



āzl.

De Unie

cnv

Transitieplan

Voorwoord

Begin 2023 zijn de vakbonden, De Unie, gevestigd te Culemborg en CNV, gevestigd te Utrecht en de werkgever, AZL, gevestigd te Heerlen, tezamen genoemd de sociale partners bij AZL N.V. (hierna sociale partners AZL) gestart met de bespreking van de keuzes die moeten worden gemaakt om invulling te geven aan de nieuwe pensioenregeling voor de medewerkers, voormalige medewerkers en pensioen-gerechtigden bij AZL. Waar in dit document wordt gerefereerd aan AZL, wordt de werkgever AZL bedoeld en niet de uitvoeringsorganisatie voor pensioenfondsen, tenzij dat nadrukkelijk is vermeld.

De sociale partners hebben de uitkomsten van het arbeidsvoorwaardelijke proces vastgelegd in een transitieplan, zoals dat is bedoeld in de Wet toekomst pensioenen. Het transitieplan vormt de basis voor de overgang naar een nieuwe pensioenregeling en bevat de keuzes, overwegingen en berekeningen, die aan de overgang naar de nieuwe AZL-pensioenregeling ten grondslag liggen. In het plan verantwoorden de sociale partners waarom zij de transitie als geheel evenwichtig achten.

De opzet van dit transitieplan is mede gebaseerd op de Wet toekomst pensioenen (Wtp), de memorie van toelichting Wtp, het Besluit toekomst pensioenen en de factsheet transitieplan Wtp van De Nederlandsche Bank (DNB).

De belangrijkste bepalingen over het transitieplan zijn:

Pensioenwet:

Artikel 150c: Mijlpalen en termijnen
Artikel 150d: Inhoud van transitieplan
Artikel 150e: Berekenen van transitie-effecten
Artikel 150f: Afspraken over compensatie pensioenovereenkomst
Artikel 150g: Hoorrecht vereniging van pensioen-gerechtigden en gewezen deelnemer
Artikel 150l: Standaard invaarpad
Artikel 150n: Omrekenmethode en aanwenden vermogen pensioenfonds

Memorie van toelichting:

Pagina 70-71: Mijlpalen en termijnen
Pagina 72-80, 89-97: Inhoud van transitieplan
Pagina 81-82: Hoorrecht in arbeidsvoorwaardelijke fase
Pagina 100-101: Onderbrenging bij pensioenuitvoerder + artikelsgewijze toelichting bij bovengenoemde artikelen

Besluit toekomst pensioenen:

Artikel 44: Transitieplan
+ toelichting op pagina 51-53 en 89-90

Factsheet transitieplan Wtp

Beleidsuiting De Nederlandsche Bank d.d. 29 juni 2023
Q&A complete besluitvorming d.d. 25 juli 2024

Voor de goede orde wijzen de sociale partners nog op het volgende:

De arbeidsvoorwaardelijke afspraken worden opgenomen in de pensioenovereenkomst. Een werknemer kan zijn werkgever aanspreken op de afspraken uit de pensioenovereenkomst. Het transitieplan kent een ander doel dan de pensioenovereenkomst. Een transitieplan biedt inzicht in de gemaakte keuzes en de overwegingen die daaraan ten grondslag liggen en is daarmee aan te merken als een informatiedocument. Het transitieplan wordt door de pensioenuitvoerder als informatie-bron gebruikt ten behoeve van het opstellen van het implementatieplan en de beoordeling in het kader van de opdrachtaanvaarding.

Ten behoeve van de deelnemers ¹ bevat dit transitieplan als bijlage een verklarende woordenlijst, evenals een vergelijkingslijst tussen de huidige en nieuw afgesproken regeling.

¹ Voor de leesbaarheid wordt in het transitieplan gesproken over 'deelnemer(s)'. Hiermee bedoelen we ook de gewezen deelnemer, de pensioengerechtigde en de gewezen partner, tenzij uitdrukkelijk 'deelnemer', 'gewezen deelnemer' of 'pensioengerechtigde' is bedoeld.

Inhoud

Hoofdstuk	Pagina
1. Inleiding	4
2. Verantwoordelijkheden en medezeggenschap	5
3. Mijlpalen	6
4. Doelstellingen	7
5. Karakter van de nieuwe pensioenregeling	9
6. Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten	14
7. Effecten van het wijzigen van de pensioenregeling (transitie-effecten)	17
8. Onderbouwing evenwichtigheid	22
9. Afspraken over compensatie	40
10. Transitieperiode	45
11. Doelstellingen en afspraken over risicodelingsreserve	46
12. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken	47
13. Communicatie en ondertekening	49

	Pagina
Bijlage 1 Verklarende woordenlijst	50
Bijlage 2 Nieuwe pensioenregeling ten opzichte van huidige pensioenregeling	53
Bijlage 3 Gevolgd proces	56
Bijlage 4 Achterbanraadpleging vakbonden	58



1. Inleiding

De invoering van de Wet Toekomst Pensioenen (Wtp) per 1 juli 2023 brengt met zich mee dat de pensioenregeling van AZL moet worden aangepast. De beoogde datum voor de aanpassing van de pensioenregeling is 1 januari 2028.

De nieuwe pensioenregeling, de compensatieregeling en het voornemen tot het omzetten van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten is tot stand gekomen in het arbeidsvoorwaardelijke overleg tussen de directie van AZL en de vakbonden, De Unie en CNV. Zij vormen de sociale partners bij AZL. Op 20 mei 2025 zijn de sociale partners akkoord gegaan met het concept transitieplan, waarin deze arbeidsvoorwaardelijke afspraken zijn vastgelegd.

De Unie en CNV hebben vervolgens hun achterbannen geraadpleegd. De uitkomsten van de raadplegingen zijn in bijlage 4 in dit transitieplan opgenomen.

Bij AZL is geen georganiseerd verband van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers bekend. Het zogenoemde hoorrecht op het transitieplan, zoals dat is bedoeld in artikel 150g Pensioenwet (PW), wordt daarom niet toegepast.

1.1. Hoofdpijnen transitieplan

Dit transitieplan is opgesteld met in achtname van het bepaalde in artikel 150d PW. In dit transitieplan leggen wij, de sociale partners bij AZL, de gemaakte keuzes, de overwegingen en de berekeningen, die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenregeling, vast, evenals de wijze waarop

wordt omgegaan met de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Daarnaast bevat dit transitieplan de verantwoording waarom de voorgenomen transitie (overgang naar gewijzigde pensioenregeling) volgens de sociale partners evenwichtig is.

1.2. Uitvoering pensioenregeling

De sociale partners van AZL geven aan Stichting De Nationale Algemeen Pensioenfonds (hierna: De Nationale APF, of het APF) de opdracht de gewijzigde pensioenregeling vanaf 1 januari 2028 (= voorgenomen transitiedatum) uit te voeren. Daarnaast verzoeken de sociale partners De Nationale APF de bij het pensioenfonds tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten 'in te varen'. De Nationale APF heeft kenbaar gemaakt dat de gewijzigde AZL-pensioenregeling naar verwachting wordt uitgevoerd in een multi client kring voor flexibele premieregelingen (hierna: MCK-FPR).

Verder wordt in dit transitieplan aangegeven in welke mate medewerkers (onevenredig) nadeel ondervinden van de wettelijk verplichte afschaffing van de zogenoemde doorsneepremiesystematiek. Als voor een bepaalde groep medewerkers sprake is van (onevenredig) nadeel, wordt in dit transitieplan beschreven op welke wijze en in welke mate zij daarvoor worden gecompenseerd. AZL verzoekt De Nationale APF die compensatieregeling, als onderdeel van de omzetten van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten, eveneens uit te voeren.

Ten slotte verzoeken de sociale partners De Nationale APF het transitieplan (binnen twee weken na afronding) te publiceren op zijn website, zodat het transitieplan beschikbaar is voor de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden, in overeenstemming met het bepaalde in artikel 150d, lid 3 PW.



2. Verantwoordelijkheden en medezeggenschap

De sociale partners bij AZL bepalen de inhoud van de pensioenovereenkomst en zijn verantwoordelijk voor de inhoud van dit transitieplan. De sociale partners zijn daarmee ook verantwoordelijk voor de juiste toepassing van de medezeggenschap in de arbeidsvoorwaardelijke fase.

AZL geeft, met de instemming van de vakbonden, de opdracht tot uitvoering van de nieuwe pensioenregeling aan De Nationale APF, evenals voor de compensatieregeling en het omzetten van de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten.

Die pensioenuitvoerder, De Nationale APF, is verantwoordelijk voor de publicatie van het transitieplan op zijn website.

2.1. Medezeggenschap

In het transitieplan leggen de sociale partners vast hetgeen zij zijn overeengekomen over de nieuwe pensioenregeling, over het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en over de compensatie voor de gevolgen van het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek. Deze arbeidsvoorwaardelijke afspraken – die door het APF worden vastgelegd in een nieuw pensioenreglement – zijn tot stand gekomen via een gestructureerd overleg tussen de vakbonden De Unie en CNV en de directie van AZL. In bijlage 3 is het gevolgde proces en de wijze waarop de verschillende partijen zijn betrokken bij de besluitvorming toegelicht.

Bij AZL bestaat geen georganiseerd verband van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers. De groepen deelnemers zijn niet direct in de arbeidsvoorwaardelijke fase en/of het opstellen van het transitieplan betrokken geweest.

De vakbonden hebben hun leden, die bij AZL werkzaam zijn of waren (voor zover ‘traceerbaar’ als (gewezen) deelnemer of gepensioneerd), geraadpleegd en verzocht om in te stemmen met de gewijzigde pensioenregeling en overgang naar die gewijzigde pensioenregeling. De uitkomsten van de raadplegingen zijn opgenomen in de bijlage 4.

2.2. Opdracht tot uitvoering

De sociale partners bij AZL geven De Nationale APF aan de hand van dit transitieplan de opdracht tot uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomst in een MCK-FPR, inclusief het verzoek om alle per de transitiedatum bestaande pensioenaanspraken en -rechten, die nu zijn ondergebracht in Kring A en Kring E van De Nationale APF, in te varen of ‘over te dragen’.

De sociale partners zijn zich bewust dat het uitvoeren van de gewijzigde AZL-pensioenregeling in een MCK impact heeft op de wijze van uitvoering en de door het APF gehanteerde grondslagen, bijvoorbeeld het delen van financiële reserves met andere werkgevers in de kring. Verderop in dit transitieplan wordt hieraan enkele keren gerefereerd.

De sociale partners bij AZL zijn ermee bekend dat het bestuur van De Nationale APF deze opdracht beoordeelt op uitvoerbaarheid en evenwichtigheid, alvorens zij deze aanvaardt. En zijn zich ervan bewust dat de opdrachtaanvaarding een wijziging (of beëindiging) van de uitvoeringsovereenkomst inhoudt en het bestuur van De Nationale APF daarover advies moet vragen aan de belanghebbendenorganen van Kring A en van Kring E. Zoals het bestuur van De Nationale APF de belanghebbendenorganen van Kring A en van Kring E ook om goedkeuring voor het invaren van de bestaande pensioenaanspraken en -rechten moet vragen. Aan het transitieplan ligt geen besluit van het APF-bestuur ten grondslag, zodat de belanghebbendenorganen van Kring A respectievelijk Kring E zich over de inhoud geen mening hoeven te vormen.

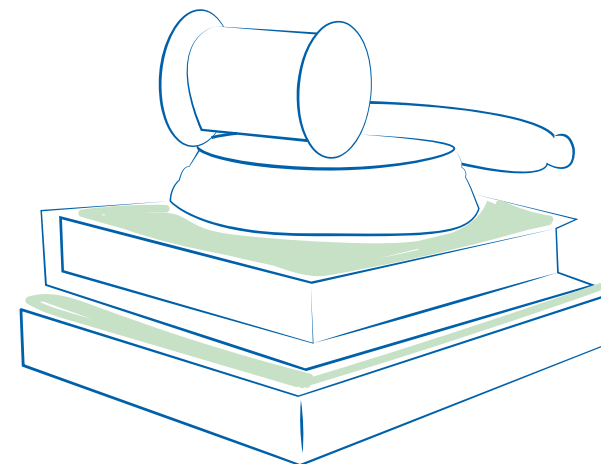
Van de diensten van de door de overheid ingestelde transitiecommissie hebben de sociale partners geen gebruik hoeven maken.

3. Mijlpalen

In artikel 150c PW heeft de wetgever een aantal mijlpalen gedefinieerd. Dat betreft:

1. Het aan de pensioenuitvoerder toesturen van de gewijzigde pensioenovereenkomst en het transitieplan; en
2. Het indienen van het implementatieplan en communicatieplan bij de toezichthouders.

De belangrijkste mijlpalen (zie ook noot 2) in het proces bij AZL naar de gewijzigde pensioenregeling zijn:



Datum	Mijlpaal
1 juli 2023	Wet toekomst pensioen wordt van kracht
20 mei 2025	De sociale partners stemmen voorlopig in met het transitieplan en de vakbonden leggen het transitieplan voor aan hun achterban. Na een positieve uitkomst van de raadpleging is er een definitief akkoord.
1 juli 2025	Datum waarop de sociale partners het transitieplan aanbieden aan De Nationale APF. De Nationale APF publiceert het transitieplan binnen twee weken na afronding op haar website.
1 oktober 2026	De voorgenomen datum voor het inzenden door De Nationale APF van het implementatie- en communicatieplan voor MCK-FPR aan De Nederlandsche Bank respectievelijk de Autoriteit Financiële Markten.
1 januari 2027	De uiterste datum voor het indienen van implementatie- en communicatieplan.
1 januari 2028	Transitiemoment, het moment waarop de gewijzigde pensioenregeling van kracht wordt, inclusief het invaren van de tot die datum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en de overige transitiemaatregelen.

4. Doelstellingen

4.1. Algemene doelstellingen voor nieuwe pensioenregeling

De sociale partners bij AZL willen met de gewijzigde pensioenregeling het volgende bereiken ¹:

- Een aantrekkelijke, marktconforme arbeidsvoorwaarde die aansluit bij de wensen en behoeften van de medewerkers en past binnen het pensioenkostenbudget van AZL;
- De elementen in de huidige AZL-pensioenregeling (die gelden tot de transitiedatum) die kunnen worden behouden, worden niet gewijzigd. Dat gaat bijvoorbeeld om de pensioenrichtdatum van 68 jaar;
- In het belang van de deelnemers worden de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van de AZL-deelnemers in Kring A ingevaren;
- Er wordt een gerichte compensatie verleend aan een groep deelnemers die (onevenredig) wordt benadeeld door het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek. Deze compensatie wordt in één keer op het transitiemoment gefinancierd uit het aan AZL toe te rekenen gedeelte van het fondsvermogen van Kring A op het transitiemoment, mits de financiële positie van het APF toereikend is;
- Indien noodzakelijk – al dan niet in verband met de evenwichtigheid van de transitie - kan gericht fondsvermogen worden toebedeeld aan een groep deelnemers. Bijvoorbeeld omdat zij nadeel ondervinden van de transitie. Of daar minder van profiteren dan andere groepen deelnemers. Hun verwachte pensioenresultaat wordt in dat geval opgetrokken.

- De premie moet toevloeien naar de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers en dus niet voor een belangrijk deel opgaan aan kosten. De gewijzigde regeling wordt uitgevoerd binnen de NN-groep, waarvan ook AZL deel uitmaakt. De voortzetting van de uitvoering van de (gewijzigde) pensioenregeling door De Nationale APF vindt plaats binnen de kaders van het standaard productmodel. De nieuwe regeling moet voor IFRS-accountantsregels kwalificeren als een defined contribution pensioenregeling.

De in Kring E opgebouwde kapitalen van de AZL-deelnemers (in Kring E voert De Nationale APF een beschikbare premie-regeling uit voor de werkgever AZL, de AFM en McCain) worden bij de transitie toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers. De wijze waarop dit wordt vormgegeven is bij het opstellen van dit transitieplan nog niet uitgewerkt. Dat is primair de verantwoordelijkheid van het APF.

4.2. Doelstelling transitie

De sociale partners willen met de overgang naar het nieuwe pensioencontract de volgende doelstellingen realiseren:

- (nominale) Ingegane uitkeringen blijven ten minste gelijk
Deze doelstelling houdt in dat de uitkeringen niet worden verlaagd op of direct na het transitiemoment.

- Iedere deelnemer krijgt ten minste zijn 'eigen' voorziening mee
Bij een invaardeckingsgraad hoger dan 100% wordt voor iedere deelnemer minimaal 100% van de voor hem/haar aangehouden voorziening (sekseneutraal) gestort in het persoonlijk pensioenvermogen. Voorafgaand aan deze storting wordt een gedeelte hiervan afgesplitst dat is benodigd voor de financiering van MVEV ², VOR ³ en overige reserves ⁴.
- Positief transitie-effect bij verwachte pensioenuitkeringen
De verandering van de pensioenuitkomsten (pensioenuitkeringen in het verwachte scenario) moeten voor alle leeftijden per deelnemersgroep positief zijn. Verschillen in de transitie-effecten (naast de verandering van de pensioenuitkomsten is dat het netto profijt) tussen leeftijden en deelnemersgroepen moeten beperkt en in ieder geval uitlegbaar zijn, evenals evenwichtig.
- Adequate compensatieregeling voor afschaffen van doorsneesystematiek
Het toekennen van een compensatie aan actieve en arbeidsongeschikte deelnemers (status op de feitelijke transitiedatum), wordt vastgesteld per leeftijdscohorten niet op individueel niveau. De compensatie wordt voldaan uit het voor AZL beschikbare fondsvermogen van Kring A op de transitiedatum (voor zover dat fondsvermogen toereikend is).

¹ Hierna volgen de doelstellingen voor de transitie waaraan maatstaven en bandbreedtes zijn gekoppeld).

² MVEV = minimaal vereist eigen vermogen.

³ VOR = voorzieningen operationele risico's.

⁴ De reserves worden bepaald door De Nationale APF.

De sociale partners hebben zich ervan vergewist dat deze doelstellingen aansluiten op de doelstellingen die De Nationale APF hanteert voor transitie bij haar MCK's.

Een adequate vulling risicodelingsreserve (RDR) is een instrument om een stabielere pensioenuitkeringen te kunnen realiseren. Bij aanvang van het uitkeringscollectief moet een RDR voldoende zijn gevuld, zodat negatieve schokken in de uitkeringen van de pensioengerechtigden in een bepaalde mate kunnen worden opgevangen. De sociale partners hebben zich vergewist van de vul- en verdeelregels van de RDR, zoals het APF die heeft gedefinieerd voor de MCK-FPR.

Voor de doelstellingen worden maatstaven en daarbij horende bandbreedtes geformuleerd. De evenwichtigheid van de transitie wordt beoordeeld aan de hand van de maatstaven en bandbreedtes, zowel wat betreft de ontwikkeling van de verwachte pensioenuitkering (in verschillende scenario's), als wat betreft het netto profijt.

4.3. Prioritering van doelstellingen

De sociale partners hebben op basis van bovenstaande doelstellingen voor de transitie de volgende prioritering aangebracht bij de verdeling van het aan AZL toe te rekenen gedeelte van het fondsvermogen van Kring A (inclusief de financiële buffers) op het transitiemoment:

1. Het vullen van de wettelijke reserves bij MCK-FPR, te weten:
 - Het MVEV gelijk aan 1% van het belegd vermogen en
 - De VOR gelijk aan 1% van het belegd vermogen;
2. Het vullen van de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers met de waarde (voorziening) van ieders pensioenaanspraken of -rechten op het moment van de transitie (100% van de technische voorziening);

3. Een evenredige verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers met 2% van ieders vermogen. Met deze verhoging financieren de pensioengerechtigden, die toetreden tot het uitkeringscollectief van het APF, op het transitiemoment de risicodelingsreserve. De nog niet-pensioengerechtigden financieren op het moment van toetreden tot de collectieve uitkeringsfase de risicodelingsreserve (waardoor deze reserve structureel op peil blijft);
4. Nadat de prioriteiten 1 tot en met 3 zijn gerealiseerd, is fondsvermogen ter grootte van 5%-punt dekkinggraad –voor zover aanwezig– beschikbaar voor:
 - a. Een compenserende maatregel voor de deelnemers die (onevenredig) nadeel ondervinden van het afschaffen van de systematiek van de doorsneepremie.
 - b. Het evenredig verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers.Het beschikbare fondsvermogen wordt aangewend in de verhouding 60% voor compensatie en 40% voor de verhoging van ieders vermogen. De compensatieregeling is uitgebreid beschreven in hoofdstuk 9.
5. Het resterende vermogen - nadat ook prioriteit 4 is gerealiseerd - wordt aangewend voor een evenredige verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens.

Als de sociale partners dat wenselijk of noodzakelijk vinden met het oog op de evenwichtigheid van de transitie, kunnen zij het APF-bestuur verzoeken af te wijken van de uitkomsten van de standaardregel. De sociale partners kunnen daarbij randvoorwaarden meegeven. Het APF-bestuur besluit over zo'n gerichte toekenning van fondsvermogen aan een bepaalde groep deelnemers en kan aan voorwaarden verbinden. Die voorwaarden kunnen betrekking hebben op de hoogte van de dekkinggraad op het transitiemoment, de minimale omvang van de pensioenaanspraken en -rechten bij de transitie, het

vullen van de (wettelijke) reserves en voorzieningen en/of de hoogte van de gerichte toekenning aan een bepaalde deelnemersgroep. Het belanghebbendenorgaan van Kring A moet instemmen met de gerichte toekenning.

4.4. Kwantitatieve maatstaven

Aan de hand van de volgende kwantitatieve maatstaven hebben de sociale partners getoetst of de beoogde doelstellingen kunnen worden gerealiseerd:

- De verandering van de verwachte pensioenuitkeringen onder de huidige pensioenregeling ten opzichte van de verwachte pensioenuitkeringen onder de nieuwe pensioenregeling en dat in drie scenario's: 'slecht weer'/5e-percentiel, 'mediaan'/50e-percentiel en 'goed weer'/95e -percentiel;
- Het netto profijt effect (vergelijking van de huidige en nieuwe pensioenregeling in termen van marktwaarde van de uitkeringen).

Met deze maatstaven sluiten de sociale partners aan bij de door de wetgever voorgeschreven methoden om de transitie-effecten inzichtelijk te maken.

De sociale partners hebben beschreven welke bandbreedtes (ondergrens en bovengrens) bij de maatstaven van toepassing zijn. Met behulp van deze bandbreedtes bij de maatstaven voor de kwantitatieve onderbouwing van de evenwichtigheid van de transitie, geven de sociale partners aan wanneer zij de uitkomsten, gegeven de vereiste evenwichtigheid, acceptabel achten en er geen nadere besluitvorming is vereist. Eventuele verschillen in de uitkomsten tussen deelnemers- en/of leeftijdsgroepen zijn voor de sociale partners evenwichtig.

Elders in dit transitieplan zijn de maatstaven en bandbreedtes nader uitgewerkt.

5. Karakter van de nieuwe pensioenregeling

De huidige basis AZL-pensioenregeling, die door De Nationale APF wordt uitgevoerd in Kring AZL-Unisys (Kring A), is een zogenoemde CDC-regeling op basis van middelloon. Dat is een uitkeringsovereenkomst met een vastgestelde pensioen-uitkering. De huidige pensioenregeling kan niet worden voortgezet, omdat deze niet voldoet aan de Wtp-eisen.

De Wtp vereist dat de nieuwe pensioenregeling of een solidaire of een flexibele premieregeling is. Een premieregeling is een pensioenregeling met een vastgestelde premie. De sociale partners bij AZL hebben gekozen voor een flexibele premieregeling. In dat geval wordt op de pensioendatum het opgebouwde kapitaal voor pensioen omgezet in een vaste of een variabele uitkering. De nieuwe pensioenregeling moet op 1 januari 2028 zijn kracht zijn.

5.1. Hoofdpijnen van flexibele premieregeling

In onderstaand overzicht zijn de belangrijkste verschillen tussen de solidaire en de flexibele premieregeling beschreven:

Flexibele premieregeling (FPR)	Solidaire premieregeling (SPR)
<i>Meer individuele keuzes</i>	<i>Collectief systeem/samen beleggen</i>
■ Deelnemers hebben meer keuze in mate van beleggingsrisico in opbouwfase ■ Iedere deelnemer krijgt zijn 'eigen' beleggingsrendement bijgeschreven ■ Deelnemers hebben keuze tussen vaste of variabele uitkering. Bij invaren kunnen pensioengerechtigden eenmalig kiezen tussen vaste of variabele uitkering	■ Fonds stelt beleggingsmix vast ■ Beleggingsrendementen worden leeftijdsafhankelijk toegerekend aan persoonlijke pensioenvermogens ■ Bij pensionering is er een variabele pensioenuitkering. Geen keuzemogelijkheid.
<i>Beperkte risicodeling</i>	<i>Uitgebreidere risicodeling</i>
■ Risico's kunnen worden gedeeld (met name in de uitkeringsfase) ■ Delen van risico's via risicodelingsreserve voor pensioengerechtigden. Risico's die zich voordoen in opbouwfase kunnen niet worden gedeeld met risico's in de uitkeringsfase. ■ Risicodelingsreserve wordt gefinancierd bij toetreding tot het uitkeringscollectief, op het transitie-moment en bij latere toetreding/pensionering.	■ Beleggingsrisico's en risico's die betrekking hebben op overlijden, langlevens- en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld ■ Intergenerationele risicodeling loopt via beschermingsrendement en solidariteitsreserve (geen onderscheid tussen opbouw- en uitkeringsfase) ■ Solidariteitsreserve wordt gefinancierd uit overrendement en premie (dit laatste kan niet worden uitgevoerd in multi client kring) of uit opgebouwd vermogen bij transitie
<i>Vaste of variabele uitkering</i>	<i>Variabele uitkering</i>
■ Op vaste uitkering zijn regels van huidige toezicht (FTK) van toepassing en niet regels van Wtp ■ Optie om op pensioendatum te kiezen tussen vaste en variabele uitkering. Vaste uitkering wordt door De Nationale APF niet uitgevoerd. Aspirant pensioengerechtigde hebben shoprecht	■ Vanaf pensioendatum ontvangt pensioengerechtigde variabele uitkering

De sociale partners hebben gekozen voor een flexibele premieregeling, omdat die regeling naar hun mening het beste aansluit bij de wensen (meer keuzemogelijkheden) en de risicohouding van de deelnemers. Ook binnen een flexibele premieregeling is een goede solidariteit mogelijk. Het relatief beperkt aantal deelnemers leent zich minder goed voor het opbouwen van een adequate solidariteitsreserve, dat een standaard onderdeel is van een solidaire premieregeling. De nieuwe pensioenregeling, zowel als de transitie daarnaartoe, moeten bovendien uitlegbaar zijn; de flexibele premieregeling is minder complex (geen complexe toekenningsregels). Bij het beoordelen van de twee typen premieregelingen hebben de sociale partners juist de gewenste transparantie en uitlegbaarheid als belangrijke criteria meegewogen. Hieronder lichten wij dat toe.

5.2. Transparantie en eenvoud

Bij de solidaire premieregeling is met name de vertaling van de uitkomsten van het collectieve beleggingsbeleid (rendementen) naar de persoonlijke pensioenvermogens van de individuele deelnemers complex, lastig uitlegbaar en minder transparant voor de deelnemers. Dat geldt ook voor de solidariteitsreserve met de bijbehorende verdeelregels, die bij een solidaire premieregeling wettelijk verplicht is. De flexibele premieregeling is eenvoudiger in de opzet dan de solidaire premieregeling, beter uitlegbaar en ook transparanter voor de deelnemers.

Meer keuzevrijheid

De flexibele premieregeling kent een individueel karakter, waardoor de deelnemer door de verschillende keuzemogelijkheden zijn pensioen kan laten aansluiten op de persoonlijke situatie. Zo kan de deelnemer kiezen welk beleggingsprofiel het beste bij hem past. Ook kan de deelnemer kiezen voor een vaste of een variabele pensioenuitkering. Deze keuzemogelijkheden zijn er niet in de solidaire premieregeling. Terwijl binnen de flexibele premieregeling in de uitkeringsfase

nog altijd het langlevens risico kan worden gedeeld via de risicodelingsreserve.

'Eigenaarschap'

Dat er individuele keuzes moeten worden gemaakt in de flexibele premieregeling, zorgt ervoor dat de deelnemers worden geactiveerd om na te denken over hun pensioen. Dit draagt naar verwachting bij aan een hogere mate van pensioenbewustzijn bij de deelnemers en daarmee voor een vergroting van het 'eigenaarschap'. De Nationale APF heeft een wettelijke rol met betrekking tot de keuzebegeleiding. De informatievoorziening, zowel bij de transitie als structureel na de transitie, is een belangrijk punt van aandacht ter ondersteuning van dat 'eigenaarschap'.

