

Stichting  
Pensioenfonds voor de Woningcorporaties



# Concept Transitieplan Wtp Cao-partijen sector woondiensten

## Inhoudsopgave

<b>INLEIDING</b> .....	<b>4</b>
<b>HOOFDSTUK 1 PROCES TOTSTANDKOMING NIEUWE REGELING</b> .....	<b>6</b>
1.1 KADER .....	6
1.2 INRICHTING EN PROCES.....	7
1.3 HET BEOORDELINGSKADER.....	9
1.3.1 Algemene uitgangspunten .....	9
1.3.2 De leidraad.....	10
1.3.3 Aanvullende criteria .....	11
<b>HOOFDSTUK 2 NIEUWE PENSIOENREGELING OP HOOFDLIJNEN</b> .....	<b>12</b>
2.1 CONTRACTKEUZE .....	12
2.1.1 Wat vinden we belangrijk? .....	12
2.1.2 Welke conclusies kunnen we trekken op basis van de leidraad?.....	12
2.1.3 Waarom hebben we gekozen voor de solidaire premieregeling?.....	13
2.2 INHOUD VAN DE NIEUWE PENSIOENREGELING, PREMIE EN PENSIOENDOEL .....	14
2.2.1 Inhoud van de nieuwe pensioenregeling .....	14
2.2.2 Premie en ambitie .....	17
2.3 DOELEN SOLIDARITEITSRESERVE .....	18
<b>HOOFDSTUK 3 TRANSITIE</b> .....	<b>20</b>
3.1 DOELSTELLINGEN TRANSITIE .....	20
3.1.1 Wat verstaan we onder een evenwichtige transitie? .....	20
3.1.2 Transitiedoelen.....	20
3.2 COMPENSATIE AFSCHAFFING DOORSNEESYSTEMATIEK .....	22
3.3 INITIËLE VULLING SOLIDARITEITSRESERVE .....	23
3.4 KEUZE WÉL OF NIET INVAREN.....	24
3.4.1 Welke overwegingen hebben we meegewogen op basis van de leidraad? .....	24
3.4.2 Waarom hebben we gekozen om in te varen? .....	24
3.5 AANPAK BIJ VERSCHILLENDE DEKKINGSGRADEN .....	25
3.5.1 Vertaling transitiedoelen en randvoorwaarden .....	25
3.5.2 Invaarschema.....	25
3.6 OVERGANGSRECHT HUIDIGE PENSIOENREGELING .....	29
<b>HOOFDSTUK 4 TRANSITIE-EFFECTEN</b> .....	<b>30</b>
4.1 NETTO PROFIJT EFFECTEN .....	30
4.2 VERANDERINGEN IN VERWACHT PENSIOEN .....	32
4.2.1 Verandering mediaan scenario .....	32
4.2.2 Verandering goed weer scenario's .....	34
4.2.3 Verandering slecht weer scenario's .....	34
4.3 VERANDERINGEN IN INGEGAAN PENSIOEN .....	34
<b>HOOFDSTUK 5 SLOT</b> .....	<b>36</b>
ONDERTEKENING.....	37
BIJLAGE 1 BEGRIPPENLIJST.....	38
BIJLAGE 2 VERGELIJKING HUIDIGE – NIEUWE PENSIOENREGELING .....	42
BIJLAGE 3: TRANSITIE-EFFECTEN BIJ ALTERNATIEVE STARTDEKKINGSGRADEN EN RENTES .....	47

## Versiebeheer

Versie	Datum	Omschrijving
1.0	21 juli 2023	Eerste opzet Transitieplan tbv bestuurlijk overleg 25 juli 2023.
2.0	4 augustus 2023	Opmerkingen bestuurlijk overleg 25 juli 2023 verwerkt.
3.0	28 augustus 2023	Eerste versie hoofdstuk 4 toegevoegd.
4.0	8 september 2023	Definitieve versie voor bestuurlijk overleg 14 september 2023.
5.0	9 oktober 2023	Aanpassingen in hoofdstuk 4.
6.0	30 oktober 2023	Aanpassing naar aanleiding van bestuurlijk overleg 11 oktober 2023.
7.0	15 november 2023	Aanpassing mbt nettopensioen.
8.0	22 december 2023	Tekstuele fouten aangepast.

## Inleiding

### Waarom een nieuw pensioenstelsel?

Over het nieuwe pensioenstelsel is jarenlang gesproken. Dit leidde tot het eerste pensioenakkoord op 5 juni 2019. Hierin werd aangekondigd dat er een volledig nieuw pensioenstelsel moest komen, waarvan we nu het resultaat zien. Zowel in het publieke debat als tijdens de parlementaire behandeling stonden voor- en tegenstanders van de nieuwe pensioenwet lijnrecht tegenover elkaar. De voorstanders voeren aan dat ons huidige pensioenstelsel verouderd is, omdat het is gebaseerd op de achterhaalde veronderstelling dat men zijn hele leven bij één werkgever werkt. Hierdoor past de doorsneepremiesystematiek, waarbij de premie en pensioenopbouw gelijk zijn ongeacht de leeftijd, niet meer. Daarnaast hebben pensioenfondsen, door de steeds verder dalende (markt)rente en de toegenomen levensverwachting, al jaren te maken met dekkingsgraadproblemen. Hierdoor konden de pensioenen vaak niet volledig geïndexeerd worden. Bij sommige pensioenfondsen is er zelfs gekort. Dit leidde tot significant koopkrachtverlies van grote groepen gepensioneerden. In het nieuwe stelsel zou dit probleem worden opgelost.

De tegenstanders voeren aan dat dit een achterhaald probleem is, want de rente loopt weer op, zodat de dekkingsgraadproblemen verdwijnen. Bovendien hebben ze grote moeite met het opgeven van pensioenzekerheid, om daar een onzeker pensioen voor in de plaats te krijgen. En tenslotte zijn ze niet overtuigd dat de verdeling van de grote pensioenreserves in persoonlijke pensioenpotjes voor de individuele deelnemers correct zal verlopen. Zij vinden dat ons huidige pensioenstelsel, dat bekend staat als een van de beste systemen ter wereld, nog prima volstaat.

De verwachting is dat deze discussie nog zeker niet is afgerond nu de wet is aangenomen. Integendeel, het is aannemelijk dat hierover in de toekomst ook nog rechtszaken zullen volgen.

Nadat op 22 december 2022 de Tweede Kamer al instemde met de nieuwe Pensioenwet, is deze op 30 mei 2023 ook in de Eerste Kamer aangenomen. Dat betekent dat de wet op 1 juli 2023 is ingegaan. Dat is een halfjaar later dan aanvankelijk was beoogd. Deze vertraging heeft alles te maken met de langere parlementaire behandeling in de Tweede Kamer. Pensioenfondsen moeten uiterlijk 1 januari 2028 voldoen aan de vereisten van de [Wet toekomst pensioenen \(Wtp\)](#)<sup>1</sup>.

We lezen overal dat er onder de Wtp heel veel gaat veranderen. Zo zorgt het nieuwe pensioenstelsel ervoor dat als het economisch goed gaat de pensioenen sneller verhoogd kunnen worden. Pensioenen kunnen ook omlaag gaan als het economisch erg tegen zit, hoewel er meerdere mechanismen zijn ingebouwd om dat te voorkomen. Maar er zijn ook zaken die eigenlijk hetzelfde blijven. Zo is er in het nieuwe pensioenstelsel nog steeds sprake van collectiviteit en solidariteit: de deelnemers van verschillende generaties binnen een regeling delen de risico's met elkaar. Er wordt nog steeds een levenslang pensioen uitgekeerd. Wanneer een deelnemer onverhoopt kort leeft, dan komt (het restant van) zijn pensioenvermogen toe aan de overige deelnemers binnen de regeling.

Als in dit document we/ons staat, bedoelen we daarmee de cao-partijen van de sector Woondiensten. Dit zijn brancheorganisatie Aedes namens de werkgevers en de vakbonden FNV, CNV Vakmensen.nl en De Unie namens de werknemers.

### Opstellen transitieplan

Cao-partijen hebben dit transitieplan opgesteld om inzicht te geven in de (voorlopig) gemaakte keuzes in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel vanwege de invoering van de Wtp. Dit betreft keuzes uit het arbeidsvoorwaardelijk overleg, waaronder de contractkeuze, het besluit tot [invaren](#)<sup>1</sup> en afspraken over compensatie. De evenwichtigheid van onze keuzes wordt in dit document onderbouwd.

Het doel van het transitieplan is daarnaast om belanghebbenden inzicht te geven in de overwegingen die aan onze keuzes ten grondslag liggen en de impact van die keuzes voor hen. Belanghebbenden zijn onder andere werkgevers, (gewezen) deelnemers en (ex-)partners, gepensioneerden, nabestaanden en

---

<sup>1</sup> Een aantal begrippen in dit document zijn verder uitgelegd in de begrippenlijst (Bijlage 1 Begrippenlijst). Deze begrippen hebben allemaal dezelfde [opmaak](#) en zijn te herkennen aan de voetnoot 1 (<sup>1</sup>).

arbeidsongeschikten. Daarnaast wordt dit transitieplan als onderdeel van het verzoek tot opdrachtaanvaarding aangeboden bij Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties (SPW). SPW zal dit transitieplan gebruiken als basis bij het opstellen van een communicatie- en implementatieplan en de opdrachtaanvaarding en bevestiging.

Het transitieplan is gebaseerd op de Wtp, de memorie van toelichting bij de Wtp, het Besluit toekomst pensioenen en de concept factsheet transitieplan Wet toekomst pensioenen van DNB. De invulling van het transitieplan is afhankelijk van de gemaakte keuzes, zoals de gekozen pensioenregeling en de verdere uitwerking ervan, het wel of niet inbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in de nieuwe pensioenregeling (ook wel aangeduid met invaren) en de wijze waarop gecompenseerd wordt voor een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling (o.a. als gevolg van de afschaffing van de zogenoemde doorsneesystematiek).

Qua opbouw van het document laten we in hoofdstuk 1 zien welk proces wij gevolgd hebben om deze transitie vorm te geven en hoe wij de evenwichtige belangenafweging vormgeven. Vervolgens laten we in hoofdstuk 2 zien welke keuzes we gemaakt hebben ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling. In hoofdstuk 3 gaan we in op de keuzes die we gemaakt hebben ten aanzien van het omzetten van de bestaande aanspraken en afspraken rondom compensatie. In hoofdstuk 4 laten we de effecten zien van de gemaakte keuzes en leggen we uit waarom we dit evenwichtig vinden.

De wetgever heeft in de Wtp opgenomen dat sociale partners (hierna te noemen cao-partijen) moeten aantonen dat het omzetten van bestaande pensioenaanspraken naar de nieuwe regeling (invaren) en het vormgeven van deze nieuwe regeling evenwichtig is. De bepaling van deze evenwichtigheid is een open norm<sup>2</sup>. We willen in dit stuk aangeven hoe wij deze open norm hebben ingevuld.

Een belangrijk uitgangspunt vooraf is dat wij tevreden zijn over de huidige pensioenregeling zoals die er is. Bij het maken van onze keuzes willen we dan ook zo veel mogelijk aansluiten bij de huidige pensioenregeling.

### **Transitiedatum**

Wij hebben samen met het bestuur van SPW en in afstemming met de pensioenuitvoeringsorganisatie en de vermogensbeheerder gekozen voor een transitiedatum van 1 januari 2026.

Wij vinden het belangrijk om beheerst en integer over te gaan. Dat betekent dat we niet als eerste over willen naar het nieuwe pensioenstelsel om zo het risico van “kinderziektes” zo veel mogelijk te vermijden, maar ook zou dit een enorme druk op bestuurlijke besluitvorming met zich meebrengen. We willen ook niet later over gaan, omdat een latere implementatie als belangrijkste risico met zich meebrengt dat er geen uitloop mogelijk is bij tegenvallers. Deze keuze is gemaakt voordat de uiterste transitiedatum is verlengd tot 1 januari 2028. Deze verlenging is bedoeld voor de pensioenuitvoeringsorganisatie. De verlenging heeft ons geen aanleiding gegeven om voor een latere transitiedatum te kiezen.

---

<sup>2</sup> Bij een open norm is in de wettekst bewust open gelaten hoe precies aan de verplichtingen moet worden voldaan.

# Hoofdstuk 1 Proces totstandkoming nieuwe regeling

## 1.1 Kader

Op 9 maart 2021 hebben we met het bestuur van SPW gesproken over het proces om te komen tot de overgang naar een nieuwe pensioenregeling. We hebben toen afspraken gemaakt over:

- de organisatiestructuur
- kennisontwikkeling bij cao-partijen over het nieuwe pensioenstelsel;
- hoe we tot besluitvorming konden komen;
- door wie welke besluiten moesten worden genomen (cao-partijen of bestuur SPW);
- wat de frequentie van ons overleg werd;
- wat de onderlinge afhankelijkheden zijn en
- in hoeverre we gewezen deelnemers (slapers) en gepensioneerden wilden betrekken.

In samenspraak met SPW hebben we vastgesteld dat we uiterlijk 1 januari 2024 een transitieplan gereed moeten hebben om per 1 januari 2026 over te stappen. Wettelijk is de uiterste datum 1 januari 2025. In dit transitieplan moeten we aangeven wat de besluiten en overwegingen zijn met betrekking tot de volgende onderwerpen:

- Keuze type contract ([paragraaf 2.1](#))
- Besluit tot invaren ([paragraaf 3.4](#))
- Transitie effecten per leeftijdscohort en compensatiemaatregelen inclusief financieringsplan ([paragraaf 3.5](#) en [paragraaf 4.1](#)) en
- Doelstellingen van de solidariteitsreserve indien van toepassing ([paragraaf 2.3](#))

## 1.2 Inrichting en proces

Om te komen tot besluitvorming hebben wij samen met SPW en de uitvoerder APG vooraf afspraken gemaakt. Dit onder andere over de gewenste organisatiestructuur. Uiteindelijk is gekozen voor de volgende structuur en het volgende proces om te komen tot zogenaamde werkhypotheses.



### 1. Algemeen bestuur Aedes en vakbondsleden

Doelstelling	Besluitvorming over transitieplan en gemaakte afspraken tussen cao-partijen.
Wie	Algemeen bestuur Aedes en leden vakbonden
Frequentie	Eenmalig

### 2. Directeur bestuurders Aedes en kaderleden vakbonden

Doelstelling	Raadpleging ten behoeve van besluitvorming.
Wie	Kaderleden vakbonden en directeur bestuurders werkgevers
Frequentie	Eenmalig

### 3. Bestuurlijk overleg

Doelstelling	Zorgdragen voor besluitvorming bij werkhypotheses (in voorbereidend bestuurlijk overleg) en definitieve besluitvorming.
Wie	Onderhandelaars namens cao-partijen. <sup>3</sup>
Frequentie	Vanaf 2021: 18 bijeenkomsten van bestuurlijk overleg gehad.

### 4. Middenkader

Doelstelling	Zorgen voor inhoudelijke behandeling en voorbereiden voorstellen bestuurlijk overleg.
Wie	Maximaal 2 vertegenwoordigers per vakbond. Namens werkgevers maximaal 6 personen. Aangevuld met leden dagelijks bestuur en directeur bestuursbureau SPW.
Frequentie	Vanaf 2021 24 bijeenkomsten van middenkader gehad.

### 5. APG en SPW (ondersteuning)

Doelstelling	Zorgen voor informatie om te komen tot goede besluitvorming.
Wie	Dagelijks bestuur SPW en directeur bestuursbureau, aangevuld met fondsadviseurs, accountmanagers en projectleider APG.
Frequentie	APG en SPW zijn betrokken bij alle middenkaderbijeenkomsten. SPW is daarnaast ook betrokken bij alle bestuurlijke overleggen.

## Hoorrecht gewezen deelnemers

<sup>3</sup> Bij Aedes is een werkgroep pensioen ingericht met directeur-bestuurders die besluitvorming van werkhypotheses aan werkgeverskant hebben voorbereid.

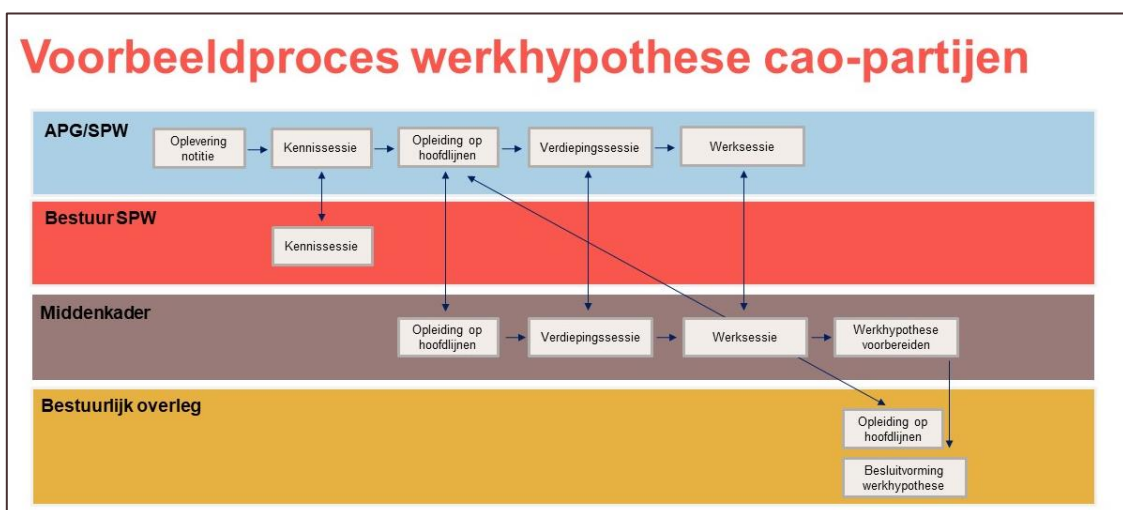
<b>Omschrijving</b>	<p>Een vereniging van gepensioneerden en/of een vereniging van gewezen deelnemers die aantonen een substantieel gedeelte (1.000 personen of 10%) van de gepensioneerden en/of gewezen deelnemers van SPW te vertegenwoordigen moeten in de gelegenheid worden gesteld een oordeel uit te spreken over het transitieplan. Wij hebben in afwijking van de wettelijke bepaling besloten hoorrecht toe te kennen aan een vereniging, als die vereniging kan aantonen tenminste 250 personen van de gepensioneerden en/of gewezen deelnemers van SPW te vertegenwoordigen. De vereniging Volkshuisvesterspensioen voldoet hieraan. Daarom is aan deze vereniging het hoorrecht toegekend.</p> <p>Nadat wij het transitieplan in concept hebben vastgesteld, stellen we dit beschikbaar en zullen we de vereniging in dit kader horen.</p>
---------------------	--

**Adviesrecht verantwoordingsorgaan (VO)**

<b>Omschrijving</b>	<p>Het VO heeft adviesrecht bij het besluit van invaren. Elk bestuursbesluit rondom invaren en de beleidsmatige keuzes in dat kader inclusief inzet van het fondsvermogen, is adviesplichtig. Het pensioenfondsbestuur legt alle (voorgenomen) besluiten inzake de transitie naar een nieuw stelsel in één keer voor aan het VO, zodat deze in samenhang bezien kunnen worden. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het besluit.</p> <p>Indien het VO of een geleding binnen het VO negatief adviseert over het invaren informeert het pensioenfonds cao-partijen en vraagt de cao-partijen het verzoek te heroverwegen met inachtneming van het advies. Cao-partijen onderbouwen het resultaat van de heroverweging.</p> <p>Na vaststelling van het besluit deelt het pensioenfonds het VO zo spoedig mogelijk schriftelijk mee, of het een advies niet of niet geheel volgt waarin tevens wordt meegedeeld waarom van het advies wordt afgeweken. Het VO mag bij de ondernemingskamer van het gerechtshof Amsterdam beroep instellen tegen het besluit.</p>
---------------------	---

Werkhypotheses

Omdat de wetgeving gedurende het traject nog in concept was hebben we op basis van zogenaamde werkhypotheses voorlopige keuzes gemaakt. Door te werken met werkhypotheses konden voorlopige besluiten genomen worden. Omdat het geen definitief besluit was hielden we de mogelijkheid open om het besluit te herzien op basis van gewijzigde inzichten. Om dergelijke werkhypotheses te kunnen opstellen was het van belang om vooraf in kennissessies en werksessies de beschikbare informatie te bespreken. Daarnaast heeft het bestuur van SPW SPO<sup>4</sup>-modules ter beschikking gesteld om ons zo goed mogelijk te kunnen voorbereiden.



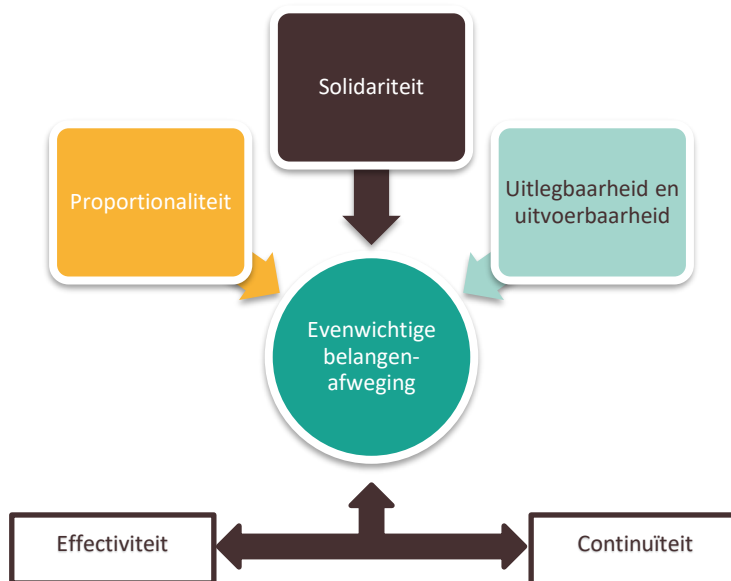
<sup>4</sup> Stichting Pensioen Opleidingen, onderdeel van Nyenrode Business Universiteit.



