



Transitieplan

ABP pensioenregeling van de
sociale partners van overheid
en onderwijs

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Inleiding	5
1. Nieuwe pensioenregeling op hoofdlijnen	7
1.1 Contractkeuze	7
1.1.1 Wat vinden we belangrijk?	7
1.1.2 Waarom hebben we gekozen voor de SPR?	7
1.2 Inhoud van de nieuwe pensioenregeling, premie en pensioendoel	9
1.2.1 Inhoud van de nieuwe pensioenregeling	9
1.2.2 Pensioendoel en premie	11
1.2.3 Sectorale en individuele aanvullingen	13
1.2.4 Vrijwillige voortzetting	14
1.3 Doelen solidariteitsreserve	14
2. Transitie	16
2.1 Inleiding	16
2.2 Transitiedoelen	16
2.3 Invaren van bestaande aanspraken	18
2.4 Vermogensverdeling bij verschillende dekkingsgraden	18
2.5 Transitie-effecten	20
2.5.1 Verandering in pensioenvooruitzicht	20
2.5.2 Kans op verlaging van de uitkering	24
2.5.3 Verandering in netto profijt	24
2.6 Compensatie afschaffen doorsneesystematiek	25
3. Specifieke invulling militairen	28
3.1 Inhoud van de nieuwe pensioenregeling	28
3.1.1 Uitgangspunt voor nieuwe pensioenregeling	28
3.1.2 Pensioendoel en premie	28
3.1.3 Afwijkende afspraken in de algemene ABP-regeling	29
3.1.4 Sectorale afspraken bovenop de algemene ABP-regeling	29
3.2 Transitie	30
3.2.1 Keuze wél of niet invaren	30
3.2.2 Invaren begrotingsgefinancierd pensioen	30
3.2.3 Invaren overgangsbepalingen in huidige pensioenregeling	32
4. Evenwichtigheid van de transitie	33
Bijlage 1. Begrippenlijst	36
Bijlage 2. Huidige en nieuwe pensioenregeling op hoofdlijnen	37
Bijlage 3. Uitgangspunten berekeningen	39
Bijlage 4. Transitie-effecten modelmaatmensen met gemiddeld dienstverband	42
Bijlage 5. Transitie-effecten nabestaanden en arbeidsongeschikten	43
Bijlage 6. Invaren opgebouwde aanspraken en overgangsrecht	45
Bijlage 7. Transitie-effecten bij andere dekkingsgraden en rentes	48
Bijlage 8. Verklaring uitkomsten scenario's	51
Bijlage 9. Effecten gebruik Transitie-FTK	52
Bijlage 10. Weging oordelen uit hoorrecht	53

Voorwoord

Voor u ligt het transitieplan dat sociale partners in de Pensioenkamer hebben vastgesteld. We hebben om tot dit transitieplan te komen nauw en goed samengewerkt met het ABP. Na jarenlange discussie in en buiten de pensioensector over de vormgeving en inhoud van het pensioen in de toekomst is op 1 juli 2023 de Wet Toekomst Pensioenen in werking getreden (Wtp). Dit transitieplan beschrijft hoe wij als sociale partners binnen deze nieuwe wettelijke regels afspraken maken over de aanpassing van de ABP-pensioenregeling en de overgang.

In 2022 hebben wij als sociale partners al de intentie uitgesproken om de huidige pensioenrechten in te varen in de nieuwe nog overeen te komen pensioenregeling welke moest worden vormgegeven conform de Wtp. Zo werd het mogelijk om vooruitlopend op het nieuwe stelsel eerder indexatie mogelijk te maken. Daardoor zijn de pensioenen de afgelopen jaren ook daadwerkelijk met circa 11% meer verhoogd. Met de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen kunnen we de voorwaarden scheppen voor een toekomstbestendige en evenwichtige regeling voor al onze (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Een regeling die transparanter en persoonlijker is. En, misschien wel het belangrijkste, in de toekomst een solide pensioen biedt.

In het nieuwe pensioenstelsel bestaat uitsluitend nog de mogelijkheid om pensioen op te bouwen in een premieovereenkomst en niet meer in een uitkeringsovereenkomst. Uiterlijk op 1 januari 2028 moeten alle pensioenregelingen hieraan voldoen. Ook de pensioenregeling voor (voormalig) werknemers bij de overheid en het onderwijs moet worden aangepast. Als sociale partners in deze sectoren zijn wij blij dat we een goede pensioenregeling af konden spreken voor deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden bij ABP. Deze afspraken hebben wij vastgelegd in dit transitieplan. De beoogde datum voor de overgang naar de nieuwe ABP pensioenregeling is 1 januari 2027.

Continuïteit en kwaliteit waarborgen

Vanuit de huidige regeling willen we naar één samenhangende en zo transparant mogelijke regeling. Met minder complexiteit en zo min mogelijk overgangsregelingen. De overgang is nadrukkelijk niet bedoeld als versoering. We passen waar nodig elementen van de huidige regeling aan zodat die passen in het nieuwe pensioensysteem. De huidige regeling is ons vertrekpunt en we hebben gekeken naar wat aangepast moet worden. Als ergens geen afspraken over zijn opgenomen, blijven de bestaande afspraken gelden. Een voorbeeld hiervan is de twee maanden overlijdensuitkering.

De overgang naar de nieuwe pensioenregeling heeft ons de gelegenheid gegeven om de goede elementen uit de huidige regeling zoveel mogelijk te behouden en de mogelijkheden van het nieuwe pensioenstelsel te benutten. Hierbij hebben we de verschillende belangen en pensioenvooruitzichten van deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden op evenwichtige wijze meegewogen. We streven ernaar om minstens hetzelfde inkomensperspectief te blijven bieden als de huidige pensioenregeling met hierbij vergelijkbare kosten. Dat geldt voor alle deelnemersgroepen, de deelnemers voor wie afschaffing van de doorsneesystematiek nadelig is, bieden we adequate compensatie. Daarnaast hebben we de regeling op een aantal punten verbeterd, zo is voor werknemers met lagere inkomens een fors hoger nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensioenleeftijd afgesproken. Ook hebben we door het voor 100% doorlopen van de dekking van het nabestaandenpensioen tijdens werkloosheids-, ontslag- en ziektewetuitkeringen ervoor gezorgd dat voor die groepen bij overlijden geen grote inkomenssterugval is.

Het pensioen gaat meer meebewegen met de economie. In de nieuwe pensioenregeling hebben we de kans op een koopkrachtig pensioen weten te verbeteren. Het betekent ook dat bij langdurige slechte economische jaren het pensioen meer daalt en bij goede omstandigheden het pensioen meer stijgt. De wettelijke mogelijkheden om het pensioen stabiel te houden zetten we zo optimaal mogelijk in, bijvoorbeeld met de inzet van de solidariteitsreserve. Ook hebben we met de solidariteitsreserve oog voor het vermogen van actieve deelnemers bij extreem slechte economische omstandigheden. Het pensioen wordt ook inzichtelijker: iedereen ziet welke premie er voor hem is ingelegd en welk rendement hij daarop krijgt.

We hebben ons gebaseerd op de ons bekende economische omstandigheden, mogelijke dekkingsgraad-scenario's en wettelijke regelingen. Als er specifieke economische omstandigheden aan de orde zijn, gaan we kijken of we nog aanvullende afspraken maken.

Het verzoek van sociale partners aan ABP

Als sociale partners geven wij, als straks ons transitieplan definitief is, de opdracht aan het bestuur van ABP om de nieuwe pensioenregeling uit te voeren. Wij verzoeken het ABP-bestuur op 1 januari 2027 het pensioen uit de huidige pensioenregeling om te zetten naar de nieuwe pensioenregeling. Bij de door ons voorgestelde omzetting en verdeling van het collectieve ABP-vermogen doen we zo evenwichtig mogelijk recht aan de onvoorwaardelijke en voorwaardelijke aanspraken uit de huidige regeling, het waarborgen van de continuïteit en de kwaliteit van de nieuwe regeling naar de toekomst.

Hoe nu verder?

In de nieuwe wetgeving hebben sociale partners en het pensioenfonds een eigen verantwoordelijkheid. Het hoorrecht heeft plaatsgevonden, de inbreng is gewogen en verwerkt waarna sociale partners het definitieve transitieplan hebben vastgesteld en voorleggen aan de achterbannen. Na de achterbanraadplegingen zal dit aan het ABP-bestuur worden aangeboden. Daarna zal, wanneer ons opdrachtverzoek bij ABP is, het ABP bestuur ons verzoek beoordelen en het adviesrecht van het verantwoordingsorgaan daarin meenemen. Indien naar het oordeel van het bestuur van ABP de opdracht kan worden aanvaard en het verzoek tot invaren kan worden uitgevoerd, zal op 1 januari 2027 de ABP-pensioenregeling volledig in lijn zijn met de nieuwe wettelijke regels.

Wij danken een ieder die, op welke wijze dan ook, heeft bijgedragen aan de totstandkoming van onze nieuwe pensioenregeling.

Inleiding

Sociale partners hebben dit transitieplan opgesteld om inzicht te geven in de gemaakte keuzes in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel op 1 januari 2027. Dit betreft keuzes uit het arbeidsvoorwaardelijk overleg, waaronder de contractkeuze, het verzoek tot invaren en afspraken over compensatie. De evenwichtigheid van de keuzes wordt in dit document onderbouwd.

Het doel van het transitieplan is om betrokken partijen inzicht te geven in de gemaakte keuzes, de overwegingen die daaraan ten grondslag liggen en de impact van die keuzes voor hen. Betrokken partijen zijn onder andere deelnemers, gewezen deelnemers, gepensioneerden, nabestaanden, arbeidsongeschikten en werkgevers. Aan deze beschrijving op hoofdlijnen kunt u geen rechten ontlenen. Dit transitieplan wordt als onderdeel van het verzoek tot opdrachtaanvaarding aangeboden aan de Stichting Pensioenfonds ABP (hierna: ABP) die de pensioenregeling uitvoert. ABP zal dit transitieplan gebruiken als leidraad bij het opstellen van het implementatie- en communicatieplan.

Als in dit document we/ons staat bedoelen we daarmee de sociale partners. De sociale partners zijn de vertegenwoordigers van werkgevers van de overheids- en onderwijssectoren (Rijk, Politie, Rechterlijke Macht, Defensie, Gemeenten, Provincies, Waterschappen, Primair Onderwijs, Voortgezet Onderwijs, Middelbaar Beroepsonderwijs, Hoger Beroepsonderwijs, Wetenschappelijk Onderwijs, Universitair Medische Centra, Onderzoekinstellingen) en de centrales voor overheids- en onderwijspersoneel (Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP FNV), de Christelijke Centrale van Onderwijs- en Overheidspersoneel (CCOOP), het Ambtenarencentrum (AC), de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF)). Sociale partners zijn vertegenwoordigd in de Pensioenkamer (PK) van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP).

In 2020 besloot de Pensioenkamer verschillende werkgroepen op te starten om de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel voor te bereiden. Deze werkgroepen behandelden verschillende onderwerpen inhoudelijk en zorgden voor de voorbereiding van adviezen voor de Pensioenkamer. Uiteindelijk is de Pensioenkamer in samenwerking met ABP en APG tot dit transitieplan gekomen. De militairen, die nu een afwijkende pensioenregeling hebben, komen in het nieuwe pensioenstelsel onder dezelfde pensioenregeling als de overheids- en onderwijswerknemers te vallen. Hiertoe heeft besluitvorming in het Sectoroverleg Defensie plaatsgevonden. In dit transitieplan beschrijven we daarom ook de transitie van de militairen naar het nieuwe pensioenstelsel. Op enkele punten kent de pensioenregeling voor de militairen een specifieke invulling. Deze hebben wij opgenomen in hoofdstuk 3.

Verenigingen van pensioengerechtigden en/of verenigingen van gewezen deelnemers, die bleken een substantieel gedeelte (minimaal 1.000 personen) van de pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers van ABP te vertegenwoordigen zijn in de gelegenheid gesteld een oordeel uit te spreken over het transitieplan. Vier verenigingen hebben gebruik gemaakt van dit hoorrecht. Nadat wij het transitieplan in concept hadden vastgesteld, is dit beschikbaar gesteld en zijn de verenigingen in de gelegenheid gesteld om het hoorrecht uit te oefenen op schrift en in gesprek met een delegatie van de Pensioenkamer. In bijlage 10 van dit (definitieve) transitieplan geven wij aan hoe de inbreng van de verenigingen in het hoorrecht is gewogen. Met het transitieplan vindt de achterbanraadpleging plaats.

Zoals hierboven beschreven, hebben we samen met ABP gewerkt aan de totstandkoming van de inhoud van het Transitieplan. Deze samenwerking past bij hoe de Wet toekomst pensioenen (Wtp) is vormgegeven. In de Wtp is bepaald welke partijen verantwoordelijkheid dragen voor de transitie. Er is in die wet een verantwoordelijkheidsverdeling gemaakt tussen sociale partners en pensioenfonds. In het onderstaande overzicht is opgenomen wie welke verantwoordelijkheid draagt:

Sociale partners

- Keuze pensioencontract
- Inhoud nieuwe pensioenregeling
- Pensioendoel en premie
- Doelen solidariteitsreserve
- Transitiedoelen
- Verzoek aan pensioenfonds tot invaren
- Verzoek vermogensverdeling
- Compensatie en bijbehorende financiering
- Opstellen Transitieplan

ABP

- Vaststellen risicohouding
- Financiële opzet van de pensioenregeling, onder andere
 - Vul en uitdeelregels solidariteitsreserve
 - Vaststellen budget per doel van de solidariteitsreserve
 - Maximale hoogte solidariteitsreserve
 - Hoogte operationele reserve en hoogte minimaal vereist eigen vermogen
 - Vaststellen van staffels voor beschermingsrendement en overrendement
 - Collectieve uitkeringsfase
 - Spreiden van schokken
 - Periodiek toetsen van haalbaarheid pensioendoel
- Besluit vermogensverdeling
- Opstellen van het implementatieplan en communicatieplan
- Opdrachtaanvaarding van de pensioenregeling en besluit tot invaren

Voor dit transitieplan zijn doorrekeningen gemaakt van de door ons beoogde pensioenregeling. Hierbij zijn in gezamenlijk overleg uitgangspunten gehanteerd die deels in de verantwoordelijkheidsverdeling bij ABP liggen. Het formuleren van de beoogde pensioenregeling en het transitieplan door sociale partners heeft plaatsgevonden in een iteratief proces met ABP om keuzes te kunnen wegen. ABP zal na ontvangst van het definitieve transitieplan over de onderdelen die onder haar verantwoordelijkheid vallen met het vaststellen van het implementatieplan een besluit nemen. Hierbij zal ABP beoordelen, na ontvangst van het definitieve transitieplan en ons verzoek tot invaren, of de nieuwe pensioenregeling en de transitie haalbaar, evenwichtig en uitvoerbaar is en niet in strijd is met wet- en regelgeving. Het voorgenomen besluit tot invaren zal ter advisering aan het Verantwoordingsorgaan (VO) worden aangeboden. Mocht het VO of een geleding binnen het VO negatief adviseren over het invaren dan worden wij hierover geïnformeerd door ABP. In dat geval zullen wij het verzoek tot invaren heroverwegen met inachtneming van het advies. We onderbouwen in dat geval het resultaat van de heroverweging.

Als ABP de opdracht kan aanvaarden, zal dit aan ons worden bevestigd.

We hebben geprobeerd een zo volledig mogelijk transitieplan samen te stellen. We verwachten dat bij de uitwerking nog nadere beslispunten naar voren komen. Het algemene uitgangspunt hierbij is dat we zo dicht mogelijk bij de huidige pensioenregeling blijven. Nadere afspraken moeten nog worden gemaakt over onder meer de referteperiode van het pensioengevend inkomen voor het nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensionering, de wijze van toekenning van compensatie en de verhoging van het pensioengevend inkomen voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.

1. Nieuwe pensioenregeling op hoofdlijnen

1.1 Contractkeuze

Door de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) moet de huidige pensioenregeling worden vervangen door een pensioenregeling met een ander karakter: de pensioenregeling wordt een premieregeling. Hiervoor kunnen we kiezen tussen twee contractvormen: de solidaire premieregeling (SPR) en de flexibele premieregeling (FPR). Op hoofdlijnen gaat de keuze tussen de twee contracten over de keuze tussen meer solidariteit (SPR) of meer flexibiliteit (FPR).

We hebben in kaart gebracht wat we belangrijk vinden voor de nieuwe pensioenregeling (criteria). Op basis van deze criteria kiezen we voor de solidaire premieregeling als contractvorm in het nieuwe pensioenstelsel.

Paragraaf 1.1.1 geeft weer wat we belangrijk vinden ten aanzien van de contractkeuze. Paragraaf 1.1.2 bevat de overwegingen waarom we hebben gekozen voor de solidaire premieregeling (SPR).

1.1.1 Wat vinden we belangrijk?

Pensioen vinden we een belangrijke arbeidsvoorwaarde waar (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden over het algemeen veel waarde aan hechten. Zij willen dat hun pensioen goed geregeld wordt, ook in het nieuwe pensioenstelsel.

We hebben de volgende criteria gehanteerd bij de contractkeuze:

1. Solidariteit
2. Hoogte en stabiliteit pensioenresultaat
3. Hoogte, stabiliteit en voorspelbaarheid premie
4. Individuele en sectorale keuzemogelijkheden
5. Gewenste uitlegbaarheid, transparantie en eenvoud
6. Uitvoerbaarheid

1.1.2 Waarom hebben we gekozen voor de SPR?

Voor ieder criterium bespreken we onze overwegingen ten aanzien van de contractkeuze.

1. Solidariteit

Een solidaire premieregeling (SPR) past vanwege de grote mate aan solidariteit het beste bij de overheids- en onderwijssectoren. Zowel de sectoren als hun werknemers hechten veel waarde aan solidariteit en collectiviteit. Daarnaast past de solidaire premieregeling goed bij de maatschappelijke rol die de sectoren vervullen.

De SPR kent meer solidariteitselementen dan de FPR door het collectieve beleggingsbeleid en de risicodeling tussen generaties. Zo voorkomen we pech- en gelukgeneraties. De sterkere solidariteitsaspecten komen tot uitdrukking in bijvoorbeeld de wijze van rendementstoedeling, het delen van het langlevensrisico, de solidariteitsreserve en het collectief beleggen inclusief de mogelijkheid tot opheffen van de leenrestrictie¹. De keuze voor SPR is passend, omdat het merendeel van de deelnemers gedurende hun werkzame leven pensioen blijft opbouwen bij ABP, ook als ze van werkgever wisselen.

¹ Dit betekent dat voor jongeren meer dan 100% van hun vermogen wordt belegd. Het gevolg van deze manier van beleggen is dat de deelnemer in de SPR naar verwachting een hoger pensioen krijgt bij dezelfde premie als in de FPR. Of anders gezegd: de premie in de SPR is lager voor hetzelfde pensioen als in de FPR. Uit analyse komt naar voren dat het verschil 1-2% is.

2. Hoogte en stabiliteit pensioenresultaat

Verwacht wordt dat het pensioenresultaat bij dezelfde premie iets hoger ligt bij de SPR dan bij de FPR. Dit betekent ook dat hetzelfde pensioendoel minder premie vraagt. Of dat met dezelfde premie een iets grotere kans op het behalen van het pensioendoel wordt gerealiseerd. Dit komt onder andere omdat er collectief belegd wordt met een uniforme beleggingsmix, waardoor voor jongeren meer risico kan worden genomen (opheffen leenrestrictie). Daarnaast wordt, mede door de solidariteitskenmerken, ook een stabielere resultaat verwacht. Door de wettelijk verplichte solidariteitsreserve kunnen de effecten van economische ontwikkelingen worden gedempt.

3. Hoogte, stabiliteit en voorspelbaarheid premie

De in te leggen premie is het vertrekpunt voor beide contracten en daarmee wordt de stabiliteit en voorspelbaarheid van de premiehoogte aanzienlijk groter dan in de huidige regeling. In de SPR wordt naar verwachting met een iets lagere premie hetzelfde pensioenresultaat gehaald als in de FPR. Zoals onder "pensioenresultaat" toegelicht komt dat onder andere doordat in de SPR in een voor het gehele collectief passende uniforme beleggingsmix wordt belegd.

4. Individuele en sectorale keuzemogelijkheden

Zowel de SPR als de FPR bieden mogelijkheden voor sectorale en individuele keuzes als aanvulling op de pensioenregeling, waarmee sectoren en individuen keuzes kunnen maken die passen bij de specifieke(re) kenmerken en wensen.

In de SPR is altijd sprake van een variabele uitkering. In de FPR bestaat de keuze voor een vaste of variabele uitkering in de uitkeringsfase (met eventueel shoprecht). We verwachten dat de toevoeging van de solidariteitsreserve in de SPR leidt tot voldoende stabiliteit in de variabele uitkering.

De SPR biedt minder keuzevrijheid ten aanzien van beleggingen dan de FPR. Uit onderzoek blijkt dat meer keuzevrijheid niet altijd wordt gewaardeerd en dat dit zelfs een zekere mate van "stress" kan opleveren. Een groot deel van de deelnemers maakt geen beleggingskeuze en daarmee wordt de standaardkeuze toegepast. We hechten daarom minder waarde aan deze extra keuzemogelijkheden in de FPR.

5. Gewenste uitlegbaarheid, transparantie en eenvoud

In de FPR is de relatie tussen persoonlijk pensioenvermogen, premie-inleg en rendement wat directer waardoor die regeling eenvoudiger en beter uitlegbaar is. Dat weegt voor ons echter niet op tegen de overige criteria.

6. Uitvoerbaarheid

Zowel de SPR als de FPR vergen eenmalig een grote aanpassing van de pensioenadministratie. Individuele beleggingskeuzes en keuze tussen een variabele en een vaste uitkering, maken de uitvoering van de FPR complexer. Een meer complexe regeling is foutgevoeliger. De extra keuzemogelijkheden in de FPR vragen daarnaast om meer keuzebegeleiding in het kader van de zorgplicht. Bovendien leidt een complexere regeling tot hogere uitvoeringskosten.

1.2 Inhoud van de nieuwe pensioenregeling, premie en pensioendoel

1.2.1 Inhoud van de nieuwe pensioenregeling

We beschrijven de nieuwe regeling op hoofdlijnen. Dit wordt later uitgewerkt in het pensioenreglement. De nieuwe pensioenregeling gaat in per 1 januari 2027.

Bij het ontwikkelen van de nieuwe regeling is de huidige regeling² als uitgangspunt genomen. Dit geldt zowel voor de inhoud van de regeling, als voor de hoogte van de premie. De nieuwe regeling kent dezelfde pensioenproducten waarvan een aantal kenmerken als gevolg van de overgang naar de nieuwe regeling is gewijzigd:

- Ouderdomspensioen;
- Nabestaandenpensioen³
 - Levenslang partnerpensioen;
 - Wezenpensioen;
- Arbeidsongeschiktheidspensioen;
- Premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid.

In de nieuwe pensioenregeling zal nettopensioen niet worden aangeboden. Deze regeling vormt geen onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Zie paragraaf 1.2.1.5.

1.2.1.1 Ouderdomspensioen

In de nieuwe regeling wordt voor het ouderdomspensioen met de ingelegde premie en behaald rendement een persoonlijk pensioenvermogen opgebouwd. Dit vermogen vormt het uitgangspunt voor het te zijner tijd vaststellen van een pensioenuitkering op de pensioeningangsdatum. Doordat al voor de pensioeningangsdatum het beschermingsrendement meer gewicht krijgt, zullen de uitkering op het Uniform Pensioenoverzicht (UPO) die kort voor de pensioeningang als verwachting wordt getoond en de daadwerkelijke uitkering met elkaar in lijn liggen. Het pensioenvermogen beweegt mee met de economische ontwikkelingen en daarmee ook de verwachte pensioenuitkering. Ook de ingegane pensioenuitkering is variabel, al worden schommelingen gedempt door het toewijzen van beschermingsrendement, het spreiden van schokken en het gebruik van de solidariteitsreserve.

1.2.1.2 Nabestaandenpensioen

Partnerpensioen bij overlijden na pensionering

We hebben de huidige regeling voor het partnerpensioen bij overlijden na pensionering zoveel mogelijk gehandhaafd. Net als bij het ouderdomspensioen wordt voor de financiering van dit partnerpensioen een persoonlijk vermogen opgebouwd. Het partnerpensioen bedraagt 70% van het ouderdomspensioen⁴. Op de pensioeningangsdatum kan de (gewezen) deelnemer ervoor kiezen om het opgebouwde vermogen voor het partnerpensioen te gebruiken voor een hogere ouderdomspensioenuitkering.

