

unigarant

verzekeringen

Transitieplan

Wet toekomst pensioenen

UNIGARANT N.V.

Versie per 24 november 2025



Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	4
2.	Algemene gegevens van dit transitieplan.....	5
2.1.	Beoogde transitiedatum	5
2.2.	Samenhang Unigarant, ANWB, Medical Air Assistance BV, Logicx Mobiliteit BV en Drive Safe Assistance BV	6
2.3.	Wettelijk kader	6
2.4.	Ondertekening.....	6
3.	Huidige pensioenregeling.....	8
4.	Hoofdvragen overgang nieuwe pensioenstelsel.....	10
4.1.	Welke soort premieregeling past het beste bij de deelnemers?	10
4.2.	Willen we de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten overdragen naar het nieuwe pensioenstelsel?	12
4.3.	Blijft DNA de pensioenuitvoerder?	13
4.4.	Doelstellingen van de transitie	14
5.	Ontwerp nieuwe pensioenregeling.....	16
5.1.	De arbeidsvoorwaardelijke invulling van de pensioenregeling	16
5.2.	Inrichting van de solidaire premieregeling	20
6.	Invaren van opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten	28
6.1.	Invaren opgebouwde pensioenen huidige regeling	28
6.2.	Toepassing van de standaardregel: spreidingshorizon van één jaar	28
6.3.	Doelstellingen evenwichtige transitie	28
6.4.	Doelen bij het verdelen van het vermogen.....	29
6.5.	Compensatie afschaffing doorsneesystematiek	30
6.6.	Prioritering bij de verdeling van het vermogen.....	33
7.	Inzicht in transitie-effecten - verantwoording evenwichtige transitie.....	37

7.1.	Maatstaven: waar is naar gekeken?	37
7.2.	Deelnemersgroepen: actieven, slapers en gepensioneerden.....	37
7.3.	Rekendatum en gevoeligheid van scenario's.....	38
7.4.	Toelichting bij het basisscenario – 112,6% dekkinggraad	38
7.5.	Resultaten bij andere dekkinggraden en renteschokken	47
7.6.	Bandbreedtes bij de maatstaven	60
7.7.	Algeheel oordeel sociale partners over evenwichtigheid.....	65
8.	Verantwoording proces.....	67
Bijlagen.....		69

1. Inleiding

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp) in werking getreden. Daarom hebben Unigarant als werkgever en de Ondernemingsraad (hierna: sociale partners) keuzes gemaakt over de toekomstige vormgeving van de eigen pensioenregeling.

In het besluitvormingsproces was sprake van een continue wisselwerking tussen sociale partners en het bestuur van De Nationale APF (hierna: DNA of het pensioenfonds). De gemaakte keuzes worden breed gedragen en zijn op grond van artikel 150d Pensioenwet (hierna: PW) vastgelegd in dit transitieplan.

Dit transitieplan heeft twee doelen:

- het biedt deelnemers inzicht in de verschillende keuzes en de samenhang tussen keuzes die in het kader van de overstap naar het nieuwe stelsel zijn gemaakt;
- het is de basis voor de besluitvorming binnen het pensioenfonds over de opdrachtaanvaarding en het invaren.

Dit transitieplan omvat:

- de gemaakte keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijzigingen van de pensioenregeling;
- de wijze waarop wordt omgegaan met de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten;
- de verantwoording van sociale partners waarom sprake is van een evenwichtige transitie.

2. Algemene gegevens van dit transitieplan

Kenmerk	Gegevens
Transitieplan is een vastlegging van de afspraken tussen	<i>Sociale partners Unigarant</i>
Pensioenregeling	<i>Solidaire premieregeling (SPR)</i>
Andere transitieplannen opgesteld	<i>Nee¹</i>
Transitiedatum (verwacht)	<i>1 januari 2028</i>
Sociale partners	
Werkgever	<i>Unigarant NV</i>
Werknemersvertegenwoordigingen	<i>Ondernemingsraad Unigarant</i>
Betrokken partijen	
Vereniging van gepensioneerden	<i>Vereniging voormalig medewerkers ANWB (Hierna: VG-ANWB)</i>
Pensioenuitvoerder	
Huidige & nieuwe pensioenregeling	<i>De Nationale APF – kring M (Hierna: DNA of het pensioenfonds)</i>

2.1. Beoogde transitiedatum

Sociale partners streven ernaar op 1 januari 2028 over te gaan naar het nieuwe pensioenstelsel. Deze beoogde transitiedatum is in samenspraak met DNA vastgesteld. Sociale partners realiseren zich dat dit wettelijk gezien de laatst mogelijke transitiedatum is.

¹ De Nationale APF – kring M voert ook de pensioenregeling uit van ANWB. ANWB maakt een eigen transitieplan.

2.2. Samenhang Unigarant, ANWB, Medical Air Assistance BV, Logicx Mobiliteit BV en Drive Safe Assistance BV

DNA voert in kring M, naast de pensioenregeling van Unigarant NV, ook de pensioenregelingen van ANWB BV, Medical Air Assistance BV² (hierna: MAA), Logicx Mobiliteit BV (hierna: Logicx Mobiliteit) en Drive Safe Assistance BV (hierna: DSA) uit.

Unigarant heeft een eigen pensioenovereenkomst en een eigen uitvoeringsovereenkomst binnen Kring M bij DNA. Wijzigingen vinden plaats, op basis van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden, na instemming van de ondernemingsraad. DSA volgt de pensioenregeling van Unigarant en volgt daarmee ook het transitieplan van Unigarant.

ANWB heeft ook een eigen pensioenregeling en een eigen uitvoeringsovereenkomst binnen Kring M bij DNA en stelt deze vast na overeenstemming tussen de sociale partners van ANWB. ANWB maakt een eigen transitieplan. De pensioenregeling van ANWB geldt ook voor MAA en Logicx Mobiliteit via de uitvoeringsovereenkomst van ANWB met DNA. Zij stemmen hun eigen pensioenregeling af met hun eigen ondernemingsraden.

2.3. Wettelijk kader

De Wtp is op 1 juli 2023 in werking getreden. Bij deze wet is ook nadere regelgeving van toepassing die op of na 1 juli 2023 bekend is geworden. Dit transitieplan is opgesteld op basis van de bekende wet- en regelgeving per 1 juli 2025. Het is nog altijd mogelijk dat na het vaststellen van dit transitieplan en vóór de transitiedatum materiële wijzigingen in de wet- en regelgeving plaatsvinden.

Indien eventuele wijzigingen in wet- en regelgeving (significante) impact hebben op de (voorgenomen) Wtp-transitie, treden sociale partners hierover zo spoedig mogelijk na het bekend worden van deze wijzigingen met elkaar in overleg en informeren het pensioenfonds hierover.

Indien onherroepelijk komt vast te staan dat de regeling niet voldoet aan de fiscale en/of juridische wet- en regelgeving, zorgen de sociale partners er onverwijld voor dat de pensioenregeling zodanig wordt aangepast dat deze wel in overeenstemming is met de fiscale en juridische wet- en regelgeving. Hierbij wordt zo veel als mogelijk aangesloten bij de geest van de eerder gemaakte afspraken.

2.4. Ondertekening

Ondergetekenden verklaren navolgende transitieplan in het kader van de Wet toekomst pensioenen voor de Unigarant N.V. te hebben gesloten.

² DSA betreft een oud onderdeel van Unigarant waarvoor per 2-1-2024 een eigen BV is opgericht en vervolgens per 1-9-2024 onderdeel is geworden van de ANWB Groep. DSA behoudt de pensioenregeling van Unigarant.

Unigarant N.V.	Ondernemingsraad Unigarant N.V.
Naam: Floor van Workum Functie: Algemeen Directeur Unigarant N.V. Datum: Handtekening:	Naam: Hilde Spithorst Functie: Voorzitter Ondernemingsraad Unigarant N.V. Datum: Handtekening:
Naam: Linda Vos Functie: Manager afdeling Personeel & Organisatie Unigarant N.V. Datum: Handtekening:	Naam: Martijn Mullink Functie: Vice voorzitter Ondernemingsraad Unigarant N.V. Datum: Handtekening:

3. Huidige pensioenregeling

In dit hoofdstuk wordt de huidige pensioenregeling van Unigarant op hoofdlijnen beschreven. De formele vastlegging van de pensioenregeling is te vinden in de pensioenovereenkomst en het pensioenreglement dat wordt vastgesteld door DNA.

De huidige pensioenregeling³ luidt in hoofdlijnen als volgt:

- Soort pensioenregeling	Middelloodregeling op basis van Collective Defined Contribution met een nagestreefde pensioenopbouw en voorwaardelijke toeslagverlening.
- Toetredingsleeftijd	18 jaar
- Pensioenrichtleeftijd	De dag waarop de (gewezen) deelnemer 68 jaar wordt.
- Pensioengevend salaris	Het vaste bruto jaarsalaris, eventueel vermeerderd met vakantietoeslag, 13e maand en andere loonbestanddelen voor zover die zijn aangemerkt als pensioengevend in de arbeidsovereenkomst en/of de arbeidsvoorwaarden en regelingen Unigarant. Het pensioengevend salaris kan nooit hoger zijn dan het fiscaal maximum (2025: € 137.800 op jaarbasis).
- Franchise	De franchise is € 18.475 (2025) en volgt jaarlijks de fiscaal minimale AOW-franchise.
- Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus franchise.
- Premie	De premie aan de pensioenregeling bestaat uit een werkgevers- en een werknemersdeel: • De vaste werkgeverspremie is 20,09% van het pensioengevend salaris • Werknemers betalen een bijdrage van 1% of 5% van de pensioengrondslag, afhankelijk van de datum waarop ze in dienst zijn getreden. ○ Werknemers die in dienst zijn getreden op of vanaf 1 januari 2004 dragen 5% van de pensioengrondslag bij aan de werknemersbijdrage. ○ Werknemers die in dienst zijn getreden voor 1 januari 2004 dragen 1% van de pensioengrondslag bij aan de werknemersbijdrage.
- Opbouwpercentage	Voor 2025 is het opbouwpercentage voor ouderdomspensioen 1,875% van de (parttime) pensioengrondslag van de deelnemer. Dit percentage is de streefopbouw en kan verlaagd worden in enig jaar als de premie niet toereikend is.

³ Zie pensioenreglement kring M – Unigarant, 1 januari 2025, raadpleegbaar via www.denationaleapf.nl

- Partnerpensioen
Dit bedraagt 70% van het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen dat voor 2025 resulteert in een opbouwpercentage voor het partnerpensioen van 1,3125% van de pensioengrondslag.
- Wezenpensioen
Dit bedraagt 14% van het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen dat voor 2025 resulteert in een opbouwpercentage voor het wezenpensioen van 0,2625% van de pensioengrondslag.
- Toeslagverlening
De toeslagverlening is voorwaardelijk op basis van de financiële positie van het pensioenfonds. De toeslag is maximaal de procentuele stijging van de prijsindex. Onder prijsindex verstaan we het stijgingspercentage van de kosten van levensonderhoud op basis van een vergelijking van het door het Centraal Bureau voor de Statistiek vastgestelde en gepubliceerde afgeleide consumenten prijsindexcijfer voor de maand september van het voorafgaande kalenderjaar met dat voor de maand september van het kalenderjaar voorafgaande aan het kalenderjaar waarin de laatste verhoging heeft plaatsgevonden.

4. Hoofdvragen overgang nieuwe pensioenstelsel

Sociale partners zijn het onderzoek naar de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel gestart met de volgende hoofdvragen:

- 1) Welke soort premieregeling past het beste bij de deelnemers?
- 2) Willen we de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten overdragen naar het nieuwe pensioenstelsel?
- 3) Blijft DNA de pensioenuitvoerder?

Voor het beantwoorden van deze vragen is er kwalitatief en kwantitatief onderzoek gedaan naar deze vraagstukken. Tevens heeft DNA een deelnemersonderzoek uitgevoerd, waarvan de antwoorden hebben meegewogen in de richtingskeuzes van sociale partners.

In dit hoofdstuk geven we een toelichting op de keuzes van sociale partners bij deze drie hoofdvragen.

4.1. Welke soort premieregeling past het beste bij de deelnemers?

Keuze sociale partners:

Een solidaire premieregeling voor alle deelnemers.

Toelichting

In het nieuwe stelsel zijn er in de basis twee contractvormen mogelijk: de solidaire premieregeling (SPR) en de flexibele premieregeling (FPR).⁴ Sociale partners hebben de verschillen tussen de SPR en de FPR in kaart gebracht en gewogen.

De belangrijkste verschillen zijn samengevat in de volgende tabel.

	Solidaire premieregeling (SPR)	Flexibele premieregeling (FPR)
Uitkering	Variabel	Keuze op pensioendatum: vast of variabel
Beleggingsbeleid	Collectief door het pensioenfonds op basis van gezamenlijke lifecycles afgeleid van de collectieve risicohouding	Eigen keuzes door deelnemer met keuze tussen lifecycles met verschillende risicoprofielen passend bij de individuele risicohouding

⁴ Er is een derde contractvorm, een premie-uitkeringsovereenkomst (PUOVK), dit is een variant op een flexibele premieovereenkomst (FPR) die alleen door verzekeraars uitgevoerd kan worden.

	Solidaire premieregeling (SPR)	Flexibele premieregeling (FPR)
Opheffen leenrestrictie (meer dan 100% beleggen in zakelijke waarden voor jongeren)	Mogelijk indien passend bij de risicohouding	Niet mogelijk
Beleggingsrisico's	Gedeeld	Niet-gedeeld (evt. enkel binnen groep gepensioneerden, via risicodelingsreserve)
Risicodeling via	Toedeelregels beleggingsrendement en solidariteitsreserve	Optioneel: risicodelingsreserve
Vulling reserve	Bij invaren, met premie en/of overrendement	Bij invaren, met premie en/of inleg op pensioendatum
Overlijdensrisico	Gedeeld	Gedeeld
Micro-langlevenrisico	Gedeeld	Gedeeld
Macro-langlevenrisico	Gedeeld	Niet-gedeeld (evt. enkel binnen groep gepensioneerden)
Arbeidsongeschiktheidsrisico	Gedeeld	Gedeeld
Keuzemogelijkheden	Hoog-laag constructie, deeltijdpensioen	Hoog-laag constructie, deeltijdpensioen, beleggingsbeleid, vaste of variabele uitkering

Tabel 4.1: Kenmerken van de solidaire en de flexibele premieregeling

Naast de hoofdvormen van SPR en FPR is er nagedacht over tussenvormen en de wenselijkheid daarvan voor Unigarant.

De keuze voor een solidaire premieregeling is gebaseerd op de volgende overwegingen:

- Sociale partners willen een goede pensioenregeling voor de huidige, nieuwe en voormalige medewerkers van Unigarant.
- Sociale partners vinden een pensioenregeling met een stevige solidaire en collectieve basis goed passen bij Unigarant en de medewerkers. Dit blijkt ook uit het gehouden deelnemersonderzoek dat in maart 2023 is gehouden door De Nationale APF. Hierbij heeft circa de helft van de medewerkers die aan het onderzoek hebben meegedaan, aangegeven graag buffers te willen in de nieuwe pensioenregeling.
- In de uitkomsten van het onderzoek is zichtbaar dat deelnemers best risico's willen en kunnen lopen in de pensioenregeling, maar dat er ook veel behoefte aan stabiliteit is, als het pensioen eenmaal is ingegaan. Sociale partners zijn van mening dat de solidariteitsreserve in het solidaire contract invulling hieraan geeft, waarmee er een stevige basis staat voor medewerkers, slapers en gepensioneerden.

- Een Flexibele Premiereregeling zonder buffer (risicodelingsreserve) vinden sociale partners een minder goede regeling. Dit is een individueel gericht product en past niet bij de cultuur van Unigarant. Daarnaast lopen de deelnemers in de slechte scenario's meer risico dan bij een regeling met een buffer.
- Binnen Unigarant vinden medewerkers solidariteit belangrijk. Dat blijkt zowel uit het deelnemersonderzoek als uit de toelichting vanuit de klankbordgroep⁵.
- De solidaire premiereregeling biedt geen keuzevrijheid qua beleggingen, maar Unigarant en de ondernemingsraad verwachten dat daar niet veel mensen gebruik van maken.
- Bij de Solidaire premiereregeling blijft de opgebouwde buffer achter in het contract indien een medewerker wisselt van werkgever en een waardeoverdracht doet. Dit punt geldt ook voor de Flexibele premiereregeling met buffer. Daarnaast kunnen medewerkers ook altijd het opgebouwde kapitaal achter laten zodat ze nog gebruik kunnen maken van de buffer. Unigarant en de ondernemingsraad vinden dit punt daardoor acceptabel.

4.2. [Willen we de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten overdragen naar het nieuwe pensioenstelsel?](#)

[Keuze sociale partners:](#)

Ja, de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten worden overgedragen naar het nieuwe pensioenstelsel, het zogenoemde 'invaren'.

[Toelichting:](#)

Sociale partners kiezen voor invaren op basis van de volgende overwegingen:

- Invaren is het 'standaardpad' in de transitie van het pensioenstelsel. Sociale partners hechten eraan dit te volgen. Ze moeten op basis van de wet onderbouwen als niet wordt gekozen voor het standaardpad. Zij hebben onvoldoende valide argumenten gevonden waarom ze niet zouden invaren. Immers, de kring M, waarvan Unigarant deel uit maakt, past goed bij de 'standaard' in de wetgeving (geen gesloten kring zonder nieuwe opbouw, geen bijstortverplichting, geen hele hoge of hele lage dekkingsgraad).
- Het invaren moet bijdragen aan de compensatie voor de overgang naar vlakke premie. Dat is voor sociale partners een belangrijk doel in de transitie.
- Daarnaast zien sociale partners andere voordelen van invaren:
 - Bij elkaar houden van alle pensioenen waarmee risicodeling en schaalgrootte binnen de totale kring behouden blijven. Door in te varen kan Unigarant in de kring M blijven waardoor de schaalgrootte behouden blijft.
 - Invaren kan bijdragen aan een goede start van de nieuwe regeling, door de vulling van de nieuwe buffer.

⁵ In hoofdstuk 8 geven wij een korte toelichting op de werkwijze van de klankbordgroep.

- De nieuwe voorwaarden van de nieuwe regeling gelden ook voor de reeds opgebouwde pensioenen (minder buffers aanhouden, mogelijk eerder verhogen). Sociale partners hebben stilgestaan bij de andere kant hiervan: minder buffers betekent immers ook het eerder verlagen van pensioenen. Bij de kwantitatieve analyse werd zichtbaar dat dit risico met inzet van een beperkte buffer in het nieuwe stelsel goed gemitigeerd kan worden.
 - Door ook het opgebouwde pensioen onder te brengen in één pensioenregeling, bij één pensioenfonds, wordt de begrijpelijkheid voor deelnemers vergroot. Bij elkaar houden van alle pensioenen maakt communicatie richting deelnemers eenvoudiger.
 - Zowel de uitvoeringskosten als de risico's zijn lager als de huidige pensioenregeling niet naast de nieuwe pensioenregeling in stand wordt gehouden. Het hanteren van twee uitvoeringssystemen voor het huidige FTK en de nieuwe pensioenregeling brengt aanvullende kosten en risico's met zich mee. Door de opgebouwde pensioenaanspraken in te varen behoeft geen pensioenregeling onder het huidige FTK in stand te blijven, en is de pensioenregeling als geheel – zowel verleden als toekomst – een pensioenregeling onder de WTP.
 - Er wordt voorkomen dat er een gesloten pensioenregeling ontstaat, waarin veroudering zal optreden. Op termijn zou daarin minder beleggingsrisico genomen kunnen worden, waardoor de verwachte toeslagverlening omlaag gaat.
- Als sociale partners niet in zouden varen zou dat betekenen:
 - Dat er twee toetsingskaders met twee regelingen van toepassing zijn wat de uitvoering complexer en duurder maakt.
 - Dat het fondsvermogen niet kan worden gebruikt om de compensatie van het afschaffen van de doorsneesystematiek te financieren.
 - Dat de bestaande pensioenregeling wordt gesloten, het pensioenfonds veroudert en er defensiever belegd moet worden. Dat leidt mogelijk tot lagere pensioenresultaten bij de opgebouwde pensioenen. Datzelfde geldt voor een buy-out of carve-out van pensioenrechten en -aanspraken.

Sociale partners spreken richting het pensioenfonds uit dat zij de intentie hebben om de opgebouwde pensioenen in te varen in het nieuwe stelsel. Uiteindelijk neemt het pensioenfonds het definitieve besluit over het invaren. Het pensioenfonds heeft ook aangegeven het standaardpad te volgen en is voornemens om de opgebouwde pensioenen in te varen.

4.3. Blijft DNA de pensioenuitvoerder?

Keuze sociale partners:

Ja, DNA blijft de pensioenuitvoerder aan wie dit transitieplan wordt aangeboden.

Toelichting:

De huidige uitvoeringsovereenkomst met DNA is voor 10 jaar afgesloten en loopt tot 1 januari 2030.

Sociale partners hebben gesproken over de uitvoering door DNA, omdat andere keuzes op de hoofdvraagstukken invaren en contract hadden kunnen leiden tot de wens van vertrek bij DNA. Aangezien sociale partners een richtingskeuze hebben gemaakt voor een solidaire basisregeling en invaren en DNA heeft aangegeven dit te kunnen uitvoeren, is er geen directe reden tot vertrek bij DNA. Rekening houdend met dat vertrek bij DNA ook complexiteit verhogend is, omdat dat een extra transitie van de pensioenregeling vraagt, hebben sociale partners de voorkeur uitgesproken voor het blijven bij DNA als pensioenuitvoerder om de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel uit te voeren.

Daarnaast hebben sociale partners ook nagedacht over de huidige constructie waarbij Unigarant samen met ANWB, MAA, Logicx Mobiliteit en DSA in één kring zit. Sociale partners zijn van mening dat het voortzetten van deze constructie vooral voordelen biedt, want hierdoor is bijvoorbeeld een eigen single clientkring mogelijk. Unigarant is zelfstandig niet groot genoeg voor een eigen single clientkring.

Sociale partners vinden het belangrijk om zeggenschap te behouden over de eigen pensioenregeling. De overstap naar een multi-clientkring betekent minder zeggenschap dan in een single clientkring. Er zitten bijvoorbeeld ook andere werkgevers in het belanghebbendenorgaan.

Unigarant en de ondernemingsraad willen gezien de complexiteit die transitie met zich meebrengt, geen extra onnodige complexiteit en/of extra kosten. Het verlaten van de kring, al dan niet met het meenemen van de opgebouwde pensioenen, vergroot de complexiteit van de transitie en brengt mogelijk ook extra (transitie)kosten en compensatiekosten met zich mee.

4.4. Doelstellingen van de transitie

Sociale partners hebben voorafgaand aan het onderzoek t.b.v. de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel een aantal transitiedoelen, kaders en uitgangspunten vastgesteld. Deze zijn destijds ook besproken met DNA.

Transitiedoelstellingen

1. Wettelijke buffer MVEV (~1%) (wettelijke buffer)
2. Operationele reserve (~1%) (wettelijke buffer)
3. Wij streven er naar dat elke deelnemer op het moment van de transitie minimaal 100% van zijn opgebouwde voorziening in het huidige stelsel meekrijgt
4. Wij streven er naar dat elke actieve deelnemer die vanwege het afschaffen van de doorsneepremie er op achteruitgaat qua verwachte pensioenuitkering (mediaan) op het moment van transitie adequaat gecompenseerd wordt. Daarbij wordt gestreefd naar minimaal 100% van de verwachte pensioenuitkering (mediaan) volgens de huidige CDC-regeling
5. Voldoende vulling van de solidariteitsreserve bij invaren vanuit de buffers vanwege de goede werking van reserve zodat deze aansluit bij de gewenste doelen van de solidariteitsreserve

6. Het restant van het vermogen kan verdeeld worden over de persoonlijke pensioenvermogens volgens de standaardmethode

Vanwege de overgang van de huidige regeling naar de nieuwe regeling, verschuift het risico naar de deelnemer. De ondernemingsraad vindt het daarom van belang om niet alleen te kijken naar de mediaan, maar ook naar het 40e percentiel.

Kaders en uitgangspunten transitie:

- Wettelijke evenwichtskader;
- Unigarant wenst het standaardpad te volgen en hecht aan de 'dubbele transitie';
- Beperkt houden van de reserves/buffers, zodat zoveel mogelijk vermogen bij alle deelnemers terecht komt;
- Bij een lage dekkingsgraad worden eerst de persoonlijke vermogens aangevuld tot minimaal 100% van de opgebouwde voorziening, voordat de niet wettelijke buffers gevuld worden. NB: de werkgever heeft hetzelfde streven als verwoord in de transitiedoelen 3 en 4, maar kan niet de toezegging doen dat de gewenste 100% ook daadwerkelijk wordt gehaald;
- Initiële storting in solidariteitsreserve vanuit de huidige buffers;
- Invaren volgens de standaardmethode, tenzij DNA aanleiding ziet om dat anders te doen;
- Bij het verdelen van de huidige buffers inclusief het inzetten van (evt. gerichte) compensatie is het wenselijk dat de huidige buffers (voor zo ver mogelijk) zo verdeeld worden dat voor alle deelnemers er min of meer sprake is van een gelijke toename van de verwachte pensioenuitkeringen.

5. Ontwerp nieuwe pensioenregeling

De nieuwe pensioenregeling is een solidaire premieregeling. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de nadere invulling van de nieuwe pensioenregeling.

In deze regeling spreken sociale partners vooraf een beschikbare premie af. Het pensioenresultaat is het resultaat van de ingelegde (netto) spaarpremie (exclusief excassokosten) en het rendement daarop. De ingelegde premie wordt collectief belegd met het pensioengeld van alle deelnemers in het pensioenfonds. De deelnemer bouwt in dit collectief een persoonlijk pensioenvermogen op. Het pensioenfonds bepaalt het beleggingsbeleid door rekening te houden met de risicovoorkeuren van alle deelnemers en op basis van specifieke kenmerken van het deelnemersbestand en wetenschappelijke inzichten. De beleggingsrendementen worden leeftijdsafhankelijk toegekend aan de deelnemers: hoe jonger hoe meer risico er wordt genomen in de beleggingen. Het pensioenfonds bouwt het risico af naarmate deelnemers ouder worden.

De uitkeringen worden meer variabel dan in het huidige pensioenstelsel. Het persoonlijk pensioenvermogen kan sneller stijgen dan nu als er goede rendementen worden gemaakt, maar ook sneller dalen als de rendementen tegenvallen. In de uitwerking van de solidaire premieregeling hebben sociale partners daarom aanvullende keuzes gemaakt, zodat de kans op dalingen van de pensioenuitkering als gevolg van tegenvallende rendementen wordt verkleind.

5.1. De arbeidsvoorwaardelijke invulling van de pensioenregeling

5.1.1. Premie in de nieuwe pensioenregeling

In de nieuwe pensioenregeling krijgen deelnemers geen pensioenaanspraken (geen jaarlijkse toevoeging van een pensioenrecht op basis van het opbouwpercentage) meer toegekend, maar staat de premieafpraak centraal, het is immers een solidaire premieregeling. Dat betekent dat er een jaarlijkse toevoeging is van een premiebedrag in het persoonlijk pensioenvermogen zolang iemand werkt.

Sociale partners hebben het huidige pensioenresultaat en de huidige pensioenregeling als uitgangspunt genomen, waarbij rekening is gehouden met het volgende:

- In het nieuwe pensioenstelsel wordt de fiscale ruimte voor premie uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag. Daarom hebben sociale partners de premies herrekend naar een percentage van de pensioengrondslag (in plaats van een percentage van het pensioengevend salaris, zoals in de huidige regeling voor de werkgeversbijdrage geldt).
- Anw-hiaatverzekering: De huidige verplichte Anw-hiaat verzekering kent een onvoorwaardelijke indexatie. AZL heeft aangegeven geen onvoorwaardelijke indexaties meer uit te voeren vanwege de overgang naar het nieuwe stelsel. De ingegane pensioenen met onvoorwaardelijke indexatie worden actuarieel neutraal omgezet. Voor toekomstige gevallen wordt de dekking aangepast. De uitkeringen onder het nieuwe pensioenstelsel maken onderdeel uit van het uitkeringscollectief en bewegen daardoor vergelijkbaar met

de overige uitkeringen. De Anw-hiaat uitkeringen kunnen daardoor stijgen als gevolg van behaalde rendementen, maar ook dalen. De Anw-uitkering wordt daarmee ook variabel.

- Wezenpensioen: In het nieuwe pensioenstelsel is standaard sprake van een vaste eindleeftijd van de uitkeringen van 25 jaar en is een studie- of arbeidsongeschiktheidsverklaring niet meer nodig. Het huidige stelsel kent meerdere en ook hogere eindleeftijden en een afhankelijkheid van een studie- of arbeidsongeschiktheidsverklaring. De huidige ingegane en opgebouwde wezenpensioenen worden aangepast naar 25 jaar en ook een verklaring is niet meer nodig. Voor ingegane wezenpensioenen ouder dan 25 jaar wordt de eindleeftijd van 27 jaar gehandhaafd. Voor nog niet ingegane wezenpensioenen wordt de eerbiedigende werking hiervan gerespecteerd. De waarde hiervan zal actuarieel neutraal worden omgerekend.
- Premievrijstelling WAO: Vanwege uniformiteit binnen de kring wordt het voortzettingspercentage in de klasse WAO 25% - 45% verhoogd van 0% naar 25%. Dat betekent dat in het geval een arbeidsongeschikte deelnemer in deze klasse valt er sprake is van een voortzetting van 25% in plaats van 0%. Dat betreft een verbetering van de pensioenregeling voor actieve deelnemers en voor premievrijgestelde deelnemers.

De huidige premie is de beschikbare premie van in principe 32,5% van de pensioengrondslag in het nieuwe pensioenstelsel. Deze premie is als volgt opgebouwd:

Premie component	Premie % van de pensioengrondslag
Beschikbare premie van in principe	32,50%
Netto spaarpremie	29,30%
Diverse opslagen (bestaande uit risicopremies, uitvoeringskosten, overige opslagen) (verwacht)	3,14%
Totaal verwachte premie	32,44 %
Premieruimte (verwacht)	0,06%

Tabel 5.1: Premieopbouw nieuwe pensioenregeling

Op het moment van het vaststellen van het transitieplan is er nog geen definitieve duidelijkheid over de exacte hoogte van de uitvoeringskosten bij DNA. Daarnaast hebben sociale partners vastgesteld dat de risicopremies en (kosten)opslagen jaarlijks kunnen wijzigen op basis van de rente en de uitvoeringskosten bij DNA. Hierdoor kan ook de netto spaarpremie jaarlijks fluctueren. Er is premieruimte nodig om dit risico van eventueel hogere risicopremies en/of stijgende (kosten)opslagen op te vangen.

Het uitgangspunt bij de nieuwe pensioenregeling is in principe een beschikbare premie van 32,5% van de pensioengrondslag en na aftrek van de geldende (kosten)opslagen en risicopremies een resterende netto spaarpremie van 29,3% voor ouderdomspensioen en partnerpensioen na de pensioendatum.

Jaarlijks wordt een berekening gemaakt van de beschikbare premieruimte. De beschikbare premieruimte is het verschil tussen de beschikbare premie van 32,5% onder aftrek van de geldende kostenopslagen en risicopremies en de netto spaarpremie van 29,3%. Het resultaat hiervan kan een positieve beschikbare premieruimte zijn (er is meer premie beschikbaar dan nodig is voor 29,3% aan netto spaarpremie en de benodigde kostenopslagen en risicopremies) of een negatieve beschikbare premieruimte (er is minder premie beschikbaar dan nodig is om 29,3% aan netto spaarpremie in te kopen en de benodigde kostenopslagen en risicopremies te financieren).

- Bij een positieve beschikbare premieruimte wordt deze beschikbare premieruimte in enig jaar gebruikt ter verhoging van de netto spaarpremie van datzelfde jaar. Bij het bijstellen van de netto spaarpremie wordt altijd rekening gehouden met fiscale grenzen.
- Bij een negatieve beschikbare premieruimte komt 50% van het meerdere van deze kosten en/of risicopremies voor rekening van de werkgever. Voor de overige 50% van het meerdere wordt de netto spaarpremie verlaagd onder de 29,3%.

Bij bovenstaande premie opsomming resteert o.b.v. de verwachte opslagen een positieve premieruimte van 0,06%. Deze wordt in dit geval toegevoegd aan de netto spaarpremie. Deze komt daarmee op 29,36%.

Indien voor 1 januari 2028 duidelijk is dat er sprake zal zijn van een onvoorziene significante toename van de kosten en of opslagen zal er overleg plaatsvinden met de Ondernemingsraad.

De bijdrage van werknemers aan de pensioenregeling blijft ongewijzigd. Werknemers betalen een bijdrage van 1% of 5% van de pensioengrondslag, afhankelijk van de datum waarop ze in dienst zijn getreden. Werknemers die in dienst zijn getreden op of vanaf 1 januari 2004 dragen 5% van de pensioengrondslag bij aan de werknemersbijdrage. De werknemers die voor 1 januari 2004 in dienst zijn getreden dragen 1% van de pensioengrondslag bij.

5.1.2. Ambitie in de nieuwe pensioenregeling

Sociale partners hebben de ambitie voor de pensioenregeling gebaseerd op de fictieve werknemer die in dienst treedt met een leeftijd van 25 jaar. Een actieve werknemer van deze leeftijd doorloopt de hele pensioenregeling uitgaande van de huidige pensioenrichtleeftijd van 68 jaar.

Op basis hiervan spreken sociale partners de volgende ambitie uit: een te bereiken ouderdomspensioen op de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar (d.w.z. na 43 dienstjaren) van 80% van een middelloonregeling. De kans dat dit pensioen bereikt wordt, dient te liggen tussen de 65% en 80%. Deze kans is berekend in de vele economische scenario's die De Nederlandsche Bank (DNB) voorschrijft.

5.1.3. Herijking van de premie & ambitie

De toetsing van de premie en de ambitie vindt (vanuit wetgeving) iedere 5 jaar plaats. De eerste toets vindt plaats op 1 januari 2033 (5 jaar na de beoogde Wtp-transitie) en vanaf dat moment iedere 5 jaar. Deze toets wordt, op verzoek van sociale partners, uitgevoerd door het pensioenfonds.

Het is een toets van de premie en de ambitie. Deze staan in verhouding tot elkaar en op basis van de dan geldende scenario's en het beleggingsbeleid wordt getoetst of de premie en de ambitie nog steeds in verhouding tot elkaar staan.

5.1.4. Nabestaandenpensioen

Sociale partners zien het nabestaandenpensioen ook in de nieuwe solidaire premieregeling als een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Zij vinden het van groot belang dat een goede dekking na de transitie gewaarborgd blijft.

In het nieuwe pensioenstelsel wijzigt het fiscale kader voor het nabestaandenpensioen aanzienlijk bij overlijden van een medewerker vóór de pensioendatum. Het nabestaandenpensioen kan tijdens het dienstverband alleen op risicobasis (een verzekering en geen opbouw) toegezegd worden. Het nabestaandenpensioen hangt niet meer samen met het aantal dienstjaren en wordt een percentage van het pensioengevend salaris. Sociale partners hebben onderzocht welke effecten de wijzigingen van het nabestaandenpensioen met zich meebrengen voor de medewerkers van Unigarant. Hierbij is gestreefd naar een goede basis voor partners en kinderen na overlijden van de medewerker vóór en bij overlijden ná de pensioendatum.

Afspraken bij overlijden vóór pensioendatum

Sociale partners spreken het volgende nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum af in de nieuwe pensioenregeling:

- Een levenslang partnerpensioen van 35% van het pensioengevende salaris op moment van overlijden;
- Een wezenpensioen van 15% van het pensioengevende salaris op het moment van overlijden per kind, tot de 25-jarige leeftijd van het kind met verdubbeling naar 30% voor volle wezen.
- Een verplicht tijdelijk partnerpensioen (Anw-hiaat) van € 20.355,- (2025)

Met dit nabestaandenpensioen zijn sociale partners van mening dat hiermee een goede dekking voor de nabestaanden is afgesproken in geval van overlijden van de medewerker. Dit nabestaandenpensioen wordt op risicobasis verzekerd.

Het tijdelijk partnerpensioen (Anw-hiaat) wordt volledig door de werkgever betaald.

Voor het levenslange nabestaandenpensioen en het wezenpensioen is er sprake van een uitlooperperiode van 3 maanden op moment dat iemand uit dienst gaat. Het is mogelijk het levenslange partnerpensioen vrijwillig voort te zetten tot pensioendatum, de premie wordt dan betaald uit het pensioenvermogen van de deelnemer.

