

Transitieplan

Wet toekomst pensioenen – 1 juli 2024



Inhoud

1 Inleiding.....	3
2 Verantwoordelijkheden en medezeggenschap	4
3 Mijlpalen	5
4 Doelstellingen.....	6
5 Tripartite-overeenkomst.....	8
6 Huidige pensioenregeling.....	10
7 Nieuwe pensioenregeling.....	12
7.1 Nieuwe pensioenregeling – Ouderdomspensioen	12
7.2 Nieuwe pensioenregeling – Nabestaandenpensioen.....	14
7.3 Nieuwe pensioenregeling – Arbeidsongeschiktheid.....	15
7.4 Nieuwe pensioenregeling – Overig.....	16
8 Opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten.....	17
8.1 Afwegingen invaren	17
8.2 Consequenties invaren elementen huidige regeling.....	18
9 Solidariteitsreserve.....	20
9.1 Doelen voor de solidariteitsreserve.....	20
9.2 Initiële vulling van de solidariteitsreserve	21
9.3 Vul- en uitdeelregels van de solidariteitsreserve	21
10 Voorrangsregels bij de transitie	23
11 Effecten van wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten).....	26
11.1 Hoogte van het verwachte pensioen (verwachte vervangingsratio).....	26
11.2 Hoogte van de verwachte eerste (reële) uitkering	26
11.3 Stabiliteit van de uitkering (kans op en mate van verlaging).....	27
11.4 Delta netto profijt	27
11.5 Conclusie	27
12 Gemaakte afspraken voor compensatie	29
12.1 Hoogte en vorm compensatie ouderdomspensioen	29
12.2 Compensatie partnerpensioen na pensioeningangsdatum.....	33
12.3 Financieringsplan gemaakte afspraken naar bron	34
13 Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken.....	35
14 Tot slot en ondertekening	40
Bijlagen	41
Begrippenlijst	41
Wettelijke passages.....	43
Resultaten dekkingsgraad 115%	44
Resultaten dekkingsgraad 105%	46

1 Inleiding

Na een lange aanloopperiode is per 1 juli 2023 de Wet toekomst pensioenen ingegaan. Dat betekent dat de pensioenregeling van PostNL die wordt uitgevoerd door Pensioenfonds PostNL en voortvloeit uit de cao-afspraken tussen de sociale partners (PostNL en de vakbonden FNV, CNV en BVPP) uiterlijk per 1 januari 2027 moet worden aangepast.

Belangrijke onderdelen van deze wet zijn:

- 1) Pensioenregelingen moeten worden aangepast naar een premieregeling met leeftijdsonafhankelijke premie in de vorm van de solidaire of de flexibele premieregeling.
- 2) Dat standaard de bestaande aanspraken en rechten van deelnemers aan de pensioenregeling worden verhuisd naar en aangepast aan het nieuwe stelsel ('invaren').
- 3) Het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioeningangsdatum wordt gewijzigd – dit wordt een risicoverzekering onafhankelijk van de dienstjaren van de deelnemers.

Alle drie de genoemde wijzigingen en de concrete verdere invulling daarvan vergen besluiten van sociale partners en het bestuur van het fonds in een herhalend en flexibel proces waarin wordt geleerd van elke voorliggende fase om te komen tot een passende oplossing.

Het transitieplan is een belangrijke mijlpaal in de pensioentransitie. In dit transitieplan zijn de keuzes, overwegingen en analyses van de sociale partners van PostNL om tot de nieuwe pensioenregeling te komen en de wijze waarop wordt omgegaan met de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten vastgelegd, rekening houdend met verschillende dekkingsgraden. Ook is de verantwoording wanneer en waarom de sociale partners van mening zijn dat sprake is van een evenwichtige transitie hierin opgenomen. Het bestuur van Pensioenfonds PostNL heeft daarbij een rol voor wat betreft de invulling van de nieuwe pensioenregeling en uitvoering van de transitie.

De sociale partners hebben het transitieplan uitgewerkt en opgesteld. Zij ontvingen ondersteuning vanuit Pensioenfonds PostNL, het bestuursbureau en de uitvoeringsorganisatie TKP bij het opstellen van het plan. Bijvoorbeeld in het doorrekenen van (de effecten van de) diverse voorstellen voor de nieuwe regeling. De invulling van het transitieplan is afhankelijk van de gemaakte keuzes, zoals de gekozen pensioenregeling en de verdere uitwerking ervan, het wel of niet invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in de nieuwe pensioenregeling en de wijze waarop gecompenseerd wordt voor een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

De sociale partners verzoeken het pensioenfonds dit transitieplan, door middel van publicatie op zijn website, beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners, gepensioneerden en uitkeringsgerechtigden, conform artikel 150 d lid 3 van de Pensioenwet.

2 Verantwoordelijkheden en medezeggenschap

Dit transitieplan vormt de formele vastlegging van hetgeen sociale partners zijn overeengekomen over de nieuwe pensioenregeling, het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten alsmede de wijze waarop en de mate waarin met eventuele nadelige gevolgen van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling rekening gehouden wordt.

Op het moment van vaststelling van dit transitieplan heeft zich geen vereniging van gewezen deelnemers en of gepensioneerden bij sociale partners gemeld om gehoord te worden.

De sociale partners geven middels dit transitieplan aan Pensioenfonds PostNL de opdracht de gewijzigde pensioenregeling vanaf 1 januari 2026 uit te voeren. De sociale partners verzoeken het fonds de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in deze pensioenregeling en de deelnemers die nadeel ondervinden van de transitie te compenseren op de in dit transitieplan beschreven wijze. Alle afspraken worden verder vastgelegd in de juridische documenten van Pensioenfonds PostNL, namelijk het pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst. Tevens worden de deelnemers door het pensioenfonds geïnformeerd over de implicaties van de gemaakte keuzes op hun persoonlijke situatie.

Pensioenfonds PostNL beoordeelt deze opdracht op overeenstemming met de wet, uitvoerbaarheid en evenwichtigheid. Alvorens het pensioenfonds tot invaren en de bijbehorende verdeling van het vermogen overgaat, wordt advies gevraagd aan het verantwoordingsorgaan en goedkeuring aan de Raad van Toezicht. Het verantwoordingsorgaan en de Raad van Toezicht hebben geen bevoegdheden ten aanzien van het transitieplan op zichzelf.

Alle betrokken partijen realiseren zich tenslotte dat het om concept uitkomsten gaat en dat verdere verfijning op bepaalde onderdelen in de periode voorafgaand aan de beoogde transitiedatum kan plaatsvinden. De finale berekeningen vinden kort voor de transitie plaats op basis van de dekkingsgraad, het deelnemersbestand en de scenariosets die op dat moment gelden.

3 Mijlpalen

Sociale partners en het bestuur van Pensioenfonds PostNL hebben in het voorjaar van 2021 een gezamenlijk plan van aanpak opgesteld om de transitie voor te bereiden. In dit plan is vastgelegd hoe de sociale partners en het pensioenfonds de samenwerking gestalte geven, met welke vormen van overleg en welke partij waarvoor verantwoordelijk is. Het plan kent vier fasen, te weten verkenning, verdieping, besluitvorming en implementatie. Met dit transitieplan ronden partijen de verdiepingsfase af en start de besluitvormingsfase. Mei 2024 heeft het pensioenfonds het verantwoordingsorgaan en de Raad van toezicht geraadpleegd en in juni 2024 heeft de achterbanraadpleging plaatsgevonden met een positief resultaat. Wanneer het pensioenfonds implementatieplan, communicatieplan en opdrachtaanvaarding heeft afgerond, eindigt de besluitvormingsfase en start de implementatiefase.

De verkenningsfase startte in mei 2021. In deze fase zijn de volgende mijlpalen behaald:

1. Formuleren van gezamenlijke waarden
2. Eerste oriëntatie op hoogte en stabiliteit van het pensioenresultaat in de solidaire en de flexibele premieregeling
3. Peilen van voorkeuren van deelnemers via kwalitatief onderzoek door Perspective
4. Onderzoeken van risicovoorkeuren van deelnemers via onderzoek door IG&H/Achmea
5. Eerste oriëntatie op de impact op de uitvoering van beide premieregelingen

Eind 2022 is een tripartite-overeenkomst gesloten door sociale partners en het pensioenfonds. Daarbij zijn de keuzes voor de solidaire premieregeling en een intentie tot invaren vastgelegd. Deze keuzes zijn aangevuld met afspraken over de doelen voor de solidariteitsreserve, de randvoorwaarden bij het opheffen van de leenrestrictie en het vormgeven van de intergenerationele solidariteit en de vormgeving van het invaren. De afspraken uit de tripartite-overeenkomst worden verder toegelicht in het hoofdstuk 5 Tripartite-overeenkomst.

In de verdiepingsfase zijn vervolgens kwantitatieve analyses uitgevoerd door TKP (actuaireel advies). TKP heeft daartoe gebruik gemaakt van het rekenmodel van Ortec Finance. Tenslotte heeft Aegon Asset Management alle voorlopige keuzes getoetst op financiële robuustheid en is het fonds het gesprek aangegaan met TKP de pensioenuitvoeringsorganisatie over de uitvoerbaarheid.

Aan het eind van de verdiepingsfase hebben sociale partners besluiten genomen over de hoogte van de premie, de wijze waarop de premie wordt aangewend over de verschillende pensioensoorten binnen de nieuwe pensioenovereenkomst en is de ambitie vastgesteld. Gelijktijdig heeft het bestuur de solidaire premieregeling verder technisch ingevuld. Ook hebben sociale partners besluiten genomen over de wijze waarop het beschikbare vermogen evenwichtig op het transitiemoment kan worden verdeeld over de verschillende collectieve en individuele pensioenvermogens. De genoemde onderwerpen worden verder uitgewerkt in dit transitieplan.

De belangrijkste mijlpalen in het proces richting de gewijzigde pensioenregeling zijn:

Datum	Mijlpaal
Voorjaar 2021	Plan van aanpak
Eind 2022	Tripartite-overeenkomst - Besluit over solidaire premieregeling en invaren
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht
April 2024	Sociale partners akkoord over inhoud nieuwe pensioenregeling
Mei 2024	Advies verantwoordingsorgaan Pensioenfonds PostNL
Mei 2024	Instemming invaren Raad van Toezicht Pensioenfonds PostNL
Mei/juni 2024	Achterbanraadpleging vakorganisaties
1 juli 2024	Transitieplan vastgesteld
December 2024	Implementatie- en communicatieplan vastgesteld
1 januari 2026	Transitie naar de nieuwe pensioenregeling
1 januari 2027	Wettelijk einde transitieperiode
1 januari 2037	Wettelijk einde compensatieperiode

4 Doelstellingen

De pensioenregeling van PostNL wordt per 1 januari 2026 aangepast conform de vereisten in de Wet toekomst pensioenen. Sociale partners hebben de volgende doelstellingen voor ogen gehad bij het wijzigen van de pensioenregeling:

- a) De pensioenregeling is een aantrekkelijke, marktconforme arbeidsvoorwaarde voor de werknemers van PostNL.
- b) In de pensioenregeling is ruimte voor onderlinge solidariteit en een verzorgingsgedachte, onder andere op gebied van overlijden en arbeidsongeschiktheid.
- c) Niet alle onderdelen van de huidige pensioenregeling worden door de wijziging van de wetgeving geraakt. Waar het mogelijk is, wordt behouden wat niet hoeft te wijzigen of worden wijzigingen doorgevoerd in de "geest" van de huidige pensioenregeling.
- d) De pensioenregeling kent een zo stabiel en zo hoog mogelijke uitkering met uitzicht op een koopkrachtig pensioen en een beperkte kans op verlaging van de ingegane uitkering, gegeven de hoogte van de pensioenpremie en de risicohouding.
- e) Vanuit een vastgestelde totale pensioenpremie worden in evenwichtigheid verschillende pensioenvormen aangeboden, zoals nabestaandenpensioen, premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en arbeidsongeschiktheidspensioen (WIA-excedent). Het overgrote deel van de pensioenpremie wordt toegevoegd aan het persoonlijke pensioenvermogen van de deelnemers. Vanuit het persoonlijk pensioenvermogen kan vanaf de pensioeningangsdatum een ouderdompensioen gefinancierd worden en indien gewenst een nabestaandenpensioen voor overlijden na de pensioeningangsdatum. Daarnaast worden uitvoeringskosten en premies risicoverzekeringen vanuit deze totale pensioenpremie gefinancierd.
- f) De nieuwe pensioenregeling moet goed uitvoerbaar en uitlegbaar zijn en deze moet kosteneffectief en efficiënt worden uitgevoerd. Complexiteit wordt zoveel mogelijk vermeden.

In het kader van de doelstelling behouden wat niet hoeft te worden gewijzigd (c) is besloten om Pensioenfonds PostNL te behouden als uitvoerder van de nieuwe regeling.

Sociale partners streven naar een evenwichtige transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Van een evenwichtige transitie is volgens sociale partners sprake wanneer voldaan is aan de volgende doelstellingen:

- 1) De transitie als geheel is bij de overgang van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling het uitgangspunt voor de beoordeling van de evenwichtigheid. Onderdelen van de wijziging zelf (zoals de overstap op de leeftijdsonafhankelijke premie, de compensatie en aanpassingen van de toedeling van het rendement) kunnen mogelijk minder evenwichtig zijn voor specifieke groepen, zolang het resultaat "onder de streep" evenwichtig is. Met "onder de streep" wordt bedoeld dat naar de totale impact van alle onderdelen van de wijziging wordt gekeken en niet naar de enkelvoudige effecten.
- 2) Deelnemersgroepen en/of leeftijdscohorten voldoen aan de kwantitatieve criteria die zijn vastgesteld. Indien bepaalde deelnemersgroepen en/of leeftijdscohorten buiten de criteria vallen dan moet worden beoordeeld of dat acceptabel en uitlegbaar is. Ook kwalitatieve argumenten spelen een rol bij de beoordeling op evenwichtigheid.
- 3) Geen grote verschillen tussen deelnemersgroepen en/of leeftijdscohorten, welke niet verklaard worden door het lopen van meer risico. Als specifieke groepen er te veel op vooruit of achteruit gaan ten opzichte van anderen bekijken wat de mogelijkheden zijn om dit te verbeteren.
- 4) De (verwachte) eerste uitkering (mediaan) na transitie mag voor geen enkele deelnemersgroep en/of leeftijdscohort lager worden in de nieuwe regeling vergeleken met de huidige regeling.
- 5) Verlagingen van ingegane pensioenuitkeringen worden zoveel mogelijk voorkomen.
- 6) Herverdeling van vermogen over deelnemersgroepen en/of leeftijdscohorten is toegestaan binnen de wettelijk gestelde kaders om de transitie evenwichtiger te maken.

Voor de toets op evenwichtigheid wordt gekeken naar de lange termijn. Bij deelnemersgroepen en/of leeftijdscohorten met langere horizon wordt een grotere spreiding van uitkomsten en risico op verlagingen geaccepteerd indien het nemen van risico naar verwachting wordt beloond.

De evenwichtigheid van de transitie wordt beoordeeld op basis van zowel kwalitatieve als kwantitatieve argumenten. Ten behoeve van de kwantitatieve beoordeling zijn de hierboven geformuleerde doelstellingen voor een evenwichtige transitie vertaald naar criteria. De criteria zijn gebaseerd op verschillende maatstaven:

- a) Hoogte van het verwachte pensioen (verwachte vervangingsratio)
- b) Hoogte van de verwachte eerste (reële) uitkering
- c) Stabiliteit van de uitkering (kans op en mate van verlaging)
- d) Delta netto profijt

Deze criteria zijn in principe toepasbaar bij alle dekkingsgraden. Voor de prioritering van de maatstaven wordt het volgende gehanteerd: eerst wordt de impact op de hoogte van het verwachte pensioen in mediaan en goed/slecht weer beoordeeld (het verschil in verwachte vervangingsratio), vervolgens wordt gekeken naar de eerste (reële) uitkering en daarna volgen de andere maatstaven. Deze keuze is gemaakt omdat de eerste twee maatstaven direct effect hebben op voor deelnemers waarneembare en te begrijpen hoogte van (verwachte) uitkeringen. De analyses hebben aangetoond dat bepaalde keuzes tegenstrijdige effecten hadden op de verschillende maatstaven.

De voorgestelde wijzigingen aan de pensioenregeling zijn getoetst op de mate waarin zij bijdragen aan het bereiken van de genoemde doelstellingen.

5 Tripartite-overeenkomst

De invulling van de nieuwe pensioenregeling en elementen van de transitie kennen een (gedeeltelijke) oorsprong in de tripartite-afspraken van december 2022. De afspraken hebben betrekking op de huidige regeling en de nieuwe pensioenregeling en zijn in samenhang gemaakt, en in samenhang als evenwichtig beoordeeld. De gemaakte afspraken in deze overeenkomst zijn samengevat als volgt:

A. Solidaire premiereregeling

De nieuwe regeling krijgt het karakter van een solidaire premiereregeling. De solidariteit ligt in het collectief beleggen en het gebruik van een solidariteitsreserve. Sociale partners hebben gekozen voor een solidaire premiereregeling omdat het karakter van deze regeling het meest aansluit bij de huidige opzet van de middelloonregeling, waarbij intergenerationale risicodeling centraal staat.

B. Uitgangspunten solidariteitsreserve

Voor de verplichte solidariteitsreserve gelden de volgende uitgangspunten:

- Doelen van de solidariteitsreserve zijn: het beperken van verlagen van de uitkering in de uitkeringsfase; het beperken van verlagen van individuele pensioenvermogens in de opbouwphase, gebruik van de solidariteitsreserve bij het opdrogen van verplichte reserves.
- De solidariteitsreserve wordt niet groter dan voor bovenstaande doelen nodig is.
- De solidariteitsreserve wordt gevuld uit het onverdeeld vermogen – indien in voldoende mate aanwezig – bij de transitie naar de nieuwe pensioenregeling en vervolgens alleen vanuit de behaalde overrendementen.

C. Opheffen leenrestrictie

De mogelijkheid om de leenrestrictie op te heffen wordt optimaal, maar niet maximaal benut. Daarbij wordt een niveau gekozen dat aansluit bij de met sociale partners afgestemde risicohouding van de deelnemersgroepen, gebaseerd op zowel de uitvraag van risicobereidheid en risicodraagkracht als op wetenschappelijke inzichten.

D. Intergenerationele solidariteit

De wederkerigheid bij het vormgeven van intergenerationale solidariteit en het waarborgen van een eerlijke verdeling worden zo veel mogelijk geborgd.

E. Invaren

Sociale partners kiezen voor het invaren van opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in pensioenkapitaal volgens de nieuwe regeling en wetgeving. Middels deze omzetting wordt de (verwachte) eerste uitkering van de deelnemersgroepen hoger – terwijl bepaalde deelnemersgroepen wel meer risico gaan lopen – dan in het geval sociale partners niet kiezen voor invaren. In het geval dat niet wordt gekozen voor invaren, blijft voor de bestaande pensioenen het FTK gelden, met de bestaande restricties op (inhaal)toeslagverlening.

Het vervallen van de restricties uit het FTK zorgt bij invaren dat de mediane pensioenuitkomsten van de nieuwe pensioenregeling naar verwachting voor de meeste deelnemersgroepen beter zijn dan wanneer niet wordt ingevaren. Daarnaast zorgt invaren voor een aanzienlijke vereenvoudiging van de uitvoering en de communicatie en naar verwachting ook voor lagere uitvoeringskosten. Omdat bij het invaren de solidariteitsreserve meteen (deels) wordt gevuld, dalen per direct de kansen op verlaging van de reeds ingegane uitkeringen. Eventuele compensatie in verband met de transitie en afschaffing van de doorsneesystematiek wordt gefinancierd vanuit het fondsvermogen.

F. Evenwichtigheid door de wijze van verdeling van het vermogen

Sociale partners beogen een evenwichtige transitie door de wijze waarop het totale pensioenvermogen wordt verdeeld. De te maken afweging is op welke manier het vermogen moet worden verdeeld, zodat recht wordt gedaan aan de verworven pensioenaanspraken en -rechten, compensatie voor de overstap op een leeftijdsonafhankelijke premie, de gemiste toekomstige (inhaal)toeslagen, het wijzigen van het aanvullend ouderdomspensioen voor alleenstaanden, het initieel vullen van de solidariteitsreserve en de verplichte reserves en de (toekomstige) belangen van de verschillende (leeftijds)groepen. Daarbij wordt de standaardmethode voor het verdelen van het vermogen toegepast.

G. Afspraken huidige pensioenregeling (voor transitie)

De huidige pensioenregeling is sinds 31 december 2022 een collective defined contribution (CDC) regeling. Daardoor is PostNL alleen nog verplicht om de reguliere pensioenpremie te betalen en zijn de bijstorting en

restitutiebepalingen komen te vervallen. Door de regeling aan te passen kon het maximum op de indexering van 4% vervallen en kon per 1 januari 2023 een indexatie van 10% worden gegeven. Daarnaast heeft het pensioenfonds de door PostNL te betalen aanvullende koopsom voor de onvoorwaardelijk geworden VPL-aanspraken verminderd met circa € 20 miljoen.

