

Transitieplan

SOCIALE PARTNERS ARCHITECTENBUREAUS

Versie juni 2024

Contents

HOOFDSTUK 1	INLEIDING	3
HOOFDSTUK 2	CONTRACTKEUZE.....	5
2.1	CONTRACTKEUZE.....	5
2.2	KWALITATIEVE OVEREENKOMSTEN	5
2.3	KWALITATIEVE VERSCHILLEN	6
2.4	KWANTITATIEVE VERSCHILLEN	7
2.5	OVERWEGINGEN BIJ KEUZE SPR OF FPR	7
2.6	CONTRACTKEUZE.....	8
HOOFDSTUK 3	INHOUD VAN DE REGELING, PREMIE EN AMBITIE	9
3.1	INHOUD.....	9
3.2	ALGEMEEN	12
3.3	OPBOUW PERSOONLIJK PENSIOENVERMOGEN VOOR OUDERDOMSPENSIOEN	13
3.4	DEKKING BIJ OVERLIJDEN VOOR PARTNERS EN KINDEREN	14
3.5	DEKKING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	15
3.6	KEUZEMOGELIJKHEDEN	16
3.7	PREMIE	16
3.8	AMBITIE	17
3.9	TOEDELING RENDEMENTEN EN BELEGGINGSBELEID	17
3.10	VASTSTELLEN VAN DE UITKERINGEN.....	19
3.11	SOLIDARITEITSRESERVE	19
HOOFDSTUK 4	TRANSITIE	23
4.1	KEUZE INVAREN	23
4.1.1	<i>Keuze om in te varen</i>	23
4.1.2	<i>Vrijwillig aangesloten werkgevers</i>	23
4.2	DOELSTELLINGEN TRANSITIE	24
4.3	INITIËLE VULLING BUFFERS (GEMAAKTE AFSPRAKEN EN OVERWEGINGEN).....	26
4.4	COMPENSATIE EN FINANCIERINGSPLAN	27
4.5	TRANSITIE-EFFECTEN.....	27
4.5.1	<i>Uitgangspunten berekening transitie-effecten</i>	28
4.5.2	<i>Pensioenverwachtingen.....</i>	29
4.5.3	<i>Netto profijt</i>	32
4.5.4	<i>Verlagen van pensioenuitkering.....</i>	34

4.6	VERANTWOORDING EVENWICHTIGE TRANSITIE.....	35
HOOFDSTUK 5	GEVOELIGHEIDSANALYSE.....	37
5.1	INLEIDING	37
5.2	TRANSITIERESULTATEN BIJ ALTERNATIEVE VARIANTEN.....	37
	5.2.1. Variant 2 hoogst verkende dekkingsgraad.....	38
	5.2.2. Variant 3 laagst verkende dekkingsgraad.....	38
	5.2.3. Variant 4 hoogst verkende rente.....	39
	5.2.4. Variant 5 laagst verkende rente	40
5.3	TRANSITIERESULTATEN BIJ ALTERNATIEVE DEKKINGSGRADEN	41
	5.3.1 Verdeling vermogen bij verschillende dekkingsgraden:	41
	5.3.2 Dekkingsgraad bij invaren:.....	41
	5.3.3 Proces bij te lage dekkingsgraad voor invaren.....	42
	ONDERTEKENING	43
	Bijlage 1 Haalbaarheid ambitie	44
	Bijlage 2 Lifecycle SPR.....	45
	Bijlage 3 Gevoeligheidsanalyse	47

HOOFDSTUK 1 INLEIDING

De Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp) is aangenomen. Deze wet brengt wijzigingen in de Pensioenwet en introduceert het begrip transitieplan. In dit transitieplan beschrijven de sociale partners de overgang van het Pensioenfonds voor de Architectenbureaus (hierna: PFAB) naar het nieuwe pensioenstelsel. Onder sociale partners worden alle cao-partijen verstaan die betrokken zijn bij PFAB, te weten:

- De branchevereniging Nederlandse Architectenbureaus BNA;
- De Unie, vakbond voor Industrie en Dienstverlening;
- Federatie Nederlandse Vakbeweging FNV;
- CNV.

In het transitieplan leggen sociale partners schriftelijk de volgende elementen vast:

- De keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst;
- De wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten;
- De verantwoording waarom er sprake is van een evenwichtige transitie.

Op grond van de Pensioenwet, de Memorie van Toelichting en het Besluit toekomst pensioenen, bevat het transitieplan in ieder geval de volgende specifieke onderdelen:

- De doelstelling van de transitie;
- De kwantitatieve maatstaven en de uitkomsten daarvan die aanvaardbaar zijn voor de beoordeling van de doelstellingen;
- Het karakter van de gewijzigde pensioenovereenkomst;
- De wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken- en rechten per leeftijdscohort, waarbij het standaard transitie-pad invaren is;
- Een overzicht van de effecten per leeftijdscohort van de overstap op de nieuwe pensioenregeling, berekend aan de hand van de voorgeschreven maatstaven, waartoe in ieder geval netto profijt en de pensioenverwachting behoren;
- De gemaakte afspraken over compensatie;
- Het financieringsplan voor deze compensatie, voor zover extra pensioenaanspraken aan deelnemers worden toegekend, waarbij inzichtelijk wordt gemaakt in welke mate elke bron ingezet zal worden;
- De gemaakte afspraken over de initiële vulling van de solidariteitsreserve;
- Voorrangsregels voor doelstellingen en maatstaven (o.g.v. netto profijt en bruto profijt) bij de uitvoering van de opdracht;
- De verschillende, positieve en negatieve, verkende financiële en economische scenario's en in welke situaties de afgesproken doelstellingen, voorrangsregels en maatstaven zonder meer gelden en waarvoor geen nadere besluitvorming nodig is;
- De ondergrens dekkingsgraad waarbij gemaakte afspraken en proces niet meer toereikend zijn;
- De overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijzigingen; en
- De verantwoording waarom er sprake is van een evenwichtige transitie.

Nadat het transitieplan door sociale partners is vastgesteld en aan PFAB is toegezonden, wordt het transitieplan door publicatie op de website beschikbaar gesteld aan de deelnemers, gewezen deelnemers, ex-partners en pensioengerechtigden.

Voor de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel is er ook een wettelijk hoorrecht. Dit wil zeggen dat verenigingen van pensioengerechtigden of verenigingen van voormalig medewerkers van architectenbureaus hun oordeel kunnen geven over het transitieplan. Dit oordeel wegen sociale partners mee in het vaststellen van het transitieplan.

Op het moment is er geen vereniging van gewezen deelnemers die heeft aangetoond een substantieel gedeelte van de gewezen deelnemers te vertegenwoordigen. Er is ook geen vereniging van pensioengerechtigde deelnemers die heeft aangetoond een substantieel gedeelte van de pensioengerechtigde deelnemers te vertegenwoordigen. Er heeft zich wel een vereniging van gepensioneerden gemeld, deze heeft echter onvoldoende leden in de architectenbranche om aan de eisen van het hoorrecht te voldoen. Sociale partners hechten waarde aan de mening van gepensioneerden. Zij hebben deze vereniging daarom toch om haar mening gevraagd, alvorens dit transitieplan aan de achterban voor te leggen.

Sociale partners hebben samen met het bestuur van PFAB en in afstemming met de pensioenuitvoeringsorganisatie en de vermogensbeheerder de transitiedatum vastgesteld op 1 januari 2027.

HOOFDSTUK 2 CONTRACTKEUZE

2.1 CONTRACTKEUZE

Ten behoeve van de contractkeuze hebben sociale partners de overeenkomsten en verschillen tussen de twee contracten in kaart gebracht. Dit betreft de solidaire premieregeling (hierna: SPR) en de flexibele premieregeling (hierna: FPR).

Dit heeft geleid tot het besluit om te kiezen voor de SPR.

Dit hoofdstuk bespreekt bovengenoemde kwalitatieve overeenkomsten en verschillen tussen de twee contracten. Tot slot de overwegingen waarom sociale partners hebben gekozen voor de SPR.

2.2 KWALITATIEVE OVEREENKOMSTEN

2.2.1 Van aanspraken naar persoonlijke pensioenvermogens

In beide contracten wordt overgestapt van een uitkeringsregeling naar een premieregeling. Dit betekent dat niet langer sprake is van een toegezegde uitkering (een aanspraak), waarbij de premie de uitkomst is. De premie wordt nu de toezegging en de uitkering is de uitkomst. In beide contracten wordt de opbouw van aanspraken vervangen door het opbouwen van een persoonlijk pensioenvermogen.

2.2.2 Rendement en risico verschilt per leeftijd

In beide contracten staat de leeftijdsafhankelijke risicohouding centraal. Dit resulteert in een mogelijk verschillend verwacht rendement en een te accepteren risico per leeftijdsgroep en status (actief / slaper / pensioengerechtigde). De risicohouding kan worden vastgesteld nadat de risicopreferentie is uitgevraagd bij de deelnemers. De risicohouding betreft het risicodraagvlak of de risicocapaciteit (hoeveel risico *kan* iemand dragen?) en de risicobereidheid of risicotolerantie (hoeveel risico *wil* iemand dragen?). Het risico wordt afgebouwd naarmate de leeftijd van de deelnemer stijgt.

2.2.3 Indexeren / verlagen wordt jaarlijks wijzigende (verwachte) uitkering

In het huidige stelsel bevat het Financieel Toetsingskader (hierna: FTK) regels die bepalen of er geïndexeerd kan worden en zo ja, hoeveel. Ook is er voorgeschreven wanneer en hoeveel een fonds moet verlagen. In het nieuwe stelsel wordt in beide contracten gewerkt met persoonlijke pensioenvermogens die meebewegen met de economie.

De (verwachte) uitkering volgt uiteindelijk het geheel van:

- de ingelegde premies;
- de gerealiseerde en verwachte toekomstige rendementen (en dus het gelopen/te lopen risico);
- de kosten;
- de uitwerking van ingeschatte risico's en daarvoor betaalde risicopremies;
- het projectierendement;
- en de levensverwachting.

Dit betekent dat de (verwachte) uitkering jaarlijks wijzigt. Tegenvallers kunnen tot op zekere hoogte worden opgevangen door fondsreserves. Daarvoor stellen sociale partners de doelen voor de fondsreserves vast.

2.3 KWALITATIEVE VERSCHILLEN

2.3.1 Solidariteit versus flexibiliteit

Op hoofdlijnen gaat de keuze tussen de twee contracten over de keuze tussen meer solidariteit (SPR) of meer individuele flexibiliteit (FPR). De FPR is meer flexibel maar minder solidair. De deelnemer heeft keuzevrijheid t.a.v. beleggingen en heeft de keuze tussen een vaste en een variabele uitkering. Dit biedt de deelnemer meer mogelijkheden, maar er kan minder worden gerekend op anderen als het tegenzit. De SPR is minder flexibel maar meer solidair. De deelnemer heeft geen keuzevrijheid t.a.v. de beleggingen en de uitkering is variabel. Er kan meer op anderen worden gerekend als het tegenzit. Meer solidariteit/risicodeling in de SPR is mogelijk door het opheffen van de leenrestrictie, risicodeling via rendementstoedeling, de solidariteitsreserve (waarin meer mogelijk is dan met de risicodelingsreserve in de FPR) en geen knip tussen opbouw- en uitkeringsfase.

2.3.2 Meer keuzevrijheid FPR

In de FPR heeft de deelnemer meer keuzes. Namelijk de keuze voor een beleggingsprofiel, de keuze tussen een vaste en variabele uitkering en de keuze op pensionering voor een bepaalde (verwachte) stijging van uitkering na ingang. Beide contracten kennen de huidige keuzemogelijkheden zoals deeltijdpensioen en vervroegen van pensioen. De extra keuzevrijheid in de FPR kan als positief worden gezien. De deelnemer heeft namelijk meer mogelijkheden om zijn pensioen beter te laten aansluiten op zijn eigen situatie (grotere flexibiliteit). Daar staat tegenover dat het maken van keuzes voor de deelnemer ingewikkeld is en grote financiële consequenties kan hebben. Onderzoek toont aan dat keuzes maken stress oplevert. Daarom is een goede keuzebegeleiding nodig. Deze keuzes brengen ook zorgplichtvereisten en daarmee kosten met zich mee.

Daarnaast blijkt uit ervaring met de huidige beschikbare premieregelingen met beleggingskeuzes voor de deelnemer, dat een groot deel van de deelnemers niet kiest, maar de vooraf vastgestelde default volgt.

2.3.3 Meer transparantie FPR

In de FPR heeft iedere deelnemer zijn eigen persoonlijk pensioenvermogen met een bij zijn keuze en leeftijd behorende beleggingsmix. Dit leidt in potentie tot meer transparantie / inzicht, omdat per deelnemer een beleggingsmix en bijbehorend rendement kan worden gecommuniceerd. Bij

de SPR is sprake van een uniforme beleggingsmix met bijbehorend rendement. Dit rendement wordt vervolgens met toedeelregels verdeeld over de verschillende deelnemersgroepen en leeftijden. Voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen zoals PFAB is in de FPR een risicodelingsreserve verplicht. Dit zorgt ervoor, net als in de SPR bij de solidariteitsreserve, dat ook andere geldstromen plaatsvinden naar de persoonlijke pensioenvermogens dan alleen de rendementen op de beleggingen. Mede daardoor is de verwachting dat de complexiteit in de communicatie van de beide contracten elkaar op hoofdlijnen niet veel zal ontlopen.

2.3.4 Verplichtstelling veiliger bij SPR

Uit analyses blijkt dat er voldoende rechtvaardiging voor de verplichtstelling is in de SPR. Deze rechtvaardiging is er omdat er voldoende solidariteitselementen (o.a. solidariteitsreserve) in dit contract zitten. In de FPR is minder solidariteit, onder andere omdat de risicodelingsreserve minder mogelijkheden kent voor risicodeling/solidariteit dan de solidariteitsreserve in de SPR.

2.3.5 FPR heeft gescheiden opbouw- en uitkeringsfase

In de SPR is de opbouw- en uitkeringsfase één geheel. In de FPR is er een gescheiden opbouw- en uitkeringsfase. Als het fonds geen vaste uitkering of geen variabele uitkering aanbiedt in de uitkeringsfase, dan is er het zogeheten shoprecht voor de deelnemer bij pensionering.

2.4 KWANTITATIEVE VERSCHILLEN

In de overwegingen bij de keuze voor SPR of FPR hebben kwantitatieve overwegingen een ondergeschikte rol gehad. De kwantitatieve verschillen zijn beperkt. Het uitgangspunt is immers dezelfde premie en risicohouding. Gevolg is dat de pensioenverwachtingen vergelijkbaar zijn. Verschillen kunnen ontstaan door inzet van de solidariteitsreserve versus de risicodelingsreserve, het in de SPR (onder voorwaarden) kunnen opheffen van de leenrestrictie en verschillen in de risicodeling. Dit laatste als gevolg van de deelnemerskeuze op de pensioendatum in de FPR voor een vaste of variabele uitkering.

2.5 OVERWEGINGEN BIJ KEUZE SPR OF FPR

De SPR past bij het beleven van een pensioenregeling als:

- pensioen inkomen voor later is;
- pensioen een stabiel inkomen is;
- risico's gezamenlijk worden gedeeld.

FPR past bij het beleven van een pensioenregeling als:

- pensioen meer gezien wordt als een beleggingsproduct;
- keuzes in beleggingsprofiel mogelijk moeten zijn;
- pensioen een individueel product met lifecycle beleggen is.

