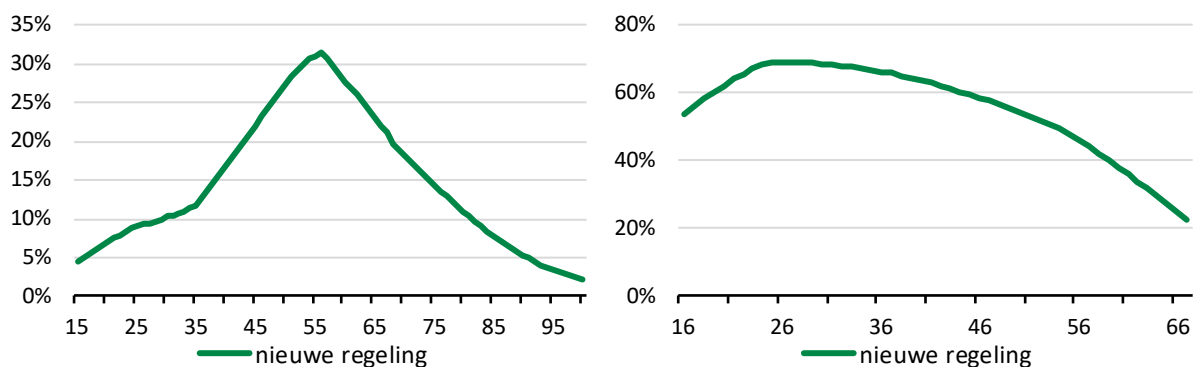
Voor de situatie van een 2% lagere rente is gebruik gemaakt van de scenarioset die door DNB gepubliceerd is met peildatum 30-9-2023 en waarbij de rente op het startmoment met 2% is verlaagd. Bij een lagere rente is aangenomen dat ook de dekkingsgraad zich op een relatief laag niveau van 103,6% bevindt op het moment van invaren. Figuur 19 en Figuur 20 tonen de uitkomsten van dit beleid voor respectievelijk actieve deelnemers, slapers en de pensioengerechtigden. Figuur 21 toont het netto-profijt voor respectievelijk de actieve deelnemers en de pensioengerechtigden en de slapers.



Figuur 19 Verandering in verwacht pensioenvooruitzicht voor actieve deelnemers (figuur links) en slapers (figuur rechts) bij een lagere rente en DG



Figuur 20 Ontwikkeling uitkering van pensioengerechtigden gecorrigeerd voor prijsinflatie bij een lagere rente en DG



Figuur 21 Netto-profijt uitkomsten actieve deelnemers tot 67 en pensioengerechtigden vanaf 68 (figuur links) en slapers tot 67 (figuur rechts) bij een lagere rente en DG

Bij een lage rente in combinatie met een lage dekingsgraad pakt de transitie voor het verwachte pensioenvooruitzicht voor alle leeftijden en voor zowel actieven, slapers als pensioengerechtigden gunstig uit. Ook in dit scenario geldt dat niet alleen de rente op het moment van invaren, maar ook de renteontwikkeling na het moment van invaren van invloed is op het pensioenvooruitzicht.

Om een completer beeld te krijgen, zijn vanuit de lagere aanvangsrente ook enkele deterministische scenario's verkend. Figuur 22 toont voor de 48-jarige actieve deelnemer,

voor de 38-jarige slaper en voor de pensioengerechtigde de verandering van het verwachte pensioenvooruitzicht n.a.v. de transitie bij een vergelijkbare rente op het moment van invaren (10-jaars rente van 1%), maar bij een andere ontwikkeling van de rente na invaren.

Rente na invaren	Actieve deelnemer (48-jarige)	Slaper (38-jarige)	Pensioen-gerechtigde
Stijgt met 2%	29%	100%	-1%
Blijft gelijk	6%	89%	10%
Daalt met 2%	4%	107%	40%

Figuur 22 Verandering verwacht pensioenvooruitzicht bij verschillende renteontwikkelingen na invaren

Zichtbaar is dat de uitkomst van de transitie bij een lagere invaarrente sterk afhangt van de ontwikkeling van de rente na invaren. Dat kan voor de actieve deelnemer, de slaper en de pensioengerechtigde mee- of tegenvallen. De veranderingen als gevolg van de transitie zijn in de meeste scenario's positief. Sociale partners onderkennen dat niet bij alle toekomstige ontwikkelingen van de rente alle deelnemers erop vooruitgaan.

8 Compensatie

8.1 Inleiding

Sociale partners hebben de opdracht de transitie naar het vernieuwde pensioenstelsel op evenwichtige wijze te realiseren. De overstap naar een premieregeling met een vlakke premie (waarbij de huidige doorsneesystematiek niet langer van toepassing is) leidt er voor een deel van de actieve deelnemers toe dat in de gewijzigde pensioenregeling een lager pensioen wordt gerealiseerd dan het geval zou zijn geweest bij het voortzetten van de uitkeringsovereenkomst met een doorsneesystematiek. Ingeval van onevenredig nadeel dienen deze deelnemers in het kader van een evenwichtige transitie adequaat gecompenseerd te worden. Sociale partners hebben, zoals in hoofdstuk 6 al is weergegeven, geconcludeerd dat er een noodzaak is tot compensatie. In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe deze compensatie is vormgegeven en hoe deze gefinancierd gaat worden.

8.2 Waarom compensatie?

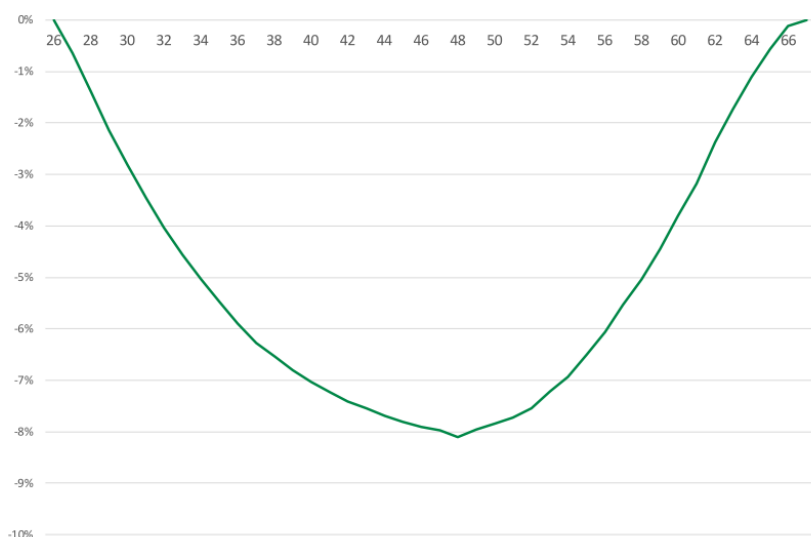
De overstap naar een premieregeling, waarin de doorsneepremie wordt vervangen door de introductie van een vlakke premie leidt ertoe dat een deel van de actieve deelnemers in de gewijzigde pensioenregeling een lager pensioenvooruitzicht krijgt dan het geval zou zijn geweest bij het voortzetten van de doorsneesystematiek. Deze overgangsproblematiek is in het Pensioenakkoord onderkend en afgesproken is dat voor het lager pensioenvooruitzicht compensatie kan worden verleend. De Wtp biedt hiervoor de ruimte en de juridische basis. Alleen deelnemers met toekomstige opbouw van pensioen bij het fonds lijden nadeel door de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. Zij komen in aanmerking voor deze compensatie. Voor gepensioneerden en slapers heeft het afschaffen van de doorsneesystematiek geen effect.

Bij het beoordelen van de vraag of bepaalde leeftijdsgroepen moeten worden gecompenseerd, is het ook gerechtvaardigd om de positieve effecten te betrekken van de overstap naar het vernieuwde pensioenstelsel. Als gevolg van het wegvallen van de buffereisen van het huidige FTK hoeft minder vermogen en rendement te worden gereserveerd en kunnen pensioenen eerder worden verhoogd. De combinatie van het effect van het afschaffen van de doorsneesystematiek én de overstap naar het vernieuwde pensioenstelsel waarbij opgebouwde rechten worden ingevaren wordt ook wel “dubbele transitie” genoemd.

Sociale partners hebben, zoals in de voorgaande hoofdstukken al is aangegeven, geconcludeerd dat er goede gronden zijn voor compensatie. Sociale partners kiezen ervoor om bij het toekennen van de compensatie niet op individueel niveau rekening te houden met eventueel genoten voordelen van invaren. De compensatie wordt per geboortear vastgesteld en iedere actieve deelnemer in het betreffende geboortear krijgt de compensatie toegekend op basis van de pensioengrondslag van de deelnemer. Het compensatievraagstuk ziet alleen op de actieve deelnemers, inclusief arbeidsongeschikte deelnemers met premievrije pensioenopbouw.

