

Stichting
Pensioenfonds voor de Woningcorporaties



**Concept Transitieplan Wtp
organisaties van werkgevers en
werknemers sector woondiensten**

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| INLEIDING | 3 |
| HOOFDSTUK 1 ZO IS DE NIEUWE REGELING GEMAAKT | 6 |
| 1.1 ZO BEGON HET | 6 |
| 1.2 INRICHTING EN PROCES..... | 6 |
| 1.3 DE MANIER VAN BEOORDELEN | 8 |
| 1.3.1 <i>Belangrijke punten</i> | 8 |
| 1.3.3 <i>Aanvullende voorwaarden</i> | 11 |
| HOOFDSTUK 2 BELANGRIJKSTE PUNTEN VAN DE VERNIEUWDE PENSIOENREGELING | 12 |
| 2.1 KEUZE VAN DE PENSIOENREGELING | 12 |
| 2.1.1 <i>Wat vinden we belangrijk?</i> | 12 |
| 2.1.2 <i>Welke conclusies kunnen we trekken op basis van de leidraad?</i> | 12 |
| 2.1.3 <i>Waarom hebben we gekozen voor de solidaire premieregeling?</i> | 13 |
| 2.2 INHOUD VAN DE VERNIEUWDE PENSIOENREGELING, PREMIE EN PENSIOENDOEL..... | 14 |
| 2.2.1 <i>Inhoud van de vernieuwde pensioenregeling</i> | 14 |
| 2.2.2 <i>Premie en pensioen dat we willen bereiken</i> | 17 |
| 2.3 SOLIDARITEITSRESERVE..... | 18 |
| HOOFDSTUK 3 TRANSITIE | 20 |
| 3.1 DOELEN TRANSITIE | 20 |
| 3.1.1 <i>Wie beoordelen of de transitie in evenwicht is?</i> | 20 |
| 3.1.2 <i>Doelen van de transitie</i> | 20 |
| 3.2 VERGOEDING VOOR DE AFSCHAFFING VAN DE DOORSNEEPREMIE | 22 |
| 3.3 VULLEN SOLIDARITEITSRESERVE..... | 23 |
| 3.4 KEUZE VOOR WÉL OF NIET INVAREN | 24 |
| 3.4.1 <i>Welke redenen uit de leidraad hebben een rol gespeeld?</i> | 24 |
| 3.4.2 <i>Waarom hebben we gekozen om in te varen?</i> | 24 |
| 3.5 AANPAK BIJ VERSCHILLENDE DEKKINGSGRADEN | 25 |
| 3.5.1 <i>Vertaling transitiedoelen en voorwaarden</i> | 25 |
| 3.5.2 <i>Invaarschema</i> | 25 |
| 3.6 OVERGANGSRECHT PENSIOENREGELING VAN NU | 29 |
| HOOFDSTUK 4 GEVOLGEN VAN DE TRANSITIE | 30 |
| 4.1 GEVOLGEN VAN NETTO PROFIJT..... | 30 |
| 4.2 VERANDERINGEN IN VERWACHT PENSIOEN | 32 |
| 4.2.1 <i>Verandering bij een mediaan scenario</i> | 32 |
| 4.2.2 <i>Verandering bij goed weer scenario's</i> | 34 |
| 4.2.3 <i>Verandering bij slecht weer scenario's</i> | 34 |
| 4.3 VERANDERINGEN IN PENSIOEN VOOR GEPENSIONEERDEN | 35 |
| HOOFDSTUK 5 SLOT | 36 |
| BIJLAGE 1 BEGRIPPENLIJST..... | 37 |
| BIJLAGE 2 VERGELIJKING TUSSEN DE PENSIOENREGELING VAN NU EN DE VERNIEUWDE PENSIOENREGELING..... | 41 |
| BIJLAGE 3: TRANSITIE-EFFECTEN BIJ ALTERNATIEVE STARTDEKKINGSGRADEN EN RENTES | 46 |

Inleiding

Waarom een vernieuwde pensioenregeling?

Er is jarenlang gepraat over hoe we in de toekomst in Nederland pensioen kunnen opbouwen. De eerste afspraken zijn gemaakt in het pensioenakkoord van 5 juni 2019. Hierin staat dat er een nieuwe pensioenwet moet komen. Die nieuwe pensioenwet is er nu. Op 22 december 2022 stemde de Tweede Kamer in met de nieuwe pensioenwet. Op 30 mei 2023 is de wet ook in de Eerste Kamer aangenomen. Dat betekent dat de wet op 1 juli 2023 is ingegaan. Dat is een halfjaar later dan de bedoeling was. Deze vertraging komt omdat de Tweede Kamer er langer over deed om de wet te behandelen. Pensioenfondsen moeten uiterlijk 1 januari 2028 voldoen aan de Wet toekomst pensioenen (Wtp)¹.

De nieuwe pensioenwet gaat veel veranderen. Een belangrijk verschil is dat de premie vaststaat, maar het pensioen niet. Als het goed gaat met de economie, kunnen pensioenen sneller verhoogd worden. Maar pensioenen kunnen ook omlaag gaan als het slecht gaat met de economie. Het pensioen wordt dus minder zeker. Maar er zijn manieren om grote schommelingen te voorkomen.

Sommige dingen blijven hetzelfde. Nog steeds delen deelnemers van verschillende leeftijden risico's met elkaar. Gepensioneerden krijgen nog steeds een levenslang pensioen. Als een deelnemer jong overlijdt, dan krijgen de andere deelnemers samen (het restant van) zijn pensioenvermogen. Nabestaanden krijgen na overlijden van een deelnemer of gepenseerde nog steeds nabestaandenpensioen.

Er zijn mensen voor en tegen de nieuwe pensioenwet, in de samenleving en in de politiek. De mensen die voor zijn, vinden dat de manier waarop we nu pensioen opbouwen is verouderd. De oude pensioenwet is gemaakt in een tijd waarin mensen nog hun hele leven bij één baas bleven werken. Toen was het nog logisch dat de premie die je betaalt voor je pensioen en de pensioenopbouw voor alle leeftijden gelijk waren. Dat heet de doorsnee premie¹. Dat systeem past minder goed bij deze tijd. Werknemers wisselen nu vaker van baan dan vroeger.

Ook hadden pensioenfondsen de laatste jaren vaak te weinig geld in kas om alle pensioenen in de toekomst te kunnen betalen. Met andere woorden: de dekkingsgraad¹ was te laag. De oorzaken waren een lage rente en een bevolking die steeds ouder wordt. Hierdoor konden de pensioenen vaak niet meestijgen met de prijzen. Met andere woorden: er kon geen indexatie plaatsvinden. Sommige pensioenfondsen hebben de pensioenen zelfs verlaagd. Het gevolg was dat veel gepenseerden veel minder te besteden hadden. De nieuwe pensioenwet moet dit probleem oplossen.

De mensen die tegen de veranderingen zijn, vinden de manier waarop we nu pensioen opbouwen nog prima. Ze wijzen erop dat Nederland bekend staat als één van de beste landen ter wereld als het gaat om pensioen. Ze denken dat pensioenen de komende jaren weer kunnen meestijgen met de prijzen, omdat de rente weer oploopt. Ook geven ze niet graag de zekerheid van een vast pensioen op in ruil voor een onzeker pensioen. Ten slotte geloven ze niet dat de grote hoeveelheid geld in het pensioenfonds op een goede manier wordt verdeeld over persoonlijke pensioenen voor elke deelnemer.

De discussie tussen de voor- en tegenstanders is nog niet voorbij, ook al is de wet aangenomen. Er kunnen in de toekomst ook nog rechtszaken komen.

¹ Een aantal begrippen in dit document zijn verder uitgelegd in de begrippenlijst (Bijlage 1 Begrippenlijst). Deze begrippen hebben allemaal dezelfde opmaak en zijn te herkennen aan de voetnoot 1 (¹).

Transitieplan

Met de komst van de nieuwe pensioenwet verandert ook de pensioenregeling van SPW. Organisaties van werkgevers en werknemers maken de keuzes voor een vernieuwde pensioenregeling. De overgang van de pensioenregeling van nu naar een vernieuwde pensioenregeling noemen we ook wel transitie. In dit transitieplan laten we zien welke (voorlopige) keuzes we hebben gemaakt voor de vernieuwde pensioenregeling, die voldoet aan de Wet toekomst pensioenen. Deze keuzes zijn gemaakt over de arbeidsvoorwaarden, zoals het salaris en andere afspraken. Belangrijke keuzes zijn bijvoorbeeld:

- de keuze voor het type pensioenregeling,
- het besluit om pensioenen die al zijn opgebouwd in te brengen in de vernieuwde pensioenregeling (ook wel invaren¹ genoemd) en
- afspraken over een vergoeding voor deelnemers die erop achteruitgaan.

We leggen ook uit waarom we deze keuzes hebben gemaakt en wat de gevolgen zijn voor iedereen die met de pensioenregeling te maken heeft. Dat zijn onder andere werkgevers, deelnemers, oud-deelnemers en hun (ex-)partners, nabestaanden en arbeidsongeschikten. We bieden dit transitieplan ook aan bij Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties (SPW). Daarmee vragen we aan SPW om de vernieuwde pensioenregeling uit te voeren. SPW gebruikt dit transitieplan om een communicatieplan en een implementatieplan¹ te maken. SPW gebruikt het ook om de opdracht tot het uitvoeren van de vernieuwde pensioenregeling aan te nemen en te bevestigen.

Het transitieplan is gemaakt aan de hand van de Wet toekomst pensioenen, de toelichting bij de Wet toekomst pensioenen, het Besluit toekomst pensioenen en de concept factsheet transitieplan Wet toekomst pensioenen van De Nederlandsche Bank (DNB). We hebben het transitieplan ingevuld met de keuzes die we hebben gemaakt.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 laten we zien welk proces wij gevolgd hebben en hoe wij nagedacht hebben over de belangen die meespelen. In hoofdstuk 2 laten we zien welke keuzes we gemaakt hebben voor de vernieuwde pensioenregeling. In hoofdstuk 3 gaan we in op de keuzes die we gemaakt hebben voor het omzetten van de opgebouwde pensioenen en de afspraken over vergoedingen. In hoofdstuk 4 laten we de gevolgen van de gemaakte keuzes zien en leggen we uit waarom we vinden dat die in evenwicht zijn.

Met 'we' bedoelen we organisaties van werkgevers en werknemers van de sector Woondiensten. Namens de werkgevers is dit brancheorganisatie Aedes. Namens de werknemers zijn dit de vakbonden FNV, CNV Vakmensen.nl en De Unie.

Met 'bestuur' bedoelen we het bestuur van SPW.

Met 'actieve deelnemers' bedoelen we deelnemers die op dit moment pensioen opbouwen, zoals werknemers en arbeidsongeschikten.

Met 'oud-deelnemers' bedoelen we mensen die vroeger pensioen opbouwden, ook wel gewezen deelnemers of slapers genoemd.

In de wet staat dat we moeten laten zien dat het omzetten van pensioenen die al zijn opgebouwd naar de vernieuwde regeling (invaren) en het vormgeven van deze vernieuwde regeling in evenwicht is. Hoe we dit precies moeten bepalen, staat niet in de wet. Dat heet een 'open norm'. We geven in dit transitieplan aan hoe wij deze open norm hebben ingevuld.

Het is belangrijk om te vermelden dat wij tevreden zijn over de pensioenregeling van nu. Onze keuzes sluiten daarom zoveel mogelijk aan bij de pensioenregeling van nu.

Transitiedatum

Wij hebben samen met het bestuur van SPW gekozen voor een transitiedatum van 1 januari 2026. Deze datum is ook besproken met de organisatie die het pensioen uitvoert en die het geld beheert.

Wij vinden het belangrijk om goed voorbereid over te gaan. We willen niet als eerste starten met een vernieuwde pensioenregeling. We willen daarmee het risico van "kinderziektes" zoveel mogelijk vermijden. Ook is er daardoor meer tijd om besluiten te nemen. We willen ook niet later overgaan, omdat er dan geen uitloop mogelijk is als er dingen tegenvallen. Deze keuze is gemaakt voordat de uiterste

transitiedatum is verlengd tot 1 januari 2028. Deze verlenging is bedoeld voor de organisaties die het pensioen uitvoeren. De verlenging was voor ons geen reden om voor een latere transitiedatum te kiezen.

Hoofdstuk 1 Zo is de nieuwe regeling gemaakt

1.1 Zo begon het

Op 9 maart 2021 hebben we met het bestuur van SPW gepraat over het proces om over te stappen naar een vernieuwde pensioenregeling. We hebben toen afspraken gemaakt over:

- de inrichting van de organisatie,
- de ontwikkeling van kennis over het nieuwe pensioenstelsel bij organisaties van werkgevers en werknemers,
- de manier van besluiten nemen,
- wie de besluiten moet nemen (organisaties van werkgevers en werknemers of bestuur SPW),
- hoe vaak we overleggen,
- hoe we van elkaar afhankelijk zijn en
- voor welk deel we oud-deelnemers en gepensioneerden erbij willen betrekken.

In de wet staat dat we uiterlijk op 1 januari 2025 een transitieplan moeten hebben. We willen op 1 januari 2026 overstappen naar de vernieuwde pensioenregeling. In overleg met SPW hebben we afgesproken dat we uiterlijk op 1 januari 2024 een transitieplan klaar moeten hebben. In dit transitieplan moeten we aangeven welke besluiten we nemen over de volgende onderwerpen.

- Keuze type pensioenregeling ([paragraaf 2.1](#))
- Besluit tot invaren ([paragraaf 3.4](#))
- Gevolgen van de transitie per leeftijdsgroep en maatregelen om nadelen te vergoeden, met een plan hoe we dit gaan betalen ([paragraaf 3.5](#) en [paragraaf 4.1](#))
- Doelen van de **solidariteitsreserve**¹ (als we kiezen voor een pensioenregeling met een solidariteitsreserve) ([paragraaf 2.3](#))

1.2 Inrichting en proces

Om besluiten te kunnen nemen hebben wij samen met SPW en de uitvoeringsorganisatie APG vooraf afspraken gemaakt. We hebben gepraat over hoe we de organisatie willen inrichten. We hebben gekozen voor de volgende inrichting en het volgende proces om werkhypotheses te maken. Werkhypotheses zijn regels waarvan we hebben aangenomen dat die in de nieuwe wet zouden komen.



1. Algemeen bestuur Aedes en vakbondsleden

| | |
|----------|--|
| Doel | Besluiten nemen over het transitieplan en gemaakte afspraken tussen organisaties van werkgevers en werknemers. |
| Wie | Algemeen bestuur Aedes en leden vakbonden |
| Hoe vaak | Eenmalig |

2. Directeur bestuurders Aedes en kaderleden vakbonden

| | |
|-----------------|--|
| <i>Doel</i> | Overleggen om besluiten te kunnen nemen. |
| <i>Wie</i> | Kaderleden vakbonden en directeur bestuurders werkgevers |
| <i>Hoe vaak</i> | Eenmalig |

3. Bestuurlijk overleg

| | |
|-----------------|--|
| <i>Doel</i> | Zorgen dat er besluiten worden genomen bij werkhypotheses (in voorbereidend bestuurlijk overleg) en definitieve besluiten nemen. |
| <i>Wie</i> | Onderhandelaars namens organisaties van werkgevers en werknemers. ² |
| <i>Hoe vaak</i> | Vanaf 2021: 18 bijeenkomsten |

4. Middenkader

| | |
|-----------------|--|
| <i>Doel</i> | Zorgen voor het behandelen van de inhoud en het voorbereiden van voorstellen voor het bestuurlijk overleg. |
| <i>Wie</i> | Maximaal 2 vertegenwoordigers per vakbond. Namens werkgevers maximaal 6 personen. Aangevuld met leden dagelijks bestuur en directeur bestuursbureau SPW. |
| <i>Hoe vaak</i> | Vanaf 2021: 24 bijeenkomsten |

5. APG en SPW (ondersteuning)

| | |
|-----------------|--|
| <i>Doel</i> | Zorgen voor informatie om te komen tot goede besluiten. |
| <i>Wie</i> | Dagelijks bestuur SPW en directeur bestuursbureau, aangevuld met fondsadviseurs, accountmanagers en projectleider APG. |
| <i>Hoe vaak</i> | APG en SPW zijn betrokken bij alle bijeenkomsten van het middenkader. SPW is ook betrokken bij alle bestuurlijke overleggen. |

Hoorrecht oud-deelnemers

| | |
|---------------------|---|
| <i>Omschrijving</i> | <p>In de wet staat dat een vereniging van gepensioneerden en/of een vereniging van oud-deelnemers hoorrecht kan krijgen. Hiervoor moet de vereniging bestaan uit ten minste 1.000 personen of 10% van de gepensioneerden en/of oud-deelnemers. Deze vereniging(en) moet(en) dan de kans krijgen om een oordeel uit te spreken over het transitieplan. Wij hebben een andere keuze gemaakt. We geven hoorrecht aan een vereniging, als die vereniging kan aantonen dat ten minste 250 gepensioneerden en/of oud-deelnemers lid zijn. De vereniging Volkshuisvesterspensioen voldoet hieraan. Daarom heeft deze vereniging hoorrecht gekregen.</p> <p>Nadat wij een voorlopige versie van het transitieplan hebben vastgesteld, geven we dit aan de vereniging en horen we het oordeel van de vereniging.</p> |
|---------------------|---|

Adviesrecht verantwoordingsorgaan (VO)

| | |
|---------------------|---|
| <i>Omschrijving</i> | <p>Het <u>verantwoordingsorgaan</u>¹ (VO) adviseert het bestuur vooraf over beleid en beoordeelt jaarlijks achteraf of het bestuur goed gehandeld heeft. Het VO heeft adviesrecht bij het besluit om te kiezen voor invaren. Het VO moet advies geven over elk besluit van het bestuur dat te maken heeft met invaren, over de keuzes die te maken hebben met het beleid hierover en over de manier waarop het vermogen van het pensioenfonds hiervoor wordt gebruikt. Het bestuur van het pensioenfonds legt alle (voorgenomen) besluiten over de transitie in één keer voor aan het VO. Zo kan het VO onderdelen die met elkaar te maken hebben goed beoordelen. Het advies wordt op tijd gevraagd, zodat er genoeg tijd is om het advies te gebruiken voor aanpassingen.</p> <p>Als het VO of een deel van het VO negatief adviseert over het invaren, informeert het pensioenfonds de organisaties van werkgevers en werknemers daarover. Het pensioenfonds vraagt dan aan de organisaties van werkgevers en werknemers om aan de hand van het advies nog een keer naar het besluit te kijken. Organisaties van werkgevers en werknemers geven redenen voor de uitkomst van dit overleg.</p> |
|---------------------|---|

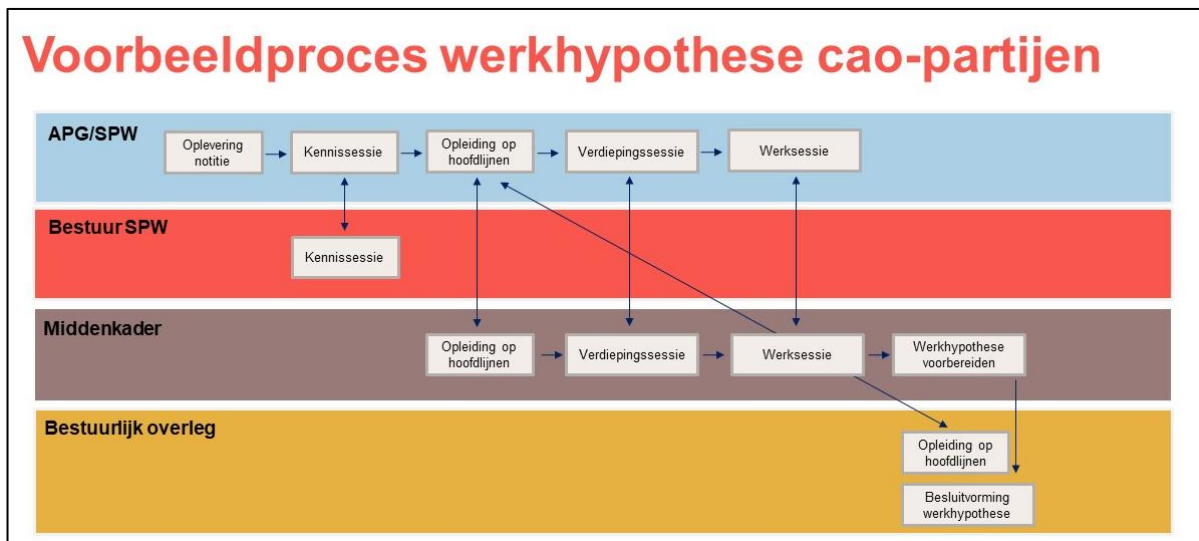
² Bij Aedes is een werkgroep pensioen ingericht met directeur-bestuurders die de besluiten van werkhypotheses door werkgevers hebben voorbereid.

Als het besluit is vastgesteld, stuurt het pensioenfonds zo snel mogelijk een bericht aan het VO. In dit bericht staat of de organisaties van werkgevers en werknemers het advies niet of niet helemaal volgen en waarom ze van het advies afwijken. Het VO mag bij de ondernemingskamer van het gerechtshof Amsterdam beroep instellen tegen het besluit.

Werkhypotheses

Toen we begonnen met overleggen over een vernieuwde pensioenregeling, was de wet nog niet klaar. Daarom moesten we voorlopige keuzes maken. Om dit te kunnen doen, hebben we aangenomen welke afspraken in de wet zouden komen. We noemen dit werkhypotheses. Daarmee konden we voorlopige besluiten nemen. We hielden er rekening mee dat we later opnieuw naar onze besluiten zouden moeten kijken. En dat hebben we ook gedurende het hele proces gedaan.

Voordat we de werkhypotheses maakten, hebben we de informatie die we hadden met elkaar besproken. Dit gebeurde in kennissessies en werksessies. Het bestuur van SPW heeft ons SPO³-modules gegeven, waarmee we ons zo goed mogelijk konden voorbereiden.



