

Datum  
10 juli 2024

Ons kenmerk  
S-2024-1146d

Remco Dijkstra  
Teie Dam  
Robin van Veldhoven

Pagina Initialen  
1 van 38 RDiTDaRvE

# Transitieplan Wet toekomst pensioenen





# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>2. Verantwoording en medezeggenschap</b>	<b>5</b>
<b>3. Mijlpalen</b>	<b>6</b>
<b>4. Doelstellingen en kenmerken nieuwe pensioenregeling</b>	<b>7</b>
4.1 Deelname nieuwe pensioenregeling	7
4.2 Keuze nieuwe pensioenregeling	7
4.3 Doelstellingen nieuwe pensioenregeling	8
4.4 Kenmerken nieuwe pensioenregeling	10
<b>5. Doelstellingen solidariteitsbeleid</b>	<b>12</b>
<b>6. Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten</b>	<b>13</b>
6.1 Overwegingen voor wel of niet invaren	13
6.2 Transitiedoelstellingen	14
6.3 Voorrangsregels	14
<b>7. Gemaakte afspraken voor compensatie</b>	<b>17</b>
7.1 Achtergrond compensatie	17
7.2 Hoogte en vorm compensatie	17
7.3 Financieringsplan gemaakte afspraken naar bron	19
7.4 Transitie-effecten compensatie	20
<b>8. Gemaakte afspraken over invulling solidariteitsreserve</b>	<b>22</b>
<b>9. Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten)</b>	<b>23</b>
9.1 Inleiding	23
9.2 Verwachte pensioenuitkeringen	23
9.3 Netto-profijt effect	24
9.4 Toetsing aan grenzen	25
9.5 Effecten gebruik transitie-FTK	26
<b>10. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken</b>	<b>27</b>
<b>Communicatie</b>	<b>29</b>
<b>Bijlage 1 Gevoeligheidsanalyse transitie-effecten</b>	<b>30</b>
<b>Bijlage 2 Uitgangspunten beleid SPR</b>	<b>37</b>



## Voorwoord

Dit is het transitieplan als bedoeld in de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp). Deze opzet is gebaseerd op de Wtp, de memorie van toelichting, het Besluit toekomst pensioenen en het factsheet transitieplan Wtp van DNB.

De belangrijkste relevante passages over het transitieplan zijn:

### **Pensioenwet (PW):**

PW 150c: termijnen

PW 150d: inhoud transitieplan

PW 150e: transitie-effecten

PW 150g: hoorrecht gepensioneerden en slapers

PW 150h: transitiecommissie

PW 150l: onderbouwing indien niet standaard invaarpad in transitieplan

PW 150n: mogelijkheden bijstellen transitie-effecten

### **Memorie van toelichting**

Pagina 70-71: termijnen

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

Pagina 81-82: hoorrecht

Pagina 96: ondernemingsraad

Pagina 98: transitiecommissie

+ artikelsgewijze toelichting bij bovengenoemde artikelen

### **Besluit toekomst pensioenen:**

Besluit uitvoering pensioenwet 44: inhoud transitieplan

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

### **Factsheet transitieplan Wtp**

Beleidsuiting DNB d.d. 29 juni 2023



## 1. Inleiding

Vanwege de inwerkingtreding van de Wtp, per 1 juli 2023, dient de pensioenregeling voor de medewerkers in dienst van werkgevers van openbare apotheken te worden aangepast. De inhoud van het transitieplan en de wijzigingen in de pensioenregeling zijn in het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen cao-partijen overeengekomen. Op grond van artikel 150d van de Pensioenwet hebben werkgevers dit transitieplan opgesteld. De inhoud van het transitieplan vloeit echter voort uit de gemaakte afspraken met de vakbonden. In de terminologie van het pensioenfonds wordt doorgaans 'cao-partijen' gebruikt. De termen in dit transitieplan sluiten hier op aan. De cao-partijen bestaan uit de Werkgevers Zelfstandige Openbare Apothekers (WZOA) en de Associatie van Ketenapotheken (ASKA) vanuit werkgevers en de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) en het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) vanuit de werknemers.

In dit transitieplan leggen cao-partijen de contouren vast van de nieuwe pensioenregeling, alsmede de gemaakte keuzes en de overwegingen daarbij. Tevens is de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten vastgelegd. Daarnaast bevat dit transitieplan de verantwoording waarom er naar de mening van cao-partijen sprake is van een evenwichtige transitie naar de nieuwe pensioenregeling.

De nieuwe pensioenregeling en de transitie zijn als geheel beoordeeld op evenwichtigheid, overeenkomstig de memorie van toelichting bij de Wtp. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling, de gevolgen van invaren en de afspraken over compensatie als totaalpakket zijn beoordeeld. Voor- en nadelen kunnen elkaar daarbij opheffen. Met dit transitieplan is er dus overeenstemming op het totaalpakket.

De cao-partijen geven aan Pensioenfonds Medewerkers Apotheken (hierna: PMA) de opdracht de gewijzigde pensioenregeling vanaf 1 januari 2026 uit te voeren. De cao-partijen verzoeken PMA de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in (om te zetten naar) deze pensioenregeling en de deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek, hiervoor te compenseren op de in dit transitieplan beschreven wijze.

De cao-partijen verzoeken PMA dit transitieplan, door middel van publicatie op zijn website, beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden, conform artikel 150d lid 3 van de Pensioenwet.

## 2. Verantwoording en medezeggenschap

Dit transitieplan is de formele vastlegging van hetgeen cao-partijen zijn overeengekomen over:

- de nieuwe pensioenregeling,
- het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten naar de nieuwe pensioenregeling, en
- de compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek.

Ingevolge artikel 150g van de Pensioenwet stelt de werkgever een vereniging van pensioengerechtigden respectievelijk een vereniging van gewezen deelnemers die een substantieel gedeelte van de pensioengerechtigden respectievelijk de gewezen deelnemers vertegenwoordigen in de gelegenheid om een oordeel uit te spreken over het transitieplan. Ingevolge het bepaalde van artikel 150b lid 2 van de Pensioenwet wordt onder 'werkgever' mede verstaan 'de partijen die de wijziging van de pensioenregeling overeenkomen of zijn overeengekomen'. In de toelichting op de Wtp wordt in dit verband gesproken over 'sociale partners' (cao-partijen bij PMA); zijnde de vertegenwoordigers van de werkgever(s) en werknemers die gezamenlijk het arbeidsvoorwaardelijke overleg hebben gevoerd. Zij moeten bedoelde verenigingen 'horen'.

Op basis van artikel 150h van de Pensioenwet is door de overheid een onafhankelijke transitiecommissie ingesteld. De transitiecommissie heeft tot taak te bemiddelen tussen partijen en/of partijen bindend te adviseren die een pensioenregeling sluiten, indien deze partijen daartoe gezamenlijk een verzoek doen. Van deze transitiecommissie is door cao-partijen geen gebruik gemaakt.

### 3. Mijlpalen

De cao-partijen geven opdracht aan PMA om de gewijzigde pensioenregeling uit te voeren vanaf 1 januari 2026. De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenregeling zijn:

Datum	Mijlpaal
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht
1 juli 2023	Transitie FTK ingegaan
Q3 2023	Besluit over de contractkeuze, pensioenregeling en doelstellingen solidariteitsbeleid
Q1 2024	Evenwichtigheidsanalyse
Q1 2024	Definitief besluit tot invaren als evenwichtigheidsanalyse is gemaakt; cao-partijen hebben de intentie tot invaren
Q2 2024	Beoordeling transitie als geheel
Q2-Q3 2024	Transitieplan
Q4 2024	Opdracht cao-partijen aan fonds
Eind 2024	Streefmoment voor indienen implementatieplan bij DNB en communicatieplan bij AFM
Eind 2024	Het informeren van alle stakeholders
1 januari 2026	Transitie naar de gewijzigde pensioenregeling, inclusief invaren bestaande pensioenaanspraken en -rechten; start compensatieperiode
1 januari 2028	Uiterste transitiemoment
1 januari 2038	Einde wettelijke compensatieperiode. In de praktijk zal de compensatie eenmalig worden toegekend op het invaarmoment of over 10 jaar worden verspreid vanaf het transitiemoment, de compensatie(periode) eindigt daarmee in de praktijk op 1 januari 2026 dan wel 1 januari 2036.

Mijlpalen die in de toekomst liggen zijn onder voorbehoud van tijdige uitvoering, o.a. door uitvoerder Visma Idella.

## 4. Doelstellingen en kenmerken nieuwe pensioenregeling

### 4.1 Deelname nieuwe pensioenregeling

PMA verzorgt pensioen voor (oud-)werknemers van een openbare apotheek (behalve apothekers) en (oud-)werknemers van vrijwillig aangesloten werkgevers. Voor hen is deelname aan de nieuwe pensioenregeling verplicht.

### 4.2 Keuze nieuwe pensioenregeling

Op dit moment is de pensioenregeling voor de medewerkers in dienst van werkgevers van openbare apotheken vormgegeven als een middelloonregeling met voorwaardelijke toeslagverlening. De huidige pensioenregeling kan niet gehandhaafd blijven. In het nieuwe pensioenstelsel dient de pensioenregeling vormgegeven te worden als een solidaire of flexibele premieregeling.

Op hoofdlijnen hebben de solidaire en de flexibele premieregeling de volgende kenmerken:

#### Solidaire Premieregeling

##### Collectief systeem / samen beleggen

- Fonds stelt beleggingsmix vast
- Beleggingsrendementen worden leeftijdsafhankelijk toegerekend naar persoonlijke pensioenvermogens

##### Solidariteit staat centraal

- Beleggingsrisico's en risico's inzake overlijden, langlevens- en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld
- Intergenerationele risicodeling via beschermingsrendement en solidariteitsreserve
- Solidariteitsreserve financiering uit overrendement en premie

##### Variabele uitkering

Vanaf de pensioendatum ontvangt de pensioengerechtigde een variabele uitkering

#### Flexibele Premieregeling

##### Meer individuele keuzes

- Keuze mate van beleggingsrisico
- Keuze tussen vaste of variabele uitkering
- Bij invaren eenmalig ook een keuze tussen een vaste en variabele uitkering voor pensioengerechtigden

##### Beperkte risicodeling

- Risico's inzake overlijden, microlanglevens- en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld
- Het delen van risico's is ook mogelijk via risicodelingsreserve (verplicht bij verplicht fonds). Bij beleggingskeuzes kunnen beleggingsgerelateerde risico's niet worden gedeeld.
- Risicodelingsreserve financiering alleen uit premie

##### Mogelijkheid tot vaste uitkering

- Aparte opbouwfase en uitkeringsfase
- Het is mogelijk om op de pensioendatum te kiezen tussen een vaste en variabele uitkering (beperkt shoprecht)\*
- Vaste uitkering = huidige FTK



Cao-partijen zijn van mening dat solidariteit een kernwaarde is van een goede pensioenregeling en het delen van risico's tussen verschillende leeftijdsgroepen gewenst is om pech- en gelukgeneraties te voorkomen. Grote fluctuaties in de uitkeringen kunnen door de individuele deelnemer niet worden opgevangen. Binnen de solidaire pensioenregeling zijn er, in vergelijking met de flexibele pensioenregeling, meer mogelijkheden om solidariteit in te richten en fluctuaties in de uitkering op te laten vangen door het collectief. Door het delen van risico's zijn er ook meer mogelijkheden om het risico en rendement met betrekking tot het pensioen over generaties heen te optimaliseren. Daarnaast hebben de cao-partijen de overtuiging en is uit deelnemersonderzoek gebleken dat de meeste deelnemers aan de pensioenregeling de voorkeur hebben voor een pensioen dat voor hen wordt geregeld in plaats van dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor uitkerings- en beleggingskeuzes. Binnen de solidaire pensioenregeling worden deelnemers ontzorgd. Dit sluit aan bij de huidige situatie en past ook bij de homogene deelnemersgroep.

Invoering van een solidaire premiereregeling met solidariteit binnen en tussen generaties ligt daarom voor de hand. De wettelijke kaders voor de solidaire premiereregeling onder de Wtp leveren de basis voor wat in dit document wordt bedoeld met 'de nieuwe pensioenregeling'. Dit betekent onder meer dat voor alle deelnemers duidelijker dan voorheen wordt hoe de ingelegde premie ten goede komt aan hun eigen pensioen.

Alles afwegende zijn cao-partijen van mening dat het zoveel mogelijk behouden van solidariteit en het ontzorgen belangrijker zijn dan het aanbieden van uitgebreidere keuzemogelijkheden. Om deze reden is gekozen voor een nieuwe pensioenregeling op basis van de solidaire premiereregeling.