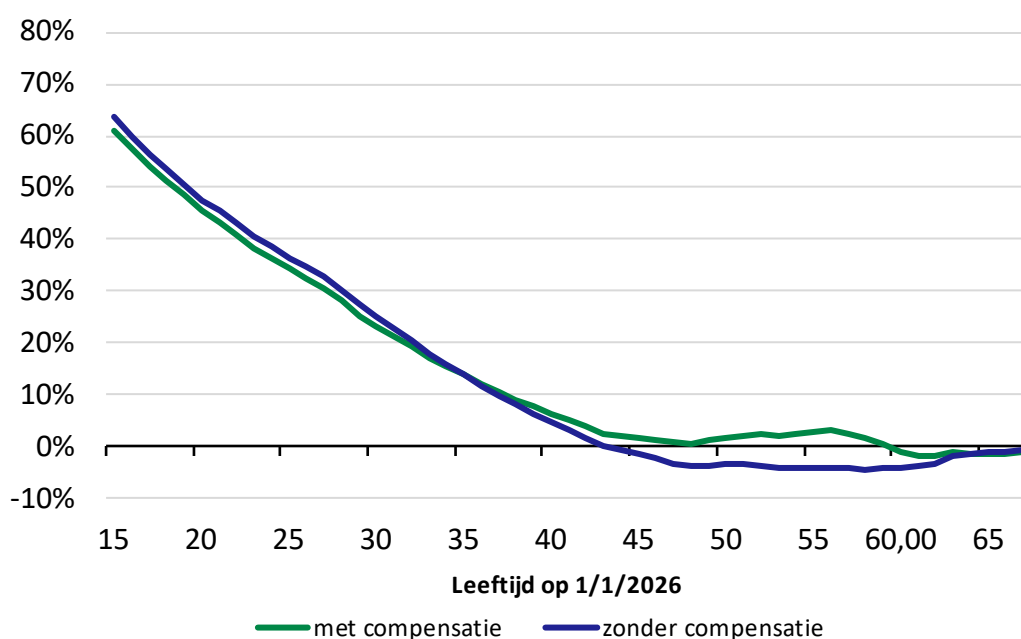
8.3 Doelgroep en hoogte compensatie

Bij het bepalen van de doelgroep voor compensatie, is allereerst het effect bekeken van uitsluitend het afschaffen van de doorsneesystematiek in de huidige regeling. Daarbij is de (fictieve) situatie beschouwd waarin in de huidige regeling wordt overgestapt van een doorsneeopbouw naar een opbouw die relatief daalt naarmate de deelnemers ouder worden. Vervolgens wordt gekeken naar de totale pensioenopbouw die de huidige actieve deelnemers in het oude systeem zouden kunnen bereiken. Het cohort met geboortear 1977 ondervindt in deze analyse het grootste nadeel van de afschaffing van het doorsneesysteem, zoals ook te zien in Figuur 23. Sociale partners hebben bepaald dat dit de centrale leeftijd is van de doelgroep die compensatie ontvangt.



Figuur 23 Nadeel afschaffen doorsneesysteem in de huidige regeling per leeftijdsc cohort op 1/1/2026, ongecorrigeerd voor het effect van de dubbele transitie

De hoogte van de compensatie en de cohorten die compensatie zullen ontvangen is bepaald op basis van het verwachte pensioenvooruitzicht van de verschillende leeftijdscohorten, waarbij het effect van de dubbele transitie is betrokken. Figuur 24 toont de verschillen tussen de nieuwe regeling en de oude regeling per leeftijdscohort voor de maatmens waarop de compensatielast is bepaald²⁵, met en zonder compensatie.



Figuur 24 Effect van de dubbele transitie per leeftijdscohort

Het effect van de dubbele transitie is voor de groep actieve deelnemers zeer divers, ook binnen leeftijdscohorten omdat het bijvoorbeeld ook wordt beïnvloed door de duur van deelneming in het fonds. Het volledig wegnemen van het nadeel voor alle deelnemers is duur en niet evenwichtig. Het gaat dan bijvoorbeeld om deelnemers die nog maar kort in de sector werken en pas op latere leeftijd in het fonds zijn toegetreden. In dergelijke situaties heeft een deelnemer niet het nadeel van de doorsneesystematiek bij het fonds gehad, of geniet deze deelnemer, bij eerdere deelname in een ander pensioenfonds, elders het voordeel van het invaren van zijn aanspraken in de nieuwe regeling.

Sociale partners zijn overeengekomen om bij een dekkingsgraad van tenminste 106,7%, op moment van invaren, de compensatie te financieren door aanwending van het pensioenvermogen ter grootte van 3% van de voorziening. Paragraaf 8.4 beschrijft de financiering van de compensatie wanneer deze niet (volledig) uit het pensioenvermogen kan

²⁵ Dit wordt nader toegelicht in bijlage 2.

worden gefinancierd. De compensatie wordt toegekend aan actieve deelnemers met geboortejaren 1959 tot en met 1995, op basis van de pensioengrondslag van deze deelnemers. De verdeling tussen deze leeftijdscohorten vindt plaats door het cohort met geboortjaar 1969 de hoogste compensatie als percentage van de pensioengrondslag toe te kennen en dit percentage lineair af te bouwen naar zowel het latere geboortjaar 1995 als het eerdere geboortjaar 1959. De keuze om het cohort met geboortjaar 1969 de hoogste compensatie te geven komt voort uit de observatie dat dit cohort het grootste nadeel ondervindt wanneer rekening wordt gehouden met de dubbele transitie.

Het beschikbare bedrag voor compensatie heeft een positief effect op de verwachte pensioenvooruitzichten van alle actieve deelnemers in de doelgroep. In bijlage 2 zijn analyses opgenomen van de effecten van compensatie op een aantal verschillende maatmensen. De compensatie leidt er bij een dekkingsgraad van 103,6% toe dat voor 94% van alle actieve deelnemers het pensioenvooruitzicht bij de overgang gelijk of hoger wordt. Voor de overige 6% wordt het nadeel verminderd. Dit zijn, zoals hierboven aangegeven, deelnemers die nog maar kort in de sector actief zijn en doorgaans geen waardeoverdracht naar PFZW hebben gedaan. De uitkomsten van de analyses zijn voor deze deelnemers niet representatief voor hun totale pensioenvooruitzicht, omdat ze vaak bij andere fondsen ook pensioenaanspraken of pensioenvermogen hebben staan. Daarnaast is het volledig compenseren van deze groep relatief duur, omdat de extra compensatie die daarvoor nodig is voor een groot deel terecht komt bij de groep die al een hoger pensioenvooruitzicht heeft. Dat achten sociale partners niet evenwichtig.

8.4 Financieringsplan compensatie en het compensatiedepot

Sociale partners willen het mogelijk nadeel wegnemen c.q. verzachten door aan de actieve deelnemers uit geboortejaren 1959 tot en met 1995 een compensatie toe te kennen op basis van de pensioengrondslag van de deelnemer. Hiertoe wordt een compensatiedepot opgebouwd ter grootte van 3% van de voorziening.

Sociale partners zijn overeengekomen om bij een dekkingsgraad van tenminste 106,7%, op moment van invaren, de compensatie volledig te financieren door aanwending van het collectieve vermogen en op dat moment in zijn geheel toe te kennen aan actieve deelnemers uit de betreffende geboortejaren.

Bij een lagere dekkingsgraad is volledige financiering van de compensatie op basis van het collectieve vermogen niet meer haalbaar. Indien de dekkingsgraad bij invaren een niveau heeft tussen 103,6% en 106,7% zal het deel van de compensatie dat niet kan worden

gefinancierd uit het collectieve vermogen worden gefinancierd uit premie. De compensatie zal dan gespreid worden toegekend.

Hiertoe zijn nadere afspraken gemaakt.

Zo lang als nodig, met een maximum van 10 jaar, wordt maximaal 1%-punt van de huidige premie van 25,9% hiervoor gebruikt. Deze premieruimte wordt gevonden doordat voor de nieuwe regeling 1%-punt minder nodig is om de ambitie te realiseren. Onder een dekkingsgraad van 105% is dit echter onvoldoende voor adequate compensatie. In dat geval wordt het overige deel gefinancierd uit een opslag op de premie van 25,9% van maximaal 0,8%-punt van de pensioengrondslag gedurende maximaal 10 jaar, naar een premie van maximaal 26,7%. Hierbij geldt dat de premieopslag (lineair) oploopt van 0% bij een dekkingsgraad van 105%, tot maximaal 0,8%-punt van de pensioengrondslag bij een dekkingsgraad van 103,6%. Zo zal bijvoorbeeld bij een dekkingsgraad van 104,3% de premieopslag gedurende 10 jaar 0,4%-punt van de pensioengrondslag bedragen.