Opgebouwde pensioenen op transitiedatum

Voor alle deelnemers in het pensioenfonds geldt dat het reeds opgebouwde nabestaandenpensioen (opgebouwd tot de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel) wordt ingevaren in de nieuwe pensioenregeling en daarmee onderdeel is van het persoonlijk pensioenvermogen. Dit nabestaandenpensioen komt dan nog steeds tot uitkering bij overlijden of kan op de pensioendatum worden omgezet voor een hoger ouderdomspensioen.

Voor de actieve deelnemers (medewerkers) die al partnerpensioen hebben opgebouwd bij het pensioenfonds, betekent dit dat bij overlijden vóór de pensioendatum zowel het nieuwe nabestaandenpensioen als het al opgebouwde nabestaandenpensioen tot uitkering komen. Bij het overlijden van voormalig medewerkers (slapers) en gepensioneerden komt het al opgebouwde nabestaandenpensioen tot uitkering. Dit is ook het geval in de huidige pensioenregeling.

Na het ingaan van het nabestaandenpensioen, is de uitkering van het partnerpensioen, wezenpensioen en/of tijdelijk nabestaandenpensioen variabel, zoals dit ook het geval is bij het ouderdomspensioen. Dat leidt er toe dat ook deze aanspraken en uitkeringen meebewegen met onder andere de beleggingsresultaten.

Afspraken bij overlijden ná pensioendatum

Net als in de huidige pensioenregeling is bij overlijden ná de pensioendatum het partnerpensioen 70% van het ouderdomspensioen en indien van toepassing het wezenpensioen 14% van het ouderdomspensioen. Het blijft mogelijk om bij ingang van het pensioen een deel van het ouderdomspensioen uit te ruilen voor een hoger nabestaandenpensioen (tot maximaal 70% van het ouderdomspensioen) en andersom. Daarbij is het wel noodzakelijk dat ook de eventueel aanwezige partner akkoord gaat.

5.2. Inrichting van de solidaire premiereregeling

De solidaire premiereregeling kenmerkt zich onder meer door een collectief beleggingsbeleid voor alle deelnemers. Hierbij worden de beleggingsresultaten door het pensioenfonds verdeeld op basis van vooraf vastgestelde toedeelregels. In de solidaire premiereregeling heeft iedere deelnemer een persoonlijk pensioenvermogen.

5.2.1. Solidariteitsreserve

De deelnemers vormen in goede tijden samen een buffer voor minder goede tijden. Dit is de solidariteitsreserve. In een solidaire premiereregeling is de solidariteitsreserve een verplicht onderdeel van de pensioenregeling. In het nieuwe pensioenstelsel is er meer volatiliteit in het verwachte pensioen en in de pensioenuitkeringen dan in de huidige CDC-regeling. Sociale partners zien de inzet van de solidariteitsreserve als oplossing voor het risico op een dalende uitkering. Met de solidariteitsreserve moet daling van de uitkeringen worden voorkomen of beperkt. Omdat hiervoor een deel van het overrendement naar de vulling van de solidariteitsreserve gaat, stijgen de uitkeringen ook iets minder snel.

Doel van de solidariteitsreserve

Sociale partners hebben als doel van de solidariteitsreserve geformuleerd: het voorkomen of beperken van een daling van de nominale uitkering in de uitkeringsfase.

Als het nodig is, haalt het pensioenfonds vermogen uit de solidariteitsreserve om deze negatieve gevolgen op te vangen.

Vullen en uitdelen van de solidariteitsreserve

Het pensioenfonds besluit over het vullen en uitdelen van de solidariteitsreserve. Het pensioenfonds heeft een 'basisvariant' bepaald voor de inrichting van de solidaire premieregeling. Binnen deze basisvariant zijn voor de solidariteitsreserve de volgende uitgangspunten besproken met het pensioenfonds:

- De uitkeringen vinden plaats vanuit een collectief van alle pensioengerechtigden van het pensioenfonds en het pensioenfonds verhoogt en verlaagt de uitkeringen van alle pensioengerechtigden met gelijke percentages. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt naar leeftijd. (zie ook paragraaf 5.2.2).
- De solidariteitsreserve start met maximaal 5% van het totale bruto pensioenvermogen van het pensioenfonds (totale vermogen dat bestemd is voor alle deelnemers inclusief de kostenvoorziening) en wordt gefinancierd uit het beschikbare pensioenvermogen bij invaren. Bij onvoldoende vermogen op het moment van invaren start de solidariteitsreserve met een lager percentage (zie hoofdstuk 6).
- De solidariteitsreserve is maximaal 5% van het vermogen van het pensioenfonds. Bij overschrijden van het maximum van 5% wordt het meerdere verdeeld zoals de overrendementen ook worden verdeeld over alle deelnemers.
- Jaarlijks wordt de solidariteitsreserve, indien nodig, aangevuld. De aanvulling is afhankelijk van de omvang van de solidariteitsreserve. In de basis is de aanvulling 2,5% van het jaarlijks behaalde overrendement van alle deelnemers gedurende de contractperiode. Als de solidariteitsreserve het maximum van 5% van het vermogen heeft bereikt, gaat het meerdere van het behaalde overrendement naar de deelnemers op basis van de overrendementsstaffel. Daarmee wordt bedoeld dat de aanvulling van de solidariteitsreserve uit het overrendement in principe 2,5% is, tenzij de solidariteitsreserve het maximum heeft bereikt. In die situatie is de aanvulling van de solidariteitsreserve lager of nihil.
- Als de nominale uitkeringen van pensioengerechtigden moeten dalen, haalt het pensioenfonds middelen uit de solidariteitsreserve, zodat de uitkeringen in dat jaar niet (of beperkter) hoeven te worden verlaagd (conform de Ortec Methode, dat wil zeggen dat deze reserve alleen wordt ingezet met het streven om de nominale uitkering op peil te houden in enig jaar).
- Jaarlijks haalt het pensioenfonds maximaal 30% van de waarde van de solidariteitsreserve uit de solidariteitsreserve, zodat de buffer niet in één jaar volledig naar nihil kan en er een dempende werking is voor het inzetten van de buffer.

- Het beleggingsrendement over de solidariteitsreserve wordt verondersteld gelijk te zijn aan het rendement op fondsniveau. Het rendement wordt in eerste instantie gebruikt om de solidariteitsreserve aan te vullen. Ook hiervoor geldt dat bij overschrijden van het maximum van 5% het meerdere wordt verdeeld zoals de overrendementen ook worden verdeeld over alle deelnemers.
- De solidariteitsreserve kan nooit negatief worden.

Hiermee sluiten de sociale partners aan bij de basisvariant van het pensioenfonds. Hiermee is ook de uitvoerbaarheid van de afspraken geborgd.

Het toekennen van beschermingsrendement gebeurt op basis van het theoretische beschermingsrendement. Dit is het modelmatige rendement dat DNA toekent aan de persoonlijke pensioenvermogens. Verschillen met de daadwerkelijke beleggingen verrekend DNA via het overrendement.

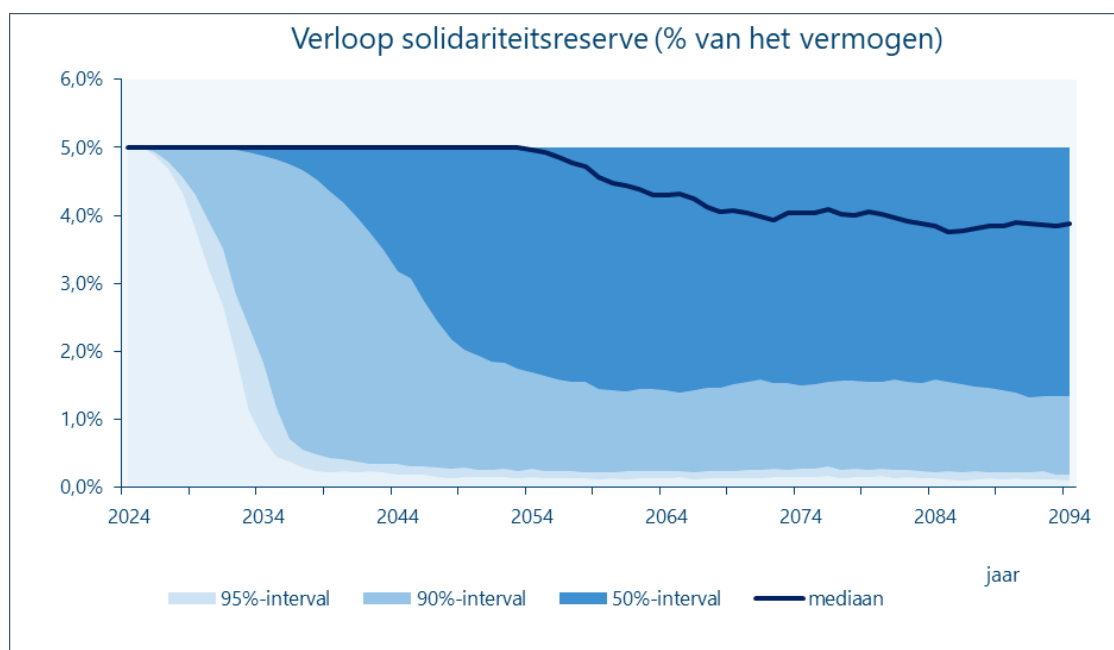
Deze uitgangspunten uit de basisvariant zijn gehanteerd als uitgangspunt voor de afspraken tussen de sociale partners en het doorrekenen van de effecten daarvan.

Sociale partners benadrukken dat het pensioenfonds verantwoordelijk is voor een definitieve invulling van de pensioenregeling binnen de kaders van het transitieplan. Het pensioenfonds geeft hier invulling aan op een manier die leidt tot evenwichtige uitkomsten en licht dit toe in het implementatieplan.

Werking van de solidariteitsreserve

De sociale partners van Unigarant vinden het van belang dat er zoveel mogelijk vermogen in het persoonlijk pensioenvermogen van deelnemers terecht komt, zodat dit ten gunste komt van hun pensioenresultaat. Dat betekent dat de solidariteitsreserve voldoende gevuld moet zijn, maar dat er geen onnodig vermogen naar de solidariteitsreserve gaat.

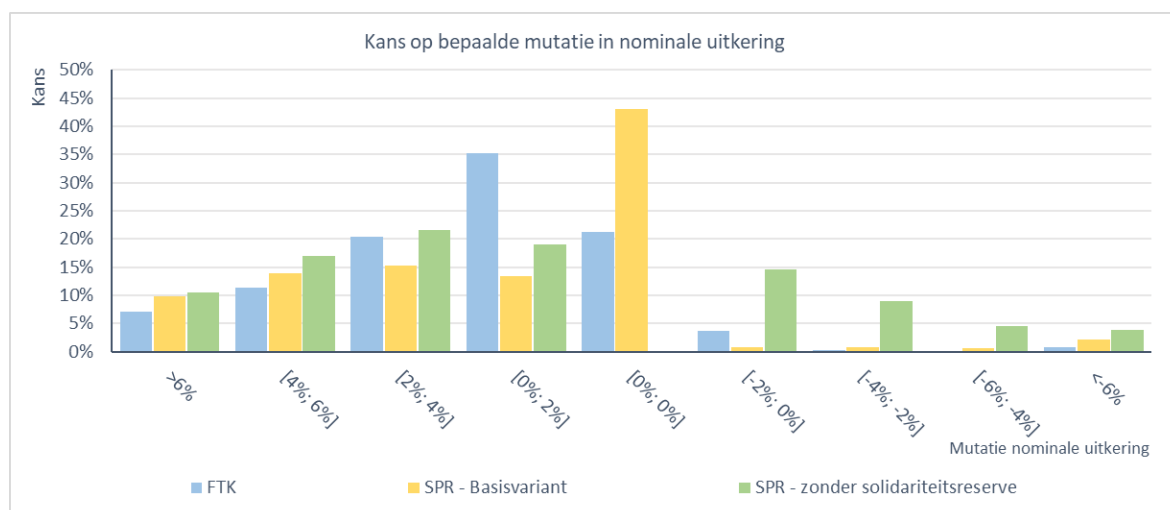
De grafiek 5.2 hierna geeft de omvang van de solidariteitsreserve weer bij de gemaakte keuzes in de scenarioset van DNB.



Grafiek 5.2: Verloop van de solidariteitsreserve in de basisvariant

In grafiek 5.2 is te zien dat de solidariteitsreserve ook voor toekomstige generaties werking heeft. Immers, de solidariteitsreserve loopt niet te snel leeg en blijft naar verwachting in voldoende mate beschikbaar in de doorgerekende horizon van 100 jaar na de transitie. Sociale partners beoordelen deze vulling dan ook als evenwichtig over de generaties heen.

De hierna volgende grafiek 5.3 en tabel 5.4 tonen de kans op verhogen en verlagen van de nominale uitkering gebaseerd op de eerste 20 jaar vanaf transitiedatum.



Grafiek 5.3: Kans op mutatie nominale uitkering in de basisvariant.

Bovenstaande grafiek 5.3 toont de kans dat de mutatie van de nominale uitkering zich in een specifieke range bevindt. In tabel 5.4 hieronder de samenvattende uitkomsten. In de bijlage staat tevens de kans op korting en de hoogte van de korting vermeld die gezamenlijk de hier getoonde resultaten geven.

Kans dat nominale uitkering	stijgt	gelijk blijft	daalt
FTK	73,9%	21,3%	4,8%
SPR – Basisvariant met 5% solidariteitsreserves	52,5%	43,1%	4,4%
SPR – Basisvariant zonder 5% solidariteitsreserves	68,0%	0,0%	31,9%

Tabel 5.4: Kans op mutatie nominale uitkering in de basisvariant.

De uitkomsten zijn gebaseerd op de eerste 20 jaar vanaf transitiedatum. Ze laten zien dat de kans op een stijging van de nominale uitkering het hoogst is onder het FTK, maar de hoogte van een stijging onder het FTK vaak lager is dan onder SPR. Onder SPR in de basisvariant met 5% solidariteitsreserve is de kans op een daling van de nominale uitkering klein als gevolg van de inzet van de solidariteitsreserve. Zonder solidariteitsreserve zou de kans op een daling aanzienlijk toenemen. Daar staat tegenover dat de kans op een stijging van de uitkering ook zou toenemen.

De voorgaande grafiek en tabel geven inzicht in de stabiliserende werking van de solidariteitsreserve. Hieruit blijkt dat de kans op een beperkte daling in een jaar fors afneemt door inzet van de solidariteitsreserve.

Sociale partners beoordelen deze werking als passend en evenwichtig, aangezien de solidariteitsreserve het doel bereikt, d.w.z. het voorkomen of beperken van de daling van de nominale uitkering. Het zorgt voor meer stabiliteit in de uitkering van gepensioneerden als bij een beperkte daling deze daling door de solidariteitsreserve kan worden opgevangen. Gepensioneerden ontvangen dan hetzelfde nominale pensioen. Het is niet geheel te voorkomen dat de uitkeringen dalen. Dat is inherent aan het nieuwe pensioenstelsel. Dat heeft dan effect op de uitkeringen van gepensioneerden, maar ook op de vermogens van actieven en slapers.

5.2.2. Collectieve uitkeringsfase

Sociale partners hebben aangegeven dat zij in de uitkeringsfase willen dat de uitkeringen van alle pensioengerechtigden met gelijke percentages verhoogd of verlaagd worden. Dit kan bereikt worden door de inzet van een collectieve uitkeringsfase. Ook speelt de solidariteitsreserve daarbij een rol.

Zoals eerder beschreven heeft het pensioenfonds een 'basisvariant' bepaald voor de inrichting van de solidaire premieregeling. Daarin is ook sprake van een collectieve uitkeringsfase. Alle uitkeringen vinden plaats vanuit een collectief van alle pensioengerechtigden binnen kring M en het pensioenfonds verhoogt en

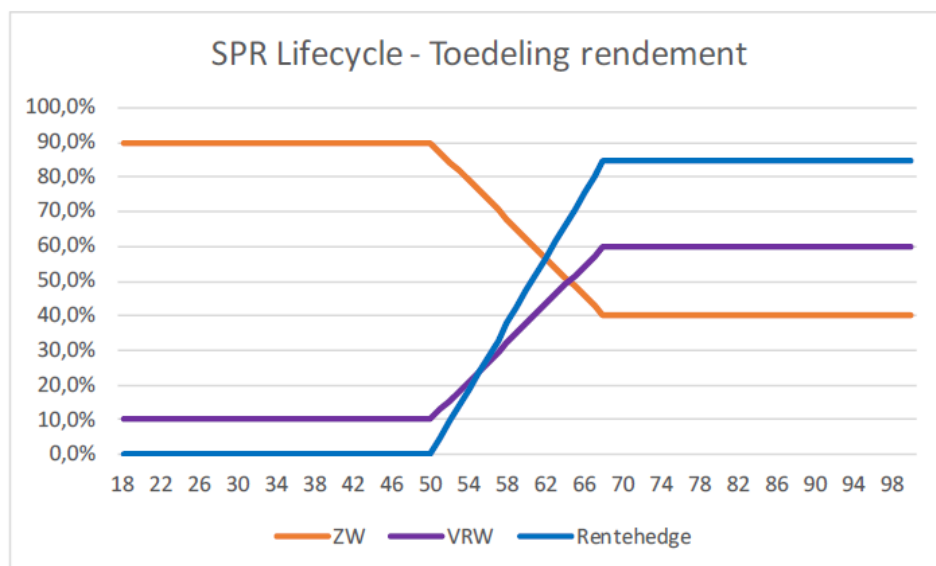
verlaagt de uitkeringen van alle pensioengerechtigden met gelijke percentages. Daarbij wordt (in tegenstelling tot de fase vóór de collectieve uitkeringsfase) geen onderscheid gemaakt naar leeftijd.

5.2.3. Kwalitatieve beschrijving verschillen financiële opzet nieuwe pensioenregeling.

Sociale partners maken arbeidsvoorwaardelijke keuzes, zoals in de voorgaande paragrafen toegelicht. Voor het resultaat is van belang hoe DNA invulling geeft aan de regeling. Dit noemen we de 'financiële opzet'. DNA heeft hiervoor voorlopige keuzes gemaakt die zijn gehanteerd als uitgangspunten in dit transitieplan. Het is de verantwoordelijkheid van DNA om de definitieve invulling en financiële opzet voor de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling te kiezen. DNA doet dit op een manier die leidt tot evenwichtige uitkomsten en onderbouwt dit in het implementatieplan.

Beleggingsbeleid en risicohouding

DNA stelt de risicohouding⁶ en het beleggingsbeleid vast. DNA heeft voor het beleggingsbeleid een leeftijdsafhankelijke staffel vastgesteld die is gehanteerd in de kwantitatieve analyses van dit transitieplan. Hierbij zien we dat het pensioenfonds voor leeftijden tot 50 jaar voor 90% aan zakelijke waarden toekent, 10% aan vastrentende waarden en 0% renteafdekking heeft. Dit risico wordt lineair afgebouwd vanaf de 50-jarige leeftijd van de deelnemer en daalt naar 40% in zakelijke waarden, 60% vastrentende waarden en 85% renteafdekking vanaf leeftijd 68.



Grafiek 5.5: Beleggingsmix DNA – kring M, Solidaire premieregeling

⁶ Op basis van het risicopreferentieonderzoek, specifieke deelnemerskenmerken en wetenschappelijke inzichten.

Uitkeringsbeleid en spreiding

Het pensioenfonds stelt ook het uitkeringsbeleid vast en heeft hiervoor in de basisvariant drie elementen uitgewerkt:

- Een collectieve uitkeringsfase: In de collectieve uitkeringsfase worden alle uitkeringen belegd met dezelfde rendementstoekenning en is er risicodeling binnen de groep pensioengerechtigden.
- Spreiding van de beleggingsresultaten: De collectieve uitkeringsfase wordt gekenmerkt door risicodeling, waaronder van beleggingsrisico's. DNA ziet spreiding van beleggingsresultaten over 3 jaar als een passende oplossing om het beleggingsrisico te stabiliseren. Dit betekent dat rendementen niet ineens, maar gespreid over 3 jaren worden toebedeeld aan persoonlijke pensioenvermogens. Dat wil zeggen dat jaarlijks 1/3e deel van het beleggingsresultaat wordt verwerkt in de uitkering. Hiermee kunnen schokken worden gedempt en gedeeld binnen het uitkeringscollectief, waarbij de financiële schok op basis van wet- en regelgeving altijd binnen 10-jaar verwerkt moet zijn in de uitkering (en geen oneindige horizon kan hebben).
- Aanvulling vanuit de solidariteitsreserve om daling van de pensioenuitkering te beperken of te voorkomen. De wijze van vullen en uitdelen is onderdeel van het uitkeringsbeleid van het pensioenfonds.

Overige onderdelen basisvariant DNA

Naast de hiervoor genoemde onderdelen, heeft DNA nog een aantal onderdelen van de nieuwe regeling opgenomen in de basisvariant:

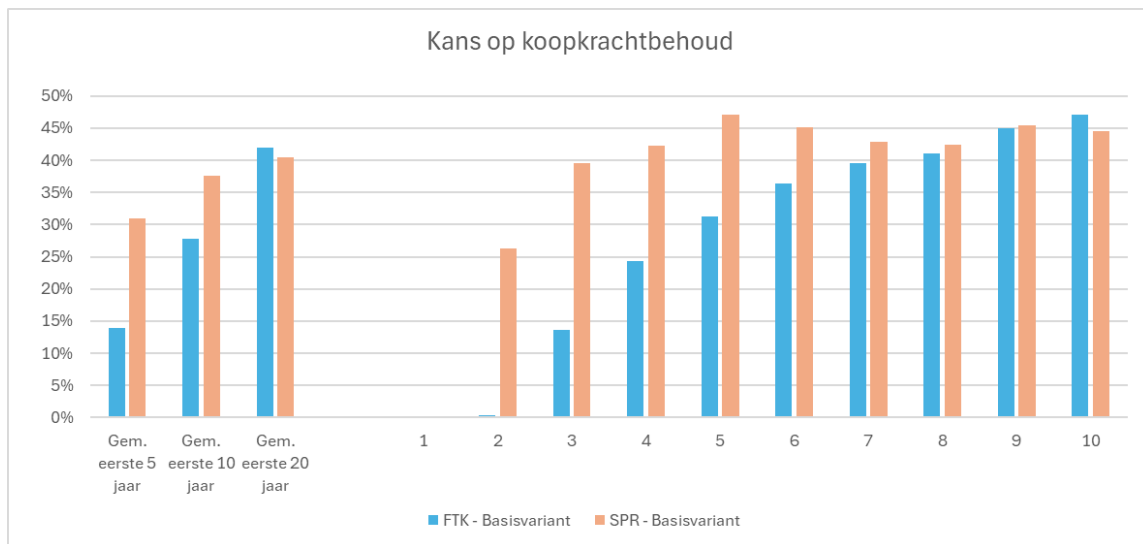
Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
(Minimaal) vereist eigen vermogen	De uitkomst is ongeveer 4,2% van de voorziening pensioenverplichting	Circa 1%
Operationeel vermogen	N.v.t.	Circa 1%
Grondslagen	De grondslagen die DNA hanteert zijn vastgelegd in de Actuariële en Bedrijfstechnische Nota 2025 voor kring M	De grondslagen die DNA hanteert zijn vastgelegd in de Actuariële en Bedrijfstechnische Nota voor kring M

Tabel 5.6: Overige onderdelen basisvariant DNA

DNA verwerkt de definitieve uitwerking van de basisvariant in het implementatieplan.

5.2.4. Koopkrachtbehoud.

In de vorige paragraaf is uitgebreid ingegaan op de uitkeringsfase. Voor pensioengerechtigden speelt naast de hoogte van de uitkering ook het behouden van koopkracht een rol. In hoofdstuk 7 wordt inzicht gegeven in de effecten zoals de hoogte van de uitkering. In onderstaande grafiek 5.7 wordt de kans op het behouden van koopkracht weergegeven in beide stelsels.



Grafiek 5.7: Kans op koopkrachtbehoud in de basisvariant

Bovenstaande grafiek toont aan de rechterkant de jaarlijkse kans op koopkrachtbehoud in het huidige stelsel en het nieuwe stelsel over een periode van tien jaar. Aan de linkerkant staat de gemiddelde kans over een periode van 5 jaar, 10 jaar en 20 jaar. Hieruit blijkt dat de kans op koopkrachtbehoud in de eerste jaren het hoogst is onder de nieuwe pensioenregeling (SPR), aangezien stijgingen (of dalingen) niet beperkt worden door de dekkingsgraad, maar op langere termijn wordt ingehaald door het huidige stelsel (FTK). Dat komt doordat de dekkingsgraad in de meeste scenario's op termijn toeneemt onder het huidige stelsel.

Een bepalende factor voor de kans op het behoud van koopkracht is de mate van het nemen van beleggingsrisico in de uitkeringsfase. De hoogte van de startdekkingsgraad speelt vooral in het huidige stelsel (FTK) een rol m.b.t. koopkrachtbehoud. In het nieuwe stelsel zorgt een hogere startdekkingsgraad uiteraard wel direct voor een hogere startuitkering, maar dat zie je niet terug in bovenstaande grafiek.

6. Invaren van opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel brengt verschillende effecten met zich mee. Om te komen tot een evenwichtige transitie is inzicht verkregen in deze effecten.

6.1. Invaren opgebouwde pensioenen huidige regeling

Sociale partners hebben beoordeeld wat de effecten en gevolgen van invaren van de opgebouwde pensioenen naar de nieuwe pensioenregeling zijn, waarbij gekeken is naar verschillende deelnemersgroepen: actieven, slapers en pensioengerechtigden. De wetgever heeft invaren gedefinieerd als 'standaardpad' en sociale partners hebben stilgestaan bij de argumenten van de wetgever hiervoor en de toepasselijkheid daarvan in de situatie van Unigarant. Ook is nagedacht over de gevolgen van niet-invaren. In hoofdstuk 4 zijn de afwegingen van sociale partners hierover weergegeven.

Sociale partners hebben berekeningen laten uitvoeren door de actuaris van DNA (zijnde AZL) om inzicht te krijgen in de kwantitatieve gevolgen van het invaren en het inzetten van buffers in het pensioenstelsel. Deze berekeningen zijn ondersteunend geweest aan de kwalitatieve analyse en vragen om verdere verdieping.

6.2. Toepassing van de standaardregel: spreidingshorizon van één jaar

DNA heeft aangegeven het standaardpad te volgen en is voornemens om de opgebouwde pensioenen in te varen volgens de standaardmethode, aangezien DNA geen aanleiding ziet om daar vanaf te wijken.

In de basisvariant van DNA heeft DNA ervoor gekozen om bij het verhogen van het persoonlijk pensioenvermogen uit te gaan van een spreidingshorizon van één jaar en wijkt daarmee af van de default spreidingshorizon van tien jaar.

Sociale partners hebben dit besproken en zijn tot de conclusie gekomen dat het hanteren van een spreidingshorizon van één jaar er toe leidt dat er meer vermogen naar ouderen en gepensioneerden gaat dan als het huidige pensioenstelsel zou zijn voortgezet en dan bij een keuze voor de default spreidingshorizon van tien jaar. Tegelijkertijd hebben sociale partners vastgesteld dat de keuze voor de spreidingshorizon aan DNA is en hebben de spreidingshorizon van één jaar daarom als uitgangspunt genomen in de evenwichtigheidsbeoordeling. Sociale partners beoordelen de evenwichtigheid van dit transitieplan en daarmee van de transitie in zijn totaliteit. Sociale partners kijken niet sec. naar één onderdeel zoals bijvoorbeeld de spreidingstermijn. Een spreidingstermijn van 10 jaar hoeft ook geen wijziging te geven in de evenwichtigheidsbeoordeling.

6.3. Doelstellingen evenwichtige transitie

Het streven is om alle deelnemers voor en na de transitie in elk geval een gelijk verwacht pensioenresultaat te geven. Dit beoordelen sociale partners in termen van de vervangingsratio (voor actieven), de aanspraken (voor slapers) en de uitkeringen (voor pensioengerechtigden).

De vervangingsratio betreft het te verwachten ouderdomspensioen op de pensioendatum gedeeld door de gemiddelde pensioengrondslag, waarbij de gemiddelde pensioengrondslag bepaald is op basis van de toekomstige pensioengrondslagen.

Bij dit pensioenresultaat wordt in eerste instantie gekeken naar de uitkomst van de mediane resultaten (50^e percentiel) binnen een leeftijdscohort en de gelijkwaardigheid tussen deelnemersgroepen en leeftijdscohorten. Ook worden 'goed weer' (gunstige economische scenario's, 95^e percentiel) en 'slecht weer' (ongunstige economische scenario's, 5^e percentiel) pensioenresultaten beoordeeld. Tevens is op verzoek van de Ondernemingsraad ook het 40^e percentiel doorgerekend, omdat het 40^e percentiel een minder gunstig (voorzichtiger) scenario betreft dat uitgaat van minder positieve rendementen dan het mediane scenario.

Sociale partners beogen bij de start een (minimaal) gelijke uitkering voor de pensioengerechtigden (o.b.v. het verwachte scenario) en daarna stabiliteit in de uitkering. Sociale partners zien de behoefte van pensioengerechtigden om een pensioenuitkering te hebben die naar verwachting de inflatie bijhoudt, maar sociale partners hebben geen indexatie ambitie opgenomen in de nieuwe regeling. Koopkrachtbehoud is dan ook niet door de sociale partners als doel opgenomen. Voor de volledigheid is in paragraaf 5.2.4 wel inzicht gegeven in de kans op koopkrachtbehoud.

Ook hebben sociale partners de uitkomsten van het netto profijt beoordeeld om de evenwichtigheid te toetsen.

Sociale partners hebben in ogenschouw genomen dat de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel kan zorgen voor verschillen in transitie-effecten. Dat betekent dat groepen deelnemers er in verschillende mate op voor- of achteruit kunnen gaan, ook omdat deelnemers binnen een leeftijdscohort kunnen afwijken van het gemiddelde. Verschillen kunnen acceptabel zijn, maar moeten goed worden onderbouwd en uitlegbaar zijn.

6.4. Doelen bij het verdelen van het vermogen

Sociale partners hebben evenwichtigheidsprincipes vastgesteld die leiden tot de keuze hoe de huidige buffer wordt verdeeld bij overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Hierbij hebben sociale partners een balans gezocht tussen de volgende doelen:

- Sociale partners hechten aan de 'dubbele transitie' en het volgen van het 'standaardpad', dat de wetgever beoogt. De dubbele transitie houdt in dat alle effecten van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel worden meegenomen in de beoordeling van de resultaten. Dat gaat dan zowel om de effecten van afschaffen van de doorsneepremie als de effecten van de overgang naar een premieregeling met verdeling van het fondsvermogen. Hierin is ook opgenomen dat fondsvermogen gebruikt kan worden voor de (gedeeltelijke) compensatie voor de gevolgen van afschaffing van de doorsneepremie. Dat is een belangrijk transitiedoel voor sociale partners. Deze maatregel is een gerichte compensatie voor de groep medewerkers die wordt geraakt door afschaffing van de doorsneepremie.

- Sociale partners vinden het van belang dat zoveel mogelijk vermogen in het persoonlijk pensioenvermogen van deelnemers terecht komt, zodat dit ten gunste komt van hun pensioenresultaat. Dat betekent dat er niet onnodig veel vermogen naar reserves/buffers gaat.

6.5. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek

In de huidige pensioenregeling bouwen alle deelnemers in verhouding tot hun pensioengrondslag een even grote pensioenaanspraak op. Voor jongere deelnemers is de benodigde actuariële premie hiervoor lager dan voor oudere deelnemers. Deze premies middelen uit tot een 'doorsneepremie' (een voor ieder gelijk premiepercentage) die Unigarant betaalt aan DNA. In feite wordt bij de huidige pensioenafspraken de premie 'onder de motorkap' leeftijdsafhankelijk verdeeld. Deze manier van financieren van pensioenopbouw in het huidige pensioenstelsel heet de 'doorsneesystematiek'.

In het nieuwe pensioenstelsel is het wettelijk verplicht dat alle deelnemers een gelijk premiepercentage krijgen ongeacht de leeftijd van de deelnemer. In de nieuwe pensioenregeling is daarom sprake van een 'vlakke premie'.

Er is een groep deelnemers die nadeel ondervindt van de overstap van doorsneesystematiek naar de vlakke premie, omdat voor hen werd verwacht dat in de toekomst méér premie betaald zou worden dan de doorsneepremie. Dat betekent dat een groep ontstaat die weliswaar voordeel kan hebben van de transitie in de totaliteit, door bijvoorbeeld het vrijvallen van de buffers en het leeftijdsafhankelijke beleggingsbeleid, maar nadeel van de afschaffing van de doorsneesystematiek.

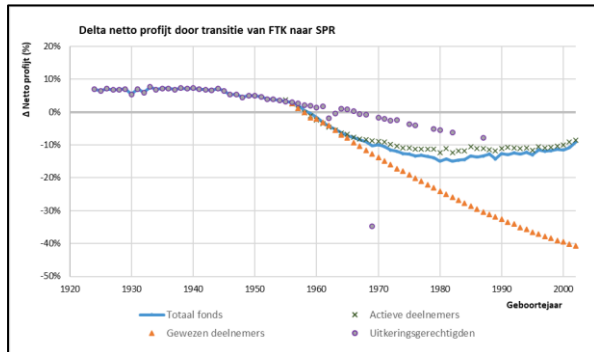
Uitgangspunt van de transitie naar het nieuwe stelsel vanuit de overheid is dat bij een evenwichtige transitie nadeel van de afschaffing van de doorsneesystematiek adequaat en kostenneutraal wordt gecompenseerd voor actieve deelnemers (compensatie afschaffing doorsneesystematiek). Dit wordt ook onderschreven door sociale partners.

6.5.1. Uitwerking compensatie doorsneesystematiek

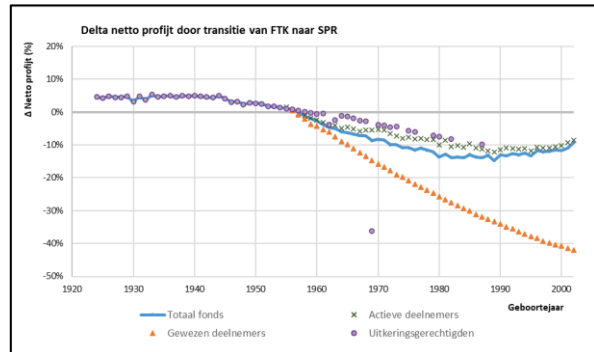
In de doorrekeningen van het verschil in netto profijt⁷ tussen de huidige en nieuwe pensioenregeling is zichtbaar dat een 'kuil' ontstaat bij de uitkomsten van de middengroep-actieven ten opzichte van andere leeftijdsgroepen. Anders gezegd, een groep actieven heeft, als gevolg van de afschaffing doorsneesystematiek, een in verhouding lager verwacht pensioenresultaat in vergelijking met andere groepen. In de volgende grafieken 6.1 en 6.2 is het effect van de transitie zichtbaar gemaakt en is voor deze groep (groene kruisjes) een 'kuil' te zien.

⁷ Het verschil in netto profijt is het verschil in de marktwaarde van de huidige pensioenregeling vergeleken met de nieuwe pensioenregeling. In hoofdstuk 7 gaan we verder in op netto profijt en andere transitie effecten.

Delta netto profijt – zonder compensatie



Delta netto profijt – met compensatie



Grafiek 6.1 en 6.2: Delta netto profijteffecten van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling, zonder compensatie (links grafiek 6.1) en met compensatie (rechts grafiek 6.2).

Vanuit evenwichtigheidsoverwegingen willen sociale partners deze 'kuil' (zie groene kruisjes grafiek 6.1) verkleinen door het toekennen van compensatie. Bij voldoende vermogen kan deze compensatie gefinancierd worden uit het vermogen van het pensioenfonds. Dit geeft een evenwichtiger resultaat doordat de pensioenuitkomsten meer gelijkmatig zijn verdeeld over leeftijdsgroepen.

Sociale partners hebben vastgesteld dat een compensatiebudget van 2% van het vermogen voor actieven het meest evenwichtige beeld geeft (zie grafiek 6.2).

