



Transitieplan

3 april 2024

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
2. Verantwoording	5
2.1 Hoorrecht van gepensioneerden	6
3. Proces en mijlpalen	7
4. Afspraken over de nieuwe pensioenregeling	8
4.1 Uitgangspunten en doelstellingen pensioenregeling	8
4.2 Solidaire premieregeling	9
4.3 Pensioenpremie en pensioendoelstelling voor het ouderdomspensioen	12
4.4 Nabestaandenpensioen	13
4.5 Arbeidsongeschiktheid	14
4.6 Samenstelling van de pensioenpremie	14
4.7 Solidariteitsreserve	15
4.8 Vrijwillige excedent regeling	19
5. Afspraken over de transitie	20
5.1. Algemene doelstelling transitie	20
5.2. Doelstellingen bij het invaren	20
5.3 Maatstaven	22
5.4 Invaren	24
5.5 Compensatie	26
5.6 Initiële vulling solidariteitsreserve	28
5.7 Voorrangregels	29
6. Effecten en verantwoording transitie-effecten nieuwe pensioenregeling	34
6.1 Maatstaven	34
6.2 Toetsing pensioendoelstelling	34
6.3 Verwachte reële pensioenuitkeringen vanuit het perspectief van het Uniforme Pensioen Overzicht (UPO)	36
6.4 Verwachte reële pensioenuitkeringen waarbij de gehele uitkeringsperiode in ogenschouw wordt genomen	40
6.5 Uitkomsten pensioenvooruitzicht: netto profijt	43
6.6 Kans op korting	45
6.7 Evenwichtigheid van het beleid	46
7. Gevoeligheidsanalyses	47
7.1 Uitkomsten bij verschillende dekkingsgraden en rentestanden	47

8. Nadere uitwerking compensatie	56
9. Conclusies	62
<i>Bijlage 1: Vergelijking huidige- en nieuwe pensioenregeling op hoofdlijnen</i>	63
<i>Bijlage 1: Vergelijking huidige- en nieuwe pensioenregeling op hoofdlijnen -- vervolg</i>	64
<i>Bijlage 2: Karakteristieken van de maatmensen</i>	65
<i>Bijlage 3: Hoorrecht VG-PMT</i>	66

1. Inleiding

Door de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen (kortweg Wtp) per 1 juli 2023 dient de pensioenregeling van de bedrijfstakken Metaal & Techniek (kortweg: Metaal & Techniek) te worden aangepast. Deze bedrijfstakken hebben de pensioenregeling ondergebracht bij pensioenfonds Metaal & Techniek (kortweg: PMT).

De hoofdlijnen van de aanpassing zijn overeengekomen op 20 december 2023 tussen de werkgemersorganisaties en werknemersorganisaties samenwerkend in de Vakraad Metaal & Techniek (kortweg: Vakraad).

De Vakraad heeft met inachtneming van het gestelde in artikel 150 d van de Pensioenwet dit transitieplan opgesteld dat aansluit bij de gemaakte afspraken. De Vakraad realiseert zich daarbij dat op onderdelen nog afstemming dient plaats te vinden met PMT.

Dit transitieplan is de nadere uitwerking van de Hoofdlijnen Nieuwe Pensioenregeling Metaal en Techniek zoals die door de Vakraad op 20 december 2023 is overeengekomen. De nieuwe pensioenregeling wordt gesloten voor een periode van 5 jaar ingaande 1 januari 2026. De Vakraad komt verder overeen dat de overeenkomst wordt beperkt tot 3 jaar tot uiterlijk 1 januari 2029, indien een van de bij de Vakraad aangesloten partijen dat noodzakelijk acht. Het overleg hierover start uiterlijk 1 juli 2028.

In de Hoofdlijnen Nieuwe Pensioenregeling Metaal en Techniek worden de door de Vakraad gemaakte keuzes en overwegingen beschreven die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenregeling, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten.

Daarnaast bevat dit transitieplan de toelichting en de verantwoording van de Vakraad waarom zij van oordeel is dat sprake is van een evenwichtige transitie.

De Vakraad heeft PMT verzocht de aangepaste pensioenregeling per 1 januari 2026 uit te voeren. Verder verzoekt de Vakraad om de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling. In het transitieplan zal tevens worden beschreven op welke wijze en in welke mate deelnemers die door de transitie nadeel ondervinden zullen worden gecompenseerd.

Verwijzend naar artikel 150d lid 3 van de Pensioenwet verzoekt de Vakraad PMT het transitieplan op de website te plaatsen zodat het beschikbaar wordt gesteld aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden.

Daarnaast wordt dit transitieplan aangeboden als verzoek tot opdrachtaanvaarding door PMT. Het pensioenfonds zal dit transitieplan gebruiken als leidraad bij het opstellen van een communicatie- en implementatie-plan en de opdrachtaanvaarding en bevestiging.

Inmiddels heeft het hoorrecht door de Vereniging van Gepensioneerden van PMT (kortweg: VG-PMT) plaatsgevonden. In bijlage 3 wordt daar nader op ingegaan.

Dit transitieplan heeft nog geen definitief karakter in de zin dat de Vakraad het transitieplan op 3 april heeft vastgesteld en nu zal worden voorgelegd voor de achterbanraadpleging door de werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties.

Publicatie op de website van PMT zal pas na definitieve vaststelling geschieden.

2. Verantwoording

De Wtp bepaalt welke partijen de verantwoordelijkheid dragen voor wijziging van de pensioenregeling bij de transitie, in de vorm van een taakverdeling en verantwoordelijkheidsverdeling tussen Vakraad enerzijds en PMT anderzijds zoals weergegeven in het volgende overzicht:

Vakraad	Pensioenfonds
<ul style="list-style-type: none">- Ambitie pensioenregeling- Hoogte beschikbare premie- Solidair- versus flexibelcontract- Vormgeving nabestaandenpensioen- Vormgeving arbeidsongeschiktheid- Doelen solidariteitsreserve- Verzoek aan pensioenfonds tot invaren- Keuze voor en financiering van compensatie- Opstellen transitieplan	<ul style="list-style-type: none">- Vaststellen risicohouding- Haalbaarheid ambitie cao-partijen- Invulling van financiële opzet, o.a. het beleggingsbeleid en vul-uitdeelregels solidariteitsreserve- Opstellen implementatieplan en communicatieplan- Opdrachtaanvaarding pensioenregeling- Besluit tot invaren

Het transitieplan vormt de formele vastlegging van hetgeen de Vakraad is overeengekomen over de nieuwe pensioenregeling, het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten alsmede de wijze waarop en de mate waarin met eventuele nadelige gevolgen van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling rekening gehouden zal worden.

De VG-PMT (Vereniging van Gepensioneerden PMT) voldoet in formele zin niet aan alle voorwaarden van artikel 44a van het besluit van de Pensioenwet maar is conform artikel 150g van de Pensioenwet wel in de gelegenheid gesteld te worden gehoord. De wijze waarop de Vakraad met de bevindingen rekening heeft gehouden is mede opgenomen in dit transitieplan.

De Vakraad geeft aan de hand van het transitieplan opdracht aan PMT om de nieuwe pensioenregeling uit te voeren. PMT beoordeelt deze opdracht op haalbaarheid, uitvoerbaarheid en evenwichtigheid. In formele zin impliceert opdrachtaanvaarding dat wordt ingestemd met de wijziging in het uitvoeringsreglement. Alvorens PMT tot opdrachtaanvaarding zal overgaan zal conform bestaande regel- en wetgeving advies worden gevraagd aan het verantwoordingsorgaan. Vervolgens vraagt PMT de RvT om goedkeuring. Het verantwoordingsorgaan en RvT hebben geen bevoegdheden ten aanzien van het transitieplan zelf.

Tenslotte kan worden opgemerkt dat de Vakraad geen gebruik heeft gemaakt van de door de overheid ingestelde transitiecommissie.

Na definitieve vaststelling zal het transitieplan op de website van PMT worden gepubliceerd.

Het is nog niet zeker of dit transitieplan tussen nu en 1 januari 2026, de beoogde transitiedatum, nog zal moeten worden aangepast. Er kunnen veranderingen nodig zijn omdat

regel- en wetgeving zich nog wijzigt. Of dat voortschrijdende meningsvorming impliceert dat regel- en wetgeving anders ingevuld of op een andere manier kan worden uitgelegd. Verder zijn doelstellingen en gevolgen van gemaakte keuzes, zoals compensatie, sterk afhankelijk van de feitelijke situatie per 1 januari 2026. De Vakraad realiseert zich tenslotte dat het om concept uitkomsten gaat en dat verdere verfijning op bepaalde onderdelen wellicht in de komende maanden noodzakelijk zal blijken te zijn.

De Vakraad behoudt zich tenslotte het recht voor om bij exceptionele omstandigheden, die grote nadelige impact kunnen hebben op de beoogde nieuwe pensioenregeling en het invaren, te besluiten de invoering van de nieuwe regeling en het invaren tijdelijk op te schorten, dit met inachtneming van de wet.

2.1 Hoorrecht van gepensioneerden

De Vakraad heeft invulling gegeven aan het hoorrecht van gepensioneerden en sluit daarbij aan bij de wettelijke bepalingen daaromtrent. Als zodanig heeft VG-PMT zich gemeld.

Het oordeel is op een zodanig tijdstip gevraagd dat het van invloed was op de inhoud van het transitieplan en de daarin verantwoorde keuzes.

Een eventueel oordeel van een VG-PMT is niet bindend, maar geeft de Vakraad de mogelijkheid om bij de belangenafweging de ingebrachte standpunten van deze vereniging te beoordelen en te wegen bij het finaliseren van het transitieplan.

VG-PMT heeft in maart 2023 door middel van een brief aandacht gevraagd voor een aantal aandachtspunten waarop VG-PMT het transitieplan minimaal op zal gaan toetsen. De Vakraad heeft deze aandachtspunten in hun standpuntbepaling en de uitwerking van het transitieplan betrokken. Dit als opmaat naar het wettelijk voorgeschreven hoorrecht dat verplicht tot consultatie van representatieve organisaties van gepensioneerden.

Het concept transitieplan is door de Vakraad aan de VG-PMT aangeboden, met het verzoek een oordeel uit te spreken. De VG-PMT heeft op 1 april 2024 haar reactie op het transitieplan gegeven.

Deze reactie en het daarop volgend antwoord van de Vakraad op 4 april 2024 alsmede de brief van 23 maart 2023 zijn als bijlage 3 opgenomen in dit transitieplan.

3. Proces en mijlpalen

De Vakraad geeft opdracht aan PMT om de gewijzigde pensioenregeling uit te voeren vanaf 1 januari 2026. De belangrijkste milestones naar de gewijzigde pensioenregeling zijn:

Datum	Mijlpaal
14 juni 2023	1 ^e verkennende gesprek binnen de Vakraad om tot nieuwe pensioenregeling te komen
1 juli 2023	WTP van kracht
29 september 2023	1 ^e verkennende gesprek Vakraad met VG-PMT in het kader van het hoorrecht
11 oktober 2023	Start inhoudelijk overleg binnen de Vakraad over nieuwe regeling
30 oktober 2023, 9 november 2023	Vervolgbijsenkomsten Vakraad; benoeming Technische Commissie om tot hoofdlijnenakkoord te komen
November- december 2023	Technische Commissie bereid een hoofdlijnenakkoord voor
20 december 2023	Hoofdlijnenakkoord door Vakraad ondertekend
Januari- maart 2024	Technische commissie werkt hoofdlijnenakkoord uit tot concept transitieplan
7 maart 2024	Gesprek Vakraad met VG-PMT in het kader van het hoorrecht
7 maart 2024	Concept transitieplan besproken in Vakraad; akkoord om hier definitieve uitwerking van te maken welke ter finale beoordeling kan worden aangeboden aan Vakraad
3 april 2024	Vaststelling tekst transitieplan inclusief verwerking opmerkingen uit hoorrecht door Vakraad ten behoeve van de ledenraadpleging
mei 2024	Uitslag ledenraadpleging en aanbidding opdracht aan PMT met het verzoek om de opdracht te aanvaarden
1 januari 2026	Transitie naar de nieuwe pensioenregeling inclusief invaren

4. Afspraken over de nieuwe pensioenregeling

4.1 Uitgangspunten en doelstellingen pensioenregeling

De Vakraad heeft de volgende kwalitatieve en kwantitatieve uitgangspunten geformuleerd:

1. Vertrekpunt van de Vakraad is het streven bij de wijziging van de pensioenregeling de nieuwe pensioenregeling qua ambitie en premie zoveel mogelijk te laten aansluiten bij de huidige pensioenregeling.
2. In lijn met het Pensioenakkoord, onderschrijft de Vakraad de ambitie dat deelnemers een ouderdomspensioen kunnen bereiken van 80% van het gemiddeld verdiende salaris over een periode van 43 jaar. Deze pensioenambitie is inclusief de AOW-uitkering en komt overeen met de ambitie van de huidige pensioenregeling.
3. De ambitie dat de pensioenuitkeringen voor alle groepen deelnemers koopkrachtiger worden dan feitelijk de praktijk is in het huidige stelsel en, gemeten over een langere termijn, een grotere kans hebben om mee te kunnen groeien met de verwachte inflatie.
4. Het micro langlevenrisico en het leegraken van persoonlijke pensioenvermogens af te dekken en de kans op verlaging van ingegane pensioenen te verminderen.
5. De Vakraad ziet graag dat de verwachte pensioenuitkeringen van de deelnemers in de vijf jaren voorafgaand aan hun AOW-leeftijd zo veel mogelijk worden gestabiliseerd.
6. De Vakraad ambiëert een adequaat nabestaandenpensioen dat passend is om de partner financieel te blijven ondersteunen als de deelnemer komt te overlijden.
7. De Vakraad wil graag dat de pensioenopbouw van deelnemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn wordt gecontinueerd, om hun bestaanszekerheid te vergroten.
8. De wet dwingt tot afschaffen van de zogeheten doorsneesystematiek. Dat veroorzaakt voor categorieën deelnemers een nadelig effect. De Vakraad wil dit nadeel zoveel als mogelijk compenseren.

9. De Vakraad streeft ernaar om de overgang naar de nieuwe regeling evenwichtig vorm te geven in een transitieplan waarbij deelnemers tussen en binnen de leeftijdscohorten zoveel als mogelijk gelijkelijk zullen worden behandeld. Partijen zullen na de overgang in de nieuwe pensioenregeling monitoren of de doelstellingen en evenwichtigheid kunnen worden gerealiseerd.
10. De Vakraad heeft samen met PMT de ambitie om de nieuwe regeling per 1 januari 2026 in te laten gaan. De Vakraad kiest daarbij voor de solidaire premieregeling.
11. De Vakraad verzoekt PMT de opgebouwde pensioenaanspraken- en rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling door middel van een collectieve waardeoverdracht.

De Vakraad heeft op basis van deze uitgangspunten afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling. De belangrijkste afspraken zijn in dit hoofdstuk opgenomen. Deze afspraken worden per paragraaf uitgewerkt. Per paragraaf is een kader opgenomen met de afspraak van de Vakraad met daarbij een toelichting bij de afspraak/keuzes en met de overwegingen van de Vakraad.

4.2 Solidaire premieregeling

Afspraak:

De nieuwe pensioenregeling is een solidaire premieregeling als bedoeld in de Pensioenwet. De regeling voorziet in persoonlijke pensioenvermogens gereserveerd voor ouderdomspensioen en partnerpensioen na pensioeningang.

De nieuwe pensioenregeling wordt op 1 januari 2026 (de transitiedatum) ingevoerd en vervangt daarmee de huidige pensioenregeling.

Toelichting

Door de invoering van de Wtp gaan we over van een uitkeringsregeling naar een premieregeling. Binnen laatstgenoemde regeling kunnen we kiezen tussen twee contractvormen: de solidaire premieregeling (SPR) en de flexibele premieregeling (FPR). De Vakraad heeft gekozen voor een solidaire premieregeling.

De onderbouwing volgt in het vervolg van deze paragraaf.

We zetten echter eerst de belangrijkste overeenkomsten en verschillen tussen FPR en SPR op een rijtje.

4.2.1 Overeenkomsten tussen FPR en SPR

A. Persoonlijke pensioenvermogens i.p.v. “aanspraken”

De huidige pensioenregeling geeft de deelnemers uitzicht op een bepaald pensioenbedrag in de toekomst. Dit heet een pensioenaanspraak. De hoogte van het bedrag wordt berekend op basis van de pensioengrondslag en staat (in principe) vast. De hoogte van de premie zorgt voor voldoende financiering. In de beide keuzes (SPR en FPR) voor een nieuwe pensioenregeling is het precies andersom. De hoogte van het pensioen hangt vooral af van de totaal ingelegde premies, de behaalde beleggingsrendementen en de stand van de rente. In zowel SPR als FPR krijgt iedere deelnemer een persoonlijk pensioenvermogen. Dit persoonlijke pensioenvermogen vormt het kapitaal waaruit de pensioenuitkering wordt betaald.

B. Risico en rendement per leeftijdscohort

Pensioenpremies worden belegd om het bedrag te laten groeien en een pensioenvermogen op te bouwen. Dat gebeurt in de pensioenregeling van nu en dat gebeurt ook in de nieuwe pensioenregeling. Nieuw is dat rendementen anders worden verdeeld. Pensioenpremies voor jongere deelnemers worden met meer risico belegd dan pensioenpremies voor oudere deelnemers. Dit heet een leeftijdsafhankelijke risicohouding. De solidaire premieregeling en de flexibele premieregeling hebben allebei zo'n leeftijdsafhankelijke risicohouding. Het gevolg is dat ook het rendement – het resultaat van de beleggingen – verschilt per leeftijdscohort.

C. Ieder jaar de uitkering aanpassen i.p.v. indexeren of verlagen

De huidige pensioenregeling heeft te maken met de rekenregels van het Financieel Toetsingskader (FTK). Deze regels bepalen wanneer een pensioenfonds de pensioenen moet verlagen en met hoeveel respectievelijk wanneer pensioenen kunnen worden verhoogd. In de SPR en FPR regelingen gebeurt dat anders. De persoonlijke pensioenvermogens bewegen mee met de stand van de economie en de daarbij behorende fluctuerende beleggingsopbrengsten. De uitkering blijft, net als nu in het Financieel Toetsingskader (FTK), afhankelijk van o.a. ingelegde premies, de behaalde beleggingsresultaten en de rente. De toedeling is echter fundamenteel anders.

Dit betekent per saldo dat de (verwachte) uitkering in principe ieder jaar kan veranderen tenzij beleidsmatig bij de financiële opzet hier op voorhand rekening mee wordt gehouden. Beide nieuwe pensioenregelingen geven deelnemers de keuze om het pensioen eerder te laten ingaan of om deeltijdpensioen op te nemen. Dit kan ook in de pensioenregeling van nu, net als vele andere keuzemogelijkheden die blijven.

4.2.2 Verschillen tussen FPR en SPR

D. Handelingsperspectief of “samen doen”

De FPR geeft een deelnemer meer vrijheid om zelf keuzes te maken, bijvoorbeeld voor een bepaalde manier van beleggen en voor een vaste of een variabele uitkering. Bij de SPR kan een deelnemer minder zelf kiezen, omdat er meer solidariteit is tussen de deelnemers. Dat betekent dat de deelnemers op elkaar kunnen rekenen als het tegenzit. In de SPR kunnen deelnemers niet zelf kiezen hoe hun geld wordt belegd en is de uitkering variabel.

De SPR is meer solidaire dan de flexibele premieregeling door:

- 1) de solidariteitsreserve;
- 2) rendementstoedeling zorgt voor verdeling van het risico;
- 3) door het opheffen van de leenrestrictie;
- 4) doordat de opbouwfase en de uitkeringsfase één geheel zijn.

E. Verplichtstelling beter gewaarborgd in SPR

PMT is een verplicht pensioenfonds. Een verplicht pensioenfonds moet van de wet solidaire kenmerken hebben. De SPR heeft die solidaire kenmerken meer dan een FPR regeling. In de FPR is minder solidariteit. Dat komt onder andere omdat de risicodelingsreserve minder mogelijkheden heeft om risico's te delen en om tegenvallers op te vangen dan de solidariteitsreserve in de SPR.

F. FPR kent een gescheiden opbouwfase en uitkeringsfase

In de SPR is de opbouwfase en de uitkeringsfase één geheel. Als de FPR geen vaste uitkering of variabele uitkering aanbiedt in de uitkeringsfase, dan mogen deelnemers hun pensioenvermogen ook ergens anders onderbrengen. Dat heet shoprecht.

Gegeven de inhoudelijke verschillen en overeenkomsten tussen FPR en SPR en met inachtneming van de uitgangspunten van de Vakraad is gekozen voor SPR want:

Deze regeling past het beste bij de bedrijfstak Metaal en Techniek. De solidariteitskenmerken van deze regeling, die zich vooral manifesteren in de werking van de solidariteitsreserve en de collectieve uitkeringsfase, komen het beste tegemoet aan wat de sector vraagt. De werkgevers en de werknemers in de sector zijn overwegend betrokken bij technisch uitvoerende beroepen. De schaalgrootte van de ondernemingen is veelal klein. Er is bij de meeste werkgevers maar een beperkte pensioenkennis aanwezig. Ook de kennis van werknemers over pensioeninhoudelijke zaken is beperkt. Daarentegen is zowel bij werkgevers als werknemers de behoefte aan goede voorzieningen op het gebied van arbeidsongeschiktheid, nabestaandenpensioen, voortzetting bij werkloosheid en mogelijkheden om de pensioenuitkering aan te passen op persoonlijke wensen en omstandigheden groot. Het regelen van dergelijke zaken, inclusief de financiering ervan, is in een solidaire pensioenregeling beter te organiseren.

Ook de zekerheid van de hoogte van de uitkering (middels de solidariteitsreserve) is voor deelnemers belangrijk. De mogelijkheden om dit te regelen zijn bij de solidaire pensioenregeling goed te verwezenlijken; ook qua financiering ervan.

4.3 Pensioenpremie en pensioendoelstelling voor het ouderdomspensioen

Afspraak:

- In lijn met het Pensioenakkoord onderschrijft de Vakraad de ambitie dat deelnemers een ouderdomspensioen moeten kunnen bereiken van 80% van het gemiddeld verdiende salaris over een periode van 43 jaar. Deze pensioenambitie is inclusief de aow-uitkering en komt overeen met de ambitie van de huidige pensioenregeling;
- De aanpassing van de pensioenregeling heeft echter betrekking op pensioen dat wordt opgebouwd in de relatie tussen werkgevers en werknemers. De pensioenambitie van de Vakraad is daarom 80% van de gemiddelde pensioengrondslag. Daarbij wordt uitgegaan van 43 jaren vanaf de 25-jarige tot de 68-jarige leeftijd;
- De hoogte van de jaarlijkse premie is 27,98% van de pensioengrondslag van de werknemer en is passend bij de door de Vakraad geformuleerde pensioenambitie;
- De verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer blijft ongewijzigd en wordt, zoals nu ook het geval is, in de bedrijfstakovereenkomst (BUO) bepaald;
- De loonelementen die het pensioengevend salaris bepalen, blijven bij overgang naar de nieuwe regeling ongewijzigd.

De pensioengrondslag is gelijk aan het voor de werknemer geldende (gemaximeerde) pensioengevend salaris verminderd met de franchise.

- Het maximale pensioengevend jaarsalaris wordt jaarlijks vastgesteld. Voor 2024 is het maximale pensioengevend salaris vastgesteld op € 89.382.
- De franchise wordt jaarlijks vastgesteld. Voor 2024 is de franchise vastgesteld op € 17.545.

Toelichting:

De Vakraad onderkent het belang van een collectieve pensioenregeling ten behoeve van een aanvulling op de AOW-uitkering. Hierbij worden de wettelijke bepalingen in acht genomen. In het nieuwe stelsel wordt met de ingelegde premie en behaald rendement een persoonlijk pensioenkapitaal gereserveerd voor de toekomstige pensioenuitkering.

Het pensioenkapitaal beweegt mee met de economische ontwikkelingen. Ook de te starten pensioenuitkering is variabel.

De Vakraad heeft de premieafspraken en de pensioenambitie in het huidige stelsel vertaald naar een premie, een pensioendoel en haalbaarheid in het nieuwe stelsel. Deze ambitie vertaalt zich in een pensioendoel van 80% van de gemiddelde pensioengrondslag over een periode van 43 jaar. De kans dat deze pensioenambitie wordt gehaald is ruim 55% in de nieuwe pensioenregeling terwijl de kans in de huidige regeling zeer klein is.

De nieuwe pensioenregeling biedt daarmee een betere perspectief dan de huidige pensioenregeling. Het uitgangspunt voor de nieuwe pensioenregeling is verder dat de totale premie van 27,98% gehandhaafd blijft.

4.4 Nabestaandenpensioen

Afspraak:

- De hoogte van het partnerpensioen en wezenpensioen na overlijden na de pensioendatum verandert niet;
- De regeling kent verder een risicodekking partnerpensioen in geval van overlijden van de werknemer voor pensionering;
- In geval van overlijden van een werknemer voor pensionering ontvangt de partner een levenslang partnerpensioen van 20% van het pensioengevend salaris in combinatie met een overbruggingspartnerpensioen van € 5.000 per jaar. Het overbruggingspartnerpensioen wordt uitgekeerd tot uiterlijk het moment dat de partner van de overleden deelnemer een AOW-uitkering ontvangt;
- Het overbruggingspartnerpensioen zal jaarlijks worden aangepast met de loonontwikkeling van de CAO Metaal en Techniek;
- Ieder kind van de overleden werknemer ontvangt een wezenpensioen van 10% van het pensioengevend salaris tot het bereiken van de 25-jarige leeftijd (verdubbeling van wezenpensioen bij volle wees en geen aftopping van het aantal wezen);
- Ook bij overlijden na de pensioendatum hebben wezen recht op wezenpensioen;
- Bij einde deelneming geldt een uitloopdekking. De Vakraad heeft deze uitloopdekking vastgesteld op een duur van 6 maanden. Indien de gewezen deelnemer een WW geniet, loopt de risicodekking van het nabestaandenpensioen door tot de einddatum van deze uitkering, voor zover de wetgeving dit mogelijk maakt;
- In geval van vrijwillige voortzetting voor gewezen deelnemers die na einde deelneming aan PMT de uitloopdekking willen voortzetten geldt geen maximale termijn voor de voortzetting van deze vrijwillige voortzetting. De benodigde premie zal in dit geval jaarlijks worden onttrokken aan het individueel opgebouwde pensioenvermogen; Aanvullend overbruggingspartnerpensioen: vrijwillige regeling voor tijdelijk extra overbruggingspartnerpensioen (tot AOW-datum van de partner). Drie keuzes bij ingang nieuwe regeling: € 8.000, € 13.000 en € 18.000 (voor zover niet fiscaal bovenmatig). Deze bedragen worden jaarlijks aangepast conform de bestaande methodiek van PMT, waarbij de stijging van de ANW-bedragen van de overheid richtinggevend zijn.

Toelichting:

De Vakraad vindt het passend om de partner door middel van een nabestaandenpensioen financieel te blijven ondersteunen als de werknemer komt te overlijden. Voor de hierboven vermelde risicoverzekeringen inclusief het wezenpensioen maar exclusief het vrijwillige ANW pensioen is een budget van 1,72% punt van de premie ad 27,98% beschikbaar. Mocht op enig moment dit budget niet toereikend zijn dan zal, na overleg met de Vakraad, het verschil worden verwerkt binnen de totaal beschikbare premie van 27,98%. Mocht op enig moment de beoogde risicoverzekeringen minder geld kosten dan het afgesproken budget van 1,72% dan zal na overleg met de Vakraad het levenslange partnerpensioen van 20% van het pensioengevend salaris worden aangepast. Het is de wens van de Vakraad dat de financiële vormgeving zodanig plaatsvindt dat het nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum met een zo groot mogelijke zekerheid kan worden toegekend.