Boven de 106,7% dekkingsgraad komt de plus van 1% ten goede aan het ouderdomspensioen.

Wanneer compensatie (deels) uit premie gefinancierd wordt, wordt de volledige compensatie automatisch over hetzelfde aantal jaren gespreid toegekend als het aantal jaar waarin deze wordt gefinancierd. Dit kan een periode van maximaal 10 jaar zijn. Compensatie gefinancierd uit vermogen wordt direct op moment van invaren toegekend. Wanneer de compensatie direct op het moment van invaren volledig wordt toegekend, heeft dit tot gevolg dat er schrijnende gevallen kunnen ontstaan. Bijvoorbeeld voor deelnemers die tijdelijk minder loon ontvangen vanwege bijvoorbeeld onbetaald verlof of als gevolg van wisselende diensttijden en dienstverbanden gedurende het jaar. Om dit effect te beperken, hebben sociale partners besloten om voor de grondslag voor compensatie uit te gaan van de gemiddelde pensioengrondslag over een periode van 12 maanden voorafgaand aan het invaarmoment.

Doordat compensatie wordt gespreid kan het voorkomen dat de ontwikkeling van het deelnemersbestand afwijkt van de inschatting die vooraf gemaakt is. Dit kan van invloed zijn op de exacte hoogte van de compensatie die gegeven wordt. Bij positieve ontwikkelingen kan de compensatie daardoor hoger uitvallen dan vooraf geraamd. Bij negatieve ontwikkelingen kan de compensatie lager uitvallen dan vooraf geraamd. Omdat verwacht wordt dat de afwijkingen beperkt zullen zijn, zal dit ook beperkt van invloed zijn op de toe te kennen compensatie en de evenwichtigheid van de afspraken.

9 Conclusie

Op basis van de berekeningen in hoofdstukken 6, 7 en 8 stellen sociale partners vast dat tussen een dekkingsgraad van 103,6% en 135% de gemaakte keuzes tot een evenwichtige transitie leiden. In de meeste scenario's geldt dat de doelstellingen van sociale partners behaald worden. In de scenario's waarin dit niet geldt is de uitkomst van de transitie sterk afhankelijk van ontwikkelingen na het moment van invaren. De besluitvorming van sociale partners in dit transitieplan heeft slechts beperkt invloed op de impact en uitkomsten van dit soort scenario's. De nieuwe regeling deelt rendement en risico op een andere manier toe aan de verschillende generaties. Daarmee is het niet te voorkomen dat ontwikkelingen na invaren voor bepaalde deelnemersgroepen minder goed uitpakken dan voor andere groepen. Door de gemaakte keuzes voor het invaren, aangevuld met de compensatieregeling, constateren sociale partners dat het overgrote deel van de actieve deelnemers, de slapers en de pensioengerechtigden een beter pensioen(vooruitzicht) krijgt als gevolg van de transitie.

Voor dekkingsgraden hoger dan 135% hebben sociale partners geen expliciete berekeningen in dit transitieplan opgenomen. Sociale partners constateren in zijn algemeenheid dat bij hogere dekkingsgraden de transitie positiever uitpakt voor de deelnemers. Bij dekkingsgraden hoger dan 135% loopt de oude regeling snel tegen de fiscale grenzen aan, terwijl de nieuwe regeling het vermogen mag toedelen en daarmee hogere pensioenen tot gevolg heeft. Sociale partners stellen vast dat het gekozen beleid ook boven een dekkingsgraad van 135% onverkort kan worden toegepast.

Sociale partners constateren dat tussen het sluiten van het opstellen van dit transitieplan en de daadwerkelijke ingang van de nieuwe pensioenregeling een ruime tijdsperiode ligt. Sociale partners zullen in deze periode nauwlettend de ontwikkelingen volgen, regelmatig met elkaar aan de PTZW en met PFZW overleg voeren.

Sociale partners behouden zich het recht voor om bij exceptionele omstandigheden, die grote nadelige impact kunnen hebben op de beoogde nieuwe pensioenregeling en het invaren, te besluiten de invoering van de nieuwe regeling en het invaren tijdelijk op te schorten, dit met inachtneming van de wet. Sociale partners zullen bij het constateren van een van deze omstandigheden direct met het bestuur van PFZW in overleg treden om te situatie te bespreken en te bekijken of aanvullende maatregelen aan de orde zijn.

Bijlage 1: Beschrijving gewijzigde pensioenovereenkomst – tabel

Kenmerk	Huidige regeling	Nieuwe regeling
Algemeen		
Karakter	Uitkeringsovereenkomst, middelloon	Premieovereenkomst, solidaire premieregeling
Opbouw	Doorsneepremie, leeftijdsonafhankelijke pensioenaanspraken	Leeftijdsonafhankelijke premie en inleg in persoonlijk pensioenvermogen
Verhoging	Voorwaardelijk, op basis van dekkingsgraad en prijsontwikkeling	Jaarlijkse aanpassing op basis van toedeling rendementen
Verlaging	Op basis van dekkingsgraad, ultimum remedium	Jaarlijkse aanpassing op basis van toedeling rendementen
Opvangen financiële schokken	Buffers via (vereiste) dekkingsgraad	Solidariteitsreserve
Pensioenambitie	Ambitie is, bij 40 dienstjaren: een OP van 70% van de pensioengrondslag plus een PP van 42% van de pensioengrondslag	Ambitie is een ouderdomspensioen van 80% van de pensioengrondslag plus een PP van 70% van het OP bij 42 dienstjaren
Leeftijd einde opbouw	AOW-gerechtigde leeftijd	AOW-gerechtigde leeftijd
Pensioenpremie	25,8% van de pensioengrondslag + 0,5% van de pensioengrondslag AO voor WGA-hiaat en WIA-excedent	25,9% ²⁶ van de pensioengrondslag (incl. WGA-hiaat) + 3,2% van de (aangepaste) pensioengrondslag AO voor WIA-excedent
Bescherming bij verlof & werkloosheid	Bescherming tegen risico's van overlijden en arbeidsongeschiktheid tijdens verlof, ziekte en werkloosheid (BVW)	Huidige dekkingen blijven bestaan, in nieuwe vorm en onder nieuwe naam, en op sommige onderdelen uitgebreid. Zie verder bij partnerpensioen.
Slotuitkering	3 maanden (OP) of 2 maanden (AP), indien geen partner of kinderen, dan maken alleen degenen die verantwoordelijk zijn voor de uitvaart aanspraak op de slotuitkering.	Hoogte ongewijzigd, maar indien geen partner of kinderen, dan valt uitkering in nalatenschap en komt deze ten gunste aan de erfgenamen

²⁶ De huidige premie bedraagt 25,8%. De premie voor risicodekking van het WGA-hiaat pensioen is in de oude regeling onderdeel van de AP-premie. In de nieuwe regeling is deze onderdeel van de reguliere premie, waardoor deze 0,1% stijgt. Hiermee is geen sprake van verandering van de premielast voor de sector.

Kenmerk	Huidige regeling	Nieuwe regeling
Ouderdomspensioen		
Franchise	€ 14.714 (2023)	Geen wijziging
Opbouw ouderdomspensioen (OP)	1,75% van de pensioengrondslag per jaar	Inleg van premie (ca. 21,9% PG). De premie wordt belegd. Op pensioendatum wordt het kapitaal omgezet in een variabele pensioenuitkering
Uitkering ouderdomspensioen	12 maandelijkse termijnen en 8% vakantiegeld eind april	Blijft ongewijzigd
Flexibilisering van pensioen	<ul style="list-style-type: none"> - Uitrui OP naar PP - Uitrui PP naar OP (voor de pensioenopbouw vanaf 1 januari 2006) - Deeltijdpensioen - Hoog/laag of Laag/hoog - Vervroeging, met maximaal 5 jaar - Uitstel, met maximaal 5 jaar 	Keuzemogelijkheden blijven ongewijzigd en uitgebreid met vervroeging tot maximaal 10 jaar (indien meer dan 5 jaar, dan geen AOW-compensatie mogelijk)
Partnerpensioen		
Partnerpensioen vóór pensionering	1,05% van de pensioengrondslag per deelnemingsjaar op <u>opbouw</u> basis plus 0,2% op <u>risicobasis</u> , deelnemingsjaren tussen overlijden en pensioendatum op risicobasis verzekerd	40% van het laatstverdiende pensioengevend salaris, verzekerd op <u>risicobasis</u> , onafhankelijk van het aantal deelnemingsjaren
Franchise PP	€ 14.714 (2023)	Geen
Anw-hiaatverzekering	1,25% van de franchise per deelnemingsjaar, op risicobasis, onder aftrek van een eventuele Anw-uitkering	Vervallen
Partnerpensioen na pensionering	1,05% van de pensioengrondslag per deelnemingsjaar op <u>opbouw</u> basis (eventueel aan te vullen door uitruil OP)	Wordt op pensioendatum, indien gewenst, gefinancierd uit het persoonlijk pensioenvermogen
Partnerbegrip	Samenwonende partners alleen verzekerd na melding en notariële akte	Wettelijk voorgeschreven uniform partnerbegrip, geen notariële akte
Uitlooperperiode partnerpensioen	Alleen bescherming bij verlof en werkloosheid (BVW)	Standaard geldt een uitloopdekking van 6 maanden