6 Huidige pensioenregeling

Pensioenfonds PostNL is ontstaan bij de verzelfstandiging van de PTT in 1989. Tot die tijd viel het personeel onder de pensioenregeling van het ABP. Pensioenfonds PostNL kent nu nog historische regelingen die hun oorsprong kennen uit de tijd van vóór 1989. Ook zijn er oude regelingen vanuit reglementen na de verzelfstandiging.

In omvang kent het Pensioenfonds PostNL relatief veel gepensioneerden en gewezen deelnemers ten opzichte van het aantal deelnemers (actief en voortgezet). Dit komt met name door de krimp van het Postbedrijf, een aparte pensioenregeling voor postbezorgers en het feit dat veel oud-werknemers van voormalig gelieerde bedrijfsonderdelen zijn achtergebleven in het Pensioenfonds PostNL zoals van Postkantoren en CEVA/LHO.

	2023
Aantal deelnemers (per eind van het jaar)	
Deelnemers, actief en voortgezet	18.626
Gewezen deelnemers (slapers)	38.775
Pensioengerechtigden	35.274
Totaal aantal deelnemers	92.675

De huidige pensioenregeling kenmerkt zich als een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling. De jaarlijkse pensioenopbouw voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen hangt af van de kostprijs van de pensioenopbouw, kosten en risicoverzekeringen en de ingelegde pensioenpremie (CDC-regeling).

De pensioenpremie in het huidige stelsel staat vast voor de premiejaren 2023 tot en met 2028. Vanaf premiejaar 2029 wordt de pensioenpremie opnieuw vastgesteld, rekening houdend met de marktomstandigheden en de deelnemersgegevens in de pensioenregeling. Daarbij geldt als uitgangspunt de premiebandbreedte zoals deze is vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst en de cao. De nieuwe pensioenpremie vanaf premiejaar 2029 wordt onder het FTK vastgesteld binnen de bandbreedte van 21,7% en 29,2% van de pensioengrondslag, tenzij andere cao-afspraken worden gemaakt. Indien vóór premiejaar 2029 wordt overgestapt op een pensioenregeling conform de Wtp, wordt door sociale partners een vaste premie afgesproken die geldt voor de pensioenopbouw vanaf het transitiemoment.

De hoogte van het opbouwpercentage wordt elk jaar bepaald op basis van de kostprijs, rekening houdend met de premiebandbreedte. Voor 2024 geldt een opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen van 1,875% op leeftijd 68. Het partnerpensioen en wezenpensioen op opbouwbasis bedragen respectievelijk 63% en 12,6% (=20% van 63%) van het ouderdomspensioen. Vanwege de maximum premie en de kostprijs van het pensioen kan in toekomstige jaren het opbouwpercentage lager zijn dan het fiscaal maximaal toegestane percentage. In 2024 is de feitelijk premie bij het maximale opbouwpercentage lager dan de bovenkant van de bandbreedte, namelijk circa 28,1% van de pensioengrondslag. Deze premie wordt in 2024 en 2025 aangevuld met een CDC-opslag om aan de voorwaarden van een CDC-kwalificatie onder IFRS te voldoen.

Op het opgebouwde pensioen zijn de toeslag- en kortingsregels van toepassing conform het FTK. Daarbij geldt een toeslagambitie op basis van 70% van door het CBS gepubliceerde index CPI-afgeleid. Tot en met 2009 is geen sprake van enige toeslagachterstand. De toeslagachterstand op individueel niveau is afhankelijk van de pensioenopbouw gedurende de jaren vanaf 2010. Voor deelnemers die vanaf 21-jarige leeftijd aaneengesloten deelnemen in het Pensioenfonds PostNL wordt de toeslagachterstand per 1 januari 2024 als onderstaand ingeschat.

Leeftijd	25	30	40	50	60	70	90
Toeslagachterstand	2,3%	4,2%	8,6%	11,2%	12,0%	14,5%	16,4%

Bij de doorrekeningen van de huidige regeling wordt rekening gehouden met de toeslagachterstand die op termijn ingehaald kan worden.

De huidige regeling kent de volgende (historische) elementen welke beoordeeld zijn voor de transitie naar de nieuwe pensioenregeling:

Ouderdomspensioen

- Ouderdomspensioen op opbouwbasis tot moment van transitie.

Nabestaandenpensioen

- Nabestaandenpensioen op opbouwbasis tot moment van transitie;
- Partnerpensioen op risicobasis voor deelnemers over de toekomstige diensttijd tot de pensioenleeftijd van 68 jaar, op basis van 63% van het ouderdomspensioen;
- Wezenpensioen o.b.v. 20% van het partnerpensioen. Uitkering tot 18 jaar of indien betreffend kind arbeidsongeschikt is of een dagopleiding volgt tot uiterlijk 27 jaar;
- Partnerpensioen op risicobasis 2001 t/m 2005 (circa 6.000 deelnemers, gesloten regeling);
- Partnerpensioen op risicobasis voor periode 2001 t/m 2014 (16 voormalig OPF-TNT deelnemers) (gesloten regeling).

Arbeidsongeschiktheid

- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Regeling voor deelnemers die arbeidsongeschikt worden met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% of hoger (circa 1.700 deelnemers hebben deze voortgezette pensioenopbouw);
- Arbeidsongeschiktheidspensioen (WIA-excedent regeling circa 35 uitkeringsgerechtigden);
- Extra arbeidsongeschiktheidspensioen bij herplaatsing binnen PostNL (herplaatst vóór 2026) circa 30 deelnemers ontvangen een uitkering.

Overig

- Voorwaardelijke toeslag verlening op basis van CPI-afgeleid index voor alle-deelnemers;
- Vrijwillige regeling voor individueel pensioensparen (IPS) met 0%-garantie (garantie geldt niet voor medewerkers met een persoonlijke arbeidsovereenkomst of bij vrij beleggen) (circa 2.200 deelnemers);
- Beschikbare premiereregeling (BPR) voor medewerkers met een Persoonlijke Arbeidsovereenkomst 2007 t/m 2014 (37 deelnemers, gesloten regeling);
- Spaarregeling voor gemoedsbezwaarden (1 deelnemer);
- Premievoortzetting sociaalplan 55+, sociaalplan 2013-2015 en eerdere regelingen, 150 deelnemers maart 2024 (gesloten regeling);
- Vrijwillige regeling ANW-aanvulling, circa 2.600 deelnemers en circa 650 pensioengerechtigden (gesloten regeling);
- Ongehuwdouderdomspensioen (OOP) vóór 2001. Circa 23.800 (gewezen) deelnemers en 15.000 pensioengerechtigden (gesloten regeling);
- Niet-uitruilbaar partnerpensioen (vóór 2001). Zelfde groep als OOP van circa 23.800 (gewezen) deelnemers, niet aan de orde bij pensioengerechtigden (gesloten regeling);
- ABP-garantie i.v.m. samenlooptoeslag (vóór 1989) circa 250 deelnemers hebben mogelijk recht op deze regeling (gesloten regeling).

7 Nieuwe pensioenregeling

Op basis van de geformuleerde doelstellingen (hoofdstuk 4) en de tripartite-overeenkomst (hoofdstuk 5) zijn sociale partners een nieuwe pensioenregeling overeengekomen die past binnen de Wet toekomst pensioenen. In dit hoofdstuk zijn de gemaakte afspraken opgenomen.

Sociale partners hebben conform de tripartite-overeenkomst gekozen de pensioenregeling aan te passen naar een solidaire premiereregeling. Een solidaire premiereregeling kenmerkt zich onder andere door een collectief beleggingsbeleid. Hierbij worden de door het pensioenfonds in enig jaar gerealiseerde beleggingsresultaten op basis van vooraf vastgestelde toedelingsregels voor beschermings- en overrendement verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemersgroepen.

Er is sprake van pensioenopbouw in voor de pensioenuitkering bestemde persoonlijke pensioenvermogens en uitgebreide risicodeling. Bij de solidaire premiereregeling worden de risico's die van toepassing zijn bij een pensioenregeling (zoals beleggingsrisico, overlijdensrisico en langlevensrisico) gedragen door alle-deelnemers (deelnemers, gewezen deelnemers, uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden). Ook toekomstige deelnemers delen mee in deze risico's via de verplichte solidariteitsreserve. Binnen de solidaire premiereregeling is ervoor gekozen om de uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden te behandelen als één collectieve groep. Deze vormen tezamen de zogenaamde collectieve uitkeringsfase. Dit zorgt ervoor dat de pensioenuitkeringen van alle uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden in enig jaar met hetzelfde percentage verhoogd dan wel verlaagd worden. Door spreiding van financiële schokken en effectieve inzet van de solidariteitsreserve worden de ingegane pensioenuitkeringen in zekere mate beschermd tegen verlagingen. Via de collectieve uitkeringsfase geldt ook een bepaalde mate van bescherming voor deelnemers die binnen een bepaalde termijn met pensioen gaan, zoals 60-plussers.

Sociale partners gaan over de invulling van de pensioenregeling. Deze invulling ziet op elementen zoals het type pensioenregeling, de hoogte van de pensioenpremie, de beoogde ambitie van de pensioenregeling en de verzekerde pensioensoorten. De sociale partners zijn ook verantwoordelijk voor de vormgeving van een evenwichtige transitie naar het nieuwe pensioenstelsel waarbinnen het verzoek tot invaren en het verdelen van de vermogens tijdens de transitie plaats heeft. Het pensioenfondsbestuur heeft als rol de pensioenregeling beleidsmatig in te vullen. Daaronder vallen bijvoorbeeld de vul- en uitdeelregels en het maximum van de solidariteitsreserve, de mate van spreiding van beleggingsresultaten, inrichting van de collectieve uitkeringsfase en het beleggingsbeleid.

Hierna wordt de inhoudelijke invulling van de pensioenregeling op de verschillende elementen weergegeven, gericht op de onderdelen ouderdompensioen, nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheid en overige.

7.1 Nieuwe pensioenregeling – Ouderdompensioen

- De totale pensioenpremie bedraagt 26,80% van de pensioengrondslag. Kosten, premie voor risicoverzekeringen en de premie voor ouderdompensioen en eventuele partnerpensioen na pensioeningangsdatum worden gefinancierd vanuit deze totale pensioenpremie.
- 4,74% (2024) van de pensioengrondslag is bedoeld voor de directe en toekomstige uitvoeringskosten en voor de premie risicoverzekeringen voor nabestaandenpensioen (bij overlijden voor de pensioeningangsdatum) en arbeidsongeschiktheid (premie vrijstelling en arbeidsongeschiktheidspensioen). Dit percentage kan jaarlijks wijzigen op basis van de ontwikkeling van het deelnemersbestand en de actuariële tarieven.
- Het restant van de pensioenpremie, ongeveer 22,06% (2024) van de pensioengrondslag, is beschikbaar als premie voor het ouderdompensioen en het eventuele partnerpensioen na de pensioeningangsdatum. Deze premie wordt toegevoegd aan het persoonlijke pensioenvermogen van de deelnemer en belegd conform het beleid van het pensioenfonds.

Hierna volgt een toelichting op de gemaakte afspraken over het ouderdompensioen

- a) Pensioenopbouw blijft mogelijk tot het fiscaal maximaal pensioengevend inkomen (2024: €137.800) onder aftrek van een franchise (2024: €18.799,03) voor alle werknemers die onder de reikwijdte van de pensioenregeling van PF PostNL vallen, vanaf de leeftijd van 18 jaar tot de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar.

- b) De pensioenopbouw voor actieve en voortgezette deelnemers vindt plaats op basis van een leeftijdsonafhankelijke premie. De totale pensioenpremie bedraagt 26,80% van de pensioengrondslag met een deelnemersbijdrage zoals vastgelegd in de cao voor PostNL. Vanuit deze premie worden allereerst de premie voor risicoverzekeringen en uitvoeringskosten gefinancierd. De resterende premie van ca. 22,06% (2024) van de pensioengrondslag wordt toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen van de deelnemers. De hoogte van de spaarpremie wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld en is afhankelijk van de hoogte van de premie voor de risicoverzekeringen en uitvoeringskosten. Indien een opslag voor het minimaal vereist eigen vermogen verplicht gesteld wordt, komt deze bovenop de totale pensioenpremie tot maximaal een premie van 27%.

Verdeling premie over premieonderdelen (2024) toekomstige uitvoeringskosten apart opgenomen.	
Persoonlijk pensioenvermogen	22,06%
- Ouderdomspensioen (OP)	19,16%
- Partnerpensioen na pensioeningangsdatum van 63% OP	2,90%
Nabestaandenpensioen voor pensioeningangsdatum	2,23%
Arbeidsongeschiktheidsrisico's	1,26%
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	0,98%
- WIA-excedent	0,28%
Toekomstige uitvoeringskosten (3%)	0,77%
Directe uitvoeringskosten	0,48%
Totaal	26,80%

- c) Sociale partners hebben een totale pensioenpremie afgesproken van 26,80% van de pensioengrondslag. Voor een deelnemer die op 26-jarige leeftijd start met de opbouw van pensioen vertaalt dit zich (in het mediane scenario) op dit moment in een naar verwachting te realiseren pensioenambitie van 80% van de pensioengrondslag. Dit is een substantiële verbetering ten opzichte van de huidige regeling. Het eerste jaar na transitie wordt circa € 20 miljoen van de premie gefinancierd vanuit de herverdeling van het fondsvermogen, waarmee invulling wordt gegeven aan de afspraken uit de tripartite-overeenkomst (hoofdstuk 5). Hiermee wordt de door PostNL aan het pensioenfonds betaalde premie aangevuld vanuit het onverdeelde fondsvermogen zodat in totaal 26,8% van de pensioengrondslag voor de actieve deelnemers beschikbaar is. Vanaf het tweede jaar wordt de volledige 26,8% van de pensioengrondslag door de werkgever gefinancierd. Twee jaar na de transitiedatum wordt aan het pensioenfonds een update van de berekeningen gevraagd om te monitoren welke ambitie dan naar verwachting gehaald kan worden met de nu afgesproken totale pensioenpremie.
- d) Alle persoonlijke pensioenvermogens worden collectief belegd en het rendement wordt conform toedelingsregels aan de persoonlijke pensioenvermogens toegedeeld. Daarbij geldt dat vanuit de geformuleerde risicohouding jongeren een hogere toedeling krijgen van overrendement dan ouderen, zowel bij positief overrendement als bij negatief overrendement.
- e) Op pensioeningangsdatum wordt het persoonlijke pensioenvermogen aangewend voor een levenslang ouderdomspensioen en eventueel een levenslang partnerpensioen. De hoogte van het partnerpensioen is gelijk aan een percentage van het ouderdomspensioen, bijvoorbeeld 63% van het ouderdomspensioen zoals in de huidige regeling. Voor deelnemers zonder partner wordt het gehele persoonlijke pensioenvermogen aangewend voor het ouderdomspensioen. Het levenslange pensioen wordt gefinancierd vanuit het persoonlijke pensioenvermogen, dit vermogen kan nooit leeg raken als de gepensioneerde langer leeft dan vooraf werd verwacht. In hoofdstuk 9 (Solidariteitsreserve) wordt hierover meer toelichting gegeven in het kader van micro-langlevensrisico.
- f) Het persoonlijke pensioenvermogen wordt gedurende de uitkeringsfase gebruikt voor het financieren van een levenslange pensioenuitkering. De pensioenuitkering is variabel en wordt jaarlijks vastgesteld. De hoogte van de jaarlijkse pensioenuitkering is onder andere afhankelijk van:
- De hoogte van het opgebouwde persoonlijk pensioenvermogen;
 - Het behaalde rendement op dit persoonlijk pensioenvermogen - ook tijdens de uitkeringsfase;
 - De spreidingsperiode voor het spreiden van de behaalde rendementen;

- De impact van de collectieve uitkeringsfase;
 - De rekenrente bij aankoop van het jaarlijkse pensioen;
 - De levensverwachting;
 - Eventueel toegekend aanvullend vermogen vanuit de solidariteitsreserve.
- g) De huidige keuzemogelijkheden in de pensioenregeling blijven gelden. Dat wil zeggen:
- Vervroegen van de pensioeningangsdatum tot op zijn vroegst de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de (gewezen) deelnemer 60 jaar wordt;
 - De keuze voor en de hoogte van een partnerpensioen;
 - Hoog-laag constructie: de eerste maximaal 10 jaar een hoger ouderdompensioen daarna levenslang een lager ouderdompensioen;
 - Deeltijdpensioen en/of AOW-overbruggingspensioen;
 - Wanneer wettelijk ingevoerd: maximaal 10% opname van het persoonlijk pensioenvermogen in één keer bij aanvang van de pensioenuitkering.

7.2 Nieuwe pensioenregeling – Nabestaandenpensioen

- Het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioeningangsdatum wordt verzekerd op risicobasis. Deze verzekering is van toepassing voor deelnemers en, onder voorwaarden, ook voor gewezen deelnemers die deze verzekering na beëindiging van deelname vrijwillig voortzetten.
- In geval van overlijden vóór de pensioeningangsdatum ontvangt de partner van een deelnemer een levenslang partnerpensioen ter hoogte van 26% van het salaris.
- Het wordt voor deelnemers en gepensioneerden mogelijk om vrijwillig een verzekering voor tijdelijk partnerpensioen af te sluiten van maximaal € 19.080 (2024) per jaar. Het is ook mogelijk om 50% of 75% van het maximale bedrag te verzekeren. Het tijdelijk partnerpensioen wordt uitgekeerd tot de AOW-datum van de betreffende partners.
- In geval van overlijden voor de pensioeningangsdatum ontvangt ieder kind een wezenpensioen ter hoogte van 5,2% van het salaris tot de leeftijd van 25 jaar is bereikt.
- De opgebouwde aanspraken op nabestaandenpensioen in de huidige regeling tot 2026 worden geëerbiedigd onder de Wtp.
- Vanuit het persoonlijk pensioenvermogen kan bij pensionering een dekking voor partnerpensioen bij overlijden na pensioeningangsdatum gefinancierd worden.
- Wezenpensioen na pensioeningangsdatum bedraagt circa 10,8% van het ouderdompensioen vóór aanwending van een deel van het persoonlijk pensioenvermogen voor partnerpensioen.

Hierna volgt een toelichting op de gemaakte afspraken over het nabestaandenpensioen

- a) Het persoonlijk pensioenvermogen in de opbouwfase is gericht op een ouderdompensioen vanaf de pensioeningangsdatum. Het is mogelijk om bij pensioeningang een dekking voor partnerpensioen bij overlijden na de pensioeningangsdatum in te kopen vanuit dit persoonlijke pensioenvermogen. De hoogte van het partnerpensioen beweegt mee met het ouderdompensioen.
- b) Partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioeningangsdatum wordt vormgegeven middels een risicoverzekering. Sociale partners hebben afgesproken dat het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband wordt verzekerd op basis van 26% van het salaris. Deze uitkering komt toe aan de partner die voldoet aan de wettelijke partnerdefinitie onder de Wtp op het moment van overlijden en wordt uitgekeerd vanaf het overlijden van de deelnemer tot aan het overlijden van de betreffende partner.
- c) Aanvullend is het voor deelnemers en gepensioneerden mogelijk om op vrijwillige basis een verzekering af te sluiten voor een tijdelijk partnerpensioen van 50%, 75% of 100% van €19.080 (2024). Dit tijdelijk partnerpensioen keert uit vanaf het overlijden van de deelnemer of gepensioneerde tot de AOW-datum van de rechthebbende partner. De premie wordt door de deelnemer of gepensioneerde zelf betaald. Sociale partners hebben hiervoor gekozen om onder de Wtp de mogelijkheid te geven om het partnerpensioen op individueel niveau aan te vullen zonder dat dit ten koste gaat van het budget dat beschikbaar is voor de gehele groep deelnemers.
- d) Het wezenpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum wordt verzekerd als 20% van het partnerpensioen, te weten 5,2% van het salaris. Deze uitkering komt toe aan ieder kind van de overleden deelnemer dat nog geen 25 jaar oud is op het moment van overlijden, tot het moment dat deze leeftijd wordt bereikt.

- e) Er geldt een doorlopende dekking van de risicoverzekeringen voor een periode van 3 maanden na uit dienst treden van de deelnemer om te voorkomen dat sprake is van een onverzekerde situatie direct aansluitend op uit dienst treden anders dan door pensioneren.
- f) Voor deelnemers die uit dienst treden anders dan door pensioneren bestaat de mogelijkheid de nabestaanden risicoverzekeringen op vrijwillige basis voort te zetten. Dit kan voor een periode van maximaal 15 jaar of tot de eerdere pensioeningangsdatum. Voortzetten van de verzekering voor een tijdelijk partnerpensioen kan doorlopen na pensionering. De verzekeringen worden na uitdiensttreding jaarlijks gefinancierd vanuit het persoonlijke pensioenkapitaal.
- g) Voor alle-deelnemers die in de huidige pensioenregeling een partner- en/of wezenpensioen hebben opgebouwd, geldt eerbiedigende werking van dit opgebouwde pensioen. Bij overlijden wordt aanvullend op de hiervoor besproken risicoverzekering een uitkering toegekend vanuit het reeds opgebouwde partner- en/of wezenpensioen.
- h) Indien een (gewezen) deelnemer overlijdt vóór de pensioeningangsdatum vervalt het gehele persoonlijke pensioenvermogen aan het pensioenfonds. Indien een gepensioneerde overlijdt, start een eventueel partnerpensioen en bij kinderen onder de 25 jaar een wezenpensioenuitkering. Het persoonlijke pensioenvermogen voor ouderdomspensioen vervalt aan het pensioenfonds.