De SPR heeft een wettelijke verbinding met de ambitie (formeel pensioendoelstelling) van de pensioenregeling:

- de ambitie blijft de basis voor het afspreken van pensioenregelingen en de daarbij behorende premie;
- de vraag of het behalen van de ambitie nog steeds mogelijk is, keert periodiek terug op de cao-tafel.

2.6 CONTRACTKEUZE

Sociale partners hebben de volgende afwegingen meegenomen:

- SPR en FPR leveren beide ten opzichte van het huidige pensioensysteem naar verwachting een hoger pensioen én een hogere spreiding (volatiliteit) op;
- SPR en FPR kunnen beide zo ingericht worden dat de onderlinge verschillen in alle varianten naar verwachting beperkt en niet te onderscheiden zijn;
- SPR en FPR bieden de mogelijkheid om een deel van de pensioenpremie niet in te leggen in de nieuwe regeling van het pensioenfonds (opt out);
- In de verbindingssessies met de achterban komt naar voren dat men hecht aan solidariteit;
- SPR past beter bij het gedachtegoed van collectiviteit en verplichtstelling;
 - SPR: pensioen is inkomen voor later waarbij er meer sprake is van solidariteit en in meer mate risico's worden gedeeld binnen de collectiviteit.
 - FPR: pensioen is inkomen voor later, is meer ingericht als een (individueel) beleggingsproduct waarbij in mindere mate risico's worden gedeeld, maar deelnemers (binnen bandbreedte) méér individuele keuzes kunnen maken.
- de (verplichte) solidariteitsreserve binnen de SPR mag gevuld worden uit rendement en kan gebruikt worden om beleggingsrisico te delen over de populatie. Dit geeft extra sturingsmogelijkheden voor het bereiken van de doelen ten opzichte van de (verplichte) risicodelingsreserve binnen de FPR.

Op basis hiervan hebben sociale partners de keuze voor de SPR gemaakt.

HOOFDSTUK 3 INHOUD VAN DE REGELING, PREMIE EN AMBITIE

3.1 INHOUD

Een aantal elementen van de regeling blijft bestaan. Soms helemaal gelijk, soms helemaal of een beetje anders. Volledigheidshalve worden alle elementen benoemd in de navolgende paragrafen. Een samenvatting van de regeling staat in onderstaande tabel:

Onderwerp	Huidige regeling	Nieuwe regeling
Karakter regeling	Uitkeringsovereenkomst	Solidaire premiereregeling
Premieverdeling werkgever/werknemer	55/45	Idem
Premie	24,5% van de pensioengrondslag	Voorlopig kan het pensioenfonds rekenen met de huidige pensioenpremie van 24,5%. Mochten in de toekomst sociale partners een andere pensioenpremie afspreken, dan zal het pensioenfonds zo spoedig mogelijk worden ingelicht.
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar	AOW-leeftijd
Pensioengevend inkomen	Salaris, vakantiegeld, vaste jaarlijkse uitkering	Idem
Peilmoment pensioengevend inkomen	Jaarlijks (per 1 januari of op later moment van in dienst treden)	Maandelijks
Maximaal pensioengevend salaris	In 2024 maximaal € 85.770, dit wordt jaarlijks verhoogd met de stijging van de cao lonen in de branche.	Idem
Franchise (niveau 2024)	In 2024 € 17.545. Deze wordt jaarlijks verhoogd met de loonindex en bedraagt minimaal de franchise volgens de fiscale wetgeving.	Idem
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris +/- franchise	Idem
Ouderdompensioen	Opbouw op basis van een opbouwpercentage. In 2024 1,738% In 2023 1,44% In 2022 1,5%	De onderhandelingsdelegaties van de sociale partners hebben besloten dat de beoogde ambitie voor het pensioenresultaat 73% van de gemiddelde pensioengrondslag is na 42 deelnemersjaren. Sociale partners streven ernaar dat de kans op het bereiken van deze ambitie meer dan 60% bedraagt.

Onderwerp	Huidige regeling	Nieuwe regeling
Partnerpensioen bij overlijden voor pensionering	Opbouwbasis 1,3125% van het pensioengevend inkomen per jaar deelname.	Risicobasis Tijdelijk partnerpensioen: AOW franchise (ca € 17.500) tot AOW leeftijd partner. Levenslang partnerpensioen: 30% van het gemaximeerde pensioengevende salaris.
Partnerpensioen bij overlijden na pensionering	1,3125% van het pensioengevend inkomen per jaar deelname	70% van het ouderdomspensioen
Wezenpensioen bij overlijden voor pensionering	Voor een halfwees: 0,2625% van de pensioengrondslag per te bereiken deelnemersjaar tot leeftijd 18 of max 27 indien studerend. Verdubbeling voor een volle wees.	12% van het pensioengevende salaris tot leeftijd 25 van de halfwees. Verdubbeling voor een volle wees.
Wezenpensioen bij overlijden na pensionering	Voor een halfwees: 0,2625% van de pensioengrondslag per deelnemersjaar tot leeftijd 18 of max 27 indien studerend. Verdubbeling voor een volle wees.	14% van het ouderdomspensioen tot leeftijd 25 van de halfwees. Verdubbeling voor een volle wees.
Vrijstelling premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid	Ja	Idem
Vrijwillige voortzetting	Ja, gedurende de wettelijk toegestane termijn. Deze is 3 jaar, met uitzondering van deelnemers die winst uit onderneming maken daarvoor is deze termijn 10 jaar.	Idem
Flexibiliseringsmogelijkheden	Deeltijdpensioen Hoog/laag en Laag/hoog Vervroegen en uitstellen pensioendatum Uitruil partnerpensioen in ouderdomspensioen	Idem
Omvang solidariteitsreserve	N.v.t.	Maximaal 5%
Doelen solidariteitsreserve	N.v.t.	Voorkomen van dalingen van ingegane uitkeringen. Aanvullen negatieve persoonlijke pensioenvermogens naar 0.
Vulling solidariteitsreserve	N.v.t.	Uit het positieve overrendement tot maximaal 10% van het positieve overrendement

3.2 ALGEMEEN

In deze paragraaf worden elementen die in de hele regeling voorkomen toegelicht.

3.2.1. Deelnemer

Deelnemers zijn werknemers (niet zijnde bestuurders of directeur-groootaandeelhouders) van werkgevers welke uitsluitend op hoofdzakelijk architectenwerkzaamheden verrichten. Hiervoor geldt geen minimumleeftijd. Hieronder vallen ook voormalige werknemers die via de premievrijstelling voor arbeidsongeschiktheid pensioen opbouwen en voormalige werknemers die in de werkloosheidswet of ziektewet zitten, maar waarvan de risicodekking voor de partner en de kinderen nog doorloopt. Daarnaast zijn er een aantal deelnemers welke het contract vrijwillig hebben voortgezet en werknemers waarvan de werkgever vrijwillig aangesloten is. Wanneer het in dit transitieplan over deelnemers gaat, gaat het ook over deze groepen.

Wanneer een deelnemer betaald verlof heeft, lopen de pensioenopbouw en de risicodekkingen gewoon door. Dit gebeurt ook wanneer een deelnemer onbetaald verlof heeft. In het laatste geval kan de deelnemer ervoor kiezen om de pensioenopbouw stop te zetten. In dat geval lopen alleen de risicodekkingen door.

Daarnaast loopt de risicodekking voor de partner en de kinderen van een gewezen deelnemer standaard 3 maanden na uitdiensttreding door. Als de gewezen deelnemer in die periode op andere wijze pensioen opbouwt, stopt dit doorlopen van de dekking. Sociale partners willen deelnemers de mogelijkheid bieden om de gehele regeling vrijwillig voort te zetten. Wanneer een medewerker hier gebruik van maakt, blijft hij deelnemer bij PFAB.

De gewezen deelnemer heeft een recht op waardeoverdracht naar een andere pensioenregeling. Maakt de gewezen deelnemer hier geen gebruik van, dan mag deze deelnemer ervoor kiezen om de risicodekking voor de partner en de kinderen tot pensioendatum door te laten lopen. Financiering van deze dekking gebeurt uit het opgebouwde vermogen. Een nieuwe deelnemer kan uiteraard ook de waarde van een eerder opgebouwd pensioen overdragen naar PFAB.

Een deelnemer kan parttime of fulltime werken. Het parttimepercentage wordt bepaald op basis van de door de werkgever aangeleverde uren per maand.

Gemoedsbezwaarden

Sommige medewerkers van architectenbureaus zijn gemoedsbezwaarden. Zij willen vanwege hun levensovertuiging niet verzekerd zijn en niet meedoen aan een pensioenregeling. Voor hen wordt de premie op een spaarrekening gestort. De maandelijkse rente / spaarbijschrijving volgt het percentage van de actuele rentetermijnstructuur. Gemoedsbezwaarden hebben geen risicodekkingen.

Bij pensionering wordt het bedrag op de spaarrekening verspreid over 15 jaar maandelijks uitgekeerd. Bij overlijden komt het bedrag op de spaarrekening verdeeld over 15 jaar in maandelijks termijnen toe aan nabestaanden / erfgenamen.

3.2.2. Pensioengrondslag

In het kader van pensioen is er een aantal begrippen van belang:

Pensioengevend salaris

Het pensioengevend salaris is het salaris waarover de deelnemer pensioen opbouwt. Dit houdt in: salaris, vakantiegeld en de vaste jaarlijkse uitkering. Daarnaast is besloten om in het nieuwe pensioenstelsel, te kiezen voor hetzelfde maximum pensioengevend salaris als in het huidige stelsel. Het pensioengevend salaris is in 2024 maximaal € 85.770. Het maximum pensioengevend salaris wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd met de stijging van de cao-lonen in de branche. Het maximum pensioengevend salaris van het voorafgaande kalenderjaar, wordt daartoe verhoogd met de loonindex. De salarisgegevens worden maandelijks vastgesteld op basis van de aanlevering door de werkgever.

Franchise

Bij de pensioenopbouw wordt rekening gehouden met de Algemene Ouderdoms wet (AOW). Daarom wordt er een franchise gebruikt. Over dat deel van het inkomen wordt geen pensioen opgebouwd. In fiscale wetgeving is bepaald hoe hoog de franchise minimaal moet zijn. Dat deel van het inkomen vanaf pensionering wordt namelijk vervangen door de AOW. Per 1 januari 2024 is de franchise voor PFAB € 17.545. Deze franchise zal zich net als het pensioengevend salaris per 1 januari verhoogd worden met de stijging van de cao-lonen in de branche.

Pensioengrondslag

De pensioengrondslag is voor een fulltimer gelijk aan het pensioengevend salaris minus de franchise. Voor een parttimer wordt de pensioengrondslag voor een fulltimer vermenigvuldigd met het parttimepercentage.

3.3 OPBOUW PERSOONLIJK PENSIOENVERMOGEN VOOR OUDERDOMSPENSIOEN

De opbouw van persoonlijk pensioenvermogen vindt plaats met als doel het verkrijgen van ouderdomspensioen vanaf de pensioengerechtigde leeftijd. De standaard aanwending van het pensioenvermogen op pensioendatum is voor een levenslang ouderdomspensioen gecombineerd met 70% levenslang partnerpensioen en 14% wezenpensioen.

De opbouw van het persoonlijke pensioenvermogen vindt plaats via het spaardeel in de premie. De premie is voor elke deelnemer een gelijk percentage van de pensioengrondslag. De spaarpremie en het rendement op de spaarpremie vormt de opbouw van het persoonlijke pensioenvermogen.

Standaard pensioenleeftijd

Sociale partners hebben besloten om de standaard pensioenleeftijd gelijk te stellen aan de individuele AOW-leeftijd. Dit sluit aan bij de cao, waarin staat dat de arbeidsovereenkomst automatisch eindigt op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Bijkomend voordeel is dat de pensioenopbouw doorloopt tot de AOW-leeftijd. De deelnemer krijgt de mogelijkheid om de pensioenleeftijd te vervroegen of uit te stellen.

Uitkering

De uitkering vindt maandelijks rond de 24ste dag van de maand plaats, start in de maand dat de deelnemer met pensioen gaat (AOW-leeftijd) en eindigt op de 1ste dag van de maand volgend op het overlijden van de deelnemer.

3.4 DEKKING BIJ OVERLIJDEN VOOR PARTNERS EN KINDEREN

Er wordt onderscheid gemaakt tussen dekking bij overlijden voor pensioendatum en dekking bij overlijden na pensioendatum.

Dekking voor partners bij overlijden vóór de pensioendatum

In de huidige pensioenregeling is voorzien in een levenslang partnerpensioen op opbouwbasis. Dit levenslange partnerpensioen is 1,3125% van de pensioengrondslag per deelnemingsjaar. Bestaande deelnemers op de transitiedatum behouden een wettelijk recht op dit opgebouwde partnerpensioen. De partner ontvangt dit naast de hieronder omschreven uitkering in de nieuwe pensioenregeling.

In de nieuwe regeling wordt het partnerpensioen op risicobasis gefinancierd. Dit betekent dat er alleen dekking is als de deelnemer op het moment van overlijden actief is of als gewezen deelnemer in de uitlooperperiode zit (3 maanden of WW of ZW).

In de nieuwe pensioenregeling ontvangt de partner bij overlijden een levenslange uitkering die bij ingang gelijk is aan 30% van het pensioengevende salaris van de deelnemer. Daarnaast ontvangt de partner een tijdelijke uitkering. Dit is een bedrag ter overbrugging tot zijn/haar AOW-datum. Dit bedrag is dan ook gekoppeld aan de AOW franchise (ca € 17.500) en zal meebewegen met deze franchise. Na AOW datum van de partner stop deze uitkering.

Dit leidt tot de volgende uitkeringen bij overlijden van de deelnemer vóór de pensioendatum:

- Een levenslange uitkering van 30% van het pensioengevende salaris van de deelnemer, plus
- Een tijdelijke uitkering die meebeweegt met de AOW-franchise (ca € 17.500 per jaar) tot AOW-leeftijd partner.

De uitkering vindt maandelijks rond de 24ste dag van de maand plaats. De levenslange uitkering begint de 1ste van de maand volgend op het overlijden van de deelnemer en eindigt de 1ste van de maand volgend op het overlijden van de partner. De tijdelijke uitkering begint ook de 1ste van de maand volgend op het overlijden van de deelnemer en eindigt wanneer de partner de AOW leeftijd heeft bereikt.

Dekking voor kinderen bij overlijden vóór de pensioendatum

In de huidige regeling is een wezenpensioen op opbouwbasis opgenomen. Dit is 0,2625% van de pensioengrondslag per deelnemingsjaar. De halfwees krijgt wezenpensioen tot: de laatste dag van de maand waarin het kind 18 jaar wordt, of de laatste dag van de maand waarin het kind 27 jaar wordt als het nog op school zit of studeert. Dit wezenpensioen wordt verdubbeld voor een volle wees. Voor bestaande deelnemers blijft dit opgebouwde wezenpensioen bestaan. De (half)wees ontvangt dit naast de hieronder omschreven uitkering in het nieuwe stelsel.

In de nieuwe regeling wordt het wezenpensioen op risicobasis gefinancierd. Dit betekent dat er alleen dekking is als de deelnemer op het moment van overlijden actief is of als gewezen deelnemer in de uitlooperperiode zit (3 maanden of WW of ZW).

Wanneer de ouder (die deelnemer is) overlijdt voor pensioendatum ontvangt iedere halfwees jaarlijks een uitkering van 12% van het pensioengevende salaris van de deelnemer. De uitkering start de 1ste van de maand volgend op het overlijden van de deelnemer en loopt door tot de 25ste verjaardag van de halfwees. Dit wezenpensioen wordt verdubbeld voor een volle wees.