Toekomstbestendig en passend bij trend van individualisering

De flexibele premieregeling past bij arbeidsmarktontwikkelingen en trends van individualisering. Medewerkers werken niet meer hun hele carrière bij dezelfde werkgever. Als ze switchen van werkgever kan het eigen pensioenvermogen relatief eenvoudig worden meegenomen. In de flexibele premieregeling is immers geen sprake van verplichte risicodeling gedurende de opbouwfase. De flexibele premieregeling past beter binnen het streven van AZL naar een wendbare en flexibele organisatie.

Passend bij AZL-medewerkers

Een uitvraag onder de medewerkers geeft geen eenduidig beeld van de voorkeuren wat betreft het karakter van de pensioenregeling. Ook uit een door De Nationale APF uitgevoerd risicopreferentie-onderzoek onder alle deelnemers blijkt niet een eenduidige voorkeur. Met een flexibele premieregeling wordt de mate van risicodeling enigszins beperkt. Terwijl door de nieuwe pensioenregeling in te richten inclusief

een risicodelingsreserve toch risico's in de uitkeringsfase worden gedeeld. Met een flexibele premieregeling krijgen de deelnemers individuele keuzemogelijkheden, onder andere binnen de beleggingsprofielen. Terwijl door het aanbieden van een default keuzestress bij de (gewezen) deelnemers kan worden voorkomen. Deze regelingskenmerken werden genoemd in de uitvragen.

5.3. De nieuwe pensioenregeling

De Nationale APF onderbouwt en maakt transparant hoe zij de uitkomsten van het risicopreferentie-onderzoek, de wetenschappelijke inzichten en deelnemerskenmerken meeweegt en vertaalt naar een risicohouding per leeftijdscohort. De risicohouding bepaalt mede de beleidskeuzes, die de sociale partners – al dan niet in samenspraak met De Nationale APF – hebben gemaakt bij de vormgeving van het nieuwe pensioencontract en de wijze waarop de pensioenregeling wordt ingeregeld. De onderstaande belangrijkste kenmerken van de gewijzigde AZL-pensioenregeling zijn tot stand gekomen in het overleg tussen de sociale partners:

- De nieuwe pensioenregeling is een flexibele premieregeling. De keuze voor een FPR is hiervoor toegelicht;
- In deze flexibele premieregeling wordt belegd volgens een lifecycle methodiek. De deelnemers hebben in de opbouwfase de keuze tussen de verschillende lifecycles: van defensief tot offensief. Het APF is verantwoordelijk voor de vormgeving van lifecycles;
- De pensioenrichtdatum is de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer 68 jaar wordt. De pensioendatum is de datum waarop het pensioen daadwerkelijk ingaat. Het is mogelijk het pensioen te laten ingaan op of vóór de AOW-datum (uiterlijk tot 10 jaar vóór de AOW-datum). Uitstel is mogelijk tot uiterlijk 5 jaar na de AOW-datum. Dit is een van de kenmerken die in de gewijzigde regeling gelijk is aan de huidige regeling;

- Het pensioengevend salaris is gelijk aan 12 maal het maandsalaris plus de vakantietoeslag, de dertiende maand en een pensioengevende persoonlijke toeslag of bonus, indien van toepassing. Ook dit verandert niet;
- Het pensioengevend salaris is maximaal gelijk aan het fiscaal maximale salaris voor de pensioenopbouw (2025: € 137.800);
- De franchise is gelijk aan € 18.475 (niveau 2025) en wordt jaarlijks aangepast aan de algemene structurele salarisverhoging (CAO-verhoging);
- De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris onder aftrek van de franchise;
- De beschikbare premie bedraagt 27% van de pensioengrondslag (bruto premie). Verderop wordt de stijging van het premiepercentage van 26% naar 27% toegelicht;
- Het partner- en wezenbegrip zijn gelijk aan de wettelijke definitie;
- Het partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering bedraagt 30% van het pensioengevend salaris;
- Het wezenpensioen bij overlijden vóór pensionering bedraagt 6% van het pensioengevend salaris (= 20% van het partnerpensioen, net zoals in de huidige regeling) en wordt uitgekeerd tot leeftijd 25 jaar;
- Voor de (gewezen) deelnemers die ervoor kiezen om met het opgebouwde pensioenvermogen op de pensioendatum zowel een ouderdoms- als een latent partnerpensioen aan te kopen, is de standaardverhouding tussen het levenslang ouderdoms- en het partnerpensioen bij overlijden na pensionering 100:70. Daarvan afwijken is toegestaan. Het wezenpensioen na pensioendatum is gelijk aan 20% van het partnerpensioen na pensioendatum;
- Er is een arbeidsongeschiktheidspensioen verzekerd. De hoogte van dit excedent-arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt bij een volledige arbeidsongeschiktheid (80-100%) 70% van het gedeelte van het jaarsalaris dat meer bedraagt

dan de WIA-loongrens. Het jaarsalaris is gemaximeerd op € 396.356 (niveau 2024);

- Bij arbeidsongeschiktheid wordt de deelneming aan de pensioenregeling premievrij voortgezet naar gelang de mate van arbeidsongeschiktheid (rekening houdend met de van toepassing zijnde arbeidsongeschiktheidsklassen);
- Een belangrijk kenmerk van het nieuwe pensioenstelsel is dat de uitkeringen van het levenslang ouderdoms- en nabestaandenpensioen bij default variabel zijn. De hoogte varieert met de behaalde rendementen. Om de uitkeringen stabiel te maken, is in de flexibele premierregeling een risicodelingsreserve opgenomen.

Partnerpensioen

De sociale partners hebben laten berekenen bij welk percentage voor alle salariscategorieën van de AZL-medewerkers geldt dat het nieuwe partnerpensioen vóór pensioendatum tenminste gelijk is aan het huidige partnerpensioen. Uit die analyse volgde een adequaat partnerpensioen vóór pensioendatum van 30% van het pensioengevend salaris. Voor individuele deelnemers kunnen de effecten verschillen, omdat deze afhankelijk zijn van onder meer diensttijd of een inkomende waardeoverdracht uit het verleden. Het partnerpensioen dat in de huidige CDC-regeling is opgebouwd, wordt geëerbiedigd. Voor de partner van een huidige actieve deelnemer komt dit geëerbiedigde partnerpensioen bovenop het verzekerde partnerpensioen in de gewijzigde regeling. Het totale partnerpensioen is daarmee mede afhankelijk van het al opgebouwd partnerpensioen en kan per deelnemer verschillen.

In de nieuwe regeling is geen tijdelijk partnerpensioen meer verzekerd. Dat is verdisconteerd in het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum van 30% van het pensioengevend salaris. Uit de gemaakte berekeningen blijkt dat een levenslang partnerpensioen ter grootte van 30% van

het pensioengevend salaris tenminste gelijkwaardig is aan de hoogte van het huidige partnerpensioen, inclusief het tijdelijk partnerpensioen. Ook is er geen Anw-hiaat meer verzekerd.

De hoogte van het wezenpensioen bedraagt, net zoals nu, 20% van het partnerpensioen. (De dekking van het wezenpensioen stijgt wel, omdat het partnerpensioen in de nieuwe regeling hoger is.) Ook voor het in de huidige regeling opgebouwde wezenpensioen geldt eerbiedigende werking.

In het vierde lid van artikel 55 PW is bepaald dat de dekking van het nabestaandenpensioen na de beëindiging van de deelneming wordt voortgezet. Afgezien van situaties dat na de beëindiging recht bestaat op een WW- of ZW-uitkering, wordt de dekking wettelijk drie maanden voortgezet, in het geval de gewezen deelnemer geen aansluitend dienstverband heeft. De sociale partners hebben besloten die uitlooperperiode van drie maanden te verlengen tot een uitlooperperiode van maximaal 6 maanden.

5.4. Premie

Huidige regeling

In de huidige pensioenregeling is de volgende premie en premieverdeling opgenomen:

	CDC-regeling	Bijspaar regeling	Totaal
Werkgever	16,09%	2,47%	18,56%
Werknemer	6,81%	0,63%	7,44%
	22,90%	3,10%	26,00%

De totale premie bedraagt 26% van de pensioengrondslag, waarvan 22,9% voor de middelloon pensioenregeling. In die pensioenregeling wordt een beoogde jaarlijkse pensioenopbouw nagestreefd. Wanneer de afgesproken (maximale) premie niet toereikend is om de beoogde pensioenopbouw te financieren, wordt deze navenant verlaagd. De premie wordt in dat geval niet verhoogd; de werkgever heeft met het betalen van de premie aan zijn financiële verplichtingen voldaan. Er bestaat geen bijstortingsverplichting voor de werkgever. Het uiteindelijk te bereiken ouderdomspensioen hangt af van de daadwerkelijke opbouw, die op basis van de 'beschikbare' premie in de toekomstige jaren kan worden toegekend. De werkgever betaalt geen premie voor de toeslagverlening (= indexatie). Wanneer de toeslagambitie niet in voldoende mate wordt gerealiseerd, betaalt de werkgever géén aanvullende premie of stort niet bij.

De premiebepaling in de huidige CDC-regeling kan niet los worden gezien van de premiebepaling in de bijspaarregeling (die in Kring E wordt uitgevoerd). Daarin is bepaald: De maximaal in te leggen beschikbare premie –als percentage van de pensioengrondslag– is opgenomen in een in het pensioenreglement vastgelegde tabel. Het premiepercentage is berekend door de maximaal in te leggen premie volgens die staffel te verminderen met een premiepercentage dat correspondeert met de opbouw die plaatsvindt volgens de basispensioenregeling. De beschikbare premie voor de bijspaarregeling bestaat uit een 'extra bijdrage' en eventueel een premie vanwege een vrijwillige deelname. De extra bijdrage is gelijk aan 3,1% van de pensioengrondslag, zoals die is opgenomen in het reglement van de basis pensioenregeling.

Gewijzigde regeling

De sociale partners zijn overeengekomen dat de totale bruto premie (dat is inclusief een opslag voor uitvoeringskosten en risicopremies) in de gewijzigde pensioenregeling met 1%-punt stijgt ten opzichte van het huidige premieniveau. Bij een huidige premie van 26% van de pensioengrondslag, komt de premie in de nieuwe regeling –vanaf 1 januari 2028– uit op 27% van de pensioengrondslagsom. Dit premiepercentage geldt vanaf 1 januari 2028, de datum waarop de gewijzigde regeling aanvangt. De gewijzigde regeling kent vooralsnog geen bijspaarmogelijkheid.¹

Het verschil tussen de gewijzigde premie (27%) en de huidige premie (26%) wordt als volgt verdeeld: 2/3 voor rekening van de werkgever en 1/3 voor rekening van de deelnemer. Voor de gewijzigde regeling komt de premieverdeling uit op: werkgeversbijdrage is 19,23% en de werknemersbijdrage is 7,77%

5.5. Verschillen tussen huidige en nieuwe regeling

De gewijzigde pensioenregeling wijkt dus op een aantal onderdelen wezenlijk af van het huidige pensioenreglement. Het gaat om onder meer:

- In de huidige pensioenregeling wordt jaarlijks een gedeelte van pensioenuitkering (= pensioenaanspraak) opgebouwd. In de nieuwe regeling wordt een pensioenkapitaal opgebouwd waarmee op de pensioendatum een uitkering moet worden aangekocht;
- De doorsneepremiesystematiek wordt losgelaten. In de huidige regeling brengt De Nationale APF voor iedere deelnemer dezelfde procentuele premie in rekening. Ongeacht de leeftijd. En is de op te bouwen aanspraak voor iedere deelnemer gelijk. In het gewijzigde pensioencontract is de jaarlijkse opbouw omgerekend naar een uitkering ongelijk.

Jongere deelnemers bouwen voor een euro premie meer pensioen op dan ouderen.

- Met het pensioenkapitaal moet een variabele of een vaste uitkering worden aangekocht. Bij een variabele uitkering, die meebeweegt met onder meer de behaalde rendementen, wordt jaarlijks de uitkering herrekend op basis van onder meer het dan beschikbare pensioenkapitaal. In de huidige regeling is de uitkering op het moment van ingaan een vastgesteld bedrag, dat alleen kan wijzigen door indexatie (of door een verlaging). De indexatie is afhankelijk van de prijsinflatie en de financiële positie van de Kring.
- In de huidige regeling zijn het partner- en wezenpensioen afhankelijk van de hoogte van het ouderdomspensioen (standaard verhouding: 100:70:14). In de gewijzigde regeling wordt een knip gemaakt tussen een partner- en wezenpensioen vóór en ná de pensioendatum. Het partner- en wezenpensioen vóór de pensioendatum zijn afhankelijk van de hoogte van het pensioengevend salaris. Het partner- en wezenpensioen ná de pensioendatum blijven afhankelijk van de hoogte van het ouderdomspensioen. Op de pensioendatum bepaalt de deelnemer (= keuzemoment) of, en zo ja, welk gedeelte van zijn pensioenkapitaal wordt omgezet in een partnerpensioen.

De huidige flexibiliseringsmogelijkheden, zoals het uitstellen of naar voren halen van de pensioeningang, een hoog-laag pensioen en de uitruil van pensioensoorten, blijft behouden. Als de wetgeving de 'uitkering ineens' (opname van 10% van het pensioenkapitaal bij pensionering) mogelijk maakt, biedt De Nationale APF die optie ook aan.

¹ In onderzoek is of DNAPF vanaf 1 januari 2027 een bijspaarregeling kan aanbieden.

5.6. Overgangsrecht

In de gewijzigde pensioenregeling wordt het partner- en wezenpensioen vóór de pensioendatum op risicobasis verzekerd. Eindigt de deelname aan de regeling dan vervalt de risicodekking, afgezien van een (wettelijke) uitlooperperiode². In de MCK FPR is de uitlooperperiode 6 maanden. In de huidige regeling wordt het partner- en wezenpensioen opgebouwd. Het uit het opgebouwde pensioen resulterende pensioenvermogen blijft bij de overgang naar het nieuwe pensioencontract behouden voor de partner respectievelijk het kind. Bij overlijden vóór de pensioendatum heeft de partner en/of het kind recht op een partner- respectievelijk wezenpensioen vanwege de verzekering én vanwege het tot de transitie opgebouwde partner- en wezenpensioen.

5.7. Bijspaarregeling

Zoals hiervoor al is vermeld, bouwen medewerkers pensioen op in een middelloonregeling (uitgevoerd in Kring A) en –onder voorwaarden– in een bijspaarregeling. Dat is een zogenoemde beschikbare premieregeling (uitgevoerd in Kring E). De door of namens een deelnemer ingelegde premies worden belegd en op de pensioendatum is een kapitaal beschikbaar waarmee een deelnemers een ouderdoms- en/of partnerpensioen moet aankopen. Deze bijspaarregeling eindigt op de transitiedatum. De opgebouwde kapitalen in Kring E worden ingebracht in de gewijzigde regeling. De wijze waarop dit wordt vormgegeven is nog niet uitgewerkt. Dat is primair de verantwoordelijkheid van het APF.

De huidige premie-inleg voor de basis- en bijspaarregeling tezamen bedraagt maximaal 26%. Voor de nieuwe pensioenregeling geldt een premiepercentage van 27%.



² Tijdens de uitlooperperiode blijft het partner- en wezenpensioen verzekerd. De risicopremie wordt gefinancierd uit de bruto premie.

6. Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

Met dit transitieplan verzoeken de sociale partners bij AZL De Nationale APF alle op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten uit de Kring AZL-Unisys (Kring A), voor zover die betrekking hebben op de 'AZL-deelnemers', in te varen in de gewijzigde pensioenregeling door middel van een collectieve waardeoverdracht, zoals is bedoeld in artikel 150m PW. En dat onder de voorwaarde dat de invaardeckingsgraad hoger is dan 104%. Ook de opgebouwde pensioenkapitalen, die voor de AZL-deelnemers worden geadmistreerd in Kring E, moeten worden overgedragen naar de nieuwe MCK FPR.

6.1. Invaarverzoek

Argumenten voor invaren

De sociale partners hebben de voor- en nadelen van het invaren met elkaar besproken. De belangrijkste argumenten voor het invaarverzoek zijn:

- Toekomstige pensioenopbouw en in het verleden opgebouwde pensioen worden 'bij elkaar gehouden': Invaren is het actuariel omzetten van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten naar individuele pensioenvermogens (kapitalen) in de flexibele premie-regeling. Na het invaren is uitsluitend nog sprake van individuele pensioenvermogens bestemd voor pensioen;
- Eén regeling uitvoeren is eenvoudiger en komt de uitlegbaarheid ten goede:
Door de opgebouwde pensioenen in te varen is er sprake van één financieel geheel: dit is eenvoudiger en goedkoper uit te voeren. De Nationale APF hoeft in dat geval de deelnemers over één regeling te informeren;
- Voordelen van dubbele transitie:
De combinatie van de overgang naar het nieuwe pensioencontract en de interne overdracht van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zorgt ervoor dat de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel, zoals de lagere buffereisen, ook van toepassing zijn op de al opgebouwde of toegekende pensioenen; dat leidt naar verwachting tot betere pensioenresultaten.
- Niet-invaren:
Niet invaren leidt ertoe dat een 'FTK-vermogen' reduceert en vergrijst, omdat geen nieuwe 'FTK' opbouw meer plaatsvindt, want die voldoet niet aan de Wtp. Het 'FTK-vermogen' kan dan minder risicovol worden belegd en naar verwachting neemt het rendement dan af en daarmee de mogelijkheden tot indexatie. Terwijl bij niet-invaren het 'Wtp-vermogen' schaalgrootte ontbeert. Naar verwachting nemen ook de uitvoeringskosten per deelnemer toe;
- Invaren als voorwaarde voor compensatie:
De sociale partners willen voorkomen dat (groepen) deelnemers onevenredig worden geraakt door het afschaffen van de systematiek van de doorsneepremie. Zij moeten daarvoor worden gecompenseerd. Door de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen kan de compensatie worden gefinancierd uit het beschikbare kringvermogen. Bij een toereikende financiële positie hoeft de compensatie niet uit premie te worden voldaan.
- Invaren als voorwaarde voor financiering MVEV en VOR:
Doordat voor Wtp-pensioenregelingen lagere buffereisen gelden, kunnen de op het transitiedatum aanwezige (hogere) financiële buffers worden aangewend om de wettelijk voorgeschreven MVEV en VOR –en eventueel andere reserves– te financieren. Wordt niet ingevaren dan zijn die buffers niet beschikbaar.

Argumenten tegen invaren

Door het pensioenfonds te verzoeken de opgebouwde aanspraken en rechten in te varen accepteren de sociale partners de volgende nadelen van het invaren. De sociale partners zien als belangrijke risico's:

- Invaren is een complex proces:
De sociale partners hebben van het bestuur van De Nationale APF vernomen dat het APF de bestaande pensioenaanspraken en -rechten invaart volgens de zogenoemde standaardmethode. (Zie een uitleg hierna.) De standaardmethode is eenvoudiger uit te voeren en beter uitlegbaar dan de vba-methode. Dat neemt niet weg dat de omrekening van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten naar pensioenvermogens in de nieuwe regeling een complexe exercitie is, die voor deelnemers niet eenvoudig is te doorgronden en minder transparant is. Dat stelt verregaande eisen aan de informatievoorziening over de transitie;

- Onder het ‘FTK’ opgebouwde pensioenen worden onzekerder:
De onder het FTK-regime opgebouwde aanspraken en -rechten worden in de vorm van een vastgestelde uitkering uitbetaald. De relatief hoge financiële buffers verkleint de kans dat de pensioenen moeten worden verlaagd. Door het invaren worden de tot de transitiedatum opgebouwde aanspraken en rechten standaard uitgekeerd in de vorm van een variabele uitkering. Daarmee bewegen de pensioenen mee met de behaalde rendementen. En zijn dus minder zeker. Dat risico wordt overigens beperkt doordat de nieuwe pensioenregeling voorziet in een reserve, waarmee zo veel mogelijk wordt voorkomen dat de pensioenen moeten worden verlaagd als de rendementen tegenvallen.

6.2. Standaardmethode

Bij het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten wordt door De Nationale APF de standaardmethode (artikel 150l PW) gehanteerd. Bij die methode worden de wettelijke reserves en de persoonlijke pensioenvermogens (100% van de technische voorziening) gevuld, alsook de risicodelingsreserve¹. Daarna kan een gedeelte van het beschikbare fondsvermogen worden toegekend aan de groep actieve deelnemers, die worden geraakt door het afschaffen van de systematiek van de doorsneepremie. Het resterende fondsvermogen wordt vervolgens toegekend aan alle deelnemers in de vorm van een verhoging van de individuele pensioenvermogens.

Bij de toerekening van het fondsvermogen naar de individuele pensioenvermogens wordt een fictieve spreidingstermijn aangehouden. Fictief omdat de termijn alleen doorwerkt in de berekeningen en niet in de praktijk.

¹ In hoofdstuk 4 is uitgelegd wat de bedoeling is van een risicodelingsreserve.

² Een spreidingstermijn van één jaar is overigens wel beter uitlegbaar, doordat sprake is van een uniforme verhoging

³ Zie noot 7

Het wettelijke uitgangspunt is een spreidingstermijn van tien jaar. De sociale partners mogen daarvan afwijken. Bij een langere spreidingstermijn krijgen jongere deelnemers relatief meer vermogen mee dan de ouderen.

Uit de berekeningen blijkt dat een spreidingstermijn van tien jaar leidt tot meer evenwichtige uitkomsten, dan bijvoorbeeld een termijn van één jaar. De pensioenverwachtingen voor de jongeren worden iets beter. Al is het effect beperkt door de samenstelling van de AZL-populatie. Gegeven de uitkomsten van de analyse volgen de sociale partners bij AZL de default, een spreidingstermijn van tien jaar.²

6.3. Voorrangsregels

Met het oog op het voornemen de pensioenen in te varen –een interne collectieve waardeoverdracht zoals is bedoeld in artikel 150l PW– zijn door de sociale partners de volgende afspraken gemaakt:

- Vóór de toepassing van de standaardregel wordt naast het minimaal vereist eigen vermogen (wettelijk) ook de voorziening voor operationele risico's gevuld op het minimaal benodigde niveau. Samen niet meer dan 2% van het fondsvermogen op transitiemoment³;
- Een gedeelte van het op het transitiemoment beschikbare fondsvermogen (2%) wordt toegekend aan alle deelnemers. De pensioengerechtigden, die toetreden tot het uitkeringscollectief van het APF, kunnen daarmee op de transitiedatum de risicodelingsreserve financieren. De (gewezen) deelnemers financieren de risicodelingsreserve op het (latere) moment van toetreden tot het uitkeringscollectief;

- Nadat de wettelijke en overige reserves zijn gefinancierd, aan alle deelnemers de ‘eigen’ voorziening is toegekend en de persoonlijke pensioenvermogens zijn verhoogd met 2% in verband met de financiering van de risicodelingsreserve, is fondsvermogen ter grootte van 5%-punt dekkingsgraad –voor zover aanwezig– beschikbaar voor:

- Een compensatie voor de deelnemers die (onevenredig) nadeel ondervinden van het afschaffen van de systematiek van de doorsneepremie en
- Het evenredig verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers.

Het hiervoor beschikbare fondsvermogen van 5% wordt aangewend in de verhouding 60% voor compensatie en 40% voor de verhoging van ieders vermogen. (De compensatieregeling wordt in hoofdstuk 9 beschreven.);

- Het resterende beschikbare fondsvermogen wordt toegekend aan alle deelnemers in de vorm van een verhoging van de individuele pensioenvermogens.

Afhankelijk van de actuele dekkingsgraad (in de tabel: DGR) op het moment van transitie en met inachtneming van de hiervoor bedoelde afspraken, wordt het beschikbare fondsvermogen als volgt ingezet op het transitiemoment:

Onderdeel	Minimale invaar DGR	Minimaal gewenste invaar DGR	Basis variant (DGR per 1 januari 2024)	Hoge DGR (= Gevoeligheids-analyse)
DGR bij invaren	104%	109,0%	114,5%	125%
MVEV (1%) en VOR (1%)	2%	2%	2%	2%
Vullen van individuele pensioenvermogens	100%	100%	100%	100%
Risicodelingsreserve	2%	2%	2%	2%
Compensatiebudget	-%	3%	3%	3%
Invaarbonus	–	2%	2% plus	2% plus

Beleidsmatrix voor het aanwenden van vermogen bij verschillende transitiedekkingsgraden

Toelichting

De startpositie is de financiële positie van Kring A per 1 januari 2024, de dekkingsraad op dat moment bedroeg 114,5%. Ook andere variabelen waarmee in de analyses rekening wordt gehouden kennen 1 januari 2024 als uitgangspunt. Dat geldt evenzeer voor de gehanteerde DNB scenarioset (Q1 2024). Voor het vaststellen van de invaardekkingsgraad is het pensioenvermogen van Kring A naar rato van de technische voorzieningen verdeeld over de populaties AZL en Unisys. Voor de scheiding van het vermogen is (fictief) uitgegaan van een collectieve waardeoverdracht en het totale fondsvermogen dekkingsgraadneutraal gesplitst.

De minimale invaardekkingsgraad is voor de sociale partners de dekkingsgraad vanaf welk niveau invaren in het belang van de deelnemers is. Invaren heeft dan op de transitiedatum geen negatief effect op de al ingegane pensioenuitkeringen. ⁴

De sociale partners zijn overeengekomen dat bij een invaardekkingsgraad van 104% of lager een analyse wordt gemaakt van de uitvoeringsalternatieven; invaren, niet invaren en de uitvoering van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten voortzetten onder het huidige ‘FTK’-regime, of een ander uitvoeringsalternatief.

De ‘minimaal gewenste invaardekkingsgraad’ is de dekkingsgraad vanaf welk niveau het compensatiebudget toereikend is om de compenserende maatregelen volledig te financieren uit het beschikbare fondsvermogen. De compensatieregeling is voor de sociale partners een essentieel onderdeel van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling.

Een dekkingsgraad van 111% heeft een belangrijke signaalfunctie in relatie tot de houdbaarheid van de gemaakte afspraken over de verdeling van de financiële buffers bij het invaren. Daalt de dekkingsgraad van Kring A tot onder de 111% of lager, dan wordt –in samenspraak met De Nationale APF– beoordeeld in hoeverre een gerede kans bestaat dat de minimaal gewenste invaardekkingsgraad niet wordt gerealiseerd. Als die kans reëel wordt geacht, bespreken de sociale partners wat de gevolgen daarvan zijn en worden eventueel nieuwe afspraken gemaakt. De sociale partners hebben een marge van 2%-punt ingebouwd (111%-109%), zodat tijdig ‘aan de bel kan worden getrokken’.

Bij een invaardekkingsgraad hoger dan 125,0% beoordelen de sociale partners of de voorgenomen transitie naar de nieuwe pensioenregeling nog steeds evenwichtig is. Indien noodzakelijk kunnen de transitiemaatregelen in dat geval worden aangepast. Rekening houdend met dit scenario hebben de sociale partners besloten dat drie maanden vóór 1 januari 2027, in samenspraak met De Nationale APF te beoordelen, in hoeverre een gerede kans bestaat dat de dekkingsgraad uit komt boven het genoemde percentage. 1 Januari 2027 is één jaar vóór de beoogde transitiedatum en het uiterste moment waarop De Nationale APF het invaarsjabloon en implementatieplan wil indienen bij DNB.

4 Ook bij een dekkingsgraad van bijvoorbeeld 103% kan het invaren al een positief effect hebben op de verwachte pensioenresultaten (in vergelijking met die onder het ‘FTK’)

7. Effecten van het wijzigen van de pensioenregeling (transitie-effecten)

De effecten van het wijzigen van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten moeten inzichtelijk worden gemaakt. Artikel 150e PW schrijft voor hoe deze transitie-effecten worden berekend.

7.1. Inleiding

De transitie-effecten worden in ieder geval inzichtelijk gemaakt aan de hand van twee maatstaven:

- **Verandering in verwachte pensioenuitkering**
Dit betreft een vergelijking van de pensioenverwachting bij het ongewijzigd voortzetten van de pensioenregeling en de pensioenverwachting bij een wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. De verandering pensioenverwachting wordt weergegeven in drie scenario's ('slecht weer', mediaan, 'goed weer').
- **Netto profijt**
Het netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van de pensioenregeling wordt vergeleken met het netto profijt van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten.
Het netto profijt is het verschil tussen de marktwaaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaaarde van de toekomstige premie-inleg.

Bij de onderbouwing van de evenwichtigheid (zie hoofdstuk 8) is weergegeven welke andere maatstaven de sociale partners hebben meegewogen.