7.3 Nieuwe pensioenregeling – Arbeidsongeschiktheid

- In de huidige pensioenregeling geldt een verzekering voor premievrijstelling van de pensioenopbouw in geval van arbeidsongeschiktheid. Ook in de nieuwe regeling is sprake van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid onder vergelijkbare voorwaarden.
- In de huidige pensioenregeling geldt een arbeidsongeschiktheidspensioen boven het maximumsalaris dat geldt voor de WIA (WIA-excedent regeling). De huidige WIA-excedent regeling blijft bestaan en ingegane uitkeringen worden onderdeel van de collectieve uitkeringsfase voor het arbeidsongeschiktheidspensioen.
- In de huidige pensioenregeling is sprake van een regeling voor arbeidsongeschikte werknemers die binnen PostNL worden herplaatst vóór 2026. Deze groep werknemers krijgt afhankelijk van het percentage arbeidsongeschiktheid een aanvullende uitkering vanuit het pensioenfonds zolang het dienstverband en het recht op een WIA-uitkering voortduren. Deze regeling is voor de transitie gesloten voor nieuwe deelnemers.

Hierna volgt een toelichting op de gemaakte afspraken over arbeidsongeschiktheid

- a) De verzekering voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid blijft bestaan. Dat betekent dat, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid, de premiebetaling voor de pensioenopbouw van de arbeidsongeschikte deelnemer wordt overgenomen door het pensioenfonds gedurende de in het pensioenreglement aangegeven periode. PostNL betaalt als onderdeel van de totale pensioenpremie, een premie om dit risico bij het pensioenfonds te verzekeren.
- b) De WIA-excedentregeling wordt ongewijzigd voortgezet. Deze regeling geldt bij arbeidsongeschiktheid voor het gedeelte van het salaris boven het maximum dat geldt voor een WIA-uitkering vanuit de overheid. De betreffende werknemers ontvangen dan vanuit het pensioenfonds een uitkering gerelateerd aan hun arbeidsongeschiktheidspercentage en hun salaris. De uitkering is variabel zoals alle uitkeringen en loopt uiterlijk tot de pensioendatum, zolang aan de voorwaarden vanuit deze regeling wordt voldaan.
- c) Bepaalde arbeidsongeschikte werknemers die binnen PostNL zijn herplaatst komen in aanmerking voor een aanvullende uitkering. Deze uitkering loopt zolang het dienstverband en het recht op een WIA-uitkering voortduren en de hoogte hangt onder andere af van het arbeidsongeschiktheidspercentage van de betreffende medewerker. Deze aanvullende uitkering was bedoeld als stimulans voor een herplaatsing binnen PostNL. Sinds een aantal jaar heeft deze groep deelnemers ook recht op een transitievergoeding vanuit PostNL.

Sociale partners hebben onderzocht of deze regeling nog het doel bereikt dat was beoogd, na de invoering van de transitievergoeding bij arbeidsongeschiktheid. Sociale partners hebben geconcludeerd dat dat niet het geval is en dat in algemene zin de transitievergoeding ruimschoots

opweegt tegen het beëindigen van deze regeling met een uitkering bij herplaatsing. In aanloop naar de transitiedatum is de bestaande regeling voor arbeidsongeschikte medewerkers die binnen PostNL worden herplaatst gesloten voor nieuwe toetreders met ingang van 2026. Voor werknemers die op het transitiemoment recht hebben op een uitkering vanuit deze regeling wordt dat voortgezet.

7.4 Nieuwe pensioenregeling – Overig

- De huidige spaarregeling voor gemoedsbezwaarden wordt aangepast naar een leeftijdsonafhankelijke spaarpremie.
- Vrijwillige spaarregeling voor pensioen na pensioeningangsdatum wordt geen onderdeel van de nieuwe regeling.

Hierna volgt een toelichting op de gemaakte afspraken:

- a) De spaarregeling voor gemoedsbezwaarden heeft een leeftijdsafhankelijke spaarpremie oplopend van 6% van de pensioengrondslag tot 24,3% van de pensioengrondslag. De spaarpremie wordt leeftijdsonafhankelijk en is vastgesteld op 22% van de pensioengrondslag. Voor het overige blijft deze regeling ongewijzigd.
- b) Het pensioenfonds biedt direct na transitie géén nieuwe vrijwillig spaarregeling. Op het moment dat het pensioenfonds dat wel kan aanbieden, gaan sociale partners met elkaar in overleg of het op dat moment alsnog wenselijk is, om deze spaarregeling aan te bieden. Bij de afwegingen zal meespelen dat een spaarsaldo bij overlijden van de deelnemer aan het pensioenfonds vervalt, waar in de huidige spaarregeling in een dergelijk geval nabestaandenpensioen wordt aangekocht van het spaarsaldo.

8 Opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten

8.1 Afwegingen invaren

Sociale partners verzoeken Pensioenfonds PostNL de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten op 1 januari 2026 in te varen in de gewijzigde pensioenregeling middels een interne collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet.

Wettelijk uitgangspunt is het invaren van de huidige pensioenaanspraken en -rechten naar de gewijzigde pensioenregeling. Dit invaren gebeurt op basis van een interne collectieve waardeoverdracht op basis van het zogenaamde standaard invaarpad. Er kan niet worden ingevaren als dit onevenredig nadelig is voor (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en andere belanghebbenden. Sociale partners hebben geen reden om af te wijken van het wettelijke uitgangspunt om de pensioenaanspraken en -rechten in te varen.

Daarbij zijn de belangrijkste argumenten:

- Alle opgebouwde pensioenen en nieuw op te bouwen pensioenkapitalen kunnen bij de transitie worden samengevoegd.
- Invaren leidt tot administratieve eenvoud en daarmee mogelijk tot lagere kosten en minder foutgevoeligheid. Tevens wordt eenvoudiger en eenduidige communicatie mogelijk.
- Invaren levert een belangrijke bijdrage aan het compensatievraagstuk als gevolg van de afschaffing van de leeftijdsafhankelijke pensioenpremie en de overgang naar de solidaire premieregeling.
- De solidariteitsreserve kan bij het invaren direct (deels) worden gevuld mits de dekkingsgraad voldoende is op het transitiemoment. Dat biedt een direct voordeel voor uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden omdat de kans dat hun pensioenuitkering vlak na transitie moet worden verlaagd, kleiner wordt.
- Voor gewezen deelnemers is sprake van een eenvoudiger proces in geval van een uitgaande waardeoverdracht. Er hoeft na het invaren alleen kapitaal te worden overgedragen. Echter, de overdracht van de eerbiedigende werking van het vóór transitie opgebouwde nabestaandenpensioen is afhankelijk van hoe de ontvangende pensioenuitvoerder hiermee omgaat.

Voor de waardering van pensioenaanspraken en -rechten bij invaren en het aanwenden van het pensioenvermogen maakt een pensioenfonds in beginsel gebruik van de standaardmethode. Een pensioenfonds kan ook gebruikmaken van de VBA-methode, indien deze methode beter de bijzondere kenmerken van de pensioenregeling en het pensioenfonds modelleert, en het pensioenfonds het toepassen van de VBA-methode onderbouwt in het implementatieplan.

Bij het invaren van het opgebouwd pensioen wordt de standaardmethode gebruikt. Het pensioenfonds heeft geen aanleiding gezien om af te wijken van de default en de VBA-methode toe te passen op basis van de kenmerken van de pensioenregeling. In relatie tot het invaren zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Alle-deelnemers moeten als gevolg van invaren minimaal een gelijke ingegane of verwachte eerste uitkering tegemoetzien in het mediane scenario. Er wordt daarbij in de projecties van de huidige pensioenregeling rekening gehouden dat de gemiste toeslagen uit het verleden mogelijk worden ingehaald.
- Een directe stijging van de ingegane of verwachte eerste uitkering als gevolg van invaren wordt niet als doel gezien.
- Er is sprake van de standaard spreidingsperiode van 10 jaar waarin het overschot/tekort fictief wordt gespreid bij het bepalen van het individuele pensioenvermogens om zoveel mogelijk recht te doen aan de huidige spelregels (FTK) waarbij ook sprake is van spreiden (herstelplan bij tekort en toekomstbestendig indexeren bij overschot). Alle-deelnemers ontvangen bij het invaren direct het aan hen toegekende persoonlijke pensioenvermogen.

Sociale partners hebben vastgesteld dat invaren evenwichtig is voor deelnemers, gewezen deelnemers, uitkerings- en pensioengerechtigden en hun (ex) partners. Dit blijkt ook uit nadere analyses in dit transitieplan.

Het opgebouwde ouderdoms- en nabestaandenpensioen uit de regeling tot transitie wordt ingevaren. Voor het geëerbiedigd nabestaandenpensioen geldt specifiek voor het wezenpensioen de looptijd en voorwaarden volgens het huidige reglement, welke afwijkt van de nieuwe regeling onder de Wtp. Voor het geëerbiedigd

partnerpensioen geldt na transitie het ruimere uniforme partnerbegrip onder de Wtp, waarbij een notariële actie met betrekking tot een gezamenlijke huishouding niet meer noodzakelijk is.

8.2 Consequenties invaren elementen huidige regeling

Nabestaandenpensioen op risicobasis

Nabestaandenpensioen vóór pensioeningangsdatum wordt onafhankelijk van de diensttijd. Er is niet langer sprake van risico partnerpensioen voor deelnemers over de toekomstige jaren zoals in de huidige regeling. Het partnerpensioen op risicobasis over de jaren 2001 t/m 2005 vervalt om dezelfde reden.

De voormalig OPF-TNT deelnemers met nabestaandenpensioen op risicobasis (periode 2001 t/m 2014) krijgen de mogelijkheid om op het transitiemoment een deel van het opgebouwde ouderdompensioen om te zetten in een opgebouwd partnerpensioen. Destijds betrof het nabestaandenpensioen het niet gemaximeerde inkomen en in de nieuwe regeling geldt wel een maximering, daarom krijgen deze medewerkers de keuze voor omzetting, dit sluit ook aan bij de huidige afspraken bij uitdiensttreding en pensionering.

Arbeidsongeschiktheid

Zowel de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid als het (extra) arbeidsongeschiktheidspensioen wordt voortgezet onder de nieuwe regeling zoals beschreven in hoofdstuk 7 Nieuwe pensioenregeling. De bepalingen dat premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid vóór 2018 uiterlijk loopt tot de leeftijd van 67 jaar wordt gehandhaafd. De premievoortzetting zal plaatsvinden op basis van de nieuwe pensioenregeling.

Toeslagverlening

Het nieuwe stelsel kent geen toeslagverlening zoals de huidige regeling, de voorwaardelijke toeslagverlening op basis van CPI-afgeleid komt te vervallen. Ingegane uitkeringen worden jaarlijks aangepast in de collectieve uitkeringsfase zoals beschreven in hoofdstuk 7 Nieuwe pensioenregeling. Het geëerbiedigde partnerpensioen wordt omgezet in een deelkapitaal waarop dezelfde toedeelregels van toepassing zijn als op het persoonlijk pensioenvermogen. Geëerbiedigd wezenpensioen komt in een collectieve reserve.

Pensioensparen

De huidige regelingen voor het pensioensparen (IPS/BPR) worden uiterlijk per transitiedatum beëindigd, omdat deze regelingen niet in deze vorm voortgezet mogen worden onder de Wtp. De spaarsaldi worden omgezet in pensioenaanspraken op eenzelfde manier zoals dat regulier gaat bij uitdiensttreding of pensioneren: er wordt een aanspraak op ouderdompensioen ingekocht en de deelnemer kan kiezen om een deel van het ouderdompensioen in te ruilen voor partnerpensioen. Vervolgens worden de pensioenaanspraken omgezet in persoonlijke pensioenvermogens op dezelfde wijze als het in de regeling opgebouwde ouderdoms- en/of partnerpensioen.

Premievoortzetting

Premievoortzetting sociaalplan 55+ voor een gesloten groep deelnemers wordt voortgezet op basis van de nieuwe premie. Deze regeling duurt uiterlijk tot 2030.

Vrijwillige regeling ANW-aanvulling

De gesloten regeling die sinds 2015 bestaat komt te vervallen. Hiervoor in de plaats wordt de nieuwe regeling voor tijdelijk partnerpensioen aan deze verzekerden aangeboden.

Niet-uitruilbaar partnerpensioen (vóór 2001)

In de regeling van vóór 2001 was het niet mogelijk voor een alleenstaande om bij pensioneren het partnerpensioen om te ruilen voor een hoger ouderdompensioen. Bij transitie wordt dit niet-uitruilbaar partnerpensioen één op één omgezet in regulier, wel uitruilbaar partnerpensioen.

Ongehuwdenouderdompensioen (OOP) vóór 2001

Het ongehuwdenouderdompensioen wat onder de huidige regeling tot uitkering komt als een gepensioneerd alleenstaand is of wordt, kan niet op dezelfde manier uitgevoerd blijven worden. Voor alle deelnemers aan deze regeling worden de OOP aanspraken collectief actuariael neutraal omgezet in regulier ouderdompensioen. Voor alleenstaanden is dit een nadeel, welke voor (gewezen) deelnemers deels gecompenseerd wordt door de omzetting van het niet-uitruilbaar partnerpensioen naar regulier wel uitruilbaar partnerpensioen. Voor gepensioneerden geeft dit omgezette OOP direct een hogere pensioenuitkering. Bij een invaardekkingsgraad waarbij aan de doelstellingen en afspraken rondom transitie wordt voldaan (zie

hoofdstuk 10 en 11), wordt voor zover vermogen beschikbaar is, voor (gewezen) deelnemers die er in potentie het meest op achteruit gaan, deze achteruitgang beperkt door herverdeling van fondsvermogen.

ABP-garantie in verband met samenlooptoeslag (vóór 1989)

In het kader van de privatisering van de PTT zijn bij de overgang van ABP naar Pensioenfonds PTT overgangsafspraken gemaakt over pensioenen. Afgesproken is dat deelnemers recht hebben op een minimumpensioen. Dat minimumpensioen is het pensioen dat de deelnemer fictief zou kunnen opbouwen, als de deelnemer bij ABP was gebleven. Onderdeel van het minimumpensioen is de "samenlooptoeslag" die het ABP kende. Dat is een extra ouderdompensioen ter grootte van het verschil tussen de gehuwden en ongehuwden franchise. Het wordt toegekend als de deelnemer in de periode voor 1995 een partner had waarvoor ook pensioen werd opgebouwd en waarbij ook rekening werd gehouden met een franchise. Deze overgangsregeling houdt in dat er ten minste recht bestaat op het fictieve ABP-pensioen, inclusief het bedrag aan samenlooptoeslag zoals ABP die kende (e.e.a gebaseerd op de gegevens ten tijde van de privatisering, 1989). Als het bij het Pensioenfonds PostNL opgebouwde pensioen lager is dan het fictieve ABP-pensioen, dan wordt het opgebouwde pensioen bij het pensioenfonds verhoogd tot het niveau van het minimumpensioen. Is het bij het Pensioenfonds PostNL opgebouwde pensioen hoger, dan is de overgangsmaatregel uitgewerkt. Na invaren kan deze garantie niet langer blijven bestaan. Op individueel niveau wordt de waarde bepaald en toegevoegd aan het persoonlijke pensioenvermogen van de betreffende deelnemers.

9 Solidariteitsreserve

De solidaire premieregeling bevat een verplichte solidariteitsreserve om de stabiliteit van ingegane pensioenuitkeringen te bevorderen en een aantal individuele risico's voor de verschillende deelnemers te verkleinen. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op verschillende elementen van de solidariteitsreserve zoals voorgesteld door het bestuur van Pensioenfonds PostNL en zoals deze onderdeel worden van de solidaire premieregeling. Ook zijn de gemaakte afspraken over de doelen en de initiële vulling van de solidariteitsreserve opgenomen.

9.1 Doelen voor de solidariteitsreserve

In het algemeen wordt het vormen van een solidariteitsreserve gezien als een belangrijk (buffer)mechanisme. Ten eerste om te voorkomen dat na de transitie naar het nieuwe stelsel de pensioenuitkeringen moeten worden verlaagd en ten tweede om het ontstaan van pech- en gelukgeneraties te beperken.

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

1. Het beperken van verlagen van de uitkering in de uitkeringsfase

In de uitkeringsfase wordt beleggingsrisico genomen vanwege de ambitie tot gedeeltelijk behoud van koopkracht. Dat beleggingsrisico leidt tot een kans op verlagingen van de pensioenuitkering wanneer onvoldoende beleggingsrendement wordt behaald. Om de kans op verlagingen van de pensioenuitkering te verkleinen wordt de solidariteitsreserve ingezet, dat draagt bij aan inkomenszekerheid. Daarnaast is uit deelnemersonderzoek gebleken dat waarde wordt gehecht aan een collectieve buffer om daarmee stabiliteit en zekerheid te bewerkstelligen. Als in enig jaar, gegeven de toegekende rendementen, blijkt dat de uitkering verlaagd zou moeten worden, dan ontvangen de betreffende pensioengerechtigden een bijdrage uit de solidariteitsreserve (voor zover voldoende gevuld) om de pensioenuitkering aan te vullen, zodanig dat deze in het betreffende jaar niet (of beperkt) verlaagd hoeft te worden.

De bijdrage uit de solidariteitsreserve wordt van jaar tot jaar bepaald aan de hand van de uitkering in het voorafgaande jaar en of sprake zou zijn van een daling. In de praktijk is dit een systeem waarbij de laatste pensioenuitkering dient als de nieuwe (gewenste) ondergrens voor toekomstige pensioenuitkeringen. Op het eerstvolgende moment dat de pensioenuitkering stijgt ten opzichte van het voorgaande jaar, wordt die pensioenuitkering de nieuwe ondergrens.

Naast verlagingen veroorzaakt door negatieve beleggingsrendement, is de wens ook om verlagingen in de uitkeringsfase in verband met het macro-langlevenrisico op te vangen via de solidariteitsreserve. Het macro-langlevenrisico is het risico dat deelnemers collectief gemiddeld korter of langer leven dan verwacht op basis van de overlevingskansen. Publicatie van een nieuwe overlevingstafel vindt eens per twee jaar plaats, hetgeen kan leiden tot nieuwe aannames omtrent de levensverwachting. Daarnaast wordt regelmatig de fondsspecifieke ervaringssterfte vastgesteld. Wijzigingen van de levensverwachting vertalen zich in hogere of lagere tarieven voor het aankopen van een pensioenuitkering. Bij bijvoorbeeld een stijging van de levensverwachting is meer pensioenvermogen nodig om levenslang dezelfde uitkeringen te kunnen blijven doen.

Omdat het persoonlijke pensioenvermogen niet wijzigt - maar enkel de levensverwachting - zou de jaarlijkse pensioenuitkering moeten dalen om voldoende vermogen te reserveren voor een levenslange uitkering.

Het risico van een hogere levensverwachting wordt in de nieuwe pensioenregeling opgevangen via de solidariteitsreserve, maar wel voor zover en enkel als de uitkering in het jaar van aanpassing van de levensverwachting ook daadwerkelijk lager is dan de uitkering in het jaar ervoor. Deze methodiek sluit aan bij het doel onder punt 1, te weten het zoveel mogelijk voorkomen van een daling van de pensioenuitkering. Hierdoor worden gepensioneerden en uitkeringsgerechtigden beschermd tegen de financiële gevolgen van een stijging in de levensverwachting in combinatie met onvoldoende behaalde rendementen - in dat geval volgt een (eenmalige) uitkering vanuit de solidariteitsreserve om de pensioenuitkering op het niveau te houden van het voorgaande jaar. Als gepensioneerden en uitkeringsgerechtigden voldoende beleggingsrendement halen om de impact van de gestegen levensverwachting volledig op te vangen, is dus géén bijdrage uit de solidariteitsreserve nodig om de impact van de stijging van de levensverwachting op te vangen.

Een daling van de levensverwachting leidt niet tot een afname van het persoonlijke pensioenvermogen van de deelnemers maar resulteert direct in een hogere pensioenuitkering van de uitkeringsgerechtigden. Dit leidt ceteris paribus dus niet tot een verrekening met de solidariteitsreserve.

(Gewezen) deelnemers die nog niet in de collectieve uitkeringsfase zitten, ontvangen geen bijdrage uit de solidariteitsreserve voor een aanpassing van de levensverwachting. Deze (gewezen) deelnemers worden niet direct geraakt in hun uitkering als de levensverwachting wijzigt. Een aangepaste levensverwachting leidt op termijn wel tot een hogere of lagere verwachte eerste pensioenuitkering (ceteris paribus) voor deze deelnemers. Vanaf het moment van toetreden tot de collectieve uitkeringsfase geldt wel de genoemde bescherming vanuit de solidariteitsreserve.