- Dit levert in netto profijt een evenwichtiger beeld op.
- Dit is het maximale budget uit vermogen, zonder dat het in verwacht pensioen onevenwichtig wordt voor gepensioneerden. Meer budget zou voor gepensioneerden onder verwacht pensioen het resultaat tot onder het huidige pensioenstelsel brengen. Dat is onwenselijk.
- Minder budget is minder evenwichtig in netto profijt in de verdeling tussen actieven en gepensioneerden.

De netto profijt resultaten voor slapers (oranje driehoeken) lijken erg laag (zie grafieken 6.1 en 6.2). Sociale partners hebben gezien dat hier kwalitatieve argumenten voor zijn. In het hoofdstuk 7 'Inzicht in transitie-effecten - verantwoording evenwichtige transitie' geven sociale partners hier een nadere toelichting op.

De compensatie uit het vermogen wordt omgezet naar een eenmalige verhoging van het persoonlijk pensioenvermogen op transitiedatum. Deze verhoging is een bedrag op basis van een leeftijdsafhankelijke staffel. Deze leeftijdsafhankelijke staffel wordt gefinancierd uit maximaal 2% van het vermogen. Medewerkers die op de transitiedatum tussen de 37 en 68 jaar zijn, ontvangen een compensatie in hun persoonlijk pensioenvermogen (uitgedrukt in percentage van de pensioengrondslag) zoals opgenomen in de staffel hierna:

Leeftijd	Compensatie		Leeftijd	Compensatie		Leeftijd	Compensatie
< 36	0%		47	37,3%		58	38,1%
37	3,9%		48	38,9%		59	36,2%
38	8,9%		49	40,1%		60	33,9%
39	13,5%		50	41,1%		61	31,2%
40	17,7%		51	41,8%		62	27,9%
41	21,5%		52	42,1%		63	24,2%
42	25,0%		53	42,2%		64	19,9%
43	28,1%		54	42,0%		65	15,0%
44	30,9%		55	41,5%		66	9,5%
45	33,3%		56	40,7%		67	3,4%
46	35,4%		57	39,6%		68>	0%

Tabel: 6.3 Compensatiestaffel voor afschaffing doorsneesystematiek uitgaande van een compensatiebudget ter grootte van 2% van het vermogen. Compensatie uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag die deze leeftijdsgroepen eenmalig aangevuld krijgen in hun persoonlijke pensioenvermogen op basis van de leeftijd van de werknemer op de transitiedatum.

Voor de jongste leeftijdscohorten heeft de afschaffing van de doorsneesystematiek weinig negatieve effecten, omdat zij – naar verwachting - veel voordeel genieten van het nieuwe pensioenstelsel. De oudere leeftijdscohorten hebben minder negatieve effecten, omdat hun horizon tot de pensioendatum beperkter is (minder premietermijnen tot de pensioendatum). Bij de ‘middengroep’ is het negatieve effect van de afschaffing van de doorsneepremie het grootst. Daarom krijgen zij de hoogste compensatie. Dit is verwerkt in de leeftijdsafhankelijke compensatiestaffel zoals weergegeven in de tabel 6.3.

Sociale partners kiezen voor een eenmalige toekenning van het vermogen, omdat:

- Arbeidsmarkteffecten hiermee voorkomen worden; de compensatie is geen reden om langdurig bij een werkgever te blijven.
- Sociale partners zien dat veel andere pensioenfondsen in de sector ook voor een eenmalige toekenning uit het vermogen kiezen. Dat betekent dat bij overstappen naar een andere werkgever de kans groot is dat er elders geen compensatie meer toegekend wordt. Immers, compensatie bij andere pensioenfondsen wordt dan alleen toegekend als iemand precies op het transitiemoment in dienst is en niet als iemand later nog in dienst komt.
- De transitie complex is. Sociale partners willen deze bij voorkeur in één keer afronden, waarbij dan ook de gevolgen van de transitie worden verwerkt (in plaats van uitsmeren over meerdere jaren).
- Het vermogen nu ingelegd is door de huidige deelnemers en op die manier ook wordt besteed aan de huidige actieve deelnemers (en niet aan toekomstige actieve deelnemers). Dat leidt ook tot een hoger pensioenresultaat voor de huidige actieve deelnemers dan als er gekozen wordt voor een compensatiedepot en uitsmeren van de compensatie over meerdere jaren.
- Eenmalige compensatie eenvoudiger is in de uitvoering.

Indien er niet voldoende vermogen is om de compensatiestaffel volledig toe te kennen, dan wordt de compensatiestaffel aangepast naar rato van het beschikbare vermogen.

6.6. Prioritering bij de verdeling van het vermogen

Bij het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten wordt uitgegaan van de standaardmethode⁸ en de spreidingshorizon van één jaar.

Sociale partners hebben gesproken met DNA over de prioritering in de bufferverdeling. Daarbij zijn de voorrangsregels uitgewerkt op basis van een inschatting van het benodigde vermogen voor alle onderdelen, zoals weergegeven in onderstaande tabel 6.4.

Onderdeel	Percentage	Hoe te bepalen op transitiedatum
Vermogen		Het totaal beschikbare vermogen betreft het aanwezige vermogen inclusief alle aanwezige voorzieningen en reserves vanuit het huidige stelsel.
Minimaal vereist eigen vermogen	1,00% van vermogen	Op basis van definitieve besluitvorming pensioenfonds in het implementatieplan
Reserve operationele kosten	1,00% van vermogen	Op basis van definitieve besluitvorming pensioenfonds in het implementatieplan
Initiële vulling solidariteitsreserve	0% tot 5,00% van vermogen	De initiële vulling hangt af van de dekkingsgraad op moment van invaren. Deze zal tussen de 0% en 5% zijn. Zie volgende tabel.
Benodigde compensatie afschaffing doorsneesystematiek	0% tot 2,00% van vermogen	Op basis van een vastgestelde leeftijdsafhankelijke tabel (zie paragraaf 6.5.1). Deze tabel wordt toegepast op de werknemerspopulatie op de transitiedatum en daarbij wordt bepaald welk percentage van de voorziening nodig is om die tabel te financieren. Bij een dekkingsgraad die niet toereikend is, is de compensatie lager dan 2%.

Tabel 6.4: Aannames voor de verschillende onderdelen van de bufferverdeling en wijze van feitelijke vaststelling op transitiedatum.

⁸ De standaardmethode is de wettelijk standaard manier van invaren zoals opgenomen in de Wet Toekomst Pensioenen.

Sociale partners hebben de volgende voorrangsregels bepaald:

- 1) Iedereen krijgt zijn voorziening mee (100% voorziening);
- 2) De wettelijke reserves worden gevuld (circa 2% van het totaal beschikbare vermogen);
- 3)
 - a. Compensatie van afschaffing van de doorsneepremie voor de groep die geraakt wordt door de transitie.
 - b. Verder vinden sociale partners het ook wenselijk om, voor een goede werking van de solidariteitsreserve, een initiële storting te doen in de solidariteitsreserve vanuit de huidige buffers.
- 4) Het restant van het vermogen kan worden verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens. In principe op basis van de standaardmethode met een spreidingstermijn van 1 jaar, tenzij het pensioenfonds aanleiding ziet om dat anders te doen.

Daarnaast heeft het pensioenfonds de mogelijkheid om bij voldoende vermogen op transitiedatum een deel van de aanwezige buffer te herverdelen. Daarbij dient sprake te zijn van een minimale dekkinggraad van 105% op het moment van invaren.

Daarbij geldt tevens als voorwaarde dat de eventuele herverdeling moet leiden tot een evenwichtigere uitkomst. Vanuit de wet kan maximaal 5% van het totale vermogen herverdeeld worden. Voor dit doel stellen sociale partners een herverdelingsruimte van maximaal 0,5% van het totale pensioenvermogen ter beschikking aan DNA om, als dat nodig is tot een evenwichtigere verdeling te komen en/of om binnen de bandbreedtes van sociale partners te blijven. Sociale partners hebben met elkaar uitgebreid gesproken over de vermogensverdeling en de te maken keuzes hierin. Zij willen voorkomen dat een te uitgebreide herverdeling daarna anders kan uitpakken dan sociale partners hebben beoogd met dit transitieplan. Indien op het moment van invaren mocht blijken dat DNA meer vermogen wenst her te verdelen dan 0,5% van het totale pensioenvermogen, zal DNA daarover afstemming zoeken met de werkgever.

Dat resulteert in de verdeling per dekkinggraad zoals opgenomen in de onderstaande tabel 6.5:

Dekkingsgraad (=vermogen)	Wettelijke reserves	Vulling solidariteitsreserve	Compensatie afschaffing doorsneesystematiek	Toevoegen persoonlijk pensioenvermogens
% van technische voorziening	% van vermogen	% van vermogen	% van vermogen	% van vermogen
102,0%	2,0%	0,0%	0,0%	100,0%
103,1%	2,0%	1,0%	0,0%	100,0%
104,2%	2,0%	1,0%	1,0%	100,0%
105,3%	2,0%	1,5%	1,5%	100,0%
106,4%	2,0%	2,0%	2,0%	100,0%
107,5%	2,0%	3,0%	2,0%	100,0%
108,7%	2,0%	4,0%	2,0%	100,0%
109,9%	2,0%	5,0%	2,0%	100,0%
110,0%	2,0%	5,0%	2,0%	100,1%
115,0%	2,0%	5,0%	2,0%	104,7%
120,0%	2,0%	5,0%	2,0%	109,2%

Tabel 6.5: Verdeling van het vermogen bij verschillende dekkinggraden op transitiedatum.

Toelichting tabel 6.5

Het verdelen van het vermogen is afhankelijk van de dekkinggraad op het moment van de transitie. De percentages van de verschillende onderdelen zijn uitgedrukt als een percentage van het beschikbare vermogen (zie de linker kolom).

Bijvoorbeeld bij een dekkinggraad van 106,4% bedraagt elk onderdeel 2% van het totale vermogen: $2\% \times 106,4\% = 2,13\%$. Uiteindelijk resteert er dan $106,4\% - (3 \times 2,13\%) = 100\%$ voor het persoonlijke pensioenvermogen.

Aandachtspunten en kanttekeningen bij de bufferverdeling

- De hier genoemde percentages geven weer hoe het totale vermogen per dekkinggraad wordt omgezet naar de nieuwe regeling.
- De tabel 6.5 hierboven geeft de voorkeur van de sociale partners weer en is afgestemd met het pensioenfonds. Het pensioenfonds heeft de mogelijkheid om hier beargumenteerd en beperkt van af te wijken.
- Bij compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek uit het vermogen kiezen sociale partners ervoor de compensatie in één keer toe te kennen bij invaren.
- Het verhogen van het persoonlijke pensioenvermogen vindt plaats op basis van de standaardmethode en een spreidingshorizon van 1 jaar. Deze spreiding in combinatie met de

verdeling van het vermogen, rekening houdend met alle evenwichtigheidsprincipes, leidt tot een evenwichtige overgang naar het nieuwe stelsel.

- Deze voorrangsregels gelden als de dekkingsgraad hoger is dan 102%. Invaren vanaf deze dekkingsgraad betekent dat de pensioenen niet verlaagd hoeven te worden bij de overgang.
- Indien de actuele dekkingsgraad lager is dan 102% dan moeten de pensioenen eerst verlaagd worden tot de dekkingsgraad van 102% voordat er ingevaren kan worden. Sociale partners hebben daarom de evenwichtigheid vanaf een dekkingsgraad van 102% beoordeeld.
- Als door het verdelen van het vermogen de wettelijke ondergrens van 95% van de uitkomsten van de standaardregel wordt geraakt, vindt een correctie plaats op de persoonlijke pensioenvermogens van de betreffende deelnemers zodanig dat aan de wettelijke vereisten wordt voldaan.
- Naast medewerkers van Unigarant NV beheert het pensioenfonds in Kring M ook pensioenen van medewerkers van ANWB, MAA, Logicx Mobiliteit en DSA.

Sociale partners monitoren de dekkingsgraad tot de transitiedatum. Als de actuele dekkingsgraad lager is dan 102%, gaan sociale partners en DNA met elkaar in gesprek over de mogelijkheden.

Als onvoorziene omstandigheden zich voordoen, blijven de bestaande afspraken in principe gelden. Sociale partners gaan dan opnieuw met elkaar in gesprek om te beoordelen of de afspraken ook in de gewijzigde omstandigheden evenwichtig blijven. Indien noodzakelijk kunnen sociale partners in onderlinge overeenstemming besluiten tot een wijziging van de afspraken. Dit zal in overleg gebeuren met DNA.

7. Inzicht in transitie-effecten - verantwoording evenwichtige transitie

De keuzes van sociale partners hebben effect op de pensioenresultaten van alle deelnemers. In de voorgaande hoofdstukken hebben sociale partners aangegeven op basis van welke kwalitatieve argumenten keuzes zijn gemaakt. Hierbij is het van belang wat de effecten van de keuzes zijn op de verschillende deelnemersgroepen en leeftijdscohorten. Om inzicht daarin te krijgen en keuzes te kunnen maken, hebben sociale partners de keuzes kwantitatief door laten rekenen door de actuaris van DNA (zijnde AZL). In dit hoofdstuk geven sociale partners inzicht in de kwantitatieve effecten van de gemaakte keuzes. In de bijlage is de presentatie van AZL opgenomen waarin de gehanteerde uitgangspunten zijn opgenomen.

7.1. Maatstaven: waar is naar gekeken?

Voor het toetsen van de evenwichtigheid is gekeken naar de volgende kwantitatieve wettelijke maatstaven:

- Verwachte pensioenuitkering/pensioenaanspraak bij 'slecht weer', de 'mediaan', 'goed weer' en aanvullend het 40^e percentiel. Hierbij geldt:
 - 'Slecht weer': de 5% slechtste resultaten. In 95% van de doorgerekende scenario's is het resultaat hoger dan het slecht-weer scenario.
 - 'Mediaan': het 50e percentiel van resultaten, oftewel, in 50% van de doorgerekende scenario's zijn de resultaten beter en in 50% van de scenario's zijn de resultaten slechter.
 - 'Goed weer': de 5% beste resultaten. In 95% van de doorgerekende scenario's zijn de resultaten slechter dan in dit scenario.
 - het 40e percentiel van resultaten, oftewel, in 60% van de doorgerekende scenario's zijn de resultaten beter en in 40% van de scenario's zijn de resultaten slechter.
- Delta netto profijt
 - Het netto profijt is een wettelijke maatstaf om inzichtelijk te maken wat het verschil is tussen de waarde van verwachte toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg. Hierbij worden zowel de opgebouwde pensioenaanspraken als de in de toekomst nog op te bouwen pensioenaanspraken meegenomen. Bij de waardebepaling wordt gecorrigeerd voor de mate van risico. De waarde wordt lager naarmate het risico groter is. Het netto profijt van de huidige pensioenregeling wordt afgezet tegen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling. Hiermee is het verschil in netto profijt tussen beide regelingen zichtbaar voor de verschillende leeftijdsgroepen.

7.2. Deelnemersgroepen: actieven, slapers en gepensioneerden

Binnen het pensioenfonds is de pensioenregeling van alle deelnemersgroepen ondergebracht:

- Actieven (actieve deelnemers of medewerkers): deelnemers aan de pensioenregeling die nog werkzaam zijn bij de werkgever.
- Slapers: deelnemers die pensioen hebben opgebouwd, geen premie-inleg meer hebben, maar nog geen uitkering ontvangen.

- Gepensioneerden (ook wel gepensioneerde deelnemers of ingegane pensioenen): deelnemers aan de pensioenregeling die een uitkering ontvangen (dit kunnen ook nabestaanden van deelnemers zijn of deelnemers die een arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangen).

7.3. Rekendatum en gevoeligheid van scenario's

De doorrekeningen zijn gedaan met de scenariosets die De Nederlandsche Bank voorschrijft voor de pensioentransitie. Sociale partners hebben voor het maken van de berekeningen ultimo 2023 gehanteerd als rekendatum. Dit betekent dat de maatstaven op basis van de gegevens van 31 december 2023 zijn doorgerekend en een actuele dekkingsgraad van 112,6%⁹ als basisscenario is gehanteerd (DNB Q1 2024 scenarioset). Vervolgens hebben sociale partners naar gevoeligheid gekeken door alternatieve dekkingsgraden en effecten van renteschokken te beoordelen.

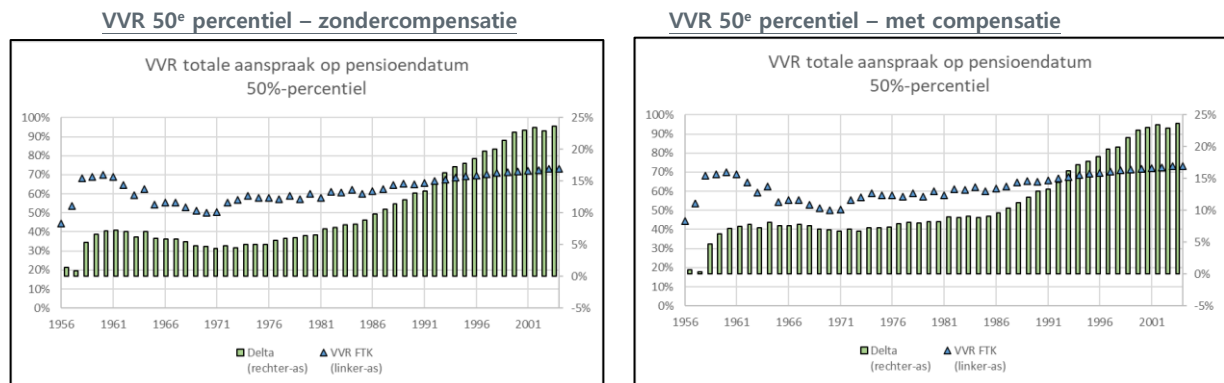
7.4. Toelichting bij het basisscenario – 112,6% dekkingsgraad

Voor iedere groep deelnemers (actieven, slapers en gepensioneerden) en ieder leeftijdscohort is in kaart gebracht wat de kwantitatieve effecten van de transitie zijn. Bij deze dekkingsgraad kunnen alle transitiedoelen van sociale partners bereikt worden:

- 1) Een robuuste start van het nieuwe pensioenstelsel door een substantiële initiële vulling van de solidariteitsreserve.
- 2) Compensatie voor een relatieve verslechtering in pensioenverwachting door de afschaffing van de doorsneesystematiek voor een aantal leeftijdscohorten.
- 3) Een pensioenverbetering voor alle deelnemers via het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers.

⁹ Gebaseerd op de actuele dekkingsgraad van kring M van DNA op 31 december 2023 van 112,6%.

7.4.1. Pensioenresultaten in het basisscenario – 112,6% dekingsgraad - Actieven



Grafieken 7.1 en 7.2: Resultaten verwacht pensioen (vervangingsratio¹⁰) voor actieve deelnemers zonder (links grafiek 7.1) en met (rechts grafiek 7.2) compensatie afschaffing doorsneesystematiek ten opzichte van de huidige regeling (FTK) in het verwachte scenario (50^e percentiel).

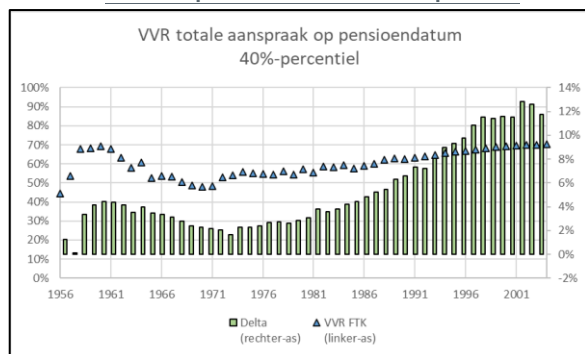
In het basisscenario (zie grafieken 7.1 en 7.2) gaan alle actieve leeftijdscohorten er naar verwachting (50^e percentiel) op vooruit in de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Met de compensatie afschaffing doorsneesystematiek (2% van het fondsvermogen) is de verbetering nog iets groter voor de middengroep actieven.

Bij de twee oudste leeftijdscohorten is de vooruitgang beperkt. Dat komt doordat in de gehanteerde scenarioset van DNB voor de eerste twee jaar er sprake is van twee zeer afwijkende rentepunten waardoor het resultaat onder SPR slechter uitvalt. DNB heeft inmiddels aanpassingen gedaan in recentere scenariosets. In deze scenariosets liggen de uitkomsten meer in lijn met de andere uitkomsten. Sociale partners hebben afspraken gemaakt op de scenariosets van Q1 2024 en daardoor zijn deze effecten hier te zien.

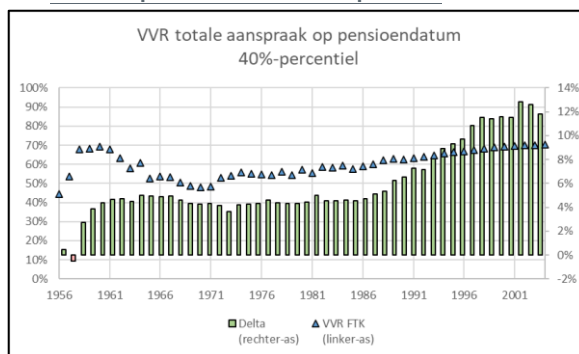
Op verzoek van de Ondernemingsraad is naast het verwachte scenario (50^e percentiel) ook gekeken naar een conservatiever scenario, het 40^e percentiel, omdat daarbij meer rekening wordt gehouden met negatieve scenario's.

¹⁰ De vervangingsratio betreft het te verwachten ouderdomspensioen op de pensioendatum gedeeld door de gemiddelde pensioengrondslag, waarbij de gemiddelde pensioengrondslag bepaald is op basis van de toekomstige pensioengrondslagen.

VVR 40^e percentiel – zondercompensatie



VVR 40^e percentiel – met compensatie

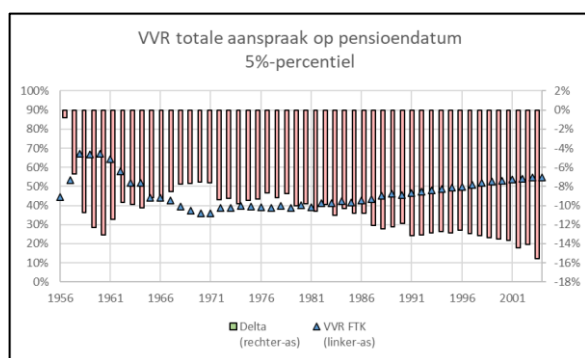


Grafieken 7.3 en 7.4: Resultaten verwacht pensioen (vervangingsratio) voor actieve deelnemers zonder (links grafiek 7.3) en met (rechts grafiek 7.4) compensatie afschaffing doorsneesystematiek ten opzichte van de huidige regeling (FTK) in het 40^e percentiel scenario.

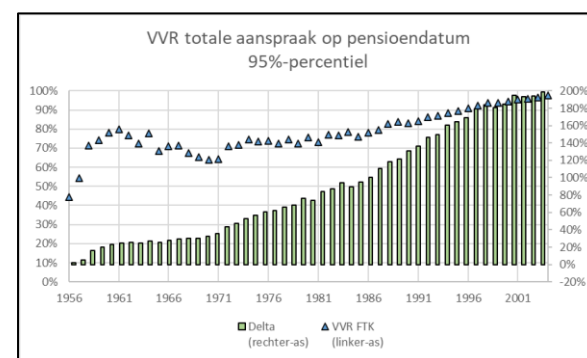
Ook bij het 40^e percentiel gaan in het basisscenario (zie grafieken 7.3 en 7.4) alle actieve leeftijdscohorten er naar verwachting op vooruit in de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Met de compensatie afschaffing doorsneesystematiek (2% van het fondsvermogen) is de verbetering ook bij dit scenario nog iets groter voor de middengroep actieven (zie grafiek 7.4).

Verder is ook gekeken naar het slecht weer (5^e percentiel) en het goed weer (95^e percentiel) scenario.

VVR 5^e percentiel – met compensatie



VVR 95^e percentiel – met compensatie



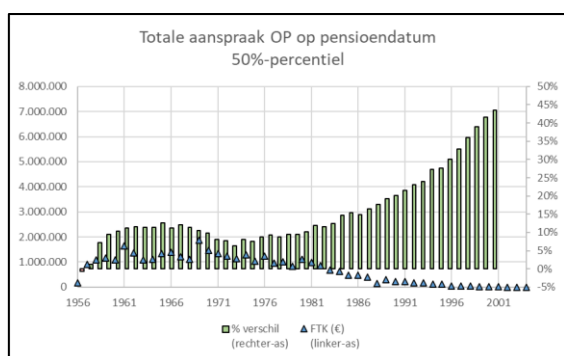
Grafieken 7.5 en 7.6: Resultaten verwacht pensioen (vervangingsratio) voor actieve deelnemers met compensatie afschaffing doorsneesystematiek ten opzichte van de huidige regeling (FTK) in het 5^e percentiel (links grafiek 7.5) en het 95^e percentiel (rechts grafiek 7.6).

In het goed weer scenario (zie grafiek 7.6) blijven medewerkers een hoger pensioenresultaat houden in de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling.

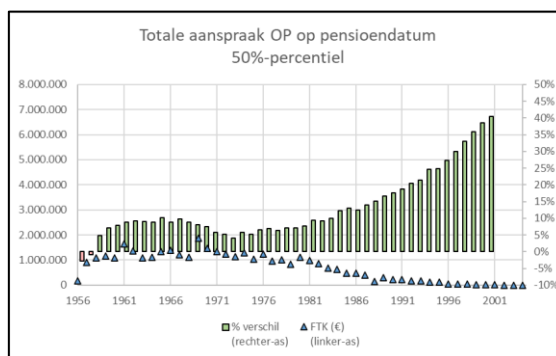
Bij het slecht weer scenario (zie grafiek 7.5) zijn de resultaten lager in de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Dit wordt veroorzaakt door slechte economische omstandigheden waarvan de impact groter is in het nieuwe stelsel door het aanhouden van minder buffers.

7.4.2. Pensioenresultaten in het basisscenario – 112,6% dekingsgraad – Slapers en Pensioengerechtigden

Aanspraak slapers 50^e percentiel – zonder compensatie voor actieven



Aanspraak slapers 50^e percentiel – met compensatie voor actieven

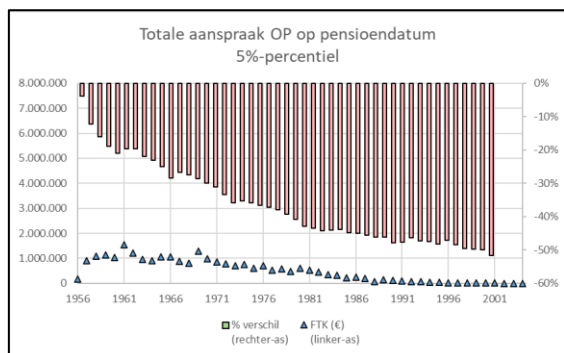


Grafieken 7.7 en 7.8: Resultaten verwacht pensioen (aanspraken) voor slapers zonder (links grafiek 7.7) en met (rechts grafiek 7.8) compensatie afschaffing doorsneesystematiek uit vermogen voor actieven ten opzichte van de huidige regeling (FTK) in het verwachte scenario (50^e percentiel).

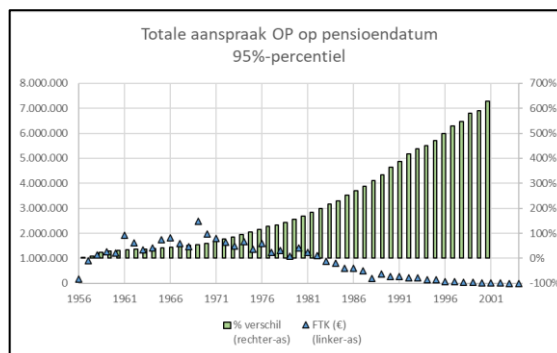
Slapers hebben in het nieuwe pensioenstelsel hogere verwachte pensioenresultaten dan in het huidige stelsel, ook nadat er compensatie uit het vermogen wordt gefinancierd voor de actieven (zie grafieken 7.7 en 7.8). Bij de twee oudste leeftijdscohorten is er sprake van een achteruitgang ten opzichte van het huidige stelsel nadat er 2% aan het vermogen is onttrokken om de actieven (gedeeltelijk) te compenseren. Dat komt doordat in de gehanteerde scenarioset van DNB voor de eerste twee jaar er sprake is van twee zeer afwijkende rentepunten waardoor het resultaat onder SPR slechter uitvalt. DNB heeft inmiddels aanpassingen gedaan in recentere scenariosets. In deze scenariosets liggen de uitkomsten meer in lijn met de andere uitkomsten. Sociale partners hebben afspraken gemaakt op de scenariosets van Q1 2024 en daardoor zijn deze effecten hier te zien.

Verder is ook bij de slapers gekeken naar het slecht weer (5^e percentiel) en het goed weer (95^e percentiel) scenario.

Aanspraak slapers 5^e percentiel – met compensatie voor actieven



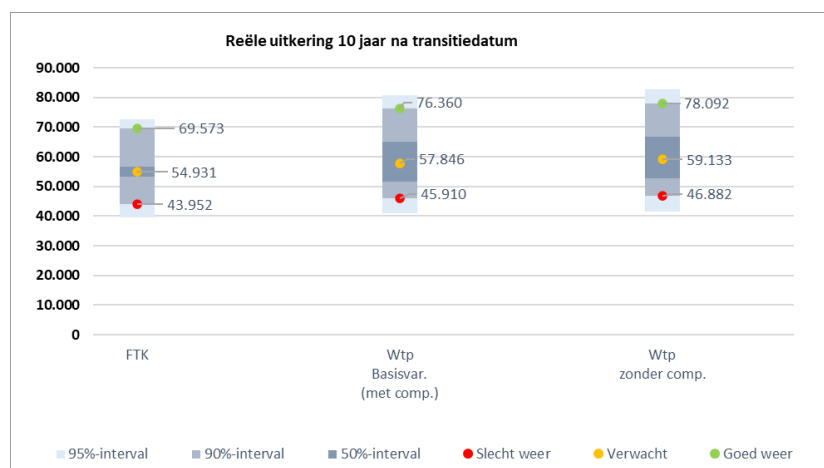
Aanspraak slapers 95^e percentiel – met compensatie voor actieven



Grafieken 7.9 en 7.10: Resultaten verwacht pensioen (vervangingsratio) voor slapers met compensatie afschaffing doorsneesystematiek (gefinancierd uit vermogen t.b.v. actieven) ten opzichte van de huidige regeling (FTK) in het 5^e percentiel (links grafiek 7.9) en het 95^e percentiel (rechts 7.10).

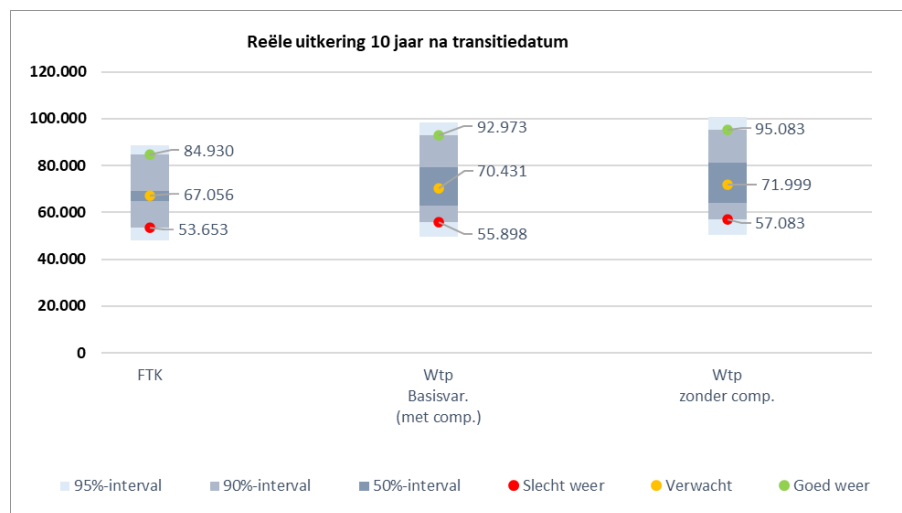
In het goed weer scenario (zie grafiek 7.10) blijven slapers een hoger pensioenresultaat houden in de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Bij het slecht weer scenario (zie grafiek 7.9) zijn de resultaten lager in de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Dit wordt veroorzaakt door slechte economische omstandigheden waarvan de impact groter is in het nieuwe stelsel door het aanhouden van minder buffers.

Reële uitkering 10 jaar na transitiedatum – Maatmens 1 – Gepensioneerd 70 jaar



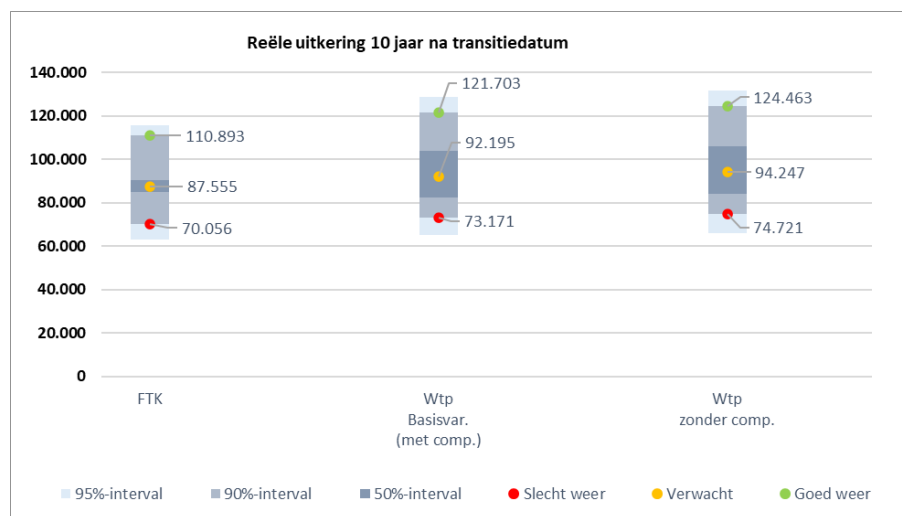
Grafiek 7.11: Resultaten verwachte reële pensioenuitkering voor een pensioengerechtigde maatmens van 70 jaar in het verwachte scenario (50^e percentiel), getoond in de huidige regeling (FTK) (links), de nieuwe regeling met compensatie afschaffing doorsneesystematiek uit vermogen voor actieven (midden) en de nieuwe regeling zonder compensatie afschaffing doorsneesystematiek uit vermogen voor actieven (rechts).

Reële uitkering 10 jaar na transitiedatum – Maatmens 2 – Gepensioneerd 80 jaar



Grafiek 7.12: Resultaten verwachte reële pensioenuitkering voor een pensioengerechtigde maatmens van 80 jaar in het verwachte scenario (50^e percentiel), getoond in de huidige regeling (FTK) (links), de nieuwe regeling met compensatie afschaffing doorsneesystematiek uit vermogen voor actieven (midden) en de nieuwe regeling zonder compensatie afschaffing doorsneesystematiek uit vermogen voor actieven (rechts).

Reële uitkering 10 jaar na transitiedatum – Maatmens 3 – Gepensioneerd 90 jaar



Grafiek 7.13: Resultaten verwachte reële pensioenuitkering voor een pensioengerechtigde maatmens van 90 jaar in het verwachte scenario (50^e percentiel), getoond in de huidige regeling (FTK) (links), de nieuwe regeling met compensatie afschaffing doorsneesystematiek uit vermogen voor actieven (midden) en de nieuwe regeling zonder compensatie afschaffing doorsneesystematiek uit vermogen voor actieven (rechts).

AZL heeft een aantal gepensioneerde maatmensen doorgerekend waarbij een vergelijking is gemaakt tussen het huidige stelsel (FTK) en het nieuwe stelsel o.b.v. de reële uitkering 10 jaar na transitiedatum (de zogenaamde UPO bedragen). (zie grafieken 7.11, 7.12 en 7.13)

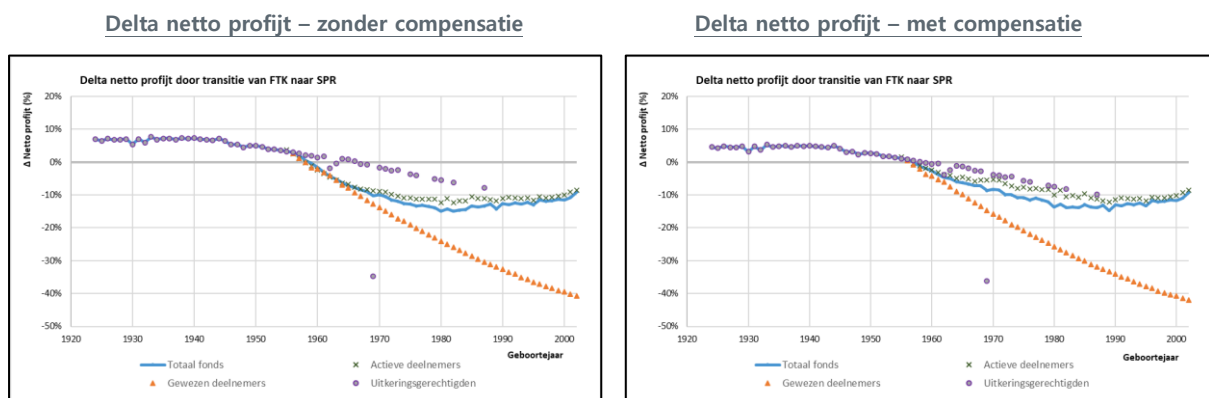
Daarbij is tevens inzicht gegeven in het effect van het onttrekken van compensatie uit het totale vermogen ten gunste van de actieve deelnemers vanwege het afschaffen van de doorsneesystematiek.