## 1.3 Het beoordelingskader

### 1.3.1 Algemene uitgangspunten

Pensioenfondsbestuurders dienen de belangen van alle deelnemersgroepen evenwichtig af te wegen en hierover verantwoording af te leggen (evenwichtige belangenafweging). De verantwoordelijkheid voor een evenwichtige belangenafweging is met de Wtp nu ook bij ons als cao-partijen gelegd. De uitgangspunten solidariteit, proportionaliteit, uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid vormen de kern als het gaat om een evenwichtige belangenafweging bij een pensioenfonds. Deze uitgangspunten zijn ook goed hanteerbaar onder de Wet toekomst pensioenen en daarmee ook voor ons.



Deze uitgangspunten zijn met elkaar verbonden, je kunt ze eigenlijk niet los van elkaar bekijken en ze staan soms ook op gespannen voet met elkaar.

- Binnen het uitgangspunt '**Solidariteit**' wordt antwoord gegeven op de vraag wie de lasten en de lusten met elkaar moeten delen. Daarbij wordt afgewogen of de indeling in basisdoelgroepen voor een bepaald vraagstuk afdoende is, of dat het nodig is om ook naar specifieke subdoelgroepen te kijken.
- **Proportionaliteit** gaat over of en hoe die lasten en lusten verdeeld worden. Wie krijgt welk deel en wat vinden we hierin passend? Het gaat om het "in passende verhouding" (proportioneel) verdelen van de lusten en lasten die niet vooraf zijn toebedeeld aan specifieke deelnemers of groepen. Concreet betekent dit dat de besluitvorming niet mag leiden tot grote ongelijkheid tussen groepen, maar dit betekent niet dat alle groepen gelijk moeten worden behandeld. Om die afweging te kunnen maken moeten we als cao-partijen beschikken over voldoende informatie.
- **Uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid** gaat vooral over de vraag of een keuze of besluit begrijpelijk en aanvaardbaar is voor de basisdoelgroepen in algemene zin. En of een keuze of besluit eenvoudig is uit te voeren. Het uitgangspunt 'uitlegbaarheid' gaat over twee zaken: begrijpelijk en aanvaardbaar. Dit wordt bekeken vanuit het perspectief van de basisdoelgroepen. Bij de besluitvorming wordt meegewogen of een besluit begrijpelijk is uit te leggen aan (de verschillende groepen) deelnemers en werkgevers. En of het besluit voldoende aanvaardbaar kan zijn voor alle basisdoelgroepen. Bij het uitgangspunt "uitvoerbaarheid" wordt gekeken of de gekozen oplossing op een redelijk eenvoudige manier uitgevoerd kan worden en geen complexiteit toevoegt aan de bestaande uitvoering.

Uiteindelijk worden de besluiten getoetst aan de **randvoorwaarden** *effectiviteit* en *continuïteit*. Bij *effectiviteit* gaat het erom dat met de oplossing of het voorgenomen besluit ook daadwerkelijk wordt bereikt wat we willen bereiken. Oftewel biedt het besluit een oplossing voor het probleem of de vraag.

*Continuïteit* gaat zowel over de continuïteit van het fonds zelf, als over het consistent zijn in de besluiten die worden genomen. Een besluit mag de continuïteit van het fonds niet in gevaar brengen. Daarnaast willen we consistent zijn in onze beslissingen en ons handelen. Dat laatste is van belang omdat deelnemers en werkgevers niet voor verrassingen willen komen te staan, “ze zoeken stabiliteit”. Daarom wordt bij besluitvorming niet alleen gekeken naar de consequenties nu, maar ook naar die op langere termijn. Daarmee zijn beslissingen van nu ook langer houdbaar.

Samen met het bestuur van SPW hebben wij bij aanvang van het proces een leidraad opgesteld aan de hand waarvan we onze besluiten toetsen. Deze leidraad dient ook als kapstok voor de evenwichtige belangenafweging. In de volgende paragraaf gaan wij hier nader op in.

### 1.3.2 De leidraad

De algemene uitgangspunten uit paragraaf 1.3.1 gaan over het algemene proces. Om ons te ondersteunen bij het besluitvormingsproces hebben we, samen met het bestuur van SPW, een leidraad opgesteld. De achterliggende gedachte is dat deze leidraad bijdraagt aan de effectiviteit en consistentie van het besluitvormingsproces. Deze leidraad zag toe op de volgende onderwerpen.

Leidraad	
<p><b>1. Risicobereidheid</b></p> <p>Uitvoeren 5-jaarlijks risicobereidheid-onderzoek onder deelnemersgroepen. In het nieuwe pensioenstelsel wordt meer rekening gehouden met risicopreferenties van deelnemers. Uitkomsten zijn basis voor het beleggingsbeleid.</p>	<p><b>5. Maatwerk en toegankelijkheid</b></p> <p>Ook op het niveau van inrichting van het gekozen contract zijn er veel keuzes: beleggingsrisico, spreiding van resultaten, regels voor de solidariteitsreserve, vormgeving van de uitkeringsfase, etc. De keuzes die deelnemers hebben blijven ongewijzigd: vervroegen/uitstellen, hoog/laag pensioen etc.</p>
<p><b>2. Balans, Premie, Ambitie</b></p> <p>De wettelijke pensioendriehoek (ambitie-risicohouding-premie) geldt onverkort in het nieuwe stelsel. Het bestuur stelt het beleggingsbeleid vast in samenhang met de premie en pensioendoelstelling. Meer risico in het beleggingsbeleid vergroot de kans dat de ambitie wordt gehaald, maar vergroot ook het risico. Nadien maakt het bestuur jaarlijks berekeningen t.b.v. cao-partijen om de balans tussen de premie en de pensioendoelstelling, inclusief de kans dat deze doelstelling wordt gehaald, te beoordelen.</p> <p>Wij stellen concrete grenzen aan de premie en de pensioendoelstelling die wij acceptabel vinden. Hierbij is van belang een goede balans te vinden tussen enerzijds minder ambitie en meer kans op het behalen daarvan en anderzijds meer ambitie en minder kans op het behalen daarvan. Bij onvoldoende balans tussen beide volgt aanpassing van de premie en/of de ambitie.</p>	<p><b>6. Uitlegbaarheid</b></p> <p>Er verandert veel: Dekkingsgraden en rekenrentes verdwijnen. Projectierendement, toedeelregels (beschermings- en overrendement) en compensatieregelingen worden geïntroduceerd. Deze veranderingen brengen onzekerheid met zich mee.</p> <p>Ten aanzien van de uitlegbaarheid van de premie en ambitie is het volgende relevant. Deelnemers vinden het onevenredig onprettig als hen iets wordt afgenomen (loss aversion). Dit pleit voor een lagere pensioendoelstelling, waarbij die doelstelling vaker wordt waargemaakt.</p> <p>Een te lage doelstelling is niet goed voor het draagvlak van de regeling en leidt mogelijk tot oversparen bij de deelnemer. Dit pleit voor een hogere pensioendoelstelling en het minder vaak waarmaken van die doelstelling.</p>
<p><b>3. Evenwichtige belangenafwegingen</b></p> <p>Het bestuur is verantwoordelijk voor uitvoering van de door ons overeengekomen pensioenregeling en, net als wij in het nieuwe pensioenstelsel, voor een evenwichtige belangenafweging.</p>	<p><b>7. Uitvoerbaarheid</b></p> <p>Het streven is beperking en voorkoming van complexiteit. De uitvoerbaarheid is afhankelijk van de invulling van het nieuwe contract.</p>

<p>Het bestuur is in het nieuwe stelsel niet langer verantwoordelijk voor de evenwichtigheid van de premie. Wij worden hiervoor verantwoordelijk in samenhang met de pensioendoelstelling.</p> <p>Het bestuur staat ons bij in de evenwichtige belangenafweging van de vooraf vast te stellen kaders voor de premie en pensioendoelstelling.</p> <p>Eenmaal in het nieuwe stelsel moet het bestuur aan ons berekeningen verstrekken zodat wij de premie en pensioendoelstelling kunnen beoordelen aan de hand van de vooraf vastgestelde kaders.</p>	<p>Een toename van complexiteit betekent ook een toename van uitvoeringsrisico's. Complexere uitvoerbaarheid leidt bovendien tot hogere kosten. En hogere kosten gaan ten laste van het pensioenresultaat.</p> <p>De uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling vertaalt zich in de uitvoeringskosten. Gebruikelijk is om de kosten hiervoor o.a. door te vertalen in kostenopslagen in de premie.</p>
<p><b>4. Collectiviteit en solidariteit</b></p> <p>Intergenerationele risicodeling vergroot het risicodraagvlak van de pensioenregeling.</p> <p>Het gevolg zijn stabiele pensioenen zonder dat beleggingsrisico moet worden teruggenomen.</p> <p>Spreading van risico's over generaties levert welvaartswinst op. Alle generaties profiteren naar verwachting van de solidariteitsreserve.</p>	<p><b>8. SPW bedieningsconcepten</b></p> <p>SPW heeft sterke en eigen (merk)waarden: sociaal, betrokken en solide en een identiteit vanuit de merkbelofte "goed voor elkaar": het fonds heeft zaken "goed voor elkaar" en belanghebbenden zijn "goed voor elkaar". De communicatie en dienstverlening zijn ingericht om de "vertrouwde coach" te zijn. Waarbij het vertrouwen wordt geladen door het waarmaken van de Pensioenbeloften. De bedieningsconcepten moeten worden gefinancierd. Gebruikelijk is om de kosten hiervoor o.a. door te vertalen in kostenopslagen in de premie.</p>

### 1.3.3 Aanvullende criteria

Samen met het bestuur hebben wij aanvullende criteria vastgesteld om de evenwichtigheid te beoordelen. Naast de criteria die als leidraad dienen, hebben wij gaandeweg het besluitvormingsproces samen met het bestuur van SPW aanvullende criteria vastgesteld om zo de evenwichtigheid te kunnen beoordelen.

Deze criteria zijn de volgende:

- De transitie moet uitlegbaar zijn. Voor uitlegbaarheid is relevant dat alle (gewezen) deelnemers en gepensioneerden zich door het bestuur op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen
- Stabiele uitkeringen, maar daar zitten grenzen aan
- Het nadeel dat deelnemers ondervinden van het afschaffen van het Financieel Toetsingskader (FTK) willen we compenseren
  - Basisgedachte is dat het beleid over het verleden evenwichtig was, gegeven de wettelijke grenzen, en dat daar dus geen compensatie voor nodig is.
  - Het gaat hierbij om de gemiste impliciete subsidie van jong naar oud vanwege de afschaffing van de doorsneesystematiek.
  - Inhaalindexatie is geen belangrijk doel omdat de kans op het inhalen van niet gegeven indexatie in het verleden binnen het FTK klein is.
- We willen liefst starten met een goed gevulde solidariteitsreserve
  - Dit vergroot de kans op positieve resultaten in de eerste jaren na de transitie
- Complexiteit moet zo veel mogelijk voorkomen worden
  - Vandaar dat compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek<sup>1</sup> per direct wordt afgerekend uit de buffer (het huidige eigen vermogen van SPW).
  - De buffer wordt verdeeld op grond van de standaardregel (iedereen even veel, naar verhouding van de in te varen vermogens) zonder herverdeling van vermogens.
- Geen vermogensverschuiving of aanpassing van de financiële opzet om initiële kortingen te vermijden:
  - Dit zou de evenwichtigheid van de transitie of die van de financiële opzet aantasten.

We zijn van mening dat het afzonderlijk toetsen van de overgebleven evenwichtigheidscriteria zinvoller is dan het aanbrengen van een prioritering daarin.

## Hoofdstuk 2 Nieuwe pensioenregeling op hoofdlijnen

### 2.1 Contractkeuze

Door de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) moet de huidige pensioenregeling worden vervangen door een premieregeling. Hiervoor kunnen we kiezen tussen twee contractvormen: de **solidaire premieregeling (SPR)**<sup>1</sup> en de **flexibele premieregeling (FPR)**<sup>1</sup>. We hebben de verschillen en de overeenkomsten tussen de twee contractvormen in kaart gebracht en we hebben bepaald wat we belangrijke uitgangspunten vinden voor de nieuwe pensioenregeling (criteria). Op basis van deze criteria hebben we gekozen voor de **solidaire premieregeling** als contractvorm in het nieuwe pensioenstelsel.

#### 2.1.1 Wat vinden we belangrijk?

Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde waar deelnemers en werkgevers veel waarde aan hechten. Wij willen dan ook dat het pensioen goed geregeld wordt, ook in het nieuwe pensioenstelsel.

#### 2.1.2 Welke conclusies kunnen we trekken op basis van de leidraad?

Aan de hand van de acht punten uit de leidraad (1.3.2 De leidraad) zijn de contracten met elkaar vergeleken. We trekken op basis van die vergelijking de volgende conclusies.

- Beide contracten houden meer rekening met de risicobereidheid van deelnemers.
- Bij de SPR moet periodiek worden getoetst of de premie en ambitie nog wel bij elkaar passen. Die rol is zwaarder bij de SPR dan bij de FPR. Dit geeft ons meer grip op de regeling (de premie en ambitie).
- De contractkeuze heeft invloed op de evenwichtige belangenafweging. Het risico op afname van evenwichtigheid neemt toe bij een toenemende keuzevrijheid.
- De FPR sluit beter aan bij keuzevrijheid en de SPR bij een collectief en solidair contract. Naarmate keuzevrijheid in de FPR toeneemt, beperkt dat de mogelijkheid tot collectiviteit en solidariteit.
- In alle contracten hebben deelnemers net als nu keuzemogelijkheden. Bij de SPR zijn er geen keuzemogelijkheden wat betreft beleggingsmix. Bij de FPR kunnen individuele **lifecycles**<sup>1</sup> in de beleggingen worden aangeboden en kunnen deelnemers kiezen uit een vaste of variabele uitkering. Er is dus meer keuzevrijheid en meer maatwerk mogelijk. Uit onderzoek bij huidige premieregelingen blijkt dat de meeste deelnemers voor de standaardkeuze kiezen. Ook blijkt dat deelnemers die wel een afwijkende keuze maken, niet beter af zouden zijn omdat ze zich onvoldoende bewust zijn van de risico's. Een keuze kan wel beter aansluiten bij de individuele voorkeuren.
- Bij beide nieuwe contracten is de inleg duidelijk, de uitkomst is dat niet. Inzage in en beloften over inkomen voor later, kunnen niet meer gegeven worden. Een grotere mate van onzekerheid is een gegeven. Bij de FPR zijn de **risicodelingsreserve**<sup>1</sup> en de toedeelregels hierover moeilijk uitlegbaar in vergelijking met het huidige stelsel. Bij de SPR is er naast de **solidariteitsreserve**<sup>1</sup> en de toedeelregels hierover, ook nog sprake van een **beschermings**<sup>1</sup>- en **overrendement**<sup>1</sup>. Dit maakt de SPR moeilijker uitlegbaar dan de FPR.

### 2.1.3 Waarom hebben we gekozen voor de solidaire premieregeling?

Naar aanleiding van de conclusies aan de hand van de leidraad hebben we beoordeeld hoe wij deze conclusies zien en welke waarde we hieraan hechten. Hieronder geven wij aan hoe we deze conclusies waarderen.

- Een van de belangrijkste overwegingen voor ons is de verplichtstelling<sup>1</sup>. De verplichtstelling lijkt beter houdbaar in de SPR dan in de FPR.
- We hebben nadrukkelijk naar de deelnemerskarakteristieken gekeken (vooral de lange dienstverbanden en daarmee de betrokkenheid bij de sector). Hierbij past een verplicht gesteld, collectief en solidair contract.
- Collectiviteit en solidariteit past beter bij de sector Woondiensten en is niet alleen financieel gedreven. Deelnemers willen keuzes op het moment dat het pensioen ingaat (hoog/laag, deeltijd, enz.). En die keuzes zijn er al. We constateren dat voor de extra keuzes die in de FPR mogelijk zijn, er specifieke beleggingskennis nodig is om de juiste keuzes te kunnen maken.
- Deelnemers willen ontzorgd worden en we vinden het beter passen om beleggingskeuzes bij het pensioenfondsbestuur te laten omdat de kennis daar beter geregeld is, en de deelnemer bang is om verkeerde keuzes te maken.
- De praktijk leert dat daar waar deelnemers pensioenkeuzes kunnen maken, in de regel de standaardkeuze wordt gevolgd. Deelnemers maken minimaal gebruik van de keuzevrijheid.
- We hebben de deelnemers niet gehoord over de wens om te kunnen kiezen (alleen mogelijk in de flexibele premieregeling) voor een vaste of variabele uitkering. Maar het niet kunnen kiezen voor een vaste of variabele uitkering is het gevolg van de keuze voor de collectiviteit. Wij willen wel zoveel mogelijk keuzes (blijven) bieden bij de pensioeningang.
- Uit deelnemerstevredenheidsonderzoeken komt naar voren dat deelnemers zeer tevreden zijn over het functioneren van SPW. Voor ons is het belangrijk niet teveel af te wijken van de huidige situatie, omdat daar geen aanleiding voor is. De SPR lijkt het meeste op de huidige regeling en past ook het beste bij de bedieningsconcepten van SPW.

Wij vinden dat de nieuwe pensioenregeling zo veel mogelijk moet aansluiten bij de huidige pensioenregeling. De SPR lijkt in dat opzicht het meeste aan te sluiten. Dit onder andere vanwege de betere pensioenresultaten bij dezelfde premie en het behoud van solidariteit, onder andere gebaseerd op het sociale karakter van de sector. De SPR past minder goed bij onze gekozen uitgangspunten met betrekking tot keuzevrijheid en transparantie. Omdat de verwachting is dat deelnemers meestal zullen “kiezen” voor de default opties, weegt voor ons keuzevrijheid tijdens de opbouwfase minder zwaar. We vinden het wel belangrijk om keuzevrijheid te blijven bieden bij ingang van de uitkeringsfase.

## 2.2 Inhoud van de nieuwe pensioenregeling, premie en pensioendoel

### 2.2.1 Inhoud van de nieuwe pensioenregeling

We beschrijven de nieuwe regeling op hoofdlijnen. Dit wordt later uitgewerkt in het pensioenreglement. Bij het ontwikkelen van de nieuwe regeling is de bestaande regeling als uitgangspunt genomen. Dit geldt zowel voor de inhoud van de regeling, als voor de hoogte van de premie en het pensioendoel.

Dit betekent dat de volgende pensioenproducten terugkomen in de nieuwe regeling, waarbij de kenmerken wel zijn gewijzigd als gevolg van de overgang naar de nieuwe regeling:

1. Ouderdomspensioen;
2. Nabestaandenpensioen
  - a. Levenslang partnerpensioen;
  - b. Wezenpensioen;
3. Arbeidsongeschiktheidspensioen;
4. Premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid
5. Individuele keuzemogelijkheden

In [bijlage 2](#) is een overzicht opgenomen waarin een vergelijking wordt gemaakt tussen de huidige en nieuwe pensioenregeling.

#### 2.2.1.1 Ouderdomspensioen

Voor het ouderdomspensioen wordt door invoering van de Wtp met de ingelegde premie en het te behalen rendement, een persoonlijk pensioenkapitaal opgebouwd. Met de voorgestelde premie van 27% wordt een pensioendoel van 80%<sup>5</sup> (+/- 5%-punt) van de gemiddelde [pensioengrondslag](#)<sup>1</sup> beoogd, uitgaande van een verwacht rendement. De ambitie is dat het pensioendoel naar verwachting wordt gehaald en dat het pensioen na ingang waardevast blijft. Het persoonlijk pensioenkapitaal vormt het uitgangspunt voor het te zijner tijd vaststellen van een pensioenuitkering op de pensioeningangsdatum. Het pensioenkapitaal beweegt mee met de economische ontwikkelingen en daarmee beweegt ook de verwachte pensioenuitkering mee. Ook de ingegane pensioenuitkering is variabel, al worden grote schokken gedempt door het toewijzen van beschermingsrendement, het spreiden van schommelingen en het gebruik van een solidariteitsreserve.

Voor gepensioneerden verandert er minder. Het uitgangspunt is dat de pensioenuitkering stabiel blijft. Een van de mogelijke oplossingen hiervoor is een [collectieve uitkeringsfase](#)<sup>1</sup>. Bij de collectieve uitkeringsfase krijgen alle pensioengerechtigden een gelijke procentuele wijziging van het pensioen. Het is dan ook onze aanbeveling aan het bestuur van SPW om te kiezen voor deze collectieve uitkeringsfase. Op deze manier wordt ook aangesloten bij de risicohouding van de deelnemers.

Vanwege het vervallen van de [pensioenrichtleeftijd](#)<sup>1</sup>, wordt de pensioenleeftijd van 68 jaar aangepast naar de AOW-leeftijd van de deelnemer. Voor deelnemers blijft het mogelijk om het pensioen te vervroegen of uit te stellen. De vroegst mogelijke pensioendatum wordt opgehoogd van 55 jaar naar 10 jaar voor de AOW-datum.

Omdat de ingangsdatum van het nabestaandenpensioen verschuift wordt bij het overlijden van de gepensioneerde een [overlijdensuitkering](#)<sup>1</sup> van 1 maand uitgekeerd. De ingangsdatum van het nabestaandenpensioen is in de huidige regeling de eerste van de maand van overlijden, in de nieuwe pensioenregeling wordt dit de eerste van de maand volgend op het overlijden van de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde.

<sup>5</sup> Op dit moment kan met ruim 42 jaar deelname aan de pensioenregeling ook een ouderdomspensioen van 80% van de gemiddelde pensioengrondslag gehaald worden.