Wezenpensioen bij overlijden na pensionering

We hebben de huidige regeling voor het wezenpensioen bij overlijden na pensionering zoveel mogelijk gehandhaafd. Het wezenpensioen bedraagt 14% van het ouderdomspensioen. Is sprake van een volle wees dan is dit 28%⁵. Er is geen beperking ten aanzien van het aantal wezen aan wie het wezenpensioen wordt uitgekeerd. Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot de 25-jarige leeftijd van de wees.

- 2 Hiermee bedoelen we de pensioenregeling voor overheids- en onderwijswerknemers, niet de pensioenregeling voor militairen.
- 3 De Wtp bepaalt wie de partner is die in aanmerking komt voor partnerpensioen. Voor de definitie van de partner verwijzen we naar de begrippenlijst.
- 4 Dit geldt voor de nieuwe regeling. Voor eerder opgebouwd en ingevaren partnerpensioen geldt veelal een andere verhouding, omdat in verschillende periodes andere afspraken golden over de verhouding tussen ouderdomspensioen en partnerpensioen.
- 5 Dit geldt voor de nieuwe regeling. Voor eerder opgebouwd en ingevaren wezenpensioen geldt veelal een andere verhouding, omdat in verschillende periodes andere afspraken golden over de verhouding tussen ouderdomspensioen en wezenpensioen.

Partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering

De Wtp schrijft voor dat het partnerpensioen bij overlijden van een deelnemer vóór pensionering verzekerd wordt op basis van risicodekking. Het partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering bedraagt een percentage van het pensioengevend inkomen zonder rekening te houden met de franchise en de hoogte van het partnerpensioen is niet afhankelijk van de diensttijd. Het partnerpensioen wordt afgeleid van het pensioengevend inkomen en de deeltijdfactor op het moment van overlijden.

We hebben voor het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum gekozen voor een niveau van 41% van het pensioengevend inkomen. Dit betekent voor de meeste deelnemers een ten minste even hoge dekking als in de huidige pensioenregeling.

Na het eindigen van de deelneming loopt de dekking van het partnerpensioen gedurende 3 maanden door (wettelijke verplichting). De dekking eindigt eerder als de gewezen werknemer een dienstverband aangaat bij een nieuwe werkgever of als het ouderdomspensioen ingaat.

Als de deelnemer recht krijgt op een WW-uitkering, Ziektewetuitkering, ontslaguitkering of arbeidsongeschiktheidspensioen van ABP dan loopt de dekking van het partnerpensioen wettelijk verplicht ook na het verstrijken van de periode van 3 maanden door. De dekking blijft voor 100% in stand.

Gewezen deelnemers krijgen, na afloop van de dekking in de hierboven beschreven situaties, de mogelijkheid om de dekking van het partnerpensioen vrijwillig voort te zetten, zie paragraaf 1.2.4.

Wezenpensioen bij overlijden voor pensionering

De Wtp schrijft voor dat het wezenpensioen bij overlijden van een deelnemer voor pensionering (net als bij het partnerpensioen) verzekerd wordt op basis van risicodekking. Het wezenpensioen bij overlijden vóór pensionering bedraagt een percentage van het pensioengevend inkomen zonder rekening te houden met een franchise en de hoogte van het wezenpensioen is niet afhankelijk van de diensttijd. Het wezenpensioen wordt afgeleid van het pensioengevend inkomen en de deeltijdfactor op het moment van overlijden.

We hebben voor het wezenpensioen gekozen voor een niveau van 7% van het pensioengevend inkomen. In geval van volle wezen is dit 14%. Dit leidt tot een kostenneutrale overgang van de oude naar de nieuwe regeling. Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot de 25-jarige leeftijd van de wees. Er is geen beperking ten aanzien van het aantal wezen aan wie het wezenpensioen wordt uitgekeerd.

Voor de voortzetting van de dekking van het wezenpensioen na einde deelneming gelden dezelfde verplichtingen als voor het partnerpensioen zoals hierboven opgenomen.

1.2.1.3 Arbeidsongeschiktheidspensioen

De huidige regeling die geldt vanaf 2018 blijft van toepassing in de nieuwe pensioenregeling. Maar de uitkering van het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt net als alle uitkeringen variabel.

1.2.1.4 Premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid

In de huidige pensioenregeling loopt de pensioenopbouw voor ouderdoms- en partnerpensioen tijdens arbeidsongeschiktheid voor het deel dat de deelnemer arbeidsongeschikt is voor 50% door zonder dat voor de deelnemer premie wordt afgedragen. Voor de deelnemer die arbeidsongeschikt wordt door een dienstongeval of beroepsziekte is dit 100%. We hebben deze regeling voor de premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid zoveel mogelijk gehandhaafd. Zo loopt in de nieuwe pensioenregeling de opbouw van het persoonlijk pensioenvermogen van de arbeidsongeschikte deelnemer voor het arbeidsongeschikte deel net als nu voor de helft door. De risicodekking voor het nabestaandenpensioen vóór pensioeningang wordt in de nieuwe pensioenregeling volledig voortgezet. Omdat in de nieuwe pensioenregeling dit alleen nog op risicobasis is verzekerd, zou de dekking anders te veel terugvallen. Deze voortzetting is premievrij.

1.2.1.5 Nettopensioen

In de nieuwe pensioenregeling zal nettopensioen niet worden aangeboden. Dit betekent dat er geen nettopensioen meer wordt opgebouwd en dat de risicodekking eindigt. In de periode tot de overstap op het nieuwe pensioenstelsel zal ABP onderzoeken of de bestaande portefeuille kan worden overgedragen aan een verzekeraar. Daarnaast zal de (gewezen) deelnemer aan de nettopensioenregeling de keuze kunnen maken om de nettopensioenregeling bij die verzekeraar, of elders, voort te zetten. ABP zal zorgdragen voor een zorgvuldige overgang, inclusief de effecten van het vervallen van de dekking van het partnerpensioen bij de overstap op het nieuwe pensioenstelsel.

1.2.2 Pensioendoel en premie

Ons uitgangspunt voor de nieuwe pensioenregeling is dat het pensioendoel en de premie zoveel mogelijk gelijk blijven aan de huidige pensioenregeling.

Met pensioendoel of ambitie bedoelen we de hoogte van de pensioenuitkering op de pensioendatum. De hoogte van het pensioen drukken we uit als percentage van het gemiddeld genoten loon waarover pensioen wordt opgebouwd (de pensioengrondslag: het pensioengevend inkomen minus een vast bedrag dat de franchise wordt genoemd). Omdat het stelsel verandert, hebben wij onze ambitie in het huidige stelsel vertaald naar een gelijkwaardig pensioendoel in het nieuwe stelsel.

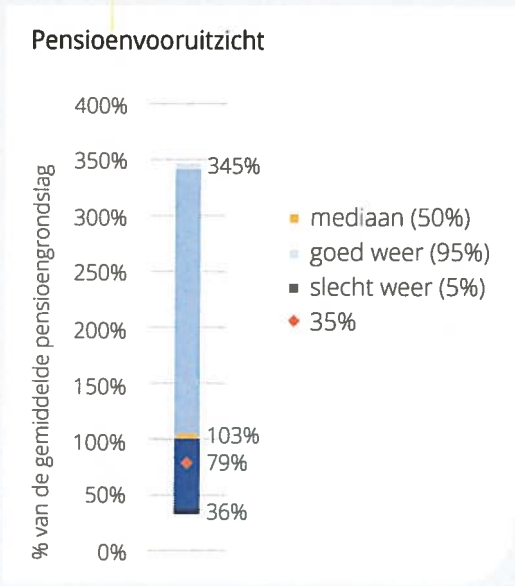
Ook in de nieuwe pensioenregeling hebben we als pensioendoel een koopkrachtig pensioen van 80% middelloon bij 43 jaar deelname afgesproken. We hebben als doel dat ingegane pensioenen gemiddeld, gemeten over een langere termijn, mee kunnen groeien met de verwachte inflatie. Ons uitgangspunt is dat het risico op schommelingen van ingegane ouderdomspensioenen wordt verminderd door het toewijzen van beschermingsrendement, het spreiden van schokken en het gebruik van de solidariteitsreserve. Dit moet leiden tot een evenwichtige combinatie tussen een zo stabiel mogelijk pensioen en het meegroeiën met de inflatie. Omdat de hoogte van het pensioen, net als nu, niet vaststaat, is de kans dat het niveau van 80% middelloon ten minste wordt gehaald ook belangrijk. We willen dat de kans tussen 60% en 75% ligt dat de verwachte uitkering op 80% middelloon of hoger uitkomt. Daarmee ligt de kans tussen 25% en 40% dat de verwachte uitkering lager is dan 80%. Op het moment dat we dit transitieplan schrijven richten we ons op een kans van circa 65% om het pensioendoel te halen.

In het huidige stelsel stellen wij de hoogte van de opbouw voor het ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden na pensionering vast en stelt ABP de premie vast. In het nieuwe stelsel stellen wij de spaarpremie vast. We hebben de spaarpremie vastgesteld op 24,8%. Dit percentage is gekozen, omdat daarmee naar verwachting met voldoende kans het pensioendoel voor het ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden na pensionering wordt gehaald. Periodiek beoordelen we of de premie en het pensioendoel nog in balans zijn. Mocht de uitkomst van deze beoordeling in de toekomst uitwijzen dat dit niet langer het geval is dan treden wij in overleg om de premie, het pensioendoel en de kans weer beter op elkaar af te stemmen.

ABP stelt de risicopremies vast voor de dekking voor het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensionering, voor het arbeidsongeschiktheidspensioen en voor de premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid. De verwachting is dat de spaarpremie plus deze risicopremies samen ongeveer even hoog zijn als de totale pensioenpremie in de huidige regeling. De verdeling van de premie is ongewijzigd en bedraagt 70% voor de werkgever en 30% voor de werknemer.

We hebben voor een modelmaatmens⁶ met een volledig dienstverband in kaart gebracht wat het pensioenvooruitzicht is in de nieuwe regeling. Het pensioenvooruitzicht is de eerste verwachte reële pensioenuitkering die een deelnemer ontvangt op leeftijd 68 jaar ten opzichte van de gemiddelde

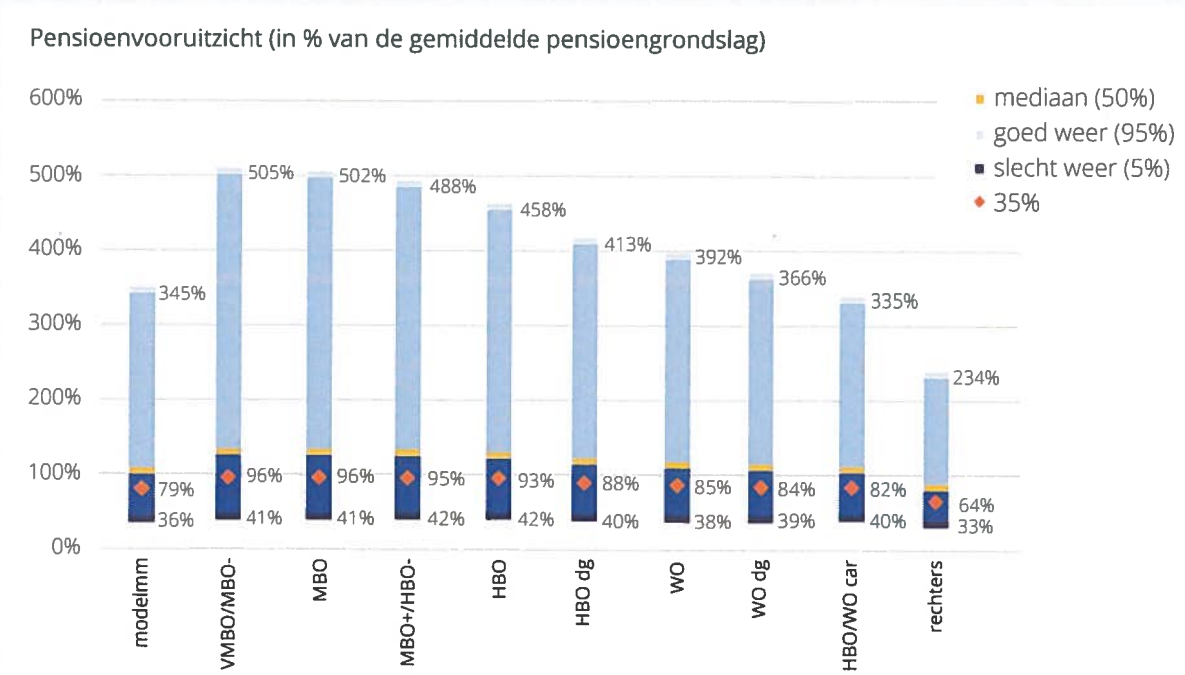
6 Modelmaatmensen hebben een volledig dienstverband tussen 25 en 68 jaar met een salarislijn van een gemiddelde ABP-deelnemer.



pensioengrondslag. Reëel betekent dat er rekening wordt gehouden met inflatie. We hebben 10.000 economische scenario's laten doorrekenen. We laten het pensioenvooruitzicht zien in een mediaan scenario, een goed weer scenario, een slecht weer scenario en een 35%-scenario. Het mediane scenario is het scenario waarvan de uitkomst exact in het midden ligt. Het goed weer scenario is het scenario waaronder 95% van de uitkomsten zich bevindt, oftewel 5% van de uitkomsten is hoger. Het slecht weer scenario is het scenario waaronder 5% van de uitkomsten zich bevindt, oftewel 95% van de uitkomsten is hoger. Het 35%-scenario is het scenario waaronder 35% van de uitkomsten zich vindt, oftewel 65% van de uitkomsten is hoger. Dit 35%-scenario sluit aan bij ons pensioendoel met een kans van circa 65% te halen.

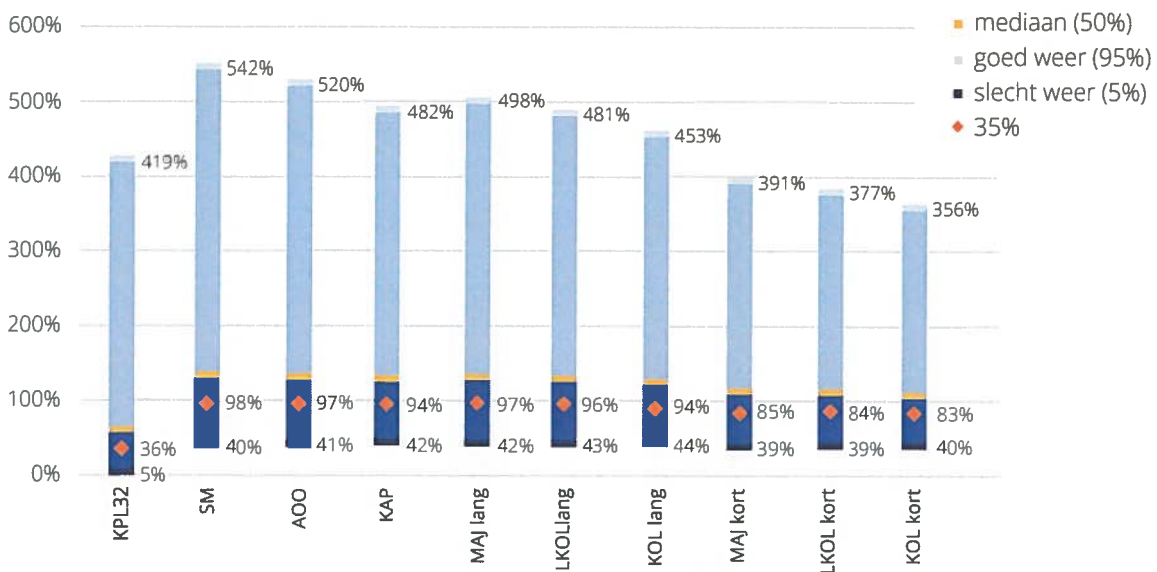
Figuur 1. Pensioenvooruitzicht modelmaatsmens met volledig dienstverband in een mediaan, goed weer, slecht weer en 35%-scenario

De modelmaatsmens met een volledig dienstverband behaalt in het mediane scenario een pensioen van 103% van de gemiddelde pensioengrondslag en in het 35%-scenario een pensioen van 79% van de gemiddelde pensioengrondslag bij gebruik van de scenarioset van DNB per 31 december 2022. De uitkomsten variëren van 36% in een slecht weer scenario tot 345% in een goed weer scenario. De spreiding in de uitkomsten aan de bovenkant is groter dan de spreiding aan de onderkant. Dit komt doordat een verhoging van de uitkering fiscaal niet is gemaximeerd en hoge rendementen (grotendeels) worden verdeeld over de deelnemers. Naast de modelmaatsmens hebben we voor 19 maatmensen (waaronder 10 militairen) in kaart gebracht wat het pensioenvooruitzicht is wanneer zij hun hele carrière in de nieuwe regeling deelnemen. Bijlage 3 bevat meer informatie over deze maatmensen.



Figuur 2. Pensioenvooruitzicht maatmensen met volledig dienstverband in een mediaan, goed weer, slecht weer en 35%-scenario

Pensioenvooruitzicht (in % van de gemiddelde pensioengrondslag)



Figuur 3. Pensioenvooruitzicht maatmensen militairen met volledig dienstverband in een mediaan, goed weer, slecht weer en 35%-scenario

We concluderen dat het pensioendoel, met een kans van circa 65% ten minste 80% middelloon, voor bijna alle maatmensen wordt behaald. De enige uitzondering hierop vormen de rechters en korporaals. Deze maatmensen hebben een kortere diensttijd en bouwen daardoor minder pensioen op. Ook in het FTK behalen zij de ambitie van 80% middelloon niet. Met andere woorden het niet behalen van het pensioendoel wordt niet veroorzaakt door de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

1.2.3 Sectorale en individuele aanvullingen

We willen het mogelijk maken de pensioenregeling meer aan te laten sluiten op sectorale en individuele wensen. Daarom bieden we mogelijkheden om op onderdelen het pensioen aan te vullen bovenop de pensioenregeling die hiervoor is omschreven en die voor alle deelnemers verplicht geldt. Dat kan voor sectoren op basis van een sectoraal overeengekomen regeling. Voor deelnemers is er een individuele mogelijkheid om aan te vullen. De nieuwe pensioenregeling biedt kaders voor die aanvullingen.

Sectorale aanvullingen

Onder een sectorale aanvulling verstaan we een aanvulling die verplicht is voor alle werknemers onder een bepaalde CAO/rechtspositie. Het betreft een aanvulling bovenop de pensioenregeling in bijvoorbeeld premie-inleg of dekking, waarbij voor de aanvulling dezelfde regels en voorwaarden gelden. De afspraken worden vastgelegd in de CAO/rechtspositie van de betreffende sector.

Een sector kan in de CAO/rechtspositie voor het pensioen de volgende extra sectorale afspraken maken:

- Ouderdomspensioen en partner- en wezenpensioen bij overlijden na pensionering: voor zover er fiscale ruimte is, wordt afgesproken dat een hogere premie wordt ingelegd voor een hoger ouderdoms-, partner- en wezenpensioen bij overlijden na pensionering.
- Partner- en wezenpensioen bij overlijden vóór pensionering: de dekking van het partner- en wezenpensioen bij overlijden voor pensionering wordt verhoogd tot ten hoogste het fiscaal maximaal toegestane percentage van het pensioengevend inkomen.

- Arbeidsongeschiktheidspensioen: het arbeidsongeschiktheidspensioen in de pensioenregeling is fiscaal maximaal, behalve voor bepaalde beroepsgroepen zoals die bijvoorbeeld voorkomen binnen Politie en Defensie⁷. Voor die beroepsgroepen is het vanwege de aard van het werk en de bijbehorende beroepsrisico's toegestaan om het arbeidsongeschiktheidspensioen sectoraal te verhogen tot maximaal 100%.
- Premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid: de opbouw van maximaal 50% (afhankelijk van het deel dat de werknemer arbeidsongeschikt is) wordt verhoogd tot maximaal 100% voor die gevallen waarin geen sprake is van arbeidsongeschiktheid wegens dienstongeval/beroepsziekte (in die situatie geldt al 100%).
- Definitie pensioengevend inkomen: een individueel toegekende, incidentele beloning wordt niet pensioengevend.
- Afwijkende premieverdeling voor de sectorale aanvulling: de premieverdeling werkgever/werknemer wordt voor de sectorale aanvulling in de CAO/rechtspositie overeengekomen.

Individuele aanvulling

Individuele aanvullingen staan open voor alle deelnemers in de pensioenregeling. Het betreft een aanvulling bovenop de voor het individu verplichte regeling. Op de individuele aanvullingen zijn dezelfde regels en voorwaarden van toepassing als op de verplichte onderdelen van de pensioenregeling.

We bieden de volgende individuele mogelijkheid om aan te vullen:

- Ouderdomspensioen en partner- en wezenpensioen bij overlijden na pensionering: de deelnemer krijgt de mogelijkheid om ten hoogste tot het fiscale maximum bij te sparen voor ouderdomspensioen en partner- en wezenpensioen bij overlijden na pensionering door extra premie in te leggen.

1.2.4 Vrijwillige voortzetting

Voortzetting van de pensioenregeling na einde deelneming

Na einde deelneming kan de voormalige werknemer van een ABP-werkgever ervoor kiezen om de pensioenregeling vrijwillig voort te zetten binnen de grenzen die de Wtp daaraan stelt. Dat betekent dat een voormalige werknemer in elk geval vrijwillig kan voortzetten gedurende een periode van 3 jaar.

Na afloop van de periode van 3 jaar kan de periode van vrijwillige voortzetting verlengd worden tot maximaal 10 jaar ingeval de deelnemer die vrijwillig voortzet winst uit onderneming geniet als bedoeld in artikel 3.8 van de Wet op de inkomstenbelasting (o.a. ZZP'ers).

Voortzetting van de dekking van het risicogedekte nabestaandenpensioen na einde deelneming

Na einde deelneming bestaat de mogelijkheid om de dekking van het nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensionering vrijwillig voort te zetten. De hiervoor benodigde risicopremie wordt gefinancierd vanuit het opgebouwde persoonlijk pensioenvermogen. Hierdoor wordt de pensioenuitkering na pensionering lager. De vrijwillige voortzetting is mogelijk zolang het verwacht pensioen hoger is dan de wettelijke afkoopgrens (2024: € 592,51 bruto per jaar).

1.3 Doelen solidariteitsreserve

In de solidariteitsreserve wordt een deel van het vermogen in het pensioenfonds apart gezet, om ingezet te kunnen worden voor specifieke doelen in tijden dat het minder goed gaat. De solidariteitsreserve is een verplicht onderdeel van de SPR. De solidariteitsreserve kan als een soort collectieve buffer fungeren. Door in goede tijden de solidariteitsreserve te vullen, kunnen schommelingen worden opgevangen in mindere tijden.

⁷ Zie hiervoor ook hoofdstuk 3.

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

- Voorkomen van negatieve vermogens in de opbouwfase
- Ontvangen van een overschot uit of aanvullen van een tekort in de operationele reserve
- Beperken van nominale verlagingen van uitkeringen
- Dempen van grote negatieve overrendementen
- Delen van macro langlevens risico

Deze combinatie van doelen leidt tot een evenwichtige inzet van de solidariteitsreserve voor alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

Wij gaan er van uit dat ABP de solidariteitsreserve zal inzetten om negatieve vermogens te voorkomen. Een uitgangspunt van de berekeningen is dat de leenrestrictie (ter besluitvorming door ABP) wordt opgeheven. Hierdoor kan met name voor jongeren met nog een lange horizon en nog weinig ingelegde premie, als het ware worden belegd met middelen die zij nog niet zelf hebben ingelegd. Dat leidt tot een hoger verwacht pensioen. In extreme situaties zou deze wijze van beleggen voor jongeren (tijdelijk) kunnen leiden tot negatieve vermogens. Het voorkomen van negatieve vermogens is een wettelijke verplichting. Daarom zetten we de solidariteitsreserve daarvoor in.

Ons uitgangspunt is dat een eventueel overschot in de operationele reserve wordt toegevoegd aan de solidariteitsreserve en een eventueel tekort in de operationele reserve wordt aangevuld vanuit de solidariteitsreserve. Het is verplicht een tekort te voorkomen.

Nominale verlagingen van uitkeringen in enig jaar worden zoveel mogelijk voorkomen door de inzet van de solidariteitsreserve. Dit sluit aan bij de behoefte van de deelnemer aan een stabiele uitkering. De deelnemer wil zekerheid over de pensioenuitkering, het liefst zonder verlagingen. Uit kwantitatieve analyses komt naar voren dat de solidariteitsreserve effectief is voor het bereiken van dit doel.