Dekking voor partners bij overlijden ná pensionering van (gewezen) deelnemer

Het partnerpensioen dat ingaat bij overlijden ná pensionering:

- wordt wel gefinancierd op spaarbasis;
- geldt voor de partner op het moment van pensionering;
- start de 1ste van de maand volgend op overlijden;
- bedraagt 70% van het ouderdompensioen, en beweegt vanaf ingang mee met het ouderdompensioen ;
- eindigt de 1ste van de maand volgend op het overlijden van de partner.

Een deelnemer kan op de gekozen pensioendatum ervoor kiezen om het partnerpensioen uit te ruilen naar ouderdompensioen. Indien de deelnemer een partner heeft, moet de partner akkoord zijn met deze keuze. Deze keuze geldt voor het hele partnerpensioen.

Dekking voor kinderen bij overlijden ná pensionering van (gewezen) deelnemer

- wordt gefinancierd op spaarbasis;
- start op de 1ste van de maand volgend op overlijden;
- bedraagt 14% van het ouderdompensioen voor een halfwees, en beweegt vanaf ingang mee met het ouderdompensioen ;
- verdubbelt voor een volle wees;
- eindigt op dag waarop de wees 25 jaar wordt.

3.5 DEKKING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Dekking premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Arbeidsongeschikte deelnemers zijn een kwetsbare groep en hebben geen alternatief om voldoende pensioen op te bouwen. Daarom is besloten om in de nieuwe pensioenregeling, net als in de huidige pensioenregeling, premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid op te nemen. Wanneer men deelnemer was op de eerste ziektedag, heeft deze deelnemer recht op premievrijstelling. Bij arbeidsongeschiktheid wordt de premie voor opbouw van pensioenvermogen voor het ouderdoms- en partnerpensioen voortgezet en loopt de risicodekking voor partner- en wezenpensioen door. De spaarpremie en de risicodekking lopen door naar rato van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Het inkomen wordt gesteld op: 100% van het (gemaximeerde) gemiddelde pensioengevend salaris van de 12 maanden voorafgaand aan de 1ste ziektedag. Gecorrigeerd voor het gewogen parttime percentage en verhoogd met 2 jaar van de loonindex. Jaarlijks wordt het pensioengevend inkomen verhoogd met de loonindex. De franchise volgt de basisregeling.

Om het percentage van premievrijstelling vast te stellen, wordt de staffel van het UWV gebruikt. Het voortzettingpercentage is het midden van de klasse. Uitzondering is de hoogste klasse, daar wordt het maximum genomen.

De premievrijstelling eindigt op de AOW-datum, bij overlijden of als het arbeidsongeschiktheidspercentage onder de 35% is gedaald.

Dekking arbeidsongeschiktheidspensioen

Besloten is om in de nieuwe pensioenregeling, net als in de huidige pensioenregeling, geen arbeidsongeschiktheidspensioen op te nemen in de regeling. Bestaande ingegane arbeidsongeschiktheidspensioenen uit oude regelingen, worden wel voortgezet.

3.6 KEUZEMOGELIJKHEDEN

Vervroegen en uitstellen

De reguliere pensioenleeftijd is de AOW-datum. Vervroegen kan tot 10 jaar voor de AOW-datum, uitstellen is mogelijk tot 5 jaar na de AOW-datum. Na de AOW-datum stopt de opbouw en is er geen premie meer verschuldigd. Bij vervroegen stopt de opbouw op het moment van het ingaan van het pensioen.

Deeltijdpensioen

De deelnemer kan zijn pensioen in deeltijd laten ingaan. Voorwaarde is dat hij start met een uitkering van minimaal 10% pensioen. In het totaal mag hij in maximaal 3 stappen naar een volledig pensioen. Iedere stap bedraagt minstens 10%.

Hoog laag constructie

Het is toegestaan om een hoog laag of laag hoog constructie toe te passen. Daarin is sprake van één kantelmoment. Bij ingang voor AOW-datum is het kantelmoment de AOW-datum, bij ingang na AOW-datum is dit maximaal 10 jaar na de AOW-datum. Dit is alleen mogelijk voor ouderdomspensioen, niet voor partner- en wezenpensioen.

3.7 PREMIE

De pensioenregeling wordt gefinancierd uit een uniforme totaalpremie die volgt uit cao-afspraken en beschikbaar wordt gesteld voor pensioen door werkgevers en werknemers. De onderhandelingsdelegaties van de sociale partners hebben besloten dat PFAB voorlopig kan rekenen met de huidige pensioenpremie van 24,5%. De pensioenpremie van 24,5% wordt meegenomen in het transitieplan. Mochten sociale partners in de toekomst een andere pensioenpremie afspreken, dan zal het pensioenfonds zo spoedig mogelijk worden ingelicht.

De totaalpremie bestaat uit:

- Het opbouwen van pensioenvermogen voor ouderdomspensioen en partner en wezenpensioen bij overlijden ná pensionering;
- Risicopremies voor partner- en wezenpensioen bij overlijden vóór pensionering, wezenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid;
- Uitvoeringskosten.

In onderstaande tabel een overzicht van de premie nu en in het nieuwe stelsel.

Premiecomponent	Huidige regeling	Nieuwe regeling
Bruto premie	24,5%	24,5%
Af: Premie voor premievrijstelling arbeidsongeschiktheid	0,6%	0,6%
Af: Excassokosten	0,7%	0,7%
Af: Kosten	0,9%	0,9%
Af: Risicopremie TPP	0,0%	0,4%
Af: Risicopremie PP	0,3%	0,8%
Spaarpremie ouderdompensioen en nabestaandenpensioen	22,0%	21,1%

Het verschil in de huidige en nieuwe regeling wordt veroorzaakt door de financiering van het partnerpensioen in geval een deelnemer komt te overlijden vóór de pensioendatum. In het nieuwe systeem wordt dit partnerpensioen louter verzekerd op risicobasis. In de bovenstaande tabel weergegeven door de posten risicopremie TPP (0,4%) en risicopremie PP (0,8%). In de huidige regeling wordt het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum deels gefinancierd op risicobasis (post risicopremie PP ter grootte van 0,3%) en deels op spaarbasis. Het deel op spaarbasis is niet nader gespecificeerd maar is voor 2024 ongeveer gelijk aan getoonde premieverschil van 0,9%.

3.8 AMBITIE

Deze paragraaf beschrijft de ambitie (formeel heet dit de pensioendoelstelling) van de regeling. Daarin geven sociale partners aan wat zij willen bereiken voor de deelnemers. De grenzen daarvoor worden bepaald door de risicohouding. Het fonds bepaalt op basis van de risicohouding van de deelnemers hoeveel risico zij gaat nemen.

De onderhandelingsdelegaties van de sociale partners hebben besloten dat de beoogde ambitie voor het pensioenresultaat 73% van de gemiddelde pensioengrondslag is na 42 deelnemersjaren. Sociale partners streven ernaar dat de kans op het bereiken van deze ambitie meer dan 60% bedraagt.

Deze ambitie is in diverse scenario's doorgerekend. Daaruit blijkt dat deze ambitie met deze kans behaald wordt. Zie ook bijlage 1.

3.9 TOEDELING RENDEMENTEN EN BELEGGINGSBELEID

Toedeling rendementen

Het rendement van PFAB wordt toegedeeld aan persoonlijke pensioenvermogens, de solidariteitsreserve en andere reserves. Dit gebeurt maandelijks en de basis hiervoor is het beschermingsrendement en het overrendement. Het collectief behaalde rendement valt namelijk uiteen in een zogenoemd 'beschermingsrendement' en het overrendement. Dit beschermingsrendement wordt aan de deelnemers toegekend vóórdat het overrendement wordt toegekend. Het beschermingsrendement is bedoeld om de (verwachte) variabele uitkering op hetzelfde niveau te houden. Het resterende rendement dat op totaalniveau nog over is nadat het beschermingsrendement aan iedereen is toegekend is het overrendement. Het

overrendement wordt gezien als de beloning voor het nemen van risico en wordt verdeeld over de deelnemers. Daarbij vindt er geen spreiding in de tijd plaats.

Per leeftijdscohort wordt gekozen voor een gedeelte overrendement en een gedeelte beschermingsrendement. Naarmate de pensioenleeftijd dichterbij komt wordt er gekozen voor meer beschermingsrendement. Dit zorgt voor een stabielere pensioen. Over het algemeen levert dit minder rendement, maar ook nominaal minder risico op.

Daarnaast kiezen sociale partners ervoor om de solidariteitsreserve te vullen uit het overrendement. Wettelijk mag maximaal 10% van het positieve overrendement en maximaal 10% van de pensioenpremie naar de solidariteitsreserve. Sociale partners kiezen niet voor vulling van de solidariteitsreserve met een deel van de pensioenpremie. In dat geval zouden alleen de actieve deelnemers (en hun werkgevers) bijdragen aan de vulling van de solidariteitsreserve, terwijl de solidariteitsreserve voor alle deelnemers wordt ingezet.

Sociale partners kiezen voor 10% van het positieve overrendement. Dat betekent dat 10% van het positieve overrendement naar de solidariteitsreserve gaat, tenzij deze vol¹ is.

Wanneer het overrendement negatief is, wordt de solidariteitsreserve niet gevuld maar ook niet verlaagd. De solidariteitsreserve zelf heeft echter net als alle persoonlijke pensioenvermogens een toedeling van overrendement en/of beschermingsrendement. Als sprake is van toedeling overrendement en het overrendement is negatief dan kan de solidariteitsreserve daardoor wel afnemen.

Dit leidt tot de volgende prioritering in de toedeling van rendementen:

1. Beschermingsrendement
 - Toerekening 1-jaars rente voor iedereen
 - Afdekking rentemutaties (ook eventueel over collectieve reserves)
 - Macro langlevens
 - Micro langlevens
2. Solidariteitsreserve (10% van het positieve overrendement)
3. Verdeling resterend overrendement over de persoonlijke pensioenvermogens en collectieve reserves, conform vooraf vastgestelde toedeelregels overrendement.

Vergroten aandeel jongeren in beleggingsrendement

In de SPR kan de mate waarin jongeren tot 47 jaar delen in het overrendement worden vergroot. Dit heet het opheffen van de leenrestrictie. PFAB besluit over het opheffen van de leenrestrictie en de mate waarin dit gebeurt. Voorwaarde is dat het opheffen van de leenrestrictie in lijn is met de risicohouding van de deelnemers.

De extra rendement toedeling dient volgens wet- en regelgeving gemaximeerd te worden op 150% aan zakelijke waarden, onder de voorwaarde dat dit past bij de risico's die deelnemers willen lopen. Op basis van de verwachte positieve effecten van dit extra rendement, gecombineerd met de risico's die deelnemers van PFAB willen lopen, wordt de blootstellingsgrens gesteld op maximaal 120% zakelijke waarden.

¹ Voor uitleg over wanneer de solidariteitsreserve 'vol' is, zie 3.11 solidariteitsreserve.

3.10 VASTSTELLEN VAN DE UITKERINGEN

De hoogte van de uitkering wordt bepaald door de hoogte van het persoonlijke pensioenvermogen, de levensverwachting, het projectierendement en de eventuele aanvulling uit de solidariteitsreserve. Daarnaast kan de deelnemer keuzes maken die invloed hebben op de hoogte van de uitkering. Bijvoorbeeld hoog laag constructie of uitruil van partnerpensioen.

De Wtp geeft de mogelijkheid tot een collectieve en individuele uitkeringsfase. De collectieve uitkeringsfase kenmerkt zich als een uitkeringsfase waarin er sprake is van gelijke procentuele aanpassing van uitkeringen voor alle leeftijden. De collectieve uitkeringsfase verhoogt daarbij de uitlegbaarheid, omdat deze aansluit bij de huidige werkelijkheid dat voor pensioengerechtigden eenzelfde aanpassing geldt ongeacht de leeftijd. Daarnaast worden de pensioenprognoses in de jaren voorafgaand aan de pensionering stabiel, wanneer er gebruik wordt gemaakt van de collectieve uitkeringsfase.

Sociale partners hebben daarom gekozen om gebruik te maken van deze collectieve uitkeringsfase. De aanpassing van de uitkeringen in deze collectieve uitkeringsfase worden jaarlijks op 1 januari berekend.

Na pensioeningang wordt iedere maand een deel uit het persoonlijke pensioenvermogen van een pensioengerechtigde onttrokken voor de uitkering. Voor de bepaling van de pensioenuitkering wordt gebruik gemaakt van het projectierendement. Het projectierendement bepaalt of de pensioenuitkering:

- hoog begint met daarbij meer kans op een daling van de pensioenuitkering ;
- laag begint met een grotere kans op meevallers en een stijging van de pensioenuitkering.

Het projectierendement wordt bepaald door PFAB. Het projectierendement moet aansluiten bij de risicohouding van de deelnemers, en bij de opdracht en doelstellingen van sociale partners. In de opdrachtbevestiging aan sociale partners gaat PFAB, onder andere in op de overwegingen bij de keuze voor projectierendement en de gevolgen voor de verwachte pensioenen.

Het projectierendement wordt gelijkgesteld aan de rentecurve, zoals maandelijks gepubliceerd door DNB. Een uitkering die hoog begint zou een grotere kans op daling van de pensioenuitkering geven en dat willen sociale partners juist voorkomen. Een uitkering die lager begint geeft dan wel een grotere kans op stijging, maar is nadelig voor deelnemers die eerder na pensionering overlijden. Vandaar dat het evenwichtiger wordt geacht om niet voor een op- of afslag te kiezen.

3.11 SOLIDARITEITSRESERVE

Bij de SPR worden mee- en tegenvallers gedempt door de verplichte solidariteitsreserve. Dit kan betrekking hebben op zowel economische als demografische mee- en tegenvallers. Zo kan de solidariteitsreserve bijdragen aan een meer stabiele pensioenuitkering en aan een hogere pensioenuitkering, in situaties waarin de uitkering door negatief overrendement zou dalen.

In deze paragraaf wordt ingegaan op:

- de doelen van de solidariteitsreserve;
- de wijze waarop de solidariteitsreserve gevuld wordt;
- de gewenste en de maximale omvang van de solidariteitsreserve;
- het beleid bij een lege of volle solidariteitsreserve;
- de wijze waarop pensioenvermogens worden aangevuld vanuit de solidariteitsreserve en;
- de wijze waarop de solidariteitsreserve bijdraagt aan de intergenerationele risicodeling en/of stabiliteit van de pensioenen.

3.11.1 De doelen van de solidariteitsreserve

Er zijn twee doelen van de solidariteitsreserve vastgesteld:

1. Voorkomen van verlagingen van pensioenuitkeringen;
2. Het aanvullen van negatieve pensioenvermogen.

Onttrekkingen uit de solidariteitsreserve vinden gericht plaats: de solidariteitsreserve wordt ingezet om te voorkomen dat pensioenuitkeringen na ingang (nominaal) dalen. Wanneer uitkeringen nominaal zouden moeten dalen krijgen de uitkeringsgerechtigden een aanvulling, deze geldt dan ook voor nieuwe uitkeringsgerechtigden op de pensioendatum.

Een persoonlijk pensioenvermogen mag wettelijk gezien niet negatief worden. Wanneer deze situatie toch ontstaat ontvangt de deelnemer een aanvulling tot € 0 uit de solidariteitsreserve.