Kenmerk	Huidige regeling	Nieuwe regeling
		(naast huidige dekkingen bij verlof etc.)
Voortzetting dekking partnerpensioen na uitlooperperiode	Niet van toepassing	Vrijwillig te verzekeren d.m.v. een risicopremie die ten laste komt van het persoonlijk pensioenvermogen, conform wettelijk voorschrift. Geen begrenzing in duur. Jaarlijkse mogelijkheid voor deelnemer tot stopzetten of continueren.
Wezenpensioen		
Wezenpensioen vóór pensionering	0,25% van de pensioengrondslag per deelnemingsjaar, op opbouwbasis, tot 21 jaar, verdubbeling indien geen recht op (bijzonder) PP, maximaal 5 wezen	20% van het laatstverdiende pensioengevend salaris, op risicobasis, tot 25 jaar, verdubbeling indien geen recht op (bijzonder) PP, geen maximum aantal wezen, onafhankelijk van het aantal deelnemingsjaren
Franchise WzP	€ 14.714 (2023)	Geen
Wezenpensioen na pensionering	Geen	Wezenpensioen collectief verzekerd bij overlijden op of na pensioeningang
Voortzetting dekking wezenpensioen na uitlooperperiode	Niet van toepassing	Vrijwillig te verzekeren d.m.v. een risicopremie die ten laste gaat van het persoonlijk pensioenvermogen. Geen begrenzing in duur. Jaarlijkse mogelijkheid voor deelnemer tot stopzetten of continueren.
Arbeidsongeschiktheid		
Franchise AO	€ 25.069 (2023, minimumloon)	€ 66.957 (2023, maximum SV-loon)
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Op grond van WIA, na ingang AO-uitkering vindt opbouw plaats op basis van 75% (IVA) of 70% (WGA)	Op grond van WIA, na ingang AO-uitkering vindt vrijstelling plaats op basis van 75% (IVA) of 70% (WGA) van de oorspronkelijke premie
Dekking NP bij ingang AO	Daalt bij ingang AO vanwege lagere grondslag	Daalt niet bij ingang AO
WIA-excedent	IVA: 75%, WGA: 70% Vanaf € 66.957 (2023, maximum WIA-jaarloon) Salaris niet gemaximeerd	Blijft ongewijzigd
WGA-hiaat	Uitkeringspercentage volgt UWV	Blijft ongewijzigd

Kenmerk	Huidige regeling	Nieuwe regeling
Vrijwillige producten		
Extra inleg/bijsparen	Niet mogelijk	Vrijwillig bijsparen binnen de fiscale ruimte wordt opgenomen in de nieuwe regeling
Nettopensioen	Vrijwillige verzekering van partnerpensioen bij een inkomen boven het fiscaal maximum pensioengevend salaris, voor eigen rekening van de deelnemer	Geen, lopende verzekeringen en uitkeringen worden zorgvuldig afgehandeld
Vrijwillige voortzetting (VV)	<p>Mogelijkheid VV bij:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einde deelneming - Tijdens dienstbetrekking bij salarisdaling (in bepaalde situaties, bijv. verlof en demotie) - Tijdens ziekte en/of arbeidsongeschiktheid. <p>Aanvraagtermijn is 9 maanden. Duur voortzetting is afhankelijk van de situatie maar voor zzp'ers maximaal 10 jaar.</p>	<p>Na einde dienstverband keuze om regeling volledig voort te zetten of alleen risico op overlijden te verzekeren.</p> <p>Mogelijkheid tot VV bij demotie vervalt.</p> <p>Termijn voor aanvraag hiervan wordt voor zzp'ers verlengd naar 3 jaar. Voortzetting wordt voor zzp'ers die op 1-7-2023 hier al aan deelnamen uitgebreid naar maximaal 15 jaar.</p>

Bijlage 2: Aanvullende analyses compensatie

In hoofdstuk 8 zijn de keuzes met betrekking tot compensatie beschreven. In deze bijlage wordt de cijfermatige onderbouwing van de conclusies uit hoofdstuk 8 gegeven.

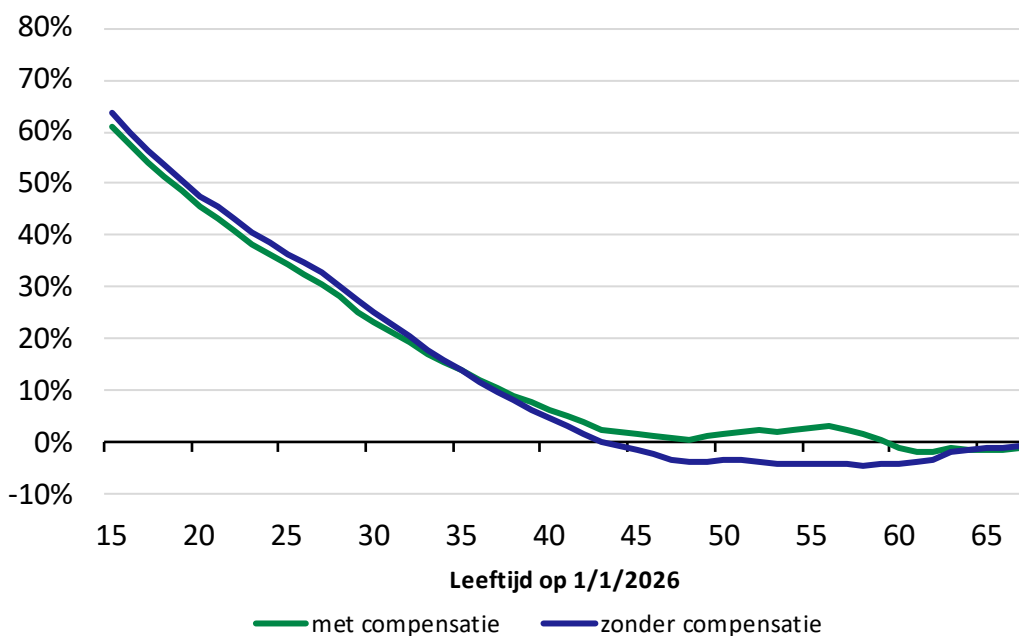
Zoals in hoofdstuk 8 is beschreven, wordt bij het beoordelen van de vraag of bepaalde leeftijdsgroepen moeten worden gecompenseerd, ook de positieve effecten betrokken van de overstap naar de nieuwe regeling. Deze positieve effecten pakken echter verschillend uit voor verschillende deelnemers. De verschillende effecten per leeftijdscohort zijn in hoofdstuk 6 in kaart gebracht. Er zijn echter binnen leeftijdscohorten ook verschillen. Het voornaamste verschil komt voort uit de verhouding tussen bestaande pensioenopbouw en nog te verwachten toekomstige premie-inleg. Deelnemers die al relatief veel pensioen hebben opgebouwd, profiteren meer van de overstap naar de nieuwe regeling dan deelnemers met een relatief lage opbouw. De verwachte toekomstige premie-inleg van een deelnemer kan het best worden ingeschat aan de hand van de huidige pensioengrondslag van deze deelnemer. De verhouding tussen de bestaande pensioenopbouw en de pensioengrondslag van een deelnemer is daarmee een indicator in hoeverre de transitie voor de deelnemer leidt tot een hoger of een lager verwacht pensioenvooruitzicht.

Sociale partners hebben ervoor gekozen om niet alleen naar de gemiddelde deelnemer te kijken om de benodigde compensatie te bepalen. Er wordt ook gekeken naar deelnemers die minder profijt hebben van de dubbele transitie, doordat ze minder bestaande pensioenopbouw hebben. Daarvoor is een maatmens bepaald waarvoor per cohort geldt dat 80% van de deelnemers van dit cohort een gunstigere verhouding²⁷ heeft van bestaande opbouw/ pensioengrondslag (en dus 20% een minder gunstige verhouding). Wanneer voor deze maatmens binnen een bepaald cohort geldt dat de transitie tot een hoger verwacht pensioenvooruitzicht leidt, dan geldt dat voor minimaal 80% van de deelnemers uit hetzelfde cohort ook.