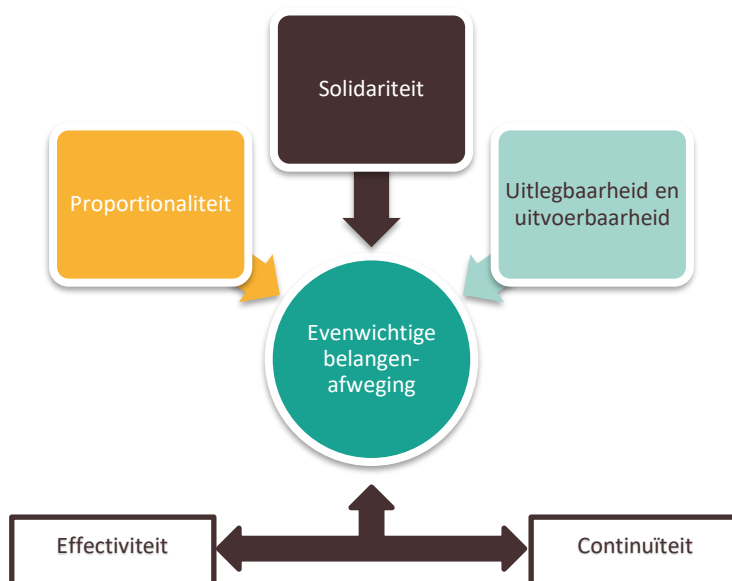
1.3 De manier van beoordelen

1.3.1 Belangrijke punten

Bestuurders van pensioenfondsen moeten rekening houden met de belangen van alle groepen deelnemers. Deze belangen moeten in evenwicht zijn en bestuurders moeten hier uitleg over geven. Dit noemen we een evenwichtige belangenafweging. In de Wet toekomst pensioenen staat dat ook de organisaties van werkgevers en werknemers verantwoordelijk zijn voor deze evenwichtige belangenafweging. Daarbij moeten we vooral letten op de volgende punten, waarover we straks meer vertellen.

- Solidariteit
- Proportionaliteit
- Uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid

³ Stichting Pensioen Opleidingen, onderdeel van Nyenrode Business Universiteit.



Deze uitgangspunten zijn met elkaar verbonden. Je kunt ze eigenlijk niet los van elkaar bekijken en ze staan soms ook op gespannen voet met elkaar.

- **Solidariteit.** Wie gaan de lasten en de lusten met elkaar delen? Voor het antwoord op deze vraag kijken we eerst naar grote groepen (de basisdoelgroepen⁴), maar als het nodig is kijken we ook naar kleinere groepen (subdoelgroepen).
- **Proportionaliteit.** Gaan we de lasten en lusten verdelen en zo ja, hoe? Voor het antwoord op deze vraag kijken we vooral naar lasten en lusten die niet duidelijk voor één bepaalde groep zijn. Deze lasten en lusten moeten zo goed mogelijk worden verdeeld over de verschillende groepen. We moeten ervoor zorgen dat elke groep een passend deel van de lasten en lusten krijgt. Besluiten mogen niet leiden tot grote ongelijkheid tussen groepen, maar we hoeven ook niet alle groepen precies hetzelfde te behandelen. Organisaties van werkgevers en werknemers hebben informatie nodig om hierover een goed besluit te kunnen nemen.
- **Uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid.** Begrijpen de groepen die met de pensioenregeling te maken krijgen de keuzes die gemaakt zijn en is er draagvlak voor de nieuwe regeling? Voor het beantwoorden van die vraag kijken we naar alle deelnemers en werkgevers. En is een keuze of besluit eenvoudig uit te voeren? Voor het beantwoorden van die vraag kijken we of de gekozen oplossing op een redelijk eenvoudige manier uitgevoerd kan worden en of die de uitvoering niet ingewikkelder maakt.

Daarna kijken we of de besluiten voldoen aan de voorwaarden *effectiviteit* en *continuïteit*. Bij *effectiviteit* kijken we of we bereiken wat we willen bereiken. Het besluit moet een oplossing zijn voor het probleem of de vraag.

Bij *continuïteit* kijken we of een besluit geen problemen oplevert voor het pensioenfonds. Een besluit mag de voortgang van het fonds niet in gevaar brengen. We willen ook dat onze beslissingen logisch zijn en dat we alles op een logische manier doen. Dat is belangrijk, omdat deelnemers en werkgevers niet verrast willen worden. Daarom kijken we niet alleen naar de gevolgen van de besluiten voor nu, maar ook over een langere periode. Daarmee zijn beslissingen van nu ook langer houdbaar.

⁴ Deelnemers, oud-deelnemers en gepensioneerden

1.3.2 De leidraad

Samen met het bestuur van SPW hebben wij aan het begin van het proces een leidraad opgesteld. Deze leidraad gebruiken we om te kijken of onze besluiten goed zijn. Deze leidraad helpt ook om te bepalen of de belangen van alle groepen in evenwicht zijn.

| Leidraad | |
|--|--|
| <p>1. Risicobereidheid</p> <p>Uitvoeren 5-jaarlijks <u>risicobereidheidonderzoek</u>¹ onder deelnemersgroepen. In het nieuwe pensioenstelsel wordt meer rekening gehouden met risicovoorkeuren van deelnemers. De uitkomsten zijn de basis voor het beleggingsbeleid.</p> | <p>5. Maatwerk en toegankelijkheid</p> <p>We kunnen kiezen hoe we de vernieuwde pensioenregeling inrichten. We hebben een keuze voor het beleggingsrisico, de spreiding van resultaten, de regels voor de solidariteitsreserve, de vormgeving van de uitkeringsfase etc. De keuzes die deelnemers hebben blijven gelijk: vervroegen/uitstellen, hoog/laag pensioen etc.</p> |
| <p>2. Balans tussen premie en pensioendoel</p> <p>Het bestuur stelt het beleggingsbeleid vast. Daarbij houdt het bestuur rekening met de premie en het pensioendoel. Meer risico in het beleggingsbeleid vergroot de kans dat het doel wordt gehaald, maar vergroot ook het risico. Jaarlijks maakt het bestuur berekeningen voor ons. Daarmee kunnen wij beoordelen of premie en het pensioendoel met elkaar in balans zijn. Ook kunnen we zien hoe groot de kans is dat de doelstelling wordt gehaald.</p> <p>Wij geven aan welke premie en welk pensioendoel wij goed vinden. De keuze voor het pensioendoel moet in evenwicht zijn met de premie, anders passen we de premie of het pensioendoel aan.</p> | <p>6. Uitlegbaarheid</p> <p>Er verandert veel. Dekkingsgraden en rekenrentes verdwijnen. <u>Projectierendement</u>¹, <u>toedeelregels</u>¹ (<u>beschermingsrendement</u>¹ en <u>overrendement</u>¹) en vergoedingsregelingen komen erbij. Deze veranderingen brengen onzekerheid met zich mee.</p> <p>Deelnemers vinden het erg onprettig als hen iets wordt afgenomen (loss aversion). Dat is een reden om te kiezen voor een lager pensioendoel, dat vaker wordt waargemaakt.</p> <p>Een te lage doelstelling vermindert de steun voor de regeling. Het gevolg kan zijn dat mensen te veel gaan sparen. Dat is een reden om te kiezen voor een hoger pensioendoel, dat minder vaak wordt waargemaakt.</p> |
| <p>3. Evenwichtige belangenafwegingen</p> <p>Het bestuur is verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenregeling die we afspreken. Het bestuur is er samen met ons verantwoordelijk voor om rekening te houden met alle belangen.</p> <p>Het bestuur is volgens de nieuwe pensioenwet niet meer verantwoordelijk voor een premie die in evenwicht is. Wij worden hiervoor verantwoordelijk en daarbij moeten we rekening houden met het pensioendoel.</p> <p>Het bestuur helpt ons om regels op te stellen voor de premie en het pensioendoel, waarbij rekening wordt gehouden met alle belangen.</p> <p>Als de vernieuwde pensioenregeling is ingegaan, moet het bestuur ons berekeningen geven waarmee wij de premie en het pensioendoel kunnen beoordelen. Dat doen we aan de hand van de regels die we vooraf hebben vastgelegd.</p> | <p>7. Uitvoerbaarheid</p> <p>We willen de uitvoering minder ingewikkeld maken. De invulling van de vernieuwde pensioenregeling bepaalt hoe ingewikkeld de uitvoering is.</p> <p>Een uitvoering die ingewikkeld is, vergroot de risico's en verhoogt de kosten. Hogere kosten gaan van het pensioenresultaat af.</p> <p>De uitvoering van de nieuwe pensioenregeling brengt bepaalde kosten met zich mee. Het is gebruikelijk om hiervoor een kostenopslag in de premie op te nemen.</p> |
| <p>4. Collectiviteit en solidariteit</p> <p>Het is goed om risico's te delen tussen generaties. Dat leidt tot stabiele pensioenen zonder dat het beleggingsrisico lager hoeft te worden. Spreiding van risico's over generaties is goed voor de welvaart van iedere generatie.</p> | <p>8. SPW bedieningsconcepten</p> <p>SPW heeft sterke en eigen (merk)waarden: sociaal, betrokken en solide. SPW heeft ook een eigen identiteit vanuit de merkbelofte "goed voor elkaar". Het fonds heeft zaken "goed voor elkaar" en de mensen zijn "goed voor elkaar". De communicatie en</p> |

We verwachten dat alle generaties voordeel hebben van de solidariteitsreserve.

dienstverlening zijn ingericht om de “vertrouwde coach” te zijn. Het vertrouwen neemt toe doordat we pensioenbeloften waarmaken. De manier waarop SPW werkt moet worden betaald. Het is gebruikelijk om hiervoor een kostenopslag in de premie op te nemen.

1.3.3 Aanvullende voorwaarden

Samen met het bestuur hebben wij aanvullende voorwaarden vastgesteld om te beoordelen of de belangen in evenwicht zijn. Deze voorwaarden zijn ontstaan tijdens het proces.

- We moeten de transitie kunnen uitleggen. Hiervoor is het belangrijk dat alle deelnemers, oud-deelnemers en gepensioneerden het gevoel kunnen hebben dat zij op een evenwichtige manier vertegenwoordigd zijn..
- Stabiele pensioenen, maar daar zitten grenzen aan.
- Het nadeel van deelnemers die erop achteruitgaan door het wijzigen van de pensioenwetgeving, willen we compenseren.
 - We hoeven geen vergoeding te geven voor het beleid in het verleden, omdat het beleid in het verleden in evenwicht was en voldeed aan de wet.
 - In de pensioenregeling van nu betalen jongeren mee aan het pensioen van ouderen. In de vernieuwde pensioenregeling gebeurt dat niet meer. Daarvoor willen we een vergoeding geven.
 - In het verleden zijn de pensioenen niet altijd genoeg meegestegen met de prijzen. Het is geen doel om deze achterstand in te halen. In de pensioenregeling van nu is de kans klein dat we deze verhogingen alsnog zouden kunnen geven.
- We willen liefst starten met een goed gevulde solidariteitsreserve¹.
 - Dit vergroot de kans op positieve resultaten in de eerste jaren na de transitie.
- We moeten zoveel mogelijk voorkomen dat de uitvoering ingewikkelder wordt.
 - Daarom betalen we de vergoeding voor het afschaffen van de doorsneepremie¹ meteen uit de buffer (het eigen vermogen van SPW op dit moment).
 - De buffer wordt verdeeld aan de hand van de standaardregel. Dat betekent dat iedereen evenveel van de buffer krijgt, omgerekend naar het deel van het vermogen dat wordt ingevaren. De vermogens worden niet herverdeeld.
- We gaan niet schuiven met vermogen en geen aanpassingen doen in de financiële opzet om kortingen bij het invaren te voorkomen.
 - Anders kan de transitie of de financiële opzet uit balans raken.

Hoofdstuk 2 Belangrijkste punten van de vernieuwde pensioenregeling

2.1 Keuze van de pensioenregeling

In 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) ingevoerd. In deze wet staat dat pensioenregelingen moeten veranderen. Voor onze vernieuwde pensioenregeling kunnen we kiezen tussen twee soorten: de **solidaire premieregeling (SPR)**¹ en de **flexibele premieregeling (FPR)**¹. We hebben de verschillen en de overeenkomsten tussen deze twee pensioenregelingen onderzocht. Ook hebben we bepaald aan welke voorwaarden de vernieuwde pensioenregeling voor ons moet voldoen. De **solidaire premieregeling** voldoet het beste aan deze voorwaarden.

2.1.1 Wat vinden we belangrijk?

Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde (beloning voor werk). Deelnemers en werkgevers hechten veel waarde aan pensioen. Daarom willen wij dat het pensioen goed geregeld wordt, ook in de vernieuwde pensioenregeling.

2.1.2 Welke conclusies kunnen we trekken op basis van de leidraad?

We hebben de twee pensioenregelingen met elkaar vergeleken op de acht punten uit de leidraad (1.3.2 De leidraad). We hebben de volgende conclusies getrokken.

- Beide pensioenregelingen houden er meer rekening mee in welke mate deelnemers bereid zijn risico te nemen dan de pensioenregeling van nu.
- Bij de solidaire premieregeling is het verplicht om van tijd tot tijd te controleren of de premie nog past bij het pensioen dat we willen bereiken. Het kan nodig zijn om de hoogte van de premie te wijzigen. We kunnen ook het pensioendoel aanpassen. Bij de flexibele premieregeling is deze verplichte controle minder zwaar. Daarom hebben we bij de solidaire premieregeling meer grip op de regeling.
- Welke pensioenregeling we kiezen maakt uit voor de manier waarop we naar belangen van verschillende groepen kijken. Als deelnemers meer eigen keuzes kunnen maken, kan dat ten koste gaan van andere groepen.
- De flexibele premieregeling is een pensioenregeling met veel keuzevrijheid. De solidaire premieregeling is een pensioenregeling waarin de deelnemers met elkaar verbonden zijn en elkaar steunen. Hoe meer keuzevrijheid een pensioenregeling geeft, hoe minder mogelijkheden er zijn om elkaar te steunen.
- In beide pensioenregelingen kunnen deelnemers keuzes maken op het moment dat het pensioen ingaat. Ze kunnen dan bijvoorbeeld kiezen voor deeltijdpensioen of voor een hoog bedrag in het begin. Bij de flexibele premieregeling kunnen deelnemers ook tijdens de opbouw van het pensioen keuzes maken. Ze kunnen bijvoorbeeld beleggen met meer of minder risico. Zij kunnen hiervoor gebruik maken van verschillende **lifecycles**¹ in de beleggingen. Deelnemers kunnen ook kiezen tussen een vaste uitkering en een uitkering die kan veranderen. Bij de solidaire premieregeling hebben de deelnemers deze keuze niet. Er is bij de flexibele premieregeling dus meer maatwerk mogelijk. In de praktijk gebruiken deelnemers hun keuzevrijheid meestal niet. Dat laat onderzoek zien bij pensioenregelingen die deze keuzevrijheid al bieden. De meeste deelnemers maken de standaardkeuze. Deelnemers kunnen vaak geen goede keuze maken, omdat ze te weinig weten over de risico's. Keuzevrijheid levert daarom meestal geen beter pensioen op. Een keuze kan wel beter passen bij persoonlijke wensen.
- Bij beide nieuwe pensioenregelingen is de inleg duidelijk. De uitkomst is niet duidelijk. Deelnemers weten niet precies hoe hoog hun inkomen later zal zijn. We kunnen geen beloften meer doen over de hoogte van het pensioen. De onzekerheid wordt dus groter. Het is voor deelnemers vaak moeilijk te begrijpen op welke manier het geld binnen het pensioenfonds wordt

verdeeld over de deelnemers en over de reserves. De flexibele premiereregeling heeft een risicodelingsreserve¹, die volgens bepaalde regels wordt verdeeld. De solidaire premiereregeling heeft een solidariteitsreserve¹. Ook deze wordt volgens bepaalde regels verdeeld. De solidaire premiereregeling heeft ook een beschermingsrendement¹ en een overrendement¹. De solidaire premiereregeling is daardoor moeilijker uit te leggen dan de flexibele premiereregeling.

2.1.3 Waarom hebben we gekozen voor de solidaire premiereregeling?

De conclusies hebben we gebruikt om een keuze te maken. Hiervoor hebben we eerst bepaald welke conclusies we het belangrijkste vinden.

- Onze pensioenregeling is verplicht voor alle werknemers. Die verplichtstelling¹ past beter bij de solidaire premiereregeling dan bij de flexibele premiereregeling. Een verplicht pensioenfonds moet van de wet solidaire kenmerken hebben, zoals risico's met elkaar delen en tegenvallers samen opvangen.
- We hebben goed gekeken naar de kenmerken van werknemers in onze sector. Mensen werken vaak lang bij één baas en deelnemers zijn erg betrokken bij de sector. Hierbij past een verplichte pensioenregeling waarin de deelnemers risico's delen en elkaar steunen.
- Een pensioenregeling waarin deelnemers elkaar steunen past beter bij de sector Woondiensten. In dit type pensioenregeling draait het niet alleen om geld. De keuzes die deelnemers nu kunnen maken als het pensioen ingaat, blijven bestaan. De flexibele premiereregeling geeft meer keuzes, maar die zijn alleen nuttig voor deelnemers die veel kennis hebben van beleggen.
- Deelnemers willen geen zorgen hebben over hun pensioen. Als ze moeten kiezen, zijn ze bang om een verkeerde keuze te maken. We vinden het beter dat het pensioenfondsbestuur de beleggingskeuzes maakt. Het pensioenfondsbestuur heeft hiervoor de kennis in huis. Het bestuur onderzoekt hiervoor de behoeften van de deelnemers en houdt daar rekening mee.
- Als deelnemers aan een pensioenregeling een keuze kunnen maken, volgen ze meestal de standaardkeuze. Deelnemers gebruiken hun keuzevrijheid vaak niet.
- In de flexibele premiereregeling kunnen deelnemers kiezen tussen een vaste uitkering en een uitkering die kan veranderen. We hebben niet aan de deelnemers gevraagd of ze willen kunnen kiezen tussen een vaste uitkering en een uitkering die kan veranderen. We vinden die keuze minder belangrijk dan de voordelen van de solidaire premiereregeling. Wij willen wel zoveel mogelijk keuzes (blijven) geven als het pensioen ingaat.
- Deelnemers zijn erg tevreden over SPW. Dat blijkt uit tevredenheidsonderzoeken. Er is dus geen aanleiding om veel te veranderen. We vinden het belangrijk niet te veel af te wijken van de situatie zoals die nu is. De solidaire premiereregeling lijkt het meeste op de pensioenregeling van nu en past ook het beste bij de manier waarop SPW werkt.

Wij vinden dat de vernieuwde pensioenregeling zoveel mogelijk moet lijken op de pensioenregeling van nu. De solidaire premiereregeling voldoet het best aan die voorwaarde. Als de premie hetzelfde blijft, zijn in de solidaire premiereregeling de pensioenresultaten beter. Ook behouden we met de solidaire premiereregeling een regeling waarin deelnemers elkaar steunen. Dat past bij het sociale karakter van de sector. De solidaire premiereregeling past minder goed bij een ander belangrijk punt, de wens om deelnemers de vrijheid te geven om te kiezen. Ook kunnen ze in de solidaire premiereregeling hun pensioen niet makkelijk controleren. Uit onderzoek blijkt dat de meeste deelnemers geen behoefte hebben aan vrijheid om te kiezen bij het opbouwen van hun pensioen. Daarom is dit punt voor ons minder belangrijk. We vinden het wel belangrijk dat deelnemers kunnen kiezen als hun pensioen ingaat.

2.2 Inhoud van de vernieuwde pensioenregeling, premie en pensioendoel

2.2.1 Inhoud van de vernieuwde pensioenregeling

We beschrijven de belangrijkste punten van de vernieuwde pensioenregeling. We werken de pensioenregeling later uit in het pensioenreglement. Bij het ontwikkelen van de vernieuwde pensioenregeling zijn we uitgegaan van de pensioenregeling van nu. We hebben daarbij gelet op de inhoud van de regeling, de hoogte van de premie en het pensioendoel.

Dit betekent dat de volgende onderdelen van het pensioen terugkomen in de vernieuwde regeling. Deze onderdelen veranderen wel door de overgang naar de vernieuwde regeling.

1. Ouderdomspensioen
2. Partnerpensioen
 - a. Levenslang partnerpensioen
 - b. Wezenpensioen
3. Arbeidsongeschiktheidspensioen
4. Premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid
5. Persoonlijke keuzemogelijkheden

In [bijlage 2](#) staat een overzicht met een vergelijking tussen de pensioenregeling van nu en de vernieuwde pensioenregeling.

2.2.1.1 Ouderdomspensioen

Deelnemers krijgen voortaan een persoonlijk pensioenvermogen. Ze bouwen dit op door premie in te leggen. Deze premies worden belegd, zodat het bedrag aangroeit. De voorgestelde premie is 27%. Het doel is hiermee een pensioen te bereiken van tussen de 75 en 85%⁵ van de gemiddelde pensioengrondslag¹. Daarbij houden we rekening met een verwachte aangroei (rendement). Het doel is dat er tenminste 50% kans is dat dit doel wordt gehaald. Het is ook ons doel om het pensioen waardevast te houden. Het persoonlijk pensioenvermogen is de basis voor het pensioen dat een deelnemer vanaf de pensioendatum ontvangt. Het pensioenvermogen beweegt mee met de economie. Daarmee beweegt ook het verwachte pensioen mee. Ook als het pensioen is ingegaan, kan het veranderen. De pensioenregeling heeft drie manieren om grote veranderingen tegen te gaan. Die manieren zijn het geven van een beschermingsrendement¹, het spreiden van schommelingen en het gebruik van een solidariteitsreserve¹.