Uit de berekeningen van de maatmensen blijkt dat de gepensioneerden in de nieuwe pensioenregeling hogere resultaten hebben dan in de huidige pensioenregeling, ook nadat er compensatie doorsneesystematiek voor actieven uit het vermogen wordt gefinancierd. Dat geldt niet alleen voor het verwachte scenario (mediaan), maar ook voor het goed en slecht weer scenario.

7.4.3. Delta netto profijt in het basisscenario – 112,6% dekkingsgraad

Het netto profijt is het verschil tussen de waarde van verwachte toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg. Hierbij worden zowel de opgebouwde pensioenaanspraken, als de in de toekomst nog op te bouwen pensioenaanspraken meegenomen. Bij de waardebepaling wordt gecorrigeerd voor de mate van risico. De waarde wordt lager naarmate het risico groter is.

Het verschil in netto profijt tussen de huidige en de nieuwe pensioenregeling is zichtbaar in de volgende grafieken 7.14 en 7.15:



Grafieken 7.14 en 7.15: Delta netto profijteffecten van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling, zonder compensatie (links grafiek 7.14) en met compensatie (rechts grafiek 7.15).

In het verschil in netto profijt is zichtbaar dat de gepensioneerden meer profiteren van het nieuwe stelsel dan actieven en slapers. Het geven van compensatie van 2% van het vermogen aan actieven maakt de verschillen tussen actieven en gepensioneerden iets kleiner (zie grafiek 7.15). Daarmee is de evenwichtigheidsafweging om 2% compensatie uit vermogen te financieren, zoals beschreven in paragraaf 6.5, valide.

7.4.4. Evenwichtigheidsafweging sociale partners bij het basisscenario (dekkingsgraad 112,6%)

Sociale partners beoordelen dat er met deze resultaten sprake is van een evenwichtige transitie. Sommige effecten van het nieuwe pensioenstelsel ontstaan door de overgang van een middelloonregeling naar een premieregeling en vallen daarmee buiten de beïnvloeding door sociale partners.

Het bepalen van transitiedoelstellingen¹¹ is een manier voor sociale partners om invloed te hebben op de evenwichtigheid van de transitie.

Vanuit de kwalitatieve doelstellingen is te zien dat bij deze resultaten de transitiedoelstellingen worden bereikt:

- De initiële vulling van de solidariteitsreserve leidt tot een robuuste start van het nieuwe pensioenstelsel, omdat deze dan naar verwachting voldoende is gevuld
- De compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek leidt tot gelijkere resultaten tussen de leeftijdscohorten. Hierbij is rekening gehouden met de 'dubbele transitie' en daarmee ook met de mogelijke voordelen van het nieuwe pensioenstelsel. Deze compensatie draagt daarmee bij aan een evenwichtigere verdeling.
- De persoonlijke pensioenvermogens worden verhoogd bij de start bij voldoende dekkingsgraad. Hiermee wordt het vermogen verdeeld over alle deelnemersgroepen, waarbij rekening wordt gehouden met de spreidingshorizon van 1 jaar.

Vanuit de kwantitatieve maatstaven is zorgvuldig gekeken of de effecten van de nieuwe premieregeling en de transitie naar deze premieregeling ook tussen verschillende groepen evenwichtig zijn. Deze effecten zijn vergeleken voor actieven, slapers en gepensioneerden en lichten we hierna toe.

Actieve deelnemers

- Actieven gaan er in het mediane scenario (50^e percentiel) naar verwachting op vooruit in het nieuwe pensioenstelsel ten opzichte van de huidige pensioenregeling. In 'slecht weer' is sprake van een achteruitgang ten opzichte van het huidige pensioenstelsel. De resultaten bij slecht weer kunnen erg negatief zijn. Dit is een gevolg van het nieuwe pensioenstelsel en vraagt zorgvuldige communicatie en monitoring voor deze groep. Het is van belang dat het fonds een goede afweging maakt in het beleggingsbeleid voor deze groep, passend bij hun risicohouding. Bijsturen in de transitiedoelstellingen door sociale partners heeft hierop slechts zeer beperkt effect.
- Actieve deelnemers dragen bij aan de vulling van de solidariteitsreserve, net als slapers en pensioengerechtigden. Vanuit de transitiedoelen is het vullen van de solidariteitsreserve op het moment van de transitie 5% van het vermogen. Een goede werking van de solidariteitsreserve en daarmee een initiële vulling bij de start draagt bij aan een goede werking van de regeling (waaronder het behalen van de doelen van de solidariteitsreserve).
- Actieve deelnemers van 37 jaar of ouder op de transitiedatum ontvangen (gedeeltelijke) compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek. Deze compensatie wordt gefinancierd uit het vermogen en daarmee dragen alle deelnemersgroepen (actieven, slapers en gepensioneerden) bij aan deze compensatie. Deze bijdrage is beperkt in termen van pensioenresultaten van andere groepen en leidt tot een evenwichtigere (meer gelijke) uitkomst in de pensioenresultaten. Een alternatief is om de compensatie doorsneesystematiek te financieren uit de (spaar)premie.

¹¹ Zie paragraaf 4.4

Dan is het resultaat voor alle actieven lager. Er is immers minder premie en/of loonruimte beschikbaar voor actieven. Aangezien de verwachte resultaten (mediaan) voor de actieven al lager zijn dan de verwachte resultaten van slapers en gepensioneerden, beoordelen sociale partners het evenwichtiger om de compensatie van het afschaffen van de doorsneepremie uit vermogen te financieren. Hiermee blijft het pensioenresultaat voor actieven op peil, ook in de toekomst.

Slapers

- Slapers gaan er in het nieuwe pensioenstelsel in de mediaan op vooruit. In slecht weer is sprake van een achteruitgang ten opzichte van het huidige pensioenstelsel. Zeker voor jongere deelnemers kunnen de resultaten in slecht weer erg negatief zijn. Dit is een gevolg van het nieuwe pensioenstelsel en vraagt zorgvuldige communicatie en monitoring voor deze groep. Het is van belang dat het fonds een goede afweging maakt in het beleggingsbeleid voor deze groep, passend bij hun risicohouding. Nader bijsturen in de transitiedoelstellingen door sociale partners zou hierop slechts beperkt effect hebben.
- De spreiding van resultaten voor slapers is groter dan bij actieven en gepensioneerden. Dit komt doordat slapers geen dempende werking van de premie hebben en hun risicoblootstelling vergelijkbaar is met actieven.
- Slapers dragen bij aan de vulling van de solidariteitsreserve, net als actieven en pensioengerechtigden. Vanuit de transitiedoelen is het vullen van de solidariteitsreserve op moment van transitie 5% van het vermogen. Een goede werking van de solidariteitsreserve en daarmee een initiële vulling bij de start draagt bij aan een goede werking van de regeling (waaronder het behalen van de doelen van de solidariteitsreserve).
- Alle deelnemersgroepen, ook slapers, dragen bij aan compensatie afschaffing doorsneesystematiek. Voor slapers leidt dit tot een beperkt negatief effect op de pensioenresultaten. In combinatie met de andere transitie-effecten is het totale verwachte pensioenresultaat voor slapers hoger dan in het huidige pensioenstelsel.

Pensioengerechtigden

- Gepensioneerden gaan er in het nieuwe pensioenstelsel in de mediaan (50^e percentiel) naar verwachting op vooruit ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Daarmee zijn de verwachte pensioenresultaten van de nieuwe pensioenregeling voor gepensioneerden gunstiger dan het huidige pensioenstelsel.
- Ten opzichte van de huidige pensioenregeling gaan gepensioneerden er in het verwachte scenario op vooruit. Deze vooruitgang is lager dan die van slapers en actieven. Daar staat tegenover dat de spreiding van resultaten van gepensioneerden in slecht weer een wezenlijk ander beeld geeft dan van slapers en actieven. Het neerwaartse risico voor gepensioneerden is beperkt. Dat beoordelen sociale partners als een acceptabele uitkomst.
- Alle deelnemersgroepen, inclusief de gepensioneerden, dragen bij aan de vulling van de solidariteitsreserve. Vanuit de transitiedoelen is het vullen van de solidariteitsreserve op het moment van transitie 5% van het vermogen. Een goede werking van de solidariteitsreserve en daarmee een initiële vulling bij de start draagt bij aan een goede werking van de regeling (waaronder het behalen

van de doelen van de solidariteitsreserve). Dit geldt zeker voor gepensioneerden, omdat met deze beperkte vulling ook een eventuele verlaging van uitkeringen in de jaren na de transitie voorkomen of beperkt kan worden.

- Alle deelnemersgroepen, inclusief de gepensioneerden, dragen bij aan compensatie afschaffing doorsneesystematiek. Voor gepensioneerden leidt dit tot een beperkt negatief effect op de pensioenresultaten. In combinatie met de andere transitie-effecten is het pensioenresultaat voor gepensioneerden nog steeds hoger dan in het huidige pensioenstelsel.

Deze uitkomsten beoordelen sociale partners als evenwichtig. De resultaten in de verschillende scenario's ('goed weer', 'mediaan', 'slecht weer' en het 40^e percentiel) zijn verklaarbaar vanuit de overgang van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling. Verder bijsturen van deze resultaten door een andere inzet van transitiedoelen leidt naar oordeel van sociale partners niet tot een evenwichtiger beeld.

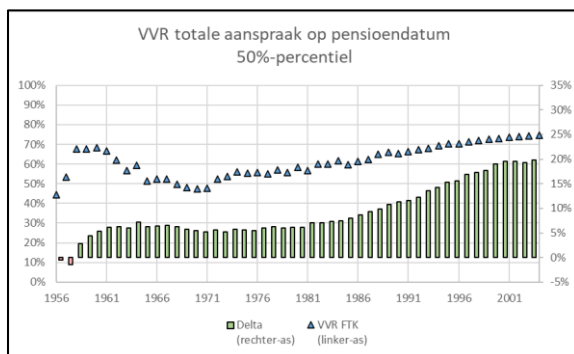
7.5. Resultaten bij andere dekkingsgraden en renteschokken

De streefdatum voor de transitie is 1 januari 2028. Het is niet zeker wat op dat moment de dekkingsgraad van het pensioenfonds is en wat de economische omstandigheden op dat moment zijn. Sociale partners hebben daarom gekeken naar de transitie vanuit andere dekkingsgraden en bij renteschokken.

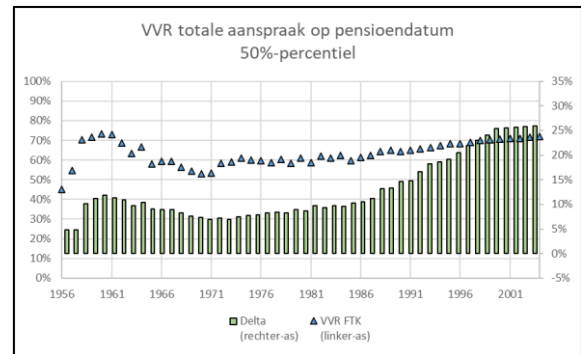
7.5.1. Gevoeligheid bij verschillende dekkingsgraden

Bij de lagere dekkingsgraden (bijvoorbeeld 102%) kunnen de transitiedoelen niet worden behaald. Er is geen compensatie afschaffing doorsneesystematiek en geen initiële vulling van de solidariteitsreserve. Bij hogere dekkingsgraden, zoals een dekkingsgraad van 125%, kunnen in de vermogensverdeling wel alle transitiedoelen worden toegekend.

VVR 50^e percentiel – 102% DG met compensatie

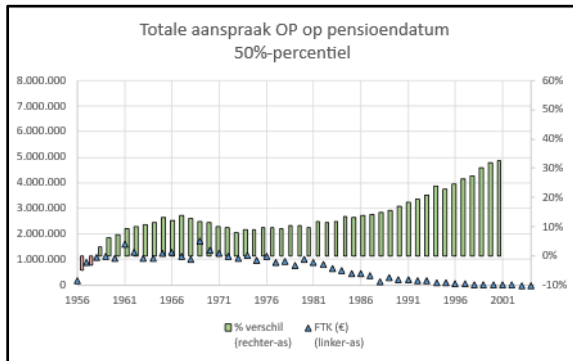


VVR 50^e percentiel – 125% DG met compensatie

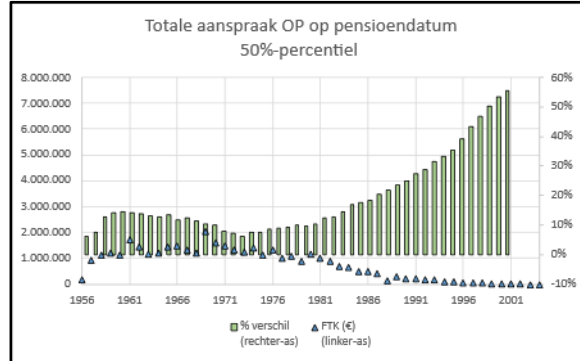


Grafieken 7.16 en 7.17: Resultaten verwacht pensioen (vervangingsratio) voor actieve deelnemers met compensatie afschaffing doorsneesystematiek ten opzichte van de huidige regeling (FTK) in het verwachte scenario (50^e percentiel) o.b.v. 102% dekkingsgraad (links grafiek 7.16) en 125% dekkingsgraad (rechts grafiek 7.17)

Totale aanspraak slapers - 102% DG met compensatie



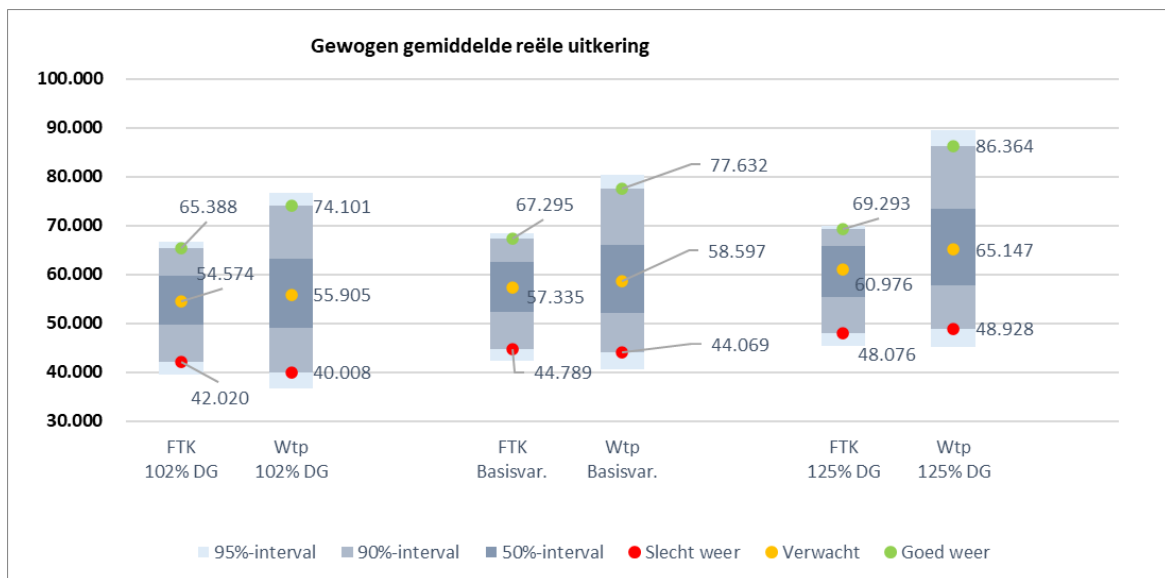
Totale aanspraak slapers – 125% DG met compensatie



Grafieken 7.18 en 7.19: Resultaten totale aanspraak voor slapers (waarbij reeds compensatie afschaffing doorsneesystematiek is gefinancierd uit vermogen voor actieven) ten opzichte van de huidige regeling (FTK) in het verwachte scenario (50^e percentiel) o.b.v. 102% dekkingsgraad (links grafiek 7.18) en 125% dekkingsgraad (rechts grafiek 7.19).

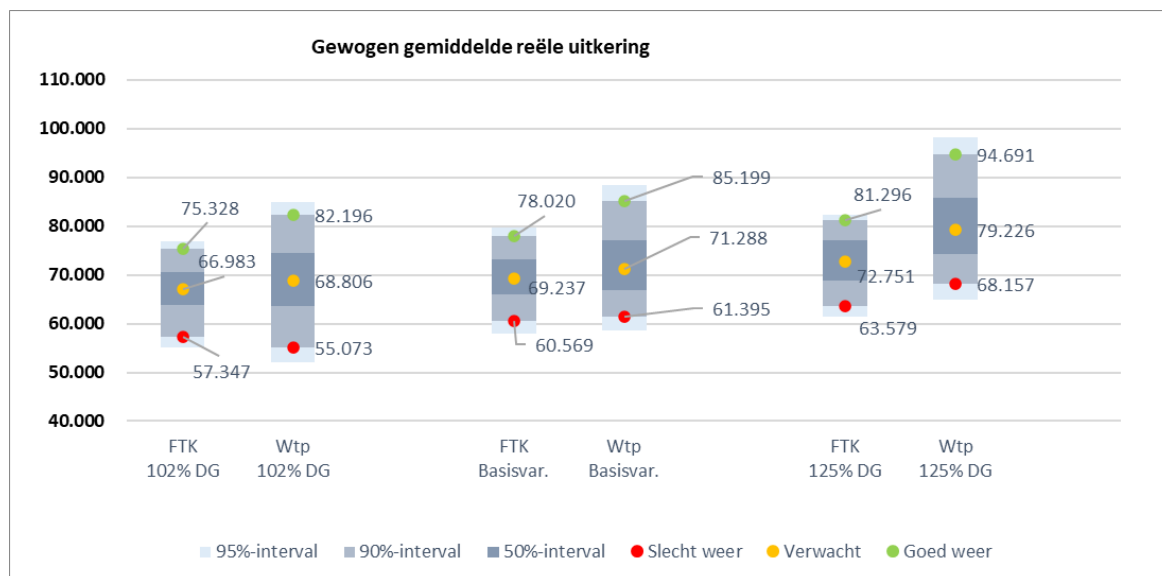
Voor de pensioengerechtigden is voor de dekkingsgraad gevoeligheden gekeken naar de gewogen gemiddelde reële uitkering. Dat wil zeggen het gemiddelde van de reële uitkeringen in de uitkeringsfase, gewogen naar overlevingskansen. Dat geeft meer inzicht bij het vergelijken van beide stelsels doordat ook naar het verloop van de uitkeringen wordt gekeken in plaats van de uitkering op één moment. In onderstaande grafieken 7.20, 7.21 en 7.22 wordt de absolute hoogte van de gewogen gemiddelde reële uitkering steeds getoond.

Gewogen gemiddelde reële uitkering – Maatmens 1 – Gepensioneerd 70 jaar



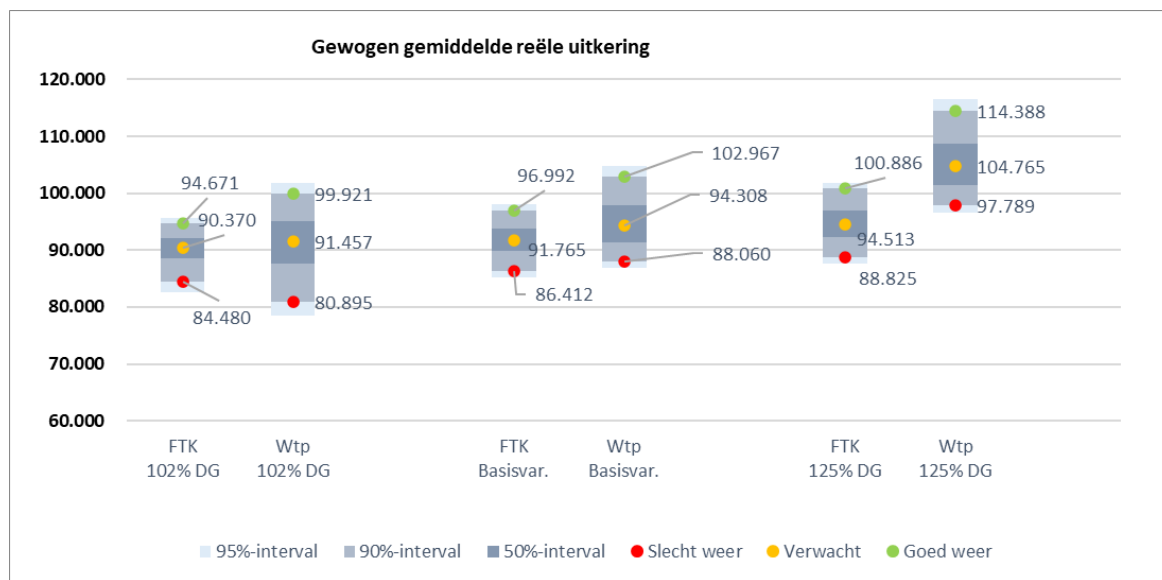
Grafiek 7.20: Resultaten verwachte reële pensioenuitkering voor een pensioengerechtigde maatmens van 70 jaar in het verwachte scenario (50^e percentiel) voor de basisvariant (midden), bij een dekkingsgraad van 102% (links) en bij een dekkingsgraad van 125% (rechts) voor zowel de huidige regeling (FTK) als de nieuwe regeling met compensatie afschaffing doorsneesystematiek uit vermogen voor actieven.

Gewogen gemiddelde reële uitkering – Maatmens 2 – Gepensioneerd 80 jaar



Grafiek 7.21: Resultaten verwachte reële pensioenuitkering voor een pensioengerechtigde maatmens van 80 jaar in het verwachte scenario (50^e percentiel) voor de basisvariant (midden), bij een dekkinggraad van 102% (links) en bij een dekkinggraad van 125% (rechts) voor zowel de huidige regeling (FTK) als de nieuwe regeling met compensatie afschaffing doorsneesystematiek uit vermogen voor actieven.

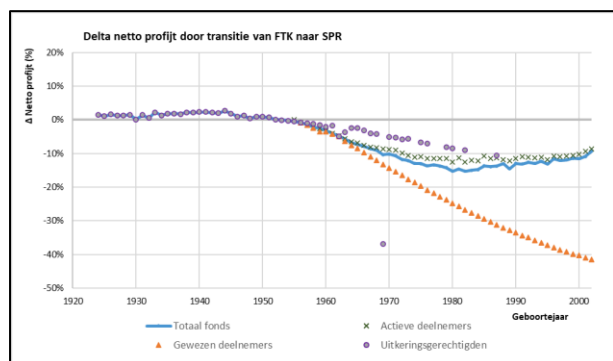
Gewogen gemiddelde reële uitkering – Maatmens 3 – Gepensioneerd 90 jaar



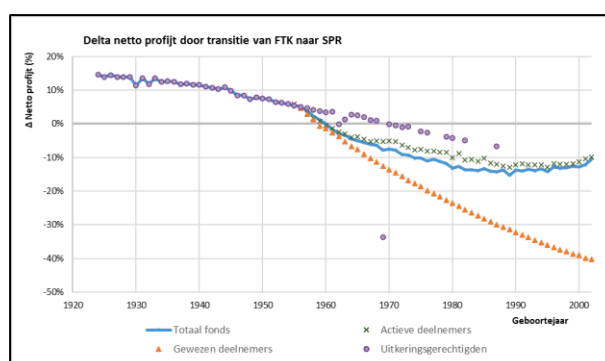
Grafiek: 7.22 Resultaten verwachte reële pensioenuitkering voor een pensioengerechtigde maatmens van 90 jaar in het verwachte scenario (50^e percentiel) voor de basisvariant (midden), bij een dekkinggraad van 102% (links) en bij een dekkinggraad van 125% (rechts) voor zowel de huidige regeling (FTK) als de nieuwe regeling met compensatie afschaffing doorsneesystematiek uit vermogen voor actieven.

In de presentatie in de bijlage zijn ook de goed weer (95% percentiel) en slecht weer (5% percentiel) scenario's opgenomen bij verschillende dekingsgraden.

Delta netto profijt – DG 102%



Delta netto profijt – DG 125%



Grafiek 7.23 en 7.24: Delta netto profijteffecten van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling bij een dekingsgraad van 102% (links grafiek 7.23) en een dekingsgraad van 125% (rechts grafiek 7.24).

7.5.2. Gevoeligheid bij renteschokken

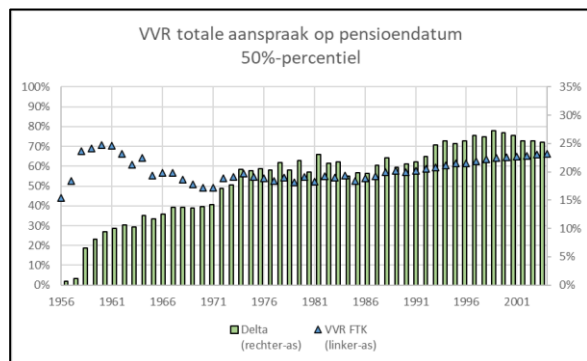
Sociale partners hebben ook getoetst wat de resultaten zijn van een renteschok van 200 basispunten op het basisscenario. De renteschok werkt in de DNB P-scenario's (die gehanteerd worden voor verwacht pensioen) alleen door in de rentes op de korte termijn. Op de langere termijn zijn de rentes vergelijkbaar met de rentes van de reguliere set, die gehanteerd is bij de basisvariant.

Daarnaast is er bij de gehanteerde scenarioset van DNB voor de eerste twee jaar sprake van twee zeer afwijkende rentepunten waardoor het resultaat onder SPR slechter uitvalt. DNB heeft inmiddels aanpassingen gedaan in recentere scenariosets. In deze scenariosets liggen de uitkomsten meer in lijn met de andere uitkomsten. Sociale partners hebben afspraken gemaakt op de scenariosets van Q1 2024 en daardoor zijn deze effecten hier te zien.

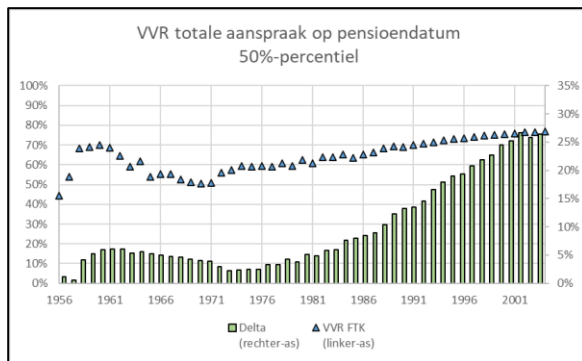
De doorgerekende renteschok betreft een op zichzelf staande renteschok. Er dient rekening mee te worden gehouden dat in de praktijk een renteschok ook gepaard zal gaan met een verandering van de dekingsgraad. Daar is nu geen rekening mee gehouden en dat heeft uiteraard een effect op de uitkomsten¹². Een renteschok van +200 basispunten (zie grafiek 7.26 en 7.28) zorgt voor een negatief effect voor het verwachte pensioen (VVR) bij actieve deelnemers en bij de aanspraken van slapers ten opzichte van de basisvariant. Bij actieve deelnemers zorgt de nieuwe premieopbouw voor een dempend effect. Bij een renteschok van – 200 basispunten (zie grafieken 7.25 en 7.27) zijn de effecten omgekeerd.

¹² In paragraaf 7.6 is een grafiek opgenomen waarin het gecombineerde effect zichtbaar is.

VVR 50^e percentiel – Min 200 bps met compensatie



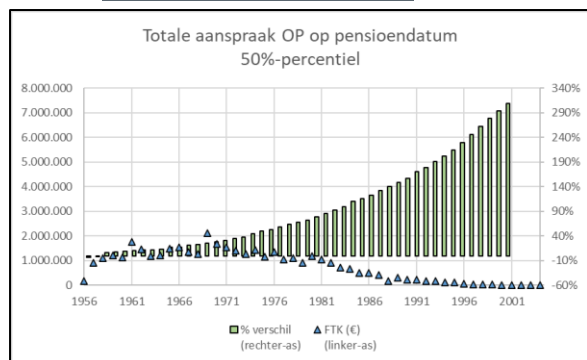
VVR 50^e percentiel – Plus 200 bps met compensatie



Grafieken 7.25 en 7.26: Resultaten verwacht pensioen (vervangingsratio) voor actieve deelnemers met compensatie afschaffing doorsneesystematiek ten opzichte van de huidige regeling (FTK) in het verwachte scenario (50^e percentiel) o.b.v. scenariosets met initiële renteschok van -200 basispunten (links grafiek 7.25) dan wel +200 basispunten (rechts grafiek 7.26)

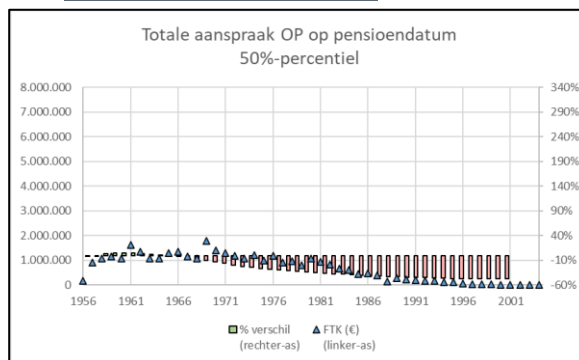
Totale aanspraak slapers 50^e percentiel

Min 200 bps met compensatie



Totale aanspraak slapers 50^e percentiel

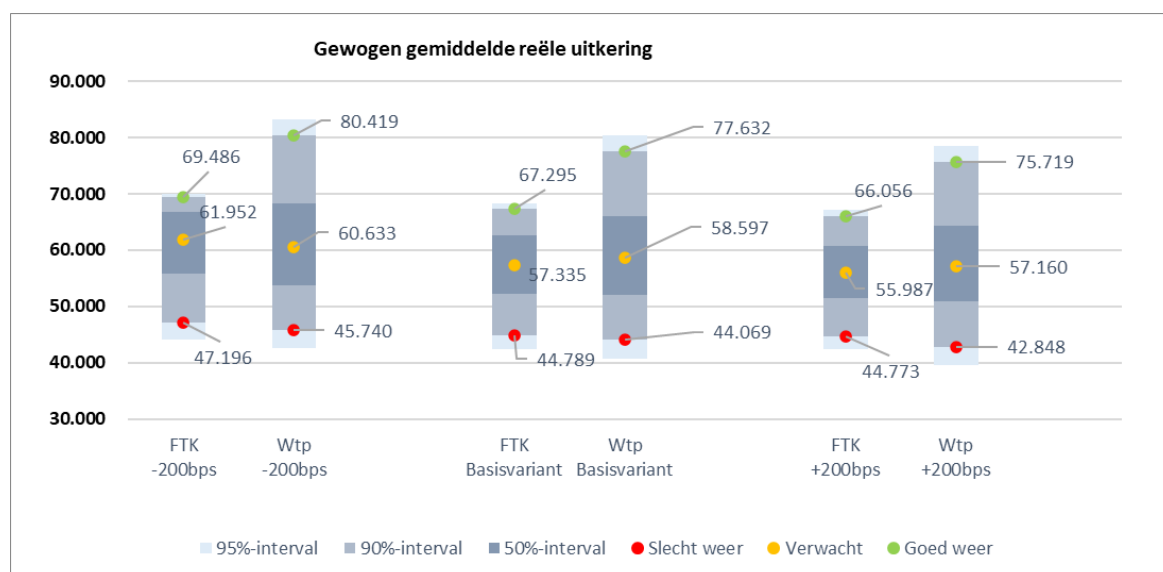
Plus 200 bps met compensatie



Grafieken 7.27 en 7.28: Resultaten totale aanspraak voor slapers (waarbij reeds compensatie afschaffing doorsneesystematiek is gefinancierd uit vermogen voor actieven) ten opzichte van de huidige regeling (FTK) in het verwachte scenario (50^e percentiel) o.b.v. scenariosets met initiële renteschok van -200 basispunten (links grafiek 7.27) dan wel +200 basispunten (rechts 7.28)

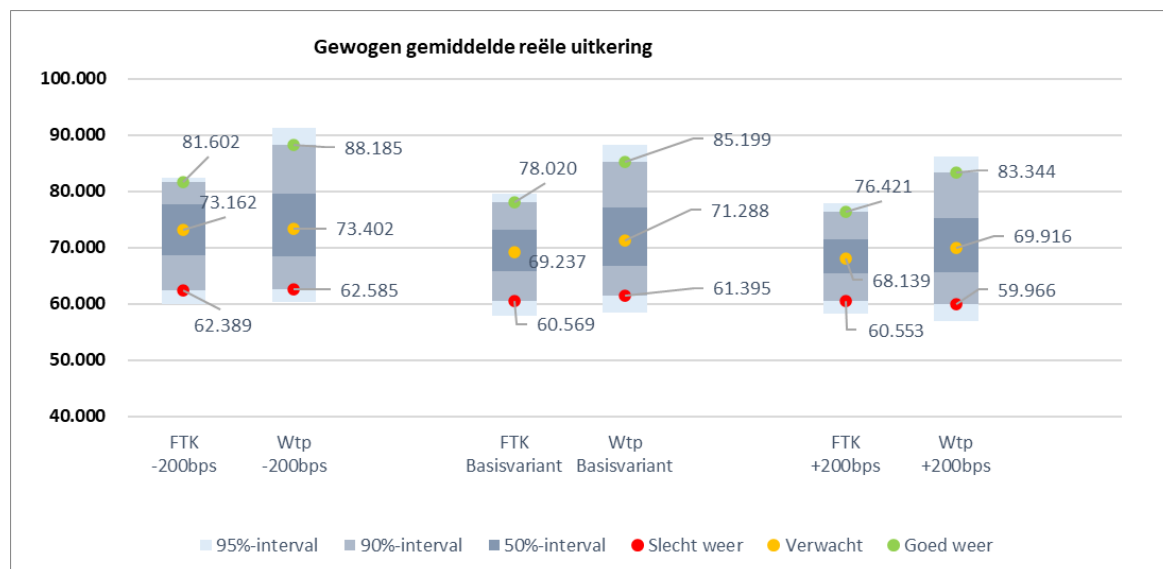
Voor de pensioengerechtigden is voor de renteschok ook gekeken naar de gewogen gemiddelde reële uitkering. Dat wil zeggen het gemiddelde van de reële uitkeringen in de uitkeringsfase, gewogen naar overlevingskansen. Dat geeft meer inzicht bij het vergelijken van beide stelsels doordat ook naar het verloop van de uitkeringen wordt gekeken in plaats van de uitkering op één moment. In onderstaande grafieken 7.29, 7.30 en 7.31 wordt de absolute hoogte van de gewogen gemiddelde reële uitkering steeds getoond.