### 4.3 Doelstellingen nieuwe pensioenregeling

Cao-partijen hebben voor de nieuwe solidaire pensioenregeling de volgende doelstellingen gedefinieerd:

- PMA voert nu een verplichte regeling uit voor de deelnemers die onder de werkingssfeer vallen. De cao-partijen willen ook onder het nieuwe pensioenstelsel een verplichte pensioenregeling blijven aanbieden die voorziet in de behoefte vanuit de relevante arbeidsmarkt.
- Voor de pensioenambitie wordt uitgegaan van een mate van zekerheid van 70%. De pensioenambitie is vastgesteld op 75% van de gemiddelde geïndexeerde pensioengrondslag (bij een bruto premie van 28,44% van de pensioengrondslag en een parttimegraad van 100%).
- In de uitkeringsfase kan de pensioenuitkering fluctueren. Cao-partijen wensen dalingen van het ingegaan pensioen zo veel als mogelijk te voorkomen.
- De nieuwe pensioenregeling moet goed uitvoerbaar en uitlegbaar zijn. Complexiteit wordt zoveel als mogelijk vermeden.
- De premie is afhankelijk van externe factoren zoals de rente, de levensverwachting en uitvoeringskosten. De totaal aan PMA te betalen premie zou daarom kunnen variëren in de tijd en wordt aangepast indien cao-partijen daar overeenstemming over bereiken. Enige aanpassing geldt alleen voor de toekomst.
- Voor de wettelijke maatstaven hanteren de cao-partijen onderstaande grenzen:

	Ondergrens	Bovengrens
<b>Verwachte uitkering – Mediaan</b>		
Actieven	97,5%	Geen/oneindig
Slapers	70%	Geen/oneindig
Gepensioneerden	100%	Geen/oneindig
<b>Verwachte uitkering – Slecht weer</b>		
Actieven	80%	Geen/oneindig
Slapers	50%	Geen/oneindig
Gepensioneerden	80%	Geen/oneindig





**Verwachte uitkering – Goed weer**

<i>Actieven</i>	100%	Geen/oneindig
<i>Slapers</i>	100%	Geen/oneindig
<i>Gepensioneerden</i>	100%	Geen/oneindig
<b>Netto-profijt effect</b>		
<i>Actieven</i>	-20%	Geen/oneindig
<i>Slapers</i>	-20%	Geen/oneindig
<i>Gepensioneerden</i>	-20%	Geen/oneindig

In het goed weer scenario dienen de verwachte uitkeringen voor alle deelnemersgroepen in het nieuwe stelsel ten minste gelijk te zijn aan het huidige stelsel (verhouding > 100%). In het goed weer scenario is het nieuwe pensioenstelsel in het voordeel. Dit komt door de beperkte buffervorming en het wegvallen van de toekomstbestendige indexatieregels. De cao-partijen vinden het daarom onevenwichtig dat in dit positieve scenario een deelnemersgroep een achteruitgang zou ondervinden.

Hetzelfde geldt voor het mediaan scenario. De cao-partijen zijn van mening dat naar verwachting de pensioengerechtigden erop vooruit dienen te gaan door de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Derhalve mogen de reeds ingegane uitkeringen van pensioengerechtigden naar verwachting niet gekort worden en dient er naar verwachting eerder en meer verhoogd te worden.

Voor de actieve deelnemers wordt een iets ruimere ondergrens gehanteerd (97,5%), gezien de nog lange prognosehorizon en daardoor grotere onzekerheid. De uitzondering op deze regel zijn de gewezen deelnemers. In het basisscenario is de dekkingsgraad van PMA ontoereikend om aan alle transitiedoelstellingen te voldoen. Hierin hebben de cao-partijen afwegingen en keuzes moeten maken. Er is besloten om voor de gewezen deelnemers geen harde grens van 100% op te nemen, zodat er ruimte blijft om te kunnen compenseren uit fondsvermogen. Het idee hierachter is dat de meeste gewezen deelnemers bij PMA naar verwachting elders (bij hun huidige werkgever) de compensatie ontvangen. Deze financieringsbronnen voor de gewezen deelnemers worden in de berekeningen zoals opgenomen in dit transitieplan buiten beschouwing gelaten. Daarnaast heeft een renteschok een hoge impact op de transitie-effecten van gewezen deelnemers. Zij kennen immers geen dempend effect van toekomstige opbouw. In verband met de grote rentegevoeligheid van de transitie-effecten, is de ondergrens van gewezen deelnemers ruimer vastgesteld.

In het slecht weer scenario zijn de cao-partijen zich ervan bewust dat de deelnemers harder getroffen worden dan in het huidige stelsel. Dit komt doordat het huidige stelsel de kenmerken van een uitkeringsovereenkomst kent en het nieuwe stelsel een kapitaalovereenkomst is. Per definitie zijn er meer collectieve beschermingsmechanismen ingebouwd in het huidige stelsel. Zeker bij de beperkte dekkingsgraad van PMA in het basisscenario, waardoor een goed gevulde solidariteitsreserve ontbreekt. De cao-partijen hebben de grenzen zo vastgesteld waarbij het karakter van het nieuwe pensioenstelsel en de eerdere overwegingen inzake de gewezen deelnemers in acht zijn genomen.

De cao-partijen wegen in de besluitvorming het netto-profijt effect minder zwaar mee dan de verwachte uitkeringen. Hierdoor zijn er minder strikte grenzen opgesteld voor het netto-profijt effect om situaties te voorkomen waarbij de verwachte uitkeringsdoelstellingen gehaald worden, maar grenzen van het netto-profijt effect doorbroken worden.



#### 4.4 Kenmerken nieuwe pensioenregeling

De betrokken partijen wensen de pensioenregeling zoveel mogelijk ongewijzigd te laten, voor zover dit mogelijk is binnen de nieuwe wet- en regelgeving. De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn in onderstaande tabel weergegeven.

Onderdeel	Invulling	Toelichting
Soort pensioenregeling	Solidaire premieregeling	
Toetredingsleeftijd	18 jaar	
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar	Deelnemers bepalen zelf (binnen de wettelijke grenzen) op welk moment zij hun pensioen laten ingaan.
Deelnemersjaren pensioenambitie	De pensioenambitie wordt gebaseerd op 42 deelnemersjaren	
Pensioenambitie	Voor de pensioenambitie wordt uitgegaan van een mate van zekerheid van 70%. De pensioenambitie is vastgesteld op 75% van de gemiddelde geïndexeerde pensioengrondslag (bij een bruto premie van 28,44% van de pensioengrondslag en een parttimegraad van 100%).	
Premie	Een vaste bruto premie, waarbij in de berekeningen is uitgegaan van een vaste bruto premie van 28,44% van de pensioengrondslag (circa 24% netto van de pensioengrondslag).	De huidige premie is 28,44% van de pensioengrondslag (2024). Vlak voor transitie dient de netto premie definitief vastgesteld te worden.
Pensioengevend salaris	12 maal het maandsalaris, vermeerderd met 8% vakantietoeslag en de geldelijke vergoedingen voor bijzondere diensten en structurele toeslagen zoals een vaste eindejaarsuitkering	Conform huidige definitie
Maximum pensioengevend salaris	€ 137.800 (2024)	Fiscaal maximum
Franchise	€ 17.545 (2024)	Fiscaal minimum
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris +/- franchise	
Levenslang partnerpensioen vóór pensionering	30% van laatste pensioengevend salaris	Definitie partner conform nieuwe wet
Levenslang partnerpensioen ná pensionering	<ul style="list-style-type: none"> <li>70% van het ouderdompensioen</li> <li>Uitruikbaar voor hoger ouderdompensioen</li> </ul>	Definitie partner conform nieuwe wet
ANW-compensatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>ANW-compensatie van 8/7<sup>e</sup> van de ANW</li> <li>Tot AOW datum partner</li> <li>Wordt alleen uitgekeerd voor zover de deelnemer geen ANW van overheidswege ontvangt</li> </ul>	
Eenmalige slotuitkering bij overlijden	2 maal maanduitkering gepensioneerde	Conform huidige definitie
Wezenpensioen (nieuwe wezen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>6% van pensioengevend inkomen</li> <li>Eindleeftijd 25 jaar</li> <li>Verdubbeld als beide ouders overleden zijn</li> </ul>	Definitie wees conform nieuwe wet
Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid	<ul style="list-style-type: none"> <li>Premievrije voortzetting van pensioenpremie en risicodekkingen bij overlijden</li> <li>Toekenning bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid conform huidige staffel</li> </ul>	

Arbeidsongeschiktheidspensioen	Het WGA-hiaat wordt conform de huidige regeling gehandhaafd. Wel worden de uitkeringen variabel, net als de overige pensioenuitkeringen.	
Flexibilisering pensioen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conform huidige flexibiliseringsopties</li> <li>Mogelijkheid tot eenmalige uitkering van 10% van de waarde van het ouderdomspensioen op de pensioendatum (wetgeving nog niet definitief)</li> </ul>	
Voortzetting risicodekkingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wettelijke regelingen</li> <li>Standaard periode voortzetting risicodekking nabestaandenpensioen 3 maanden. Dekking wordt gefinancierd vanuit (opslag op) totale risicopremie</li> <li>Mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting dekking nabestaandenpensioen voor minimaal 15 jaar</li> </ul>	
Drempelperiode	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 maanden, conform de huidige invulling</li> <li>Er wordt geen pensioen opgebouwd bij dienstverband korter dan 2 maanden, indien de werkgever met de werknemer overeenkomt dat het dienstverband 2 maanden of korter duurt en de werkgever hiervan mededeling doet aan het fonds</li> </ul>	
Vrijwillige voortzetting	Conform de huidige vormgeving met bijbehorende voorwaarden	
Overig	<ul style="list-style-type: none"> <li>De werknemersbijdrage en werkgeversbijdrage worden niet langer opgenomen in het pensioenreglement. Alleen de totale jaarlijkse premie wordt genoemd. De volgende tekst wordt in het pensioenreglement opgenomen: "De totale jaarlijkse premie bedraagt x% van de pensioengrondslag. De premieverdeling tussen werkgever en werknemer kan geraadpleegd worden in de thans geldende cao apotheken, dan wel de cao of arbeidsvoorwaardenregeling van aangesloten partijen die niet onder de cao apotheken vallen."</li> <li>Op dit moment is de werkgeverspremie verschuldigd voor deelnemers die de toetredingsleeftijd nog niet hebben bereikt (zogenaamde C-deelnemers). Met deze premie wordt een verzekering voor overlijden en arbeidsongeschiktheid gefinancierd. De toetredingsleeftijd wordt wettelijk verlaagd naar 18 jaar. Dit is de reden dat deze bepaling komt te vervallen.</li> <li>De betaling van de vakantietoeslag over de uitkering wordt uitgesmeerd over de periode waarover de vakantietoeslag betrekking heeft.</li> </ul>	

## 5. Doelstellingen solidariteitsbeleid

Het vaststellen van het solidariteitsbeleid is de verantwoordelijkheid van PMA. Cao-partijen geven PMA de volgende doelstellingen mee inzake het solidariteitsbeleid:

- Het verzekeren van de wettelijke verplichte onderdelen voor pensioenregelingen in verband met overlijden, arbeidsongeschiktheid, microlanglevensrisico en kosten.
- Het beperken van de kans op en mate van daling van ingegane pensioenuitkeringen, voor zover de daling van deze ingegane pensioenuitkeringen wordt veroorzaakt door economische ontwikkelingen, het macrolanglevensrisico of wijziging van verzekeringsgrondslagen.
  - Deelnemers vinden een daling van een uitkering vervelend.
  - Uitkeringen worden in enig jaar aangevuld als de uitkering t.o.v. het voorgaande jaar daalt.
  - Geen onnodige buffervorming, waardoor zoveel mogelijk geld beschikbaar is voor de pensioenuitkeringen.
- Het hanteren van een collectieve uitkeringsfase.
  - Mutaties in de uitkeringen zijn gelijk voor alle pensioengerechtigden, dit is communicatief eenvoudiger.
  - De uitkeringen staan in de uitkeringsfase centraal i.p.v. de persoonlijke pensioenvermogens, dit sluit beter aan bij de belevingswereld van de deelnemers.
  - De voorspelbaarheid van de pensioenen in de periode net voor pensioering wordt verhoogd.

Cao-partijen verzoeken PMA de solidariteitsreserve evenwichtig vorm te geven, zodanig dat wordt voorkomen dat de solidariteitsreserve in één keer kan worden gebruikt en zodanig dat de baten en lasten vanuit de solidariteitsreserve voor elke generatie in evenwicht zijn. Cao-partijen verzoeken PMA om, waar mogelijk, de solidariteitsreserve te vullen bij invaren en vanuit toekomstig overrendement. Het vullen van de solidariteitsreserve vanuit premie wordt niet als evenwichtig gezien.

## 6. Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

### 6.1 Overwegingen voor wel of niet invaren

De wetgever heeft gekozen voor invaren als standaardpad om de volgende redenen:

- De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden ook van toepassing voor de in het verleden opgebouwde pensioenen. In het nieuwe pensioenstelsel worden geen of minder buffers opgebouwd en zijn er geen restricties met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden). Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel.
- De zogenaamde “dubbele transitie” (het afschaffen van de doorsneesystematiek in combinatie met het invaren van het opgebouwde pensioenen) verlaagt, dan wel voorkomt, compensatielasten voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Bij het niet invaren kan het aanwezige vermogen niet worden gebruikt voor de compensatie van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Deze compensatie zal dan uit (extra) premie moeten worden gefinancierd.

Cao-partijen onderschrijven genoemde voordelen van invaren en onderkennen daarnaast:

- In het nieuwe stelsel wordt het pensioen leeftijdsafhankelijk belegd. Hierdoor kan beter aangesloten worden bij de wensen en risicohouding van de verschillende leeftijdsgroepen.
- Ingegane pensioenuitkeringen kunnen door invaren, naar verwachting, eerder worden verhoogd. Dit betekent echter niet dat in het nieuwe stelsel een volledig koopkrachtbehoud kan worden gegarandeerd. De verhogingen in het nieuwe pensioenstelsel blijven afhankelijk van de beleggingsopbrengsten.
- Er wordt voorkomen dat er twee systemen (huidig en nieuw pensioenstelsel) gehanteerd moeten worden binnen één pensioenfonds. Bij het niet invaren van opgebouwde pensioenen worden bestaande pensioenen verplicht financieel afgescheiden van het in het nieuwe pensioenstelsel opgebouwd vermogen. Op de opgebouwde pensioenen blijft het huidige financieel toetsingskader van toepassing. Op het nieuw op te bouwen pensioen is het nieuwe pensioenstelsel van toepassing. Het hanteren van twee kaders leidt tot extra complexiteit in de uitvoering en extra kosten. Bovendien is dit ook lastiger uit te leggen aan deelnemers. Deelnemers hebben dan immers verschillende soorten pensioen.
- Er wordt voorkomen dat er een schot tussen de bestaande en nieuwe pensioenen ontstaat. Een schot doorbreekt de risicodeling tussen generaties van deelnemers. Dit leidt bijvoorbeeld bij het verzekeren van het overlijdensrisico tot extra risico's.
- Er wordt voorkomen dat er een gesloten pensioenregeling ontstaat, waarin veroudering zal optreden. Op termijn zal in deze pensioenregeling minder beleggingsrisico genomen kunnen worden, waardoor de verwachte toeslagverlening omlaag gaat.