Een stijging of daling van de rente met 1%-punt leidt tot een daling of stijging van de risicopremies met circa 0,3%-punt. Bij een daling van de rente met 1% zal dus circa 0,3%-punt minder beschikbaar zijn voor inleg.

De Wtp schrijft nieuwe regels voor met betrekking tot het nabestaandenpensioen van actieve deelnemers. Dit wordt verplicht vormgegeven op risicobasis. Het nabestaandenpensioen na pensionering wijzigt niet. Op deze manier vindt er standaardisatie plaats binnen de pensioensector en wordt beoogd het nabestaandenpensioen begrijpelijker te maken. De Wtp bepaalt ook wie de partner is die in aanmerking komt voor partnerpensioen. De keuze voor een levenslang en een tijdelijk overbruggingspartnerpensioen van € 5.000 is bewust gekozen. Bij lage salarissen is de nieuwe regeling gunstiger, bij hoge salarissen iets minder gunstig. Dat laatste geldt met name in combinatie met een jonge leeftijd wat in het deelnemersbestand weinig voorkomt. In veel gevallen komt hier nog een stuk kapitaal gedekt nabestaandenpensioen bij vanuit de huidige regeling, zodat het negatieve effect voor de huidige hoger betaalden wegvalt en er voor vrijwel alle deelnemers een beter perspectief met betrekking tot het nabestaandenpensioen ontstaat bij overlijden voor de pensioendatum. Verder kan via een vrijwillig aanvullend overbruggingspartnerpensioen een extra pensioen worden bijverzekerd.

4.5 Arbeidsongeschiktheid

Afspraak:

- De premievrije opbouw van pensioen in geval van arbeidsongeschiktheid bedraagt 70% van de pensioenpremie en bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid naar rato op basis van de staffel uit de huidige regeling;
- Indien tijdens arbeidsongeschiktheid nog pensioen wordt opgebouwd wordt de risicoverzekering voor het nabestaandenpensioen voor 100% voortgezet.

Toelichting:

De Vakraad vindt het passend dat er aandacht blijft voor de gevolgen van arbeidsongeschiktheid. De regeling sluit qua dekking zoveel mogelijk aan bij de huidige pensioenregeling met een verbetering voor het nabestaandenpensioen. Vanuit het vertrekpunt dat de nieuwe pensioenregeling qua opzet zoveel mogelijk aansluit bij de huidige pensioenregeling kiest de Vakraad voor continuering van de huidige dekking in het kader van arbeidsongeschiktheid.

4.6 Samenstelling van de pensioenpremie

De totaal beschikbare pensioenpremie bedraagt 27,98% van de pensioengrondslag. Dit is gelijk aan de actuele premielast en biedt uitzicht op het verwezenlijken van de ambities. De pensioenregeling wordt betaald uit premies, waarbij het premiepercentage voor alle deelnemers hetzelfde is. De Vakraad maakt ook afspraken over welk deel van de premie door de werkgever wordt betaald en welke deel van de premie door de werknemer. Het deel van de premie dat de werknemer betaalt, houdt de werkgever in op het loon. De premie voor de nieuwe pensioenregeling is hetzelfde als de premie in de pensioenregeling van nu.

De premie wordt voor verschillende doeleinden gebruikt.

- Het grootste deel wordt gestort in het persoonlijke pensioenvermogen van de deelnemer;
- Met het andere deel financieert PMT de uitvoering van de regeling, de bijdrage aan de operationele reserve en het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) en de risicoverzekeringen (het nabestaandenpensioen en de dekking bij arbeidsongeschiktheid).

Op basis van de situatie voor het jaar 2023 is de samenstelling van de totaalpremie als volgt:

Premiecomponenten verplichte basisregeling	Premie 2026	Wie bepaalt hoogte van de premie?	Periodiciteit aanpassing
MVEV/kosten	0,61%	PMT	Jaarlijks
Nabestaandenpensioen: Partnerpensioen en wezenpensioen	1,72%	PMT (*)	Jaarlijks
Arbeidsongeschiktheidspensioen: premiervrijstelling opbouw bij arbeidsongeschiktheid	1,30%	PMT	Jaarlijks
Ouderdomspensioen: opbouw persoonlijk pensioenvermogen	24,35%	Wordt bepaald door de overige premie elementen	Jaarlijks
Totaal	27,98%	Vakraad	Om de 5 jaar
Vrijwillig			
Vrijwillig ANW pensioen		PMT	Jaarlijks
Vrijwillige excedent regeling	27,98% of 22,4%	Vakraad (**)	Om de 5 jaar

(*) Met inachtneming van het gestelde inzake de financiering van het nabestaandenpensioen in paragraaf 4.4.

(**) Met inachtneming van het uitgangspunt dat de Vakraad de hoogte van de premie bepaalt en PMT de samenstelling. Dit laatste conform de basisregeling.

4.7 Solidariteitsreserve

De nieuwe solidaire premiereregeling bevat een solidariteitsreserve om een aantal individueel niet verzekerbare risico's voor deelnemers te verminderen en de stabiliteit van ingegane pensioenen te bevorderen. Dit is een essentieel en verplicht onderdeel van de solidaire premiereregeling.

Afspraak:

Bij de solidaire premiereregeling moet op grond van de wet een solidariteitsreserve ingericht worden. De Vakraad verzoekt PMT bij verdere uitwerking de volgende doelstellingen van de solidariteitsreserve in acht te nemen.

- Het stabiliseren van de hoogte van de ingegane pensioenen en het verminderen van de kans op verlaging;
- Het afdekken van microlangleven risico voor alle deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden (in enig jaar meer of minder sterfte dan verwacht);
- Het afdekken van het risico dat in de opbouwfase het persoonlijk pensioenvermogen van de deelnemer negatief wordt (wettelijk verplicht)

Toelichting:

De solidariteitsreserve is een integraal en belangrijk onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Door middel van de solidariteitsreserve kunnen financiële mee- en tegenvallers ook in de nieuwe pensioenregeling collectief worden gedeeld hetgeen bijdraagt aan "het betere perspectief" van de nieuwe pensioenregeling.

Daarbij dient een balans te worden gevonden waarbij enerzijds zo dicht mogelijk bij de huidige pensioenregeling kan worden aangesloten en anderzijds ook aandacht is voor het vraagstuk dat herverdeling tussen generaties beperkt moet blijven.

De solidariteitsreserve wordt voor drie doelen gebruikt:

Doel 1:

Het stabiliseren van de hoogte van de ingegane pensioenen en het verminderen van de kans op verlaging; In de uitkeringsfase wordt beleggingsrisico genomen om een koopkrachtiger pensioen na te streven in relatie tot de huidige pensioenregeling. Dit leidt tot een kans op nominale verlagingen. Macro-langlevensrisico is het risico dat de levensverwachting van alle deelnemers stijgt, waardoor pensioenen langer moeten worden uitgekeerd dan eerder verwacht. Nieuwe sterftegrondslagen kunnen leiden tot een nominale verlaging indien er geen positief overrendement heeft plaatsgevonden om het macro-langlevensrisico te kunnen compenseren.

Eene daling van de uitkeringen van gepensioneerden moet zoveel mogelijk worden voorkomen. De Vakraad heeft besloten dat dit, los van de wettelijke verplichtingen t.a.v. doel 3, het belangrijkste doel van de solidariteitsreserve is

Bovendien is uit het risicopreferentieonderzoek gebleken dat veel waarde wordt gehecht aan stabiliteit van de uitkeringen.

De solidariteitsreserve wordt gebruikt om ervoor te zorgen dat de uitkering, voor zover de middelen dat toelaten, niet zal dalen.

De solidariteitsreserve kan verlagingen van uitkeringen in principe op twee manieren voorkomen/beperken:

- A. Het persoonlijke pensioenvermogen zodanig aanvullen dat het (levenslange) pensioen dat daaruit volgt niet daalt
of
- B. Aanvullen van (alleen) de uitkering voor het komende jaar zodanig dat het pensioen het komende jaar niet daalt. Zonder herstel door rendement zal het jaar erna opnieuw een aanvulling nodig zijn.

De Vakraad heeft gekozen voor oplossing B. Het belangrijkste voordeel van oplossing B. is dat jaarlijks minder geld uit de solidariteitsreserve wordt gehaald. De kans dat de solidariteitsreserve leeg raakt, wordt daardoor een stuk kleiner. En dat betekent dat we met meer zekerheid kunnen zeggen dat de solidariteitsreserve ook in de verre toekomst gevuld zal zijn. De jonge deelnemers van nu kunnen dus ook vanaf hun pensioendatum rekenen op de voordelen van de solidariteitsreserve.

De keerzijde is dat bij oplossing B. de pensioenen per saldo minder worden verhoogd dan bij oplossing A. De Vakraad is per saldo van mening dat oplossing B. tot een evenwichtiger verdeling tussen verschillende groepen deelnemers leidt.

Bij oplossing A. zouden de risico's teveel bij de niet-gepensioneerden terecht komen. Ook de deelnemers die voor het eerst een uitkering gaan ontvangen, ontvangen deze aanvulling. Als in een of meer van de daaropvolgende jaren een positief overrendement wordt toegekend, wordt de aanvulling uit de solidariteitsreserve verminderd of gestaakt.

Doel 2:

[Het afdekken van microlangleven risico voor alle deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden.](#)

Als deelnemers een jaar ouder worden dan krijgen zij een toevoeging aan hun persoonlijk pensioenvermogen. Dit is een karakteristiek van de collectieve solidaire pensioenregeling en is met name relevant voor oudere gepensioneerden, om te voorkomen dat hun persoonlijk pensioenvermogen leeg raakt. Deze toevoeging wordt gedekt door de vermogens die vrijvallen doordat andere deelnemers overlijden.

Het microlanglevenrisico wordt veroorzaakt door afwijkingen van de gerealiseerde sterfte in enig jaar in het deelnemersbestand ten opzichte van de prognose. Dat sterfteresultaat kan financieel positief (bij oversterfte) of negatief (bij ondersterfte) uitvallen voor PMT en daardoor positief of negatief doorwerken in de ontwikkeling van de persoonlijke pensioenvermogens en de ingegane pensioenen van (oudere) gepensioneerden.

De solidariteitsreserve biedt bescherming tegen dit risico door schommelingen op te vangen. Als in enig jaar sprake is van een positief sterfteresultaat, dan wordt dat toegevoegd aan de solidariteitsreserve. De reserve neemt dan dus toe. Als in enig jaar sprake is van een negatief sterfteresultaat, dan wordt dat onttrokken aan de solidariteitsreserve. De reserve neemt dan dus af.

Het is aan PMT om dit verder in beleid uit te werken.

Doel 3:

[Het afdekken van het risico dat in de opbouwfase het persoonlijk pensioenvermogen van de deelnemer negatief wordt](#)

In de Wtp is de verplichting opgenomen dat de solidariteitsreserve bescherming moet bieden tegen het risico dat persoonlijke pensioenvermogens negatief worden. Dat risico kan optreden bij extreem negatieve ontwikkelingen op de financiële markten. Om deelnemers bescherming te bieden, voor als de deelnemerspopulatie die meer dan 100% is blootgesteld aan overrendement (opheffen leenrestrictie), wordt de solidariteitsreserve aangewend.

De betreffende deelnemers ontvangen dan een bijdrage uit de solidariteitsreserve, voor zover er middelen zijn. Het bestuur van PMT wordt verzocht dit verder uit te werken in de financiële opzet van de nieuwe pensioenregeling.

[Lange termijn doelstelling solidariteitsreserve](#)

De Vakraad heeft, naast de drie hierboven geformuleerde doelstellingen, ook een doelstelling voor de lange termijn geformuleerd om verlies van de beschermende werking van de solidariteitsreserve te voorkomen en voor het behoud van het vertrouwen in de nieuwe pensioenregeling.

De Vakraad verzoekt PMT de solidariteitsreserve op termijn te vullen tot maximaal 5% van het vermogen.

De Vakraad verzoekt PMT in de financiële opzet van de volgende uitgangspunten uit te gaan.

Inrichting	Nadere inkadering door Vakraad
Collectieve uitkeringsfase	De pensioenwet maakt het mogelijk om gelijke aanpassingen te realiseren van de uitkeringen. In de visie van de Vakraad is het moeilijk uit te leggen en lastig te accepteren dat de aanpassing van het pensioen voor een 95 jarige anders zou moeten zijn dan voor een 68 jarige ondanks het feit dat op basis van risico versus rendement dit zou kunnen worden gerechtvaardigd. De Vakraad heeft daarom een duidelijke voorkeur uitgesproken voor een collectieve uitkeringsfase met gelijke aanpassingen. De Vakraad wil graag

	<p>dat ook de verwachte pensioenuitkeringen van de deelnemers in de vijf jaren voorafgaand aan hun AOW-leeftijd zo veel mogelijk worden gestabiliseerd. De inzet van de solidariteitsreserve is daarbij een geschikt middel.</p> <p>De Vakraad verzoekt PMT dit verder vorm te geven.</p>
Solidariteitsreserve	<p>Voor de uitwerking van de solidariteitsreserve verzoekt de Vakraad aan PMT om rekening te houden met de volgende uitgangspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Niet vullen vanuit de premie; - Bij invaren, afhankelijk van de dekkingsgraad, initieel vullen vanuit het fondsvermogen met 3% en maximaal met 5% van het totale fondsvermogen van PMT; - Indien nodig vullen met 1,5% van het positieve overrendement tenzij uit berekeningen zou blijken dat meer of minder gewenst is. PMT wordt verzocht dit verder uit te werken - Indien de dekkingsgraad groter is dan 107% wordt een gedeelte van het meerdere toegevoegd aan de gereserveerde persoonlijke pensioenvermogens van deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden; - Beperken van het verlagen van uitkeringen zolang hiervoor niet meer dan 50% van de resterende solidariteitsreserve voor gebruikt is; - Voor verdere uitwerking zie ook paragraaf 5.7
Spreading van resultaten	<p>Spreading in combinatie met de keuze voor een collectieve uitkeringsfase is goed uitlegbaar. Spreading leidt tot meer stabiliteit op korte termijn, omdat schokken worden doorgeschoven in de tijd.. Spreading over een kortere periode dan de maximaal mogelijke 10 jaar heeft als voordeel dat behaalde rendementen eerder kunnen worden toegekend terwijl verder de solidariteitsreserve een grote mate van bescherming biedt bij negatieve schokken zodat de uitkeringen niet hoeven te worden verlaagd. Bij een kortere spreidingsperiode dan 10 jaar is echter ook sprake van een zekere herverdeling. Berekeningen laten zien dat een spreidingsperiode van 3 jaar tot een beperkte en daarmee ook verdedigbare herverdeling leidt. De Vakraad verzoekt PMT dit verder uit te werken met de kanttekening dat er ook aandacht zou moeten zijn voor de situaties dat de schokken dermate klein zijn dat een kortere spreading dan 3 jaar te overwegen valt.</p>
Projectierendement	<p>Uit het risicopreferentieonderzoek blijkt de wens van gepensioneerden tot stabiele uitkeringen. De Vakraad heeft daarom de wens geuit om het projectierendement gelijk te laten zijn aan de door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur (lees: RTS) zonder opslag of afslag. Door het projectierendement gelijk te stellen aan de RTS is, in vergelijking tot een hoger projectierendement, weliswaar sprake van een uitkering die wat lager start maar na ingang naar verwachting wel eerder verhoogd kan worden. Daarbij geldt een relatief kleinere kans op verlaging. De kans op verhoging na ingang kan verhoogd worden door een afslag op het projectierendement toe te passen. Hierdoor daalt echter wel de uitkering bij de start, in vergelijking met een projectierendement zonder afslag. Inmiddels heeft de wetgever aangegeven dat bij keuze voor de collectieve uitkeringsfase het projectierendement niet hoger dan de RTS mag worden vastgesteld.</p> <p>Het hanteren van de RTS is daarmee gelijk aan de huidige reserveringsmethode voor de technische voorzieningen.</p>
Overall beeld	<p>Gegeven de doelstellingen is de Vakraad van mening dat de financiële invulling uitlegbaar, uitvoerbaar, passend en evenwichtig is.</p>

4.8 Vrijwillige excedent regeling

Een werkgever kan voor het pensioengevend salaris vanaf € 89.382 (2024) tot €137.800 (2024) een vrijwillige excedentregeling afsluiten.

De huidige dubbele vrijwilligheid wordt voortgezet (opt-out werknemer).

De werkgever kan daarbij kiezen uit twee vaste premies. Een premiepercentage van 27,98% of 22,4%. De financiering van de excedentregeling vindt onafhankelijk plaats van de verplicht gestelde basisregeling.

Voor alle overige elementen behalve het tijdelijk overbruggingspartnerpensioen en de eigen bijdrage wordt aangesloten bij de basisregeling.

Voor de eigen bijdrage geldt op individueel werkgeversniveau dat de huidige eigen bijdrage in principe een eerbiedigende werking heeft.

Voor een verdere vergelijking van de huidige (excedent) pensioenregeling met de nieuwe (excedent) pensioenregeling verwijzen wij naar bijlage 1.

5. Afspraken over de transitie

5.1. Algemene doelstelling transitie

De Wtp stelt dat het uitgangspunt voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is dat de transitie als geheel evenwichtig dient te zijn. Daaronder valt ook de overstap op een nieuwe pensioenregeling en het invaren. Of er sprake is van een evenwichtige transitie, is primair ter beoordeling aan de Vakraad. De Vakraad spreekt immers de nieuwe pensioenregeling af, doet een verzoek tot invaren aan PMT en komt waar nodig een compensatieregeling overeen.

De Vakraad streeft naar een evenwichtige transitie, waarbij integraal wordt gekeken naar alle aspecten van de huidige en de nieuwe pensioenregeling.

Uitgangspunt daarbij is dat de verwachte pensioenen in de verplichte pensioenregeling voor en binnen géén enkele leeftijdsgroep lager worden. Echter wij kijken ook naar het pensioen als het tegenzit (slecht weer), bijvoorbeeld als de beleggingen het slecht doen.

In langdurig slecht weer kunnen sommige leeftijdsgroepen van deelnemers of pensioenge-rechtigden toch een iets lager pensioen krijgen. Hier moet echter tegenover staan dat die leeftijdsgroepen bij goed weer een veel hoger pensioen krijgen. En verder mogen de verschillen tussen leeftijdsgroepen niet te groot zijn.

In deze paragraaf hebben wij de doelen beschreven waarmee we tot een evenwichtige transitie wensen te komen.

We beoordelen de evenwichtigheid van de transitie door de transitie-effecten in paragraaf 6 in kaart te brengen.

5.2. Doelstellingen bij het invaren

Vertrekpunt van de Vakraad is het streven bij de wijziging van de pensioenregeling de nieuwe pensioenregeling zoveel mogelijk te laten aansluiten bij de huidige pensioenregeling. Als onderdeel van de transitie worden de pensioenaanspraken uit de huidige pensioenregeling omgezet naar persoonlijke vermogens onder de nieuwe pensioenregeling.

Bij het verdelen van dit vermogen kunnen verschillende keuzes worden gemaakt. Deze keuzes gaan bijvoorbeeld over hoeveel vermogen in de solidariteitsreserve wordt gestopt, hoeveel vermogen er beschikbaar is voor compensatie voor deelnemers die nadeel ondervinden van het afschaffen van de doorsneesystematiek en hoeveel vermogen uiteindelijk in de individuele pensioenvermogens terecht komt.

De door ons geformuleerde doelstellingen zijn te verdelen in twee categorieën: doelstellingen die toezien op het recht doen aan toezeggingen uit het verleden onder de huidige pensioenregeling en doelstellingen die toezien op het borgen van de kwaliteit van de pensioenregeling naar de toekomst.

De haalbaarheid van deze doelen is afhankelijk van de dekkingsgraad op het moment van invaren.

De dekkingsgraad op het moment van invaren is onzeker en daarom zullen mogelijk om die reden ook niet alle doelen volledig gerealiseerd kunnen worden bij een lage dekkingsgraad op de transitiedatum. Het is dan ook nadrukkelijk geen vereiste om alle doelen volledig te realiseren om toch een evenwichtige transitie te kunnen bereiken. Wel is het van belang om deze doelen te prioriteren, omdat deze prioritering helpt bij het verdelen van het vermogen over de verschillende individuele pensioenvermogens bij verschillende dekkingsgraden. Om tot een prioritering van de verschillende doelen te komen, heeft de Vakraad gekeken naar het

belang van iedere doelstelling voor de verschillende deelnemersgroepen, zoals actieven, slapers en gepensioneerden.

Dit belang hebben we vervolgens afgewogen tegen de risicodraagkracht en het handelingsperspectief van deze doelgroepen. Een actieve deelnemer kan bijvoorbeeld meer risico dragen dan een gepensioneerde. De gepensioneerde is namelijk nu afhankelijk van zijn of haar pensioeninkomen, terwijl een actieve deelnemer pas later van zijn pensioen afhankelijk wordt. Deze actieve deelnemer heeft wellicht meerdere opties om gedurende die tijd toch extra geld voor later opzij te zetten als dat nodig blijkt te zijn.

Op volgorde van prioritering heeft de Vakraad de volgende invaardoeelstellingen vastgesteld:

Invaardoeelstellingen:

1. Het wegnemen van de negatieve gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek;
2. Ten minste gelijke uitkeringen.
Gepensioneerden en andere uitkeringsgerechtigden ontvangen ten minste evenveel pensioen voor en na transitie;
3. Ten minste een gelijk verwacht pensioen.
Actieven en slapers ontvangen ten minste een gelijk verwacht pensioen voor en na transitie;
4. Voorkomen van toekomstige verlagingen.
Via aanvullingen vanuit de solidariteitsreserve kunnen uitkeringen in de toekomst beschermd worden tegen verlagingen;
5. Het verhogen van de individuele pensioenvermogens en uitkeringen.

Of deze doelstellingen allemaal en volledig gehaald zullen worden, hangt af van de financiële positie van PMT op de transitiedatum (1 januari 2026). Als er meer geld in het pensioenfonds zit dan nodig is om de doelstellingen 1 t/m 4 te bereiken, dan wordt het surplus verdeeld onder alle deelnemers (doelstelling 5).

De prioritering van de invaardoeelstellingen wordt hieronder kort toegelicht:

Prioriteit	Invaardoeelstelling	Argumentatie
nvt	Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)	Wettelijk
nvt	Operationele reserve (OR)	Wettelijk
1.	Het wegnemen van de negatieve gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek	Door de afschaffing worden bepaalde groepen deelnemers onevenredig geraakt in hun verwachte pensioen. De compensatie draagt eraan bij dat de voordelen van de transitie evenwichtiger verdeeld kunnen worden over de generaties. Voor het draagvlak van de transitie en het draagvlak voor de nieuwe pensioenregeling is deze doelstelling cruciaal en staat daarmee op de eerste plaats.
2.	Ten minste gelijke uitkeringen	De Vakraad heeft als uitgangspunt dat in principe niemand er bij de transitie op achteruit mag gaan. Het handhaven van de lopende uitkeringen op ten minste het huidige niveau wordt daarom als ondergrens gezien.
3.	Ten minste een gelijk verwacht pensioen	Het uitgangspunt dat niemand erop achteruit gaat na de transitie betekent voor de actieven en de slapers een ten minste gelijk verwacht pensioen. In prioriteit staat dit lager dan

4.	Voorkomen van toekomstige verlagingen	<p>“gelijke uitkeringen” omdat actieven en slapers per saldo meer handelingsperspectief hebben.</p> <p>In het nieuwe stelsel werken financiële schokken sneller door in de uitkeringen van gepensioneerden. De Vakraad hecht een grote waarde aan stabiele pensioenen. Via de solidariteitsreserve kan hier invulling aan gegeven worden. Dit doel ziet toe op zekerheid naar de toekomst en komt daarom in prioriteit na het voorzien in de toezeggingen uit het verleden (prioriteit 2. en 3.).</p>
5.	Het verhogen van de individuele pensioenvermogens en uitkeringen	<p>Nadat de vier bovenstaande invaardoeelstellingen zijn behaald kan bij voldoende hoge dekkingsgraad bij invaren een surplus resteren dat voor verdeling in aanmerking komt.</p>

Toelichting:

De volgorde in bovenstaande prioritering is geen absoluut gegeven en is sterk afhankelijk van de hoogte van de dekkingsgraad bij invaren. De Vakraad realiseert zich dat om bij een lagere dekkingsgraad toch een zeker en stabiel pensioen te bieden, het wenselijk kan zijn om naar de methode van compensatie te kijken en een minimale vulling van de solidariteitsreserve.

Als gevolg van de wettelijke kaders zijn er verschillende manieren waarop een transitiedoel kan worden gerealiseerd en daar gelden ook wettelijke beperkingen aan. Doordat bijvoorbeeld iedereen minimaal 95% van de standaardregel ontvangt, zal dit bij verschillende dekkingsgraden tot een verschillende mate van realisatie van de verschillende doelen leiden. Het behalen van doelen, voor zover dit niet resulteert uit 95% van de standaardregel, zal moeten voortkomen uit 5% beschikbare ruimte om van de standaardregel af te wijken. Hierdoor is het beschikbare budget beperkt. Op basis van de invaardoeelstellingen en prioritering is gezocht naar een verdeling die zo goed mogelijk aansluit op de invaardoeelstellingen en die past binnen de wet.

5.3 Maatstaven

De wijzigingen in de pensioenregeling zijn getoetst op de mate waarin zij bijdragen aan het bereiken van de invaardoeelstellingen aan de hand van de volgende drie maatstaven:

1. Hoe ontwikkelen de verwachte reële pensioenuitkeringen zich vanuit het perspectief van het Uniforme Pensioen Overzicht (UPO). En dat zowel in ‘slecht weer’, de ‘mediaan’ en een ‘goed weer’ scenario;
2. Hoe ontwikkelen de verwachte reële pensioenuitkeringen zich wanneer niet op de pensioendatum wordt gekeken maar waarbij de gehele uitkeringsperiode in ogenschouw wordt genomen. En dat zowel in ‘slecht weer’, de ‘mediaan’ en een ‘goed weer’ scenario;
3. Netto profijt.

De bovenstaande doelstellingen en maatstaven worden getoond in volgorde van prioriteit. De Vakraad is er zich van bewust dat toetsing op basis van 1. en 3. , conform regel- en wetgeving, is voorgeschreven.

De Vakraad is verder van mening dat het beperken van de kortingskans van de pensioenuitkeringen in de eerste jaren na transitie essentieel is voor het draagvlak. Het

initieel vullen van de solidariteitsreserve uit het fondsvermogen van PMT is daarvoor een randvoorwaarde. De Vakraad verzoekt PMT hier, in haar toetsing, verder rekening mee te houden.

1. Hoe ontwikkelen de verwachte reële pensioenuitkeringen zich vanuit het perspectief van het Uniforme Pensioen Overzicht (UPO)

Deze maatstaf geeft inzicht in de verwachtingen naar de toekomst toe en geeft een indicatie van de daadwerkelijk te ontvangen pensioenuitkering op de pensioendatum (actieven en slapers) en over 10 jaar voor de gepensioneerden. Dit sluit aan bij de informatie die deelnemers nu ook jaarlijks ontvangen van PMT in het Uniform pensioenoverzicht.

2. Hoe ontwikkelen de verwachte reële pensioenuitkeringen zich wanneer niet op de pensioendatum wordt gekeken maar waarbij de gehele uitkeringsperiode in ogenschouw wordt genomen

Hoe ontwikkelen de verwachte reële pensioenuitkeringen zich wanneer niet op de pensioendatum wordt gekeken maar waarbij de gehele uitkeringsperiode in ogenschouw wordt genomen. En dat zowel in 'slecht weer', de 'mediaan' en een 'goed weer' scenario. Dit is het verwachte pensioen, gemiddeld over de hele uitkeringsperiode, gecorrigeerd voor inflatie. Omdat wordt gemiddeld over de hele uitkeringsperiode is ook het effect van verhogingen na ingang zichtbaar in deze maatstaf.