Gewogen gemiddelde reële uitkering – Maatmens 1 – Gepensioneerd 70 jaar



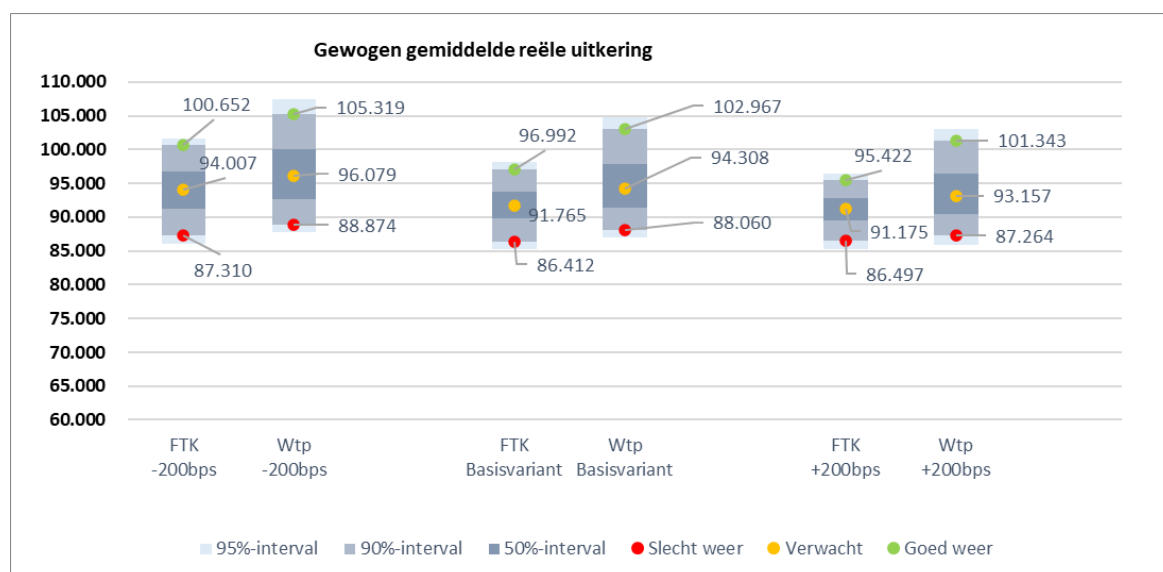
Grafiek: 7.29 Resultaten verwachte reële pensioenuitkering voor een pensioengerechtigde maatmens van 70 jaar in het verwachte scenario (50^e percentiel) voor de basisvariant (midden) en o.b.v. scenariosets met initiële renteschok van -200 basispunten (links) en +200 basispunten voor zowel de huidige regeling (FTK) als de nieuwe regeling met compensatie afschaffing doorsneesystematiek uit vermogen voor actieven.

Gewogen gemiddelde reële uitkering – Maatmens 2 – Gepensioneerd 80 jaar



Grafiek 7.30: Resultaten verwachte reële pensioenuitkering voor een pensioengerechtigde maatmens van 80 jaar in het verwachte scenario (50^e percentiel) voor de basisvariant (midden) en o.b.v. scenariosets met initiële renteschok van -200 basispunten (links) en +200 basispunten voor zowel de huidige regeling (FTK) als de nieuwe regeling met compensatie afschaffing doorsneesystematiek uit vermogen voor actieven.

Gewogen gemiddelde reële uitkering – Maatmens 3 – Gepensioneerd 90 jaar



Grafiek 7.31: Resultaten verwachte reële pensioenuitkering voor een pensioengerechtigde maatmens van 90 jaar in het verwachte scenario (50^e percentiel) voor de basisvariant (midden) en o.b.v. scenariosets met initiële renteschok van -200 basispunten (links) en +200 basispunten voor zowel de huidige regeling (FTK) als de nieuwe regeling met compensatie afschaffing doorsneesystematiek uit vermogen voor actieven.

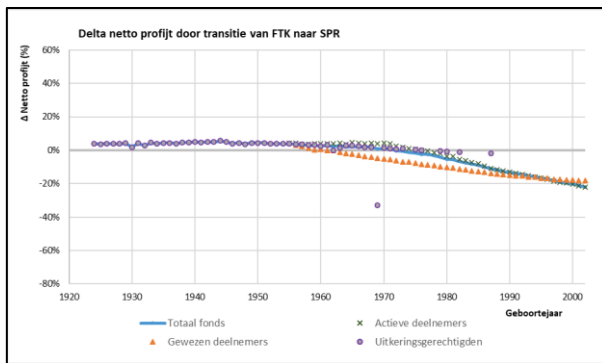
De renteschok geldt in de DNB Q-scenario's (die gehanteerd worden voor netto profijt) voor de gehele curve, zowel de korte als de lange termijn rente.

Een renteschok van +200 basispunten (zie grafiek 7.33) zorgt voor een kleiner voordeel bij de gepensioneerden en slapers. Dat komt doordat een hogere rente in het huidige stelsel zorgt voor hogere premiedekkingsgraden. Dat zorgt voor een hogere overdracht van actieven naar gepensioneerden en slapers. Dat voordeel valt onder de solidaire premieregeling weg¹³. Jonge actieven profiteren bij een hoge rente er van dat onder de solidaire premieregeling de volledige premie ten gunste komt aan hun eigen pensioenkapitaal, in tegenstelling tot het huidige stelsel. Voor de oudere actieven werkt het negatieve effect, zoals beschreven voor de gepensioneerden en slapers, sterker door, waardoor ook voor deze groep er sprake is van een daling.

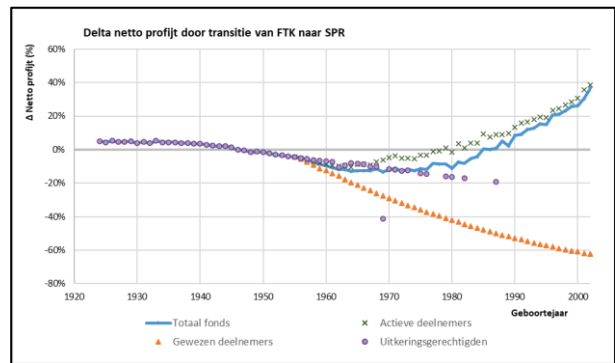
Bij een renteschok van – 200 basispunten (zie grafiek 7.32) zijn de effecten omgekeerd.

¹³ Zie ook de aanvullende berekeningen in paragraaf 7.5.4

Delta netto profijt – 200 basispunten



Delta netto profijt + 200 basispunten



Grafiek 7.32 en 7.33: Delta netto profijteffecten van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling bij een renteschok van - 200 basispunten (links grafiek 7.32) en + 200 basispunten (rechts grafiek 7.33).

7.5.3. Beoordeling evenwichtigheid bij verschillende dekkinggraden en renteschok

De transitie bij verschillende dekkinggraden laat een vergelijkbaar beeld zien als in het basisscenario. Dit geldt ook als met de vermogensverdeling niet (volledig) aan de transitiedoelen wordt voldaan. Dat komt doordat de resultaten relatief getoond worden ten opzichte van het huidige pensioenstelsel.

Bij lagere dekkinggraden zijn de pensioenverwachtingen in het huidige stelsel lager en in het nieuwe stelsel ook. Er wordt dan immers minder vermogen toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens. Bij hogere dekkinggraden is dat precies andersom. De verschillen tussen leeftijdscohorten en deelnemersgroepen (actieven, slapers en gepensioneerden) geven een vergelijkbaar beeld als in het basisscenario. Hierdoor beoordelen sociale partners de gemaakte afspraken als evenwichtig en robuust bij verschillende dekkinggraden.

De renteschokken die zijn doorgerekend betreffen sec een renteschok, zonder dat ook de bijbehorende dekkingsgraad wordt aangepast. In de praktijk zal ook de dekkingsgraad veranderen als gevolg van een renteverandering¹⁴.

Daarnaast werkt de renteschok in de DNB scenarioset (P-set) alleen door in de rentes op de korte termijn, welke ca. 2%-punt hoger dan wel lager starten dan de reguliere DNB-set. Op de langere termijn zijn de rentes vergelijkbaar met de reguliere DNB scenario set (P-set). Ook dat heeft een effect op de uitkomsten.

Slapers ervaren een negatief effect bij een hogere rente t.o.v. de reguliere DNB-set. Dit effect neemt toe voor jongere slapers. Een hogere rente leidt tot een lager invaarkapitaal (in euro's).

¹⁴ Op pagina 55 is een grafiek opgenomen waarin het gecombineerde effect zichtbaar is.

Voor de rentedaling die daarna volgt, kennen met name de jongere slapers geen of slechts een beperkte mate van bescherming onder de nieuwe pensioenregeling. De kosten voor "inkoop" van pensioen stijgen daardoor harder dan het kapitaal. Op pensioendatum leidt dit derhalve tot een daling van de uitkering die vanuit het kapitaal aangekocht kan worden.

Voor de actieve deelnemers geldt hetzelfde effect op bestaande opbouw en het invaarkapitaal als voor slapers, maar is er daarnaast een dempend effect van nieuwe opbouw:

Voor de oudste actieve deelnemers weegt het reeds opgebouwde pensioen het zwaarst. Zij ervaren, net zoals de oudere slapers, bij de hogere rente onder het FTK relatief weinig impact. Door de dalende renteontwikkeling bij een hogere startrente komen de toeslagen op termijn onder druk te staan. Voor het resultaat onder de nieuwe regeling weegt het invaarkapitaal zwaar mee. De oudere actieve deelnemers zijn relatief goed beschermd tegen de rentedaling, maar kennen geen volledige bescherming. Per saldo zijn deze effecten vergelijkbaar en heeft een hogere rente daardoor geen noemenswaardig effect bij de overgang.

Naarmate de actieve deelnemers jonger worden, neemt de rentebescherming af. Onder de nieuwe pensioenregeling neemt het negatieve effect op de invaarkapitalen daardoor verder toe, zoals tevens te zien bij jongere slapers. Voor jongere actieve deelnemers geldt dat de invloed van het invaarkapitaal op het verwacht pensioen op de pensioendatum afneemt en eventuele effecten op nieuwe opbouw juist meer gewicht krijgen.

Onder het huidige stelsel (FTK) kan bij hogere rentes meer opbouw worden gerealiseerd dan bij de reguliere DNB scenarioset als gevolg van de hogere premiedekkingsgraad. Daardoor neemt de waarde van de huidige regeling toe bij een hogere rente. Door de fiscale beperkingen op de opbouw onder het FTK, is het effect beperkt. Onder de nieuwe regeling genereren jongere actieve deelnemers meer rendement over de ingelegde premies dan in de reguliere DNB scenarioset. Op het inkoopmoment is de rente voor jongere actieven in beide scenario's vergelijkbaar, de rentes liggen dan weer op een vergelijkbaar niveau. Het effect van extra rendement over ingelegde premies dat in de hoge renteperiode onder de nieuwe regeling wordt gerealiseerd is groter dan het effect van extra opbouw in de huidige regeling (FTK). Dit leidt ertoe dat jongere actieve deelnemers bij een hogere rente een vooruitgang in verwacht pensioen ervaren t.o.v. de reguliere DNB scenarioset.

De hierboven beschreven tegengestelde effecten op reeds opgebouwde aanspraken en nieuwe opbouw zorgen er per saldo voor dat de grote middengroep actieve deelnemers bij een hogere rente een achteruitgang in verwacht pensioen ervaart t.o.v. de reguliere DNB scenarioset.

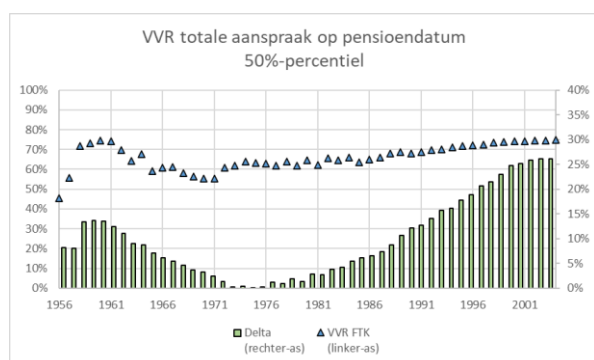
De effecten bij een lagere, stijgende rente zijn omgekeerd.

Aanvullende berekeningen

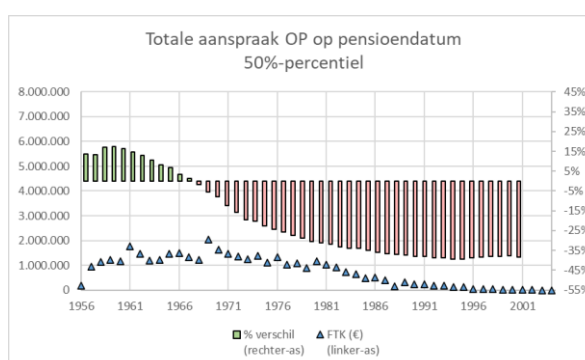
In paragraaf 7.5.2 zijn de uitkomsten opgenomen van een renteschok van +200 basispunten. Zoals aangegeven zal in de praktijk een dergelijke renteschok ook gepaard gaan met een verandering van de dekkingsgraad. Aangezien de uitkomsten bij een renteschok van +200 basispunten vooral voor (jonge) slapers negatief uitpakt, zijn aanvullende berekeningen gemaakt. Deze berekeningen dienen vooral ter ondersteuning van de gemaakte keuzes door sociale partners.

Allereerst is er een aanvullende berekening gemaakt bestaande uit zowel een renteschok van +200 basispunten als een startdekkingsgraad van 133,3%. Dat geeft onderstaande resultaten in het mediane scenario voor actieven (zie grafiek 7.34) en slapers (zie grafiek 7.35).

Totale aanspraak actieven 50^e percentiel
Plus 200 bps/dg 133,3% met compensatie



Totale aanspraak slapers 50^e percentiel
Plus 200 bps/dg 133,3% met compensatie



Grafiek links 7.34: Resultaten verwacht pensioen (vervangingsratio) voor actieve deelnemers met compensatie afschaffing doorsneesystematiek ten opzichte van de huidige regeling (FTK) in het verwachte scenario (50^e percentiel) o.b.v. scenario's met initiële renteschok van +200 basispunten en een dekkingsgraad van 133,3% <o.b.v. ANWB>

Grafiek rechts 7.35: Resultaten totale aanspraak voor slapers (waarbij reeds compensatie afschaffing doorsneesystematiek is gefinancierd uit vermogen voor actieven) ten opzichte van de huidige regeling (FTK) in het verwachte scenario (50^e percentiel) o.b.v. scenario's met initiële renteschok van +200 basispunten en een dekkingsgraad van 133,3%

Bovenstaande grafieken 7.34 en 7.35 laten voor zowel de actieven als de slapers een verbetering zien t.o.v. de variant waarbij er alleen sprake is van een renteschok van +200 basispunten (zie grafiek 7.26 voor actieven en 7.28 voor slapers).

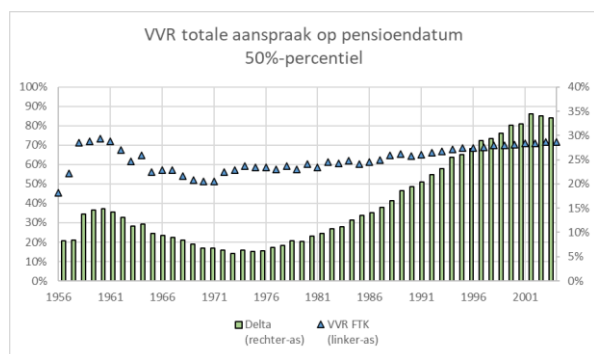
Het heeft met name een verhogend effect op de transitie-effecten van de oudste deelnemers, als gevolg van de korte horizon tot pensioneren. Voor iets jongere deelnemers geldt dat de impact op de transitie-effecten relatief afneemt doordat de impact op de indexaties en kortingen onder het FTK relatief zwaarder weegt. De positieve werking van een hogere dekkingsgraad bij invaren wordt in dat geval deels gemitigeerd doordat de hogere dekkingsgraad onder FTK ook tot hogere indexaties en minder kortingen leidt.

Daarnaast neemt door het toenemende effect van nieuwe opbouw in de nieuwe regeling (SPR), het positieve effect van een hogere invaardekkingsgraad af naarmate de deelnemer jonger is.

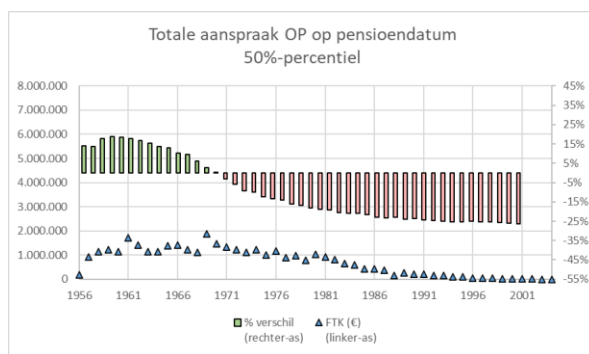
Voor slapers (zie grafiek 7.35) geldt dat de hiervoor genoemde effecten nog groter zijn, doordat ze geen nieuwe opbouw meer hebben. Deze variant is voor de pensioengerechtigden niet doorgerekend, maar zal een vergelijkbaar effect hebben als het verhogen van de dekkingsgraad, zoals beschreven in paragraaf 7.5.1 en 7.5.3, bij de basisvariant.

Kortom, de hogere dekkingsgraad zorgt wel voor een verbetering, maar het effect is beperkt vanwege bepaalde elementen van de huidige regeling (FTK), zoals de premiedekkingsgraad en inhaalindexaties. Om dit kwantitatief te onderbouwen zijn aanvullende berekeningen gemaakt waarbij enerzijds de premiedekkingsgraad op 100% is vastgezet (zie grafieken 7.36 en 7.37) en anderzijds de inhaalindexaties in het huidige contract zijn uitgezet (zie grafieken 7.38 en 7.39). Beide berekeningen zijn separaat uitgevoerd om de werking van deze onderdelen in het huidige contract zichtbaar te maken.

Totale aanspraak actieven 50^e percentiel
Plus 200 bps/dg 133,3% met compensatie
Premiedekkingsgraad 100% (FTK)



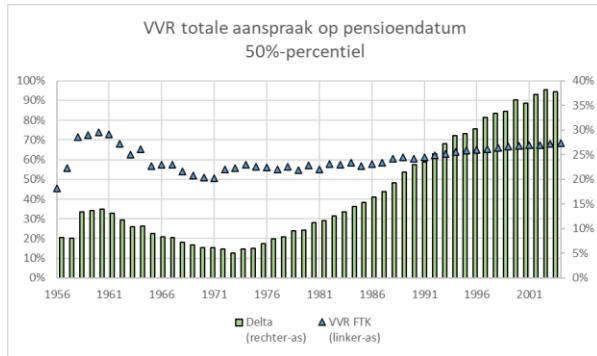
Totale aanspraak slapers 50^e percentiel
Plus 200 bps/dg 133,3% met compensatie
Premiedekkingsgraad 100% (FTK)



Grafiek links 7.36: Resultaten verwacht pensioen (vervangingsratio) voor actieve deelnemers met compensatie afschaffing doorsneesystematiek ten opzichte van de huidige regeling (FTK) met een premiedekkingsgraad van 100% in het verwachte scenario (50^e percentiel) o.b.v. scenariosets met initiële renteschok van +200 basispunten en een dekkingsgraad van 133,3% <o.b.v. ANWB>

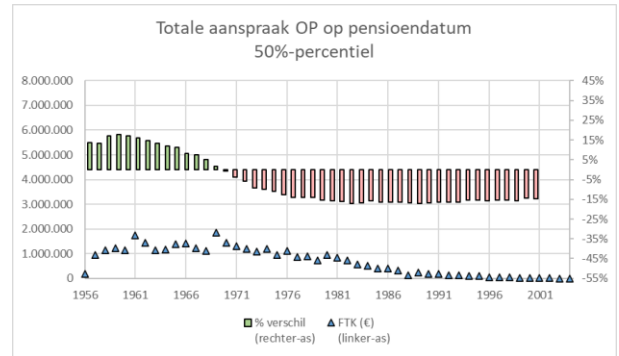
Grafiek rechts 7.37: Resultaten totale aanspraak voor slapers (waarbij reeds compensatie afschaffing doorsneesystematiek is gefinancierd uit vermogen voor actieven) ten opzichte van de huidige regeling (FTK) met een premiedekkingsgraad van 100% in het verwachte scenario (50^e percentiel) o.b.v. scenariosets met initiële renteschok van +200 basispunten en een dekkingsgraad van 133,3%

Totale aanspraak actieven 50^e percentiel
Plus 200 bps/dg 133,3% met compensatie
Zonder inhaalindexaties (FTK)



Grafiek links 7.38: Resultaten verwacht pensioen (vervangingsratio) voor actieve deelnemers met compensatie afschaffing doorsneesystematiek ten opzichte van de huidige regeling (FTK) zonder inhaalindexaties in het verwachte scenario (50^e percentiel) o.b.v. scenariosets met initiële renteschok van +200 basispunten en een dekkingsgraad van 133,3% <o.b.v. ANWB>

Totale aanspraak slapers 50^e percentiel
Plus 200 bps/dg 133,3% met compensatie
Zonder inhaalindexaties (FTK)



Grafiek rechts 7.39: Resultaten totale aanspraak voor slapers (waarbij reeds compensatie afschaffing doorsneesystematiek is gefinancierd uit vermogen voor actieven) ten opzichte van de huidige regeling (FTK) zonder inhaalindexaties in het verwachte scenario (50^e percentiel) o.b.v. scenariosets met initiële renteschok van +200 basispunten (en een dekkingsgraad van 133,3%)

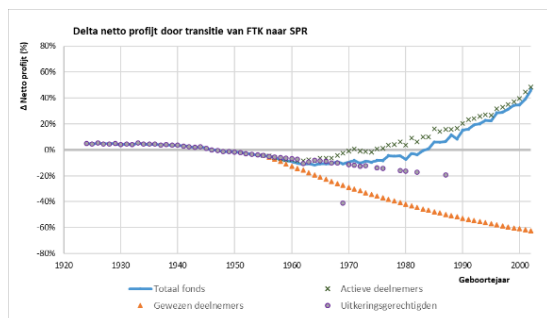
Uit bovenstaande aanvullende berekeningen blijkt ook kwantitatief dat bepaalde elementen uit het huidige contract (FTK) zoals de premiedekkingsgraad en inhaalindexaties een (zwaarwegend) effect hebben op de uitkomsten van de huidige regeling (FTK) en daarmee ook op de relatieve vergelijking. Zeker bij een scenario met een renteschok van +200 basispunten. Het is zeer aannemelijk dat als deze situatie zich voordoet in de praktijk ook de huidige pensioenregeling (FTK) op bepaalde onderdelen wordt aangepast.

Aanvullende Netto profijt berekeningen

Dezelfde aanvullende berekeningen zijn ook uitgevoerd voor netto profijt.

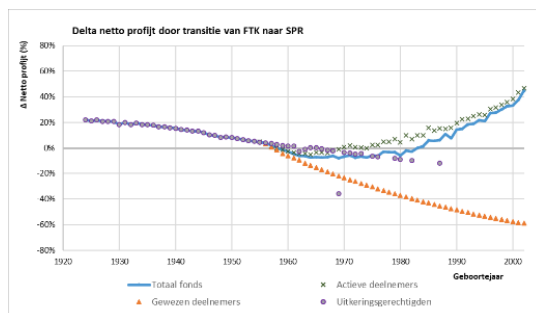
Delta netto profijt

Plus 200bps/dg 112,6% met compensatie



Delta netto profijt

Plus 200bps/dg 133,3% met compensatie



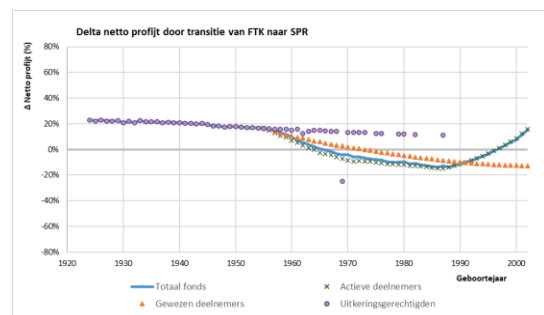
Grafiek links 7.40: Delta netto profijteffecten van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling (FTK) bij een renteschok van + 200 basispunten en een dekkingsgraad van 112,6%. <o.b.v. ANWB>

Grafiek rechts 7.41: Delta netto profijteffecten van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling (FTK) bij een renteschok van + 200 basispunten en een dekkingsgraad van 133,3%. <o.b.v. ANWB>

Delta netto profijt

Plus 200bps/dg 133,3% met compensatie

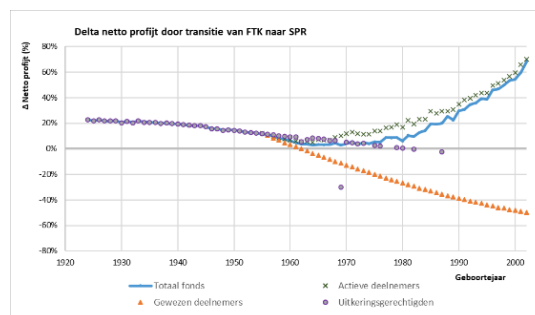
Premiedekkingsgraad 100% (FTK)



Delta netto profijt

Plus 200bps/dg 133,3% met compensatie

zonder inhaalindexaties (FTK)



Grafiek links 7.42: Delta netto profijteffecten van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling (FTK) met een premiedekkingsgraad van 100% bij een renteschok van + 200 basispunten en een dekkingsgraad van 133,3%. <o.b.v. ANWB>

Grafiek rechts 7.43: Delta netto profijteffecten van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling (FTK) zonder inhaalindexaties bij een renteschok van + 200 basispunten en een dekkingsgraad van 133,3%. <o.b.v. ANWB>

Bovenstaande aanvullende netto profijt berekeningen (zie grafieken 7.41 t/m 7.43) maken inzichtelijk hoe bepaalde elementen uit de huidige regeling (FTK) van invloed zijn op het netto profijt effect. Dat wil zeggen de vergelijking tussen het netto profijt van de huidige regeling (FTK) en het netto profijt van de nieuwe regeling (SPR).

Het verhogen van de startdekkingsgraad (zie grafiek 7.41) heeft een verhogend effect op de uitkomsten van bijna alle cohorten. Alleen voor jongere actieven leidt de hogere startdekkingsgraad tot een daling van het netto profijt. Het voordeel bij invaren is voor hun beperkt, doordat zij nog niet veel pensioen hebben opgebouwd.

Bij de huidige regeling (FTK) ontvangen zij over een langere horizon hogere indexaties (over een hogere aanspraak).

Een premiedekkingsgraad van 100% (zie grafiek 7.42) leidt tot aanzienlijk lagere dekkingsgraden in de huidige regeling (FTK). Daarmee leidt dit tot minder subsidie van de actieve deelnemers naar slapers en pensioengerechtigden. Zij ervaren hiervan nadeel in de huidige regeling (FTK), omdat de dekkingsgraad en de indexaties afnemen. Dit leidt tot een hoger netto profijt effect voor slapers en pensioengerechtigden, welke groter is naarmate de leeftijd daalt.

Voor actieve deelnemers geldt het tegenovergestelde. Hoewel de lagere premiedekkingsgraad een verlagende impact heeft op indexaties in de huidige regeling (FTK), weegt het positieve effect van een lagere premie inleg (voor een overigens gelijke opbouw) zwaarder. Hierdoor is het netto profijt in de huidige regeling (FTK) hoger voor actieve deelnemers en het netto profijt effect van de transitie lager.

Het uitzetten van inhaaltoeslagen (zie grafiek 7.43) heeft voor alle deelnemers een negatieve impact op het netto profijt in de huidige regeling (FTK). Hierdoor zijn de netto profijt effecten van de transitie positief voor alle groepen. Naarmate de actieve deelnemers jonger worden, neemt het effect toe. Dit komt doordat de gemiste toeslagen in de doorrekening over een hogere aanspraak (incl. nieuwe opbouw) wordt gegeven. Doordat er geen inhaaltoeslagen worden verleend, blijft er meer geld in de buffer achter. Aan het einde van de prognosehorizon resteren daardoor nog hogere buffers in de huidige regeling (FTK).

7.6. Bandbreedtes bij de maatstaven

Voor het toetsen van de evenwichtigheid is gekeken naar verschillende kwantitatieve wettelijke maatstaven (zie paragraaf 7.1). De resultaten hiervan staan vermeld in paragraaf 7.4 en 7.5 en in de bijlage.

Voor het kunnen beoordelen van de evenwichtigheid hebben de sociale partners ook bandbreedtes bepaald bij de verschillende maatstaven. De gemaakte keuzes en berekeningen in het transitieplan zijn gebaseerd op een minimale dekkingsgraad van 102% en een maximale dekkingsgraad van 125%. Aanvullend is er nog een gevoeligheidsanalyse uitgevoerd voor een renteschok van plus 200 bps in combinatie met een dekkingsgraad van 133,3% en is inzichtelijk gemaakt hoe de premiedekkingsgraad en inhaaltoeslagen doorwerken in de resultaten van het huidige contract (FTK) en daarmee ook op de relatieve vergelijking (transitie effect).

Als op de transitiedatum de dekkinggraad minimaal 102% bedraagt, gelden de in dit transitieplan gemaakte afspraken over de doelstellingen, voorrangregels en maatstaven en vindt geen nadere besluitvorming plaats. Bij een dekkinggraad hoger dan 125% geldt dit naar verwachting ook, maar is het verzoek aan DNA om hierover aanvullend af te stemmen met sociale partners. Bij een dekkinggraad lager dan 102% zal er afstemming plaatsvinden tussen DNA en sociale partners.

Sociale partners zijn van mening dat het transitieplan in totaliteit evenwichtig is. Aangezien het transitiemoment pas op 1 januari 2028 is, hebben sociale partners bandbreedtes bepaald bij de verschillende maatstaven. Binnen de hieronder genoemde bandbreedtes is de transitie evenwichtig en is geen nadere besluitvorming meer nodig en kan DNA zelf handelen. Buiten deze bandbreedtes betekent niet dat de transitie niet meer evenwichtig is, maar vraagt mogelijk om een nieuwe beoordeling en mogelijk aangepaste besluitvorming. DNA zal in dat geval hierover afstemmen met sociale partners.

Daarnaast heeft het pensioenfonds de mogelijkheid om bij voldoende vermogen op transitiedatum een deel van de aanwezige buffer te herverdelen. Daarbij dient sprake te zijn van een minimale dekkinggraad van 105% op het moment van invaren. Daarbij geldt tevens als voorwaarde dat de eventuele herverdeling moet leiden tot een evenwichtiger uitkomst. Vanuit de wet kan maximaal 5% van het totale vermogen herverdeeld worden. Voor dit doel stellen sociale partners een herverdelingsruimte van maximaal 0,5% van het totale pensioenvermogen ter beschikking aan DNA om, als dat nodig is tot een evenwichtiger verdeling te komen en/of om binnen de bandbreedtes van sociale partners te blijven. Sociale partners hebben met elkaar uitgebreid gesproken over de vermogensverdeling en de te maken keuzes hierin. Zij willen voorkomen dat een te uitgebreide herverdeling daarna anders kan uitpakken dan sociale partners hebben beoogd met dit transitieplan. Indien op het moment van invaren mocht blijken dat DNA meer vermogen wenst her te verdelen dan 0,5% van het totale pensioenvermogen, zal DNA daarover afstemming zoeken met de werkgever.

Het verzoek van sociale partners aan DNA is om gedurende de periode tot aan de transitiedatum de sociale partners regelmatig te informeren over de ontwikkeling van de marktomstandigheden (o.a. dekkinggraad van het pensioenfonds, actuele renteverwachting, relevante politieke ontwikkelingen, etc.) en de mogelijke gevolgen daarvan.

In onderstaande tabellen staan de bandbreedtes opgenomen

Bandbreedtes verwacht pensioen

	Bandbreedtes delta verwacht pensioen Actieven en Slapers (o.b.v. vervangingsratio)					
	Mediaan		Slecht weer		Goed weer	
Leeftijdscohort	Actief	Slaper	Actief	Slaper	Actief	Slaper
20-24	0%-30%	0% - 66%	-20% - 0%	-60% - 0%	0% - 230%	0% - 767%
25-29	0%-25%	0% - 57%	-20% - 0%	-60% - 0%	0% - 209%	0% - 686%
30-34	0%-20%	0% - 48%	-20% - 0%	-60% - 0%	0% - 189%	0% - 604%
35-39	0%-20%	0% - 39%	-20% - 0%	-60% - 0%	0% - 168%	0% - 523%
40-44	0%-20%	0% - 30%	-20% - 0%	-60% - 0%	0% - 148%	0% - 441%
45-49	0%-20%	0% - 30%	-20% - 0%	-60% - 0%	0% - 128%	0% - 360%
50-54	0%-20%	0% - 30%	-20% - 0%	-60% - 0%	0% - 107%	0% - 278%
55-59	0%-20%	0% - 30%	-20% - 0%	-60% - 0%	0% - 87%	0% - 197%
60-64	0%-20%	0% - 30%	-20% - 0%	-60% - 0%	0% - 66%	0% - 115%
65+	0%-20%	0% - 30%	-20% - 0%	-60% - 0%	0% - 50%	0% - 50%

Tabel 7.44: Bandbreedtes delta verwacht pensioen (o.b.v. vervangingsratio) voor actieven en slapers

	Bandbreedtes delta verwacht pensioen pensioengerechtigden (o.b.v. gewogen gemiddelde reële uitkering)		
Leeftijdscohort	Mediaan	Slecht weer	Goed weer
<70	0% - 12,5%	-10,0% - 10,0%	0% - 30,0%
70-79	0% - 12,5%	-10,0% - 10,0%	0% - 30,0%
80-89	0% - 15,0%	-9,2% - 12,5%	0% - 26,7%
90-99+	0% - 17,5%	-8,3% - 15,0%	0% - 23,3%
99+	0% - 20,0%	-7,5% - 17,5%	0% - 20,0%

Tabel: 7.45 Bandbreedtes delta verwacht pensioen (o.b.v. gewogen gemiddelde reële uitkering) voor pensioengerechtigden

Sociale partners hebben de bandbreedtes voor het verwacht pensioen voor pensioengerechtigden bepaald op basis van de gewogen gemiddelde reële uitkering, aangezien een vervangingsratio voor deze doelgroep niet beschikbaar is.

Sociale partners zijn van mening dat in het mediane en het goed weer scenario de ondergrens 0% moet zijn, dat wil zeggen dat een deelnemer er naar verwachting niet op achteruit gaat ten opzichte van de huidige pensioenregeling (FTK). Dat sluit aan bij de doelstellingen van sociale partners.

In het slecht weer scenario hebben sociale partners de maximale achteruitgang bepaald. Deze bedraagt voor de actieven -20% en voor de slapers -60%. Bij actieven ligt de ondergrens hoger vanwege de dempende werking van de premie voor actieven. Voor de pensioengerechtigden is de maximale achteruitgang per leeftijdscohort bepaald.

Sociale partners zijn zich er van bewust dat in de situatie van slecht weer de nieuwe pensioenregeling minder bescherming biedt dan de huidige pensioenregeling (FTK) omdat er minder buffers worden aangehouden. Sociale partners accepteren daarom een negatieve ondergrens. In een slecht weer scenario zullen overigens ook in het huidige stelsel (FTK) de pensioen naar verwachting verlaagd moeten worden.

Daarnaast hebben sociale partners voor de volledigheid ook bovengrenzen opgenomen. Mocht die situatie zich voordoen dat de uitkomsten hoger liggen dan de gedefinieerde bovengrenzen dan is dat uiteraard positief voor de desbetreffende deelnemers.

Sociale partners zijn zich er van bewust dat de uitgevoerde berekeningen gebaseerd zijn op diverse aannames gebaseerd op de huidige omstandigheden en er sprake is van een simulatie over een periode van 60-100 jaar.

In de bijlage zijn alle bandbreedtes weergegeven en afgezet tegen de uitkomsten van het verwachte pensioen bij verschillende dekkingsgraden en renteschokken.

Bandbreedtes netto profijt

	Bandbreedtes delta netto profijt		
Leeftijdscohort	Actief	Slaper	Pensioengerechtigde
20-24	-15% - 10%	-45% - 10%	-20% - 20%
25-29	-15% - 10%	-45% - 10%	-20% - 20%
30-34	-15% - 10%	-45% - 10%	-20% - 20%
35-39	-15% - 10%	-45% - 10%	-20% - 20%
40-44	-15% - 10%	-45% - 10%	-20% - 20%
45-49	-15% - 10%	-45% - 10%	-20% - 20%
50-54	-15% - 10%	-45% - 10%	-20% - 20%
55-59	-15% - 10%	-45% - 10%	-20% - 20%
60-64	-15% - 10%	-45% - 10%	-20% - 20%
65-68	-15% - 10%	-45% - 10%	-20% - 20%
68-70	X	X	-20% - 20%
70-79	X	X	-20% - 20%
80-89	X	X	-20% - 20%
90-99+	X	X	-20% - 20%
99+	X	X	-20% - 20%

Tabel 7.46: Bandbreedtes delta netto profijt

Netto profijt toont de mate van vooruitgang van de nieuwe regeling ten opzichte van de oude regeling, gecorrigeerd voor de daarvoor betaalde premie. Eenzelfde pensioen voor een hogere premie, geeft een lager netto profijt. Daarnaast houdt netto profijt niet alleen rekening met verwachtingen, maar ook met risico's. Een grotere kans op een lager pensioen, geeft een lager netto profijt. Netto profijt is een 'all inclusive' maatstaf voor de transitie. Het geeft de effecten weer, gecorrigeerd voor risico en premie-inleg.