### 2.2.1.2 Nabestaandenpensioen

De Wtp schrijft nieuwe regels voor met betrekking tot het nabestaandenpensioen van actieve deelnemers. Dit wordt verplicht vormgegeven op risicobasis. Een nabestaandenpensioen op risicobasis betekent dat je alleen verzekerd bent van een nabestaandenpensioen zo lang je deelnemer bent bij het pensioenfonds. Het nabestaandenpensioen na pensionering is niet op risicobasis. Op deze manier vindt er standaardisering binnen de pensioensector plaats en wordt beoogd het nabestaandenpensioen begrijpelijker te maken.

De Wtp schrijft voor wie de **partner<sup>1</sup>** is die in aanmerking komt voor een partnerpensioen. De Wtp bevat ook nadere bepalingen voor het begrip wees, maar een uniforme definitie wordt pas later verwacht.

#### Eerbiedigende werking

Het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum wordt in het nieuwe stelsel op risicobasis verzekerd. Voor partners van gewezen deelnemers en voor ex-partners wordt in het nieuwe stelsel echter geen risicopremie betaald. Voor die groep is er dus geen risicodekking. Ook kunnen er partners zijn die nu voldoen aan de reglementaire partnerdefinitie maar straks niet meer aan het uniform partnerbegrip. Zonder aanvullende maatregelen voor deze groep komt de dekking voor het partnerpensioen te vervallen. Het verlies van deze dekking wordt onwenselijk geacht en daarom zijn er aanvullende maatregelen opgenomen in de Wtp. De aanvullende maatregelen hebben als doel ervoor te zorgen dat het opgebouwde partnerpensioen ook na transitie beschikbaar blijft voor de partner van de (gewezen) deelnemer dan wel ex-partner. Dat wordt de eerbiedigende werking van partnerpensioen genoemd.

#### Partnerpensioen bij overlijden na pensionering

We hebben de huidige regeling voor het partnerpensioen bij overlijden na pensionering zoveel mogelijk gehandhaafd. Net als bij het ouderdompensioen, wordt voor de financiering van dit partnerpensioen een persoonlijk kapitaal opgebouwd. Dit partnerpensioen bedraagt 70% van het ouderdompensioen. Op de pensioeningangsdatum kan de deelnemer kiezen om het opgebouwde kapitaal te gebruiken voor een hogere ouderdompensioenuitkering.

#### Wezenpensioen bij overlijden na pensionering

We hebben de huidige regeling voor het wezenpensioen bij overlijden na pensionering zoveel mogelijk gehandhaafd. Het wezenpensioen bedraagt 14% van het ouderdompensioen. Als een wees beide ouders heeft verloren (volle wees) is dit 28%. Er is geen beperking ten aanzien van het aantal wezen aan wie het wezenpensioen wordt uitgekeerd. Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot de 25-jarige leeftijd van de wees, ongeacht of de wees studeert.<sup>6</sup>

#### Partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering

De Wtp schrijft voor dat het partnerpensioen bij overlijden van een deelnemer vóór pensionering verzekerd wordt op basis van een risicodekking. Een nabestaandenpensioen op risicobasis betekent dat je alleen verzekerd bent van een nabestaandenpensioen zo lang je deelnemer bent bij het pensioenfonds. Deze dekking stopt als je niet meer deelneemt aan de regeling.

De Wtp schrijft ook voor dat het partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering een percentage bedraagt van het pensioengevend inkomen zonder rekening te houden met de **franchise<sup>1</sup>** en dat de hoogte van het partnerpensioen niet afhankelijk is van de diensttijd. Het partnerpensioen wordt afgeleid van het **pensioengevend inkomen<sup>1</sup>** en de **deeltijdfactor<sup>1</sup>** op het moment van overlijden.

We hebben voor het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum gekozen voor een niveau van 40% van het pensioengevend inkomen. Dit sluit voor het overgrote deel van de werknemers aan bij de huidige dekking. Dit komt bovenop het nabestaandenpensioen dat is opgebouwd in de huidige pensioenregeling. Wij willen niet dat deelnemers er op achteruit gaan en wij willen dan ook een goede dekking voor de lange termijn, omdat de eerbiedigende werking er op termijn "uitloopt". Hierdoor is het nabestaandenpensioen in de nieuwe pensioenregeling van vooral oudere werknemers tot de pensioendatum behoorlijk hoger dan nu het geval is.

<sup>6</sup> In de huidige pensioenregeling krijgt een wees een uitkering tot 18 jaar. Deze uitkering wordt in de huidige regeling verlengd tot 27 jaar indien en zolang de wees nog studeert.

Na het eindigen van de deelneming sluit onze pensioenregeling aan bij de wettelijke verplichting, om de dekking van het partnerpensioen voort te zetten. Na het eindigen van de deelneming loopt de dekking van het partnerpensioen gedurende 6 maanden door. De dekking eindigt eerder als de gewezen werknemer een dienstverband aangaat bij een nieuwe werkgever, of als het ouderdompensioen ingaat.

Als de gewezen deelnemer na het eindigen van de deelneming recht krijgt op een WW-uitkering of een Ziektewetuitkering, dan loopt de dekking van het partnerpensioen wettelijk verplicht ook na het verstrijken van de periode van 6 maanden door, zolang er sprake is van een dergelijke uitkering. Na afloop van deze periode is het nabestaandenpensioen niet meer verzekerd bij SPW en geldt alleen nog de eerbiedigende werking van het nabestaandenpensioen dat is opgebouwd in de huidige pensioenregeling.

Gewezen deelnemers krijgen, na afloop van de dekking in de hierboven beschreven situaties, de mogelijkheid om de dekking van het partnerpensioen vrijwillig voort te zetten<sup>7</sup>. De hiervoor benodigde risicopremie wordt gefinancierd vanuit het opgebouwde persoonlijke pensioenkapitaal. Hierdoor wordt de pensioenuitkering na pensionering lager.

#### Wezenpensioen bij overlijden voor pensionering

De Wtp schrijft voor dat het wezenpensioen bij overlijden van een deelnemer voor pensionering (net als bij het partnerpensioen) verzekerd wordt op basis van risicodekking. De Wtp schrijft ook voor dat het wezenpensioen bij overlijden voor pensionering een percentage bedraagt van het pensioengevend inkomen zonder rekening te houden met een franchise en dat de hoogte van het wezenpensioen niet afhankelijk is van de diensttijd. Het wezenpensioen wordt afgeleid van het pensioengevend inkomen en de deeltijdfactor op het moment van overlijden.

We hebben voor het wezenpensioen gekozen voor een niveau van 14% van het pensioengevend inkomen. Als een wees beide ouders heeft verloren (volle wees) is dit 28%. Deze percentages komen bovenop het reeds opgebouwde wezenpensioen, de zogenaamde eerbiedigende werking. Er is geen beperking ten aanzien van het aantal wezen aan wie het wezenpensioen wordt uitgekeerd. Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot de 25-jarige leeftijd van de wees, ongeacht of de wees studeert. Voor de voorzetting van de dekking van het wezenpensioen na het einde van de deelneming gelden dezelfde verplichtingen als voor het partnerpensioen zoals hierboven opgenomen.

#### 2.2.1.3 Arbeidsongeschiktheidspensioen

De deelnemer die arbeidsongeschikt wordt heeft recht op een aanvulling op de WIA-uitkering. De aanvullende uitkering van SPW in de nieuwe pensioenregeling ligt in lijn met de huidige pensioenregeling. Dat betekent de volgende dekking tijdens arbeidsongeschiktheid:

- Aanvulling **WIA-plus<sup>1</sup>** (IVA<sup>1</sup>, LGU<sup>1</sup>, LAU<sup>1</sup>): 5% van het pensioengevend inkomen tot het maximum **dagloon<sup>1</sup>**.
- Aanvulling **WIA-excedent<sup>1</sup>** (IVA, LGU, LAU): 75% van het pensioengevend inkomen boven het maximum dagloon.
- Aanvulling tijdens **WGA-vervolguitkering<sup>1</sup>**: 70% van het verschil tussen het maximum dagloon en de WGA-vervolguitkering.

In de huidige pensioenregeling is de grondslag voor het arbeidsongeschiktheidspensioen afgeleid van het pensioengevend inkomen voordat een deelnemer ziek wordt. In de nieuwe pensioenregeling willen we hier niet te veel van afwijken, maar vanwege het gewijzigde karakter van de pensioenregeling dient de exacte uitwerking nog nader bepaald te worden. Dit verwerken we in het pensioenreglement. Tijdens de WIA-uitkering wordt er geen rekening meer gehouden met eventuele inkomsten. In de huidige regeling is hier wel sprake van, waardoor een deelnemer fictief in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse kon komen. Door dit niet meer mee te nemen, is er sprake van minder complexiteit en meer duidelijkheid voor de deelnemer.

#### 2.2.1.4 Premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid

In de huidige pensioenregeling loopt de pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid door, zonder dat voor de deelnemer zelf premie wordt afgedragen. De dekking betreft 70% van het pensioengevend inkomen voor ziekte. In de nieuwe pensioenregeling wordt deze pensioenopbouw verhoogd naar 100% van het pensioengevend inkomen voor ziekte. Zo loopt de opbouw van het persoonlijke pensioenkapitaal

<sup>7</sup> Bijvoorbeeld als er sprake is van een PAWW-uitkering



van de arbeidsongeschikte deelnemer door, ondanks de arbeidsongeschiktheid. Ook voor deelnemers die vóór 1 januari 2026 arbeidsongeschikt zijn geworden, wordt de pensioenopbouw vanaf 1 januari 2026 verhoogd naar 100% van het pensioengevend inkomen voor ziekte<sup>8</sup>.

In de huidige pensioenregeling krijgen de nabestaanden van een zieke deelnemer een aanvulling op het nabestaandenpensioen indien de deelnemer overlijdt in het tweede ziektejaar of later, maar voor de pensioendatum. Ook kennen we een reïntegratiebonus in het tweede ziektejaar voor wat betreft de pensioenopbouw als een zieke deelnemer weer aan het werk gaat. In het nieuwe pensioenstelsel wijzigt dit. Wij vinden het belangrijk dat de zieke deelnemer geen nadeel ondervindt van de lagere pensioenopbouw als gevolg van de daling van het inkomen in het tweede ziektejaar.

### 2.2.1.5 Individuele keuzemogelijkheden

Individuele aanvullingen staan open voor alle deelnemers in de pensioenregeling. Het betreft opbouw of dekking bovenop de voor het individu verplichte regeling. Op de individuele keuzemogelijkheden zijn dezelfde regels en voorwaarden van toepassing, evenals op de verplichte onderdelen van de pensioenregeling.

We bieden de volgende individuele keuzemogelijkheid aan om aan te vullen:

- **Vrijwillig voortzetten pensioenopbouw:** Na het einde van de deelneming kan de voormalige werknemer van een SPW-werkgever ervoor kiezen om de pensioenopbouw vrijwillig voort te zetten binnen de grenzen die de Wtp daaraan stelt.

#### Nettopensioen

We gaan onderzoeken of we de nettopensioenregeling ook als onderdeel van de nieuwe pensioenregeling kunnen uitvoeren.

#### Individueel Anw-hiaat<sup>1</sup>

In de huidige regeling is ook de mogelijkheid opgenomen om individueel een Anw-hiaat te verzekeren bij SPW. In de nieuwe pensioenregeling wordt een individueel ANW-hiaat niet meer aangeboden. We hebben de dekking voor het nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum verhoogd. Deze ruimere dekking, aangevuld met de eerbiedigende werking van het opgebouwde nabestaandenpensioen, in combinatie met de lage deelnamegraad aan de Anw-hiaat regeling, heeft ons doen besluiten om dit niet meer aan te bieden in de nieuwe pensioenregeling.

### 2.2.2 Premie en ambitie

In het nieuwe stelsel is het nog steeds van belang dat er een goede balans is tussen de premie die ingelegd wordt, de ambitie die daarmee wordt nagestreefd en het beleggingsrisico dat gelopen mag worden. Voor ons is het uitgangspunt dat de premie en ambitie van de pensioenregeling zoveel mogelijk gelijk blijft. We willen met de nieuwe pensioenregeling dichtbij de huidige regeling blijven, met de ambitie van een waardevast pensioen.

Met ambitie bedoelen wij de hoogte van het pensioen op de pensioendatum en de kans dat we dat niveau kunnen realiseren. De hoogte van het pensioen drukken wij uit als percentage van het gemiddeld genoten loon waarover pensioen wordt opgebouwd (de pensioengrondslag). In het huidige stelsel bouwen we namelijk ook pensioen op over de gemiddelde pensioengrondslag tijdens de werkzame fase. Omdat het stelsel verandert, hebben wij onze ambitie in het huidige stelsel vertaald naar een gelijkwaardige ambitie in het nieuwe stelsel.

Wij hebben in het nieuwe stelsel een pensioenambitie afgesproken van 80% van de gemiddelde pensioengrondslag met een bandbreedte van 5%. Op dit moment kan met ruim 42 jaar deelname aan de pensioenregeling ook een ouderdomspensioen van 80% van de gemiddelde pensioengrondslag gehaald worden. Dit pensioendoel willen wij met minimaal 50% kans behalen. Concreet betekent dit dat er een kans van minimaal 50% is, dat de uitkering 80% of hoger uitkomt en een kans van maximaal 50% dat de verwachte uitkering ook lager is dan 80%.

<sup>8</sup> Dit inkomen wordt aangepast met tussentijdse cao-verhogingen.

Net als de ambitie hebben wij als uitgangspunt voor de nieuwe pensioenregeling dezelfde premie genomen. De premie is gesteld op 27% van de pensioengrondslag met een bandbreedte van +/-3%-punt met dien verstande dat voor werkgevers de huidige werkgeversbijdrage in de premie het maximum is. De premie van 27% is inclusief kosten en risicoverzekering voor overlijden, maar exclusief de premies voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. Verder is het uitgangspunt dat de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek niet uit de pensioenpremie wordt betaald.

In het huidige stelsel stelt het pensioenfonds de hoogte van de premie vast. In het nieuwe stelsel moeten wij deze vaststellen. Op basis van de beoogde financiële opzet en het bijbehorend beleggingsrisico dat kan worden gelopen hebben wij vastgesteld dat de premie van 27% toereikend is om de pensioenambitie te realiseren. Periodiek beoordelen wij of de premie en ambitie nog op elkaar afgestemd zijn. Mocht de uitkomst van deze beoordeling in de toekomst uitwijzen dat dit niet langer het geval is dan treden wij als cao-partijen in overleg om de premie en de ambitie beter op elkaar af te stemmen.

### 2.3 Doelen solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een verplicht onderdeel van de solidaire premieregeling (SPR) bedoeld om collectief risico's te delen. De solidariteitsreserve is geen afgescheiden beleggingsvermogen, maar onderdeel van het totale vermogen en deelt mee in de collectieve beleggingsrendementen (beschermings- en overrendement) en risico's. Daarmee is de solidariteitsreserve een verplicht intrinsiek onderdeel van de pensioenregeling.

De solidariteitsreserve kan ervoor zorgen dat de (verwachte) pensioenen minder hard omlaag gaan bij financiële tegenvallers. Ook kan hij bijdragen aan het reduceren van schommelingen van het vermogen van de (gewezen) deelnemer en pensioengerechtigde. Door in goede tijden aan de solidariteitsreserve bij te dragen, kunnen schokken worden opgevangen in mindere tijden. Uit onderzoek blijkt dat de grote meerderheid van deelnemers en gepensioneerden solidair wil zijn als het gaat om pensioen. Er is dan ook groot draagvlak voor de inzet van de reserve voor het op peil houden van de pensioenen. De solidariteitsreserve heeft dus effect op de hoogte van de (verwachte) uitkering van de deelnemer. Pensioenfondsen en cao-partijen hebben keuzes ten aanzien van de vormgeving van deze reserve. Deze keuzes hangen samen met de inzet van de andere beleidsinstrumenten van de financiële opzet die de hoogte en de stabiliteit van de uitkering (en het vermogen) beïnvloeden: beleggingsbeleid, toedeelregels, projectierendement, spreiden van schommelingen en de collectieve uitkeringsfase.

We hebben ervoor gekozen om de solidariteitsreserve in te zetten voor de volgende doelen:

#### 1. Voorkomen van negatieve vermogens

De solidariteitsreserve wordt ingezet om negatieve vermogens te voorkomen. Het voorkomen van negatieve vermogens is een wettelijke verplichting. Doordat de leenrestrictie<sup>1</sup> wordt opgeheven, kan met name voor jongeren worden belegd met middelen die zij nog niet zelf hebben ingelegd. In extreme situaties zou dit extra risicovol beleggen (tijdelijk) kunnen leiden tot negatieve vermogens.

#### 2. Compenseren van een groot negatief overrendement

In scenario's met uitzonderlijk negatieve overrendementen worden deze voor een deel aangevuld vanuit de solidariteitsreserve. Hiermee wordt voorkomen dat vermogens te veel dalen. De nadelen van meer risicovol beleggen worden zodoende beperkt door de inzet van de solidariteitsreserve.

#### 3. Voorkomen van verlaging van de uitkering

Nominale verlagingen van uitkeringen worden zoveel mogelijk voorkomen door de inzet van de solidariteitsreserve. Dit sluit aan bij de behoefte van de gepensioneerde aan een stabiele uitkering. De gepensioneerde wil zekerheid over de pensioenuitkering, het liefst zonder verlagingen. Uit kwantitatieve analyses komt naar voren dat de solidariteitsreserve effectief is voor het bereiken van dit doel.

#### 4. Waardevast houden van de uitkeringen

We hebben de ambitie uitgesproken voor een zoveel als mogelijk waardevast pensioen. Gelet op het risicopreferentieonderzoek en wetenschappelijke inzichten, zal er voor pensioengerechtigden beperkt in zakelijke waarden (zoals aandelen) belegd worden. Als de solidariteitsreserve niet wordt ingezet voor dit doel, is het alleen mogelijk om de uitkeringen volledig waardevast te houden als het aanvangsniveau wordt verlaagd. Met andere woorden, een lager pensioen is dan makkelijker waardevast te houden. Door de inzet van de solidariteitsreserve is het mogelijk om hogere uitkeringen ook waardevast te houden.

#### 5. Delen van het micro en macro langlevensrisico

Via de solidariteitsreserve wordt zowel het micro<sup>1</sup> als het macro langlevensrisico<sup>1</sup> gedeeld. Bij een resultaat op sterfte en een toename van de levensverwachting worden de vermogens van alle deelnemers in meer of mindere mate aangevuld vanuit de solidariteitsreserve, zodat het pensioen gelijk blijft. Dit draagt bij aan een stabiel(er) (verwacht) pensioen en vermogen.

Naast deze doelen hebben we het delen van inflatierisico ook overwogen. We kiezen ervoor om de solidariteitsreserve niet in te zetten voor het delen van inflatierisico. Het delen van inflatierisico zou een relatief groot beslag kunnen leggen op de solidariteitsreserve. Dit gaat ten koste van (het effectief nastreven van) andere doelen.

Wij hebben het bestuur van SPW meegegeven dat, naast de wettelijke verplichting om negatieve vermogens aan te vullen, het voorkomen van verlagingen van de uitkeringen voor ons de hoogste prioriteit heeft.

## Hoofdstuk 3 Transitie

### 3.1 Doelstellingen transitie

#### 3.1.1 Wat verstaan we onder een evenwichtige transitie?

De Wtp stelt dat het uitgangspunt voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is dat de transitie als geheel evenwichtig dient te zijn. Daaronder valt de overstap op een nieuwe pensioenregeling en de keuze om wel of niet in te varen. Of er sprake is van een evenwichtige transitie, is primair ter beoordeling van ons. Wij besluiten immers over de nieuwe pensioenregeling, doen een verzoek tot invaren aan het pensioenfonds en komen waar nodig adequate compensatie overeen. We streven naar een evenwichtige transitie, waarbij integraal wordt gekeken naar alle aspecten van de huidige en nieuwe pensioenregeling.

Daarnaast geldt voor beleidsbepalers van pensioenfondsden hun eigen verantwoordelijkheid in het kader van evenwichtige belangenafweging. Het bestuur van een pensioenfonds dient bij het besluit tot aanvaarding van de opdracht van cao-partijen, rekening te houden met de verschillende belanghebbenden. Indien compensatie is overeengekomen, neemt het pensioenfonds dit mee in de beoordeling van de aanvaarding van de opdracht. Indien een verzoek tot invaren wordt gedaan (dat wil zeggen de collectieve interne waardeoverdracht en indien van toepassing de verdeling van het fondsvermogen), heeft het verantwoordingsorgaan een adviesrecht.

In hoofdstuk 1 hebben we beschreven hoe we invulling geven aan de evenwichtige transitie. In hoofdstuk 4 beoordelen we de evenwichtigheid door de transitie-effecten in kaart te brengen en aan te geven waarom we deze uitkomsten evenwichtig vinden.

#### 3.1.2 Transitiedoelen

Als onderdeel van de transitie wordt het vermogen van het pensioenfonds omgezet van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling. In hoofdstuk 1 hebben we de criteria beschreven die we gebruiken om de evenwichtigheid te bepalen. Voor het beoordelen van het invaren hebben we in kaart gebracht welke doelen we hierbij belangrijk vinden. De haalbaarheid van deze doelen is afhankelijk van de dekkingsgraad op het moment van invaren en of een evenwichtige transitie bereikt kan worden.

##### 1. Compensatie afschaffen doorsneesystematiek

Het nadeel dat deelnemers ondervinden van het afschaffen van de doorsneesystematiek in de premie willen we compenseren.

##### 2. Stabiele uitkeringen

We willen daarom liefst starten met een goed gevulde solidariteitsreserve, dit vergroot namelijk de kans op positieve resultaten in de eerste jaren na transitie en dit verkleint de kans dat we de uitkeringen de eerste jaren moeten verlagen.