Voor iedere groep deelnemers wordt –voor zover van toepassing– per leeftijdsc cohort, berekend wat de effecten van de transitie zijn. Daarbij is rekening gehouden met de overgang naar het nieuwe pensioencontract in combinatie met de overdracht van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Verder is rekening gehouden met het vullen van de wettelijke reserves, het vormen van een risicodelingsreserve en met de compensatieregeling voor de actieve en arbeidsongeschikte deelnemers, die worden onevenredig geraakt door het afschaffen van de systematiek van de doorsneepremie.

7.2. Transitiemaatregelen

De onderstaande maatregelen zijn bedoeld om de ongewenste effecten van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling te beperken en de verschillen in het pensioenresultaat tussen groepen deelnemers of leeftijdsc cohorten kleiner te maken. Daarmee worden de transitieresultaten evenwichtiger.

De transitiemaatregelen zijn:

- a) Eenmalige tegemoetkoming voor de overgang naar andere premie/opbouwssystematiek;
- b) Invaren van de opgebouwde en ingegane pensioenen en het toedelen van reserves;
- c) Risicodelingsreserve;
- d) Spreidingstermijn van 10 jaar.

Ad a) Eenmalige tegemoetkoming voor loslaten doorsneepremiesystematiek

Door de andere systematiek voor de premie en de opbouw van pensioen in het nieuwe pensioencontract ondervindt een aantal leeftijdsgroepen binnen de deelnemerspopulatie (actief en arbeidsongeschikt met premievrije opbouw) een nadeel in de toekomstige pensioenopbouw. De premie-inleg wordt door het afschaffen van de leeftijdsafhankelijke premie niet anders, wel het resultaat daarvan in termen van het verwachte pensioen; een euro premie leidt voor een jongere deelnemer tot een hoger pensioen. Door het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek komt de premiebijdrage van jongere actieven in de FPR-regeling volledig ten gunste van het eigen pensioenvermogen. Oudere actieven verliezen onder de FPR-regeling de 'subsidie' die ze vanuit de doorsneesystematiek onder het 'FTK' ontvangen, met name bij een hoge premiedekkingsgraad. In de huidige 'FTK-regeling' is de pensioenopbouw immers fiscaal beperkt. Als de premie hoger is dan is benodigd voor de financiering van de aanspraken, vloeit premie indirect van de actieven naar de niet-actieven. Dit kan als een 'subsidie' worden beschouwd. Jongeren ervaren hierdoor een voordeel, ouderen een nadeel.

Ter compensatie van dat nadeel zijn de sociale partners een compensatieregeling overeengekomen. Die compensatie, in de vorm van extra pensioenkapitaal, wordt gefinancierd uit het beschikbare fondsvermogen (het aan AZL toe te rekenen gedeelte van het fondsvermogen van Kring A) op het moment van overgang op de nieuwe pensioenregeling.

Ad b) Invaren van opgebouwde en ingegane pensioenen en toebedelen van reserves

De sociale partners verzoeken met dit transitieplan De Nationale APF de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling. Het collectieve vermogen wordt bij de transitie verdeeld over persoonlijke pensioenvermogens, volgens de standaardmethode. De nieuwe pensioenregeling kent lagere reserves, waardoor de op het transitiemoment aanwezige buffers bij het invaren kunnen worden toegekend aan de persoonlijke pensioenvermogens, nadat de verplichte reserves en voorzieningen en de compensatieregeling (zie hoofdstuk 9) zijn gefinancierd. Dat levert een hoger pensioen op voor alle deelnemers. De opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten 'profiteren' van de voordelen van de het nieuwe pensioencontract.

Ad c) Risicodelingsreserve

Een adequate vulling risicodelingsreserve (RDR) is een instrument om stabielere pensioenuitkeringen te kunnen realiseren. Inherent aan het nieuwe pensioencontract is dat de uitkeringen afhankelijk zijn van de behaalde rendementen. Met een risicodelingsreserve kan een verlaging van het ingegane pensioen worden voorkomen of beperkt. Bij aanvang van het uitkeringscollectief – op het transitiemoment – moet een RDR al voldoende zijn gevuld, zodat negatieve 'schokken' in de ingegane uitkeringen van de pensioengerechtigden in een bepaalde mate kunnen worden opgevangen. De RDR is beschreven in hoofdstuk 11.

De sociale partners hebben zich vergewist van de vul- en verdeelregels van de RDR, zoals het APF die heeft gedefinieerd voor de MCK-FPR.

Ad d) Spreidingstermijn 10 jaar

Spreiding is een rekenmethodiek binnen de standaardmethode, waarbij de verhoging of verlaging van pensioenaanspraken en -rechten over een bepaalde periode wordt verdeeld. In de praktijk wordt nog steeds vermogen in één keer toegekend op het moment van invaren. Alleen in de daaraan ten grondslag liggende berekening wordt rekening gehouden met het gespreid toekennen van de 'FTK-buffers'. Dit gebeurt om de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel evenwichtig te maken. De standaardmethode hanteert een spreidingsperiode van tien jaar (default); overschotten in het pensioenvermogen worden geleidelijk over tien jaar verdeeld.

Bij het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten wordt door De Nationale APF de zogenoemde standaardmethode gehanteerd, een methode voor het toerekenen van het fondsvermogen aan reserves en voorzieningen, alsook aan de persoonlijke pensioenvermogens en de risicodelingsreserve. Daarna kan een gedeelte van het beschikbare fondsvermogen worden toegekend aan de groep actieve en arbeidsongeschikte deelnemers, die worden geraakt door het afschaffen van de systematiek van de doorsneepremie. Het resterende fondsvermogen wordt vervolgens toegekend aan alle deelnemers in de vorm van een verhoging van de individuele pensioenvermogens.

Zoals hiervoor opgemerkt is het wettelijke uitgangspunt een spreidingstermijn van tien jaar. De sociale partners mogen daarvan afwijken. Uit een analyse is gebleken dat een spreidingstermijn van tien jaar leidt tot meer evenwichtige uitkomsten, dan bijvoorbeeld een termijn van één jaar. De pensioenverwachtingen voor de jongeren worden iets beter en die van de gepensioneerden iets minder. Al is het effect beperkt door de samenstelling van de AZL-populatie. Gegeven de uitkomsten van de analyse volgen de sociale partners de

default, een spreidingstermijn van tien jaar. Bij de berekening van de aanspraken en rechten mag worden uitgegaan van een gespreide verhoging dan wel verlaging.

Hogere premie ¹

De huidige premie voor de CDC/middelloodregeling bedraagt 22,9% van de pensioengrondslag. Daarnaast kent AZL een bijspaarregeling met een maximale premie van 3,1%. De totale premie bedraagt dus 26% van de pensioengrondslagsom. AZL en de vakbonden zijn overeengekomen om de bruto premie met ingang van het transitiemoment vast te stellen op 27% van de pensioengrondslagsom. Een hogere premie leidt tot betere pensioenuitkomsten.

7.3. Transitie-effecten

Met het oog op de beoordeling van de transitie-effecten onderscheiden de sociale partners drie deelnemersgroepen, actieve (en arbeidsongeschikte) deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

Elders in dit transitieplan is toegelicht dat in de berekeningen geen rekening wordt gehouden met de opgebouwde kapitaal in de bijspaarregeling.

Effecten van het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek

Voor de beoordeling van het effect van het loslaten van de doorsneesystematiek in het nieuwe pensioencontract is door de sociale partners gekeken naar de effecten op het verwachte pensioenresultaat van de nieuwe pensioenopbouw. Dat houdt in een vergelijking tussen de uitkomsten volgend uit de huidige, middelloodregeling en de nieuwe, flexibele premieregeling. Dat is geanalyseerd voor alle leeftijdscohorten en deelnemersgroepen.

¹ Een hogere premie is op zichzelf geen transitiemaatregel maar heeft wel effect op de uitkomsten en wordt daarom hier vermeld

Aan de analyse liggen de volgende (belangrijkste) uitgangspunten ten grondslag:

Criterium	Uitgangspunt
Groep	Actieven ²
Basis beleid	FTK: volgens abtn van de huidige regeling, zonder rekening te houden met een premie-dekkingsgraad van tenminste 100%. FPR: basisvariant, inclusief een risicodelingsreserve van 3% ³ , waarbij het beleggingsrisico gelijk is aan het (collectieve) beleggingsrisico van het 'FTK-contract'.
Scenario set	Q1 2024 P-set DNB
Startpositie	1 januari 2024
Maatstaf	Verwachte vervangingsratio op de pensioendatum
Salaris en franchise	2,0% stijging (geen carrièrestijging)
Premie	Premie gelijk aan de huidige feitelijke premie
Vertrek-kansen	Nihil
Compensatie	Financiering: In een keer bij invaren
	Toekenning: Op basis van % van de huidige pensioengrondslag
	Compensatiestaffel: op basis van 50e-, 40e-, 25e- en 10e-percentiel

Voor een adequate vergelijking is uitgegaan van een basis lifecycle voor de MCK FPR, met een vereenvoudiging van de beleggingsmix (gelijk risicoprofiel als onder het 'FTK').

Met de compensatieregeling beogen de sociale partners de negatieve effecten van het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek te compenseren. Daartoe is de compensatielast berekend, waarbij geen rekening is gehouden met de (positieve) effecten van het invaren. In de berekening is alleen rekening gehouden met het loslaten van de doorsneepremiesystematiek en de effecten van het een nieuw pensioencontract. In de ogen van de sociale partners geeft dit een objectieve basis voor de eigenstandige beoordeling van de impact van de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek.

De sociale partners hebben de uitkomsten niet alleen beoordeeld in het 50e-percentiel maar ook in het 40e-, 25e- en 10e-percentiel. In hoofdstuk 9 'Compensatie' is een grafiek opgenomen met de compensatiestaffel. De compensatiestaffel wordt gebaseerd op het 25e-percentiel.

Bij de overgang van een 'FTK-pensioenregeling' naar de FPR-regeling onderkennen de sociale partners een drietal effecten die (vooral) van invloed zijn op de ontwikkeling van de hoogte van het te verwachte pensioen:

1. Het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek;
2. Het direct toekennen van beleggingsrendementen aan individuele pensioenvermogens;
3. Het verschuiven van de fiscale begrenzing van de hoogte van de aanspraak naar de premie-inleg.

Door het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek komt de premiebijdrage van jongere actieven in de FPR-regeling volledig ten gunste van het eigen pensioenvermogen. Oudere actieven verliezen onder de FPR-regeling de 'subsidie' die ze vanuit de doorsneesystematiek onder het 'FTK' ontvangen, met name bij een hoge premiedekkingsgraad. Jongeren ervaren hierdoor een voordeel, ouderen een nadeel.

Door het direct toekennen van het beleggingsrendement aan de individuele pensioenvermogens, profiteren - in de gunstige scenario's - met name jongere actieven onder de FPR-regeling ten opzichte van het FTK. Dit komt doordat in deze scenario's de positieve rendementen zich direct vertalen in een hoger verwacht pensioen. In de minder gunstige scenario's (de lagere percentielen) worden lage of negatieve rendementen behaald. Het direct toekennen daarvan aan het persoonlijk pensioenvermogen (kapitaal), zorgt er dan voor dat de FPR-regeling minder voordelig of zelfs nadelig uitvalt in de zin van de vervangingsratio.

Onder het FTK-regime zijn de hoogte van de pensioenopbouw en toeslagen fiscaal begrensd. Bij de FPR-regeling is er geen fiscale beperking op de hoogte van de pensioenopbouw, enkel de premie-inleg is fiscaal begrensd. In de gunstige scenario's kan in de FPR-regeling een hoger pensioen worden behaald dan fiscaal is toegestaan onder het 'FTK'. In de minder gunstige scenario's biedt het 'FTK' gemiddeld genomen juist meer opbouw voor dezelfde premie.

² Naast actieven komen ook arbeidsongeschikten in aanmerking voor compensatie. Die groep is niet meegenomen in de berekeningen voor de compensatie maar wordt wel gecompenseerd. De arbeidsongeschikte deelnemers zijn niet eenvoudig en op eenzelfde wijze 'mee nemen' als de actieven, vanwege het andere carrièrepatroon. Bovendien is de impact van de arbeidsgeschikten naar verwachting beperkt.

³ Ten behoeve van de compensatieberekeningen is rekening gehouden met een risicodelingsreserve van 3% (dat was gelijk aan de opgave van De Nationale APF). Ten behoeve van de berekeningen van de evenwichtigheid van de transitie is rekening gehouden met een risicodelingsreserve van 2% (DNAPF heeft de inzichten over de risicodelingsreserve geactualiseerd).

De omvang van de compensatielast is telkens het saldo van bovenstaande drie effecten. In de hogere percentielen is het effect van 2 en 3 positief en veelal groter dan het negatieve effect van 1. Bij lagere percentielen neemt het effect van 2 en 3 steeds verder af en wordt het effect van 2 op enig moment zelfs negatief. Hierdoor kunnen steeds meer 'geboortejaren' minder pensioen verwerven in de FPR-regeling dan de in 'FTK-regeling'. De compensatielast wordt daardoor steeds groter in de lagere percentielen.

De sociale partners hebben vervolgens vastgesteld dat alle 'geboortejaren' er naar verwachting (mediane uitkomst) op vooruit gaan in de FPR-regeling door:

- Het hogere verwachte rendement uit de beleggingen in de nieuwe regeling;
- Het vervallen van de (hogere) buffereisen in het huidige FTK-stelsel;
- De begrenzing op het uitdelen van indexatie in het huidige stelsel.

De lengte van de beleggingshorizon tot aan de pensioendatum en het afschaffen van de systematiek van de doorsneepremie zorgt voor verschillen tussen de geboortejaren.

De sociale partners achten het wenselijk de effecten niet alleen te beoordelen op de mediane uitkomsten maar op de uitkomsten in het 40e-, 25e- en 10e-percentiel.

De sociale partners komen tot de volgende observaties: In het 25e-percentiel heeft de groep deelnemers geboren tussen 1957 en 1991 recht op compensatie. Voor de jongste deelnemers met recht op compensatie is de compensatie relatief laag in vergelijking met de toekomstige premie-inleg. Voor de oudste deelnemers met recht op compensatie is de compensatie relatief laag in vergelijking met het al opgebouwde vermogen.

De pensioengerechtigden gaan er (beperkt) minder op vooruit als gevolg van het financieren van de compensatie uit het fondsvermogen. Deze groep heeft namelijk geen recht op compensatie en door het financieren van de compensatieregeling uit het fondsvermogen bij het invaren, valt het toe te delen fondsvermogen lager uit. Voor de relatief jongere pensioengerechtigden pakt de FPR-regeling relatief nadelig uit in een slecht weer scenario. Zij ondervinden de meeste 'hinder' van de beperkte (reële) bescherming van de risicodelingsreserve gezien hun relatief langere resterende uitkeringsduur.

De gewezen deelnemers gaan er ook (beperkt) op achteruit als gevolg van het financieren van de compensatie uit het fondsvermogen. Deze groep heeft namelijk geen recht op compensatie en door het aanwenden van het fondsvermogen voor de financiering van de compensatieregeling valt het toe te delen resterende fondsvermogen voor hen lager uit.

Het toekennen van compensatie leidt tot een daling van het netto profijt voor de gewezen deelnemers en de pensioengerechtigden. Het netto profijt voor gewezen deelnemers wordt negatiever. Het netto profijt voor gepensioneerde deelnemers wordt minder positief. Ook voor de oudste actieven wordt een achteruitgang in termen van netto profijt zichtbaar, ondanks de compensatie. Het positieve effect van compensatie is voor hen kleiner, dan het negatieve effect van het aanwenden van fondsvermogen voor compensatie.

Deze nadelige effecten van het financieren van de compensatieregeling uit het fondsvermogen zijn volgens de sociale partners beperkt in omvang. Het compenseren van het nadelige effect van het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek weegt zwaarder dan het beperkt nadelige effect van de financiering van de compensatieregeling uit het fondsvermogen. De compensatieregeling (zie verder hoofdstuk 9) voldoet volgens de sociale partners aan de doelstelling

dat er een gerichte compensatie wordt verleend aan de groep deelnemers die wordt geraakt door afschaffing van de doorsneepremiesystematiek.

In het arbeidsvoorwaardelijke proces hebben de sociale partners ingestemd met het 25e-percentiel als passende maatstaf voor de 'geboortejaren' die in aanmerking komen voor compensatie. Het 25e-percentiel wordt logisch bevonden met het oog op de overgang naar een FPR-regeling en de inherente toename van risico's. Daarbij is ook de afweging gemaakt dat een compensatiebudget in termen van fondsvermogen beperkt blijft tot 3% van het fondsvermogen en maximaal € 5 miljoen mag bedragen ('dubbele cap'). Tegelijkertijd hebben de sociale partners besproken dat de compensatie wordt gefinancierd uit het beschikbare fondsvermogen voor zover dat toereikend is. Als er een tekort is voor een volledige compensatie treden de sociale partners daarover in overleg.

Zie voor de verdere onderbouwing van het evenwichtigheidsoordeel hoofdstuk 8.

Op het moment van transitie wordt niet opnieuw bepaald welke 'geboortejaren' voor een compensatie in aanmerking komen. De nu vastgestelde compensatiestafel, volgens het 25e-percentiel, is maatgevend. De status op het transitie-moment (31 december 2027 en 1 januari 2028) bepaalt of een deelnemer in aanmerking komt voor compensatie en dan op basis van zijn/haar pensioengrondslag op het transitiemoment.

De sociale partners hebben op basis van het 25e-percentiel nog enkele maatmensen laten doorrekenen. De uitkomsten daarvan vormden voor de sociale partners geen aanleiding tot herziening van de hiervoor bedoelde conclusie.

Effecten van de spreidingstermijn van 10 jaar versus een spreidingstermijn van 1 jaar

De sociale partners hebben vastgesteld dat de standaard-methode – in vergelijking met de vba- methode - een relatief simpele rekenmethode is om het collectieve pensioen-vermogen te verdelen over de individuele pensioenvermogens van de deelnemers en pensioengerechtigden. De deelnemers krijgen ‘gewoon’ de voorziening die voor hen wordt aangehouden toegekend (sekseneutraal).

De sociale partners hebben het effect op de persoonlijke pensioenvermogens laten berekenen. Bij een spreidings-stermijn van tien jaar is het vermogen van een actieve deel-nemer iets hoger dan bij een spreidingstermijn van één jaar. In termen van gewogen reële uitkering zijn de verschillen tussen beide spreidingsvarianten in het verwachte scenario echter zeer beperkt. Voor het vermogen van met name de jongere actieve heeft een langere spreidingstermijn beperkte impact op de verwachte uitkering doordat die jongere in de toekomst nog veel pensioen opbouwt. Het relatief grotere voordeel dat een gepensioneerde ervaart van de kortere spreidingstermijn leidt - omgeslagen op de jongeren - tot een klein nadeel. Dit komt doordat de groep pensioengerechtigden relatief beperkt in omvang is en daarmee een relatief beperkt aandeel in het totale fondsvermogen heeft.

Bij een spreidingstermijn van tien jaar is het vermogen van een gewezen deelnemer iets hoger dan bij een spreidingstermijn van één jaar. In termen van gewogen reële uitkering zijn de verschillen tussen beide spreidingsvarianten in het verwachte scenario echter zeer beperkt.

Een langere spreidingstermijn heeft voor met name een oudere gepensioneerde een gering negatief effect op het netto profijt. De vooruitgang bij een jongere deelnemer is relatief beperkt.

Door een langere spreidingstermijn komt het netto profijt effect voor een pensioengerechtigde en een niet-pensioen-gerechtigde van dezelfde leeftijd dicht bij elkaar te liggen.

Op basis van de uitkomsten van deze analyse hebben de sociale partners geconcludeerd dat een spreidingstermijn van tien jaar is te verkiezen boven een termijn van één jaar.

In eerste instantie waren de sociale partners afgeweken van de default spreidingstermijn van tien jaar. Bij een termijn van één jaar is sprake van een generieke verhoging en dat werd als beter uitlegbaar ervaren; alle deelnemers krijgen de huidige pensioenverplichtingen + x% mee als vermogen bij de transitie, ongeacht hun leeftijd of status. Bij een toepassing van een langere spreidingstermijn krijgt een jongere deelnemer relatief meer mee vanuit de buffers dan een oudere deelnemer.

Effecten van risicodelingsreserve

De toegevoegde waarde van een risicodelingsreserve kan het best als volgt worden omschreven:

1. De risicodelingsreserve wordt ingezet om de uitkeringen nominaal te beschermen;
2. Er wordt voor deze bescherming in ieder jaar maximaal 20% van de risicodelingsreserve gebruikt om te voorkomen dat deze in enig jaar in één keer leeg kan raken;
3. De risicodelingsreserve wordt bij aanvang bij voorkeur gevuld met 2% van het totale vermogen van de pensioengerechtigden. Na de transitie dragen nieuwe toetreders tot het collectief bij aan de reserve met 2% van hun pensioenvermogen;
4. De risicodelingsreserve kent een maximale omvang van 4% van het totale vermogen. Een overschot boven de 4% wordt naar rato van kapitaal verdeeld onder alle pensioengerechtigden;

5. De risicodelingsreserve mag niet negatief zijn. Bij een negatieve reserve zou deze aangevuld moeten worden vanuit de operationele reserve. Het beleid voor de risicodelingsreserve is dusdanig ingericht dat dit niet mogelijk is, omdat maximaal 20% van de reserve gebruikt mag worden voor het stabiliseren van de pensioenuitkeringen.

Met de risicodelingsreserve kunnen negatieve schokken worden opgevangen, met dien verstande dat in enige jaar niet meer van 20% van de reserve kan worden aangewend. De relatief jongere pensioengerechtigden ondervinden de meeste ‘hinder’ van de beperkte (reële) bescherming van de risicodelingsreserve gezien hun relatief langere resterende uitkeringsduur.



8. Onderbouwing evenwichtigheid

8.1. Inleiding

De sociale partners hebben afspraken gemaakt over de gewijzigde pensioenregeling, over het invaren van de opgebouwde pensioenen en over een compensatieregeling. In dit arbeidsvoorwaardelijk proces hebben de sociale partners zich ook een oordeel gevormd over de evenwichtigheid van de overgang naar het nieuwe pensioencontract. De sociale partners hebben zich daarbij gebaseerd op de doelstellingen van de transitie, de uitgangspunten, de kwantitatieve maatstaven, de bandbreedtes bij de maatstaven en de voorrangsregels.

Met het oog op de evenwichtigheid van de overgang naar het nieuwe pensioencontract zijn berekeningen uitgevoerd, waaronder:

- Berekeningen van de verandering in de verwachte pensioenuitkeringen berekend vanuit de basisvariant (startdekkingsgraad van 114,5%, gebaseerd op de financiële positie van Kring A per 1 januari 2024). Hierbij is onder meer rekening gehouden met het financieren van de compensatieregeling uit het fondsvermogen op het transitiemoment, met het vullen van het minimaal vereist eigen vermogen en de voorziening voor operationele risico's, evenals met het financieren van de risicodelingsreserve;
- Berekeningen van het netto profijt effect, inclusief het financieren van de compensatieregeling uit het fondsvermogen op het transitiemoment, met het vullen van het minimaal vereist eigen vermogen en de voorziening voor operationele risico's, evenals met het financieren van de risicodelingsreserve;
- Doorrekeningen van de verwachte pensioenuitkeringen en het netto profijt effect bij andere dekkingsgraden dan de startdekkingsgraad (dekkingsgraden: 104%, 107% en 125%);
- De verandering in de verwachte pensioenuitkeringen en het netto profijt effect zijn daarna nog doorgerekend in een gevoeligheidsanalyse met de alternatieve scenario's van DNB (rekening houdend met een positieve en negatieve renteschok van 200bp¹).
- Aanvullende berekeningen: 1) Per geboortjaar inzichtelijk maken wat de kans is dat de gemiddelde uitkering in het Wtp-kader hoger is dan in het 'FTK-kader', 2) Het netto profijt in de situatie dat er geen compensatie plaatsvindt en 3) De resultaten bij een spreidingstermijn van één jaar (in plaats van de default termijn van tien jaar).

De sociale partners zijn in eerste instantie ervan uitgegaan de financiële ruimte boven een dekkingsgraad van 104% aan te wenden voor de financiering van de compensatieregeling. Dat leidt bij een compensatiebudget van 3% tot een minimaal gewenste dekkingsgraad van 107%. Nadien hebben de sociale partners besloten – met het oog op de evenwichtigheid van de uitkomsten – om de financiële ruimte boven de 104% niet alleen aan te wenden voor de financiering van de compensatieregeling maar ook voor het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers. Dat gebeurt in een verhouding 60%:40%. Daardoor is bij een dekkingsgraad van 109% het volledige compensatiebudget (3%) gefinancierd. En is 2% van het fondsvermogen aangewend voor het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens. De verschillen tussen een doorrekening van de transitie-effecten bij een dekkingsgraad van 107% en 109% – rekening houdend met de gewijzigde aanwending van het fondsvermogen zijn niet van dien aard dat dit voor de sociale partners aanleiding was om alle berekeningen opnieuw te laten uitvoeren.

Het beoordelingskader voor de evenwichtige transitie bestaat uit 1) doelstellingen, 2) maatstaven, 3) uitgangspunten en 4) bandbreedtes bij de maatstaven.

De analyses die ten grondslag liggen aan de beoordeling van de evenwichtigheid zijn besproken met het bestuur van De Nationale APF. Het bestuur heeft enkele beschouwingen gedeeld met de sociale partners. Dat heeft met name geleid tot de aanvullende berekeningen om het inzicht te vergroten en daardoor tot een nog betere oordeelsvorming te komen.

8.2. Doelstellingen

De sociale partners willen met de overgang naar het nieuwe pensioencontract de volgende doelstellingen realiseren:

- De (nominale) ingegane uitkeringen blijven ten minste gelijk
De ingegane uitkeringen worden niet verlaagd op of direct na het transitiemoment;
- Iedere deelnemer krijgt ten minste zijn 'eigen' voorziening mee
Voor iedere deelnemer wordt 100% van de voor hem/haar aangehouden voorziening omgezet in persoonlijk pensioenvermogen (sekseneutraal). Dit is afhankelijk van de invaar-dekkingsgraad (bij een lage dekkingsgraad (beneden 104%) wordt in beginsel niet ingevaren);

¹ Een basispunt is gelijk aan 0.01% procentpunt.

- Positief transitie-effect bij de verwachte pensioenuitkeringen
De verandering van de pensioenuitkeringen in het verwachte scenario (50e percentiel) moet voor alle leeftijden per deelnemersgroep positief zijn. Eventuele verschillen in de transitie-effecten tussen leeftijden en deelnemersgroepen moeten beperkt en in ieder geval uitlegbaar zijn;
- Adequate compensatieregeling voor het afschaffen van de doorsneesystematiek
Het gaat om het toekennen van een compensatie aan actieve en arbeidsongeschikte deelnemers. De compensatie (beschreven in hoofdstuk 9) wordt voldaan uit het beschikbare fondsvermogen van Kring A (toe te rekenen aan AZL-populatie) bij de transitie.

Opmerkingen bij doelstellingen:

- Het financieren van het Minimum Vereist Eigen Vermogen (MVEV) en de Voorziening voor Operationele Risico's (VOR) is een wettelijke verplichting en geen doelstelling. Het APF bepaalt de omvang van beide voorzieningen, de sociale partners gaan in hun berekeningen uit van maximaal 2% van het fondsvermogen voor beide reserves tezamen²;
- Het vullen van een RDR (omvang bij aanvang: 2% van het vermogen van de pensioengerechtigden) moet ervoor zorgen dat de ingegane pensioenen niet hoeven te worden verlaagd bij negatieve financiële 'schokken' (vergelijk met de eerstgenoemde doelstelling). De sociale partners volgen het APF bij de inrichting van de RDR (de vul- en verdeelregels) voor de MCK-FPR.
- Met het oog op de evenwichtigheid van de uitkomsten wordt de financiële ruimte boven een dekkingsgraad van 104% voor 60% aangewend voor de financiering van de compenserende maatregel en 40% voor het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers;
- Het resterende beschikbare fondsvermogen (boven een dekkingsgraad van 109%) –dus na het vullen van MVEV, VOR, risicodelingsreserve (RDR) en de compensatieregeling– wordt toegekend aan alle deelnemers op basis van de standaardregel;
- De sociale partners hebben de doelstelling voor het uitkeringsbeleid niet verder geconcretiseerd anders dan dat de toekomstige uitkeringen met een gelijk percentage worden aangepast, voor zover dat wettelijk is toegestaan. Het APF gaat voor de uitkeringsfase uit van een spreidingstermijn van drie jaar voor het opvangen van 'schokken'.

8.3. Maatstaven

Wettelijke maatstaven

De sociale partners volgen het wettelijke voorschrift om de transitie-effecten in ieder geval inzichtelijk te maken door:

- De verandering van de verwachte pensioenuitkeringen (= gewogen reële uitkeringen) onder de huidige en nieuwe pensioenregeling te vergelijken en dat in drie scenario's: 'slecht weer' (5e-percentiel), 'mediaan' (50e-percentiel) en 'goed weer' (95e-percentiel);
- Het netto profijt effect (vergelijking van de huidige en nieuwe pensioenregeling in termen van marktwaarde).