2. Het beperken van verlagen van individuele pensioenvermogens in de opbouwfase

In de Wtp is de verplichting opgenomen dat de solidariteitsreserve bescherming moet bieden tegen het risico dat persoonlijke pensioenvermogens negatief worden. Dat risico kan intreden bij extreem negatieve ontwikkelingen van de financiële markten (hevige beurscrash). Om deelnemers bescherming te bieden, vooral de (gewezen) deelnemers die meer dan 100% zijn blootgesteld aan overrendement als gevolg van het opheffen van de leenrestrictie, wordt de solidariteitsreserve aangewend. De betreffende (gewezen) deelnemer ontvangt dan een bijdrage uit de reserve (voor zover voldoende gevuld) om het persoonlijk pensioenvermogen aan te vullen tot nihil. Daarnaast ontvangen (gewezen) deelnemers in de opbouwfase bij negatief overrendement van meer dan 30% in een jaar een aanvulling vanuit de solidariteitsreserve zodat het negatieve overrendement in een bepaald jaar niet meer kan bedragen dan 30% (eveneens voor zover de solidariteitsreserve voldoende gevuld is).

3. Gebruik bij opdrogen verplichte reserve

Verplicht onderdeel van de nieuwe pensioenregeling is de operationele reserve. In de tripartite-overeenkomst (hoofdstuk 5) was afgesproken dat indien de operationele reserve onder het minimumniveau van circa 1% van het totale vermogen komt, deze wordt aangevuld tot het minimum vanuit de solidariteitsreserve. Deze afspraak blijkt niet mogelijk onder de nieuwe wetgeving en komt daarom te vervallen.

9.2 Initiële vulling van de solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve wordt initieel gevuld bij de transitie uit het onverdeeld vermogen, mits er voldoende middelen beschikbaar zijn op het transitiemoment. De maximale solidariteitsreserve is door het fondsbestuur gesteld op 7,5% van het vermogen. Sociale partners hebben als doelstelling de solidariteitsreserve initieel te vullen met minimaal 2% - om de kans op korten de eerste jaren na transitie te beperken - en maximaal 7,5% van het vermogen van het pensioenfonds. Initieel vullen van de solidariteitsreserve levert welvaartswinst op voor (gewezen) deelnemers. De welvaartswinst ontstaat mede omdat in de toekomst niet of minder hoeft te worden bijgedragen aan het vullen van de solidariteitsreserve vanuit het behaalde overrendement wanneer deze al (maximaal) is gevuld. Voor (bijna) gepensioneerden is het persoonlijke pensioenvermogen na de transitie door het vullen van de solidariteitsreserve lager (op basis van de standaardmethode) dan wanneer de solidariteitsreserve niet (volledig) gevuld wordt bij transitie. De (bijna) gepensioneerden profiteren wel sneller van de stabiliserende functie van de solidariteitsreserve dan de (gewezen) deelnemers. Omdat bij het invaren de solidariteitsreserve meteen (deels) wordt gevuld, dalen per direct de kansen op verlaging van de reeds ingegane uitkeringen.

9.3 Vul- en uitdeelregels van de solidariteitsreserve

Voor zover de solidariteitsreserve initieel niet tot het maximum van 7,5% van het vermogen kan worden gevuld, of na aanwending van de solidariteitsreserve onder het maximum zit, wordt deze jaarlijks aangevuld op basis van 2,5% van het behaalde overrendement van alle-deelnemers. Gezien de doelen van de solidariteitsreserve is bij voorbaat voor alle-deelnemers onbekend of, en zo ja hoeveel, zij ervan gebruik zullen maken.

De solidariteitsreserve wordt belegd conform de beleggingsmix van het pensioenfonds inclusief renteafdekking. Het vullen vanuit overrendement stopt als het maximum van 7,5% van het vermogen is bereikt. Als de solidariteitsreserve in enig jaar meer bedraagt dan het maximum van 7,5% van het vermogen wordt het meerdere conform de verdeelregels voor overrendement toegekend aan de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers. Dit is relatief gunstig voor deelnemers met de grootste toedeling van het overrendement.

Op het moment dat de solidariteitsreserve moet worden aangewend voor een of meerdere van de hiervoor genoemde doelen, geldt een maximale totale onttrekking van 25% op jaarbasis pro rata verdeeld in geval het maximum ontoereikend is voor alle genoemde doelen.

Micro-langlevensrisico – niet via de solidariteitsreserve maar via operationele reserve

Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat de impact van het micro-langlevensrisico niet via de solidariteitsreserve verloopt. In de nieuwe regeling loopt dit risico via de operationele reserve.

Alle-deelnemers die een jaar ouder worden krijgen jaarlijks een vooraf vastgestelde toevoeging aan hun persoonlijk pensioenvermogen. Dit is een kenmerk van een solidaire premieregeling en is met name relevant voor oudere gepensioneerden om te voorkomen dat hun persoonlijk pensioenvermogen leeg raakt. Deze toevoeging wordt gedekt door de vermogens die vrijvallen doordat andere deelnemers overlijden.

Het micro-langlevensrisico wordt veroorzaakt door afwijkingen van de gerealiseerde sterfte in enig jaar ten opzichte van de prognose. Dat sterfteresultaat kan financieel positief (bij oversterfte) of negatief (bij ondersterfte) uitvallen binnen het pensioenfonds. De impact hiervan loopt via de operationele reserve van het pensioenfonds. Als bijvoorbeeld een negatief resultaat op micro-langleven ontstaat (ondersterfte), dan wordt dit binnen de operationele reserve opgevangen en worden middelen beschikbaar gemaakt om de persoonlijke pensioenvermogens aan te vullen (vice versa). Op lange termijn zouden ondersterfte en oversterfte moeten uitmiddelen – als dat niet het geval is leidt dat mogelijk tot een aanpassing van de levensverwachting (macro-langlevensrisico).

10 Voorrangsregels bij de transitie

Sociale partners hebben samen met Pensioenfonds PostNL verschillende financiële en economische scenario's verkend waarbij dit transitieplan volstaat en dus geen nadere besluitvorming meer nodig is. In deze situaties kan het transitieplan onverkort worden toegepast waarbij de kwalitatieve doelstellingen en kwantitatieve maatstaven en de daarbij geldende voorrangsregels gehandhaafd kunnen blijven. Er kan echter ook sprake zijn van een situatie die minder dan optimaal is op het transitiemoment. Voor die situatie is een aantal voorrangsregels bepaald door sociale partners. Deze voorrangsregels vormen een uitgangspunt voor verder overleg tussen sociale partners als deze situatie zich voordoet kort voorafgaand aan het beoogde transitiemoment. De financiële situatie bij het pensioenfonds, de marktomstandigheden, het deelnemersbestand en de gehanteerde scenariosets kunnen onafhankelijk of gezamenlijk leiden tot een minder dan optimale situatie.

Bij het invaren is naast de vorming van een minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) en een operationele reserve in eerste aanleg sprake van de vorming van een solidariteitsreserve en benodigd budget voor compensatiemaatregelen. Hierbij gaan sociale partners uit van de volgende afspraken voor de bestemming van het fondsvermogen:

1. Het vormen van de operationele reserve.
2. Een minimaal gelijke overgang van de opgebouwde aanspraken en/of ingegane uitkering op het transitiemoment.
3. De compensatie voor de overstap op de leeftijdsonafhankelijke pensioenpremie en het initieel vullen van de solidariteitsreserve.
4. Het resterende vermogen wordt conform de standaardmethode toegekend aan het persoonlijke pensioenvermogen.

Sociale partners en het pensioenfonds hebben vele financiële analyses en doorrekeningen gemaakt. Op basis daarvan, rekening houdend met de doelstellingen van sociale partners voor een evenwichtige transitie zoals benoemd in hoofdstuk 4, is geconcludeerd dat de minimaal gewenste invaardekkinggraad 109%¹ is. Vanaf deze dekkinggraad kunnen de doelen zoals geformuleerd naar verwachting worden bereikt. Het volgende is afgesproken door sociale partners over de verschillende dekkinggraden:

Dekkinggraad	Evenwichtig invaren
< 90%	Zonder korten is invaren wettelijk niet toegestaan.
90% - 102%	Invaren wordt uitgesteld zodat bij een stijging van de dekkinggraad op een later moment alsnog kan worden ingevaren.
102% - 109%	Sociale partners gaan opnieuw met elkaar in overleg voordat kan worden ingevaren. Zowel de initiële vulling van de solidariteitsreserve als de compensatie kunnen dan niet optimaal worden toegekend.
> 109%	Er wordt ingevaren. Het vermogen wordt verdeeld conform afspraken en de solidariteitsreserve wordt initieel zo maximaal mogelijk gevuld in evenwichtigheid met de andere doelen van invaren.

¹ De dekkinggraad van 109% is vastgesteld op basis van de meest recente doorrekeningen voorafgaand aan publicatie van dit transitieplan. Voorafgaand aan het transitiemoment wordt een actualisatie uitgevoerd op basis van nieuwe scenariosets en deelnemersgegevens en de financiële situatie van het pensioenfonds. Daaruit moet blijken of 109% ook op dat moment nog geldt als minimaal gewenste invaardekkinggraad.

In onderstaande tabel is opgenomen hoe de compensatie en de initiële vulling van de solidariteitsreserve wordt vormgegeven afhankelijk van de dekkingsgraad, gebaseerd op de meest recente berekeningen op basis van de DNB p-set eerste kwartaal 2024. In de tabel wordt de impact op de dekkingsgraad in procentpunten getoond. Dat is niet exact gelijk aan het percentage van het vermogen dat wordt gebruikt voor het betreffende doel.

Startdekkingsgraad	95,0%	102,0%	105,0%	115,0%	128,0%	135,0%
Verplichte reserves	-2,2%	-2,0%	-1,9%	-1,6%	-1,2%	-1,0%
Compensatie	-0,0%	-0,0%	-1,0%	-1,6%	-1,2%	-0,9%
Initiële vulling solidariteitsreserve	-0,0%	-0,0%	-2,1%	-5,6%	-9,4%	-10%
Dekkingsgraad voorafgaand aan invaren	92,8%	100,0%	100,0%	106,2%	116,2%	123,1%

De belangrijkste opmerkingen hierbij zijn, dat uitgaande van de huidige scenarioset:

- Als de startdekkingsgraad lager ligt dan 102% wordt het invaren uitgesteld (binnen de wettelijke kaders).
- Bij een startdekkingsgraad van 102% kunnen enkel de verplichte reserves worden gevuld. Compensatie en de initiële vulling van de solidariteitsreserve zijn dan geen optie. De dekkingsgraad voorafgaand aan invaren, na vulling van deze reserves, bedraagt dan 100%. De deelnemers kunnen dan de waarde van de technische voorziening mee krijgen en gaan neutraal over naar het nieuwe stelsel. Voor pensioengerechtigden betekent dit dat bij invaren de ingegane uitkering gelijk blijft.
- Bij de doorrekening van de huidige FTK regeling wordt rekening gehouden met de toeslagachterstand, zoals weergegeven in hoofdstuk 6, die op termijn ingehaald kan worden. Bij een startdekkingsgraad vanaf 109% wordt volledige compensatie toegekend en worden alle afspraken rondom de transitie gerealiseerd. Onderaan de streep gaan alle-deelnemers op cohort-niveau erop vooruit in de hoogte van het te verwachten pensioen in het mediane scenario ten opzichte van het FTK. Op cohort-niveau is dan impliciet ook de toeslagachterstand in dezelfde mate ingehaald, als bij voortzetting van de huidige regeling (FTK).
- De initiële vulling van de solidariteitsreserve is maximaal bij een startdekkingsgraad van 128% en hoger. De maximale initiële vulling van de solidariteitsreserve bedraagt 7,5% van het vermogen.

Bij de bepaling van de vulregel voor de financiering van compensatie respectievelijk de solidariteitsreserve zijn de volgende overwegingen gemaakt:

- Voor sociale partners heeft financiering van de compensatie uit het collectieve pensioenvermogen voorrang op het initieel vullen van de solidariteitsreserve. Een (eventuele) achteruitgang in pensioen als gevolg van de afschaffing van de leeftijdsafhankelijke pensioenpremie is min of meer een zekere achteruitgang waarvoor als eerste collectief pensioenvermogen opzijgezet moet worden.
- Uit de uitgevoerde berekeningen blijkt dat een solidariteitsreserve van 5% van het fondsvermogen op zich al voldoende effectief is in het streven de ingegane uitkeringen in de eerste jaren na transitie niet te hoeven te verlagen ten opzichte van het voorgaande jaar.

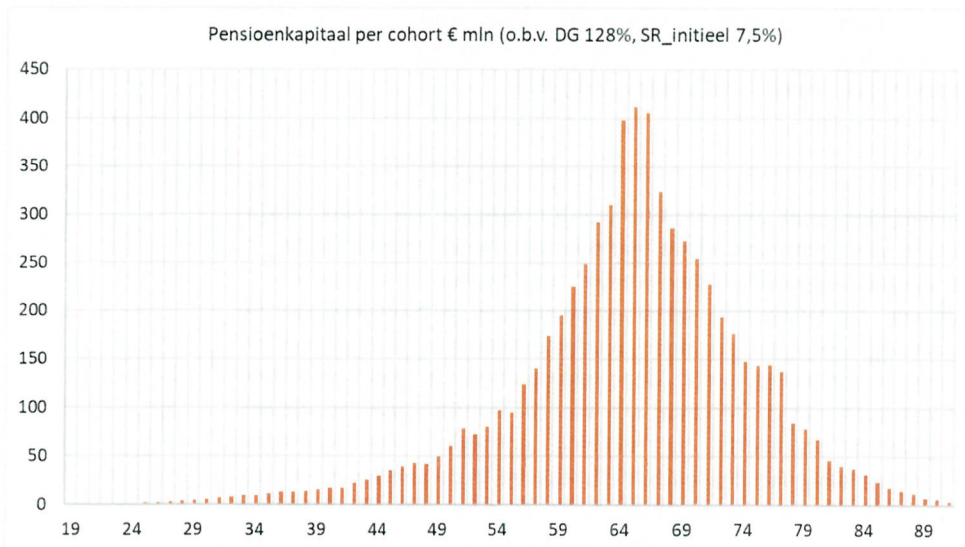
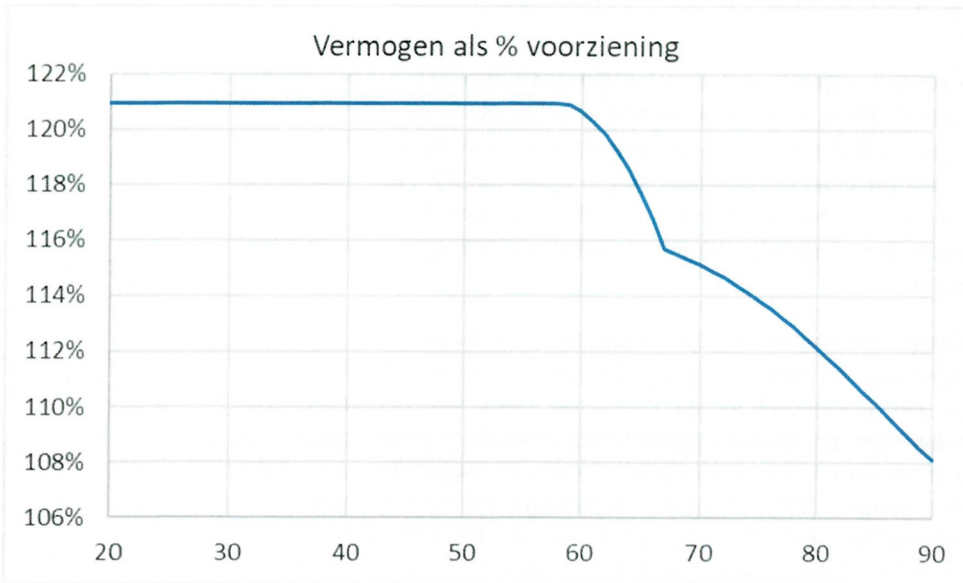
Verdelen van het resterende vermogen conform de standaardregel

De standaardregel rekent de al opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten om naar persoonlijke pensioenvermogens. Daarbij worden de verhoog- en verlaagregels van het huidig FTK benaderd door een tekort of overschot in een spreidingstermijn van 10 jaar (default) toe te delen aan alle-deelnemers.

De werking is als volgt: voor pensioenen die na 10 jaar of later tot uitkering komen, wordt aangenomen dat een volledige verhoging of verlaging wordt toegepast. Voor pensioenen die gedurende deze 10 jaar ingaan of uitkeringen die al zijn ingegaan, wordt verondersteld dat de verhoging of verlaging gespreid wordt toegepast over 10 jaar. Door deze spreidingsmethode hebben (bijna) gepensioneerden minder voordeel van een hogere dekkingsgraad, maar ook minder nadeel van een lagere dekkingsgraad dan niet (bijna) gepensioneerden.

De dekkingsgraad per 31 december 2023 bedraagt 128%. Na het vullen van verplichte reserves en het initieel vullen van de solidariteitsreserve tot een niveau van 7,5%, blijft er voor de pensioenaanspraken en -rechten een dekkingsgraad over vóór compensatie van 117,3%. In de volgende figuur wordt inzichtelijk gemaakt per leeftijd hoe hoog het persoonlijk pensioenvermogen wordt ten opzichte van de pensioenvoorziening voor de pensioenaanspraken en -rechten, uitgaande van de 117% vóór compensatie. De grafiek laat de procentuele toedeling zien. De kapitalen waarover deze percentage genomen worden zijn relatief laag voor (gewezen)

deelnemers onder de 40 en lopen sterk op richting pensioendatum en nemen daarna weer af in verband met de uitkeringen die gedaan worden aan de gepensioneerden (zie de tweede grafiek).



11 Effecten van wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten)

Voor een evenwichtige transitie naar de nieuwe regeling met een leeftijdsonafhankelijke premie gelden wettelijke regels. Deze wettelijke regels zijn de basis voor de verdeling van het vermogen. Binnen deze wettelijke regels zijn (beperkte) keuzes mogelijk. Bijvoorbeeld hoe om te gaan met de compensatie voor het vervallen van de leeftijdsafhankelijke pensioenpremie en de (inhaal)toeslagen onder het FTK. Een belangrijke onzekerheid daarbij is dat de dekkingsgraad op het transitiemoment bepalend is voor de daadwerkelijke uitwerking. Door economische en maatschappelijke omstandigheden vertoont de dekkingsgraad ongetwijfeld (sterke) fluctuaties tot aan het transitiemoment.

Naast dat de sociale partners een evenwichtige verdeling belangrijk vinden, stelt ook de wetgever eisen aan een evenwichtige verdeling van het vermogen van het pensioenfonds. Eén van deze eisen is het inzichtelijk maken van de effecten van de transitie per leeftijdscohort en status op basis van voorgeschreven berekeningen door DNB. Basis voor de berekeningen zijn de onderliggende economische verwachtingen zoals bijvoorbeeld de hoogte van de rekenrente en de verwachte rendementen. Deze onderliggende economische omstandigheden wijzigen tot aan het transitiemoment - DNB publiceert elk kwartaal een nieuwe scenarioset - en daarmee wijzigen tot aan het transitiemoment ook de uitkomsten van de berekeningen. Dit zijn onzekerheden waarmee continu rekening moet worden gehouden. Vanwege de onzekerheden over de hoogte van de uiteindelijke invaardekkingsgraad en de impact van aangepaste scenario's is een aantal gezamenlijke uitgangspunten opgesteld die de leidraad vormen bij de uiteindelijke verdeling van het vermogen.

In hoofdstuk 4 Doelstellingen is ingegaan op de verschillende criteria die zijn gebruikt voor het bepalen van de evenwichtigheid van de impact bij het overgaan naar de nieuwe pensioenregeling, inclusief het invaren. Hierna worden de maatstaven die worden gehanteerd in de verschillende criteria toegelicht.

11.1 Hoogte van het verwachte pensioen (verwachte vervangingsratio)

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend voor representatieve werknemers (maatmensen). Daarbij is gekeken naar de verwachte pensioenuitkeringen in zogenoemd 'slecht weer', de 'mediaan' en 'goed weer', conform de aannames van het pensioenfonds. De verwachte pensioenuitkering is gedefinieerd als de gemiddelde reële uitkering over de hele uitkeringsfase (gewogen naar overlevingskans) vergeleken met de gemiddelde pensioengrondslag over de hele opbouwfase. Voor deze maatmensen is voor meerdere invaardekkingsgraden per leeftijd in kaart gebracht wat de effecten zijn van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling, zowel kwalitatief als kwantitatief. Hierbij is rekening gehouden met eventuele herverdelingseffecten en de impact van de (initiële vulling van de) solidariteitsreserve. In de analyse wordt het verschil in verwachte pensioenuitkering (in de vorm van een vervangingsratio) in de nieuwe pensioenregeling afgezet tegen de huidige pensioenregeling. Tevens is rekening gehouden met de verplichte reserves die Pensioenfonds PostNL moet aanhouden in de nieuwe pensioenregeling. Deze maatstaf geeft voor sociale partners het meeste inzicht van alle gehanteerde maatstaven.

11.2 Hoogte van de verwachte eerste (reële) uitkering

Zowel voor gepensioneerden die reeds een uitkering krijgen als voor deelnemers die nog actief pensioen opbouwen (actieven) of gewezen deelnemers, is in kaart gebracht wat de hoogte is van de verwachte eerste uitkering onder de nieuwe pensioenregeling. Dit wordt vergeleken met de huidige of de verwachte pensioenuitkering in de huidige pensioenregeling. Voor gepensioneerden heeft de wijziging van de pensioenregeling een directe impact op hun pensioenuitkeringen, voor (gewezen) deelnemers bestaat alleen de pensioenuitkering vanuit de solidaire premiereregeling. De impact op de verwachte eerste uitkering wordt zichtbaar gemaakt op het transitie-UPO.