Om deze twee doelen te bereiken hebben we ook twee randvoorwaarden opgenomen, namelijk:

##### 1. Complexiteit moet worden voorkomen

- De compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek wordt direct afgerekend uit de buffer.
- We willen het bestuur van SPW aanbevelen om te kiezen voor de standaardmethode<sup>1</sup> bij het omrekenen van pensioenaanspraken en pensioenrechten bij invaren.

##### 2. De transitie moet evenwichtig verlopen

Op het moment dat de dekkingsgraad te laag is, gaan we niet met vermogen schuiven om de gepensioneerden te ontzien. Alle aanspraken en ingegane pensioenen worden dan op gelijke wijze gekort.

### 3.1.3 Maatstaven om evenwichtigheid van de transitie te bepalen

Om te beoordelen in welke mate transitiedoelen worden behaald, is het van belang om deze meetbaar te maken. Dit doen wij door middel van kwantitatieve ALM-analyses<sup>1</sup>, waarin zowel de verwachting als de onzekerheid naar de toekomst beoordeeld wordt. Voor de kwantitatieve analyse gebruiken we maatstaven, die specifiek per doel zijn vastgesteld. In de meeste gevallen volgt de maatstaf op logische wijze uit het gestelde transitiedoel.

De volgende maatstaven zijn wettelijk verplicht om de evenwichtigheid te meten:

- **Verandering van netto-profijt**

Netto-profijt is het verschil in marktwaarde van toekomstige pensioenuitkeringen en de toekomstige premie-inleg. Het is daarmee een maatstaf om de waarde van de pensioenregeling voor een deelnemer inzichtelijk te maken. De wijziging in netto-profijt vergelijkt de waarde van de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van voortzetting van de huidige pensioenregeling. Deze maatstaf geeft inzicht in de waarde van de pensioenregeling vandaag de dag. Door te kijken naar de wijziging in netto-profijt, maken we inzichtelijk hoeveel bepaalde leeftijdsgroepen er op voor- of achteruitgaan door de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

- **Verandering in verwacht pensioen, pensioen bij slecht weer en bij goed weer**

Dit is het verschil in verwacht pensioen onder de toekomstige pensioenregeling en de huidige pensioenregeling. Daarbij wordt specifiek gekeken naar het verwachte verschil, maar ook naar het verschil als het meezit of als het tegenzit. Deze maatstaf geeft inzicht in de verwachtingen naar de toekomst toe en geeft een indicatie van de daadwerkelijk te ontvangen pensioenuitkering.

Deze transitie-effecten worden voor ieder leeftijdscohort berekend. Daarbij onderscheiden we conform de wettelijke vereisten de volgende deelgroepen:

- Actieve deelnemers
- Gewezen deelnemers
- Gepensioneerden
- Nabestaanden

De pensioenopbouw, oftewel premietoezegging in het nieuwe stelsel, wordt voor arbeidsongeschikten vanaf 1 januari 2026 verhoogd naar 100% van de pensioengrondslag voor ziekte. Omdat het verwacht pensioen voor deze groep hierdoor stijgt worden arbeidsongeschikten niet opgenomen als aparte deelgroep.

Ten slotte beoordelen we ook transitie-effecten voor deelnemers zonder bestaande opbouw bij SPW. Dit zijn deelnemers die op de transitiedatum binnenkomen. Voor deze zogenoemde maatstaven is de werking van de dubbele transitie<sup>1</sup> het minst effectief. Dit geeft een indruk van de transitie-effecten in de meest nadelige uitgangssituatie. Deze transitie-effecten bieden ook inzicht voor bestaande deelnemers met weinig opbouw.<sup>[VJ(1)]E(2)[PV3][PV4]</sup>

Aangezien op voorhand niet bekend is wat de omstandigheden zullen zijn op het moment van invaren moeten de transitie-effecten worden bepaald bij verschillende startdekkingsgraden<sup>1</sup> en verschillende rentestanden. Ook moet worden aangegeven vanaf welke dekkingsgraad het transitieplan doorgevoerd kan worden en wat de procedures zijn mocht de dekkingsgraad op het moment van invaren lager zijn.

Deze wettelijke maatstaven moeten worden doorgerekend met de door DNB opgeleverde scenariosets<sup>1</sup>. Daarnaast staat het fondsen vrij om ook eigen criteria toe te passen. Voor SPW zullen beide maatstaven ook met de APG-sets worden doorgerekend. Voor wat betreft de verwachte economische ontwikkelingen weerspiegelt de APG-set meer de eigen visie van SPW. Deze set is ook gebruikt bij de beoordeling van de financiële opzet. De risiconeutrale APG-set, bedoeld voor de bepaling van de marktwaarde van het oude en nieuwe contract, dient vooral als gevoeligheidsanalyse.

### 3.2 Compensatie afschaffing doorsneesystematiek

In de doorsneesystematiek is met name door de langere beleggingshorizon de opbouw voor jongere deelnemers goedkoper dan voor oudere deelnemers. Bij de doorsneesystematiek ontvangen jongeren in enig jaar in feite te weinig opbouw voor de betaalde premie, terwijl ouderen dat jaar juist te veel opbouw ontvangen. De doorsneesystematiek wordt gezien als een ongewenste subsidie van jong naar oud en wordt in het nieuwe stelsel daarom afgeschaft. We hebben de afspraak gemaakt om de compensatie voor het afschaffen van de huidige doorsneesystematiek, direct te financieren vanuit het collectieve vermogen op het moment van invaren.

De afschaffing van de doorsneesystematiek heeft gevolgen voor de toekomstige pensioenopbouw. Niet voor de reeds opgebouwde pensioenaanspraken.

- Voor de jongste deelnemers is het nadeel gering. Het nadeel van een lagere pensioenopbouw in de latere levensjaren, wordt gecompenseerd door het voordeel van hogere pensioenopbouw in de jonge leeftijdsjaren.
- Naarmate de deelnemer ten tijde van de transitie ouder is, zijn er minder jaren met voordeel in het nieuwe stelsel en is er per saldo sprake van een nadeel.
- Voorbij de omslagleeftijd van ongeveer 53 jaar, neemt het nadeel weer af met de leeftijd van de deelnemer.
- Voor de oudste deelnemers is het nadeel relatief gering, doordat zij nog maar een korte opbouw horizon hebben en dus relatief weinig subsidie zullen missen.

#### Enkele of dubbele transitie

Als we kijken naar de compensatie als gevolg van de transitie dan spreken we over een enkele en dubbele transitie. De enkele transitie betreft de compensatie die nodig is om alleen het afschaffen van de doorsneesystematiek te compenseren. Oftewel een compensatie gebaseerd op één onderdeel van de totale transitie. De compensatielast van de enkele transitie is de maximale compensatielast en dient als bovengrens voor een compensatieregeling.

Uiteindelijk moet op cohortniveau berekend worden hoe de totale transitie uitpakt en of er cohorten als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek benadeeld worden, aangezien de overstap ook positieve effecten kan hebben (dubbele transitie). De negatieve effecten als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek kunnen bijvoorbeeld worden opgeheven door de (positieve) effecten van andere verdeelregels en/of lagere buffers in het nieuwe contract. Dit wordt de dubbele transitie genoemd.

#### Compensatie(regeling)

De compensatie is specifiek gericht op deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek. Compensatie is bedoeld voor de gemiste toekomstige pensioenopbouw.

We hebben voor de bepaling van de compensatie de volgende uitgangspunten gehanteerd:

1. De compensatie is alleen voor actieve deelnemers;
2. De compensatielast wordt in één keer afgerekend;
3. Er wordt uitgegaan van de enkele transitie, onder de randvoorwaarde van een evenwichtige transitie van het geheel;
4. De compensatie wordt per leeftijdscohort toegekend;
5. Er wordt rekening gehouden met carrière afgeleid uit de inkomensverdeling van het deelnemersbestand van SPW ultimo 2022;
6. De pensioenleeftijd is de huidige pensioenrichtleeftijd, 68 jaar;
7. Er wordt uitgegaan van een uniforme, gelijkblijvende premie op basis van toekomstige pensioenopbouw;
8. Het contant maken van de compensatie geschiedt tegen de discontovoet van de gedempte kostendekkende premie 2024;
9. Er wordt rekening gehouden met sterftেকansen;
10. Er wordt geen rekening gehouden met ontslagkansen.

### 3.3 Initiële vulling solidariteitsreserve

Wij vinden het belangrijk om de solidariteitsreserve initieel te vullen om zodoende direct bij de start van de nieuwe pensioenregeling effectief de doelen van de solidariteitsreserve te kunnen realiseren (paragraaf 2.3). We streven daarom naar een initiële vulling van de solidariteitsreserve van circa 5%. Afhankelijk van de dekingsgraad op het invaarmoment kan dit percentage hoger of lager zijn.

De doelen van de solidariteitsreserve worden op de volgende manier gerealiseerd:

1. Voorkomen van negatieve vermogens

Indien een vermogen negatief wordt, wordt dit aangevuld vanuit de solidariteitsreserve.

2. Compenseren van een groot negatief overrendement

Jongeren dragen meer risico dan ouderen. Hierdoor dragen zij ook meer aan rendement bij dan ouderen. Als er sprake is van extreem slechte jaren (een zeer negatief overrendement), heeft dat een groter effect op het vermogen van een jongere dan van een oudere. Zo zal het vermogen van een 30-jarige met 42% dalen als het overrendement -15% bedraagt, terwijl het vermogen van een 68-jarige met 8,4% daalt. Wij willen de daling beperken tot een negatief overrendement op fondsniveau van -10%. Voor een 30-jarige leidt dat tot een daling van het vermogen met 28% in plaats van 42%. Voor een 68-jarige leidt dit tot een daling van het vermogen met 5,6% in plaats van 8,4%. Jongeren profiteren meer van dit doel dan ouderen. De mate waarin gebruik wordt gemaakt van de solidariteitsreserve voor dit doel is maximaal 50% van de solidariteitsreserve.

3. Voorkomen van verlaging van de uitkering

De solidariteitsreserve wordt ingezet om de verlaging van de uitkering te voorkomen. De solidariteitsreserve wordt meer gevuld door jongeren, dan door ouderen. Van het voorkomen van verlaging van de uitkering profiteren de ouderen. Dit wordt bereikt door:

- a. Schommelingen zowel positief als negatief te spreiden. Door een positieve schommeling te spreiden, zal er minder snel sprake zijn van verlaging van de uitkering. Als het overrendement na twee positieve jaren minder negatief is dan het cumulatieve effect van die twee positieve jaren, zal er zelfs sprake zijn van een stijging van de uitkering. Door een negatieve schommeling te spreiden, zal de uitkering minder verlaagd hoeven te worden dan wanneer er geen spreiding plaatsvindt.
- b. Negatieve overrendementen worden op fondsniveau beperkt tot -10%. Hiervoor is maximaal 50% van de solidariteitsreserve beschikbaar (zie 2).
- c. Mochten bovenstaande maatregelen onvoldoende zijn, wordt niet het vermogen aangevuld, maar de uitkering. Als jaren met een negatief overrendement worden opgevolgd door jaren met een positief overrendement, compenseren die positieve jaren de negatieve jaren in meer of mindere mate. De mate waarin gebruik wordt gemaakt van de solidariteitsreserve voor dit doel is maximaal 25% van de solidariteitsreserve.

4. Waardevast houden van de uitkeringen

We hebben de ambitie uitgesproken voor een zoveel als mogelijk waardevast pensioen. Gelet op het risicopreferentieonderzoek en wetenschappelijke inzichten zal er voor pensioengerechtigden beperkt in zakelijke waarden (zoals aandelen) belegd worden. Op basis van die beperkte belegging in zakelijke waarden, is het niet mogelijk om pensioenen waardevast te houden, tenzij wordt uitgegaan van een lager **projectierendement**<sup>1</sup> en daarmee een lagere startuitkering. In plaats daarvan kan de solidariteitsreserve hiervoor ingezet worden. Om het doel van het verhogen van de uitkeringen te realiseren, willen we jaarlijks 5% van de solidariteitsreserve uitdelen aan alle (gewezen) deelnemers en gepensioneerden, mits de solidariteitsreserve tenminste 7,5% van het totale fondsvermogen bedraagt. Dat uitdelen gebeurt via de beschermingsrendementstaffel. Hier profiteren ouderen meer van dan jongeren, maar dit stelt SPW in staat om de uitkeringen naar verwachting waardevast te houden.

5. Delen van het micro en macro langlevensrisico

Als deelnemers en gepensioneerden een hogere levensverwachting krijgen dan waar van wordt uitgegaan, zal dat tot een verlaging van de (verwachte) uitkering leiden (als voor het overige alles gelijk blijft). Als in enig jaar meer of minder deelnemers en gepensioneerden overlijden dan waarvan wordt uitgegaan dan leidt dat eveneens tot een andere (verwachte) uitkering. Het is mogelijk dit risico met verschillende generaties te delen. Ons uitgangspunt is dat het micro en macro langlevensrisico collectief

wordt gedeeld. Dat kan via het overrendement, maar ook via de solidariteitsreserve. Het bestuur van SPW bepaalt uiteindelijk welke leeftijdsgroepen geheel of gedeeltelijk worden beschermd. Als het macro langlevensrisico via het overrendement wordt gedeeld, leidt dit bij een negatief overrendement tot een nog forser negatief overrendement. Dit komt dan meer bij jongeren dan bij ouderen terecht omdat jongeren een groter deel van het overrendement krijgen. De solidariteitsreserve komt gemiddeld genomen meer terecht bij ouderen. Hierdoor is een financiering van het macro langlevensrisico vanuit de solidariteitsreserve evenwichtiger dan vanuit het overrendement.

### 3.4 Keuze wél of niet invaren

We hebben besloten om de opgebouwde pensioenen in te varen. Uitgangspunt in de WTP is dat alle bestaande pensioenen standaard worden omgezet in persoonlijke pensioenvermogens, tenzij dit niet op een evenwichtige manier kan. Op basis van onze analyses concluderen wij dat we evenwichtig kunnen invaren.

#### 3.4.1 Welke overwegingen hebben we meegewogen op basis van de leidraad?

Aan de hand van de acht punten uit de leidraad (1.3.2 De leidraad) is het invaren beoordeeld. We hebben op basis van deze beoordeling de volgende overwegingen meegenomen bij de beoordeling of we de opgebouwde pensioen willen invaren.

##### Overwegingen om wel in te invaren

- Aan het wettelijk uitgangspunt van invaren wordt de voorwaarde verbonden dat dit op evenwichtige wijze dient plaats te vinden. Invaren is volgens de wetgever cruciaal om te komen tot een toekomstbestendige, solidaire en evenwichtige pensioenregeling. Bij invaren kan (een deel van) de buffer gebruikt worden voor compensatiemaatregelen als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek en andere transitie effecten.
- Op grond van de nieuwe regels wordt meer rekening gehouden met risicobereidheid van deelnemers dan onder het huidige **FTK<sup>1</sup>**.
- De premie en ambitie kunnen beter worden afgestemd op de risicohouding van (gewezen) deelnemers en gepensioneerden, omdat er sprake is van één financieel geheel en opzet. De buffer kan mee naar het nieuwe contract. Toekomstige deelnemers kunnen hier direct profijt van hebben, omdat het beleggingsbeleid daarmee efficiënter kan worden ingericht. Dat kan bij gelijke premie resulteren in een hoger pensioenresultaat, of bij een gelijk pensioenresultaat in een lagere premie.
- Invaren zorgt voor het behoud van de collectiviteit en solidariteit tussen deelnemers en leeftijdsgroepen. Invaren leidt er immers toe dat er een optimale risicodeling tussen generaties mogelijk blijft. In dit kader is van belang dat er geen scheiding komt tussen de bestaande en nieuwe pensioenopbouw. Op die manier wordt geborgd dat positieve en negatieve schokken door (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden kunnen worden gedeeld. Dit is zowel voor het jongere als oudere deel van de populatie veelal gunstig(er). Bovendien kan dan ook de leenrestrictie opgeheven worden.
- Invaren heeft een positief effect op de uitlegbaarheid. Door invaren hoeft er namelijk maar over één pensioenregeling te worden gecommuniceerd. Dat is voor de huidige actieve deelnemers en werkgevers inzichtelijker en beter uitlegbaar. Dit vergemakkelijkt ook de communicatie vanuit het pensioenfonds over de inhoud van de pensioenregeling en over de ontwikkeling van de pensioenaanspraken en -rechten.
- Invaren bevordert een eenduidige en overzichtelijke uitvoering van de pensioenregeling. Door het invaren kunnen alle pensioenen zonder meer in één systeem worden ondergebracht. Dat is eenvoudiger te administreren.

##### Overwegingen om niet in te invaren

- In het nieuwe stelsel is er een grotere kans op indexeren, |maar ook op korten[VJ(5)]. Dus invaren leidt tot een grotere kans op kortingen op bestaande aanspraken.

#### 3.4.2 Waarom hebben we gekozen om in te varen?

Het wettelijke uitgangspunt is dat in beginsel opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ingevaren. Alleen als invaren tot een onevenredig nadeel voor belanghebbenden leidt, kunnen



wij een andere keuze maken. Op dit moment lijkt er geen sprake te zijn van een onevenredig nadeel voor onze (gewezen) deelnemers, gepensioneerden en werkgevers.

### 3.5 Aanpak bij verschillende dekkinggraden

#### 3.5.1 Vertaling transitiedoelen en randvoorwaarden

In paragraaf 3.1.2 zijn de transitiedoelen en randvoorwaarden beschreven. Hieronder hebben we beschreven hoe we deze transitiedoelen willen realiseren bij verschillende dekkinggraden. Vervolgens hebben we ook een schema gemaakt met betrekking tot een verdeling van de buffer.

Doel / randvoorwaarde	Criterium
<b>Nadeel afschaffen doorsneepremie compenseren</b>	Compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek heeft hoge prioriteit.
<b>Stabiele uitkeringen</b>	We willen liefst starten met een goed gevulde solidariteitsreserve; dit vergroot de kans op positieve resultaten in de eerste jaren na transitie.
<b>Voorkomen complexiteit</b>	Compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek wordt direct afgerekend uit de buffer. We willen het bestuur van SPW aanbevelen om te kiezen voor de standaardmethode bij het omrekenen van pensioenaanspraken en pensioenrechten bij invaren.
<b>Evenwichtige transitie</b>	Op het moment dat de dekkinggraad te laag is, gaan we niet met vermogen schuiven om de gepensioneerden te ontzien. Alle aanspraken en pensioenuitkeringen worden dan op gelijke wijze gekort.

#### 3.5.2 Invaarschema

##### 3.5.2.1 Minimale dekkinggraad

De minimale dekkinggraad is 102%. Op dit moment is de afspraak dat bij een dekkinggraad onder deze dekkinggraad, er voor iedereen een procentueel gelijke korting plaats vindt. Dit hebben we ook zo beschreven als randvoorwaarde voor een evenwichtige transitie.

Deze minimale dekkinggraad is nodig om te voldoen aan de minimale vereisten om 100% van de huidige technische voorziening te geven, een **MVEV<sup>1</sup>** van 1% te vullen en de **operationele reserve<sup>1</sup>** te vullen. De eerste berekeningen van de benodigde vulling van de operationele reserve laten zien dat deze voor 1% vanuit de buffer gevuld moet worden. De uiteindelijke bepaling van de hoogte van de operationele reserve vindt plaats door het bestuur. Een eventueel andere hoogte van de operationele reserve betekent een verschuiving van het invaarschema.

##### 3.5.2.2 Inzet premie egalisatiereserve

In het huidige stelsel hebben we een premie egalisatiereserve die gevuld is door premies van actieve deelnemers, ontwikkeld met rendement. Deze reserve wordt ingezet om schokken in de premies te egaliseren. We hebben de bestemming van de premie egalisatiereserve zodanig aangepast, dat het positieve saldo kan worden aangewend voor een compensatie(depot) en/of een extra toeslag.

De premie egalisatiereserve zal (indien nodig volledig) worden ingezet voor de compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek (hierna compensatie), als de compensatie onvoldoende kan worden gegeven op basis van de aanwezige buffer op het moment van invaren. Bij een (nu geschatte) compensatielast van 5%, betekent dit dat aanvulling vanuit de premie egalisatiereserve plaatsvindt bij een dekkinggraad lager dan 112%.

##### 3.5.2.3 Hoogte compensatie afschaffing doorsneesystematiek

Zie paragraaf 3.2 voor de bepaling van de hoogte van de compensatie. In de volgende schema's is uitgegaan van een compensatielast van 5% van het vermogen. Indien de daadwerkelijke compensatielast afwijkt van 5%, geldt de daadwerkelijke compensatielast. Als de dekkinggraad niet voldoende is om het afschaffen van de doorsneepremie volledig te compenseren gaan wij als cao-partijen opnieuw in overleg om te bespreken of en zo ja hoe, we de afschaffing van de doorsneesystematiek willen compenseren.

### 3.5.2.4 Overige afwegingen

Wij vinden de compensatie voor afschaffen van de doorsneepremie belangrijker, dan het goed vullen van de solidariteitsreserve. Tegelijkertijd vinden we het ook belangrijk om bij de start van het nieuwe pensioencontract een zodanige solidariteitsreserve te hebben, dat de eerste jaren kan worden voorkomen dat de uitkeringen moeten worden verlaagd. Een niveau van de solidariteitsreserve van 2% lijkt voor de korte termijn voldoende om mee te starten. We willen daarom de aanwezige buffer 50/50 verdelen bij een dekkingsgraad boven de minimale dekkingsgraad tot de solidariteitsreserve met 2% gevuld is.