Voorafgaand aan de ingang van de pensioenuitkering worden dalingen van het persoonlijke pensioenvermogen niet beschermd door de solidariteitsreserve: schommeling van het pensioenvermogen voor pensioeningang is inherent aan de nieuwe premieregeling. Daarbij zal een dergelijke bescherming naar verwachting een (te) grote claim op de solidariteitsreserve leggen. Echter, door de collectieve uitkeringsfase waarbij er een mogelijke aanvulling op de pensioendatum wordt gegeven, worden prognoses van verwachte pensioenen in de jaren voorafgaand aan pensionering wel stabiel. Stabieler dan zonder een collectieve uitkeringsfase.

Zoals vermeld bij de toedeelregels worden demografische ontwikkelingen (micro en macro lang leven) niet verwerkt via de solidariteitsreserve maar via het (overrendement)toedeling-mechanisme.

3.11.2 De wijze waarop de solidariteitsreserve gevuld wordt

De solidariteitsreserve wordt jaarlijks gevuld vanuit het overrendement. Er is gekozen voor vulling met 10% van het positieve overrendement, totdat de solidariteitsreserve vol zit. Wanneer er in een jaar geen sprake is van overrendement, wordt de solidariteitsreserve niet gevuld. Daarnaast wordt de solidariteitsreserve bij aanvang gevoed uit het fondsvermogen van het fonds bij invaren.

3.11.3 De gewenste en de maximale omvang van de solidariteitsreserve

Een omvang van tussen de 1 en 3% van het fondsvermogen, in combinatie met de wijze waarop de solidariteitsreserve wordt ingezet, is adequaat bij de start van de nieuwe regeling. De

maximale omvang van de solidariteitsreserve is gesteld op 5% van het fondsvermogen. Een hogere vulling zou tot ongewenste buffervorming leiden, welke ten koste gaat van de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers.

3.11.4 Het beleid bij een lege of volle solidariteitsreserve

Wanneer de solidariteitsreserve leeg is, is er geen mogelijkheid om de doelen van de solidariteitsreserve in te vullen. Wanneer de solidariteitsreserve ontoereikend is in een jaar, zullen de pensioenuitkeringen naar rato worden aangevuld totdat de solidariteitsreserve leeg is.

Wanneer de solidariteitsreserve vol is (5% van het geheel voor pensioen gereserveerde vermogen inclusief de reserve zelf) wordt het overrendement via de normale toedeelregels volledig verdeeld en vloeit er geen vermogen naar de solidariteitsreserve.

3.11.5 de wijze waarop de solidariteitsreserve wordt ingezet

Bij aanvullingen uit de solidariteitsreserve om ingegane pensioenuitkeringen te beschermen wordt niet het persoonlijke pensioenvermogen aangevuld, maar wordt alleen de uitkering aangevuld. Dit voorkomt een (onevenwichtige en mogelijk onnodige) levenslange aanvulling. Naar verwachting zorgt deze uitdelingssystematiek er voor dat met inzet van beperkte middelen de kans op daling van ingegane uitkeringen minimaal is.

Wanneer het in enig jaar nodig is, wordt de volledige solidariteitsreserve opgemaakt om de doelen van de solidariteitsreserve te bereiken. Doelen worden dus alleen gedeeltelijk bereikt als de solidariteitsreserve leeg is en niet omdat er een minimaal deel moet blijven voor een volgend jaar.

3.11.6 De wijze waarop de solidariteitsreserve bijdraagt aan de intergenerationele risicodeling en/of stabiliteit van de pensioenen

De inrichting die sociale partners kiezen zorgt ervoor dat de uitkeringen in de meeste gevallen stabiel zijn. In het nieuwe stelsel worden de uitkeringen bepaald op basis van een projectierendement. Dit moet ervoor zorgen dat de nominale uitkeringen in de meeste gevallen niet dalen. Daarnaast wordt het vermogen van de generatie die (bijna) in de uitkeringsfase zit in veel grotere mate beschermd door middel van beschermingsrendement dan het vermogen van jongere generaties.

Sociale partners verwachten dat wanneer een deelnemer in de uitkeringsfase zit, de deelnemer geen of weinig ruimte heeft om te anticiperen op een inkomensterugval. Mocht het zo zijn dat een generatie in de uitkeringsfase zit en er toch een nominale daling ontstaat, dan helpt PFAB met de solidariteitsreserve. Deze solidariteitsreserve is gezamenlijk gevuld uit het overrendement van actieven, slapers en gepensioneerden. Op deze manier dragen alle deelnemers gezamenlijk het risico voor een uitkering die ten goede komt aan deelnemers in de uitkeringsfase. Uitgangspunt hierbij is dat alle deelnemers op een moment in de uitkeringsfase komen. Daarnaast draagt de solidariteitsreserve bij om een negatief persoonlijk pensioenvermogen aan te vullen tot € 0. Dit risico is groter bij jongeren door het opheffen van de leenrestrictie.

Er is bewust gekozen voor een solidariteitsreserve van maximaal 5% in plaats van het wettelijke maximum van 15%, passend bij de doelen van de solidariteitsreserve, zodat zoveel mogelijk geld

direct in de persoonlijke pensioenvermogens terechtkomt. Hiervan profiteren met name de generaties die een groot gedeelte in overrendement en minder in beschermingsrendement gealloceerd hebben. Dit zijn de jongere generaties.

3.12 BUFFERS

Solidariteitsreserve

Zie de vorige paragraaf voor de doelen van de solidariteitsreserve.

Reserve operationele kosten en onvoorziene technische resultaten (hierna ROK)

In de regeling wordt voorzien in onderstaande doelen van de ROK:

- Beheren collectieve kostenvoorziening
- Verzekering partnerpensioen op risicobasis
- Verzekering wezenpensioen op risicobasis
- Verzekering premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid
- Overige onderdelen die via de ROK lopen
 - Het debiteurenrisico ('geen premie wel recht')
 - Onvindbare pensioengerechtigden ('vergeten pensioenen')
 - Vervallen micropensioenen
 - Onvoorziene financiële resultaten

Eigen Vermogen

De nieuwe wetgeving stelt géén wijzigingen voor ten aanzien van het verplicht aanhouden van een minimaal vereist eigen vermogen (hierna: MVEV) en de hoogte daarvan. In de inrichting wordt dit MVEV voor nu gesteld op 1% van het totale vermogen.

HOOFDSTUK 4 TRANSITIE

4.1 KEUZE INVAREN²

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe wordt omgegaan met de op transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten.

4.1.1 Keuze om in te varen

Sociale partners verzoeken PFAB om in te varen naar het nieuwe pensioenstelsel. Dit betekent dat de nog niet ingegane pensioenaanspraken en de al ingegane uitkeringen overgaan naar de nieuwe regeling. Naar de mening van sociale partners zijn er geen redenen om niet in te varen, terwijl er voldoende redenen zijn om wel in te varen:

1. De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel zijn na invaren ook van toepassing op de reeds opgebouwde pensioenen. Dit betekent onder andere dat verhogingen van uitkeringen sneller doorgevoerd kunnen worden, terwijl pensioengerechtigden nog steeds in grote mate beschermd blijven tegen dalingen van de uitkering. De gerichte toedeling van rendementen en risico's leidt bovendien naar verwachting tot hogere pensioenen indien de opgebouwde aanspraken worden ingevaren (zie ook paragraaf 4.5).
2. Gestreefd wordt naar een pensioenregeling met weinig complexiteit en lage kosten. Met invaren wordt een dubbel toezichtregime voorkomen, kan de administratie en communicatie eenvoudiger blijven en zijn naar verwachting lagere uitvoeringskosten van toepassing.
3. Door invaren kunnen de buffers van PFAB deels gebruikt worden om een compensatieregeling te financieren die nodig is in verband met de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek, zonder dat dit (significant) ten koste gaat van de deelnemers van PFAB.
4. Bij invaren zijn er sturingsmechanismen beschikbaar om de transitie naar het nieuwe stelsel op evenwichtige wijze te laten verlopen.

Het bestuur van PFAB is voornemens om, onder voorbehoud van het advies van het verantwoordingsorgaan, de standaardmethode met de standaard spreidingstermijn van 10 jaar te gebruiken om in te varen.

4.1.2 Vrijwillig aangesloten werkgevers

Op grond van het Uitvoeringsreglement van PFAB zijn op een vrijwillig aangesloten werkgever de statuten, reglementen en besluiten van PFAB van toepassing zoals deze bij aanvang van die vrijwillige aansluiting luiden en nadien worden gewijzigd. Daarnaast zijn alle besluiten, verzoeken en overeenkomsten tussen cao-partijen ten aanzien van de door PFAB uitgevoerde pensioenregeling van toepassing op en bindend voor een vrijwillig aangesloten werkgever. Dit geldt in het bijzonder voor een verzoek van cao-partijen en een daarop volgend besluit van PFAB

² Invaren: Dit houdt in dat na de collectieve wijziging van de pensioenovereenkomsten door collectieve waardeoverdracht de waarde van de pensioenaanspraken en pensioenrechten wordt aangewend bij het pensioenfonds overeenkomstig de gewijzigde pensioenovereenkomsten (art 150l PW)

tot collectieve waardeoverdracht van de binnen PFAB opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten naar een gewijzigde pensioenregeling als bedoeld in de Wtp (invaren).

De voorgenomen nieuwe pensioenregeling is aldus met ingang van 1 januari 2027 ook van toepassing op de momenteel vrijwillig aangesloten werkgevers. In lijn hiermee zullen de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden van de betreffende vrijwillig aangesloten werkgevers per 1 januari 2027 worden ingevaren naar de nieuwe pensioenregeling.

Wanneer een vrijwillig aangesloten werkgever niet langer wenst deel te nemen aan de (nieuwe) pensioenregeling, dient deze dit uiterlijk voor 1 januari 2026 aan PFAB kenbaar te maken. Vanaf 1 januari 2027 zal er dan geen nieuwe pensioenopbouw meer plaatsvinden voor de (actieve) deelnemers van de betreffende vrijwillig aangesloten werkgever. Ook de risicodekkingen uit hoofde van de (nieuwe) pensioenregeling zullen per deze datum worden stopgezet. Dit laat onverlet dat, dit op grond van het uitvoeringsreglement, de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden van de betreffende vrijwillig aangesloten werkgever per 1 januari 2027 zullen worden ingevaren naar de nieuwe pensioenregeling.

4.2 DOELSTELLINGEN TRANSITIE

Dit transitieplan is vastgesteld door de sociale partners. Dit transitieplan bevat de verantwoording over de keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de gemaakte afspraken over (de invulling van) de gewijzigde pensioenregeling. Ook wordt aangegeven waarom er, in de ogen van de sociale partners, sprake is van een evenwichtige overgang naar het nieuwe stelsel.

Hiertoe is een evenwichtigheidskader opgesteld. Zie onderstaande afbeelding voor de doelen van het evenwichtigheidskader en de samenhang daartussen.



De evenwichtige belangenafweging heeft ervoor gezorgd dat de keuzes op een transparante manier tot besluitvorming hebben geleid en zorgt ervoor dat deze transparantie ook geborgd wordt voor eventuele besluiten die nog gemaakt moeten worden.

De doelstellingen van sociale partners voor tijdens en na transitie zijn samengevat in onderstaand schema:

	1 Huidig FTK	2 Transitie	3 Nieuwe stelsel
Doelstellingen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Minimaliseren van de kans op een vermogenstekort, alsmede van de mate en duur van het vermogenstekort 2. Zo groot mogelijke zekerheid van nominale pensioenaanspraken 3. Ambitie om pensioenaanspraken zoveel mogelijk waardevast te houden 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nominale ingegane en verwachte uitkeringen zijn ten minste gelijk voor en na transitie 2. Iedere deelnemer krijgt ten minste zijn/haar eigen voorziening mee 3. De kans op verlaging van de pensioenuitkering in de nieuwe pensioenregeling is lager dan de kans op verlaging van de pensioenuitkering in de huidige pensioenregeling onder het FTK 4. De verschillen tussen de verwachte pensioenuitkeringen binnen een leeftijdscohort en/of een groep met vergelijkbare kenmerken mogen niet sterk uiteenlopen 5. Bij leeftijdscohorten met een langere horizon accepteren we een grotere spreiding / risico 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verlagingen van de pensioenuitkering worden zoveel mogelijk voorkomen 2. In de uitkeringsfase wordt rekening gehouden met de uit de risicohouding van de deelnemers volgende mate van waardevastheid 3. De pensioenpremie dient zo veel als mogelijk bestemd te worden binnen de (individuele) pensioenkapitalen; uit het beleggingsrendement worden passende voorzieningen en reserves gevormd
Terugkijkend (historie)	<ul style="list-style-type: none"> • Impact premie en pensioenopbouw op de dekkinggraad • Toeslagverlening / toeslagachterstand 	<ul style="list-style-type: none"> • De compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek wordt gefinancierd uit het fondsvermogen 	<ul style="list-style-type: none"> • Terugkijken is beperkt tot het invaarmoment (er wordt niet teruggekeken naar de periode vóór invaren)
Vooruitkijkend (consequenties besluit)	<ul style="list-style-type: none"> • Impact pensioenresultaat mediaan • Impact pensioenresultaat slecht weer • Impact toeslagachterstand • Impact premiedekkinggraad 	<ul style="list-style-type: none"> • Daling in het pensioenvermogen in de eerste jaren voorkomen • Het fonds heeft voldoende middelen om een gezonde financieel beleid te kunnen voeren 	<ul style="list-style-type: none"> • Fluctuaties van de verwachte uitkeringen en de individuele pensioenkapitalen tijdens de opbouwfase worden geaccepteerd • Fluctuaties van de individuele pensioenkapitalen tijdens de uitkeringsfase worden geaccepteerd • Verlagingen van de ingegane pensioenen worden zoveel mogelijk voorkomen • In de uitkeringsfase wordt rekening gehouden met de uit de risicohouding van de deelnemers volgende mate van waardevastheid • De pensioenpremie dient zo veel als mogelijk bestemd te worden binnen de (individuele) pensioenkapitalen
Beoordeling vanuit verschillende perspectieven: Actieven (jong, oud en inkomenscategorieën), slapers (jong en oud), pensioengerechtigden (jong en oud), werkgevers			
Uitlegbaarheid & Correctheid (inclusief omgevingsfactoren)			
Uitvoerbaarheid (inclusief kosten)			

Evenwichtigheidskader en dit transitieplan

De keuzes en berekeningen in dit transitieplan, zijn gebaseerd op de situatie op moment van besluitvorming. In de praktijk kan, door financiële, economische en andersoortige ontwikkelingen, de (financiële) positie van PFAB veranderd zijn. Dit kan ertoe leiden dat de gemaakte afspraken anders uitpakken dan van tevoren beoogd. Dit heeft mogelijk consequenties voor de evenwichtigheid van de verschillende afspraken.

In onderdeel artikel 44 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling wordt ingegaan op inzicht in de doelstellingen en prioriteiten bij de transitie. Deze doelstellingen en prioritering voorkomen dat het gehele besluitvormingsproces overgedaan moet worden. Door inzicht te geven in de verwachte effecten bij verschillende invaardekkinggraden wordt beoogd sociale partners handvatten te geven om effectief te komen tot een transitie.

Voor sociale partners is het wel noodzakelijk om inzage te verkrijgen in hoe de doelstellingen, maatstaven, bandbreedtes en voorrangregels zich vertalen in financiële vereisten en benodigde financiële positie van PFAB. Om dit te kunnen, moet PFAB aangeven welke minimale financiële positie (dekkinggraad) is vereist om het transitieplan uit te voeren. Ook geeft PFAB aan sociale partners aan hoe het invaarbesluit er onder verschillende financiële posities en rentestanden uit ziet en wat de uitkomsten op de gedefinieerde maatstaven zijn. Zie voor deze berekeningen hoofdstuk 5 Gevoeligheidsanalyses.