De beoordeling van de evenwichtigheid vindt primair plaats aan de hand van de verandering van de verwachte pensioenuitkering. De sociale partners zijn van mening dat (de verandering van) de verwachte pensioenuitkering een beter uitlegbare en meer intuïtieve maatstaf is dan het netto profijt effect.

De verandering in de verwachte uitkering geeft de impact op het verwachte pensioen. In die afweging kan een negatief netto profijt acceptabel zijn, bij een voldoende hoge verwachte pensioenuitkering.

De netto profijt analyses worden door deelnemers als 'lastiger' ervaren. Ook al omdat deze analyse niet alleen rekening houdt met de verwachtingen, maar ook met risico's; een grotere kans op een lager pensioen, geeft een lager netto profijt. In de oordeelsvorming hebben de sociale partners de netto profijt effecten echter wel degelijk meegewogen. Zo hebben de sociale partners ook rondom het netto profijt bandbreedtes geformuleerd.

Additionele maatstaven

Tijdens de verkenningen over de nieuwe pensioenregeling hebben de sociale partners een aantal beoordelingsmaatstaven de revue laten passeren. Deze gelden in het kader van de beoordeling van de evenwichtigheid als additionele maatstaven:

² Zie noot 7

Ambitie (+ doelstelling):

Gewenste vervangingsratio (mediaan) 63% van de gemiddelde pensioengrondslag ³

Minimale vervangingsratio (slecht weer) 40% van de gemiddelde pensioengrondslag ⁴

Na de beoordeling van de transitie-effecten aan de hand van de verplichte maatstaven wordt getoetst in welke mate de additionele maatstaven tot een andere conclusie over de evenwichtigheid leiden.

8.4. Uitgangspunten of gehanteerde veronderstellingen

Bij de berekeningen van zowel de verandering van de verwachte pensioenuitkering als het netto profijt effect gaan de sociale partners uit van de volgende (belangrijkste) veronderstellingen:

- De berekeningen zijn gebaseerd op het deelnemersbestand per ultimo 2023 (van daaruit afgeleide maatmensen, gemiddelden per geboortjaar). Het bestand betreft enkel de AZL-populatie van Kring A;
- In de berekeningen is geabstraheerd van de opgebouwde kapitalen in Kring E. Over het algemeen betreft dit relatief geringe kapitalen, terwijl het inrekenen van die kapitalen de complexiteit vergroot, zonder dat het inzicht verbeterd. Deze kapitalen worden overigens wel overgedragen naar de MCK FPR;
- Voor de berekeningen van de uitkomsten onder de basisvariant is uitgegaan van een dekkingsgraad van 114,5% (dat was financiële positie van Kring A per 31 december 2023);
- In de berekeningen is uitgegaan van een MVEV ter grootte van 1% en een VOR van eveneens 1% van het totaal fondsvermogen ⁵. De RDR bedraagt bij aanvang 2% van de totale pensioenvermogens van de pensioengerechtigden. Het compensatiebudget wordt gefinancierd uit het fondsvermogen bij de transitie en bedraagt maximaal 3% van dat fondsvermogen (en nooit meer dan € 5 miljoen);

- De RDR kan maximaal 4% bedragen, bijvoorbeeld door de behaalde rendementen over de voor de reserve gereserveerde gelden. Bij latere pensionering (toetreden tot het bestaande collectief ná het transitiemoment) wordt 2% van het persoonlijk pensioenvermogen afgezonderd voor de RDR. Een overschot vloeit terug naar de pensioengerechtigden in de vorm van een verhoging van het persoonlijk pensioenvermogen;
- De vermogens zijn sekseneutraal vastgesteld: voor mannen en vrouwen leidt dezelfde aanspraak tot eenzelfde vermogen;
- De berekeningen zijn uitgevoerd vanuit het perspectief alsof de AZL-populatie de enige populatie in de MCK FPR is.

De pensioengerechtigden jonger dan 68 jaar, dat zijn met name de rechthebbenden op een ingegaan nabestaandenpensioen, zijn afzonderlijk meegenomen in de analyses. Voor deze groep is eveneens de collectieve uitkeringsfase van toepassing. Uit de berekeningen blijkt overigens dat de transitie-effecten voor deze pensioengerechtigden in belangrijke mate vergelijkbaar zijn met die voor de gepensioneerden.

In de berekeningen is uitgegaan van de grondslagen zoals die gelden in Kring A.

Ten slotte merken de sociale partners nog dat de resultaten ook worden veroorzaakt door de gehanteerde scenariosets van DNB en de aannames die daaraan ten grondslag liggen, bijvoorbeeld de ontwikkeling van de rente.

8.5. Bandbreedte

Van de sociale partners wordt verwacht dat ze concreet maken wanneer sprake is van een evenwichtige transitie. Of de gewenste doelstellingen worden gerealiseerd, wordt bepaald aan de hand van de maatstaven (zie hiervoor). De gekozen bandbreedte bij een wettelijke maatstaf toont aan welke uitkomsten voor de doelstelling acceptabel worden geacht en waarbinnen dus sprake is zijn van een evenwichtige transitie.

De sociale partners hebben bandbreedtes geformuleerd rondom het netto profijt effect én rondom de verandering van de verwachte uitkeringen. Daarnaast geldt een bandbreedte rondom de dekkingsgraad. Als de dekkingsgraad op het transitiemoment buiten die 'dekkingsgraad bandbreedte' valt, zijn nieuwe, aanvullende afspraken nodig met het oog op de evenwichtigheid.

³ 63% = huidige streefopbouw: 1,51% x 42 dienstjaren.

⁴ 40% = verhouding tussen het pensioenresultaat in het mediaan- en slecht weer-scenario uit de HBT van Kring A

⁵ Zie noot 7

De door de sociale partners gehanteerde bandbreedtes zijn weergegeven in de volgende tabellen.

8.5.1. Bandbreedte verwachte uitkeringen

In de onderstaande tabel zijn de vastgestelde ondergrenzen voor de verandering van de verwachte uitkeringen voor de verschillende deelnemers- en leeftijdsgroepen in resp. het slecht weer, mediane en goed weer scenario weergegeven:

	Slecht weer	Slecht weer	Slecht weer	Mediaan en goed weer
Leeftijd	Gewezen deelnemers	Deelnemers	Gepensio- neerden	Elke status
24	-40%	-20%	Nvt	0%
46	-30%	-20%	Nvt	0%
68	-20%	-10%	-10%	0%
80	Nvt	Nvt	-10%	0%

In de volgende tabel zijn weergegeven de vastgestelde bovengrenzen voor de verandering van de verwachte uitkeringen voor de verschillende deelnemers- en leeftijdsgroepen voor resp. het slecht weer, mediane en goed weer scenario:

	Slecht weer	Mediaan	Mediaan	Goed weer	Goed weer	Goed weer
Leeftijd	Elke status	Deelnemers / pensioen- gerechtigden	Gewezen deelnemers	Deelnemers	Gepensio- neerden	Gewezen deelnemers
24	20%	80%	80%	260%	Nvt	850%
46	20%	60%	60%	160%	Nvt	200%
68	20%	40%	40%	60%	10%	40%
80	20%	40%	Nvt	Nvt	50%	

Bij een percentage van 0% of hoger is de verwachte pensioenuitkering op de pensioendatum in de nieuwe regeling gelijk of hoger dan in de huidige regeling. Dit zegt dus niets over de absolute hoogte van het pensioen, wel over de verhouding tussen het pensioen in de nieuwe regeling en het pensioen in de huidige regeling.

De getoonde percentages zijn inclusief de compensatieregeling en de risicodelingsreserve. Er is bij de berekeningen gebruik gemaakt van de door DNB gepubliceerde P-set van Q1 2024.

Tussen de verschillende leeftijden wordt lineair geïnterpoleerd, er wordt een verband verondersteld tussen de tussenliggende grenswaarden en leeftijden. De resultaten geven geen aanleiding om een andere interpolatie toe te passen.

8.5.2. Bandbreedte netto profijt

In onderstaande tabel zijn de onder- en bovengrenzen voor het netto profijt weergegeven.

	Bovengrens	Bovengrens	Ondergrens	Ondergrens
Leeftijd	Deelnemers en pensioen- gerechtigden	Gewezen deelnemers	Deelnemers en pensioen- gerechtigden	Gewezen deelnemers
24	20%	20%	-10%	-20%
46	20%	20%	-5%	-10%
68	20%	20%	0%	0%
80	20%	Nvt	0%	Nvt

Tussen de verschillende leeftijden wordt lineair geïnterpoleerd, er wordt een verband verondersteld tussen de tussenliggende grenswaarden en leeftijden. De uitkomsten geven geen aanleiding om een andere wijze van interpolatie toe te passen.

De getoonde percentages zijn inclusief de compensatieregeling en de risicodelingsreserve. Er is bij de berekeningen gebruik gemaakt van de door DNB gepubliceerde Q-set van Q1 2024, waarbij wordt uitgegaan van een risiconeutrale waardering.

8.5.3. Toelichting bij bandbreedtes

Bandbreedte verandering van verwachte uitkering

Een korte toelichting bij de bandbreedte in de drie scenario's.

Ondergrens verwachte pensioen

In het *goed weer* scenario geldt als ondergrens dat de uitkering in het nieuwe pensioencontract ten opzichte van de huidige regeling voor alle groepen deelnemers en leeftijdscohorten toeneemt. In het *goed weer* scenario (en ook in het mediane scenario) kan in het nieuwe pensioenstelsel meer worden 'uitgedeeld' doordat de huidige indexatievoorwaarden vervallen en sprake is van een beperktere buffervorming⁶. Daarom is het onevenwichtig als in het *goed weer* scenario sprake is van een achteruitgang voor elke te onderscheiden deelnemersgroep.

In het *mediane scenario* moet ook sprake zijn van een vooruitgang voor alle deelnemersgroepen en leeftijdscohorten. Onder omstandigheden kan daarvan worden afgeweken. De verwachte (toekomstige) pensioenen mogen in dit scenario niet dalen⁷; voor de pensioengerechtigden geldt sowieso een ondergrens van 0%. De gemiddelde reële uitkering mag niet dalen, dat is immers een doelstelling. Voor actieven en gewezen deelnemers kan een iets ruimere ondergrens gelden gezien hun prognosehorizon en de daardoor grotere onzekerheid in de uitkomsten. Al is die horizon wel weer leeftijdsafhankelijk. Desondanks wordt ook deze ondergrens op 0% gesteld. Dat brengt in ieder geval tot uitdrukking dat de sociale partners uitgaan van positieve effecten van de transitie naar een nieuw pensioencontract.

In het *slecht weer* scenario worden deelnemers en pensioengerechtigden in het nieuwe pensioencontract geconfronteerd met negatieve resultaten in vergelijking met de huidige pensioenregeling onder het 'FTK'. Dit is een kenmerk van het nieuwe pensioenstelsel. De sociale partners zijn van mening dat er wel een maximale ondergrens moet zijn, om de deelnemers niet te zwaar 'te belasten'. Met -20% is een voor de sociale partners aanvaardbare en redelijk ondergrens gesteld. Voor de gepensioneerden is de ondergrens -10%.

De uitslagen in de verandering van het verwachte pensioen zijn voor gewezen deelnemers groter dan bij de andere deelnemersgroepen. De dempende werking die van de premie-inleg uitgaat, ontbreekt nu eenmaal. De sociale partners staan een ruimere ondergrens toe. De ondergrens start op -20% op pensioenleeftijd (68 jaar) en loopt op tot -40% op 24-jarige leeftijd

Bovengrens verwachte pensioen

De sociale partners kiezen voor relatief hoge bovengrenzen (zie de tabel hiervoor), het gaat immers om een voordeel. Met name voor gewezen deelnemers – en zeker in *goed weer* scenario – kan de (modelmatige) verbetering in het verwachte pensioen fors zijn. Daarom is met name voor gewezen deelnemers gekozen voor ruime bovengrenzen. Een verwachte uitkering die uitstijgt boven de weergegeven bovengrens betekent overigens niet dat de transitie niet meer evenwichtig is, wel dat er voor de sociale partners aanleiding bestaat om de uitkomsten nog eens tegen het licht te houden. De sociale partners geven daarom de voorkeur aan benoemen van een bovenste grenswaarde.

Bandbreedte netto profijt

Het netto profijt is het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachte pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Het 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 verwachte pensioenuitkeringen van de huidige regeling.

De onder- en bovengrenzen markeren voor de sociale partners een interval die ondersteunend is aan het maken van een evenwichtige belangenafweging tussen verschillende generaties en groepen deelnemers. Een uitkomst binnen de bandbreedte leidt tot een robuuste besluitvorming.

Ondergrens netto profijt

De leeftijd is maatgevend voor de sociale partners, het streven is geen achteruitgang in termen van netto profijt vanaf de pensioengerechtigde leeftijd. Een achteruitgang in netto profijt bij overgang naar een pensioencontract vinden de sociale partners niet uitlegbaar aan de pensioengerechtigden.

Voor met name jongere (gewezen) deelnemers is een negatief netto profijt wel uitlegbaar, omdat:

- De jongere (gewezen) deelnemers in de nieuwe regeling een fors hogere verwachte uitkering tegemoet kunnen zien in vergelijking met de huidige regeling.
- Er is een maatschappelijke wens om het pensioenstelsel te veranderen. Het nieuwe stelsel mag dan, in ieder geval op jonge leeftijd, leiden tot enige herverdeling (bij een hoger verwacht pensioen). Het huidige stelsel is dan minder relevant.

⁶ Bij relatief hoge dekkingsgraden kan dat anders zijn.

⁷ Niet dalen van de uitkeringen op het transitiemoment is een doelstelling. In het mediane scenario kan in enig jaar wel sprake zijn van een daling.

Daarnaast is van belang dat het netto profijt voor jongeren veel minder –in vergelijking met ouderen– realistisch is in te schatten. In de berekeningen is uitgegaan van een langjarige projectie, waarbij de regels van het huidig pensioensysteem maatgevend zijn.

Voor oudere gewezen deelnemers zijn de uitslagen over het algemeen minder negatief dan voor de jongeren. Zij hebben nog wel het voordeel van de ‘invaartoelag’ en gaan kort daarna met pensioen. De gewezen deelnemers hebben niet het voordeel van de dempende werking van de in de toekomst in te leggen premie, die actieven wel hebben. In de huidige ‘FTK-regeling’ is de pensioenopbouw fiscaal beperkt. Als de premie hoger is dan is benodigd voor de financiering van de aanspraken, vloeit premie indirect van de actieven naar de niet-actieven. Dit kan als een subsidie worden beschouwd. In het nieuwe pensioenstelsel vervalt die subsidie. Met het nieuwe pensioencontract vervalt de herverdeling vanuit de premie, de premie komt onder de FPR-regeling volledig ten gunste van de deelnemer zelf.

Een netto profijt van maximaal -20% voor een jongere (gewezen) deelnemer is voor de sociale partners acceptabel, gegeven de inherente effecten van de transitie. Waaronder de herverdelings-effecten zoals die zich manifesteren onder het ‘FTK’ (subsidie van actieven naar inactieven). Waarbij de sociale partners opmerken dat een correctie op het netto profijt effect leidend tot een minder negatief percentage (relatief ten opzichte van ‘FTK’) een hoger verwacht pensioen impliceert, waarvan de uitkomsten al relatief hoog kunnen zijn.

Bovengrens netto profijt

Om aandacht te hebben voor bijzondere situaties, is een (leeftijdsonafhankelijke) bovengrens ingesteld. Op deze wijze worden de resultaten als totaal en met aandacht voor de verschillende deelnemersgroepen beoordeeld. Een overschrijding van de bovengrens hoeft niet direct tot aanpassing van het beleid te leiden. De bovengrens mag enige omvang hebben, gegeven de maatschappelijke wens tot verbetering in het nieuwe pensioenstelsel voor alle deelnemers. Een bovengrens van +20% is daarom ‘passend’ bevonden. Een positieve uitkomst voor een afzonderlijke groep mag evenwel niet te hoog zijn, omdat die ten koste van (een) andere groep(en) zou gaan.

8.6. Observaties en conclusies evenwichtigheid

Observaties verwachte pensioenuitkeringen

Voor de actieve deelnemers laten de berekeningen in het verwachte scenario positieve effecten zien door het uitdelen van de ‘buffers’ bij het invaren, door de hogere premie in de FPR-regeling, door een hoger risicoprofiel en het eerder toekennen van rendementen. De FPR-regeling biedt minder bescherming bij tegenvallende beleggingsresultaten.

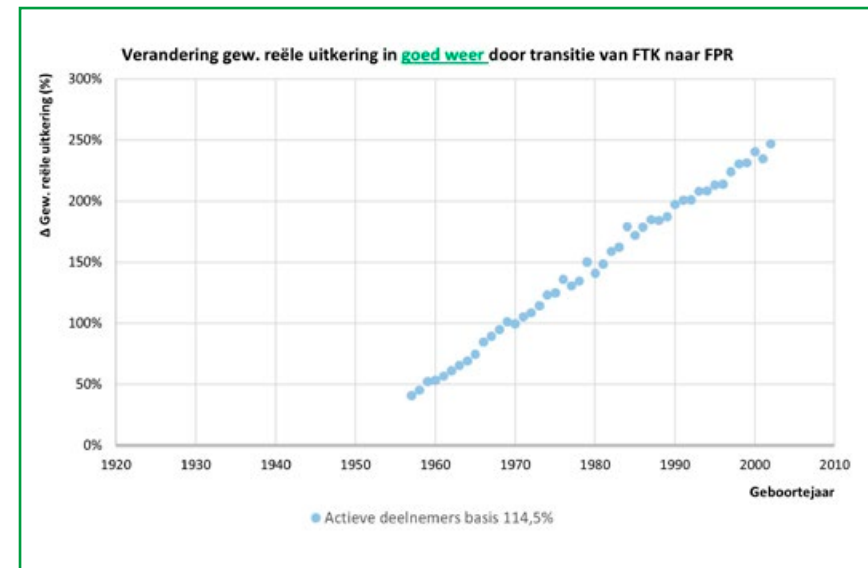
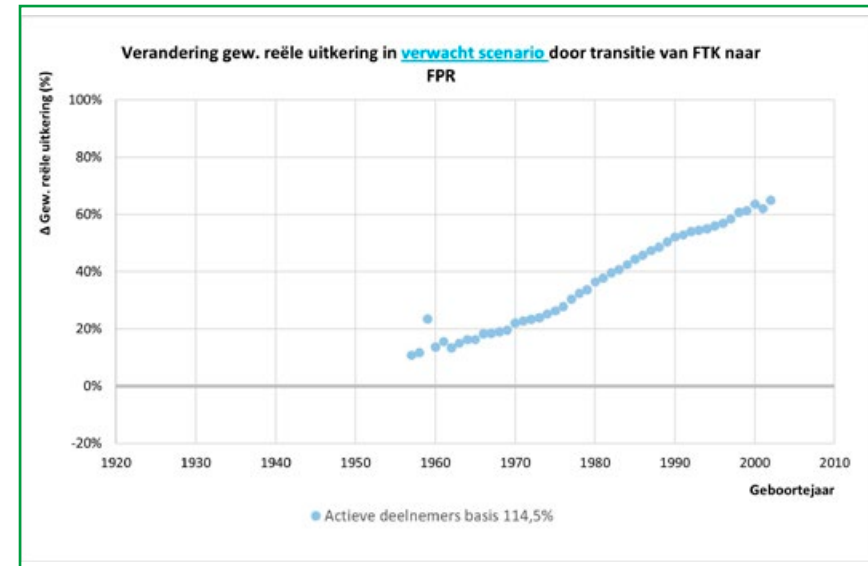
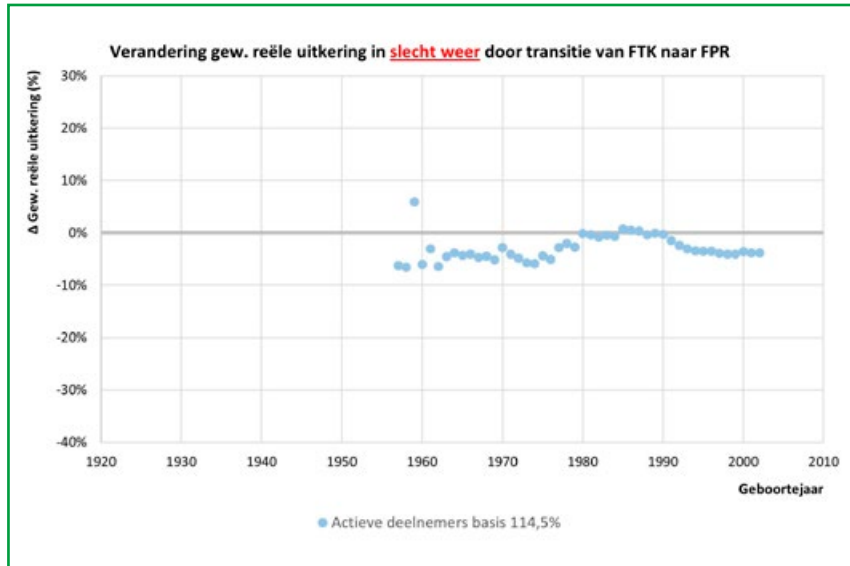
De groep deelnemers geboren tussen 1957⁸ en 1991 heeft recht op compensatie. Bij de jongste deelnemers (vanaf geboortjaar 1985) is de compensatie relatief laag in vergelijking met toekomstige inleg. Bij de oudste deelnemers (tot geboortjaar 1965) is de compensatie relatief laag in vergelijking met al opgebouwde vermogen. En bij deze groep is ook een lichte achteruitgang waarneembaar doordat het positieve effect van de compensatie kleiner is dan het negatieve effect van de financiering van de compensatieregeling (= de bijdrage aan de financiering van compensatie impliceert een lagere toekenning van de financiële buffers).

Voor de pensioengerechtigden zijn er positieve effecten waarneembaar door het uitdelen van de ‘buffers’ bij het invaren en het in vergelijking met het ‘FTK’ eerder toekennen van de rendementen. Deze groep heeft geen recht op de compensatie en door de financiering van de compensatie uit het fondsvermogen valt de initiële invaarbonus lager uit. Voor de jongere pensioengerechtigden pakt de FPR-regeling relatief (ten opzichte van ouderen) nadelig uit in een slecht weer scenario. Door hun langere ‘horizon’ lopen zij meer risico.

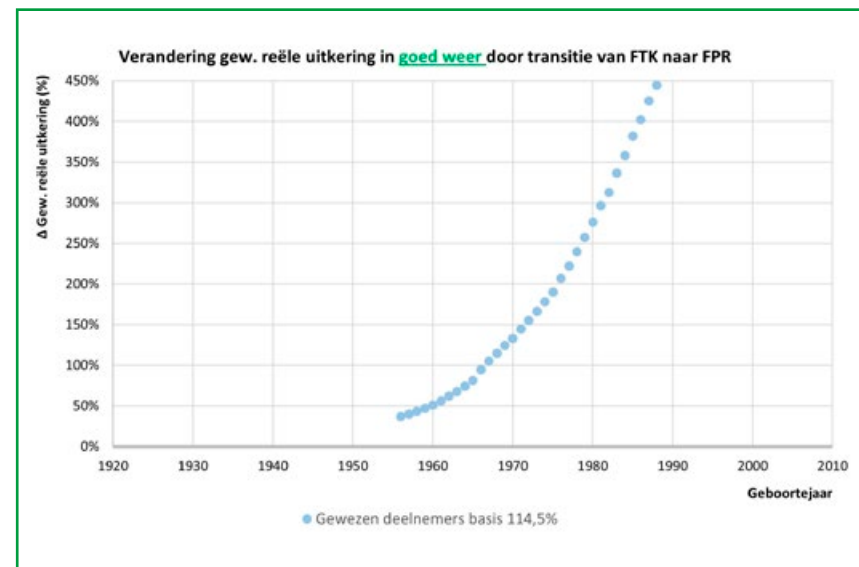
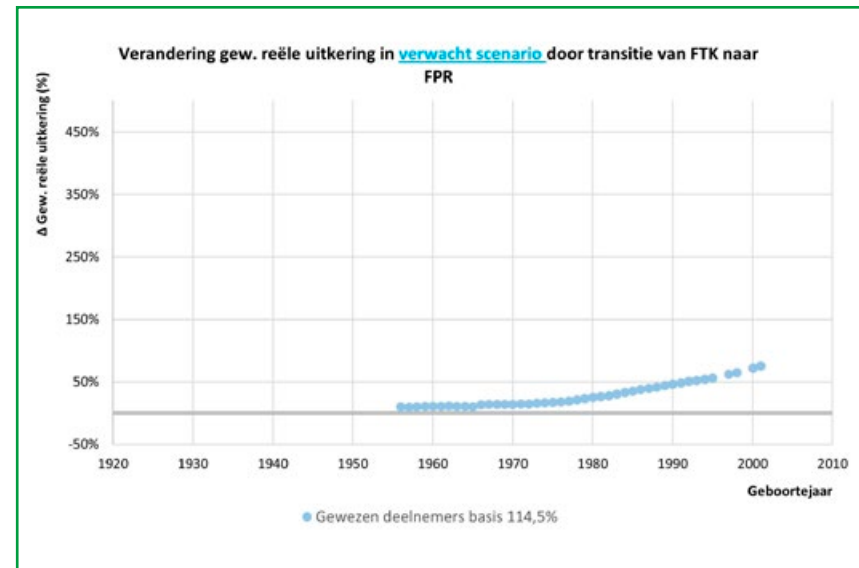
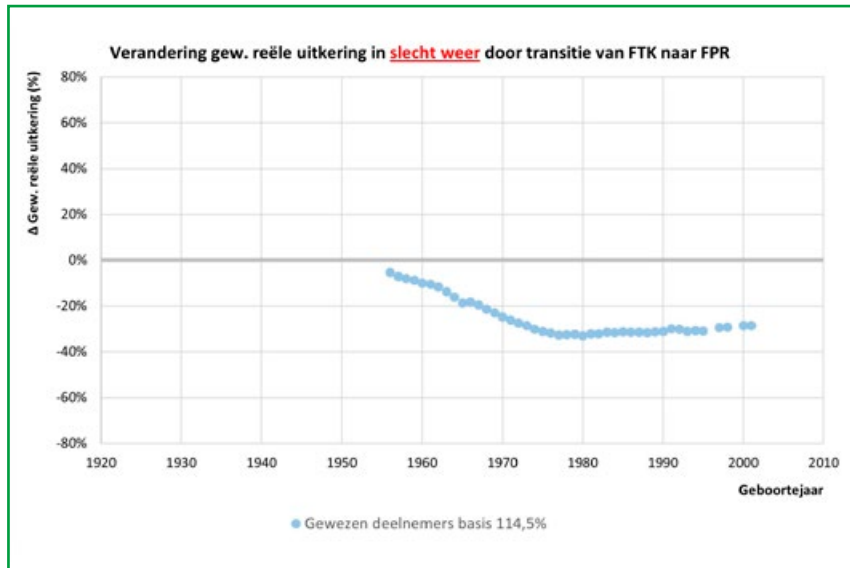
Er zijn eveneens positieve effecten door het uitdelen van de buffers bij het invaren en het ‘eerder’ toekennen van de rendementen waarneembaar voor de gewezen deelnemers. De negatieve effecten in een slecht weer scenario zijn groter dan bij actieven doordat de dempende werking van de nieuwe premie-inleg vervalt. Gewezen deelnemers komen door de compensatieregeling relatief lager uit. Deze groep heeft namelijk geen recht op compensatie maar ‘dragen wel bij’ aan de financiering van de compensatieregeling.