Sociale partners streven naar een evenwichtige transitie. Dat vertaalt zich in een positief netto profijt. Voor sociale partners is het geen doel om voor alle doelgroepen en leeftijden delta netto profijt van nul te realiseren. Sociale partners zijn wel van mening dat het streven zou moeten zijn dat gepensioneerden een positief delta netto profijt hebben om te voorkomen dat zij er in netto profijt termen op achteruit gaan. Sociale partners accepteren dat dit voor jonge pensioengerechtigden niet altijd mogelijk is bij bepaalde scenario's.

De huidige pensioengerechtigden kunnen niet meer profiteren van de toekomstige premie inleg en kennen ook een beperkte beleggingshorizon. Doordat alle pensioengerechtigden deel uitmaken van de collectieve uitkeringsfase, geldt het minder risicovolle beleggingsbeleid vanzelfsprekend ook voor de jonge pensioengerechtigden.

Sociale partners zijn zich er van bewust dat netto profijt een vergelijking is van het nieuwe stelsel met het huidige stelsel (FTK) en dat daarbij eventuele onevenwichtigheden of bepaalde herverdelingseffecten uit het huidige stelsel ook mee gewaardeerd worden, terwijl die niet meer terug komen in het nieuwe stelsel, zoals de premiedekkingsgraad en inhaalindexaties¹⁵. Dat raakt vooral de (jonge) slapers. Mede omdat er voor deze groep geen sprake meer is van premie-inleg en/of compensatie. Daarnaast wordt deze groep zeer waarschijnlijk gecompenseerd in de pensioenregeling van de nieuwe uitvoerder. Sociale partners accepteren daarom een negatief netto profijt voor de slapers als ondergrens.

Qua bovengrens hebben sociale partners vooral gekeken naar evenwichtigheid. Te hoge bovengrenzen zou mogelijk leiden tot te veel onevenwichtigheid.

In de bijlage zijn alle bandbreedtes weergegeven en afgezet tegen de uitkomsten van het verwachte pensioen bij verschillende dekkingsgraden en renteschokken. Daaruit blijkt dat bij een renteschok van +200 basispunten bepaalde deelnemersgroepen (slapers en jonge gepensioneerden) buiten de vastgestelde bandbreedtes vallen. Sociale partners zijn zich er van bewust dat als een dergelijk scenario zich voordoet dat ook effect heeft op de dekkingsgraad, maar ook dat het huidige contract (FTK) niet ongewijzigd zal worden voortgezet. Sociale partners accepteren daarom dat dit scenario waar alleen sprake is van een renteschok van Plus 200 basispunten en geen andere (realistische) aanpassingen zijn doorgevoerd buiten de bandbreedtes ligt.

7.7. Algeheel oordeel sociale partners over evenwichtigheid

Sociale partners zijn gestart met kwalitatieve transitiedoelen en hebben door middel van kwantitatieve analyses, het toetsen van de maatstaven op ondergrenzen en het maken van gevoeligheidsanalyses bij verschillende dekkingsgraden en bij renteschokken, onderzoek gedaan of de kwalitatieve transitiedoelen leiden tot evenwichtige uitkomsten.

Sociale partners hebben daarbij gekeken naar alle partijen, inclusief de werkgever. Onderdeel daarvan was ook de hoogte van de pensioenpremie en de marktconformiteit daarvan. Hierbij merken sociale partners op dat de overeengekomen (spaar)premies bovengemiddeld zijn ten opzichte van andere werkgevers in de markt.

Sociale partners zijn van mening dat het transitieplan in zijn totaliteit evenwichtig is en dat er met deze resultaten sprake is van een evenwichtige transitie. Het transitieplan sluit daarmee aan bij de door de sociale partners vooraf geformuleerde doelstellingen.

¹⁵ Zie paragraaf 7.5.3

Daarbij zijn sociale partners zich er van bewust dat de jonge slapers een negatief netto profijt kennen, maar dat dit mede komt doordat er bepaalde onevenwichtigheden en herverdelingseffecten in het huidige contract zitten (zoals de premiedekkingsgraad en inhaaltoeslagen), die worden mee gewaardeerd. Daarnaast is er voor deze groep geen sprake meer van premie-inleg en/of compensatie, maar zeer waarschijnlijk wordt deze groep gecompenseerd in de pensioenregeling van de nieuwe uitvoerder.

Ook dient er rekening mee te worden gehouden dat alle resultaten over een zeer lange horizon zijn doorerekend waardoor er een grote mate van onzekerheid omtrent de resultaten op lange termijn zit. Sociale partners accepteren daarom een negatief netto profijt voor de slapers.

Sociale partners zijn zich er ook van bewust dat de doorerekende renteschok van plus 200 basispunten ligt, buiten de bandbreedtes valt. Maar ook daarvoor geldt dat als een dergelijk scenario zich voordoet in de praktijk dat ook effect heeft op de dekkinggraad en het huidige contract (FTK) niet ongewijzigd zal worden voortgezet. Sociale partners accepteren daarom dat dit scenario waar alleen sprake is van een renteschok van +200 basispunten en geen andere (realistische) aanpassingen zijn doorgevoerd buiten de bandbreedtes ligt.

Daarnaast heeft het pensioenfonds de mogelijkheid om bij voldoende vermogen op transitiedatum een deel van de aanwezige buffer te herverdelen. Voor dit doel stellen sociale partners een herverdelingsruimte van maximaal 0,5% van het totale pensioenvermogen ter beschikking aan DNA om, als dat nodig is tot een evenwichtigere verdeling te komen en/of om binnen de bandbreedtes van sociale partners te blijven.

Tegelijkertijd realiseren sociale partners zich dat de transitie-effecten zijn gebaseerd op de (voorlopige) keuzes voor de financiële opzet van DNA en dat DNA mogelijk nog aanpassingen doet. Hierbij gaan sociale partners er vanuit dat het fonds beleid vaststelt dat de getoonde transitie-effecten niet zodanig beïnvloedt dat dit een materieel negatief effect heeft. Mocht dit wel het geval zijn, of indien zich andere omstandigheden voordoen waardoor de transitie-effecten de bandbreedtes overschrijden, dan gaan sociale partners met elkaar in gesprek om te beoordelen of aangepaste afspraken nodig zijn.

In het geval er sprake is van een significante aanpassing van de in dit transitieplan opgenomen verdeelregels van het opgebouwde fondsvermogen of andere significante aanpassingen, gaan sociale partners opnieuw in gesprek met de VG-ANWB.

8. Verantwoording proces

Proces sociale partners

Sociale partners hebben vroegtijdig vastgesteld dat de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel een veelomvattend traject is met veel stakeholders, (technische) complexiteit en verschillende iteraties. Reeds in 2022 zijn sociale partners en DNA gestart met de voorbereidingen naar de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Hierbij hebben partijen zich laten adviseren door eigen pensioenskundigen. Montae & Partners heeft de werkgever geadviseerd. Mollema Pensioen Consultancy heeft de ondernemingsraad geadviseerd.

Het deelnemersonderzoek van maart 2023 bij alle deelnemers van Kring M bij DNA is het startpunt geweest van het onderzoek. De resultaten daarvan hebben sociale partners meegewogen bij het maken van de hoofdkeuzes.

Om de werknemers van Unigarant te betrekken bij de te maken keuzes is er in 2023 een klankbordgroep opgericht. In de klankbordgroep hebben medewerkers van Unigarant meegedacht bij de hoofdkeuzes die gemaakt moesten worden. Tijdens de verschillende sessies is onder andere uitleg gegeven over het nieuwe stelsel, zijn de uitkomsten van het deelnemersonderzoek besproken, is de mening van de klankbordgroep gevraagd en zijn de te maken keuzes voorgelegd. De uiteindelijke mening van de klankbordgroep is teruggekoppeld aan de sociale partners en heeft meegewogen bij besluitvorming omtrent de te maken hoofdkeuzes.

In de verdiepingsfase is er veelvuldig contact geweest met DNA en diens actuarissen van AZL.

De kwantitatieve analyses voor sociale partners zijn gemaakt door AZL. Op onderdelen waar informatie nodig was van DNA, heeft DNA bepaalde (voorlopige) keuzes gemaakt die sociale partners als uitgangspunten hanteren in dit transitieplan. Ook is de uitvoerbaarheid van keuzes en afspraken regelmatig getoetst bij DNA en AZL.

Rol van DNA

De formele rol van DNA in het arbeidsvoorwaardelijk proces is beperkt tot het vaststellen van bepaalde keuzes over de financiële opzet en de bufferverdeling. DNA kan pas tot besluitvorming overgaan nadat sociale partners het verzoek tot aanvaarding van de pensioenregeling en het verzoek tot invaren hebben gedaan. Definitieve besluitvorming door DNA vindt plaats na goedkeuring van het belanghebbendenorgaan.

Het risico is aanwezig dat het pensioenfonds na afronding van het transitieplan andere besluiten neemt dan de gehanteerde uitgangspunten van dit transitieplan. Bij het aanvaarden van de opdracht uit dit transitieplan committeert het pensioenfonds zich aan de afspraken die in dit transitieplan zijn vastgelegd. Mocht het pensioenfonds besluiten nemen die materieel andere effecten geven dan in dit transitieplan weergegeven, dan gaan sociale partners met elkaar en DNA in overleg om afspraken te maken.

Invulling hoorrecht vereniging van gewezen deelnemers en/of pensioengerechtigden

In de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel heeft een voldoende representatieve vereniging van pensioengerechtigden en/of inactieven hoorrecht.¹⁶ Bij sociale partners Unigarant heeft de Vereniging van voormalig medewerkers ANWB, waar ook de pensioengerechtigden en/of inactieven van Unigarant deel van uitmaken (hierna: VG-ANWB) zich gemeld voor het hoorrecht.

Sociale partners en de VG-ANWB hebben elkaar meerdere keren gesproken over de pensioentransitie in de loop van het proces. De VG-ANWB heeft hierbij ook opmerkingen en vragen mee kunnen geven aan sociale partners. Het formele hoorrecht vindt plaats op basis van het concept transitieplan..

In de bijlage is het oordeel van de VG-ANWB opgenomen, inclusief een reactie hierop van sociale partners.

Individuele instemming

Bij Unigarant is sprake van individuele instemming. Voorafgaand zijn de medewerkers tijdens meerdere voorlichtingsbijeenkomsten geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling. Vervolgens is de nieuwe pensioenregeling door middel van een persoonlijke brief, inclusief doorrekeningen, ook voorgelegd aan alle individuele medewerkers. Hieruit zijn geen inhoudelijke bezwaren naar voren gekomen en hebben alle medewerkers ingestemd met de nieuwe pensioenregeling

Definitief transitieplan

Het definitieve transitieplan wordt voorgelegd aan DNA voor de opdrachtaanvaarding en implementatie.

¹⁶ Artikel 150g PW en artikel 44a Besluit toekomst pensioenen

Bijlage I Presentatie AZL

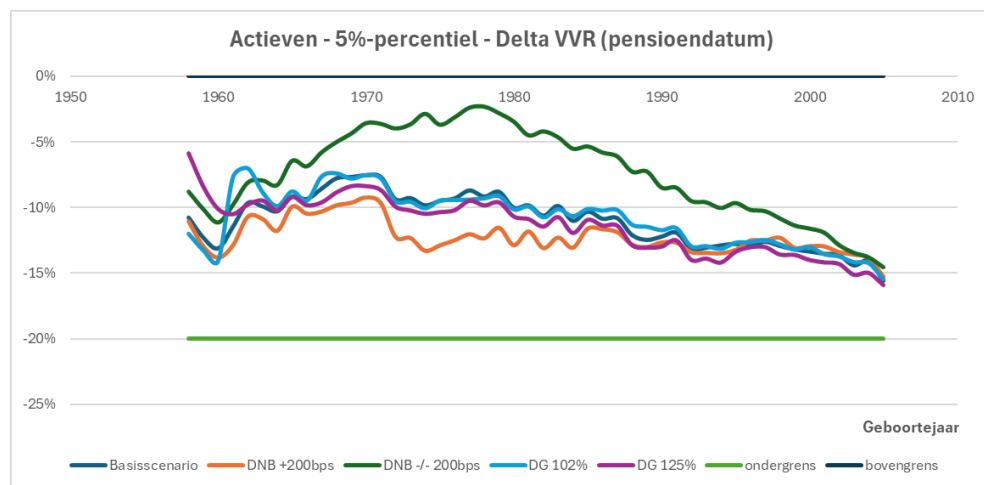
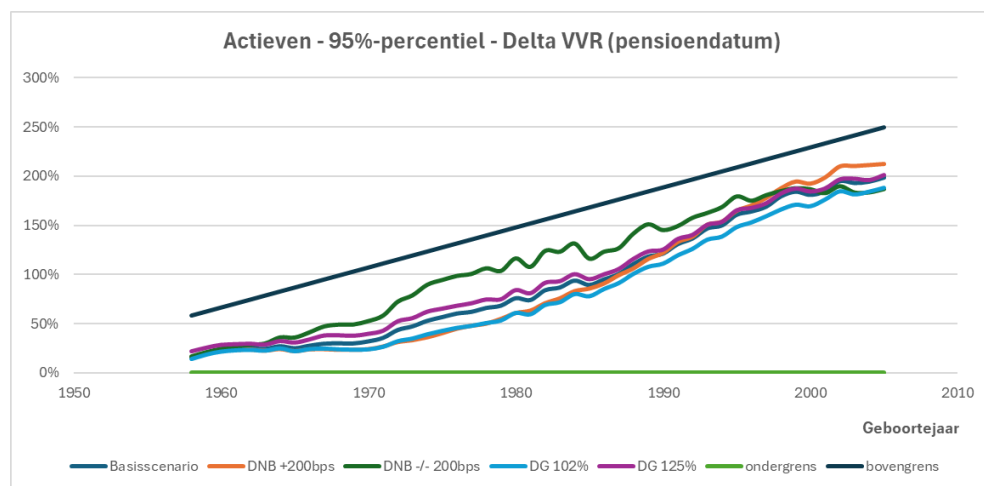
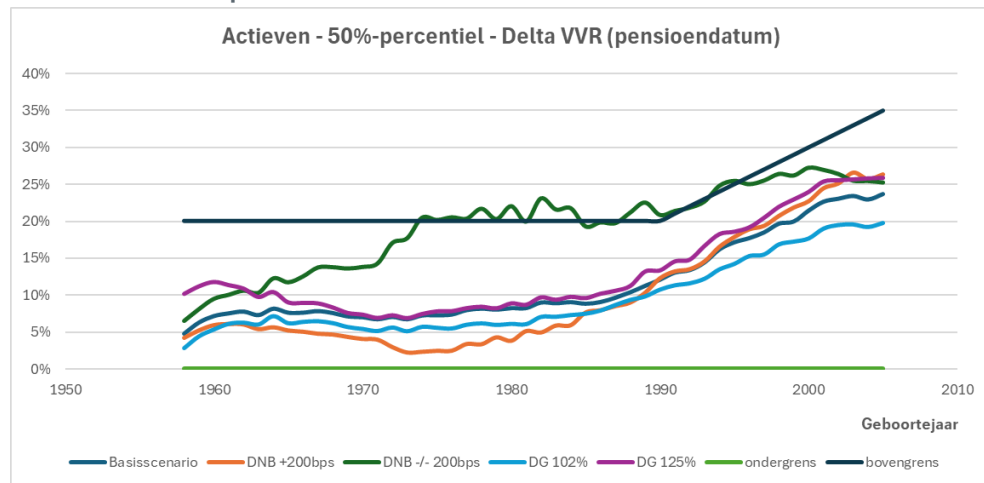
AZL heeft in het kader van het transitieplan op verzoek van de sociale partners diverse berekeningen uitgevoerd. De meeste berekeningen zijn opgenomen in dit transitieplan.

AZL heeft in een separaat document *"Bijlage I Kring M - rapportage – Aanvullende Wtp-berekeningen Unigarant (2025-09-11)"* nog een aantal aanvullende berekeningen m.b.t. de dekkingsgraad opgenomen.

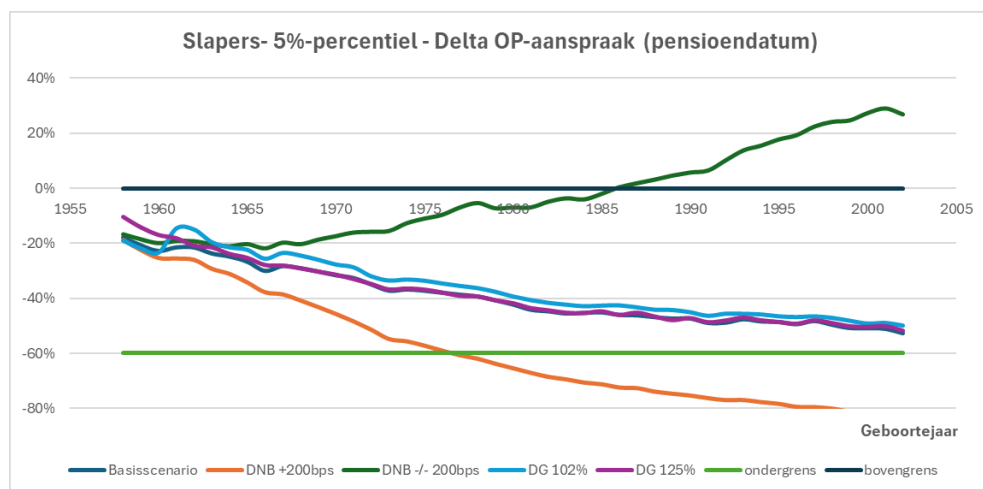
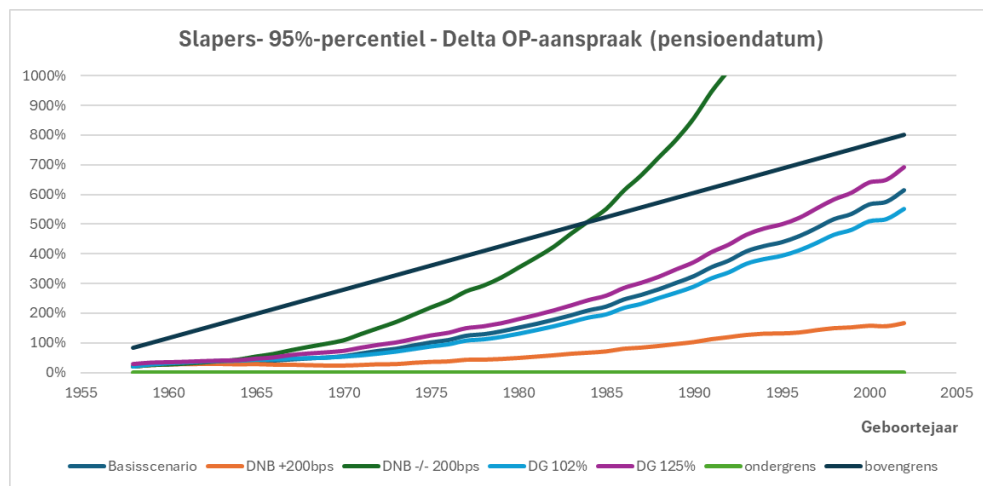
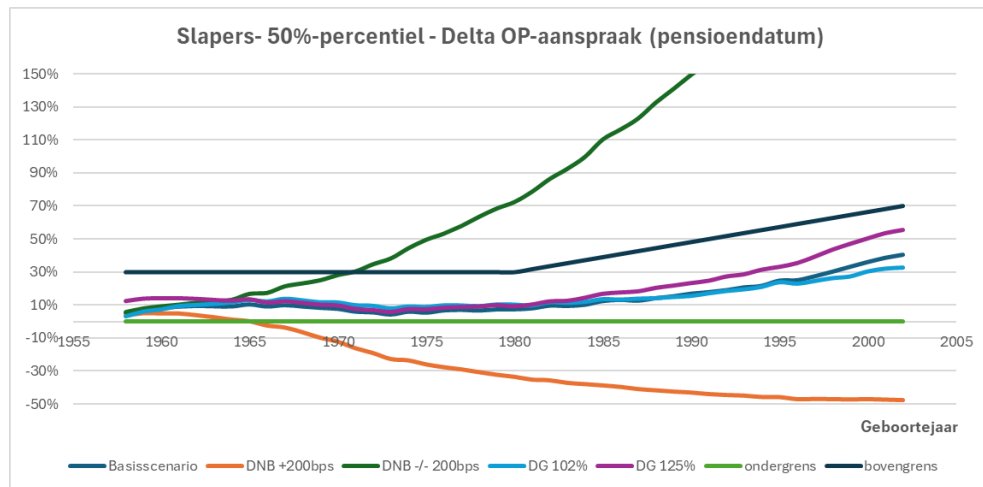
Tevens zijn in dit document alle gehanteerde uitgangspunten van de transitieberekeningen opgenomen.

Bijlage II Grafische weergave Bandbreedtes

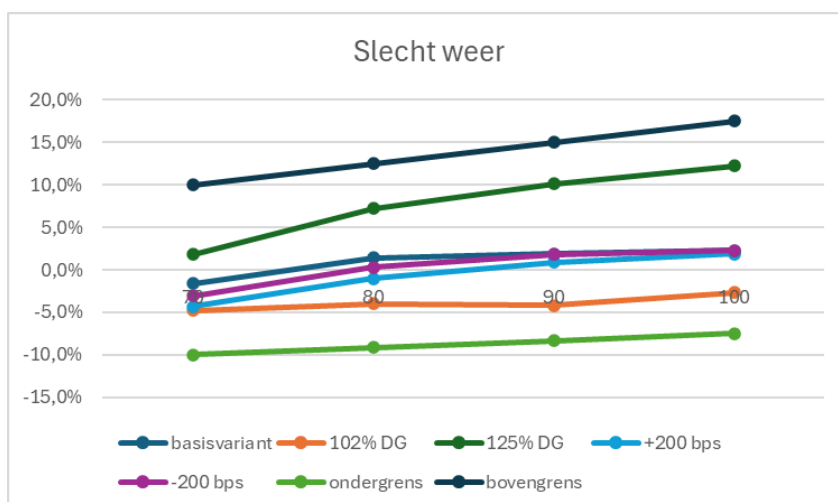
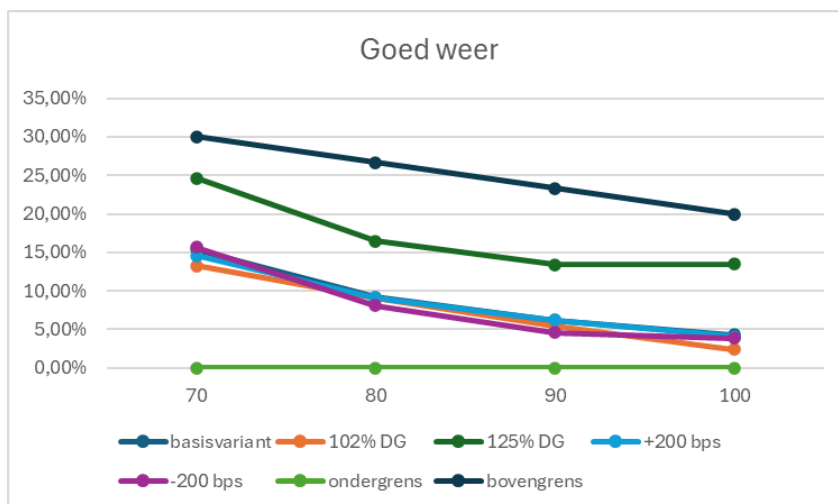
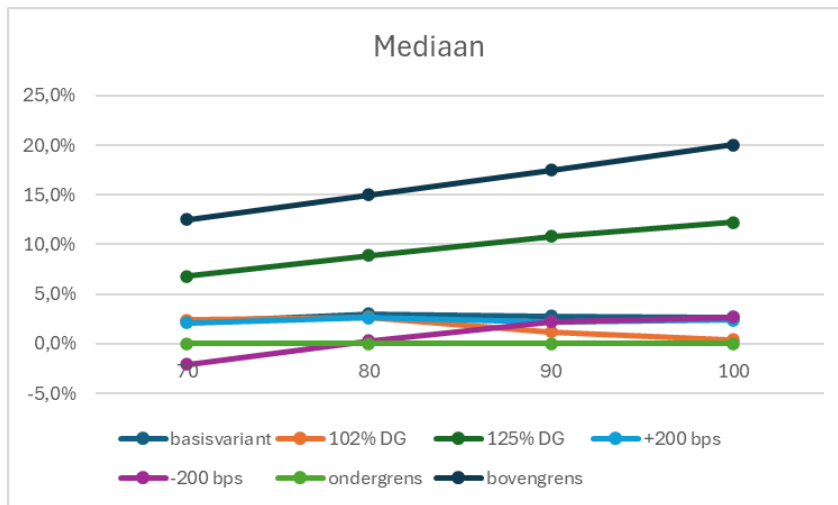
Actieven verwacht pensioen



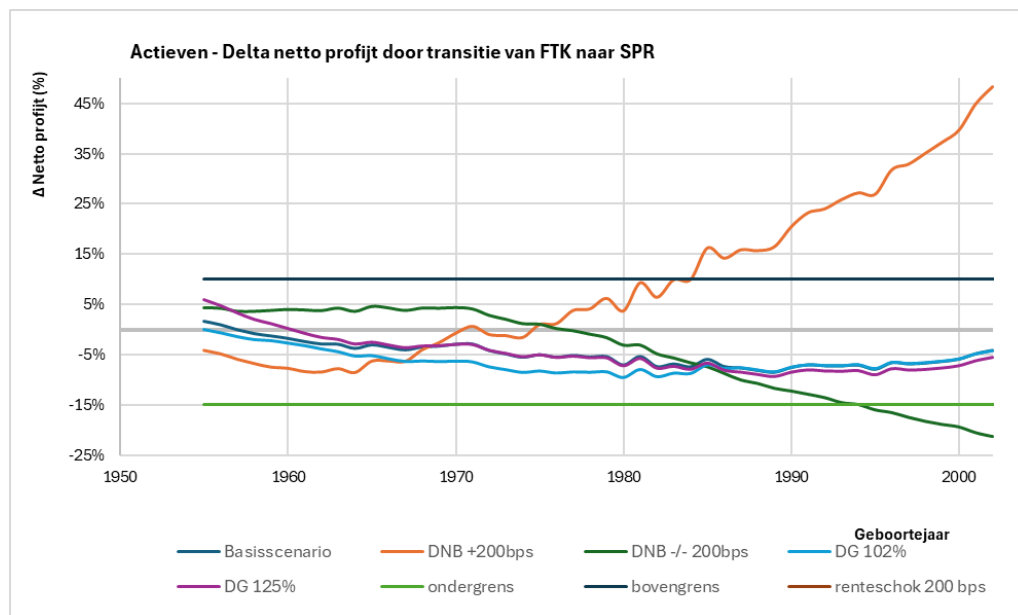
Slapers verwacht pensioen



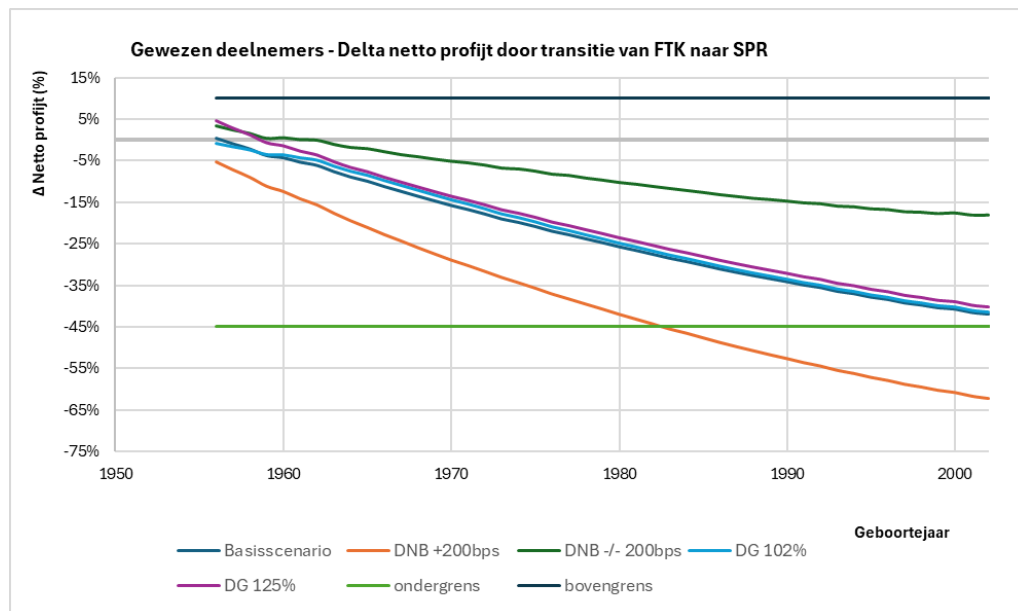
Pensioengerechtigden verwacht pensioen



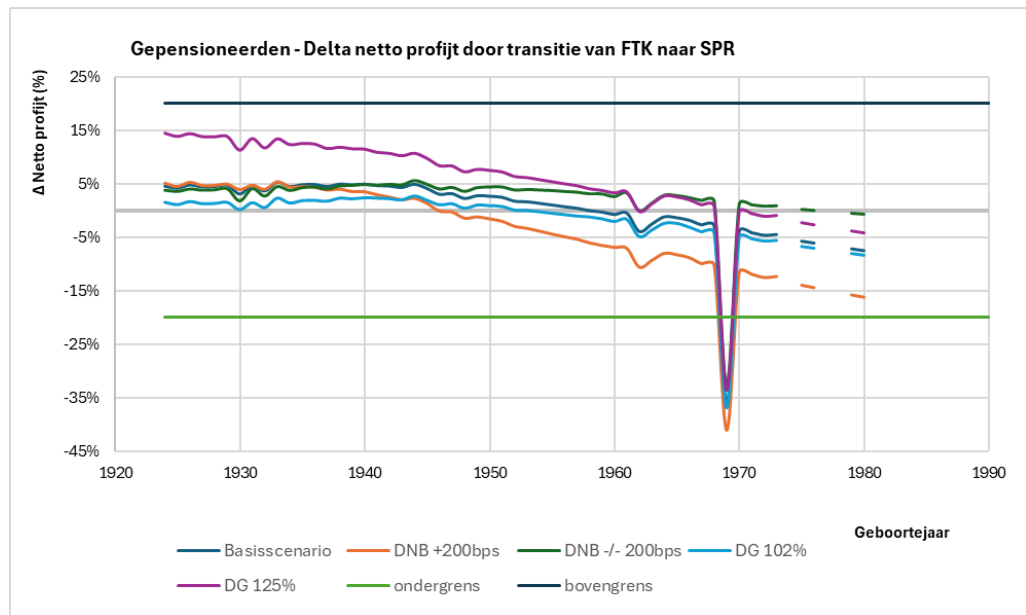
Netto profijt Actieven



Netto profijt Slapers



Netto profijt pensioengerechtigden



Bijlage III Hoorrecht VG-ANWB (inclusief reactie Sociale partners)



Commentaar van de VG-ANWB op het Concept Transitieplan Wet toekomst pensioenen ANWB b.v. en het Concept Transitieplan Wet toekomst pensioenen Unigarant N.V. (Beide plannen de versie van 4 augustus 2025)

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	75
Inleiding	75
Conclusies	76
Uitwerking	77
1. Het transitieplan is niet volledig	77
2. De evenwichtigheid is niet voldoende onderbouwd	77
3. Het verband tussen premie en ambitie	79
4. De koopkrachtambitie of inflatiebescherming	79
5. De verdeling van het vermogen is onvoldoende gemotiveerd	81
6. Herleving van het hoorrecht	82

Inleiding

De Vereniging van voormalig medewerkers ANWB (de VG-ANWB; in dit commentaar deels afgekort tot VGA) vervult hiermee haar hoorrecht in het kader van de Wet toekomst pensioenen. Deze vereniging vertegenwoordigt de gepensioneerde deelnemers in Kring M van De Nationale Algemeen Pensioenfonds (DN APF), die pensioenaanspraken hebben opgebouwd doordat zij werkzaam waren bij de ANWB of Unigarant.

De VGA beoordeelt de transitieplannen (hierna het transitieplan of het plan) van de Sociale Partners (SP) van ANWB en Unigarant tegelijk, omdat er een grote overeenkomst bestaat tussen de beide plannen. Waar dat relevant is wordt wel onderscheid gemaakt. De VGA heeft herhaalde malen gesproken met de werkgevers. Daarbij werden vragen van de VGA beantwoord. Bij die bijeenkomsten was eenmaal een vertegenwoordiging van de vakbonden en ondernemingsraad betrokken. De VGA heeft het fonds DN APF in het proces niet gezien.

De VGA heeft een voorstel gedaan aan de SP om gezamenlijk in een iteratief proces de kennis en inzichten te delen, met behoud van de formele verantwoordelijkheden. Helaas is daar geen gebruik van gemaakt. Op deze wijze zijn wij uiteindelijk met de uitkomsten van een discussie geconfronteerd waarvan we de afwegingen niet kennen. Vooral omdat nu, door allerlei perikelen rond de planning, de termijn voor invulling van het hoorrecht is teruggebracht van een door ons gewenste drie maanden naar een maand. Een aantal van de vragen en opmerkingen die wij hieronder maken, was dan wellicht eerder opgelost. Onder andere de punten die wij hieronder noemen bij *Het transitieplan is niet volledig*, de wijze van premieberekening en een aantal vragen over de verdeling van het vermogen. Nu ontkomen wij er niet aan om die en andere punten in ons formele stuk op te nemen.

Conclusies

Hieronder volgen de belangrijkste opmerkingen en conclusies van de VG-ANWB op grond waarvan het transitieplan naar de mening van de VG-ANWB dient te worden aangescherpt:

1. Het transitieplan is niet volledig op een aantal punten.
2. De evenwichtigheid is niet voldoende onderbouwd. Er zijn wel doelstellingen en prioriteringen, maar een nadere en gewogen analyse in de conclusies ontbreekt.
3. Het verband tussen premie en ambitie wordt beperkt toegelicht. We hebben geen inzicht in de hoogte en opbouw van de premies.
4. Er is geen koopkrachtambitie of inflatiebescherming, terwijl dat wel een uitgangspunt van de WTP is.
5. De verdeling van de reserves is onvoldoende gemotiveerd. Die verdeling lijkt bovendien ook tot onevenwichtigheid te leiden.
6. Het hoorrecht zou in een aantal situaties moeten herleven. Het transitieplan kan of moet zelfs op belangrijke punten worden aangepast in een later stadium. De VG-ANWB wil het plan dan opnieuw van commentaar voorzien.

Bovengenoemde punten worden hieronder toegelicht.

Uitwerking

1. Het transitieplan is niet volledig

Op een aantal punten is het plan niet volledig:

- a. Er ontbreekt een uitgewerkte systematiek van handelen bij verschillende niveaus van lagere dekkinggraden bij het invaren onder een dekkinggraad van 102%.
- b. Er ontbreekt een stappenplan voor herrekening van de uitkomsten met een meer actuele financiële situatie en dekkinggraad op het moment dat over invaren wordt beslist of op moment dat het implementatieplan met transitieplan wordt ingeleverd bij DNB.
- c. Er is geen inzicht in de onderbouwing van de hoogte van de solidariteitsreserve van precies 5%, dus waarom die niet hoger (maximaal 15%) of lager is.
- d. Er is geen inzicht in wat de gepensioneerden kunnen verwachten in de nabije toekomst, bijvoorbeeld in de kansen op verlaging van de uitkeringen en de maximale verlaging als die situatie zich voordoet bij de gekozen uitgangspunten.

2. De evenwichtigheid is niet voldoende onderbouwd

In het transitieplan zijn wel doelstellingen geformuleerd en is een prioriteit aangegeven voor de verdeling van het vermogen. Voor het overige constateren de SP dat het transitieplan leidt tot een evenwichtige transitie en een evenwichtige nieuwe regeling. Wat ontbreekt is een kwalitatieve en kwantitatieve afweging van de uitkomsten in relatie tot die doelen en de voorgestelde financiering.

Zie ook de punten *premie en ambitie* en de *verdeling van het vermogen* hieronder.