3. Netto-profijt

Netto-profijt is het verschil in marktwaarde van toekomstige pensioenuitkeringen en de toekomstige premie-inleg. Het is daarmee een maatstaf om de waarde van de pensioenregeling voor een deelnemer inzichtelijk te maken. De wijziging in netto-profijt vergelijkt de waarde van de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van voortzetting van de huidige pensioenregeling. Deze maatstaf geeft inzicht in de waarde van de pensioenregeling vandaag de dag.

De Vakraad heeft bij de kwantitatieve beoordeling van de algehele evenwichtigheid een zwaarder gewicht toegekend aan de wijziging in het verwachte pensioen. Deze maatstaven (zie 1 en 2) komen in grote lijnen overeen met hetgeen via de uniforme pensioenoverzichten gecommuniceerd zal worden aan deelnemers. Daarnaast achten wij deze maatstaf begrijpelijker. Voor de verwachtingsmaatstaf is ons streven dat deze voor iedereen ten minste groter is dan 0% in de mediaan. Dat wil zeggen dat naar verwachting niemand in zijn pensioen er op achteruit gaat. Mocht dat bij de verdere uitwerking toch het geval zijn dan is de Vakraad van mening dat dit zoveel mogelijk moet worden voorkomen. De Vakraad verzoekt PMT hier in de uitwerking aandacht aan te besteden.

Aan de uitkomst van het netto-profijt wordt door de Vakraad een minder zwaar gewicht toegekend. De uitkomsten van deze maatstaf zijn zeer gevoelig voor het gekozen model en de ijkdatum waarop het model geschat wordt. Daarbij is er onvoldoende marktdata beschikbaar om deze modellen goed te kunnen kalibreren voor de lange horizon die nodig is in onze analyses. De uitkomst kent daardoor een grote mate van onzekerheid.

5.4 Invaren

Afspraak:

De Vakraad verzoekt PMT op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling middels een interne collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet. Het bestuur van PMT kiest daarbij voor de standaardmethode.

Toelichting:

Met invaren bedoelen wij het overbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken- en rechten naar het nieuwe pensioenstelsel. Hierdoor blijven oude en nieuwe pensioenaanspraken bij elkaar onder één pensioenregeling bij één en dezelfde pensioenuitvoerder. Invaren voorkomt daarmee dat er naar de toekomst toe twee pensioenregelingen in het leven gehouden moeten worden, wat tot meer complexiteit en kosten zou leiden. De Vakraad doet een verzoek tot invaren aan het bestuur van PMT. Het bestuur van PMT beoordeelt vervolgens zelfstandig de evenwichtigheid van het verzoek tot invaren.

Argumentatie vóór invaren

De Wtp schrijft voor dat invaren de default is tenzij invaren tot een onevenredig nadeel zou leiden voor een bepaalde groep belanghebbenden.

De Vakraad heeft een voorkeur voor invaren. De Vakraad onderkent de volgende voordelen van het invaren:

- a. De in te varen aanspraken profiteren van de voordelen van het nieuwe contract met kleinere buffers. Het eventuele vrijvallen van buffers maakt het mogelijk om bijvoorbeeld compensatie vanuit het vermogen te financieren, de solidariteitsreserve initieel te vullen of pensioenen bij invaren te verhogen. Zodoende kan juist als gevolg van invaren een goed en stabiel pensioen worden gewaarborgd naar de toekomst. Kleinere buffers hebben binnen de nieuwe regeling ook het voordeel dat behaalde rendementen eerder gebruikt kunnen worden voor het aanpassen van pensioenen.
- b. Invaren draagt bij aan het solidaire karakter van de pensioenregeling. Als gevolg van invaren blijft de solidariteit tussen deelnemers- en leeftijdsgroepen, zoals deze er ook nu al is, behouden.
- c. Om risicodeling binnen PMT mogelijk te maken c.q. te behouden, is het van essentieel belang om geen schot te plaatsen tussen de bestaande en nieuwe pensioenopbouw. Op die manier kunnen we borgen dat positieve en negatieve schokken door (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden kunnen worden gedeeld.
- d. Na invaren hoeven we over maar één pensioenregeling te communiceren en uit te voeren. Dat is voor iedereen inzichtelijker en beter uitlegbaar. Dit vergemakkelijkt de communicatie vanuit PMT over de inhoud van de pensioenregeling en de ontwikkeling van de pensioenaanspraken en -rechten. En het maakt de uitvoering van de pensioenregeling beter uitvoerbaar en resulteert daardoor ook in lagere kosten.
- e. Invaren maakt het mogelijk dat één toezichtkader van toepassing is. Dit voorkomt dat bij een toekomstige financiële schok twee verschillende toezichtkaders moeten worden toegepast. Het naast elkaar toepassen van twee toezichtkaders binnen PMT zou leiden tot complexe pensioenuitvoering en niet goed uit te leggen maatregelen.

Keuze invaarmoment 1 januari 2026

Wettelijke bezien moet de transitie door PMT uiterlijk 1 januari 2028 zijn afgerond. Vanwege de voordelen die wij zien voor de transitie ziet de Vakraad PMT het liefst zo snel mogelijk

invaren. In verband met de inrichting en uitvoering van de nieuwe pensioenregeling heeft PMT aangegeven dat 1 januari 2026 het eerst mogelijke realistische moment van invaren weergeeft. De Vakraad ziet daarom 1 januari 2026 als het gewenste invaarmoment.

Methode van invaren

Wettelijk zijn er twee methodes vastgesteld die ten grondslag kunnen liggen aan de verdeling van het fondsvermogen bij invaren, namelijk de standaardmethode en de VBA-methode. Vanuit de wet bezien, besluit het bestuur van PMT welke invaarmethode toegepast wordt.

VBA-methode

De VBA-methode is een econometrische methode om pensioenaanspraken te waarderen. De VBA-methode betreft een complexe berekening die geschikt is om onzekere elementen uit een pensioenregeling te waarderen. Zo kan een pensioenaanspraak in de toekomst geïndexeerd worden als het economisch goed gaat, maar deze kan ook gekort worden als het juist slecht gaat. De economische waarde van deze pensioenaanspraak is daardoor niet per definitie gelijk aan de boekwaarde van deze aanspraak.

De VBA-methode stelt ons in staat om de economische waarde te berekenen waarbij alle fonds specifieke karakteristieken mee worden gewogen in deze waardering. Het nadeel van de methode is de grote afhankelijkheid van de kwaliteit van het gebruikte econometrische model, waarbij de modelonzekerheid groter wordt naarmate de te waarderen uitkeringen verder in de toekomst liggen. Daarbij geldt ook dat verschillende modellen tot verschillende uitkomsten leiden.

Standaardmethode

De standaardmethode is wettelijk de default methode en is relatief een stuk eenvoudiger qua berekening. Wel is deze ook generalistischer en is er dus minder maatwerk mogelijk. De standaardmethode benadert de verhoog- en verlaagregels van het huidig financieel toetsingskader door het dekkingstekort of overschot te verdelen over de deelnemers door fictief de pensioenaanspraak gespreid over meerdere jaren te korten of indexeren met een gelijkblijvend percentage. Daarbij is de default en tevens maximale spreidingstermijn 10 jaar, maar daar kan onderbouwd van worden afgeweken.

Het bestuur van PMT heeft besloten om bij invaren gebruik te maken van de standaardmethode. Wij kunnen ons goed vinden in deze keuze omdat de Vakraad geen redenen en omstandigheden ziet die zouden pleiten voor de alternatieve VBA invaarmethode. PMT heeft nog geen besluit genomen m.b.t. de te hanteren spreidingsmethode. De Vakraad heeft een voorkeur voor een spreidingsperiode van één jaar tenzij de evenwichtigheid een ander besluit zou rechtvaardigen.

De Vakraad verzoekt PMT dit verder uit te werken.

Invaardekkingsgraad

Op het moment van invaren is de dekkingsgraad bepalend voor het antwoord op de vraag welke doelstellingen wel en niet behaald kunnen worden. De Vakraad moet vaststellen welke doelstellingen minimaal behaald moeten worden om een evenwichtige transitie mogelijk te maken. Uit die doelstellingen volgt (in combinatie met het beleid van PMT bij invaren) de invaardekkingsgraad. Dit is de minimale dekkingsgraad waarop de doelstellingen van de Vakraad nog waargemaakt kunnen worden. Het bestuur van PMT stelt, op basis van de doelen van de Vakraad de invaardekkingsgraad vast.

Voor de Vakraad hebben de eerste vier doelstellingen de hoogste prioriteit. Deze vier doelstellingen vormen dan ook voor de Vakraad de basis voor de invaardekkingsgraad. Zie ook paragraaf 5.7.

5.5 Compensatie

Afspraak:

- Het compensatievraagstuk ziet alleen op de actieve deelnemers en de arbeidsongeschikten met premievrije pensioenopbouw.
- De Vakraad spreekt het uitgangspunt af dat de nadelen van de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek worden weggenomen. De Vakraad wenst een compensatieregeling in te richten die zorgt voor compensatie die uitlegbaar, uitvoerbaar en evenwichtig is zodat waar mogelijk alle actieve deelnemers en arbeidsongeschikten met premievrije pensioenopbouw zoveel mogelijk gelijk profijt hebben van de nieuwe pensioenregeling.
- De uitgangspunten van de compensatieregeling kunnen als volgt worden samengevat:
 - Compensatie ziet naar zijn aard uitsluitend toe op het gemis van toekomstige pensioenopbouw als gevolg van de afschaffing van de doorsneemethode. Dit heet ook wel de 'enkelvoudige' transitie. In geval van een 'dubbele' transitie wordt het afschaffen van de doorsneesystematiek en de effecten van invaren gecombineerd.
 - De Vakraad is van mening dat, gelet op het karakter van de compensatieregeling, het beste kan worden aangesloten bij de berekeningen rond compensatie op basis van de 'enkelvoudige' compensatie zonder rekening te houden met de eventueel genoten risico afhankelijke voordelen van het invaren
 - Ten behoeve van de compensatieregeling wordt gewerkt met leeftijdscohorten van één jaar, waarbij alle deelnemers binnen dat geboortjaar dezelfde mate van compensatie krijgen. De compensatie wordt per geboortjaar vastgesteld en iedere deelnemer in het betreffende geboortjaar krijgt een compensatie op basis van de pensioengrondslag.
 - Verschillen binnen een geboortjaar kunnen er toe leiden dat de compensatie niet voor iedereen toereikend is terwijl de doelstelling van de Vakraad dat wel vereist. PMT wordt gevraagd dit verder uit te werken
 - Berekeningen op basis van een verdiscontering tegen een marktrente van 2% laten zien dat een compensatielast van maximaal 3% van het fondsvermogen van PMT voldoende zou moeten zijn.
 - In de uitwerking moet verder aandacht zijn voor mogelijk onvoorziene ongewenste situaties (lees: schrijdende gevallen) waardoor sommige deelnemers in principe helemaal niet voor compensatie in aanmerking zouden kunnen komen.
- De Vakraad heeft een voorkeur voor een eenmalige afrekening van de compensatie in de vorm van een extra persoonlijk pensioenvermogen op het moment van invaren. De Vakraad verzoekt PMT wel de mogelijkheid open te houden dat de compensatie in de vorm van een meerjarige compensatiepremie van gedurende een periode van bijvoorbeeld 10 jaar wordt toegekend.
- Financiering van de compensatieregeling vindt plaats uit het fonds vermogen van PMT en niet uit de premie.

Toelichting:

De Wtp biedt ruimte om deelnemers te compenseren voor de nadelige gevolgen die zij

ondervinden als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek die onder de huidige regeling van toepassing is.

Bij de doorsneesystematiek betaalt iedere deelnemer ongeacht zijn of haar leeftijd dezelfde premie voor dezelfde pensioenopbouw. Omdat de premie van een jonge deelnemer langer rendeert dan de premie van een oude deelnemer, is de pensioenopbouw voor een jonge deelnemer goedkoper. In het huidige stelsel financiert een jongere deelnemer daarom een deel van de pensioenopbouw van de oudere deelnemer in het fonds.

Daartegenover staat dat deze jonge deelnemer daar later zelf ook weer van profiteert.

Wanneer een deelnemer zijn gehele leven pensioen opbouwt, dan zal deze ongeveer evenveel subsidie geven als dat deze deelnemer ontvangt. Het omslagpunt tussen subsidiëren en gesubsidieerd worden ligt rond een leeftijd van 40 jaar.

In het nieuwe stelsel geldt dat iedereen dezelfde premie betaalt en dat dit in het individuele pensioenvermogen wordt gestort. Hierdoor vervalt het systeem van subsidiëren van jong naar oud. Deelnemers die in het huidige stelsel wel hebben bijgedragen aan de opbouw van de oudere deelnemers, zullen in de toekomst daarom zelf deze subsidie niet meer ontvangen in de nieuwe regeling.

Compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek is bedoeld om deze nadelige effecten te compenseren, zodat alle generaties kunnen profiteren van de transitie.

Deelnemers die op moment van de transitie actief deelnemer zijn of arbeidsongeschikt zijn met premievrije pensioenopbouw bij PMT komen in aanmerking voor compensatie.

De wet biedt ruimte om bij invaren compensatie vorm te geven. Daarbij stelt de wet dat compensatie alleen mag worden geboden voor de nadelige effecten van het afschaffen van de doorsneesystematiek.

Compensatie voor overige effecten is daarmee niet toegestaan.

Als gevolg van het invaren naar het nieuwe stelsel ondervinden alle generaties ook voordelen als gevolg van het minderopbouwen van een buffer in de nieuwe pensioenregeling respectievelijk het laten vrijvallen van de aanwezige buffer en het verlengen van de beleggingshorizon. Bij het beoordelen van de vraag of bepaalde leeftijdsgroepen moeten worden gecompenseerd, is het ook gerechtvaardigd om de positieve effecten te betrekken van de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel. Als gevolg van het wegvallen van de buffereisen van het huidige FTK hoeft minder vermogen en rendement te worden gereserveerd en kunnen pensioenen eerder worden verhoogd. De combinatie van het effect van het afschaffen van de doorsneesystematiek én de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel waarbij opgebouwde rechten worden ingevaren, wordt ook wel “dubbele transitie” genoemd.

De daadwerkelijke benodigde compensatie heeft de Vakraad echter vastgesteld op basis van een enkelvoudige transitie waarbij alleen naar de toekomstige opbouw in de beschouwing is betrokken omdat compensatie naar zijn aard uitsluitend betrekking heeft op het gemis van toekomstige pensioenopbouw.

De Vakraad realiseert zich wel dat, afhankelijk van de dekkinggraad bij invaren, ook gekeken zou kunnen worden naar de effecten van de dubbele transitie. Doorrekeningen maken duidelijk dat de compensatielast dan ongeveer 1,5% bedraagt.

De wet biedt ruimte om compensatie te bieden vanuit het vermogen van het pensioenfonds, via de premie, of buiten de pensioensfeer om. De Vakraad is overeen gekomen om compensatie te financieren uit het fondsvermogen. Een eenmalige toekenning op de transitiedatum heeft daarbij de voorkeur.

5.6 Initiële vulling solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een belangrijk onderdeel van de solidaire premiereregeling welke de stabiliteit van het pensioen en solidariteit binnen de pensioenregeling waarborgt. De Vakraad vindt het belangrijk om de solidariteitsreserve initieel te vullen om zodoende direct bij de start van de nieuwe pensioenregeling effectief de doelen van de solidariteitsreserve te kunnen realiseren.

Vullen van de solidariteitsreserve tot een bedrag dat nodig is om zo stabiel mogelijke pensioenuitkeringen te verwezenlijken en pensioenverlagingen bij de pensioengerechtigden zoveel mogelijk tegen te gaan of te verkleinen.

De Vakraad kiest ervoor om de solidariteitsreserve op het moment van transitie naar de nieuwe pensioenregeling direct, uit het vermogen, te vullen tot een niveau van tenminste 1% van het vermogen. Het uiteindelijke niveau waarmee de solidariteitsreserve kan worden gevuld bij invaren is afhankelijk van de dekkingsgraad op het moment van invaren en bedraagt tussen 1% en 5%. Voor nadere toelichting zie hoofdstuk 6.

Uit analyses blijkt dat een solidariteitsreserve van 1% van het vermogen voldoende bescherming biedt om het risico dat de eerste drie jaren de ingegane pensioenen moeten worden verlaagd aanzienlijk kan worden beperkt.

Voordat de solidariteitsreserve initieel uit het vermogen kan worden gevuld, moet eerst een deel van het vermogen aangewend worden voor het wettelijk verplicht aan te houden MVEV en een operationele reserve. PMT heeft aangegeven er vanuit te gaan dat hiervoor 2%-punt (1% plus 1%) van de actuele dekkingsgraad nodig is.

Bij een dekkingsgraad van 104,5% resteert dan na afsplitsing van deze 2% en een toevoeging van 1% aan de solidariteitsreserve en 1,5% voor compensatie afschaffing doorsneemethodiek (paragraaf 5.5) precies een dekkingsgraad van 100% voor de individuele pensioenvermogens.

Als de dekkingsgraad hoger is dan 104,5% kan de initiële vulling van de solidariteitsreserve ook op een hoger niveau worden vastgesteld. Dat moet worden afgewogen tegen twee andere bestemmingen, namelijk compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek en het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens.

De Vakraad acht het van belang en evenwichtig dat, na de initiële vulling van de solidariteitsreserve met 1%, de compensatie prioriteit verdient, om een groot deel van de deelnemerspopulatie te beschermen tegen achteruitgang van het pensioenvooruitzicht als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek, alsmede aan het extra vullen via een generieke verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens alvorens de vulling van de solidariteitsreserve verder te verhogen.

Dekkingsgraad op 1 januari 2026	Initiële omvang solidariteitsreserve (% vermogen)
<= 104,5%	1%
105%	1%
106%	1%
107%	1%
108%	2%
109%	2%
110%	3%
111%	3%
112% - 115%	Vanaf een dekkingsgraad van 111% wordt 50% toegevoegd aan de solidariteitsreserve
>115%	5%

5.7 Voorrangsregels

De Vakraad heeft verschillende financiële en economische scenario's verkend waarbij dit transitieplan volstaat en er dus geen nadere besluitvorming meer nodig is. In deze situaties kan het transitieplan onverkort worden toegepast waarbij de kwalitatieve doelstellingen en kwantitatieve maatstaven en de daarbij geldende voorrangsregels gehandhaafd kunnen blijven.

De bandbreedte van de dekkingsgraad waar geen nadere besluitvorming meer nodig is, is door de Vakraad vastgesteld op 104,5% - 110%. Indien op het transitiemoment de dekkingsgraad tussen de ondergrens (104,5%) en de bovengrens (110%) ligt, wordt naar de mening van de Vakraad en PMT in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen, rekening houdend met de aangegeven prioritering, en liggen de transitie-effecten (zie paragraaf 6) binnen de afgesproken grenzen.

Voorrangsregels						
Dekkingsgraad	MVEV	OR	Compensatie	Solidari- teitsreserve	Tekort	Surplus
94	1	1	1,5	1	-10,5	
95	1	1	1,5	1	-9,5	
96	1	1	1,5	1	-8,5	
97	1	1	1,5	1	-7,5	
98	1	1	1,5	1	-6,5	
99	1	1	1,5	1	-5,5	
100	1	1	1,5	1	-4,5	
101	1	1	1,5	1	-3,5	
102	1	1	1,5	1	-2,5	
103	1	1	1,5	1	-1,5	
104	1	1	1,5	1	-0,5	
104,5	1	1	1,5	1		
105	1	1	2	1		
106	1	1	3	1		
107	1	1	3	1		1
108	1	1	3	2		1
109	1	1	3	2		2
110	1	1	3	3		2

111	1	1	3	3	3
112	1	1	3	3,5	3,5
113	1	1	3	4	4
114	1	1	3	4,5	4,5
115	1	1	3	5	5
116	1	1	3	5	6
117	1	1	3	5	7
118	1	1	3	5	8
119	1	1	3	5	9
120	1	1	3	5	10
121	1	1	3	5	11

Toelichting

Op basis van detransitiedoelstellingen (zie paragraaf 5.1) heeft de Vakraadvoorrangsregels vastgesteld.

De bandbreedte van de dekkingsgraad waarbij geen nadere besluitvorming meer nodig is, is door de Vakraad vastgesteld op 104,5% - 110%. Naar de mening van de Vakraad en wordt binnen deze bandbreedte in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen

De Vakraad realiseert zich dat de dekkingsgraad grenzen waarop bovenstaande voorrangsregels zijn uitgewerkt in de loop der tijd wellicht aanpassing behoeven indien bijvoorbeeld de rente snel stijgt of daalt. In hoofdstuk 7 van het het transitieplan zal deze gevoeligheid mede in ogenschouw worden genomen.

De minimaal benodigde invaardekkingsgraad bedraagt 104,5%.

Bij deze invaardekkingsgraad ontvangt iedereen 100% van de aangehouden technische voorziening als overdrachtswaarde in het persoonlijk pensioenvermogen. Verder kan het minimum vereist vermogen (MVEV, 1%) en de (aanvulling van de) reserve voor operationele kosten (OR, 1%) volledig worden gefinancierd. Daarnaast is er ruimte om de compensatie op basis van de 'dubbele' transitie ad 1,5% te financieren en wordt gestart met een initiële solidariteitsreserve van 1% zodat naar verwachting de ingegane uitkeringen bij de start en de eerste jaren daarna niet hoeven te worden verlaagd.

Minimaal gewenste invaardekkingsgraad bedraagt 110%.

Bij deze invaardekkingsgraad kan, in aanvulling op de minimaal benodigde dekkingsgraad, een solidariteitsreserve van 3% worden aangehouden en is verder 3% beschikbaar voor compensatie. Een solidariteitsreserve van initieel 3% is naar verwachting effectief en robuust om de ingegane uitkeringen over een langere periode niet te hoeven verlagen ten opzichte van het jaar daarvoor. Daarnaast kan bij een dekkingsgraad van 110% een surplus van 2% worden uitgedeeld.

Ook voor dekkingsgraden onder de 104,5% en boven de 110% zijn nadere afspraken gemaakt.

Voorrangsregels						
Dekkingsgraad	MVEV	OR	Compen-satie	Solidari-teitsreserve	Tekort	Surplus
94	1	1	1,5	1	-10,5	
95	1	1	1,5	1	-9,5	
96	1	1	1,5	1	-8,5	
97	1	1	1,5	1	-7,5	
98	1	1	1,5	1	-6,5	
99	1	1	1,5	1	-5,5	
100	1	1	1,5	1	-4,5	
101	1	1	1,5	1	-3,5	
102	1	1	1,5	1	-2,5	
103	1	1	1,5	1	-1,5	
104	1	1	1,5	1	-0,5	
104,5	1	1	1,5	1		
105	1	1	2	1		
106	1	1	3	1		
107	1	1	3	1		1
108	1	1	3	2		1
109	1	1	3	2		2
110	1	1	3	3		2
111	1	1	3	3		3
112	1	1	3	3,5		3,5
113	1	1	3	4		4
114	1	1	3	4,5		4,5
115	1	1	3	5		5
116	1	1	3	5		6
117	1	1	3	5		7
118	1	1	3	5		8
119	1	1	3	5		9
120	1	1	3	5		10
121	1	1	3	5		11

Toelichting

Lagere dekkingsgraad dan 104,5%:

Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van 104,5%, is het fondsvermogen van PMT precies voldoende om alle deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden de technische voorziening mee te geven. Daarnaast is er ruimte voor een reserve voor het minimum vereist eigen vermogen van 1% , een reserve voor operationele risico's van 1% en een solidariteitsreserve van 1% en een compensatie van 1,5%.

Voor nog lagere dekkingsgraden kan in principe niet de technische voorziening worden meegegeven wanneer, gelet op de doelstellingen, een compensatie van 1,5% en een solidariteitsreserve van 1% van het vermogen wordt afgezonderd. Voor pensioengerechtigden zou dit dan betekenen dat de reeds ingegane uitkeringen bij invaren verlaagd dienen te worden.

De Vakraad ziet dit als een ongewenste situatie en in die situatie is een adequate

solidariteitsreserve gewenst. Berekeningen laten zien dat in die situaties een solidariteitsreserve van minimaal 1% noodzakelijk is om de verlaging van de uitkeringen direct te kunnen compenseren met een aanvulling uit de solidariteitsreserve. Ook voor de deelnemers en gewezen deelnemers kan een invaarsdekkingsgraad onder de 104,5% financiële consequenties hebben. Het handhaven van 1,5% als compensatie zorgt dat de effecten worden beperkt. Voor nadere uitwerking zie het volgende hoofdstuk.

Ook voor dekkingsgraden boven de 110% zijn nadere afspraken gemaakt.

Voorrangsregels						
Dekkingsgraad	MVEV	OR	Compen-satie	Solidari-teitsreserve	Tekort	Surplus
94	1	1	1,5	1	-10,5	
95	1	1	1,5	1	-9,5	
96	1	1	1,5	1	-8,5	
97	1	1	1,5	1	-7,5	
98	1	1	1,5	1	-6,5	
99	1	1	1,5	1	-5,5	
100	1	1	1,5	1	-4,5	
101	1	1	1,5	1	-3,5	
102	1	1	1,5	1	-2,5	
103	1	1	1,5	1	-1,5	
104	1	1	1,5	1	-0,5	
104,5	1	1	1,5	1		
105	1	1	2	1		
106	1	1	3	1		
107	1	1	3	1		1
108	1	1	3	2		1
109	1	1	3	2		2
110	1	1	3	3		2
111	1	1	3	3		3
112	1	1	3	3,5		3,5
113	1	1	3	4		4
114	1	1	3	4,5		4,5
115	1	1	3	5		5
116	1	1	3	5		6
117	1	1	3	5		7
118	1	1	3	5		8
119	1	1	3	5		9
120	1	1	3	5		10
121	1	1	3	5		11

Toelichting

Hogere dekkingsgraad dan 110%:

Met 3% als solidariteitsreserve en 3% als compensatiebudget kan naar verwachting op een evenwichtige manier invulling worden gegeven aan de doelstellingen.

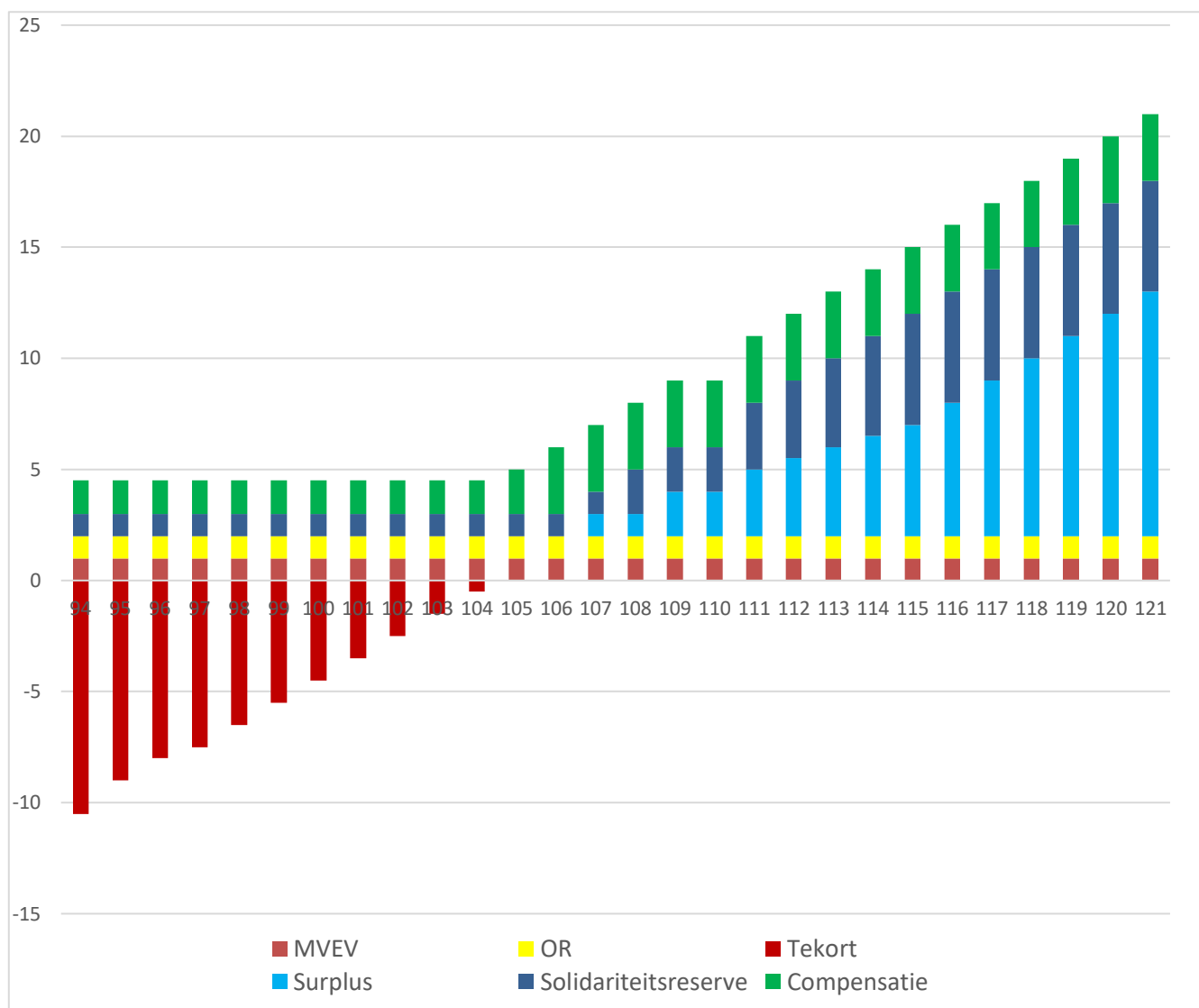
Een solidariteitsreserve van 3% voldoet over een langere periode aan de doelstellingen van de solidariteitsreserve.