Evenwichtigheid PFAB

Het bestuur toetst de door sociale partners beschreven opdracht op uitvoerbaarheid en evenwichtigheid alvorens deze te aanvaarden. Dit zal zij doen na het opleveren van het transitieplan door sociale partners.

Ter onderbouwing van de evenwichtigheid van dit transitieplan zijn een aantal berekeningen opgenomen die ook voor PFAB van belang zijn om de evenwichtigheid te bepalen.

4.3 INITIËLE VULLING BUFFERS (GEMAAKTE AFSPRAKEN EN OVERWEGINGEN)

De ambitie bestaat om op de transitiedatum voldoende fondsvermogen te hebben, waarmee enerzijds de wettelijk benodigde buffers voldoende gevuld kunnen worden en anderzijds een compensatieregeling kan worden gefinancierd.

Sociale partners zien het als primaire taak van PFAB om ervoor te zorgen dat uitkeringen op (nominaal) peil blijven. Verlagingen van pensioenen direct na transitie naar het nieuwe pensioenstelsel zal het vertrouwen van de deelnemers in datzelfde pensioenstelsel ondermijnen. Vandaar dat een eerste vulling van de solidariteitsreserve hoog in de prioriteringsvolgorde staat.

Onderstaand een overzicht van de prioriteitsregels.

Prioriteit	Omschrijving	
nvt	Wettelijke eis: Minimaal vereist vermogen 1%	1,0%
nvt	Wettelijke eis: Operationele reserve (ROK) 0,75%*	0,75%
1	Initiële vulling persoonlijk pensioenvermogen - Iedere deelnemer krijgt ten minste zijn eigen voorziening mee.	Voorziening op moment van invaren
2	Solidariteitsreserve 1%	1,0%
3	Compensatie afschaffing doorsnee systematiek	Geen maximum
4	Aanvulling solidariteitsreserve tot 2%	1%
5	Verhoging ROK om een robuust financieel beleid te kunnen voeren	0,5%
6	Evenwichtigheid verhogende gerichte vermogenstoedeling	Maximaal 5%
7	Aanvulling solidariteitsreserve tot 3%	1%
8	Toewijzing resterend fondsvermogen (standaardmethode)	

*Als aanvulling op de voorzieningen die meegenomen worden vanuit het huidige stelsel

Bovenstaande stappen worden volgordelijk gevolgd. Als bijvoorbeeld na stap 3 blijkt dat de solidariteitsreserve niet verder gevuld kan worden, doordat er geen middelen bij PFAB resteren, dan wordt de solidariteitsreserve niet verder gevuld. De solidariteitsreserve zal door overrendementen moeten groeien.

4.4 COMPENSATIE EN FINANCIERINGSPLAN

4.4.1. Compensatie

Een grote verandering in het nieuwe pensioencontract is het afschaffen van de doorsneesystematiek. In het huidige stelsel betalen deelnemers een doorsneepremie voor doorsneeopbouw. Dat betekent dat de hoogte van de premie en de hoogte van de opbouw beide niet afhangen van de leeftijd van de desbetreffende deelnemer. De kostprijs van opbouw is echter hoger voor ouderen dan voor jongeren. Dus daaruit volgt dat deze premie te hoog is voor de opbouw van jongere deelnemers en voor oudere deelnemers te laag. Ofwel: de jongeren betalen een deel van hun premie voor opbouw voor ouderen. In de hele loopbaan heeft de deelnemer evenveel jaren te veel en te weinig betaald en komt dit op pensioendatum precies uit. Na de transitie krijgen de ouderen niet meer een deel van hun opbouw uit premie van jongeren. Dat is dus nadelig voor actieve deelnemers die wel een aantal jaren 'te veel' hebben betaald, maar nog niet het punt hebben bereikt waarin ze evenveel jaren 'te weinig' hebben betaald. Het invaren van opgebouwde pensioenaanspraken en de andere verdeelregels in het nieuwe contract zullen naar verwachting een deel deze achteruitgang goed maken. Sociale partners willen het resterende gedeelte compenseren.

Passende en volledige compensatieafspraken gaan ook over financiering van compensatiemiddelen. Financiering van de compensatie moet overeengekomen en beschikbaar zijn, voordat deze kan worden toegekend. Deze financiering kan plaats vinden vanuit het fondsvermogen bij invaren en / of door het betalen van een aanvullende premie.

Met betrekking tot (eventueel) benodigde compensatie is géén sprake van financiering uit de premie. Sociale partners hebben besloten dat premie direct voor pensioenopbouw aangewend dient te worden. Daarbij hebben de eerste berekeningen laten zien dat voor financiering van de compensatie in de premiestelling een substantiële premieverhoging gedurende 10 jaar benodigd zou zijn.

Gezien het feit dat de huidige dekkingsgraad onder andere dankzij de betaalde premie in de afgelopen decennia is opgebouwd, vinden sociale partners het evenwichtig om de compensatie in de transitie op te nemen.

Daarmee vindt financiering van compensatie plaats uit het collectieve vermogen van PFAB bij invaren. Dit sluit aan bij de doelstelling dat nominale ingegane en verwachte uitkeringen ten minste gelijk blijven. De benodigde compensatie volgt uit de netto profijtberekeningen waarbij de compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek zodanig wordt vastgesteld dat géén van de groepen actieve deelnemers erop achteruit mag gaan. Dit wordt ook wel de "dubbele transitie" methode voor berekening van de compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek.

4.5 TRANSITIE-EFFECTEN

De transitie-effecten zijn berekend door een vergelijking te maken van het pensioen volgens de huidige pensioenregeling en de nieuwe regeling volgens de inrichting van de solidaire premierregeling zoals sociale partners voor ogen hebben.

In deze paragraaf worden eerst de uitgangspunten van de berekeningen getoond. Vervolgens worden de pensioenverwachtingen voor een gemiddelde PFAB deelnemer (maatmens) van

verschillende leeftijden weergegeven. Daarna wordt het netto profijt vergeleken. Netto profijt drukt de economische waarde van pensioenopbouw in de huidige en de nieuwe regeling uit. Ten slotte een analyse van de kans op verlaging van de ingegane uitkeringen.

4.5.1. Uitgangspunten berekening transitie-effecten

Onderstaande uitgangspunten vormen het zogenaamde basisscenario. Dit is het scenario waarop de doorrekening van het transitieplan is gebaseerd. Wanneer in dit transitieplan wordt aangegeven dat een transitiedoelstelling wordt behaald, dan is dat op basis van onderstaande uitgangspunten.

Uitgangspunt	Parameter
Economische scenario's	
Model	DNB CP2022
Kwartaal	DNB 2024Q1
Aantal scenario's	10.000
Type pensioenregeling	SPR
Pensioenleeftijd	67 jaar
Franchise (2024)	€ 17.545
Maximaal pensioengevend salaris (2024)	€ 85.770
Premieniveau	24,5 % van de pensioengrondslag
Partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum	30% van het pensioengevend salaris levenslang en € 17.545 tot AOW leeftijd
Partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum	70% van het ouderdompensioen
Eerbiedigende werking	Opgebouwd nabestaandenpensioen
Wijze compensatie afschaffen doorsneesystematiek	Uit vermogen
Methode invaren	Standaardmethode, spreiding 10 jaar
Dekkingsgraad	115%
Beleggingsbeleid / Life-cycles	Lifecycle SPR (zie bijlage 2)
Projectierendement (opslag op RTS)	0%
Uitkeringsfase	Collectieve uitkeringsfase Toetreden bij pensionering
Spreiden	Geen spreiding
Solidariteitsreserve	
- Niveau bij aanvang	3%
- Maximum niveau	5%
- Vulregel (% overrendement)	10%
- Aanvulling	Lopende uitkeringen gelijk houden
- Indien SR > 5%	Uniform uitdelen
- Maximum uitdeling enig jaar	100%

4.5.2. Pensioenverwachtingen

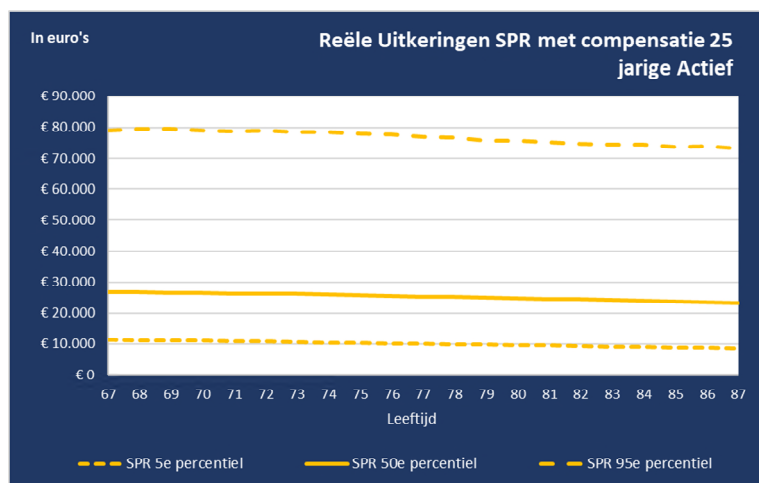
Eén van de transitiedoelstellingen is: nominale ingegane en verwachte pensioenen zijn ten minste gelijk voor en na transitie. Met de maatmensen wordt getoond wat het verschil is tussen de te verwachten en ingegane pensioenen in de huidige regeling en in de nieuwe pensioenregeling. Hiervoor worden drie scenario's gebruikt: slecht weer (5e percentiel), verwacht weer (50e percentiel) en goed weer (95e percentiel).

Maatmens 1		
Leeftijd 25 jaar		
Salaris € 30.000		
Opgebouwd pensioen € 0		
Scenario	Nieuwe regeling	Huidige regeling
Pensioenverwachting goed weer	€ 133.880	€ 67.221
Pensioenverwachting verwacht weer	€ 53.766	€ 46.518
Pensioenverwachting slecht weer	€ 25.594	€ 31.342



In bovenstaande tabel is te zien dat het verwachte pensioen op de pensioendatum in de nieuwe regeling hoger is dan in de huidige regeling in goed en verwacht weer, maar lager is in slecht weer.

Vervolgens is het van belang om te zien hoe de uitkering zich in euro's van nu (reëel) beweegt na de pensioendatum. Onderstaande grafiek toont dat het pensioen redelijk waardevast is, maar niet de volledige inflatie kan bijhouden.



Maatmens 2

Leeftijd 40 jaar

Salaris € 55.000

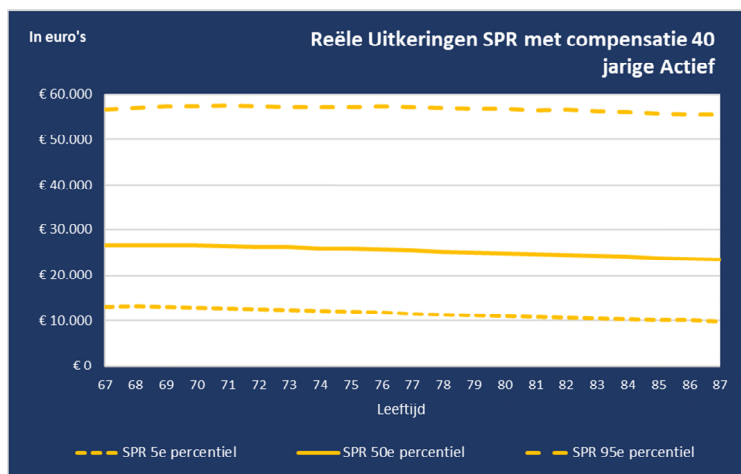
Opgebouwd pensioen € 10.000



Scenario	Nieuwe regeling	Huidige regeling
Pensioenverwachting goed weer	€ 130.340	€ 69.085
Pensioenverwachting verwacht weer	€ 57.110	€ 52.318
Pensioenverwachting slecht weer	€ 26.488	€ 33.091

In bovenstaande tabel is te zien dat het verwachte pensioen op de pensioendatum in de nieuwe regeling hoger is dan in de huidige regeling in goed en verwacht weer, maar lager is in slecht weer.

Vervolgens is het van belang om te zien hoe de uitkering zich in euro's van nu (reëel) beweegt na de pensioendatum. Onderstaande grafiek toont dat het pensioen redelijk waardevast is, maar niet de volledige inflatie kan bijhouden.



Maatmens 3

Leeftijd 55 jaar

Salaris € 55.000

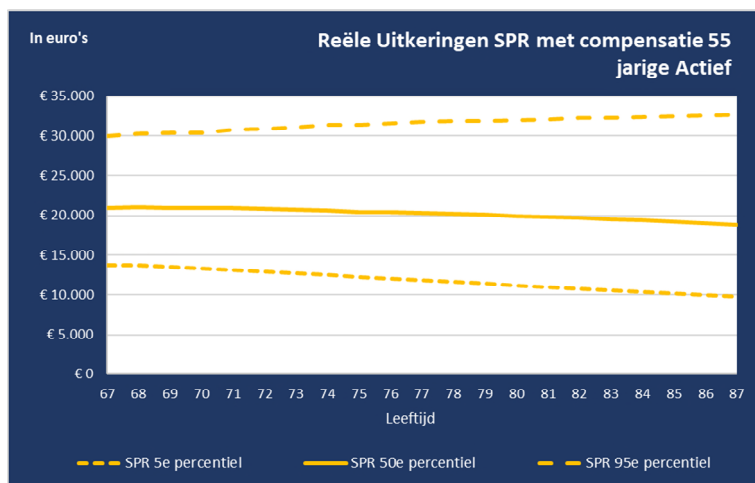
Opgebouwd pensioen € 20.000



Scenario	Nieuwe regeling	Huidige regeling
Pensioenverwachting goed weer	€50.976	€ 42.907
Pensioenverwachting verwacht weer	€ 34.186	€ 33.445
Pensioenverwachting slecht weer	€ 21.353	€ 24.027

In bovenstaande tabel is te zien dat het verwachte pensioen op de pensioendatum in de nieuwe regeling hoger is dan in de huidige regeling in goed en verwacht weer, maar lager is in slecht weer.

Vervolgens is het van belang om te zien hoe de uitkering zich in euro's van nu (reëel) beweegt na de pensioendatum. Onderstaande grafiek toont dat het pensioen redelijk waardevast is, maar niet de volledige inflatie kan bijhouden.



Maatmens 4

Leeftijd 70 jaar

Salaris: nvt

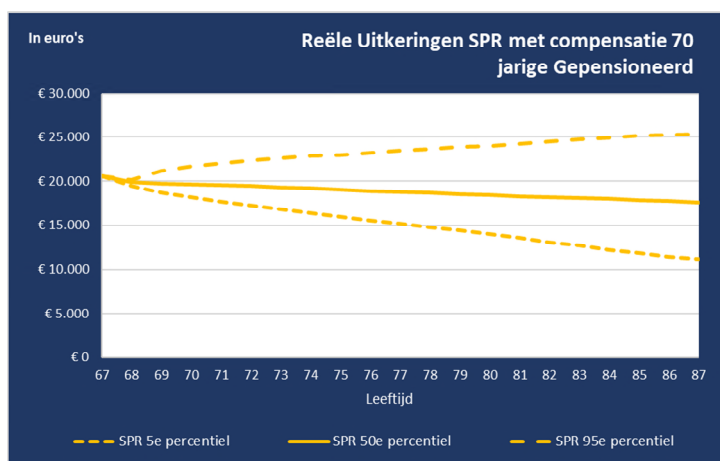
Opgebouwd pensioen € 20.000



Scenario	Nieuwe regeling	Huidige regeling
Goed, verwacht en slecht weer	€ 20.571	€20.000

De 70-jarige zit al in de uitkeringsfase. Dit betekent dat er niet naar de toekomst hoeft te worden gerekend. In bovenstaande tabel wordt zichtbaar dat de 70-jarige er iets op vooruit gaat in de nieuwe regeling.