Voor gepensioneerden verandert er minder. We vinden het belangrijk dat hun pensioen zo min mogelijk schommelt. Dit kunnen we bereiken met een collectieve uitkeringsfase¹. Bij de collectieve uitkeringsfase gaat het pensioen van alle gepensioneerden met hetzelfde percentage omhoog of omlaag. We adviseren het bestuur van SPW om te kiezen voor deze collectieve uitkeringsfase. Deze keuze sluit ook aan bij de risicohouding¹ van de deelnemers. Uit de risicohouding blijkt gepensioneerden minder risico willen en dus een minder snel wisselende uitkering willen.

De pensioenrichtleeftijd¹ vervalt. Daarom passen we de pensioenleeftijd van 68 jaar aan naar de AOW-leeftijd van de deelnemer. Deelnemers kunnen hun pensioen vervroegen of uitstellen, net als nu. De vroegst mogelijke pensioendatum wordt verhoogd van 55 jaar naar 10 jaar voor de AOW-datum. De laatst mogelijke ingangsdatum blijft 5 jaar na de AOW-datum.

2.2.1.2 Nabestaandenpensioen

Volgens de wet moeten deelnemers die pensioen opbouwen allemaal op dezelfde manier verzekerd worden voor partnerpensioen. Dit kan voortaan alleen nog op risicobasis. Dat betekent dat de partner alleen een partnerpensioen krijgt als de overleden partner als deelnemer pensioen opbouwde in de pensioenregeling. Het partnerpensioen na pensionering is niet op risicobasis. Op deze manier worden de verschillen tussen pensioenregelingen kleiner. Het doel is om het partnerpensioen begrijpelijker te maken.

In de wet staat wie de partner¹ is die het partnerpensioen krijgt. De wet geeft ook een omschrijving van een wees. De precieze definitie van dit woord wordt pas later verwacht.

⁵ Op dit moment kan met ruim 42 jaar deelname aan de pensioenregeling ook een ouderdomspensioen van 80% van de gemiddelde pensioengrondslag gehaald worden.

Eerbiedigende werking partnerpensioen

In de vernieuwde pensioenregeling wordt het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum verzekerd op risicobasis. Dat betekent dat er risicopremie wordt betaald voor deelnemers die pensioen opbouwen. Als een deelnemer overlijdt, krijgt zijn of haar partner een partnerpensioen. Als een deelnemer stopt met pensioen opbouwen bij SPW, noemen we hem of haar een oud-deelnemer. Daarmee stopt ook de betaling van de risicopremie. Ook voor ex-partners wordt geen risicopremie betaald. Er kunnen ook partners zijn die in de pensioenregeling van nu wel partner zijn, maar in de vernieuwde pensioenregeling niet meer. Het gevolg is dat er voor deze partners of ex-partners geen partnerpensioen meer is. De wet heeft hier een oplossing voor. Als een deelnemer of oud-deelnemer in de pensioenregeling van nu partnerpensioen heeft opgebouwd, kan dat ook worden uitgekeerd als de vernieuwde pensioenregeling is ingegaan. Dat wordt de eerbiedigende werking van partnerpensioen genoemd.

Partnerpensioen bij overlijden na pensionering

Het partnerpensioen bij overlijden van een gepensioneerde blijft zoveel mogelijk hetzelfde. Voor dit partnerpensioen bouwt de deelnemer een persoonlijk pensioenvermogen op, net als bij het ouderdompensioen. Het partnerpensioen is 70% van het ouderdompensioen. Op de pensioendatum kan de deelnemer samen met zijn of haar eventuele partner kiezen om het opgebouwde vermogen voor partnerpensioen te gebruiken voor een hoger ouderdompensioen.

Wezenpensioen bij overlijden na pensionering

Het wezenpensioen bij overlijden van een gepensioneerde blijft zoveel mogelijk hetzelfde. Het wezenpensioen is 14% van het ouderdompensioen. Als een wees beide ouders heeft verloren (volle wees) is dit 28%. Iedere wees van een gepensioneerde krijgt een wezenpensioen. Er is geen maximum aantal. Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot de 25-jarige leeftijd van de wees. Het maakt niet uit of de wees studeert.⁶

Partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering

Het partnerpensioen bij overlijden van een deelnemer vóór pensionering moet verzekerd worden op risicobasis. Dat staat in de wet. Dat betekent dat een partner alleen pensioen krijgt als zijn of haar partner deelneemt aan de pensioenregeling. Het recht op partnerpensioen stopt als iemand geen deelnemer meer is.

In de wet staat ook dat het partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering een percentage is van het pensioengevend inkomen¹ zonder rekening te houden met de franchise¹. De hoogte van het partnerpensioen is niet afhankelijk van hoe lang de deelnemer in dienst was. Het partnerpensioen wordt berekend aan de hand van het pensioengevend inkomen¹ en de deeltijdfactor¹ op het moment van overlijden.

We hebben gekozen voor een partnerpensioen van 40% van het pensioengevend inkomen bij overlijden vóór de pensioendatum. Hierdoor blijft het partnerpensioen voor de meeste deelnemers ongeveer gelijk. Dit komt bovenop het partnerpensioen dat is opgebouwd in de pensioenregeling van nu. Wij willen niet dat deelnemers erop achteruit gaan. Wij willen een goede dekking voor de lange termijn, omdat de eerbiedigende werking alleen geldt voor deelnemers die in de pensioenregeling van nu pensioen opgebouwd hebben. Hierdoor krijgen partners van vooral oudere deelnemers in de vernieuwde pensioenregeling een partnerpensioen dat behoorlijk wat hoger is dan in de pensioenregeling van nu.

Als iemand stopt met pensioen opbouwen, gaat de dekking van het partnerpensioen nog 6 maanden door. Volgens de wet moet deze dekking tenminste 3 maanden doorgaan. De dekking eindigt eerder als deze persoon een nieuwe baan heeft of als het ouderdompensioen ingaat.

Als een oud-deelnemer recht krijgt op een WW-uitkering of een Ziektewetuitkering, dan loopt de dekking van het partnerpensioen ook na 6 maanden nog door. Dat moet ook volgens de wet. Als de uitkering stopt, is het partnerpensioen niet meer verzekerd bij SPW. Dan geldt alleen nog de eerbiedigende werking van het partnerpensioen dat is opgebouwd in de pensioenregeling van nu.

⁶ In de pensioenregeling van nu krijgt een wees een uitkering tot 18 jaar. Deze uitkering wordt in de regeling van nu verlengd tot 27 jaar als en zolang de wees nog studeert.

Oud-deelnemers kunnen de dekking van het partnerpensioen vrijwillig verlengen⁷. Als ze hiervoor kiezen, wordt de risicopremie die hiervoor nodig is betaald vanuit het opgebouwde persoonlijke pensioenvermogen. Hierdoor wordt het pensioen na pensionering lager.

Wezenpensioenen bij overlijden vóór pensionering

Het wezenpensioen bij overlijden van een deelnemer vóór pensionering moet verzekerd worden op risicobasis. Dat staat in de wet. In de wet staat ook dat het wezenpensioen bij overlijden vóór pensionering een percentage moet zijn van het pensioengevend inkomen¹ zonder rekening te houden met een franchise¹. Ook mag de hoogte van het wezenpensioen niet afhankelijk zijn van hoe lang de werknemer in dienst was. Het wezenpensioen wordt berekend aan de hand van het pensioengevend inkomen¹ en de deeltijdfactor¹ op het moment van overlijden.

We hebben gekozen voor een wezenpensioen van 14% van het pensioengevend inkomen. Als een wees beide ouders heeft verloren (volle wees) is dit 28%. Deze percentages komen bovenop het wezenpensioen dat al is opgebouwd in de pensioenregeling van nu. Deze krijgt de wees ook, dankzij de eerbiedigende werking. Iedere wees van een gepensioneerde krijgt een wezenpensioen. Er is geen maximum aantal. Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot de 25-jarige leeftijd van de wees. Het maakt niet uit of de wees studeert. De dekking kan ook doorgaan als iemand stopt met deelnemen. Hiervoor gelden dezelfde regels als voor het partnerpensioen. Deze regels zijn hiervoor beschreven.

De ingangsdatum van het nabestaandenpensioen verandert. In de pensioenregeling van nu gaat het nabestaandenpensioen in op de eerste dag van de maand van overlijden. In de vernieuwde pensioenregeling wordt dit de eerste dag van de maand na het overlijden van de deelnemer, de oud/deelnemer of gepensioneerde. Daarom krijgt de nabestaande van een gepensioneerde in de vernieuwde pensioenregeling een overlijdensuitkering¹ die gelijk is aan 1 maand van het ouderdompensioen.

2.2.1.3 Arbeidsongeschiktheidspensioenen

Een deelnemer die arbeidsongeschikt wordt, krijgt een WIA-uitkering¹ plus een aanvullende uitkering van SPW. Deze aanvullende uitkering blijft in de vernieuwde pensioenregeling ongeveer gelijk aan de uitkering in de pensioenregeling van nu. Dit zijn de dekkingen bij arbeidsongeschiktheid in de vernieuwde pensioenregeling.

- Aanvulling WIA-plus¹ (IVA¹, LGU¹, LAU¹): 5% van het pensioengevend inkomen¹ tot het maximum dagloon¹.
- Aanvulling WIA-excedent¹ (IVA, LGU, LAU): 75% van het pensioengevend inkomen¹ boven het maximum dagloon¹.
- Aanvulling tijdens WGA-vervolguitkering¹: 70% van het verschil tussen het maximum dagloon¹ en de WGA-vervolguitkering.

In de pensioenregeling van nu wordt het arbeidsongeschiktheidspensioen berekend aan de hand van het pensioengevend inkomen voordat een deelnemer ziek wordt. In de vernieuwde pensioenregeling willen we dit ongeveer hetzelfde houden. Toch moeten we de berekening aanpassen, omdat het karakter van de pensioenregeling verandert. Hoe we dit precies gaan doen, komt in het pensioenreglement te staan. In de vernieuwde pensioenregeling wordt tijdens de WIA-uitkering geen rekening meer gehouden met eventuele inkomsten. In de pensioenregeling van nu wordt daar wel rekening mee gehouden. Hierdoor wordt de uitkering in deze situaties hoger. In de vernieuwde pensioenregeling komt er dus meer duidelijkheid voor de deelnemer. Ook wordt de regeling minder ingewikkeld.

2.2.1.4 Premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid

In de pensioenregeling van nu bouwt een arbeidsongeschikte deelnemer gewoon pensioen op. Hiervoor wordt geen premie afgedragen. De dekking is 70% van het pensioengevend inkomen¹ voor ziekte. In de vernieuwde pensioenregeling wordt deze pensioenopbouw verhoogd naar 100% van het pensioengevend inkomen¹ voor ziekte. Zo loopt de opbouw van het persoonlijke pensioenvermogen van de arbeidsongeschikte deelnemer door. Dit geldt ook voor deelnemers die vóór 1 januari 2026 arbeidsongeschikt zijn geworden. Hun pensioenopbouw wordt vanaf 1 januari 2026 ook verhoogd naar 100% van het pensioengevend inkomen¹ voor ziekte⁸.

⁷ Bijvoorbeeld als er sprake is van een PAWW-uitkering

⁸ Dit inkomen wordt aangepast met tussentijdse cao-verhogingen.

In de pensioenregeling van nu kunnen de nabestaanden van een zieke deelnemer een aanvulling op het partnerpensioen krijgen. Ze krijgen deze aanvulling alleen als de deelnemer overlijdt in het tweede ziektejaar of later, maar voor de pensioendatum. De pensioenregeling van nu kent ook een reïntegratiebonus in het tweede ziektejaar voor wat betreft de pensioenopbouw als een zieke deelnemer weer aan het werk gaat. Als een deelnemer ziek is en in het tweede ziektejaar weer beter gemeld wordt, krijgt deze daardoor meer pensioenopbouw dan in de situatie dat de deelnemer ziek zou blijven en daarna de WIA ingaat. In het vernieuwde pensioenstelsel verandert dit. Wij vinden het belangrijk dat de zieke deelnemer geen nadeel heeft van de lagere pensioenopbouw als gevolg van de daling van het inkomen in het tweede ziektejaar.

2.2.1.5 Persoonlijke keuzemogelijkheden

Alle deelnemers in de pensioenregeling kunnen persoonlijke aanvullingen voor opbouw of dekking kiezen bovenop de verplichte regeling. Voor de persoonlijke keuzemogelijkheden gelden dezelfde regels en voorwaarden als voor de verplichte onderdelen van de pensioenregeling.

Deelnemers kunnen de volgende persoonlijke aanvulling kiezen.

- **Vrijwillig voortzetten pensioenopbouw.** Als een werknemer uit dienst gaat van een SPW-werkgever, kan hij of zij ervoor kiezen om vrijwillig door te gaan met pensioen opbouwen bij SPW. De wet bepaalt wanneer en hoe dit wel en niet mag.

Nettopensioen

We gaan onderzoeken of we de nettopensioenregeling ook als onderdeel van de nieuwe pensioenregeling kunnen uitvoeren.

Verzekering van een persoonlijk Anw-hiaat¹

In de pensioenregeling van nu bestaat de keuzemogelijkheid om een Anw-hiaat te verzekeren bij SPW. In de vernieuwde pensioenregeling bestaat de verzekering van een persoonlijk Anw-hiaat niet meer. We hebben daarvoor gekozen om verschillende redenen. Ten eerste hebben we de dekking voor het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum verhoogd. Ten tweede hebben nabestaanden voordeel van de eerbiedigende werking van het opgebouwde partnerpensioen. Ten derde kiezen maar weinig deelnemers in de pensioenregeling van nu voor een verzekering van een persoonlijk Anw-hiaat.

2.2.2 Premie en pensioen dat we willen bereiken

In de vernieuwde pensioenregeling blijft het belangrijk dat er een goede balans is tussen de premie die ingelegd wordt, het pensioen dat we daarmee willen bereiken en het beleggingsrisico dat gelopen mag worden. Wij vinden het belangrijk dat de premie en het pensioen dat we willen bereiken zoveel mogelijk gelijk blijven. We willen met de vernieuwde pensioenregeling dichtbij de pensioenregeling van nu blijven. We doen ons best voor een pensioen dat zijn waarde behoudt.

We willen dat het pensioen op de pensioendatum ongeveer 80% is van de gemiddelde pensioengrondslag. Het pensioen mag ook uitkomen op 75% of 85% van de pensioengrondslag. In de pensioenregeling van nu kan iemand die ruim 42 jaar deelneemt ook een ouderdompensioen halen van 80% van de pensioengrondslag. We willen dat er een kans van 50% of meer is dat we dit pensioendoel halen. Dit betekent een kans van 50% dat de uitkering 80% of hoger is en een kans van 50% dat de uitkering lager is dan 80%.

We kiezen voor een premie van 27% van de pensioengrondslag. De premie mag ook 24 of 30% zijn, maar werkgevers betalen niet meer dan nu. In de premie van 27% zijn kosten en een risicoverzekering voor overlijden meegerekend. De premies voor het arbeidsongeschiktheidspensioen zijn niet meegerekend.

Bepaalde groepen kunnen in de vernieuwde pensioenregeling op een lager pensioen uitkomen door het afschaffen van de doorsneepremie. Ze krijgen daar een vergoeding voor. We vinden het belangrijk dat die vergoeding niet uit de pensioenpremie wordt betaald, maar uit de reserves van het pensioenfonds.

In de pensioenregeling van nu bepaalt het pensioenfonds de premie. In de vernieuwde pensioenregeling moeten wij deze bepalen. We denken dat de premie van 27% genoeg is om het pensioendoel te bereiken. We houden daarbij rekening met de manier waarop het pensioen wordt opgebouwd en het beleggingsrisico dat daarbij hoort. Van tijd tot tijd beoordelen wij of de premie en het pensioendoel nog

bij elkaar passen. Als dat niet zo is gaan wij overleggen om de premie en/of het pensioendoel aan te passen.

2.3 Solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve¹ is een verplicht onderdeel van de solidaire premiereregeling (SPR). De solidariteitsreserve is bedoeld om risico's te delen met alle deelnemers. De solidariteitsreserve is geen apart deel van het vermogen in het pensioenfonds. Het is onderdeel van het totale belegde vermogen. De solidariteitsreserve beweegt net zoals de persoonlijke pensioenvermogens mee met de economie.

De solidariteitsreserve kan ervoor zorgen dat de (verwachte) pensioenen minder hard omlaag gaan bij financiële tegenvallers. De solidariteitsreserve kan ook zorgen voor kleinere schommelingen in het vermogen van de (oud-)deelnemer en de gepensioneerde. De solidariteitsreserve wordt gevuld in goede tijden. Daardoor kunnen schokken worden opgevangen in mindere tijden. De meeste deelnemers en gepensioneerden willen elkaar steunen als het gaat om pensioen. Bijna iedereen is het ermee eens dat we de reserve zo nodig moeten gebruiken om de pensioenen aan te vullen om te voorkomen dat deze omlaag gaan. De solidariteitsreserve heeft dus invloed op het (verwachte) pensioen van de deelnemer. Pensioenfondsen en organisaties van werkgevers en werknemers kunnen kiezen hoe ze deze reserve vullen.

Er zijn ook andere manieren om de hoogte van het pensioen te beïnvloeden en schommelingen tegen te gaan. Deze andere manieren zijn het beleggingsbeleid, toedeelregels¹, projectierendement¹, spreiden van schommelingen en de collectieve uitkeringsfase¹. We moeten hier rekening mee houden als we een keuze maken voor het vullen van de solidariteitsreserve.

We hebben ervoor gekozen om de solidariteitsreserve te gebruiken voor de volgende doelen:

1. Negatieve vermogens voorkomen

De solidariteitsreserve wordt gebruikt om negatieve vermogens te voorkomen. Het staat in de wet dat we negatieve vermogens moeten voorkomen. Een negatief vermogen kan ontstaan als voor een deelnemer wordt belegd met geld dat hij of zij nog niet zelf heeft ingelegd. Dat kan gebeuren doordat de leenrestrictie¹ wordt opgeheven. Dit is een extra risicovolle manier van beleggen. Vooral jongeren kunnen hierdoor in extreme situaties (tijdelijk) een negatief vermogen hebben.

2. Een groot negatief overrendement goedmaken

Het kan voorkomen dat de waarde van het vermogen sterk daalt. Het vermogen kan dan voor een deel worden aangevuld uit de solidariteitsreserve. Zo kan de solidariteitsreserve de nadelen van meer risicovol beleggen beperken.

3. Verlaging van het pensioen voorkomen

Verlagingen van uitkeringen worden zoveel mogelijk voorkomen door de solidariteitsreserve te gebruiken. Gepensioneerden hebben behoefte aan stabiel pensioen. Ze willen zekerheid over het pensioen en ze willen het liefst geen verlagingen. De solidariteitsreserve kan hiervoor zorgen. Dat blijkt uit berekeningen.

4. Pensioenen waardevast houden

Het doel is het pensioen zoveel mogelijk waardevast te houden. Voor gepensioneerden beleggen we weinig in aandelen. Dat doen we omdat deelnemers en gepensioneerden dat willen en omdat dit volgens wetenschappelijke inzichten beter is. Om het pensioen dan waardevast te kunnen houden, moeten we het pensioen in het begin lager vaststellen. Maar dat is niet wat we willen. We willen de uitkering ook waardevast houden als de uitkering in het begin niet wordt verlaagd. Daarvoor hebben we de solidariteitsreserve nodig.

5. Langlevenrisico delen

Als deelnemers en gepensioneerden ouder worden dan verwacht, is er meer geld nodig voor pensioen. Hiervoor gebruiken we de solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve vult zo nodig de vermogens van alle deelnemers aan. Zo blijft het pensioen gelijk. Deze aanvulling is een oplossing voor het micro en macro langlevenrisico¹.

Ook prijsstijgingen zijn een risico. We hebben besloten om de solidariteitsreserve hiervoor niet te gebruiken. Het delen van het risico op prijsstijgingen kan veel geld kosten. Hierdoor kunnen de andere doelen in gevaar komen.

Wij hebben bij het bestuur van SPW aangegeven welke doelen voor ons het belangrijkste zijn. De belangrijkste doelen zijn de wettelijke verplichting om negatieve vermogens aan te vullen en het voorkomen van verlagingen van de pensioenen.

Hoofdstuk 3 Transitie

3.1 Doelen transitie

3.1.1 Wie beoordelen of de transitie in evenwicht is?

In de Wet toekomst pensioenen staat dat de overgang naar een vernieuwde pensioenregeling (transitie) in evenwicht moet zijn. Of de overgang in evenwicht is, beoordelen we zelf. Daarbij kijken we naar alle onderdelen van de pensioenregeling van nu en van de vernieuwde pensioenregeling. We moeten ook besluiten of we (opgebouwde) pensioenen wel of niet gaan invaren. Invaren is het omzetten van pensioenen die in de pensioenregeling van nu zijn opgebouwd naar de vernieuwde pensioenregeling. Ook kijken we naar een vergoeding voor groepen die erop achteruitgaan in de vernieuwde pensioenregeling.

Als we al die besluiten hebben genomen, vragen we aan het pensioenfonds om de vernieuwde pensioenregeling uit te voeren. Het bestuur van het pensioenfonds moet besluiten of het akkoord gaat met onze opdracht. Daarbij moet het bestuur ook rekening houden met belangen van verschillende groepen. Het pensioenfonds kijkt ook naar de afspraken over een vergoeding. Als organisaties van werkgevers en werknemers het pensioenfonds verzoeken om te kiezen voor invaren, heeft het verantwoordingsorgaan een adviesrecht.

In hoofdstuk 1 staat hoe we ervoor zorgen dat de transitie in evenwicht is. In hoofdstuk 4 beoordelen we dit door de gevolgen van de transitie te beschrijven en aan te geven waarom we vinden dat deze uitkomsten in evenwicht zijn.

3.1.2 Doelen van de transitie

Bij de transitie wordt het vermogen van het pensioenfonds omgezet naar de vernieuwde pensioenregeling. We hebben bepaald welke doelen we willen bereiken met deze omzetting. Of dat lukt, hangt onder andere af van de financiële situatie van het pensioenfonds (dekkingsgraad) op het moment van de omzetting. Het hangt ook af van de vraag of we kunnen bereiken dat de transitie in evenwicht is. Dit zijn de doelen die we willen bereiken.