Vanaf 107% is er ook aandacht voor een verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens. Het verder snel vullen van de solidariteitsreserve wordt getemperd. Tussen de 111% en 115%

wordt de solidariteitsreserve in stapjes van 0,5% punt verder verhoogd naar het gewenste lange termijn maximale percentage van 5%. Tegelijkertijd wordt ook het surplus dat voor verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens in aanmerking komt in stapjes verhoogd. De Vakraad onderbouwt haar keuzes als volgt.

De Vakraad hecht aan de lange termijn stabiliteit van de pensioenen. De realisatie van deze doelstelling wordt versterkt als de solidariteitsreserve naar een niveau van 5% groeit. Tegelijk is er behoefte om bij positieve dekkingsgraden op de transitiedatum de pensioenen te kunnen verhogen. Van een hogere solidariteitsreserve ontvangen jonge generaties een voordeel, omdat zij daarmee een grotere kans hebben om daar ook van te profiteren. Een snellere verhoging van de uitkeringen is in het voordeel van ouderen, die over grotere pensioenvermogens beschikken en door een hogere overlijdensrisico baat hebben om de ingegane of bijna ingaande uitkeringen te verhogen. De Vakraad heeft in haar keuze beide doelen op evenwichtige wijze willen wegen in de situatie dat de hoge dekkingsgraden de realisatie van beide doelen mogelijk maken.

In het onderstaande overzicht wordt het een en ander in één overzicht voor verschillende dekkingsgraden samengevat:



6. Effecten en verantwoording transitie-effecten nieuwe pensioenregeling

6.1 Maatstaven

De wijzigingen in de pensioenregeling zijn getoetst op de mate waarin zij bijdragen aan het bereiken van de invaarddoelstellingen aan de hand van de volgende drie maatstaven:

1. Hoe ontwikkelen de verwachte reële pensioenuitkeringen zich vanuit het perspectief van het Uniforme Pensioen Overzicht (UPO). En dat zowel in 'slecht weer', de 'mediaan' en een 'goed weer' scenario;
2. Hoe ontwikkelen de verwachte reële pensioenuitkeringen zich wanneer niet op de pensioendatum wordt gekeken maar waarbij de gehele uitkeringsperiode in ogenschouw wordt genomen. En dat zowel in 'slecht weer', de 'mediaan' en 'goed weer';
3. Netto profijt.

De bovenstaande doelstellingen en maatstaven worden getoond in volgorde van prioriteit. De Vakraad is er zich van bewust dat toetsing op basis van 1. en 3., conform regel- en wetgeving, is voorgeschreven.

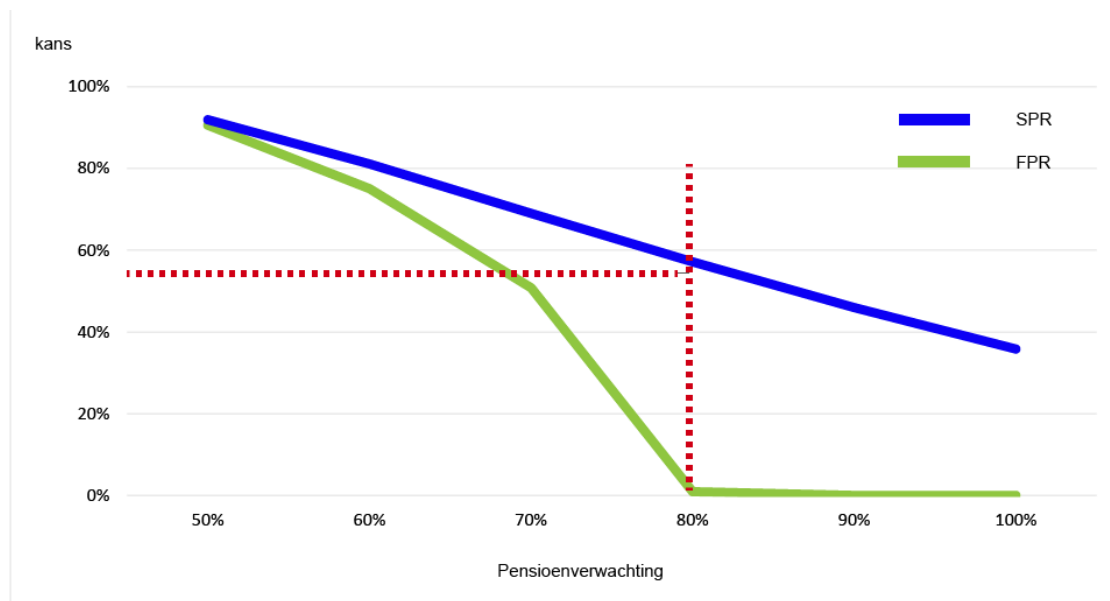
De Vakraad is verder van mening dat daarnaast het beperken van de kortingskans van de pensioenuitkeringen in de eerste jaren na transitie essentieel is voor het draagvlak

6.2 Toetsing pensioendoelstelling

De Vakraad heeft de premieafspraken en de pensioenambitie in het huidige stelsel vertaald naar een premie, een pensioendoel en haalbaarheidskans in het nieuwe stelsel. Deze ambitie vertaalt zich in een pensioendoel van 80% van de gemiddeld pensioengrondslag over een periode van 43 jaar. De kans dat deze pensioenambitie wordt gehaald is ruim 55% in de nieuwe pensioenregeling terwijl de kans in de huidige regeling zeer klein is.

De nieuwe pensioenregeling biedt daarmee een betere perspectief dan de huidige pensioenregeling. Dit wordt op basis van de volgende grafiek duidelijk geïllustreerd.

Grafiek 1: pensioenverwachting versus haalbaarheidskans



Leeswijzer:

De pensioendoelstelling wordt op basis van een 25-jarige deelnemer die tot leeftijd 68 blijft opbouwen in het fonds (43 opbouwjaren) in kaart gebracht.

De pensioendoelstelling (pensioenverwachting) op de horizontale as wordt uitgedrukt in termen van de vervangingsratio, welke de relatie weergeeft tussen de pensioenuitkering en de geïndexeerde gemiddelde pensioengrondslag. Op basis van de DNB-scenarioset Q3 2023 en een startdekkingsgraad van 108% wordt de relatie tussen de vervangingsratio en de kans op het behalen hiervan getoond, gegeven de afgesproken premie van 27,98%.

De kans op het halen van een pensioenverwachting van 80% van de gemiddelde geïndexeerde pensioengrondslag (conform ambitie Vakraad) is circa 55% in de nieuwe pensioenregeling en praktisch nihil in de huidige pensioenregeling.

De Vakraad heeft PMT verzocht deze pensioendoelstelling op haalbaarheid te toetsen. Voor verschillende scenariosets en verschillende startdekkingsgraden zijn berekeningen gemaakt. De Vakraad trekt hieruit de conclusie dat voor een 23-jarige die op 68-jarige leeftijd met pensioen gaat de gedefinieerde pensioendoelstelling bij ongewijzigd premiebeleid in heel veel situaties met een grotere kans kan worden bereikt dan in de voortzetting van de huidige pensioenregeling binnen het FTK. Zie ook hoofdstuk 7.

Samengevat een beter perspectief dan nu bij continuering van de huidige regeling onder FTK het geval zou zijn geweest.

Voor 12 representatieve maatmensen is, op basis van de kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zoals beschreven in hoofdstuk 4, berekend wat de verwachte pensioenvooruitzichten zijn en wat de pensioenvooruitzichten zijn in een 'goed weer' en een 'slecht weer' scenario. Een 'slecht weer' scenario is hier gedefinieerd als de grens waarboven 95% van de uitkomsten zich bevindt; 5% van de scenario's levert een lagere uitkomst op. Een 'goed weer' scenario is gedefinieerd als de grens waaronder 95% van de uitkomsten zich bevindt; 5% van de scenario's levert een hogere uitkomst op. De kenmerken van de maatmensen zijn opgenomen in bijlage 2.

De resultaten worden in de volgende paragrafen besproken.

De Vakraad spreekt af om na de transitie jaarlijks te monitoren, aan de hand van gegevens van PMT, hoe de hoogte van de beschikbare premie voor de opbouw van persoonlijke pensioenvermogens voor deelnemers zich verhoudt tot de pensioenambitie van de Vakraad.

6.3 Verwachte reële pensioenuitkeringen vanuit het perspectief van het Uniforme Pensioen Overzicht (UPO)

De Vakraad heeft voor het beoordelen van de evenwichtigheid van de transitie gekeken naar zowel kwalitatieve als kwantitatieve analyses. Voor de kwantitatieve analyses is in eerste instantie gekeken naar uitkomsten van berekeningen op basis van het verwachte pensioenvooruitzicht. Dit sluit aan bij informatie die deelnemers nu ook jaarlijks ontvangen van PMT in het UPO.

Hiertoe zijn berekeningen gemaakt voor deelnemers van alle geboortejaren. Zo is een vergelijking gemaakt van het pensioen dat ten opzichte van het pensioen dat deelnemers in het vooruitzicht hadden in de huidige pensioenregeling en onder de regels van het huidige FTK.

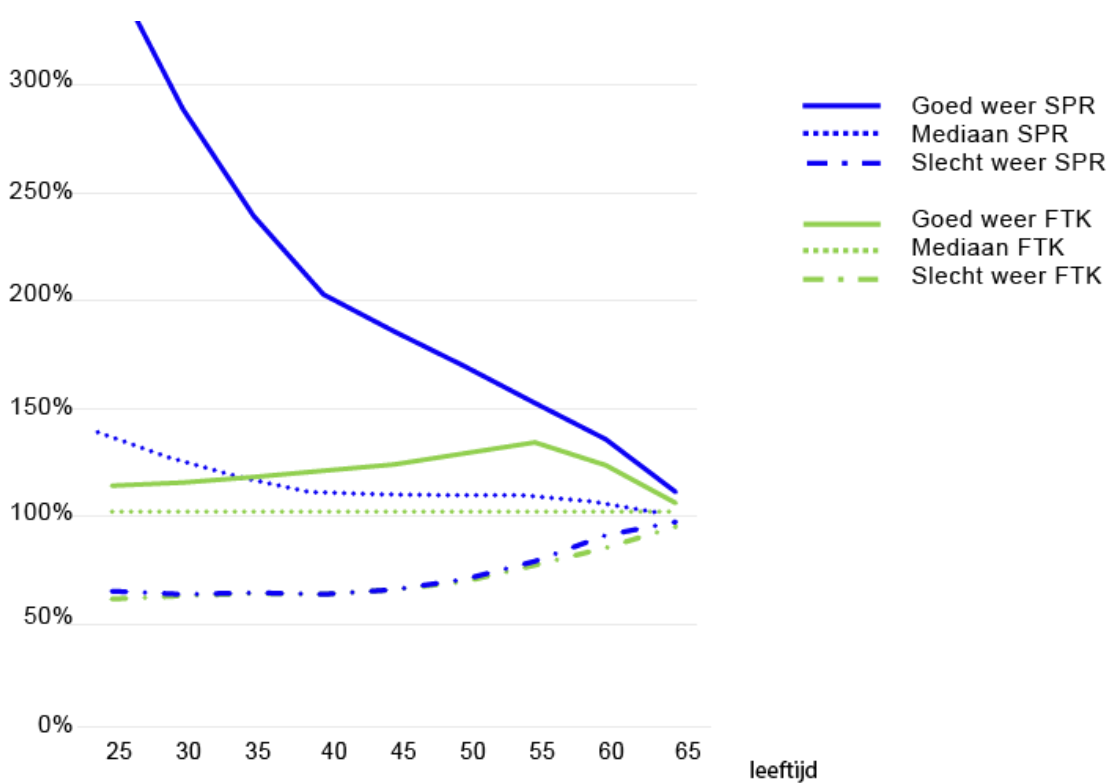
De uitkomsten van de berekeningen zijn dekkingsgraadafhankelijk. In onderstaande berekeningen is uitgegaan van de economische en financiële situatie per Q4 2023. Op dat moment was de dekkingsgraad van PMT 108%. Voor de berekeningen is gebruik gemaakt van de scenario'set van DNB met peildatum Q3 2023. In hoofdstuk 7 worden ook uitkomsten getoond van berekeningen bij andere niveaus van de dekkingsgraad en de rente op het moment van invaren.

Uitkomsten voor actieve deelnemers

Eerst worden de uitkomsten getoond voor actieve deelnemers. Onderstaande grafiek toont de verschillen tussen de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling per leeftijd voor de gemiddelde actieve deelnemer in het bestand van PMT. Een uitkomst van 110% betekent dat het pensioenvooruitzicht in de nieuwe regeling 10% hoger is dan in de huidige regeling.

Een uitkomst van 80% betekent dat pensioenvooruitzicht in de nieuwe regeling 20% lager is dan in de huidige regeling.

Grafiek 2: Verandering in pensioenoverzicht voor actieve deelnemers



Opmerking: Uit hoofde van leesbaarheid is de verticale as afgekapt bij 300%. In een 'goed weer' scenario krijgen de jongeren een fors hogere uitkomst als gevolg van de transitie. Voor een 25 jarige kan die oplopen tot meer dan 300%.

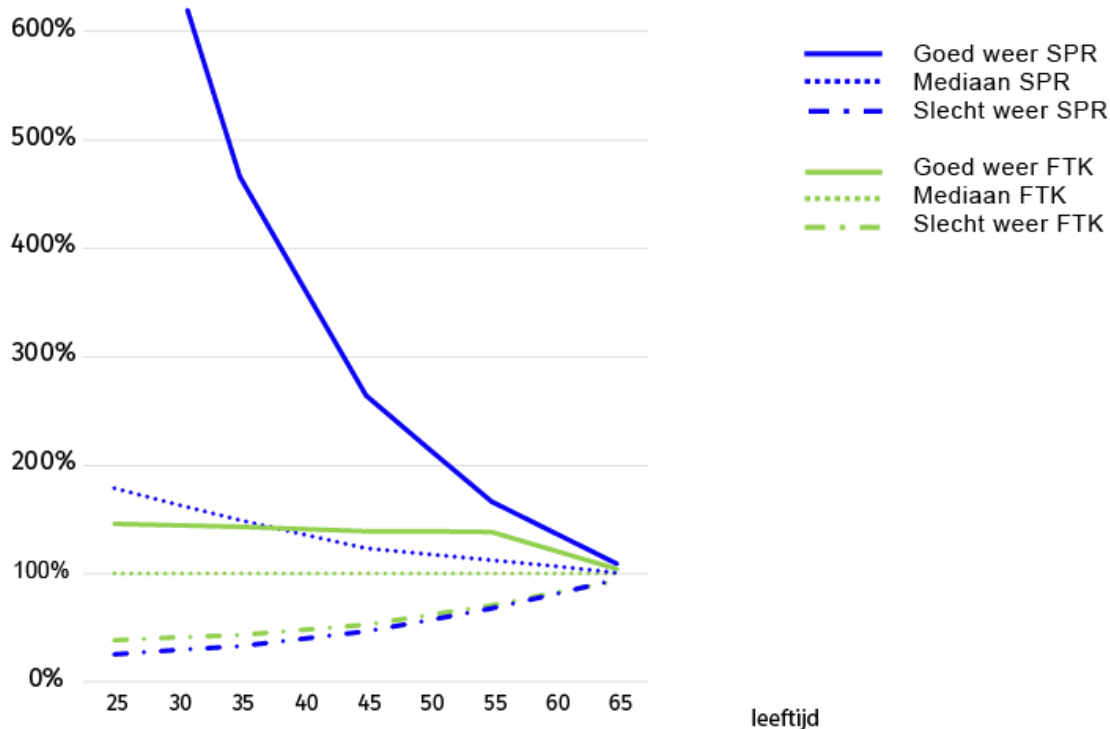
De Vakraad concludeert dat voor alle leeftijden het verwachte pensioenvooruitzicht in het 'goed weer' en het 'mediaan' scenario in de nieuwe regeling gelijk of hoger ligt dan in de huidige regeling. In het 'slecht weer' scenario is het resultaat van de nieuwe regeling voor 50-plussers beter dan in de huidige regeling. Uit berekeningen blijkt dat bij deze dekkingsgraad (108%), mede door de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek voor alle actieve deelnemers het verwachte pensioen vooruitzicht verbetert in de nieuwe regeling t.o.v. de huidige regeling.

Daarmee wordt aan de doelstelling van de Vakraad voldaan. In hoofdstuk 8 volgt een nadere toelichting op het compensatiebeleid.

Uitkomsten voor slapers

In het onderstaande overzicht zijn de uitkomsten voor de slapers opgenomen.

Grafiek 3: Verandering in pensioenoverzicht voor slapers



Opmerking: Uit hoofde van leesbaarheid is de verticale as afgekapt bij 600%. In een 'goed weer' scenario krijgen de jongeren een fors hogere uitkomst als gevolg van de transitie. Voor een 25 jarige kan die oplopen tot ver boven 300%.

Voor slapers in het 'mediaan'- en 'goed weer' scenario verschijnt een vergelijkbaar beeld als bij de actieven. Voor alle slapers geldt dat zij een beter verwacht pensioenvooruitzicht hebben dan in de huidige pensioenregeling.

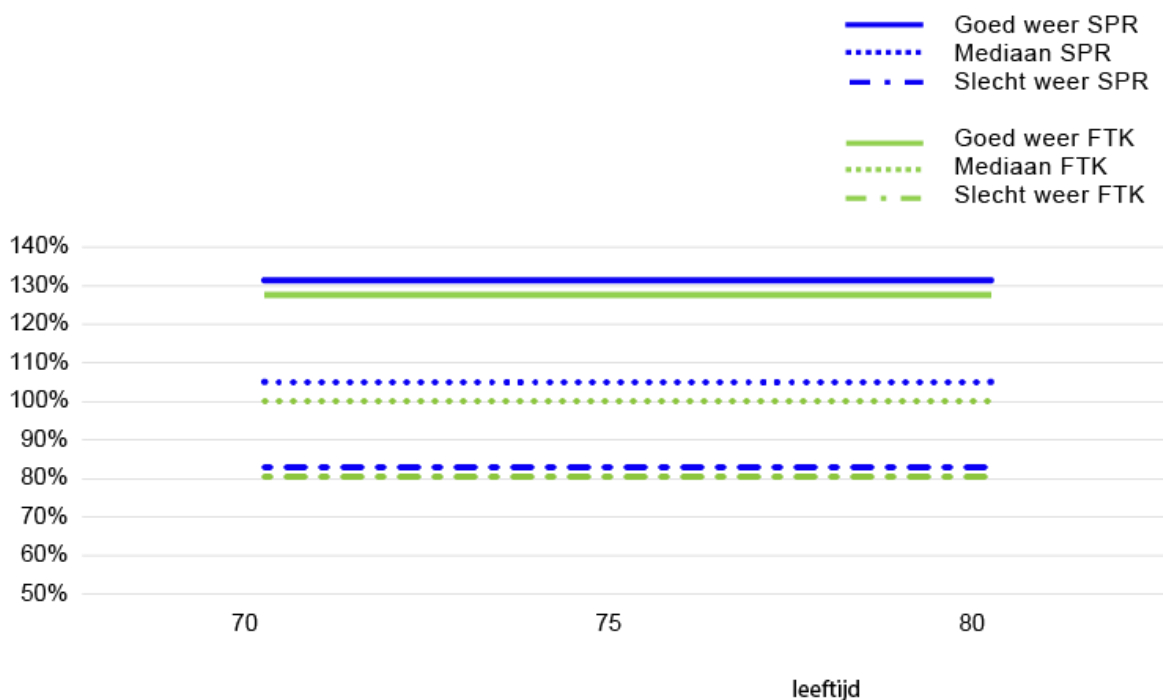
Daarmee wordt aan de doelstelling van de Vakraad voldaan.

De verschillen in de extremere scenario's zijn bij slapers echter wel groter dan bij actieven. Dit is een inherent onderdeel van de nieuwe regeling, waarbij risico's explicieter bij de deelnemers en daarmee ook de slapers komen te liggen. Bij actieven wordt het risico op de pensioendatum meer gedempt omdat er nog opbouw plaatsvindt. Bij slapers is die opbouw er niet binnen ons fonds, maar waarschijnlijk wel binnen een ander pensioenfonds. Indien er dan sprake is van een gelijkwaardige pensioenregeling zal de optelsom van verwachte pensioenresultaten bij nadering vergelijkbaar kunnen zijn met de situatie alsof de pensioenregeling bij PMT zou zijn voortgezet. Als

Uitkomsten voor ingegane pensioenen

Onderstaand de resultaten voor de ingegane pensioenen. Hier worden de uitkomsten getoond na 10 jaar zoals wettelijk voorgeschreven. De cijfers zijn voor inflatie gecorrigeerd.

Grafiek 4: Verandering in pensioenoverzicht voor gepensioneerden



Zichtbaar is dat voor pensioengerechtigden de pensioenvooruitzichten in de nieuwe pensioenregeling na 10 jaar hoger liggen dan in de huidige pensioenregeling. Dit geldt zowel voor de 'mediaan' als in een 'goed weer' en 'slecht weer' scenario.

Er is ook een analyse gemaakt (grafiek 5) hoe de uitkeringen zich in reële termen in die 10 jaar ontwikkelen. Zichtbaar is voor pensioengerechtigden dat de pensioenvooruitzichten in de nieuwe pensioenregeling in de tien jaar na transitie hoger liggen dan in de huidige pensioenregeling. Dit geldt zowel voor de verwachting als in een 'goed weer' en 'slecht weer' scenario.

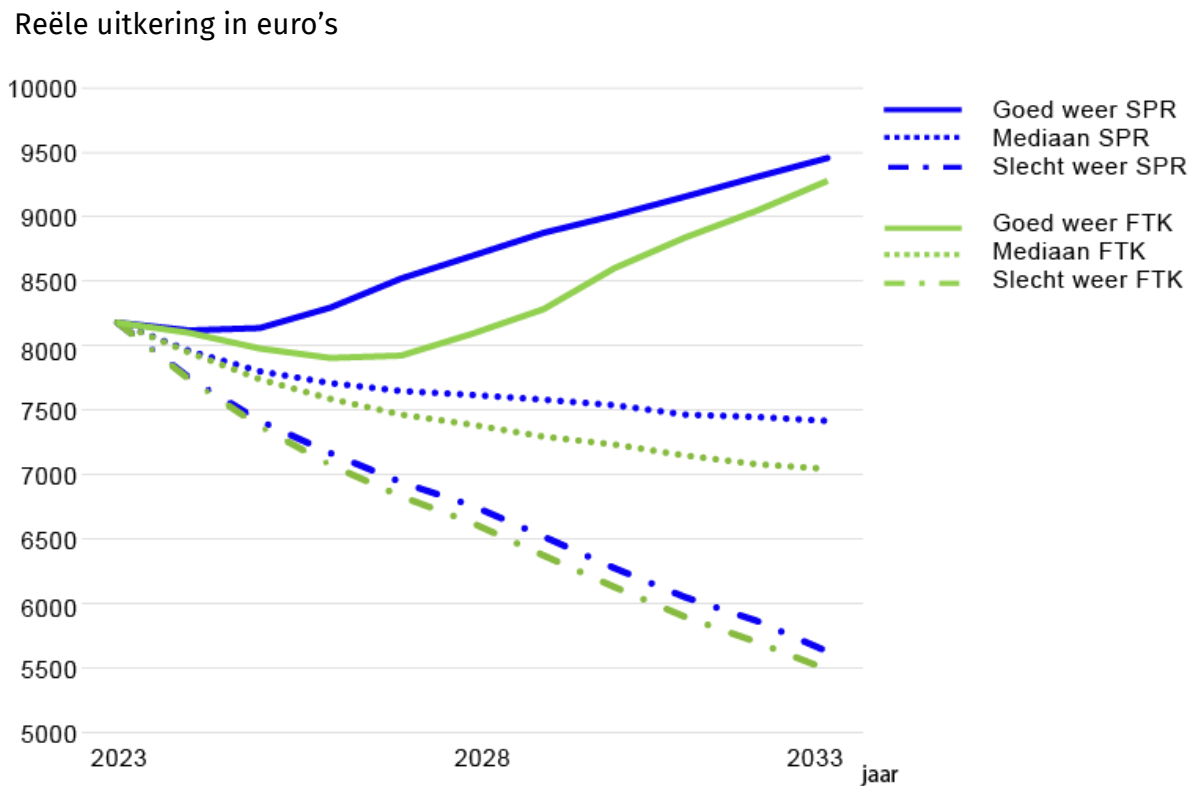
Daarmee worden alle vier de doelstellingen van de Vakraad in het kader van de transitie bij een dekkingsgraad van 108% behaald.

De daling in de grafiek komt voort uit het niet volledig kunnen compenseren van de inflatie en is geen nominale verlaging.

De Vakraad constateert daarom ook dat de koopkracht, het meegroeien van de pensioenuitkeringen met de verwachte inflatie, maar gedeeltelijk wordt gehaald.

Het koopkrachtverlies over de eerste 10 jaren is ongeveer 10%. De Vakraad verzoekt PMT hierin de financiële opzet in de toekomst nadrukkelijk naar te kijken of dit kan worden verbeterd.