In scenario's met uitzonderlijk negatieve overrendementen worden deze overrendementen enigszins aangevuld vanuit de solidariteitsreserve. Hiermee wordt voorkomen dat de persoonlijke pensioenvermogens fors dalen. De nadelen van meer risicovol beleggen worden beperkt door de inzet van de solidariteitsreserve.

Via de solidariteitsreserve wordt het macro langlevens risico gedeeld. Bij een toename van de levensverwachting worden de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers voor zover mogelijk aangevuld vanuit de solidariteitsreserve zodat het (verwacht) pensioen vanuit bestaande opbouw gelijk blijft. Dit draagt bij aan een stabiel(er) (verwacht) pensioen.

2. Transitie

2.1 Inleiding

De Wtp stelt als uitgangspunt voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel dat de transitie als geheel evenwichtig dient te zijn. Deze wet zegt dat we moeten kijken naar de nieuwe regeling ten opzichte van de huidige regeling, inclusief de mogelijkheden en de effecten van het transitie-FTK. In de transitie komen veel zaken bij elkaar, de overstap op een nieuwe pensioenregeling, de keuze om wel of niet in te varen en de manier waarop we het collectieve vermogen inzetten om onze transitiedoelen te realiseren.

Of er sprake is van een evenwichtige transitie, is primair ter beoordeling aan sociale partners. Wij sluiten immers de nieuwe pensioenregeling, doen een verzoek tot invaren aan ABP en komen waar nodig adequate compensatie overeen. We streven naar een evenwichtige transitie, waarbij integraal wordt gekeken naar alle aspecten van de huidige en nieuwe pensioenregeling.

2.2 Transitiedoelen

We hebben in kaart gebracht welke doelen we belangrijk vinden bij de transitie. De haalbaarheid van deze doelen is afhankelijk van de dekkingsgraad op moment van transitie. Als onderdeel van de transitie doen wij een voorstel hoe het collectieve ABP-vermogen wordt ingezet voor een evenwichtige overgang van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling. Dat kan, omdat we ervoor kiezen ABP te verzoeken over te gaan tot invaren. Dit leggen we uit in de volgende paragraaf. De gekozen transitiedoelen worden hieronder beschreven.

1. Voldoen aan wettelijke voorschriften
We starten de nieuwe pensioenregeling met een eigen fondsvermogen dat voldoet aan de minimum vereisten en geschikt is om operationele resultaten op te kunnen vangen, om zo te voldoen aan wet- en regelgeving. Er worden extra middelen gereserveerd om onvoorziene individuele effecten van de transitie te kunnen dempen.
2. Tenminste gelijke pensioenuitkeringen
We streven ernaar om ingegane pensioenuitkeringen (ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen) minimaal op peil te houden.
3. Tenminste gelijk verwacht pensioen
We streven ernaar om verwachte pensioenen, oftewel het pensioenvooruitzicht, van (gewezen) deelnemers minimaal op peil te houden.
4. Opvangen schommelingen na transitie door vullen solidariteitsreserve
We streven ernaar om de solidariteitsreserve op transitiedatum zodanig te vullen dat in ieder geval de eerste jaren na de transitie eventuele schommelingen kunnen worden opgevangen.
5. Compensatie afschaffen doorsneesystematiek
We streven ernaar deelnemers die nadeel ondervinden door het afschaffen van de doorsneesystematiek adequaat te compenseren, waarbij we rekening houden met de verwachte voordelen van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling.
6. Tegemoetkoming indexatieachterstand
We streven naar het gericht geven van een tegemoetkoming voor indexatieachterstand.
7. Verhogen (verwachte) pensioenen
We streven naar een generieke verhoging van (verwachte) pensioenuitkeringen.

Om de evenwichtigheid van de transitie te beoordelen kijken we in paragraaf 2.5 naar de pensioenuitkomsten in de nieuwe regeling ten opzichte van de pensioenuitkomsten in de huidige regeling. We beschouwen de volgende wettelijk verplichte transitie-effecten:

- Verandering in pensioenvooruitzicht in een mediaan scenario, een slecht weer scenario en een goed weer scenario.
Dit is het verschil in verwacht pensioen onder de toekomstige pensioenregeling en de huidige pensioenregeling. Daarbij wordt specifiek gekeken naar het verwachte verschil, maar ook naar het verschil als het meezit of als het tegenzit. Hiermee geven we inzicht in de verwachtingen naar de toekomst toe. We hebben de UPO-definitie van bereikbaar pensioen toegepast (conform het voorschrift van DNB, zie bijlage 3). Voor een gepensioneerde wordt net als in het UPO ook gekeken naar het pensioenvooruitzicht over 10 jaar.
- Verandering in netto profijt.
De wijziging in netto profijt vergelijkt de "waarde" van de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van voortzetting van de huidige pensioenregeling. Netto profijt is de marktwaarde van toekomstige pensioenuitkeringen minus de marktwaarde van toekomstige premie-inleg.

Voor de transitie-effecten onderscheiden we de volgende groepen:

- Deelnemers
- Gepensioneerden, nabestaanden en arbeidsongeschikten
- Gewezen deelnemers

We laten ook transitie-effecten zien voor deelnemers zonder bestaande opbouw bij ABP.

We gebruiken daarnaast de volgende maatstaf:

- De kans dat de uitkering van een gepensioneerde verlaagd wordt gedurende een periode van 5 jaar en de omvang ingeval sprake is van een verlaging.

Voor ten minste gelijke uitkeringen (doel 2) en verwacht pensioen (doel 3) sluit de maatstaf "verandering in pensioenvooruitzicht" op logische wijze aan bij het gestelde transitiedoel. De hoogte van de uitkering en het pensioenvooruitzicht worden direct beïnvloed door de tegemoetkoming indexatieachterstand (doel 6) en het generiek verhogen van (verwachte) pensioenen (doel 7) en voor veel deelnemers ook door de compensatie afschaffen doorsneesystematiek (doel 5). We nemen deze doelen dan ook samen als we de uitkomsten beoordelen.

We streven naar een verandering in het pensioenvooruitzicht tussen 0 en +5%. Dit betekent dat het pensioenvooruitzicht in de nieuwe regeling 0 tot 5% hoger is dan het pensioenvooruitzicht in de huidige regeling. Daarnaast streven we naar een verandering in het netto profijt tussen -5% en +5%. Dit betekent dat het netto profijt in de nieuwe regeling maximaal 5% afwijkt van het netto profijt in de huidige regeling. Tot slot streven we ernaar dat de kans op een verlaging van de uitkering in de eerste 5 jaar na transitie lager is dan 5%.

Bovengenoemde bandbreedtes zijn het startpunt van de beoordeling van de evenwichtigheid bij de transitie naar het nieuwe stelsel. Als alle groepen binnen de bandbreedte blijven, dan vinden we dat evenwichtig. Er is niet automatisch sprake van onevenwichtigheid als groepen buiten de bandbreedte uitkomen. Voor onze beoordeling van de evenwichtigheid verwijzen we naar hoofdstuk 4.

2.3 Invaren van bestaande aanspraken

Uitgangspunt in de Wtp is dat alle bestaande pensioenen standaard worden omgezet in persoonlijke pensioenvermogens volgens het nieuwe pensioenstelsel tenzij dit niet op een evenwichtige manier kan. We verzoeken het bestuur van ABP om de pensioenen in te varen in de nieuwe pensioenregeling.

We onderkennen de volgende voordelen van invaren:

- Behouden van de solidariteit tussen deelnemers- en leeftijdsgroepen;
- Om risicodeling binnen het pensioenfonds mogelijk te maken en te behouden, is het van belang om geen schot te plaatsen tussen de bestaande en nieuwe pensioenopbouw. Op die manier kunnen we borgen dat positieve en negatieve schommelingen door (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden kunnen worden gedeeld.
- Na invaren hoeven we over maar één pensioenregeling te communiceren en maar één regeling uit te laten voeren. Dat is voor de deelnemers (en werkgevers) inzichtelijker en beter uitlegbaar. Dit vergemakkelijkt de communicatie vanuit ABP over de inhoud van de pensioenregeling en over de ontwikkeling van het persoonlijk pensioenvermogen en de pensioenuitkeringen. Over pensioen-aanspraken en -rechten hoeft niet meer te worden gecommuniceerd. En het maakt de pensioenregeling beter uitvoerbaar.
- Invaren zorgt ervoor dat één toezichtkader van toepassing is. Dit voorkomt dat twee verschillende toezichtkaders moeten worden toegepast. Het naast elkaar toepassen van twee toezichtkaders binnen één pensioenfonds zou leiden tot complexe pensioenuitvoering en niet goed uit te leggen maatregelen, die soms tegengesteld zouden zijn.

Het besluit om het verzoek te doen om in te varen hebben we getoetst. In hoofdstuk 4 leggen we uit waarom invaren volgens ons past binnen de kaders van een evenwichtige transitie. Doordat we kiezen om een verzoek tot invaren te doen, kunnen we een deel van het collectieve vermogen inzetten om een evenwichtige transitie te bereiken. Dan doen we zoals beschreven in paragraaf 2.4.

De opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenuitkeringen uit de huidige regeling kunnen worden ingevaren. We hebben afspraken gemaakt om recht te doen aan het overgangsrecht uit de huidige pensioenregeling. De afspraken zijn erop gericht te komen tot een zo transparant mogelijke regeling waarbij voor alle aanspraken en uitkeringen zoveel mogelijk dezelfde regels gelden. In Bijlage 6 staat beschreven hoe dat precies werkt voor zowel de opgebouwde aanspraken als het huidige overgangsrecht.

2.4 Vermogensverdeling bij verschillende dekkingsgraden

We kiezen ervoor ons voorstel voor de vermogensverdeling af te stemmen op de dekkingsgraad op transitiedatum. De hoogte van die dekkingsgraad bepaalt de inzet van het aanwezige vermogen.

Onderstaande tabel toont de vermogensverdeling naar de transitiedoelen zoals beschreven in paragraaf 2.2. Alle percentages in de tabel zijn uitgedrukt in de voorziening pensioenverplichtingen (VPV). De dekkingsgraad is namelijk gedefinieerd als de verhouding tussen vermogen en VPV, waardoor zo altijd duidelijk is hoe alle middelen worden toegewezen (bijvoorbeeld bij een dekkingsgraad van 110% wordt, naast de 100% die direct naar de persoonlijke pensioenvermogens gaat, precies 10% toegewezen).

Invaardekkingsgraad	MVEV/ROK	Solidariteitsreserve	Compensatie afschaffen doorsneesystematiek	Tegemoetkoming indexatieachterstand	Aanpassen (verwachte) pensioenen
90%	1,5%	0,00%	0,00%	0,00%	-11,50%
95%	1,5%	0,00%	0,00%	0,00%	-6,50%
101,5%	1,5%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
102%	1,5%	0,17%	0,33%	0,00%	0,00%
103%	1,5%	0,50%	1,00%	0,00%	0,00%
104%	1,5%	0,83%	1,67%	0,00%	0,00%
105%	1,5%	1,17%	2,33%	0,00%	0,00%
106%	1,5%	1,83%	2,67%	0,00%	0,00%
107%	1,5%	2,50%	3,00%	0,00%	0,00%
108%	1,5%	3,50%	3,00%	0,00%	0,00%
109%	1,5%	4,50%	3,00%	0,00%	0,00%
110%	1,5%	4,50%	3,00%	0,75%	0,25%
111%	1,5%	4,50%	3,00%	1,25%	0,75%
112%	1,5%	5,00%	3,00%	1,25%	1,25%
113%	1,5%	5,50%	3,00%	1,50%	1,50%
114%	1,5%	6,00%	3,00%	1,75%	1,75%
115%	1,5%	6,50%	3,00%	2,00%	2,00%
116%	1,5%	7,00%	3,00%	2,25%	2,25%
117%	1,5%	7,50%	3,00%	2,50%	2,50%
118%	1,5%	8,00%	3,00%	2,75%	2,75%
119%	1,5%	8,50%	3,00%	3,00%	3,00%
120%	1,5%	9,00%	3,00%	3,00%	3,50%
121%	1,5%	9,50%	3,00%	3,00%	4,00%
122%	1,5%	9,76%	3,00%	3,00%	4,74%
123%	1,5%	9,84%	3,00%	3,00%	5,66%
124%	1,5%	9,92%	3,00%	3,00%	6,58%
125%	1,5%	10,00%	3,00%	3,00%	7,50%

Tabel 1. Vermogensverdeling bij invaren

De gewenste invaardekkingsgraad is 110%. Bij deze dekkingsgraad is de solidariteitsreserve 4,5%, gaat 3% naar compensatie afschaffen doorsneesystematiek en gaat er 0,75% naar tegemoetkoming indexatieachterstand en is er ruimte voor 0,25% generieke verhoging van (verwachte) pensioenen. Daarnaast is de vermogensverdeling als volgt opgebouwd:

1. Als de dekkingsgraad lager is dan 101,5%, worden (verwachte) pensioenen generiek verlaagd om te voldoen aan de wettelijke vereisten voor het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) en het vullen van de operationele reserve (ROK). De hoogte van MVEV en ROK is altijd 1,5% van de VPV en heeft uitsluitend betrekking op nieuw te vormen reserves.
2. Als de dekkingsgraad tussen 101,5% en 107% ligt, wordt het deel boven de 101,5% eerst voor 2/3 toegewezen aan de middelen voor compensatie afschaffen doorsneesystematiek en voor 1/3 aan de solidariteitsreserve. Vanaf een dekkingsgraad van 105% gaat van het vermogen daarboven 1/3 naar compensatie afschaffen doorsneesystematiek en 2/3 naar de solidariteitsreserve.

3. Als de dekkingsgraad hoger is dan 107%, dan heeft de omvang van het compensatiedepot ons maximum van 3% bereikt. De solidariteitsreserve wordt verder gevuld tot een dekkingsgraad van 109%.
4. Als de dekkingsgraad tussen 109% en 110% ligt, wordt het deel boven de 109% voor $\frac{3}{4}$ toegewezen aan tegemoetkoming indexatieachterstand en $\frac{1}{4}$ aan generieke verhoging.
5. Als de dekkingsgraad hoger is dan 110%, lopen het vullen van de solidariteitsreserve, tegemoetkoming indexatieachterstand en generieke verhoging van (verwachte) pensioenen geleidelijk op. Bij een dekkingsgraad van 119% is de gewenste maximale omvang van de tegemoetkoming indexatieachterstand van 3% bereikt en bij een dekkingsgraad van 122% is de gewenste maximale omvang van de solidariteitsreserve (8% in termen van vermogen) bereikt.
6. Als de dekkingsgraad hoger is dan 122%, dan wordt de extra ruimte benut om meer generieke verhoging van (verwachte) pensioenen te geven. Hierbij wordt ervoor gezorgd dat de omvang van de solidariteitsreserve stabiel blijft in termen van vermogen.

Premie bij lagere dekkingsgraden

Als de dekkingsgraad op transitiedatum lager is dan 107%, dan volgt uit de hiervoor geschetste vermogensverdeling dat er minder dan 3% beschikbaar is voor compensatie afschaffen doorsneesystematiek. Ook is de solidariteitsreserve dan lager dan 2,5%. Om de transitie meer evenwichtig te maken, zal in die situaties premie worden gebruikt om met name compensatie voor de gevolgen van het afschaffen van de doorsneesystematiek te bieden. Als de dekkingsgraad op transitiedatum tussen 90% en 101,5% is, dan gebruiken we hiervoor gedurende maximaal 10 jaar 3,0%-punt premie: 0,5%-punt voor het vullen van de solidariteitsreserve en 2,5%-punt voor het vullen van het compensatiedepot. Als de dekkingsgraad op transitiedatum tussen 101,5% en 107% is, dan gebruiken we hiervoor gedurende maximaal 10 jaar 1,0%-punt premie: 0,25%-punt voor het vullen van de solidariteitsreserve en 0,75%-punt voor het vullen van het compensatiedepot. Deze premie voor compensatie afschaffen doorsneesystematiek en vullen van de solidariteitsreserve komt voor 50% uit de spaarpremie en 50% wordt gefinancierd door verhoging van de premie. Dit betekent dat dan dus tijdelijk iets minder spaarpremie in de persoonlijke pensioenvermogens wordt ingelegd.

Deze eenvoudige en duidelijke opzet van de eventuele extra premie en niet als spaarpremie ingezette premie betekent dat er vaak ten minste 2,5% vermogen voor compensatie afschaffen doorsneesystematiek is, maar bijvoorbeeld bij een dekkingsgraad net boven de 101,5% is relatief weinig beschikbaar.

Als de dekkingsgraad van eind oktober 2025 lager is dan 107% of hoger dan 125% gaan we in overleg om te beoordelen of aanvullende afspraken nodig zijn voor een evenwichtige transitie. Als er geen aanvullende afspraken worden gemaakt, dan gelden de afspraken zoals beschreven in dit transitieplan.

2.5 Transitie-effecten

2.5.1 Verandering in pensioenvooruitzicht

We bepalen het verschil tussen het pensioenvooruitzicht in de nieuwe regeling en het pensioenvooruitzicht in de huidige regeling. Hiermee kunnen we de regelingen vergelijken en de uitkomsten voor deelnemers bekijken. Dit doen we voor modelmaatmensen met een volledig dienstverband⁸ van alle leeftijden.

De uitkomsten zijn onder andere afhankelijk van de hoogte van de dekkingsgraad en de scenario'set. We gaan uit van de gewenste invaardekkingsgraad van 110% met bijbehorende vermogensverdeling en de scenario'set van DNB met peildatum 31 december 2022.⁹

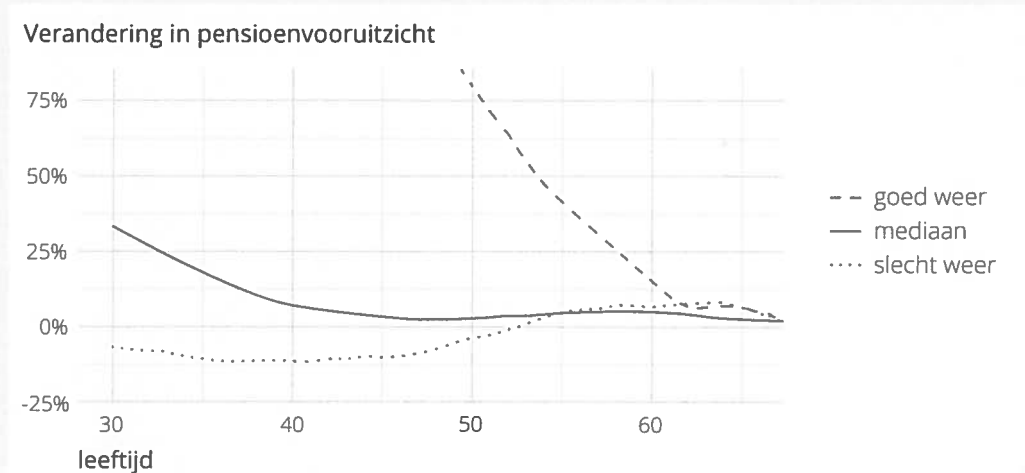
⁸ Onze besluitvorming is gebaseerd op modelmaatmensen met een volledig dienstverband. Daarnaast is het wettelijk verplicht in dit transitieplan modelmaatmensen met een gemiddeld ABP-dienstverband op te nemen. De verschillen zijn te vinden in Bijlage 4.

⁹ Uitkomsten voor andere dekkingsgraden (waaronder 101,5% en 118%) en renteniveaus zijn te vinden in Bijlage 7.

Uitkomsten voor deelnemers

Verandering in pensioenvooruitzicht

We beschouwen eerst de verandering in het pensioenvooruitzicht voor modelmaatmensen met een volledig dienstverband per leeftijd op transitiedatum.



Figuur 4. Verandering in pensioenvooruitzicht voor modelmaatmensen met een volledig dienstverband¹⁰

We zien dat het pensioenvooruitzicht in de nieuwe regeling ten opzichte van de huidige regeling in het mediane scenario verbetert voor alle modelmaatmensen met een volledig dienstverband tussen 25 en 68 jaar. Jongeren ondervinden de grootste verwachte vooruitgang.

Bij slecht weer verslechtert het pensioenvooruitzicht voor 55-minners als gevolg van de transitie. De huidige regeling biedt op termijn meer bescherming bij slecht weer vanwege de grotere buffervorming. Voor 55-plussers verbetert het pensioenvooruitzicht niet alleen in de mediaan, maar ook in het slecht weer scenario. Dit wordt veroorzaakt doordat we in de nieuwe regeling kleinere buffers aanhouden en 55-plussers, die al langer deelnemen en meer hebben opgebouwd, relatief veel voordeel hebben van de vermogensverdeling (tegemoetkoming indexatieachterstand en generieke verhoging).

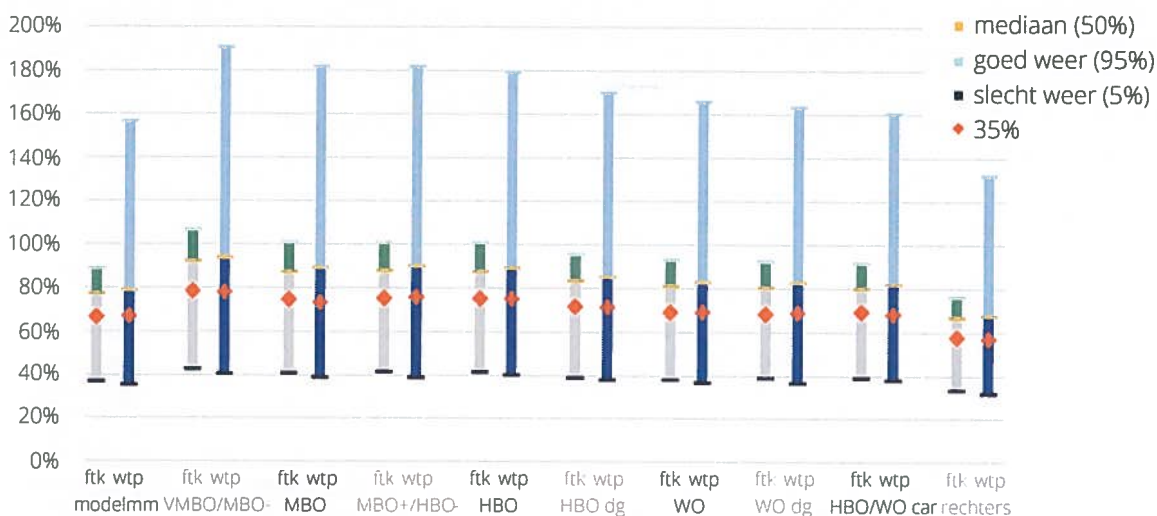
Merk op dat we hierbij kijken naar de effecten voor modelmaatmensen per leeftijdscohort. Individuele deelnemers bij ABP kunnen andere (pensioen)kenmerken hebben dan deze modelmaatmensen. Voor een beperkt aantal van hen zullen door een bijzondere combinatie van omstandigheden, grotere verschillen ontstaan in het pensioenvooruitzicht in de nieuwe en de huidige regeling, positief of negatief. Uit een analyse van het bestand leiden we af dat voor ruim 95% van de deelnemers de verandering in pensioenvooruitzicht positief is bij een invaardeckingsgraad van 110%.

Pensioenvooruitzicht in de nieuwe regeling voor 50-jarige maatmensen

We kijken daarnaast naar het pensioenvooruitzicht in de nieuwe regeling voor op transitiedatum 50-jarige maatmensen met de verschillende ABP-salarislijnen met een volledig dienstverband. We tonen zowel het pensioenvooruitzicht voor de huidige regeling, als voor de nieuwe regeling na transitie.

¹⁰ Let op, we kijken steeds naar de procentuele verandering in verwacht pensioen tussen de nieuwe en de huidige regeling. Dit zegt dus niets over de hoogte van de verwachting in elk van die regelingen, maar alleen over de onderlinge vergelijking.

% van de gemiddelde pensioengrondslag



Figuur 5. Pensioenvooruitzicht 50-jarige maatmensen met volledig dienstverband in een mediaan, goed weer, slecht weer en 35%-scenario

We kijken hier ook naar de uitkomsten bij de kans waarmee we willen dat mensen in de nieuwe regeling ten minste 80% middelloon halen, het 35%-scenario. Het pensioenvooruitzicht in het 35%-scenario ligt voor bijna alle 50-jarige maatmensen tussen 69% en 78%. Het pensioenvooruitzicht in het mediane scenario is voor bijna alle 50-jarige maatmensen hoger dan 80%. We zien dat deze maatmensen, die lang in de huidige regeling hebben deelgenomen, ook na transitie de beoogde 80% niet halen maar tussen 69% en 78% uitkomen in het 35%-scenario. Ook hier geldt dat de rechters er anders uitkomen vanwege een korter dienstverband voor deze maatmens.