1. Vergoeding voor het afschaffen van de doorsneepremie

In de vernieuwde pensioenregeling gaan sommige oudere deelnemers erop achteruit, omdat jongere deelnemers niet meer meebetalen aan hun premie. We noemen dit het afschaffen van de doorsneepremie. We willen dit nadeel goedmaken. Lees hier meer over in paragraaf 3.2.

2. Stabiele uitkeringen

We willen graag dat het pensioen van gepensioneerden zo min mogelijk schommelt. We kunnen dit bereiken als we de solidariteitsreserve¹ in het begin goed vullen. Dit vergroot de kans op positieve resultaten in de eerste jaren na de transitie en verkleint de kans dat we de pensioenen de eerste jaren moeten verlagen. Lees hier meer over in paragraaf 3.3.

Om deze twee doelen te bereiken hebben we ook twee voorwaarden gesteld.

1. Het mag niet te ingewikkeld worden

- De vergoeding voor het afschaffen van de doorsneepremie betalen we in één keer uit de buffer, de reserve in de pensioenregeling van nu.
- We willen het bestuur van SPW adviseren om bij invaren te kiezen voor de standaardmethode¹ voor het omrekenen van opgebouwde pensioenen en pensioenen die al worden uitgekeerd.

2. Het verloop van de transitie moet in evenwicht zijn

Als de dekkingsgraad¹ te laag is, gaan we niet met vermogen schuiven om de gepensioneerden te sparen. Alle opgebouwde pensioenen en pensioenen die al worden uitgekeerd worden dan op dezelfde manier verlaagd.

3.1.3 Manier om te meten of de transitie in evenwichtig is

We hebben een manier gekozen om de transitiedoelen te kunnen meten. Dit doen wij door ALM-analyses¹, die de verwachting en de onzekerheid voor de toekomst laten zien in cijfers. Voor dit onderzoek gebruiken we normen, die speciaal voor ieder doel zijn vastgesteld. Meestal volgt de norm op een logische manier uit het gestelde doel.

De wet verplicht de volgende normen om te meten of de transitie in evenwicht is:

- **Verandering van netto-profijt**

Netto-profijt is het verschil in waarde van de pensioenuitkeringen en de premie-inleg in de toekomst. De norm geeft de deelnemer inzicht in de waarde van de pensioenregeling. De verandering van netto-profijt vergelijkt de waarde van de nieuwe pensioenregeling met het voortzetten van de pensioenregeling van nu. Deze norm geeft inzicht in de waarde van de pensioenregeling vandaag de dag. De verandering van netto-profijt laat zien hoeveel bepaalde leeftijdsgroepen erop vooruit- of achteruitgaan door de overgang naar de vernieuwde pensioenregeling.

- **Verandering in verwacht pensioen, pensioen bij slecht weer en bij goed weer**

Dit is het verschil in verwacht pensioen onder de vernieuwde pensioenregeling en de pensioenregeling van nu. Daarbij kijken we naar het verschil dat we verwachten, maar ook naar het verschil als het meezit of als het tegenzit. Deze norm geeft inzicht in de verwachtingen voor de toekomst en geeft een schatting van het pensioen dat deelnemers kunnen ontvangen.

Deze gevolgen van de transitie worden voor iedere leeftijdsgroep berekend. Volgens de wet moeten we de gevolgen bepalen voor:

- Actieve deelnemers
- Oud-deelnemers
- Gepensioneerden
- Nabestaanden

Arbeidsongeschikten worden niet opgenomen als aparte groep. Zij krijgen in de vernieuwde pensioenregeling een hoger verwacht pensioen. Dat komt omdat hun pensioen in de vernieuwde pensioenregeling wordt opgebouwd op basis van 100% van de pensioengrondslag voor hun ziekte. Dat is meer dan in de pensioenregeling van nu.

Ten slotte beoordelen we ook de gevolgen van de transitie voor deelnemers die nog geen pensioen hebben opgebouwd bij SPW. Dit zijn deelnemers die binnenkomen op de transitiedatum. Zij hebben het minste voordeel van de dubbele transitie¹. De beoordeling laat zien hoe de transitie op zijn slechtst kan uitpakken. Dit laat ook zien wat de gevolgen zijn voor deelnemers met weinig pensioenopbouw.

We weten nu nog niet hoe de situatie is op het moment van invaren. Daarom bepalen we de gevolgen van de transitie bij verschillende startdekkingsgraden¹ en verschillende rentestanden.

Deze wettelijke normen moeten worden berekend met scenariosets¹ van De Nederlandsche Bank (DNB). Dit zijn cijfers die rekening houden met allerlei economische scenario's. Daarnaast mogen pensioenfondsen ook eigen economische scenario's toepassen. SPW berekent beide normen ook met de APG-cijfers. De APG-cijfers sluiten meer aan bij de eigen visie van SPW als het gaat om de economische ontwikkeling die we verwachten. Deze cijfers zijn ook gebruikt om de financiële opzet te beoordelen.

3.2 Vergoeding voor de afschaffing van de doorsneepremie

In de pensioenregeling van nu is de opbouw van pensioen voor jongere deelnemers goedkoper dan voor oudere deelnemers. Dat komt vooral omdat jongere deelnemers meer tijd hebben om hun beleggingen te laten aangroeien. In bepaalde jaren ontvangen jongeren te weinig opbouw voor de premie die ze hebben betaald. In hetzelfde jaar ontvangen ouderen juist te veel opbouw. Daarmee geven jongeren eigenlijk geld aan ouderen. Dat noemen we de doorsneepremie. Dat mag niet meer volgens de nieuwe pensioenwet. Daarom wordt dit afgeschaft.

De afschaffing van de doorsneepremie heeft gevolgen voor de pensioenopbouw in de toekomst, niet voor de pensioenen die al zijn opgebouwd.

- Voor de jongste deelnemers is het nadeel klein. Het nadeel van een lagere pensioenopbouw op latere leeftijd, wordt goedge maakt door het voordeel van hogere pensioenopbouw op jonge leeftijd.
- Hoe ouder een deelnemer is op het moment van de transitie, hoe korter de periode waarin hun pensioen kan aangroeien. Deelnemers van ongeveer 53 jaar hebben het grootste nadeel van de vernieuwde pensioenregeling.
- Deelnemers ouder dan 53 jaar hebben minder nadeel van de vernieuwde pensioenregeling naarmate zij ouder zijn.
- Voor de oudste deelnemers is het nadeel vrij klein, omdat zij nog maar kort pensioen kunnen opbouwen. Ze missen daardoor maar weinig van het geld dat ze van de jongeren zouden krijgen in het pensioenstelsel van nu.

Om te voorkomen dat deelnemers erop achteruitgaan, geven we hen een vergoeding. Deze vergoeding betalen we uit het vermogen van alle deelnemers, gepensioneerden en oud-deelnemers samen op het moment van invaren.

Enkele of dubbele transitie

De vergoeding die nodig is om de afschaffing van de doorsneepremie goed te maken, is de maximale vergoeding die we geven. We noemen dit de vergoeding voor de enkele transitie. Deze vergoeding is berekend voor één onderdeel van de totale transitie.

Er kunnen ook leeftijdsgroepen zijn die nadeel hebben van het afschaffen van de doorsneepremie, maar die voordeel hebben van andere onderdelen van de transitie. Dit noemen we de dubbele transitie. De negatieve gevolgen kunnen bijvoorbeeld worden goedge maakt door andere verdeelregels en/of lagere buffers in de nieuwe pensioenregeling. Dit wordt de dubbele transitie genoemd.

Vergoeding

De vergoeding is bedoeld voor deelnemers die nadeel hebben door de afschaffing van de doorsneepremie. De vergoeding is bedoeld voor pensioenopbouw die zij in de toekomst gaan missen.

Voor de bepaling van de vergoeding vinden we de volgende punten belangrijk.

1. De vergoeding is alleen voor actieve deelnemers.
2. We betalen de vergoeding in één keer.
3. Als de totale transitie in evenwicht is, gaan we uit van een enkele transitie.
4. We geven de vergoeding per leeftijd.
5. We houden rekening met de carrière van deelnemers en we leiden deze af uit de inkomensverdeling van het deelnemersbestand van SPW eind 2022.
6. De pensioenleeftijd is de pensioenleeftijd van nu, dus 68 jaar.
7. We gaan uit van een premie die voor iedereen gelijk is en die gelijk blijft.
8. Het contant maken van de compensatie geschiedt tegen het rendement dat we gebruiken voor de berekening van de gedempte kostendekkende premie 2024.
9. We houden rekening met sterfttekansen.
10. We houden geen rekening met ontslagkansen.

3.3 Vullen solidariteitsreserve

Wij vinden het belangrijk om de solidariteitsreserve in het begin te vullen. Zo kunnen we direct bij de start van de nieuwe pensioenregeling de doelen van de solidariteitsreserve bereiken. We doen ons best om de solidariteitsreserve in het begin te vullen met rond de 5% van het totale vermogen. Als de dekkingsgraad op het moment van invaren hoger of lager is, kan dit getal hoger of lager zijn.

We bereiken de doelen van de solidariteitsreserve op de volgende manier.

1. Voorkomen van negatieve vermogens

Als een vermogen negatief wordt, vullen we dit aan uit de solidariteitsreserve.

2. Vergoeden van een groot negatief overrendement¹

Jongeren dragen meer risico dan ouderen. Hierdoor dragen zij ook meer bij aan het rendement dan ouderen. Als de beleggingsresultaten slecht zijn, kan het overrendement erg negatief zijn. Dat heeft grotere gevolgen voor het vermogen van een jongere dan voor het vermogen van een oudere. Zo zal het vermogen van een 30-jarige met 42% dalen als het overrendement -15% is. Het vermogen van een 68-jarige daalt in dat geval met 8,4%. Wij vinden dat het overrendement voor het hele pensioenfonds in een jaar niet mag dalen onder de -10%. Is dat wel het geval, dan gebruiken we de solidariteitsreserve (als deze voldoende gevuld is). Het vermogen van een 30-jarige daalt dan met 28%. Het vermogen van een 68-jarige daalt dan met 5,6%. Jongeren hebben meer voordeel van dit doel dan ouderen. Voor dit doel gebruiken we maximaal 50% van de solidariteitsreserve. Sterke dalingen zullen misschien niet vaak voorkomen en de verwachting is dat ze in latere jaren weer worden goedge maakt. Toch moeten we rekening houden met alle mogelijke scenario's.

3. Verlaging van pensioen voor gepensioneerden voorkomen

We gebruiken de solidariteitsreserve om te voorkomen dat gepensioneerden een verlaging van hun pensioen krijgen. De solidariteitsreserve wordt meer gevuld door jongeren dan door ouderen. Ouderen hebben meer voordeel van dit doel. Dit wordt bereikt door:

- a. Positieve en negatieve schommelingen te spreiden. Door een positieve schommeling te spreiden, hoeft het pensioen minder snel te worden verlaagd. Door een negatieve schommeling te spreiden, hoeft het pensioen minder verlaagd te worden dan zonder spreiding.
- b. Negatieve overrendementen worden als de solidariteitsreserve daarvoor voldoende is, nooit lager dan -10% voor het hele pensioenfonds. Hiervoor gebruiken we maximaal 50% van de solidariteitsreserve (zie 2).
- c. Als deze maatregelen niet genoeg helpen, vullen we niet het vermogen aan, maar het pensioen dat de gepensioneerde krijgt. We gebruiken maximaal 25% van de solidariteitsreserve voor dit doel.

4. De waarde van het pensioen voor de gepensioneerden gelijk houden

We willen de waarde van het pensioen zoveel mogelijk gelijk houden. Dat betekent dat we proberen het pensioen te laten meestijgen met de prijzen. We beleggen voor gepensioneerden weinig in aandelen. Volgens het risicobereidheidonderzoek¹ en wetenschappelijke inzichten is dit de beste keuze. Het gevolg van weinig in aandelen beleggen is dat we de waarde van pensioenen niet gelijk kunnen houden. Dit kunnen we oplossen door uit te gaan van een lager projectierendement¹, maar daardoor wordt ook de startuitkering lager. In plaats daarvan kunnen we ook de solidariteitsreserve voor dit doel gebruiken. We willen ieder jaar 5% van de solidariteitsreserve uitdelen aan alle deelnemers, oud-deelnemers en gepensioneerden. Dit doen we alleen als de solidariteitsreserve ten minste 7,5% van het totale vermogen van het pensioenfonds is. Dat uitdelen gebeurt volgens de regel van het verdelen van het beschermingsrendement¹. Ouderen hebben hier meer voordeel van dan jongeren, maar we verwachten dat SPW hierdoor de waarde van de pensioenen die worden uitgekeerd gelijk kan houden.

5. Delen van het micro en macro langlevensrisico¹

Als deelnemers en gepensioneerden naar verwachting langer zullen leven, gaan de (verwachte) pensioenen voor de gepensioneerden in de toekomst omlaag (als verder alles hetzelfde blijft). Het kan ook gebeuren dat er in een bepaald jaar meer of minder deelnemers en gepensioneerden overlijden dan het aantal waar we vanuit gingen. Ook dat heeft een ander (verwacht) pensioen tot gevolg. Wij vinden het belangrijk dat alle deelnemers en gepensioneerden samen dit micro en macro langlevensrisico met elkaar delen. Dat kan via het overrendement, maar ook via de solidariteitsreserve. Het bestuur van SPW

bepaalt uiteindelijk welke leeftijdsgroepen helemaal of voor een deel worden beschermd. Als het macro langlevensrisico via het overrendement wordt gedeeld, wordt een negatief overrendement nog negatiever. Jongeren krijgen een groter deel van het overrendement, dus ook als het negatief is. Ouderen krijgen een groter deel van de solidariteitsreserve. Daarom vinden we het meer in evenwicht om het delen van het macro langlevensrisico uit de solidariteitsreserve te betalen.

3.4 Keuze voor wél of niet invaren

We hebben besloten om de pensioenen die al zijn opgebouwd in te varen. De Wet toekomst pensioenen gaat ervan uit dat alle pensioenen die al bestaan, worden omgezet in persoonlijke pensioenvermogens. Alleen als dat niet kan op een manier die in evenwicht is, hoeft dat niet. Wij hebben onderzoek gedaan, dat laat zien dat we kunnen invaren op een manier die in evenwicht is.

3.4.1 Welke redenen uit de leidraad hebben een rol gespeeld?

We hebben het invaren beoordeeld aan de hand van de acht punten uit de leidraad (1.3.2 De leidraad). De volgende redenen spelen mee bij de beoordeling of we de pensioenen die zijn opgebouwd willen invaren.

Redenen om wel in te invaren

- De wet zegt dat invaren moet gebeuren op een manier die in evenwicht is. Invaren is volgens de wet belangrijk om te zorgen voor een pensioenregeling die geschikt is voor de toekomst, die in evenwicht is en die zorgt dat deelnemers elkaar steunen. Bij invaren kan (een deel van) de buffer gebruikt worden om een vergoeding te geven voor het afschaffen van de doorsneepremie.
- De nieuwe regels houden meer rekening met het risico dat deelnemers willen nemen dan de regels van nu, die staan in het **FTK¹**.
- De premie en het pensioen dat we willen bereiken kunnen beter worden afgestemd op de **risicohouding¹** van deelnemers, oud-deelnemers en gepensioneerden. Dat komt omdat de vernieuwde pensioenregeling na invaren één geheel vormt. De buffer van de pensioenregeling van nu kan mee naar de vernieuwde pensioenregeling. Het beleggingsbeleid kan daarmee beter worden ingericht. Dat kan een beter pensioen opleveren met dezelfde premie. Of een lagere premie kan hetzelfde pensioen opleveren. Daarvan kunnen nieuwe deelnemers in de toekomst direct voordeel hebben.
- Invaren zorgt ervoor dat alle deelnemers en leeftijdsgroepen risico's met elkaar kunnen delen en elkaar kunnen steunen. Het is belangrijk dat er geen scheiding komt tussen pensioenen die al zijn opgebouwd en nieuwe pensioenen. Op die manier weten we zeker dat deelnemers, oud-deelnemers en gepensioneerden positieve en negatieve schokken met elkaar kunnen delen. Dit heeft voordelen voor jong en oud. Bovendien kan dan ook de **leenrestrictie¹** opgeheven worden.
- Invaren maakt dat we de pensioenregeling beter kunnen uitleggen. Als we invaren, hoeven we maar over één pensioenregeling te communiceren. Dat is duidelijker voor actieve deelnemers en werkgevers. Ook voor het pensioenfonds wordt het makkelijker om te communiceren, bijvoorbeeld over de ontwikkeling van de opgebouwde pensioenen en de pensioenen die al worden uitgekeerd.
- Invaren maakt de uitvoering van de pensioenregeling duidelijker en overzichtelijker. Door het invaren brengen we alle pensioenen onder in één systeem, zonder uitzonderingen. Dat maakt de administratie eenvoudiger.

Redenen om niet in te invaren

- In de vernieuwde pensioenregeling is er een grotere kans dat de pensioenen kunnen meestijgen met de prijzen, maar ook dat de pensioenen omlaag gaan. Dus invaren maakt de kans groter dat we pensioenen moeten verlagen die al zijn opgebouwd.

3.4.2 Waarom hebben we gekozen om in te varen?

De wet vindt het belangrijk dat pensioenfondsen kiezen voor het invaren van de pensioenen die al zijn opgebouwd en de pensioenen die worden uitgekeerd. Alleen als invaren een onevenredig nadeel heeft voor een bepaalde groep, kunnen wij een andere keuze maken. Op dit moment zien we voor geen enkele groep een onevenredig nadeel. Daarbij hebben we gekeken naar de gevolgen voor deelnemers, voor oud-deelnemers, voor gepensioneerden en voor werkgevers.

3.5 Aanpak bij verschillende dekkinggraden

3.5.1 Vertaling transitiedoelen en voorwaarden

In paragraaf 3.1.2 zijn de doelen van de transitie en de voorwaarden beschreven. Hieronder beschrijven we hoe we deze transitiedoelen willen waarmaken bij verschillende dekkinggraden. Daarna volgt een schema met de verdeling van de buffer.

| Doel / voorwaarde | Voorwaarde |
|---|---|
| Nadeel afschaffen doorsneepremie vergoeden | De vergoeding voor de afschaffing van de doorsneepremie heeft voorrang. |
| Vaste pensioenen voor gepensioneerden | We willen liefst starten met een goed gevulde solidariteitsreserve. Dit maakt de kans groter op positieve resultaten in de eerste jaren na de transitie. |
| Voorkomen dat het ingewikkeld wordt | We betalen de vergoeding voor het afschaffen van de doorsneepremie direct uit de buffer. We willen het bestuur van SPW adviseren om bij invaren te kiezen voor de standaardmethode voor het omrekenen van pensioenen die worden opgebouwd en die worden uitgekeerd. |
| Transitie in evenwicht | Als de dekkinggraad te laag is, gaan we niet met vermogen schuiven om de gepensioneerden te sparen. Alle pensioenen die zijn opgebouwd en die worden uitgekeerd, worden dan op dezelfde manier verlaagd. |

3.5.2 Invaarschema

3.5.2.1 Minimale dekkinggraad

De minimale dekkinggraad is 102%. Bij een dekkinggraad onder de 102% worden de pensioenen van iedereen met evenveel procent verlaagd. Dat is op dit moment de afspraak. Dit is een voorwaarde om de transitie in evenwicht te laten zijn.

Deze minimale dekkinggraad is nodig om te voldoen aan de minimale vereisten om 100% van de huidige technische voorziening¹ te geven, een MVEV¹ van 1% te vullen en de operationele reserve¹ te vullen. De operationele reserve moet voor 1% gevuld worden vanuit de buffer. Dat laten de eerste berekeningen zien. Het bestuur bepaalt de hoogte van de operationele reserve. Als de hoogte van de operationele reserve verandert, verschuift het invaarschema.

3.5.2.2 Inzet premie egalisereserve

In het pensioenstelsel van nu hebben we een premie egalisereserve. Deze reserve is gevuld met premies van actieve deelnemers, aangevuld met resultaat van beleggingen. Deze reserve wordt ingezet om schokken in de premies te voorkomen. Bij de overgang naar de vernieuwde pensioenregeling kan de premie egalisereserve gebruikt worden voor vergoedingen en/of voor een extra toeslag voor actieve deelnemers.

Misschien is de buffer op het moment van invaren te klein om de vergoeding voor de afschaffing van de doorsneepremie te kunnen geven. In dat geval gebruiken we zo nodig de volledige premie egalisereserve daarvoor. De aanvulling vanuit de premie egalisereserve is nodig als de dekkinggraad lager is dan 112%. Daarbij gaan we ervan uit dat de vergoeding 5% van het totale vermogen zal kosten.

3.5.2.3 Hoogte vergoeding voor afschaffing van de doorsneepremie

Zie paragraaf 3.2 voor de bepaling van de hoogte van de vergoeding. In de volgende schema's gaan we ervan uit dat de vergoeding 5% van het vermogen kost. Als de vergoeding meer of minder kost, gelden de echte kosten. Als de dekkinggraad niet genoeg is om het afschaffen van de doorsneepremie helemaal goed te maken, gaan wij als organisaties van werkgevers en werknemers opnieuw overleggen of we de afschaffing van de doorsneepremie willen goedmaken en zo ja, hoe.

3.5.2.4 Andere redenen

Wij vinden de vergoeding voor het afschaffen van de doorsneepremie erg belangrijk. Maar we vinden het ook belangrijk om de solidariteitsreserve goed te vullen bij de start van de nieuwe pensioenregeling. We denken dat een solidariteitsreserve van 2% genoeg is voor de eerste jaren. Als de dekkinggraad hoog

genoeg is, willen we de buffer die we al hebben gelijk verdelen over de vergoeding voor de afschaffing van de doorsneepremie en de solidariteitsreserve. Hiermee willen we de solidariteitsreserve vullen tot 2%.