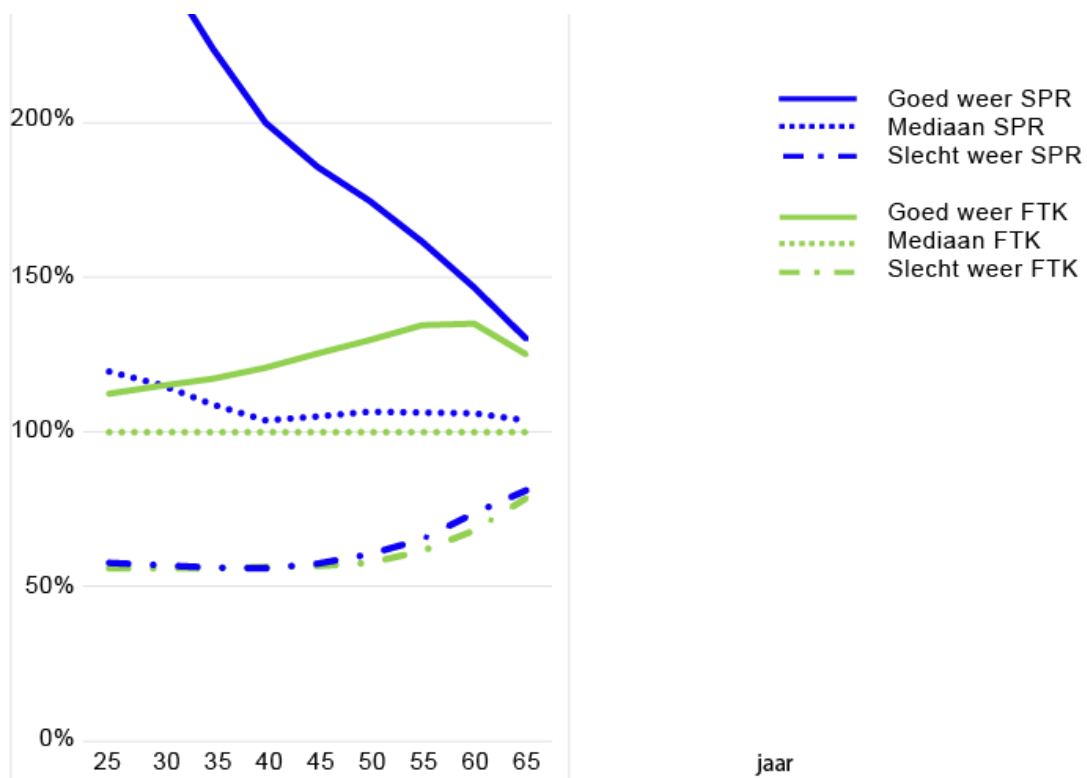
Grafiek 5: Reële verandering van de uitkeringen over de eerste 10 jaren



6.4 Verwachte reële pensioenuitkeringen waarbij de gehele uitkeringsperiode in ogenschouw wordt genomen

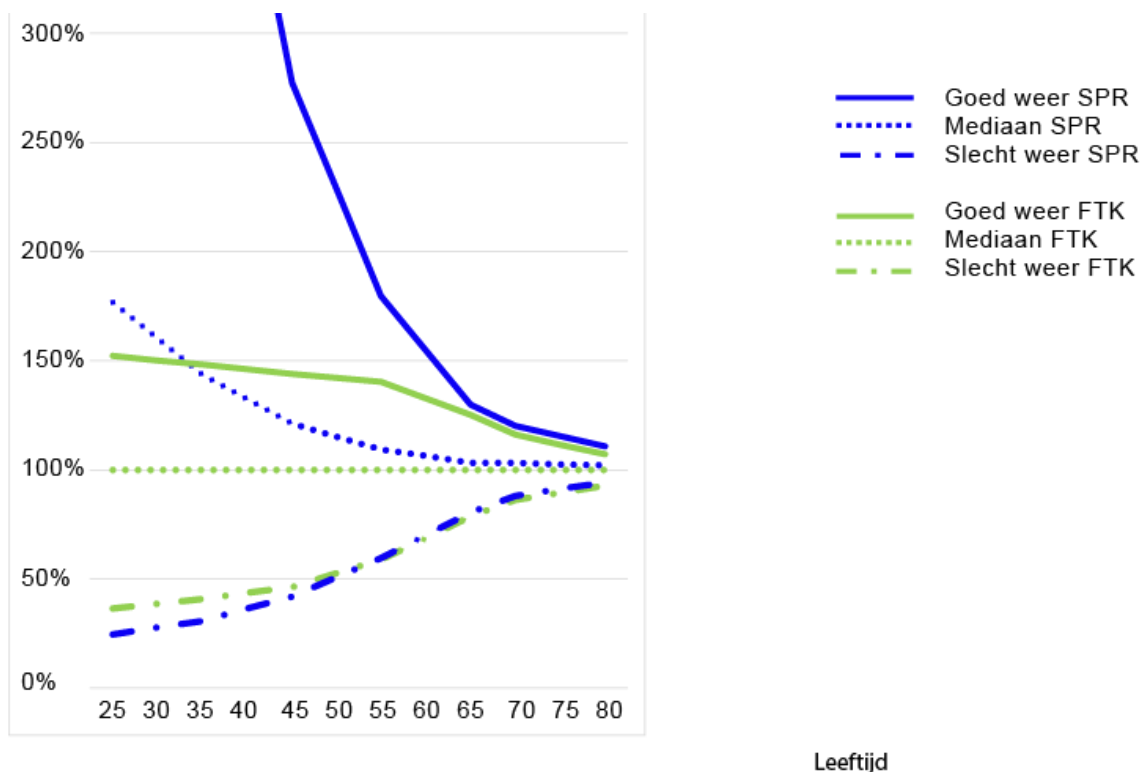
Door te kijken naar de gehele pensioenperiode wordt ook de periode na ingang in de analyse betrokken. Dit is anders bij de UPO maatstaf uit de vorige paragraaf waar je per definitie op de pensioendatum kijkt. Dit wordt achtereenvolgens voor de actieven en de niet-actieven (slapers en gepensioneerden) gepresenteerd.

Grafiek 6: Verandering in pensioenvooruitzicht voor actieven



Opmerking: Uit hoofde van leesbaarheid is de verticale as afgekapt bij 200%. In een 'goed weer' scenario krijgen de jongeren een fors hogere uitkomst als gevolg van de transitie. Voor een 25 jarige kan die oplopen tot bijna 300%.

Grafiek 7: Verandering in pensioenvooruitzicht voor niet-actieven (slapers en gepensioneerden)



Opmerking: Uit hoofde van leesbaarheid is de verticale as afgekapt bij 300%. In een 'goed weer' scenario krijgen de jongere slapers een fors hogere uitkomst als gevolg van de transitie. Voor een 25 jarige kan die oplopen meer dan 300%.

In grote lijnen is het beeld vergelijkbaar met de uitkomsten wanneer naar de UPO maatstaf (paragraaf 6.3) wordt gekeken.

Voor beide maatstaven geldt dat voor zowel de deelnemers, slapers als gepensioneerden in het 'mediane' en het 'goed weer' scenario voor iedereen een positief effect van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling wordt getoond.

Dit komt voort uit een aantal wijzigingen:

- Eerdere mogelijkheid tot 'verhoging'. In geval van overrendement komt dit in de nieuwe pensioenregeling ten goede aan het vermogen van de deelnemers, waar onder het FTK in de huidige regeling eerst een buffer moet worden opgebouwd en vervolgens alleen toekomstbestendig kan worden geïndexeerd.
- Vervallen 'genoeg is genoeg'-principe. Onder het FTK mag, met uitzondering van inhaalindexatie, nooit meer worden geïndexeerd dan de inflatie. Die restrictie vervalt.
- Dit positieve effect geldt met name voor jongere deelnemers. Voor oudere deelnemers geldt dat dit positieve effect langzaam wegloopt omdat de dekkingsgraad van 108% nog ver verwijderd is van de dekkingsgraad waarbij in de huidige regeling volledig geïndexeerd en inhaalindexatie kan worden toegekend.
- Een hoger risicoprofiel op jongere leeftijd.
- Verder is zichtbaar dat een compensatiebudget van 3% voldoende is (zie ook paragraaf 8)

In 'slecht weer' geven de maatstaven een minder eenduidig beeld. Niet-actieven gaan er tot 55 jaar (licht) op achteruit. Voor slapers dient wel in oenschouw te worden genomen dat zij

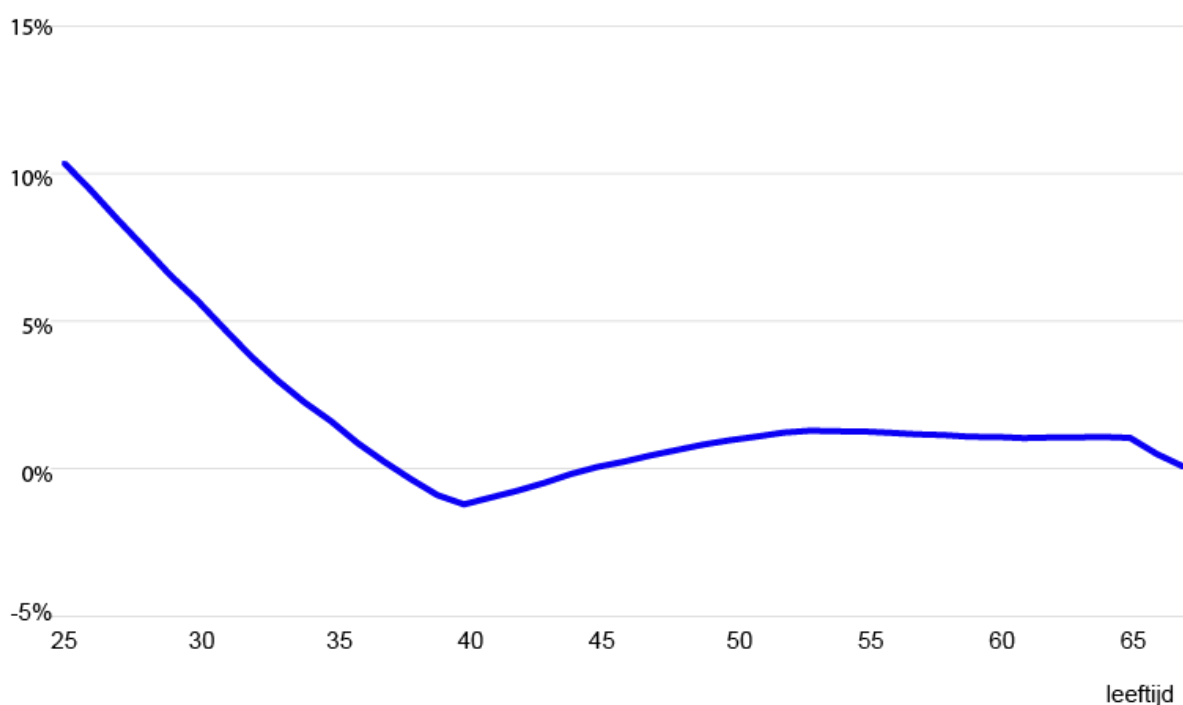
waarschijnlijk in een ander fonds als actieve kunnen worden aangemerkt. Voor actieven is het beeld over de gehele opbouwperiode voor iedereen positief.

6.5 Uitkomsten pensioenvooruitzicht: netto profijt

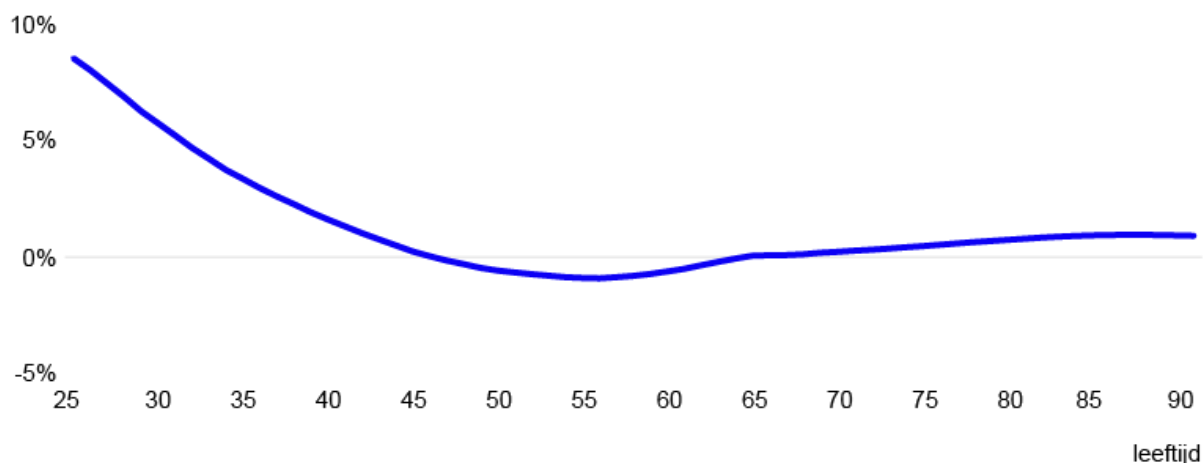
Naast de in de vorige twee paragrafen getoonde uitkomsten van verwacht pensioenvooruitzicht, heeft de Vakraad ook gekeken naar de verschillen in netto profijt tussen de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling

Grafiek 8: verandering in netto profijt bij dekkingsgraad 108%

Netto profijt actieven



Netto profijt niet-actieven (slapers en gepensioneerden)



Kijkend naar de verandering van het netto profijt zien we voor bijna alle niet-actieve deelnemers en bijna alle actieve leeftijdscohorten een positief effect van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

Net als voor de pensioenverwachting (zie paragraaf 6.3 en 6.4) komt dit voort uit de eerdere mogelijkheid tot 'indexatie' en vervallen van het 'genoeg is genoeg'-principe in de nieuwe pensioenregeling.

De relatieve effecten in de netto profijt toets zijn kleiner dan bij verwacht reëel pensioen over de gehele pensioenperiode en op de pensioendatum. Dit komt voornamelijk doordat wanneer het langdurig economisch tegenzit dit risico relatief zwaar wordt meegewogen (effect van risico neutrale scenario's) hetgeen een drukkend effect heeft op de uitkomsten van netto profijt.

Voor enkele cohorten resulteert daarom zelfs een licht negatief effect. Dit is echter beperkt tot minder dan 2%.

6.6 Kans op korting

De Vakraad is verder van mening dat het beperken van de kortingskans van de pensioenuitkeringen in de eerste jaren na transitie belangrijk is en essentieel voor het draagvlak.

PMT heeft op basis van haar eigen scenarioset die zij gebruikt voor de toetsing van haar beleid verschillende gevoeligheidsanalyses laten maken om de effectiviteit en robuustheid van de solidariteitsreserve te toetsen.

In de onderstaande tabel de effecten op de vervangingsratio's en de kortingskans indien de solidariteitsreserve bij een invaardeckingsgraad van 108% met 3% wordt gevuld.

Voor een solidariteitsreserve van 2%, conform de voorrangsregels van de Vakraad, is het beeld nagenoeg overeenkomstig.

Duidelijk komt naar voren dat de gemiddelde jaarlijkse kortingskans aanzienlijk lager ligt dan in het FTK.

Zo is voor een 75-jarige in de mediaan deze kortingskans nog maar 0,7% daar waar deze kans in het FTK nog 5,1% zou zijn.

De Vakraad is van mening dat de uitkomsten voldoen aan het uitgangspunt dat de kortingskansen in de nieuwe regeling in de eerste jaren na transitie beperkter zouden moeten zijn dan in de huidige pensioenregeling.

Vervangingsratio over de pensioenperiode	FTK %	3% solidariteitsreserve %
mediaan		
25-jarige	100	169,1
45-jarige	100	118,0
65-jarige	100	102,2
75-jarige	100	100,6
Slecht weer		
25-jarige	73,6	72,8
45-jarige	64,2	64,2
65-jarige	79,7	78,6
75-jarige	87,8	87,8

Nominale korting	FTK %	3% solidariteitsreserve %
mediaan		
25-jarige	2,6	1,8
45-jarige	4,2	1,9
65-jarige	7,1	1,3
75-jarige	5,1	0,7
Slecht weer		
25-jarige	-1,6	-3,0
45-jarige	-1,6	-3,0
65-jarige	-1,5	-3,2
75-jarige	-1,4	-3,5

De Vakraad realiseert zich ook dat de robuustheid van de solidariteitsreserve op de (midden) langere termijn belangrijk is.

In de onderstaande tabel wordt een 75-jarige getoond die in dit geval het uitkeringscollectief weerspiegelt omdat er voor alle gepensioneerden gekort wordt in geval van een korting.

Een padkans toont het percentage scenario's waarin er in een bepaalde periode wordt gekort. Door de initiële storting in het nieuwe stelsel is de kans dat er ooit een korting optreedt in de eerste 5 jaar extreem klein. Dit geldt ook voor de door de Vakraad gekozen initiële vulling van de solidariteitsreserve met 2%.

De padkans voor de eerste 15 jaar wordt echter snel kleiner als een grotere solidariteitsreserve wordt bereikt. Voor de Vakraad is de 2% solidariteitsreserve bij een invaardeckingsgraad van 108% bij de start afdoende. Wel is een solidariteitsreserve die op termijn, als onderdeel van de financiële opzet van de nieuwe pensioenregeling, toegroeit naar maximaal 5% wenselijk om de kans op korting ook op langere termijn te verkleinen.

Padkans jaar 0-5	2% solidariteitsreserve	3% solidariteitsreserve	4% solidariteitsreserve
75-jarige	0,0	0,0	0,0
Padkans jaar 0-15	2% solidariteitsreserve	3% solidariteitsreserve	4% solidariteitsreserve
75-jarige	6,2	3,1	1,8

6.7 Evenwichtigheid van het beleid

Op basis van de uitkomsten van het verwachte pensioenvooruitzicht na de transitie en inclusief de compensatie beoordeelt de Vakraad, alles overziende, de keuzes als evenwichtig. Het verwachte pensioenvooruitzicht verbetert voor vrijwel de gehele deelnemerspopulatie. Het nadeel van de afschaffing van de doorsneesystematiek voor de middengroep actieven wordt door de compensatie naar verwachting volledig opgevangen in die zin dat het verwachte pensioenvooruitzicht niet lager uitvalt.

De gekozen compensatieregeling is mogelijk zonder dat de totale transitie tot onevenredig nadeel leidt voor de pensioenen van de groepen die geen compensatie krijgen. Dat blijkt onder andere uit het feit dat gepensioneerden er in alle getoonde scenario's op vooruit gaan ten opzichte van de huidige pensioenregeling.

De uitkomsten van de netto-profijt berekeningen zijn door de Vakraad in hun afwegingen betrokken. De uitkomst vormt geen reden om tot een andere vormgeving van het invaarbeleid te komen. De berekeningen in het netto-profijt model zijn complex en gebaseerd op onzekere lange termijn waarderingen. In dat model komt tot uitdrukking dat in de nieuwe wettelijk voorgeschreven premiereregeling de kans op zowel een (veel) hogere als een (veel) lagere uitkomst aanwezig is. De Vakraad neemt voor het bepalen van de evenwichtigheid, mede daarom, de vergelijking op basis van het verwacht pensioenvooruitzicht als eerste en belangrijkste richtsnoer.

Op basis van de analyses in dit hoofdstuk concludeert de Vakraad dat de overgang op basis van het gekozen beleid inclusief invaren evenwichtig plaatsvindt

7. Gevoeligheidsanalyses

Er ligt een periode van circa twee jaar tussen het verstrekken van het transitieplan aan het fonds en de daadwerkelijke transitie. Gedurende deze periode kunnen zich ontwikkelingen voordoen die effect hebben op de (financiële) situatie van PMT op het invaarmoment. Deels kunnen deze worden voorzien, zoals een wijziging van de dekkingsgraad en een andere rentestand.

Deels zijn deze ook niet te voorzien. De wet bepaalt dat de Vakraad toetst of de transitie in andere omstandigheden evenwichtig kan plaatsvinden. Voor de scenario's die redelijkerwijs kunnen worden voorzien zijn daarom analyses uitgevoerd ter validering van het gekozen beleid bij verschillende economische en financiële situaties op het moment van invaren. Dit is weergegeven in paragraaf 7.1.

7.1 Uitkomsten bij verschillende dekkingsgraden en rentestanden

De Vakraad heeft het beleid dat volgt uit de doelstellingen voor verschillende dekkingsgraden en verschillende rentestanden geanalyseerd. Ook voor deze analyses is gekeken naar het verwachte pensioenvooruitzicht en naar netto-profijtberekeningen. In deze paragraaf worden de uitkomsten van de aanvullende analyses getoond.

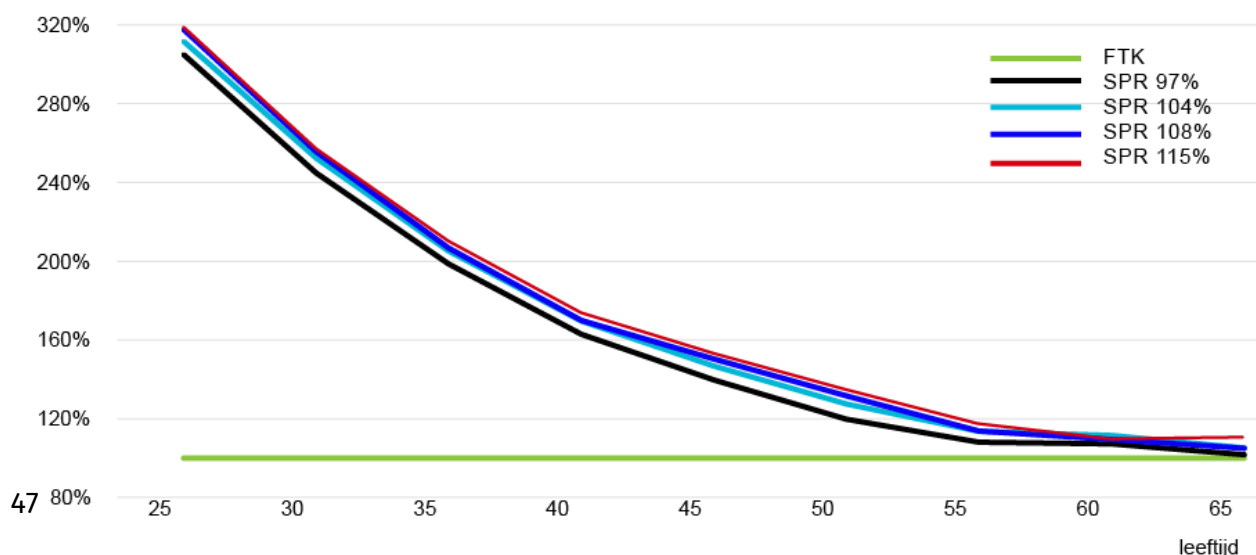
- a. Naast een dekkingsgraad van 108% is ook gekeken naar de dekkingsgraden 97%, 104% en 115%.
- b. Daarnaast gaat het om twee analyses waarbij ook de economische omstandigheden op het moment van invaren anders zijn.
 - De economische omstandigheden bij een 1%-punten 2%-punt hogere rente en een dekkingsgraad van 108%;
 - De economische omstandigheden bij een 1%-punt en 2%-punt lagere rente en een dekkingsgraad van 108%.

Ad a. Gevoeligheidsanalyses bij een dekkingsgraad van 97%, 104% en 115%

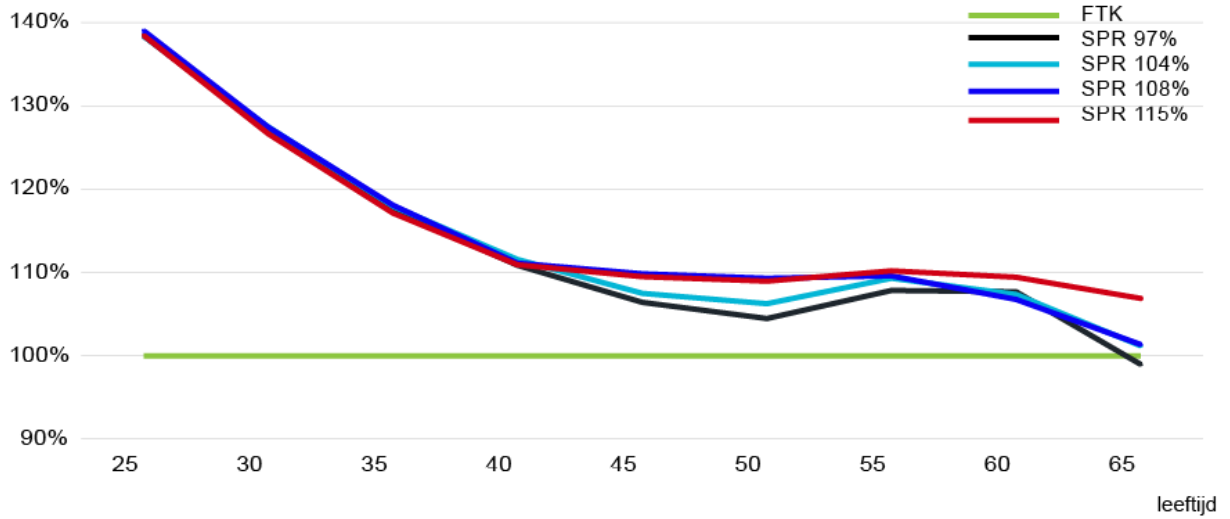
In het onderstaande overzicht de resultaten voor verwachte pensioenuitkering in 'slecht weer', de 'mediaan' en 'goed weer'. Zie ook paragraaf 6.3 waar de resultaten voor een dekkingsgraad van 108% zijn weergegeven.