Cao-partijen onderkennen ook de volgende nadelen:

- Er is sprake van een wijziging van de pensioentoezegging. De deelnemer heeft bij invaren geen inspraak in het wijzigen van de pensioentoezegging. Dit kan zorgen voor reputatierisico en risico op onvrede. Dit kan (deels) gemitigeerd worden door adequate communicatie.
- Het verdelen van het collectief vermogen is complex en brengt mogelijk juridisch risico met zich mee. Dossiervorming en goede onderbouwing van met name evenwichtigheid is noodzakelijk, maar kan deze juridische risico's niet volledig wegnemen.
- Bij een onvoldoende gevulde solidariteitsreserve is er meer risico op een verlaging van het ingegaan pensioen in het nieuwe stelsel dan in het huidige stelsel.

- De voorspelbaarheid van het pensioen in de opbouwfase is lager dan in het huidig pensioenstelsel. Op de pensioendatum kan – als het tegenzit – een lager pensioen resulteren dan in het huidige stelsel.
- Het invaren leidt tot eenmalige kosten. Dit zijn zowel uitvoeringskosten, die gemaakt worden bij de omzetting van de opgebouwde pensioenen naar persoonlijke pensioenvermogens en de voorbereidende werkzaamheden daarvoor, als transactiekosten in verband met het aanpassen van de beleggingen naar de bij het nieuwe pensioenstelsel passende situatie. Hierbij dient de kanttekening te worden gemaakt dat niet invaren en het voeren van twee regelingen tot mogelijk hogere kosten leidt.
- De impact van invaren is op voorhand niet volledig vast te stellen. Zo is het onzeker hoe hoog de dekkingsgraad op het uiteindelijke invaarmoment is.

Bij invaren worden de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel daarmee ook van toepassing voor de in het verleden opgebouwde pensioenen, waardoor er minder buffers worden opgebouwd en er minder restricties gelden met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden). Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel. Deze voordelen en andere genoemde voordelen wegen naar mening van cao-partijen ruimschoots op tegen de beschreven nadelen.

## 6.2 Transitiedoelstellingen

Cao-partijen hebben van PMA vernomen dat het pensioenfonds voornemens is om bij het invaren van de opgebouwde pensioenen de standaardmethode te hanteren, zoals bedoeld in de Wtp. Het huidige collectieve fondsvermogen wordt daarbij toegewezen aan diverse bestemmingen. Cao-partijen hebben de volgende bestemmingen geformuleerd:

- Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)
- Voorziening voor Operationele Risico's (VOR)
- Persoonlijke pensioenvermogens
- Compensatie
- Solidariteitsreserve

Het MVEV en de VOR zijn verplichte onderdelen van een solidaire pensioenregeling die altijd gevuld moeten zijn.

Hiernaast hebben de cao-partijen de volgende wensen:

- De reeds ingegane pensioenuitkeringen van pensioengerechtigden en de verwachte pensioenen van niet-gepensioneerden zijn voor en na transitie ten minste gelijk.
- Alle pensioengerechtigden krijgen procentueel gezien dezelfde verhoging.
- *Afhankelijk van de dekkingsgraad:* Het beoogde vermogen voor compensatie bedraagt (maximaal) 3% van het fondsvermogen.
- *Afhankelijk van de dekkingsgraad:* De beoogde solidariteitsreserve op de transitiedatum bedraagt 5% van het fondsvermogen.

## 6.3 Voorrangsregels

Cao-partijen hebben samen met PMA verschillende financiële en economische scenario's verkend, waarbij dit transitieplan volstaat en er dus geen nadere besluitvorming meer nodig is. In deze situaties kan het transitieplan onverkort worden uitgevoerd. In dat kader zijn de kwalitatieve doelstellingen en kwantitatieve maatstaven en de daarbij geldende voorrangsregels robuust geformuleerd.

De cao-partijen wensen een verlaging van de persoonlijke pensioenvermogens op het transitiemoment zo veel als mogelijk te voorkomen. Daarnaast is de doelstelling om deelnemers adequaat te compenseren. De dekkingsgraad op moment van transitie is hierbij bepalend. De cao-partijen hebben



afgesproken om in het geval van ontoereikend collectief pensioenvermogen maximaal 2,5% van de dekkingsgraad aan aanvullende premie te financieren ten behoeve van het vullen van de wettelijke reserves (MVEV en VOR) en compensatie. Partijen hebben afgesproken om op het transitiemoment het collectieve pensioenvermogen in dit geval als volgt aan te wenden voor financiering van de wettelijke reserves, compensatie en het initieel vullen van de solidariteitsreserve:

Dekkingsgraad	<98%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%
MVEV en VOR uit fondsvermogen		2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Voorziening pensioenverplichtingen		96%	97%	98%	99%	100%	100%	100%	100%
Solidariteitsreserve	Opnieuw beoordelen	-	-	-	-	-	0,5%	0,5%	0,5%
Compensatie uit fondsvermogen		-	-	-	-	-	0,5%	1,5%	2,5%
Compensatie uit premie (extern)		2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	1,5%	0,5%
Persoonlijk pensioenvermogen		-	-	-	-	-	-	-	-

Indien er tijdens de transitie schokken voordoen waardoor de dekkingsgraad onder de 98% komt, gaan cao-partijen opnieuw in gesprek. Het transitieplan wordt dan mogelijk aangepast.

In onderstaande scenario's is er geen aanvullende premie benodigd om aan de doelstellingen te voldoen, omdat het collectieve pensioenvermogen in dit geval toereikend is. Partijen hebben afgesproken om op het transitiemoment het collectieve pensioenvermogen als volgt aan te wenden voor financiering van de wettelijke reserves, compensatie en het initieel vullen van de solidariteitsreserve:

Dekkingsgraad	106%	107%	108%	109%	110%	111%	112%	Etc.
MVEV en VOR uit fondsvermogen	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Voorziening pensioenverplichtingen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Solidariteitsreserve	1%	2%	3%	3,5%	4%	4,5%	5%	5%
Compensatie uit fondsvermogen	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
Compensatie uit premie (extern)	-	-	-	-	-	-	-	-
Persoonlijk pensioenvermogen	-	-	-	0,5%	1%	1,5%	2%	3%

Bij de bepaling van de vulregel voor de financiering van compensatie respectievelijk de solidariteitsreserve en de maatregelen bij schokken zijn de volgende overwegingen gemaakt:

- Een solidariteitsreserve ter grootte van 0,5% zorgt er al voor dat een groot deel van mogelijke schokken in de toekomst opgevangen worden. Bij een dekkingsgraad op moment van transitie van 103% of hoger is dit al het geval.
- Compensatie is een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Compensatie dient echter niet te leiden tot het korten van de vulling van persoonlijke pensioenvermogens. Dit is ook van belang in het kader van het draagvlak.
- Het is niet wenselijk om inhaaltoeslag mee te nemen in de voorrangsregels. PMA heeft de beschikking over persoonlijke toeslagachterstanden en zou middels deze informatie op persoonlijk niveau inhaaltoeslag kunnen verlenen. Gezien de keuze voor de standaardmethode wordt inhaaltoeslag echter sterk beperkt. Bij de standaardmethode komt namelijk de voorwaarde dat iedere deelnemer minimaal 95% van de waarde op basis van de standaardmethode ontvangt.



Daarnaast dient bij het huidige FTK de dekkinggraad voldoende hoog (circa 138%, jaarwerk 2023) te zijn om inhaaltoeslag toe te mogen kennen. Gezien de huidige, relatief lage, dekkinggraad wordt verondersteld dat de invaardekkinggraad lager zal zijn dan de dekkinggraad die inhaalindexatie toestaat in het huidige FTK. Derhalve wordt het niet als logisch beschouwd om bij de voorrangregels inhaalindexatie mee te nemen. Verder gaat bij een invaardekkinggraad vanaf 109% een deel van de dekkinggraad naar persoonlijke pensioenvermogens. Persoonlijke pensioenvermogens boven de 100% kunnen worden beschouwd als een soort inhaalindexatie.

## 7. Gemaakte afspraken voor compensatie

### 7.1 Achtergrond compensatie

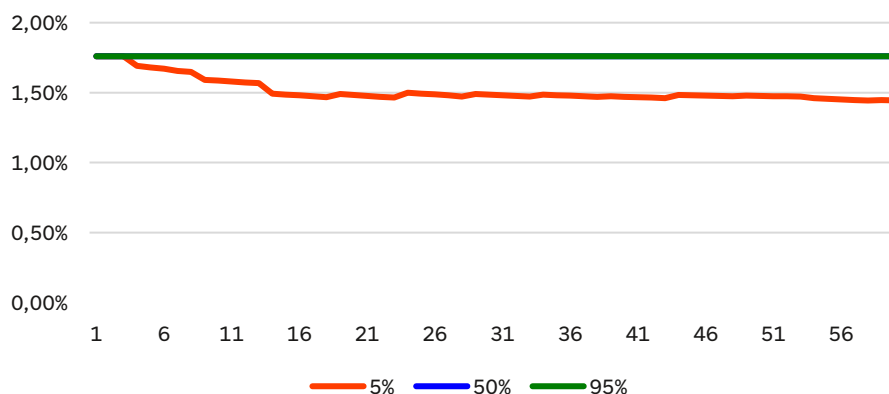
Cao-partijen hebben afgesproken dat deelnemers zo veel als mogelijk worden gecompenseerd voor een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Het afschaffen van de doorsneesystematiek pensioenopbouw leidt tot een nadeel voor de huidige (actieve) deelnemers van PMA. Voor die deelnemers waarbij naar verwachting de positieve effecten van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling niet (volledig) de negatieve effecten van het afschaffen van de doorsneesystematiek compenseren, wensen cao-partijen dit zoveel als mogelijk te compenseren. Cao-partijen verzoeken derhalve PMA op de hieronder beschreven wijze te zorgen voor de uitvoering van de compensatie van dit nadeel.

### 7.2 Hoogte en vorm compensatie

Cao-partijen wensen dat op de navolgende wijze een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling voor (actieve) deelnemers zoveel als mogelijk wordt gecompenseerd. De hoogte van de compensatie wordt middels de zogenoemde fondsambitie methodiek vastgesteld. De compensatielast wordt toekomstgericht en deterministisch vastgesteld. Bij de fondsambitie methodiek is de verwachte toekomstige pensioenopbouw in geval van ongewijzigde voortzetting van de huidige pensioenregeling in het huidige stelsel het uitgangspunt. Het verwachte pensioen in het nieuwe stelsel wordt hiermee vergeleken. Een eventuele achteruitgang wordt in beginsel gecompenseerd. De cao-partijen hebben een vast budget van (maximaal) 3% voor compensatie afgesproken. Indien op moment van invaren de compensatielast hoger is dan 3%, wordt de compensatiestaffel naar rato verlaagd.

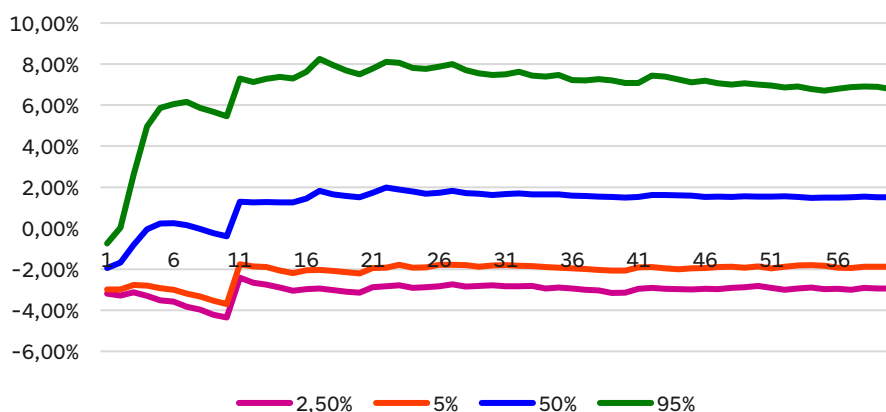
In het huidige stelsel bedraagt de pensioenopbouw bij PMA 1,76% in 2024. Dit is gelijk aan de beoogde pensioenopbouw. Op grond van de HBT-light 2023 Q3 is dit ook de toekomstige pensioenopbouw in de mediaan. In de berekening van de compensatie is derhalve uitgegaan van dit opbouwpercentage. Bovendien is rekening gehouden met de toekomstige toeslagverlening en kortingen binnen het fonds. De fondsambitie methodiek wordt op die manier in reële termen vastgesteld, omdat de verwachte toeslagen meegenomen worden in het huidige stelsel. De mediaan toeslag is gebaseerd op de HBT 2023 Q3 en bedraagt circa 1,5% per jaar. Onderstaande figuren laten respectievelijk de pensioenopbouw en toeslag of korting zien in verschillende scenario's.

### Pensioenopbouw HBT-light Q3 2023\*



\*) In bovenstaande figuur ligt het 50%-percentiel gelijk met het 95%-percentiel.