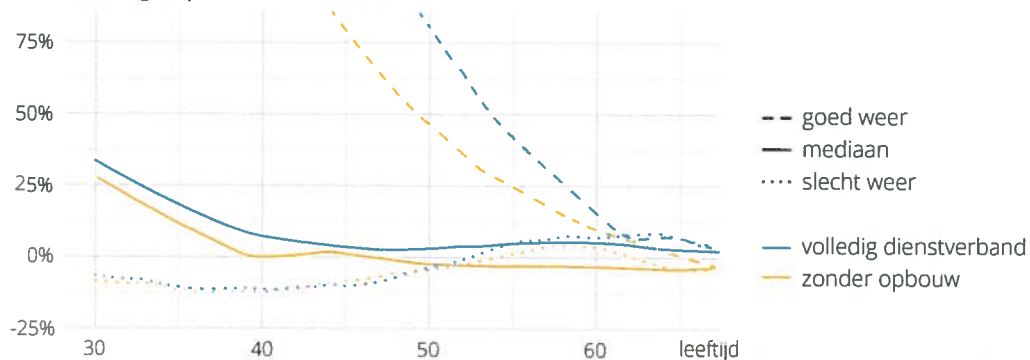
Alle 50-jarige maatmensen komen ongeveer hetzelfde of iets hoger uit bij transitie naar de nieuwe regeling als bij voortzetting van de huidige regeling in het mediane scenario en in het 35%-scenario bij een invaardeckingsgraad van 110%.

De berekeningen voor de nieuwe pensioenregeling zijn ook gemaakt voor militaire maatmensen die 50 jaar zijn op transitiedatum. Deze leiden tot dezelfde conclusies.

Deelnemers zonder bestaande opbouw

We bekijken ook de verandering in het pensioenvooruitzicht voor deelnemers zonder bestaande opbouw bij ABP. Dit zijn deelnemers die net voor de transitie beginnen met pensioenopbouw bij ABP en (afhankelijk van hun leeftijd) voor compensatie in aanmerking komen. Voor de vergelijkbaarheid tonen we ook de modelmaatmensen met een volledig dienstverband in dezelfde figuur.

Verandering in pensioenvooruitzicht

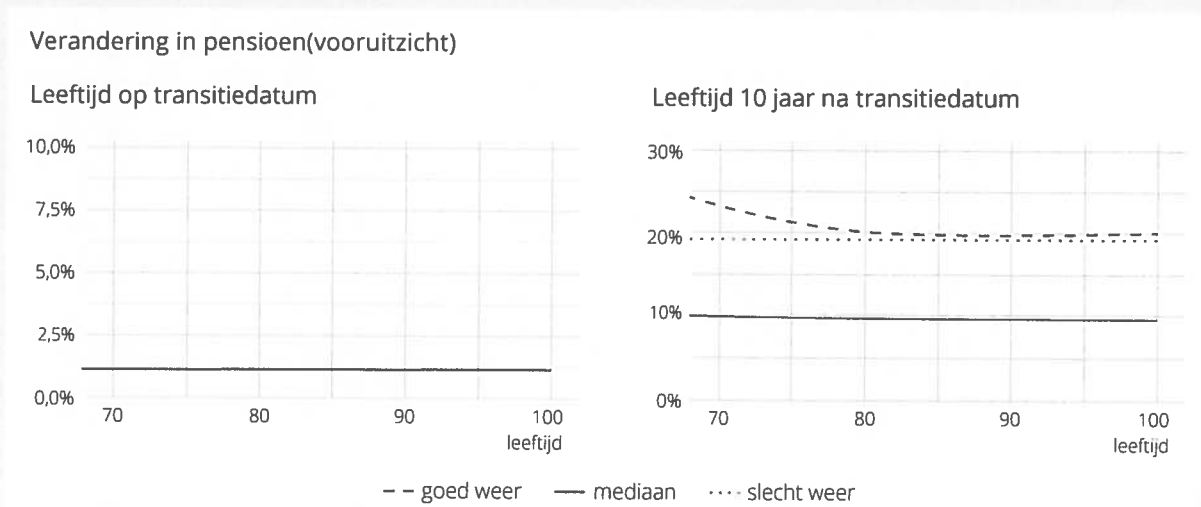


Figuur 6. Verandering in pensioenvooruitzicht voor modelmaatmensen zonder bestaande opbouw

We zien geen verbetering van het pensioenvooruitzicht in het mediane scenario voor deze modelmaatsmens met een leeftijd van 47 jaar of ouder die net voor de transitie toetreden tot de regeling. Deze groep deelnemers (ca. 5% van de deelnemers) profiteert het minst van de transitie, omdat er geen eerdere opbouw bij ABP is die meegroeit volgens de verwachtingen in het nieuwe systeem. Dit geeft een indruk van de transitie-effecten in de meest nadelige uitgangssituatie. De effecten voor bestaande deelnemers met weinig opbouw zijn vergelijkbaar.

Uitkomsten voor gepensioneerden

Voor gepensioneerden kijken we naar de verandering in het pensioenvooruitzicht op transitiedatum. Dit is in feite een weerspiegeling van de vermogensverdeling. Daarnaast kijken we naar de verandering van het pensioenvooruitzicht 10 jaar na transitiedatum, conform het UPO. Zo worden de verwachte gevolgen van het nieuwe stelsel voor de uitkering over 10 jaar zichtbaar.



Figuur 7. Verandering in pensioenvooruitzicht voor gepensioneerde modelmaatsmens

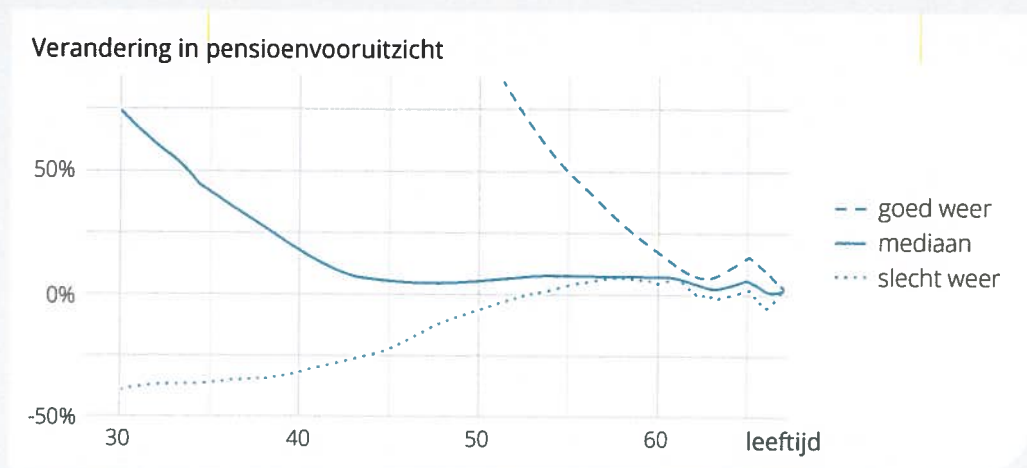
We zien dat het pensioenvooruitzicht in het mediane scenario verbetert voor alle gepensioneerde modelmaatsmens. Bij overgang (T=0) neemt de uitkering met circa 1% toe ten opzichte van de huidige uitkering. Dit komt door de tegemoetkoming indexatieachterstand en de generieke verhoging die onderdeel zijn van de vermogensverdeling bij een invaardeckingsgraad van 110%. Als we kijken naar de verandering in het pensioenvooruitzicht 10 jaar na transitiedatum in de mediaan, dan zien we dat het pensioenvooruitzicht circa 10% hoger is in de nieuwe regeling dan in de huidige regeling. Dit komt doordat rendementen eerder worden uitgedeeld in de nieuwe regeling.

De resultaten zijn vrijwel gelijk voor alle leeftijden omdat we in de berekeningen zijn uitgegaan van een collectieve uitkeringsfase (daarbij worden alle uitkeringen jaarlijks met hetzelfde percentage aangepast). De verandering in het pensioenvooruitzicht voor nabestaanden en arbeidsongeschikten is vergelijkbaar met de verandering in het pensioenvooruitzicht voor gepensioneerden die een ouderdomspensioen ontvangen. Zie bijlage 5.

Het valt op dat de verandering in het pensioenvooruitzicht in het slecht weer scenario hoger is dan de verandering in het pensioenvooruitzicht in de mediaan. De verklaring hiervoor is te vinden in Bijlage 8.

Uitkomsten voor gewezen deelnemers

Voor gewezen deelnemers beschouwen we de verandering in het pensioenvooruitzicht per leeftijd op transitiedatum.



Figuur 8. Verandering in pensioenvooruitzicht voor gewezen deelnemers

Gewezen deelnemers hebben geen toekomstige opbouw bij ABP en daardoor heeft het afschaffen van de doorsneesystematiek bij hen geen effect. Dit verklaart waarom de verandering in het pensioenvooruitzicht in het mediane scenario voor gewezen deelnemers hoger is dan voor deelnemers. Het grillige verloop bij hoge leeftijden heeft onder andere te maken met de modelaannamen voor de pensioenleeftijd. In werkelijkheid zal het verloop meer geleidelijk zijn.

Bij slecht weer is de verandering in het pensioenvooruitzicht voor gewezen deelnemers juist lager dan voor deelnemers. Dit komt doordat de buffervorming in de huidige regeling meer bescherming biedt aan het reeds opgebouwde pensioen bij slecht weer. Deelnemers hebben nog nieuwe opbouw die dempend werkt, zowel in de huidige regeling als in de nieuwe regeling.

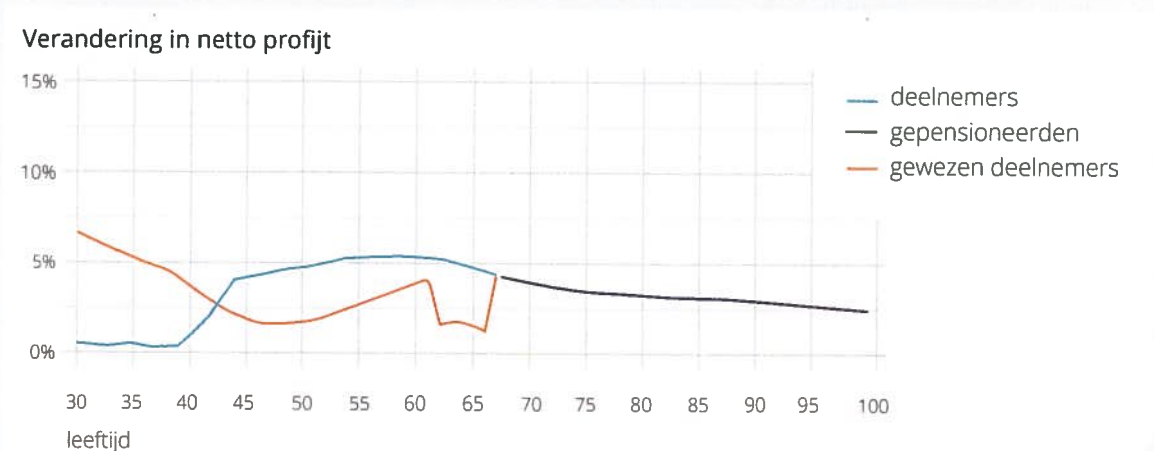
2.5.2 Kans op verlaging van de uitkering

De kans op een verlaging van de uitkering in de eerste 5 jaar na transitie is 3% bij een invaardekkingsgraad van 110% en de vermogensverdeling die wij voorstellen. Dit lage percentage is het gevolg van het initieel vullen van de solidariteitsreserve.

De gemiddelde omvang van de verlaging, indien sprake is van een verlaging, is 9%.

2.5.3 Verandering in netto profijt

Naast de verandering in pensioenvooruitzicht, beschouwen we het verschil tussen het netto profijt in de nieuwe regeling en het netto profijt in de huidige regeling.



Figuur 9. Verandering in netto profijt voor modelmaatmensen met een volledig dienstverband, gepensioneerde modelmaatmensen en gewezen deelnemers

Netto profijt is een complexe maatstaf die met andere scenario's moet worden berekend dan het (verwacht) pensioen. We laten deze zien omdat dit een wettelijke verplichting is, maar hechten meer waarde aan de uitkomsten voor het pensioenvooruitzicht.

De verandering in netto profijt is voor alle maatmensen positief, zowel voor deelnemers als voor gepensioneerden en gewezen deelnemers. Een belangrijke oorzaak is dat de hoogte van de uitkeringen in het nieuwe pensioenstelsel, in tegenstelling tot in het oude stelsel, niet is begrensd. In het nieuwe pensioenstelsel geldt die begrenzing op de premie. De modellen vergelijken die twee verschillende mechanismes.

Daarnaast draagt compensatie voor afschaffen van de doorsneesystematiek positief bij aan het verschil in netto profijt van deelnemers die voor compensatie in aanmerking komen. De verandering in netto profijt voor de oudere gewezen deelnemer (40 tot 67 jaar) is lager dan voor modelmaatmensen met een volledig dienstverband doordat gewezen deelnemers niet in aanmerking komen voor compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek.

2.6 Compensatie afschaffen doorsneesystematiek

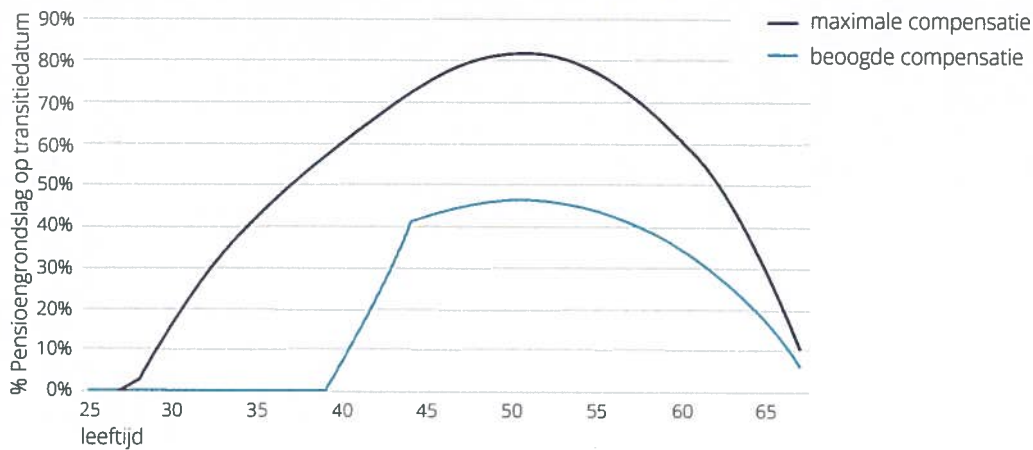
We hebben ervoor gekozen om deelnemers te compenseren voor nadeel dat ze ondervinden als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Dit past in de evenwichtige transitie die wij voor ogen hebben. In de gepresenteerde transitie-effecten is deze compensatie meegenomen. We leggen in deze paragraaf uit hoe we de compensatie afschaffen doorsneesystematiek vormgeven.

In de huidige pensioenregeling betalen alle deelnemers, ongeacht hun leeftijd, dezelfde premie en krijgen daarvoor dezelfde pensioenopbouw. Dit noemen we de doorsneesystematiek. Omdat er in deze systematiek geen rekening mee wordt gehouden dat de premie van jongeren langer kan renderen, is de opbouw die een deelnemer in het huidige systeem krijgt voor diezelfde premie als hij jong is relatief laag en als hij ouder is relatief hoog. Met de komst van de nieuwe pensioenregeling wordt de doorsneesystematiek afgeschaft, zo komt een einde aan deze subsidie van jong naar oud. Door te stoppen met de doorsneesystematiek komen veel werknemers niet in de voordelige fase. Hierdoor ontstaat voor hen een nadeel.

De compensatie afschaffen doorsneesystematiek geldt voor alle deelnemers die ouder zijn dan 40 jaar. Alleen deelnemers ontvangen een compensatie, omdat het afschaffen van de doorsneesystematiek gevolgen heeft voor toekomstige opbouw en niet voor reeds opgebouwde pensioenaanspraken. De hoogte van de compensatie is afhankelijk van het geboortjaar en de pensioengrondslag van de deelnemer. Bij het vaststellen van een passende compensatie houden we rekening met de positieve effecten als gevolg van de overstap naar de nieuwe pensioenregeling. Doordat de reeds opgebouwde pensioenen naar verwachting meer worden verhoogd in het nieuwe systeem dan in het oude systeem, wordt een deel van het nadeel al gecompenseerd.

Bij het bepalen van de doelgroep van de compensatieregeling kijken we in de eerste plaats naar het effect van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Dit wordt ook wel de 'enkele transitie' genoemd. We bepalen de enkele transitielast als het verschil tussen de waarde van toekomstige opbouw onder doorsneesystematiek (ieder hetzelfde pensioen voor dezelfde premie) en de waarde onder de nieuwe systematiek (hoe meer tijd tussen premie-inleg en pensioeningang, hoe meer verwacht pensioen). De enkele transitielast vormt de maximaal mogelijke compensatie. Hierbij wordt nog geen rekening gehouden met de positieve effecten die optreden als gevolg van de overstap naar de nieuwe pensioenregeling. Tot leeftijd 51 jaar neemt het nadeel toe en daarna neemt dit weer af. Zie de lijn "maximale compensatie" in onderstaande grafiek.

Compensatie afschaffen doorsneesystematiek

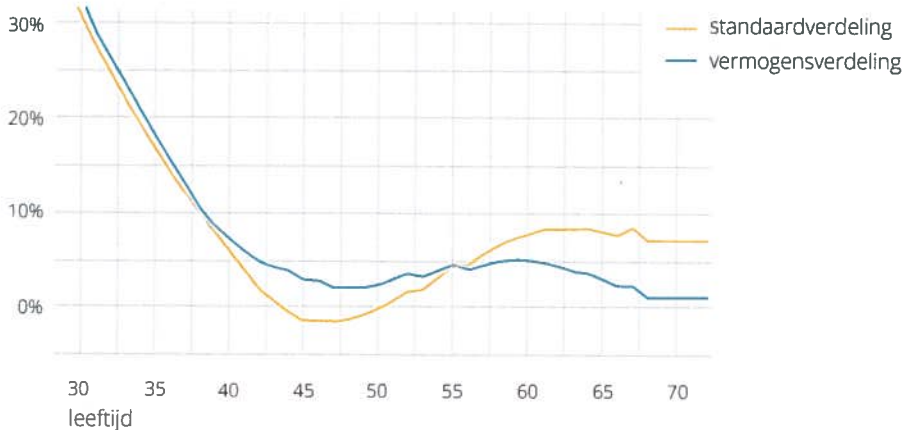


Figuur 10. Maximale compensatie en beoogde compensatie

We reserveren 3% van de voorziening pensioenverplichtingen (zie paragraaf 2.2) voor compensatie bij de gewenste invaardekkingsgraad van 110%. In alle transitie-effecten die we eerder hebben getoond voor een invaardekkingsgraad van 110% zijn we uitgegaan van een compensatie van 3%. Deelnemers jonger dan 40 jaar ontvangen geen compensatie, omdat zij voldoende voordeel ondervinden van de overgang naar de nieuwe regeling. Vanaf 40 jaar geldt een compensatie volgens bovenstaande grafiek. Zie de lijn "beoogde compensatie". Voor 44-plussers wordt 57% van de maximale compensatie verleend.

We beoordelen de impact van de door ons gekozen vermogensverdeling bij de gewenste invaardekkingsgraad van 110%. Hiervoor vergelijken we de transitie-effecten bij de gekozen vermogensverdeling, met 3% compensatie, met de transitie-effecten bij de situatie waarin we enkel de wettelijke reserves zouden vullen en het overige vermogen volgens de wettelijk voorgeschreven standaardmethode zouden verdelen. Dit vinden wij de meest neutrale vergelijking.

Verandering pensioenvooruitzicht mediaan



Figuur 11. Verandering in pensioenvooruitzicht (mediaan) bij gekozen vermogensverdeling en wettelijke basis-situatie voor modelmaatmensen met volledig dienstverband

De gekozen vermogensverdeling, met 3% compensatie, leidt tot een vlakker verloop van de verandering in het pensioenvooruitzicht over de leeftijden. De 42- tot 68-jarigen hebben een vooruitgang in het pensioenvooruitzicht tussen +2% en +5%. Deze groep heeft baat bij de compensatie. De 42-minners gaan er in de mediaan meer dan 5% op vooruit.

Gewezen deelnemers ontvangen geen compensatie voor afschaffen van de doorsneesystematiek. De verandering in het pensioenvooruitzicht voor gewezen deelnemers en de verandering van de uitkering op transitiedatum van gepensioneerden is minder gunstig als gevolg van het toekennen van compensatie ten opzichte van de situatie waarin dit deel van het vermogen aan andere doelen wordt besteed.

Als sprake is van financiering uit vermogen dan wordt de compensatie in één keer op transitiedatum toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens van deelnemers die pensioen opbouwen. Als sprake is van financiering uit premie, dan wordt de compensatie uitgekeerd in een periode van maximaal 10 jaar. Een combinatie van financiering uit vermogen en financiering uit premie is ook mogelijk, dan wordt een deel direct toegevoegd aan de vermogens en een deel geleidelijk.

3. Specifieke invulling militairen

Inleiding

Dit deel van het transitieplan is geschreven door de sociale partners van het Sectoroverleg Defensie (hierna samen: het SOD). Zij geven hierin aan welke keuzes zij hebben gemaakt voor de nieuwe pensioenregeling voor militairen en de overgang daarnaartoe. Alle keuzes zijn onderzocht, besproken en overeengekomen in het SOD.

Militairen hebben op dit moment een eigen pensioenregeling. Zij doen nu dus niet mee aan de algemene ABP-regeling die geldt voor alle andere sectoren binnen Overheid en Onderwijs (O&O). Besluitvorming over deze ABP-regeling gebeurt door de Pensioenkamer (PK). Hierin worden de sociale partners uit alle sectoren vertegenwoordigd.

Als onderdeel van zijn onderzoek heeft het SOD vastgesteld dat militairen in de nieuwe situatie het beste kunnen meedoen aan de nieuwe algemene ABP-regeling. Aansluiting bij de algemene ABP-regeling leidt tot financiële voordelen. Door lagere uitvoeringskosten en omdat de pensioentarieven gunstiger zijn. Dit is het gevolg van de samenstelling van de gehele ABP-populatie ten opzichte van de militaire populatie.

Ook voor militairen gaat daarom de algemene ABP-regeling gelden. Deze regeling wordt beschreven in hoofdstuk 1 en 2 van dit transitieplan. Voor militairen worden daarnaast op sommige onderdelen afwijkende afspraken in de basisregeling en sectorale aanvullingen bovenop de basisregeling gemaakt. Hierbij geldt dat voor de invulling van de sectorale regelingen zoals beschreven in paragraaf 1.2.3 onderscheid gemaakt kan worden tussen militairen en burgerambtenaren in dienst van Defensie.

In dit derde hoofdstuk gaan we alleen in op de aanvullende overwegingen voor militairen. En beschrijven we de afwijkende en aanvullende afspraken die gelden voor militairen. We onderbouwen daarbij ook de evenwichtigheid van de keuzes die specifiek voor militairen gelden.

Het SOD onderschrijft de verwachting van de PK dat bij de uitwerking over een aantal onderwerpen nog nader onderzoek moet worden gedaan en nog nadere afspraken moeten worden gemaakt. Dit geldt specifiek voor de reservisten van Defensie.

3.1 Inhoud van de nieuwe pensioenregeling

3.1.1 Uitgangspunt voor nieuwe pensioenregeling

Het SOD heeft de huidige regeling voor militairen als uitgangspunt genomen bij het ontwerp van de nieuwe regeling. Het uitgangspunt van het SOD is om de pensioenregeling in de nieuwe situatie niet te versoberen of te verbeteren.

3.1.2 Pensioendoel en premie

Als basis geldt dat militairen meedoen in de algemene ABP-regeling. Dit betekent dat voor militaire deelnemers¹¹ hetzelfde pensioendoel en dezelfde spaarpremie geldt als voor de andere ABP-deelnemers (zie hoofdstuk 1 en 2).

In de nieuwe pensioenregeling is de spaarpremie voor militaire deelnemers 24,8%¹². Dit betekent een stijging ten opzichte van de huidige regeling. Deze stijging wordt veroorzaakt door de overgang op de voor alle deelnemers geldende leeftijdsonafhankelijke premie in het nieuwe pensioenstelsel. Hierdoor verdwijnt het voordeel dat de lagere gemiddelde leeftijd van de militaire populatie in de huidige regeling tot een lagere premie leidt.