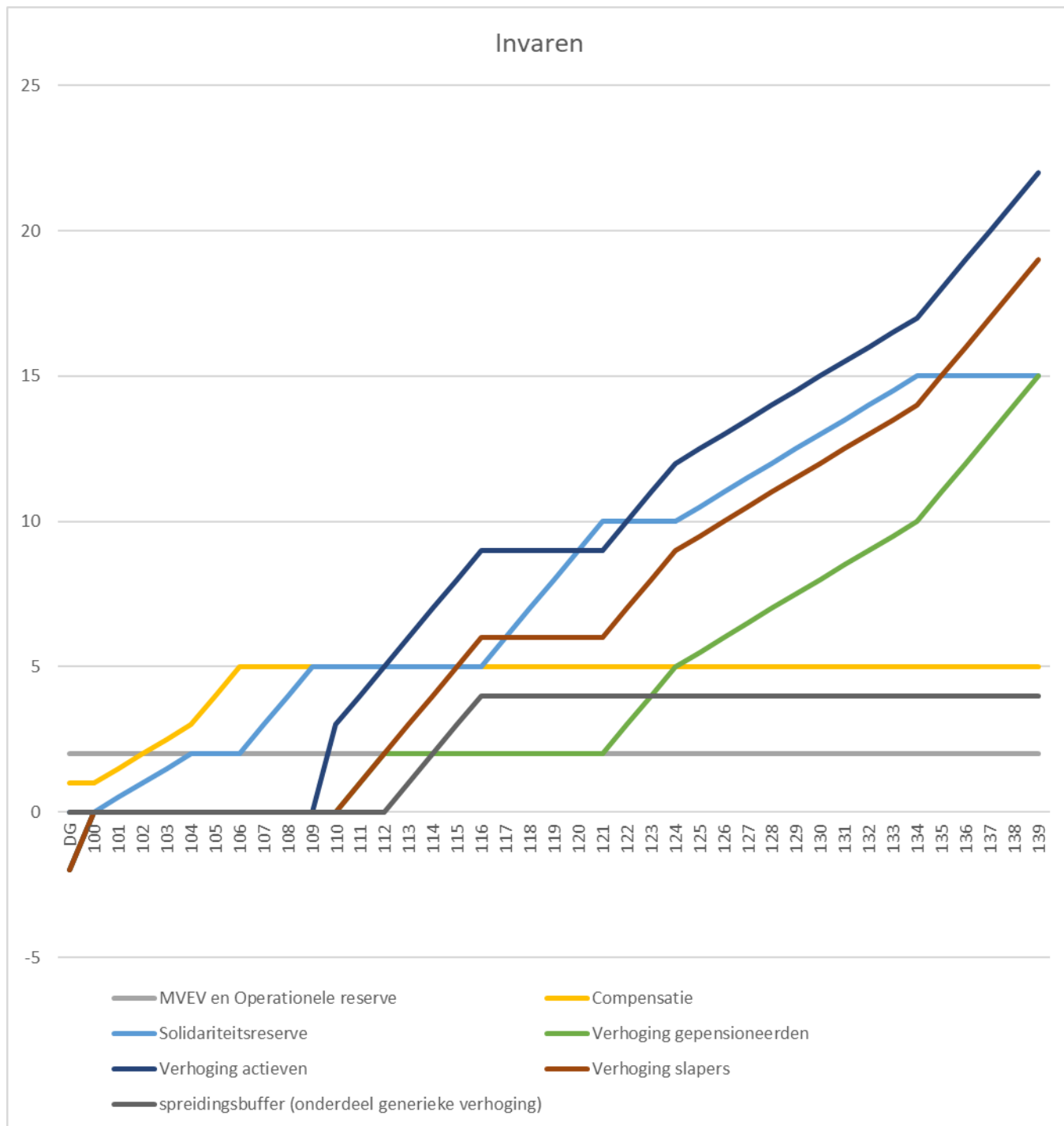
Bij een dekkingsgraad hoger dan 106% wordt vervolgens prioriteit gegeven aan de compensatie. Zodra de compensatie volledig gegeven kan worden, inclusief gebruikmaking van de premie egaliseringsreserve, én de solidariteitsreserve nog lager is dan 5%, wordt deze aangevuld tot 5%. Als de solidariteitsreserve met 5% is gevuld en de compensatielast volledig uit de aanwezige buffer kan worden verstrekt, wordt de premie egaliseringsreserve aangewend voor een extra toeslag aan alle actieve deelnemers (van naar verwachting circa 3%).

### 3.5.2.5 Tabellen en grafieken

Bovenstaande uitgangspunten hebben we verwerkt in een tweetal tabellen en een grafiek om inzichtelijk te maken hoe de afspraken uitwerken bij verschillende dekkingsgraden.

*Disclaimer: De tabellen en grafieken zijn sterk vereenvoudigd. Als de vermogens van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden worden verhoogd, moeten de solidariteitsreserve en het MVEV ook verhoogd worden, om op dezelfde procentuele verhouding te blijven. Dus als de vermogens met 2% worden verhoogd, moeten ook de solidariteitsreserve en het MVEV met 2% worden verhoogd.*

Dekkingsgraad		
van	tot	
102	102	o Bij een dekkingsgraad < 101,4% wordt iedereen in gelijke mate gekort
		o 1% vermogen voor MVEV
		o 1% vermogen voor operationele reserves
		o 100% huidige technische voorziening
		o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor gedeeltelijke compensatie van afschaffen doorsneepremie
102	106	o max. 2% dekkingsgraad naar compensatie doorsneesystematiek
		o max. 2% dekkingsgraad naar solidariteitsreserve
		o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor gedeeltelijke compensatie van afschaffen doorsneepremie
106	108	o max. 2% dekkingsgraad naar compensatie doorsneesystematiek
		o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor gedeeltelijke compensatie van afschaffen doorsneepremie
108	111	o max. 3% dekkingsgraad naar solidariteitsreserve
111	112	o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor gedeeltelijke compensatie van afschaffen doorsneepremie
		o max. 1% dekkingsgraad naar compensatie doorsneesystematiek
112	114	o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor extra toeslag aan actieven
112	114	o generieke indexatie van max. 2% aan iedereen om te compenseren voor de inflatie over 2025
114	118	o generieke indexatie van max. 4%. Voor de gepensioneerden wordt deze aanvulling niet uitgekeerd, maar in een spreidingsbuffer gestopt (anders is de verwachte indexatie volgend jaar te laag)
118	123	o max. 5% dekkingsgraad naar solidariteitsreserve
123	126	o generieke indexatie van 3% aan iedereen
126	136	o vermogen 50/50 verdelen over solidariteitsreserve en generieke indexatie tot de SR 15% bedraagt
136	136	o generieke indexatie aan iedereen



Dekkingsgraad	Verdeling
102	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Bij een dekkingsgraad &lt; 102% wordt iedereen in gelijke mate gekort tot een dekkingsgraad van 102%</li> <li>o 1% vermogen voor MVEV</li> <li>o 1% vermogen voor operationele reserves</li> <li>o 100% huidige technische voorziening</li> <li>o de egalisatiereserve wordt ingezet voor gedeeltelijke compensatie van afschaffen doorsneepremie</li> </ul>
106	<ul style="list-style-type: none"> <li>o 1% vermogen voor MVEV</li> <li>o 1% vermogen voor operationele reserves</li> <li>o 2% dekkingsgraad naar compensatie doorsneesystematiek</li> <li>o 2% dekkingsgraad naar solidariteitsreserve</li> <li>o de egalisatiereserve wordt ingezet voor gedeeltelijke compensatie van afschaffen doorsneepremie</li> </ul>
108	<ul style="list-style-type: none"> <li>o 1% vermogen voor MVEV</li> <li>o 1% vermogen voor operationele reserves</li> <li>o 4% dekkingsgraad naar compensatie doorsneesystematiek</li> <li>o 2% dekkingsgraad naar solidariteitsreserve</li> <li>o de egalisatiereserve wordt ingezet voor gedeeltelijke compensatie van afschaffen doorsneepremie</li> </ul>
111	<ul style="list-style-type: none"> <li>o 1% vermogen voor MVEV</li> <li>o 1% vermogen voor operationele reserves</li> <li>o 4% dekkingsgraad naar compensatie doorsneesystematiek</li> <li>o 5% dekkingsgraad naar solidariteitsreserve</li> <li>o de egalisatiereserve wordt ingezet voor gedeeltelijke compensatie van afschaffen doorsneepremie</li> </ul>
112	<ul style="list-style-type: none"> <li>o 1% vermogen voor MVEV</li> <li>o 1% vermogen voor operationele reserves</li> <li>o 5% dekkingsgraad naar compensatie doorsneesystematiek</li> <li>o 5% dekkingsgraad naar solidariteitsreserve</li> <li>o de egalisatiereserve wordt ingezet voor extra toeslag aan actieven (circa 3%)</li> </ul>
114	<ul style="list-style-type: none"> <li>o 1% vermogen voor MVEV</li> <li>o 1% vermogen voor operationele reserves</li> <li>o 5% dekkingsgraad naar compensatie doorsneesystematiek</li> <li>o 5% dekkingsgraad naar solidariteitsreserve</li> <li>o de egalisatiereserve wordt ingezet voor extra toeslag aan actieven (circa 3%)</li> <li>o generieke indexatie van max. 2% aan iedereen om te compenseren voor de inflatie over 2025</li> </ul>
118	<ul style="list-style-type: none"> <li>o 1% vermogen voor MVEV</li> <li>o 1% vermogen voor operationele reserves</li> <li>o 5% dekkingsgraad naar compensatie doorsneesystematiek</li> <li>o 5% dekkingsgraad naar solidariteitsreserve</li> <li>o de egalisatiereserve wordt ingezet voor extra toeslag aan actieven (circa 3%)</li> <li>o generieke indexatie van max. 2% aan iedereen om te compenseren voor de inflatie over 2025</li> <li>o generieke indexatie van max. 4%. Voor de gepensioneerden wordt deze aanvulling niet uitgekeerd, maar in een spreidingsbuffer gestopt (anders is de verwachte indexatie volgend jaar te laag)</li> </ul>
123	<ul style="list-style-type: none"> <li>o 1% vermogen voor MVEV</li> <li>o 1% vermogen voor operationele reserves</li> <li>o 5% dekkingsgraad naar compensatie doorsneesystematiek</li> <li>o 10% dekkingsgraad naar solidariteitsreserve</li> <li>o de egalisatiereserve wordt ingezet voor extra toeslag aan actieven (circa 3%)</li> <li>o generieke indexatie van max. 2% aan iedereen om te compenseren voor de inflatie over 2025</li> <li>o generieke indexatie van max. 4%. Voor de gepensioneerden wordt deze aanvulling niet uitgekeerd, maar in een spreidingsbuffer gestopt (anders is de verwachte indexatie volgend jaar te laag)</li> </ul>
126	<ul style="list-style-type: none"> <li>o 1% vermogen voor MVEV</li> <li>o 1% vermogen voor operationele reserves</li> <li>o 5% dekkingsgraad naar compensatie doorsneesystematiek</li> <li>o 10% dekkingsgraad naar solidariteitsreserve</li> <li>o de egalisatiereserve wordt ingezet voor extra toeslag aan actieven (circa 3%)</li> <li>o generieke indexatie van max. 5% aan iedereen</li> <li>o generieke indexatie van max. 4%. Voor de gepensioneerden wordt deze aanvulling niet uitgekeerd, maar in een spreidingsbuffer gestopt (anders is de verwachte indexatie volgend jaar te laag)</li> </ul>
136	<ul style="list-style-type: none"> <li>o 1% vermogen voor MVEV</li> <li>o 1% vermogen voor operationele reserves</li> <li>o 5% dekkingsgraad naar compensatie doorsneesystematiek</li> <li>o 15% dekkingsgraad naar solidariteitsreserve</li> <li>o de egalisatiereserve wordt ingezet voor extra toeslag aan actieven (circa 3%)</li> <li>o generieke indexatie van max. 10% aan iedereen</li> <li>o generieke indexatie van max. 4%. Voor de gepensioneerden wordt deze aanvulling niet uitgekeerd, maar in een spreidingsbuffer gestopt (anders is de verwachte indexatie volgend jaar te laag)</li> </ul>
>136	<ul style="list-style-type: none"> <li>o extra generieke indexatie aan iedereen</li> </ul>

### 3.6 Overgangsrecht huidige pensioenregeling

Wij verzoeken SPW om de pensioenen en pensioenaanspraken uit de huidige pensioenregeling om te zetten in persoonlijke pensioenvermogens voor actieve en gewezen deelnemers en een collectieve uitkeringsfase voor gepensioneerden. Ten aanzien van die omzetting hebben we met het bestuur van SPW afspraken gemaakt over complexiteitsreductie van de huidige regeling, omdat niet alle onderdelen in hun huidige vorm (kunnen) terugkeren in de nieuwe pensioenregeling. Het gaat hierbij om overgangsrecht uit de huidige pensioenregeling, waarin onder voorwaarden sprake kan zijn van aanvullingen. Hieronder volgt per onderdeel een toelichting.

#### **Eindejaarsuitkering arbeidsongeschikten**

Een groep van ongeveer 100 deelnemers krijgt op basis van overgangsrecht nog een eindejaarsuitkering van maximaal € 575. Deze uitkering wordt nu nog handmatig verwerkt door SPW. De uitvoerder wil geen afwijkende regelingen meer uitvoeren voor specifieke groepen. De maandelijkse uitkering voor deze groep wordt daarom bij het invaren verhoogd met 1/12e deel van de eindejaarsuitkering.

#### **Overgangsrecht tijdelijk partnerpensioen (TPPRO)**

Een groep van 136 gepensioneerden heeft per eind 2022 vanwege overgangsrecht nog een aanspraak op tijdelijk partnerpensioen. Echter vanwege een groot leeftijdsverschil tussen de partner en de gepensioneerde is hier geen voorziening voor gevormd. Als de gepensioneerde overlijdt krijgt de partner een tijdelijke uitkering tot zijn/haar AOW-leeftijd. Per 1 januari 2026 zijn er nog maximaal 77 deelnemers die hier recht op hebben. De regeling voor deze groep blijft in stand en wordt gefinancierd uit de reserve operationele kosten.

#### **Gemoedsbezwaren**

Vanuit de uitvoerder van de pensioenregeling is een voorstel gedaan om de regeling voor deelnemers met gemoedsbezwaren in het nieuwe stelsel anders vorm te geven. Het verschil ten opzichte van de huidige regeling zit in de rente. De huidige rente is gelijk aan het 10-jaars gemiddeld voortschrijdend rendement van het vermogen van het fonds tot en met het voorafgaande boekjaar, waarover de rentebijdrage plaats heeft, verminderd met een half procent en daarna naar beneden afgerond op een veelvoud van een decimaal. Bij een negatieve rente wordt deze op nihil gesteld. Een negatieve rentevergoeding van enig jaar wordt verrekend met de rentevergoeding in het dan wel de daarop volgende ja(a)r(en).

Bij de nieuwe regeling is de rente gelijk aan het U-rendement op 31/12. Het U-rendement is het gemiddelde van de rente die de Nederlandse staat betaalt op de door haar in de afgelopen 10 jaar uitgegeven staatsleningen. Dat gemiddelde wordt bepaald aan de hand van kengetallen.

#### **Reeds ingegane uitkeringen wezenpensioen**

De Wtp kent voor het wezenpensioen een vaste maximale eindleeftijd van 25 jaar. In de huidige regeling keert het wezenpensioen uit tot 18 jaar en indien de wees een studie volgt wordt dit verlengd tot maximaal 27 jaar. Dit betekent dat ook de eindleeftijd van de wezenpensioenen ingegaan voor 1 januari 2026 wordt verhoogd naar 25 jaar. Daarbij wordt geen studieverklaring meer gevraagd. Voor wezen die op het transitie-moment van 1 januari 2026 ouder zijn dan 18 jaar en op dat moment een wezenpensioen ontvangen, blijft de eindleeftijd 27 jaar, ongeacht het al of niet volgen van een studie.

## Hoofdstuk 4 Transitie-effecten

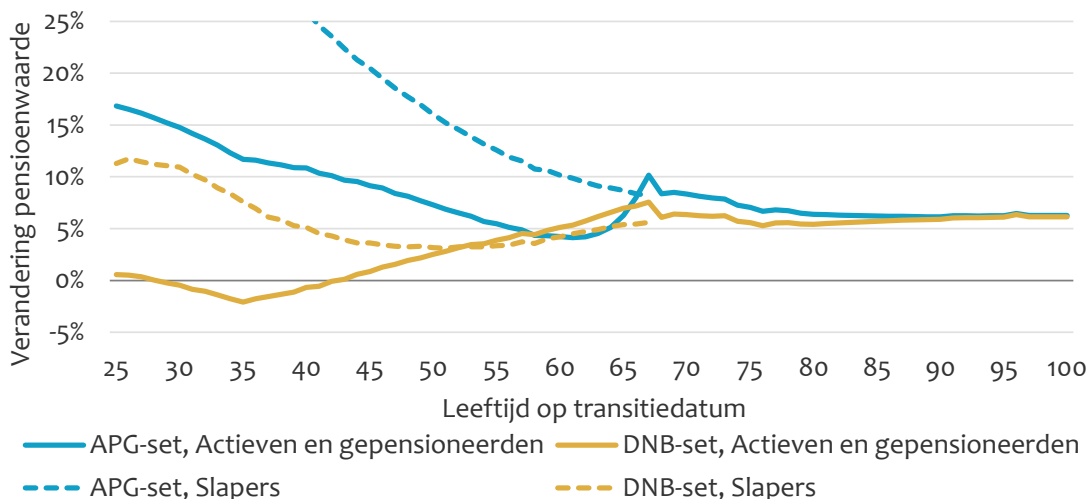
De Wtp schrijft voor dat de transitie-effecten in ieder geval berekend moeten worden op basis van netto profijt en op basis van de gemiddelde pensioenverwachting in de mediaan en in goed en slecht weer. Deze effecten moeten zowel getoond worden voor actieve deelnemers en gepensioneerden, als voor gewezen deelnemers (slapers). Deze maatstaven dienen in ieder geval berekend te worden met de door DNB aangeleverde scenario'sets, maar aanbevolen wordt om ook de effecten te laten zien bij eigen sets. De twee scenario'sets bevatten verschillende veronderstellingen met betrekking tot de ontwikkeling van rentes, inflatie en rendementen. Hierdoor lopen de berekende uitkomsten van de twee scenario'sets op zowel korte als lange termijn uiteen. De daadwerkelijke toekomstige ontwikkeling zal door die lange termijn (bijna) zeker leiden tot een andere uitkomst dan de hieronder berekende effecten. Hoe langer de simulatiehorizon hoe minder objectief de uitkomsten worden.

De transitie-effecten moeten worden beschouwd bij verschillende dekkinggraden op het moment van invaren en ook bij verschillende rentestanden. In dit hoofdstuk staan de effecten voor de uitgangssituatie van eind juni 2023. Dat wil zeggen, we gaan uit van een startdekkinggraad van 131,4% en de rentecurve van eind juni 2023 (30-jaars rente van 2,52%). In bijlage 3 staan de resultaten voor lagere startdekkinggraden (100% en 110%) en andere aanvangsrentes (plus of min 100 of 200 basispunten<sup>9</sup>).

### 4.1 Netto profijt effecten

Met het netto profijt wordt de totale marktwaardeverandering van het pensioen als gevolg van de contractverandering uitgedrukt. Het netto profijt is dus het verschil in waardering van het pensioen van een individu als gevolg van de overgang van het huidige pensioenstelsel naar het nieuwe pensioenstelsel. Hiermee bedoelen we het verschil tussen de huidige waarde van toekomstige uitkeringen minus premiebetalingen onder de SPR, versus die onder het FTK. Deze waarde wordt bepaald door de waarde van de pensioenkasstromen te vergelijken met die van financiële producten die in de markt worden verhandeld, zoals rentes en opties op aandelen, rentes en inflatie.

Figuur 4.1: Netto profijt, uitgangssituatie eind juni 2023 \*



\* Hoe langer de simulatiehorizon, hoe minder objectief de uitkomsten

Theoretisch zou deze berekening volledig objectief moeten zijn. Zoals uit figuur 4.1 blijkt, is de praktijk anders. Pensioenen zijn veel complexer en hebben een veel langere looptijd dan producten op de markt. Ondanks het feit dat zowel de APG-set als de DNB-set financiële producten op de markt goed kunnen benaderen leveren ze qua pensioenuitkomst grote verschillen op. Dit kan bijvoorbeeld een gevolg zijn

<sup>9</sup> 100 basispunten is gelijk aan 1%-punt

van een andere correlatie tussen rendementen op aandelen en obligaties (positief in DNB-set, negatief in APG-set), of de mate van mean-reversion<sup>1</sup> in rentes (hoger in DNB-set). De algemene conclusie is dat het bijzonder moeilijk is om op basis van netto profijt te bepalen welke deelnemer er beter of slechter af is met het nieuwe stelsel.

De belangrijkste constatering zijn dat:

- bij beide sets geldt dat vrijwel iedereen erop vooruitgaat;
- er een duidelijk verschil is tussen slapers en werknemers ten gunste van de slapers;
- dit verschil tussen slapers en werknemers bij jongeren het grootste is.

In figuur 4.1 is weergegeven dat bijna alle generaties er op basis van de DNB-set op vooruit gaan. Op basis van de APG-set gaan alle generaties er op vooruit, iedereen gaat er in meer of mindere mate op vooruit. Ook in de DNB set gaat niemand er erg op achteruit en voor de generaties die er op achteruit gaan geldt dat de horizon zo lang is, dat de waarde die daaraan gegeven kan worden, minder objectief is.

Hieronder worden de genoemde constatering nader onderbouwd.