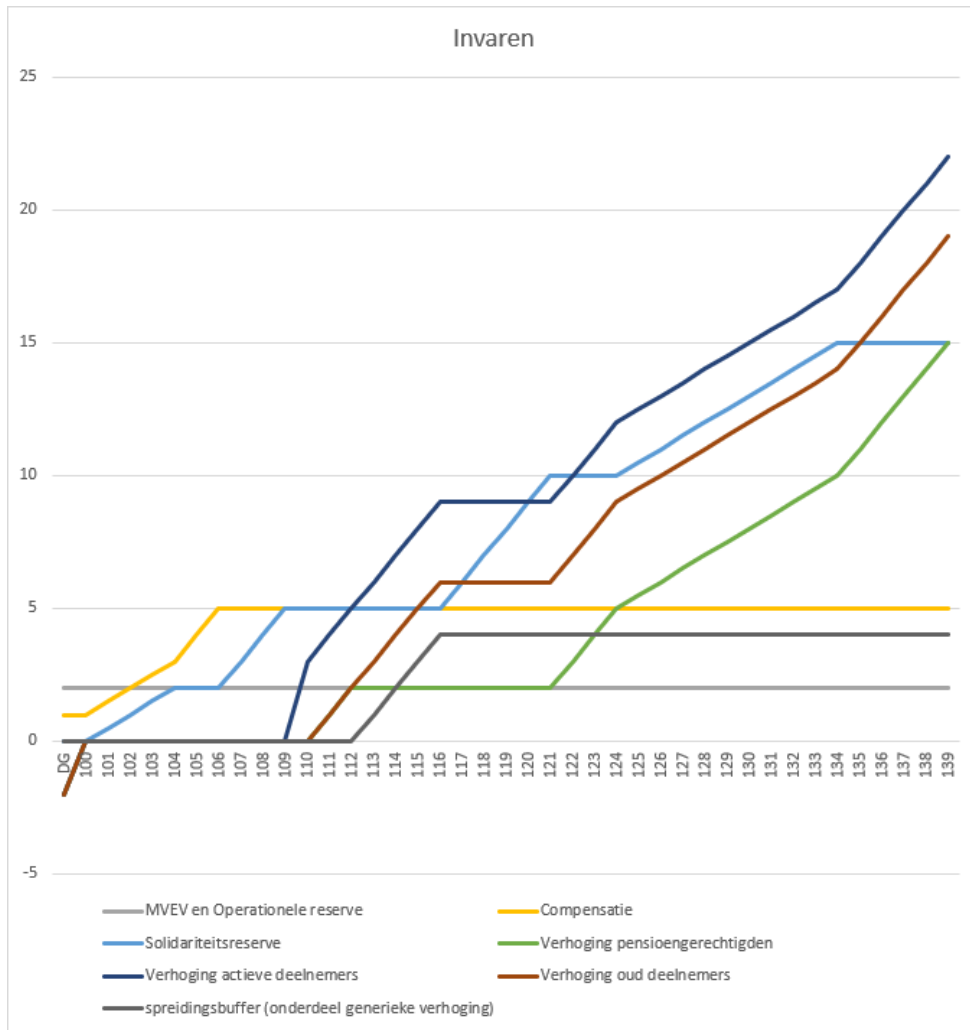
Als de dekkinggraad hoger is dan 106%, krijgt de vergoeding voorrang. Als we de vergoeding volledig kunnen geven met gebruik van de premie egaliseringsreserve, kijken we hoe ver de solidariteitsreserve is gevuld. Is de solidariteitsreserve lager dan 5%, dan vullen we de solidariteitsreserve aan tot 5%. Als de solidariteitsreserve met 5% is gevuld en de kosten van de vergoeding helemaal uit de buffer betaald kunnen worden, dan gebruiken we de premie egaliseringsreserve voor een extra toeslag aan alle deelnemers. We verwachten dat die toeslag rond de 3% zal zijn.

3.5.2.5 Tabellen en grafieken

De belangrijke punten die we hiervoor hebben beschreven, laten we hieronder zien in twee tabellen en een grafiek. Deze laten zien wat het gevolg is van de afspraken bij verschillende dekkinggraden.

Let op: De tabellen en grafieken zijn veel eenvoudiger gemaakt. Als de vermogens van deelnemers, oud-deelnemers en gepensioneerden worden verhoogd, moeten de solidariteitsreserve en het MVEV ook verhoogd worden, om de verhouding gelijk te houden. Dus als de vermogens met 2% worden verhoogd, moeten ook de solidariteitsreserve en het MVEV met 2% worden verhoogd.

| Dekkinggraad | | |
|--------------|-----|--|
| van | tot | |
| 102 | 102 | o Bij een dekkinggraad lager dan 102% wordt iedereen evenveel gekort tot een dekkinggraad van 102% |
| | | o 1% vermogen voor MVEV |
| | | o 1% vermogen voor operationele reserves |
| | | o 100% vermogen voor de huidige pensioenen |
| | | o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor gedeeltelijke vergoeding van afschaffen doorsneepremie |
| 102 | 106 | o max. 2% dekkinggraad naar vergoeding doorsneesystematiek |
| | | o max. 2% dekkinggraad naar solidariteitsreserve |
| | | o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor gedeeltelijke vergoeding van afschaffen doorsneepremie |
| 106 | 108 | o max. 2% dekkinggraad naar vergoeding doorsneesystematiek |
| | | o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor gedeeltelijke vergoeding van afschaffen doorsneepremie |
| 108 | 111 | o max. 3% dekkinggraad naar solidariteitsreserve |
| | | o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor gedeeltelijke vergoeding van afschaffen doorsneepremie |
| 111 | 112 | o max. 1% dekkinggraad naar vergoeding doorsneesystematiek |
| | | o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor extra toeslag aan actieven |
| 112 | 114 | o indexatie van max. 2% aan iedereen om te compenseren voor de inflatie over 2025 |
| 114 | 118 | o indexatie van max. 4%. Voor de gepensioneerden wordt deze aanvulling niet uitgekeerd, maar in een spreidingsbuffer gestopt (anders is de verwachte indexatie volgend jaar te laag) |
| 118 | 123 | o max. 5% dekkinggraad naar solidariteitsreserve |
| 123 | 126 | o generieke indexatie van 3% aan iedereen |
| 126 | 136 | o vermogen 50/50 verdelen over solidariteitsreserve en indexatie tot de solidariteitsreserve 15% bedraagt |
| 136 | | o indexatie voor het restant aan iedereen |



| Dekkingsgraad | Verdeling |
|---------------|--|
| 102 | <ul style="list-style-type: none"> o Bij een dekkingsgraad lager dan 102% wordt iedereen evenveel gekort tot een dekkingsgraad van 102% o 1% vermogen voor MVEV o 1% vermogen voor operationele reserves o 100% vermogen voor de huidige pensioenen o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor gedeeltelijke vergoeding van afschaffen doorsneepremie |
| 106 | <ul style="list-style-type: none"> o 1% vermogen voor MVEV o 1% vermogen voor operationele reserves o 2% dekkingsgraad naar vergoeding doorsneesystematiek o 2% dekkingsgraad naar solidariteitsreserve o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor gedeeltelijke vergoeding van afschaffen doorsneepremie |
| 108 | <ul style="list-style-type: none"> o 1% vermogen voor MVEV o 1% vermogen voor operationele reserves o 4% dekkingsgraad naar vergoeding doorsneesystematiek o 2% dekkingsgraad naar solidariteitsreserve o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor gedeeltelijke vergoeding van afschaffen doorsneepremie |
| 111 | <ul style="list-style-type: none"> o 1% vermogen voor MVEV o 1% vermogen voor operationele reserves o 4% dekkingsgraad naar vergoeding doorsneesystematiek o 5% dekkingsgraad naar solidariteitsreserve o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor gedeeltelijke vergoeding van afschaffen doorsneepremie |
| 112 | <ul style="list-style-type: none"> o 1% vermogen voor MVEV o 1% vermogen voor operationele reserves o 5% dekkingsgraad naar vergoeding doorsneesystematiek o 5% dekkingsgraad naar solidariteitsreserve o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor extra toeslag aan actieven (circa 3%) |
| 114 | <ul style="list-style-type: none"> o 1% vermogen voor MVEV o 1% vermogen voor operationele reserves o 5% dekkingsgraad naar vergoeding doorsneesystematiek o 5% dekkingsgraad naar solidariteitsreserve o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor extra toeslag aan actieven (circa 3%) o indexatie van max. 2% aan iedereen om te compenseren voor de inflatie over 2025 |
| 118 | <ul style="list-style-type: none"> o 1% vermogen voor MVEV o 1% vermogen voor operationele reserves o 5% dekkingsgraad naar vergoeding doorsneesystematiek o 5% dekkingsgraad naar solidariteitsreserve o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor extra toeslag aan actieven (circa 3%) o indexatie van max. 2% aan iedereen om te compenseren voor de inflatie over 2025 o indexatie van max. 4%. Voor de gepensioneerden wordt deze aanvulling niet uitgekeerd, maar in een spreidingsbuffer gestopt (anders is de verwachte indexatie volgend jaar te laag) |
| 123 | <ul style="list-style-type: none"> o 1% vermogen voor MVEV o 1% vermogen voor operationele reserves o 5% dekkingsgraad naar vergoeding doorsneesystematiek o 10% dekkingsgraad naar solidariteitsreserve o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor extra toeslag aan actieven (circa 3%) o indexatie van max. 2% aan iedereen om te compenseren voor de inflatie over 2025 o indexatie van max. 4%. Voor de gepensioneerden wordt deze aanvulling niet uitgekeerd, maar in een spreidingsbuffer gestopt (anders is de verwachte indexatie volgend jaar te laag) |
| 126 | <ul style="list-style-type: none"> o 1% vermogen voor MVEV o 1% vermogen voor operationele reserves o 5% dekkingsgraad naar vergoeding doorsneesystematiek o 10% dekkingsgraad naar solidariteitsreserve o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor extra toeslag aan actieven (circa 3%) o indexatie van max. 5% aan iedereen o indexatie van max. 4%. Voor de gepensioneerden wordt deze aanvulling niet uitgekeerd, maar in een spreidingsbuffer gestopt (anders is de verwachte indexatie volgend jaar te laag) |
| 136 | <ul style="list-style-type: none"> o 1% vermogen voor MVEV o 1% vermogen voor operationele reserves o 5% dekkingsgraad naar vergoeding doorsneesystematiek o 15% dekkingsgraad naar solidariteitsreserve o de egaliseringsreserve wordt ingezet voor extra toeslag aan actieven (circa 3%) o indexatie van max. 10% aan iedereen o indexatie van max. 4%. Voor de gepensioneerden wordt deze aanvulling niet uitgekeerd, maar in een spreidingsbuffer gestopt (anders is de verwachte indexatie volgend jaar te laag) |
| >136 | o extra indexatie aan iedereen |

3.6 Overgangsrecht pensioenregeling van nu

In de pensioenregeling van nu geldt een overgangsrecht. Daarmee kunnen bepaalde groepen deelnemers en gepensioneerden aanvullingen krijgen. Dat maakt de pensioenregeling ingewikkelder. We hebben met het bestuur van SPW afspraken gemaakt om de pensioenregeling minder ingewikkeld te maken. Daarom vervallen sommige onderdelen van de pensioenregeling van nu. Hieronder volgt per onderdeel een toelichting.

Eindejaarsuitkering arbeidsongeschikten

Een groep van ongeveer 100 deelnemers krijgt volgens het overgangsrecht een eindejaarsuitkering van maximaal € 575. SPW keert deze uitkering apart uit. De uitvoerder wil geen afwijkende regelingen meer uitvoeren voor bepaalde groepen. Daarom verhogen we de maandelijkse uitkering voor deze groep bij het invaren met 1/12e deel van de eindejaarsuitkering.

Overgangsrecht tijdelijk partnerpensioen (TPPRO)

Een groep van 136 gepensioneerden krijgt volgens het overgangsrecht vanaf eind 2022 een recht op tijdelijk partnerpensioen. Maar omdat er een groot leeftijdsverschil is tussen de partner en de gepensioneerde, is hier geen voorziening voor. Als de gepensioneerde overlijdt, krijgt de partner een tijdelijke uitkering tot zijn/haar AOW-leeftijd. Per 1 januari 2026 zijn er nog maximaal 77 deelnemers die hier recht op hebben. De regeling voor deze groep blijft bestaan en wordt betaald uit de operationele reserve.

Gemoedsbezwaren

De uitvoerder van de pensioenregeling heeft voorgesteld om de regeling voor deelnemers met gemoedsbezwaren in de nieuwe pensioenregeling te veranderen. Het verschil met de pensioenregeling van nu zit in de rente.

Wezenpensioen dat al is ingegaan

In de Wet toekomst pensioenen is de maximale eindleeftijd van het wezenpensioen 25 jaar. In de pensioenregeling van nu keert het wezenpensioen uit tot 18 jaar. Als de wees een studie volgt, wordt dit verlengd tot maximaal 27 jaar. Dit betekent dat ook de eindleeftijd van de wezenpensioenen die zijn ingegaan voor 1 januari 2026 worden verhoogd naar 25 jaar. Daarbij wordt geen studieverklaring meer gevraagd. Voor wezen die op het moment van de transitie (1 januari 2026) ouder zijn dan 18 jaar en op dat moment een wezenpensioen ontvangen, blijft de eindleeftijd 27 jaar. Het maakt niet uit of de wees een studie volgt.

Hoofdstuk 4 Gevolgen van de transitie

De overgang naar de vernieuwde pensioenregeling heeft gevolgen voor deelnemers, oud-deelnemers en gepensioneerden. Wat deze gevolgen zijn, moeten we berekenen. Hiervoor bestaan verschillende manieren. Volgens de Wet toekomst pensioenen moeten we twee manieren in ieder geval gebruiken:

1. de manier die werkt met 'netto profijt'
2. de manier die uitrekent wat de gemiddelde pensioenverwachting is. Daarbij kijken we naar drie situaties: goed weer, slecht weer en in de situatie daar precies tussenin.

We moeten deze berekeningen maken met behulp van cijfers die De Nederlandsche Bank heeft aangeleverd. Het advies van de wetgever is om de gevolgen ook te laten zien met eigen cijfers. Wij gebruiken daarvoor de cijfers van APG, de pensioenuitvoeringsorganisatie van SPW.

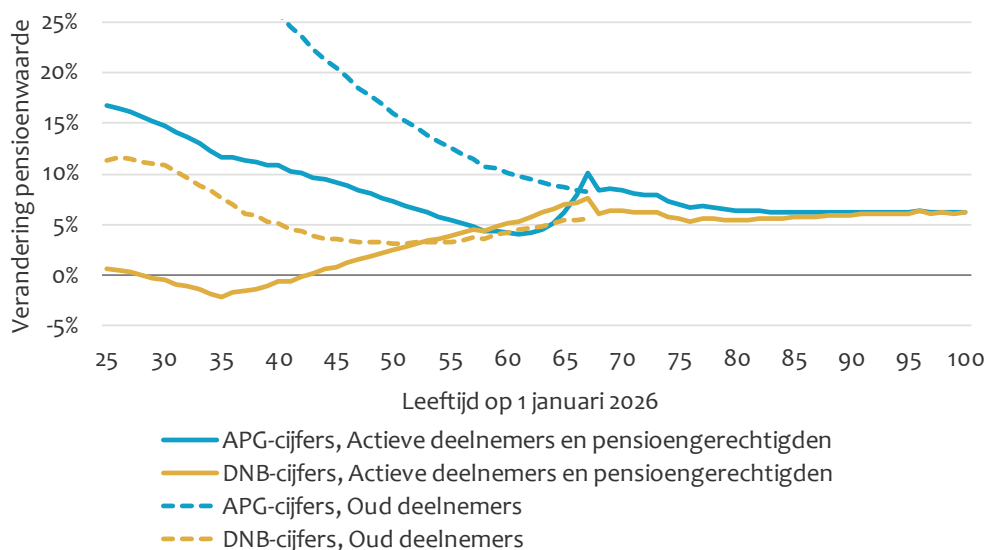
De berekeningen laten zien wat de gevolgen voor het pensioen zijn als de rente, de prijzen of de rendementen op aandelen veranderen. We bekijken heel veel verschillende situaties. Dat noemen we scenario's. In ieder scenario ontwikkelen de rente, de prijzen en de rendementen op aandelen zich anders. Hierdoor zijn de uitkomsten van de berekeningen erg verschillend. Die verschillen kunnen we zien over een korte periode en over een lange periode. Hoe de echte ontwikkeling in de toekomst zal zijn, is niet te voorspellen, maar we houden rekening met alle mogelijkheden. Zo weten we ook wat er gebeurt als alles tegenzit. Als we verder vooruitkijken, wordt het lastiger om de uitkomsten te voorspellen.

We moeten de gevolgen van de transitie bekijken bij verschillende dekkinggraden op het moment van invaren. Ook moeten we rekening houden met verschillende rentestanden. In dit hoofdstuk staan de gevolgen van de transitie als de situatie in het begin gelijk is aan de situatie van eind juni 2023. Dat betekent dat we uitgaan van een dekkinggraad in het begin van 131,4% en een 30-jaars rente van 2,52%. In bijlage 3 staan de resultaten voor lagere dekkinggraden in het begin (100% en 110%) en andere rentes in het begin.

4.1 Gevolgen van netto profijt

Het netto profijt laat de verandering zien van de totale waarde van het pensioen door de verandering van de pensioenregeling. Hiermee bedoelen we het verschil tussen de huidige waarde van toekomstige uitkeringen min de premiebetalingen in de nieuwe regeling, tegenover die in de oude regeling (FTK).

Figuur 4.1: Netto profijt, uitgangssituatie eind juni 2023 *



* Hoe langer de simulatiehorizon, hoe minder objectief de uitkomsten

In theorie zou deze berekening volledig objectief moeten zijn, maar in de praktijk is dat anders. Dat laat figuur 4.1 zien. Pensioenen zijn veel ingewikkelder en hebben een veel langere looptijd dan de financiële producten op de markt, waarmee we vergelijken. De scenario's van APG en van DNB geven de waarde van financiële producten op de markt goed weer. Toch zijn de uitkomsten voor het pensioen erg verschillend. Een reden is onder andere dat de APG-scenario's uitgaan van een ander verband tussen de rendementen op aandelen en obligaties dan de DNB-scenario's. Het kan ook liggen aan de snelheid waarmee de rente na een schok terugkeert naar het verwachte niveau (**mean-reversion¹**). Deze snelheid is hoger in de DNB-scenario's. Het is dus erg moeilijk om aan de hand van netto profijt te bepalen welke deelnemer beter of slechter af is met de vernieuwde pensioenregeling.

Het is belangrijk om het volgende gevolgen vast te stellen.

- Bijna iedereen gaat erop vooruit in de vernieuwde pensioenregeling, welke scenario's we ook gebruiken.
- Oud-deelnemers gaan er meer op vooruit dan deelnemers.
- Het verschil is het grootst als we jonge oud-deelnemers vergelijken met jonge actieve deelnemers.

Figuur 4.1 laat zien dat alle generaties erop vooruitgaan als we de scenario's van APG gebruiken. Bij de scenario's van DNB gaan niet alle generaties erop vooruit. Deelnemers rond de 35 jaar gaan erop achteruit, maar niet zoveel. Zij hebben nog een lange tijd voor zich om hun pensioenkapitaal te laten aangroeien. In die tijd hebben zij kans om het nadeel weer goed te maken.

Dat (bijna) iedereen erop vooruitgaat, komt omdat we in het vernieuwde stelsel minder buffers hoeven te hebben. Hierdoor kan het pensioen meteen omhoog. Het pensioen voor een oudere gepensioneerde bijvoorbeeld gaat ongeveer 7% omhoog. Ook jongere gepensioneerden gaan erop vooruit. De APG-cijfers laten voor deze groep een iets grotere verbetering zien dan de DNB-cijfers.

Als we kijken naar de deelnemers die nog niet met pensioen zijn, dan zien we een duidelijk verschil tussen oud-deelnemers en actieve deelnemers. Oudere actieve deelnemers krijgen een vergoeding voor het nadeel dat ze oplopen in de vernieuwde pensioenregeling. Toch gaan oud-deelnemers er meer op vooruit dan actieve deelnemers. Dat komt voor een deel omdat de buffer meteen in het begin wordt verdeeld over het vermogen dat al is opgebouwd voor pensioen. Dit geld gaat dus niet naar vermogens die in de toekomst nog worden opgebouwd. Ook wordt de vergoeding voor oudere actieve deelnemers niet berekend aan de hand van het verwachte rendement in de toekomst voor die betreffende deelnemers, maar aan de hand van een rendement van 2,06% dat voor iedere deelnemer gelijk is.

Actieve deelnemers hebben ook een voordeel, want zij krijgen als enige een vergoeding vanuit de **premie-egalisereserve¹**. Hierdoor wordt het vermogen van hun pensioen in het begin met 1,8%⁹ verhoogd.

Als we kijken naar de leeftijdsgroep onder de 50 jaar, zien we het grootste verschil tussen oud-deelnemers en werkenden. Dat komt omdat in de vernieuwde pensioenregeling geen afspraak staat over de hoogte van het pensioen in de toekomst. Alleen de hoogte van de inleg staat vast. Als de rente sterk daalt, blijft in de pensioenregeling van nu de afspraak over de hoogte van het pensioen meestal hetzelfde. In de vernieuwde pensioenregeling betekent een lage rente dat er veel minder pensioen wordt opgebouwd. Als de rente stijgt, zijn de resultaten van de vernieuwde pensioenregeling beter.