Figuur 25 toont voor de betreffende 80% maatmens de uitkomst van het verwachte pensioenvooruitzicht bij een dekkingsgraad van 103,6%, zowel met als zonder compensatie voor alle leeftijden.

²⁷ Om een beeld te schetsen van deze maatmens gelden de volgende verhoudingen:

- Op 40-jarige leeftijd heeft deze 28 toekomstige dienstjaren en 2,7 historische dienstjaren
- Op 50-jarige leeftijd heeft deze 18 toekomstige dienstjaren en 4,5 historische dienstjaren
- Op 60-jarige leeftijd heeft deze 8 toekomstige dienstjaren en 6,9 historische dienstjaren

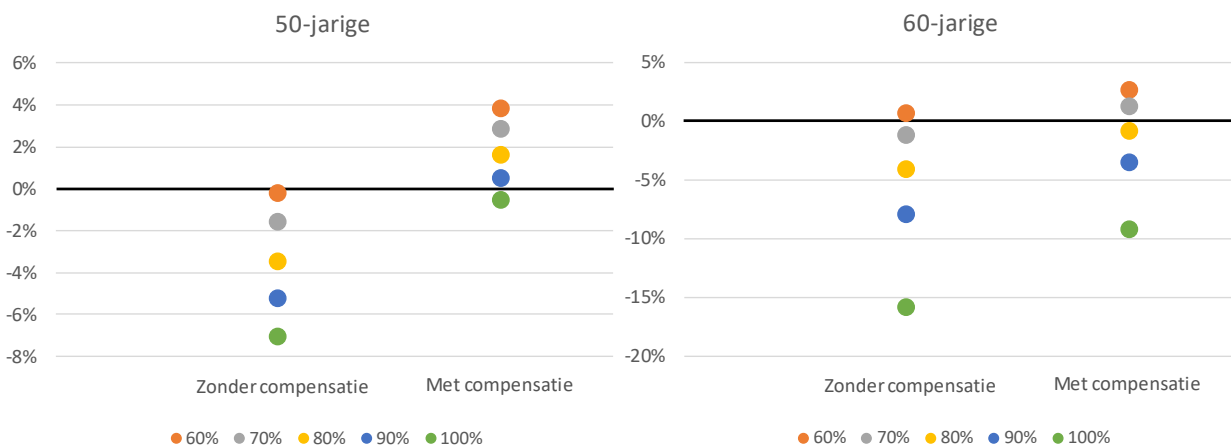


Figuur 25 Verandering in verwacht pensioenvooruitzicht door compensatie voor de 80%-maatmens, DG 103,6%

In de figuur is zichtbaar dat de compensatie ervoor zorgt dat voor bijna elk cohort minimaal 80% van de deelnemers een verbetering van het verwachte pensioenvooruitzicht krijgen, als gevolg van de transitie. Dit gaat in beperkte mate ten koste van jonge actieve deelnemers omdat de compensatie bij een dekkingsgraad bij invaren van 103,6% deels (voor 1%-punt) wordt gefinancierd met premie die eigenlijk was bestemd voor inleg in het persoonlijke pensioenvermogen. In sommige cohorten krijgt meer dan 80% van de deelnemers een verbetering te zien. Op collectief niveau betekent deze compensatie bij deze dekkingsgraad dat 94% van de deelnemers een verbetering van het verwachte pensioenvooruitzicht krijgen als gevolg van de transitie.

Impact van compensatie op deelnemers waarvan het verwachte pensioenvooruitzicht daalt

In deze paragraaf worden aanvullende analyses getoond voor deelnemers die er ondanks de compensatie in verwacht pensioenvooruitzicht nog steeds op achteruitgaan. Figuur 26 toont voor twee leeftijdscohorten (50 en 60-jarigen) de uitkomsten van de transitie voor verschillende deelnemers. Deze deelnemers hebben verschillende verhoudingen tussen bestaande pensioenopbouw en pensioengrondslag en daardoor ook een verschillende verbetering of verslechtering als gevolg van de transitie.



Figuur 26 Verandering in verwacht pensioenvooruitzicht voor verschillende deelnemers met en zonder compensatie

Het beeld in Figuur 26 leidt tot de volgende conclusies:

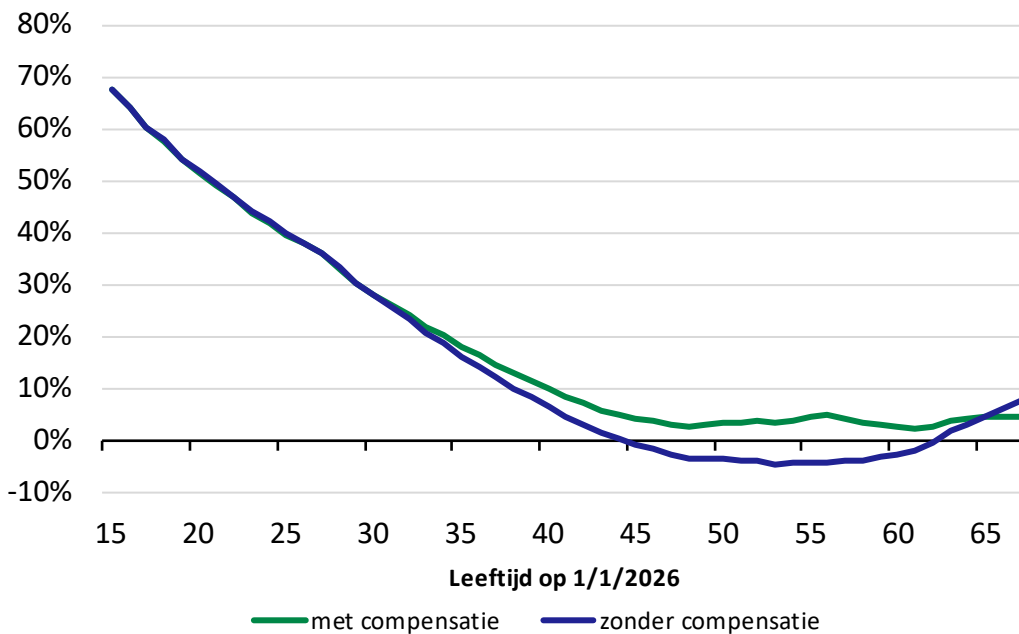
- o Voor een groot deel van de deelnemers van 50 en 60 jaar is de compensatie voldoende om een verbetering in het verwachte pensioenvooruitzicht te bewerkstelligen. In de figuur is te zien dat voor het cohort 50-jarigen bijna alle deelnemers een verbetering krijgen na de toepassing van de compensatie. Voor de 60-jarigen geldt dat in iets mindere mate.
- o De deelnemers die zonder compensatie een forse achteruitgang zouden hebben, hebben als gevolg van de compensatie nog maar een beperkte achteruitgang. Ondanks dat deze deelnemers geen verbetering van het verwachte pensioenvooruitzicht krijgen ten opzichte van het vooruitzicht in de huidige situatie, is door compensatie wel een forse afname van de achteruitgang te zien. Zichtbaar is ook dat de compensatie als effect heeft dat de verschillen binnen de leeftijdscohorten worden verkleind.

Impact van compensatie uit vermogen bij een hogere dekkingsgraad

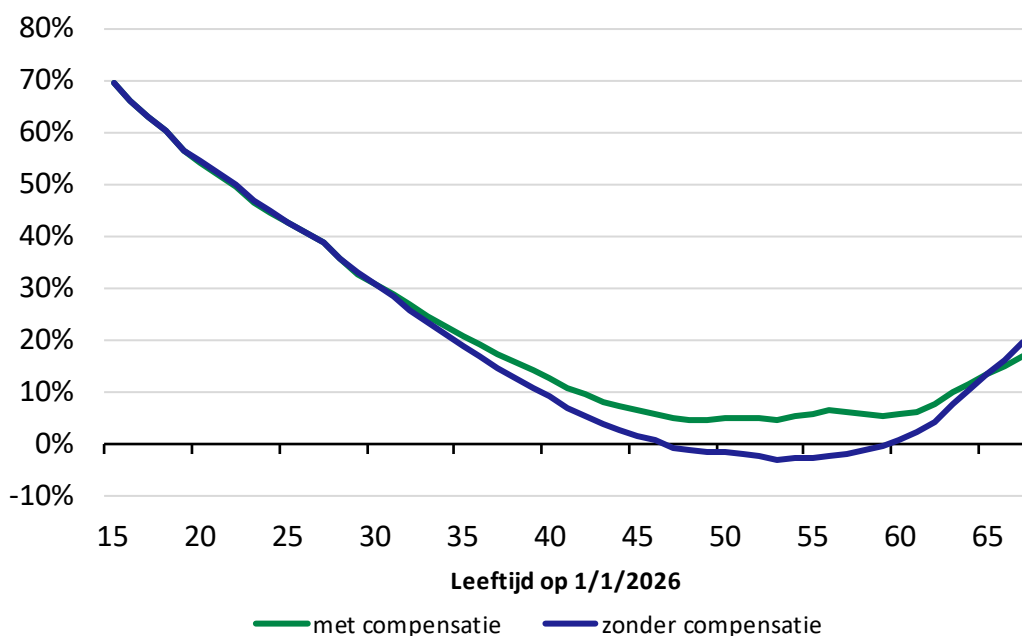
Tussen een dekkingsgraad van 103,6% en 106,7% wordt een deel van de compensatie uit vermogen gefinancierd. Bij een dekkingsgraad hoger dan 106,7% wordt de volledige compensatie uit vermogen gefinancierd. De 3%-punt dekkingsgraad die sociale partners beschikbaar willen stellen voor compensatie is bij de huidige rente gelijk aan een vermogen van € 5,6 miljard. Wanneer dezelfde compensatie uit premie wordt gefinancierd, is daar 1,8%-punt premie voor nodig, wat gelijk staat aan een vermogen van € 5,9 miljard. Compensatie die vanuit premie wordt gefinancierd kost iets meer in termen van vermogen, omdat het gebruik