Eveneens is in kaart gebracht hoe hoog de verwachte pensioenuitkering na 10 jaar is, om te kunnen vaststellen of, en in welke mate, de koopkracht kan worden bijgehouden in de uitkeringsfase. Middels de solidariteitsreserve wordt ten minste de zekerheid van een nominaal gelijkblijvend pensioen nagestreefd, maar de ambitie is gebaseerd op een stijgend pensioen.

11.3 Stabiliteit van de uitkering (kans op en mate van verlaging)

Met deze maatstaf wordt onderzocht in welke mate de pensioenuitkering in de nieuwe pensioenregeling stabiel is. Stabiel betekent in dezen dat de kans op nominale verlagingen wordt beperkt en dat sprake is van inflatiecorrectie. Het toedelingsmechanisme van rendementen en de spreiding van de behaalde resultaten van het pensioenfonds in de collectieve uitkeringsfase zijn dusdanig ingericht dat zij stabiliteit van de pensioenuitkeringen zoveel mogelijk waarborgen. De kans op en mate van verlaging hangen daarnaast samen met de effectiviteit van het inzetten van de solidariteitsreserve. De initiële en maximale hoogte van de solidariteitsreserve hebben impact op de kans op en mate van verlaging van de ingegane pensioenuitkeringen in de verschillende scenario's.

11.4 Delta netto profijt

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend met behulp van het zogenoemde delta netto profijt. Hiervoor is het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten naar de nieuwe pensioenregeling afgezet tegen het ongewijzigd voortzetten van de huidige pensioenregeling. Daarbij is het netto profijt gelijk aan het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Het delta netto profijt is het procentuele verschil tussen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling, uitgedrukt in de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen van de huidige pensioenregeling.

Zowel de methode op basis van de verwachte pensioenuitkeringen (verwachte vervangingsratio) als de delta netto profijt methode zijn wettelijk voorgeschreven. Beide berekenmethoden worden gebruikt in de analyse om de transitie van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling te toetsen op evenwichtigheid. De uitkomsten van de vier genoemde maatstaven worden op basis van de gedefinieerde criteria altijd in onderling verband bekeken. Hierbij zijn de uitkomsten qua verwachte vervangingsratio en 1^e uitkering leidend.

11.5 Conclusie

De wijziging van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling is te verdelen in verschillende stappen. Sociale partners hebben gekeken naar de impact van de verschillende stappen op de verschillende groepen deelnemers. De conclusies en de compensatie afspraken zijn voornamelijk gebaseerd op de impact "onder de streep". De meest impactvolle stappen zijn (in volgorde):

- De overstap op de leeftijdsonafhankelijke premie binnen de FTK-regeling;
- Overstap op de solidaire premiereregeling met invaren en de initiële vulling van de solidariteitsreserve;
- Aanpassing van de regeling op basis van het nieuw afgesproken premiebudget.

Na deze stappen is door sociale partners gekeken in hoeverre de transitie op basis van de genoemde maatstaven in dit hoofdstuk evenwichtig is vormgegeven. De nieuwe pensioenregeling resulteert in een negatief delta netto profijt voor (gewezen) deelnemers voor sommige leeftijden. Voor de deelnemers wordt daarom compensatie toegekend voor een negatief delta netto profijt.

Zoals wettelijk is toegestaan mag een deel (maximaal 5%) van het onverdeelde vermogen van het pensioenfonds een specifieke bestemming krijgen om onevenwichtige transitie-effecten te mitigeren. Sociale partners hebben gekozen voor de volgende maatregelen, na toepassing van het onverdeeld vermogen voor de verplichte reserves, compensatie op basis van delta netto profijt en vullen solidariteitsreserve:

- Alloceren van vermogen aan actieve deelnemers om daarmee invulling te geven aan de evenwichtige tripartite afspraken uit 2022 (hoofdstuk 5). In het eerste jaar na transitie wordt de door PostNL aan het pensioenfonds betaalde premie aangevuld vanuit het onverdeelde fondsvermogen zodat in totaal 26,8% van de pensioengrondslag voor de actieve deelnemers beschikbaar is. Voor sociale partners is hiermee het totaalpakket aan afspraken, vastgelegd in de tripartite overeenkomst van 2022 en in dit transitieplan, evenwichtig.
- Alloceren van vermogen aan bepaalde leeftijdscohorten (dit is ook mogelijk voor (gewezen) deelnemers) die meer blootgesteld worden aan beleggingsrisico dan bepaalde andere leeftijdscohorten, maar desondanks niet tot een hoger verwacht pensioen in het mediane

scenario komen. Sociale partners vinden namelijk dat het blootstellen aan meer risico moet leiden tot een grotere toename van het verwachte pensioen bij de transitie.

- Alloceren van extra vermogen aan een kleine groep deelnemers met OOP aanspraken die relatief veel nadeel ondervinden van de omzetting in OP, rekening houdend met de compenserende werking van het uitruilbaar maken van het niet- uitruilbaar partnerpensioen van vóór 2001 en de actuariële neutrale omzetting van het OOP.

Bij dekkingsgraden vanaf 109% leiden deze maatregelen volgens sociale partners “onder de streep” tot een evenwichtige transitie, omdat wordt voldaan aan de doelstellingen zoals genoemd in hoofdstuk 4. In hoofdstuk 10 Voorrangsregels bij de transitie, is aangegeven hoe hoog de totale compensatie voor actieve deelnemers is, onder voorbehoud van wijzigingen in het deelnemersbestand, de dekkingsgraad en de economische scenario's. De bepaling van de compensatie wordt later in dit transitieplan verder uitgewerkt.

Belangrijk daarbij is dat geen van de deelnemers in de nieuwe pensioenregeling een lager verwacht pensioen krijgt dan in de huidige pensioenregeling en dat delta netto profijt voor deelnemers en gepensioneerden niet negatief is. Voor gewezen deelnemers is de delta netto profijt helaas wel negatief. Dat volgt uit de rekenmethodiek en het feit dat gewezen deelnemers geen toekomstige opbouw in het pensioenfonds kennen. Gewezen deelnemers compenseren voor een negatief delta netto profijt, zou leiden tot een onevenwichtige verhoging van het (toch al positieve) verschil in verwacht pensioen tussen de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling. Sociale partners beargumenteren dat gewezen deelnemers naar alle waarschijnlijkheid pensioen opbouwen binnen een ander pensioenfonds.

Zoals eerder is opgemerkt is er sprake van een momentopname op basis van de meest recente scenario's en deelnemersgegevens en zullen bij toekomstige berekeningen de uitkomsten anders zijn dan hier weergegeven. De methode en criteria staan echter wel vast.

12 Gemaakte afspraken voor compensatie

De overstap naar een regeling met een leeftijdsonafhankelijke premie kan ertoe leiden dat deelnemers in de nieuwe regeling minder pensioen gaan opbouwen dan in de huidige regeling. Sociale partners hebben afgesproken dat deelnemersgroepen en/of leeftijdscohorten, waarbij de positieve effecten van de transitie niet (volledig) de negatieve effecten van het afschaffen van de leeftijdsafhankelijke pensioenopbouw compenseren, zo veel als mogelijk gecompenseerd worden.

Een van de doelstellingen van sociale partners is dat de verwachte eerste uitkering voor geen enkele deelnemersgroep en/of leeftijdscohort lager mag worden in de nieuwe regeling vergeleken met de huidige regeling (hoofdstuk 4 Doelstellingen). Daarnaast hebben sociale partners een aantal maatregelen gekozen om onevenwichtige transitie-effecten te mitigeren (zie hoofdstuk 11). Hierbij wordt onder andere compensatie toegekend aan deelnemers die in de nieuwe pensioenregeling een lager verwacht pensioen in het mediane scenario en/of een lager netto profijt kennen dan in de huidige pensioenregeling. De hieronder voorgestelde methode van compensatie doet recht aan deze doelstelling en maatregelen en wordt adequaat bevonden. Sociale partners verzoeken Pensioenfonds PostNL op de hieronder beschreven wijze te zorgen voor de uitvoering van de compensatie.

De analyses in dit hoofdstuk zijn gedaan op zowel de scenarioset van DNB als van Ortec. In dit transitieplan worden de uitkomsten weergegeven die gebaseerd zijn op de scenarioset van DNB. Hierdoor is er aansluiting bij de communicatie richting deelnemers (bijvoorbeeld het transitie-UPO) die verplicht gebaseerd is op de set van DNB. De uitkomsten van de nieuwe regeling ten opzichte van de huidige regeling zijn op basis van de scenarioset van Ortec in het algemeen gunstiger dan op basis van de DNB-scenarioset.

12.1 Hoogte en vorm compensatie ouderdomspensioen

Sociale partners hebben afgesproken dat deelnemers die nadeel ondervinden van de overstap naar een leeftijdsonafhankelijke premie adequaat worden gecompenseerd door middel van het toekennen van extra persoonlijk pensioenvermogen op de transitiedatum op basis van hun pensioengrondslag op transitiedatum. Dit betreft alleen deelnemers op het moment van transitie (deelnemers die pensioen opbouwen na het invaren). Bij het opstellen van de compensatieregeling is rekening gehouden met de zogenoemde "dubbele transitie". Er wordt rekening gehouden met de effecten van het invaren bij het bepalen van de compensatie. Het totaal effect van de transitie is bepalend of al dan niet aparte compensatie aan deelnemers, gewezen deelnemers en/of gepensioneerden noodzakelijk is. Voor de compensatieregeling wordt per groep deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden, gewerkt met leeftijdscohorten ter grootte van een geboortjaar. Individuen binnen een cohort krijgen dezelfde mate van compensatie. Verschillen binnen een leeftijdscohort, zoals de verleden diensttijd bij PostNL of een ingekomen waardeoverdracht, kunnen ertoe leiden dat de compensatie niet voor iedereen toereikend is.

Om te bepalen of sprake is van een nadeel en te beoordelen of de compensatie leidt tot een evenwichtige transitie, wordt eerst gekeken naar de hoogte van het verwacht ouderdomspensioen bij ongewijzigde voortzetting van de huidige pensioenregeling tot 68 jaar. Vervolgens wordt gekeken naar de hoogte van het verwacht ouderdomspensioen in de nieuwe pensioenregeling zoals beschreven in hoofdstuk 7. Deze twee uitkomsten worden met elkaar vergeleken en waar deze vergelijking negatief uitpakt wordt compensatie toegekend in de vorm van extra persoonlijk pensioenvermogen op het moment van invaren.

Daarnaast wordt het netto profijt van de huidige regeling vergeleken met het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling. Daar waar delta netto profijt negatief is voor deelnemers (netto profijt in de nieuwe pensioenregeling is lager dan in de huidige pensioenregeling) wordt een compensatie toegekend in de vorm van extra persoonlijk pensioenvermogen op het moment van invaren.

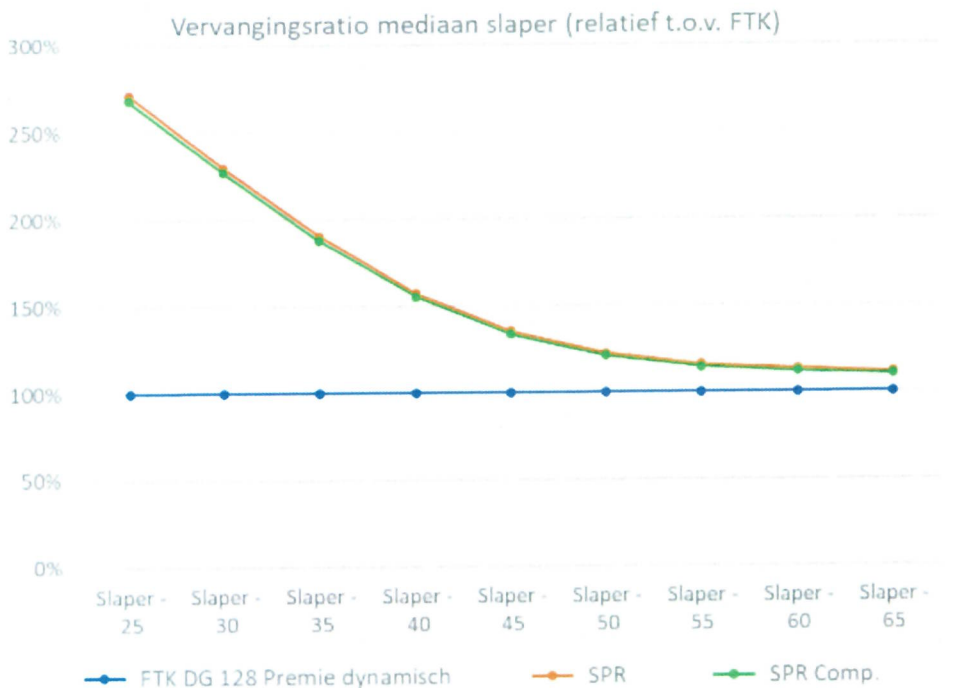
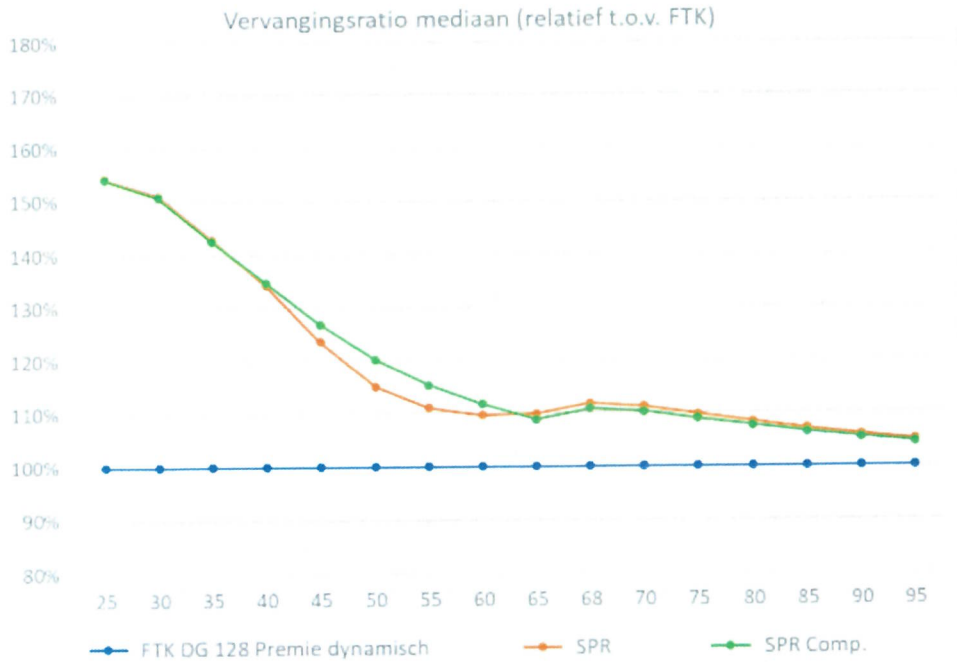
Als blijkt dat deelnemers in bepaalde leeftijdscohorten er in vergelijking met de huidige regeling niet op achteruit gaan, maar in vergelijking met andere leeftijdscohorten er wel minder op vooruitgaan terwijl er sprake is van een hoger risico, is er nog de mogelijkheid tot compensatie op cohortniveau.

Op basis van de berekeningen van maart 2024 is geen compensatie benodigd op basis van de maatstaf hoogte van het te verwachten pensioen. Op basis van de berekeningen van maart 2024 is wel compensatie benodigd op basis van de maatstaf delta netto profijt.

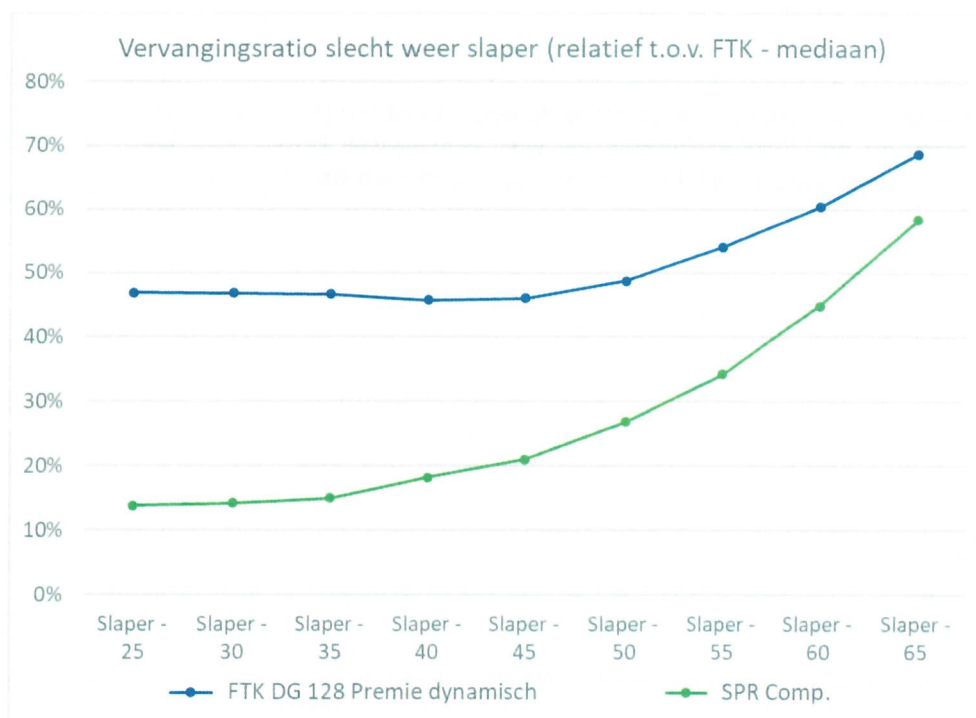
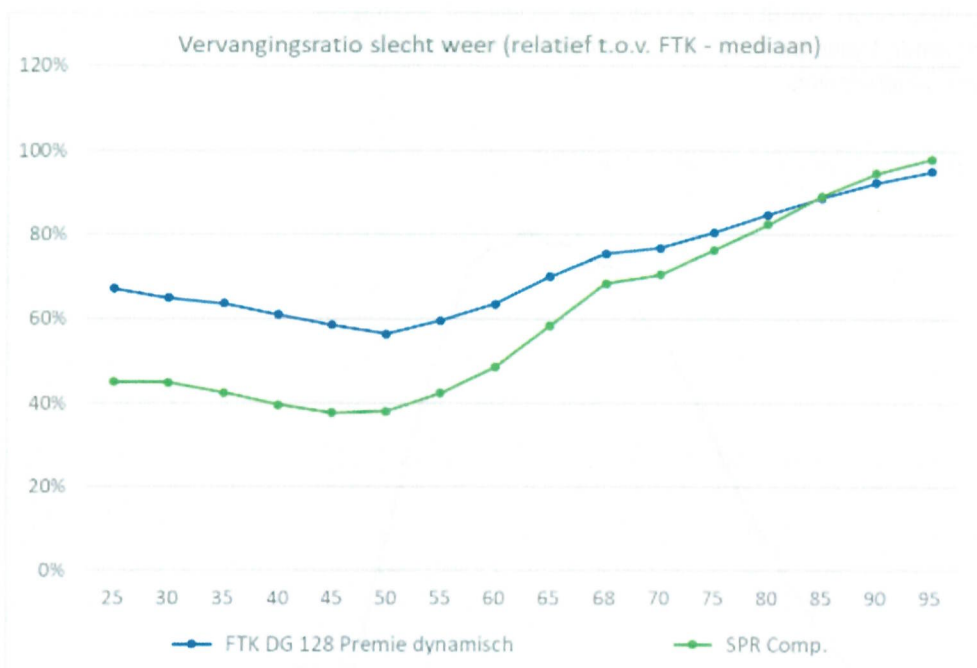
Hoogte van het te verwachten pensioen

In de volgende grafieken wordt het te verwachten pensioen, uitgedrukt in vervangingsratio, weergegeven voor de situatie met een dekkinggraad van 128% (niveau dekkinggraad eind 2023) op basis van de meest recente DNB-scenarioset (begin 2024). De blauwe lijn 'FTK DG 128 premie dynamisch' is de huidige regeling, de oranje lijn 'SPR' is de nieuwe pensioenregeling en de groene lijn 'SPR Comp.' is de nieuwe pensioenregeling inclusief de compensatie die wordt toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen vanwege het negatieve delta netto profijt.

De eerste grafiek laat zien dat de vervangingsratio voor de deelnemers en gepensioneerde maatmensen voor alle leeftijden ruim boven de vervangingsratio van de huidige regeling liggen. De tweede grafiek laat hetzelfde effect zien maar dan voor gewezen deelnemers (slapers genoemd in de grafiek). Dit zijn de uitkomsten in het mediane scenario, bij slecht weer liggen de uitkomsten voor alle deelnemersgroepen lager in de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling.