Jonge deelnemers gaan er een beetje op achteruit in de berekeningen met de scenario's van DNB (maximaal 2% voor de 35-jarige). Dat komt voor een deel omdat de waarde van hun pensioen in de toekomst hoger is in de pensioenregeling van nu. In de berekening met de scenario's van APG zien we dit niet. Hier worden de voordelen alleen maar groter. Hoe jonger, hoe meer voordeel. Dat geldt voor iedereen jonger dan 62. Dat komt voor een belangrijk deel omdat in de pensioenregeling van nu alleen buffers mogen worden uitgekeerd als de pensioenen in het verleden niet genoeg zijn aangepast aan de prijzen. In de vernieuwde pensioenregeling speelt dit niet en leveren gunstige scenario's direct voordeel op.

⁹ Stand eind 2022

4.2 Veranderingen in verwacht pensioen

De verandering in het verwachte pensioen moeten we berekenen in drie situaties: als het meezit met de economie (goed weer), als het tegenzit met de economie (slecht weer) en bij een situatie daar precies tussenin (mediaan). We moeten daarbij in ieder geval scenario's van DNB gebruiken. We hebben APG-scenario's gebruikt om mee te vergelijken. De verschillen in de berekeningen zijn in dit geval groter. Dat komt omdat er voor de verwachte ontwikkeling geen waarheid bestaat. Daardoor hebben de aannames die we doen over de ontwikkeling van rentes, inflatie en rendementen veel invloed op de uitkomsten. Figuur 4.2 laat de verschillen zien in het verwachte pensioen op de pensioendatum. Hierbij hebben we ook rekening gehouden met de verwachte inflatie. De bovenste grafiek laat de resultaten zien voor actieve deelnemers. De onderste grafiek laat de resultaten zien voor oud-deelnemers. Het resultaat bij slecht weer is berekend aan de hand van de cijfers die horen bij de 5 procent slechtste scenario's. Het resultaat bij goed weer is berekend aan de hand van de cijfers die horen bij de 5 procent beste scenario's. De berekeningen van het mediane pensioen zitten daar precies tussenin. De grafiek laat de berekeningen zien aan de hand van de DNB-scenario's en van de APG-scenario's.

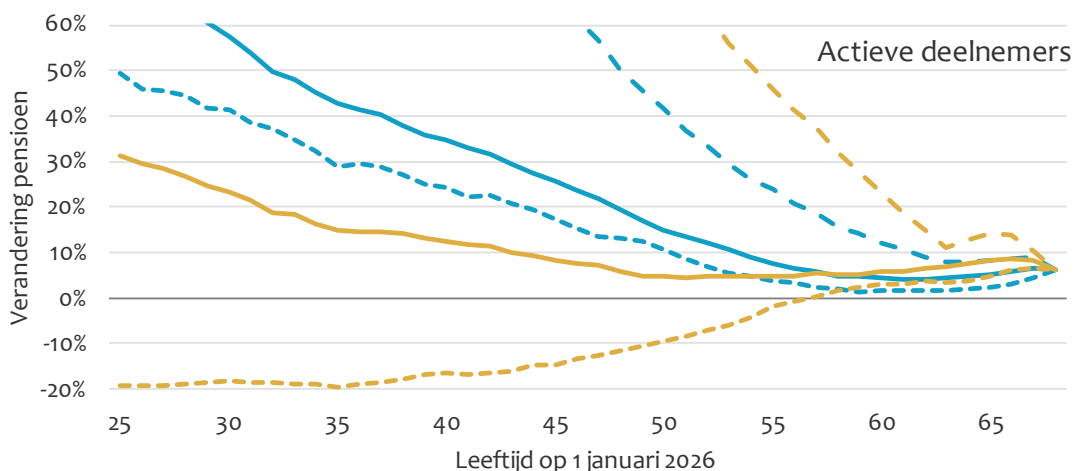
4.2.1 Verandering bij een mediaan scenario

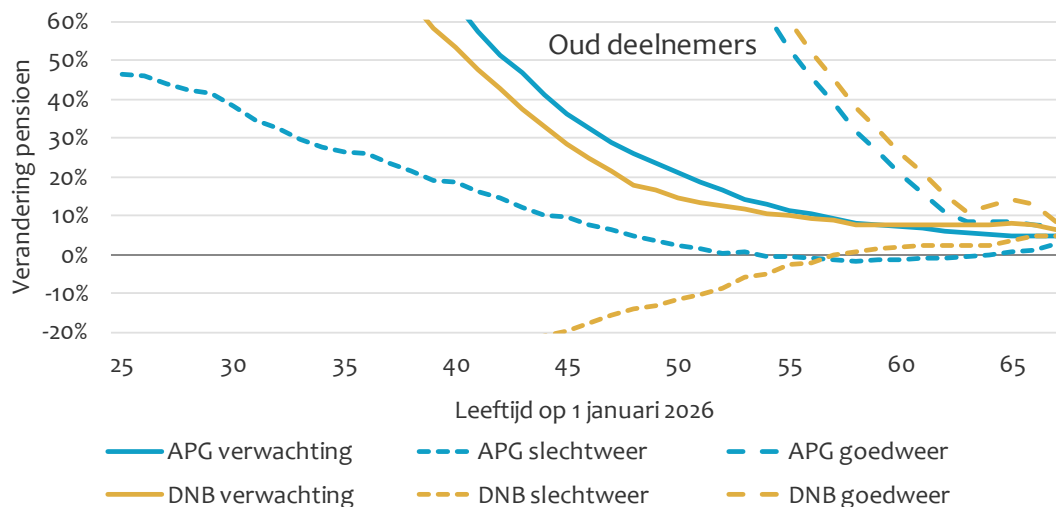
We kijken eerst naar de verandering van het verwachte pensioen bij een scenario dat precies tussen goed weer en slecht weer in zit (het mediane scenario). In die situatie zijn dit de belangrijkste gevolgen van de vernieuwde pensioenregeling.

- In de vernieuwde pensioenregeling zijn de verwachte pensioenen voor alle deelnemers hoger dan in de pensioenregeling van nu.
- Oudere actieve deelnemers en oud-deelnemers gaan er minder op vooruit.
- Jongeren gaan er in vergelijking met ouderen meer op vooruit.
- Het maakt veel verschil welke scenario's we gebruiken voor de berekeningen: die van DNB of van APG.

In het scenario tussen goed en slecht weer kan iedereen een hoger pensioen verwachten met de vernieuwde pensioenregeling. Dit komt onder andere omdat in de vernieuwde pensioenregeling minder buffers verplicht zijn. Oudere actieve deelnemers (en oud-deelnemers) gaan er het minst op vooruit. De belangrijkste reden hiervoor is dat voor hen in de vernieuwde pensioenregeling minder wordt belegd in aandelen. Ze lopen hierdoor minder risico en dat past ook bij hun leeftijd. Maar het gevolg is ook dat de kans kleiner is dat hun pensioen de prijsstijgingen kan bijhouden. Dit wordt wel voor een deel goedgemaakt door de inzet van de solidariteitsreserve¹.

Figuur 4.2: Verschil in verwacht pensioen als gevolg van de transitie, rekening houdend met prijsstijgingen





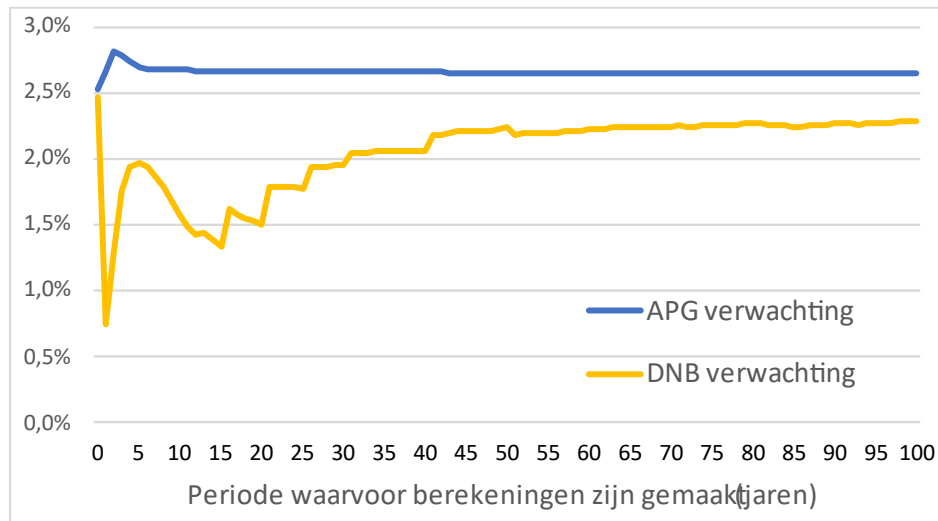
Er is nog een reden waarom oudere actieve deelnemers en oud-deelnemers er weinig op vooruitgaan in het scenario tussen goed en slecht weer. In de pensioenregeling van nu kunnen zij extra pensioen opbouwen, omdat hun pensioen in het verleden niet genoeg is aangepast aan het prijspeil. In de vernieuwde pensioenregeling wordt daar niet meer naar gekeken.

Oudere actieve deelnemers hebben in de vernieuwde pensioenregeling nog een ander nadeel. Zij krijgen een vergoeding voor het nadeel dat ze hebben van de vernieuwde pensioenregeling. Maar deze vergoeding is berekend aan de hand van een vaste rente van 2,06%. In de vernieuwde pensioenregeling is het verwachte rendement voor ouderen lager, omdat voor hen minder in aandelen wordt belegd. Daar staat nog wel een voordeel tegenover, want de premie-egaliseringsreserve¹ wordt alleen aan de actieve deelnemers uitgekeerd. Al met al hebben actieve deelnemers toch minder voordeel dan oud-deelnemers.

Jongeren zijn in het scenario tussen goed en slecht weer een stuk beter af in de vernieuwde pensioenregeling. Een reden hiervoor is dat ze niet meer meebetalen aan de pensioenopbouw van ouderen. Hun volledige inleg gaat naar hun eigen vermogen voor pensioen. Hun pensioengeld heeft daardoor langer de tijd om aan te groeien. Het verwachte pensioen wordt hierdoor hoger. Nog belangrijker is dat de hoogte van het pensioen vaststaat in de pensioenregeling van nu. In de vernieuwde pensioenregeling kan het pensioen ook hoger worden. Het is een belangrijk doel om een pensioen te bereiken van 80% van het gemiddelde loon. In de vernieuwde pensioenregeling is de kans dat dit lukt meer dan 50%. Daarmee ligt het pensioen hoger dan de maximale grens die de pensioenregeling van nu stelt. Ook jonge oud-deelnemers gaan er sterk op vooruit in het scenario tussen goed en slecht weer.

De voordelen van de vernieuwde pensioenregeling voor jongeren zijn veel groter als we berekeningen maken met de scenario's van APG. Dat komt omdat de scenario's van APG uitgaan van een rente die een beetje stijgt. De scenario's van DNB gaan uit van een rente die daalt. Zie figuur 4.3. Als de rente daalt bij de pensioenregeling van nu, is het gevolg dat er meer geld wordt gereserveerd, vooral voor jongeren. De vernieuwde pensioenregeling geeft jongeren minder bescherming tegen het risico van een dalende rente.

Figuur 4.3: Verwachte ontwikkeling 30-jaars rente



4.2.2 Verandering bij goed weer scenario's

Als we berekeningen maken met de scenario's die horen bij goed weer, zien we heel grote verbeteringen. Het maakt daarbij weinig uit of we de berekeningen maken met scenario's van DNB of van APG. In de vernieuwde pensioenregeling kan het pensioen blijven stijgen, er is geen maximum. In werkelijkheid is het onwaarschijnlijk dat deelnemers dit echt gaan meemaken. Als de rentes bijvoorbeeld sterk gaan stijgen, gaat de pensioenpremie waarschijnlijk omlaag. Dat komt ook omdat de Belastingdienst een grens stelt aan de hoogte van de pensioenpremie die afhankelijk is van de rente. In de berekeningen gaan we uit van een premie van 27% die de hele tijd gelijk blijft.

4.2.3 Verandering bij slecht weer scenario's

Als we berekeningen maken met de scenario's die horen bij slecht weer, zien we grote verschillen tussen de resultaten met APG-scenario's en met DNB-scenario's. Wat zijn die verschillen en wat is daarvan de oorzaak?

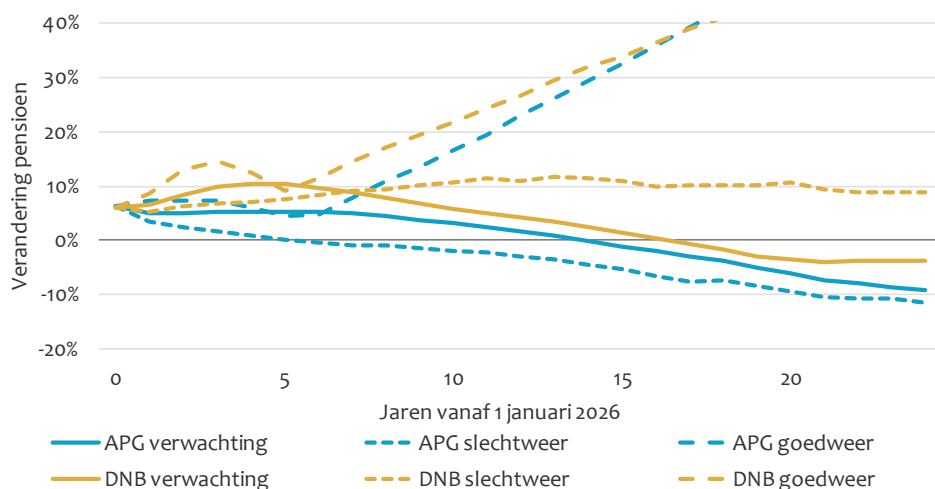
Als we de scenario's van APG gebruiken, gaan jongeren er in de vernieuwde pensioenregeling het meest op vooruit. Voor oudere actieve deelnemers en oud-deelnemers blijft de situatie ongeveer gelijk. Als we de scenario's van DNB gebruiken, is het net andersom. Dan is het resultaat veel slechter voor jongeren. De risico's voor ouderen worden dan juist kleiner. Dit komt onder andere omdat DNB er in deze scenario's van uitgaat dat de rente sterk stijgt als de waarde van aandelen sterk daalt. Het gevolg is dat het vermogen van jongeren veel kleiner wordt. Daarna daalt de rente wel weer in die scenario's, maar dat helpt bijna niet omdat er nog maar heel weinig over is van het vermogen. De effecten voor oud-deelnemers zijn nog groter. In de pensioenregeling van nu worden schokken in de waarde van aandelen en de rente meer gespreid en door iedereen gedeeld. Daardoor kan het pensioenvermogen zich makkelijker herstellen, ook als de schokken zo groot zijn als in de DNB-scenario's.

Ouderen hebben weinig voordeel als we berekeningen uitvoeren met de APG-scenario's. Dat komt omdat de APG-scenario's er vanuit gaan dat het rendement op aandelen negatief is en dat de prijzen sterk stijgen als het een lange tijd 'slecht weer' blijft. In de pensioenregeling van nu worden de pensioenen aangepast aan de prijzen. Die verhoging is meestal voor iedereen gelijk. Maar als de dekkingsgraad hoog is, kunnen ouderen die in het verleden te weinig hebben gekregen, ook meer krijgen. In de vernieuwde pensioenregeling worden de pensioenen niet automatisch aangepast aan de prijzen. Daarom zijn ouderen bij slecht weer maar een heel klein beetje beter af dan in de pensioenregeling van nu. Als we de berekeningen uitvoeren met scenario's van DNB zijn er vooral risico's voor de waarde van het pensioen zonder rekening te houden met de prijzen. Deze risico's zijn lager in de vernieuwde pensioenregeling, omdat voor ouderen minder in aandelen wordt belegd. Dit geldt ook voor berekeningen met de scenario's van APG.

4.3 Veranderingen in pensioen voor gepensioneerden

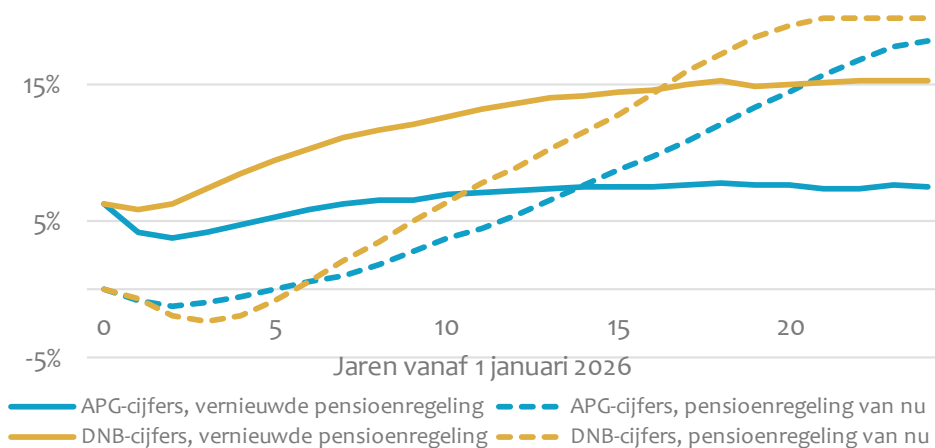
Figuur 4.4 laat zien wat de transitie betekent voor gepensioneerden. In de vernieuwde pensioenregeling kan er meer geld uitgedeeld worden, omdat er minder buffers nodig zijn. In het begin gaan gepensioneerden er dus op vooruit. Daarna is de pensioenregeling van nu beter voor gepensioneerden, omdat overschotten nu meestal gelijk worden verdeeld over iedereen. Ouderen kunnen ook meer krijgen, als ze in het verleden te weinig verhogingen hebben gekregen. In de vernieuwde pensioenregeling hebben ouderen minder voordeel, omdat er voor hen minder in aandelen wordt belegd.

Figuur 4.4: Verschil in pensioen, rekening houdend met het prijspeil, over de jaren heen als gevolg van de transitie



In het scenario tussen goed en slecht weer wordt het pensioen na ruim 13 jaar slechter in de vernieuwde pensioenregeling. Dat komt vooral door de verwachte rendementen. In de pensioenregeling van nu kunnen ouderen meer krijgen, als ze in het verleden te weinig verhogingen hebben gekregen, zodat ze veel meer te besteden krijgen. Hun koopkracht neemt dan toe. Dat laat figuur 4.5 zien. In de vernieuwde pensioenregeling krijgen ouderen niet minder te besteden. Alleen in de eerste jaren is er een lichte daling na een stijging in het eerste jaar, als we kijken naar de berekeningen met de scenario's van APG. Dat komt door de vrij hoge prijsstijgingen en een beperkte spreadsbuffer¹.

Figuur 4.5: Ontwikkeling van de koopkracht van gepensioneerden tussen goed en slecht weer



Hoofdstuk 5 Slot

In de hoofdstukken hiervoor staat welk proces we hebben gevolgd, welke keuzes we hebben gemaakt en waarom en hoe we de vergoeding willen regelen voor mensen die er in de vernieuwde pensioenregeling op achteruitgaan.

Het transitieplan is er voor alle deelnemers, oud-deelnemers en hun partners en gepensioneerden van SPW. Als het transitieplan definitief is vastgesteld, delen wij het met SPW. SPW zet het transitieplan op zijn website. SPW kan op basis van het transitieplan de opdracht bevestigen.

Vrijwillig aangesloten werkgevers

Sommige werkgevers zijn vrijwillig aangesloten bij SPW. Toen zij zich aansloten waren er statuten, reglementen en besluiten. Die documenten kunnen daarna ook aangepast zijn. Deze documenten blijven geldig. Dat staat in het Uitvoeringsreglement van SPW. Daarnaast hebben organisaties van werkgevers en werknemers besluiten genomen, verzoeken gedaan en overeenkomsten gesloten die te maken hebben met de pensioenregeling die SPW uitvoert. Werkgevers die zich vrijwillig hebben aangesloten, moeten zich houden aan deze besluiten, verzoeken en overeenkomsten. Dit is vooral belangrijk bij een verzoek van organisaties van werkgevers en werknemers om opgebouwde pensioenen om te zetten naar een vernieuwde pensioenregeling (invaren).

Het gevolg is dat de vernieuwde pensioenregeling vanaf 1 januari 2026 ook geldt voor werkgevers die op dit moment vrijwillig aangesloten zijn bij SPW. Dat betekent dat de pensioenen die zijn opgebouwd op 1 januari 2026 worden ingevaren naar de vernieuwde pensioenregeling.

Een werkgever die vrijwillig is aangesloten kan stoppen met deelnemen aan de pensioenregeling. Als hij dit uiterlijk voor 1 januari 2025 aan SPW laat weten, wordt er vanaf 1 januari 2026 geen nieuw pensioen meer opgebouwd voor de actieve deelnemers van deze werkgever. Ook de risicodekkingen uit de (vernieuwde) pensioenregeling, zoals het nabestaandenpensioen, zullen per deze datum worden stopgezet. De pensioenen die al zijn opgebouwd worden wel op 1 januari 2026 ingevaren naar de vernieuwde pensioenregeling. Dat moeten we doen volgens het Uitvoeringsreglement.