van een deel van de premie zorgt voor een kleine verslechtering van de transitie-effecten voor een aantal leeftijdscohorten, die ook gecompenseerd moet worden.

In hoofdstuk 7 is de conclusie getrokken dat bij hoge dekkinggraden de transitie voor de actieve deelnemers een grotere verbetering in verwacht pensioenvooruitzicht geeft dan bij lage dekkinggraden. Sociale partners hebben desondanks besloten om ook bij hoge dekkinggraden 3%-punt van de dekkinggraad te gebruiken voor compensatie. Figuur 27 toont voor de 80%-maatmens de verandering in het verwacht pensioenvooruitzicht bij een dekkinggraad van 117,8%. Figuur 28 toont dit bij een dekkinggraad van 135%.



Figuur 27 Verandering in verwacht pensioenvooruitzicht door compensatie voor de 80%-maatmens, DG 117,8%

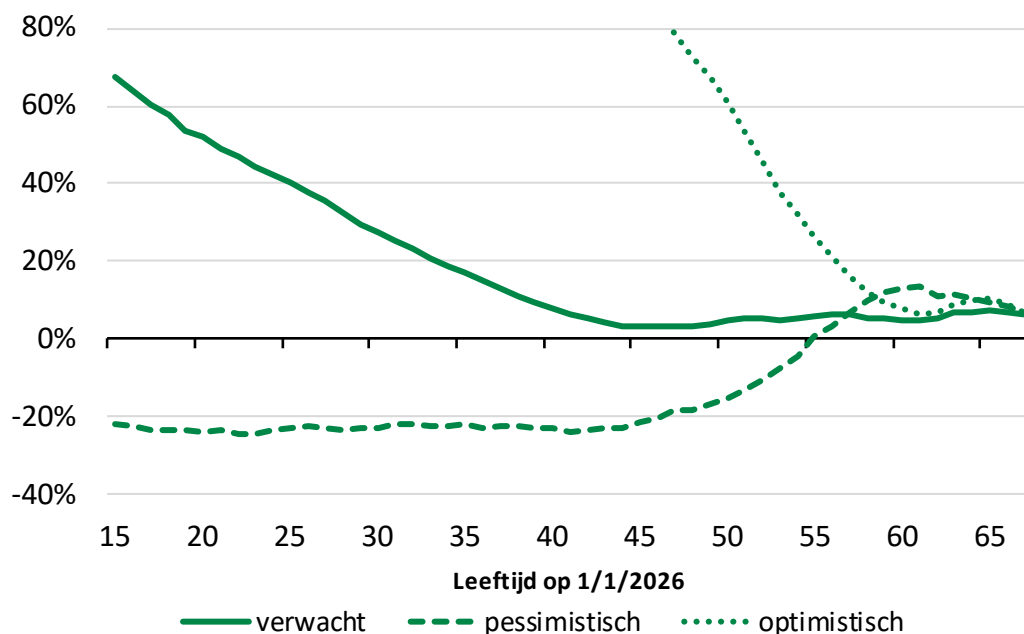


Figuur 28 Verandering in verwacht pensioenvooruitzicht door compensatie voor de 80%-maatmens, DG 135%

Bij zowel een dekkingsgraad van 117,8% als bij een dekkingsgraad van 135% krijgen de actieve deelnemers voor alle leeftijden naar verwachting een verbetering van het verwachte pensioenvooruitzicht. Dit ondanks het feit dat het gebruikte vermogen voor compensatie als percentage van het totaalvermogen afneemt. Zo wordt bij een dekkingsgraad van 117,8% nog slechts 2,5% van het vermogen gebruikt voor compensatie, terwijl dit bij een dekkingsgraad van 106,7% nog 2,8% was. Bij een dekkingsgraad van 135% wordt 2,2% van het vermogen gebruikt. Desondanks stijgt het deel van de actieve deelnemers dat een verbeterd pensioenvooruitzicht krijgt bij een hogere dekkingsgraad. Bij een dekkingsgraad van 117,8% stijgt deze naar 98%. Bij een dekkingsgraad van 135% stijgt deze naar 99%.

Bijlage 3: Toelichting uitkomsten in pessimistisch scenario

In paragraaf 6.3 is onderstaande figuur te zien:



Figuur 29 Verandering in pensioenvooruitzicht voor actieve deelnemers

Wat opvalt is dat de uitkomsten in een pessimistisch scenario in deze figuur voor deelnemers van 56 jaar en ouder boven de uitkomst van het verwachte scenario liggen. En voor deelnemers van 59 jaar en ouder ook boven de uitkomst van het optimistisch scenario. De verklaring hiervoor is dat de figuur geen absolute uitkomsten van één regeling toont, maar het verschil in uitkomsten tussen de oude en de nieuwe regeling. De lijn van het pessimistische scenario toont daarmee niet de uitkomst in een pessimistisch scenario, maar de verandering van de uitkomst in het pessimistische scenario als gevolg van de overstap van de oude regeling naar de nieuwe regeling. Dit verschil kan in een pessimistisch scenario groter zijn dan in het verwachte scenario. Dat is ook te zien in de figuur. Onderstaand voorbeeld maakt dit inzichtelijk.

Stel dat de oude regeling voor een actieve deelnemer van 60 jaar in het verwachte scenario een pensioenvooruitzicht per jaar van €1000 geeft. Dezelfde regeling geeft in een pessimistisch scenario een pensioenvooruitzicht per jaar van €500.

De nieuwe regeling geeft voor dezelfde deelnemer in het verwachte scenario een pensioenvooruitzicht per jaar van €1100. Dezelfde regeling geeft in een pessimistisch scenario een pensioenvooruitzicht per jaar van €700

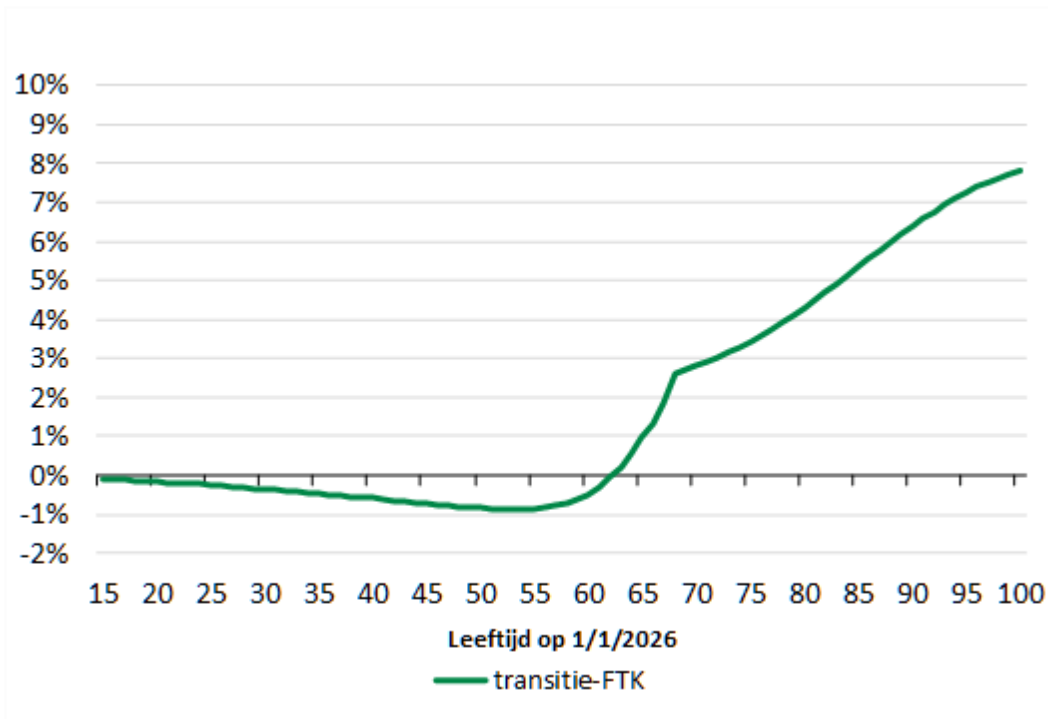
Als per regeling het verwacht scenario en het pessimistische scenario worden vergeleken, dan geldt voor beide regelingen dat het pessimistisch scenario lager uitkomt dan het verwachte scenario. Als echter per scenario wordt bekeken wat de verbetering is als de deelnemer overstapt van de oude regeling naar de nieuwe regeling, dan is het volgende zichtbaar:

- Voor het verwachte scenario geldt dat het pensioenvooruitzicht per jaar stijgt van €1000 pensioen naar €1100 pensioen. Dit is een toename van 10%.
- Voor het pessimistische scenario geldt dat het pensioenvooruitzicht per jaar stijgt van €500 pensioen naar €700 pensioen. Dit is een toename van 40%.

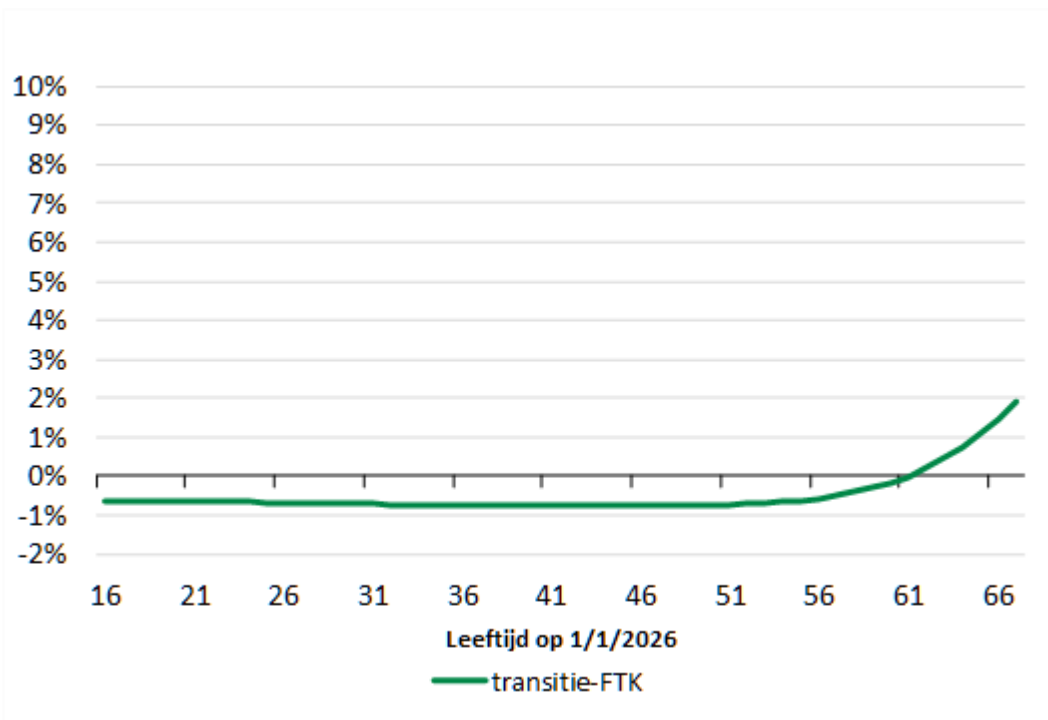
Dit voorbeeld laat zien dat binnen een regeling geldt dat de uitkomst in een pessimistisch scenario per definitie onder de uitkomst van het verwachte scenario ligt. Tegelijkertijd toont dit voorbeeld dat het mogelijk is dat de verbetering vanwege de overstap naar een nieuwe regeling in een pessimistisch scenario hoger kan zijn dan in een verwacht scenario. En dat de lijn in de grafiek die de verandering in een pessimistisch scenario toont dus ook hoger kan liggen dan de lijn die de verandering in het verwacht scenario toont.

Bijlage 4: Effecten transitie-FTK

In het transitieplan worden analyses getoond van de transitie van de huidige regeling naar de nieuwe regeling. De analyses starten zowel voor de huidige regeling als de nieuwe regeling op het moment van invaren, dus op 1 januari 2026. De analyses bevatten op zichzelf dus geen effecten van eventueel aanvullend beleid in de overbruggingsperiode, de periode tussen 30 juni 2022 en het moment van invaren. De effecten van het aanvullend beleid in de overbruggingsperiode worden in deze bijlage apart in kaart gebracht. Figuur 30 en Figuur 31 tonen de generatie-effecten per geboortjaar voor actieven en pensioengerechtigden respectievelijk slapers voor zowel de toegekende verhogingen in 2022 en 2023 als het gekozen indexeringsbeleid in het transitie-FTK ten opzichte van het FTK. Indexatie zorgt, ongeacht de hoogte, voor een verschuiving van het pensioenvermogen van jongeren naar gepensioneerden. Sneller ingrijpen met een pensioenverlaging werkt juist de andere kant op. De effecten worden getoond op basis van de voorgeschreven methode van netto-profijt en de risico-neutrale scenarioset van DNB (peildatum 30-9-2023). Door het toepassen van de voorgeschreven manier, zijn de netto profijt effecten van de totale transitie niet gelijk aan de som van de effecten in het transitieplan en de effecten in deze bijlage. Wat daarin niet meegenomen wordt is het mitigerende effect van het invaren op de effecten van het eerder en hoger indexeren. De positieve netto profijt-effecten voor gepensioneerden in Figuur 30 en Figuur 31 worden grotendeels gemitigeerd door de lagere dekkingsgraad op het moment van invaren. De netto-profijt effecten van de ruimere indexaties in 2022 en 2023 worden in deze figuren dan ook overschat. De PTZW heeft deze effecten van het transitie-FTK en de bijbehorende nuancering hierop meegenomen in de overwegingen bij de evenwichtigheid van de transitie en ziet geen aanleiding om de keuzes aan te passen.



Figuur 30 Netto-profijt uitkomsten actieve deelnemers tot 67 jaar en pensioengerechtigden vanaf 68 jaar bij hanteren transitie-FTK



Figuur 31 Netto-profijt uitkomsten slapers tot 67 jaar bij hanteren transitie-FTK

Bijlage 5: Aannames en veronderstellingen

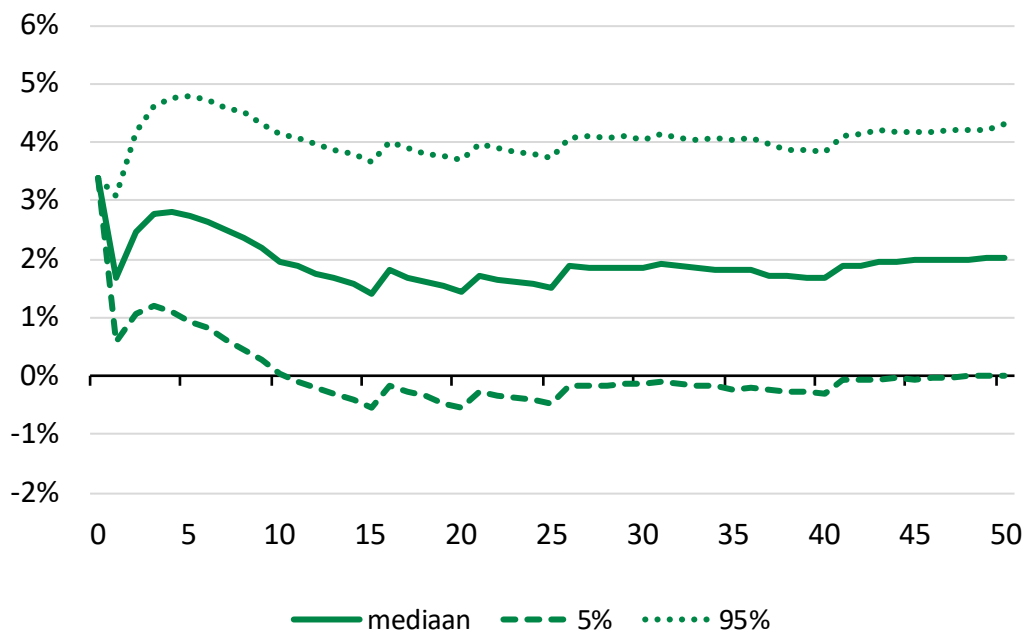
Uitgangspunten en aannames berekeningen algemeen