### Toeslag of korting HBT-light Q3 2023



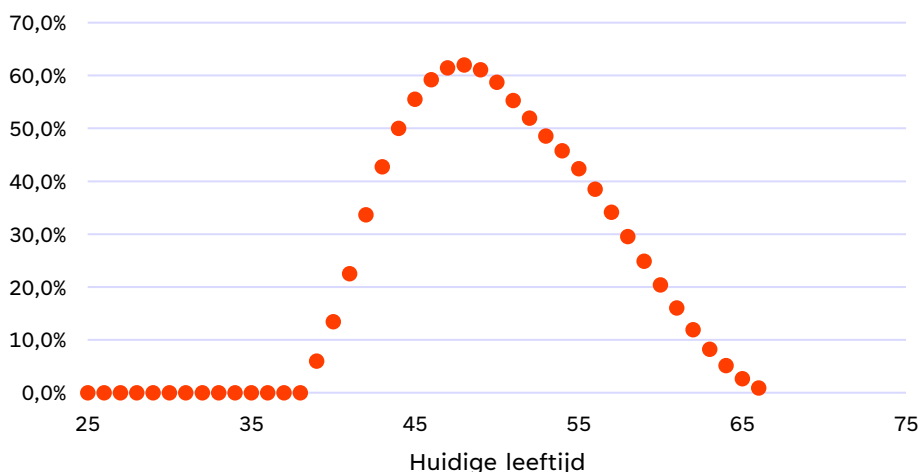
In het nieuwe stelsel wordt vastgesteld welk pensioen verwacht kan worden met de voor PMA vastgestelde netto premie van 24%. Dit betreft de schatting van de netto premie behorende bij een bruto premie van 28,44% van de pensioengrondslag. De overige veronderstellingen zijn als volgt:

- Er wordt uitgegaan van een lifecycle die op collectief niveau overeenkomt met het huidige beleggingsbeleid.
- De rekenrente en het verwacht rendement op vastrentende waarden wordt op 2,0% verondersteld (mediaan P-set 2023 Q3).
- Het verwacht rendement op zakelijke waarden wordt op 5,2% verondersteld (conform maximale parameters Commissie Parameters 2022).

Opgemerkt wordt dat de rendementsveronderstellingen zeer bepalend zijn voor de compensatielast.

De totale compensatielast is vastgesteld op 83,4 miljoen euro. Onderstaande figuur toont de compensatielast als percentage van de pensioengrondslag per leeftijdscohort:

### Enmalige compensatie per individu als % PG



Onderstaande tabel toont de compensatielast als percentage van de pensioengrondslag en als percentage van de voorziening.

	Fondsambitie
Compensatie €	83,4 miljoen
% van PG	24,6%
% van voorziening (op basis van een schatting per eind 2023)	3,0%

In bovenstaande inzichten is er reeds rekening gehouden met de overige impact van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. De compensatiestafel is derhalve reeds getoetst in het kader van de gehele transitie naar het nieuwe stelsel. De transitie-effecten inclusief en exclusief compensatie worden in paragraaf 7.4 besproken.

### 7.3 Financieringsplan gemaakte afspraken naar bron

Cao-partijen wensen de compensatie te financieren vanuit het fondsvermogen (indien toereikend). Indien het fondsvermogen niet volledig toereikend is om de compensatie te financieren, hebben de cao-partijen afgesproken om maximaal 2,5% van de dekkingsgraad aan aanvullende premie te financieren ten behoeve van het vullen van onder andere de compensatie. Compensatie uit fondsvermogen wordt in één keer toegekend in de vorm van een extra persoonlijk pensioenvermogen op het moment van invaren. Door de eenmalige toekenning wordt voorkomen dat nieuwe deelnemers in de komende jaren door PMA gecompenseerd worden, terwijl zij geen deelnemer waren bij PMA ten tijde van de doorsneesystematiek. Daarnaast is er beter inzicht in de werkelijke compensatielast bij compensatie in één keer.

De cao-partijen zijn voornemens om een minimum bedrag te hanteren ten behoeve van de spreiding van compensatie uit aanvullende premie. Dit minimum bedrag is vastgesteld op 10 euro werknemerspremie per persoon per maand. In beginsel wordt de compensatie uit aanvullende premie 10 jaar gespreid. Als echter blijkt dat in dit geval de compensatielast voor een bepaalde werknemer lager is dan het minimum bedrag van 10 euro werknemerspremie per maand, zal de compensatielast



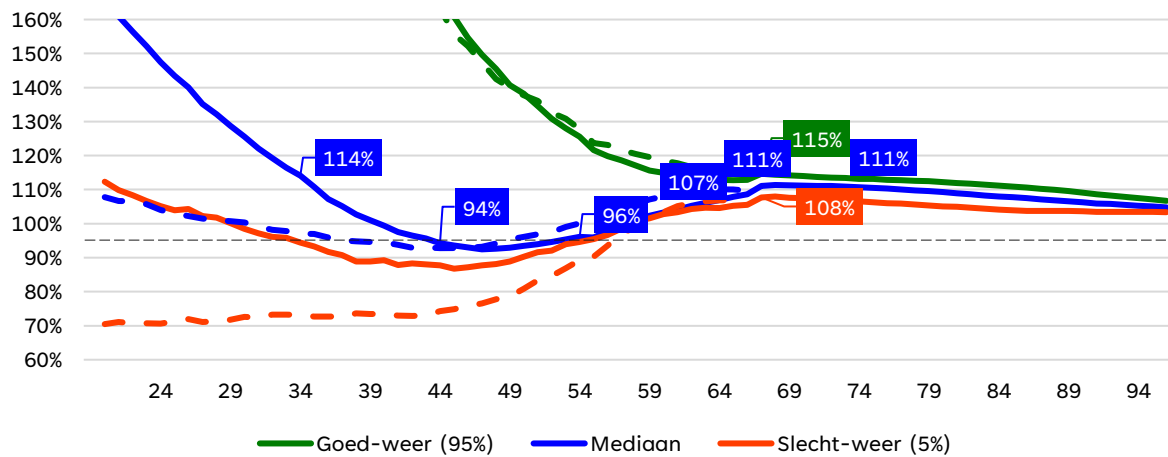
vastgesteld worden op het minimum niveau van 10 euro werknemerspremie per maand. De bijbehorende spreidingstermijn zal in dit geval lager zijn dan 10 jaar.

### 7.4 Transitie-effecten compensatie

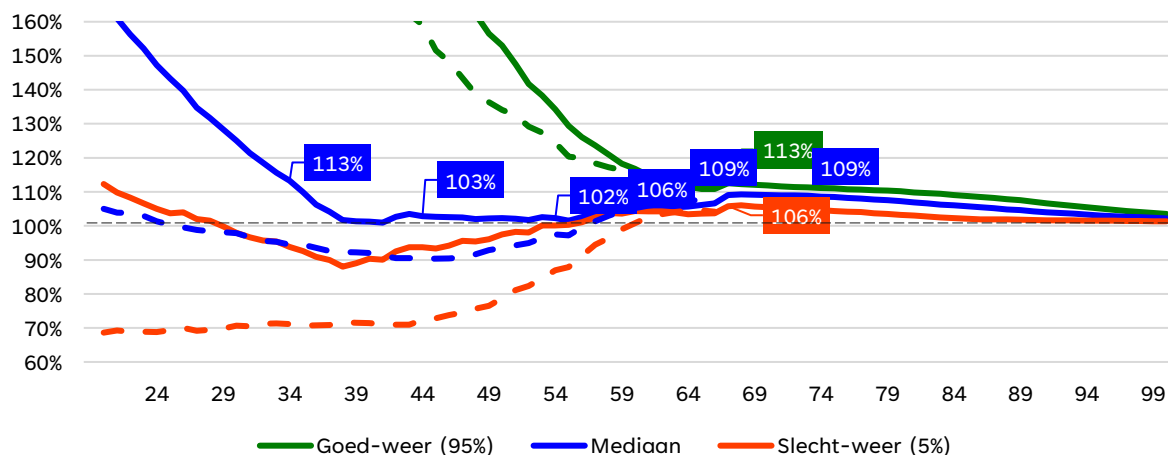
Bij de vaststelling van de compensatiestafel is er rekening gehouden met de effecten van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Dit is gedaan door de compensatiestafel te toetsen in het kader van de transitie-effecten. In dit hoofdstuk worden de bevindingen uiteengezet.

Onderstaand worden de verwachte uitkeringen getoond zonder en met compensatie. De grafieken tonen de verhouding van de verwachte pensioenuitkeringen tussen het nieuwe pensioenstelsel en het huidige pensioenstelsel. Het gaat hierbij om gemiddelde reële uitkeringen gedurende de gehele uitkeringsfase. De solide lijnen representeren actieve deelnemers en gepensioneerden, slapers worden weergegeven met stippellijnen.

Verwachte uitkeringen: zonder compensatie



Verwachte uitkeringen: met compensatie



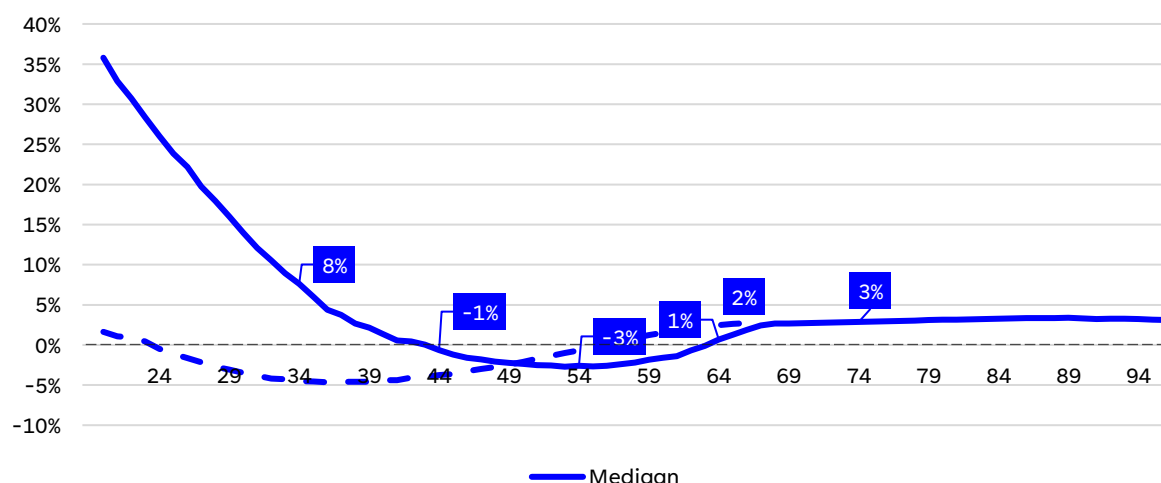
De grafieken geven weer dat de compensatie in staat is om de achteruitgang door het afschaffen van de doorsneesystematiek te beperken. Zonder compensatie ligt de verhouding tussen de verwachte uitkeringen voor de groep actieve deelnemers tussen circa 40 en 60 jaar onder de 100%. Met compensatie is de achteruitgang voor deze deelnemer opgeheven. De cao-partijen concluderen dat de

Sprenkels & Verschuren B.V. (handelend onder de naam Sprenkels) is statutair gevestigd te Amsterdam en ingeschreven in het handelsregister onder nummer 34262763. Op onze werkzaamheden zijn onze algemene voorwaarden van toepassing; deze zijn gedeponereerd bij de Kamer van Koophandel en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Iedere aansprakelijkheid is beperkt tot het bedrag dat in een betreffend geval onder onze beroepsaansprakelijkheidsverzekering wordt uitgekeerd.

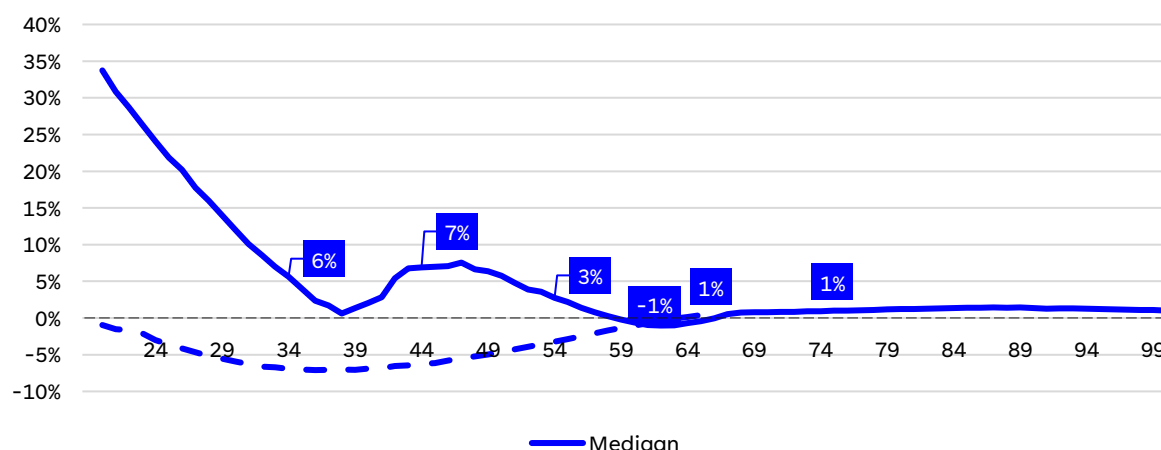
compensatiestaffel voldoende in staat is om het negatieve effect van het afschaffen van de doorsneesystematiek te beperken.

Onderstaand worden het netto-profijt effect getoond zonder en met compensatie. De solide lijnen representeren actieve deelnemers en gepensioneerden, slapers worden weergegeven met stippelijnen.

### Netto-profijt effect: zonder compensatie



### Netto-profijt effect: met compensatie



In de beoordeling van de compensatiestaffel wegen de cao-partijen het netto-profijt effect minder zwaar mee dan de verwachte uitkeringen. In de grafiek is te zien dat er een “bolling” ontstaat van het netto-profijt effect. Dit komt doordat er in netto-profijt termen meer gecompenseerd wordt dan strikt noodzakelijk zou zijn. De cao-partijen kunnen zich vinden in deze uitkomsten, aangezien de compensatiestaffel voor de verwachte uitkeringen het gewenste effect levert.

De cao-partijen merken op dat in dit hoofdstuk enkel de beoordeling van de compensatie in ogenschouw is genomen. De beoordeling van de transitie-effecten in het kader van de gehele transitie vindt plaats in hoofdstuk 9.

## 8. Gemaakte afspraken over invulling solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een integraal en belangrijk onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Door middel van de solidariteitsreserve worden financiële mee- en tegenvallers zodanig collectief gedeeld dat dit op voorhand leidt tot gemiddeld stabielere of hogere toekomstige en al ingegane pensioenuitkeringen voor alle generaties.