Vervolgens is het van belang om te zien hoe de uitkering zich in euro's van nu (reëel) beweegt na de pensioendatum. Onderstaande grafiek toont dat het pensioen redelijk waardevast is, maar niet de volledige inflatie kan bijhouden.



Conclusie pensioenverwachting:

- Nominaal gaat de gemiddelde deelnemer er in verwacht weer op vooruit, dat is conform de transitiedoelstelling van sociale partners;
- Sociale partners realiseren zich dat wat voor een gemiddelde deelnemer geldt niet voor een individuele deelnemer hoeft te gelden;

Reëel wordt zichtbaar dat het pensioen in de nieuwe regeling bij standaard beleggingsbeleid redelijk waardevast is, maar in verwacht en slecht weer de inflatie niet volledig kan bijbenen. Sociale partners hebben overwogen dat in het basisscenario aan de transitiedoelstelling "nominale verwachte en ingegane uitkering zijn ten minste gelijk voor en na transitie" wordt voldaan en dat nu gerekend is met een standaard beleggingsbeleid dat nog niet geoptimaliseerd is. Het is de verwachting dat de regeling bij optimalisatie van het beleggingsbeleid beter in staat is om de reële uitkeringen op peil te houden. Zij vragen daarom aan het bestuur van PFAB om dit transitieplan in behandeling te nemen en om in de opdracht aanvaardingsfase nadrukkelijk te streven naar een inrichting waarbij de reële uitkeringen op peil blijven. Zij willen dat het bestuur

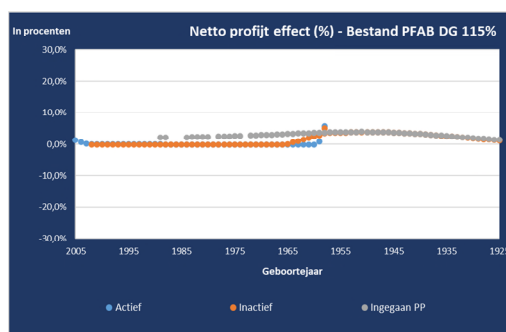
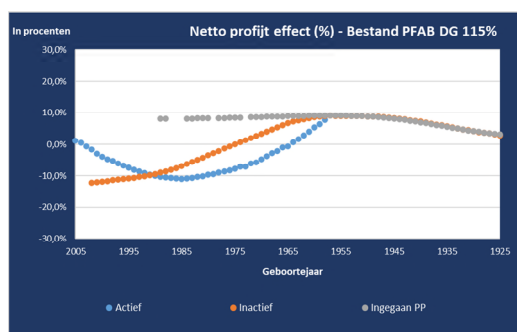
van PFAB de resultaten van de geoptimaliseerde inrichting voorlegt aan sociale partners alvorens ze te vragen de opdracht te aanvaarden.

4.5.3. Netto profijt

In deze paragraaf komen de termen netto-profijt en netto profijt effect terug. Netto profijt drukt de economische waarde van pensioenopbouw in de huidige en de nieuwe regeling uit. Het netto profijt effect is het verschil tussen het netto profijt in de nieuwe regeling en het netto profijt in de huidige regeling.

Dit wordt doorgerekend met 10.000 economische scenario's met een projectiehorizon van 80 jaar. Al die uitkomsten worden samengenomen in 1 percentage per geboortjaar.

Een netto profijt van 0% betekent dat alle mogelijke pensioenuitkomsten ongewogen ongeveer gelijk zijn in de huidige en de nieuwe regeling. Bij een positief netto profijt effect is de nieuwe regeling beter dan de huidige regeling. Sociale partners streven voor het netto profijt naar een ondergrens van 0%. Daardoor wordt inzichtelijk waar compensatie ingezet moet worden. Vandaar dat hier twee plaatjes worden getoond. In tegenstelling tot de uitgangspunten in dit hoofdstuk is het linker plaatje **zonder** compensatie. In het rechter plaatje is de compensatie wel meegenomen.



- Voor de actieve deelnemers geldt bij de nieuwe regeling de afschaffing van de doorsnee systematiek. Hierdoor krijgen vooral de oudere actieve deelnemers minder premie dan dat er actuariael gezien benodigd is. Dit heeft een negatief effect op het netto profijt effect.
- Vandaar dat deelnemers en gewezen deelnemers worden gecompenseerd indien het netto profijt effect lager is dan 0%.
- Daarnaast wordt ook compensatie verleend indien de verwachte eerste uitkering op pensioenleeftijd lager is dan onder de huidige regeling.

Conclusie netto profijt:

- Het netto profijt effect zonder compensatie is voor groepen deelnemers negatief.
- Het netto profijt effect met compensatie is voor alle deelnemers neutraal of positief.
- Sociale partners realiseren zich dat wat voor de gehele populatie geldt, voor een individuele deelnemer wellicht niet geldt.

Sociale partners kiezen ervoor om het afschaffen van de doorsneesystematiek een hoge prioriteit te geven in het verdelen van het vermogen bij invaren. Daarnaast willen zij bij voorkeur de ruimte voor evenwichtigheid verhogende maatregelen gebruiken om ook gewezen

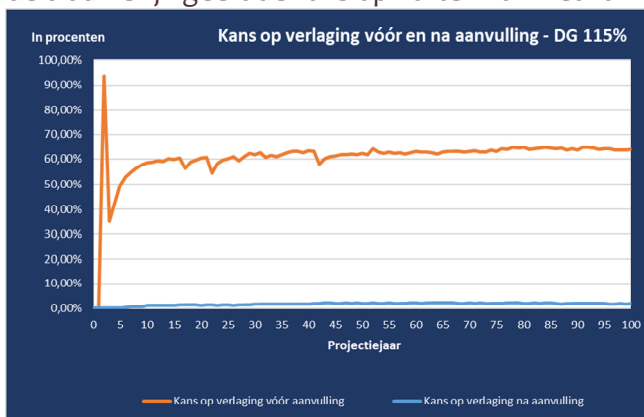
deelnemers te compenseren. In het verwachte scenario met een dekkingsgraad van 115% is dit mogelijk.

4.5.4. Verlagen van pensioenuitkering

Eén van de transitiedoelstelling is “De kans op verlaging van de pensioenuitkering in de nieuwe pensioenregeling is lager dan de kans op verlaging van de pensioenuitkering in de huidige pensioenregeling onder het FTK (de huidige regeling).”

In de ambitie van de huidige regeling staat dat de kans op korten maximaal 15% mag zijn. In de nieuwe regeling is er sprake van een kans op het verlagen van de pensioenuitkering. De nieuwe pensioenregeling kent een variabele uitkering. Sociale partners verwachten echter dat wanneer een deelnemer in de uitkeringsfase zit, de deelnemer geen of weinig ruimte heeft om te anticiperen op een inkomensterugval. Vandaar dat zij het voorkomen van een verlaging van de uitkering als één van de doelstellingen van de solidariteitsreserve hebben benoemd.

In onderstaande afbeeldingen wordt het effect van deze doelstelling van de solidariteitsreserve inzichtelijk. De oranje lijn geeft de kans op verlaging vóór inzet van de solidariteitsreserve weer, de blauwe lijn geeft de kans op korten na inzet van de solidariteitsreserve weer.



- Voor aanvulling uit de solidariteitsreserve is de kans op verlaging fors te noemen. In het eerste jaar is een flinke piek waar te nemen waarna de kans zich na verloop van tijd stabiliseert rond de 60%.
- Na inzet van de solidariteitsreserve daalt de kans op verlaging fors. In de eerste jaren rond de 0% daarna stabiliseert de kans zich rond de 2%.

Conclusie verlagen van pensioen uitkering:

- Het nieuwe stelsel kent variabele uitkeringen welke kunnen fluctueren.
- Zonder inzet van de solidariteitsreserve is de kans op verlaging van de pensioenuitkering ca 60%.
- Na inzet van de solidariteitsreserve daalt deze kans naar ca 2%, wat lager is dan in de huidige regeling.

Sociale partners willen de kans op verlaging zo klein mogelijk houden. Een kans van 2% past daarbij en is lager dan in de huidige regeling.

4.6 VERANTWOORDING EVENWICHTIGE TRANSITIE

In het begin van dit hoofdstuk zijn de doelstellingen voor een evenwichtige transitie benoemd. In dit hoofdstuk wordt per doelstelling benoemd waarom sociale partners menen dat deze transitie evenwichtig is.

- Nominale ingegane en verwachte uitkeringen zijn ten minste gelijk voor en na transitie.
- Iedere deelnemer krijgt ten minste zijn/haar eigen voorziening mee.
- De kans op verlaging van de pensioenuitkering in de nieuwe pensioenregeling is lager dan de kans op verlaging van de pensioenuitkering in de huidige pensioenregeling onder het FTK (de huidige regeling).
- De verschillen tussen de verwachte pensioenuitkeringen binnen een leeftijdscohort en/of een groep met vergelijkbare kenmerken mogen niet sterk uiteenlopen.
- Bij leeftijdscohorten met een langere horizon accepteren we een grotere spreiding / risico.

Nominale ingegane en verwachte uitkeringen zijn ten minste gelijk voor en na transitie

Uit de maatmensberekeningen blijkt dat de verwachte en ingegane pensioenuitkeringen voor de gemiddelde deelnemer licht stijgen. Daarnaast is naar het netto profijt effect gekeken. Daarin is duidelijk dat zonder compensatie bepaalde groepen deelnemers er in netto profijt op achteruit gaan. Door de inzet van compensatie bij afschaffing doorsnee systematiek en de evenwichtigheid verhogende maatregelen wordt ervoor gezorgd dat de verwachte en ingegane pensioenuitkeringen van deelnemers in termen van netto profijt gelijk blijven of er licht op vooruit gaan.

Iedere deelnemer krijgt ten minste zijn/haar eigen voorziening mee

De berekeningen zijn gemaakt met de uitgangspunten van de initiële vulling van de buffers. Dat betekent dat iedereen ten minste zijn eigen voorziening meekrijgt en dat deze nog aangevuld kan worden na het invullen van de andere prioriteringsregels.

De kans op verlaging van de pensioenuitkering in de nieuwe pensioenregeling is lager dan de kans op verlaging van de pensioenuitkering in de huidige pensioenregeling onder het FTK (de huidige regeling).

Sociale partners hebben ervoor gekozen om voor dit doel de solidariteitsreserve in te zetten. Deze resultaten zijn doorgerekend en leiden er toe dat de kans op verlaging van de uitkering in de nieuwe regeling ca 2% is. Dit is lager dan in de huidige regeling.

De verschillen tussen de verwachte pensioenuitkeringen binnen een leeftijdscohort en/of een groep met vergelijkbare kenmerken mogen niet sterk uiteenlopen

Dit wordt ook zichtbaar bij het geleidelijke verloop van het netto profijt. Er is een duidelijke lijn zichtbaar, waarbij de resultaten meebewegen met de leeftijden en geen sprongen waarneembaar zijn op de mediane lijn.

Bij leeftijdscohorten met een langere horizon accepteren we een grotere spreiding / risico.

Hier moet opgemerkt worden dat bij jongere deelnemers de verwachtingen een stuk hoger zijn, maar dat er ook veel meer variatie in de scenario's zit. Jongeren hebben een hogere verwachte uitkering, maar lopen ook veel meer risico. Zij hebben ook een (iets) andere risicohouding. Oudere deelnemers hebben een minder groot verschil tussen de uitkering in de huidige en de nieuwe pensioenregeling, maar ook een minder grote variatie in de uitkering. Dit past ook bij de

risicohouding van deze groep. Vandaar dat sociale partners deze spreiding van de verwachte pensioenuitkering evenwichtig vinden.

HOOFDSTUK 5 GEVOELIGHEIDSANALYSE

5.1 INLEIDING

In het vorige hoofdstuk zijn de verwachte transitieresultaten voor diverse leeftijden getoond, uitgaande van het basisscenario. Zie ook de uitgangspunten in het vorige hoofdstuk. De transitieresultaten zijn echter afhankelijk van veel verschillende variabelen. Doel van de gevoeligheidsanalyse is vaststellen of de wijze van invaren en de nieuwe pensioenregeling robuust zijn onder andere omstandigheden dan in het basisscenario.

Daartoe wordt in dit hoofdstuk inzicht gegeven in de gevolgen van verschillende dekkinggraden en verschillende rentes. Naast de uitkomsten voor maatmensen, het netto profijt en de kans op verlaging van de uitkeringen wordt ook gekeken naar de vervangingsratio.

De vervangingsratio is een weergave van de verwachte uitkeringen ten opzichte van de pensioengrondslag. Dit is géén momentschatting maar geeft een beeld van de ontwikkeling van de (jaarlijkse) vervangingsratio na pensioeningang. Daarbij wordt gewogen met overlevingskansen waardoor uitkeringen direct ná de pensioendatum zwaarder wegen. Een relatieve vervangingsratio hoger dan 100% geeft aan dat deelnemers erop vooruit gaan. De daadwerkelijk analyses zijn in bijlage 3 opgenomen. In dit hoofdstuk worden de varianten afgezet tegen de transitiedoelstellingen uit het evenwichtigheidskader.

In de laatste paragraaf is een overzicht van de verdeling van het vermogen bij de verschillende dekkinggraden opgenomen. Daarnaast is aangegeven wat sociale partners als de minimale invaardekkinggraad zien en wat er gebeurt wanneer deze dekkinggraad niet wordt behaald.

5.2 TRANSITIERESULTATEN BIJ ALTERNATIEVE VARIANTEN

De uitgangspunten in het vorige hoofdstuk hebben geleid tot een basisscenario, naast dat basisscenario zijn vijf andere varianten doorgerekend, zie onderstaande tabel:

Variant	Dekkingsgraad	Rente	Toelichting	Transitiedoelstellingen behaald?
1	115%	Basis	Basis doorrekening	Ja
2	125%	Basis	Hoogst verkende dekkinggraad	Ja
3	105%	Basis	Laagst verkende dekkinggraad	Gedeeltelijk
4	115%	+100 basispunten	Hoogst verkende rente	Grotendeels
5	115%	-/ 100 basispunten	Laagst verkende rente	Grotendeels

Op basis van deze gevoeligheidsanalyses concluderen sociale partners dat de voorgestelde regeling voldoende robuust is om andere scenario's op te vangen. Daarnaast constateren zij dat bij de laagst verkende dekkinggraad geen ruimte is voor volledige compensatie. Sociale partners vinden dit nog evenwichtig, maar kiezen er nadrukkelijk voor om dit als ondergrens te beschouwen.

5.2.1. Variant 2 hoogst verkende dekkinggraad

Belangrijkste verschillen ten opzichte van basis variant:

Bij Variant 2 wordt 119% van de voorziening verdeeld via de standaardmethode. Deelnemers tot en met leeftijd 60 jaar krijgen via deze methode een buffer mee van circa 22%. Vanaf 60 jaar neemt de mee te geven buffer af tot ongeveer 9% voor een 90-jarige. Dit heeft een positieve impact op het netto profijt effect.