Bijlage 1 Begrippenlijst

| Begrip | Uitleg |
|--|---|
| Aanspraak | Recht op een bepaald pensioen in de toekomst. |
| Actieve deelnemers | Mensen die op dit moment pensioen opbouwen bij het pensioenfonds. |
| ALM-analyses | Asset Liability Management. Een ALM-analyse helpt bij het nemen van besluiten over beleggingen. Een ALM-analyse geeft inzicht in de manier waarop risico's doorwerken in de financiële situatie van het pensioenfonds. ALM-analyses laten ook zien hoe groot de kans is dat de doelstellingen worden gehaald met een bepaalde manier van beleggen. |
| Anw-hiaat | Een tekort in het inkomen van een nabestaande. Dit tekort kan ontstaan als een achterblijvende partner of wees geen recht heeft op een uitkering van de overheid volgens de Algemene nabestaandenwet (Anw). |
| Beschermingsrendement | De aangroei van de beleggingen van de hele groep samen wordt opgesplitst in beschermingsrendement en overrendement ¹ . Deelnemers krijgen eerst het beschermingsrendement en daarna het overrendement. Het beschermingsrendement is bedoeld om de (verwachte) uitkering op hetzelfde niveau te houden. Ook beschermt het tegen veranderingen van de rente. Hoe goed de bescherming is, hangt af van de manier waarop het fonds het rendement verdeelt over de generaties. Het fonds kan zelf bepalen hoe hoog de bescherming per leeftijdsgroep is. |
| Collectieve uitkeringsfase | Het aanpassen van de pensioenen die worden uitgekeerd met hetzelfde percentage voor de hele groep. |
| Dagloon | Dagloon zoals bedoeld in de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen). Het UWV berekent dit dagloon. Dit is het loon dat de deelnemer gemiddeld per dag verdiende in de periode van 1 jaar. Hiervoor wordt het loon gedeeld door het totale aantal werkdagen van de maanden waarin iemand loon ontving. |
| Deeltijdfactor | Het aantal uren dat iemand werkt volgens het arbeidscontract gedeeld door het aantal uren van een volledige baan. De werkgever levert de deeltijdfactor aan. |
| Dekkingsgraad | Dit is een indicator voor de financiële situatie van het pensioenfonds. Het geeft de verhouding weer tussen het vermogen van het pensioenfonds en de technische voorziening ¹ . |
| Doorsneepremie | Gelijke behandeling van alle deelnemers in een pensioenfonds. Ze betalen allemaal hetzelfde percentage pensioenpremie, de doorsneepremie. En ze bouwen allemaal hetzelfde percentage pensioen op, de doorsneeopbouw. |
| Eerbiedigende werking | Afspraak dat we bepaalde regelingen uit de pensioenregeling van nu meenemen naar de vernieuwde pensioenregeling. |
| FPR = flexibele premieregeling | Soort pensioenregeling met meer keuzevrijheid, bijvoorbeeld voor een bepaalde manier van beleggen en met leenrestrictie ¹ . Deze pensioenregeling wordt op dit moment uitgevoerd door verzekeraars en ondernemingspensioenfonds. |
| Franchise | Deel van het salaris waarover een deelnemer geen pensioen opbouwt, omdat de deelnemer over dit deel AOW krijgt. Het bestuur stelt de hoogte van de AOW-franchise vast. Het bedrag is voor iedere deelnemer gelijk. |
| FTK = Financieel toetsingskader | Regelgeving op basis van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds. Hierin zijn de financiële spelregels voor pensioenfonds opgenomen. |

| | |
|-----------------------------------|--|
| Implementatieplan | Plan waarin staat hoe en wanneer het pensioenfonds voorbereidingen treft voor de uitvoering van de vernieuwde pensioenregeling. Er staat ook in hoe het pensioenfonds de uitvoering van de vernieuwde pensioenregeling gaat invullen. |
| Invaren | Het omzetten van opgebouwde pensioenen in de pensioenregeling van nu naar de nieuwe pensioenregeling. Dit zorgt voor het bij elkaar houden van het oude en nieuwe pensioen. Om te kunnen invaren, moeten de bestaande pensioenen omgerekend worden naar persoonlijke pensioenvermogens. |
| Leenrestrictie (opheffen) | De bepaling dat een pensioendeelnemer niet mag lenen om te beleggen. In de SPR mag de leenrestrictie worden opgeheven. Jongeren kunnen dan geld lenen om voor meer dan 100% te kunnen beleggen. Dat gebeurt in de pensioenregeling van nu ook. Jonge deelnemers lenen hiervoor als het ware van oudere deelnemers. In de nieuwe pensioenregeling kan dat niet meer, omdat iedereen een persoonlijk pensioenvermogen heeft. Daarom moeten jongeren in de nieuwe pensioenregeling kunnen lenen om op dezelfde manier te blijven beleggen. Hierdoor halen jongeren naar verwachting een hoger pensioen. |
| Lifecycle | Manier van beleggen die past bij een bepaalde leeftijdsgroep. Bij iedere leeftijd hoort een andere beleggingsmix. Hoe ouder, hoe minder beleggingsrisico. Jongeren kunnen meer risico lopen dan ouderen en beleggen daarom een groter deel van hun vermogen in aandelen. Oudere deelnemers en gepensioneerden beleggen een steeds groter deel in obligaties. In het pensioenreglement van nu is dit aan de orde bij de nettopensioenregeling. |
| Mean-reversion | Terugkeer naar een zekere evenwichtswaarde. Bijvoorbeeld van de rente. |
| Micro- en macro lang leven | Het risico dat mensen langer leven dan verwacht en dus langer pensioen nodig hebben. Het micro langlevens risico is het risico dat binnen een groep meer of minder mensen overlijden dan verwacht. Het macro langlevens risico is de inschatting dat mensen in de toekomst ouder worden. Bij macro-lang leven stijgt de algemene levensverwachting en veranderen de verplichtingen van het fonds. |
| MVEV | Minimaal Vereist Eigen Vermogen (op basis van artikel 131 PW). |
| Operationele reserve | Dit is een wettelijk verplichte reserve die het pensioenfonds moet aanhouden om operationele kosten en risico's te kunnen dekken. |
| Overlijdensuitkering | Eenmalige extra uitkering van 1-maand netto pensioen bij overlijden van een gepensioneerde. |
| Overrendement | Het rendement dat over is nadat het beschermingsrendement ¹ aan iedereen is toegekend. Het overrendement wordt gezien als de beloning voor het nemen van risico en wordt verdeeld over de verschillende generaties (naar leeftijd). Het kan ook negatief zijn. Jongeren krijgen meer overrendement dan ouderen, omdat jongeren meer risico's kunnen dragen dan ouderen. Als er een positief overrendement is, wordt een deel toegevoegd aan de solidariteitsreserve ¹ . |
| Partnerdefinitie Wtp | a. echtgenoot, b. geregistreerd partner of c. partner zoals beschreven in de pensioenovereenkomst. Dit is de volwassene met wie de deelnemer of oud-deelnemer een gezamenlijke huishouding heeft. De volwassene mag geen ouder, grootouder, kind of kleinkind zijn en ook geen stiefkind of voormalig pleegkind. |
| Pensioengevend inkomen | Het vaste loon (salaris) van de deelnemer op basis van de normale arbeidsduur op de datum waarop de pensioengrondslag ¹ wordt vastgesteld. |

| | |
|---------------------------------------|---|
| Pensioengrondslag | Het bedrag waarover de deelnemer pensioen opbouwt. De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris¹ , verminderd met de franchise¹ . |
| Pensioenrichtleeftijd | De huidige pensioenrichtleeftijd is eerste dag van de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt. De pensioenrichtleeftijd in de nieuwe pensioenregeling wordt gelijk aan de AOW-leeftijd van de deelnemer of oud-deelnemer. |
| Premie egalisatiereserve | Reserve van het pensioenfonds die wordt ingezet om schokken in de premies te voorkomen. In de vernieuwde pensioenregeling kan de premie egalisatiereserve gebruikt worden voor vergoedingen en/of voor een extra toeslag. |
| Projectierendement | Het verwachte rendement dat we gebruiken om berekeningen naar de toekomst te maken. In het transitieplan wordt met projectierendement het rendement bedoeld dat wordt gebruikt om het verwachte pensioen te berekenen uit het persoonlijke pensioenvermogen. Ook wordt het gebruikt om jaarlijks de hoogte vast te stellen van het pensioen dat al wordt uitbetaald. |
| Risicodelingsreserve | Reserve die is bedoeld om risico's te kunnen delen tussen generaties in de flexibele premieregeling¹ . Deze reserve leidt gemiddeld tot een beter pensioenresultaat voor alle deelnemers in de groep. Deze reserve kan alleen worden opgebouwd via de premie. Het pensioenfonds moet de regels voor opbouw en verdeling van de reserve vooraf en voor langere tijd vastleggen. Er mag niet meer dan 10% van het premiebedrag aan de reserve worden toegevoegd. |
| Risicohouding | Het risico dat deelnemers kunnen en willen nemen bij het beleggen van hun pensioenvermogen. |
| Risicobereidheidonderzoek | Een onderzoek onder deelnemers naar de mate waarin zij beleggingsrisico willen en kunnen lopen. |
| Scenariosets | Verzameling mogelijke financieel-economische toekomst, die wordt gebruikt om de gevolgen van de nieuwe pensioenregeling door te rekenen. De scenario's bevatten alle mogelijke situaties: goed weer, slecht weer en daar tussenin. Tussen het moment van besluiten en het invaren kan er veel veranderen in de economie. We moeten met verschillende omstandigheden rekening houden, zodat we onze besluiten niet hoeven te veranderen. |
| Slapers | Mensen die vroeger pensioen hebben opgebouwd bij het pensioenfonds. In dit transitieplan noemen we deze groep oud-deelnemers. |
| Solidariteitsreserve | Reserve die het risico verdeelt tussen verschillende generaties. Deelnemers krijgen daardoor gemiddeld een beter pensioen. De solidariteitsreserve kan worden opgebouwd uit de premie en/of uit het resultaat op beleggingen. Een pensioenfonds moet de regels voor opbouw en verdeling van de reserve vooraf en voor langere tijd vastleggen. Er mag niet meer dan 10% van het premiebedrag en/of 10% van het positieve overrendement aan de reserve worden toegevoegd. De solidariteitsreserve is een vast onderdeel van de solidaire premieregeling¹ . |
| SPR = solidaire premieregeling | Pensioenregeling waarbij deelnemers meer risico's met elkaar delen. Er is geen keuzevrijheid op beleggingsgebied. In de SPR kan de leenrestrictie¹ worden opgeheven. |
| Spreidingsbuffer | De gedachte is dat van de verhoging die op 1 januari 2026 zou kunnen worden gegeven, 4% "vastgehouden wordt" in het vermogen van de gepensioneerde. Het gevolg daarvan is dat op 1 januari 2026 een 4% lagere verhoging plaatsvindt, waarna de verhogingen in de jaren daarna, naar verwachting, 2% zullen bedragen. |

| | |
|--|--|
| Standaard methode | Methode om pensioenen te waarderen voor het invaren ¹ . Een pensioenfonds kan ook een andere methode gebruiken, de vba-methode. Dat mag alleen als de vba-methode beter bij de bijzondere kenmerken van de pensioenregeling en het pensioenfonds past. Het pensioenfonds moet een keuze voor de vba-methode in het implementatieplan ¹ uitleggen. |
| Startdekkingsgraden | De financiële dekkingsgraad ¹ bij invaren. Deze heeft gevolgen voor de keuzes die organisaties van werkgevers en werknemers kunnen maken bij de verdeling van de verschillende reserves bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. |
| Technische voorziening | Het vermogen dat we verwachten nodig te hebben om aan alle verplichtingen van het pensioenfonds te kunnen voldoen. |
| Toedeelregels | Regels die bepalen op welke manier het beschermingsrendement ¹ en het overrendement ¹ worden verdeeld over de verschillende groepen. |
| Verantwoordingsorgaan | Het verantwoordingsorgaan (VO) adviseert het bestuur vooraf over beleid. En beoordeelt jaarlijks achteraf of het bestuur goed gehandeld heeft. |
| Verplichtstelling | Regel die bepaalt dat alle werknemers in een bedrijfstak moeten deelnemen aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds. Dit is geregeld in de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet Bpf 2000). |
| WIA WIA-plus WIA-excedent en WGA-vervolguitkering (VVU) | WIA = Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen. WGA-uitkering: Werkhervattingsuitkering voor (Gedeeltelijk) Arbeidsongeschikten volgens de WIA. Er zijn 3 soorten WGA-uitkeringen: IVA = Inkomens Vervangende Uitkering LGU = LoonGerelateerde Uitkering LAU = LoonAanvullingsUitkering Er zijn hierop 3 aanvullingen vanuit SPW: <ul style="list-style-type: none"> - WIA-plus - Excedent - (WGA)-vervolguitkering |
| WTP = Wet toekomst pensioenen | Wet die is ingegaan per 1 juli 2023 om het Nederlands pensioenstelsel te moderniseren. |

Bijlage 2 Vergelijking tussen de pensioenregeling van nu en de vernieuwde pensioenregeling

| 1. ALGEMEEN | Pensioenregeling van nu | Vernieuwde pensioenregeling | Toelichting |
|----------------------------------|--|--|--|
| Type pensioenregeling | Middelloon | Solidaire premiereregeling | Organisaties van werkgevers en werknemers hebben d.m.v. werkhypotheses een keuze gemaakt voor de solidaire premiereregeling. |
| Vaststelling pensioengevend loon | Jaarlijks | Maandelijks | Maandelijkse wijzigingen in het salaris werken door in pensioen. De peildatum wordt afgeschaft. |
| Onderdelen van het loon | Vast maandelijks loon, met vakantietoeslag | Vast maandelijks loon, met vakantietoeslag | |
| <u>Franchise¹</u> | 10/7 van de AOW-uitkering gehuwd | 10/7 van de AOW-uitkering gehuwd | |

| 2. OUDERDOMSPENSIOEN | Pensioenregeling van nu | Vernieuwde pensioenregeling | Toelichting |
|---------------------------------------|--|---|---|
| Pensioenrichtleeftijd / pensioendatum | 1e dag van de maand waarin een deelnemer 68 jaar wordt. | Gelijk aan AOW-datum | Er is geen fiscale pensioenrichtleeftijd meer omdat de fiscale regels zijn veranderd. |
| Opbouwpercentage | 1,875% | Doel: 80% middelloon (+/- 5%-punt) met haalbaarheid van 50% | Er is geen opbouwpercentage meer omdat de pensioenregeling is veranderd. |
| Vroegst mogelijke pensioendatum | 1e dag van de maand van de 55e verjaardag | 10 jaar voor AOW-leeftijd | |
| Laatst mogelijke pensioendatum | 5 jaar na de AOW-leeftijd | 5 jaar na de AOW-leeftijd | |
| Pensioendatum | Iedere 1e dag van de maand, AOW-datum nu handmatig mogelijk | Iedere 1e dag van de maand, op AOW-datum ook op dag zelf mogelijk | |
| Einddatum ouderdomspensioen | 1e dag van de maand volgend op overlijden | 1e dag van de maand volgend op overlijden | |
| Intentieverklaring | Intentieverklaring nodig als de pensioendatum langer dan 5 jaar voor AOW-leeftijd is | Intentieverklaring vervalt | Met een intentieverklaring gaven werknemers aan dat ze een deel van hun pensioen opnemen en dat ze voor dit deel niet meer gaan werken. |
| Overlijdensuitkering | Geen | Overlijdensuitkering van 1 maand | Omdat het nabestaandenpensioen in de vernieuwde pensioenregeling later ingaat, wordt een overlijdensuitkering toegevoegd. |
| Keuzemogelijkheden | Hoog / laag, deeltijd (in maximaal 3 stappen) en uitruil partnerpensioen. | Hoog / laag, deeltijd (in maximaal 3 stappen) en uitruil partnerpensioen. | Bedrag ineens is een nieuwe mogelijkheid, aparte wetgeving. |

| 3. PARTNERPENSIOEN | Pensioenregeling van nu | Vernieuwde pensioenregeling | Toelichting |
|--|---|--|--|
| Ingangsdatum partnerpensioen | 1e dag van de maand waarin deelnemer overlijdt | 1e dag van de maand volgend op overlijden deelnemer | Ingangsdatum partnerpensioen sluit aan op einddatum ouderdomspensioen. Bij overlijden in actieve dienst salaris tot dag, inclusief overlijdensuitkering van 3 maanden (cao). Bij overlijden van een gepensioneerde een overlijdensuitkering van 1 maand. |
| Einddatum partnerpensioen | 1e dag van de maand volgend op overlijden | 1e dag van de maand volgend op overlijden | |
| Wanneer is iemand partner? | <ol style="list-style-type: none"> Gehuwd Geregistreerd partnerschap Samenlevingscontract | Onder de partnerdefinitie valt in de nieuwe pensioenregeling ook samenwonend zonder samenlevingscontract | Meer mensen zijn partner, maar het maximum blijft 1 partner (dat is niet altijd gelijk aan de partner volgens de cao). |
| Hoogte partnerpensioen bij overlijden voor pensionering | Vanaf overlijden: 1,3125% van de pensioengrondslag per jaar tot 68 jaar, met daarbij het opgebouwd partnerpensioen over jaren in het verleden | 40% pensioengevend loon met daar bovenop <u>eerbiedigende werking¹</u> van partnerpensioen dat in de pensioenregeling van nu is opgebouwd | |
| Hoogte partnerpensioen bij overlijden na pensionering | Opgebouwd partnerpensioen, maximaal 70% van het ouderdomspensioen, tenzij er uitruil is gedaan | 70% van het ouderdomspensioen, tenzij er uitruil is gedaan | |
| Uitloopdekking | Geen dekking tijdens WW | Uitloopdekking zolang geen dienstverband voor 6 maanden | Als iemand stopt met pensioen opbouwen, gaat de dekking van het partnerpensioen nog 6 maanden door. De dekking eindigt eerder als deze persoon een nieuwe baan heeft of als het ouderdomspensioen ingaat. |
| Keuzemogelijkheden | Bij ingang van het ouderdomspensioen kan de hoogte van het partnerpensioen aangepast worden | Bij ingang van het ouderdomspensioen kan de hoogte van het partnerpensioen aangepast worden | |

| 4. WEZENPENSIOEN | Pensioenregeling van nu | Vernieuwde pensioenregeling | Toelichting |
|--|--|---|--|
| Ingangsdatum wezenpensioen | 1e dag van de maand waarin deelnemer overlijdt | 1e dag van de maand volgend op maand waarin deelnemer overlijdt | Ingangsdatum wezenpensioen sluit aan op einddatum ouderdomspensioen. Bij overlijden in actieve dienst salaris tot dag, inclusief overlijdensuitkering van 3 maanden (cao). Gepensioneerde krijgt overlijdensuitkering van 1 maand. |
| Einddatum wezenpensioen | 1e dag van de maand volgend op de 18e verjaardag; 1e dag van de maand volgend op de 27e verjaardag bij studeren; 1e dag van de maand volgend op overlijden | 1e dag van de maand volgend op 25e verjaardag; 1e dag van de maand volgend op overlijden | 1 einddatum voor iedere wees. Volgens de Wet toekomst pensioenen is de einddatum maximaal 25 jaar. |
| Dekking wezenpensioen voor pensionering | 20% opgebouwd partnerpensioen, verdubbeling bij volle wezen | 14% pensioengevend loon, verdubbeling bij volle wezen | |
| Dekking wezenpensioen na pensionering | Opgebouwd wezenpensioen, maximaal 14% van het ouderdomspensioen, verdubbeling bij volle wezen | 14% van ouderdomspensioen, verdubbeling bij volle wezen | |
| Uitloopdekking | Geen dekking tijdens WW | Uitloopdekking zolang geen dienstverband voor 6 maanden | Als iemand stopt met pensioen opbouwen, gaat de dekking van het partnerpensioen nog 6 maanden door. De dekking eindigt eerder als deze persoon een nieuwe baan heeft of als het ouderdomspensioen ingaat. |
| Keuzemogelijkheden | Geen | Geen | |