Grafiek 9: Dekkingsgraad 97%, 104%, 108% en 115%

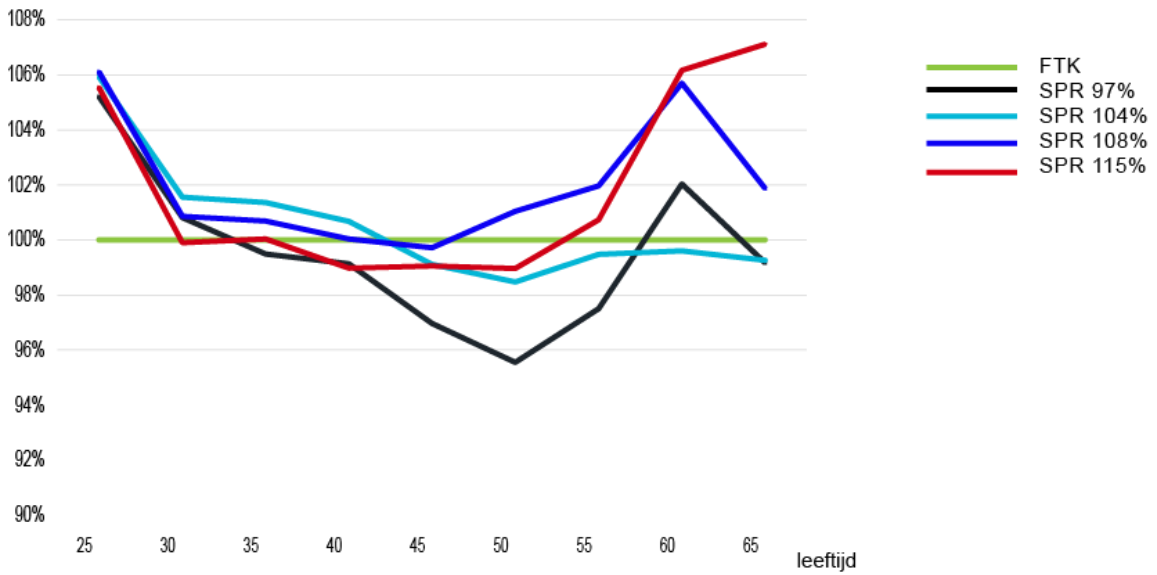
Goed weer, actieven, UPO maatstaf



Mediaan, actieven, UPO maatstaf

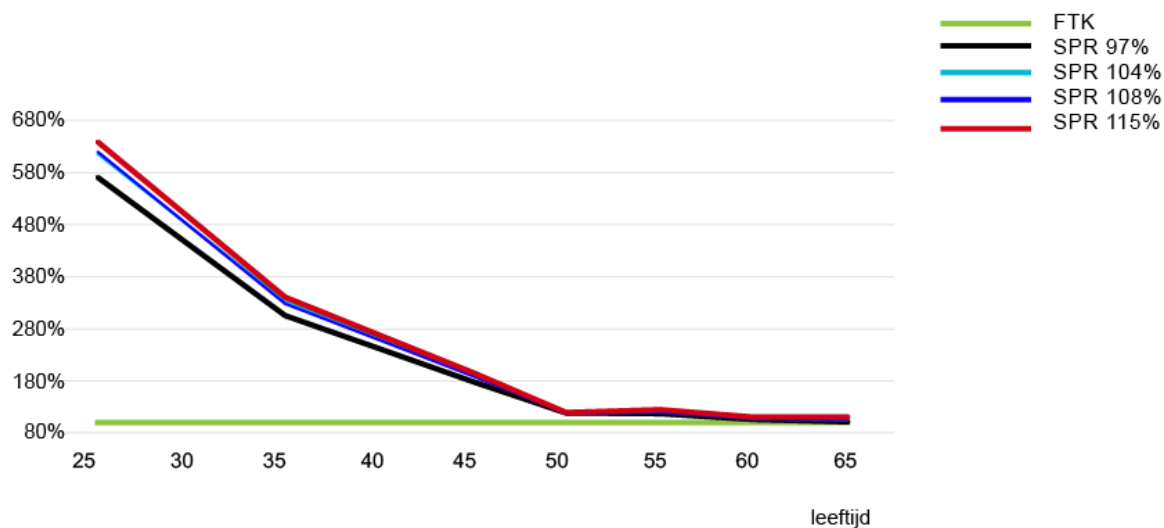


Slecht weer , actieven, UPO maatstaf

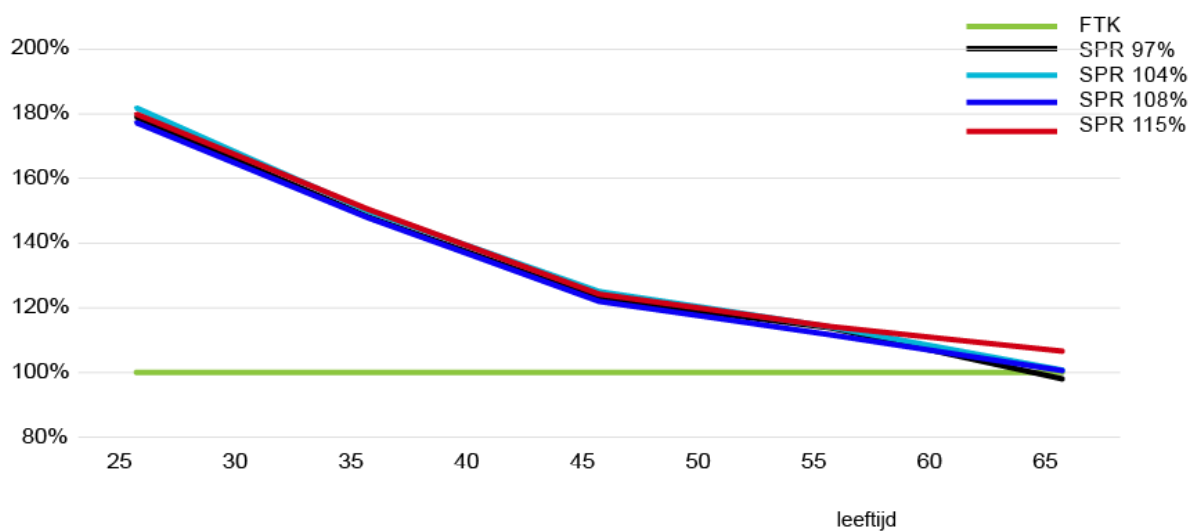


Grafiek 10: Dekkingsgraad 97%, 104%, 108% en 115%

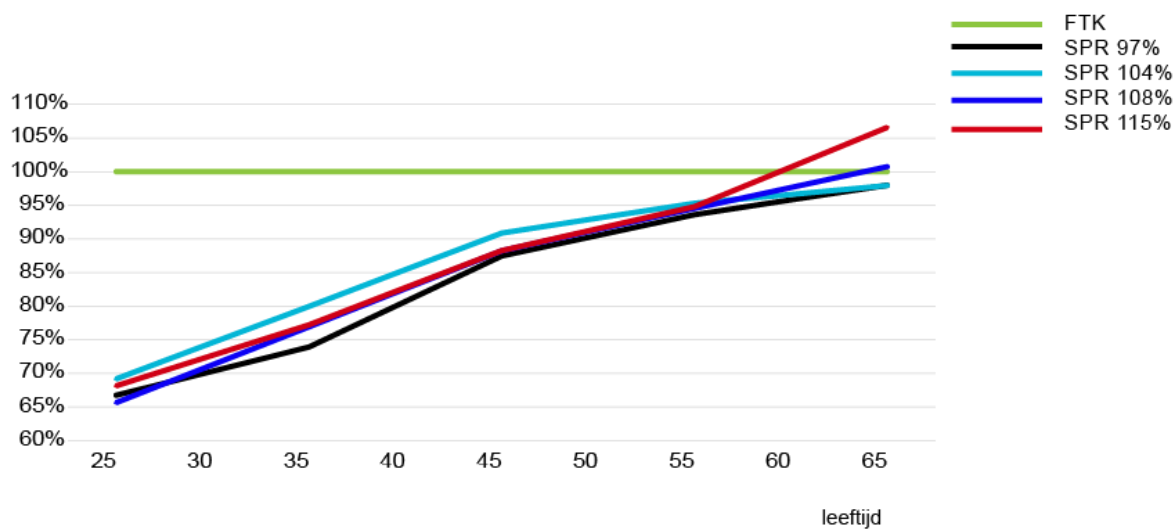
Goed weer, slapers, UPO maatstaf



Mediaan, slapers, UPO maatstaf

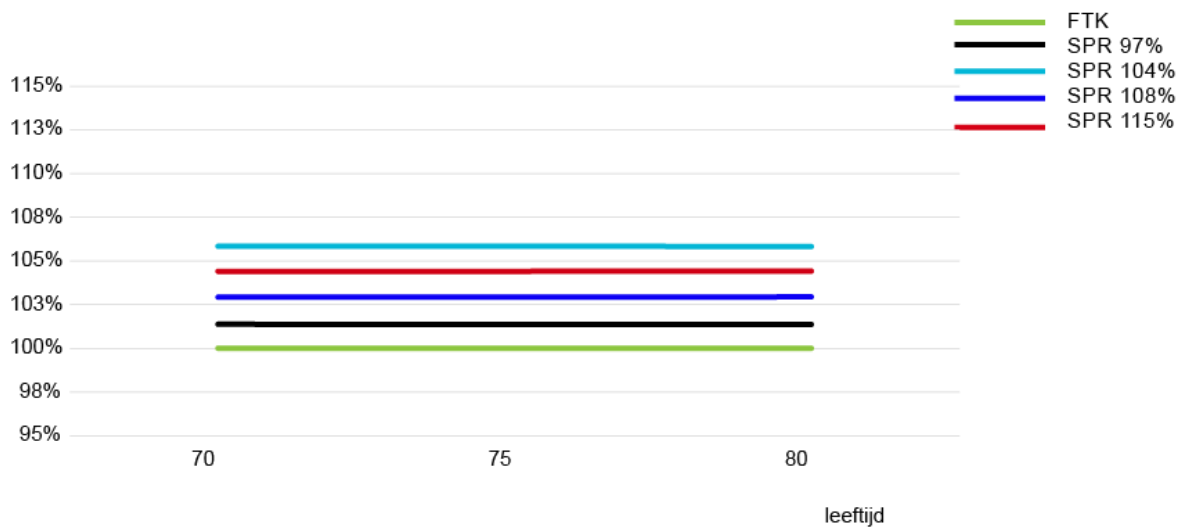


Slecht weer, slapers, UPO maatstaf

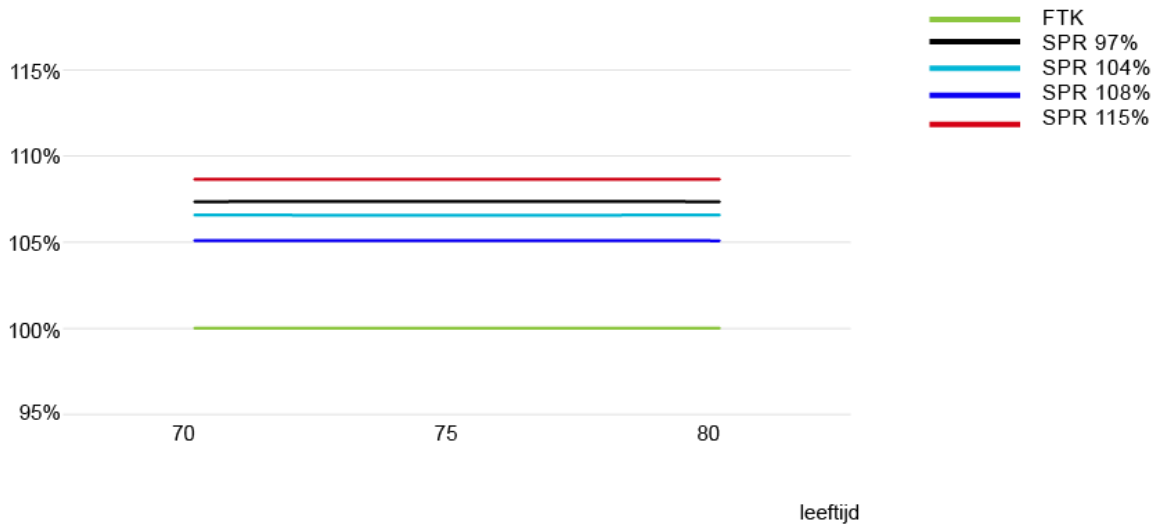


Grafiek 11: Dekkingsgraad 97%, 104%, 108% en 115%

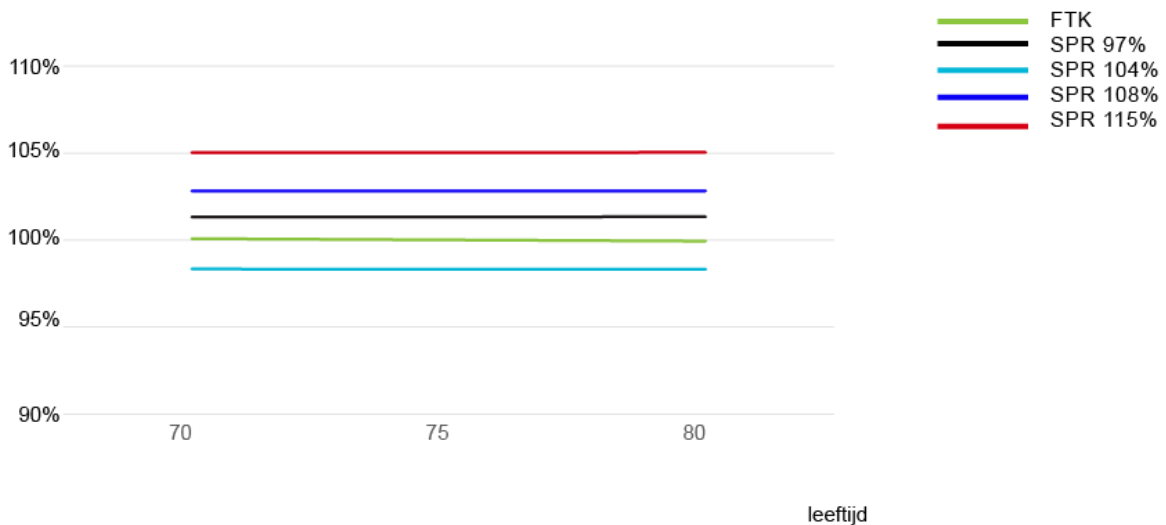
Goed weer, gepensioneerden, UPO maatstaf



Mediaan, gepensioneerden, UPO maatstaf



Slecht weer, gepensioneerden, UPO maatstaf



Actieven

Bij alle dekkingsgraden is zichtbaar dat in het goede en mediane scenario de actieven er in vergelijking met de huidige regeling op vooruitgaan.

De compensatie voor het afschaffen van de doorsneepremie is voldoende als gekeken wordt naar het pensioen op de pensioendatum, ook bij een lager budget (1,5% bij dekkingsgraad 97%). Doorrekeningen maken ook duidelijk dat de compensatie wellicht wat verschoven kan worden van 55/60 naar 45/50-jarigen. Dan zou de relatieve daling voor een 50-jarige in het slecht weer scenario ook wat meer gedempt kunnen worden en zal het beeld over alle leeftijdscohorten er evenwichtiger uit komen te zien (zie paragraaf 8).

De Vakraad verzoekt PMT dit verder uit te werken.

Bij een hoge dekkingsgraad kan het pensioen in de nieuwe regeling direct bij invaren worden verhoogd, terwijl dit onder de huidige regeling onder het FTK nog maar gedeeltelijk gebruikt kan worden om te indexeren.

Slapers

Hoe jonger hoe meer beleggingsrisico wordt gelopen in de nieuwe regeling.

Slapers gaan er daarom op de pensioendatum (UPO maatstaf) bij alle dekkingsgraden in de mediaan op vooruit, omdat het rendement hoger is dan wat er aan toeslagen wordt gegeven onder het FTK.

In slecht-weer gaan de jonge slapers er bij alle dekkingsgraden juist op achteruit.

Echter er vanuit gaande dat slapers ook nog elders in een pensioenregeling als actieven pensioen opbouwen zal het totaal resultaat per saldo minder negatief of zelfs positief uitvallen.

Bij een hoge dekkingsgraad kan het pensioen in de nieuwe pensioenregeling direct bij invaren worden verhoogd, terwijl dit voor de huidige regeling onder het FTK nog maar gedeeltelijk gebruikt kan worden om te indexeren.

Gepensioneerden

Voor de gepensioneerden wordt naar de eerste uitkering over 10 jaar gekeken

We zien dat alle gepensioneerden er door de overstap naar de nieuwe regeling, in zowel het goed weer, de mediaan als slecht weer bij alle dekkingsgraden op vooruit gaan. Het effect verschilt per dekkingsgraad.

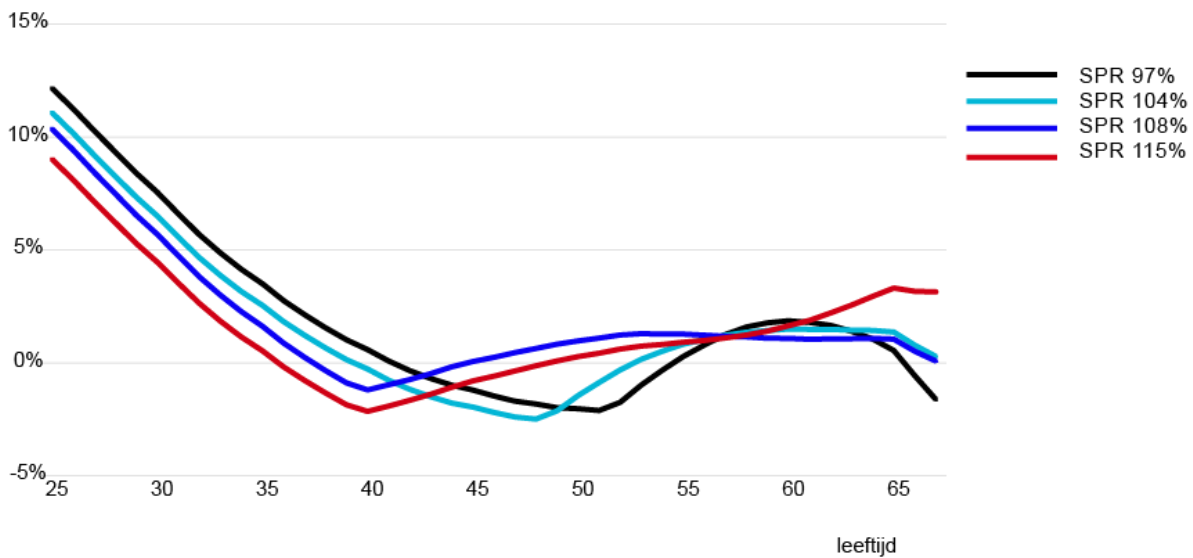
In de nieuwe regeling zijn er meer mogelijkheden tot het aanpassen van de uitkeringen met lagere kortingskansen. De kans op korting hangt af van de initiële vulling van de solidariteitsreserve (1,5% bij DG 97%, 1,5% bij DG 104%, 3% bij DG 108% en 3% bij DG 115%)

De Vakraad concludeert dat bij verschillende dekkingsgraden het beleid aan de vooraf gestelde doelstellingen voldoet. Dit beeld verandert niet wezenlijk als in plaats van de UPO maatstaf naar de reële verwachte uitkering over de gehele pensioenperiode wordt gekeken (zie ook paragraaf 6.4).

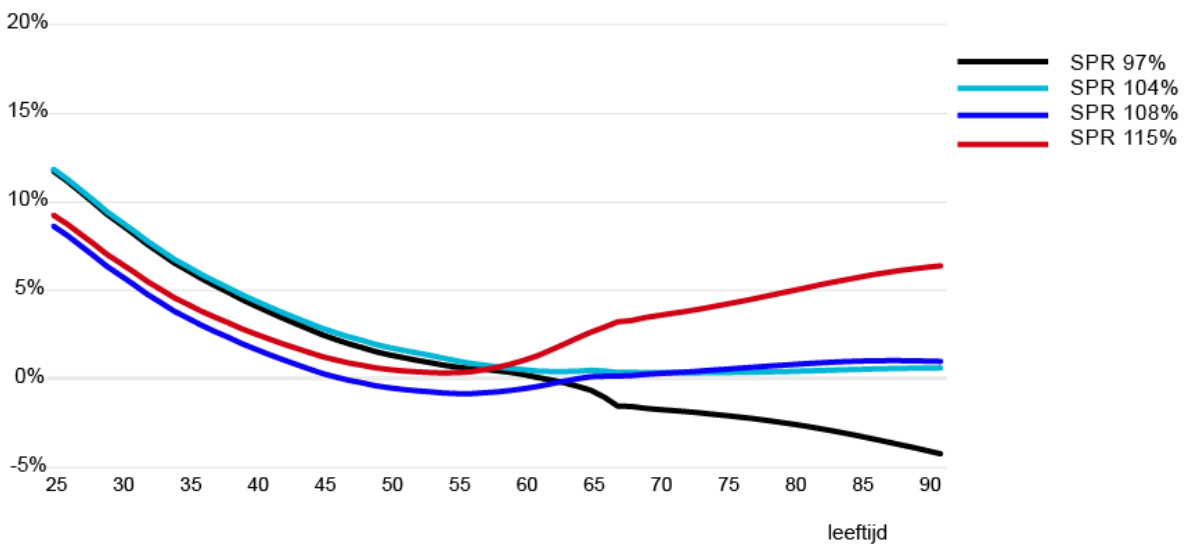
Netto profijtresultaten per cohort voor de niet-actieven (rechts), oftewel slapers en gepensioneerden, en de actieven (links).

Voor de niet-actieven zien we bij een dekkingsgraad van 97% een negatief delta netto profijt voor de oudere deelnemers, omdat tekorten onder de nieuwe pensioenregeling minder kunnen worden doorgeschoven naar de toekomst.

Grafiek 12: Dekkingsgraad 97%, 104%, 108% en 115%
 Netto profijt, actieven



Netto profijt, non-actieven (slapers en gepensioneerden)



De grafieken tonen de netto profijtresultaten per cohort voor de actieven (rechts) en de niet-actieven (slapers en gepensioneerden). Alle resultaten liggen binnen een bandbreedte van +10% en -10% netto profijt.

Voor de niet-actieven zien we bij een dekkinggraad van 97% een negatief delta netto profijt voor de oudere deelnemers, omdat tekorten onder de SPR niet kunnen worden doorgeschoven naar de toekomst. Ook bij een dekkinggraad van 108% hebben bepaalde leeftijden een negatief delta netto profijt.

Voor de actieve deelnemers zien we alleen bij alle dekkinggraden een negatief delta netto profijt bij bepaalde leeftijden ontstaan.

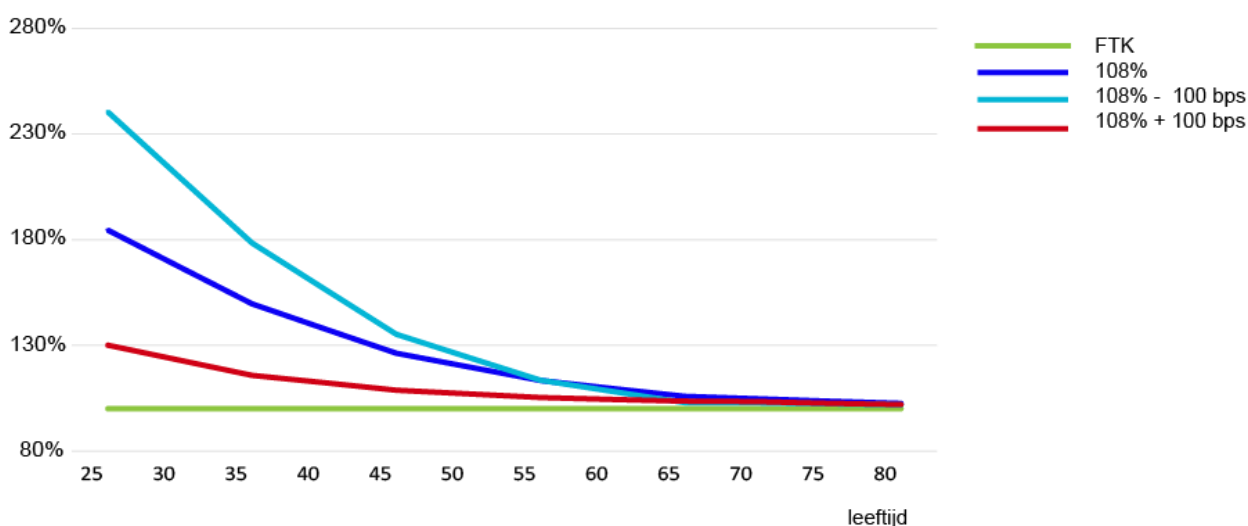
De Vakraad concludeert dat ook bij 104%, 97% en 115% het beleid aan de vooraf gestelde doelstellingen voldoet.

Ad b. Gevoeligheidsanalyses bij een lagere/hogere rentevoet

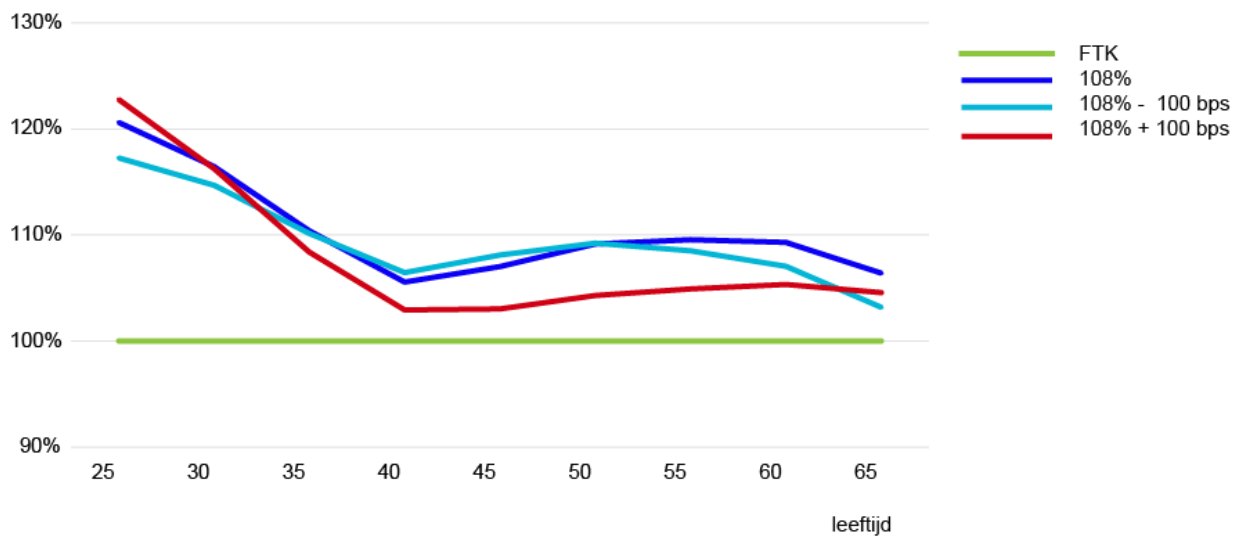
Bij een lagere rente wordt de premiedekkingsgraad in het FTK lager. Niet-actieve deelnemers profiteren bij een lagere rente van het feit dat in de SPR de premiedekkingsgraad altijd gelijk is aan 100% terwijl in het FTK een lagere rente kan betekenen dat een beroep moet worden gedaan op de algemene middelen van PMT hetgeen de ruimte voor toeslagen verder zal beperken. Hierdoor zijn de pensioenverwachtingen van niet-actieven binnen SPR hoger bij een 1% lagere rente.

Voor actieven ligt het wat genuanceerder alhoewel ook daar per saldo een verbetering zichtbaar is t.o.v het FTK. Een premiedekkingsgraad die altijd gelijk is aan 100% zal bij een lagere rente tot een lagere opbouw leiden alhoewel de maximale premie op termijn wel afhankelijk zal zijn van het renteniveau (fiscale bovengrens).

Grafiek 13: Dekkingsgraad 108%, 108% en rente -100bps, 108% +100bps Niet-actieven (slapers en gepensioneerden)



Actieven



8. Nadere uitwerking compensatie

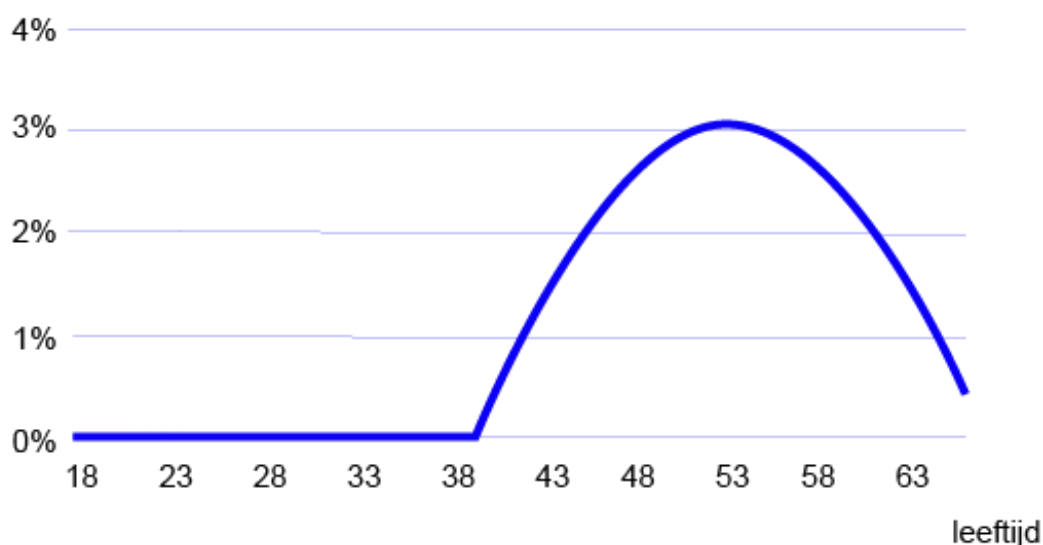
De Vakraad heeft de opdracht de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel op evenwichtige wijze te realiseren. De overstap naar een premieregeling met een vlakke premie (waarbij de huidige doorsneesystematiek niet langer van toepassing is) leidt er voor een deel van de actieve deelnemers toe dat in de nieuwe pensioenregeling een lager pensioen wordt gerealiseerd dan het geval zou zijn geweest bij het voortzetten van de uitkeringsovereenkomst met een doorsneesystematiek. Ingeval van onevenredig nadeel dienen deze deelnemers in het kader van een evenwichtige transitie adequaat gecompenseerd te worden. De Vakraad heeft, zoals in paragraaf 5.5 is weergegeven, geconcludeerd dat er een noodzaak is tot compensatie.

In dit hoofdstuk beschrijft de Vakraad hoe deze compensatie is vormgegeven en hoe deze gefinancierd gaat worden.