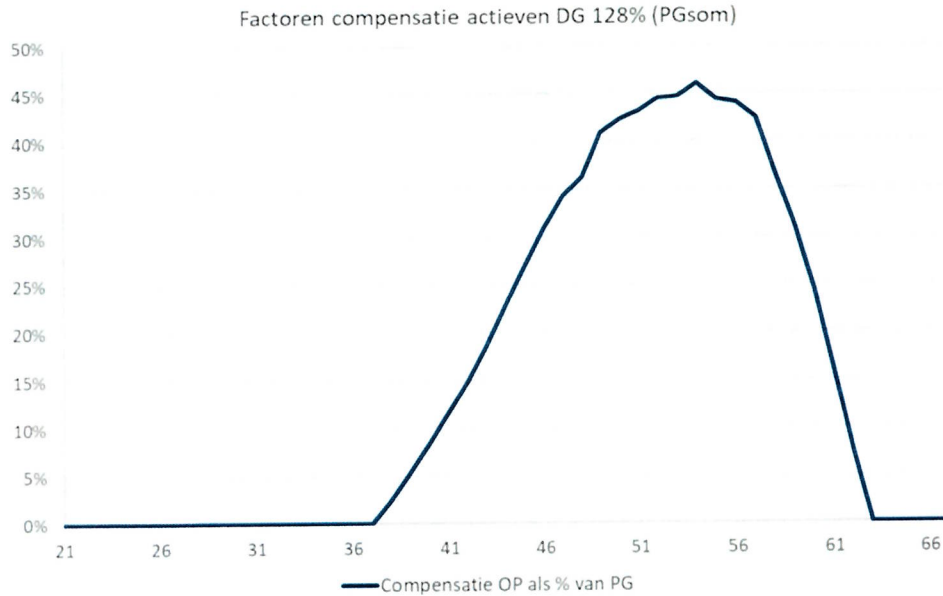


In de onderstaande grafieken wordt de vervangingsratio in slecht weer weergegeven. Slecht weer zijn de 5% slechtste uitkomsten.

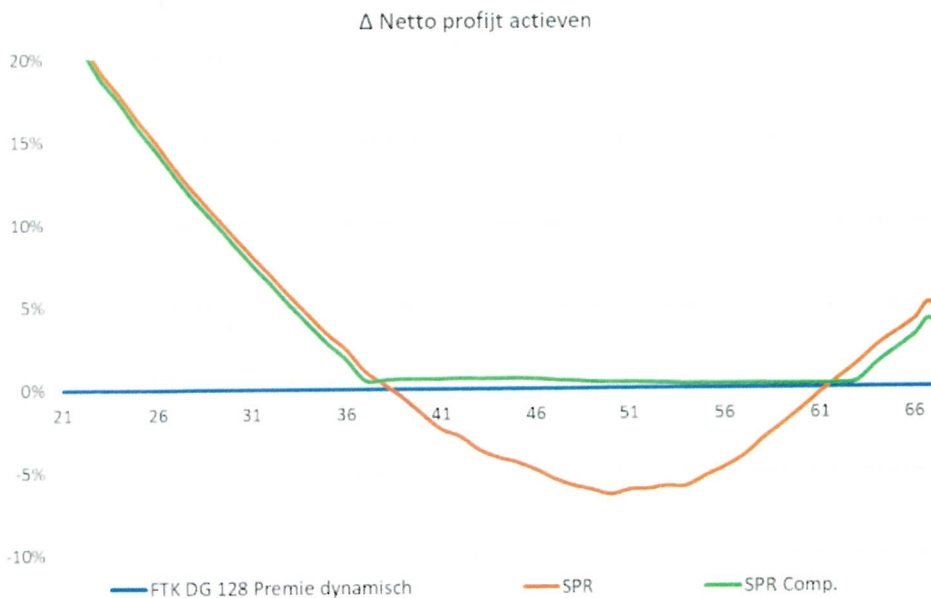


Delta netto profijt

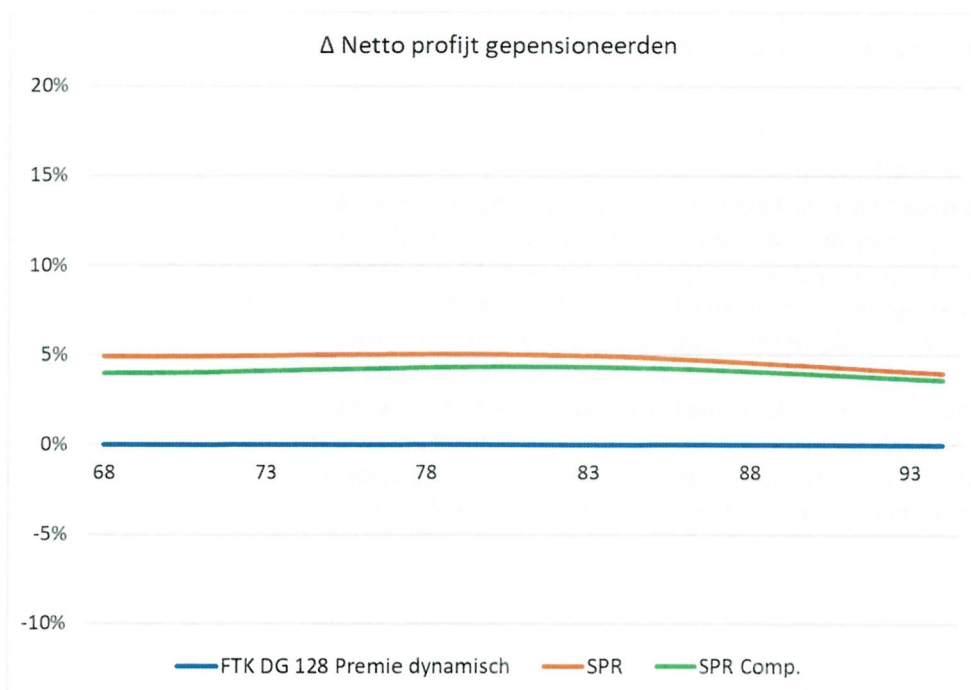
Naast de vervangingsratio is de delta netto profijt berekend voor deelnemers (actieven genaamd in de grafiek), gepensioneerden en gewezen deelnemers (slapers in de grafiek). Voor de deelnemers (actieven) met een negatief delta netto profijt per leeftijdscohort, wordt een compensatie toegekend, zodanig dat de delta netto profijt gelijk is aan nul. De onderstaande figuur toont de hoogte van deze compensatie voor deelnemers per leeftijd, als percentage van de pensioengrondslag.



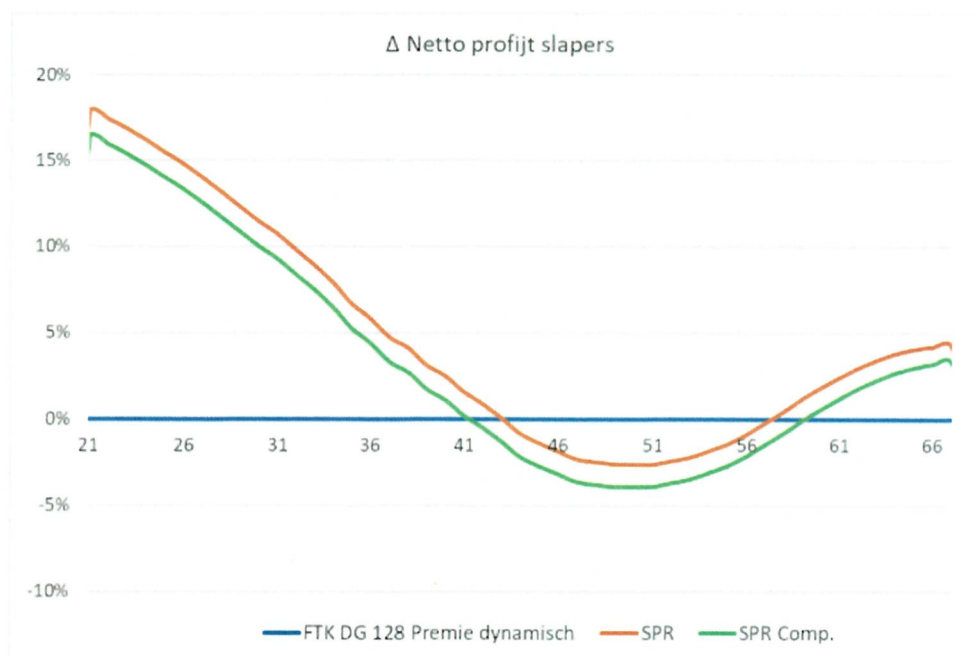
In de volgende figuur is te zien hoe de compensatie het negatieve delta netto profijt zonder compensatie, verhoogt tot een delta netto profijt van nul. Voor deelnemers die geen compensatie krijgen, leidt de compensatie tot een verlaging van de delta netto profijt. Dit is te zien bij jongere leeftijden en de oudste deelnemers.



Door de compensatie voor een deel van de deelnemers, daalt het netto profijt van gepensioneerden, dit blijft wel positief voor alle leeftijden.



Het netto profijt van gewezen deelnemers tussen ongeveer 40 en 60 jaar is ook negatief, dit wordt grotendeels veroorzaakt door de modelaannames. Negatieve schokken worden in de nieuwe regeling voor gewezen deelnemers uitvergroot omdat er geen demping is door nieuwe premie-inleg en negatieve scenario's zwaar mee tellen in deze maatstaf.



12.2 Compensatie partnerpensioen na pensioeningangsdatum

De wijzigingen voor het te bereiken ouderdomspensioen gelden ook voor de wijziging in de opbouw van partnerpensioen na pensioeningangsdatum en ook daar is sprake van compensatie. Op het transitiemoment worden de leeftijdsafhankelijke prijsfactoren voor partnerpensioen na pensioendatum (PP) en ouderdomspensioen (OP) bepaald. De compensatie voor het partnerpensioen na pensioeningangsdatum wordt seksneutraal berekend per leeftijdscohort/geboortjaar op de volgende wijze:

$$\text{Compensatie PP68} = 63\% \times \text{factor PP68} / \text{factor OP68} \times \text{compensatie OP}$$

Op basis van prijsfactoren 2024 komt dat neer op een compensatie partnerpensioen van circa 12% van de compensatie ouderdomspensioen, oplopend met de leeftijd tot circa 16%. Dit komt dus boven op de compensatie ouderdomspensioen.

12.3 Financieringsplan gemaakte afspraken naar bron

De compensatie wordt gefinancierd vanuit een deel van het collectieve pensioenvermogen dat op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling niet wordt gebruikt voor de persoonlijke pensioenvermogens van alle-deelnemers. Berekeningen laten zien dat een compensatie van circa 1% van het fondsvermogen van Pensioenfonds PostNL bij een dekkingsgraad van 128% voldoende is. De benodigde compensatie is afhankelijk van de scenariosets bij transitie en kan dus nog wijzigen. Financiering van de compensatieregeling vindt plaats uit het fondsvermogen van Pensioenfonds PostNL en niet uit de premie. Bij eenmalige toekenning van de compensatie behoeft er geen compensatiedepot te worden gevormd en gezien de over het algemeen lange dienstverbanden bij PostNL vinden sociale partners compensatie op invaarmoment passend en beperkt dit de administratieve last voor Pensioenfonds PostNL. De hoogte van het compensatiebudget is afhankelijk van onder andere de dekkingsgraad bij invaren en de ontwikkeling van financiële markten en rente.

13 Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

Sociale partners zijn van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling. Sociale partners hebben hiervoor een aantal doelstellingen opgesteld, zie hoofdstuk 4.

Ten behoeve van de kwantitatieve beoordeling zijn de geformuleerde doelstellingen vertaald naar criteria gebaseerd op de verschillende maatstaven zoals genoemd in hoofdstuk 11 Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten). Zie onderstaand de geformuleerde criteria en in hoeverre deze gehaald worden bij verschillende dekkingsgraden, bekeken vanuit de DNB-scenarioset.

criterium	Toets 105%	Toets 115%	Toets 128%	Toets 135%	Toelichting
Vervangingsratio's SPR (mediaan) voor iedereen voor en na transitie minimaal gelijk aan vervangingsratio's FTK	X	V	V	V	Gewezen deelnemers (slapers) van 50 - 55 jaar komen onder de 100% uit bij een dekkingsgraad van 105%.
Eerste (reële) uitkering (mediaan) voor iedereen voor en na transitie minimaal gelijk	V	V	V	V	Zonder compensatie voor overstap op leeftijdsonafhankelijke premie is dit het geval.
Verskil in relatieve vervangingsratio's (mediaan) loopt af tot 68 jaar	X	V	V	V	Bij dekkingsgraad 105% is er sprake van een "kuil" in de relatieve vervangingsratio's rond leeftijd 50 - 65. Bij de andere dekkingsgraden loopt het verschil af en wordt dit kleiner naarmate dichter bij de 68 jaar.
De kans op verlaging van de uitkering in enig jaar is kleiner dan 3%	X/V	X/V	X/V	X/V	Bij alle dekkingsgraden is verlagingskans onder de solidaire premiereregeling groter dan 3% voor de meeste leeftijden vanaf 68 jaar o.b.v. de DNB-scenarioset. Op basis van de Ortec scenarioset, op welke het bestuur het beleid bepaalt, wordt wel voldaan aan dit criterium.
Delta netto profijt voor deelnemers (actieven) en gepensioneerden minimaal 0%	X	V	V	V	Compensatie zo vastgesteld dat delta netto profijt voor deelnemers en gepensioneerden minimaal gelijk is aan 0% (tenzij onvoldoende budget beschikbaar is zoals bij dekkingsgraad 105%).

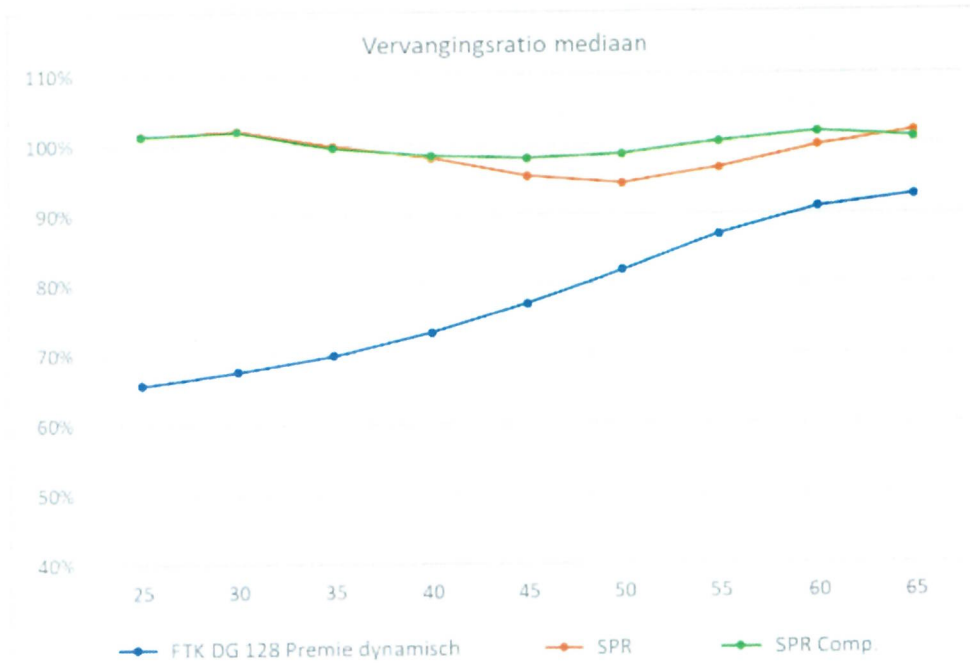
Voor de prioritering van de maatstaven wordt het volgende gehanteerd: eerst wordt de impact op de hoogte van het verwachte pensioen in mediaan en goed/slecht weer beoordeeld (het verschil in verwachte vervangingsratio), vervolgens wordt gekeken naar de eerste (reële) uitkering en daarna volgen de andere maatstaven. Deze keuze is gemaakt omdat de eerste twee maatstaven direct effect hebben op voor deelnemers waarneembare en te begrijpen uitkeringen en de analyses hebben aangetoond dat bepaalde keuzes tegenstrijdige effecten kunnen hebben op de verschillende maatstaven.

Meerdere criteria worden niet gehaald bij een dekkingsgraad van 105%. Zoals aangegeven in hoofdstuk 10 Voorzorgsregels bij de transitie, gaan in die situatie sociale partners met elkaar in gesprek om al dan niet de transitie uit te stellen of te komen tot andere afspraken.

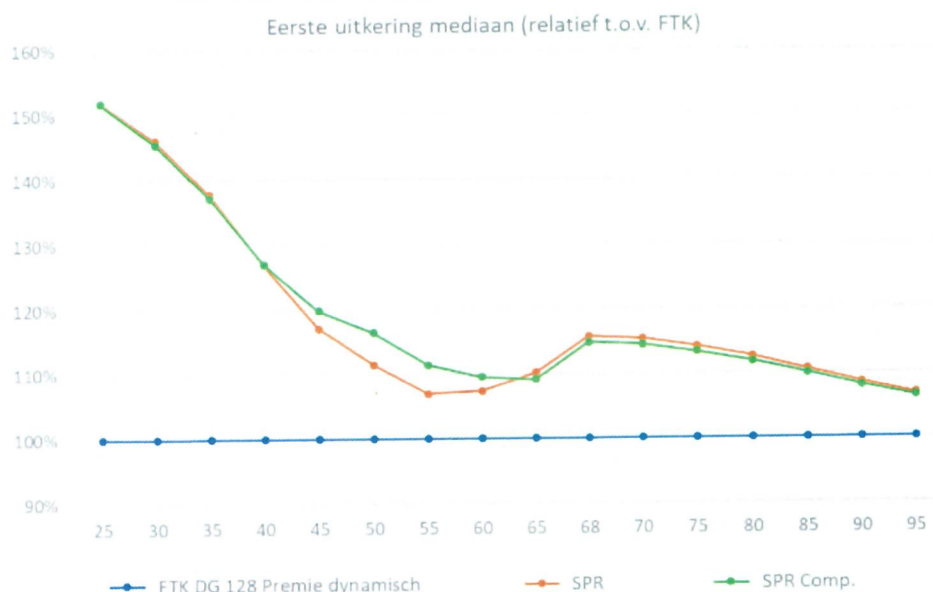
In de grafieken in hoofdstuk 12.1 is zichtbaar dat bij een dekkingsgraad van 128% op basis van de DNB-scenarioset, wordt voldaan aan de criteria vervangingsratio's SPR (mediaan) voor iedereen voor en na transitie minimaal gelijk aan vervangingsratio's FTK en verschil in relatieve vervangingsratio's (mediaan) loopt af tot 68 jaar. Dit is ook inzichtelijk gemaakt voor een dekkingsgraad van 115%, deze grafieken staan in de bijlage. Indien

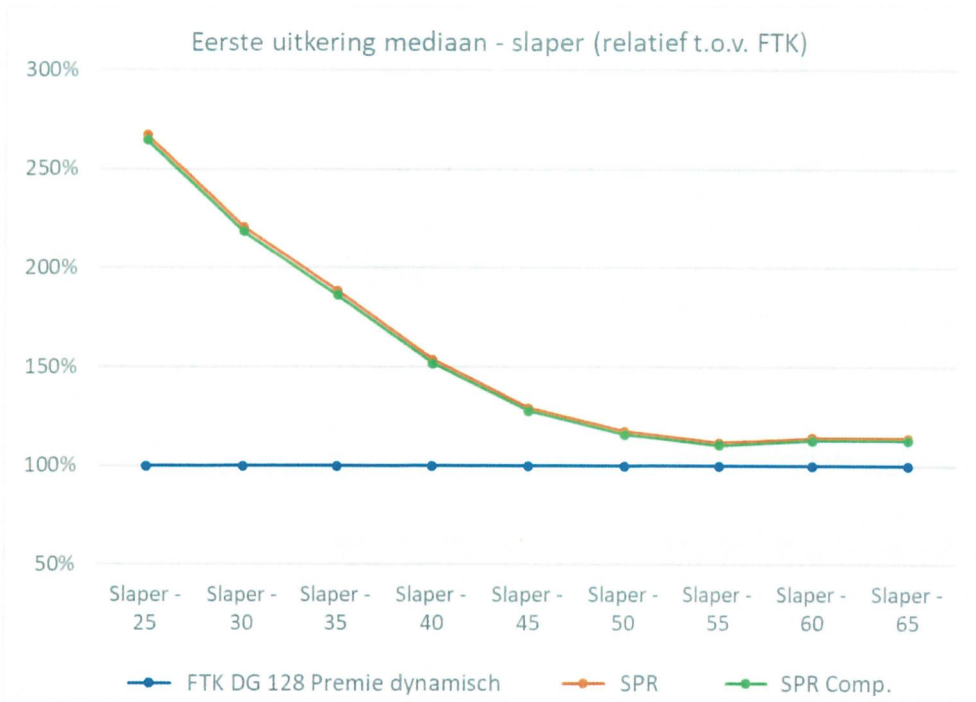
bij de transitie blijkt dat het verschil niet lineair afloopt en dit niet gecorrigeerd wordt door de compensatie voor een daling in de vervangingsratio of negatief delta netto profijt, wordt vermogen verschoven zodat dit criterium gehaald wordt, dit in verband met de doelstelling dat risico moet lonen.