Uitkomstmaten:

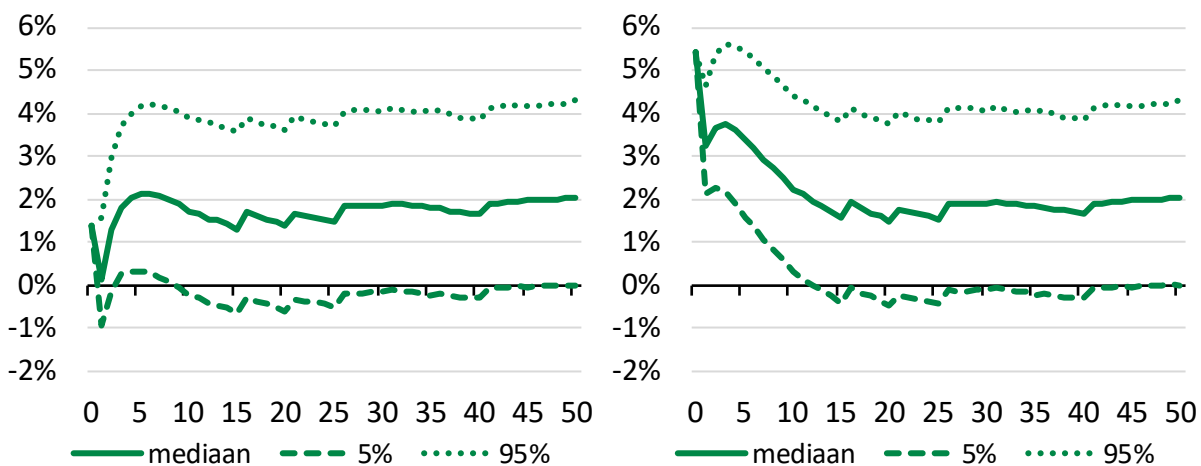
- Optimistisch scenario: in 5% van de scenario's zijn de uitkomsten nog hoger.
- Verwacht scenario: dit is de mediane uitkomst, de helft van de scenario's valt hoger uit, de helft van de scenario's valt lager uit.
- Pessimistisch scenario: in 5% van de scenario's zijn de uitkomsten nog lager.
- Netto-profijt conform voorgeschreven methode.
- UPO-maat conform de rekenregels van de uniforme rekenmethodiek.
- Vervangingsratio: de uitkering op pensioendatum (exclusief AOW) als percentage van de gemiddelde pensioengrondslag (pensioengevend salaris +/- franchise).
- Kans op korten in de eerste 3 jaar: de kans dat er gedurende de eerste 3 jaar na transitie een korting plaatsvindt.

Scenariosets:

- DNB-scenarioset: De Q4-2023 set, dit is de set die DNB op basis van de commissie parameters half oktober 2023 heeft gepubliceerd met 30 september 2023 als uitgangspunt. Voor de wettelijke verplichtingen moet een DNB-scenarioset worden gebruikt. Deze set is ook de basis voor alle deelnemer-berekeningen. Daarnaast zijn ook de Q4-2023 schoksets gebruikt, waarbij de aanvangsrente met 200bps opwaarts en neerwaarts is geschokt. Figuur 32 en Figuur 33 tonen de ontwikkeling van de 10-jaars nominale rente.



Figuur 32 Ontwikkeling van de 10-jaars nominale rente in de DNB set met peildatum 30-9-2023



Figuur 33 Ontwikkeling van de 10-jaars nominale rente in de -200bps (figuur links) en +200bps (figuur rechts) geschokte DNB set met peildatum 30-9-2023

- Deterministische scenario's: 3 scenario's startend vanuit een 1% rente en 3 scenario's startend vanuit een 5% rente. Voor beide rentestanden worden vervolgens 3 ontwikkelingen van de rente beschouwd: de rente blijft gelijk, de rente daalt in 7 jaar tijd met 2%, de rente stijgt in 7 jaar tijd met 2%. Verondersteld wordt een vlakke

rentetermijnstructuur, een constante aandelenrisicopremie van 3% en constante inflatie van 2%.

Andere uitgangspunten:

- Deelnemersbestand 31-12-2022.
- Grondslagen 2024.
- Invulling nieuwe regeling conform de financiële opzet zoals voorlopig vastgesteld door het bestuur.
- Invulling oude regeling conform ABTN per 30-06-2022.
- Franchise € 14.714 (bedrag 2023).

Uitgangspunten en aannames berekeningen premie en ambitie

Algemeen:

- De solidariteitsreserve heeft bij aanvang een omvang van 5% van het totale fondsvermogen.
- De premie beschikbaar voor inleg in het persoonlijke pensioenvermogens is 21,9%.
- In de premie is geen rekening gehouden met een eventuele afslag voor compensatie.

Beschrijving maatmensen:

De berekeningen in paragraaf 3.9 zijn uitgevoerd op basis van onderstaande maatmensen. Het betreft voor de basis maatmens (0) een deelnemer die op de leeftijd van 26 jaar start met opbouwen bij PFZW. Carrière afgeleid van PFZW-bestand. De andere 17 maatmensen zijn concrete voorbeelden met specifieke startleeftijden, carrières die zijn afgeleid uit CAO-tabellen en ontwikkelingen van de deeltijdfactor die typisch zijn voor de sector. Voor het vaststellen van premie-ambitie is de realiseerbare opbouw bij een volledige carrière berekend tot leeftijd 68.

Maatmens	Startleeftijd	Start salaris voltijd	Eind salaris voltijd	Deeltijd factor
0	26 jaar	€ 27.000	€ 38.393	80%
1	18 jaar	€ 30.547	€ 36.501	70%
2	18 jaar	€ 33.784	€ 42.929	40%
3	19 jaar	€ 35.806	€ 47.794	60%
4	19 jaar	€ 33.784	€ 52.406	70%
5	20 jaar	€ 31.932	€ 42.737	60%/50%/60%
6	21 jaar	€ 39.325	€ 53.310	80%/50%/80%
7	21 jaar	€ 39.650	€ 53.842	60%
8	21 jaar	€ 40.641	€ 57.895	90%/50%/90%
9	21 jaar	€ 49.273	€ 69.480	90%
10	21 jaar	€ 38.246	€ 74.324	80%
11	21 jaar	€ 40.413	€ 78.536	80%
12	23 jaar	€ 47.973	€ 83.099	90%/70%
13	23 jaar	€ 47.973	€ 99.080	90%/70%
14	25 jaar	€ 27.616	€ 40.588	90%
15	25 jaar	€ 31.828	€ 42.484	70%
16	26 jaar	€ 39.805	€ 56.704	90%
17	26 jaar	€ 56.061	€ 183.064	90%/70%

Figuur 34 Maatmensen berekeningen premie en ambitie

NB Dit zijn andere maatmensen dan gebruikt voor de transitieberekeningen (invaren en compensatie).

Uitgangspunten en aannames transitieberekeningen

Algemeen:

- Aanvangsdekkingsgraad: uitgegaan van de economische en financiële situatie per 30-9-2023. Op dat moment was de dekkingsgraad van PFZW 117,8%. Bij deze dekkingsgraad zal er 2% naar de MVEV en OR gaan, 4,6% naar de SR, 3% van de voorziening naar het

compensatiedepot en 107% van de voorziening naar de persoonlijke pensioenvermogens. In hoofdstuk 7 worden ook nog andere aanvangssituaties bekeken, deze worden daar dan ook beschreven.

Beschrijving maatmensen:

- De maatmens die wordt gebruikt in hoofdstuk 6 en 7 sluit aan bij de gemiddelde (actieve) deelnemer in het bestand van PFZW.
- In het vraagstuk rondom compensatie zijn ook onderstaande maatmensen gehanteerd (variaties op de gemiddelde deelnemer in termen van historische en toekomstige dienstjaren).

	30		40		50		60	
	Historische dienstjaren	Toekomstige dienstjaren	Historische dienstjaren	Toekomstige dienstjaren	Historische dienstjaren	Toekomstige dienstjaren	Historische dienstjaren	Toekomstige dienstjaren
60%	3,8	38	6,3	28	10,5	18	16,1	8
70%	2,7	38	4,5	28	7,5	18	11,5	8
80%	1,6	38	2,7	28	4,5	18	6,9	8
90%	0,8	38	1,3	28	2,3	18	3,5	8
100%	0	38	0	28	0	18	0	8

Figuur 35 Maatmensen transitieberekeningen