Cao-partijen hebben begrepen dat PMA de volgende doelstellingen voor de solidariteitsreserve voor ogen heeft<sup>1</sup>:

- Aanvullen Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV) en Voorziening voor Operationele Risico's (VOR) (prioriteit 1);
- Aanvullen daling uitkering in enig jaar van alle (nieuw) pensioengerechtigden (alleen voor dat betreffende jaar,) onafhankelijk van oorzaak (dus bijvoorbeeld economisch en macrolanglevens) (prioriteit 2).

Cao-partijen onderschrijven deze doelstellingen voor de solidariteitsreserve.

Cao-partijen hebben begrepen dat de mate van financiering bij invaren afhankelijk is van de dekkingsgraad, via de voorangsregels. Verdere financiering zal plaats vinden uit positief overrendement: 5% voor alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. De toedeling van beschermings- en overrendement vindt als volgt plaats:

- 100% compensatie van een daling van de uitkering (voor zover de solidariteitsreserve strekt);
- Jaarlijks wordt er in beginsel maximaal 25% van de solidariteitsreserve uitgedeeld.

PMA heeft ook invulling gegeven aan de maximale solidariteitsreserve, te weten:

- Vanaf 5,0% van de som persoonlijke pensioenvermogens stopt de vulling vanuit het overrendement;
- Vanaf 5,5% wordt het overschot (datgene boven de 5,5%) toegekend aan de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden, naar rato van kapitaal en overrendementsleutel.

---

<sup>1</sup> Op het moment van schrijven is het niet volledig duidelijk of de genoemde doelstellingen binnen de geldende wet- en regelgeving passen. De minister heeft in een reactie op Kamervragen aangegeven het wel logisch te vinden. De wetgeving zal hier mogelijk nog op moeten worden aangepast.



## 9. Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten)

### 9.1 Inleiding

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten (transitie-effecten) zijn kwantitatief inzichtelijk gemaakt. Vanuit de wetgever is voorgeschreven dat de transitie-effecten inzichtelijk worden gemaakt door vergelijking van:

- de pensioenuitkeringen in het huidig en nieuw pensioenstelsel (verwachting, als het tegenzit en als het meezit)
- het netto profijt in het huidig en nieuw pensioenstelsel

Deze maatstaven zijn inzichtelijk gemaakt voor de verschillende leeftijdscohorten en voor de volgende doelgroepen:

- actieve deelnemers
- gewezen deelnemers
- pensioengerechtigden<sup>2</sup>

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid kijken cao-partijen in eerste instantie naar de impact op de verwachte pensioenuitkering.

De berekeningen zijn uitgevoerd voor verschillende dekkningsgraden en rentestanden (zie bijlage 1). Bij de verschillende dekkningsgraden wordt conform de voorrangsregels invulling gegeven aan de elementen van de nieuwe pensioenregeling. In het vervolg van dit hoofdstuk wordt uitgegaan van een dekkningsgraad op het moment van invaren van 105%. De gevoeligheidsanalyses zijn opgenomen in bijlage 1.

### 9.2 Verwachte pensioenuitkeringen

Ten behoeve van het ontwerpen van een nieuwe pensioenregeling zijn op verzoek van cao-partijen door PMA diverse berekeningen uitgevoerd. Daarbij is vastgesteld hoe het pensioen zich in het nieuwe pensioenstelsel (gegeven de nieuwe pensioenregeling) ontwikkelt bij verschillende economische scenario's. Hierbij is er mee rekening gehouden dat het opgebouwd pensioen wordt ingevaren in het nieuwe pensioenstelsel. Ditzelfde is gedaan in het huidig pensioenstelsel (gegeven de huidige pensioenregeling).

Op basis van deze analyses is per leeftijdscohort een vergelijking gemaakt van de pensioenuitkering in het huidig pensioenstelsel en het nieuwe pensioenstelsel. De verwachte pensioenuitkeringen geven inzicht in het pensioen dat over de gehele uitkeringsperiode wordt ontvangen (de gemiddelde levensverwachting gewogen reële pensioenuitkering). Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel hanteren cao-partijen de vergelijking van de verwachte pensioenuitkeringen als primaire maatstaf.

Deze vergelijking is in de onderstaande grafiek opgenomen voor de verschillende leeftijdscohorten en deelnemersgroepen. Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken. De grafiek laat de

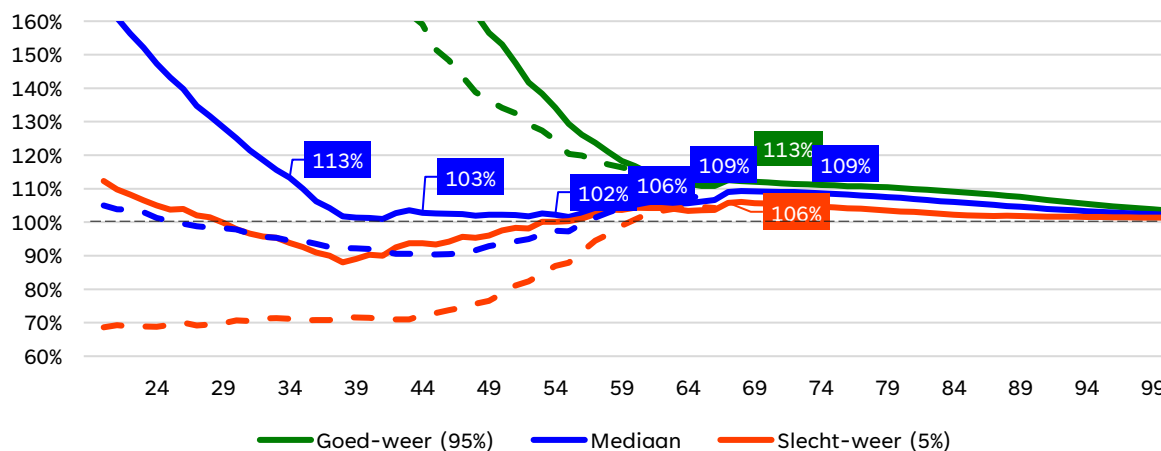
<sup>2</sup> In dit transitieplan worden pensioengerechtigden jonger dan de pensioenrichtleeftijd, zoals deelnemers met een ingegaan partnerpensioen, niet meegenomen. Er wordt verondersteld dat dit geen impact heeft op de beoordeling van de transitie-effecten.

verhouding zien tussen de mediaan, goed weer en slecht weer uitkomsten in het nieuwe stelsel en het pensioen in het huidige stelsel. Bij een percentage van 100% of hoger wordt in het nieuwe pensioenstelsel over de uitkeringsperiode gemiddeld meer pensioen ontvangen dan in het huidige pensioenstelsel. Dit zegt dus niks over de absolute hoogte van het pensioen, maar wel over de verhouding tussen het pensioen in het nieuwe stelsel (SPR) en het pensioen in het huidige stelsel (FTK).

De getoonde effecten zijn inclusief de effecten van de compensatieregeling en de solidariteitsreserve. De vervangingsratio in het huidige (FTK) en nieuwe pensioenstelsel (SPR) zijn voor verschillende leeftijden en voor veel verschillende scenario's doorgerekend. Hierbij zijn de door De Nederlandsche Bank gepubliceerde scenario's gebruikt (per Q4 2023). Cao-partijen beoordelen de evenwichtigheid van de transitie op basis van, maar niet uitsluitend, de mediaan vervangingsratio (blauwe lijn). Dit komt overeen met de uitkomst in 50% van de scenario's. Daarnaast wordt in de onderstaande grafiek inzicht geboden in de resultaten in het 5% beste scenario (groene lijn) en het 5% slechtste scenario (rode lijn).

In de onderstaande grafieken wordt de verhouding van de verwachte uitkeringen weergegeven voor actieve deelnemers en gepensioneerden (ondoorbroken lijn) en voor gewezen deelnemers (stippellijn). Op de x-as worden de leeftijden weergegeven en op de y-as de verhouding tussen de verwachte uitkeringen in het nieuwe pensioenstelsel en in het huidige pensioenstelsel.

Verhouding verwachte uitkeringen – Dekkingsgraad 105%



In de grafiek is te zien dat voor de actieve deelnemers en gepensioneerden de mediane verwachte uitkeringen in het nieuwe pensioenstelsel minimaal gelijk zijn aan het huidige stelsel (verhouding > 100%). Voor de gewezen deelnemers geldt dat niet iedereen erop vooruit gaat. Dit komt onder andere doordat zij bijdragen aan compensatie, maar er niet van profiteren. De verwachting is dat zij compensatie elders (bij hun huidige werkgever) ontvangen. In het goed weer scenario zijn de uitkomsten voor alle deelnemersgroepen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel. In het slecht weer scenario komen de uitkomsten van actieve en gewezen deelnemers relatief slecht uit. Dit komt door het wegvallen van de solidariteitselementen van het huidige stelsel (uitkeringsovereenkomst).

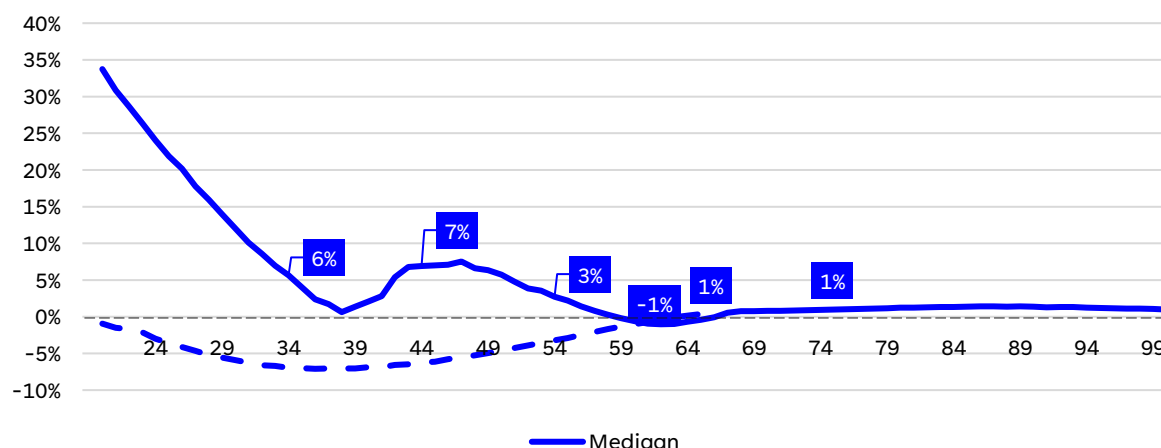
### 9.3 Netto-profijt effect

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn tevens berekend door het netto profijt van het ongewijzigd

voortzetten van het huidige pensioenstelsel af te zetten tegen het netto profijt van het opbouwen van pensioen in het nieuwe pensioenstelsel, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Hierbij is het netto profijt gelijk aan het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachte pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Het delta netto profijt effect is dan het verschil tussen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling en de huidige regeling, uitgedrukt in de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen van de huidige pensioenregeling. Hierbij worden alle toekomstige scenario's gewogen tot 1 kengetal. In tegenstelling tot de verwacht pensioenuitkeringen wordt hierbij uitgegaan van een risicovrije waardering: er wordt verondersteld dat het beleggen in aandelen niet meer rendement oplevert dan het beleggen in risicovrije producten.

Het netto profijt effect is in de onderstaande grafieken opgenomen voor de verschillende deelnemersgroepen en leeftijdsgroepen. Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken. Hierbij is rekening gehouden met de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw en de solidariteitsreserve. Hierbij is zowel het netto profijt effect van de actieve deelnemers en gepensioneerden (solide lijn) als het netto profijt effect van de gewezen deelnemers (stippelijijn) weergegeven. Wanneer het netto profijt van het nieuwe stelsel hoger is dan het huidige stelsel, ontvangen deelnemers meer uitkering voor hun betaalde premie in het nieuwe stelsel dan in het huidige stelsel. Dit betekent dat het verschil tussen de uitkering en de premie hoger is.

Netto profijt effect – Dekkingsgraad 105%



In de grafiek is te zien dat voor de actieve deelnemers en gepensioneerden het netto-profijt effect positief is. Voor de gewezen deelnemers geldt dat er een achteruitgang plaatsvindt in termen van netto-profijt. Dit komt onder andere doordat zij bijdragen aan compensatie, maar er niet van profiteren. De verwachting is dat zij compensatie elders (bij hun huidige werkgever) ontvangen.

In het volgende hoofdstuk worden de transitie-effecten getoetst aan de door de cao-partijen vastgestelde grenzen.

#### 9.4 Toetsing aan grenzen

In onderstaande tabel wordt per leeftijdsgroep weergegeven of de transitie-effecten voldoen aan de vastgestelde grenzen.

	Ondergrens	Bovengrens
<b>Verwachte uitkering – Mediaan</b>		

<i>Actieven</i>	✓ (> 97,5%)	✓
<i>Slapers</i>	✓ (> 70%)	✓
<i>Gepensioneerden</i>	✓ (> 100%)	✓
<b>Verwachte uitkering – Slecht weer</b>		
<i>Actieven</i>	✓ (> 80%)	✓
<i>Slapers</i>	✓ (> 50%)	✓
<i>Gepensioneerden</i>	✓ (> 80%)	✓
<b>Verwachte uitkering – Goed weer</b>		
<i>Actieven</i>	✓ (> 100%)	✓
<i>Slapers</i>	✓ (> 100%)	✓
<i>Gepensioneerden</i>	✓ (> 100%)	✓
<b>Netto-profijt effect</b>		
<i>Actieven</i>	✓ (> -20%)	✓
<i>Slapers</i>	✓ (> -20%)	✓
<i>Gepensioneerden</i>	✓ (> -20%)	✓

## 9.5 Effecten gebruik transitie-FTK

Het bestuur van PMA heeft besloten om gebruik te maken van het transitie-FTK. PMA gebruikt het transitie-FTK om zoveel mogelijk te voorkomen dat er gekort moet worden. PMA maakt conform het beleid geen gebruik van de extra toeslagmogelijkheden die het transitie-FTK biedt. Een toeslagverlening leidt tot een verlaging van de dekkingsgraad. Doordat PMA geen extra toeslag verleend is een verlaging van de dekkingsgraad ten gevolge van extra toeslag middels het transitie-FTK niet aan de orde. Het gebruik van het transitie-FTK biedt dus stabiliteit tot het moment van invaren en wordt niet gebruikt om de pensioenen verder te verhogen dan in het huidige FTK is toegestaan. Gezien het feit dat de verruimde toeslagregels van het transitie-FTK niet gebruikt worden en de periode tot invaren relatief kort is, is de impact van het transitie-FTK op de evenwichtigheid van de transitie beperkt. De cao-partijen nemen het transitie-FTK mee in de beoordeling van de transitie in zijn geheel.