Voor beide sets geldt dat vrijwel iedereen erop vooruitgaat. Dit komt omdat onder het nieuwe stelsel minder buffers aangehouden hoeven te worden. Hierdoor kan de uitkering meteen omhoog, vandaar de circa 7% stijging van de pensioenwaarde voor de 100-jarige. Voor jongere gepensioneerden is het voordeel vrijwel gelijk onder de DNB-set en zelfs nog iets groter onder de APG-set.

Voor de nog niet gepensioneerde deelnemers zien we een duidelijk verschil tussen slapers en werknemers. Ondanks het feit dat we oudere werknemers compenseren voor het afschaffen van de doorsneesystematiek gaan slapers er veel meer op vooruit dan werkenden. Gedeeltelijk wordt dit verklaard door de initieel verdeelde buffer, die immers alleen naar bestaande opbouw gaat en niet naar toekomstige. Daarnaast gaat de berekende compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek uit van de gedempte kostendekkende premie (met een disconteringsvoet van 2,06%), terwijl voor de benodigde pensioenopbouw de feitelijke rente relevant is.

In het voordeel van actieven speelt daarentegen dat de premie-egaliseringsreserve alleen naar actieven gaat. Deze extra verhoging van hun initiële vermogen met 1,8%<sup>10</sup> zorgt er voor dat de oudste actieven meer profiteren dan slapers en gepensioneerden.

Voor jongeren zien we de grootste discrepantie tussen slapers en werkenden. De reden hiervoor is de omzetting van een pensioentoezegging op basis van een gedempte kostendekkende premie naar een premietoezegging. In scenario's waarin de rente sterk daalt, blijft de pensioentoezegging onder het FTK in eerste instantie hetzelfde, terwijl onder de SPR als gevolg van de lage rente veel minder pensioen wordt opgebouwd. Hier tegenover staan weliswaar ook scenario's waarin de rente juist stijgt en het nieuwe stelsel dus beter uitpakt, maar om de huidige waarde van de toezegging te bepalen krijgen trekkingen met een dalende rente een hoger gewicht.

Omdat de waarde van toekomstige opbouw voor jonge deelnemers hoger is onder het FTK en omdat zij niet meer kunnen profiteren van reeds uitgegeven buffers, zien we in de DNB-set dat jonge werkenden er zelfs iets op achteruit gaan (maximaal 2% voor de 35-jarige). In de APG-set zien we dit niet. Hier nemen de voordelen alleen maar verder toe naarmate men jonger is, voor iedereen jonger dan 62. De belangrijkste reden voor deze positieve ontwikkeling voor jongeren is dat onder het FTK buffers niet mogen worden uitgekeerd als er geen indexatieachterstanden meer zijn. Onder de SPR speelt dit niet en kan er dus meer geprofiteerd worden van gunstige scenario's. In de APG-set is dit belangrijker dan in de DNB-set omdat er minder mean-reversion zit in de rentes. Hierdoor kunnen dekkingsgraden veel verder oplopen.

---

<sup>10</sup> Stand ultimo 2022

## 4.2 Veranderingen in verwacht pensioen

Naast netto profijt moet ook de verwachte pensioenverandering in beeld gebracht worden, zowel in de mediaan, als in goed en slecht weer. Ook hier is het gebruik van de DNB-set verplicht en wordt een vergelijking met eigen sets aanbevolen. De verschillen tussen de sets is hier groter, omdat er voor de zogenoemde P-sets (de verwachte ontwikkeling) geen unieke toekomstvisie bestaat. De resultaten zijn zeer gevoelig voor de veronderstellingen die gemaakt worden over de ontwikkeling van rentes, inflatie en rendementen. Figuur 4.2 toont de verschillen in verwacht aanvangspensioen. De bovenste grafiek toont de resultaten voor actieven en de onderste voor de slapers. Naast de verschillen van de mediane reële uitkering, worden tevens de verschillen van het slecht weer resultaat (5e percentiel) en het goed weer resultaat (95e percentiel) getoond, voor zowel de APG-set als de DNB-set.

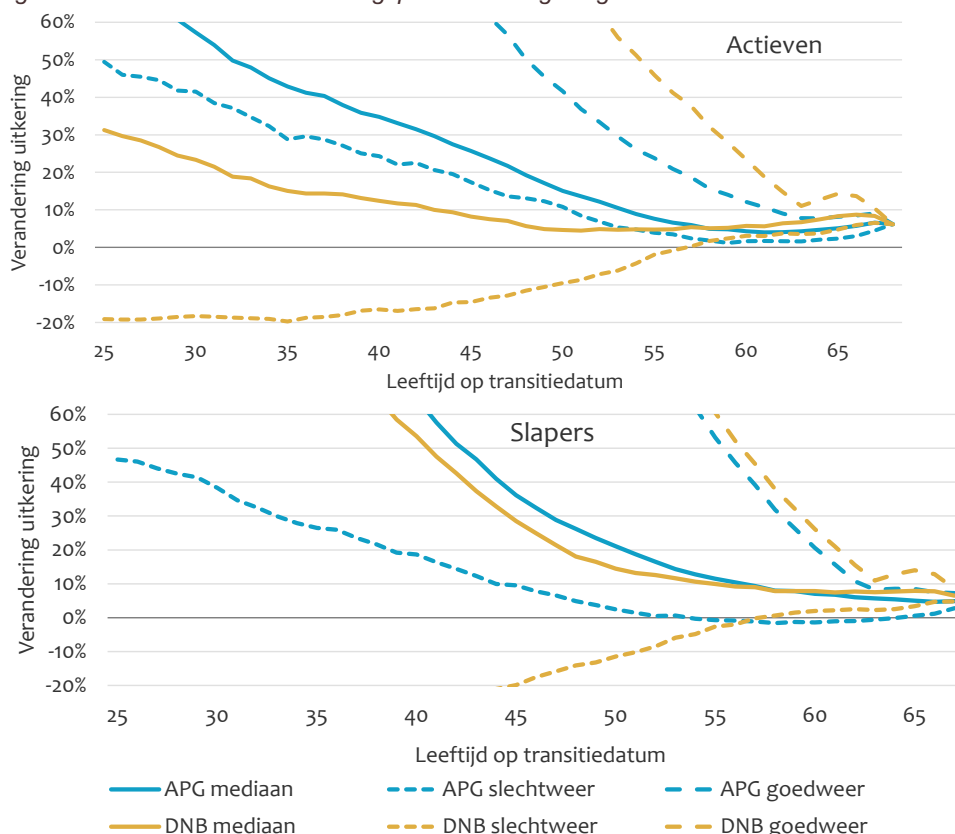
### 4.2.1 Verandering mediaan scenario

De belangrijkste constatering bij verandering van het verwacht pensioen in het mediane scenario zijn dat:

- onder de SPR de reële aanvangspensioenen voor alle deelnemers hoger zijn dan onder het FTK;
- deze vooruitgang kleiner is voor oudere actieven en slapers;
- jongeren er in vergelijking met ouderen meer op vooruitgaan;
- het verschil in uitkomsten tussen de twee gebruikte scenariosets fors is.

In de mediaan zien we dat iedereen een hoger reël aanvangspensioen mag verwachten onder de SPR. Dit komt onder andere omdat onder de SPR minder buffers hoeven te worden opgebouwd. Voor de oudere actieven (en slapers) is de vooruitgang het kleinst. De belangrijkste reden hiervoor is de lagere blootstelling naar zakelijke waarden onder de SPR. Dit lagere risico is weliswaar in overeenstemming met de risicohouding, maar leidt ook tot een wat minder indexatieperspectief. Dit wordt nog wel enigszins gecompenseerd door de inzet van de solidariteitsreserve.

Figuur 4.2: Verschil in reël aanvangspensioen als gevolg van de transitie





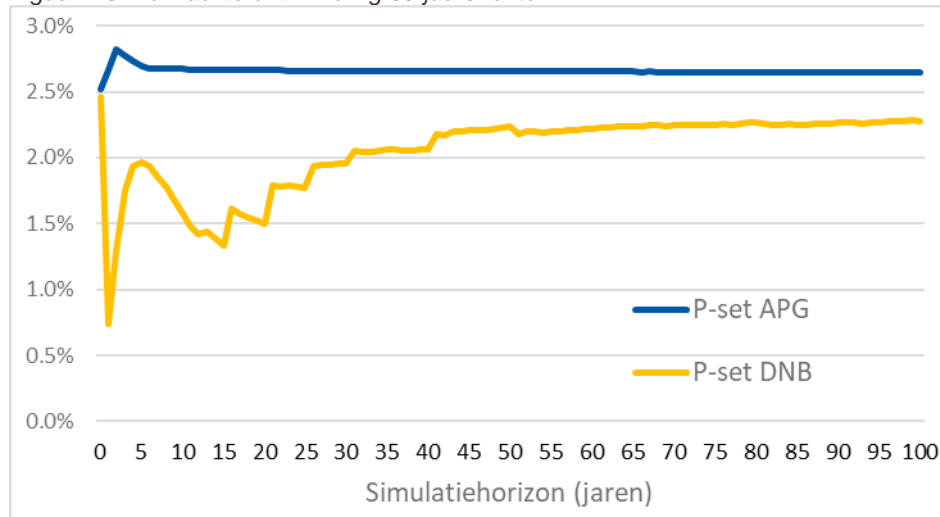
Een tweede reden waarom oudere actieven en slapers er in de mediaan slechts weinig op vooruitgaan, is dat hun indexatieachterstand relatief groot is. Onder het FTK krijgen zij dus meer inhaalindexatie, terwijl de indexatieachterstand onder de SPR er niet meer toe doet.

Voor actieven speelt daarnaast nog mee dat de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek is berekend onder de veronderstelling dat over de hele horizon eenzelfde verwacht reëel rendement (van 2,06%) wordt behaald. Onder de SPR is het rendement voor ouderen echter lager vanwege de afnemende risicoblootstelling met de leeftijd. Daar staat echter tegenover dat de premie-egalisereserve direct wordt uitgekeerd aan alleen de actieven. Per saldo zien we dat actieven minder voordeel hebben dan de slapers, ondanks het feit dat er wordt gecompenseerd voor het afschaffen van de doorsneesystematiek en ondanks het feit dat de premie-egalisereserve alleen naar de actieven gaat.

Jongeren zijn in de mediaan een stuk beter af in het nieuwe stelsel. Een oorzaak hiervoor is dat de doorsneesystematiek wordt afgeschaft, waardoor de volledige premie in het eigen potje komt. Dit betekent dat pensioengeld gemiddeld langer kan renderen, met een hoger verwacht pensioen tot gevolg. Een nog belangrijker reden is dat het maximale pensioen onder het FTK begrensd is en onder de SPR niet. De kans dat de ambitie van 80% middelloon gehaald wordt is op termijn groter dan 50%. Oftewel, in de mediaan is het pensioen onder de SPR hoger dan de fiscale grens<sup>11</sup> onder het FTK. Vandaar dat ook slapers er in de mediaan fors op vooruit gaan.

Overigens zijn de voordelen van de SPR voor jongeren onder de APG-set aanzienlijk groter dan onder de DNB-set. De belangrijkste reden hiervoor is dat er in de DNB-set een rentedaling is verondersteld, terwijl de rente juist licht stijgt in de APG-set, zie figuur 4.3. Een rentedaling leidt onder het FTK tot een stijging van de verplichting van vooral jongeren waardoor meer geld voor hen wordt gereserveerd. Onder de SPR zijn de renterisico's van jongeren minder beschermd.

Figuur 4.3: Verwachte ontwikkeling 30-jaars rente



<sup>11</sup> Die fiscale grens is op dit moment een pensioen van circa 80% van de gemiddelde pensioengrondslag

#### 4.2.2 Verandering goed weer scenario's

In de goed weer scenario's zien we voor beide sets zeer grote verbeteringen. De uiteindelijke pensioenuitkering is immers niet meer begrensd. In werkelijkheid is het onwaarschijnlijk dat dergelijke scenario's zich voor actieven daadwerkelijk gaan voordoen. Als rentes bijvoorbeeld fors gaan stijgen, zal de pensioenpremie waarschijnlijk worden aangepast, al dan niet na aanpassing van het fiscaal kader. In de huidige berekeningen gaan we onder de SPR echter uit van een constante premie van 27%.

#### 4.2.3 Verandering slecht weer scenario's

In de slecht weer scenario's zien we grote verschillen tussen de resultaten van de APG-set met die van de DNB-set. Hieronder gaan we nader in op deze verschillen en de oorzaken van de geconstateerde verschillen.

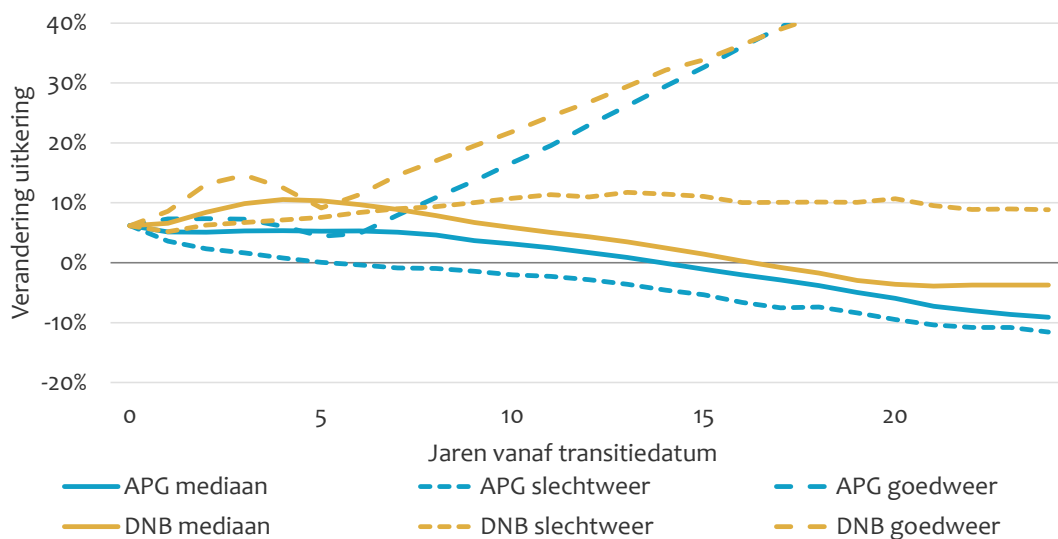
In de APG-set gaan jongeren er in slecht weer het meeste op vooruit, terwijl de impact voor oudere actieven en slapers gering is. In de DNB-set is het net andersom. Het slecht weer resultaat voor jongeren is onder de SPR veel slechter, terwijl de risico's voor ouderen juist afnemen. Dit komt door verschillen in de modelstructuur. Het DNB-model genereert extremere uitslagen, een sterk negatieve correlatie tussen rentes en aandelenrendementen en veel mean-reversion in rentes. In de DNB-set leidt een negatieve aandelenschok gecombineerd met een forse rentestijging tot het vrijwel verdampen van het vermogen van jongeren onder de SPR. De daaropvolgende rentedaling helpt nauwelijks meer omdat een grote procentuele vermogensstijging in euro's weinig waard is als het vermogen grotendeels is verdampt. Vandaar dat de effecten voor slapers nog groter zijn. Onder het FTK worden schokken meer gespreid en door iedereen gedeeld, waardoor herstel beter mogelijk is, ook bij extreme ontwikkelingen zoals in de DNB-set.

Het geringe voordeel voor ouderen onder de APG-set in slecht weer komt doordat slecht weer in de APG-set op wat langere termijn gekenmerkt wordt door een combinatie van negatieve aandelenrendementen en een hoge inflatie. Aangezien de indexatie onder het FTK voor iedereen gelijk is (en bij hoge dekkingen zelfs hoger voor ouderen vanwege grotere indexatieachterstanden), terwijl onder de SPR ouderen minder indexatiepotentieel hebben, zijn zij bij slecht weer nauwelijks beter af dan onder het FTK. Onder de DNB-set wordt het slecht weer resultaat meer gedomineerd door nominale risico's en deze zijn onder de SPR aanzienlijk lager dan onder het FTK (bij beide sets), vanwege de lagere blootstelling naar zakelijke waarden.

### 4.3 Veranderingen in ingegaan pensioen

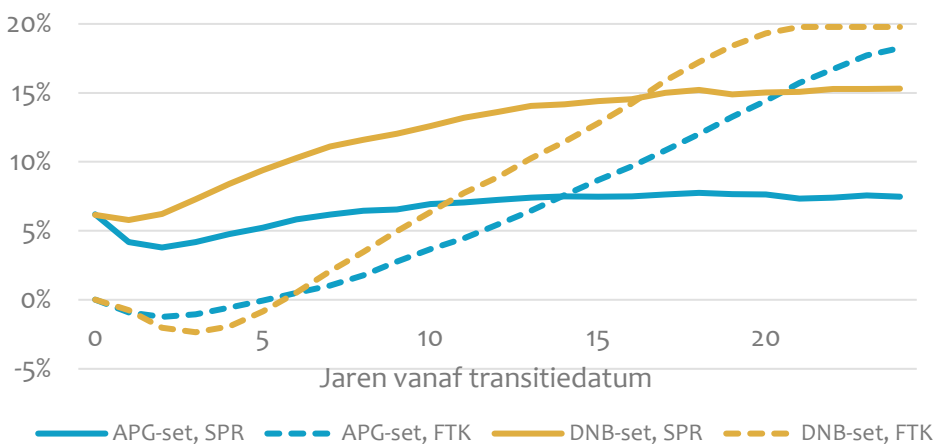
Wat de transitie voor gepensioneerden betekent, zien we in figuur 4.4. Onder het nieuwe stelsel kan er meer uitgedeeld worden omdat minder buffers hoeven te worden aangehouden. Initieel gaat men er dus op vooruit. Vervolgens is het indexatieperspectief voor gepensioneerden onder het FTK echter beter dan onder de SPR. Dit komt omdat onder het FTK overschotten leiden tot gelijke verhogingen voor iedereen of grotere aanpassingen voor ouderen in verband met grotere indexatieachterstanden, terwijl onder de SPR ouderen minder profiteren, vanwege de lagere blootstelling aan overrendement.

*Figuur 4.4: Verschil in reëel pensioen over de jaren heen als gevolg van de transitie*



Het feit dat de reële uitkering onder de SPR in de mediaan na ruim 13 jaar achter gaat lopen bij die onder het FTK heeft vooral te maken met de veronderstelde rendementen, gecombineerd met het afgesproken premiebeleid. Onder het FTK leidt dit tot inhaalindexatie, waardoor de koopkracht fors stijgt, zie figuur 4.5. Ook onder de SPR daalt de koopkracht echter niet in de mediaan. Alleen in de eerste jaren onder de APG-set is er een lichte daling als gevolg van relatief hoge inflatie, gecombineerd met een beperkte spreidingsbuffer.

Figuur 4.5: Koopkrachtontwikkeling gepensioneerden in mediaan



## Hoofdstuk 5 Slot

Voorgaande hoofdstukken geven aan welk proces we hebben doorlopen, welke keuzes en afwegingen wij gemaakt hebben en hoe wij de compensatie en de nieuwe pensioenregeling willen vormgeven.

Dit transitieplan wordt beschikbaar gesteld aan alle deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden van SPW. Na definitieve vaststelling delen wij het transitieplan met SPW. SPW stelt het transitieplan op zijn website beschikbaar. SPW kan op basis van het transitieplan aan de slag met de opdrachtbevestiging.

### Vrijwillig aangesloten werkgevers

Op grond van het Uitvoeringsreglement van SPW zijn op een vrijwillig aangesloten werkgever de statuten, reglementen en besluiten van SPW van toepassing zoals deze bij aanvang van die vrijwillige aansluiting luiden en nadien worden gewijzigd. Daarnaast zijn alle besluiten, verzoeken en overeenkomsten tussen cao-partijen ten aanzien van door SPW uitgevoerde pensioenregeling(en) van toepassing op en bindend voor een vrijwillig aangesloten werkgever. Dit geldt in het bijzonder voor een verzoek van cao-partijen en een daarop volgend besluit van SPW tot collectieve waardeoverdracht van de binnen SPW opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten naar een gewijzigde pensioenregeling als bedoeld in de Wet toekomst pensioenen (invaren).

De voorgenomen nieuwe pensioenregeling is aldus met ingang van 1 januari 2026 ook van toepassing op de momenteel vrijwillig aangesloten werkgevers. In lijn hiermee zullen de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden van de betreffende vrijwillig aangesloten werkgevers per 1 januari 2026 worden ingevaren naar de nieuwe pensioenregeling.

In geval een vrijwillig aangesloten werkgever niet langer wenst deel te nemen aan de (nieuwe) pensioenregeling, dient deze dit uiterlijk voor 1 januari 2025 aan SPW kenbaar te maken. Vanaf 1 januari 2026 zal er dan geen nieuwe pensioenopbouw meer plaatsvinden voor de (actieve) deelnemers van de betreffende vrijwillig aangesloten werkgever. Ook de risicodekkingen uit hoofde van de (nieuwe) pensioenregeling zullen per deze datum worden stopgezet. Dit laat onverlet dat, dit op grond van het uitvoeringsreglement, de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden van de betreffende vrijwillig aangesloten werkgever per 1 januari 2026 zullen worden ingevaren naar de nieuwe pensioenregeling.