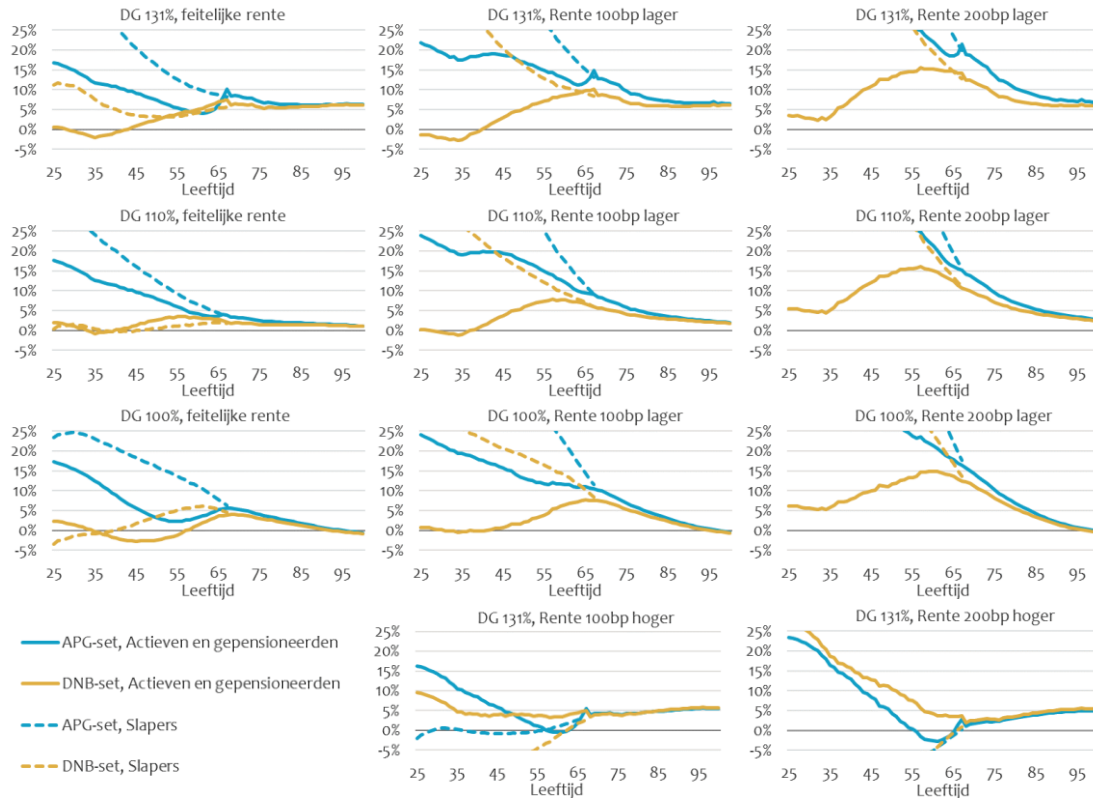
| 5. ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSPENSIOEN | Pensioenregeling van nu | Vernieuwde pensioenregeling | Toelichting |
|---|--|--|--|
| Ingangsdatum arbeidsongeschiktheids-pensioen | 1e dag van arbeidsongeschiktheid voor deelnemers die actief waren op 1e ziektedag | 1e dag van arbeidsongeschiktheid voor deelnemers die actief waren op 1e ziektedag | |
| Einddatum arbeidsongeschiktheids-pensioen | AOW-datum; arbeidsgeschiedt worden; 1e dag van de maand volgend op overlijden | AOW-datum; arbeidsgeschiedt worden; 1e dag van de maand volgend op overlijden | |
| Dekking | Dekking IVA, LGU, LAU 5%; VVU 70%; excedent 75% | Aanvullend 5%; VVU 70%; excedent 75% | Dekking in nieuwe regeling gelijk met huidige regeling. |
| Overlijdensuitkering | 1 maand; anticumulatie met slotuitkering op grond van cao | 1 maand, geen anticumulatie | Huidige anticumulatiebepaling wordt geschrapt. |
| Grondslag arbeidsongeschiktheids-pensioen | Afgeleid van pensioengevend loon voor ziekte. | Nog nader uit te werken. Uitgangspunt is om zo min mogelijk af te wijken van de pensioenregeling van nu. | |
| Fictieve arbeidsongeschiktheids-klasse | Bij inkomsten wordt de arbeidsongeschiktheids-klasse aangepast, de zogenaamde fictieve arbeidsongeschiktheids-klasse | Geen gebruik fictieve arbeidsongeschiktheidsklasse | Er wordt geen rekening meer gehouden met bijverdiensten/inkomsten van de arbeidsongeschikte deelnemer. De uitkering wordt gebaseerd op het arbeidsongeschiktheids-percentage volgens de staffel. |

| 6. PREMIEVRIJE OPBOUW TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID | Pensioenregeling van nu | Vernieuwde pensioenregeling | Toelichting |
|---|---|--|---|
| Ingangsdatum premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid | Gelijk aan ingangsdatum arbeidsongeschiktheidspensioen | Gelijk aan ingangsdatum arbeidsongeschiktheidspensioen | |
| Einddatum premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid | Gelijk aan einddatum arbeidsongeschiktheidspensioen | Gelijk aan einddatum arbeidsongeschiktheidspensioen | |
| Pensioenopbouw tijdens ziekte | Gelijk aan inkomen, 100% in 1e jaar. 70% in 2e jaar. Aanvulling voor risicopartnerpensioen en bij reïntegratie. | Nog nader uit te werken. | |
| Pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid | 70% van inkomen op 1e ziektedag, verhoogd met de cao-index | 100% van inkomen op 1e ziektedag, verhoogd met de cao-index | |
| Verhoging grondslag | Stijging cao-lonen | Stijging cao-lonen | |
| Veranderingen arbeidsongeschiktheids-klasse | Verlagingen altijd. Verhogingen alleen als er op of na 1-1-2014 sprake was van een dienstverband en de verhoging is dan maximaal tot de mate van arbeidsongeschiktheid bij einde dienstverband of de eerst vastgestelde mate van arbeidsongeschiktheid ná einde dienstverband. Pensioengrondslag wordt opnieuw vastgesteld. | Verhogingen en verlagingen in arbeidsongeschiktheid leiden niet tot aanpassingen in de grondslag. Verhogingen worden verwerkt als er sprake is van een dienstverband bij een werkgever aangesloten bij het fonds, zonder dienstverband gelden de regels van het arbeidsongeschiktheidsconvenant. | |
| Fictieve arbeidsongeschiktheids-klasse | Bij inkomsten wordt arbeidsongeschiktheids-klasse aangepast, zogenaamde fictieve arbeidsongeschiktheids-klasse | Geen fictieve arbeidsongeschiktheids-klasse | Er wordt geen rekening meer gehouden met bijverdiensten/inkomsten van arbeidsongeschikte deelnemer. |

| 7. VRIJWILLIGE REGELINGEN | Pensioenregeling van nu | Vernieuwde pensioenregeling | Toelichting |
|-------------------------------------|---|--|-------------|
| Nettopensioen | Maakt deel uit de pensioenregeling van nu | Onderzocht wordt of dit ook deel uit gaat maken van de nieuwe regeling | |
| Individueel ANW-hiaat | Maakt deel uit van de pensioenregeling van nu | Maakt geen deel uit van vernieuwde pensioenregeling | |
| Vrijwillige voortzetting | Maakt deel uit van de pensioenregeling van nu | Maakt nog steeds deel uit van vernieuwde regeling | |
| Bijsparen voor extra pensioenopbouw | Maakt geen deel uit van de pensioenregeling van nu | Maakt nog steeds geen deel uit van vernieuwde pensioenregeling | |

Bijlage 3: Transitie-effecten bij alternatieve startdekkingsgraden en rentes

Figuur B1: netto profijt effecten

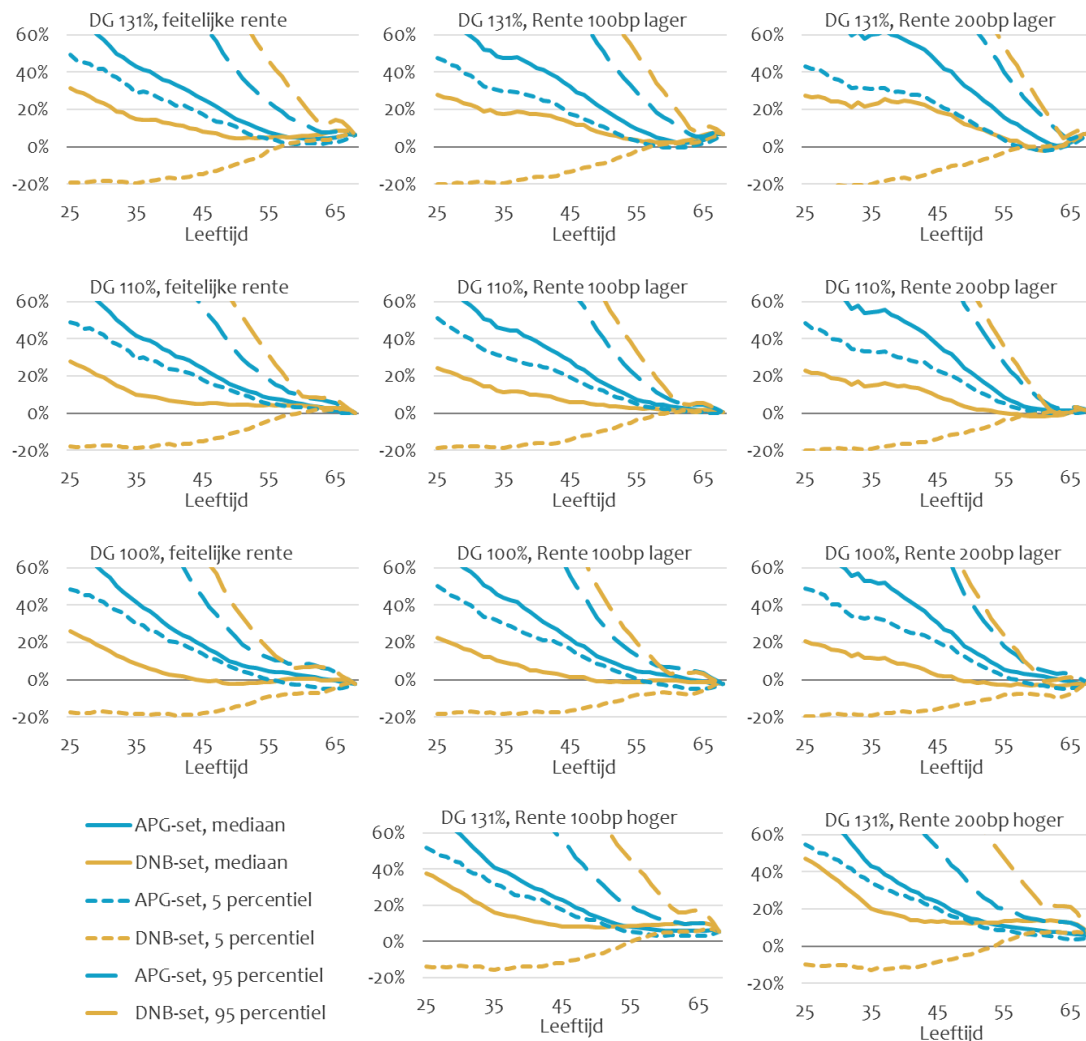


Figuur B1 geeft de netto profijt effecten bij alternatieve rentes en dekkingsgraden. In de bovenste drie rijen grafieken zien we dat een lagere rente (kolommen 2 en 3) tot een grotere verbetering leidt voor iedereen in termen van netto profijt. Een lagere rente betekent onder het FTK dat de premiedekkingsgraad lager wordt. Dit heeft een drukkend effect op de dekkingsgraad. Oud-deelnemers en gepensioneerden geven een impliciete subsidie aan werkenden om hun opbouw te financieren. De permanente druk op de dekkingsgraad vanuit de nieuwe opbouw leidt ook tot minder indexatie en een grotere kans op (MVEV) kortingen. Aangezien het inhalen van indexatie of kortingen moeilijk is onder het FTK hebben ook jonge deelnemers hier last van. Onder de SPR speelt dit minder omdat positieve en negatieve schokken meer symmetrisch worden behandeld.

In de laatste rij zien we tegenovergestelde effecten bij een hogere rente. Omdat de premiedekkingsgraad onder het FTK dan hoger wordt, is er een impliciete subsidie van actieve deelnemers naar oud-deelnemers en gepensioneerden. In de DNB-set gaan ook jonge actieven er bij een hogere rente meer op vooruit. Dit wordt mogelijk veroorzaakt doordat onder het FTK de kans dat het fonds buffers niet mag uitdelen (als inhaalindexatie al volledig is) groter wordt bij een hogere premiedekkingsgraad. In de DNB-sets heeft een veronderstelde renteverandering geen invloed op de inflatie, waardoor de hogere rente een op een leidt tot een hoger reëel rendement. In de APG-sets wordt er daarentegen vanuit gegaan dat de helft van de renteverandering wordt weerspiegeld in de inflatie.

Een lagere startdekkingsgraad (tweede en derde rij) leidt initieel tot minder uitdelen, waardoor iedereen er wat minder op vooruit gaat. Het verschil tussen de oudere actieve en de gepensioneerde is om dezelfde reden hier minder prominent. Bij een startdekkingsgraad van 100% wordt er geen compensatie verleend voor het afschaffen van de doorsneepremie. Hierdoor wordt voor de middengroepen het verschil tussen actieven en oud-deelnemers groter. Volgens de APG-set blijft iedereen erop vooruit gaan. Bij de DNB-set gaan de 35- tot 55-jarige actieven er wel iets op achteruit.

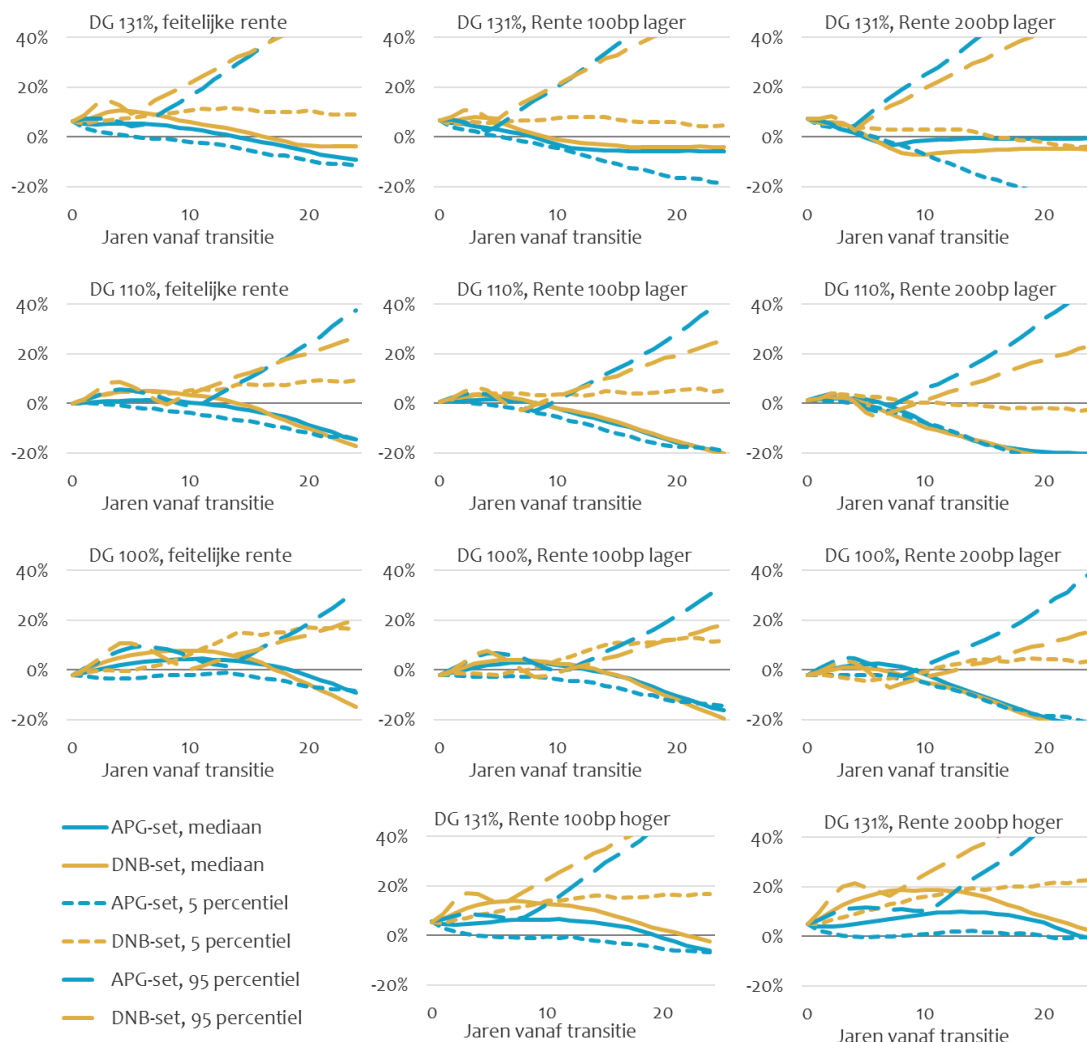
Figuur B2 Verschil in reëel aanvangspensioen actieven



Figuur B2 geeft de verschillen in verwacht aanvangspensioen voor actieven. De veronderstelling is dat de renteverandering tijdelijk is. In de APG-sets convergeert de rente lineair in 10 jaar tijd naar de ongeschokte verwachting. Bij de DNB-set is de rente na 10 jaar voor circa 2/3 terug naar de oorspronkelijke verwachting, waarna het verschil tussen de ongeschokte en geschikte sets langzaam verder terugloopt tot 22% van de oorspronkelijke schok. Net als bij de risiconeutrale sets wordt bij de APG-sets verondersteld dat de inflatieverwachting met de helft van het verschil in renteverandering verandert, terwijl in de DNB-sets de inflatie onveranderd is. Een lagere initiële rente betekent onder het FTK de eerste jaren een lagere premiedekkingsgraad. Deze subsidie van inactieven naar actieven maakt de transitie gunstiger voor inactieven. Hier staat echter tegenover dat de veronderstelde compenserende stijging van de rente (richting oorspronkelijke veronderstelling) onder het FTK leidt tot een impliciete waardeoverdracht van jong naar oud. De twee effecten lijken elkaar redelijk in evenwicht te houden. De overall effecten van een rentedaling of -stijging zijn dan ook gering.

Een lagere startdekkingsgraad maakt de transitie wat minder gunstig voor middengroepen en ouderen. Een deel van de transitielast heeft te maken met de lagere risicoblootstelling later in het leven. Als er geen buffer is om deze last mede te dragen moet er een verlies genomen worden. Dit is de consequentie van het feit dat de onderlinge subsidies van jong naar oud in het nieuwe stelsel kleiner worden, gecombineerd met de lagere risicotolerantie die dit voor ouderen impliceert. Ook een andere startdekkingsgraad verandert het overall beeld van de evenwichtigheid echter niet.

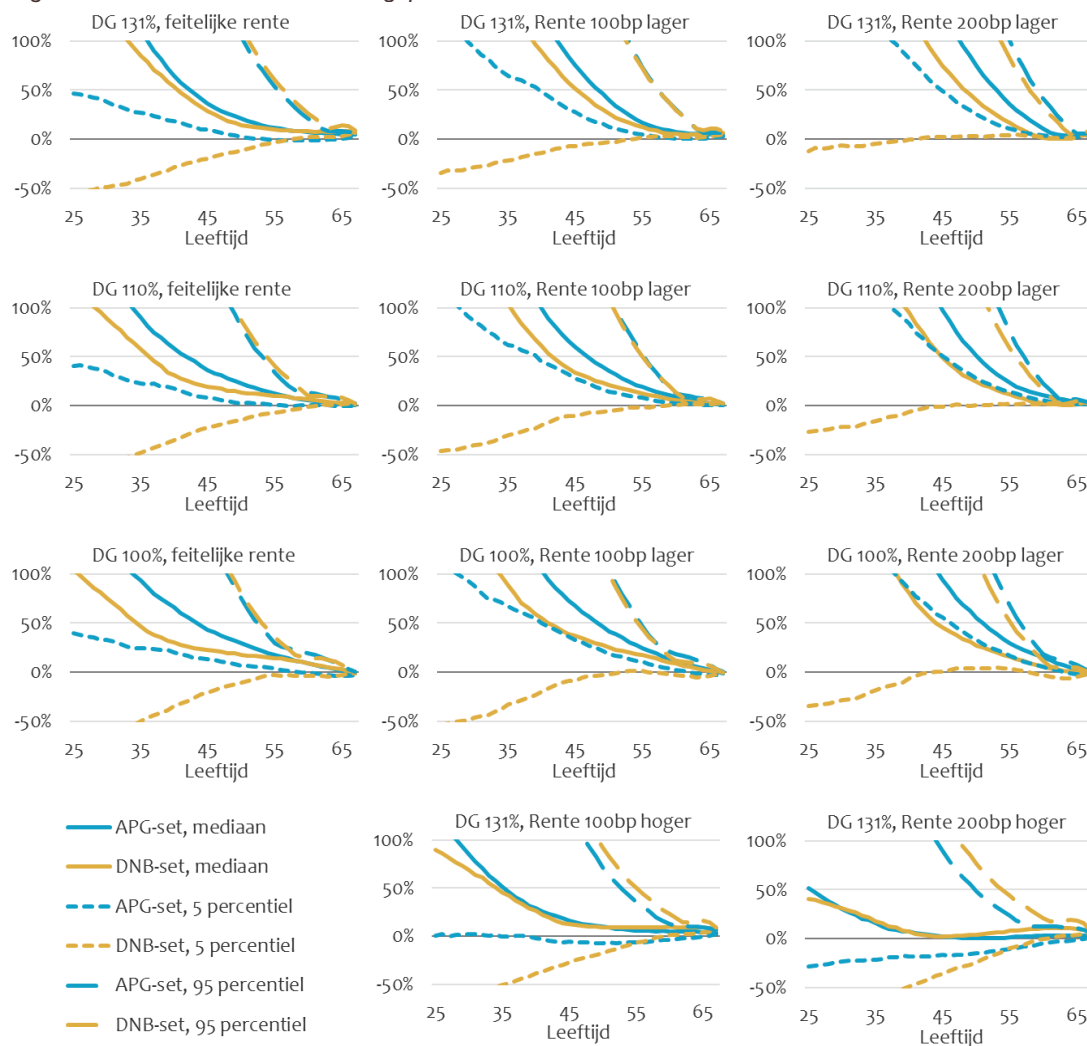
Figuur B3: Ontwikkeling in impact op reëel pensioen gepensioneerden



Bij een lagere startrente zien we in de mediaan sneller een nadeel van de SPR ten opzichte van het FTK. De reden hiervoor is dat de lagere startrente leidt tot een rentestijging in de jaren daarna. Hierdoor stijgt de dekingsgraad onder het FTK zeer sterk, waardoor binnen 10 jaar de indexatieachterstand volledig is ingehaald. Een van de “voordelen” van de SPR dat geen renterisico meer wordt gedeeld. Bij een rentestijging is dit in het nadeel van gepensioneerden. Het voordeel zien we terug bij de initieel hogere rente in de laatste rij grafieken. Gepensioneerden hebben onder de SPR geen last van de daarop volgende rentedaling.

Een lagere startdekingsgraad is nadelig onder zowel het FTK als de SPR. Het grotere upward potential van de SPR is minder relevant. Voor het goedweeresultaat zien we dan ook dat het voordeel van de SPR minder wordt bij een lage startdekingsgraad. De lagere blootstelling aan zakelijke waarden speelt gepensioneerden dan op, onder de SPR. Voor het slechtweeresultaat zien we een lichte verbetering bij lagere startdekingsgraden. Dit heeft te maken met de lagere kortingskansen onder de SPR. In de mediaan zien we een gemixt beeld. De impact bij een dekingsgraad van 110% is negatiever dan zowel bij die van 131% als die van 100%.

Figuur B4: Verschil in reëel aanvangspensioen oud-deelnemers



Voor jonge oud-deelnemers is de lagere premiedekkingsgraad (en dus de grotere impliciete subsidie van oud-deelnemers naar actieve deelnemers) bij een lagere rente een dominante factor. Zij gaan er dus meer op vooruit als de initiële rente lager is, zowel in de mediaan als bij goed- en slechtweer. Voor ouderen wordt dit effect teniet gedaan door de impliciete vermogensverschuiving van jong naar oud onder het FTK als gevolg van de relatieve rentestijging. Voor hen zien we dus nauwelijks effect van de rentestand op het relatieve voordeel in termen van het aanvangspensioen.

Een lagere startdekkingsgraad verkleint de voordelen van de transitie voor oud-deelnemers. Er wordt dan minder geprofiteerd van het uitdelen van de initiële buffer.