## 10. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

Cao-partijen zijn van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling. Cao-partijen hebben de volgende kwalitatieve doelstellingen hiertoe vastgesteld:

- De reeds ingegane pensioenuitkeringen van pensioengerechtigden en de verwachte pensioenen van actieve deelnemers zijn voor en na transitie ten minste gelijk.
- Ingegane pensioenuitkeringen zoveel mogelijk op peil en stabiel houden.
- Ingegane pensioenuitkeringen krijgen procentueel gezien dezelfde verhoging.
- Beperken van herverdeling tussen generaties.

In de uitwerking van de nieuwe pensioenregeling constateren cao-partijen dat de voorgenomen transitie (inclusief de door PMA te nemen beleidsbeslissingen over invaren, compensatie, solidariteitsreserve, etc.) in voldoende mate beantwoordt aan deze kwalitatieve doelstellingen. Daarnaast hebben cao-partijen kwantitatieve maatstaven in hun oordeelsvorming betrokken, zoals verwachte pensioenuitkeringen en het netto-profijt effect. De cao-partijen wegen de verwachte uitkeringen hierin zwaarder dan het netto-profijt effect.

Ten aanzien van de verwachte pensioenuitkeringen in slecht weer, mediaan en goed weer constateren cao-partijen het volgende:

- De verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering onder de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling is in het mediane scenario voor zowel actieve deelnemers als gepensioneerden en onder de verschillende doorgerekende dekkingsgraden en rentestanden (beduidend) groter of in ieder geval niet veel lager dan 100%. Ofwel: de verwachte pensioenuitkeringen onder de nieuwe pensioenregeling zijn in het mediane scenario voor actieve deelnemers en gepensioneerden in verschillende financiële situaties op het transitiemoment (beduidend) hoger dan de verwachte pensioenuitkeringen onder de huidige pensioenregeling.
- De verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering onder de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling is in het goed weer scenario voor actieve deelnemers en gepensioneerden, en onder de verschillende doorgerekende dekkingsgraden en rentestanden (beduidend) groter dan 100%. Voor slapers geldt dit voor alle doorgerekende dekkingsgraden, maar niet voor een renteschok van +/- 2%-punt.
- De verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering onder de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling is in het slecht weer scenario in de meeste gevallen kleiner dan 100%, voor zowel deelnemers als gewezen deelnemers bij de verschillende doorgerekende dekkingsgraden en rentestanden. Dit komt doordat de persoonlijke pensioenvermogens in het nieuwe stelsel inherent meer blootgesteld zijn aan fluctuaties in de beleggingsmarkten dan de pensioenaanspraken in het huidige stelsel. In het slecht weer scenario wordt het nieuwe pensioenstelsel derhalve harder getroffen dan het huidige stelsel.
- Inzake de rentevarianten constateren de cao-partijen het volgende. De compensatiestafel is vastgesteld in termen van de pensioengrondslag. Bij lage rentes is de waarde van de impact van het afschaffen van de doorsneesystematiek kleiner dan bij hogere rentes (uitgaande van dezelfde dekkingsgraad). Bij een 2%-punt lagere rente gaan deelnemers die compensatie ontvangen er meer op vooruit dan in de basisvariant en bij een 2%-punt hogere rente gaan deze deelnemers er minder op vooruit dan in de basisvariant. Cao-partijen achten een eventuele lagere vooruitgang als gevolg van een dergelijke renteschok als niet te voorkomen. Het effect van een renteschok kan zowel positief als negatief uitpakken en wordt derhalve evenwichtig bevonden.



- Voor gepensioneerden is de nieuwe pensioenregeling bij de meeste doorgerekende dekkingsgraden op het transitiemoment een verbetering. Redenen zijn het eerder en meer verhogen van de ingegane uitkeringen dan in de huidige pensioenregeling en het extra vermogen dat bij aanvang van de nieuwe pensioenregeling wordt meegegeven, afhankelijk van de dekkingsgraad.
- Voor slapers is de nieuwe pensioenregeling bij de meeste doorgerekende dekkingsgraden en rentestanden geen vooruitgang in zowel het slecht-weer, mediaan als goed-weer scenario. Dit wordt veroorzaakt doordat slapers geen pensioen meer opbouwen bij PMA, hierdoor lopen zij veel van de voordelen van het nieuwe stelsel mis. Slapers bouwen doorgaans ergens anders pensioen op als actieve deelnemer. Hier zullen zij naar verwachting wel de voordelen van het nieuwe stelsel ondervinden. Daarnaast worden slapers niet gecompenseerd door PMA, maar betalen wel mee aan compensatie uit fondsvermogen. Echter, slapers die actief zijn bij een ander fonds worden daar normaliter wel gecompenseerd en betalen daar weinig voor. In zijn geheel zullen slapers die elders actief zijn daarom naar verwachting niet onevenredig benadeeld, dan wel bevoordeeld, worden. Alternatieven waarbij slapers er naar verwachting bij PMA niet op achteruitgaan, zonder hierbij andere deelnemers onevenredig te benadelen, ontbreken.
- De vastgestelde grenzen worden niet overschreden.

Ten aanzien van netto profijt constateren cao-partijen het volgende:

- Bij alle dekkingsgraden is er naar verwachting een positief netto profijt effect voor actieve deelnemers en gepensioneerden, dan wel hooguit een zeer beperkt negatief effect voor enkele leeftijdscohorten.
- Voor slapers is er naar verwachting een negatief netto profijt effect. Dit wordt veroorzaakt doordat slapers geen pensioen meer opbouwen bij PMA, hierdoor lopen zij veel van de voordelen van het nieuwe stelsel mis. Slapers bouwen doorgaans ergens anders pensioen op als actieve deelnemer. Hier zullen zij naar verwachting wel de voordelen van het nieuwe stelsel ondervinden. Daarnaast worden slapers niet gecompenseerd door PMA, maar betalen wel mee aan compensatie uit fondsvermogen. Echter, slapers die actief zijn bij een ander fonds worden daar normaliter wel gecompenseerd en betalen daar weinig voor. In zijn geheel zullen slapers die elders actief zijn daarom naar verwachting niet onevenredig benadeeld, dan wel bevoordeeld, worden. Alternatieven waarbij slapers er naar verwachting bij PMA niet op achteruitgaan, zonder hierbij andere deelnemers onevenredig te benadelen, ontbreken.
- De vastgestelde grenzen worden niet overschreden.

## Conclusie

Cao-partijen constateren dat bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van 98, 102, 105, 110 en 120% de verwachte pensioenuitkering onder de nieuwe pensioenregeling in de mediaan en het goed weer scenario voor de meeste deelnemers (beduidend) hoger is dan onder de huidige pensioenregeling. Cao-partijen constateren tegelijkertijd dat het netto-profijt effect van de overgang van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling voor de meeste deelnemers per saldo positief is. Voor sommige leeftijden is het netto-profijt effect per saldo negatief. Cao-partijen trekken hieruit de conclusie dat per saldo voldaan is aan de door cao-partijen gestelde voorwaarden aan evenwichtigheid van de transitie en zijn derhalve van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling. Onder een dekkingsgraad van 98% zijn cao-partijen van mening dat er niet langer sprake is van een evenwichtige transitie en gaan de cao-partijen opnieuw in gesprek.



# Communicatie

Dit transitieplan wordt beschikbaar gesteld aan alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden van PMA om te raadplegen. De cao-partijen overleggen het transitieplan na vaststelling aan PMA. PMA stelt het transitieplan (op zijn website) beschikbaar (eventueel op een besloten deel van de website).

Dit transitieplan is vastgesteld op 23 september 2024 te Den Haag.

Naam: .....

Functie: .....

Datum: 23 september 2024

Handtekening: .....

Naam: .....

Functie: .....

Datum: 23 september 2024

Handtekening: .....

Naam: .....

Functie: .....

Datum: 23 september 2024

Handtekening: .....

Naam: .....

Functie: .....

Datum: 23 september 2024

Handtekening: .....

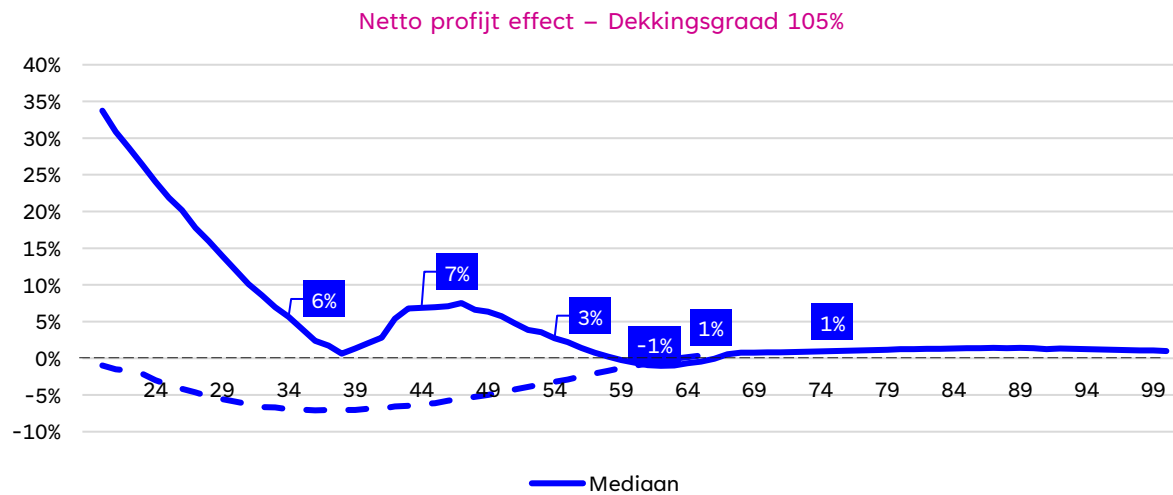
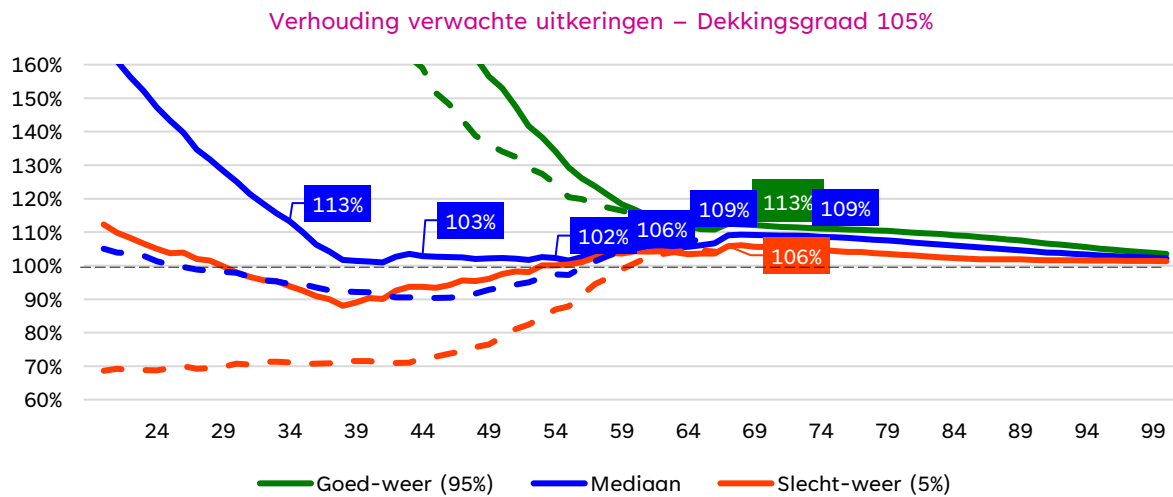
Sprekels & Verschuren B.V. (handelend onder de naam Sprekels) is statutair gevestigd te Amsterdam en ingeschreven in het handelsregister onder nummer 34262763. Op onze werkzaamheden zijn onze algemene voorwaarden van toepassing; deze zijn gedeponereerd bij de Kamer van Koophandel en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Iedere aansprakelijkheid is beperkt tot het bedrag dat in een betreffend geval onder onze beroepsaansprakelijkheidsverzekering wordt uitgekeerd.



## Bijlage 1 Gevoeligheidsanalyse transitie-effecten

De solide lijnen representeren actieve deelnemers en gepensioneerden, slapers worden weergegeven met stippellijnen.