- Nominale ingegane en verwachte uitkeringen zijn ten minste gelijk voor en na transitie.
 - De nominale uitkeringen voor maatmensen gaan er in het verwachte scenario op vooruit.
 - Netto profijt met compensatie is neutraal of positief voor de deelnemers.
- Iedere deelnemer krijgt ten minste zijn/haar eigen voorziening mee.
 - Aan deze doelstelling wordt voldaan.
- De kans op verlaging van de pensioenuitkering in de nieuwe pensioenregeling is lager dan de kans op verlaging van de pensioenuitkering in de huidige pensioenregeling onder het FTK.
 - De kans op verlaging in de nieuwe pensioenregeling schommelt rond de 2%. Dit is lager dan in de huidige regeling.
- De verschillen tussen de verwachte pensioenuitkeringen binnen een leeftijdscohort en/of een groep met vergelijkbare kenmerken mogen niet sterk uiteenlopen.
 - Zie ook het geleidelijke verloop in de vervangingsratio en het netto profijt.
- Bij leeftijdscohorten met een langere horizon accepteren we een grotere spreiding / risico.

Conclusie:

Sociale partners stellen vast dat bij een dekkinggraad van 125% de transitiedoelen worden behaald en zij constateren dat PFAB op een evenwichtige wijze kan invaren.

5.2.2. Variant 3 laagst verkende dekkinggraad

Belangrijkste verschillen met de basisvariant:

Het resterende vermogen bij een dekkinggraad van 105% is niet voldoende om alle deelnemers te kunnen compenseren. Conform de voorrangregels wordt de resterende buffer omgezet in compensatie voor de actieven.

Afweging evenwichtigheid:

- Nominale ingegane en verwachte uitkeringen zijn ten minste gelijk voor en na transitie.
 - De nominale uitkeringen voor gemiddelde maatmensen gaan er in het verwachte scenario voor de meeste groepen deelnemers op vooruit.
 - Netto profijt met compensatie is voor de oudere actieve deelnemers ook na compensatie licht negatief.
- Iedere deelnemer krijgt ten minste zijn/haar eigen voorziening mee.
 - Aan deze doelstelling wordt voldaan.

- De kans op verlaging van de pensioenuitkering in de nieuwe pensioenregeling is lager dan de kans op verlaging van de pensioenuitkering in de huidige pensioenregeling onder het FTK.
 - De kans op verlaging in de nieuwe pensioenregeling schommelt rond de 2%. Dit is lager dan in de huidige regeling.
- De verschillen tussen de verwachte pensioenuitkeringen binnen een leeftijdscohort en/of een groep met vergelijkbare kenmerken mogen niet sterk uiteenlopen.
 - Zie ook het geleidelijke verloop in de vervangingsratio en het netto profijt.
- Bij leeftijdscohorten met een langere horizon accepteren we een grotere spreiding / risico.

Conclusie:

In deze variant stellen sociale partners vast dat niet alle transitiedoelstellingen worden behaald. Sociale partners constateren dat de volgorde van prioritering van het uitdelen van het vermogen deze gevolgen heeft. Er is voor gekozen om iedereen ten minste de eigen voorziening mee te geven. Daarna vinden sociale partners het eerst belangrijk dat de ingegane uitkeringen constant blijven, daarvoor wordt de solidariteitsreserve gevuld. Ten slotte blijkt dat compenseren niet geheel mogelijk is met het overblijvende vermogen. Er is slechts ruimte voor gedeeltelijke compensatie. Deze prioritering van doelen is aanvaardbaar voor sociale partners en wordt nog als evenwichtig gezien. Minder compensatie dan in dit scenario mogelijk is, is niet acceptabel voor sociale partners.

5.2.3. Variant 4 hoogst verkende rente

Belangrijkste verschillen:

Bij actieve deelnemers is het netto profijt effect hoger dan bij Variant 1. Door de hogere rente wordt in de huidige regeling de buffer verhoogd, in de nieuwe regeling komt dit ten goede aan de individuele pensioenvermogens. Dit verklaart de positievere resultaten voor de actieve deelnemers bij de hogere rentestand. Ditzelfde effect geldt voor de gepensioneerden. Ook bij hen is het netto profijt effect positief ten opzichte van het basis scenario.

Het netto profijt effect van de gewezen deelnemers is negatiever dan onder het basisscenario. Dit komt met name voort uit het lagere inwaarvermogen dat zij mee krijgen door de hogere rentestand. Met de hogere rente krijgen de gewezen deelnemers in termen van euro's een lager inwaarvermogen mee in de SPR wat zich uit in een negatiever netto profijt effect.

Afwegingen evenwichtigheid

Nominale ingegane en verwachte uitkeringen zijn ten minste gelijk voor en na transitie.

- De nominale uitkeringen voor maatmensen gaan er in het verwachte scenario voor bijna alle gemiddelde personen op vooruit.
- Netto profijt actieve deelnemers is significant hoger dan bij variant 1.
- Iedere deelnemer krijgt ten minste zijn/haar eigen voorziening mee.
 - Aan deze doelstelling wordt voldaan.
- De kans op verlaging van de pensioenuitkering in de nieuwe pensioenregeling is lager dan de kans op verlaging van de pensioenuitkering in de huidige pensioenregeling onder het FTK.
 - De kans op verlaging in de nieuwe pensioenregeling schommelt rond de 2%. Dit is lager dan in de huidige regeling.

- De verschillen tussen de verwachte pensioenuitkeringen binnen een leeftijdscohort en/of een groep met vergelijkbare kenmerken mogen niet sterk uiteenlopen.
 - Zie ook het geleidelijke verloop in de vervangingsratio en het netto profijt.
- Bij leeftijdscohorten met een langere horizon accepteren we een grotere spreiding / risico.

Conclusie:

Dit scenario geeft een overwegend positiever beeld dan de basisvariant. Sociale partners concluderen dat het invaarscenario en de verdeling van het vermogen robuust genoeg is om het verschil in rente in dit scenario te vangen.

5.2.4. Variant 5 laagst verkende rente

Belangrijkste verschillen met basisscenario:

Voor heel jonge actieve deelnemers is de relatieve vervangingsratio in het verwachte scenario hoger dan 100%. Voor middelbare en oude actieve deelnemers is de relatieve vervangingsratio ook na compensatie iets lager dan 100%. Bij gewezen deelnemers is de relatieve vervangingsratio in het verwachte scenario hoger dan 100%. Bij de pensioengerechtigden is deze ook iets hoger dan 100%

Afwegingen evenwichtigheid

- Nominale ingegane en verwachte uitkeringen zijn ten minste gelijk voor en na transitie.
 - De nominale uitkeringen voor maatmensen gaan er in het verwachte scenario op vooruit.
 - De vervangingsratio is bij oudere actieve deelnemers iets lager dan 100%.
- Iedere deelnemer krijgt ten minste zijn/haar eigen voorziening mee
 - Aan deze doelstelling wordt voldaan.
- De kans op verlaging van de pensioenuitkering in de nieuwe pensioenregeling is lager dan de kans op verlaging van de pensioenuitkering in de huidige pensioenregeling onder het FTK.
 - De kans op verlaging in de nieuwe pensioenregeling schommelt rond de 2%. Dit is lager dan in de huidige regeling.
- De verschillen tussen de verwachte pensioenuitkeringen binnen een leeftijdscohort en/of een groep met vergelijkbare kenmerken mogen niet sterk uiteenlopen.
 - Zie ook het geleidelijke verloop in de vervangingsratio en het netto profijt.
- Bij leeftijdscohorten met een langere horizon accepteren we een grotere spreiding / risico.

Conclusie:

In dit scenario worden de meeste transitiedoelstellingen behaald. Ook hier wordt zichtbaar dat verschillende maatstaven verschillende uitkomsten geven. Zo gaat de gemiddelde maatmens er nominaal in alle gevallen op vooruit, maar pakt de vervangingsratio voor de oudere actieve deelnemers minder goed uit. Alles overwegend hebben sociale partners het beeld dat het invaarscenario en de verdeling van het vermogen robuust genoeg is om een renteschok omlaag op te vangen.

5.3 TRANSITIERESULTATEN BIJ ALTERNATIEVE DEKKINGSGRADEN

De inrichting is doorgerekend voor verschillende aanvangsdekkingsgraden: 105%, 115% en 125%. In de hoofdttekst is gebruik gemaakt van de verwachte dekkingsgraad van 115%.

De resultaten van de berekeningen zijn toegelicht in bovenstaande paragraaf en de analyses zijn in detail opgenomen in bijlage 3.

In deze paragraaf eerst de verdeling van de buffers bij diverse dekkingsgraden. Daarna de onderbouwing van de minimale invaardekkingsgraad.

5.3.1 Verdeling vermogen bij verschillende dekkingsgraden:

Prio-riteit	Omschrijving	105%	115%	125%
nvt	Wettelijke eis: Minimaal vereist vermogen 1%	1,00%	1,00%	1,00%
nvt	Wettelijke eis: Operationele reserve (ROK)*	0,75%	0,75%	0,75%
1	Initiële vulling persoonlijk pensioenvermogen - Iedere deelnemer krijg ten minste zijn eigen voorziening mee.	Voorziening op moment van invaren	idem	idem
1	Solidariteitsreserve 1%	1,00%	1,00%	1,00%
2	Compensatie afschaffing doorsnee systematiek	Gedeeltelijk	Geen maximum	idem
4	Aanvulling solidariteitsreserve tot 2%		1,00%	1,00%
5	Verhoging ROK om een robuust financieel beleid te kunnen voeren		0,50%	0,50%
6	Evenwichtigheid verhogende gerichte vermogenstoedeling		Maximaal 5,00%	Idem
7	Aanvulling solidariteitsreserve tot 3%		3,00%	3,00%
8	Toewijzing resterend fondsvermogen (standaardmethode)			

* Als aanvulling op de voorzieningen die worden ingevaren vanuit het huidige stelsel.

5.3.2 Dekkingsgraad bij invaren:

Sociale partners hebben samen met PFAB verschillende financiële en economische scenario's verkend.

In deze situaties kan het transitieplan worden uitgevoerd. In dat kader zijn de doelstellingen voor een evenwichtige transitie en de daarbij geldende prioriteringsregels robuust geformuleerd.

De dekkingsgraad waarbij geen nadere besluitvorming meer nodig is, is door sociale partners vastgesteld op 105%. Als op het transitiemoment de dekkingsgraad op of boven deze grens ligt,

wordt naar de mening van de sociale partners in voldoende mate voldaan aan de transitie-doelstellingen, rekening houdend met de aangegeven prioritering, en de transitie-effecten.

5.3.3 Proces bij te lage dekkinggraad voor invaren

Sociale partners en PFAB onderhouden regelmatig contact over de pensioentransitie. Wanneer PFAB constateert dat de dekkinggraad bij invaren onder de 105% dreigt te komen licht zij direct sociale partners in. Op dat moment treden sociale partners en PFAB in overleg en worden aanvullende afspraken gemaakt.

ONDERTEKENING

In dit transitieplan hebben de sociale partners de overgang van het Pensioenfonds voor de Architectenbureaus naar het nieuwe pensioenstelsel beschreven.

Dit transitieplan is vastgesteld door:

De Branchevereniging van de Nederlandse Architecten BNA , gevestigd te Amsterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door... d.d. xx-xx-xxxx

Handtekening

De Unie, vakbond voor Industrie en Dienstverlening, gevestigd te Culemborg, rechtsgeldig vertegenwoordigd door..... dd xx-xx-xxxx

Handtekening

Federatie Nederlandse Vakbeweging , gevestigd te Amsterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door..... dd xx-xx-xxxx

Handtekening

CNV , gevestigd te Utrecht, rechtsgeldig vertegenwoordigd door Jerry Pique en Piet Fortuin dd xx-xx-xxxx

Handtekening

Bijlage 1 Haalbaarheid ambitie

Voor een nieuwe deelnemer bedraagt op de pensioendatum de uitkering gemeten ten opzichte van de gemiddelde pensioengrondslag in de opbouwfase meer dan 73%. Dit met een zekerheid van méér dan 60%.

Zie onderstaande tabel waarin het 40ste percentiel correspondeert met 60% kans:

			Vervangingsratio op pensioendatum		
Leeftijd (jaar)	Status	Fulltime salaris	25e Percentiel	50e Percentiel	40e Percentiel
25	Actief	30.000	70,21%	98,14%	86,97%
25	Actief	55.000	74,37%	107,70%	94,37%

De vervangingsratio is hier gedefinieerd als de uitkering op de pensioendatum gedeeld door gemiddelde pensioengrondslag in de opbouwfase.

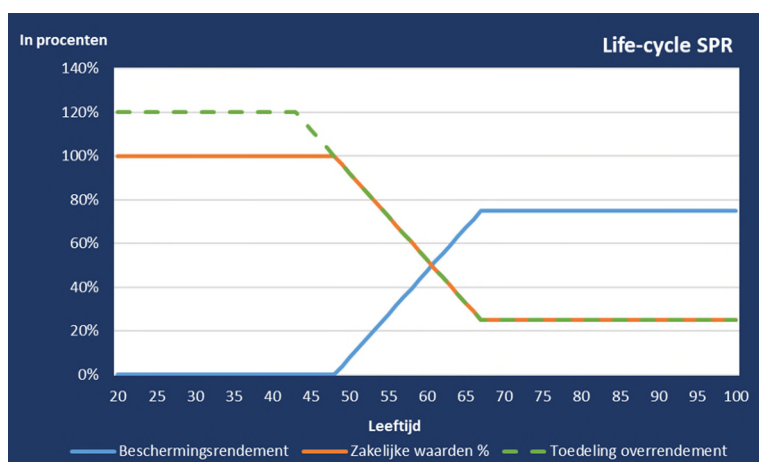
Bijlage 2 Lifecycle SPR

Uitgangspunten:

- Het beleggingsbeleid is geboorteaar-/leeftijdsafhankelijk (lifecycle principe).
- Het beleggingsbeleid bestaat uit de volgende drie onderdelen:
 - Een allocatie zakelijke waarden uitgedrukt in procenten van het persoonlijk pensioenvermogen.
 - Een theoretisch beschermingsrendement.
 - Toedeling van het overrendement.
 - Het is mogelijk om de zogenaamde leenrestrictie op te heffen. Door opheffen van de leenrestrictie krijgen jongeren meer blootstelling aan het overrendement ten opzichte van ouderen. Hierdoor “beleggen” jongeren meer dan 100% in zakelijke waarden.
- De voorgestelde lifecycle volgt uit eerste inzichten bij de bepaling van de risicohouding.
- Bij de huidige regeling onder het ftk wordt belegd volgens een vast collectief beleggingsbeleid: 45% Zakelijke Waarden / 55% Vastrentende Waarden / 55% Rentehedge.