Nadere inkadering doelgroep en hoogte compensatie

Bij het bepalen van de doelgroep voor compensatie, is allereerst het effect bekeken van uitsluitend het afschaffen van de doorsneesystematiek in de huidige pensioenregeling. Daarbij is de (fictieve) situatie beschouwd waarin in de huidige regeling wordt overgestapt van een doorsneeopbouw naar een opbouw die relatief daalt naarmate de deelnemers ouder worden. Afschaffing doorsneeopbouw raakt de toekomstige opbouw. Vandaar dat in eerste instantie ook alleen is gekeken naar de toekomstige opbouw (enkelvoudige transitie). Vervolgens is gekeken naar de totale pensioenopbouw die de huidige actieve deelnemers in het huidige systeem zouden kunnen bereiken. Het cohort met leeftijd 53 jaar (zie onderstaande grafiek) ondervindt in deze analyse het grootste nadeel van de afschaffing van de doorsneesystematiek. De totale compensatielast bedraagt 3% van het vermogen.

Grafiek 14: compensatie extra pensioenrechten als % van de pensioengrondslag



Echter er is niet altijd 3% beschikbaar voor compensatie.

Bij lagere dekkingsgraden zal er minder geld beschikbaar zijn en is de vraag hoe dan nog op een evenwichtige wijze gecompenseerd kan worden. Bij het beoordelen van de vraag of bepaalde leeftijdsgroepen moeten worden gecompenseerd, is het dan ook gerechtvaardigd om de positieve effecten te betrekken van de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel. Als gevolg van het wegvallen van de buffereisen van het huidige FTK hoeft minder vermogen en rendement te worden gereserveerd en kunnen pensioenen eerder worden verhoogd. De combinatie van het effect van het afschaffen van de doorsneesystematiek én de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel waarbij opgebouwde rechten worden ingevaren, wordt ook wel “dubbele transitie” genoemd.

Hieronder wordt het een en ander inzichtelijk gemaakt.

Voor drie dekkingsgraden is inzichtelijk gemaakt wat de effecten zijn op de pensioendatum als wel (doorgetrokken lijn) en niet (stippellijn) compensatie wordt verleend. Alleen de toekomstige opbouw wordt in eerste instantie in aanmerking genomen hetgeen in overeenstemming is met de doelstellingen van de Vakraad.

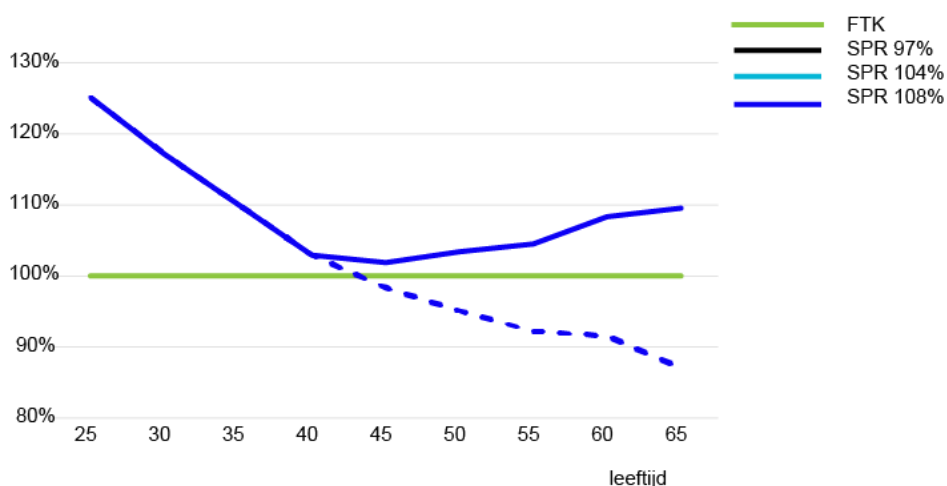
Berekeningen laten duidelijk zien dat met 3% voor compensatie en een dekkingsgraad van 108% er geen achteruitgang te verwachten is als alleen, conform het uitgangspunt van de Vakraad, naar de toekomstige opbouw wordt gekeken. Grafiek 13 maakt dat duidelijk. De doorgetrokken blauwe lijn ligt voor alle leeftijden boven de horizontale as (groene lijn) zijnde de uitkomsten als de doorsneesystematiek in de huidige pensioenregeling binnen het FTK zou zijn voortgezet. Het effect van met (doorgetrokken lijn) en zonder compensatie (stippellijn) is duidelijk en laat zien dat 3% doet wat het moet doen, gegeven de doelstellingen van de Vakraad.

Bij dekkingsgraden van 97% en 104% is een compensatie van 1,5% alleen nog niet voldoende om ook op pensioendatum geen of slechts heel beperkte achteruitgang van de toekomstige opbouw te realiseren. De verwachting is dat bij een andere toedeling van de 1,5% hier wel aan kan worden voldaan.

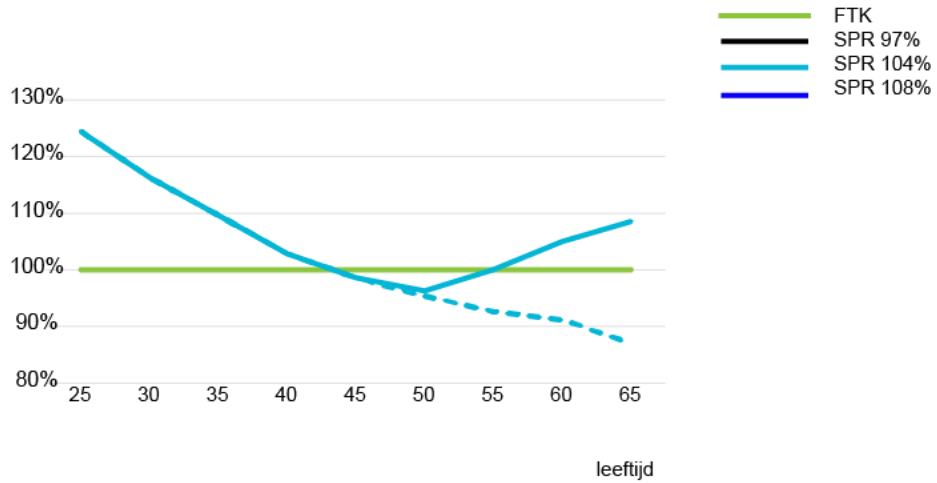
De Vakraad verzoekt PMT dit verder uit te werken.

Grafiek 15: wel/geen compensatie bij 108%, 104% en 97%

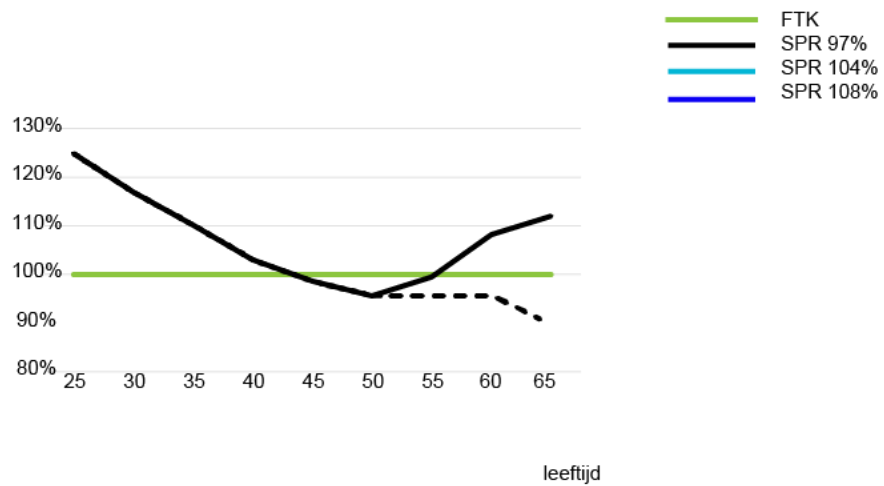
Dekkingsgraad 108%, alleen toekomstige opbouw, wel compensatie (doorgetrokken lijn) en geen compensatie (stippellijn)



Dekkingsgraad 104%, alleen toekomstige opbouw, wel compensatie (doorgetrokken lijn) en geen compensatie (stippellijn)



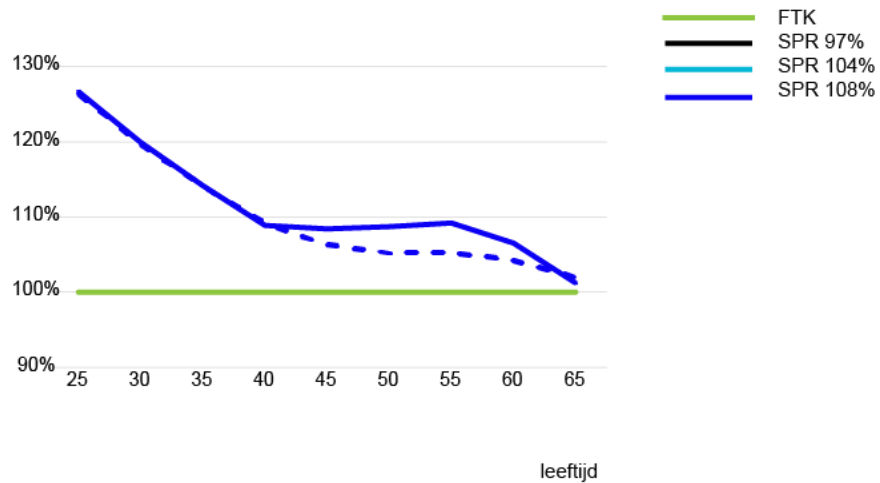
Dekkingsgraad 97%, alleen toekomstige opbouw, wel compensatie (doorgetrokken lijn) en geen compensatie (stippellijn)



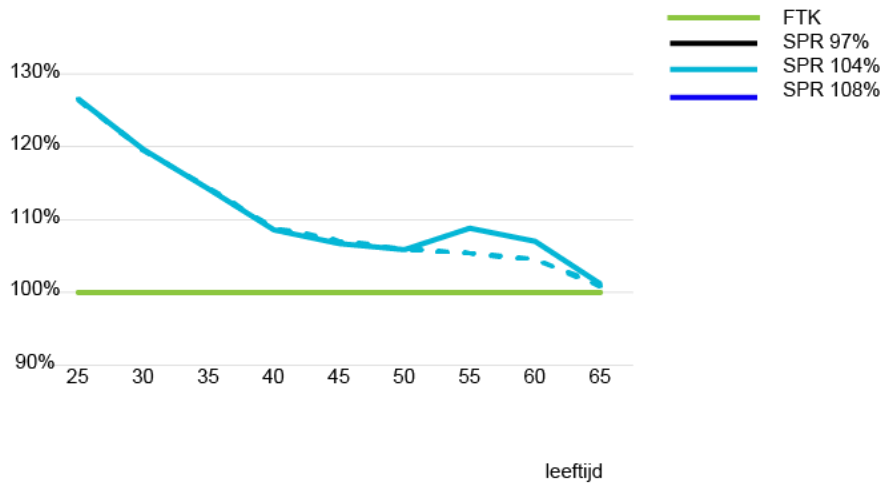
Indien ook de reeds opgebouwde pensioenaanspraken in de analyse worden betrokken middels invaren (dubbele transitie) ziet het beeld er als volgt uit

Grafiek 16: wel/geen compensatie bij 108%, 104% en 97%

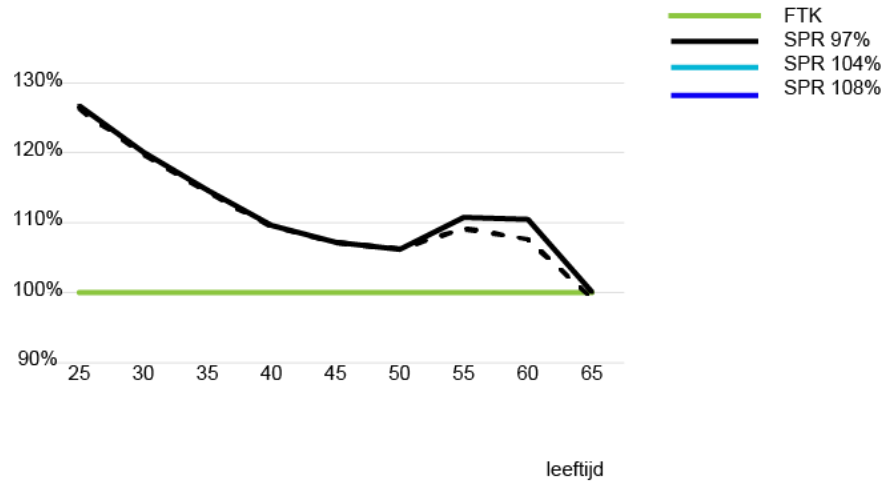
Dekkingsgraad 108%, inclusief reeds opgebouwde pensioenaanspraken, wel compensatie (doorgetrokken lijn) en geen compensatie (stippellijn)



Dekkingsgraad 104%, inclusief reeds opgebouwde pensioenaanspraken, wel compensatie (doorgetrokken lijn) en geen compensatie (stippellijn)



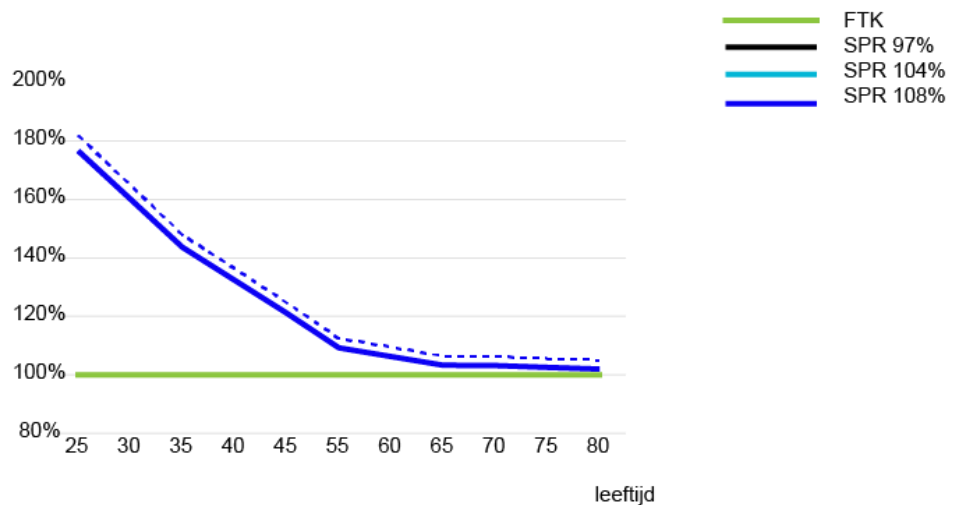
Dekkingsgraad 97%, inclusief reeds opgebouwde pensioenaanspraken, wel compensatie (doorgetrokken lijn) en geen compensatie (stippellijn)

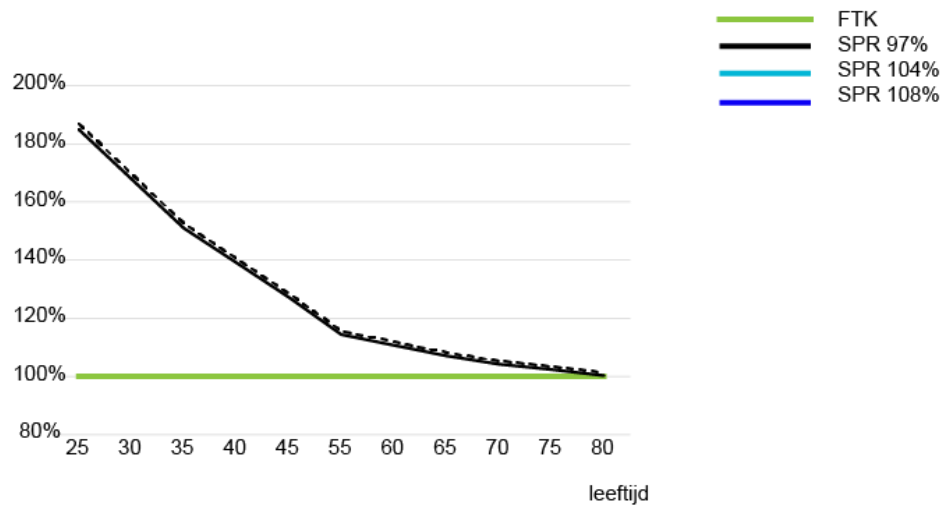
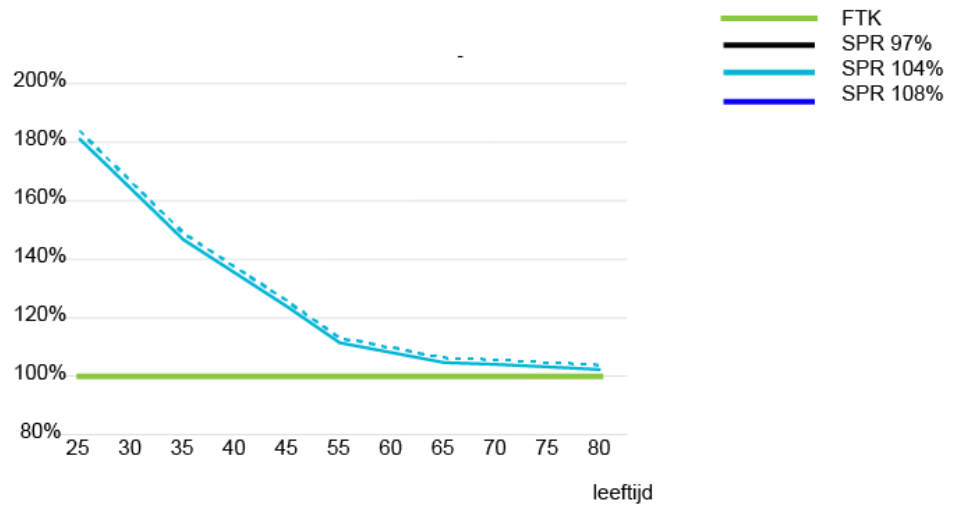


Compensatie wat wordt gefinancierd uit het vermogen heeft in het kader van verdeling van het vermogen consequenties voor de niet-actieven.

De onderstaande overzichten maken dat duidelijk alhoewel de uitkomsten in de nieuwe regeling, ondanks de compensatie (doorgetrokken lijn versus stippellijn), nog altijd boven de verwachte uitkomsten liggen van de huidige regeling. De Vakraad vindt dit evenwichtig.

Grafiek 17: wel/geen compensatie bij 108%, 104% en 97% en de effecten voor de niet-actieven





9. Conclusies

Op basis van de berekeningen in hoofdstukken 6, 7 en 8 stelt de Vakraad vast dat bij alle onderzochte dekkingsgraden (97%, 104%, 108% en 115%) de gemaakte keuzes tot een evenwichtige

transitie leiden. In de meeste scenario's geldt dat de doelstellingen van de Vakraad behaald worden. In de scenario's waarin dit niet geldt, is de uitkomst van de transitie sterk afhankelijk van ontwikkelingen na het moment van invaren. De besluitvorming van de Vakraad in dit transitieplan heeft slechts beperkt invloed op de impact en uitkomsten van dit soort scenario's. De nieuwe pensioenregeling deelt rendement en risico op een andere manier toe aan de verschillende generaties.

Door de gemaakte keuzes voor het invaren, aangevuld met de compensatieregeling, constateert de Vakraad dat de actieve deelnemers, de slapers en de pensioengerechtigden een beter pensioen(vooruitzicht) krijgen als gevolg van de transitie. Dat geldt waarschijnlijk ook voor de slapers indien de opbouw van aanspraken elders mede in ogenschouw worden genomen.

Voor dekkingsgraden hoger dan 115% heeft de Vakraad geen expliciete berekeningen in dit transitieplan opgenomen. De Vakraad constateert in zijn algemeenheid dat bij hogere dekkingsgraden de transitie positiever uitpakt voor de deelnemers. Bij hoge dekkingsgraden loopt de huidige pensioenregeling snel tegen de fiscale grenzen aan, terwijl de nieuwe pensioenregeling het vermogen mag toedelen en daarmee hogere pensioenen tot gevolg heeft.

De Vakraad constateert dat tussen het sluiten van het opstellen van dit transitieplan en de daadwerkelijke ingang van de nieuwe pensioenregeling een ruime tijdsperiode ligt. De Vakraad volgt in deze periode nauwlettend de ontwikkelingen en voert regelmatig overleg met PMT.

De Vakraad behoudt zich het recht voor om bij exceptionele omstandigheden, die grote nadelige impact kunnen hebben op de beoogde nieuwe pensioenregeling en het invaren, te besluiten de invoering van de nieuwe pensioenregeling en het invaren tijdelijk op te schorten, dit met inachtneming van de wet.

De Vakraad treedt bij het constateren van een van deze omstandigheden direct met PMT in overleg om te situatie te bespreken en te bekijken of aanvullende maatregelen aan de orde zijn.

Bijlage 1: Vergelijking huidige- en nieuwe pensioenregeling op hoofdlijnen

Karakteristiek	Huidige regeling	Nieuwe regeling
Algemeen		
Type regeling	Middellood (uitkeringsovereenkomst)	Solidaire premiereregeling (premiereregeling)
Pensioenambitie	Ambitie: bij 43 jaar 80% van het gemiddeld verdiende salaris. Ambitie is inclusief AOW	idem
Opbouw	Leeftijdsafhankelijke pensioenopbouw (Doorsneepremie)	Leeftijdsonafhankelijk Premiepercentage (persoonlijk pensioenvermogen)
Jaarlijkse aanpassingen	Voorwaardelijk op basis van de dekkingsgraad (maximaal de prijsindex)	Jaarlijkse aanpassing op basis van bijgeschreven rendement
Opvangen schokken	Via dekkingsgraad en buffers 27,98% van de pensioen-grondslag	Solidariteitsreserve inclusief spreiding
Pensioenpremie		idem
Pensioenleeftijd	AOW-gerechtigde leeftijd	AOW-gerechtigde leeftijd
Franchise Maximum pensioengevend salaris	€ 17.545 (2024) € 89.382 (2024)	Idem Idem
Ouderdomspensioen		
Opbouw van ouderdomspensioen	1,875% van de pensioengrondslag per jaar	Inleg van 27,98% van het jaarinkomen. Na aftrek risicopremies en kosten is 24,35% beschikbaar en nodig om de doelstellingen te kunnen realiseren. Op de pensioendatum wordt het kapitaal omgezet in een variabele uitkering.
Flexibilisering	Uitruil van OP naar PP en vice versa. Deeltijdpensioen. Hoog/laag. Vervroeging en uitstel	Idem
Partnerpensioen		
Partnerpensioen napensioeningang	Standaard 50% van het opgebouwde ouderdomspensioen	Standaard 50% van het in te kopen ouderdomspensioen
Partnerpensioen voor pensioeningang	Standaard 50% van het opgebouwde ouderdomspensioen. Plus 20% van het opgebouwde ouderdomspensioen op risicobasis plus 70% van het nog op te bouwen ouderdomspensioen op risicobasis	20% van het gemaximeerde pensioengevende salaris
Tijdelijk overbruggingspartnerpensioen	n.v.t	€ 5.000,- plus jaarlijkse aanpassing met de loonontwikkeling van de CAO Metaal en Techniek. Uitkering tot uiterlijk datum AOW-leeftijd partner
Partnerdefinitie	Gehuwd, geregistreerd partnerschap en gezamenlijke huishouding plus geen bloed- of aanverwant in de rechte lijn	Conform wetgeving
Uitloop	Gedurende WW- of een PAWW-uitkering. In principe risicodekking	6 maanden
Wezenpensioen		
Wezenpensioen voor pensioeningang	14% van het te bereiken ouderdomspensioen (halfwees). Verdubbeling in geval van volle wees	10% van het gemaximeerde salaris bij overlijden (halfwees). Verdubbeling in geval van volle wees
Wezenpensioen na pensioeningang	Idem	Idem

Bijlage 1: Vergelijking huidige- en nieuwe pensioenregeling op hoofdlijnen -- vervolg

Karakteristiek	Huidige regeling	Nieuwe regeling
Arbeidsongeschiktheid		
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Vrijstelling pensioenopbouw conform staffel	Vrijstelling premie conform staffel. Staffel blijft gelijk
Diversen		
Vrijwillig ANW pensioen	Uitkering tot uiterlijk datum AOW-datum van de partner. Drie keuzes: - € 8.250 - € 13.300 - € 18.500	Aanvullend overbruggingspartnerpensioen (tot AOW-datum van de partner). Drie keuzes: - € 8.000 - € 13.000 - € 18.000 (voor zover niet fiscaal bovenmatig)
Vrijwillige Exedent regeling	Twee keuzes: - een laag opbouwpercentage ouderdomspensioen (1,1655%) of - een hoog (1,875%) opbouwpercentage Opbouw over de excedent pensioengrondslag	Twee keuzes: - een lage vlakke premie (22,4%) of - een hoge vlakke premie (27,98%) Premie over de excedent pensioengrondslag
		Zoveel mogelijk in lijn met de basisregeling, behalve het tijdelijk overbruggingspartnerpensioen

Bijlage 2: Karakteristieken van de maatmensen

Status actief	Salaris	OP	NP	Gemiddelde PG
25 jaar	30400	770	385	11100
30 jaar	37900	1690	845	15000
35 jaar	42100	2990	1495	18000
40 jaar	44200	4370	2185	20400
45 jaar	46000	6390	3195	22400
50 jaar	47100	8660	4330	24000
55 jaar	47300	10870	5435	25400
60 jaar	44300	12830	6415	26600
65 jaar	36700	14240	7120	27500
Status pensioen	Salaris	OP	NP	
70 jaar		8180	4090	
75 jaar		7090	3545	
80 jaar		6530	3265	

Leeswijzer:

- Maatmensen zijn gebaseerd op gemiddelden bij die leeftijd
- Salaris is het huidige salaris
- OP is ouderdompensioen (opgebouwd of ingegaan)
- NP is nabestaandenpensioen (opgebouwd of ingegaan)
- Gemiddelde PG is gemiddelde van geïndexeerde pensioengrondslag over alle voorgaande deelnemersjaren.

Bijlage 3: Hoorrecht VG-PMT



POSTBUS 93255 2509 AE DEN HAAG
PRINSES BEATRIXLAAN 15 2595 AK DEN HAAG
TELEFOON 070 3 160 325 WWW.VAKRAAD.NL

Vereniging van Gepensioneerden PMT
De heren R. Bernsen en D. van Wijk
Kadelaan 141
2725 BE ZOETERMEER

Uw kenmerk:

Ons kenmerk: JO/WNG/VR/75766

Den Haag, 4 april 2024

betreft: reactie op uw brief van 1 april 2024

Geachte heren,

Op 1 april 2024 hebben wij uw reactie ontvangen naar aanleiding van het door de VG-PMT uitgeoefende hoorrecht met betrekking tot het concept transitieplan. Namens de Vakraad Metaal & Techniek dank daarvoor. In zijn algemeenheid merken wij op dat op diverse plaatsen, naar aanleiding van onze dialoog en uw reacties, de teksten zijn aangescherpt en de gemaakte keuzes in het transitieplan verder zijn onderbouwd en aangevuld zodat aan diverse vragen en verzoeken van VG-PMT tegemoet is gekomen.

Inhoudelijk heeft u zowel in uw brief van 23 maart 2023 als in uw schriftelijke reactie van 1 april 2024 in het kader van het door VG-PMT uitgeoefende hoorrecht van 7 maart 2024 aandacht gevraagd voor een aantal aandachtspunten die qua beantwoording voor u essentieel zijn om het transitieplan te kunnen beoordelen. Wij zullen hieronder op deze algemene inhoudelijke punten een reactie geven.

1. Na de transitie dient het (nominale) pensioen minimaal gelijk te zijn aan het (nominale) pensioen daarvóór

De Vakraad deelt de mening van VG-PMT en de resultaten maken duidelijk dat op basis van de scenario analyses actieven, slapers en gepensioneerden er ten opzichte van het continueren van de huidige pensioenregeling op vooruit gaan. Dat geldt zeker in een 'goed weer' en 'het mediaan' scenario. Ook in een 'slecht weer' scenario geldt dat, behalve voor de slapers maar die bouwen elders ook aanspraken op.