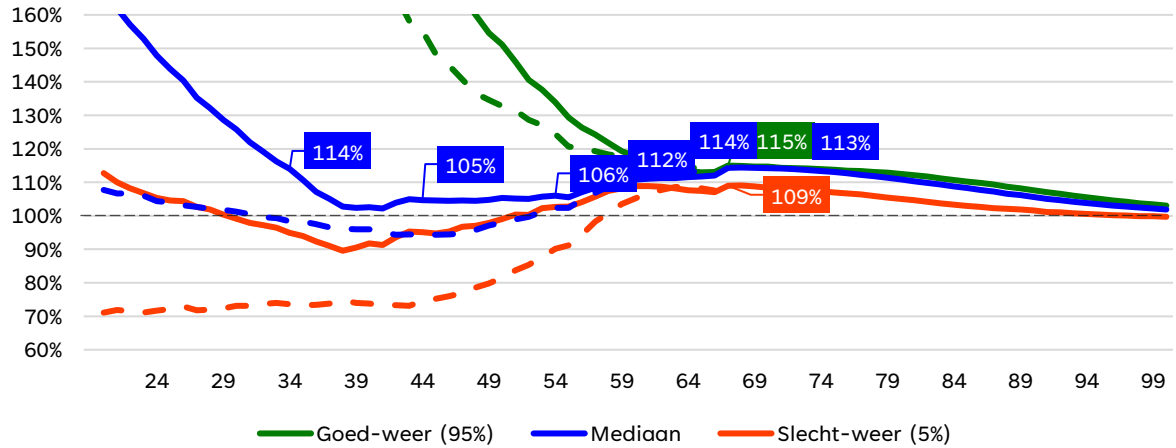
### Transitie-effecten – Dekkingsgraad 105%



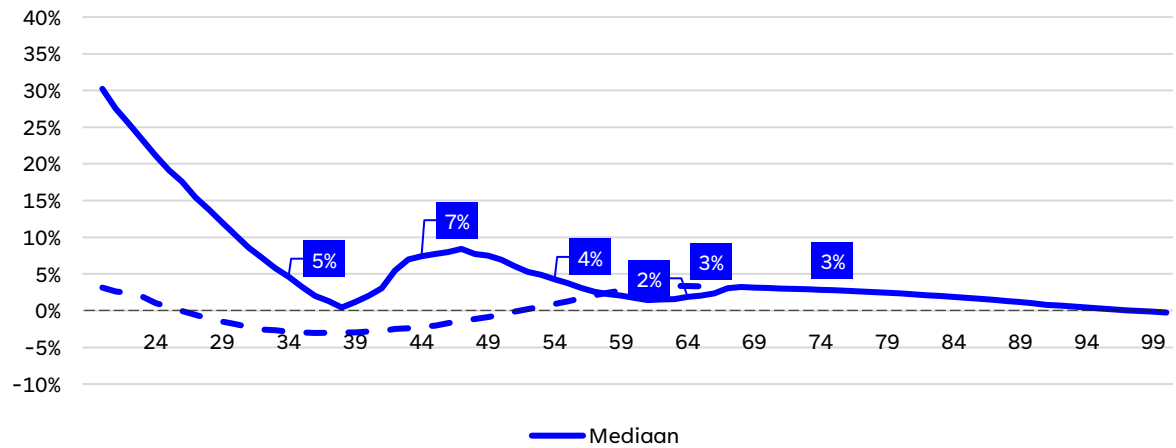


Transitie-effecten – Dekkingsgraad 98%

Verhouding verwachte uitkeringen – Dekkingsgraad 98%

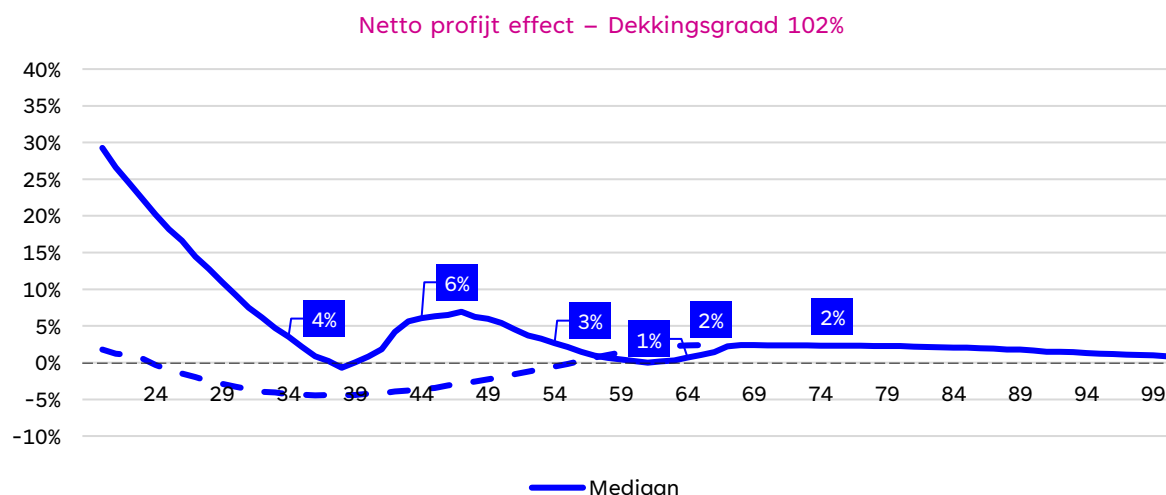
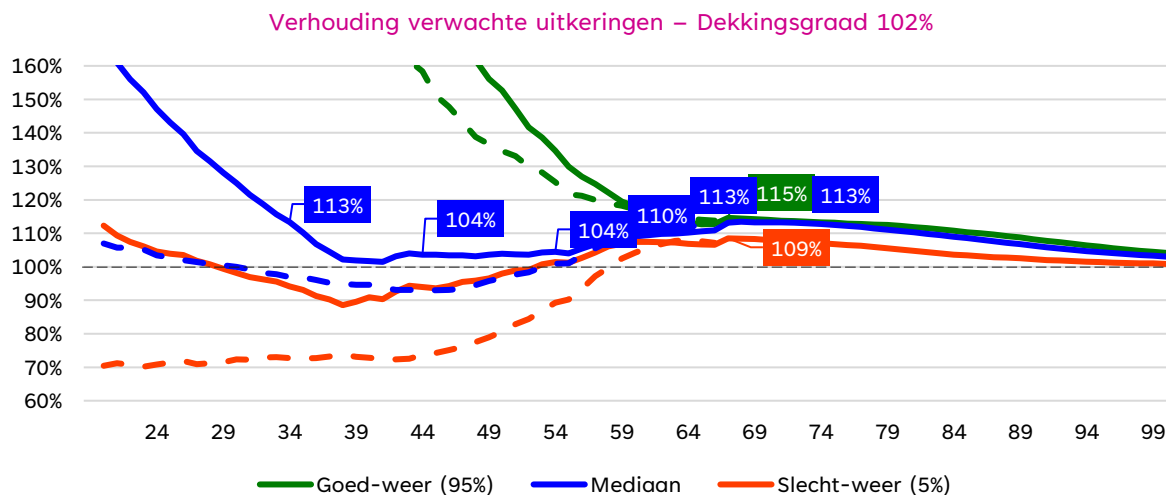


Netto profijt effect – Dekkingsgraad 98%



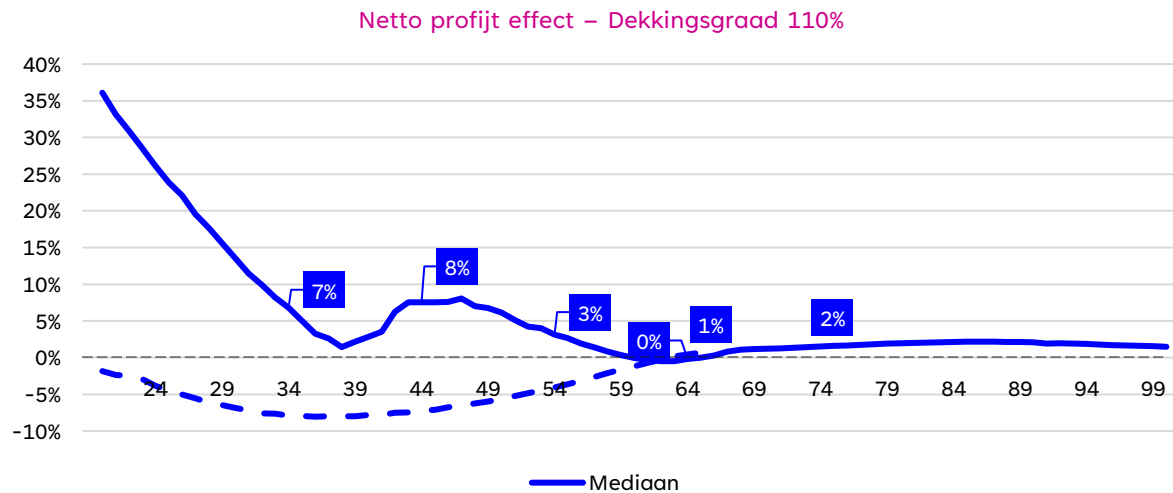
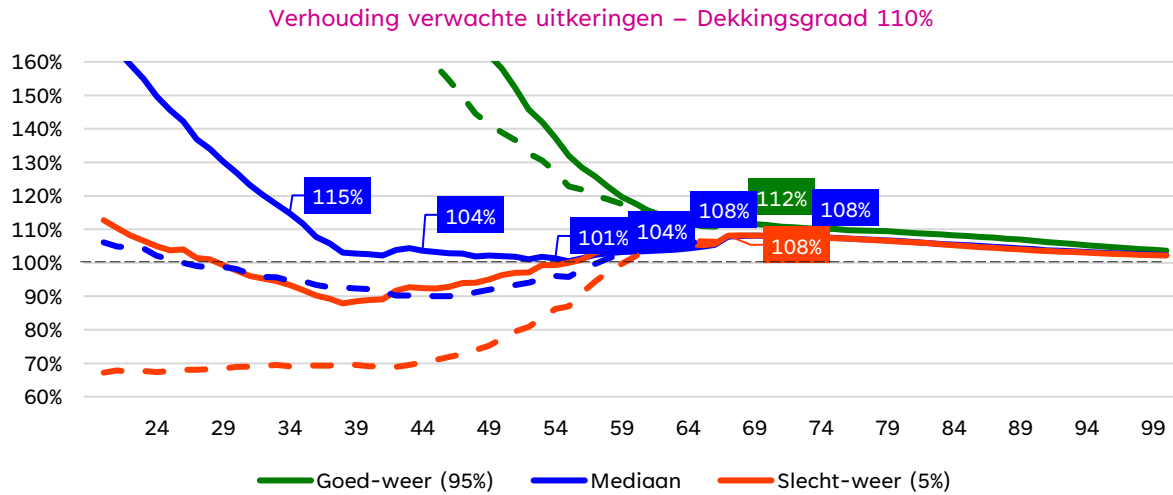
Sprekels & Verschuren B.V. (handelend onder de naam Sprekels) is statutair gevestigd te Amsterdam en ingeschreven in het handelsregister onder nummer 34262763. Op onze werkzaamheden zijn onze algemene voorwaarden van toepassing; deze zijn gedeponneerd bij de Kamer van Koophandel en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Iedere aansprakelijkheid is beperkt tot het bedrag dat in een betreffend geval onder onze beroepsaansprakelijkheidsverzekering wordt uitgekeerd.

## Transitie-effecten – Dekkingsgraad 102%



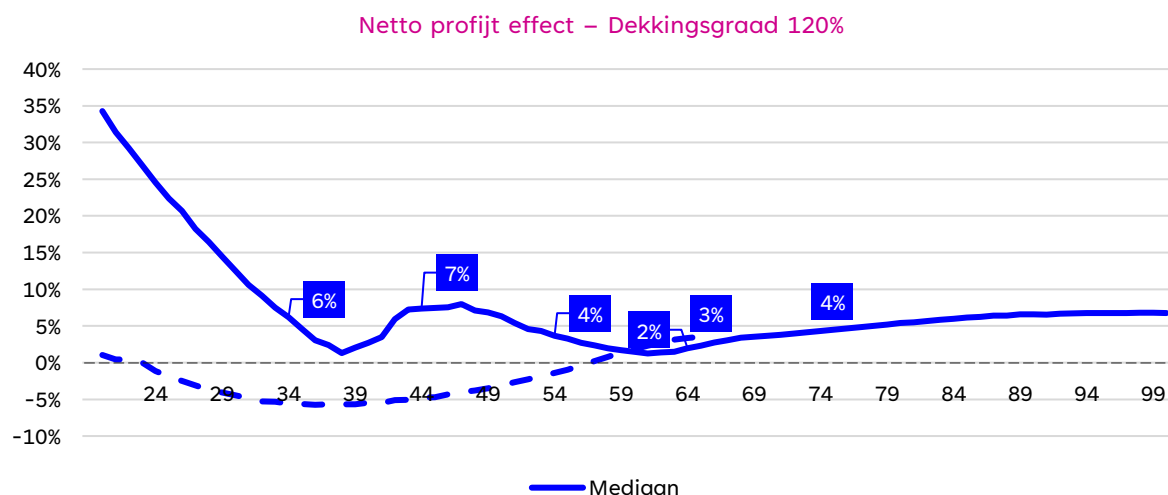
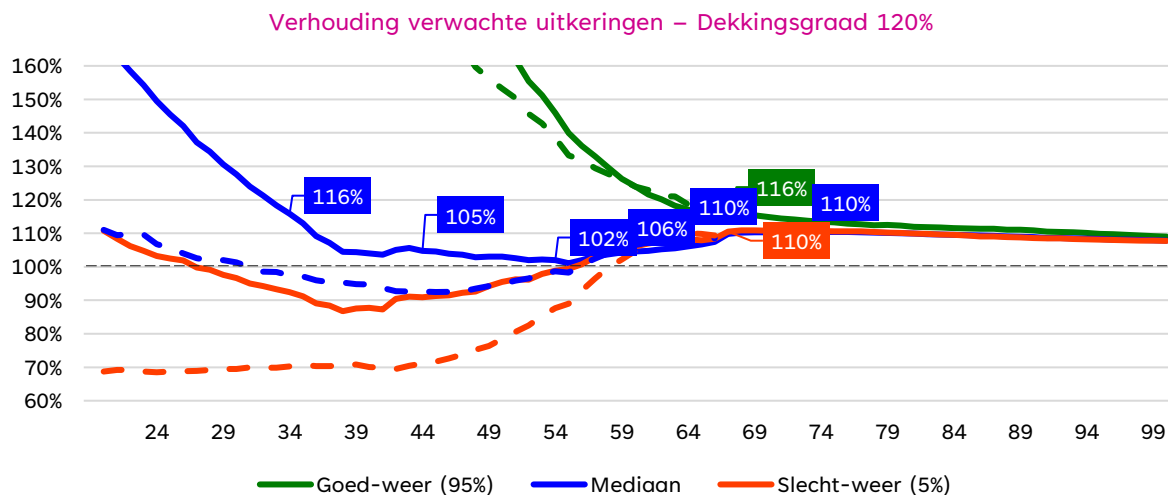


Transitie-effecten – Dekkingsgraad 110%



Sprekels & Verschuren B.V. (handelend onder de naam Sprekels) is statutair gevestigd te Amsterdam en ingeschreven in het handelsregister onder nummer 34262763. Op onze werkzaamheden zijn onze algemene voorwaarden van toepassing; deze zijn gedeponneerd bij de Kamer van Koophandel en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Iedere aansprakelijkheid is beperkt tot het bedrag dat in een betreffend geval onder onze beroepsaansprakelijkheidsverzekering wordt uitgekeerd.