¹¹ Zoals gedefinieerd in hoofdstuk 2 van het pensioenreglement voor militairen (2024).

¹² Bovenop de spaarpremie van 24,8% worden risicopremies betaald voor het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensioeningang en de voortzetting van pensioenbouw in geval van arbeidsongeschiktheid.

3.1.3 Afwijkende afspraken in de algemene ABP-regeling

Op drie onderdelen van de algemene ABP-regeling gelden voor militaire deelnemers straks afwijkende afspraken:

- het pensioengevend inkomen
De manier waarop het pensioengevend inkomen wordt berekend in de nieuwe pensioenregeling verandert niet in vergelijking met de huidige regeling. Dit betekent dat bestaande afspraken over hoeveel (100%, 50% of 0%) de verschillende bestanddelen van het inkomen meetellen voor het pensioengevend inkomen niet wijzigen. De huidige premieverdeling tussen werkgever en werknemers blijft ongewijzigd.
- pensioen tijdens de UGM-periode
Ook hier wijzigen de afspraken niet ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Dit betekent dat tijdens de UGM-periode (Uitkeringswet Gewezen Militairen) voor 50% pensioen wordt opgebouwd en dat de pensioenleeftijd 65 jaar blijft bij de keuze voor de oude Dienstenderegeling (oDER). Tijdens de inzet van de inverdiëntijd, die is opgebouwd vanaf 1 januari 2019, in de UGM-periode wordt volledig (100%) pensioen opgebouwd. Dit laatste geldt als men gebruik maakt van de inverdiëntijd om eerder met leeftijdsontslag te gaan, of als de inverdiëntijd in de reguliere UGM-periode wordt verwerkt. De kosten van de extra 50% pensioenopbouw worden volledig betaald door de werkgever.
- het arbeidsongeschiktheidspensioen
Voor het reguliere arbeidsongeschiktheidspensioen gaan sociale partners onderzoeken of het mogelijk is dat militairen meedoen aan de regeling die geldt voor de andere O&O-sectoren. Het ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen dat voor de andere O&O-sectoren geldt is onderdeel van de algemene ABP-regeling¹³. Sociale partners hebben de intentie om het onderzoek per 1 januari 2026, uiterlijk per 1 januari 2027, te hebben afgerond. Totdat het onderzoek is afgerond en besluitvorming heeft plaatsgevonden, blijft het reguliere arbeidsongeschiktheidspensioen voor militairen onderdeel van het bijzondere stelsel van militaire regelingen bij arbeidsongeschiktheid, invaliditeit en overlijden.

In aanvulling hierop hebben sociale partners de intentie om schommelingen in de dekking van het nabestaandenpensioen die ontstaan door wisselende inkomsten aan variabele inkomensbestanddelen, te beperken. Daarom wordt bezien welke effecten er optreden op de dekking van het NP- (nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensioeningang) en worden indien nodig maatregelen genomen om de schommelingen te beperken. Deze gaan dan in wanneer het ABP overstapt op maandaanlevering van het pensioengevend inkomen (in plaats van de huidige jaaraanlevering).

3.1.4 Sectorale afspraken bovenop de algemene ABP-regeling

In de vorige paragraaf is beschreven welke afwijkende afspraken het SOD heeft gemaakt ten aanzien van de algemene ABP-regeling. Daarnaast heeft het SOD een aantal aanvullingen op de algemene ABP-regeling afgesproken. Deze aanvullingen gelden voor militaire deelnemers aan de pensioenregeling en zijn van toepassing vanaf de start van de nieuwe regeling.

- Dekking partnerpensioen bij overlijden voor pensioeningang
De dekking van het partnerpensioen bij overlijden vóór pensioeningang wordt verhoogd naar 43% van het pensioengevend inkomen, ten opzichte van 41% in de algemene ABP-regeling.
- Dekking wezenpensioen bij overlijden voor pensioeningang
De dekking van het wezenpensioen bij overlijden vóór pensioeningang wordt verhoogd naar 8% van het pensioengevend inkomen, met verdubbeling bij een 'volle' wees naar 16%. In de algemene ABP-regeling is deze dekking respectievelijk 7% en 14%.

¹³ Het reguliere arbeidsongeschiktheidspensioen voor militairen wijkt momenteel materieel af van het ABP- arbeidsongeschiktheidspensioen en is een wezenlijk onderdeel van het bijzondere stelsel van militaire regelingen bij arbeidsongeschiktheid, invaliditeit en overlijden.

- Premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid
Bij reguliere arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw voor 70% premievrij voortgezet, in vergelijking met 50% in de algemene ABP-regeling. Dit is ook zo in de huidige pensioenregeling.

3.2 Transitie

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel bestaat uit drie stukken:

- a. De aanpassing van de pensioenregeling,
- b. De keuze om alle opgebouwde pensioenen wel of niet over te zetten naar de nieuwe regeling ('invaren'), en
- c. de compensatie voor de nieuwe manier van pensioenopbouw ('afschaffen van de doorsneepremie').

3.2.1 Keuze wél of niet invaren

Het SOD heeft besloten om de bestaande pensioenen in te varen en om te zetten in persoonlijke pensioenvermogens en daartoe een verzoek te doen aan het ABP. Dit geldt voor alle pensioenrechten en -aanspraken van militaire deelnemers, gewezen deelnemers, gepensioneerden, (gewezen) partners en nabestaanden die tot de transitiedatum zijn opgebouwd in de huidige pensioenregeling. Het besluit om de bestaande pensioenen om te zetten naar de nieuwe pensioenregeling is getoetst. En voor (voormalig) militairen geldt, net als voor overige ABP-deelnemers, dat invaren past binnen een evenwichtige transitie. Zie hiervoor hoofdstuk 4.

In vergelijking met de algemene ABP-regeling voor O&O-sectoren kent de huidige pensioenregeling voor militairen twee bijzondere elementen: het begrotingsgefinancierde pensioen en de invulling van oude overgangsbepalingen (overgangsbepalingen K1-K3¹⁴ en ongehuwden ouderdomspensioen (OOP), zie bijlage 6). Voor deze onderdelen heeft het SOD aanvullende analyses uitgevoerd. Op basis van deze analyses heeft het SOD besloten deze elementen in te varen in het nieuwe stelsel, zie de toelichting in de paragrafen hieronder.

3.2.2 Invaren begrotingsgefinancierd pensioen

De militaire ouderdomspensioenen die zijn opgebouwd vóór 1 juni 2001 zijn onderdeel van de ABP-regeling. Voor deze pensioenen geldt echter dat ze niet kapitaalgedekt zijn. Dit betekent dat voor deze pensioenen geen vermogen aanwezig is bij ABP. Als het pensioen tot uitkering komt, wordt dit via ABP betaald uit de begroting van Defensie. We noemen dit het begrotingsgefinancierde pensioen.

In het pensioenreglement voor militairen is voor deze pensioenen afgesproken dat deze niet worden verlaagd als ABP bij een slechte financiële situatie over moet gaan tot verlagen ('korten') van de opgebouwde kapitaalgedekte aanspraken. Deze afspraak noemen we de 'niet-korten bepaling'.

Als het begrotingsgefinancierde pensioen worden ingevaren, komen de afwijkende kenmerken te vervallen:

1. Affinanciering van het begrotingsgefinancierde pensioen

Om te kunnen invaren moeten de begrotingsgefinancierde pensioenen kapitaalgedekt worden gemaakt. Dit betekent dat Defensie aan ABP in één keer (de waarde van) de pensioenrechten en -aanspraken moet betalen. En daar bovenop moet een opslag ter grootte van de actuele ABP-dekkingsgraad op transitiedatum betaald worden. Op deze manier worden de begrotingsgefinancierde pensioenen gelijk getrokken met de andere (kapitaalgedekte) pensioenen die zijn ondergebracht bij ABP.

2. Vervallen van niet-korten bepaling

Op pensioenrechten en -aanspraken die worden ingevaren in het nieuwe stelsel zijn de nieuwe Pensioenwet en het nieuwe fiscale kader van toepassing. Op basis hiervan kan de niet-korten bepaling niet blijven bestaan.

14 De overgangsbepalingen K1-K3 gelden specifiek voor overige ABP-deelnemers. Voor militairen gelden vergelijkbare bepalingen. De vergelijkbare bepalingen voor militairen zijn opgenomen in hoofdstuk 17.6.3 van het ABP pensioenreglement 2018.

Bij invaren van het begrotingsgefinancierde pensioen spelen dus twee effecten. Enerzijds is er een nadeel voor (voormalig) militairen met een begrotingsgefinancierd pensioen, omdat de niet-korten bepaling vervalt. Anderzijds worden de betreffende pensioenen gefinancierd bij ABP. Hiermee wordt het mogelijk gemaakt dat het begrotingsgefinancierde pensioen meedoet in het nieuwe stelsel en van de voordelen hiervan gebruik kan maken. De aanvullende dekkingsgraadopslag, die betaald moet worden, komt daarbij (in)direct ten goede aan de (voormalig) militairen.

Het SOD heeft voor een aantal representatieve voorbeelddeelnemers onderzocht wat het totale effect op de verwachte pensioenuitkeringen is bij verschillende dekkingsgraden in verschillende economische scenario's. Op basis daarvan heeft het SOD geconcludeerd dat, gemiddeld genomen over alle scenario's, het voordeel van deelname in het nieuwe stelsel groter is dan het nadeel van het vervallen van de niet-korten bepaling. Het voordelige effect van het financieren van het begrotingsgefinancierde pensioen plus de betaling van de dekkingsgraadopslag is naar verwachting dus groter dan het nadelige effect van het vervallen van de niet-korten-bepaling.

Het SOD heeft ook vastgesteld dat in slechtweersscenario's een nadeel kan optreden voor (voormalig) militairen met begrotingsgefinancierde pensioenen. Vanuit die optiek heeft het SOD besloten tot een tegemoetkoming voor het vervallen van de niet-korten bepaling bij invaren. Deze tegemoetkoming bestaat uit twee onderdelen:

- I. Een tegemoetkoming voor een eventuele korting op het moment van invaren;
- II. Een tegemoetkoming voor de kans op verlaging van het pensioen na invaren.

I. Een tegemoetkoming voor een eventuele korting op het moment van invaren

Bij een lage dekkingsgraad gaat het ABP mogelijk over tot het korten van kapitaalgedekte pensioenen op het moment van invaren. Om te voorkomen dat de begrotingsgefinancierde pensioenen hierbij worden verlaagd heeft het SOD afgesproken dat de inkoopsom van deze pensioenen altijd minimaal gelijk is aan de 100%-waarde van het opgebouwde begrotingsgefinancierde pensioen, verhoogd met de wettelijke reserves. Uitgaande van de huidige berekening van de wettelijke reserve van 1,5% is de inkoopsom daarmee altijd minimaal 101,5%, ook als de dekkingsgraad van ABP lager is.

II. Een tegemoetkoming voor de kans op verlaging van het pensioen na invaren

Deze tegemoetkoming is gebaseerd op het risico op het verlagen van het pensioen in de nieuwe regeling, dus na het invaren. De tegemoetkoming bestaat uit een dekkingsgraadafhankelijke opslag op de actuariële waarde van het begrotingsgefinancierd pensioen voor alle (voormalig) militairen met een begrotingsgefinancierd pensioen. De opslag bedraagt 1% bij een dekkingsgraad op transitiedatum tot 110%. Bij een dekkingsgraad van 110% of hoger vervalt deze opslag. Vanaf die dekkingsgraad wordt namelijk een generieke verhoging en een tegemoetkoming voor indexatie-achterstand toegekend.

In onderstaande tabel is aangegeven hoe beide tegemoetkomingen (B en C genoemd in onderstaande tabel) aan (voormalig) militairen¹⁵ wordt toegekend¹⁶. Deze worden betaald door de werkgever bij het financieren van het begrotingsgefinancierde pensioen bij ABP.

¹⁵ De tegemoetkomingen gelden voor alle (voormalig) militairen met een begrotingsgefinancierd pensioen, dus militaire deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

¹⁶ In de uitwerking is ervan uitgegaan dat de wettelijke reserves in de nieuwe regeling – het minimaal vereist eigen vermogen en de reserve operationele kosten – op basis van de huidige berekeningen 1,5%-punt bedragen. Mocht de werkelijke hoogte van deze wettelijke reserves hoger of lager zijn, dan wordt de tabel hierop aangepast.

ABP invaardekkingsgraad	Inkoopsum Pensioen (A)	tbv NKB bij invaren (B)	tbv NKB na invaren (C)*	Financiering begrotingsgefinancierd (A) + (B) + (C)
95%	95%	6,5%	1,0%	102,5%
100%	100%	1,5%	1,0%	102,5%
101%	101%	0,5%	1,0%	102,5%
101,5%	101,5%	-	1,0%	102,5%
102%	102%	-	1,0%	103,0%
103%	103%	-	1,0%	104,0%
104%	104%	-	1,0%	105,0%
105%	105%	-	1,0%	106,0%
106%	106%	-	1,0%	107,0%
107%	107%	-	1,0%	108,0%
108%	108%	-	1,0%	109,0%
109%	109%	-	1,0%	110,0%
110%	110%	-	-	110,0%
115%	115%	-	-	115,0%
120%	120%	-	-	120,0%

* hierover wordt ook de dekkingsgraadopslag betaald.

Begrotingsgefinancierde pensioenen omgezet naar de ABP-pensioenregeling (paragraaf 7.6) Voor voormalig militairen die tussen 1 juni 2001 en heden zijn overgestapt naar een andere ABP-werkgever is het pensioen dat zij hadden opgebouwd in de pensioenregeling voor militairen omgezet naar de ABP-regeling. Bij deze omzetting is de niet-korten-bepaling over eventuele begrotingsgefinancierde pensioenen vervallen. Het SOD heeft besloten deze groep van deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden hetzelfde te behandelen als (voormalig) militairen die nog een begrotingsgefinancierd pensioen hebben. Dit betekent dat zij aanspraak maken op dezelfde tegemoetkomingen voor wat betreft hun in het verleden omgezette begrotingsgefinancierde pensioenen. Dit geldt niet indien zij hun pensioen inmiddels hebben overgedragen aan een andere pensioenuitvoerder.

3.2.3 Invaren overgangsbepalingen in huidige pensioenregeling

De huidige pensioenregeling voor militairen kent vergelijkbare overgangsbepalingen als de algemene ABP-regeling. Deze overgangsbepalingen en de wijze waarop zij worden ingebracht in de nieuwe pensioenregeling zijn beschreven in bijlage 6. Voor de daargenoemde overgangsbepalingen K1 t/m K3 en het ongehuwden ouderdomspensioen geldt dat het militaire equivalent is opgenomen in de overgangsbepalingen in artikel 17.6.3 van het pensioenreglement 2018. Voor de militaire overgangsbepalingen geldt dat bij invaren dezelfde methodiek als voor burgers wordt gevolgd. De gemiddelden per dienstjaar worden hierbij gebaseerd op de militaire populatie.

4. Evenwichtigheid van de transitie

In de hoofdstukken hiervoor hebben we beschreven hoe we de pensioenregeling aanpassen aan de Wtp en hoe we willen overgaan van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling. Met de afspraken die we hebben gemaakt, zijn we van mening dat we een evenwichtige overgang realiseren voor onze deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden naar het nieuwe pensioenstelsel. Hierbij voldoen we aan de nieuwe wetgeving en doen we recht aan onze eigen transitiedoelen: een solidaire regeling waarbij we oog hebben voor uitkomsten voor verschillende doelgroepen en met een goed pensioenvooruitzicht voor alle generaties.

Vanuit de huidige regeling willen we naar één samenhangende en zo transparant mogelijke regeling. Daarvoor passen we waar nodig elementen van de huidige pensioenregeling aan zodat die passen in het nieuwe pensioenstelsel. De huidige pensioenregeling is ons vertrekpunt. We hebben gekeken wat aangepast moest worden en tegelijk een aantal verbeteringen aangebracht. Wij zullen ABP verzoeken om op 1 januari 2027 alle bestaande pensioenen uit de huidige pensioenregeling om te zetten naar persoonlijke pensioenvermogens. Bij die voorgenomen omzetting en verdeling van het collectieve ABP-vermogen doen we zo evenwichtig mogelijk recht aan de bestaande pensioenen uit de huidige pensioenregeling en het waarborgen van de continuïteit en de kwaliteit van de nieuwe pensioenregeling naar de toekomst, rekening houdend met de verschillende pensioenvooruitzichten en uitkeringen van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

We hebben met aandacht gekeken of de effecten van de nieuwe regeling en transitie ook tussen verschillende te onderscheiden groepen evenwichtig zijn. Zo hebben we de effecten voor deelnemers vergeleken met die voor gewezen deelnemers en pensioengerechtigden en gekeken naar gevolgen voor maatmensen met verschillende salarislijnen. Ook hebben we bijvoorbeeld de effecten voor arbeidsongeschikte deelnemers, alleenstaande deelnemers en deelnemers met partner en/of kinderen gewogen.

Om een voorbeeld te noemen hebben we gekeken naar de invulling en overgang van het nabestaandenpensioen. Het nieuwe nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensionering is op risicobasis verzekerd en voor vrijwel iedere deelnemer hoger dan in de huidige regeling. Bij arbeidsongeschiktheid is de premievrije opbouw nog steeds gebaseerd op maximaal 50%, maar het risicogedekte partnerpensioen op maximaal 100%. In geval van arbeidsongeschiktheid door dienstongeval of beroepsziekte blijft sprake van premievrije opbouw van maximaal 100%. Omwille van meer evenwicht is ervoor gekozen om het mogelijk te maken om ook het opgebouwde nabestaandenpensioen van voor 1999 om te ruilen naar een hoger ouderdompensioen. Op vergelijkbare wijze zijn er afwegingen gemaakt tussen effecten voor verschillende groepen gedurende het gehele proces.

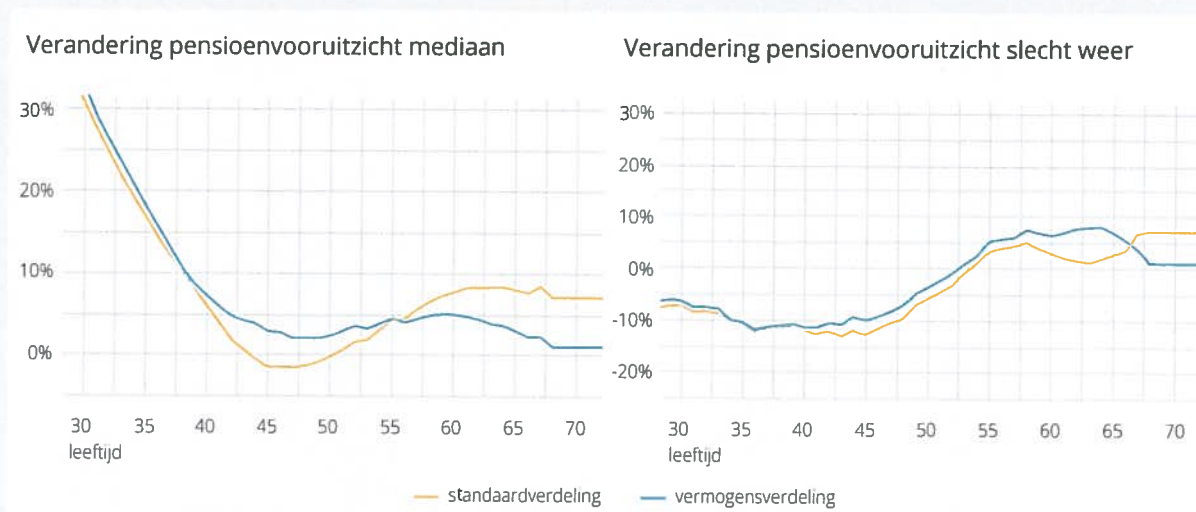
Hoe beoordelen we de uitkomsten van de vergelijkingen tussen de pensioenvooruitzichten?

We hebben veel vergelijkingen laten zien tussen de uitkomsten van de rekenmodellen voor de huidige regeling en de nieuwe regeling. We hebben daarbij de voorgeschreven scenario's gebruikt en zo goed mogelijk de toekomstige situaties na laten bootsen in al die verschillende omstandigheden.

Omdat we ervoor kiezen ABP te verzoeken de bestaande aanspraken in te varen, kan een deel van het collectieve vermogen worden ingezet om een meer evenwichtige transitie te bereiken. De vermogensverdeling die wij aan ABP voorstellen, geeft zoals we hebben laten zien, voor vrijwel alle situaties verschillen tussen de nieuwe regeling en de huidige regeling die binnen de door ons aangegeven bandbreedtes liggen. Soms zijn de verwachte verschillen nog gunstiger dan door ons aangegeven. Dat geldt vooral voor jongere deelnemers onder de aannames die voor de berekeningen zijn gedaan, waaronder de veronderstelling dat de huidige regeling ongewijzigd zou worden voortgezet en zij tot de leeftijd van 68 jaar onafgebroken deel blijven nemen in deze pensioenregelingen. Deze hoge uitkomsten voor jongere deelnemers gaan ook gepaard met een grote spreiding in de verschillende scenario's. Wij vinden daarom dat deze uitkomsten passen binnen de evenwichtigheid.

Als sociale partners kunnen we op de evenwichtigheid van de transitie sturen door een vermogensverdeling voor te stellen die bijdraagt aan het behalen van onze transitiedoelen. Om de evenwichtigheid van de voorgestelde

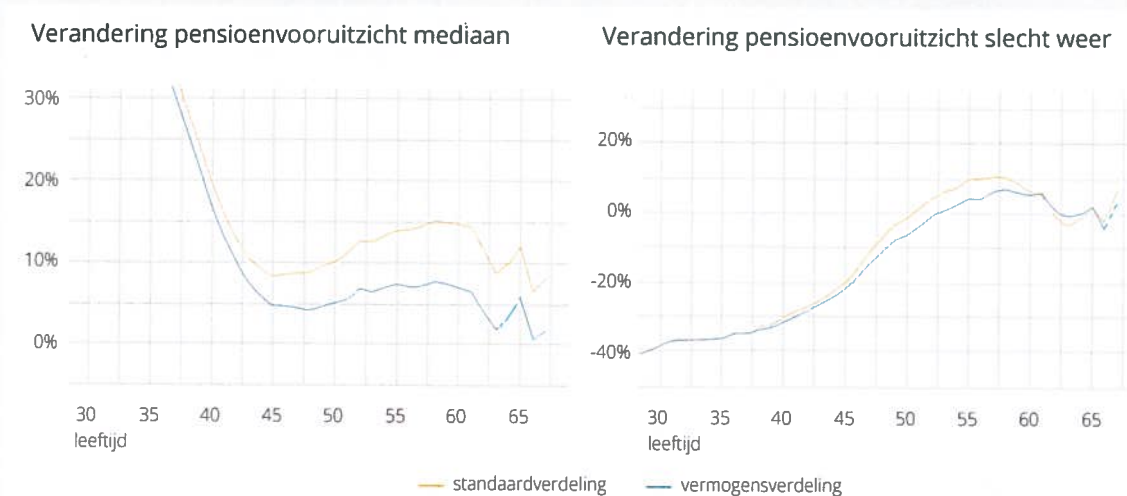
vermogensverdeling ook cijfermatig te onderbouwen, laten we zien wat het verschil in pensioenvooruitzicht is volgens de wettelijke verdeling en onze keuze. Zouden we als sociale partners geen keuzes hebben gemaakt, dan zou, met uitzondering van de verplichte reserves MVEV/ROK, het gehele resterende vermogen toegedeeld worden aan de persoonlijke pensioenvermogens volgens de standaardmethode. Dat komt kortweg neer op het gehele resterende vermogen inzetten voor generieke verhoging. Vergelijking met de meest standaard vermogensverdeling geeft de meest objectieve situatie om het effect van onze keuzes tegen af te zetten. We laten zien dat de vermogensverdeling die we hebben gekozen bij de gewenste invaardekkingsgraad van 110% meer evenwicht geeft in de verandering in pensioenvooruitzicht voor (gewezen) deelnemers en in de verandering in het pensioen op transitiedatum voor gepensioneerden tussen de nieuwe en de huidige regeling.



Figuur 12. Transitie-effecten bij gekozen vermogensverdeling en standaardverdeling voor modelmaatsmens met volledig dienstverband en modelmaatsmens gepensioneerd

In de figuur tonen we de verschillen in pensioenvooruitzicht op pensioeningangsdatum voor het mediane scenario. Uit de figuur blijkt dat bij de gewenste invaardekkingsgraad van 110% naar verwachting de verschillen in pensioenvooruitzicht tussen de nieuwe en de huidige pensioenregeling bij onze vermogensverdeling veel vaker binnen de bandbreedte 0% tot 5% blijven. Ook in het slecht weer scenario vinden we de resultaten meer evenwichtig.