In de grafiek hierna zijn de absolute verwachte vervangingsratio's weergegeven voor een maatmens die start met deelname op leeftijd 21, en op het moment van transitie de aangegeven leeftijd heeft. Deze grafiek laat zien dat de nieuwe regeling hogere verwachte uitkomsten heeft dan de huidige regeling. De geformuleerde ambitie van een verwacht vervangingsratio van 80% in 42 jaar is redelijk vergelijkbaar met een ambitie van 90% voor een deelnemer die start op 21 jaar en gedurende 47 jaar pensioen opbouwt. Naar verwachting wordt deze ambitie in het mediane scenario behaald voor een deelnemer die start op 26 jaar in de nieuwe regeling.

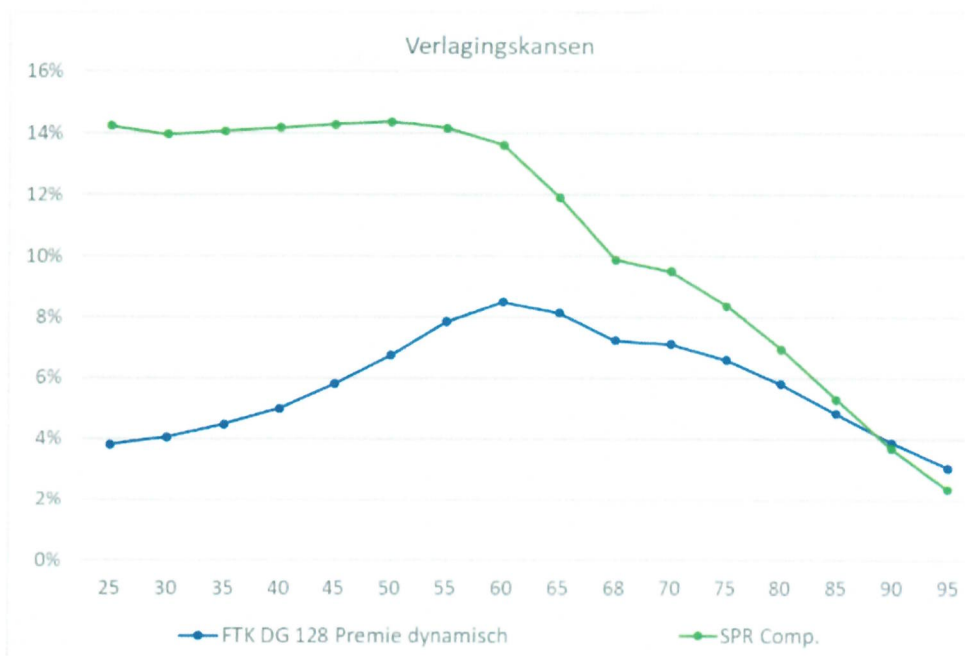


Het tweede criterium waarop de besluitvorming is gebaseerd is de (verwachte) eerste reële uitkering, deze moet voor en na transitie voor iedereen minimaal gelijk zijn aan de (verwachte) eerste reële uitkering in de huidige pensioenregeling. De volgende grafieken geven dit weer voor respectievelijk deelnemers, gepensioneerden en gewezen deelnemers (slapers) voor een dekkingsgraad van 128%. De uitkomsten bij andere dekkingsgraden zijn opgenomen in de bijlage.

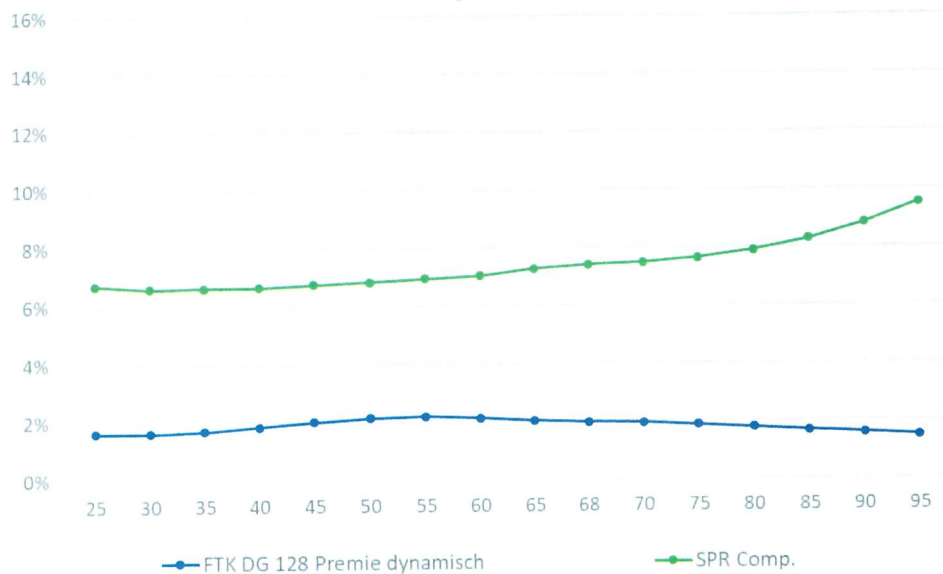




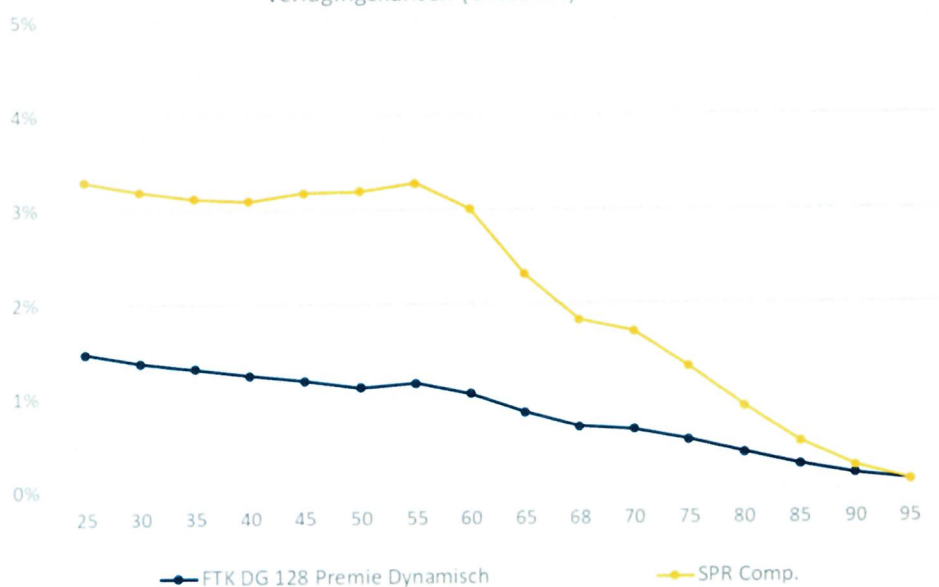
De verlagingskansen en de omvang van de verlaging zijn fors hoger dan in de huidige regeling, in het nieuwe stelsel bewegen de pensioenen directer mee met de economische omstandigheden door het verlagen van buffers. Tegenover de verlagingskansen staat een hogere (verwachte) eerste uitkering in de mediaan; voor een 68-jarige deelnemer is de verwachte eerste uitkering circa 15% hoger. De analyses zijn ook gemaakt op basis van de scenarioset van Ortec; het pensioenfondsbestuur bepaalt zijn beleid op de Ortec-set. In de Ortec-set komen de verlagingskansen lager uit dan in de DNB-scenariosets en wordt wel voldoende voldaan aan het criterium dat de kans op verlaging van de uitkering in enig jaar kleiner is dan 3%, zie grafieken volgende pagina. De uitkomsten verschillen vanwege het beperkte aantal beleggingscategorieën in de DNB-set vergeleken met de Ortec-set en andere verwachtingen omtrent de renteontwikkeling. Rekening houdend met de hogere (verwachte) eerste uitkering en de afwegingen van het pensioenfonds aangaande de scenariosets worden de hogere verlagingskansen acceptabel gevonden door sociale partners.



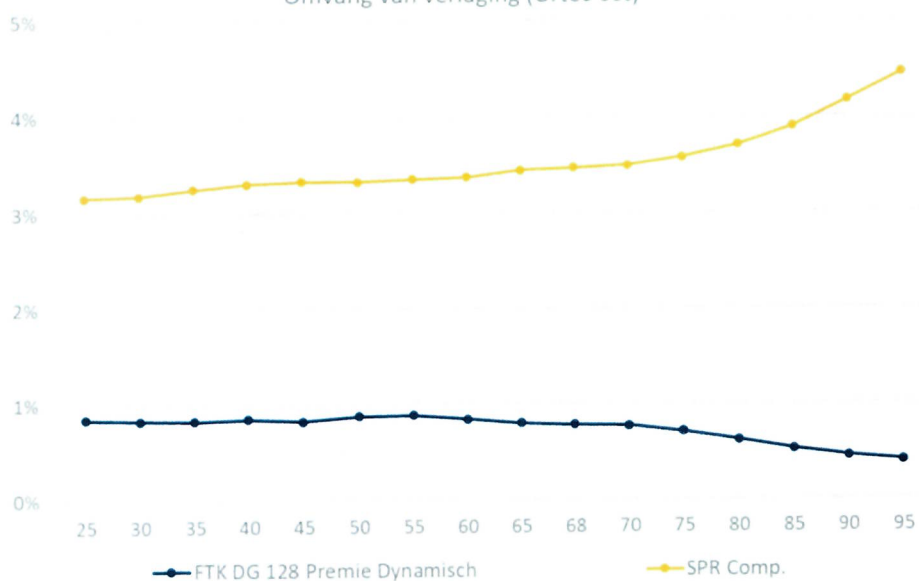
Omvang van verlaging



Verlagingskansen (Ortec-set)



Omvang van verlaging (Ortec-set)



Als laatste criterium wordt gekeken naar het delta netto profijt, deze wordt door het toepassen van compensatie gehaald voor de deelnemers (actieven), zie voor de uitwerking hiervan: hoofdstuk 12 Gemaakte afspraken voor compensatie. Voor gepensioneerden was al zonder compensatie sprake van een positief delta netto profijt. In hoofdstuk 12 is de grafische weergave van het delta netto profijt opgenomen op basis van een dekkingsgraad van 128%. In de bijlage zijn ook andere dekkingsgraden weergegeven.

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid kijken wij als sociale partners naar het totaaleffect “onder de streep”. Alle-deelnemers verwachten in de nieuwe regeling een hoger pensioen en een hogere eerste reële uitkering bij een dekkingsgraad van 109% en hoger. Het vermogen van het pensioenfonds wordt gebruikt voor meerdere doeleinden waaronder de compensatie op basis van bovenstaande criteria, de vorming van een solidariteitsreserve en een mogelijke aanvulling op de persoonlijke pensioenvermogens die het niet inhalen van gemiste toeslagen uit het verleden deels of geheel goedmaakt. De verschillende doelen betreffen verschillende deelnemersgroepen, waardoor in combinatie genomen alle-deelnemers een voordeel hebben bij de transitie naar de nieuwe regeling. Uit de analyse op de baten en lasten van de solidariteitsreserve over de prognoseperiode, uitgevoerd door het pensioenfonds, leiden sociale partners af dat de vul- en uitdeelregels van de solidariteitsreserve, rekening houdend met de initiële vulling bij transitie, met elkaar in evenwicht zijn.

Sociale partners constateren dat, zowel bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van 128% (basisvariant) als 105% en 115% (zie bijlage), het netto profijt van de overgang van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling voor bepaalde deelnemers per saldo negatief is, hier wordt een compensatie voor toegekend, zie hoofdstuk 12. Zoals eerder aangegeven is het delta netto profijt voor gewezen deelnemers ook negatief maar wordt dit niet gecompenseerd vanwege de verwachting dat zij elders pensioen opbouwen. De hoogte van het verwachte pensioen is voor alle-deelnemers in de mediaan hoger dan onder de huidige pensioenregeling. Sociale partners trekken hieruit de conclusie dat voldaan is aan de gestelde doelen van evenwichtigheid van de transitie en zijn derhalve van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling.

14 Tot slot en ondertekening

Dit transitieplan vormt de basis voor de nieuwe pensioenregeling en de transitie daarheen. Dit transitieplan kan op onderdelen nog wijzigen naar aanleiding van uitkristallisering van wet- en regelgeving, voortschrijdend inzicht, gewijzigde economische omstandigheden en/of aanwijzingen/beleidsuitingen van DNB of AFM.

Aldus overeengekomen en door partijen getekend op, te.....

26 juni 2024, te Nootdorp

Voor PostNL N.V.,

Directeur HR



J. Veldstra

Namens de vakorganisaties,

Bond van Post Personeel te Tilburg,



J. Bol

CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief te Utrecht,

J. Schot



FNV te Utrecht,



L.R. Slagter

Bijlagen

Begrippenlijst

Voor de begrippen gehanteerd in dit transitieplan is zo veel mogelijk aangesloten bij de begrippen vanuit het huidige pensioenreglement.

- **Actieve deelnemer:** werknemer die deelneemt in het pensioenfonds.
- **Alle-deelnemers:** alle individuen met pensioenaanspraken of -rechten in het pensioenfonds: te weten deelnemers, wezen deelnemers, gepensioneerde en uitkeringsgerechtigden, nabestaanden en (ex-)partners.
- **AOW-datum:** de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin voor de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde recht ontstaat op een AOW-uitkering.
- **Arbeidsongeschikt:** de deelnemer die arbeidsongeschikt is in de zin van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) of de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jong gehandicapten (WAJONG).
- **Cao:** Collectieve arbeidsovereenkomst voor PostNL
- **Ceteris paribus:** al het overige gelijkblijvend
- **Collectieve uitkeringsfase:** de uitkeringsfase is de fase waarin aan gepensioneerden, arbeidsongeschikte deelnemers of nabestaanden een maandelijkse uitkering wordt uitbetaald. In een collectieve uitkeringsfase worden deze maandelijkse uitkeringen, jaarlijks in gelijke mate aangepast.
- **Deelnemer:** een werknemer of een voormalig werknemer met voortgezette pensioenopbouw wegens arbeidsongeschiktheid of voortzetting van pensioenopbouw vanuit een sociaalplan.
- **DNB p-set:** de aan het pensioenfonds door DNB voorgeschreven set van meer dan 10.000 economische scenario's die gebruikt moeten worden in de analyses. Bij de vervangingsratio wordt de zogeheten 'P-set' van DNB gebruikt (vastrentend en aandelen), bij het netto-profijt de zogeheten 'Q-set' (risico-neutraal).
- **Doorsneesystematiek:** de doorsystematiek is een wettelijke eis aan pensioenfondsen vastgelegd onder de huidige pensioenwet, voor invoering van de Wtp. Dit houdt in dat alle deelnemers per ingeleegde euro premie dezelfde pensioenrechten opbouwen. Leeftijd speelt hier geen rol. De premie voor een jongere deelnemer heeft veel meer tijd om in waarde te stijgen dan de premie van een oudere deelnemer, toch bouwen ze dezelfde pensioenrechten op. Dit systeem vervalt onder de Wtp. Overigens kent de huidige regeling bij Pensioenfonds PostNL een actuariële premie i.p.v. een doorsneepremie.
- **Franchise:** de franchise is het deel van het pensioengevend loon waarover geen pensioenopbouw plaatsvindt. Deelnemers bouwen niet over hun gehele loon pensioen op, omdat er rekening wordt gehouden met een toekomstige AOW-uitkering.
- **FTK:** in het Financieel Toetsingskader (FTK) zijn de wettelijke financiële eisen aan pensioenfondsen vastgelegd onder de huidige Pensioenwet.
- **Gemoedsbezwaarde:** de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde die door het bestuur is erkend als gemoedsbezwaarde tegen iedere vorm van verzekering.
- **Gepensioneerde:** de persoon die een uitkering van ouderdomspensioen ontvangt.
- **Gewezen deelnemer:** de persoon van wie de deelneming in het fonds anders dan door overlijden of pensionering is geëindigd en die krachtens het reglement aanspraken jegens het fonds heeft gekregen en behouden.
- **Goed-weer, mediaan en slecht-weer-scenario:** het pensioenfonds maakt berekeningen van een vervangingsratio of andere maatstaf op basis van een door DNB voorgeschreven set van meer dan 10.000 economische scenario's. Vervolgens zijn deze uitkomsten gerangschikt van hoog naar laag (of van laag naar hoog). De middelste uitkomst heet de 'mediaan' (50ste percentiel). De uitkomst in het 95ste percentiel is de uitkomst bij 'goed weer', de uitkomst die valt in het 5de percentiel is de uitkomst bij 'slecht weer'. Op deze manier wordt de spreiding van de uitkomsten rondom het middelste economische scenario zichtbaar gemaakt, wat inzicht kan geven in de mate van zekerheid.
- **Invaren:** het 'meeverhuizen' van pensioenen van de oude naar de nieuwe pensioenregeling. Geldt ook voor gewezen deelnemers en gepensioneerden.

- **Maatmensen:** een werknemer die indiensttreedt op 21-jarige leeftijd en aaneengesloten in dienst blijft tot pensionering, start begin salarisschaal 3 en groeit door tot eind salarisschaal 4.
- **Nabestaande(n):** de persoon die bij overlijden van de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde aangemerkt kan worden als partner en de kinderen die recht hebben op wezenpensioen.
- **Netto profijt:** netto profijt is het verschil tussen de marktwaarde van de verwachte pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg.
- **Opbouwfase:** de fase vóór de pensioenleeftijd van 68 of eerdere pensioeningangsdatum, voor zowel deelnemers als gewezen deelnemers.
- **Partner (huidige definitie):** de persoon met wie de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde voor de pensioeningangsdatum is gehuwd, een geregistreerd partnerschap is aangegaan, of blijkens een notarieel verleden acte die ten minste zes maanden voor het overlijden is opgemaakt een gezamenlijke huishouding voert en op één adres woont gedurende ten minste zes maanden voor het overlijden van de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde.
- **Partner (Wtp) :** echtgenoot, geregistreerd partner, of partner 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.
- **Pensioengevend inkomen:** het inkomen waarover de deelnemer pensioen opbouwt.
- **Pensioengrondslag:** het pensioengevend inkomen verminderd met de franchise en vermenigvuldigd met het deeltijdspercentage van de deelnemer.
- **Pensioeningangsdatum:** de eerste dag met ingang waarvan voor de (gewezen) deelnemer een ouderdomspensioenuitkering van het fonds ingaat.
- **Pensioenstelsel:** het stelsel waarop de pensioenvoorziening in een land is gebaseerd.
- **Sociale partners:** vakorganisaties BVPP, CNV en FNV en PostNL.
- **Transitie-UPO:** het UPO per transitiedatum waarop de (verwachte) pensioenuitkomsten in het huidige stelsel en het nieuwe stelsel naast elkaar worden weergegeven.
- **Uitkeringsgerechtigde:** de persoon, niet zijnde de gepensioneerde, die recht heeft op een pensioenuitkering.
- **Uniform pensioenoverzicht (UPO):** met het jaarlijkse Uniform Pensioen Overzicht informeert een pensioenuitvoerder de deelnemer over hoeveel pensioen er is opgebouwd en hoeveel pensioen de deelnemer kan verwachten in de toekomst. Gepensioneerden zien op het Uniform Pensioen Overzicht hoeveel pensioen zij ontvangen.
- **VBA-methode:** value based asset and liability management methode, dit is een bepaalde techniek om pensioenen te waarderen.
- **Vervangingsratio:** de gemiddelde reële uitkering over de hele uitkeringsfase (gewogen naar overlevingskans) vergeleken met de gemiddelde pensioengrondslag over de hele opbouwfase.
- **Voortgezette deelnemer:** voormalig werknemer met recht op voortzetting van pensioenopbouw.
- **Werknemer:** de persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever vallend onder de CAO PostNL dan wel de persoon die een persoonlijke arbeidsovereenkomst heeft met PostNL.
- **Wet toekomst pensioenen (WTP):** de wet waarin de nieuwe regels vanuit de overheid voor het pensioenstelsel zijn vastgelegd.
- **WIA:** Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Wettelijke passages

De belangrijkste wettelijke relevante passages over het transitieplan zijn te vinden in:

Wet toekomst pensioenen

PW (Pensioenwet) art. 150c: termijnen

PW art. 150d: inhoud transitieplan

PW art. 150e: transitie-effecten

PW art. 150g: hoorrecht vereniging van pensioengerechtigden of vereniging van slapers

PW art. 150h: transitiecommissie

PW 150l: onderbouwing indien niet standaard invaarpad in transitieplan

PW 150n: mogelijkheden bijstellen transitie-effecten

Memorie van toelichting bij Wet toekomst pensioenen

Pagina 70/71: termijnen

Pagina 72-80, 89/90, 92-94: inhoud transitieplan

Pagina 81/82: hoorrecht

Pagina 98: transitiecommissie

+ artikelsgewijze toelichting bij bovengenoemde artikelen

Besluit toekomst pensioenen

Besluit uitvoering pensioenwet art. 44: inhoud transitieplan

(+ toelichting op pagina 51-53 en 89/90)