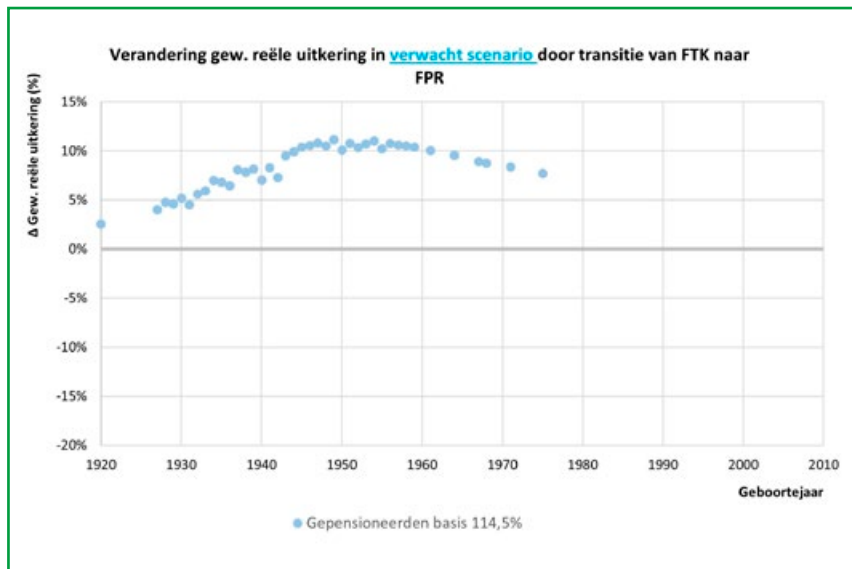
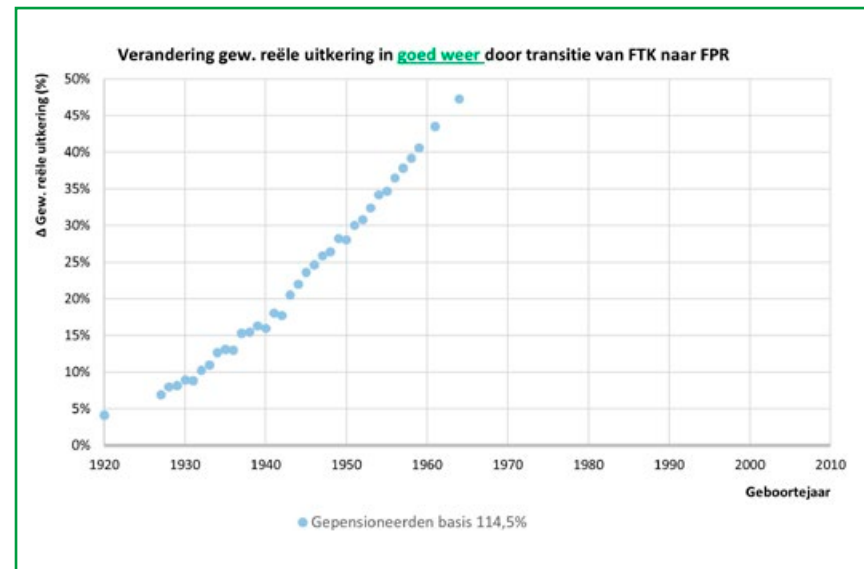
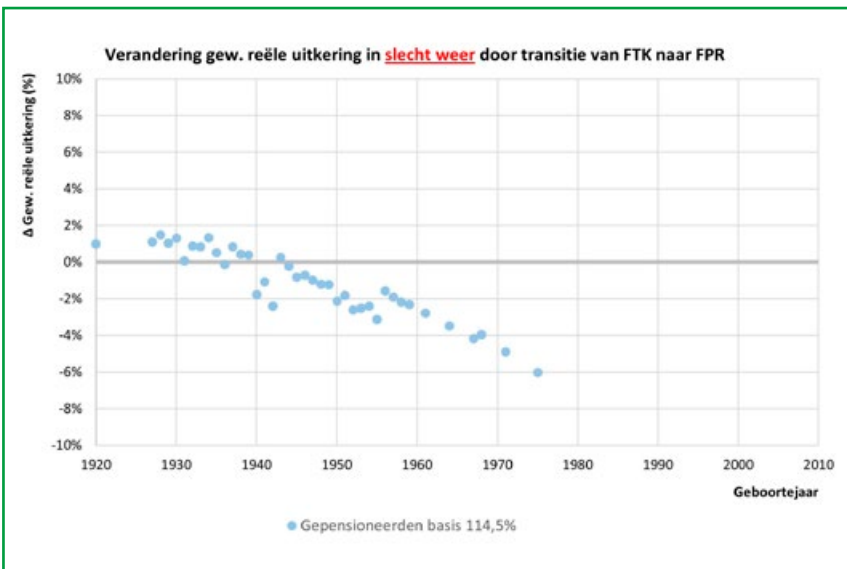
⁸ Geboortjaar ‘1957’ volgt uit de gemaakte analyse en de daaraan ten grondslag liggende uitgangspunten, de daadwerkelijke compensatie vindt plaats op basis van de leeftijd per de transitiedatum (en dat is dus niet iemand uit 1957)

In onderstaande grafiek wordt het verwacht pensioen weergegeven in drie scenario's, slecht weer, verwacht en goed weer, uitgaande van het basisscenario.

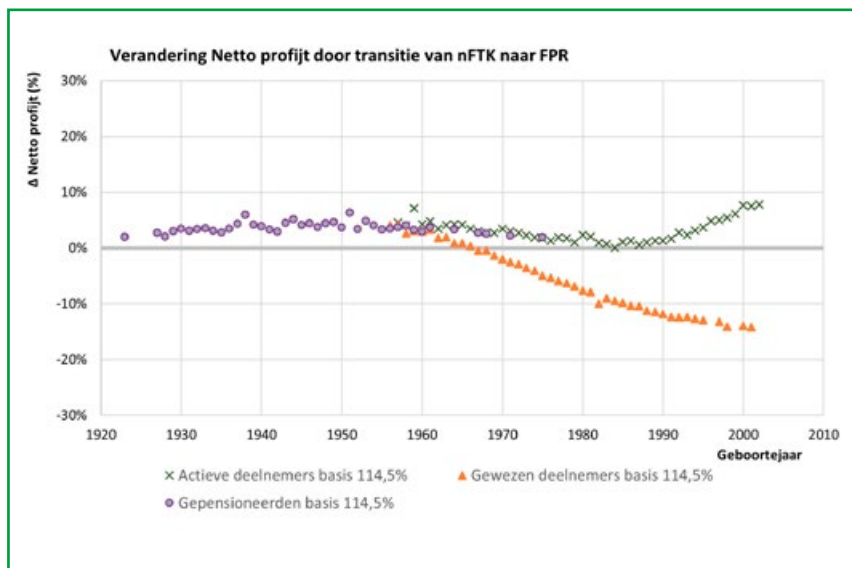


In een verwacht en een goed weer scenario zijn de resultaten positief. In een slecht weer scenario zijn de resultaten beperkt negatief. De sociale partners constateren dat de 'outliers' goed verklaarbaar zijn. Bij het oordeel over de evenwichtigheid wordt daar geen rekening mee gehouden. De 'outliers' bij de actieven betreft een beperkt aantal waarnemingen met een fors afwijkende verhouding tussen het nog op te bouwen pensioen en het al opgebouwde pensioen ten opzichte van de 'omliggende' leeftijden.





Observatie netto profijt



Uit deze grafiek blijkt de verandering van het netto profijt bij de overstap op de nieuwe pensioenregeling. Uitgangspunt is het basisscenario, een dekkingsgraad van 114,5%.

De actieve deelnemers gaan er in termen van netto profijt op vooruit. Onder het FTK-regime worden grote buffers opgebouwd, die niet of slechts gedeeltelijk aan hen ten gunste komen en de toeslagen zijn fiscaal begrensd tot de prijsinflatie. De premiedekkingsgraad stijgt tot ver boven de 100% als gevolg van de stijgende rente in de DNB-scenarioset (Q-set). In het FTK komt een gedeelte van de premies in de buffer terecht. In een FPR-regeling vloeit de premie-inleg (met uitzondering van kostenopslagen en risicopremies) naar het pensioenvermogen van de actieve deelnemers.

In de DNB Q-set (Q1 2024) zijn de aandelenrendementen relatief laag in vergelijking met de P-set (Q1 2024). Hierdoor heeft het hogere risicoprofiel onder de FPR-regeling voor actieve deelnemers weinig voordeel ten opzichte van het 'FTK'. De oudste en jongste actieve deelnemers gaan er binnen een FPR-regeling het meest op vooruit. De oudste profiteren het meeste van de invaarbonus. De jongeren hebben profijt van het 'eerder' toedelen van rendementen, het vervallen van

de 'subsidie' bij een hoge premiedekkingsgraad van actieven naar niet actieve deelnemers en het meenemen van de kansen op uitdiensttreden (wel voordeel van hogere opbouw in FPR-regeling op jonge leeftijd zonder nadeel van FPR-regeling op latere leeftijd).

Alleen de oudste gewezen deelnemers (van voor geboortjaar 1965) gaan er in een FPR-regeling in termen van netto profijt op vooruit. Zij profiteren van de invaarbonus en gaan daarna op korte termijn met pensioen. Bij het gros van de gewezen deelnemers is het netto profijt effect negatief. Hierbij geldt: hoe jonger de gewezen deelnemer, hoe negatiever dit uitpakt. Onder het 'FTK' ontvangen de gewezen deelnemers een subsidie van de actieven als gevolg van de hoge premiedekkingsgraad. Een hogere dekkingsgraad kan immers leiden tot een grotere kans op toeslagverlening. In een FPR-regeling komt de premie volledig ten gunste van de actieve deelnemers zelf en verdwijnt deze herverdeling.

Alle pensioengerechtigden gaan er in de FPR-regeling op vooruit. Zij profiteren met name van het invaren en het 'eerder' uitdelen van de buffers.

Conclusie

Vervolgens komt dan de vraag aan de orde: Leiden deze berekeningen van het netto profijt en de verandering van de verwachte uitkering tot een evenwichtige transitie? De sociale partners bepalen dat mede aan de hand van de bandbreedtes voor de verandering van de verwachte uitkeringen en voor de veranderingen in het netto profijt. Waarbij een negatief netto profijt effect niet wil zeggen dat de transitie onevenwichtig is, een negatief netto profijt effect kan immers gepaard met positieve verandering in de verwachte uitkering.

Wat betreft de verwachte pensioenuitkering constateren de sociale partners:

In een verwacht (mediaan) en goed weer scenario zijn de uitkomsten voor de actieve deelnemers positief, zowel als rekening wordt gehouden met als zonder de compensatie. De uitkomsten liggen binnen de geformuleerde bandbreedte. In een slecht weer scenario liggen de resultaten beneden de 0%, maar de resultaten overschrijden de ondergrens van de bandbreedte niet. De negatieve uitkomsten zijn inherent aan de overgang naar het nieuwe pensioencontract.

In een verwacht en goed weer scenario zijn de uitkomsten voor de pensioengerechtigden eveneens positief, ook als rekening wordt gehouden met de compensatieregeling, waarvan zij niet profiteren maar indirect wel aan bijdragen. De uitkomsten liggen binnen de geformuleerde bandbreedte. In een slecht weer scenario liggen de resultaten niet altijd boven de 0% maar dus wel boven de ondergrens.

In zowel een verwacht als goed weer scenario zijn de uitkomsten voor de gewezen deelnemers eveneens positief, ook als rekening wordt gehouden met de compensatieregeling waarvan zij niet profiteren maar indirect wel aan bijdragen. In een slecht weer scenario liggen de resultaten beneden de 0%. Deze negatieve uitkomsten vallen echter binnen de geformuleerde bandbreedte. De sociale partners vinden de uitkomsten evenwichtig, de belangen zijn 'eerlijk' afgewogen er is geen sprake van onevenredig nadeel. Daarbij zijn de sociale partners van mening dat de negatieve uitkomsten in een slecht weer scenario ook deels zijn te verklaren door een onevenwichtigheid in het FTK-contract.

Door het ontbreken van toekomstige pensioenopbouw bij AZL zijn de uitslagen bij de gewezen deelnemers relatief hoog. De uitkomsten in een goed weer scenario liggen boven de 800%. De sociale partners zien daarin - gegeven de karakteristieken van de groep - echter geen aanleiding om het beleid te herzien.

Overall zijn de sociale partners van mening dat de transitie –op basis van de voor hen belangrijkste maatstaf⁹– evenwichtig is. De negatieve uitkomsten in het slecht weer scenario worden gezien als bijdrage om de overstap naar een nieuw pensioencontract mogelijk te maken. Waarbij de pensioengerechtigden zoveel mogelijk worden ontzien (terwijl ze indirect wel bijdragen aan de compensatielast). De sociale partners hechten zeer aan de uitlegbaarheid van de resultaten, zodat de oorzaken van eventuele verschillen voor de deelnemers begrijpelijk worden. Vandaar de prioriteit voor de maatstaf verwacht pensioen⁷.

Wat betreft het netto profijt constateren de sociale partners:

De netto profijt effecten liggen voor de pensioengerechtigden grotendeels binnen een bandbreedtes van 0 tot +10%, en zijn dus positief. Daarmee voldoen de uitkomsten aan de geformuleerde bandbreedte. En wordt de transitiedoelstelling –geen negatieve impact op ingegane pensioenen– gerealiseerd.

Voor de actieve deelnemers zijn de netto profijt effecten ook positief. Met uitzondering van het 'geboortjaar 1984', die heeft een licht negatief netto profijt effect. Daarentegen komt dit 'geboortjaar' in termen van verwachte uitkering –zowel in het verwacht als in het goed weer scenario– wel flink gunstiger uit in een FPR-regeling. Er zijn geen bijzondere omstandigheden die ertoe aanleiding geven om voor dit 'geboortjaar' aanvullende maatregelen te treffen. De uitkomsten vallen binnen de bandbreedte. En worden daardoor als evenwichtig beschouwd.

Met uitzondering van voor de oudste gewezen deelnemers (tot geboortjaar 1965) is het netto profijt voor de gewezen deelnemers negatief. Voor de jongste gewezen deelnemer is het netto profijt -15%. Hiervoor is al beargumenteerd dat deze uitkomst door de sociale partners wordt geaccepteerd. Dat is nog binnen de bandbreedte, de ondergrens is vastgesteld op -20%.

Hoewel de sociale partners primair focussen op de regeling bij AZL merken ze nog wel op: De premie-inleg is van directe invloed op de uitkomsten van de netto profijt berekeningen. Een gewezen deelnemer bouwt veelal pensioen op bij een andere werkgever. Zou deze toekomstige opbouw worden meegenomen, dan is het effect voor een gewezen deelnemer naar verwachting vergelijkbaar met dat voor een vergelijkbare actieve deelnemer.

De sociale partners concluderen dan ook dat de transitie op basis van het netto profijt effect evenwichtig is, de belangen zijn 'eerlijk' afgewogen er is geen sprake van onevenredig nadeel. Het negatieve netto profijt wordt in voldoende mate gecompenseerd door positieve resultaten wat betreft het verwachte pensioen in het mediaan en goed weer scenario.

De sociale partners hechten eraan om verder nog het volgende op te merken:

Uit de voorrangsregels blijkt dat de 'beschikbare financiële ruimte' boven een dekkingsgraad van 104% (tot een dekkingsgraad van 109%) voor 60% wordt aangewend voor de financiering van de compensatieregeling. En voor 40% voor de verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers.

De sociale partners vinden deze verdeling van de financiële ruimte bij deze lage dekkingsgraden (de actuele dekkingsgraad is eind maart 2025 ongeveer 118%) voldoende evenwichtig. In de optiek van de sociale partners worden de actieven niet bevoordeeld, ze worden gecompenseerd voor een nadeel als gevolg van het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek. Niet-compenseren zou onevenwichtig zijn. Daar staat tegenover dat de andere groepen deelnemers 'iets minder meer' krijgen. Uit analyses (de omvang van de compensatie is dekkingsgraad afhankelijk) blijkt overigens dat de verandering van het verwachte pensioen beperkt is.

Meer algemeen zijn de sociale partners van mening dat de impact van de compensatie niet al te geïsoleerd op evenwichtigheid moet worden beoordeeld. Het gaat erom of de nieuwe pensioen-regeling en de transitie daarnaar toe als geheel voldoende evenwichtig zijn.

⁹ Wettelijk is er geen gradatie in de maatstaven.

Bovendien hebben de sociale partners het compensatiebudget beperkt door een ‘dubbele cap’ in te bouwen. Niet meer dan 3% van het beschikbare fondsvermogen of € 5 miljoen is beschikbaar voor de financiering van de compensatie. De pensioenverwachtingen worden voor alle groepen deelnemers beter door de transitie.

De sociale partners hebben in het arbeidsvoorwaardelijke onderhandelingsproces ervoor gekozen dat het fondsvermogen de enige financieringsbron van de compensatie is. Als het fondsvermogen ontoereikend is voor de financiering van de volledige compensatie treden de sociale partners daarover in overleg. Bij het vaststellen van de compensatieregeling is in de overwegingen ook meegenomen dat het gestaffeld compenseren van een nadeel goed uitlegbaar is. Er wordt in voldoende mate rekening gehouden met de argumenten van pensioengerechtigden tegen een gerichte toedeling van buffers aan actieven. Die argumenten zijn inherent aan de compensatieregeling, namelijk het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek. En dat argument speelt bij iedere omvang van de dekkinggraad.

Alles afwegende concluderen de sociale partners dat ook bij een relatief lage dekkinggraad het acceptabel is om de financiële ruimte voor 60% aan te wenden voor de financiering van de compensatieregeling.

Alternatieve scenario's

Vervolgens is geanalyseerd hoe het netto profijt en de verwachte pensioenuitkering zich ontwikkelen bij andere startdekkinggraden (naast basisvariant: 114,5%). Onderzocht zijn een dekkinggraad van 104%, 110% en 125%. Bij een dekkinggraad van 104% is er geen ruimte om de compensatie te financieren uit het beschikbare fondsvermogen bij de transitie. Een dekkinggraad van 125% is relevant gegeven de actuele dekkinggraad van Kring A van ongeveer 118%.

De bandbreedte van de dekkinggraad waarbij geen nadere besluitvorming meer nodig is, is door de sociale partners vastgesteld op 104% tot 125%. Als op het transitiemoment de dekkinggraad binnen de bandbreedte valt wordt naar de mening van de sociale partners in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen, zoals die zijn opgenomen in het transitieplan, rekening houdend met de aangegeven prioritering. En liggen de transitie-effecten binnen de afgesproken grenzen. Gegeven de uitdrukkelijk wens van de sociale partners om de compensatie volledig te financieren uit het fondsvermogen (zie hoofdstuk 9) zijn de effecten bij een invaardekkinggraad van 110% geanalyseerd. Bij dat niveau kan de compensatie immers volledig worden toegekend.

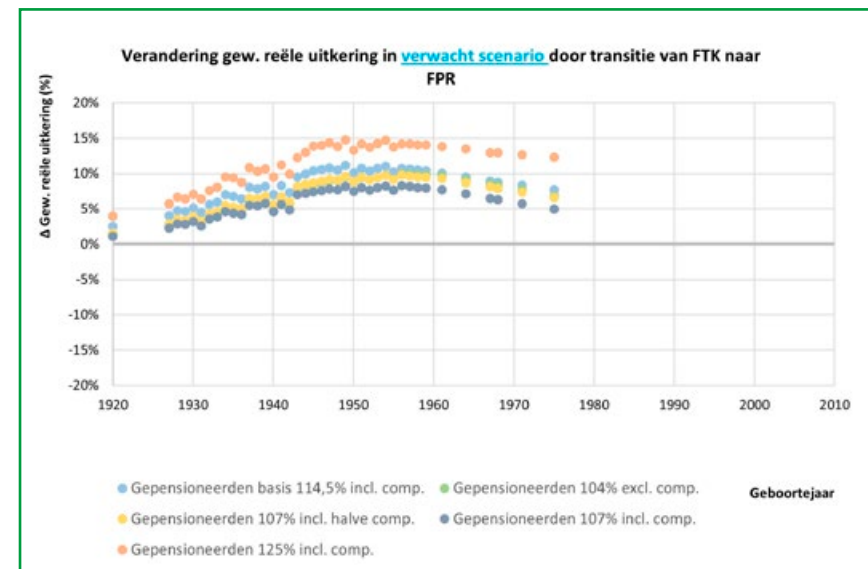
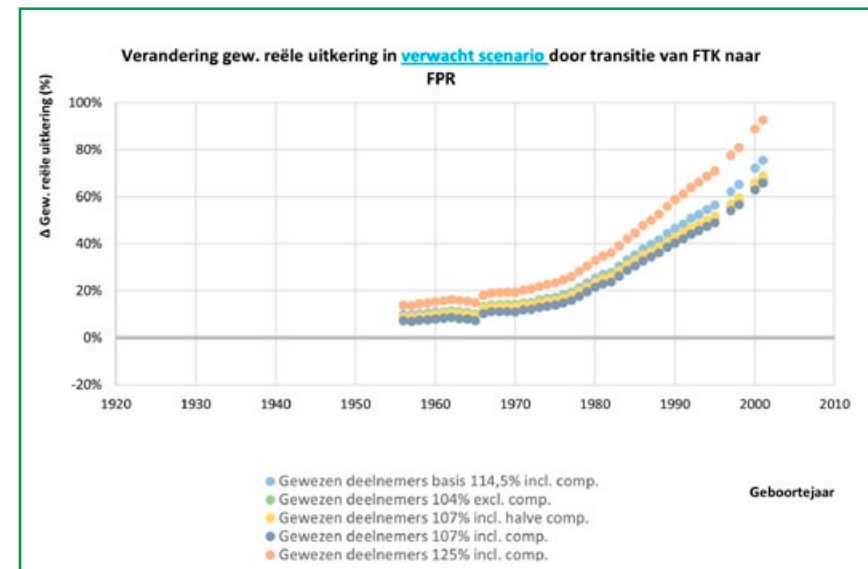
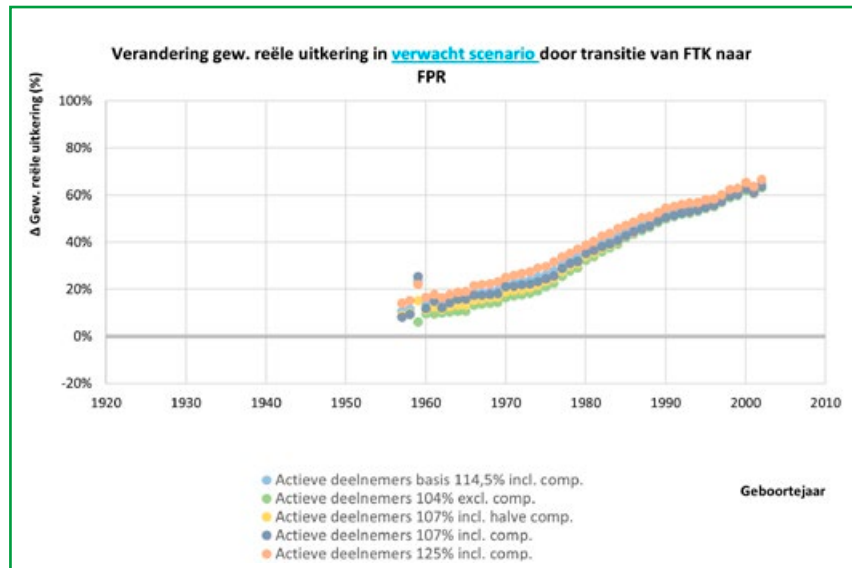
Zoals mocht worden verwacht, bepaalt de startdekkinggraad mede de *verandering van de reële uitkering*. In een verwacht scenario –voor de sociale partners het dominante ¹⁰ scenario– is de procentuele verandering voor de actieve deelnemers bij een dekkingraad van 104% nog steeds positief. Voor de oudste actieve deelnemer is dat een plus van ongeveer 4% en voor de jongste actieve deelnemer loopt dat veel verder op. Naar mate de leeftijd stijgt groeien de resultaten voor de verschillende dekkinggraden naar elkaar toe. De uitkomsten zijn dan minder afhankelijk van de startsituatie en vallen binnen de geformuleerde bandbreedte.

In een verwacht scenario liggen de resultaten voor de pensioengerechtigden ook bij een dekkingraad van 104% boven de 0%. Voor de oudere pensioengerechtigden is een kleine plus zichtbaar. Voor de jongste gepensioneerde met een ouderdomspensioen is dat plus 10%. De bijdrage aan de compensatieregeling heeft een beperkt effect. Ook deze uitkomsten vallen binnen de geformuleerde bandbreedte.

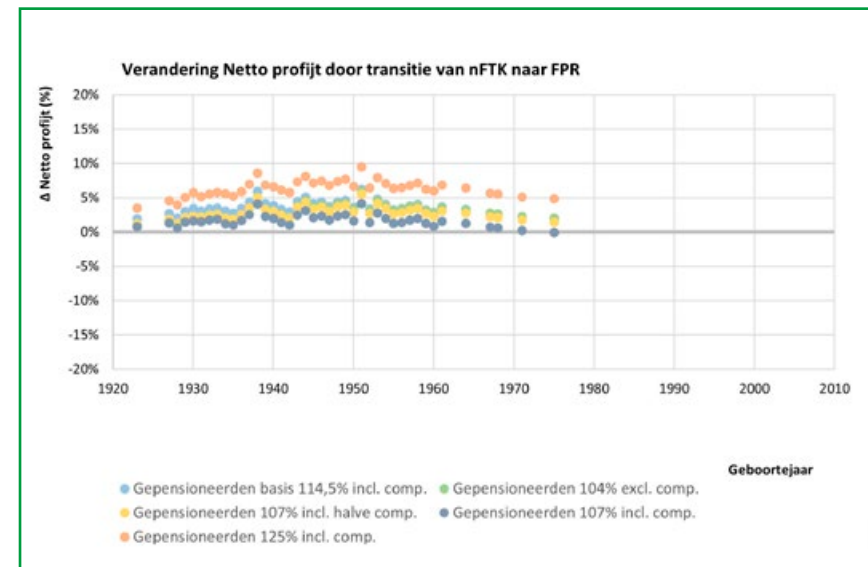
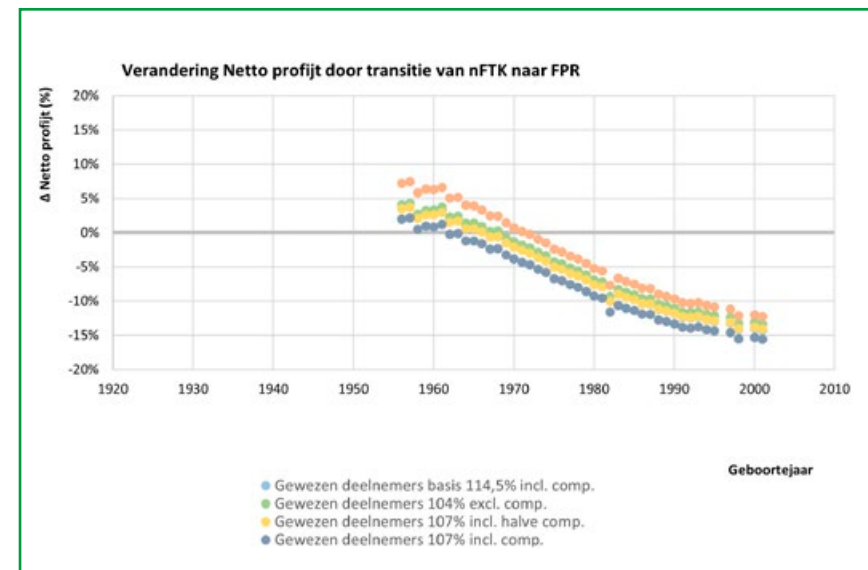
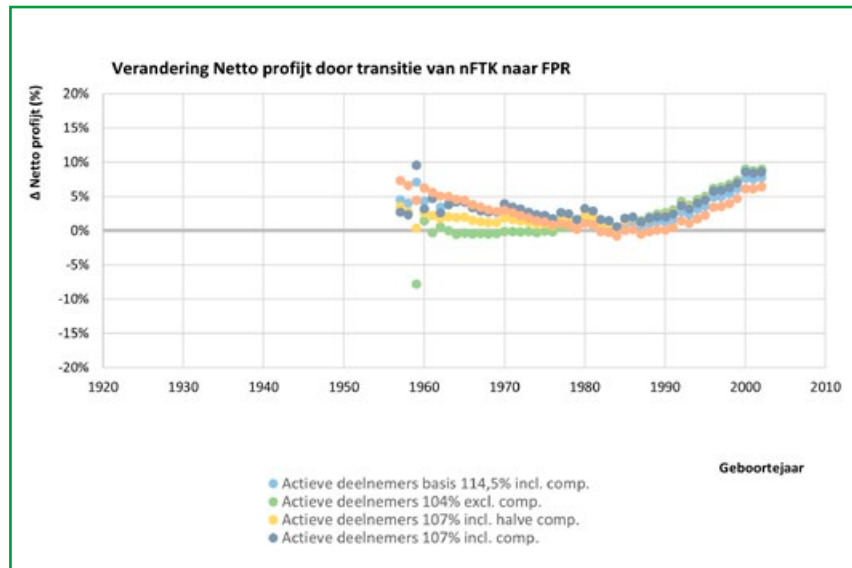
Ook de verandering van verwachte uitkering voor de gewezen deelnemers blijft positief in het verwachte scenario. En net zoals bij de pensioengerechtigden liggen de uitkomsten bij een dekkingraad van 107%, inclusief de compensatieregeling, iets beneden die van een dekkingraad van 104%, zonder compensatie. Voor de jongste geboortejaren laat de analyse ruime veranderingen zien. Ook die uitkomsten vallen nog binnen de geformuleerde bandbreedte.