Lifecycle

Leeftijd	Beschermingsrendement	Zakelijke waarden %	Toedeling overrendement
43 en jonger	0,0%	100,0%	120,0%
44	0,0%	100,0%	116,0%
45	0,0%	100,0%	112,0%
46	0,0%	100,0%	108,0%
47	0,0%	100,0%	104,0%
48	0,0%	100,0%	100,0%
49	3,9%	96,1%	96,1%
50	7,9%	92,1%	92,1%
51	11,8%	88,2%	88,2%
52	15,8%	84,2%	84,2%
53	19,7%	80,3%	80,3%
54	23,7%	76,3%	76,3%
55	27,6%	72,4%	72,4%
56	31,6%	68,4%	68,4%
57	35,5%	64,5%	64,5%
58	39,5%	60,5%	60,5%
59	43,4%	56,6%	56,6%
60	47,4%	52,6%	52,6%
61	51,3%	48,7%	48,7%
62	55,3%	44,7%	44,7%
63	59,2%	40,8%	40,8%
64	63,2%	36,8%	36,8%
65	67,1%	32,9%	32,9%
66	71,1%	28,9%	28,9%
67	75,0%	25,0%	25,0%
68 en ouder	75,0%	25,0%	25,0%

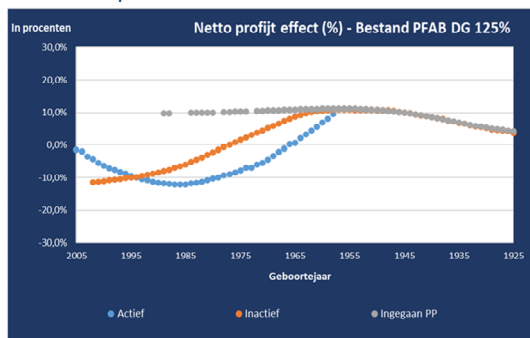


Bijlage 3 Gevoeligheidsanalyse

Variant 2 hoogst verkende dekkingsgraad

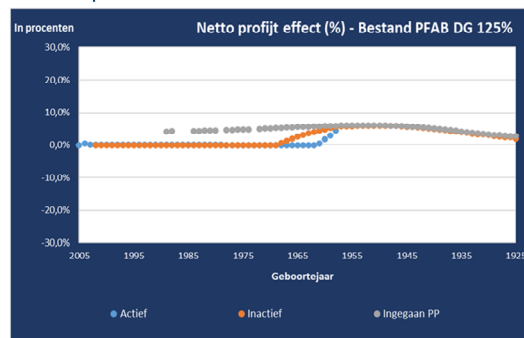
Netto profijt effecten – Dekkingsgraad 125% (zonder en met compensatie)

Zonder compensatie



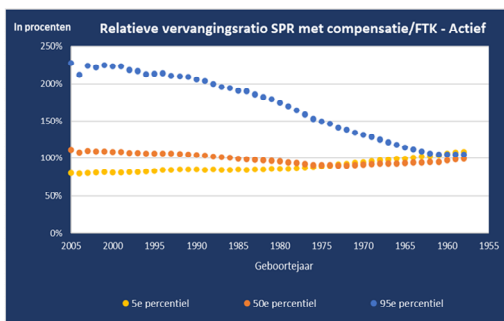
- Deelnemers en gewezen deelnemers worden gecompenseerd indien het netto profijt effect lager is dan 0%
- Daarnaast wordt ook compensatie verleend indien de verwachte eerste uitkering op pensioenleeftijd lager is dan onder het ftk
- De compensatie wordt gefinancierd uit het aanwezige fondsvermogen en gericht toegeedeeld

Met compensatie

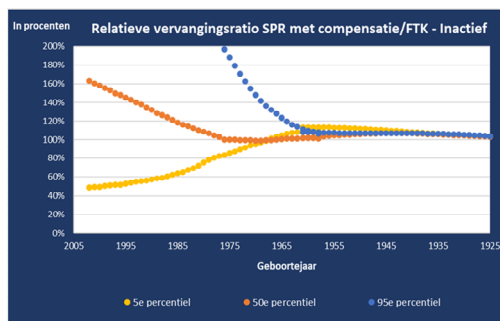


- De benodigde compensatie bij Variant 2 bedraagt 4,9% van het vermogen (= 6,1% TV)
- Na compensatie resteert 87,4% van het vermogen dat via de standaardmethode wordt verdeeld

Relatieve vervangingsratio (met compensatie)

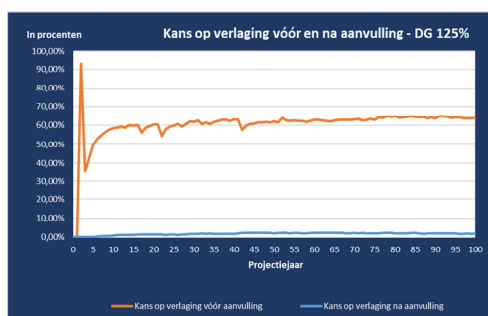


- Als de relatieve VVR hoger (lager) is dan 100% is de SPR beter (slechter) dan het ftk
- Voor jonge actieve deelnemers is de relatieve VVR in de mediaan hoger dan 100%. Voor middelbare en oude actieve deelnemers is de relatieve VVR lager dan 100%



- Bij jonge gewezen deelnemers zien we een relatieve VVR in de mediaan die ruim hoger is dan 100%. Bij de pensioengerechtigden is de relatieve VVR hoger dan 100%
- Wat opvalt is dat in goed weer scenario de SPR het veel beter doet terwijl in het slecht weer scenario het afhankelijk is van status en leeftijd of het gunstig of ongunstig uitpakt

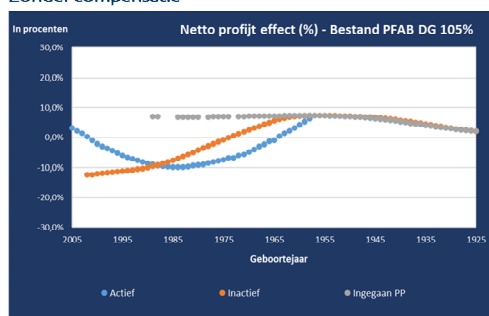
Kans op verlaging vóór en na aanvulling vanuit de solidariteitsreserve



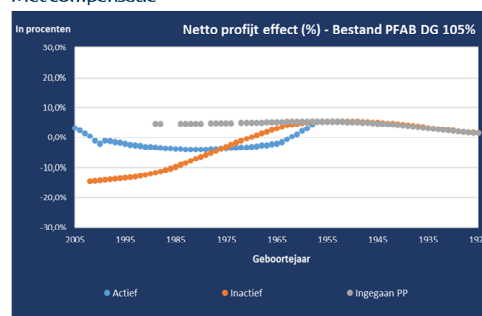
Variant 3 laagst verkende dekkingsgraad

Netto profijt effecten – Dekkingsgraad 105% (zonder en met compensatie)

Zonder compensatie



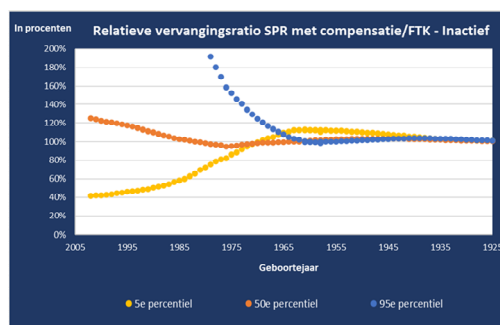
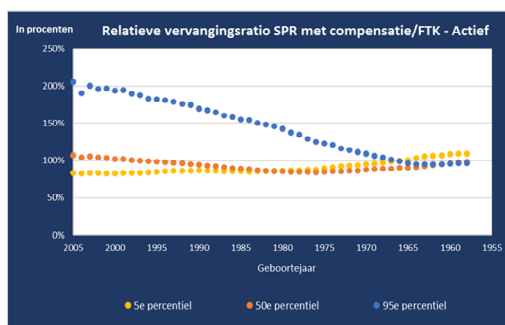
Met compensatie



- Deelnemers en gewezen deelnemers worden gecompenseerd indien het netto profijt effect lager is dan 0%
- Daarnaast wordt ook compensatie verleend indien de verwachte eerste uitkering op pensioenleeftijd lager is dan onder het ftk
- De compensatie wordt gefinancierd uit het aanwezige fondsv Vermogen en gericht toegeedeeld

- Het resterende vermogen bij een dekkingsgraad van 105% is niet voldoende om alle deelnemers te kunnen compenseren. De voorrangregels inachtnemend wordt de buffer omgezet in compensatie voor de actieven.
- Na compensatie resteert 92,3% van het vermogen dat via de standaardmethode wordt verdeeld

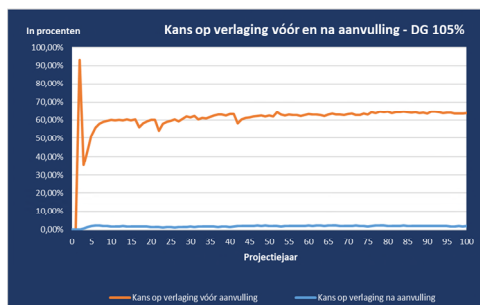
Relatieve vervangingsratio (met compensatie)



- Als de relatieve VVR hoger (lager) is dan 100% is de SPR beter (slechter) dan het ftk
- Voor jonge actieve deelnemers is de relatieve VVR in de mediaan licht hoger dan 100%. Voor middelbare en oude actieve deelnemers is de relatieve VVR lager dan 100%

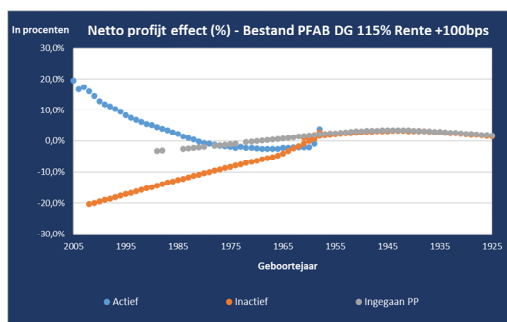
- Bij jonge gewezen deelnemers zien we een relatieve VVR in de mediaan die ruim hoger is dan 100%. Een aantal middelbare leeftijden vertonen wel een relatieve VVR van minder dan 100%. Bij de pensioengerechtigden is de relatieve VVR hoger dan 100%
- Wat opvalt is dat in goed weer scenario de SPR het veel beter doet terwijl in het slecht weer scenario het afhankelijk is van status en leeftijd van het gunstig of ongunstig uitpakt

Kans op verlaging vóór en na aanvulling vanuit de solidariteitsreserve

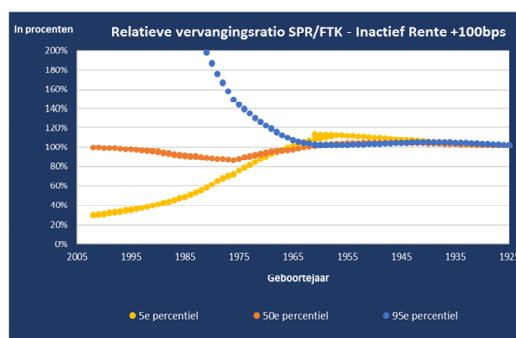
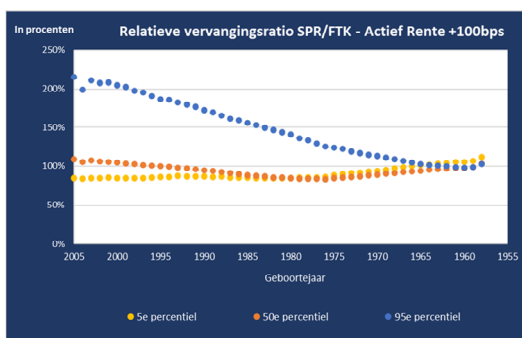


Variant 4 hoogst verkende rente

Netto profijt effecten – Rente + 100 basispunten (met compensatie)



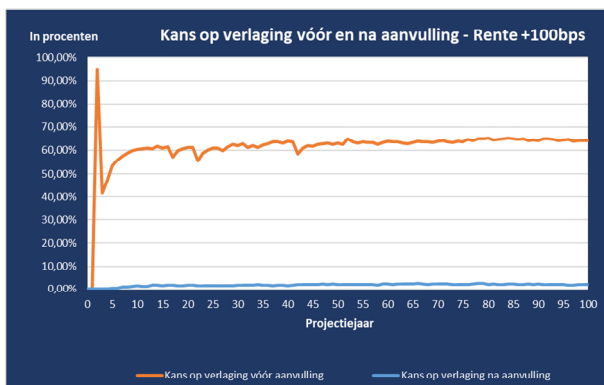
Relatieve vervangingsratio (met compensatie)



- Als de relatieve VVR hoger (lager) is dan 100% is de SPR beter (slechter) dan het ftk
- Voor heel jonge actieve deelnemers is de relatieve VVR in de mediaan hoger dan 100%. Voor middelbare en oude actieve deelnemers is de relatieve VVR lager dan 100%

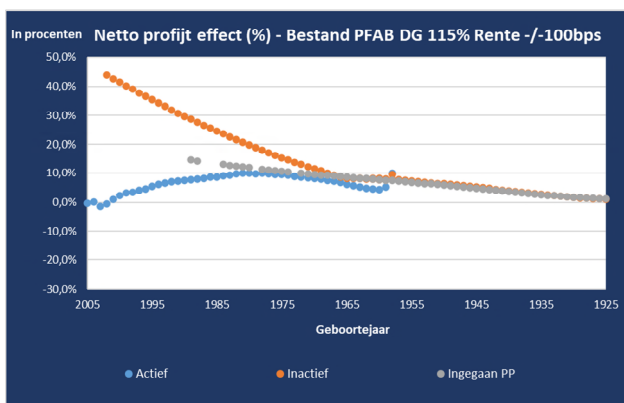
- Bij gewezen deelnemers zien we een relatieve VVR in de mediaan die lager is dan 100%. Bij de pensioengerechtigden is de relatieve VVR iets hoger dan 100%
- Wat opvalt is dat in goed weer scenario de SPR het veel beter doet terwijl in het slecht weer scenario het afhankelijk is van status en leeftijd of het gunstig of ongunstig uitpakt

Kans op verlaging vóór en na aanvulling vanuit de solidariteitsreserve

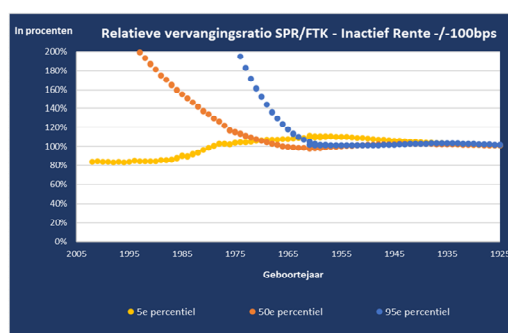
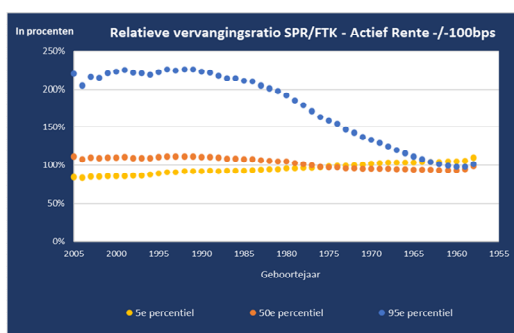


Variant 5 laagst verkende rente

Netto profijt effecten – Laagst verkende rente (met compensatie)



Relatieve vervangingsratio (met compensatie)



- Als de relatieve VVR hoger (lager) is dan 100% is de SPR beter (slechter) dan het ftk
- Voor heel jonge actieve deelnemers is de relatieve VVR in de mediaan hoger dan 100%. Voor middelbare en oude actieve deelnemers is de relatieve VVR lager dan 100%

- Bij gewezen deelnemers zien we een relatieve VVR in de mediaan die hoger is dan 100%. Bij de pensioengerechtigden is de relatieve VVR ook iets hoger dan 100%
- Wat opvalt is dat in goed weer scenario de SPR het veel beter doet terwijl in het slecht weer scenario het afhankelijk is van status en leeftijd of het gunstig of ongunstig uitpakt. Met name voor de gewezen deelnemers zien we een relatieve VVR die overwegend hoger is dan 100%

Kans op verlaging vóór en na aanvulling vanuit de solidariteitsreserve