De SP betogen herhaalde malen dat alles evenwichtig is, zonder de uitkomsten te wegen. De VGA maakt daarom zelf de volgende afweging:

Actieve deelnemers krijgen een:

- iets lagere kans op een iets hoger (middelbaar) of veel hoger (jongeren) resultaat, met wel (iets) meer risico.
- 1% lagere werknemerspremie bij de ANWB en bij Unigarant meer zekerheid en demping van het negatieve effect en profijt van het positieve effect van premieruimte.
- Beter nabestaandenpensioen en AO-pensioen.
- Hoger partner- en wezenpensioen en verplichte vrijwillige voorzetting.
- Voldoende compensatie doorsneesystematiek, ook bij een lage dekkinggraad.

- Compensatiereserve voor specifieke actieven uit het fondsvermogen ten laste van alle deelnemers.

Alles bij elkaar een vooruitgang.

Slapers krijgen:

- Geen compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek, vooral voor jonge slapers is dat nadelig.
- Kans op een lager pensioen als ze niet overdragen in slecht weer. Dat is inherent aan de systematiek en de WTP.

Alles bij elkaar een verslechtering die deels te wijten is aan de invoering van de WTP.

Gepensioneerden krijgen:

- Een latere vulling van solidariteitsreserve ten opzichte van de compensatiereserve.
- Alleen een overgangsbonus bij een hoge dekkingsgraad, nadat alle andere mogelijkheden om het vermogen in te zetten al volledig zijn gefinancierd.
- Die overgangsbonus is dus een 'koekje van eigen deeg' dat nog verminderd wordt met wat nodig is voor compensatie van het afschaffen van de doorsneesystematiek.
- Een netto profijt dat hoger is dan voor alle anderen. Dat lijkt echter alleen een gevolg van de systematiek van het berekenen van het netto profijt.
- Reële aanspraken die alleen in 'goed weer' beter zijn dan onder het FTK: geen koopkrachtiger pensioen, maar wel meer onzekerheid.
- Een stabielere uitkering door de solidariteitsreserve, maar nauwelijks stabielere dan bij het FTK, terwijl de kans op stijging van de uitkeringen na het transitiemoment daalt (dit is het gevolg van o.a. lagere risicohouding die gehanteerd wordt voor gepensioneerden).
- Een overgangsbonus uit de pensioenreserves die mede zo hoog zijn omdat, in aanloop naar de transitie, de eerder toegekende toeslagen beperkter waren dan wat mogelijk was geweest.

Alles bij elkaar in vergelijking met het FTK een verslechtering, behalve dat er bij hoge dekkingsgraden een transitiebonus is, maar dat is het uitdelen van eigen geld op een eerder moment dan onder het FTK mogelijk was.

De werkgevers krijgen:

- Het opheffen van de pensioentoezegging nu de regeling een echte spaarloonregeling is geworden, zodat er geen verantwoordelijkheid meer is voor het pensioen op langere termijn. Alleen het betalen van een premie volstaat.
- De vrijheid om de premies te verlagen als door de economische ontwikkelingen de pensioenreserves stijgen. In economische situaties waarin de reserves dalen is er minder druk om de premies te verhogen. In die omstandigheden zal de winstgevendheid van ANWB en Unigarant waarschijnlijk ook teruglopen. Dit omdat

er geen lange termijn toezeggingen zijn gedaan over de premie of de hoogte van de pensioenen. Dit leidt tot minder risico's.

- Een toezegging in de CAO van een pensioen dat grosso modo gelijk of hoger is dan nu. Dat wordt echter gedeeltelijk gefinancierd uit de reserves van het fonds. Het duidelijkst is dat bij de deelnemers van 40-60 jaar. Die betalen een lagere werknemersbijdrage. Daardoor lijkt het een verbetering van de arbeidsvoorwaarden op kosten van de pensioenreserve. De beoordeling van dit punt wordt echter bemoeilijkt doordat een gedetailleerde vergelijking van de premies ontbreekt. Zie hieronder bij Het verband tussen premie en ambitie.

Alles bij elkaar een vooruitgang voor de werkgever.

De VGA beoordeelt het transitieplan dan ook als niet evenwichtig. Een deel van de compensatiereserve zou onzes inziens ook niet gefinancierd moeten worden uit het fondsvermogen maar dienen te komen uit de premie, zoals in de wet ook is voorzien als mogelijkheid. Eventueel (gedeeltelijk) gefinancierd uit de korting die de ANWB geeft op de eigenbijdrage van de actieve deelnemers.

3. Het verband tussen premie en ambitie

Uitgangspunt voor de berekeningen en keuzes is de hoogte van de premie en de inzet van een deel van de pensioenreserves. Er is geen gedetailleerd inzicht in de verhouding tussen de nieuwe en de oude premie. De VGA wil graag een vergelijking in absolute bedragen en in percentages om te kunnen beoordelen of de transitie en de toekomst evenwichtig zijn vormgegeven.

4. De koopkrachtambitie of inflatiebescherming

De invoering van de WTP zou moeten leiden tot een 'koopkrachtiger pensioen'. In het transitieplan wordt niet duidelijk of dit plan leidt tot een koopkrachtiger pensioen en voor welke doelgroepen. Dat belemmert de uitlegbaarheid van het plan.

De ambities voor de actieven, in zijn algemeenheid, staan wel in het transitieplan. Voor de andere groepen en ook voor sommige groepen actieven ontbreekt een heldere ambitie. Of er wordt ronduit gezegd dat: 'koopbehoud is dan ook niet door de SP als doel opgenomen'. Dat verhoudt zich ook nog lastig met het streven naar een pensioen gebaseerd op de geïndexeerde pensioengrondslag voor de actieven.

De tabel in paragraaf 5.2.3 laat de beleggingsrisico's zien voor de verschillende leeftijden van deelnemers. Er wordt wellicht onvoldoende risicovol belegd voor gepensioneerden.

De huidige gepensioneerden krijgen op korte termijn een 'invaarbonus', die tot een verhoging van hun uitkering kan leiden. Daarna worden de uitkeringen niet meer verhoogd

en op langere termijn lijken de uitkeringen lager dan in het FTK. Er lijkt daarmee geen sprake van een koopkrachtiger pensioen.

Gepensioneerden die in de toekomst tot aan pensioendatum niet of weinig hebben geprofiteerd van de 'invaarbonus' moeten het hebben van de hoogte van hun pensioenreserve bij pensionering.

De jongeren maken niet maximaal gebruik van de mogelijkheid om in zakelijke waarden te beleggen.

De VGA is van mening dat de regeling er op gericht moet zijn dat de inflatie grotendeels op lange termijn of minimaal 50% op korte termijn wordt opgevangen. Het volledig buiten beschouwing laten in het transitieplan van deze (problematiek van) inflatiebestendigheid vanaf het moment van transitie, voldoet volgens de VGA niet aan de doelstelling van het nieuwe stelsel. Ook ontbreekt inzicht in de onderbouwing van de keuzes die weergegeven worden in tabel 5.2.3.

De koopkracht voor de huidige gepensioneerden op het moment van transitie en daarna hangt sterk af van de 'invaarbonus', gezien de tabellen in paragraaf 7.4. e.v. Gelet op de beperkte risicohouding, die gepensioneerden wordt toegedicht, zal er (waarschijnlijk) weinig koopkrachtdkking komen uit het rendement. Om die reden is een qua koopkracht adequate toedeling van het vrije beschikbare vermogen aan gepensioneerden op het moment van transitie essentieel. Zie ook: *De verdeling van het vermogen*.

Onduidelijk is of bij het verdelen van overrendement in de toekomst wordt uitgegaan van de zakelijke waarden voor of na *mapping*.

Er is ook een methode waarbij de rendementen met een langere horizon worden verwerkt dan drie jaar. Dat leidt tot stabielere pensioenen, een van de doelen van de SP. Die methode leidt tot weerstand bij DNB op dit moment. Als die methode wel mag worden toegepast, kan overwogen worden om die te gebruiken.

De VG-ANWB steunt de SP van harte in het streven om het persoonlijk pensioenvermogen, als dat mogelijk is, te verhogen en een spreidingshorizon van een jaar te hanteren. De onderbouwing in het transitieplan is beperkt. DNB is kritisch op dit punt, dus een goede onderbouwing is gewenst. Als de spreidingshorizon langer wordt, heeft dat een groot effect op de berekende uitkomsten in het transitieplan. In het plan ontbreekt een nadere analyse van verschillende spreidingshorizonnen. De aanvullende argumenten kunnen zijn:

- a. Bij een spreiding van tien jaar krijgen ouderen nooit helemaal die 10%, het ligt gemiddeld op 5%. Daarmee gaat geld van de ouderen naar de jongeren, dat is niet evenwichtig. Het argument dat er geen sprake is van herverdeling omdat er ex ante niet bekend is wie langer leeft of niet, gaat hier niet op. Op pensioenfondsniveau is dit wellicht nog te verdedigen, maar op deelnemers-niveau is op grond van de gezondheidssituatie van een deelnemer aan hem/haar/hen bekend of er naar verwachting sprake zal zijn van een voor- of nadeel als gevolg van spreiding. Door een spreidingsperiode te hanteren van bijvoorbeeld 10 jaar wordt de uitdeling van vermogen daardoor juist ongelijk en leeftijdsafhankelijk verdeeld. Dat kan gezien worden als een vorm van leeftijdsdiscriminatie.
- b. De SP gaan er klaarblijkelijk vanuit dat alle besluiten vóór de invoering van de WTP (juli 2023) in principe evenwichtig zijn geweest, zodat daar niet meer op hoeft te worden teruggekomen. De VGA stelt vast dat er na juli 2023 kortingen op indexaties zijn geweest, die op grond van de AMvB wel verleend hadden mogen worden, maar die voorzichtigheidshalve (vanwege de mogelijke kans van het niet behalen van de richtdekkingsgraad) toch zijn toegepast. De VGA beoordeelt deze niet gegeven indexaties (kortingen) als nieuwe indexatieachterstand, die bij de vermogensverdeling op (of zelfs liever vlak voor) transitiedatum alsnog gecompenseerd zou moeten worden. Met name dit pleit ervoor om op transitiedatum de spreidingstermijn van 1 jaar te hanteren. Anders blijft de korting op de indexatie in de transitiefase gehandhaafd en ontvangen de gepensioneerden procentueel minder van het vrije vermogen ten opzichte van de actieven. Dit is wederom een punt dat lastig uit te leggen is als evenwichtig.
- c. Doelstelling van de spreidingstermijn is om het oude stelsel (FTK) te benaderen, maar dat stelsel beoogt de wet juist achter zich te laten. Buffervorming zoals in het oude stelsel past niet in het nieuwe stelsel.
- d. De spreidingsmethode werkt niet symmetrisch bij overschotten en tekorten. Een vermogensoverschot zou dan op het transitiemoment bijvoorbeeld over tien jaar worden gespreid, terwijl er bij een dekkingsgraad onder de 90% er voor de transitiedatum wel in één keer moet worden gekort tot aan dat niveau van 90%. De VGA vindt dit niet evenwichtig.

De beperking van de ruimte van het fonds tot 0,5% van het vermogen om maatregelen te nemen, beperkt ook de mogelijkheid van het fonds om maatregelen te nemen in dit kader bij een negatieve reactie van DNB op de spreiding van één jaar.

5. De verdeling van het vermogen is onvoldoende gemotiveerd

Het uitgangspunt van het transitieplan lijkt dat alle maatregelen in het verleden evenwichtig waren, met verleden wordt dan bedoeld de periode voordat de WTP werd aangenomen en de AMvBs over toeslagverlening die daarmee rekening hielden van kracht werden. Is dat het geval?

De beperking van de handelingsruimte voor DN APF van 5% tot 0,5% zouden wij graag onderbouwd zien. Hiermee wordt immers de handelingsruimte voor het fonds sterk beperkt, terwijl het aan DN APF is om uiteindelijk de evenwichtigheid te bepalen of te verkrijgen alvorens het transitieplan van SP te kunnen aanvaarden en het implementatieplan te kunnen indienen bij DNB.

De financiering van de compensatiereserve is niet precies onderbouwd. Duidelijk zou moeten zijn waarom die reserve precies 2% moet zijn en uitsluitend uit het fondsvermogen zou moeten worden gefinancierd. De VGA vindt de compensatie van het afschaffen van de doorsneepremie, mede omdat de dubbele transitie wordt genoemd, een te hoge prioriteit krijgen ten opzichte van het vullen van de solidariteitsreserve.

De compensatiereserve wordt ook gevuld uit het fondsvermogen. Daarmee gaat dit geld van alle deelnemers naar een specifieke groep actieve deelnemers. Alle actieve deelnemers lijken bovendien uitzicht te krijgen op een vergelijkbaar pensioen als onder het FTK, maar hun werknemersbijdrage wordt bij de ANWB met 1% verlaagd. Ook daarmee profiteert een specifieke groep van de overgang. Omdat onduidelijk is wat de premieopbouw precies is, lijkt dit punt tot onevenwichtigheid te leiden.

6. Herleving van het hoorrecht

Het transitieplan is niet volledig. In het geval de dekkingsgraad lager is dan 102% of ingeval de herrekening van de uitkomsten met een actuelere financiële situatie leidt tot afwijkende uitkomsten, dan moet de evenwichtigheid opnieuw worden beoordeeld.

Verder heeft DN APF beperkte ruimte (o.a. vanwege het 0,5% maximaal te gebruiken fondsvermogen) om nog zaken bij te sturen, dus de uitkomsten van het transitieplan zijn onzeker. Want in een aantal gevallen zal DN APF bij de uitwerking van de implementatie, zeker nog tot een andere beoordeling van de evenwichtigheid komen. SP geven ook aan dat ze in sommige situaties opnieuw met DN APF in discussie zullen gaan over mogelijke aanpassingen.

Daarnaast is niet zeker of de spreidingshorizon van een jaar voor de pensioenreserves wordt geaccepteerd door DNB. Een langere termijn leidt tot andere uitkomsten van de berekeningen, andere inschattingen van toeslagen en het moment waarop die worden gegeven etc.

Dat betekent dat we nu al weten dat ook ons hoorrecht op dit moment niet volledig kan worden ingevuld. Als bovenstaande situaties zich voordoen, moet het hoorrecht herleven. Dat gaat verder dan de toezegging in paragraaf 7.7 van het transitieplan: 'In het geval er sprake is van significante aanpassingen (...) gaan sociale partners opnieuw in gesprek met de VG-ANWB.' Juist de duiding van wat significante aanpassingen zijn en het gevolg daarvan op

de uitkomsten van de transitie en de nieuwe regeling bepaalt een oordeel over de evenwichtigheid. Zijn de SP bereid om deze toezegging in de plannen op te nemen?

Datum: 24 augustus 2025

Reactie sociale partners op oordeel VG-ANWB

Sociale partners bedanken allereerst de VG-ANWB voor het oordeel bij het transitieplan.

Gedurende het proces van het tot stand komen van het transitieplan is er meermaals overleg geweest met de VG-ANWB door sociale partners en/of de werkgevers. Daarbij heeft de werkgever ook continu afgestemd met de Ondernemingsraad en/of vakbonden. De door de VG-ANWB eerder gemaakte opmerkingen tijdens deze overleggen zijn grotendeels door sociale partners al verwerkt in het uiteindelijke transitieplan.

Op 1 september 2025 heeft er een overleg plaatsgevonden met de VG-ANWB, ANWB en Unigarant waarin de VG-ANWB ook een toelichting heeft gegeven op de genoemde punten in het oordeel.

Uit het oordeel blijkt dat de VG-ANWB zich uit heeft gesproken over een aantal zaken in het transitieplan die het domein van sociale partners raken. Maar er zijn er ook vragen gesteld en opmerkingen gemaakt waar het pensioenfonds DNA verantwoordelijk voor is en uiteindelijk een besluit over moet nemen. Wij hebben daarom voorgesteld een overleg te initiëren tussen de VG-ANWB en DNA. In dat gesprek kan de VG-ANWB door DNA geïnformeerd worden over de gemaakte en nog te maken keuzes door DNA. De VG-ANWB heeft aangegeven een dergelijk overleg op prijs te stellen.

In deze reactie gaan wij hierna puntsgewijs in op het oordeel van de VG-ANWB.

1. Het transitieplan is niet volledig op een aantal punten.

De VG-ANWB geeft aan dat het transitieplan niet volledig is en noemt hierbij 4 specifieke punten. Wij geven hieronder per punt een reactie:

- a) *Er ontbreekt een uitgewerkte systematiek van handelen bij verschillende niveaus van lagere dekkingsgraden bij het invaren onder een dekkingsgraad van 102%.*

De minimale dekkingsgraad voor invaren is 102%. Invaren vanaf deze dekkingsgraad betekent dat pensioenen niet verlaagd hoeven te worden bij de overgang. Bij invaren bij dekkingsgraden van onder de 102% moeten de pensioenen eerst verlaagd worden.

Sociale partners hebben daarom een procesafpraak gemaakt voor de situatie dat de dekkingsgraad van de kring lager wordt dan 102%. Op dat moment gaan sociale partners met elkaar (en met DNA) in gesprek om tot afspraken te komen. Er is weliswaar geen *inhoudelijke* afspraak gemaakt voor deze situatie, maar er is wel een *procesafpraak* gemaakt.

- b) *Er ontbreekt een stappenplan voor herrekening van de uitkomsten met een meer actuele financiële situatie en dekkingsgraad op het moment dat over invaren wordt beslist of op moment dat het implementatieplan met transitieplan wordt ingeleverd bij DNB.*

Sociale partners geven met het transitieplan bandbreedtes aan waarbinnen DNA de transitie kan vormgeven. Het herrekenen van de uitkomsten in aanloop naar de transitie zal niet meer door

sociale partners gebeuren, maar door DNA. Daarom is het ook geen onderdeel van het transitieplan. Mocht blijken dat er bij herrekening buiten de bandbreedtes wordt getreden, dan kunnen partijen opnieuw met elkaar in overleg. Wij stellen voor dat dit onderwerp besproken kan worden op de informatiesessie met DNA.

- c) *Er is geen inzicht in de onderbouwing van de hoogte van de solidariteitsreserve van precies 5%, dus waarom die niet hoger (maximaal 15%) of lager is.*

Sociale partners hebben bij aanvang de transitiedoelen bepaald, een aantal uitgangspunten/randvoorwaarden meegegeven aan het pensioenfonds en tevens de doelen bepaald van de solidariteitsreserve.

Een van de meegegeven uitgangspunten is onder andere het beperkt houden van buffers en reserves, zodat zoveel mogelijk vermogen in de persoonlijke pensioenvermogens terecht komt. Het is vervolgens aan het pensioenfonds om te bepalen hoe hoog de solidariteitsreserve wordt. Het pensioenfonds heeft daarvoor analyses uitgevoerd o.b.v. een solidariteitsreserve van 0% en 5%. Dat heeft geleid tot een door DNA voorgestelde 'basisvariant' van inrichting van de regeling (beleggingsbeleid, uitkeringsbeleid, solidariteitsreserve). De basisvariant kent een solidariteitsreserve van 5%. Voor de volledigheid wijzen we erop dat dit onderdeel is van het uitkeringsbeleid en dat daarmee de besluitvorming hierover ligt bij DNA. Zij zullen, na ontvangst van het transitieplan, hun eigen besluitvormingsproces nog doorlopen.

De basisvariant hebben sociale partners vervolgens gehanteerd als input voor het maken van afspraken. Wij stellen voor dat ook dit onderwerp besproken kan worden met DNA in de informatiesessie.

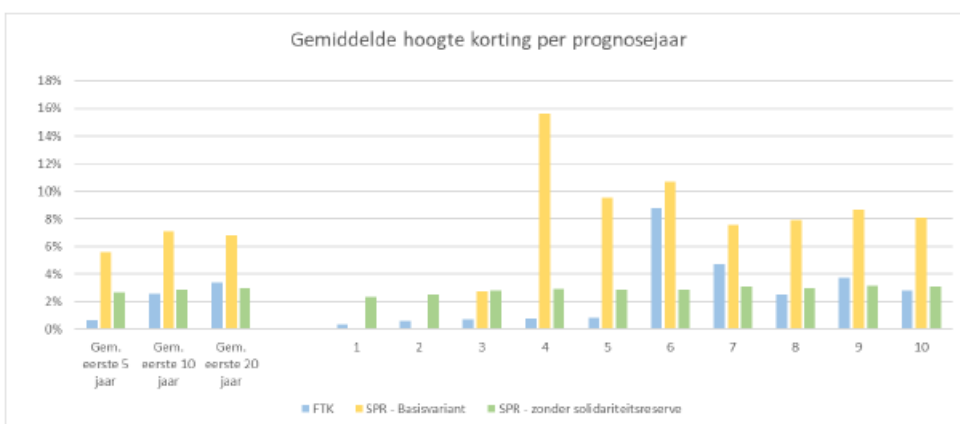
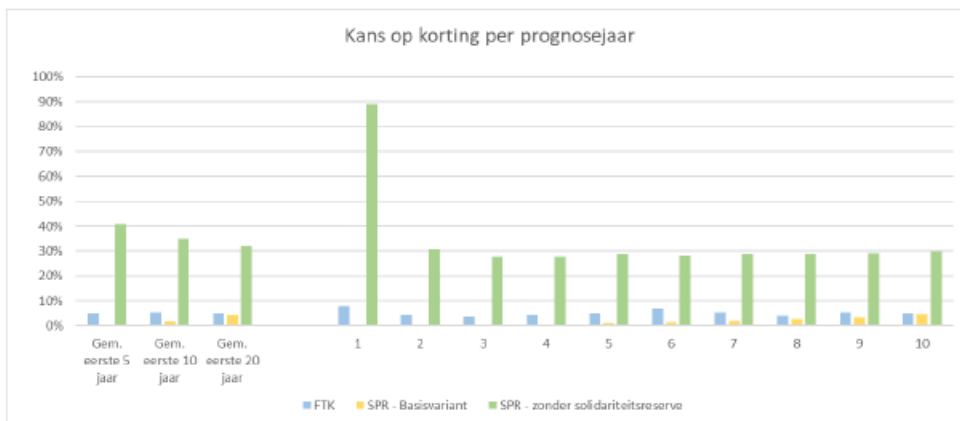
- d) *Er is geen inzicht in wat de gepensioneerden kunnen verwachten in de nabije toekomst, bijvoorbeeld in de kansen op verlaging van de uitkeringen en de maximale verlaging als die situatie zich voordoet bij de gekozen uitgangspunten.*

In het gesprek van 1 september 2025 hebben we toegelicht waar deze informatie te vinden is in het transitieplan:

- De kans op verlaging van een nominale uitkering is benoemd in paragraaf 5.2.1. In tabel 5.4 is te zien dat de kans op verlagen 4,4% bij een solidariteitsreserve van 5% (de basisvariant).
- Ook de omvang van de verlaging is te zien in paragraaf 5.2.1. In grafiek 5.3 is te zien dat er bijvoorbeeld een kans is van circa 2% op een verlaging van meer dan 6%.

Deze cijfers horen bij resultaten op een 20-jaarshorizon.

In het gesprek gaf de VG-ANWB ook aan dat er behoefte was aan informatie van jaar op jaar, zowel van de kans op korting als de omvang van de korting. Deze informatie voegen we hier graag toe:



In onderstaande tabel geven we ook het gecombineerde effect aan van de kans op korten en de omvang van de korting:

Gemiddelde over eerste 5 jaar:	Kans op korting	Hoogte korting	Kans * hoogte korting
FTK	5,1%	0,7%	0,03%
SPR - Basisvariant	0,3%	5,6%	0,03%
SPR - zonder solidariteitsreserve	40,8%	2,7%	1,05%

Gemiddelde over eerste 10 jaar:	Kans op korting	Hoogte korting	Kans * hoogte korting
FTK	5,2%	2,6%	0,14%
SPR - Basisvariant	1,6%	7,1%	0,13%
SPR - zonder solidariteitsreserve	34,9%	2,9%	0,97%

Gemiddelde over eerste 20 jaar:	Kans op korting	Hoogte korting	Kans * hoogte korting
FTK	4,8%	3,4%	0,16%
SPR - Basisvariant	4,4%	6,8%	0,30%
SPR - zonder solidariteitsreserve	31,9%	3,0%	0,94%

Deze informatie laat zien dat de kansen op korten gecombineerd met de omvang van de korting in de eerst 10 jaar vrij vergelijkbaar zijn met het huidige stelsel. Op langere termijn is de kans op korting lager, maar is de omvang van de korting op het moment dat een korting zich voordoet, hoger.

Met deze aanvullende informatie zijn wij van mening dat we alle benodigde informatie aan leveren die nodig is voor het transitieplan.

2. De evenwichtigheid is niet voldoende onderbouwd

In het oordeel en ook in het gesprek van 1 september 2025 heeft de VG-ANWB aangegeven de evenwichtighedsafweging vanuit de gestelde transitiedoelen van sociale partners niet goed te kunnen halen uit het transitieplan. Daarom lichten wij dat hier nader toe.

Sociale partners bij ANWB en bij Unigarant hebben voorafgaand aan het onderzoek naar de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel een aantal transitiedoelen, kaders en uitgangspunten vastgesteld. Deze staan opgenomen in het transitieplan. Bij beide transitieplannen is dit op verschillende plekken weergegeven. Voor Unigarant is dit in paragraaf 4.4 opgenomen. Voor ANWB zit dit in paragrafen 6.3 en 6.4 in combinatie met de voorrangsregels van paragraaf 6.6.

Op verzoek van de VG-ANWB hebben we hieronder de doelstellingen weergegeven zoals bedoeld door zowel sociale partners ANWB als sociale partners Unigarant.

Het streven is om alle deelnemers voor en na de transitie in elk geval een gelijk verwacht pensioenresultaat te geven (UPO oud = UPO nieuw). Dit beoordelen sociale partners in termen van de vervangingsratio (voor actieven), de aanspraken (voor slapers) en de uitkeringen (voor pensioengerechtigden).

1. Wettelijke buffer MVEV (~1%) (wettelijke buffer);
2. Operationele reserve (~1%) (wettelijke buffer);
3. Wij streven er naar dat elke deelnemer op het moment van de transitie minimaal 100% van zijn opgebouwde voorziening in het huidige stelsel meekrijgt;
4. Wij streven er naar dat elke actieve deelnemer die vanwege het afschaffen van de doorsneepremie erop achteruitgaat qua verwachte pensioenuitkering (mediaan) op het moment van transitie adequaat gecompenseerd wordt. Daarbij wordt gestreefd naar minimaal 100% van de verwachte pensioenuitkering (mediaan) volgens de huidige CDC-regeling;
5. Voldoende vulling van de solidariteitsreserve bij invaren vanuit de buffers vanwege de goede werking van reserve zodat deze aansluit bij de gewenste doelen van de solidariteitsreserve;
6. Het restant van het vermogen kan verdeeld worden over de persoonlijke pensioenvermogens volgens de standaardmethode.

Sociale partners hebben deze uitgangspunten gevolgd en hebben het gecombineerde effect beoordeeld in hoofdstuk 7 van het transitieplan. Daarin is te zien dat alle deelnemers (actieven, slapers en gepensioneerden) er in de mediaan (en ook in goed weer) scenario's op vooruit gaan ten opzichte van het FTK. Hiermee is de hoofddoelstelling van 'UPO oud = UPO nieuw' bereikt. Ook is te zien dat in netto profijt termen gepensioneerden erop vooruitgaan.

Actieven en slapers gaan er in netto profijt termen niet op vooruit. Voor een gerichte groep actieven vindt er compensatie plaats vanuit het vermogen in verband met het afschaffen van de doorsneesystematiek. Dat maakt de resultaten voor actieven in verhouding tot gepensioneerden evenwichtiger. Slapers behouden een negatief netto profijt. Analyses hebben laten zien dat dit wordt veroorzaakt door de hoge premiedekkingsgraden die er in de FTK-resultaten doorheen lopen. Als hier een correctie voor wordt toegepast, verbeteren de netto profijt resultaten van slapers.

Als we dan de doelstellingen toetsen op de resultaten komen we op de volgende tabel:

Doelstelling	Beoordeling	Toelichting
Het streven is om alle deelnemers voor en na de transitie in elk geval een gelijk verwacht pensioenresultaat te geven (UPO oud = UPO nieuw).	Gehaald	Hieraan is voldaan: in verwacht pensioen en in goed weer pensioen gaan alle deelnemers (actieven, slapers en gepensioneerden) erop vooruit. Bij slecht weer scenario's niet, dat is inherent aan het nieuwe stelsel.
Wettelijke buffer MVEV (~1%) (wettelijke buffer).	Gehaald	Hieraan is voldaan: er wordt met hoge prioriteit geld gereserveerd voor de wettelijke buffer voor het MVEV.
Operationele reserve (~1%) (wettelijke buffer).	Gehaald	Hieraan is voldaan: er wordt met hoge prioriteit geld gereserveerd voor de wettelijke buffer voor de operationele reserve.
Wij streven er naar dat elke deelnemer op het moment van de transitie minimaal 100% van zijn opgebouwde voorziening in het huidige stelsel meekrijgt.	Gehaald	Hierin is voldaan: bij een transitie met een dekkingsgraad van 102% en hoger kan hieraan worden voldaan. In het geval de dekkingsgraad lager is dan 102% treden sociale partners met elkaar in overleg om nieuwe afspraken te maken.
Wij streven er naar dat elke actieve deelnemer die vanwege het afschaffen van de doorsneepremie erop achteruitgaat qua verwachte pensioenuitkering (mediaan) op het moment van transitie adequaat gecompenseerd wordt. Daarbij wordt gestreefd naar minimaal 100% van de verwachte pensioenuitkering (mediaan) volgens de huidige CDC-regeling.	Gehaald	Hieraan is voldaan: actieven die geraakt worden door de afschaffing van de doorsneesystematiek ontvangen een compensatie uit het kringvermogen. Zij halen allemaal de toets van 100% van de verwachte pensioenuitkering.

Doelstelling	Beoordeling	Toelichting
Voldoende vulling van de solidariteitsreserve bij invaren vanuit de buffers vanwege de goede werking van reserve zodat deze aansluit bij de gewenste doelen van de solidariteitsreserve.	Gehaald	Hieraan is voldaan: er wordt met hoge prioriteit bijgedragen aan de solidariteitsreserve. Na het MVEV en de operationele reserve is 1% van het vermogen voor de solidariteitsreserve. Hiermee wordt er gelijk een goede basis gelegd voor deze nieuwe reserve. Bij een dekkingsgraad van circa 110% kan de solidariteitsreserve volledig gevuld worden bij het invaren naar de nieuwe pensioenregeling. DNA heeft getoetst of de buffer van 5% voldoende werking heeft en dat is bevestigd. Dat is ook te zien aan het verloop van de solidariteitsreserve (paragraaf 5.2.1) en de kansen en omvang van verlagen (paragraaf 5.2.1).
Het restant van het vermogen kan verdeeld worden over de persoonlijke pensioenvermogens volgens de standaardmethode	Gehaald	Hieraan is voldaan: het restant boven de circa 110% dekkingsgraad wordt verdeeld op basis van de standaardmethode over alle deelnemers.

De VG-ANWB heeft aangegeven de werkgevers te missen in de evenwichtigheidsafweging.

Zoals in paragraaf 7.7 is aangegeven hebben sociale partners naar alle partijen gekeken, inclusief de werkgever. Wij lichten de evenwichtigheid graag aanvullend toe voor de werkgevers:

- *ANWB:* Zoals aangegeven in paragraaf 7.7 hebben de sociale partners bij de evenwichtigheidsafweging naar alle partijen gekeken, inclusief de werkgever. Daarbij is meegenomen dat er bij de huidige CDC-regeling sprake is van een vaste premie voor de werkgever en in het nieuwe stelsel een maximale premie. Verder staat in paragraaf 4.4 aangegeven dat sociale partners hechten aan de 'dubbele transitie' en het volgen van het 'standaardpad', dat de wetgever heeft beoogd. Hierin is ook opgenomen dat fondsvermogen gebruikt kan worden voor de compensatie voor afschaffing van de doorsneepremie";
- *Unigarant:* De gevolgen van de transitie zijn neutraal voor de werkgever, terwijl de andere groepen erop vooruitgaan. Er is reeds sprake van een CDC-regeling (waarbij er geen risico's op bijstortingen zijn en het risico voor de hoogte van het pensioen bij de deelnemers ligt) en het premieniveau is hetzelfde (of kan zelfs hoger worden).

Graag reageren sociale partners nog op een aantal punten die feitelijk onjuist zijn in het oordeel van de VG-ANWB:

- *Actieven:*

- Het nabestaandenpensioen onder Wtp kent een andere opzet dan onder FTK. Het nieuwe nabestaandenpensioen is volledig op risicobasis en niet meer op opbouwbasis. De overgang van opbouw naar risicobasis is in de ogen van sociale partners een verslechtering voor werknemers, maar is wettelijk voorgeschreven en geen keuze van ANWB en/of Unigarant. Verder wordt de hoogte bepaald o.b.v. een percentage van het salaris en niet meer o.b.v. de pensioengrondslag en dienstjaren. Dat is vooral een voordeel voor medewerkers met een lager salaris. Sociale partners vinden het nabestaandenpensioen een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Hierbij is gestreefd naar een goede basis voor partners en kinderen na overlijden van de medewerker vóór en bij overlijden ná de pensioendatum. Met dit nabestaandenpensioen zijn sociale partners van mening dat hiermee een goede dekking voor de nabestaanden is afgesproken in geval van overlijden van de medewerker.
- Qua hoogte van het nabestaandenpensioen verwijzen we graag naar voorgaand punt. Daarnaast is er wettelijk bepaald dat een deelnemer de mogelijkheid moet hebben om het nabestaandenpensioen vrijwillig voort te zetten. Sociale partners zien uiteraard het voordeel van deze optie, maar zijn zich er ook van bewust dat dit gefinancierd wordt uit het persoonlijke opgebouwde pensioenvermogen. Dat betekent dat deze optie door de deelnemer zelf gefinancierd wordt en niet al te lange tijd voortgezet kan worden, want dat betekent een lager ouderdomspensioen. In vergelijking met het huidige stelsel waarbij er sprake was van een opbouw nabestaandenpensioen, zijn sociale partners van mening dat dit geen verbetering betreft voor de deelnemer.
- Er is geen sprake van een verbetering van het arbeidsongeschiktheidspensioen. Bij Unigarant speelt dit geen rol, omdat het arbeidsongeschiktheidspensioen niet in de pensioenregeling valt. Bij ANWB geldt dat het arbeidsongeschiktheidspensioen uit de pensioenregeling gehaald moet worden, omdat DNA/AZL dit niet langer kan uitvoeren. Sociale partners zoeken nog een andere partij om het arbeidsongeschiktheidspensioen onder te brengen.
- Zoals aangegeven in het transitieplan hebben sociale partners vastgesteld dat een compensatiebudget van 2% van het vermogen het meest evenwichtige beeld geeft (zie paragraaf 6.5 en hoofdstuk 7). Op basis van de door AZL uitgevoerde berekeningen zou een hoger budget noodzakelijk zijn om de desbetreffende actieve deelnemers volledig te compenseren. Dat betekent dat door het vastgestelde budget van 2% deze groep deelnemers niet volledig gecompenseerd wordt. Dit is ook te zien aan de netto profijt effecten van de actieven. Daarnaast is er bij een lage dekkingsgraad niet in alle gevallen voldoende budget (2%) beschikbaar om te compenseren. Pas vanaf een dekkingsgraad van 106,4% is er 2% beschikbaar.