¹⁰ In hoofdstuk 4 bij doelstellingen en maatstaven is de focus gelegd op het verwachte scenario.

Uit onderstaande grafieken blijkt het verwacht pensioen bij verschillende dekkningsgraden. Voor ieder te onderscheiden doorgroep is het verwachte scenario weergegeven.



Naar mate de dekkingsgraad stijgt, stijgt het verwacht pensioen in de FPR-regeling meer dan in de 'FTK-regeling'.



Bovenstaande grafieken geven weer de verandering in het netto profijt bij verschillende dekkingsgraden.

Wat betreft het netto profijt leidt een lage dekkingsgraad en geen compensatie voor de actieve deelnemers tot licht negatieve uitkomsten, door het wegvallen van de zogenoemde invaarbonus en geen compensatie. Het maximale netto profijt bedraagt +10%. Daarmee vallen de resultaten binnen de bandbreedte.

Voor de pensioengerechtigden ligt het netto profijt bij elke dekkingsgraad steeds boven de 0%, het netto profijt is dus positief, ongeacht de dekkingsgraad. De resultaten vallen binnen de bandbreedte, waarvoor een ondergrens geldt van 0%.

Voor een groot gedeelte van de gewezen deelnemers is het netto profijt effect negatief. Ook bij een dekkingsgraad van 125%. Hoe jonger de gewezen deelnemer des te negatieve de resultaten. Echter de negatieve resultaten komen niet uit beneden de geformuleerde ondergrens.

De sociale partners concluderen dan ook dat de analyse van de andere dekkingsgraden geen aanleiding geeft om de eerdere conclusie, dat de transitie voldoende evenwichtig is, te herzien. De resultaten bij een lage en bij een hoge dekkingsgraad liggen nog steeds binnen de bandbreedte.

Alternatieve scenariosets:

Naast de verschillende dekkingsgraden is door de sociale partners geanalyseerd wat het effect is van verschillende scenariosets. Meer specifiek is gekeken naar de ontwikkelingen van de rente op de korte termijn, een stijging met 200bp respectievelijk een daling van 200bp ten opzichte van het startpunt van de reguliere DNB set. Op de langere termijn zijn de rentes vergelijkbaar tussen de scenariosets (P-set).

Daarbij is uitgegaan van het renteafdeckingsbeleid van Kring A onder het 'FTK': 61,5%, en voor de FPR-regeling van 0% tot 58 jaar, oplopend naar 85% vanaf 68 jaar. De pensioengerechtigden lopen daardoor in een FPR-regeling minder renterisico dan in het 'FTK'. De actieve en de gewezen deelnemers lopen in de FPR-regeling meer renterisico, behalve de oudste actieven en gewezen deelnemers.

De sociale partners hebben opgemerkt dat er verschillende effecten kunnen ontstaan bij andere rentes. De renteverandering heeft impact op rendement, een hogere renteafdekking is in dat geval gunstiger bij rentedalingen. En er is ook een impact op de pensioenopbouw, bij hogere rentes wordt de opbouw in het 'FTK' goedkoper. In het 'FTK' wordt de opbouw begrensd en dat resulteert in hoge premiedekkingsgraden en dus een subsidie van de actieven aan de niet actieven. Dit effect verdwijnt met het nieuwe pensioenstelsel.

Ten aanzien van de verandering van de verwachte uitkering (in het voor de sociale partners dominante, verwachte scenario) constateren de sociale partners dat deze gevoelig is voor een initiële renteschok. Met name de uitkomsten bij de (jongere) gewezen deelnemers zijn hiervoor gevoelig, vanwege de lage afdekking van het renterisico. Bij actieve deelnemers zorgt de (toekomstige) premie-inleg voor een dempend effect. De pensioengerechtigden hebben door de relatief hoge renteafdekking een laag renterisico en zijn daarom minder gevoelig voor de renteschokken.

De sociale partners constateren verder dat alle groepen deelnemers er bij verschillende renteschokken nog steeds op vooruitgaan, met uitzondering van de jongere gewezen deelnemers. Zij ondervinden veel last van een rentedaling (met andere woorden het scenario "200bps") in combinatie met het niet hebben van renteafdekking in hun lifecycle.

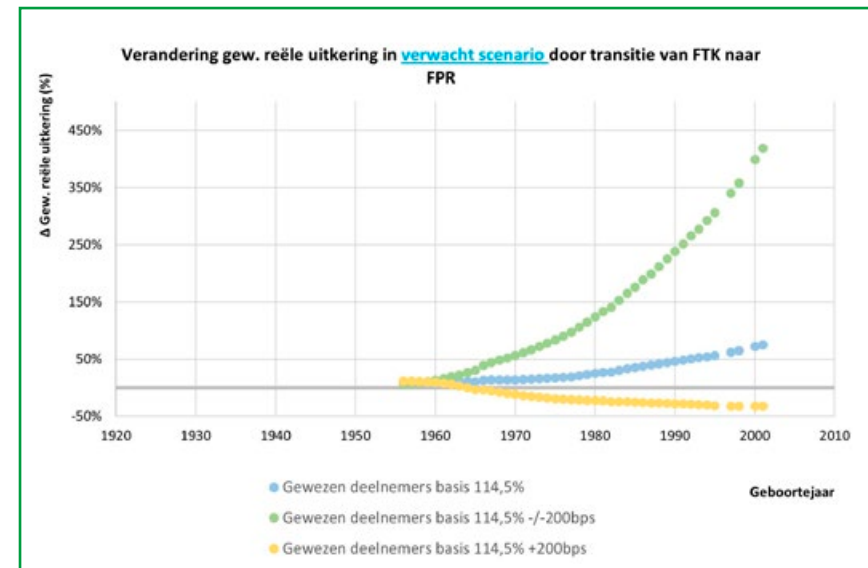
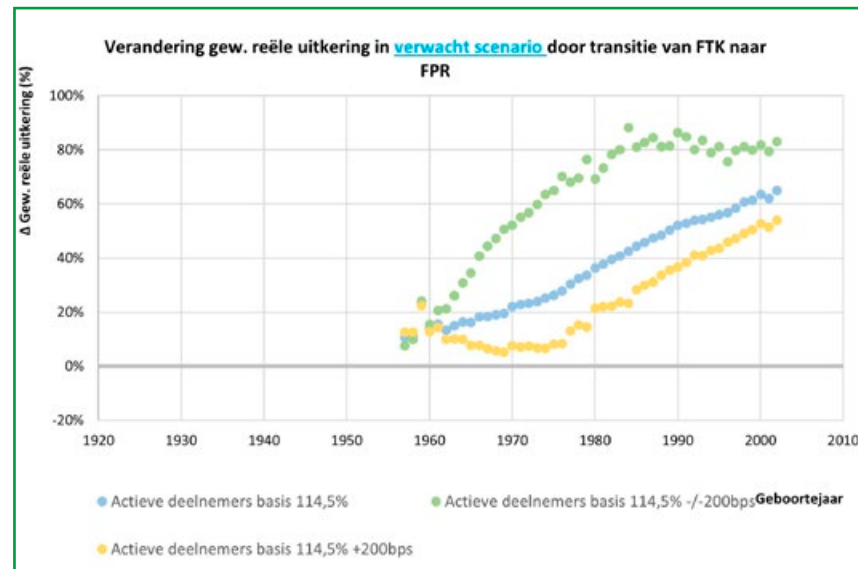
Ook het netto profijt effect bij deze renteschokken is nog geanalyseerd. Als alternatieve scenario-set is daarvoor genomen de Q-scenarioset waarbij de rente, zowel op de korte als op de langere termijn +200bp of -200bp afwijkt van de reguliere DNB set.

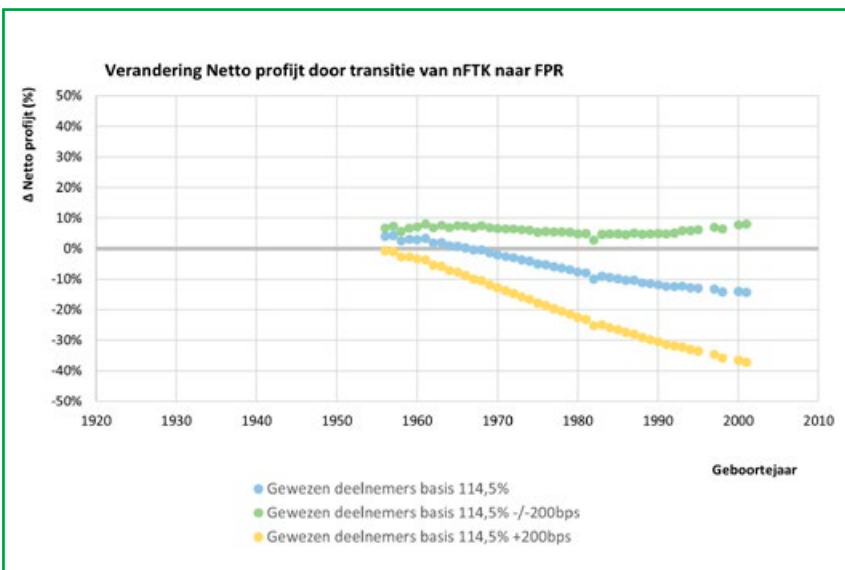
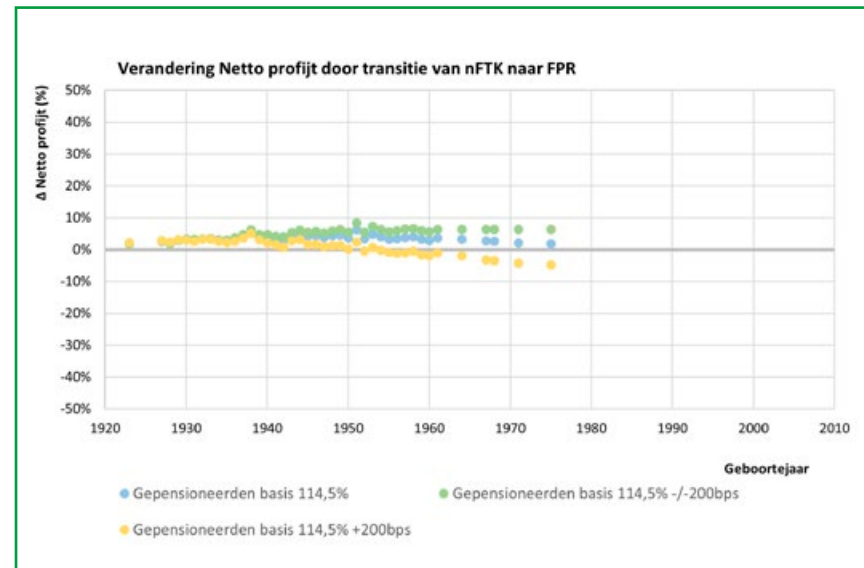
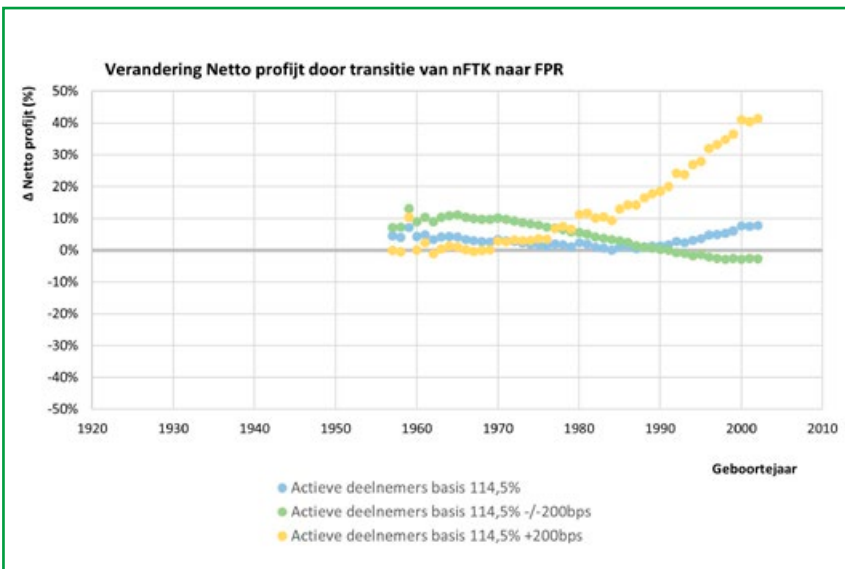
De sociale partners constateren dat hogere rentes leiden tot grotere verschillen tussen de 'geboortejaren' en de verschillende groepen. De jonge gewezen deelnemers hebben een negatief netto profijt bij een hoge rente (door het gedeeltelijk wegvallen van de eerder benoemde subsidie). Dit negatieve effect bij hoge rentes is minder zichtbaar voor de jongste pensioengerechtigden. Met name de jonge actieven profiteren van hoge rentes omdat de pensioenopbouw in de FPR-regeling niet wordt begrensd, zoals in het 'FTK'. Vanaf geboortjaar 1991 ligt het netto profijt bij een hoge rente boven de bovenste bandbreedte (+20%). De sociale partners constateren dus dat de uitkomsten voor de netto profijt analyse niet voor alle actieve deelnemers binnen de bandbreedte liggen.

De sociale partners constateren dat de uitkomsten van de netto profijt analyse voor de groep pensioengerechtigden, op een enkele jonge pensioengerechtigden (dat zijn ingegane nabestaandenpensioenen) na, binnen de bandbreedte liggen. Bij de gewezen deelnemers zijn de uitslagen

groter. In het geval van een renteschok van +200bp daalt het netto profijt effect tot -40% voor de jongste gewezen deelnemer. Dat is ruim beneden de geformuleerd ondergrens van -20%.

De geformuleerde bandbreedtes gelden in principe voor het basisscenario. Het is dan te verwachten dat bij een forse renteschok grenzen kunnen worden 'geraakt'. De gepresenteerde uitkomsten van de alternatieve scenario's geven de sociale partners onvoldoende aanleiding om het beleid aan te passen. Dat neemt niet weg dat in het geval zich een grote(re) rentewijziging voordoet –al dan niet in combinatie met andere gewijzigde omstandigheden– de sociale partners alsnog constateren de transitie niet evenwichtig is in termen van netto profijt.





De impact van de onderzochte alternatieve scenariosets blijkt uit bovenstaande grafieken, zowel wat betreft het verwachte pensioen als wat betreft het netto profijt. Wat betreft het verwacht pensioen en wat betreft het netto profijt blijken een renteverhoging, dan wel een renteverlaging, tot uiteenlopende uitkomsten te leiden, al naar gelang de doelgroep.

Spreidingstermijn

In hoofdstuk 6 is ingegaan op de effecten van een langere spreidingstermijn. De sociale partners hebben geconstateerd dat door een langere spreidingstermijn bij invaren –10 jaar in plaats van 1 jaar– het netto profijt effect van de pensioengerechtigden en de niet-pensioengerechtigden van dezelfde leeftijd dichter bij elkaar komen te liggen. De sociale partners zien een langere spreidingstermijn dan ook als een positieve bijdrage aan evenwichtigheid. Te meer de verschillen tussen beide spreidingsvarianten in het verwachte scenario in termen van gewogen reële uitkering beperkt zijn.

8.7. Additionele maatstaven

Kans op behalen ambitie

Bij het vaststellen van de nieuwe pensioenregeling hebben de sociale partners een ambitieniveau vastgesteld. De geambieerde reële vervangingsratio is 63% (= 42 * 1,51%¹¹) op de pensioendatum.

Kans op het behalen van de ambitie	Deelnemer met 42 dienstjaren
FTK	13,7%
FPR	76,7%
* Ambitie: een reële VVR van 63% o.b.v. de gemiddelde pensioengrondslag op de pensioendatum	

Verwachte gewogen gemiddelde reële VVR	Deelnemer met 42 dienstjaren
FTK	55,2%
FPR	87,4%

Kans op het behalen van de ondergrens ambitie	Deelnemer met 42 dienstjaren
FTK	95,5%
FPR	95,6%
* Ondergrens ambitie: een reële VVR van 40% o.b.v. de gemiddelde pensioengrondslag op de pensioendatum	

In de bovenste tabel wordt weergegeven de kans op het behalen van die ambitie:

¹¹ Het geambieerde opbouwpercentage onder de huidige CDC-regeling.

De sociale partners stellen vast dat de kans op het behalen van die ambitie onder de nieuwe regeling aanzienlijk groter is dan onder de huidige regeling. Terwijl de kans op het behalen van de minimale ondergrens voor de nieuwe regeling vergelijkbaar is met die voor de huidige regeling.

8.8. Eindconclusie

De sociale partners komen tot de eindconclusie dat op basis van de uitkomsten van de verandering in het verwachte pensioen - in het mediane scenario - de overgang naar het nieuwe pensioencontract evenwichtig is. Met een (forse) vooruitgang in het verwachte pensioen. In het slecht weer scenario is niet voor alle groepen deelnemers sprake van een vooruitgang. De achteruitgang wordt als een acceptabele bijdrage aan de overgang naar het nieuwe pensioencontract gezien en een gevolg van het nieuwe pensioenstelsel. De bijdrage is bovendien begrenst c.q. blijft binnen de geformuleerde bandbreedtes. De ondergrenzen wordt niet als 'te ruim' beschouwd.

Het netto profijt effect leidt evenmin tot de conclusie dat de transitie niet evenwichtig is. Voor de groepen deelnemers/geboortejaren waarvoor het netto profijt negatief is, is dat uitlegbaar. Terwijl het verwachte pensioen fors toeneemt. De ondergrens wordt niet als 'te ruim' beschouwd.



9. Afspraken over compensatie

9.1. Achtergrond compensatie

De overgang van de huidige pensioenregeling ('FTK-regeling') naar de FPR-regeling ('Wtp-regeling') kan voor een deel van de AZL-medewerkers in een lagere toekomstige pensioenopbouw resulteren. Dit ontstaat door de afschaffing van de doorsnee-premiesystematiek. Dat is een wettelijk voorschrift. De sociale partners zijn van mening dat de deelnemers die (onevenredig) nadeel ondervinden van het afschaffen van de doorsnee-systematiek daarvoor moeten worden gecompenseerd.

In algemene zin komen voor een compensatie in aanmerking de deelnemers die pensioen opbouwen in de AZL-pensioenregeling, zowel de actieve deelnemers als de arbeidsongeschikte deelnemers, die premievrij pensioen opbouwen¹. Deze deelnemers moeten op 31 december 2027 en 1 januari de status van deelnemer hebben. De sociale partners zijn overeengekomen (zie hierna) dat de compensatie wordt toegekend bij de transitie en wordt gefinancierd uit het daarvoor beschikbare fondsvermogen (het aan de AZL-populatie toe te delen vermogen van Kring A). Er is dus geen sprake van een gespreide compensatie binnen de pensioensfeer waarbij ook toekomstige toetreders voor compensatie in aanmerking komen. Een compensatie wordt berekend op leeftijdscohort niveau, niet op individueel niveau.

Alle afspraken tezamen – waaronder de wijziging van de pensioenregeling, het invaren van de opgebouwde pensioenen en de compensatie – moeten door de sociale partners als voldoende evenwichtig worden beoordeeld.

9.2. Compensatie AZL/Kring A

Uit een ten behoeve van de AZL-populatie in Kring A uitgevoerde analyse blijkt dat de toekomstige pensioenopbouw in het nieuwe pensioencontract voor een aantal leeftijdsgroepen nadelig wordt beïnvloed. Dat is onder omstandigheden zelfs het geval als rekening wordt gehouden met de positieve effecten van de nieuwe pensioenregeling.

In een Wtp pensioencontract bouwen oudere deelnemers minder pensioen op dan bij voortzetting van de huidige regeling. De oudere deelnemers hebben minder jaren tot aan hun pensioendatum om de premie te laten renderen. Met eenzelfde premie-inleg per jaar kunnen de oudere deelnemers op de pensioendatum dus minder pensioen aankopen. Jongere deelnemers daarentegen kunnen met een leeftijdsonafhankelijke premie op pensioendatum meer pensioen inkopen. Het nadeel ontstaat door de andere wijze van opbouw. In de huidige regeling bouwt iedere deelnemer eenzelfde pensioenaanspraak op. Terwijl de kostprijs voor een euro pensioen voor een jongere deelnemer goedkoper is dan voor een oudere deelnemer, vanwege de langere horizon. De overstap is dus met name nadelig voor de deelnemers die actuariel gezien te veel premie hebben betaald voor de aanspraak die ze daarvoor krijgen.

Om het effect van het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek te beoordelen, is de pensioenverwachting geanalyseerd.

De contante waarde van het pensioenresultaat van de huidige regeling wordt dan vergeleken met de contante waarde van het pensioenresultaat van de gewijzigde pensioenregeling. Op basis van deze vergelijking – in termen van een vervangingsratio – is het compensatievraagstuk primair beoordeeld. In de analyse hebben de sociale partners geabstraheerd van het effect van het invaren. De compensatie is bedoeld om een nadeel in de toekomstige pensioenopbouw op te vangen. Het effect van het in het verleden opgebouwde pensioen wordt dan niet meegenomen. Het gaat immers om het nadeel voor bepaalde leeftijdscohorten over de toekomstige pensioenopbouw.

¹ De arbeidsongeschikte deelnemers zijn in de berekeningen niet meegenomen. Arbeidsongeschikten zijn niet eenvoudig en correct mee te nemen als actieve deelnemers, vanwege het andere carrièrepatroon. Bovendien is de impact van de arbeidsgeschikten op de compensatielast naar verwachting beperkt.

Voor de onderliggende berekeningen zijn de volgende uitgangspunten ² gehanteerd:

Criterium	Uitgangspunt
Groep	Actieven (inclusief de arbeids-ongeschikte deelnemers, die premievrij pensioen opbouwen)
Basis beleid	FTK: volgens abtn van de huidige regeling, zonder rekening te houden met een premiedekkingsgraad van tenminste 100%. FPR: basisvariant, inclusief een risicodelingsreserve van 3%, waarbij het collectieve beleggingsrisico gelijk is aan het (collectieve) beleggingsrisico van het 'FTK-contract'.
Scenario set	Q1 2024 P-set DNB
Startpositie	1 januari 2024
Maatstaf	Verwachte vervangingsratio op de pensioendatum (% van de laatste pensioengrondslag)
	De vervangingsratio wordt beoordeeld in het 50-, 40-, 25- en 10e-percentiel
Salaris en franchise	2,4% ³ stijging (geen carrièrestijging)
Premie	Gelijk aan huidige feitelijke premie
Vertrekkansen	Nihil

Besluiten van het APF-bestuur in het verleden zijn toen getoetst op evenwichtigheid, met de impact van deze eerdere besluiten houden de sociale partners nu geen rekening mee bij het vormgeven van de compensatieregeling.

De sociale partners hebben naar aanleiding van de analyse vastgesteld:

Bij de overgang van de huidige, 'FTK-regeling' naar de FPR-regeling, hebben een drietal effecten invloed op de ontwikkeling van de hoogte van het te verwerven pensioen:

1. Door het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek komt de premiebijdrage van de jongere actieve deelnemer in de FPR-regeling volledig ten gunste van het eigen pensioenvermogen. Een oudere actieve deelnemer verliest onder de FPR-regeling de 'subsidie' die hij of zij vanuit de doorsneesystematiek onder het 'FTK' ontvangen, terwijl zij in hun eerdere deelnemingsjaren wel hebben bijgedragen aan deze 'subsidie'.
2. Door het direct toekennen van het beleggingsrendement aan de individuele pensioenvermogens, profiteert in de gunstige economische scenario's met name een jongere actieve deelnemer in de FPR-regeling ten opzichte van het 'FTK'. De positieve rendementen vertalen zich direct in een hoger pensioen. In mindere gunstige scenario's (lagere percentielen) worden lage of negatieve rendementen behaald. Het direct toekennen daarvan zorgt ervoor dat het resultaat in de FPR-regeling minder voordelig of zelfs nadelig uitvalt.

3. Onder het 'FTK' zijn de hoogte van de nieuwe pensioenopbouw en toeslagen fiscaal begrensd. In de FPR-regeling is enkel de premie-inleg fiscaal begrensd. In de gunstige scenario's kan in de FPR-regeling daardoor een hoger pensioen worden behaald dan fiscaal is toegestaan onder het 'FTK' voor dezelfde premie.

De sociale partners hebben dan ook geconcludeerd:

1. De omvang van de compensatielast is het saldo van deze drie effecten. In de hogere percentielen is het effect van 2 en 3 positief en veel groter dan het negatieve effect van 1. In de lagere percentielen neemt het effect van 2 en 3 af en wordt het effect van 2 zelfs negatief. Meer 'geboortejaren' kunnen dan minder pensioen verwerven onder de gewijzigde regeling in vergelijking met de huidige regeling. De compensatielast wordt daardoor steeds groter in de lagere percentielen.
2. In het 25e--percentiel verwerven de cohorten geboren vóór 1988 (ouder dan 36 jaar) minder pensioen in de FPR-regeling dan ze bij voortzetting in de huidige verwerven. (In het 25e percentiel wordt minder rendement behaald dan bijvoorbeeld in het 50e- en 40e-percentiel.) De toekomstige opbouw in de FPR-regeling wordt in een minder gunstig scenario gemiddeld genomen harder 'geraakt' dan de opbouw onder het 'FTK'. Hierdoor ervaren meer cohorten een achteruitgang in de toekomstige pensioenopbouw dan in het 50e- of 40e-percentiel. De sociale partners hebben dus niet alleen het pensioenresultaat in het mediane scenario beoordeeld, ook die in een slecht weer-scenario's. Door de resultaten in het 25e-percentiel als vertrekpunt te nemen, houden de sociale partners rekening met een toename van de inherente risico's bij de overgang naar een FPR-regeling.

² Gedurende de transitiefase zijn de uitgangspunten door De Nationale APF gewijzigd, in de analyse van de evenwichtigsbeoordeling is gerekend met een risicodelingsreserve van 2% en rekening gehouden met een neutrale lifecycle.

³ Voor de berekeningen in het kader van de compensatie is uitgegaan gemiddelde salarisstijging van 2,0%. In het kader van de analyse van de evenwichtigheid hebben de sociale partners – bij nader inzien beter passend bij de 'AZL-situatie' - rekening gehouden met een salarisstijging van 2,0%.

9.3. Financieringsplan gemaakte afspraken

Het benodigde compensatiebudget in het 25e-percentiel is becijferd op ongeveer 3% van het fondsvermogen van de Kring A dat aan de AZL-populatie is toe te rekenen (peildatum 1 januari 2024). Naast de 3% van het fondsvermogen hebben de sociale partners nog een tweede 'cap' afgesproken: de compensatielast in euro's gemeten is nooit hoger dan € 5 miljoen. De sociale partners zijn bij het formuleren van beide 'caps' uitgegaan van het basisscenario, oftewel een dekkinggraad van 114,5%.

De 3%-norm ligt binnen de bandbreedte die het bestuur van De Nationale APF eerder als richtsnoer heeft afgegeven. Als het bedrag van € 5 miljoen niet toereikend is om de compensatie volledig toe te kennen, wordt het compensatiebedrag pro rata verlaagd.

Met het oog op de evenwichtigheid van de compenserende maatregel hebben de sociale partners nog aanvullende afspraken gemaakt over de financiering:

- De compensatie wordt ineens bij de transitie toegekend en niet gespreid in de tijd. Toekomstige toetreders tot de AZL-pensioenregeling (na 1 januari 2028) komen dus niet in aanmerking voor compensatie;
- De compensatie wordt gefinancierd uit het fondsvermogen en niet uit premie;
- Uit de financiële buffers op het transitiemoment worden eerst de wettelijke en overige reserves (samen ongeveer 2% van het fondsvermogen) gefinancierd, wordt aan alle deelnemers de 'eigen' voorziening toegekend en worden de persoonlijke pensioenvermogens verhoogd met 2% in verband met de financiering van de risicodelingsreserve. Nadat deze prioriteiten zijn gerealiseerd, is fondsvermogen ter grootte van 5%-punt dekkinggraad - voor zover aanwezig - beschikbaar voor:

- a. Een compensatie voor de deelnemers die (onevenredig) nadeel ondervinden van het afschaffen van de systematiek van de doorsneepremie en
- b. Het evenredig verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers.

Het beschikbare fondsvermogen wordt aangewend in de verhouding 60% voor compensatie en 40% voor de verhoging van ieders vermogen.