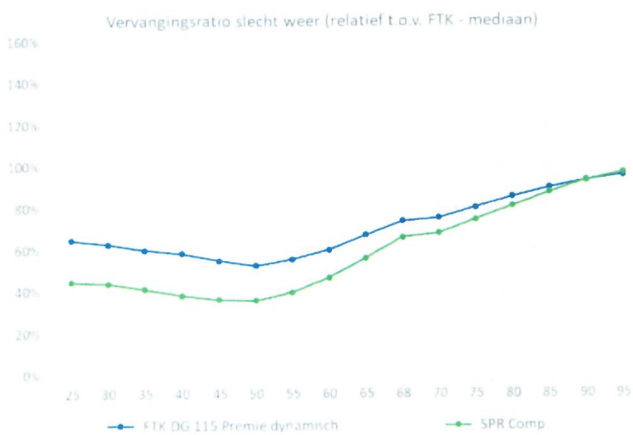
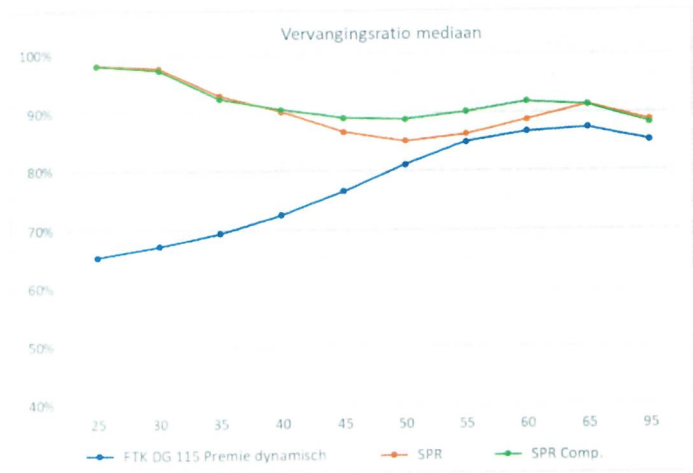
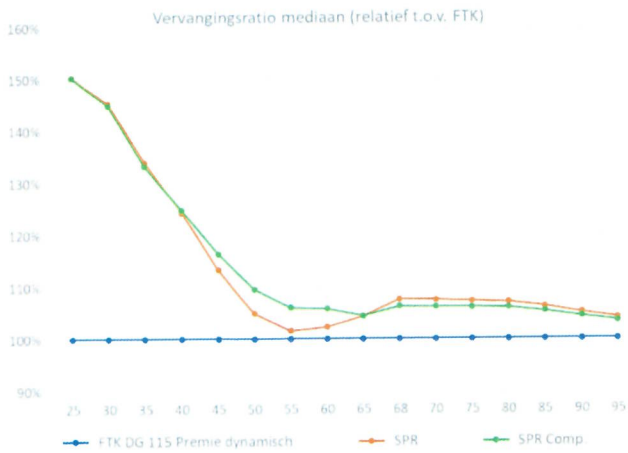
Factsheet Transitieplan Wet toekomst pensioenen

Beleidsuitingen DNB over het onderwerp Opdrachtaanvaarding en invaren van 3 juli 2023, onderdeel

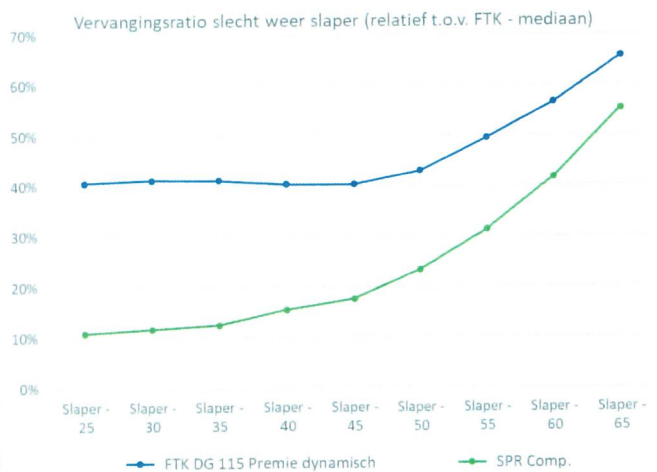
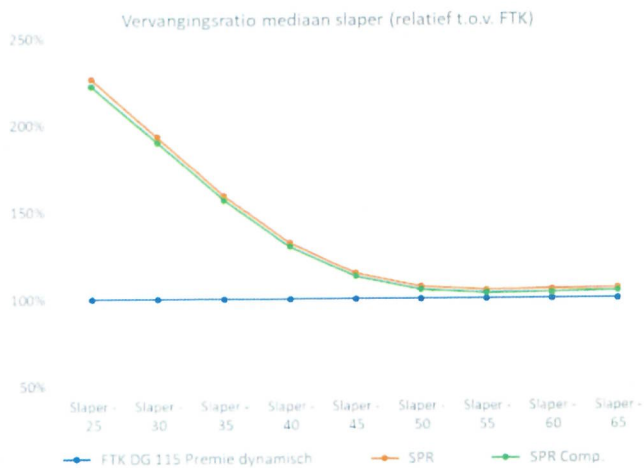
Factsheet Transitieplan Wet toekomst pensioenen

Resultaten dekingsgraad 115%

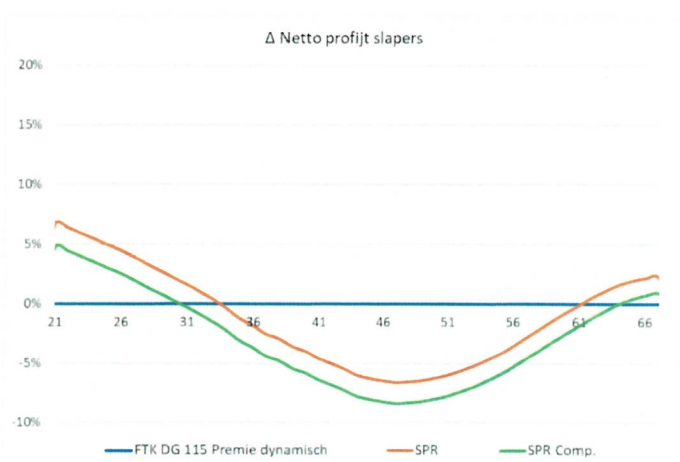
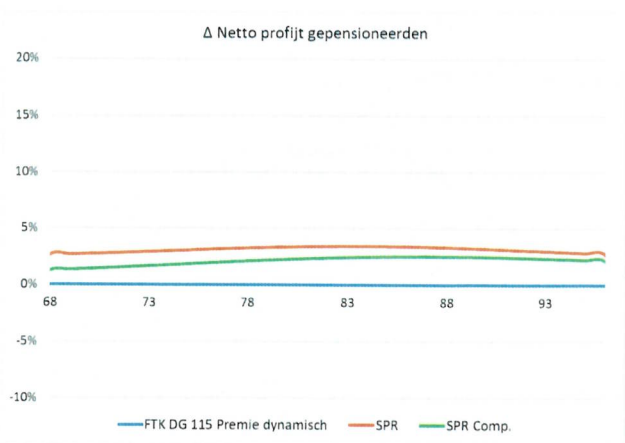
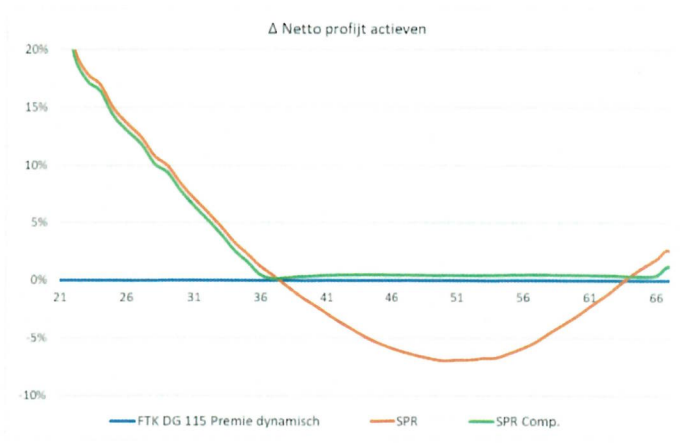
Vervangingsratio's deelnemers en gepensioneerden



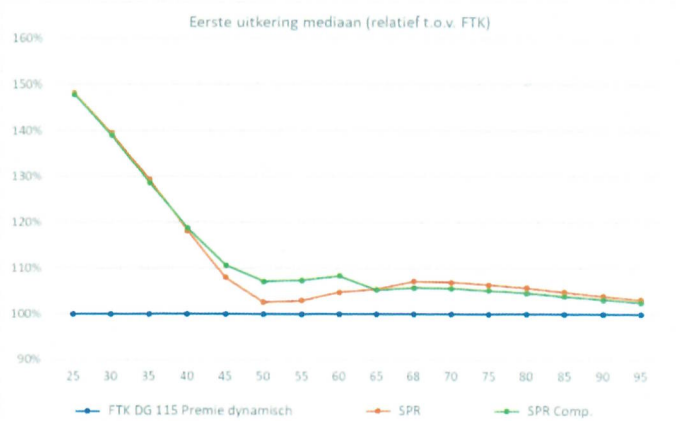
Vervangingsratio's gewezen deelnemers



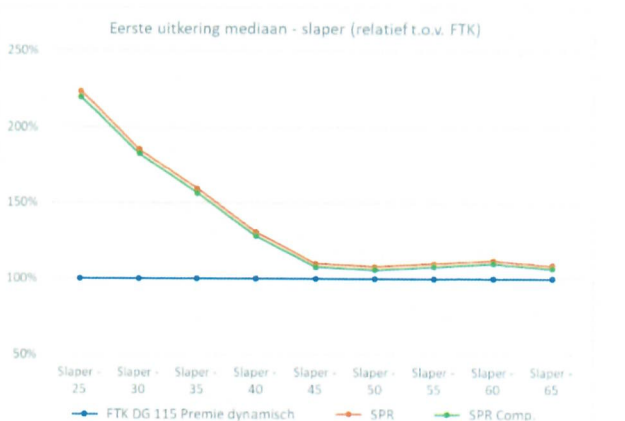
Delta netto profijt



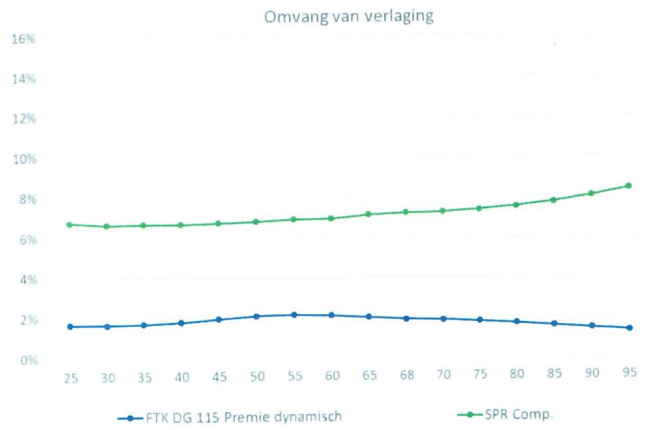
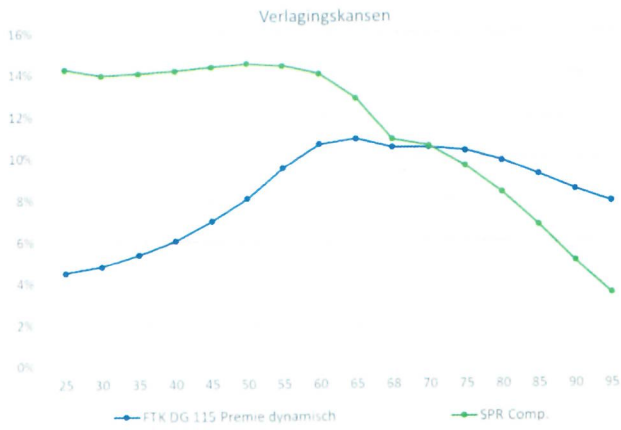
Eerste uitkering Deelnemers en gepensioneerden



Eerste uitkering gewezen deelnemers

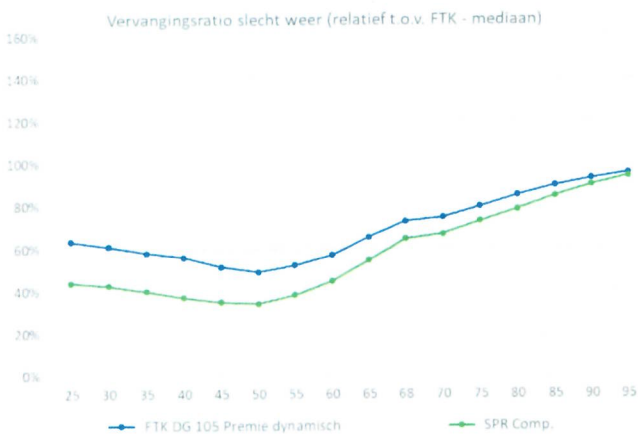
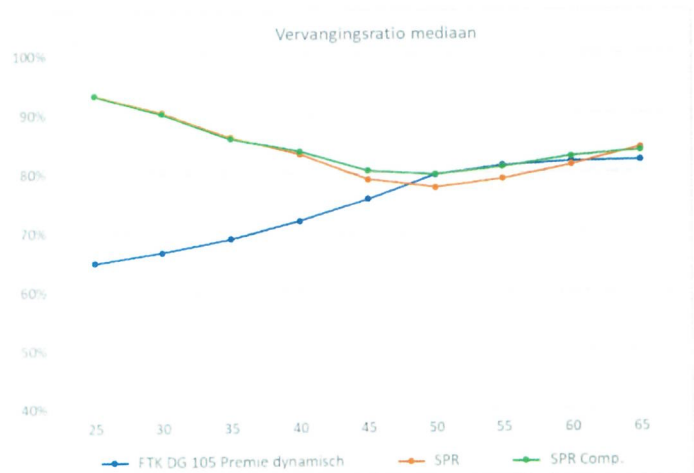
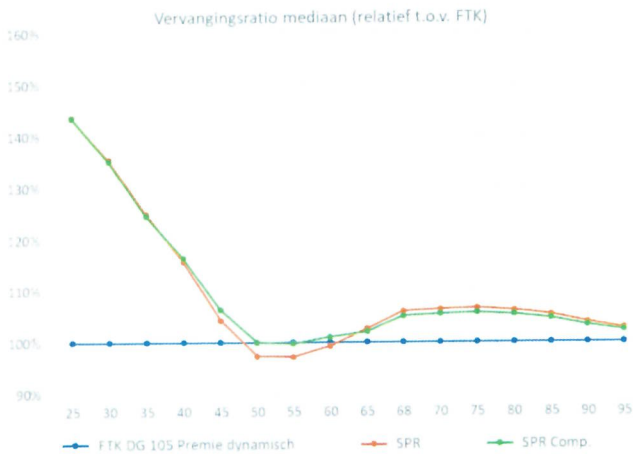


Verlagingskansen en omvang van verlaging

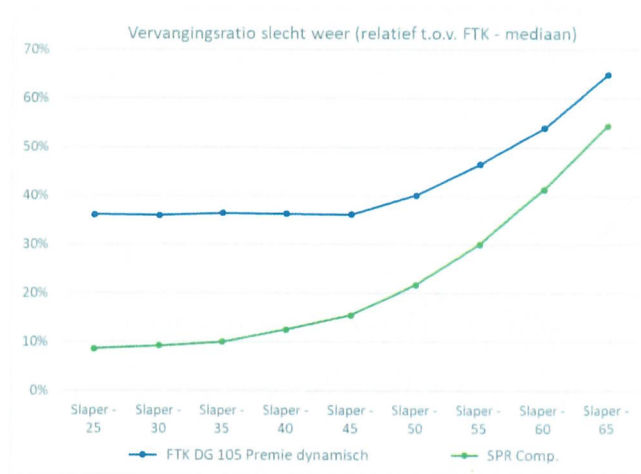
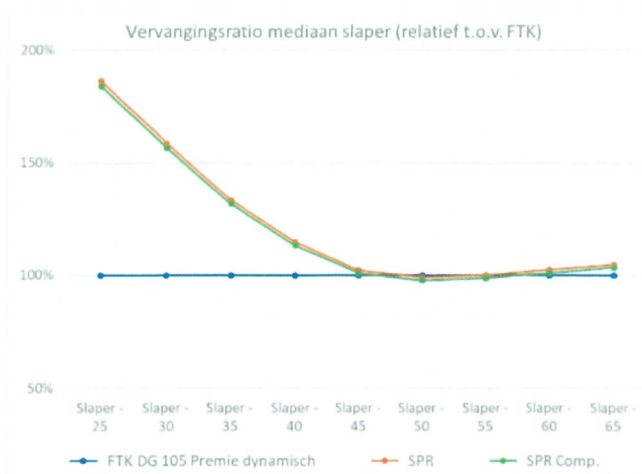


Resultaten dekingsgraad 105%

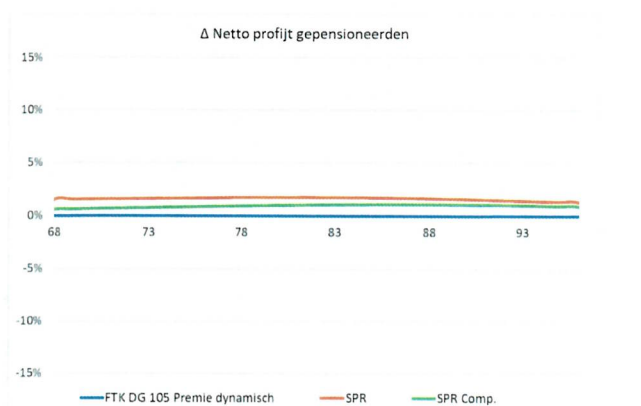
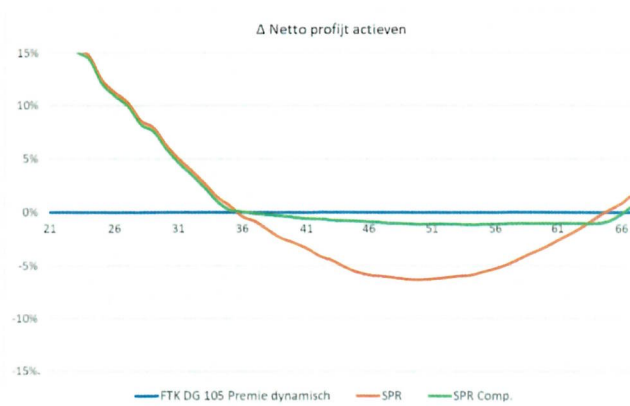
Vervangingsratio's deelnemers en gepensioneerden



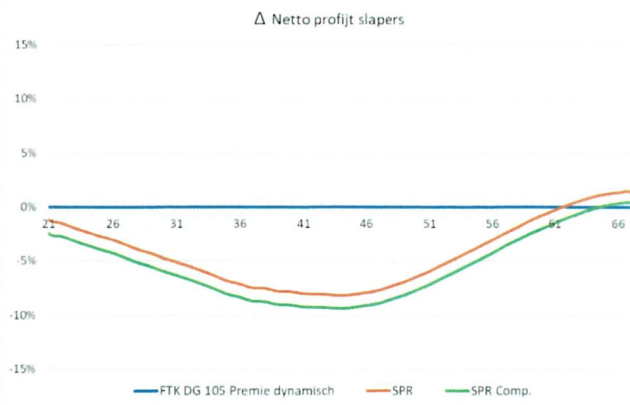
Vervangingsratio's gewezen deelnemers



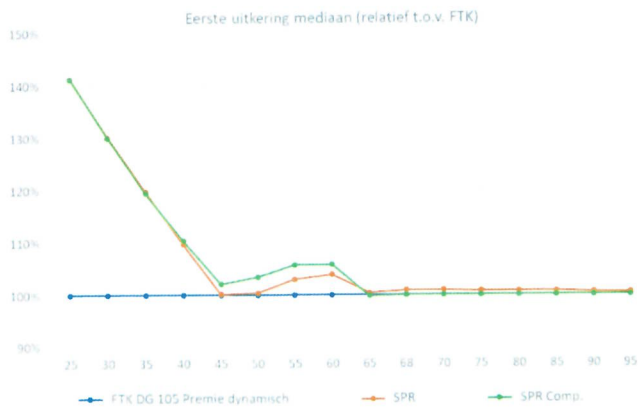
Delta netto profijt deelnemers en gepensioneerden



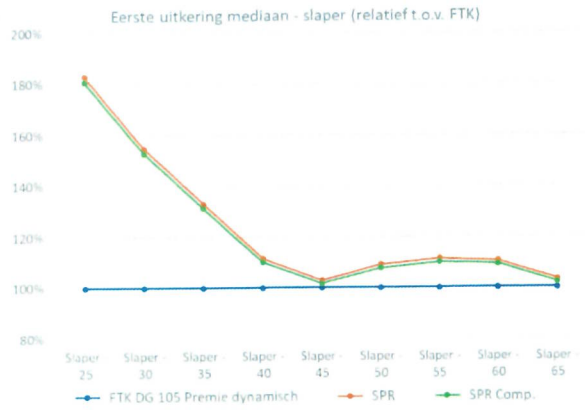
Delta netto profijt gewezen deelnemers



Eerste uitkering deelnemers en gepensioneerden



Eerste uitkering gewezen deelnemers



Verlagingskansen en omvang van verlaging