We hebben ook naar de effecten voor gewezen deelnemers gekeken. We concluderen dat de gekozen vermogensverdeling ook voor hen evenwichtig is en vaker verschillen in pensioenverwachting tussen de nieuwe en de huidige regeling geeft die dichter bij of zelfs tussen onze bandbreedtes liggen.



Figuur 13. Transitie-effecten bij gekozen vermogensverdeling en wettelijke basissituatie voor gewezen deelnemers

Bij het beoordelen van de evenwichtigheid hebben we ook gekeken naar het effect op het netto profijt van de indexatiebesluiten en het transitie-FTK tot aan transitiedatum. We zien geen aanleiding om onze keuzes aan te passen, omdat de verandering in netto profijt voor deelnemers beperkt is (zie bijlage 9).

We stellen aan ABP voor om 3% van de voorziening pensioenverplichtingen te bestemmen voor compensatie afschaffen doorsneesystematiek. In de mediaan komen dan ook de deelnemers tussen 43 en 50 jaar, die relatief veel nadeel hebben van die afschaffing, uit op verschillen tussen 0% en 5%. Dit geldt uiteraard in combinatie met de overige bestemmingen van het vermogen. Dat betekent ook dat meer dan 3% hieraan besteden niet nodig blijkt om de leeftijdscohorten die compensatie afschaffen doorsneesystematiek krijgen naar verwachting tussen de door ons gewenste bandbreedtes uit te laten komen. Als we bijvoorbeeld de maximale compensatie uit paragraaf 2.6 toekennen, zouden veel mensen uit deze groep boven de 5% uitkomen. In dat geval is er minder vermogen voor de andere bestemmingen beschikbaar. Daardoor zouden anderen juist lager uitkomen of de kans op verlaging van de pensioenuitkeringen zou meer toenemen dan wij wenselijk vinden. Bij de gekozen vermogensverdeling is er sprake van een adequate compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek.

Als de solidariteitsreserve bij transitie gevuld wordt tot 4,5%, dan is de kans dat ingegane uitkeringen in de eerste jaren na transitie gekort moeten worden lager dan wanneer we met een lege of lagere solidariteitsreserve starten. Ook kunnen deze middelen al in de eerste jaren - indien nodig - worden ingezet voor de overige doelen van de solidariteitsreserve. Met deze initiële vulling van de solidariteitsreserve bereiken we enige stabiliteit voor de (verwachte) pensioenen.

Voor tegemoetkoming indexatieachterstand is ons voorstel aan ABP om 0,75% te bestemmen bij de gewenste invaardeckingsgraad van 110%. Hiermee kunnen we mensen tegemoetkomen die in de periode 2009 tot en met 2021 een indexatieachterstand hebben opgelopen. Deze middelen worden naar rato van de indexatieachterstand van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden toegewezen op transitiedatum. Hiermee wordt een gedeelte van die achterstand ingelopen. We hebben dit afgewogen tegen de overige transitiedoelen.

Bij de gewenste invaardeckingsgraad van 110% blijft dan nog 0,25% over die we in ons voorstel aan ABP gebruiken voor een generieke verhoging. Generiek verhogen heeft meer effect op het (verwacht) pensioen van degenen die al een relatief groot deel van hun totale pensioen hebben opgebouwd, dan op het pensioenvooruitzicht van deelnemers die nog veel pensioen op te bouwen hebben. Uitgangspunt is dat de generieke aanpassing wordt toegekend met de standaard spreidingstermijn van 10 jaar. Daardoor zijn pensioengerechtigden minder kwetsbaar voor onverhoopte verlagingen rond de transitiedatum. Wij vinden dat van belang omdat zij minder mogelijkheden hebben voor herstel en verlagingen direct doorwerken in hun inkomen. Dit betekent dat zij dan ook minder profiteren van verhogingen. We vinden daarom de verhouding tegemoetkoming indexatieachterstand en generiek verhogen evenwichtig.

Wij hebben ook naar de evenwichtigheid van de effecten bij andere dekkingsgraden gekeken. Op basis van de analyses verwachten we dat ook bij dekkingsgraden tussen 107% en 125% op het moment van transitie de voorgestelde vermogensverdeling evenwichtig is. Mocht de dekkingsgraad op het transitiemoment lager zijn dan 107%, dan is in de voorgestelde vermogensverdeling geen 3% meer beschikbaar voor compensatie afschaffen doorsneesystematiek. Wij vinden het evenwichtig om in die gevallen premie in te zetten om de compensatie aan te vullen. Alle deelnemers en ook de werkgevers dragen dan bij door een tijdelijk wat hogere premie en een iets lagere inleg in de persoonlijke pensioenvermogens. Zo bereiken we toch een adequate compensatie afschaffen doorsneesystematiek passend bij de omstandigheden. Desalniettemin hebben we afgesproken dat we bij dekkingsgraden onder de 107% en boven de 125% met elkaar in overleg zullen treden. Als er specifieke economische omstandigheden aan de orde zijn, willen wij nog bezien of we nog aanvullende afspraken willen maken.

We concluderen dat we met onze invulling van de nieuwe pensioenregeling, de keuze ABP te verzoeken tot invaren en de aan ABP voorgestelde vermogensverdeling naar compensatie doorsneesystematiek, initiële vulling van de solidariteitsreserve, tegemoetkoming indexatieachterstand en generieke verhoging, een weloverwogen keuze maken die leidt tot een evenwichtige transitie.

Bijlage 1. Begrippenlijst

Arbeidsongeschikte: degene die een arbeidsongeschiktheids- of invaliditeitspensioen ontvangt van ABP.

Deelnemer: Degene die:

- Overheidswerknemer is in de zin van artikel 2 van de Wet privatisering ABP.
- In dienst is bij een vrijwillig aangesloten werkgever.
- Uit dienst is, maar nog pensioen opbouwt op basis van een vorig dienstverband bij een ABP-werkgever en recht heeft op:
 - een arbeidsongeschiktheidspensioen van ABP, of;
 - een WW-uitkering, Ziektewetuitkering of ontslaguitkering;
- Vrijwillig deelneemt aan de pensioenregeling van ABP.

Gewezen deelnemer: Degene die pensioen heeft opgebouwd bij ABP, maar dat nu niet meer doet en nog niet met pensioen is.

Gepensioneerde: Degene die een ouderdomspensioen ontvangt van ABP.

Militair: Degene die volgens de Wet ambtenaren defensie aangesteld is bij het beroepspersoneel van de krijgsmacht of bij het reservepersoneel van de krijgsmacht om in militaire openbare dienst werkzaam te zijn.

Militair deelnemer: Degene die:

- Militair is.
- Geen militair meer is en op basis van dat vorige dienstverband bij het Ministerie van Defensie een van de volgende uitkeringen ontvangt:
 - een UGM-uitkering, of;
 - een ontslag- of werkloosheidsuitkering, of;
 - een arbeidsongeschiktheidspensioen;zolang diegene deze uitkering ontvangt.

Modelmaatmens: de ALM-maatmens met een volledige loopbaan van 25- tot 68- jarige leeftijd.

Nabestaande: Degene die een partner- of wezenpensioen ontvangt van ABP.

Partner: Dit is de:

- echtgenoot;
- geregistreerde partner; of
- de partner in de zin van de pensioenovereenkomst zijnde de meerderjarige persoon die met de werknemer of de gewezen werknemer een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het betreft een bloedverwant in de eerste graad, een bloedverwant in de tweede graad in de rechte lijn, een meerderjarig stiefkind of meerderjarig voormalig pleegkind.

Pensioengerechtigde: Degene die een pensioen van ABP ontvangt. Dit kan zijn een ouderdoms-, partner-, wezen- of arbeidsongeschiktheidspensioen.

Pensioenvooruitzicht: De eerste verwachte reële pensioenuitkering ten opzichte van de gemiddelde pensioengrondslag

Spaarpremie: de pensioenpremie die wordt ingelegd voor de opbouw van het ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden na pensionering en, na aftrek van kosten, wordt toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens.

Transitiedatum: de datum waarop ABP overstapt op het nieuwe pensioenstelsel (1 januari 2027).

Bijlage 2. Huidige en nieuwe pensioenregeling op hoofdlijnen

In de tabel hieronder geven we een overzicht van de huidige en de nieuwe pensioenregeling op hoofdlijnen. De afwijkende onderdelen in de huidige pensioenregeling voor militairen, hebben we daarna in een afzonderlijke tabel opgenomen.

Onderwerp	Huidige regeling	Nieuwe regeling
Karakter regeling	Uitkeringsovereenkomst	Solidaire premieregeling
Premieverdeling werkgever/ werknemer	70/30	70/30
Pensioengevend inkomen	Het salaris dat een werknemer krijgt behoudens enkele uitzonderingen.	Het salaris dat een werknemer krijgt behoudens enkele uitzonderingen. Daarnaast kan op sectoraal niveau geregeld worden dat een individueel toegekende, incidentele beloning niet pensioengevend is.
Peilmoment pensioengevend inkomen	Jaarlijks (per 1 januari of op later moment in dienst treden)	Maandelijks
Maximaal pensioengevend inkomen	Wettelijk maximum	Wettelijk maximum
Franchise (niveau 2023)	Franchise afhankelijk van inkomen: 13.050 inkomen t/m 48.610,34 16.350 inkomen vanaf 48.610,34	Uniforme franchise 16.350
Ouderdomspensioen	Opbouw op basis van een opbouwpercentage	Inleg in persoonlijk pensioenvermogen op basis van premiepercentage
Partnerpensioen bij overlijden voor pensionering	Opbouwbasis	Risicobasis
Partnerpensioen bij overlijden na pensionering	Opbouwbasis	Opbouwbasis
Wezenpensioen bij overlijden voor pensionering	Opbouwbasis	Risicobasis
Wezenpensioen bij overlijden na pensionering	Opbouwbasis	Risicobasis
Vrijstelling premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid	Ja	Ja
Nettopensioen regeling	Ja	Nee
Vrijwillige voortzetting	Ja	Ja, voortzetting van de pensioenregeling en voortzetting risicodekking nabestaandenpartnerpensioen
Bijsparen tijdens deelneming	Ja	Ja

Bijsparen tijdens arbeidsongeschiktheidspensioen of UGM-/werkloosheids-/ontslaguitkering	Ja	Nee
Flexibiliserings-mogelijkheden	Deeltijdpensioen Hoog/laag Laag/hoog Vervroegen pensioendatum Uitstellen pensioendatum Uitruil PP in OP Uitruil OP in PP	Deeltijdpensioen Hoog/laag Laag/hoog Vervroegen pensioendatum Uitstellen pensioendatum Uitruil PP in OP uitruil OP in PP

Afwijkende onderdelen pensioenregeling militairen

Onderwerp	Huidige regeling	Nieuwe regeling
Pensioengevend inkomen	Het vaste salaris dat een werknemer krijgt + bepaalde vaste en variabele onderdelen (artikel 23a Inkomstenbesluit militairen)	Het salaris dat een werknemer krijgt behoudens enkele uitzonderingen, zie hiervoor hoofdstuk 3. Daarnaast kan op sectoraal niveau geregeld worden dat een individueel toegekende, incidentele beloning niet pensioengevend is
Franchise (niveau 2023)	Franchise afhankelijk van inkomen: 14.750 inkomen tot 49.232,76 16.350 inkomen vanaf 49.232,76 23.000 ((UGM-uitkering op 1-1-2019)	Uniforme franchise 16.350

Bijlage 3. Uitgangspunten berekeningen

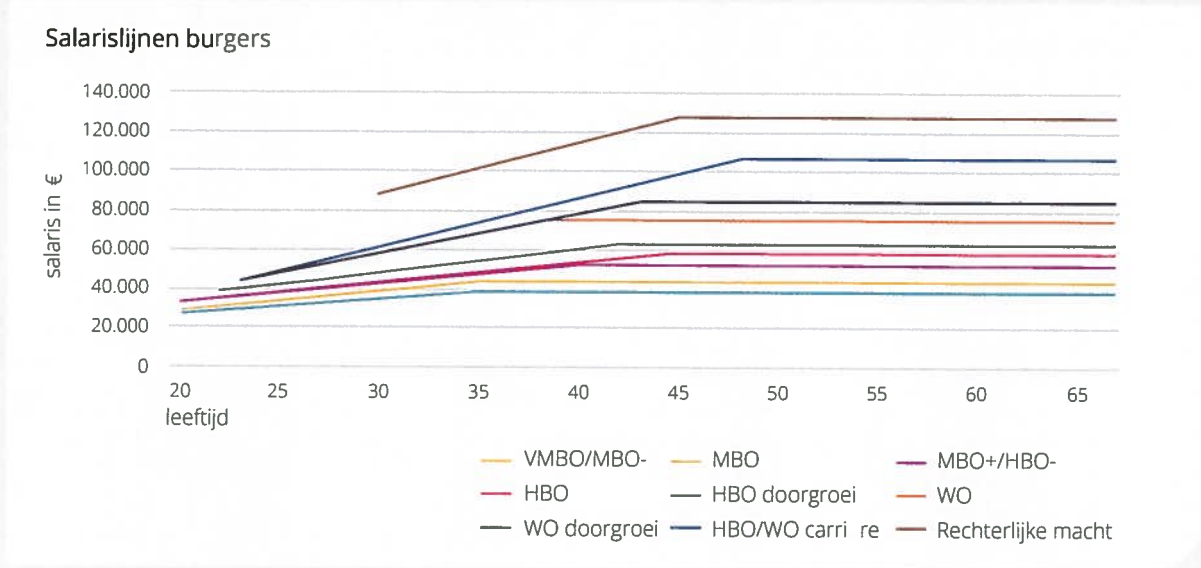
Financiële opzet nieuwe regeling

Voor dit transitieplan zijn doorrekeningen gemaakt van de door sociale partners beoogde pensioenregeling. Hierbij zijn onderstaande uitgangspunten gehanteerd voor de financiële opzet. ABP zal na ontvangst van het definitieve transitieplan over de onderdelen die onder haar verantwoordelijkheid vallen met het vaststellen van het implementatieplan een besluit nemen.

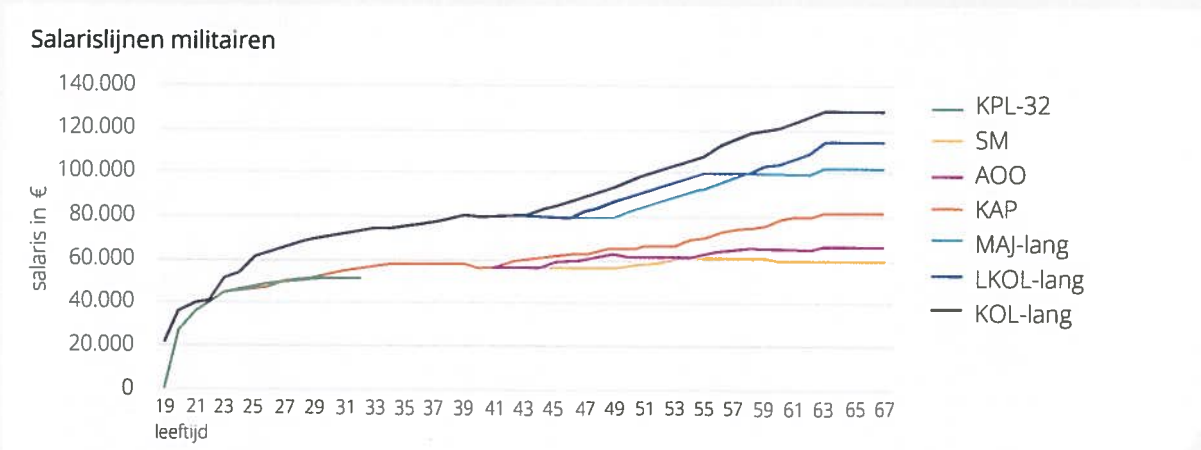
Beleidsinstrument	Werkhypothese
Beleggingsbeleid	
Methode beschermingsrendement	Indirecte methode
Staffel beschermingsrendement	Lineair opbouwend van 15% naar 80% (vanaf 45 jaar)
Staffel overrendement	Lineair afbouwend van 115% naar 45% (vanaf 45 jaar)
Strategische mix	Dynamisch o.b.v. staffel overrendement
Renteafdekking	O.b.v. staffel beschermingsrendement
(Collectieve) uitkeringsfase	
Gelijke aanpassing uitkeringen	Ja (o.b.v. collectieve uitkeringsfase)
Spreiden van schokken	Ja, 1/3 per jaar
Methode spreiden	Geheugenloos
Projectierendement	RTS (zonder op- of afslag)
Initiële financieringsfactor	100%
Begrenzing financieringsfactor	Bandbreedte 90% - 110%
Solidariteitsreserve (SR)	
Doelen	1) voorkomen negatieve vermogens, 2) beschermen macro langlevensrisico, 3) aanvullen rendement, 4) beperken verlagingen uitkering, 5) aanvullen/overloop ROK/MVEV
Uitdeelregel	1) aanvullen tot €0 vermogen, 2) financiering beschermen macro langlevensrisico, 3) aanvullen overrendement < -30%, 4) compenseren nominale verlaging 5) aanvullen ROK/MEV
Budget	100% beschikbaar ter voorkoming negatieve vermogens en aanvullen ROK/MVEV, 25% van de reserve beschikbaar per doel voor de overige doelen
Vulregel	Uit positief overrendement o.b.v. dynamische staffel (10% tussen 0% - 4% SR, 5% tussen 4% - 7% SR en 1% tussen 7% - 8% SR)
Maximum omvang	Vullen tot maximaal 8% en uitdelen overschot vanaf 10% in termen van vermogen
Uitdelen overschotten	Naar rato blootstelling overrendement
Toedeelregels	Fondsmix (o.b.v. gemiddelde deelnemer)
Langlevensrisico's	
Omgang micro en macro langlevensrisico (LL)	Beschermingsrendement: 100% bescherming voor alle deelnemers, macro LL delen via SR en micro LL delen via persoonlijke vermogens Overrendement: staffel overrendement gelijk aan staffel overrendement financiële risico's. Voor macro LL is dit alleen relevant indien de SR ontoereikend is

Maatmensen

Paragraaf 1.2.2 bevat berekeningen voor 19 maatmensen. De salarislijnen van de maatmensen zijn representatief voor de ABP-deelnemers



Figuur 14. Salarislijnen maatmensen



Figuur 15. Salarislijnen maatmensen militairen

De startleeftijd van de deelnemers varieert van 19 tot 30 jaar. De eindleeftijd is gelijk aan 68 jaar, met als enige uitzondering de korporaal (KPL32). Deze maatmens stopt op leeftijd 32. De deeltijd factor is voor alle maatmensen gelijk aan 100%.

De salarislijnen MAJ-kort, LKOL-kort en KOL-kort zijn, vanwege de overzichtelijkheid, niet in de grafiek weergegeven omdat ze volledig overlappen met de lijnen MAJ-lang, LKOL-lang en KOL-lang. Het enige verschil is de latere startleeftijd: 23 jaar i.p.v. 19 jaar.

Paragraaf 2.4 bevat berekeningen voor modelmaatmensen van alle leeftijden. Dit zijn modelmaatmensen met een volledig dienstverband tussen 25 en 68 jaar met een salarislijn van een gemiddelde ABP-deelnemer.

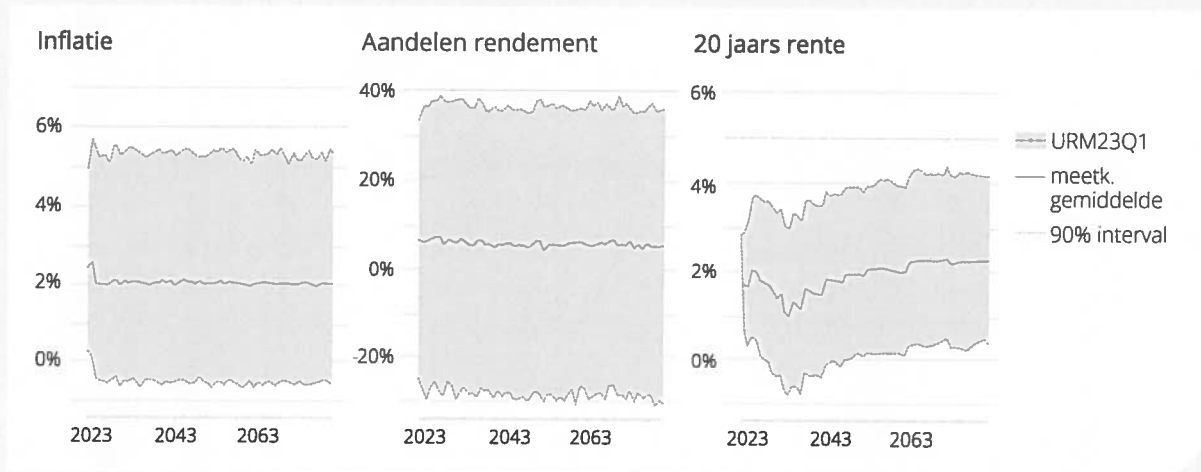
UPO-definitie

Voor wat betreft het pensioenvooruitzicht is aangesloten bij de UPO definitie. Het pensioenvooruitzicht is gedefinieerd als het verwachte reële pensioen op leeftijd 68 voor deelnemers en het verwachte reële pensioen 10 jaar na de transitiedatum voor gepensioneerden ten opzichte van de gemiddelde

pensioengrondslag. Aansluiting bij de UPO-definitie wil bovendien zeggen dat we wel nieuwe premie-inleg en geen promotie meenemen en de lonen ontwikkelen met prijsinflatie.

Scenarioset

We gebruiken de scenarioset van DNB voor de berekeningen in dit transitieplan. De peildatum van de scenarioset is 31 december 2022. Dit sluit aan bij de peildatum van andere uitgangspunten zoals het deelnemersbestand. We laten steeds 10.000 scenario's doorrekenen.

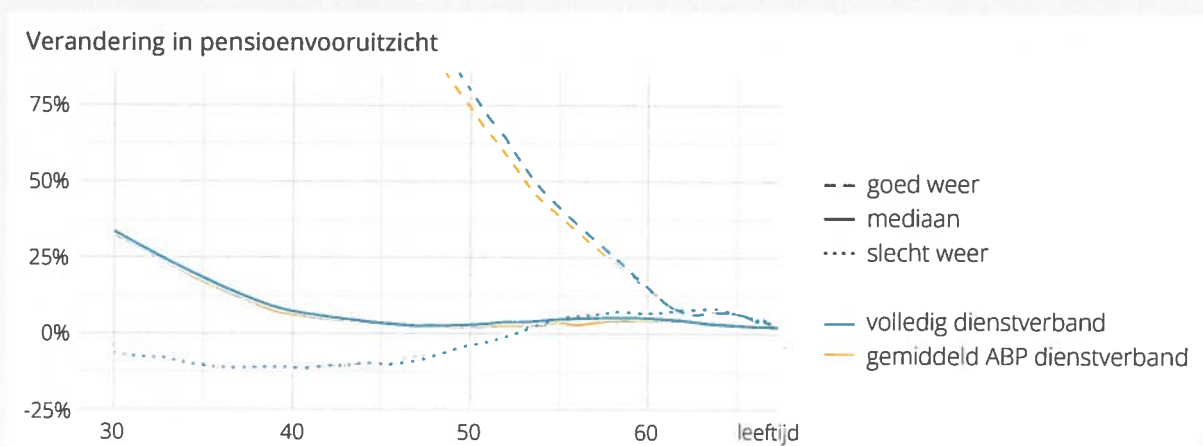


Figuur 16. Kenmerken DNB scenarioset met peildatum 31 december 2022

Bijlage 4. Transitie-effecten modelmaatmensen met gemiddeld dienstverband

In paragraaf 2.4 tonen we transitie-effecten voor modelmaatmensen met een volledig dienstverband. In deze bijlage tonen we daarnaast de transitie-effecten voor modelmaatmensen met een gemiddeld ABP-dienstverband bij een dekkingsgraad van 110%.

Dit betekent dat we niet meer kijken naar een deelnemer met een volledig dienstverband tussen 25 en 68 jaar, maar naar een gemiddelde ABP-deelnemer van bijvoorbeeld 40 jaar. Sommige deelnemers van 40 jaar hebben veel pensioen opgebouwd en anderen hebben weinig pensioen opgebouwd. De gemiddelde 40-jarige deelnemer heeft hierdoor minder opbouw dan de deelnemer met een volledig dienstverband.