- *Slapers:*
 - o In termen van verwacht pensioen (UPO oud = UPO nieuw) gaan slapers erop vooruit in het nieuwe stelsel. Daarmee herkennen we de conclusie 'alles bij elkaar een verslechtering' niet.
- *Gepensioneerden:*
 - o Sociale partners doen een voorstel voor de vermogensverdeling en DNA bepaalt op welke wijze het vermogen verdeeld wordt bij invaren. Uit de tabel in paragraaf 6.6 blijkt dat bij een lage dekkingsgraad er eerst vermogen gaat naar de solidariteitsreserve. DNA vindt het van belang dat direct bij aanvang van de nieuwe pensioenregeling de systematiek goed werkt. Daarom is het van belang dat er direct vermogen naar de solidariteitsreserve gaat om eventuele verlagingen van nominale uitkeringen direct op te kunnen vangen. DNA heeft getoetst of dit bij een eerste vulling van 1% ook het geval is en is tot de conclusie gekomen dat dit passend is. Dat is in het voordeel van de huidige pensioengerechtigden. Sociale partners hebben hiermee ingestemd. Wij herkennen de latere vulling van de solidariteitsreserve ten opzichte van compensatie niet.
 - o Het is van belang dat er bij aanvang sprake is van een goede start van de nieuwe regeling. Daarvoor is het van belang dat er bij aanvang vermogen naar de nieuwe buffer (solidariteitsreserve) gaat, naast de wettelijke reserves. Dat is het voordeel van de huidige en (bijna) pensioengerechtigden. Door de solidariteitsreserve te maximeren op 5% en het benodigde compensatiebudget op 2% wordt er al vanaf een dekkingsgraad van 110% extra vermogen toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens. 110% is in de optiek van sociale partners geen hoge dekkingsgraad.
 - o Het totaal beschikbare vermogen (inclusief buffers) op transitiedatum behoort toe aan de totale kring en niet alleen de huidige pensioengerechtigden, het is 'onverdeeld vermogen' Het is van belang om bij de transitie naar het nieuwe stelsel tot een evenwichtige verdeling te komen. Voor gepensioneerden komt het vermogen eerder beschikbaar dan dat het in het FTK zou zijn geweest. In het huidige stelsel profiteren de huidige actieven, maar ook de nieuwe actieven op termijn van deze positieve dekkingsgraad. Datzelfde geldt voor de slapers. Daarnaast is de huidige dekkingsgraad niet voldoende om de huidige indexatie achterstand op korte termijn weg te werken. Het betreft dan ook niet een "koekje van eigen deeg", maar een evenwichtige verdeling van het vermogen.
 - o De reële aanspraken voor gepensioneerden zijn niet alleen in goed weer beter, ook in verwacht weer (mediaan) hebben gepensioneerden een hoger pensioenresultaat dan in het FTK.
 - o De AMvB die het mogelijk maakte om ruimere toeslagen toe te kennen was alleen mogelijk vanwege de overgang naar het nieuwe Wtp-stelsel. Onder het huidige FTK-stelsel zou deze mogelijkheid er niet zijn. Daarnaast is het logisch dat DNA zorgvuldig afweegt hoeveel extra toeslagen er gegeven konden worden, rekening houdend met de overgang naar het nieuwe stelsel.

- De kans op stijging van de uitkering (de kans op koopkrachtbehoud) is in de eerste 5 tot 10 jaar na transitie hoger dan in het FTK. Pas bij een horizon van 20 jaar zouden de koopkrachtkansen onder FTK hoger zijn. Graag verwijzen we hiervoor naar paragraaf 5.2.4.
 - De conclusie dat alles bij elkaar er een verslechtering is voor gepensioneerden herkennen we niet. Alles bij elkaar zien we dat gepensioneerden erop vooruitgaan. Zowel in verwacht pensioen, als in netto profijt als in kans op koopkrachtbehoud in de eerste 5 tot 10 jaar. En verlagingskansen liggen in de eerste 5 tot 10 jaar in lijn met het FTK. Anders gezegd: gepensioneerden gaan er direct bij overgang op vooruit, hebben vervolgens de eerste 5 tot 10 jaar een hoger koopkrachtbehoud en een vergelijkbare kans op verlagen. Wij zijn van mening dat dit voor gepensioneerden een mooie uitkomst is.
- *Werkgevers*
- De huidige pensioenregeling betreft een CDC-regeling waarbij er sprake is van een vaste premie voor de werkgever. De nieuwe regeling betekent niet dat er sprake is van minder risico voor de werkgever. Daarnaast is bij Unigarant de premieruimte beperkt, waardoor de kans bestaat dat in het nieuwe stelsel de werkgeversbijdrage stijgt o.b.v. een afspraak die sociale partners hebben gemaakt.
 - De premie en de ambitie zijn vastgesteld en van toepassing tot dat anders wordt besloten. En elke 5 jaar wordt dit opnieuw beoordeeld. Daarmee zijn er lange termijn afspraken, die periodiek worden beoordeeld. Dit is vergelijkbaar met de methodiek van de huidige CDC-regeling, die ook periodiek bekeken wordt.

3. Het verband tussen premie en ambitie

In uw oordeel en in het gesprek van 1 september 2025 vroeg u bij dit onderdeel om een toelichting op de premies onder het FTK ten opzichte van de nieuwe premies in de nieuwe pensioenregeling.

Dat lichten we graag toe:

- ANWB: ANWB betaalt een maximale premie die hetzelfde is als de huidige CDC-premie (33,55%). Voor het behalen van de ambitie (60%-80% kans op het halen van 80% middelloon) is een lagere premie nodig. Op basis van de spaarpremie (28,3% en de verwachte kosten- en risicopremieopslagen van 3,44%) is de verwachte premie voor ANWB 31,74%. Op basis hiervan is er een premieruimte van 1,81%. Als de kostenopslagen of risicopremies hoger zijn, gaat dit ten laste van deze premieruimte.
- Unigarant: Unigarant betaalt dezelfde premie in het nieuwe stelsel als nu (32,50%). Unigarant heeft door de combinatie van de spaarpremie (29,3%) en de kosten- en risicopremieopslagen (3,14%) een zeer beperkte premieruimte (0,06%). Sociale partners hebben afgesproken dat als de premieruimte onvoldoende is om een verhoging van kosten- en premieopslagen te financieren, de helft van de verhoging boven de 32,50% voor rekening van de werkgever komt. De andere helft voor de medewerkers

4. De koopkrachtambitie of inflatiebescherming

De VG-ANWB geeft aan dat de transitie niet leidt tot koopkrachtiger pensioen en dat sociale partners geen ambitie hebben aangegeven voor koopkracht voor de uitkeringsfase. In het nieuwe pensioenstelsel moet het beleggingsbeleid bepaald worden op basis van de risicohouding. Deze risicohouding wordt vastgesteld op basis van een risicopreferentieonderzoek, deelnemerskenmerken en wetenschappelijke inzichten. De besluitvorming hierover vindt plaats bij DNA. DNA heeft hier voor het bepalen van de basisvariant ook keuzes in gemaakt. Dit hebben sociale partners gebruikt als input voor het transitieplan. Op eerder verzoek van de VG-ANWB is inzichtelijk gemaakt welke koopkracht wordt gehaald in het nieuwe stelsel. Hierbij is te zien dat in de eerste 5 tot 10 jaar de koopkrachtontwikkeling beter is dan bij het FTK. We verwijzen hiervoor naar paragraaf 5.2.4.

De VG-ANWB merkt een aantal zaken op rondom het beleggingsbeleid en de uitkeringsfase (bijvoorbeeld mapping, de mate van risico en de spreidingstermijn). Wij denken dat dit relevante vragen zijn om inzicht te krijgen in de gemaakte keuzes. Alleen zijn deze keuzes door DNA gemaakt. Daar stellen we voor om in een informatiesessie met DNA in te gaan op deze punten.

De VG-ANWB geeft in dit onderdeel argumenten voor het hanteren van de één-jaars spreidingshorizon bij de vermogensverdeling. Graag geven sociale partners hierop een reactie:

- Sociale partners hebben regelmatig met DNA gesproken over het invaren en in het bijzonder over de gehanteerde standaardmethode in combinatie met een spreidingshorizon van één jaar. Sociale partners zijn tot de conclusie gekomen dat het hanteren van een spreidingshorizon van één jaar ertoe leidt dat er meer vermogen naar ouderen en gepensioneerden gaat dan als het huidige pensioenstelsel zou zijn voortgezet en dan bij een keuze voor de default spreidingshorizon van tien jaar.
- Sociale partners zijn ook op de hoogte dat DNB kritisch kijkt naar de onderbouwing van het afwijken van de standaard spreidingshorizon van 10 jaar. Dit is ook besproken met DNA.
- De wetgever hanteert als default bij invaren de standaardmethode en het toepassen van de standaardregel. De opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten worden omgerekend naar persoonlijke pensioenvermogens. De wetgever heeft daarbij gekeken naar het huidige stelsel. De verhoog- en verlaagregels van het huidige stelsel worden benaderd door een tekort of overschot in een spreidingstermijn van 10 jaar (default) toe te delen aan iedereen in het deelnemersbestand. De 10 jaar spreiding is uiteraard een benadering en is afhankelijk van het werkelijke deelnemersbestand. Sociale partners delen de door u genoemde argumenten niet op basis van deze wetgeving.
- Tegelijkertijd hebben sociale partners vastgesteld dat de keuze voor de spreidingshorizon aan DNA is en hebben de spreidingshorizon van één jaar daarom als uitgangspunt genomen in de evenwichtigheidsbeoordeling.

- In paragraaf 7.4.4 staat de evenwichtigheidsafweging van sociale partners beschreven. Vanuit de kwantitatieve maatstaven is zorgvuldig gekeken of de effecten van de nieuwe premiereregeling en de transitie naar deze premiereregeling ook tussen verschillende groepen evenwichtig zijn. Deze effecten zijn vergeleken voor actieven, slapers en gepensioneerden en worden in deze paragraaf toegelicht. Zo accepteren sociale partners bijvoorbeeld bij slapers een negatief netto profijt.
- Zoals beschreven in paragraaf 7.7 zijn sociale partners van mening dat het transitieplan in zijn totaliteit evenwichtig is en dat er met deze resultaten sprake is van een evenwichtige transitie. Sociale partners kijken voor de beoordeling naar het totaal en niet sec naar één onderdeel zoals de spreidingstermijn.

5. De verdeling van het vermogen is onvoldoende gemotiveerd

In dit onderdeel gaat de VG-ANWB in op verschillende punten die de evenwichtigheid raken (zoals ook beschreven onder punt 2). We lichten de specifieke punten van de VG-ANWB hierop:

- De VG-ANWB stelt de vraag of besluiten uit het verleden evenwichtig waren. Sociale partners onderschrijven dit. Dit is het uitgangspunt geweest bij het maken van de keuzes: de keuzes uit het verleden hebben evenwichtig plaatsgevonden.
- De VG-ANWB vraagt om onderbouwing van de beperking van de handelingsruimte van DNA. Bij het opstellen van het transitieplan zijn zorgvuldig keuzes gemaakt over de verdeling van het vermogen om te komen tot een evenwichtige uitkomst. Uiteraard kunnen sociale partners niet de ruimte van het pensioenfonds beperken die wettelijk bij het pensioenfonds ligt. Maar juist omdat er goede afspraken zijn gemaakt over de verdeling van het vermogen, hebben sociale partners genoteerd dat tot 0,5% aan herverdelingsruimte sowieso gehanteerd kan worden door DNA om tot evenwichtige(re) resultaten te komen. Als DNA meer herverdelingsruimte wenst in te zetten en die ruimte vanuit de wet ook heeft, beperken sociale partners niet het wettelijke recht van DNA, maar vragen DNA wel om dit vooraf met sociale partners af te stemmen.
- De VG-ANWB vraagt om onderbouwing van de compensatie afschaffing doorsneesystematiek van 2% uit het vermogen. In hoofdstuk 6.5 van het transitieplan hebben sociale partners een toelichting hierop gegeven. De compensatie afschaffing doorsneesystematiek uit vermogen draagt bij aan evenwichtigheid in netto profijt. Op basis van deze maatstaf zou een groter deel uit het vermogen (dus meer dan 2%) tot een betere evenwichtigheid leiden. Echter, sociale partners hebben ook gekeken naar resultaten in verwacht pensioen. Als er meer dan 2% uit het vermogen aan compensatie afschaffing doorsneesystematiek toebedeeld zou worden, zouden gepensioneerden bij verwacht pensioen mogelijk een lager pensioen krijgen dan nu. Daarmee zou de doelstelling 'UPO oud = UPO nieuw' voor gepensioneerden mogelijk niet gehaald worden. Dat vonden sociale partners onwenselijk. Daarom is de compensatie afschaffing doorsneesystematiek op 2% van het vermogen bepaald.

6. Herleving van het hoorrecht

De VG-ANWB geeft aan dat er situaties kunnen zijn waarin het hoorrecht herleeft. Sociale partners houden zich – uiteraard – aan de wettelijk voorgeschreven governance bij het maken van afspraken. Oftewel, als er een situatie zich voordoet dat het hoorrecht herleeft vanuit de wettelijke vereisten, dan krijgt de VG-ANWB het hoorrecht.

Bijlage IV Vergelijking huidige en nieuwe pensioenregeling

Samenvatting van de gemaakte afspraken in de nieuwe pensioenregeling

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Karakter pensioenregeling		
Soort pensioenregeling	<i>Collective Defined Contribution</i> (voorwaardelijke middelloonregeling)	Solidaire premieregeling
Toetredingsleeftijd	18 jaar	18 jaar
Voorportaalregeling	Geen	Geen
Pensioenrichtdatum	68 jaar	68 jaar
Opbouwpercentage	1,875% streefopbouw (o.b.v. beschikbaar gestelde premie)	n.v.t.
Premiepercentage of premiestaffel	De premie aan de pensioenregeling bestaat uit een werkgevers- en een werknemersdeel: • De werkgeverspremie is 20,09% van het pensioengevend salaris • De werknemerspremie is 1% resp. 5% van de pensioengrondslag (afhankelijk van de datum van indiensttreding bij Unigarant)	Een beschikbare premie van in principe 32,5% van de pensioengrondslag. Bestaande uit (inschatting op dit moment, percentage van de pensioengrondslag): - Netto Spaarpremie 29,3% - Toekomstige uitvoeringskosten 0,7% - premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid 0,70% - nabestaandenpensioen (dekking tot pensioenleeftijd) 0,82% - Uitvoeringskosten 0,57% - MVEV 0,3% - Weerstandsvermogen 0,05% De hoogte van de vermelde risicopremies en kostenopslagen zijn nog niet definitief en kunnen jaarlijks fluctueren. Daardoor kan ook de netto spaarpremie jaarlijks fluctueren. De beschikbare premieruimte (verschil tussen premie van 32,5% onder aftrek van de geldende kostenopslagen en risicopremies en de netto spaarpremie van 29,3%) kan positief of negatief zijn: • Positief: verhoging van de netto spaarpremie van datzelfde jaar. • Negatief: 50% van het meerdere van deze kosten en/of risicopremies voor

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
		rekening van de werkgever. Voor de overige 50% van het meerdere wordt de netto spaarpremie verlaagd onder de 29,3%.
Premieverdeling werkgever/werknemer (eigen bijdrage)	Werknemersbijdrage Unigarant: 1% en 5% van de pensioengrondslag. Afhankelijk van de datum in dienst.	Werknemersbijdrage Unigarant: 1% en 5% van de pensioengrondslag. Afhankelijk van de datum in dienst (1-1-2024).
Pensioenambitie ouderdomspensioen	de hoogte van de pensioenopbouw in enig jaar is gebaseerd op de door de Werkgever voor het betreffende jaar Beschikbaar gestelde premie. De Werkgever heeft met het betalen van de afgesproken Beschikbaar gestelde premie volledig aan zijn financiële verplichtingen voldaan. Er bestaat geen bijstortingsverplichting voor de Werkgever. Wanneer de dekkingsgraad van Collectiviteitkring Unigarant volgens de wettelijke normen een premiekorting of premierestitutie zou toestaan, wordt deze niet verleend.	Een te bereiken pensioen op pensioenleeftijd 68 van 80% van een middelloonregeling. Waarbij de kans dat dit pensioen bereikt wordt tussen de 65%-80% ligt.
Toeslagverlening	Voorwaardelijk o.b.v. financiële positie van het fonds op basis van de stijging van maximaal de prijsindex	Wettelijk: geen toeslagverlening meer. Aanpassingen van de uitkering en het vermogen vinden plaats o.b.v. beleggingsresultaten.
Voorkomen van verlagingen (van pensioenuitkeringen)	Aanhouden buffers conform wet- en regelgeving, zoals in Financieel Toetsingskader (FTK)	Via diverse methodes, zoals beleggingsbeleid en spreiding van rendementen. En als specifiek doel van de solidariteitsreserve.
Definitie pensioengevend salaris	Het pensioengevend salaris van de actieve deelnemer is het vaste bruto jaarsalaris eventueel vermeerderd met vakantiegeld, 13e maand. andere loonbestanddelen voor zover die zijn aangemerkt als pensioengevend in de	Het pensioengevend salaris van de actieve deelnemer is het vaste bruto jaarsalaris eventueel vermeerderd met vakantiegeld, 13e maand. andere loonbestanddelen voor zover die zijn aangemerkt als pensioengevend in de arbeidsovereenkomst

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
	arbeidsovereenkomst en/of de arbeidsvoorwaarden en regelingen Unigarant.	en/of de arbeidsvoorwaarden en regelingen Unigarant.
Maximaal pensioengevend salaris	Gemaximeerd op fiscaal maximum (€137.800 op jaarbasis, cijfer 2025)	Gemaximeerd op fiscaal maximum (€137.800 op jaarbasis, cijfer 2025).
Franchise ouderdomspensioen	Gelijk aan het minimumbedrag zoals omschreven in artikel 18a lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964, behorende bij een opbouwpercentage zoals bedoeld in artikel 18a lid 2 van de Wet op de loonbelasting 1964. De franchise bedraagt per 1 januari 2025 € 18.475.	Gelijk aan het minimumbedrag zoals omschreven in artikel 18a lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964, behorende bij een opbouwpercentage zoals bedoeld in artikel 18a lid 2 van de Wet op de loonbelasting 1964. De franchise bedraagt per 1 januari 2025 € 18.475.
Franchise nabestaandenpensioen	Fiscaal minimaal het minimumbedrag zoals omschreven in artikel 18a lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964, behorende bij een opbouwpercentage zoals bedoeld in artikel 18a lid 2 van de Wet op de loonbelasting 1964	Bij overlijden voor pensioendatum: niet van toepassing Bij overlijden na pensioendatum: fiscaal minimaal
Partnerpensioen <i>bij overlijden voor pensioendatum:</i>		
Risico/opbouw/niet	Op opbouwbasis.	Op risicobasis (wettelijke plicht)
Definitie partner	Gehuwd, geregistreerd partner of voldoet aan alle voorwaarden gemeenschappelijke huishouding ¹⁷ - de echtgeno(o)t(e) van de (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde, indien het huwelijk voorafgaande aan de feitelijke Pensioendatum is gesloten;	Uniform partnerbegrip op basis van de wet ¹⁹

¹⁷ i. beide partners zijn ongehuwd en zijn geen geregistreerd partnerschap met iemand anders aangegaan;
ii. de partners zijn geen bloed- of aanverwanten in de eerste of tweede graad (in de rechte dan wel zijlijn);
iii. er is een notarieel verleden samenlevingscontract tussen beide partners opgemaakt waarin enige vermogensrechtelijke aangelegenheden ter zake van de samenwoning en de gemeenschappelijke huishouding worden geregeld;
iv. de ongehuwde man of vrouw is voor de pensioeningsdatum of pensioendatum als partner bij het Fonds is aangemeld. De aanmelding moet, op een door het Fonds ter beschikking gesteld formulier, aan het Fonds kenbaar worden gemaakt en dient vergezeld te gaan van een kopie van de samenlevingsovereenkomst.

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
	- de ongehuwde persoon die voorafgaande aan de feitelijke Pensioendatum een wettig geregistreerd partnerschap heeft gesloten met de (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde; - de ongehuwde, niet wettelijk als Partner geregistreerde persoon, niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn of in de tweede graad, met wie de ongehuwde, niet wettelijk als Partner geregistreerde, (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde een Gezamenlijke huishouding voert, die als Partner bij het Pensioenfonds is aangemeld voorafgaande aan de feitelijke Pensioendatum en die aan de gestelde voorwaarden voldoet.	
Hoogte/percentage	70% van het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen wat voor 2025 resulteert in een opbouwpercentage voor het partnerpensioen van 1,3125% van de pensioengrondslag Met ingang van 2021 geldt dat, indien het opbouwpercentage als bedoeld in lid 3 in enig jaar lager is dan 1,3125%, tijdens het actieve deelnemerschap in het betreffende jaar een aanvullende aanspraak op partnerpensioen wordt toegekend. De aanvullende aanspraak op partnerpensioen wordt berekend op basis van het verschil tussen het in enig jaar geldende opbouwpercentage en 1,3125% van de pensioengrondslag en indien van toepassing vermenigvuldigd met de geldende deeltijdfactor. Deze aanspraak wordt op risicobasis verzekerd en blijft behouden zolang het actieve deelnemerschap voortduurt.	35% van het pensioengevend salaris op het moment van overlijden aan levenslang partnerpensioen. Bij onbetaald verlof betreft dit het laatste pensioengevende salaris voor ingang van het onbetaalde verlof.
Vaste of variabele uitkering	Vaste uitkering	Variabele uitkering (wettelijke plicht bij solidaire premieregeling)

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Bepaald of onbepaald partnerpensioen	Onbepaald	Onbepaald (vanwege wijziging in uniform partnerbegrip o.b.v. Wtp)
Uitlooperperiode	Geen	3 maanden
Vrijwillig voortzetten	n.v.t.	Tot pensioendatum
Nabestaandenoverbruggingspensioen - Anw-hiaatverzekering		
Verplicht/vrijwillig/geen	Verplicht	Verplicht
Verzekerd bedrag	Max. €20.355 p/j (bedrag 2025) is gelijk aan het bedrag op jaarbasis van de bruto-nabestaandenuitkering krachtens de Algemene nabestaandenwet voor een partner zonder kinderen, als geldend per 1 januari van het jaar waarin de actieve deelnemer overlijdt. Het verzekerde bedrag wordt jaarlijks op 1 januari aangepast (conform huidige pensioenreglement)	Max. €20.355 p/j (bedrag 2025) is gelijk aan het bedrag op jaarbasis van de bruto-nabestaandenuitkering krachtens de Algemene nabestaandenwet voor een partner zonder kinderen, als geldend per 1 januari van het jaar waarin de actieve deelnemer overlijdt. Het verzekerde bedrag wordt jaarlijks op 1 januari aangepast (conform huidige pensioenreglement)
Vaste of variabele uitkering	Vaste uitkering	Variabele uitkering
Wezenpensioen		
Risico/opbouw/geen	Opbouwbasis	Risicobasis
Definitie wees	Kind van wie een van de ouders/verzorgers is overleden	Uniform wezenbegrip op basis van de wet ¹⁸
Verzekerd bedrag	14% ouderdomspensioen (dat is 20% van het partnerpensioen), aangevuld met nog-niet-ingelegde premie bij overlijden voor pensioendatum en verdubbeld voor volle wezen 14% van het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen wat voor 2025 resulteert in een opbouwpercentage	15% van het pensioengevend salaris op het moment van overlijden Bij onbetaald verlof betreft dit het laatste pensioengevende salaris voor ingang van het onbetaalde verlof.

¹⁸ De minister heeft aangekondigd de uniformering van het wezenbegrip op te nemen in het wetsvoorstel dat voorjaar 2024 in consultatie gaat (zie: [tweedekamer.nl/kamerstukken/verslagen/detail?id=2022D40851&did=2022D40851](https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/verslagen/detail?id=2022D40851&did=2022D40851))

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
	voor het wezenpensioen van 0,2625% van de pensioengrondslag. Met ingang van 2021 geldt dat, indien het opbouwpercentage als bedoeld in lid 7 in enig jaar lager is dan 0,2625%, tijdens het actieve deelnemerschap in het betreffende jaar een aanvullende aanspraak op wezenpensioen wordt toegekend. De aanvullende aanspraak op wezenpensioen wordt berekend op basis van het verschil tussen het in enig jaar geldende opbouwpercentage en 0,2625% van de pensioengrondslag en indien van toepassing vermenigvuldigd met de geldende deeltijdfactor. Deze aanspraak wordt op risicobasis verzekerd en blijft behouden zolang het actieve deelnemerschap voortduurt.	
Vaste of variabele uitkering	Vaste uitkering	Variabele uitkering (wettelijke plicht vanwege keuze voor solidaire premieregeling)
Partnerpensioen <i>bij overlijden na pensioendatum:</i>		
Opbouw/niet	Op opbouwbasis	Op opbouwbasis (wettelijke plicht)
Definitie partner	de echtgeno(o)t(e) van de (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde, indien het huwelijk voorafgaande aan de feitelijke Pensioendatum is gesloten; - de ongehuwde persoon die voorafgaande aan de feitelijke Pensioendatum een wettig geregistreerd partnerschap heeft gesloten met de (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde;	Uniform partnerbegrip op basis van de wet ¹⁹

¹⁹ Gehuwd, geregistreerd partner of het voeren van een gezamenlijke huishouding, aan te tonen middels een samenlevingscontract, een samenlevingsverklaring of een eenzijdige samenlevingsverklaring (door de achterblijvende partner) waarmee aannemelijk wordt gemaakt dat er sprake was van een gezamenlijke huishouding, bijv. samenwoning op één adres voor minimaal zes maanden voorafgaand aan het overlijden van de deelnemer en een gezamenlijk kind of het gezamenlijk bezit of huren van een woning

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
	- de ongehuwde, niet wettelijk als Partner geregistreerde persoon, niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn of in de tweede graad, met wie de ongehuwde, niet wettelijk als Partner geregistreerde, (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde een Gezamenlijke huishouding voert, die als Partner bij het Pensioenfonds is aangemeld voorafgaande aan de feitelijke Pensioendatum en die aan de gestelde voorwaarden voldoet. Gehuwd, geregistreerd partner of voldoet aan alle voorwaarden gemeenschappelijke huishouding - de echtgeno(o)t(e) van de (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde, indien het huwelijk voorafgaande aan de feitelijke Pensioendatum is gesloten; - de ongehuwde persoon die voorafgaande aan de feitelijke Pensioendatum een wettig geregistreerd partnerschap heeft gesloten met de (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde; - de ongehuwde, niet wettelijk als Partner geregistreerde persoon, niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn of in de tweede graad, met wie de ongehuwde, niet wettelijk als Partner geregistreerde, (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde een Gezamenlijke huishouding voert, die als Partner bij het Pensioenfonds is aangemeld voorafgaande aan de feitelijke Pensioendatum en die aan de gestelde voorwaarden voldoet.	

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Hoogte/percentage	70% van het ouderdomspensioen	70% van het ouderdomspensioen
Vaste of variabele uitkering	Vaste uitkering	Variabele uitkering (wettelijke plicht vanwege keuze voor solidaire premieregeling)
Premievrijstelling <i>bij arbeidsongeschiktheid</i>		
UWV-volgend of anders	Voorzettingspercentage o.b.v. mate arbeidsongeschiktheid volgens UWV ²⁰	Voorzettingspercentage o.b.v. mate arbeidsongeschiktheid volgens UWV ²⁰
Overige onderdelen		
Flexibiliseringsmogelijkheden	Hoog-laag-constructie Verschuiving pensioendatum Deeltijdpensioen Uitrui partnerpensioen naar extra ouderdomspensioen of omgekeerd Omzetten ouderdomspensioen in AOW overbruggingspensioen Variatie in de hoogte van het ouderdomspensioen Bedrag ineens (nadat wetwijziging van kracht is geworden)	Hoog-laag-constructie Verschuiven pensioendatum Deeltijdpensioen Uitrui partnerpensioen naar extra ouderdomspensioen of omgekeerd. Omzetten ouderdomspensioen in AOW overbrugging Variatie in de hoogte van het ouderdomspensioen Bedrag ineens (nadat wetwijziging van kracht is geworden)

²⁰ Zie huidige pensioenreglement

Bijlage V Begrippenlijst

Begrip	Definitie in begrijpelijke taal
Anw-hiaatverzekering	Een verzekering die een uitkering regelt voor je partner als je overlijdt voor de pensioendatum. De uitkering loopt tot aan de AOW leeftijd van je partner of bij eerder overlijden van je partner.
AOW-franchise (ook wel franchise)	De AOW-franchise betreft het eerste deel van je salaris, waarover geen pensioen via de werkgever wordt opgebouwd. Over dit deel ontvang je al een AOW-uitkering (van de overheid).
AZL	De organisatie die de pensioenregeling van De Nationale APF uitvoert.
Beschermingsrendement	Dit is het rendement dat wordt gereserveerd uit het totaal behaalde rendement om de deelnemers aan de pensioenregeling te beschermen tegen het renterisico en het risico van een stijgende levensverwachting ((micro/macro) langlevenrisico).
Beschikbare premie	Een beschikbare premiereregeling is een pensioenregeling waarbij de toezegging een vaste premie is. Dit is in het arbeidsvoorwaardelijke proces vastgesteld. Dit bedrag is een percentage van je pensioengrondslag en wordt gebruikt om jouw pensioenvermogen op te bouwen. De beschikbare premie wordt door de werkgever aan de pensioenuitvoerder afgedragen. Als werknemer betaal je een deel van deze premie op basis van een vooraf afgesproken percentage van je pensioengrondslag.
Bruto premie	De totale premie die door de werkgever en werknemers wordt betaald aan de pensioenuitvoerder. Deze premie betreft de optelsom van de premie die gaat naar het persoonlijk pensioenvermogen, de kosten en de premies voor de verzekeringen.
Bufferverdeling	Het door het pensioenfonds verdelen van het beschikbare extra vermogen (de huidige buffers) uit het huidige pensioenstelsel bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Het vermogen wordt verdeeld tussen verplichte buffers, het inrichten van een nieuwe buffer om verlagingen te beperken/voorkomen, compensatie afschaffing doorsneesystematiek en extra pensioenvermogen.

Compensatie afschaffing doorsneesystematiek	Een vergoeding voor huidige werknemers die nadeel hebben van het afschaffen van de doorsneesystematiek in het huidige pensioenstelsel.
Deelnemer (actief)	De (actieve) werknemer die nog werkzaam is bij Unigarant en volgens het pensioenreglement pensioenaanspraken opbouwt bij het Pensioenfonds. Dan wel, de arbeidsongeschikte werknemer die recht heeft op premievrijgestelde pensioenopbouw zoals bepaald in het pensioenreglement.
Dekkingsgraad	De verhouding tussen het geld dat een pensioenfonds heeft, en het geld dat nodig is om alle pensioenen nu en in de toekomst te kunnen betalen. Bij een dekkingsgraad van 100% is er precies genoeg geld om aan alle verplichtingen te voldoen. De term dekkingsgraad heeft betrekking op het huidige pensioenstelsel.
Doorsneesystematiek	Een manier van pensioenopbouw van het huidige pensioenstelsel waarbij iedere werknemer jaarlijks hetzelfde pensioen opbouwpercentage heeft. Deze premie noemen we de doorsneepremie.
Evenwichtigheidsprincipes	Het uitgangspunt dat de belangen van alle groepen deelnemers aan de nieuwe pensioenregeling op een zorgvuldige en eerlijke manier worden meegewogen bij besluiten over het pensioen. Dat betekent dat we de belangen van alle deelnemers zorgvuldig moeten afwegen.
Gepensioneerde (deelnemer) (ook wel pensioengerechtigden)	Deelnemers aan de pensioenregeling die een uitkering ontvangen (dit kunnen oud werknemers zijn, maar ook nabestaanden).
Gewezen deelnemer (ook wel slapers)	De werknemer die niet meer in dienst is bij Unigarant, pensioen heeft opgebouwd bij het pensioenfonds maar (nog) geen waardeoverdracht heeft laten uitvoeren of een uitkering ontvangt.
Hoorrecht	Het recht van verenigingen van pensioengerechtigden en/of oud werknemers om hun mening te geven aan de werkgever over de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Bij Unigarant heeft de VG-ANWB dit hoorrecht.

Huidig pensioenstelsel (ook wel huidig FTK)	Onder het huidig pensioenstelsel verstaan we het pensioenstelsel welke van toepassing was voor de overgang naar een pensioenregeling op basis van de Wet toekomst pensioenen (Wtp).
Instemmingsaanvraag	Een formeel verzoek aan de Ondernemingsraad om akkoord te gaan met het voorgestelde pensioenregeling door de werkgever.
Invaren	Het overbrengen van het pensioen dat je al hebt opgebouwd in het huidige pensioenstelsel naar het nieuwe pensioenstelsel. Het opgebouwde pensioen wordt dan onderdeel van het nieuwe pensioenvermogen en valt voortaan onder de regels van het nieuwe stelsel.
Kring M	Een specifieke groep binnen de Nationale Algemene Pensioenfonds waar Unigarant bij hoort. In deze kring zitten ook de pensioenregelingen van ANWB BV, MAA, Logicx Mobiliteit en DSA.
MVEV (Minimaal vereist eigen vermogen)	Het minimale bedrag dat een pensioenfonds moet aanhouden om financiële risico's te kunnen dragen en pensioenen te kunnen uitkeren. Het MVEV is bedoeld om te voorkomen dat een fonds in financiële problemen komt.
Nabestaandenpensioen	Pensioen dat wordt uitgekeerd aan je partner of kinderen als je overlijdt. Dat kan een tijdelijke uitkering zijn, maar ook een levenslange uitkering.
Netto spaarpremie	Het deel van de beschikbare pensioenpremie dat echt wordt gebruikt om pensioen op te bouwen. Dit is de bruto premie na aftrek van alle (kosten)opslagen en premies voor de verzekeringen.
Nominale uitkering	De uitkering die een deelnemer krijgt waarbij geen rekening is gehouden met inflatie (koopkrachtbehoud).
Overrendement	Het totaal behaalde rendement door het pensioenfonds na aftrek van het beschermingsrendement. Het overrendement wordt toebedeeld aan de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers en/of deels aan de solidariteitsreserve.
Partnerpensioen	Pensioen dat wordt uitgekeerd aan je partner als je overlijdt. Dat kan een tijdelijke uitkering zijn, maar ook een levenslange uitkering.

Pensioengrondslag	De pensioengrondslag is het deel van het salaris waarover pensioen wordt opgebouwd. De pensioengrondslag betreft het pensioengevend salaris, verminderd met de AOW-franchise (in 2025 bedraagt deze € 18.475).
Pensioenuitvoerder	Het pensioenfonds of de verzekeraar die jouw pensioenregeling uitvoert. Bij Unigarant is De Nationale APF de pensioenuitvoerder.
Persoonlijk pensioenvermogen	Het bedrag dat op jouw naam wordt opgebouwd in de nieuwe pensioenregeling, op basis van de premies die voor jou zijn ingelegd en het rendement dat daarop is behaald.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Een regeling waarbij de opbouw van je pensioenvermogen (gedeeltelijk) doorgaat zonder dat je daar zelf premie voor hoeft te betalen als je (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt raakt.
Reserve operationele kosten	Een reserve welke het pensioenfonds vormt om toekomstige kosten en risico's te dekken. Deze reserve mag nooit negatief zijn en de doelen dienen door het pensioenfonds van te voren worden gespecificeerd.
Solidaire premieregeling	Een pensioenregeling binnen het nieuwe pensioenstelsel waarbij alle deelnemers een eigen pensioenvermogen hebben en de financiële risico's gezamenlijk worden gedeeld via een solidariteitsreserve. Ook wordt er gezamenlijk belegd. Het pensioen dat je uiteindelijk ontvangt, hangt af van de premie inleg en het behaalde rendement.
Solidariteitsreserve	Een gezamenlijke reserve binnen de nieuwe pensioenregeling waarin extra geld wordt gereserveerd om tegenvallers of risico's op te kunnen vangen. Deze reserve heeft als doel om te voorkomen/beperken dat nominale uitkeringen (gedeeltelijk) verlaagd moeten worden.
Spreidingshorizon	De periode waarover een pensioenfonds de financiële gevolgen (positief of negatief) verdeelt om grote schommelingen in pensioenuitkeringen te voorkomen.
Standaardmethode	De default methode voor het omrekenen van de bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten van het huidige stelsel naar persoonlijke pensioenvermogens bij invaren naar het nieuwe stelsel. De standaardmethode is relatief eenvoudig qua berekeningswijze. Er kan alleen worden afgeweken van de standaardmethode als daar specifieke redenen voor zijn

Toeslagverlening (ook wel indexatie)	Het jaarlijks aanpassen van het opgebouwde pensioen om de stijging van de kosten van levensonderhoud te compenseren, zodat het pensioen zijn koopkracht behoudt. Dit geldt alleen in het huidige stelsel.
Transitie	De overgang van het huidige pensioenstelsel naar een nieuw pensioenstelsel, waarbij regels, opbouw en uitkeringen stapsgewijs worden aangepast om het systeem toekomstbestendig te maken.
Transitieplan	Het document waarin wordt beschreven hoe een werkgever de overstap van het oude naar het nieuwe pensioenstelsel uitvoert, inclusief de stappen, gevolgen en afspraken voor deelnemers.
Wet Toekomst Pensioenen	De Nederlandse wet die regels vastlegt voor het nieuwe pensioenstelsel, met als doel het pensioenstelsel eenvoudiger, transparanter en persoonlijker te maken voor iedereen die pensioen opbouwt.
Wezenpensioen	Pensioen dat wordt uitgekeerd aan je kinderen als je overlijdt. In het nieuwe pensioenstelsel loopt deze uitkering maximaal tot de 25-jarige leeftijd van het kind.