De VG-PMT stelt verder in haar schrijven van 1 april 2024 dat gepensioneerden door het toekennen van compensatie (blz. 74 en 75) er niet op vooruit zouden gaan. De Vakraad deelt uw mening niet omdat de grafieken duidelijk maken dat ondanks het toekennen van compensatie de uitkomsten nog steeds beter zijn dan indien de huidige regeling zou zijn voortgezet.

Stichting Vakraad METAAL & TECHNIEK

2. Koopkrachtiger pensioen is niet gelijk aan waardevast pensioen

U spreekt uw teleurstelling uit over het gegeven dat de verwachte pensioenuitkomsten voor gepensioneerden weliswaar een koopkrachtiger pensioen opleveren in de komende 10 jaren dan in de huidige pensioenregeling onder het FTK maar u constateert ook dat het door VG-PMT gewenste koopkracht behoud, uitgaande van een lange termijn inflatiedoelstelling van 2%, niet wordt gehaald. De constatering op zich is juist echter de Vakraad wil graag benadrukken dat de nieuwe pensioenregeling wel een beter perspectief biedt dan de huidige pensioenregeling. Verder blijkt de risicohouding van de gepensioneerden zoals die uit het Risicopreferentieonderzoek naar voren komt het niet mogelijk te maken om op dit moment meer risico in de collectieve uitkeringsfase te nemen. Het vaststellen van de risicohouding en daarmee de financiële opzet van het pensioenfonds is een taak en bevoegdheid van het bestuur van PMT. Wij zullen uw observatie naar aanleiding van onze dialoog nogmaals onder de aandacht brengen van het bestuur van PMT. Verder hebben wij op basis van uw eerdere opmerkingen en uw schrijven van 1 april 2024 de tekst van het transitieplan verder aangescherpt en ook inzichtelijk gemaakt wat de nieuwe pensioenregeling in de eerste 10 jaren na transitie qua koopkracht oplevert.

3. Projectierendement hoger vaststellen

U geeft in overweging om het projectierendement zodanig aan te passen dat de ambitie van koopkrachtbehoud (zie punt 2) meer kan worden veilig gesteld. De Vakraad deelt deze mening niet. Voor draagvlak is een goede financiële opzet cruciaal. Door te kiezen voor een hoger projectierendement zal de kans op verhogingen bij een lagere dekkingsgraad kleiner worden. In de situatie van een hogere dekkingsgraad zal de kans op verhogingen bij een lager projectierendement toenemen. Door het projectierendement gelijk te stellen aan de risicovrije rente wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de huidige systematiek en wordt een zekere prudentie ingebouwd die het draagvlak ten goede komt en aansluit bij de uitkomsten van het risicopreferentieonderzoek onder gepensioneerden. Op verzoek van VG-PMT is de tekst wel verder aangescherpt.

4. Collectieve uitkeringsfase met aanvulling van de kapitalen en niet de uitkeringen

Eerder heeft de VG-PMT aangegeven voorstander te zijn van een collectieve uitkeringsfase waarbij de uitkeringen in gelijke mate worden aangepast. De Vakraad deelt deze mening omdat stabiele uitkeringen die in gelijke mate worden aangepast overeenkomt met wat gepensioneerden graag willen gelet op de uitkomsten van het risicopreferentieonderzoek. Om dit mogelijk te maken wordt een solidariteitsreserve gevuld. VG-PMT geeft in overweging om in geval van aanpassingen de kapitalen van de gepensioneerden aan te passen en niet de uitkeringen.

De Vakraad deelt deze mening niet. Door te kiezen voor de variant waarbij alleen de uitkeringen in het komende jaar worden aangevuld en dat ieder jaar opnieuw zolang de grootte van de solidariteitsreserve dat toelaat wordt hetzelfde bereikt maar is de oplossing de facto evenwichtiger. De tekst is in het transitieplan verder aangescherpt.

In uw schrijven van 1 april 2024 vraagt u verder aandacht voor de ontwikkeling van de solidariteitsreserve in relatie tot de kans op negatieve aanpassingen van het pensioen. In paragraaf 6.6 van het transitieplan staan wij hier nader bij stil. De Vakraad is van mening dat de gekozen voorrangregels bij verschillende dekkingsgraden aanleiding geeft tot een significant lagere kans op korting. Daarbij vindt ook de Vakraad de ontwikkeling van de solidariteitsreserve op midden- en lange termijn belangrijk. Vandaar dat op pagina 22 het bestuur van PMT wordt verzocht de vulregels nader uit te werken.

5. Bij het invaren aandacht voor inhaalindexaties

VG-PMT ziet graag dat bij de bestemming van de aanwezige buffers op moment van transitie er eerst aandacht is voor inhaalindexaties en daarna, indien de financiële positie het toelaat, voor compensatie van afschaffing doorsneepremies.

De Vakraad deelt de mening van de VG-PMT niet. Naar zijn aard zijn toeslagen voorwaardelijk en afhankelijk van de financiële situatie van het pensioenfonds. Er is een kans dat het bestuur van PMT besluit om pensioenen te verhogen. Heel anders ligt het met de afschaffing van de doorsneesystematiek. Dat is straks bij het nieuwe pensioenstelsel een voldongen feit en daarmee ook verdedigbaar dat dit bij het invaren voor eventuele inhaalindexaties aandacht krijgt. Verder kent de huidige pensioenregeling van PMT geen inhaalindexaties en daarmee is er geen juridische basis om daar bij invaren rekening mee te houden. Alhoewel het reglement niet in inhaalindexaties voorziet heeft u wel kunnen lezen dat bij de door de Vakraad voorgestelde voorgangsregels bij het verdelen van het vermogen van het pensioenfonds op de transitiedatum, indien de financiële positie dat toelaat, er aandacht is om snel verhogingen toe te kennen waar met name de gepensioneerden van profiteren. Indien de dekkingsgraad bij transitie laag is zal de gekozen opzet van de solidariteitsreserve mogelijke verlagingen van de uitkeringen voorkomen. In uw brief van 1 april 2024 stelt u verder voorstander te zijn van een generieke verhoging indien de financiële situatie van PMT dat toelaat. De Vakraad deelt uw mening, zie het gestelde op pagina 31 met de kanttekening dat het bestuur van PMT nog geen besluit heeft genomen m.b.t. de te hanteren spreidingsmethode.

6. Compensatie niet uit vermogen maar uit extra premie

De VG-PMT is van mening dat de compensatie voor de afschaffing van de doorsneepremie in principe uit de in het wetsvoorstel geboden extra fiscale premieruimte dient te worden gefinancierd. VG-PMT is van mening dat compensatie pas uit het pensioenvermogen kan plaatsvinden nadat het onder punt 2 geschetste koopkrachtbehoud afdoende wordt geborgd. De Vakraad deelt de mening van VG-PMT niet. Uitgangspunt voor de Vakraad is dat de voordelen van de nieuwe pensioenregeling voor alle actieve deelnemers, slapers en gepensioneerden zo evenwichtig mogelijk worden verdeeld. Daarbij is het essentieel dat de afschaffing van de doorsneesystematiek adequaat wordt gecompenseerd uit het pensioenvermogen om de doelstelling dat iedereen in het nieuwe pensioenstelsel er niet op achteruit gaat zoveel mogelijk wordt gerealiseerd. Berekeningen laten zien dat dit niet zonder compensatie mogelijk is.

Uitgangspunt voor de Vakraad was verder een methodiek die voor de vaststelling van de compensatie alleen kijkt naar het nadeel van de afschaffing van de doorsneesystematiek (enkele transitie). In deze methode heeft de dekkingsgraad in principe geen invloed op de hoogte van de compensatielast.

De hoogte van de dekkingsgraad speelt wel een rol bij de betaalbaarheid van de compensatie last. In de voorrangregels heeft u kunnen lezen dat hier rekening mee is gehouden. De gekozen systematiek is naar de mening van de Vakraad daarmee transparant, uitlegbaar en evenwichtig.

7. Nabestaandenpensioen

VG-PMT vraagt aandacht voor de invulling van het nabestaandenpensioen en vraagt zich af of de huidige vormgeving voor de laag gesalarieerden niet een te hoge dekking biedt bij overlijden. De Vakraad deelt de mening van VG-PMT niet. De Vakraad kiest voor een goede nabestaandenregeling gelet op de mogelijke financiële consequenties die overlijden met zich mee kan brengen. Het nabestaandenpensioen in de huidige pensioenregeling is naar zijn aard, gelet op het hanteren van een franchise, voor met name laag gesalarieerden laag. De combi van een levenslange dekking van 20% en een tijdelijk overbruggings-pensioen van € 5.000 verbetert voor met name deze groep het nabestaandenpensioen.

Indien de deelnemer dat wenst kan daarnaast gekozen worden voor een vrijwillig tijdelijk overbruggingspartnerpensioen.

8. Hoogte van de premie

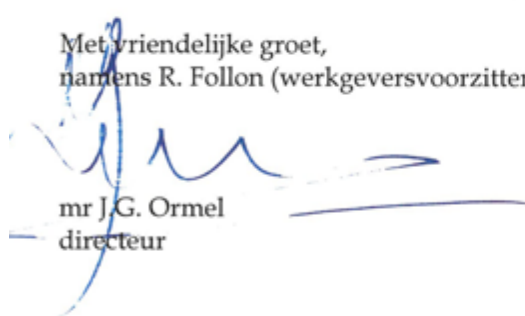
In uw schrijven van 1 april 2024 uit u uw zorgen ten aanzien van een mogelijk lagere premiestelling in de toekomst gelet op de positieve uitkomsten van de nieuwe pensioenregeling. De Vakraad deelt uw mening niet.

De Vakraad is verheugd dat in goede harmonie voor de komende 5 jaren is afgesproken dat de totale premie op het huidige niveau blijft ondanks de gestegen rente. Naar de mening van de Vakraad wordt hiermee een goede financiële basis gelegd om de ambities in de nieuwe pensioenregeling te kunnen nastreven.

Wij hebben uw vragen en onze antwoorden daarop als bijlage aan het transitieplan toegevoegd. Het proces van het hoorrecht wordt daarmee afgesloten.

Het concept transitieplan wordt door de Vakraad omgezet in een definitief vastgesteld transitieplan wat zal worden voorgelegd voor de achterbanraadpleging.

Met vriendelijke groet,
namens R. Follon (werkgeversvoorzitter) en Peter Reniers (werknemersvoorzitter)


mr J.G. Ormel
directeur



Aan de Vakraad Metaal & Techniek
t.a.v. Mr J. Ormel
Postbus 93235
2509 AE DEN HAAG

Zoetermeer, 23 maart 2023

Betreft: Gebruik maken hoorrecht

Geachte heer Ormel/beste John,

De Vereniging van Gepensioneerden Pensioenfonds Metaal en Techniek (VG-PMT) is de vereniging die gepensioneerden van het Pensioenfonds Metaal en Techniek (PMT) vertegenwoordigt. Op grond van het bepaalde in het wetsvoorstel Wet Toekomst Pensioenen alsook het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte pensioenregeling komt gepensioneerden verenigingen het hoorrecht toe in het kader van de door u te nemen besluiten inzake het al dan niet overgaan naar een nieuwe pensioenregeling. Bedoelde besluiten dient u op te nemen in een zogenaamd 'transitieplan' waarover onze vereniging, namens de gepensioneerden van het fonds, haar oordeel kan en wil geven. In dat transitieplan dient u (als aangegeven in de Memorie van Toelichting van voornoemd wetsvoorstel) onder meer de navolgende zaken op te nemen:

- a) *Het karakter van de pensioenregeling.*
- b) *Informatie over hoe wordt omgegaan met bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten, en de overwegingen die daaraan ten grondslag liggen. Invaren is hierbij voor pensioenfondsen de standaard, waarvan gemotiveerd kan worden afgeweken.*
- c) *Een overzicht van de effecten per leeftijdscohort van de overstap op de gewijzigde pensioenregeling, berekend aan de hand van de voorgeschreven maatstaven (netto profijt of bruto profijt). Hierbij wordt tevens inzichtelijk gemaakt wat de effecten zijn van gebruikmaking van het transitie-ftk (indien van toepassing) en hoe deze effecten van invloed zijn geweest op de besluitvorming bij de transitie.*
- d) *De gemaakte afspraken over compensatie voor de onder c genoemde cohorten. In het Pensioenakkoord is afgesproken dat een evenwichtige overstap vergt dat het nadeel voor betreffende deelnemers adequaat en kostenneutraal wordt gecompenseerd.*

1

Kadelaan 141, 2725 BE Zoetermeer Telefoon: 079-346 01 57 KvK Handelsregister nr. 57553793

Bankrekening (IBAN): NL18 RBRB 0898 3332 96 t.n.v. Ver. van Gepensioneerden PMT

Email: secretaris@gepensioneerdenvgpmt.nl

Website: www.gepensioneerdenVGPMt.nl

- e) *Een financieringsplan voor de compensatie waarbij inzichtelijk wordt gemaakt in welke mate elke bron ingezet zal worden. Tevens wordt duidelijk gemaakt dat bij onvoorziene omstandigheden de genomen arbeidsvoorwaardelijke besluiten opnieuw tegen het licht moeten worden gehouden.*
- f) *Voor zover van toepassing, de gemaakte afspraken over de initiële vulling van de solidariteitsreserve of de risicodelingsreserve.*

De Memorie van Toelichting schrijft voor dat de overwegingen die tot de verschillende keuzes hebben geleid, volledig en helder moeten worden weergegeven. Dat betekent dat duidelijk inzicht moet worden geboden in de voor- en nadelen van de gemaakte keuzes.

De Memorie van Toelichting geeft tevens aan dat alle afspraken tezamen evenwichtig moeten zijn: Een en ander moet door sociale partners in het transitieplan transparant worden gemaakt én worden beargumenteerd.

Als gebruik wordt gemaakt van het 'transitie-FTK' moeten bovendien de effecten daarvan als ook of en zo ja op welke wijze die invloed hebben gehad op de beoordeling van de evenwichtigheid in ogenschouw worden genomen en dus worden opgenomen in het transitieplan.

Gelet op het feit dat het wetsvoorstel ervan uitgaat dat (zoals verwoord in de Memorie van Toelichting ervan) ons oordeel *'op een zodanig tijdstip wordt gevraagd dat het van invloed kan zijn op de inhoud van dat transitieplan en de daarin verantwoorde keuzes'* verzoeken wij u op korte termijn met ons in overleg te treden over het te volgen proces daarbij als ook (vervolgens) over de inhoud van bedoeld transitieplan.

Overigens zullen wij ons oordeel over uw transitieplan, de daarin door u voorgenomen keuzes als ook de daarvoor aangedragen motivering te zijner tijd schriftelijk aan u doen toekomen en verwachten we ook een schriftelijke (gemotiveerde) reactie daarop.

Zonder daarover nu al uitputtend te willen zijn, geven we hierbij een aantal aandachtspunten mee waarop we uw transitieplan in ieder geval zullen beoordelen:

1. Na de transitie dient het (nominale) pensioen minimaal gelijk te zijn aan het (nominale) pensioen daarvoor.
2. Aangetoond moet worden dat er (zeer bijzondere omstandigheden daargelaten) voor alle leeftijdscohorten, inclusief die van gepensioneerden, structureel op zowel korte als lange termijn uitzicht ontstaat op koopkrachtbehoud. Dat vertalen wij zodanig dat op het invaarmoment alle deelnemers en gepensioneerden uitzicht hebben op een gemiddelde jaarlijkse stijging van hun pensioen met tenminste 2% per jaar (zijnde de door bijvoorbeeld de Europese Centrale Bank gehanteerde lange termijn inflatiedoelstelling).
3. De transitie dient 'evenwichtig' te zijn, waarbij in ieder geval ook rekening moet worden gehouden met voor gepensioneerden relevante aspecten.

4. Onderbouwd dient bijvoorbeeld te worden hoe rekening is gehouden met het verloop van eventueel ontoereikende premiedekkingsgraden uit het verleden en mogelijk bij een dekkingsgraad lager dan 100% verstrekte uitkeringen.

Indien sprake is van een dekkingsgraad hoger dan 100% dient alle deelnemers en gepensioneerden in ieder geval, zowel bij toepassing van de standaardmethode als ingeval de value based ALM-methode wordt gehanteerd, tenminste 100% van de voorziening worden toegekend (zoals nu bij individuele waardeoverdracht geschiedt).

5. De transitie dient aantoonbaar en onderbouwd aan te sluiten bij de wensen, doelstellingen en risicohouding van (de deelnemers en) gepensioneerden.
6. Bij het bestemmen van de op het transitiemoment aanwezige buffers dient de rangorde uit het huidige FTK te worden gevolgd: aanwending geschiedt eerst voor de borging van de nominale rechten, dan voor indexaties, vervolgens voor eventuele inhaalindexaties en tenslotte voor mogelijke compensatie.
7. De compensatie voor de afschaffing van de doorsneepremie dient in principe uit de in het wetsvoorstel geboden extra fiscale premieruimte te worden gefinancierd. Compensatie uit het (immers niet daarvoor opgebouwde) pensioenvermogen kan eerst plaatsvinden als na compensatietoekenning volgens te overleggen berekeningen nog steeds aan het hierboven onder 2. bepaalde wordt voldaan.

Graag vernemen wij op korte termijn van u.

Met vriendelijke groet,



R. Bernsen,
voorzitter



D.P. van Wijk,
secretaris



Aan de Vakraad Metaal & Techniek
t.a.v. Mr J. Ormel
Postbus 93235
2509 AE DEN HAAG

Betreft: Gesprek hoorrecht

Zoetermeer, 1 april 2024

Geachte heer Ormel/beste John,

Tijdens de hoorzitting van 7 maart heeft u ons verzocht snel te reageren op het concept van het transitieplan dat wij op 23 februari 2024 mochten ontvangen. Helaas moeten wij constateren dat de Vakraad niet in de gelegenheid is geweest voor het einde van het jaar 2023 het concept gereed te hebben zodat voldoende tijd voor een zorgvuldige behandeling en bestudering beschikbaar zou zijn. Dit betreuren wij bijzonder. Zoals tijdens de zitting aangegeven hebben wij een deskundige ingeschakeld om met ons mee te kijken en ons van adviezen te voorzien. Het is ons gelukt de afspraak met onze adviseur te bespoedigen maar hopen dat hierdoor geen onzorgvuldigheden onzerzijds zijn ontstaan en we betreuren het dat er door de vertraging ook geen mogelijkheid meer is om opmerkingen onzerzijds mondeling toe te lichten en daar waar gewenst met de Vakraad te bespreken. Wij hopen dat dit er niet toe leidt dat tijdens de behandeling in de gremia van PMT-verstoringen en daarmee tijdsverlies ontstaan.

Voor de goede orde geven wij aan door middel van deze brief niet integraal te reageren maar in te gaan op enkele punten. De eerder door ons gemaakt schriftelijke opmerkingen alsmede die tijdens de twee bijeenkomsten door ons zijn gemaakt zijn wat ons betreft een onlosmakelijk onderdeel van onze reactie.

U heeft tijdens de bijeenkomst van 7 maart aangegeven dat het aan ons toegezonden transitieplan een conceptplan is dat nog in ontwikkeling is. Wij gaan er daarom vanuit dat inhoudelijke wijzigingen die na de bijeenkomst worden aangebracht ons ter kennis worden gebracht en dat wij daar alsnog op mogen reageren.

1

Kadelaan 141, 2725 BE Zoetermeer Telefoon: 06-53 26 38 42 KvK Handelsregister nr. 57553793

Bankrekening (IBAN): NL18 RBRB 0898 3332 96 t.n.v. Ver. van Gepensioneerden PMT

Email: secretaris@gepensioneerdenvgpmnt.nl

Website: www.gepensioneerdenVGPMNT.nl

VG-PMT is een vereniging die geheel los staat van het pensioenfonds, teneinde onafhankelijke kandidaten voor de organen van PMT te kunnen voordragen en om de belangen van de huidige en toekomstige gepensioneerden te kunnen behartigen.

In onze brieven en tijdens de hoorzittingen hebben wij een aantal punten genoemd die van belang zijn voor gepensioneerden. Wij kunnen ons niet aan de indruk onttrekken dat voor deze punten geen bevredigende invulling dan wel oplossing is opgenomen in het voorgelegde concept-transitieplan.

Zoals reeds eerder aangegeven is het voor onze leden onbegrijpelijk hoe door sociale partners invulling wordt gegeven aan de evenwichtigheid indien wordt gekeken naar het verwerken van de achterstand in indexering en de reparatie van kortingen die in het verleden hebben plaatsgevonden in relatie tot bijvoorbeeld de compensatie voor het afschaffen van de doorsneepremie. Dit zeker omdat onze bedrijfstak één van de weinige bedrijfstakken is waar een korting heeft plaatsgevonden, waarbij PMT nu een dekkingsgraad heeft die bij overgang naar de WTP naar alle waarschijnlijkheid niet zal leiden tot een extra pensioenverhoging. Dit wordt onzes inziens nog eens versterkt door de grafieken op blz. 63 die volgens ons onderbouwen dat alle niet gepensioneerden erop vooruitgaan. In het concept transitieplan ontbreken de beleidsoverwegingen en argumenten waarmee wordt aangegeven hoe tot de gemaakte keuzes is gekomen. Derhalve onderschrijven wij de door u gekozen prioritering van de invaardoelstellingen niet (blz. 25 en 26 van het concept-transitieplan).

De gemaakte keuzes bij de voorrangsregels waarbij bij een dekkingsgraad van bijv. 105 wordt gekozen voor een verhoging van de compensatiedoorsnee naar 2% (terwijl bij een dubbele transitie 1,5 nodig is) en niet de vulling van de solidariteitsreserve wordt verhoogd zijn niet onderbouwd en lijken willekeurig.

In het transitieplan zien wij geen onderbouwing van een belangrijk uitgangspunt van de nieuwe wetgeving namelijk dat er wordt gekomen tot een koopkrachtiger pensioen. Daarnaast valt het ons op dat wel grafieken zijn opgenomen maar dat de motivatie/onderbouwing van de berekeningen ontbreken waardoor niet herleidbaar is van welke uitgangspunten is uitgegaan. Tevens eindigen grafieken voor actieven op 65-jarige leeftijd en beginnen grafieken voor gepensioneerden op 70 jarige leeftijd waardoor het moment en de invloed van de transitie niet inzichtelijk is.

In punt 5.3 geeft u aan dat de wijziging in de pensioenregeling zijn getoetst op de mate waarin zij bijdragen aan het bereiken van de invaardoelstellingen, niet af te leiden is hoe dit is gedaan en met welk resultaat.

Uit de in het transitieplan opgenomen grafieken (zie bijv. blz. 51) blijkt dat de nieuwe pensioenregeling voor de jongeren tot een aanzienlijke verbetering van het te bereiken pensioen leidt. Dit combinerend met de pensioenambitie die in het plan is opgenomen kunnen wij ons niet aan de indruk onttrekken dat de resultante zal zijn dat over enige jaren wordt gekomen tot een premieverlaging. Dit terwijl bij de overgang geen sprake zal zijn van enige vorm van inhaalindexering.

2

Kadelaan 141, 2725 BE Zoetermeer Telefoon: 06-53 26 38 42 KvK Handelsregister nr. 57553793

Bankrekening (IBAN): NL18 RBRB 0898 3332 96 t.n.v. Ver. van Gepensioneerden PMT

Email: secretaris@gepensioneerdenvgpm.nl Website: www.gepensioneerdenVGPMT.nl

VG-PMT is een vereniging die geheel los staat van het pensioenfonds, teneinde onafhankelijke kandidaten voor de organen van PMT te kunnen voordragen en om de belangen van de huidige en toekomstige gepensioneerden te kunnen behartigen.

Wat ons betreft geeft het concept geen inzage in de ontwikkeling van de solidariteitsreserve in de eerste 20 jaar.

Op blz. 40 van het concept transitieplan wordt aangegeven dat vanaf een dekkingsgraad van 107% overgegaan kan worden tot een generieke verhoging. Hier wordt geen uitspraak gedaan over de manier waarop de generieke verhoging plaatsvindt, wij nemen aan dat bedoeld wordt voor een verhoging in één keer op de transitiedatum.

Wij hebben niet de indruk dat sociale partners gekomen zijn tot een evenwichtige belangenafweging maar dat gepensioneerden als groep, mede rekening houdend met de compensatie van de doorsneepremie, te lage PDG's in de laatste 10 jaar en het achterwege blijven van een reparatie van inhaalindexatie en de reparatie van kortingen. Daarnaast hebben wij de indruk dat de nieuwe regeling ertoe leidt dat in de toekomst een aanzienlijk hoger pensioen wordt opgebouwd door jongeren waardoor zij in de toekomst een aanzienlijk hoger pensioenresultaat zullen hebben dan wel dat dit gezien de pensioenambitie zal leiden tot een lagere premiestelling.

Samenvattend kunnen wij niet anders dan tot de conclusie komen dat gepensioneerden, zonder aanpassing van het door u voorgelegde concept transitieplan worden benadeeld:

- Geen enkele compensatie voor achterstallige indexaties en doorgevoerde kortingen, verlies van alle verhaalsmogelijkheden naar het verleden.
- Beschikbaar stellen van een compensatie inzake de gevolgen van het afschaffen van de doorsneepremie uit het fondsvermogen. Gepensioneerden betalen daarmee mee aan iets waar zij zelf buiten staan.
- Een compensatie die dan ook nog berekend wordt op basis van een enkele transitie (3%) in plaats van de dubbele transitie (1,5%). Dit terwijl het plan ook nog aangeeft dat binnen het nieuwe stelsel de mogelijkheden en waarschijnlijkheid van een hoger pensioenresultaat behoorlijk groter zijn dan in het oude stelsel.

Wij begrijpen dat het begrip "evenwichtigheid" niet per definitie wil zeggen dat er binnen de gehele transitie niet ergens op een deelgebied een mogelijk onevenwichtige situatie zou kunnen ontstaan. Als belangenbehartigers van gepensioneerden kunnen wij echter binnen het voorgelegde concept transitieplan geen aanknopingspunten vinden die de bovengenoemde, voor gepensioneerden, uiterst nadelige effecten zouden opheffen richting de zo graag gewenste en gezochte evenwichtigheid.

3

Kadelaan 141, 2725 BE Zoetermeer Telefoon: 06-53 26 38 42 KvK Handelsregister nr. 57553793

Bankrekening (IBAN): NL18 RBRB 0898 3332 96 t.n.v. Ver. van Gepensioneerden PMT

Email: secretaris@gepensioneerdenvgpm.nl

Website: www.gepensioneerdenVGPM.nl

VG-PMT is een vereniging die geheel los staat van het pensioenfonds, teneinde onafhankelijke kandidaten voor de organen van PMT te kunnen voordragen en om de belangen van de huidige en toekomstige gepensioneerden te kunnen behartigen.

Wij vragen u dan ook met klem om de door ons tijdens de gesprekken en in de correspondentie aangedragen knelpunten nog eens te heroverwegen en aan te passen zodat ook aan de wens van gepensioneerden voor een eerlijke, rechtvaardige en evenwichtige transitie recht wordt gedaan.

Met vriendelijke groet,



Rob Bernsen,
voorzitter VG-PMT



Daan van Wijk,
secretaris VG-PMT

4

Kadelaan 141, 2725 BE Zoetermeer Telefoon: 06-53 26 38 42 KvK Handelsregister nr. 57553793	
Bankrekening (IBAN): NL18 RBRB 0898 3332 96	t.n.v. Ver. van Gepensioneerden PMT
Email: secretaris@gepensioneerdenvgpmnt.nl	Website: www.gepensioneerdenVGPMT.nl

VG-PMT is een vereniging die geheel los staat van het pensioenfonds, teneinde onafhankelijke kandidaten voor de organen van PMT te kunnen voordragen en om de belangen van de huidige en toekomstige gepensioneerden te kunnen behartigen.