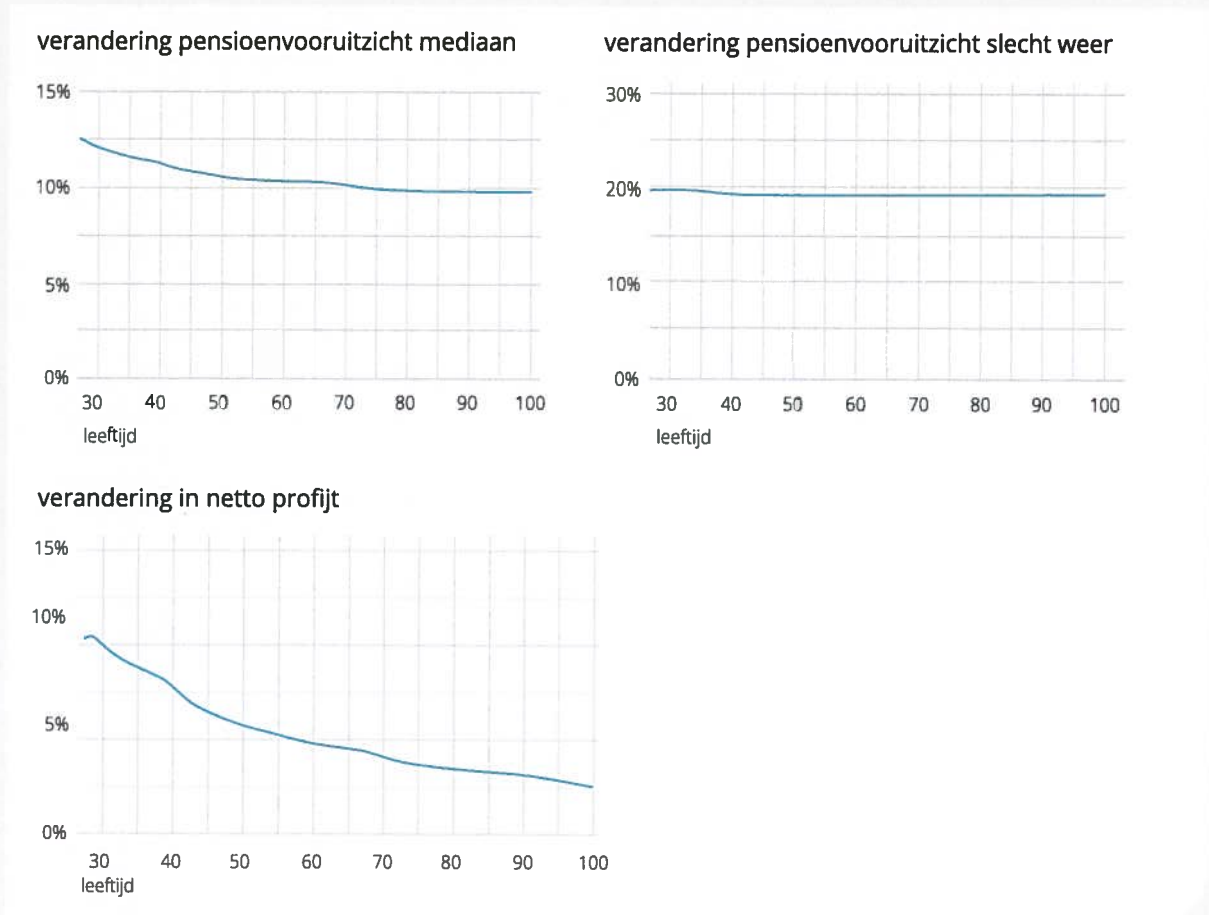


Figuur 17. Verandering in pensioenvooruitzicht voor modelmaatmensen met volledig dienstverband en modelmaatmensen met gemiddeld dienstverband

De verandering in pensioenvooruitzicht voor beide soorten modelmaatmensen geeft een vergelijkbaar beeld. De dubbele transitie werkt minder goed voor modelmaatmensen met een gemiddeld dienstverband. Daar staat tegenover dat de compensatie relatief goed werkt voor deelnemers met minder opbouw, omdat de compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek is gekoppeld aan de pensioengrondslag. Deze pensioengrondslag is voor bestandsmaatmensen relatief hoog ten opzichte van de bestaande opbouw.

Bijlage 5. Transitie-effecten nabestaanden en arbeidsongeschikten

We beschouwen de transitie-effecten voor nabestaanden bij een invaardeckingsgraad van 110%.

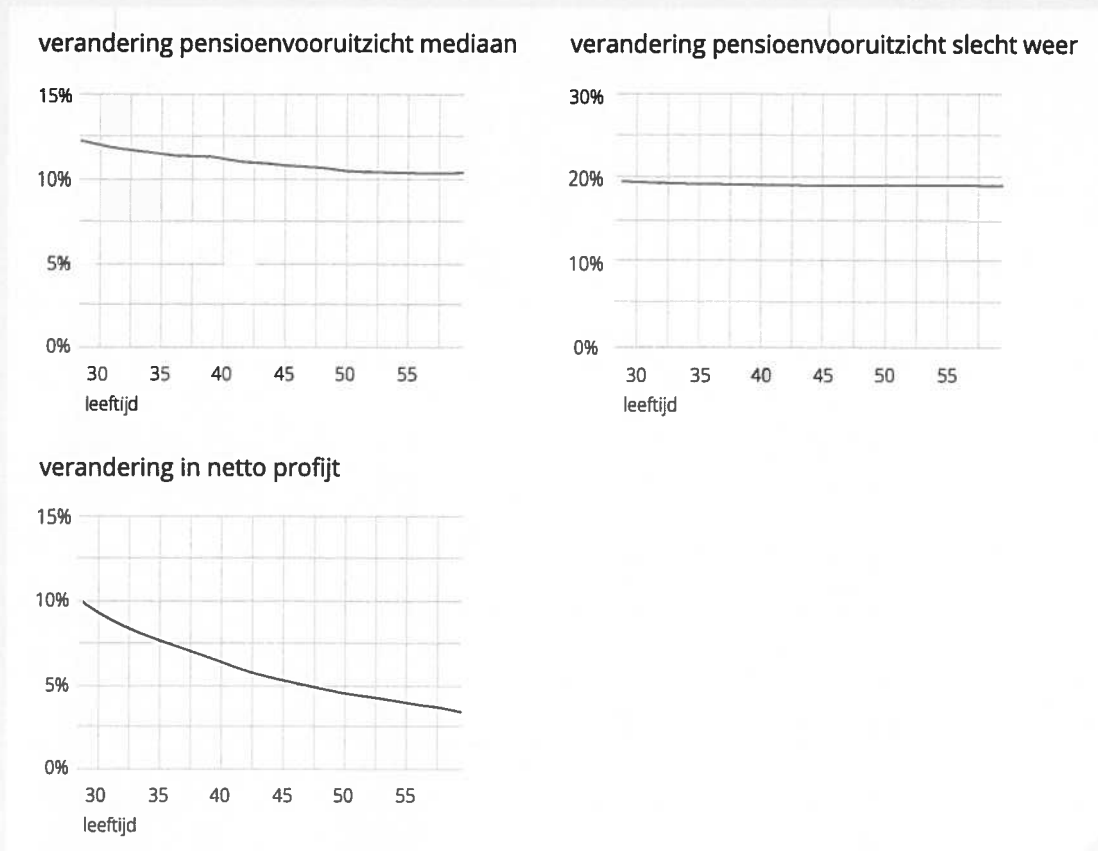


Figuur 18. Transitie-effecten nabestaanden

In de mediaan verbetert het pensioenvooruitzicht voor alle leeftijden. De verbetering is groter voor jongeren dan voor de oudere nabestaanden. Dit heeft te maken met alsnog verlenen van in het verleden niet of niet volledig verleende indexatie (na-indexatie). Ouderen krijgen in de huidige regeling na-indexatie waardoor de verandering in pensioenvooruitzicht lager is ten opzichte van jongeren die geen indexatieachterstand hebben. Bij slecht weer zijn de resultaten voor alle nabestaanden (vrijwel) gelijk omdat in slecht weer (vrijwel) geen na-indexatie gegeven kan worden in de huidige regeling.

De verandering in netto profijt is positief voor alle leeftijden.

We kijken ook naar de transitie-effecten voor arbeidsongeschikten bij een invaardeckingsgraad van 110%.



Figuur 19. Transitie-effecten arbeidsongeschikten

Voor het arbeidsongeschiktheidspensioen tonen we de transitie-effecten tot leeftijd 58, omdat voor iedereen met een ingegane uitkering (in lijn met de UPO-definitie) de resultaten op T+10 worden weergegeven. Een 58-jarige is na 10 jaar gepensioneerd en dan is het arbeidsongeschiktheidspensioen dus gestopt.

In de mediaan verbetert het pensioenvooruitzicht voor alle leeftijden. Ook nu is de verbetering groter voor jongeren dan voor oudere arbeidsongeschikten als gevolg van de na-indexatie.

Bij slecht weer zijn de resultaten voor alle arbeidsongeschikten (vrijwel) gelijk omdat in slecht weer (vrijwel) geen na-indexatie gegeven kan worden in de huidige regeling.

De verandering in netto profijt is positief voor alle leeftijden.

Bijlage 6. Invaren opgebouwde aanspraken en overgangsrecht

Invaren opgebouwde aanspraken

We gaan ABP een verzoek doen tot invaren. Wanneer wordt ingevaren, worden de bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten die tot de transitiedatum zijn opgebouwd, omgezet in een persoonlijk pensioenvermogen. Er geldt een wettelijke verplichting om het tot de transitiedatum opgebouwde nabestaandenpensioen bij overlijden voor en na de pensioeningangsdatum na het invaren beschikbaar te houden voor de (ex-)partner van de (gewezen) deelnemer en zijn kinderen. Dit wordt verder uitgewerkt door ABP. Een onderdeel hiervan is het partnerpensioen dat voor 1999 is opgebouwd en in de huidige regeling niet uitgeruild kan worden tegen een hoger OP, maar in de nieuwe pensioenregeling wel uitruikbaar wordt.

Invaren overgangsrecht huidige pensioenregeling

We verzoeken ABP om de pensioenen uit de huidige pensioenregeling om te zetten in persoonlijke pensioenvermogens in de nieuwe pensioenregeling. Ten aanzien van die omzetting hebben we afspraken gemaakt, omdat niet alle onderdelen in hun huidige vorm (kunnen) terugkeren in de nieuwe pensioenregeling. Het gaat hierbij om overgangsrecht uit de huidige pensioenregeling waarin onder voorwaarden sprake kan zijn van aanvullingen. Hieronder volgt per onderdeel een toelichting op hoofdlijnen. Dit werken we nog verder uit.

Op 1 januari 2027 reeds lopende invaliditeitspensioenen en arbeidsongeschiktheidspensioenen

De huidige regeling, die sinds 2018 van toepassing is, gaat gelden voor alle lopende invaliditeitspensioenen en arbeidsongeschiktheidspensioenen. De uitkering wordt omgezet naar de nieuwe pensioenregeling en wordt vervolgens variabel net als alle andere vormen van pensioen. We hebben maatregelen getroffen om ervoor te zorgen dat de uitkering die deelnemers krijgen na de omzetting niet wijzigt. Deelnemers krijgen een correctiebedrag op hun uitkering zodanig dat de uitkering na transitie gelijk is aan het niveau van voor de omzetting. Het correctiebedrag wordt net als de uitkering variabel.

Na de omzetting wordt de variabele uitkering aangepast als sprake is van een wijziging van de arbeidsongeschiktheidsklasse.

Als een deelnemer na de omzetting in een hogere arbeidsongeschiktheidsklasse terecht komt, krijgt hij een verhoging van zijn uitkering volgens de nieuwe pensioenregeling. Het correctiebedrag blijft bestaan, maar deze wordt niet hoger.

In geval van een verlaging van de arbeidsongeschiktheidsklasse wordt het correctiebedrag evenredig verlaagd.

Op 1 januari 2027 reeds lopende uitkeringen Anw-compensatie en compensatie sociale premies

De lopende uitkeringen Anw-compensaties en compensatie sociale premies worden op 1 januari 2027 vastgesteld op het dan geldende bedrag. De uitkeringen worden vanaf 1 januari 2027 variabel en worden uitgekeerd tot de AOW-leeftijd van de nabestaande.

Nabestaanden die op de transitiedatum geen Anw-compensatie ontvangen kunnen zich tot 10 jaar na invaren melden bij ABP. Als de nabestaande aan de voorwaarden voldoet, kan een vast bedrag per dienstjaar van de overleden deelnemer (met een maximum van 40) aan Anw-compensatie worden toegekend en uitgekeerd tot de AOW-datum van de nabestaande. De Anw-compensatie wordt na ingang variabel.

Op 1 januari 2027 reeds lopende wezenpensioenen

De Wtp kent voor het wezenpensioen een eindleeftijd van 25 jaar. Gelet hierop wordt de eindleeftijd ook voor de voor 1 januari 2018 ingegane en op 1 januari 2027 nog lopende wezenpensioenen verhoogd naar 25 jaar. De huidige regeling kent een maximering van het aantal wezen dat in aanmerking komt voor wezenpensioen.

Dat maximum werkt door in de hoogte van het individuele wezenpensioen als er sprake is van meer dan dit maximum aantal. Vanaf het ingangsmoment van de nieuwe pensioenregeling wordt het maximum niet meer toegepast, ook niet voor de op dat moment al lopende wezenpensioenen.

Aanvullingen overgangsbepaling K1 t/m K3 en het Ongehuwden Ouderdomspensioen

De aanvullingen uit de overgangsbepalingen K1 t/m K3 in het huidige pensioenreglement en het Ongehuwden Ouderdomspensioen (OOP) zijn onderdeel van de huidige ABP-pensioenregeling en zijn een erfenis uit de privatisering van ABP in 1996. Het betreft voorwaardelijke aanvullingen op het ABP-pensioen die samenhangen met de hoogte van de AOW-/Anw-uitkering die iemand ontvangt. Deelnemers met diensttijd voor 1995 (ouderdomspensioen) of 1996 (nabestaandenpensioen) kunnen hier recht op hebben.

Zodra een deelnemer voldoet aan bepaalde voorwaarden krijgt hij een aanvulling op het ouderdoms- of nabestaandenpensioen. Of een deelnemer recht heeft op een aanvulling en wat de hoogte daarvan is, kan pas worden beoordeeld op de AOW-leeftijd van de deelnemer of van zijn/haar partner of op het moment van overlijden.

De aanvullingen gaan uit van aanspraken die berekend worden op basis van dienstjaren en opbouwpercentages. Net zoals dat geldt voor het huidige ouderdomspensioen. Voorwaardelijke aanvullingen die je pas krijgt als je op of na pensioendatum aan bepaalde voorwaarden voldoet passen niet in het nieuwe pensioensysteem. Daarin wordt de pensioenuitkering berekend vanuit het persoonlijk pensioenvermogen.

Daarom hebben we gezocht naar een solide, goed uitvoerbare én uitlegbare manier, waarmee de waarde van de voorwaardelijke aanvullingen ondergebracht kan worden in de persoonlijke pensioenvermogens. We hebben hiervoor naar verschillende omrekenmethodes gekeken en die beoordeeld. Dit heeft geleid tot onderstaande aanpak.

Voor deelnemers, gewezen deelnemers én gepensioneerden die de AOW-leeftijd nog niet bereikt hebben op 1 januari 2027:

- De voorwaardelijke aanvullingen worden eerst omgerekend naar een gemiddeld vast jaarbedrag per dienstjaar voor 1995: een bedrag dat iemand gemiddeld bovenop zijn ouderdomspensioen krijgt. Dit extra jaarbedrag wordt vervolgens omgerekend naar een pensioenkapitaal en toegevoegd aan het persoonlijke pensioenvermogen van de deelnemer met diensttijd voor 1995.
- Dit is vergelijkbaar met de manier waarop nu wordt omgaan met de voorwaardelijke aanvullingen bij een waardeoverdracht. Op het moment van waardeoverdracht kan niet worden vastgesteld of iemand, als hij gebleven was, daadwerkelijk recht zou hebben gehad op een aanvulling. Daarom wordt er rekening gehouden met die onzekerheid. Er wordt een bedrag meegegeven dat lager is dan wanneer iemand zou zijn gebleven en op pensioendatum zou zijn gebleven dat diegene recht had op de maximale aanvulling. Elke deelnemer met diensttijd voor 1995 krijgt zo een levenslange aanspraak op een aanvulling.
- Bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling krijgen deelnemers voor ieder dienstjaar voor 1995 een bepaald bedrag. Dit bedrag per dienstjaar wordt hoger naarmate een deelnemer meer dienstjaren heeft voor 1995 en wijkt daarmee af van de methode voor waardeoverdracht.
- Het bedrag aan aanvullingen per dienstjaar en het bedrag aan OOP per dienstjaar worden bij elkaar opgeteld. Dit totaalbedrag wordt toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen voor ouderdomspensioen. Voor de aanvullingen op het nabestaandenpensioen wordt een gemiddelde waarde bepaald per dienstjaar voor 1996. Dit bedrag wordt toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen voor nabestaandenpensioen.

Gepensioneerden die de AOW-leeftijd hebben bereikt op 1 januari 2027

Voor ongehuwde gepensioneerden die de AOW-leeftijd al hebben bereikt, verandert er niets. Als ze nu een OOP ontvangen, blijven ze dit levenslang houden. Gehuwde gepensioneerden die een aanvulling ontvangen, behouden deze aanvulling levenslang. Daarnaast wordt voor gehuwde gepensioneerden een

(klein) percentage van de aanspraak OOP omgezet in een levenslange uitkering. Dit percentage wordt hoger naarmate een deelnemer meer dienstjaren heeft voor 1995.

De aanvullingen of het (deel van het) OOP wordt opgenomen in de pensioenuitkering. Als gevolg van de nieuwe pensioenregels worden de uitkeringen variabel.

Partners met een lopend partnerpensioen die de AOW-leeftijd nog niet bereikt hebben op 1 januari 2027

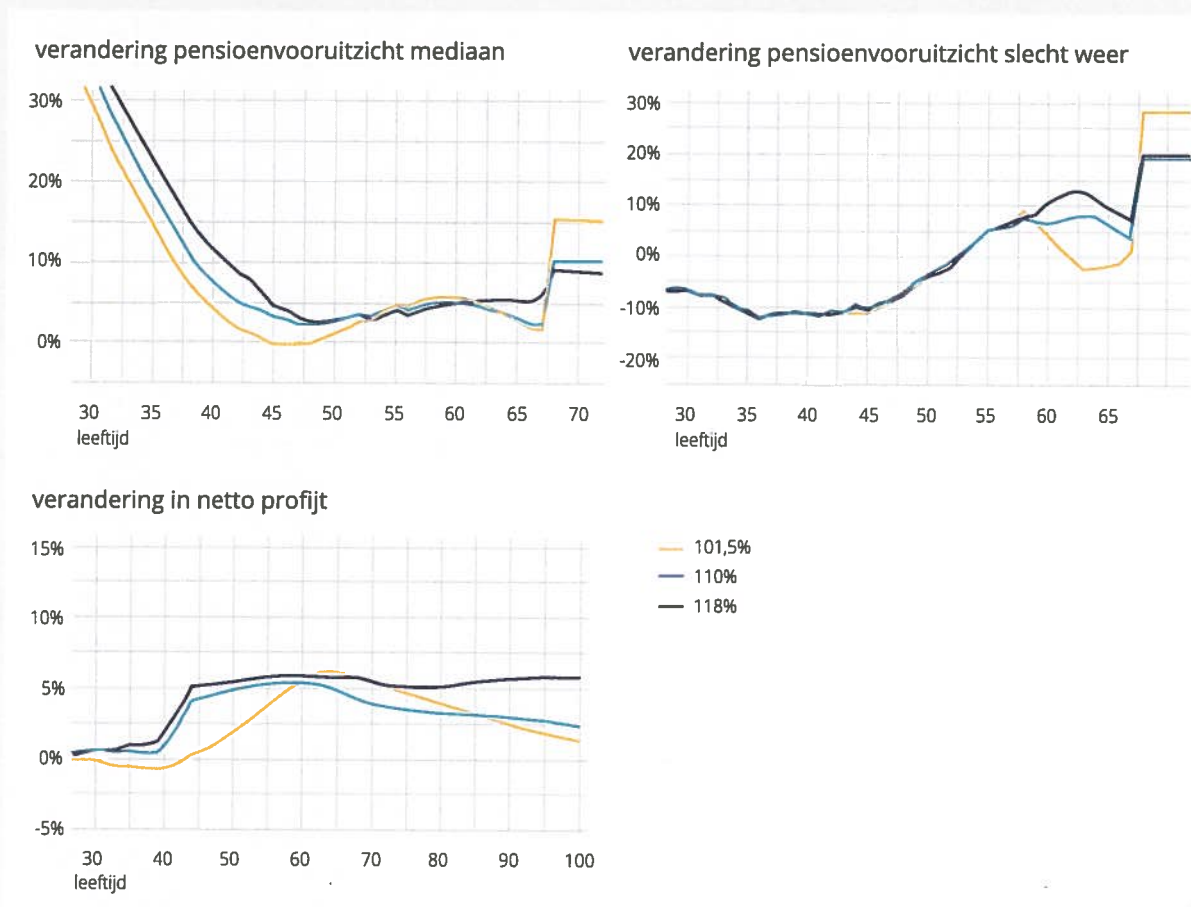
Voor partners die de AOW-leeftijd nog niet hebben bereikt op 1 januari 2027 worden de aanvullingen bevroren en op AOW-leeftijd beëindigd. Uitzondering is een negatieve aanvulling ("korting"). Die wordt niet bevroren, maar op nul gesteld.

Bijlage 7. Transitie-effecten bij andere dekkinggraden en rentes

Transitie-effecten bij andere dekkinggraden

We beschouwen niet alleen transitie-effecten bij de gewenste invaardekkingsgraad van 110%, maar ook transitie-effecten bij invaardekkingsgraden van 101,5% en 118%.

Bij een invaardekkingsgraad van 101,5% is er precies voldoende vermogen om de wettelijke reserves te vullen en iedereen 100% van de voorziening te geven als persoonlijk pensioenvermogen.



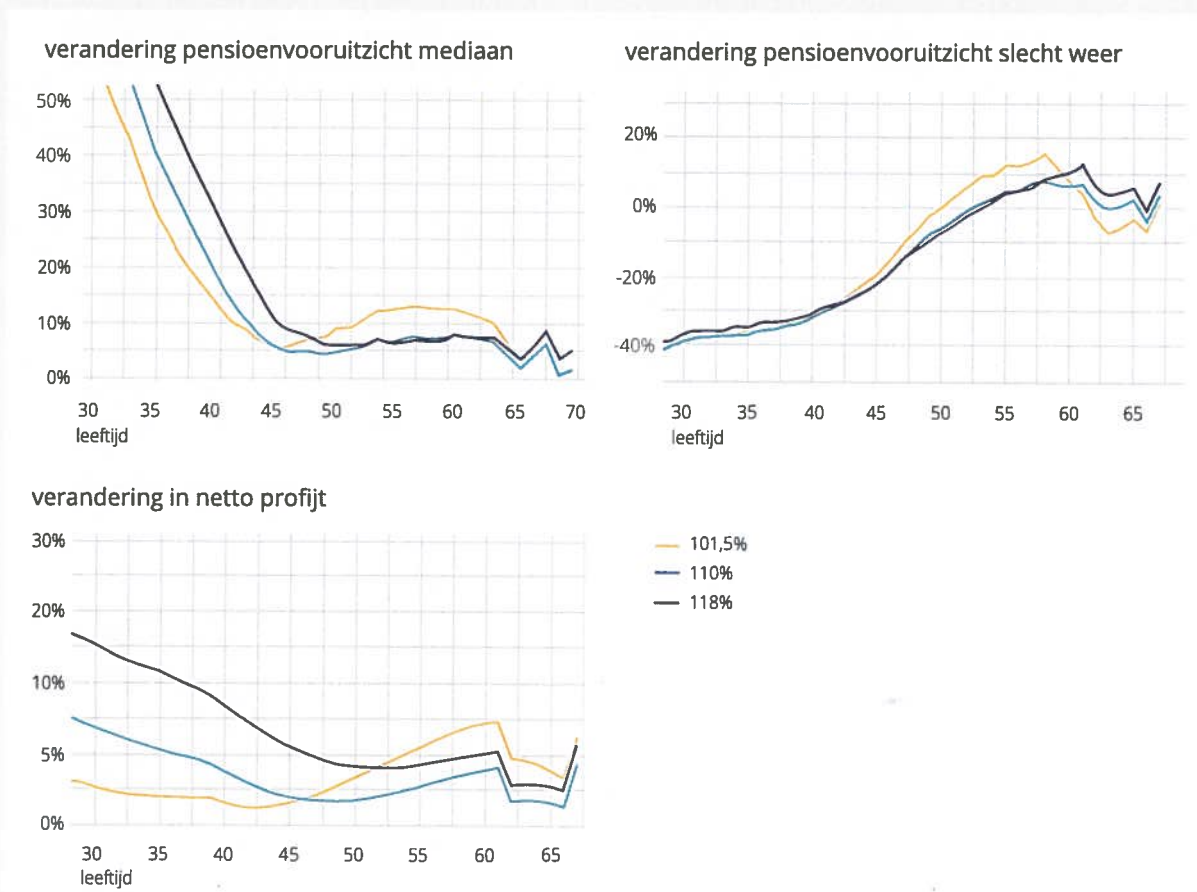
Figuur 20. Transitie-effecten deelnemers en pensioengerechtigden bij andere invaardekkingsgraden

Bij een invaardekkingsgraad van 101,5% zien we voor de 45- tot en met 48-jarigen een kleine achteruitgang in het pensioenvooruitzicht. Dit komt door het afschaffen van de doorsneesystematiek waarvoor bij een invaardekkingsgraad van 101,5% maar weinig compensatie wordt gegeven. Voor alle overige actieven zien we een vooruitgang (net als voor actieven bij dekkinggraden 110% en 118%). Voor gepensioneerden zien we ook bij alle getoonde dekkinggraden een verbetering in het pensioenvooruitzicht 10 jaar na transitiedatum. Dit komt doordat rendementen eerder worden uitgedeeld. Gepensioneerden tonen een grotere vooruitgang bij een dekkinggraad van 101,5% dan bij de andere getoonde dekkinggraden, omdat aanspraken bij lage dekkinggraden worden gekort in de huidige regeling en we verwachte resultaten uit de nieuwe regeling afzetten tegen die uit de huidige regeling.