Ondertekening



<p>Namens Aedes</p>          <p>Handtekening</p>	<p>Namens FNV</p>          <p>Handtekening</p>
--	--



<p>Namens CNV Vakmensen.nl</p>          <p>Handtekening</p>	<p>Namens De Unie</p>          <p>Handtekening</p>
---	--

## Bijlage 1 Begrippenlijst

Begrip	Uitleg
<b>ALM-analyses</b>	Asset Liability Management. Een ALM-analyse helpt bij de strategische besluitvorming door inzicht te geven in hoe de belangrijkste risicofactoren in de balans van het pensioenfonds doorwerken. Daarnaast geven ALM analyses inzicht in de mate waarin je strategische beleid in staat is om de strategische doelstellingen te realiseren.
<b>ANW-hiaat</b>	Tekort in inkomen uit het nabestaandenpensioen van het fonds dat kan ontstaan in geval een nabestaande of eventuele kinderen geen recht hebben op een algemene nabestaandenwet (ANW) uitkering van de overheid.
<b>Beschermingsrendement</b>	Het collectief behaalde rendement valt uiteen in een zogenoemd 'beschermingsrendement' en het overrendement. Dit beschermingsrendement wordt aan de deelnemers toegekend vóórdát het overrendement wordt toegekend. Het beschermingsrendement is bedoeld om de (verwachte) variabele uitkering op hetzelfde niveau te houden door de rts te "vergoeden". Ook biedt het bescherming tegen veranderingen van de rts en veranderingen in de levensverwachting. De mate van bescherming zal afhangen van de toedeelregels van het fonds. Het fonds kan zelf bepalen hoe hoog de bescherming per leeftijdscohort is.
<b>Collectieve uitkeringsfase</b>	In de uitkeringsfase wordt gewerkt per leeftijdscohort. Dit betekent dat de aanpassingen – de schommelingen – in de pensioenuitkeringen per leeftijdscohort worden bepaald aan de hand van de toedeelregels. Er kan worden gekozen voor een collectieve uitkeringsfase: de pensioenuitkeringen van alle pensioengerechtigden worden dan met een gelijk percentage verhoogd of verlaagd (i.p.v. per leeftijdscohort).
<b>Dagloon</b>	Dagloon zoals bedoeld in de WIA. Voor toepassing van het sv-loon berekent het UWV een dagloon. Dit is het loon dat de deelnemer gemiddeld per dag verdiende in de periode van 1 jaar. Hiervoor wordt het sv-loon gedeeld door het totale aantal werkdagen van de maanden waarin men loon ontving.
<b>Deeltijdfactor</b>	Door werkgever aangeleverde deeltijdfactor: overeengekomen wekelijkse arbeidsduur gedeeld door aantal uren volledige dienstbetrekking.
<b>Doorsneesystematiek</b>	De gedachte achter de doorsneesystematiek is dat alle deelnemers in een pensioenfonds gelijk behandeld worden. Ze betalen allemaal hetzelfde percentage pensioenpremie, de doorsneepremie. En ze bouwen allemaal hetzelfde percentage pensioen op, de doorsneeopbouw.
<b>FPR = flexibele premieregeling</b>	Dit is het contract met meer individuele kenmerken zoals lifecycle beleggen, met individuele keuzevrijheid op beleggingsgebied en met leenrestrictie. Dit contract wordt nu al door verzekeraars en ondernemingspensioenfonds uitgevoerd.
<b>Franchise</b>	Franchise is dat deel van het salaris waarover een deelnemer geen pensioen opbouwt omdat na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd over dit deel AOW ontvangen wordt. De hoogte van de AOW-franchise stelt het bestuur vast en is een absoluut bedrag dat voor iedere deelnemer gelijk is.
<b>FTK = Financieel toetsingskader</b>	Regelgeving op basis van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds.
<b>Invaren</b>	Invaren is het besluit om de nieuwe pensioenregels ook te gaan toepassen op (de in het verleden) opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Dit zorgt voor het bij elkaar houden van het oude en nieuwe pensioen. Om te kunnen invaren, moeten de bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten omgerekend worden naar 'persoonlijke pensioenvermogens' in het nieuwe pensioenstelsel.

<b>Leenrestrictie (opheffen)</b>	Jongeren mogen wel meer dan 100% beleggen. Dit is aan de orde in de SPR. Zij "lenen" als het ware vermogen van oudere deelnemers om (in zakelijke waarden) te beleggen. Dit fenomeen kennen we nu al in het huidige pensioenstelsel: jongeren lenen van ouderen om meer dan 100% in zakelijke waarden te beleggen. Rendementen worden echter niet expliciet toegewezen in het huidige contract. Dat is in het nieuwe contract wel het geval. Door die expliciete toedeling is het mogelijk om in het nieuwe contract ouderen niet langer het renterisico te laten dragen van de jongeren. In het huidige contract dragen ouderen wel het renterisico van de jongeren omdat iedereen hetzelfde rendement "krijgt" (dit loopt via de dekkingsgraad, die voor iedereen dezelfde is).
<b>Lifecycle</b>	Iedere leeftijd heeft een andere beleggingsmix met als vast kenmerk dat het beleggingsrisico afneemt naarmate je ouder wordt. Jongeren kunnen meer risico lopen dan ouderen en beleggen daarom een groter percentage van hun vermogen in zakelijke waarden (zoals aandelen). Oudere deelnemers en gepensioneerden beleggen een steeds groter deel in obligaties. In het huidige pensioenreglement komt dit fenomeen terug bij de nettopensioenregeling.
<b>Mean-reversion</b>	De snelheid waarmee een oorspronkelijke schok in de rente terugkeert naar het verwachte niveau.
<b>Micro- en Macro lang leven</b>	Met micro langlevens risico wordt bedoeld op het risico dat het aantal mensen binnen een collectief dat daadwerkelijk overlijdt afwijkt van de verwachting vooraf. Het macro langlevens risico ziet toe op het risico dat de inschatting van de toekomstige sterftetekansen wijzigt. Bij Marco-lang leven neemt de algemene levensverwachting toe en wijzigen de sterftetafels en de verplichtingen van het fonds.
<b>MVEV</b>	Minimaal vereist eigen vermogen op basis van artikel 131 PW
<b>Operationele reserve</b>	In de Wet toekomst pensioenen of het Besluit toekomst pensioenen wordt deze voorziening niet genoemd, gereguleerd, uitgewerkt, ingekaderd of gemotiveerd. De eisen en voorwaarden die gelden voor een reserve of voorziening die volgen uit het jaarrekeningsrecht, zijn hierop van toepassing.
<b>Overlijdensuitkering</b>	Eenmalige extra uitkering van 1-maand netto pensioen, bij overlijden van een gepensioneerde.
<b>Overrendement</b>	Het resterende rendement dat op totaalniveau nog over is nadat het beschermingsrendement aan iedereen is toegekend. Het overrendement wordt gezien als de beloning voor het nemen van risico en wordt verdeeld over de deelnemers. Aan jongeren wordt daarbij meer overrendement (dat ook negatief kan zijn) toebedeeld dan aan ouderen. Dit is omdat jongeren meer risico's kunnen dragen dan ouderen. In goede beleggingsjaren kan het overrendement deels ook worden toegevoegd aan de solidariteitstreserve.
<b>Partnerdefinitie WTP</b>	a. echtgenoot; b. geregistreerd partner; of c. partner in de zin van de pensioenovereenkomst zijnde de meerderjarige persoon die met de werknemer of de gewezen werknemer een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het betreft een bloedverwant in de eerste graad, een bloedverwant in de tweede graad in de rechte lijn, een meerderjarig stiefkind of meerderjarig voormalig pleegkind.
<b>Pensioengevend inkomen</b>	Het vaste pensioengevend loon (salaris) voor de deelnemer op de datum van vaststelling van de pensioengrondslag op basis van de normale arbeidsduur.
<b>Pensioengrondslag</b>	De pensioengrondslag is het bedrag waarover de deelnemer pensioen opbouwt. De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris, verminderd met de franchise.

<b>Pensioenrichtleeftijd</b>	De huidige pensioenrichtleeftijd is eerste dag van de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt. De pensioenrichtleeftijd in de nieuwe pensioenregeling wordt gelijk aan de AOW-leeftijd van de (gewezen) deelnemer.
<b>Projectierendement</b>	<p>Het verwachte rendement dat we gebruiken om berekeningen naar de toekomst te maken. Dit wordt op vier plaatsen gebruikt: Verwacht pensioen</p> <p>De hoogte van de verwachte pensioenen wordt net zoals in het huidig contract berekend op basis van het projectierendement (URM). Dit URM-projectierendement hangt naar verwachting af van de risicovrije rente (rts) behorende bij de looptijd van de pensioenuitkeringen en van de verwachte rendementen op risicovollere beleggingen in de portefeuille van het pensioenfonds. Het projectierendement is dus specifiek voor een fonds, maar wordt berekend op basis van 'objectieve' parameters zoals vastgesteld door de Commissie Parameters.</p> <p>Fiscale premiebegrenzing</p> <p>De wetgever gebruikt een prudent verwacht rendement (platgeslagen 1,5% bij de huidige economie) om de fiscale grens te bepalen. Dit fiscale projectierendement hangt af van de risicovrije rente (rts) en mogelijk van de verwachte rendementen op risicovollere beleggingen. De belastingdienst zal periodiek bekijken of de fiscaal maximale premie moet worden gewijzigd als gevolg van bijvoorbeeld een wijziging van de rts of de levensverwachting.</p> <p>Premie en ambitie</p> <p>Cao-partijen bewaken in het nieuwe contract of de premie en ambitie in evenwicht zijn. Het fonds adviseert hen hierbij. Cao-partijen kunnen kiezen voor een eigen projectierendement (platgeslagen) om de premie te bepalen. Dit is vergelijkbaar met de huidige disconteringsvoet voor de premie (die door het bestuur wordt bepaald). Er komt ook een wettelijke toets om te kijken of de premie en ambitie in lijn met elkaar zijn, gebaseerd op het URM-projectierendement.</p> <p>Uitkeringssnelheid</p> <p>Het projectierendement hangt af van de risicovrije rente (rts). Fondsen kunnen ervoor kiezen een op- of afslag toe te passen op de rts. Als fondsen kiezen voor een opslag betekent dit dat de uitkering in beginsel hoger wordt omdat naar de toekomst toe met een hoger rendement gerekend wordt. De kans is dan groter dat de uitkering moet worden verlaagd in de daaropvolgende jaren. Als fondsen niet kiezen voor een opslag (of zelfs voor een afslag) dan zal de initiële uitkering lager zijn, maar is de kans groter dat de uitkering in de daaropvolgende jaren wordt verhoogd.</p>
<b>Risicodelingsreserve</b>	Bedoeld om risicodeling in de FPR tussen huidige en toekomstige generaties mogelijk te maken. Een dergelijke reserve leidt gemiddeld genomen tot een beter pensioenresultaat voor alle deelnemers in het collectief. Opbouw van deze reserve kan alleen plaatsvinden via de premie. De regels voor opbouw en verdeling van de reserve moet een pensioenfonds vooraf en voor langere tijd vastleggen. De toevoeging aan de reserve mag maximaal 10% van het premiebedrag zijn.
<b>Scenariosets</b>	Complete besluitvorming houdt onder meer in dat sociale partners en pensioenuitvoerders voor verschillende scenario's in kaart brengen of in die scenario's evenwichtig ingevaren kan worden. Tussen het moment van besluiten en het daadwerkelijk invaren kunnen significante economische veranderingen plaatsvinden. Het is daarom van belang om met meerdere omstandigheden rekening te houden, zodat veranderingen er niet toe leiden dat het hele besluitvormingstraject opnieuw doorlopen moet worden
<b>Solidariteitsreserve</b>	Bedoeld om risicodeling in de SPR tussen huidige en toekomstige generaties mogelijk te maken. Een dergelijke reserve leidt gemiddeld genomen tot een beter pensioenresultaat voor alle deelnemers in het collectief. Opbouw van deze reserve kan plaatsvinden via de premie en/of het overrendement (rendement



	<p>boven beschermingsrendement). De regels voor opbouw en verdeling van de reserve moet een pensioenfonds vooraf en voor langere tijd vastleggen. De toevoeging aan de reserve mag maximaal 10% van het premiebedrag en/of 10% van het (positieve) overrendement bedragen.</p>
<b>SPR = solidaire premieregeling</b>	<p>Dit is het contract met meer collectieve kenmerken zoals een uniforme beleggingsmix, zonder individuele keuzevrijheid op beleggingsgebied en met mogelijkheid tot opheffen leenrestrictie.</p>
<b>Standaard methode</b>	<p>Op grond van artikel 150n Pw maakt een pensioenfonds voor de waardering bij invaren gebruik van de standaardmethode. Een pensioenfonds kan op grond van artikel 150n, tweede lid Pw ook gebruik maken van de vba-methode indien deze methode beter de bijzondere kenmerken van de pensioenregeling en het pensioenfonds modelleert. Het pensioenfonds onderbouwt het toepassen van de vba-methode in het implementatieplan.</p>
<b>Startdekkingsgraden</b>	<p>De financiële situatie/dekkingsgraad bij invaren. Deze is van invloed op de verschillende keuzes die CAO-partijen kunnen maken in de toedeling van de verschillende reserves bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.</p>
<b>Verplichtstelling</b>	<p>Op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet Bpf 2000), kan het georganiseerde bedrijfsleven dat naar het oordeel van de Minister van SZW een belangrijke meerderheid vertegenwoordigt van de in de bedrijfstak werkzame personen een aanvraag om verplichtstelling van de deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds (bpf) indienen. Door een besluit tot verplichtstelling wordt de deelneming in een bpf voor iedereen in de omschreven bedrijfstak verplicht. Wanneer de deelneming in een bpf verplicht is gesteld, kan de verplichtstelling door voldoende representatieve partijen worden gewijzigd en/of (gedeeltelijk) worden ingetrokken. Daarnaast kunnen aanvragen worden ingediend om individuele ontheffing van de verplichte deelneming in een bpf.</p>
<b>WIA WIA-plus WIA-excedent en WGA-vervolguitkering</b>	<p>WIA = wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. WGA-uitkering: werkhervattingsuitkering voor (gedeeltelijk)arbeidsongeschikten ingevolge de WIA. Er zijn 3 soorten WGA-uitkeringen: IVA = inkomens vervangende uitkering; LGU = loongerelateerde uitkering; LAU = loonaanvullingsuitkering. Er zijn hierop 3 aanvullingen vanuit SPW – De WIA - plus, excedent en (WGA)-vervolguitkering.</p>
<b>WTP = Wet toekomst pensioenen</b>	<p>Wet die is ingegaan per 1 juli 2023 om het Nederlands pensioenstelsel te moderniseren.</p>

## Bijlage 2 Vergelijking huidige – nieuwe pensioenregeling

1. ALGEMEEN	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling	Toelichting
Type pensioenregeling	Middelloon	Solidaire premiereregeling	Cao-partijen hebben d.m.v. werkhypothese een keuze gemaakt voor solidaire premiereregeling.
Vaststelling pensioengevend loon	Jaarlijks	Maandelijks	Maandelijkse wijzigingen in salaris werken door in pensioen. Afschaffing peildatumsystematiek.
Looncomponenten	Vaste maandelijkse loon, inclusief vakantietoeslag	Vaste maandelijkse loon, inclusief vakantietoeslag	
Franchise	10/7 van de AOW-uitkering gehuwd	10/7 van de AOW-uitkering gehuwd	

2. OUDERDOMSPENSIOEN	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling	Toelichting
Pensioenrichtleeftijd / pensioendatum	1e dag van de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt.	Gelijk aan AOW datum	Geen sprake meer van fiscale pensioenrichtleeftijd vanwege gewijzigd fiscaal kader.
Opbouwpercentage	1,875%	Ambitie: 80% middelloon (+/- 5%-punt) met haalbaarheid van 50%	Geen sprake meer van opbouwpercentage vanwege gewijzigde pensioenregeling.
Vroegst mogelijke pensioendatum	1e dag van de maand 55e verjaardag	10 jaar voor AOW-leeftijd	
Laatst mogelijke pensioendatum	5 jaar na AOW	5 jaar na AOW	
Interval pensioendatum	Iedere 1e dag van de maand, AOW-datum nu handmatig mogelijk	Iedere 1e dag van de maand, op AOW-datum ook op dag zelf mogelijk	
Einddatum OP	1e van de maand volgend op overlijden	1e van de maand volgend op overlijden	
Intentieverklaring	Intentieverklaring bij pensioendatum > 5 jaar voor AOW-leeftijd	Intentieverklaring vervalt	
Overlijdensuitkering	Geen	Overlijdensuitkering van 1 maand	Vanwege wijziging om ingangsdatum NP aan te laten sluiten op einddatum OP wordt een (netto) overlijdensuitkering opgenomen in de nieuwe pensioenregeling.
Keuzemogelijkheden	Hoog / laag, deeltijd (in maximaal 3 stappen) en uitruil partnerpensioen.	Hoog / laag, deeltijd (in maximaal 3 stappen) en uitruil partnerpensioen.	Bedrag ineens nieuwe mogelijkheid, aparte wetgeving.

3. PARTNERPENSIOEN	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling	Toelichting
Ingangsdatum PP	1e van de maand waarin deelnemer overlijdt	1e van de maand volgend op overlijden deelnemer	Ingangsdatum PP sluit aan op einddatum OP. Bij overlijden in actieve dienst salaris tot dag, inclusief overlijdensuitkering van 3 maanden (CAO).

			Gepensioneerde krijgt overlijdensuitkering van 1 maand.
<b>Einddatum PP</b>	1e van de maand volgend op overlijden begunstigde	1e van de maand volgend op overlijden begunstigde	
<b>Partnerdefinitie</b>	1. Gehuwd 2. Geregistreerd partnerschap 3. Samenlevingscontract	Onder de partnerdefinitie valt in de nieuwe pensioenregeling ook samenwonend zonder samenlevingscontract	Het maximum blijft 1 partner (is niet per se gelijk aan de partnerdefinitie volgens de cao).
<b>Hoogte PP overlijden voor pensionering</b>	Vanaf overlijden; 1,3125% per jaar tot leeftijd van 68 jaar, inclusief opgebouwde PP over jaren in verleden	40% pensioengevend loon met daar bovenop eerbiedigende werking huidig opgebouwd PP	
<b>Hoogte PP overlijden na pensionering</b>	Opgebouwde PP, maximaal 70% OP, tenzij uitruil	70% van ouderdomspensioen, tenzij uitruil	
<b>Uitloopdekking</b>	Geen dekking tijdens WW	Uitloopdekking zolang geen dienstverband voor 6 maanden	
<b>Keuzemogelijkheden</b>	Bij ingangsdatum OP mogelijk om hoogte PP aan te passen	Bij ingangsdatum OP mogelijk om hoogte PP aan te passen	

4. WEZENPENSIOEN	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling	Toelichting
<b>Ingangsdatum WP</b>	1e van de maand waarin deelnemer overlijdt	1e van de maand volgend op overlijden deelnemer	Ingangsdatum WP sluit aan op einddatum OP. Bij overlijden in actieve dienst salaris tot dag, inclusief overlijdensuitkering van 3 maanden (CAO). Gepensioneerde krijgt overlijdensuitkering van 1 maand.
<b>Einddatum WP</b>	1e van de maand volgend op 18e verjaardag; 1e van de maand volgend op 27e verjaardag bij studeren; 1e van de maand volgend op overlijden	1e van de maand volgend op 25e verjaardag; 1e van de maand volgend op overlijden	1 uniforme einddatum. Vanuit WTP einddatum van maximaal 25 jaar.
<b>Dekking WP voor pensionering</b>	20% opgebouwd partnerpensioen, verdubbeling bij volle wezen	14% pensioengevend loon, verdubbeling bij volle wezen	
<b>Dekking WP na pensionering</b>	Opgebouwde WP, maximaal 14% OP, verdubbeling bij volle wezen	14% van ouderdompensioen, verdubbeling bij volle wezen	
<b>Uitloopdekking</b>	Geen dekking tijdens WW	Uitloopdekking zolang geen dienstverband voor 6 maanden	
<b>Keuzemogelijkheden</b>	Geen	Geen	

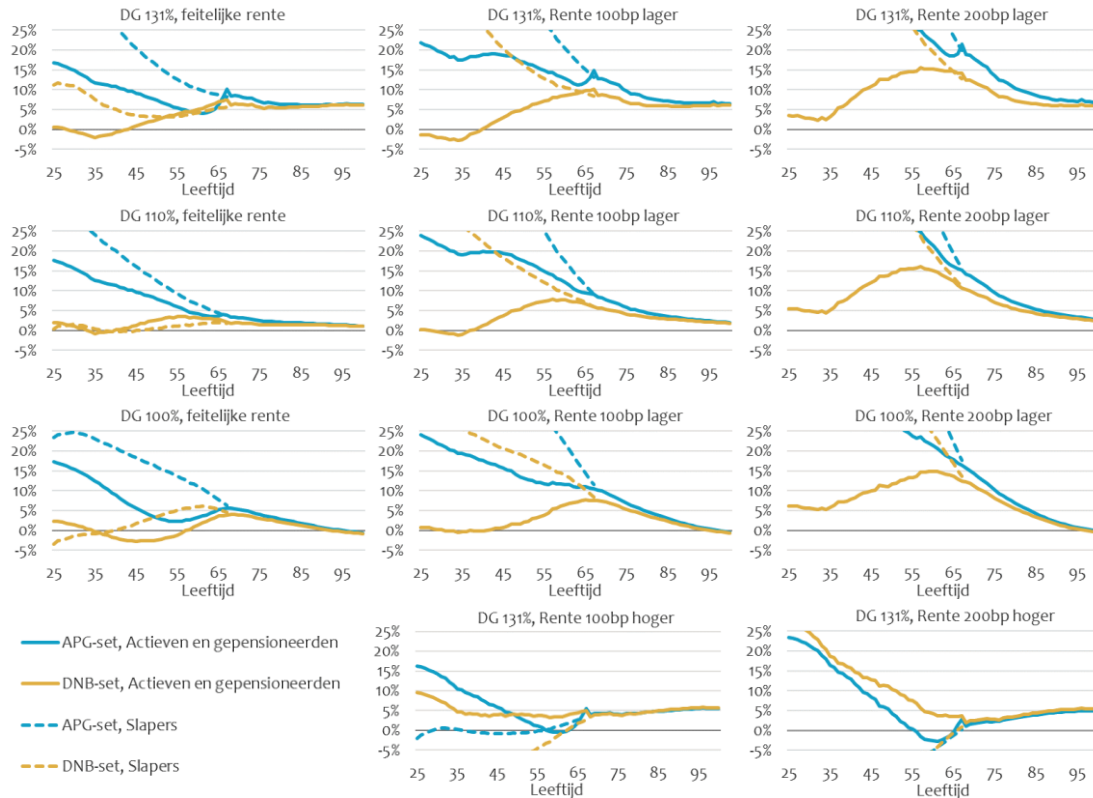
5. ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSPENSIOEN	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling	Toelichting
<b>Ingangsdatum AOP</b>	1e dag van arbeidsongeschiktheid voor deelnemers die actief waren op 1e ziekte dag	1e dag van arbeidsongeschiktheid voor deelnemers die actief waren op 1e ziekte dag	
<b>Einddatum AOP</b>	Bereiken AOW-datum; arbeidsgeschikt worden; 1e van de maand volgend op overlijden	Bereiken AOW-datum; arbeidsgeschikt worden; 1e van de maand volgend op overlijden	
<b>Dekking</b>	Dekking IVA, LGU, LAU 5%; VVU 70%; excedent 75%	Aanvullend 5%; VVU 70%; excedent 75%	Dekking in nieuwe regeling gelijk met huidige regeling.
<b>Overlijdensuitkering</b>	1 maand; anticumulatie met slotuitkering op grond van cao	1 maand, geen anticumulatie	Huidige anticumulatiebepaling wordt geschrapt.
<b>Grondslag AOP</b>	Afgeleid van pensioengevend loon voor ziekte.	Nog nader uit te werken. Uitgangspunt is om zo min mogelijk af te wijken van huidige pensioenregeling.	
<b>Fictieve AO-klasse</b>	Bij inkomsten wordt AO-klasse aangepast, zogenaamde fictieve AO-klasse	Geen gebruik fictieve AO-klasse	Er wordt geen rekening meer gehouden met bijverdiensten/inkomsten van arbeidsongeschikte deelnemer. Uitkering wordt gebaseerd op arbeidsongeschiktheidspercentage conform staffel.