- Bij een dekkinggraad van 109% is het volledige compensatiebudget aangewend ($3\% = 60\% \times 5\%$ -punt dekkinggraad, het verschil tussen de minimale benodigde invaardekkinggraad van 104% en de gewenste invaardekkinggraad van 109%). Bij een invaardekkinggraad onder de 109% is er waarschijnlijk onvoldoende ruimte om de compensatie volledig toe te kennen. In het geval sprake is van een onvolledig compensatiebudget – dus bij een invaardekkinggraad tussen de 104% en de 109% – treden de sociale partners over een tekort in overleg.
- Bij een invaardekkinggraad van 104% of lager wordt in beginsel niet ingevaren. Als die situatie zich voor doet, wordt een analyse gemaakt wat in het belang van de deelnemers het beste alternatief is; wel of niet invaren, of een ander uitvoeringsalternatief. De sociale partners gebruiken die analyse om te komen tot nieuwe afspraken, inclusief over de compensatieregeling.

De sociale partners realiseren zich dat het compensatiebudget als prudent kan worden ervaren, omdat wordt uitgegaan van het 25e-percentiel. In het besluit uit te gaan van het 25e-percentiel en niet van een hoger percentiel ligt besloten de toename van de inherente risico's bij de overgang naar een FPR-regeling, de beleggingsrisico's over de toekomstige pensioenopbouw. De sociale partners hebben dit meegewogen. De effecten van het invaren zijn niet meegenomen, omdat de sociale partners de compensatie met name bezien vanuit het

perspectief van de overgang naar een nieuwe pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende impact op de premiesystematiek. Het afgesproken budget – met de 'dubbel cap' – geeft weer het belang dat de sociale partners hechten aan de volledige uitvoering van de regeling door De Nationale APF. En houdt rekening met de wijze van financiering, uit het fondsvermogen. Door uit te gaan van het 25e-percentiel wordt een grotere groep deelnemers als compensatiedeelnemer aangemerkt dan bij bijvoorbeeld het 40e-percentiel. Terwijl het budget is gemaximeerd waardoor de bijdrage van de niet-actieven beperkt blijft. De sociale partners hebben zich er overigens van vergewist dat een compensatielast in de range 2%-3% van het fondsvermogen markconform is.

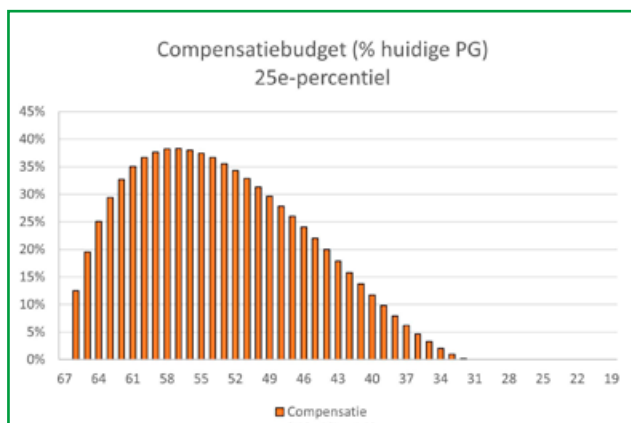
De compensatie wordt toegekend op basis van de pensioengrondslag geldend per 1 januari van het jaar van de transitie. De uitkomsten van het thans berekende 25e-percentiel zijn maatgevend voor de leeftijdscohorten die in aanmerking komen voor compensatie. Op basis van achteruitgang in het 25e-percentiel, wordt per leeftijdscohort de compensatie uitgedrukt in een percentage van de dan actuele pensioengrondslag. De compensatie geldt voor de werknemers die op 31 december 2027 alsook op 1 januari 2028 deelnemer zijn in de AZL-pensioenregeling. Iemand die op beide momenten deelnemer is in de AZL-pensioenregeling komt in beginsel in aanmerking voor compensatie. Degene die op 31 december 2027 wel maar per 1 januari 2028 niet meer deelnemer is (hij of zij is dan per jaareinde uit dienst getreden en gewezen deelnemer geworden) heeft geen recht op compensatie

Met in acht name van de beide grenswaarden ('dubbel cap'), verzoeken de sociale partners De Nationale APF zorg te dragen voor de uitvoering van de compensatie op de hiervoor beschreven wijze.

9.4. Onderbouwing adequaatheid compensatie

De effecten van de compensatie zijn berekend door het pensioenresultaat van het ongewijzigd voortzetten van de huidige pensioenregeling in het 25e-percentiel af te zetten tegen het pensioenresultaat van het wijzigen van de pensioenregeling, exclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Hierbij is het pensioenresultaat gelijk aan de contante waarde van de toekomstige pensioenuitkeringen.

Voor de groep actieve deelnemers is per leeftijdscohort in kaart gebracht wat de effecten zijn van het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek en de effecten van de pensioenopbouw in de nieuwe pensioenregeling.



Bovenstaande grafiek is een weergave van de compensatiestaffel. Op basis van die staffel is het compensatiebudget, het bedrag dat is benodigd voor de financiering van de volledige compenserende maatregel, bepaald. Het compensatiebudget in het 25e-percentiel is becijferd op ongeveer 3% van het aan de AZL-populatie toe te rekenen fondsvermogen in de Kring A.

Effecten voor deelnemers (per leeftijdscohort)

De compensatieregeling zorgt ervoor dat de deelnemers, die er in het 25e-percentiel nadeel ondervinden van het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek, hiervoor (gedeeltelijk) worden gecompenseerd, waardoor geen sprake meer is van een nadeel, dan wel deze wordt beperkt. Op basis van de aan de berekening ten grondslag liggende aannames, is de vervangingsratio van de gewijzigde pensioenregeling in het 25e-percentiel minimaal gelijkwaardig aan de vervangingsratio van het ongewijzigd voortzetten van de huidige pensioenregeling. Door niet de mediaan (50e-percentiel) als uitgangspunt te nemen, wordt door sociale partners rekening gehouden met de inherente toename van de risico's bij de overgang naar een FPR-regeling.

Aan het volledig compenseren van het nadeel ligt wel veronderstelling ten grondslag dat op de transitiedatum het compensatiebudget toereikend is en dus niet meer bedraagt dan 3% van het aan AZL toe te rekenen fondsvermogen in Kring A of € 5 miljoen.

Effecten voor gewezen deelnemers en gewezen partners

De compensatie voor het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek wordt gefinancierd vanuit het beschikbare vermogen van Kring A. De compensatieregeling heeft een beperkt negatief effect op het pensioenresultaat voor de gewezen deelnemers en gewezen partners, omdat maximaal 3% van het beschikbare fondsvermogen van Kring A wordt aangewend voor de compensatieregeling.

Bovendien geldt dat van de beschikbare financiële ruimte boven een invaardekkinggraad van 104% 60% wordt aangewend voor de financiering van de compenserende maatregel en 40% wordt toegekend aan alle deelnemers in de vorm van

een 'invaarbonus'. Bij een dekkinggraad van 109% is dan de compenserende maatregel volledig gefinancierd ($3\% = 60\% \times 5\text{-punt dekkinggraad}$).

Effecten voor pensioengerechtigden

De compensatie voor het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek wordt gefinancierd vanuit het beschikbare vermogen van Kring A. De compensatieregeling heeft een beperkt negatief effect op het pensioenresultaat voor de pensioengerechtigden, omdat maximaal 3% van het beschikbare fondsvermogen van Kring A wordt aangewend voor de compensatieregeling.

Bovendien geldt dat van de beschikbare financiële ruimte boven een invaardekkinggraad van 104% 60% wordt aangewend voor de financiering van de compenserende maatregel en 40% wordt toegekend aan alle deelnemers in de vorm van een 'invaarbonus'. Bij een dekkinggraad van 109% is dan de compenserende maatregel volledig gefinancierd ($3\% = 60\% \times 5\text{-punt dekkinggraad}$).

Netto profijt

Naast de verandering in de pensioenuitkering hebben de sociale partners het netto profijt per deelnemersgroep, inclusief en exclusief de compensatieregeling, geanalyseerd. Op basis van de berekeningen hebben de sociale partners vastgesteld:

- Actieve deelnemers: de compensatie voorkomt een licht negatief netto profijt met name voor de middengroep (geboortejaren 1976 tot 1990).
- Gewezen deelnemers: de compensatie leidt tot een daling van het netto profijt. Het netto profijt wordt negatiever.
- Pensioengerechtigden: de compensatie leidt tot een daling van het netto profijt. Het netto profijt wordt hierdoor minder positief.

Overig

De compensatie wordt toegekend bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Het ineens toekennen kan een zekere mate van overcompensatie inhouden. De sociale partners houden geen rekening met de mogelijkheid dat een 'compensatiedeelnemer' na uit dienst treden bij het pensioenfonds van een nieuwe werkgever nogmaals kan worden gecompenseerd, omdat de compensatie wel gespreid in de tijd wordt toegekend.

Conclusie

Overall zijn de sociale partners van mening dat de compensatieregeling noodzakelijk is om de actieve deelnemers te compenseren voor het afschaffen van de doorsnee-systematiek. De nadelige effecten van de compenserende maatregel, zowel wat betreft het verwachte pensioen als het netto profijt effect, voor de gewezen deelnemers en de pensioengerechtigden is beperkt, waardoor de regeling als voldoende evenwichtig wordt beschouwd. De geschetste effecten blijven binnen de geformuleerde bandbreedtes. (Zie hoofdstuk 8.)

9.5. Overige aandachtspunten compensatie

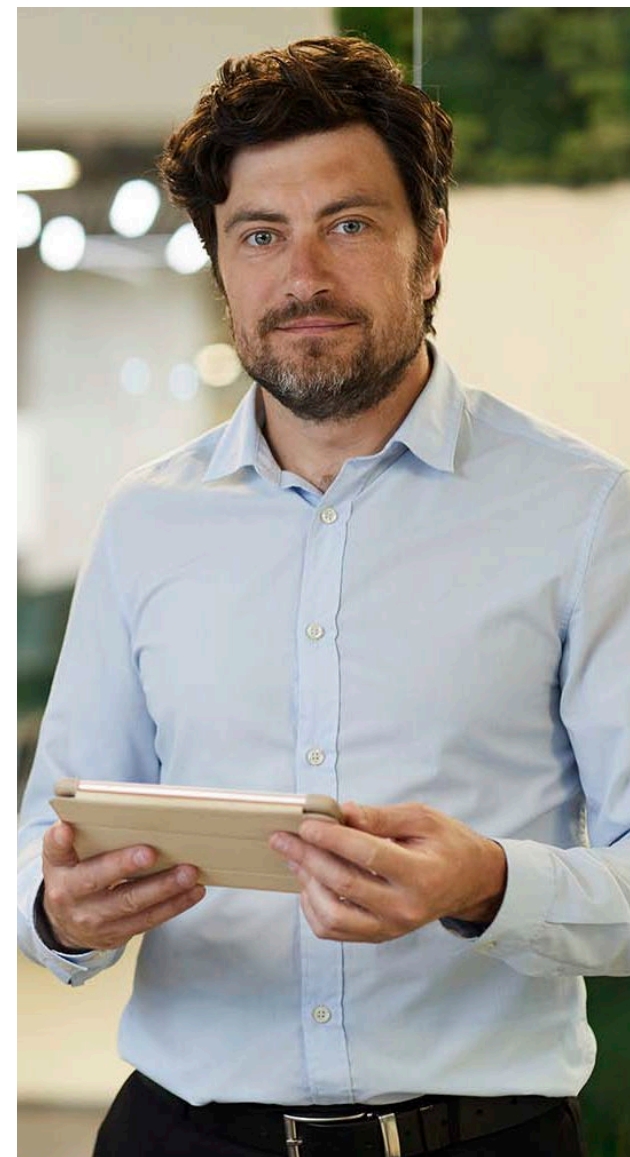
De sociale partners hebben besloten dat wat betreft de compensatiestafel het volgende geldt:

- De status van een deelnemer per 31 december 2027 en 1 januari 2028 is bepalend voor de vraag of een deelnemer in aanmerking komt voor compensatie. Iemand die op beide momenten deelnemer is in de AZL-pensioenregeling komt in beginsel in aanmerking voor compensatie. Degene die op 31 december 2027 wel maar per 1 januari 2028 niet meer deelnemer is (hij of zij is dan per jaareinde uit dienst getreden en gewezen deelnemer geworden) heeft geen recht op compensatie.

- De compensatie is leeftijdsafhankelijk. 1 januari 2028 is de peildatum voor iemands leeftijd. Niet bepalend is de leeftijd per 1 januari 2024, die de sociale partners hebben gehanteerd bij de berekeningen.
- 1 januari 2028 is ook de peildatum voor de pensioengrondslag waarop de compensatie wordt gebaseerd.

9.6. Afspraken over gerichte toedeling van vermogen

Compensatie is een vorm van gerichte toedeling van het fondsvermogen bij het invaren. Naast de compenserende maatregel hebben de sociale partners gesproken over een andere vorm van het gericht toedelen van fondsvermogen. In het geval zij dat wenselijk of noodzakelijk vinden – met het oog op meer evenwichtige transitie-effecten – kunnen zij het APF-bestuur verzoeken af te wijken van de uitkomsten van de standaardregel, waarop de hiervoor bedoelde verdeling van het fondsvermogen is gebaseerd. Het APF-bestuur kan dan vermogen gericht toedelen aan bepaalde deelnemers- of leeftijdsgroepen. De sociale partners kunnen daarbij randvoorwaarden meegeven. Het APF-bestuur kan op een dergelijk verzoek van de sociale partners besluiten tot het 'verschuiven' van vermogen, binnen de daarvoor voorgeschreven wettelijke kaders.



10. Transitieperiode

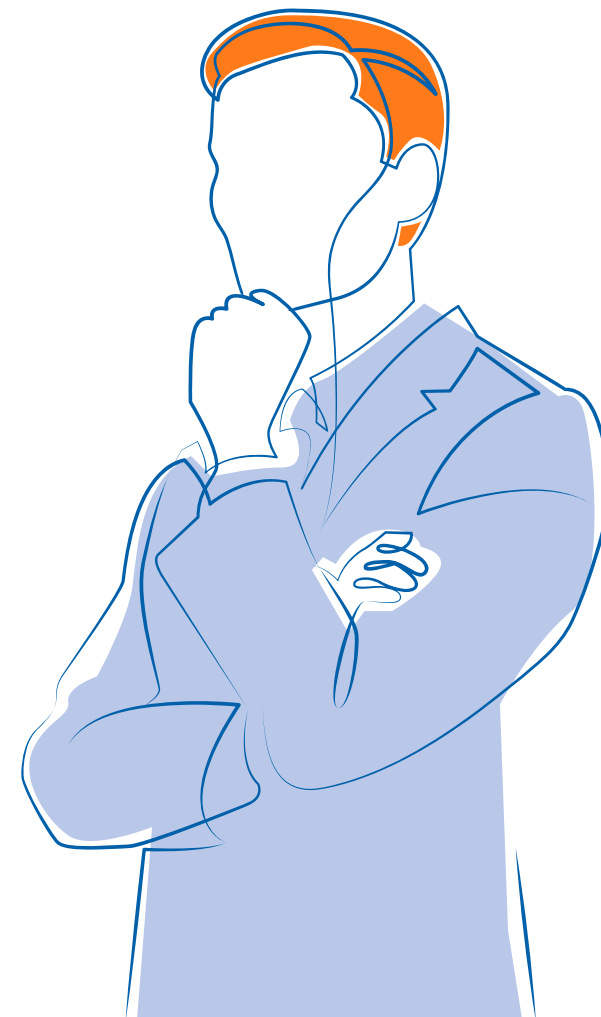
De sociale partners hebben verschillende economische scenario's en bandbreedtes verkend, waarbij dit transitieplan volstaat en geen nadere besluitvorming nodig is. Er is een minimale (104%) en maximale invaardekkinggraad (125%) vastgesteld. In dat kader zijn doelstellingen en kwantitatieve maatstaven en de daarbij geldende voorrangregels geformuleerd.

De bandbreedte van de dekkinggraad waarbij geen nadere besluitvorming nodig is over de verdeling van het fondsvermogen, bedraagt dus 104,0% tot 125,0%. Er is één uitzondering op dat uitgangspunt: als de buffers tekortschieten om compensatieregeling volledig te financieren. Bij een dekkinggraad onder de 109% treden de sociale partners in overleg over dat tekort. Als de dekkinggraad op de transitiedatum boven de ondergrens van deze bandbreedte ligt, wordt naar de mening van partijen in voldoende mate voldaan aan de doelstellingen, rekening houdend met de aangegeven prioritering, en liggen de transitie-effecten binnen de afgesproken grenzen. De transitie in zijn geheel wordt als evenwichtig beschouwd. Voor een invaardekkinggraad beneden de bovengrens geldt hetzelfde.

De sociale partners zijn van mening –gezien de open afspraken zoals die zijn weergegeven in hoofdstuk 9– dat een dekkinggraad van 111% een belangrijke signaalfunctie heeft in relatie tot de houdbaarheid van de gemaakte afspraken over de verdeling van de financiële buffers bij het invaren. Zoals hiervoor opgemerkt, bij een invaardekkinggraad beneden 109% treden partijen met elkaar in overleg over een mogelijk tekort in financiering van de compensatie. Bij een invaardekkinggraad beneden de 104% is het invaarverzoek in beginsel niet langer

van toepassing en overleggen de sociale partners over de toekomstige uitvoering van de huidige 'FTK'-pensioenregeling. Met een dekkinggraad van 111% is er een marge van 2%-punten opzichte van de minimaal gewenste dekkinggraad.

Zoals eerder in dit plan is weergegeven, hebben de sociale partners alternatieve scenario's verkend. En daaraan conclusies verbonden. Dat neemt niet weg dat vanaf dat moment van indienen van het invaarsjabloon en implementatieplan tot aan het transitiemoment zich 'schokken' kunnen voordoen waardoor de transitie, de compensatie en/of het financieringsplan mogelijk toch nog aanpassing behoeven. De sociale partners hebben met De Nationale APF gesproken over de monitoring van de financiële positie van Kring A, zodat tijdig kan worden voorgesorteerd op met name negatieve ontwikkelingen.



11. Doelstellingen en afspraken over risicodelingsreserve

De risicodelingsreserve (RDR) is een integraal onderdeel van de nieuwe FPR-pensioenregeling. Door middel van de RDR worden financiële mee- en tegenvallers zodanig collectief gedeeld dat dit op voorhand leidt tot gemiddeld stabielere pensioenuitkeringen.

De Nationale APF heeft voor de MCK-FPR de volgende doelstellingen voor de RDR voor ogen:

- De RDR heeft als doel om financiële mee- en tegenvallers collectief te delen en zo de stabiliteit van pensioenuitkeringen te waarborgen. Oftewel het zoveel mogelijk voorkomen van een daling van de ingegane pensioenuitkeringen ten opzichte van het jaar daarvoor; een éénjaars correctie voor het ingegane pensioen;
- Meer specifiek komt dat neer op:
 - Het verminderen van schommelingen in de pensioenuitkomsten; en
 - Het gezamenlijk dragen van risico's, zoals het langlevensrisico.

De sociale partners volgen De Nationale APF in de opzet van de RDR (vul- en uitdeelregels) voor een MCK-FPR:

- Bij transitie wordt de RDR gevuld vanuit het persoonlijk pensioenvermogens van de pensioengerechtigden die toetreden tot het uitkeringscollectief en bedraagt 2% van dat vermogen. Om te voorkomen dat door het vullen van de RDR het persoonlijk pensioenvermogen van een gepensioneerde daalt, wordt aan alle deelnemers 2% van het beschikbare fondsvermogen op het transitiemoment

toegekend, bovenop de 100% van de voorziening die standaard aan alle deelnemers wordt toegekend. Die 2% vermogen wordt voor de pensioengerechtigden aangewend als initiële vulling van de RDR. De nog niet-pensioengerechtigde deelnemers financieren de RDR op termijn, bij toetreding tot het uitkeringscollectief.

- De RDR wordt dus niet rechtstreeks gevuld uit het beschikbare fondsvermogen bij de transitie. Op deze indirecte wijze van het vullen van de reserve krijgen ook pensioengerechtigden die niet toetreden tot het uitkeringscollectief –bij de transitie kiezen zij voor een opt out– extra vermogen toegekend.
- De RDR wordt niet gevuld uit premie of overrendement.
- De maximale omvang van de RDR is 4% van het vermogen van het uitkeringscollectief. Bij een overschrijding van die grenswaarde vloeit het meerdere toe aan de pensioenvermogens van de gepensioneerden in het uitkeringscollectief.
- Maximaal 20% van de RDR kan in enig jaar worden aangewend voor het verhogen van de uitkeringen. Idee is dat moet worden voorkomen dat de reserve van het ene op het andere jaar leeg raakt. Een pensioengerechtigde vangt bij een extreme marktschok zelf een deel van de (over drie jaar gespreide) schok op.



12. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

De sociale partners hebben een zorgvuldig proces doorlopen om tot afspraken te komen over de wijziging van de pensioenregeling en de transitie daarnaartoe. Het geheel aan afspraken wordt door de sociale partners beoordeeld als evenwichtig en passend bij AZL. Aan de (gewezen) werknemers van AZL wordt verantwoording afgelegd over de evenwichtigheid van de door te voeren transitie-afspraken.

Wat betreft de evenwichtigheid van de transitie merken de sociale partners het volgende op:

1. Transitie-effecten

Met de transitie-afspraken wordt geborgd:

- De verwachte gemiddelde reële uitkering (het verwachte pensioenresultaat) in de gewijzigde pensioenregeling is voor alle deelnemersgroepen en leeftijdscohorten hoger dan de verwachte gemiddelde reële uitkering in de huidige 'FTK'-pensioenregeling;
- De (verwachte) pensioenuitkeringen zijn in het eerste jaar na de transitie minimaal hetzelfde als in het jaar voorafgaand aan de transitie.

Vanuit de pensioenvermogens van de pensioengerechtigden wordt de RDR gevuld. Door bij de aanvang (transitie-moment) van het uitkeringscollectief – onderdeel van de FPR-pensioenregeling – de RDR te vullen, wordt een voldoende robuuste start in het nieuwe pensioencontract gemaakt.

Dalingen van de nominale uitkeringen bij economisch slechte resultaten (in de eerste jaren) worden daarmee voorkomen, dan wel beperkt. Actieve en gewezen deelnemers dragen niet bij aan de initiële vulling van de RDR, die wordt uitsluitend ingezet ter stabilisering van de pensioenen in de uitkeringsfase. Bij een latere toetreding tot het uitkeringscollectief financieren zij de reserve wel.

2. Premie

Het invaren draagt bij aan een verbetering van de evenwichtigheid van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling (zie de toelichting bij de transitie-effecten in). Jonge deelnemers hebben nagenoeg geen profijt van het invaren, zij hebben nog weinig opgebouwd pensioenkapitaal en daardoor een laag 'startkapitaal'. Voor hen is het belangrijk dat een voldoende hoge (netto) premie wordt overeengekomen, die – afgezien van een opslag voor kosten en een risicopremie – volledig te goede komt aan het persoonlijke pensioenvermogen. De sociale partners hebben afgesproken dat bij de overstap naar de nieuwe pensioenregeling de premie stijgt van 26% naar 27% van de pensioengrondslag.

3. Ambitie nieuwe pensioenregeling

De sociale partners zijn van mening dat bij de overstap naar het nieuwe pensioencontract de ambitie van de gewijzigde pensioenregeling tenminste gelijk moet zijn aan die van de huidige 'FTK'-regeling. Uit berekeningen blijkt dat de kans

(verwacht scenario) op het behalen van de ambitie, een reëel vervangingsratio van 63%, voor de nieuwe FPR-regeling aanzienlijk groter is dan voor de huidige 'FTK'-regeling'. De kans op het behalen van de minimale ondergrens, een reëel vervangingsratio van 40%, is voor FPR-regeling vergelijkbaar met de 'FTK'-regeling'.

4. Compensatieregeling voor het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek

De actieve en arbeidsongeschikte deelnemers die (onevenredig) nadeel ondervinden van het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek worden hiervoor gecompenseerd door een aanvulling op het pensioenvermogen. Daarvoor is een compensatiestafel en een compensatiebudget vastgesteld. De compensatie wordt gefinancierd uit het aan de AZL toe te rekenen fondsvermogen van Kring A bij de transitie. Maximaal 3% van dat beschikbare fondsvermogen en niet meer dan € 5 miljoen kan daarvoor worden aangewend. Hiermee treffen de sociale partners een adequate compensatieregeling.

In het geval het compensatiebudget niet toereikend is om de volledige compensatie te kunnen toekennen (bij een dekkingsgraad beneden de 109%) treden de sociale partners in overleg over dat 'tekort'.

Door de gerichte toedeling van vermogen aan de actieve deelnemers in de vorm van compensatie voor het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek wordt de evenwichtigheid van de transitie voor hen verbeterd. De financiering van de compensatie uit het beschikbare fondsvermogen van Kring A verlaagt evenwel het pensioenresultaat voor de pensioengerechtigden en gewezen deelnemers. Deze groepen hebben namelijk geen recht op compensatie, terwijl ze wel bijdragen aan de financiering daarvan. Hun 'invaarbonus' valt daardoor lager uit. De sociale partners hebben de afspraak gemaakt dat van de financiële ruimte boven de minimale invaardekkinggraad (104%) 60% wordt aangewend voor de financiering van de compenserende maatregel en 40% aan alle deelnemers wordt toegekend in de vorm van een 'invaarbonus'.

De sociale partners zijn van mening dat deze transitimaatregel evenwichtig is, omdat het negatieve effect beperkt is ('iets minder meer').

5. Spreidingstermijn

De sociale partners hebben geconcludeerd dat een spreidingstermijn bij het toekennen van buffers bij het invaren van tien jaar leidt tot meer evenwichtige uitkomsten dan bijvoorbeeld een termijn van één jaar. Een spreidingstermijn van één jaar houdt een uniforme verhoging in en is daardoor beter uitlegbaar. De sociale partners accepteren dat nadeel van het niet-toepassen van een éénjaars termijn. Bij een langere spreidingstermijn krijgen jongere deelnemers relatief een groter gedeelte van de buffers toegekend. En ouderen dus wat minder.

6. Verdeling van het bestaande pensioenvermogen

Uitgaande van de basisvariant (= dekkinggraad van 114,5%) geldt:

Nadat de wettelijke reserves (MVEV en VOR) zijn gefinancierd (samen maximaal 2% van het fondsvermogen) wordt aan alle deelnemers 2% van het fondsvermogen toegekend. Daarmee kunnen ze - de pensioengerechtigden bij de transitie en de (gewezen) deelnemers op termijn bij toetreding tot het uitkeringscollectief - de RDR financieren. Verder wordt maximaal 3% van het fondsvermogen aangewend voor de financiering van de compensatieregeling. Alle deelnemers krijgen de 'eigen' voorziening mee. Met het resterende fondsvermogen worden de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers verhoogd.



13. Communicatie en ondertekening

Werkgever AZL stuurt, mede namens de vakbonden, dit transitieplan, na de definitieve vaststelling, toe aan De Nationale APF. Het De Nationale APF stelt vervolgens het transitieplan via zijn website beschikbaar aan alle deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden.

De Nationale APF publiceert ook samenvattingen van het transitieplan op haar website, voor iedere doelgroep een aparte versie.

Dit transitieplan is vastgesteld op <datum> 2025 te Heerlen

Vakbond De Unie
Voorzitter, Reinier Castelein

Vakbond De Unie
Belangenbehartiger bij AZL, Joop Voesten

CNV
Voorzitter, Piet Fortuin,

CNV
Bestuurder, Maarten Ritzen

AZL
CEO, Sebastiaan van den Dries

AZL
CFO, Jos Gubbels

Bijlage 1 Verklarende woordenlijst

ABTN

In de Actuariële en BedrijfsTechnische Nota (ABTN) beschrijft een pensioenfonds de werkwijze van het pensioenfonds, zoals de criteria op basis waarvan het financiële beleid pensioenfonds wordt gevoerd. Ook de besturing van het pensioenfonds wordt in dat document beschreven.

Belanghebbendenorgaan

De medezeggenschap binnen een kring van De Nationale APF vindt plaats in een belanghebbendenorgaan (BO). Elke kring heeft een eigen BO. Het bestuur legt aan het BO verantwoording af over de uitvoering van de pensioenregeling en de uitoefening van bevoegdheden. In het kader van de transitie naar het nieuwe pensioencontract komt het BO een goedkeuringsrecht toe.

CDC-regeling

Collective Defined Contribution (CDC) wordt ook wel collectieve beschikbare premieregeling genoemd. Dit is een pensioensysteem waarbij de werkgever zich ertoe verplicht een vaste premie te betalen. De vaste premie is veelal zodanig bepaald dat de pensioenambitie van de regeling een pensioenresultaat tot een vergelijkbaar resultaat leidt als een middelloon pensioenregeling. Is de premie in enig jaar niet toereikend om de ambitie te realiseren, dan is de werkgever niet gehouden tot het voldoen van een aanvullende premie.

DNB-scenario set

Dat is een set van 2000 of 10.000 economische scenario's met ontwikkelingen op het gebied van rente, inflatie en rendementen. Deze dataset wordt onder meer gebruikt om aan te tonen of de transitie naar de nieuwe pensioenregeling evenwichtig is.