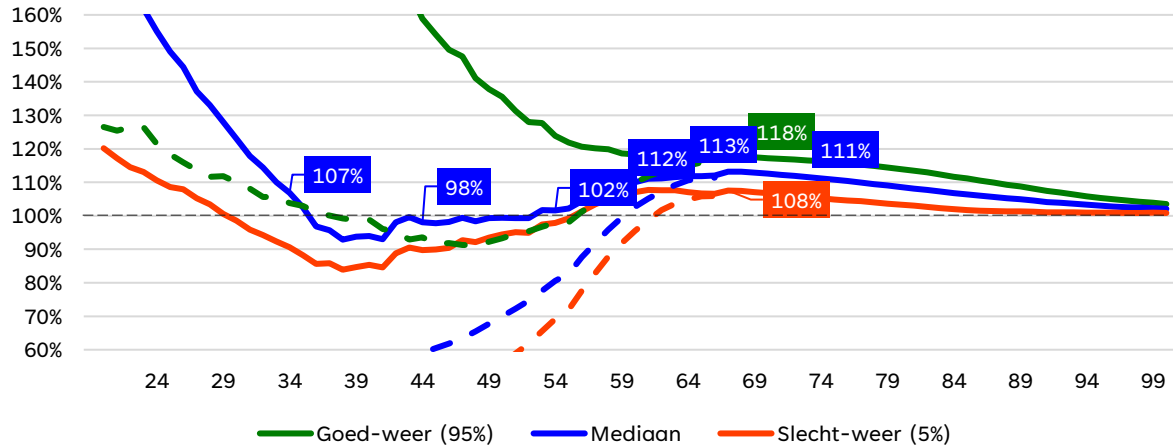
## Transitie-effecten – Dekkingsgraad 120%



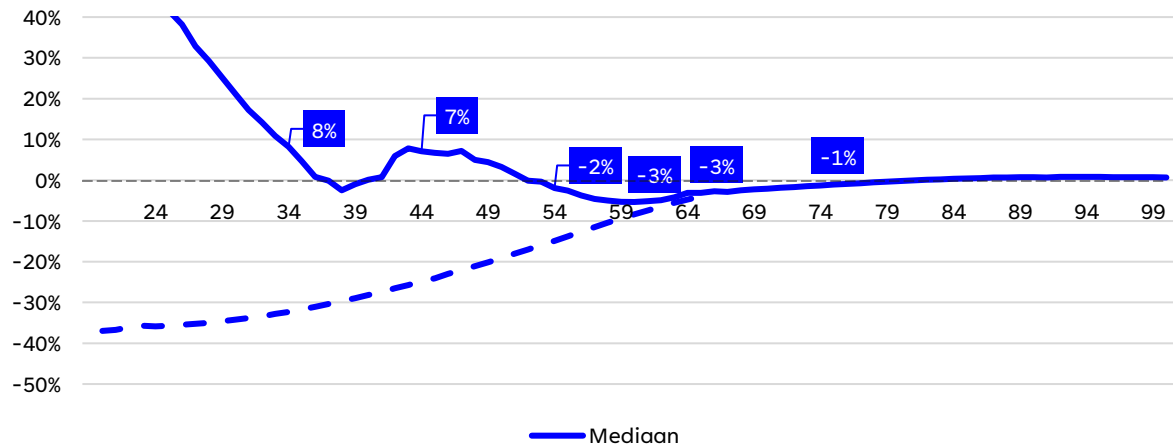


Transitie-effecten – Renteschok +/- 2%

Verhouding verwachte uitkeringen – Renteschok +/- 2% (dekkingsgraad 105%)



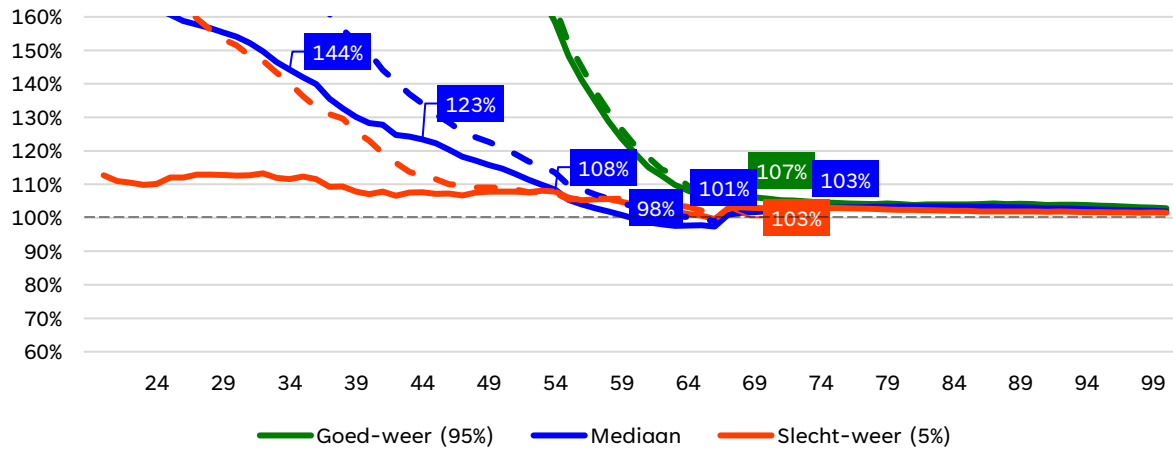
Netto profijt effect – Renteschok +/- 2% (dekkingsgraad 105%)



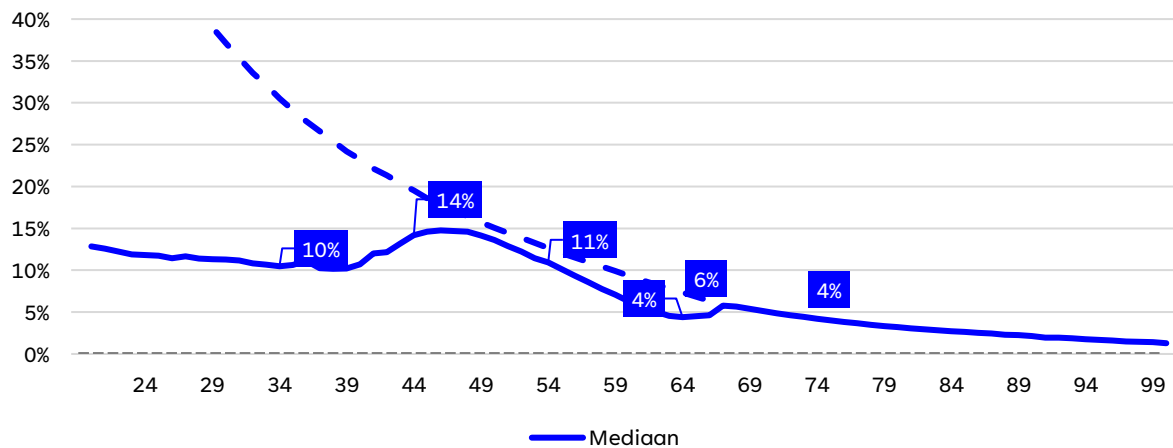


Transitie-effecten – Renteschok -/- 2%

Verhouding verwachte uitkeringen – Renteschok -/- 2% (dekkingsgraad 105%)



Netto profijt effect – Renteschok -/- 2% (dekkingsgraad 105%)







## Bijlage 2 Uitgangspunten beleid SPR

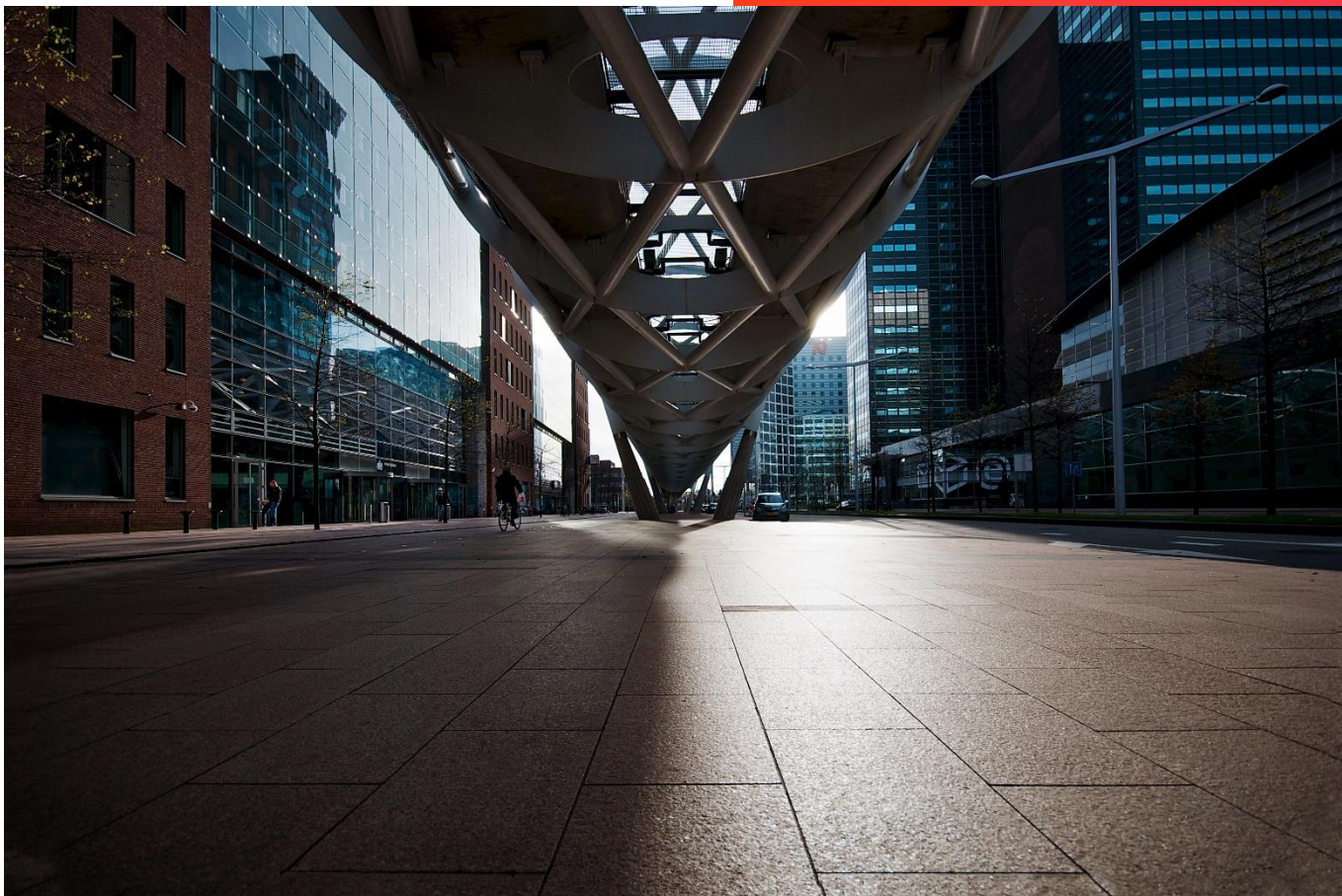
1. Beleggingsbeleid Basisvariant		2. Uitkeringenbeleid	
- Return start	- 85% (77% na mapping)	Projectierendement	RTS (moet ook bij keuze voor CU)
- Return eind	- 35% (32% na mapping)	Uitkeringen spreiden	3 jaar (geheugenloos)
- Return afknippunt	- Leeftijd 55	Uitkeringsfase	Collectief
- Renteaftdekking start	- 0%		
- Renteaftdekking eind	- 95%		
- Renteaftdekking afknippunt	- Leeftijd 55		
Collectief niveau	Lifecycle leidend		

3. Solidariteitsbeleid		*Dynamisch vullen	
Omvang start	4% (afhankelijk van dekkingsgraad, zie vorige slide)	SR<=5%	5%
Vullen		5%<SR<=5,5%	Niet vullen niet afromen
- Van positief overrendement (%)	- Dynamisch vullen*	SR>5,5%	afromen
- Van premie (%)	- 0% (wettelijk max. 10%)		
Uitdelen (kapitaal)			
- Van negatief overrendement (t.b.v kapitaal)	- 0%		
- Vanaf omvang reserve (kapitaal uitdelen)	- 5,5% (wettelijk max. 15%)		
Uitdelen (uitkering)			
- Compensatie uitkering	- 100% (voor zover solreserve strekt)		
- Maximale onttrekking	- Max 25% in enig jaar		

4. Invaren	
Spreidingstermijn	10 jaar



# Onze oplossingen

Actuariaat  
Communicatie  
Employee benefits  
Investment  
Legal  
Riskmanagement  
Transitie- en projectmanagement