6. PREMIEVRIJE OPBOUW TIJDENS AO	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling	Toelichting
Ingangsdatum PVO	Gelijk aan ingangsdatum AOP	Gelijk aan ingangsdatum AOP	
Einddatum PVO	Gelijk aan einddatum AOP	Gelijk aan einddatum AOP	
Pensioenopbouw tijdens ziekte	Gelijk aan inkomen, 100% in 1e jaar. 70% in 2e jaar. Aanvulling voor risicoPP en bij reïntegratie.	Nog nader uit te werken.	
Pensioenopbouw tijdens AO	70% van inkomen op 1e ziektedag, verhoogd met de cao-index	100% van inkomen op 1e ziektedag, verhoogd met de CAO-index	
Verhoging grondslag	Stijging cao-lonen	Stijging cao-lonen	
Mutaties AO-klasse	Verlagen altijd. Verhogingen alleen als er op of na 1-1-2014 sprake was van een dienstverband en de verhoging is dan maximaal tot de mate van AO bij einde dienstverband of de eerst vastgestelde mate van AO ná einde dienstverband. Pensioengrondslag wordt opnieuw vastgesteld.	Verhogingen en verlagingen in arbeidsongeschiktheid leiden niet tot aanpassingen in de grondslag. Verhogingen worden verwerkt als er sprake is van een dienstverband bij een werkgever aangesloten bij het fonds, zonder dienstverband gelden de regels van het AO convenant.	
Fictieve AO-klasse	Bij inkomsten wordt AO-klasse aangepast, zogenaamde fictieve AO-klasse	Geen gebruik fictieve AO-klasse	Er wordt geen rekening meer gehouden met bijverdiensten/inkomsten van arbeidsongeschikte deelnemer.

7. VRIJWILLIGE REGELINGEN	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling	Toelichting
Nettopensioen	Maakt deel uit van huidige regeling	Onderzocht wordt of dit ook deel uit gaat maken van de nieuwe regeling	
Individueel ANW-hiaat	Maakt deel uit van huidige regeling	Maakt <b>geen</b> deel uit van nieuwe pensioenregeling	
Vrijwillige voortzetting	Maakt deel uit van huidige regeling	Maakt <b>nog steeds</b> deel uit van nieuwe regeling	
Bijsparen voor extra pensioenopbouw	Maakt <b>geen</b> deel uit van nieuwe pensioenregeling	Maakt nog steeds <b>geen</b> deel uit van nieuwe pensioenregeling	

### Bijlage 3: Transitie-effecten bij alternatieve startdekkingsgraden en rentes

Figuur B1: netto profijt effecten

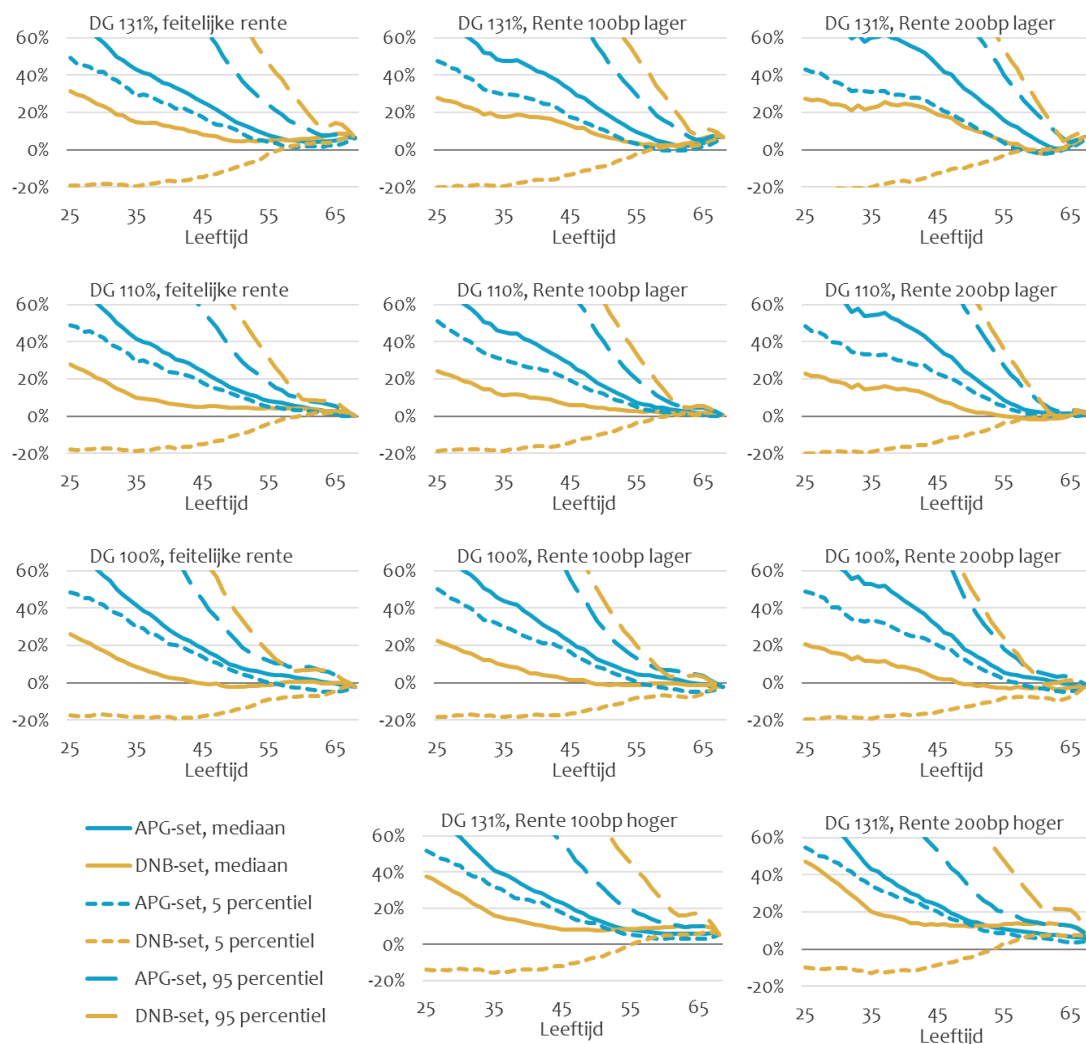


Figuur B1 geeft de netto profijt effecten bij alternatieve rentes en dekkingsgraden. In de bovenste drie rijen grafieken zien we dat een lagere rente (kolommen 2 en 3) tot een grotere verbetering leidt voor iedereen in termen van netto profijt. Een lagere rente betekent onder het FTK dat de premiedekkingsgraad lager wordt. Dit heeft een drukkend effect op de dekkingsgraad. Slapers en gepensioneerden geven een impliciete subsidie aan werkenden om hun opbouw te financieren. De permanente druk op de dekkingsgraad vanuit de nieuwe opbouw leidt ook tot minder indexatie en een grotere kans op (MVEV) kortingen. Aangezien het inhalen van indexatie of kortingen moeilijk is onder het FTK hebben ook jonge deelnemers hier last van. Onder de SPR speelt dit minder omdat positieve en negatieve schokken meer symmetrisch worden behandeld.

In de laatste rij zien we tegenovergestelde effecten bij een hogere rente. Omdat de premiedekkingsgraad onder het FTK dan hoger wordt, is er een impliciete subsidie van werknemers naar slapers en gepensioneerden. In de DNB-set gaan ook jonge actieven er bij een hogere rente meer op vooruit. Dit wordt mogelijk veroorzaakt doordat onder het FTK de kans dat het fonds buffers niet mag uitdelen (als inhaalindexatie al volledig is) groter wordt bij een hogere premiedekkingsgraad. In de DNB-sets heeft een veronderstelde renteverandering geen invloed op de inflatie, waardoor de hogere rente een op een leidt tot een hoger reëel rendement. In de APG-sets wordt er daarentegen vanuit gegaan dat de helft van de renteverandering wordt weerspiegeld in de inflatie.

Een lagere startdekkingsgraad (tweede en derde rij) leidt initieel tot minder uitdelen, waardoor iedereen er wat minder op vooruit gaat. Het verschil tussen de oudere actieve en de gepensioneerde is om dezelfde reden hier minder prominent. Bij een startdekkingsgraad van 100% wordt er geen compensatie verleend voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Hierdoor wordt voor de middengroepen het verschil tussen actieven en slapers groter. Volgens de APG-set blijft iedereen erop vooruit gaan. Bij de DNB-set gaan de 35- tot 55-jarige actieven er wel iets op achteruit.

Figuur B2 Verschil in reëel aanvangspensioen actieven

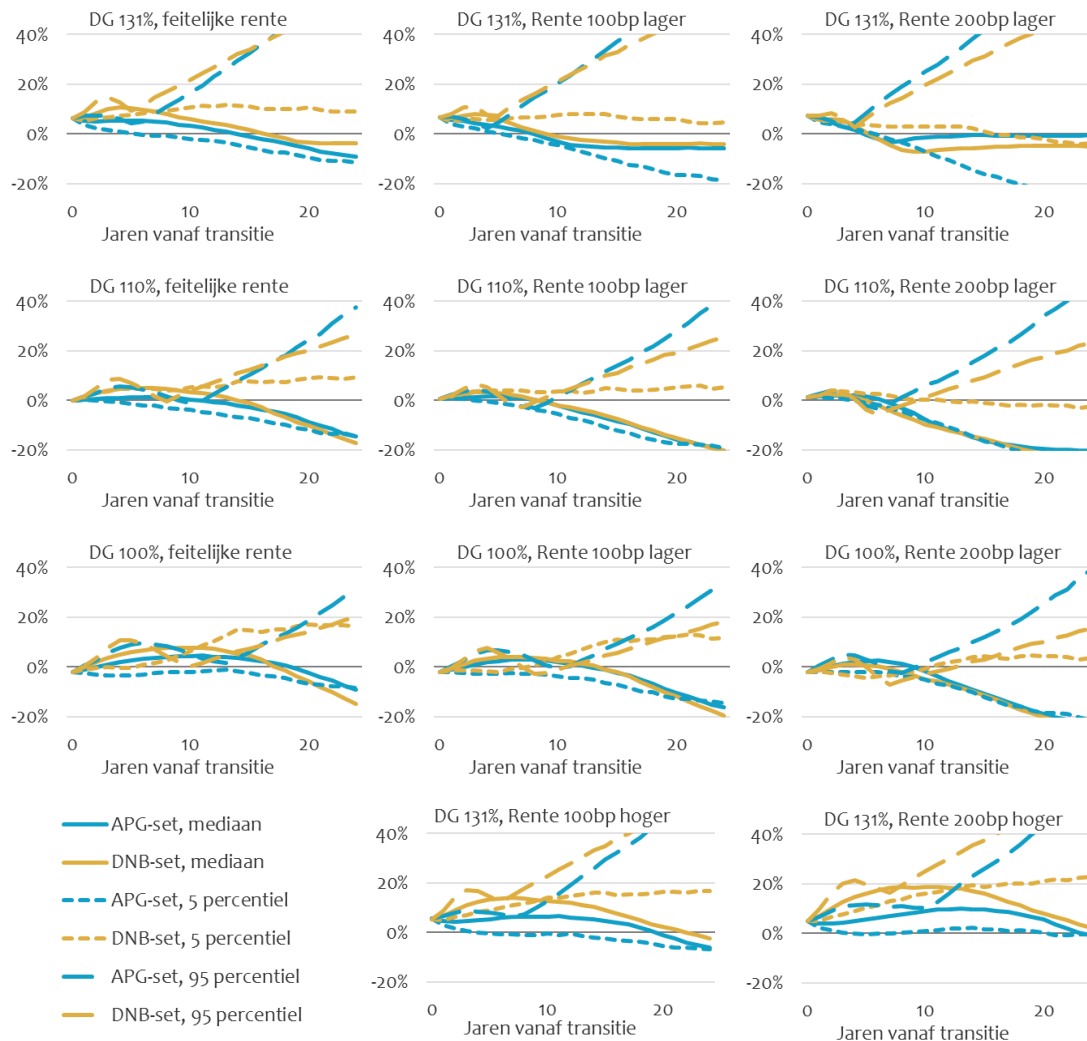


Figuur B2 geeft de verschillen in verwacht aanvangspensioen voor actieven. De veronderstelling is dat de renteverandering tijdelijk is. In de APG-sets convergeert de rente lineair in 10 jaar tijd naar de ongeschokte verwachting. Bij de DNB-set is de rente na 10 jaar voor circa 2/3 terug naar de oorspronkelijke verwachting, waarna het verschil tussen de ongeschokte en geschikte sets langzaam verder terugloopt tot 22% van de oorspronkelijke schok. Net als bij de risiconeutrale sets wordt bij de APG-sets verondersteld dat de inflatieverwachting met de helft van het verschil in renteverandering verandert, terwijl in de DNB-sets de inflatie onveranderd is. Een lagere initiële rente betekent onder het FTK de eerste jaren een lagere premiedekkingsgraad. Deze subsidie van inactieven naar actieven maakt de transitie gunstiger voor inactieven. Hier staat echter tegenover dat de veronderstelde compenserende stijging van de rente (richting oorspronkelijke veronderstelling) onder het FTK leidt tot een impliciete waardeoverdracht van jong naar oud. De twee effecten lijken elkaar redelijk in evenwicht te houden. De overall effecten van een rentedaling of -stijging zijn dan ook gering.

Een lagere startdekkingsgraad maakt de transitie wat minder gunstig voor middengroepen en ouderen. Een deel van de transitielast heeft te maken met de lagere risicoblootstelling later in het leven. Als er geen buffer is om deze last mede te dragen moet er een verlies genomen worden. Dit is de consequentie van het feit dat de onderlinge subsidies van jong naar oud in het nieuwe stelsel kleiner worden, gecombineerd met de lagere risicotolerantie die dit voor ouderen impliceert. Ook een andere startdekkingsgraad verandert het overall beeld van de evenwichtigheid echter niet.



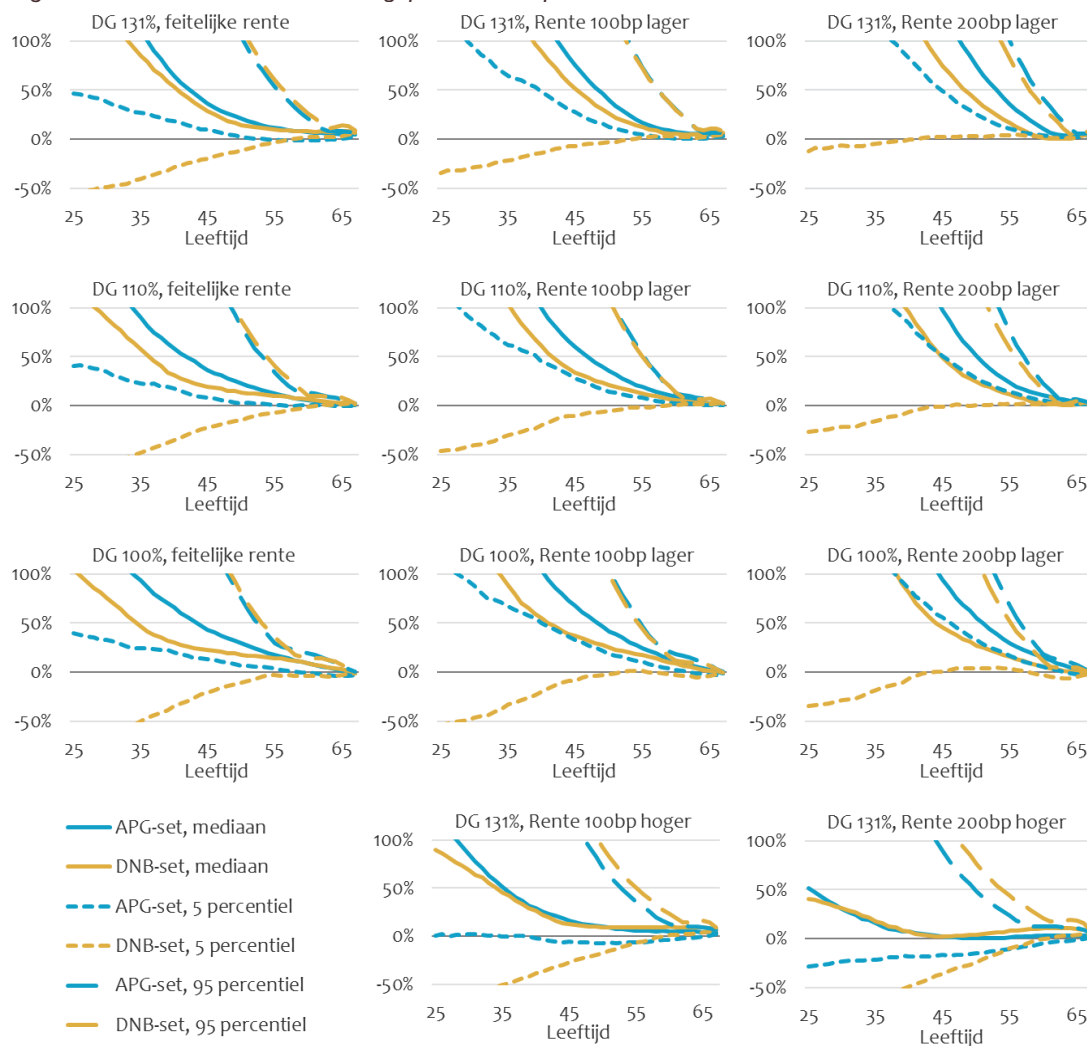
Figuur B3: Ontwikkeling in impact op reëel pensioen gepensioneerden



Bij een lagere startrente zien we in de mediaan sneller een nadeel van de SPR ten opzichte van het FTK. De reden hiervoor is dat de lagere startrente leidt tot een rentestijging in de jaren daarna. Hierdoor stijgt de dekingsgraad onder het FTK zeer sterk, waardoor binnen 10 jaar de indexatieachterstand volledig is ingehaald. Een van de “voordelen” van de SPR dat geen renterisico meer wordt gedeeld. Bij een rentestijging is dit in het nadeel van gepensioneerden. Het voordeel zien we terug bij de initieel hogere rente in de laatste rij grafieken. Gepensioneerden hebben onder de SPR geen last van de daarop volgende rentedaling.

Een lagere startdekingsgraad is nadelig onder zowel het FTK als de SPR. Het grotere upward potential van de SPR is minder relevant. Voor het goedweeresultaat zien we dan ook dat het voordeel van de SPR minder wordt bij een lage startdekingsgraad. De lagere blootstelling aan zakelijke waarden speelt gepensioneerden dan op, onder de SPR. Voor het slechtweeresultaat zien we een lichte verbetering bij lagere startdekingsgraden. Dit heeft te maken met de lagere kortingskansen onder de SPR. In de mediaan zien we een gemixt beeld. De impact bij een dekingsgraad van 110% is negatiever dan zowel bij die van 131% als die van 100%.

Figuur B4: Verschil in reëel aanvangspensioen slapers



Voor jonge slapers is de lagere premiedekkingsgraad (en dus de grotere impliciete subsidie van slapers naar actieven) bij een lagere rente een dominante factor. Zij gaan er dus meer op vooruit als de initiële rente lager is, zowel in de mediaan als bij goed- en slechtweeer. Voor ouderen wordt dit effect teniet gedaan door de impliciete vermogensverschuiving van jong naar oud onder het FTK als gevolg van de relatieve rentestijging. Voor hen zien we dus nauwelijks effect van de rentestand op het relatieve voordeel in termen van het aanvangspensioen.

Een lagere startdekkinggraad verkleint de voordelen van de transitie voor slapers. Er wordt dan minder geproefteerd van het uitdelen van de initiële buffer.