Doorsneepremiesystematiek

Bij een doorsneepremiesystematiek wordt voor elke actieve deelnemer hetzelfde premiepercentage betaald en krijgt ieder deelnemer voor een ingelede euro dezelfde pensioenopbouw, onafhankelijk van de leeftijd. De inleg van een jongere deelnemer tot de pensioendatum wordt langer belegd en kan dus langer renderen. De inleg van een jongere deelnemer –in vergelijking met dezelfde inleg van een oudere deelnemer– is meer waard. Jongere deelnemers subsidiëren als het ware oudere deelnemers.

In het nieuwe pensioenstelsel wordt overgegaan naar een systeem waarbij het uitgangspunt niet is een gelijk premiepercentage met gelijke opbouw voor iedere deelnemer, maar geldt een voor alle deelnemers gelijk premiepercentage. Met een euro premie-inleg kunnen jonge deelnemers door hun langere horizon tot de pensioendatum meer pensioen kunnen aankopen. Door deze systeemwijziging kunnen bepaalde groepen actieve deelnemers pensioenopbouw tekortkomen.

Evenwichtige transitie

De sociale partners bij AZL streven naar een evenwichtige transitie. Daaronder verstaan zij:

- De verandering van het verwachte pensioen is naar verwachting - en dat is ook de doelstelling - voor alle deelnemersgroepen en alle leeftijden positief. Daarbij wordt primair gekeken naar de verandering van de waarde van het verwachte pensioenresultaat en –ter toetsing– wordt secundair gekeken naar het netto profijt. Voor de beoordeling van beide maatstaven wordt rekening gehouden met het invaren van de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten;
- Als de transitie-effecten in het verwachte scenario niet voor alle deelnemersgroepen en alle leeftijden positief zijn, moet dat wel uitlegbaar zijn. Verschillen moeten evenwichtig zijn en ook met 'gezond verstand' worden beoordeeld.

FTK

Het Financieel ToetsingsKader (FTK) stelt voorwaarden aan de financiële gezondheid van pensioenfondsen en is opgebouwd rond de principes van marktwaardering, risico gebaseerde financiële eisen en transparantie. Het FTK is vastgelegd in de Pensioenwet.

Implementatieplan

Het implementatieplan is de wettelijk verplichte vastlegging hoe een pensioenfonds de gewijzigde pensioenregeling gaat uitvoeren en welke stappen worden gezet om tot de uitvoering van de gewijzigde pensioenregeling te komen. In het implementatieplan verantwoordt het pensioenfonds de kosten, risico's en de beheersingsmaatregelen, die nodig zijn voor het voldoende kunnen beheersen van de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling. In het implementatieplan komt nadrukkelijk ook de borging van datakwaliteit aan bod.

Inkoopfactor

In een FPR-regeling wordt vanuit het pensioenvermogen van de gepensioneerde jaarlijks een uitkering aangekocht. De inkoopfactor bepaalt de hoogte van de uitkering. De inkoopfactor wijzigt als de rente wijzigt.

Invaren

Invaren van pensioen houdt in dat zowel het al opgebouwde pensioen als de toekomstige pensioenopbouw onder dezelfde, nieuwe regels vallen. Het doel van het invaren is te voorkomen dat twee verschillende pensioenregelingen naast elkaar bestaan, wat ingewikkeld en kostbaar kan zijn. Door het invaren worden de voordelen van het nieuwe stelsel ook toegepast op het voor de overgang al opgebouwde pensioen.

Invaarbonus

Dit begrip brengt tot uitdrukking dat de financiële buffers van een pensioenfonds of kring worden aangewend om de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers te verhogen.

Invaarsjabloon

Het invaarsjabloon is een door De Nederlandsche Bank ontwikkeld document om zo veel mogelijk van de informatie die pensioenfondsen moeten indienen voor een inwaarmelding (= het voornemen tot invaren) op een gestructureerde wijze op te halen. Pensioenfondsen zijn verplicht om het invaarsjabloon te gebruiken voor de melding van een invaarbesluit.

Lifecycle

Beleggen op basis van lifecycles is een methode waarbij het risicoprofiel van de beleggingen voor een deelnemer verandert met zijn of haar leeftijd. Naar mate de deelnemer ouder wordt het risico afgebouwd.

Minimaal vereist eigen vermogen

Het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) is de absolute ondergrens voor het eigen vermogen van een pensioenfonds. Voor elke euro die het pensioenfonds in de toekomst aan pensioen moet uitkeren, moet meer een euro aan vermogen aanwezig zijn. Als een pensioenfonds hieraan niet voldoet dan moet het pensioenfonds maatregelen nemen waardoor wel aan de MVEV-eis wordt voldaan. De wet schrijft voor hoe een pensioenfonds het MVEV berekent.

Multi client Kring Flexibele Premiereregeling

Binnen een algemeen pensioenfonds (APF) wordt een onderscheid tussen een multi client kring en single client kring. Binnen een multi client kring voert het APF de pensioenregelingen uit van meerdere werkgevers. Het belegd vermogen wordt gezamenlijk beheerd. De pensioenverplichtingen blijven gescheiden.

In een multi client Kring Flexibele premiereregeling voert het APF een flexibele premiereregeling uit. Bij een flexibele premiereregeling wordt de premie belegd tot de pensioendatum en het kapitaal voortvloeiend uit de ingelegde premies wordt vanaf de pensioendatum gebruikt voor de financiering van een vastgestelde of variabele uitkering.

Netto profijt

Netto profijt is een maatstaf aan de hand waarvan de evenwichtigheid van de overstap van het huidige pensioenstelsel naar het nieuwe pensioenstelsel wordt beoordeeld. Het netto profijt geeft het verschil weer tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de opgebouwde pensioenaanspraken, maar ook naar de in de toekomst nog op te bouwen pensioenaanspraken. Het netto profijt laat zien welke leeftijden erop voor- of achteruitgaan. De effecten tellen voor alle generaties samen op tot nul.

Opdrachtaanvaarding

De opdracht van de sociale partners aan een pensioenfonds tot uitvoering van een gewijzigde pensioenregeling, inclusief de afspraken over de transitie daarnaartoe, moeten door het pensioenfonds worden aanvaard.

Percentiel

Het 25e-percentiel is een getal waarbij geldt dat 25% van alle waargenomen waarden kleiner is of eraan gelijk en 75% groter of eraan gelijk.

Risicodelingsreserve

De risicodelingsreserve is een integraal onderdeel van een FPR-regeling. Door middel van een collectieve risicodelingsreserve worden financiële mee- en tegenvallers collectief gedeeld. De reserve is niet-toegekend vermogen dat mag worden gevuld uit het fondsvermogen bij de transitie. Het fondsbestuur maakt met de sociale partners afspraken over deze reserve en legt die afspraken vast in het pensioenreglement. Het gaat bijvoorbeeld om de hoogte van de reserve en de regels voor het uitdelen. Uit de reserve kunnen pensioenuitkeringen worden aangevuld.

Standaardmethode

Een rekenmethode om het collectieve pensioenvermogen van een pensioenfonds of een kring te verdelen over de individuele pensioenvermogens van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Bij de overgang wordt aan alle deelnemers de voorziening toegekend die voor hen worden aangehouden.

Slecht weer scenario

Het slecht weer scenario is een scenario van De Nederlandsche Bank waarbij nog maar 5% van alle scenario's nog slechter scoort dan dit scenario. Bij een goed weer scenario scoren 5% van alle scenario's beter dan dit scenario.

In de Wet pensioencommunicatie staat dat pensioenfondsen hun deelnemers moeten informeren door middel van drie scenario's: drie bedragen, die zijn gebaseerd op een optimistisch (goed weer), verwacht en pessimistisch (slecht weer) scenario. De gedachte is dat deelnemers daardoor inzicht krijgen in de koopkracht en de risico's van hun toekomstig pensioeninkomen

Variabele uitkering

Bij een variabele uitkering worden de financiële mee- en tegenvallers die het gevolg zijn van het beleggingsrisico verwerkt in de persoonlijke pensioenvermogens van de pensioengerechtigden. Ook de financiële mee- en tegenvallers als gevolg van de ontwikkeling van de levensverwachting of het sterfteresultaat worden toegekend aan de pensioengerechtigden.

VBA-methode

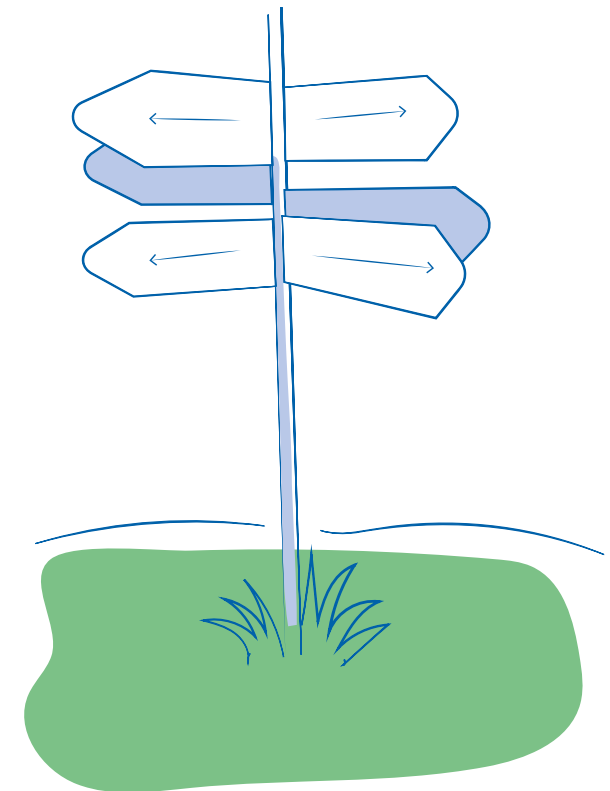
De vba-methode (vba = value based alm) is een alternatief voor de standaardmethode, een verdeelregel van het fondsvermogen op het transitiemoment. Het doel van de vba-methode is om te waarderen wat de waarde is van de opgebouwde pensioenaanspraken in de huidige pensioenregeling.

Vervangingsratio

De vervangingsratio is de verhouding tussen het verwachte pensioen (gewogen reële gemiddelde) in de gewijzigde pensioenregeling in vergelijking met het verwachte pensioen in de huidige regeling.

Voorziening operationele risico's

De voorziening operationele risico's (VOR) wordt bij het invaren gevormd, in aanvulling op het MVEV. De wet- en regelgeving bevat geen (limitatieve) opsomming van doelstellingen voor een dergelijke voorziening. Als voorbeelden zijn wel genoemd: het verwerken van mutaties met terugwerkende kracht (na de transitie), de situatie van 'geen premie, wel recht' en kosten van juridische procedures. De doelstellingen voor de VOR worden door het pensioenfonds bepaald. De keuze voor vorming van een VOR en de omvang daarvan moet door een pensioenfonds worden onderbouwd en vastgelegd in het implementatieplan. Het vormen van een voorziening operationele risico's heeft tot gevolg dat het bedrag van deze reserve niet kan worden aangewend voor de pensioenvermogens van de deelnemers, een risicodelingsreserve. Het vormen van een VOR heeft daarmee impact op de verdeling en toerekening van het fondsvermogen.



Bijlage 2 Nieuwe pensioenregeling ten opzichte van huidige pensioenregeling

Elementen	Nieuwe regeling	Huidige regeling
Contractkeuze	Flexibele premieregeling	Collectief beschikbare premieregeling op basis van middelloon met een voorwaardelijke toeslagverlening
SCK of MCK	Multi Client Kring FPR	Multi client Kring AZL-Unisys (Kring A)
Premie	27% van de pensioengrondslag.	26% van de pensioengrondslag ¹
Ambitie ouderdomspensioen	63% van de gemiddelde pensioengrondslag	63% van de gemiddelde pensioengrondslag (bij 42 opbouwjaren en 1,51% opbouw per jaar)
Pensioengevend inkomen	12x het vaste maandsalaris, vermeerderd met vakantietoeslag en dertiende maand, en een pensioengevende persoonlijke toeslag of bonus tot het fiscale maximum (2025: € 137.800)	12x het vaste maandsalaris, vermeerderd met vakantietoeslag en dertiende maand, en een pensioengevende persoonlijke toeslag of bonus, tot het fiscale maximum (2025: € 137.800)
Franchise	Fiscaal minimaal (2025: € 18.475)	Fiscaal minimaal (2025: € 18.475)
Toetredingsleeftijd	18 jaar	18 jaar
Pensioenrichtdatum	De dag waarop de (gewezen) deelnemer 68 jaar wordt	De dag waarop de (gewezen) deelnemer 68 jaar wordt
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Verzekerd op risicobasis, inclusief een jaarlijkse indexering van de pensioengrondslag op basis van CPI alle huishoudens	Verzekerd op risicobasis, inclusief jaarlijkse indexering van de pensioengrondslag op basis van CPI alle huishoudens
Flexibiliseringsmogelijkheden	Vervroegen tot 10 jaar vóór en uitstellen tot 5 jaar ná de AOW-datum, variatie in de hoogte van de uitkering, uitruil van partner- in ouderdomspensioen en vice versa, deeltijdpensionering	Deeltijdpensionering, vervroegen en uitstellen van pensioendatum tot 5 jaar voor en na AOW, uitruil partner- in ouderdomspensioen en vice versa variatie in de hoogte van de uitkering, omzetting van ouderdoms-in AOW-overbrugging pensioen
Partnerpensioen tijdens dienstverband	30% van het laatste pensioengevende salaris, verzekerd op risicobasis	70% van het ouderdomspensioen, opbouwbasis (plus risicoverzekering toekomstige dienstjaren) 1,057% van de pensioengrondslag per dienstjaar

¹ 2024: 22,9% x pensioengrondslag met eventuele opbouwkorting op basis gedempte kostendeekkende premie en/of opbouwkorting bij niet voldoen aan premiedekkingsgraad van 100%. Het verschil tussen de 26% en de 22,9% wordt ondergebracht in de bijspaarregeling

Elementen	Nieuwe regeling	Huidige regeling
Wezenpensioen tijdens dienstverband	6% van het laatste pensioengevende salaris, risicobasis. Uitkering tot 25ste verjaardag	20% van het partnerpensioen, opbouwbasis (plus risicoverzekering toekomstige dienstjaren) 0,2114% van de pensioengrondslag per dienstjaar 20% van het partnerpensioen, opbouwbasis (plus risicoverzekering toekomstige dienstjaren) 0,2114% van de pensioengrondslag per dienstjaar Uitkering tot 18e verjaardag, tenzij het kind studeert of arbeidsongeschiktheid is, dan tot 27ste verjaardag
Nabestaanden-pensioen na uitdiensttreding	Voortzetting van de risicodekking tot 6 maanden na het einde van de deelneming (tot uiterlijk de aanvang van een nieuw dienstverband of de ingang van het ouderdomspensioen). Als de deelnemer na beëindiging van de deelname een WW- of ZW-uitkering ontvangt, blijft de risicodekking doorlopen zolang recht bestaat op deze uitkering Hierna kan de risicodekking van het nabestaandenpensioen vrijwillig worden voortgezet. De kosten van de voortzetting van de risicodekking worden onttrokken aan het persoonlijk pensioenvermogen Er geldt een eerbiedigende werking voor het vóór 2028 opgebouwde partner- en wezenpensioen	Het opgebouwde partner- en wezenpensioen blijven behouden Ook na de transitie blijft het opgebouwde partner- en wezenpensioen behouden
Medewerkersbijdrage	Werknemersbijdrage: 7,77% van de pensioengrondslag (bij een werkgeversbijdrage van 19,23%)	In middelloonregeling: 6,81% van de pensioengrondslag (bij een werkgeversbijdrage van 16,09%, tezamen 22,9%) In bijspaarregeling: 0,63% van de pensioengrondslag (bij een werkgeversbijdrage van 2,47%, tezamen 3,1%) Totale werknemersbijdrage: 7,44% (totale werkgeverbijdrage: 18,56%)
Toeslagverlening	Geen toeslagverlening. Verhoging van het pensioenkapitaal op basis van behaalde rendementen. De pensioenuitkeringen bewegen mee met de behaalde rendementen	Voorwaardelijk op basis van financiële positie van Kring A en regel van toekomstbestendig indexeren, maatstaf is de CPI alle huishoudens

Elementen	Nieuwe regeling	Huidige regeling
Risicodelingsreserve (RDR)	Toevoegen van een RDR volgens het standaard beleid voor de MCK. Bij toetreden tot uitkeringscollectief: vullen met 2% van het vermogen. Maximale omvang van RDR: 4% van vermogen pensioengerechtigden Aanwending: voorkomen van een daling van de uitkeringen. Maximale aanwending per jaar (spending rule) 20% van de RDR. Overschot (RDR groter dan 4%) vloeit terug naar pensioengerechtigden	N.v.t. In een 'FTK-regeling' bouwt een pensioenfonds financiële buffers op
Wettelijke reserves	Minimaal vereist eigen vermogen: 1% van het vermogen bij invaren Voorziening Operationele Risico's: 1% van het vermogen bij invaren	Minimaal vereist eigen vermogen (MVEV): 4,3% van de voorziening pensioenverplichtingen Vereist eigen vermogen: 15,0% van de voorziening (inclusief MVEV)
Spreiding van beleggings-rendementen	Spreiding van beleggings-rendementen in de uitkeringsfase volgens standaard beleid voor de MCK: 3 jaar, geheugenloos, voor zover dat wettelijk mogelijk is	N.v.t.
Uitkeringsfase	Collectieve uitkeringsfase met deling van resultaten	Geen aparte uitkeringsfase, één financieel geheel.
Beleggen	Lifecycle beleggen: lifecycles worden door De Nationale APF vastgesteld, passend bij uitkomsten risicopreferentie-onderzoek	Collectief beleggingsbeleid met matching- en return portefeuille en afdekking van het renterisico
Compensatie voor afschaffen doorsnee-premiesystematiek	Toekenning: in de pensioensfeer Financiering: eenmalig bij transitie vanuit beschikbare fondsvermogen (Kring A) Hoogte compensatie: op basis van achteruitgang in 25e-percentiel bij de transitie naar de FPR. Compensatie wordt per leeftijdscohort berekend	n.v.t.
Transitiemaatregel ter verbetering evenwichtigheid	Met uitzondering van de compensatie wordt geen vermogen verschoven met het oog op het verbeteren van het netto profijt en/of het verwachte pensioenresultaat	n.v.t.
Invaren	Omwille van positief effect op effecten van de overstap naar het nieuwe pensioencontract. Het fondsvermogen aangewend volgens de zogenoemde standaardmethode met een spreidingstermijn van 10 jaar	n.v.t.
ANW-hiaat	Geen dekking	Verzekerd bedrag gekoppeld aan uitkering op grond van de Algemene Nabestaandewet
Bijspaarregeling	Vervallen per transitiedatum	Premie-inleg op basis van reglement bijsparen AZL

Bijlage 3 Gevolgd proces

Besluitvormingsproces op hoofdlijnen

De sociale partners zijn in 2023 in co-creatie gestart met het onderzoeken van de impact van de te maken keuzes in de transitie naar een pensioenregeling volgens de Wtp. De co-creatie werkgroep bestond uit vertegenwoordigers van de werkgever en vertegenwoordigers van de vakbonden De Unie en CNV en werd begeleid door de specialisten van AZL, de uitvoeringsorganisatie van pensioenfondsen

De werkgroep heeft de verschillende onderdelen van het nieuwe Nederlandse pensioenstelsel besproken en onderzocht waar die de huidige pensioenregeling van AZL raken. Op basis van de uitkomsten van deze overleggen hebben de sociale partners keuzes gemaakt over de invulling van de pensioenregeling, waaronder een contractkeuze. In dat overleg zijn ook verschillende opties voor een compensatieregeling verkend. In deze fase heeft de werkgroep overlegd met De Nationale Nederlanden over de uitvoerbaarheid en de planning.

In de tweede fase zijn diverse onderwerpen, die onderdeel zijn van dit transitieplan, nader uitgewerkt. Zo zijn verschillende kwantitatieve analyses opgesteld om te komen tot een adequate inrichting van de nieuwe pensioenregeling, inclusief een compensatieregeling. Daarnaast zijn er berekeningen gemaakt met het oog op een evenwichtige transitie. Gedurende dit proces heeft afstemming plaatsgevonden met De Nationale APF over de uitgangspunten, de uitkomsten van de berekeningen en de voorlopige conclusies van de sociale partners. De sociale partners hebben hun keuze en overwegingen vervolgens vastgelegd in dit transitieplan.

Via het risicopreferentie-onderzoek van De Nationale APF zijn de medewerkers van AZL gevraagd om inzicht te geven in hun risicohouding. De Nationale APF heeft de uitkomsten gedeeld met de sociale partners. AZL heeft - in samenspraak met de vakbonden - via een informatiesessie de medewerkers geïnformeerd over de voortgang. De nieuwe pensioenregeling en de transitie zijn eveneens via een informatiebijeenkomst toegelicht. De vakbonden hebben daarnaast hun leden geraadpleegd en dit transitieplan ter goedkeuring voorgelegd.

Planning

Aan dit transitieplan is bijna twee jaar aan analyses en gesprekken voorafgegaan. De verdere planning is aldus:

Oplevering transitieplan	Datum
De werkgroep levert het concept transitieplan op aan de sociale partners en aan De Nationale APF	14 maart 2025
De sociale partners bespreken het concept transitie	19 maart 2025
De werkgroep levert het definitieve concept transitieplan op	20 mei 2025
De sociale partners informeren de medewerkers	20 mei 2025
De Nationale APF informeert de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden	
De vakbonden raadplegen de leden	
De vakbonden melden de uitkomsten van de raadpleging	
Na verkregen akkoord wordt het definitieve transitieplan aangeboden aan De Nationale APF	
De Nationale APF publiceert het transitieplan op haar website (binnen 14 dagen na afronding)	
Indienen implementatieplan bij DNB	Uiterlijk 1 januari 2027
Transitiedatum	1 januari 2028

Monitoren

De sociale partners hebben met De Nationale APF afspraken gemaakt over het monitoren van de ontwikkelingen binnen Kring A; vanaf het moment van afronden van dit transitieplan totdat het pensioenfonds het implementatieplan indient bij DNB.

In dit transitieplan is opgenomen dat een dekkingsgraad van 111% (de huidige dekkingsgraad ligt rond de 118%) een signaalfunctie heeft. De sociale partners en het pensioenfonds beoordelen dan of de gewenste invaardekkingsgraad kan worden gerealiseerd.

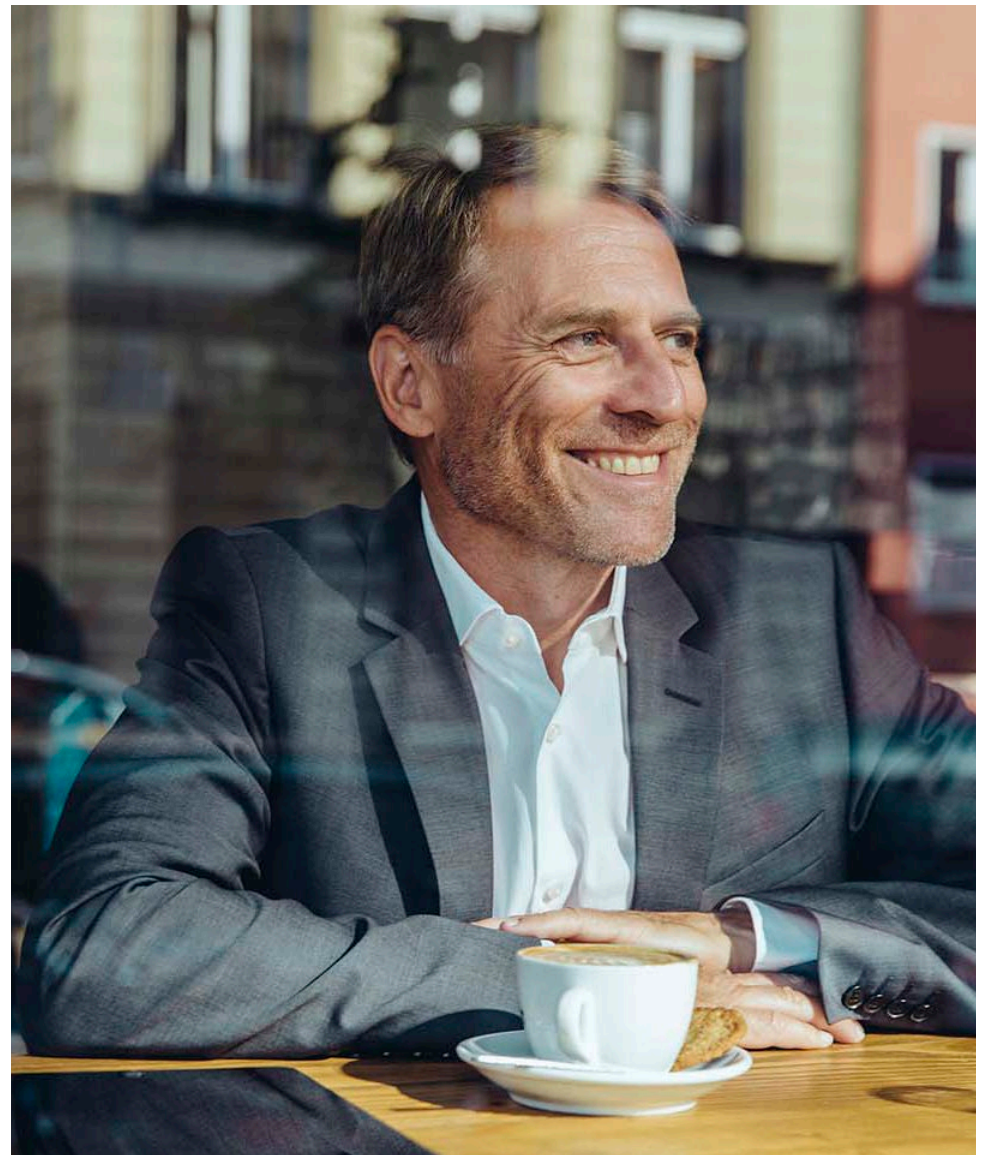
Hoorrecht

De keuzes die de sociale partners maken in het transitietraject hebben ook gevolgen voor gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden. Als extra waarborg voorziet de Wtp daarom in een hoorrecht voor een representatieve vereniging van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers op het transitieplan. Bij AZL is geen georganiseerd verband van pensioengerechtigden of gewezen deelnemers in de vorm van een representatieve vereniging van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers. Daarom hebben de sociale partners geen invulling gegeven aan het hoorrecht, als bedoeld in artikel 150g PW.

Instemming deelnemers

Het maken van afspraken over de arbeidsvoorwaarde pensioen is voorbehouden aan de sociale partners bij AZL. De vakbonden raadplegen hun leden over de nieuwe pensioenregeling aan de hand van het transitieplan. De vakbonden vragen hun leden om instemming.

Op <datum> 2025 is het transitieplan definitief vastgesteld door de sociale partners en wordt het voorgelegd aan De Nationale APF voor de opdrachtaanvaarding en implementatie.



Bijlage 4 Achterbanraadpleging vakbonden

De (voormalige) medewerkers van AZL die lid zijn van De Unie of van CNV hebben ingestemd met het transitieplan WTP bij AZL. Tot 5 juni 12.00 uur konden zij stemmen over het transitieplan.

Uitslag De Unie

Van de uitgebrachte stemmen heeft een overgrote meerderheid (85%) heeft vóór het transitieplan gestemd. Het aantal tegenstemmers en onthoudingen is beperkt tot 15%. Er zijn door de leden een aantal gewaardeerde opmerkingen geplaatst. In de terugkoppeling naar de sociale partners neemt De Unie die mee.

Met deze positieve uitslag zijn de leden van de Unie in overgrote meerderheid akkoord gegaan met de uitgangspunten voor de nieuwe pensioenregeling.

Uitslag CNV

De CNV-leden die hun stem hebben uitgebracht, stemden in grote meerderheid (90%) vóór. De overige stemmers stemden tegen. Ook enkele CNV-leden hebben waardevolle opmerkingen die in de terugkoppeling naar de sociale partners worden meegenomen.

Hoe verder?

Het transitieplan wordt ter opdrachtaanvaarding en uitvoering voorgelegd aan De Nationale Algemeen Pensioenfonds. Na de aanvaarding gaat het APF over tot het opstellen van een implementatie- en communicatieplan. Die documenten worden ter beoordeling voorgelegd aan de toezichthouders, DNB en de AFM. De overgang naar het nieuwe pensioencontract moet op 1 januari 2028 plaatsvinden.

Het transitieplan wordt door De Nationale APF op zijn website gepubliceerd. Het APF stelt ook samenvattingen per deelnemersgroep op.