Bij slecht weer verslechtert het pensioenvooruitzicht voor 53-minners bij alle getoonde dekkinggraden. Dit komt doordat het FTK in vergelijking met het toekomstige pensioenstelsel bij slecht weer meer

bescherming biedt door het aanhouden van hogere buffers. Bij hoge dekkinggraden profiteren de bijna gepensioneerden van de beschermende werking van de solidariteitsreserve, maar bij een dekkinggraad van 101,5% wordt deze op transitiedatum niet gevuld.

De verandering in netto profijt is positief voor de meeste leeftijden en getoonde dekkinggraden. Uitzondering hierop zijn de 45-minners bij een dekkinggraad van 101,5%. Het FTK biedt relatief veel bescherming bij lage dekkinggraden. Daarnaast is er bij lage dekkinggraden op het moment van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel minder ruimte voor compensatie en het initieel vullen van de solidariteitsreserve op transitiedatum. Bovendien wordt er dan voor compensatie afschaffing doorsneesystematiek en het vullen van de solidariteitsreserve extra premie ingelegd en spaarpremie bestemd. Hieraan dragen ook 45-minners bij, terwijl zij er relatief weinig van profiteren.



Figuur 21. Transitie-effecten gewezen deelnemers bij andere invardekkinggraden

Voor gewezen deelnemers zien we voor alle dekkinggraden een vooruitgang in het pensioenvooruitzicht in de mediaan. Deze vooruitgang is groter dan bij actieven doordat gewezen deelnemers geen last hebben van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Bij slecht weer verslechtert het pensioenvooruitzicht voor 50-minners en de bijna gepensioneerden, met dezelfde oorzaak als bij de actieven. De verandering in netto profijt is positief voor alle leeftijden.

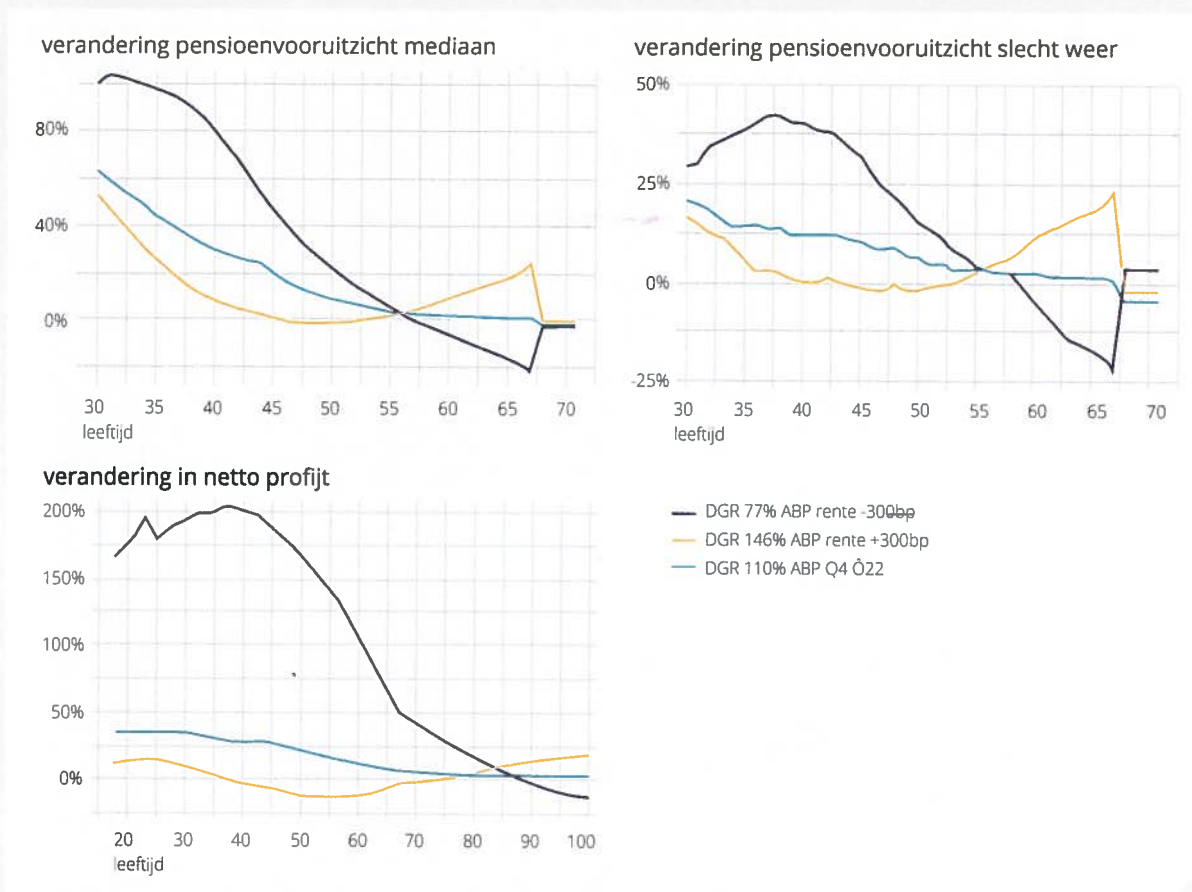
Transitie-effecten bij andere rentes

We brengen de gevoeligheid voor de rente in beeld. Hierbij kijken we naar een renteschok omlaag van 3%-punt en een renteschok omhoog van 3%-punt.

De peildatum voor alle berekeningen in dit transitieplan is 31 december 2022. Voor deze peildatum zijn geen geschokte DNB-sets beschikbaar. Om die reden gebruiken we een ABP-scenarioset waarin we de rente schokken.

We nemen aan dat alleen de aanvangsrente wordt geschokt. Het evenwicht op lange termijn wijzigt niet. De impuls van de renteschok naar boven en beneden betreft een parallelle verschuiving met 3%-punt. Het 99%-interval op basis van historische data (over de periode 1999-2023) valt vrijwel binnen deze grenzen. Dit interval is berekend op basis van 3-jaars rentemutaties, wat ongeveer overeenkomt met de periode tot invaarmoment.

Bij een renteschok omlaag van 300 basispunten komt de invaardeckingsgraad op 77% en bij een renteschok omhoog komt de invaardeckingsgraad op 146%. We merken op dat we bij deze dekkinggraden opnieuw in overleg treden om te beoordelen of aanvullende afspraken nodig zijn voor een evenwichtige transitie. Om de vergelijkbaarheid te vergroten tonen we in figuur 24 ook de transitie-effecten bij de gewenste invaardeckingsgraad van 110% met dezelfde ABP-scenariostet zonder renteschok.



Figuur 22. Transitie-effecten deelnemers en pensioengerechtigden bij andere rentes

Bij een renteschok omlaag van 3%-punt (invaardekkingsgraad 77%) worden (verwachte) pensioenen verlaagd op transitiedatum. Er is geen vermogen beschikbaar voor initiële vulling van de solidariteitsreserve en het vormen van een compensatiedepot. Voor actieve 57-plussers leidt dit tot een lager pensioenvooruitzicht dan in de huidige regeling. Deze groep deelnemers heeft namelijk minder mogelijkheden voor herstel dan jongeren. In het FTK zal een grotere verlaging van (verwachte) pensioenen plaatsvinden, maar deze wordt wel geleidelijk doorgevoerd. De verandering in netto profijt is voor vrijwel alle modelmaatmensen positief. Enige uitzondering vormen de 90-plussers.

Bij een renteschok omhoog van 3%-punt (invaardekkingsgraad 146%) worden (verwachte) pensioenen verhoogd op transitiedatum. Daarnaast is er voldoende vermogen beschikbaar voor initiële vulling van de solidariteitsreserve en het vormen van een compensatiedepot. Voor modelmaatmensen met leeftijden van circa 43 tot en met 53 jaar is het pensioenvooruitzicht lager dan in de huidige regeling. In de huidige regeling wordt bij een dekkinggraad van 146% meer tegemoetkoming gegeven voor opgelopen indexatieachterstanden dan in de nieuwe regeling.

Bijlage 8. Verklaring uitkomsten scenario's

In een aantal figuren in dit transitieplan is te zien dat het pensioenvooruitzicht in een slecht weer scenario meer verbetert bij de overgang van de huidige naar de nieuwe regeling dan het pensioenvooruitzicht in een mediaan scenario. In een enkel geval verbetert het pensioenvooruitzicht in een slecht weer scenario zelfs meer dan in een goed weer scenario. We leggen aan de hand van een voorbeeld uit hoe dit effect ontstaat.

We kijken, puur ter illustratie, naar een 63-jarige modelmaatmens. In de huidige regeling heeft deze modelmaatmens een pensioenvooruitzicht van €1.000,- per maand in een mediaan scenario en een pensioenvooruitzicht van €600,- per maand in een slecht weer scenario. In de nieuwe regeling is het pensioenvooruitzicht €1.050,- per maand in een mediaan scenario en €720,- per maand in een slecht weer scenario.

Zowel in het mediane scenario als in het slecht weer scenario geldt dat het pensioenvooruitzicht in de nieuwe regeling hoger is dan het pensioenvooruitzicht in de huidige regeling. De mate waarin het pensioenvooruitzicht verbetert is echter verschillend. In het mediane scenario neemt het pensioenvooruitzicht met 5% toe van €1.000,- per maand in de huidige regeling naar €1.050,- per maand in de nieuwe regeling. In het slecht weer scenario neemt het pensioenvooruitzicht met 20% toe van €600,- per maand in de huidige regeling naar €720,- per maand in de nieuwe regeling.

Oftewel, de verbetering van het pensioenvooruitzicht in het slecht weer scenario is hoger dan de verbetering van het pensioenvooruitzicht in het mediane scenario. Dit verklaart waarom de verandering in pensioenvooruitzicht in een slecht weer scenario voor sommige modelmaatmensen hoger kan liggen dan in een mediaan of goed weer scenario. Dit ondanks dat er in beide scenario's sprake is van een verbetering van het pensioenvooruitzicht bij overgang naar de nieuwe regeling.

Bijlage 9. Effecten gebruik Transitie-FTK

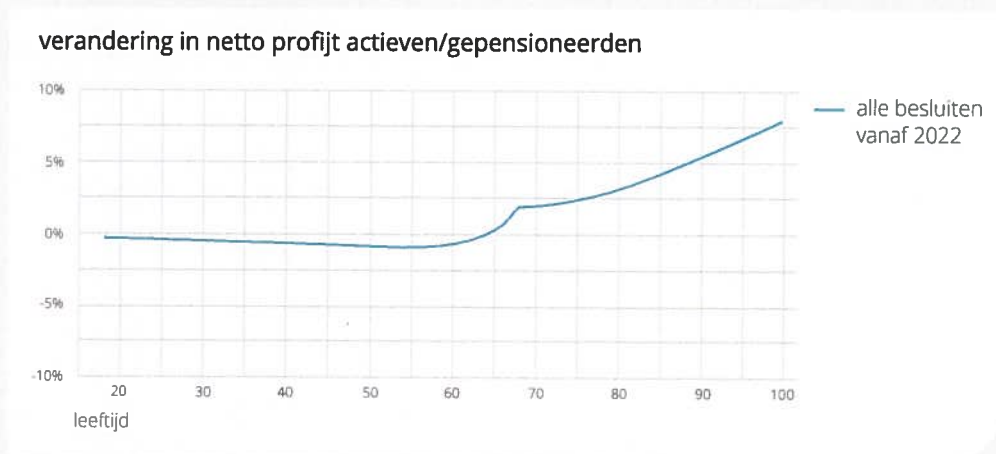
In paragraaf 2.4 hebben we gekeken naar de effecten die optreden als gevolg van de transitie van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling. Bij deze analyses kijken we naar de verschillen die zouden ontstaan als per 1 januari 2027 de nieuwe regeling gaat gelden en we de transitie doen zoals beschreven versus de situatie dat de huidige regeling blijft doorlopen. Er ontstaan dan vanaf 1 januari 2027 verschillen en die worden daar geanalyseerd.

In deze bijlage beschouwen we de effecten vóór transitie. Met het oog op de komst van de Wtp zijn ook al voor de transitiedatum regels voor indexatie en korting verruimd. De periode vóór het invaarmoment van 1 juli 2022 tot 1 januari 2027 wordt ook wel de overbruggingsperiode genoemd. Tijdens deze periode kan ABP afwijkende indexatie- en kortingsregels toepassen. ABP heeft gebruik gemaakt van de tijdelijke regeling voor toeslagverlening (voor de indexatie 2022, 2023 en 2024). Daarnaast is het ABP toegestaan om vanaf volgend jaar van het transitie-FTK gebruik te maken.

In deze bijlage brengen we de effecten in kaart van de afwijkende indexatie- en kortingsregels en het transitie-FTK. We vergelijken de volgende situaties met elkaar:

- Gedurende de gehele overbruggingsperiode worden de indexatie- en kortingsregels van het FTK toegepast.
- In de periode van 1 juli 2022 tot en met 31 december 2024 wordt uitgegaan van daadwerkelijke indexatie op basis van afwijkende indexatieregels. In de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026 wordt uitgegaan van de indexatie- en kortingsregels in het transitie-FTK. In de periode na 1 januari 2027 wordt uitgegaan van de indexatie- en kortingsregels uit het huidige FTK.

We tonen de verandering in het netto profijt op basis van de Q1 2023 DNB scenarioset (peildatum 31 december 2022).



Figuur 23. Verandering in netto profijt als gevolg van indexatiebesluiten en transitie-FTK voor deelnemers en pensioengerechtigden

We zien dat er tijdens de overbruggingsperiode een herverdeling van deelnemers naar gepensioneerden ontstaat. Het effect voor de oudere gepensioneerden is het grootst vanwege de beperkte resterende verwachte levensduur. Dat meer indexatie op korte termijn ook betekent minder indexatie op langere termijn, gaat voor deze groep immers niet op. De 53-jarige deelnemer heeft het meest negatieve netto profijt effect (-0,9%).

We hebben de effecten van de indexatiebesluiten en het transitie-FTK meegenomen in onze beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie. We zien geen aanleiding om onze keuzes aan te passen, omdat de verandering in netto profijt voor deelnemers beperkt is.

Bijlage 10. Weging oordelen uit hoorrecht

In deze bijlage geven wij als sociale partners aan wat wij hebben gedaan met de oordelen die in het kader van het hoorrecht zijn uitgesproken over de gemaakte keuzes en de verantwoording daarvan in het transitieplan.

Vier verenigingen hebben gebruik gemaakt van het hoorrecht. De ANBO-PCOB, de FOG-ABP (Federatie Onafhankelijke Gepensioneerden-ABP), de KVEO (Koninklijke Vereniging van Eervol ontslagen Officieren) en de NBP (Nederlandse Bond voor Pensioenbelangen). De drie laatstgenoemde hebben gezamenlijk hun oordeel gegeven. De verenigingen hebben schriftelijk, al voor wij het transitieplan in concept hadden vastgesteld, inbreng gegeven. Nadat het concept transitieplan gereed was, heeft een delegatie van sociale partners (de hoorrechtcommissie HC) op 27 en 28 maart in een eerste ronde met elk van de vier verenigingen gesproken (1,5 uur elk) en op 4 april heeft een tweede gespreksronde plaatsgevonden waarvan FOG-ABP, KVEO en NBP gezamenlijk gebruik hebben gemaakt van de samengevoegde tijdsloten (van 1 uur elk) en ANBO-PCOB separaat met de HC heeft gesproken. De HC heeft vragen zoveel als mogelijk tijdens de hoorzittingen beantwoord en de dialoog gevoerd met de verenigingen, ook is na elke gespreksronde de gewisselde en soms aanvullend verkregen informatie op schrift gedeeld in een bijgewerkt document "respons HC". De verschillende oordelen van de ANBO-PCOB en van de FOG-ABP, KVEO en NBP gezamenlijk zijn digitaal beschikbaar op de website van de Pensioenkamer ([via deze link](#)). Daar is ook eerdere inhoudelijke inbreng geplaatst en het genoemde document "respons HC". In deze bijlage wordt de afweging van de sociale partners naar aanleiding van de inbreng en oordelen over het transitieplan toegelicht.

Koopkracht

Wij onderschrijven het bieden van een eerder perspectief op een koopkrachtiger pensioen dat de nieuwe wet beoogt. We hebben als doel opgenomen dat de pensioenen gemiddeld, gemeten over een langere termijn, mee kunnen groeien met de verwachte inflatie. In de nieuwe regeling geldt een andere manier van aanpassing van pensioenen, waarbij die sneller en sterker samenhangen met marktontwikkelingen. De kans op verhogingen en de verwachte verhoging moet, ook in de nieuwe regeling, worden afgewogen tegen de stabiliteit van de uitkeringen en de kosten (premie of hoogte van de eerste pensioenuitkering). Onze keuzes ten aanzien van de nieuwe regeling en de transitie zoals opgenomen in het transitieplan vallen binnen de mogelijkheden die het nieuwe systeem ons biedt en voor zover die binnen onze verantwoordelijkheid liggen. Voor ingegane pensioenen zijn daarvoor andere instrumenten beschikbaar dan tijdens de fase van opbouw waar de spaarpremie sterk bepalend is. De keuze van sociale partners voor een solidariteitsreserve die mede als doel heeft het beperken van nominale verlagingen van uitkeringen draagt ook bij aan de stabiliteit.

Wij delen onze ambitie voor een koopkrachtig pensioen met ABP en dat hebben wij in het beschreven iteratieve proces tussen sociale partners en ABP dan ook nadrukkelijk naar elkaar uitgesproken. Wij vragen ABP in de financiële opzet uit te gaan van deze ambitie. Dat is ook gedaan in de uitgangspunten berekeningen die zijn gehanteerd voor dit transitieplan.

Voor de wijze waarop de ontwikkeling van de pensioenen uitwerkt, is de financiële opzet onder verantwoordelijkheid van het pensioenfonds van groot belang. Wij verwachten dat door de keuzes die ABP in de financiële opzet maakt, zoals een passende combinatie van beschermingsrendement en overrendement, een goed evenwicht wordt bereikt tussen het niveau van de pensioenuitkering, de jaarlijkse aanpassing van de uitkering én de stabiliteit van de uitkering. Een evenwicht dat ook past bij de uitgevraagde risicopreferenties.

Wij concluderen dat de oordelen en inbreng van de verenigingen niet leiden tot aanpassingen in het transitieplan. Wij onderschrijven dat in de communicatie naar deelnemers voldoende aandacht moet zijn voor het feit dat er sprake is van weliswaar naar verwachting hogere, maar wel meer gespreide uitkomsten dan onder de huidige regeling waarbij er sprake is van een koopkrachtambitie, maar geen garantie. Wij vragen ABP hier nadrukkelijk rekening mee te houden.

Vermogensverdeling en evenwicht

Solidariteitsreserve

De sociale partners hebben gekozen voor meerdere doelen van de solidariteitsreserve dan enkel het dempen van nominale verlagingen van ingegane pensioenuitkeringen, omdat ook de solidariteitsreserve om een evenwichtige benadering vraagt. De solidariteitsreserve wordt, na initiële vulling, gevuld vanuit het overrendement. De bijdragen van (gewezen) deelnemers aan de solidariteitsreserve zijn groter dan de bijdragen van pensioengerechtigden vanwege hun grotere blootstelling aan overrendement. Met de meerdere doelen wordt bereikt dat degenen die bijdragen aan het vullen van de solidariteitsreserve, ook de mogelijkheid hebben om daarvan te kunnen profiteren, ook als zij voorafgaand aan pensionering ABP verlaten. De suggestie is gedaan om het dempen van sterk negatieve overrendementen wel op te nemen als doel, maar zo'n aanvulling pas na enkele jaren (aantal leeftijdsafhankelijk) te effectueren. Dat is ons inziens een invulling die minder recht doet aan de bijdragen van jongere deelnemers aan de stabiliteit in het systeem.

Sociale partners stellen de doelen van de solidariteitsreserve vast, maar de regels voor vullen en onttrekken zijn niet aan sociale partners, maar aan het pensioenfonds. In de financiële opzet die door ABP voor de berekeningen is gehanteerd (zie ook bijlage 3), is uitgegaan van een compartimentering voor de verschillende doelen. Het is daarmee niet zo dat het beroep op een van de doelen in enig jaar, het inzetten voor de andere doelen uitsluit.

De omvang van de solidariteitsreserve beweegt in deze opzet richting de doelstelling van 8% van het vermogen. Dat is aanzienlijk minder dan in het huidige stelsel, maar wellicht meer dan vooraf verwacht. Deze omvang wordt noodzakelijk geacht om ook in het nieuwe stelsel balans te vinden tussen uitkomsten en volatiliteit, passend bij de risicopreferenties. Vooral, maar niet uitsluitend, oudere deelnemers en uitkeringsgerechtigden hechten aan stabiliteit.

Compensatie afschaffing doorsneesystematiek

Sociale partners maken de afweging compensatie afschaffing doorsneesystematiek bij een voldoende hoge dekkingsgraad uit vermogen te financieren en alleen bij lage dekkingsgraden (gedeeltelijk) uit premie. Degenen die nadeel ondervinden van deze systematiekwijziging hebben doorsneepremie ingelegd voor generaties die inmiddels gepensioneerd zijn zodat die de gehele cyclus konden doorlopen, maar zichzelf bereiken de tweede fase van de cyclus niet meer. Met deze inzet komen ook de ouderen uit op een positieve verandering in pensioenvooruitzicht. Het huidige vermogen met de buffers is opgebouwd met het oog op stabiliteit in het gehele systeem, van generatie op generatie in dat systeem. Wij beoordelen financiering van compensatie van deze systeemonderbreking uit dat vermogen als evenwichtig.

Een genoemde optie is het financieren van de compensatie doorsneesystematiek door het verlagen van de spaarpremie. Wij achten dat pas evenwichtig als er zo weinig vermogen is dat er niet voldoende is voor de 3% VPV voor compensatie in combinatie met een vulling van de solidariteitsreserve tot 2,5% van de VPV (2,7% van het vermogen bij een dekkingsgraad van 107%). Als alle actieven minder premie inleggen heeft dat gevolgen voor startende deelnemers en voor hen die al deelnemer waren. Voor de starter in de nieuwe regeling betekent dat een verlaging van de ambitie in de pensioenregeling. Voor degenen die al deelnemer waren betekent dat dat hun toekomstige inleg in de nieuwe regeling het nadeel afschaffing doorsneesystematiek voor een (nog) kleiner deel goedmaakt en de compensatie onvoldoende is. Bij een lagere dekkingsgraad dan 107%, als in het gekozen evenwicht tussen solidariteitsreserve en compensatie afschaffing DSS ook de solidariteitsreserve (te) beperkt wordt gevuld, vinden wij het evenwichtig dat alle actieven in de driehoek premie-pensioendoel-kans inleveren ten behoeve van compensatie en stabiliteit. Premieverhoging inzetten als financieringsbron van deze compensatie vinden wij bij dekkingsgraden boven de 107% een te groot beroep doen op de actieven.

Compensatie krijgt een lichte voorrang boven de solidariteitsreserve vanwege het eenmalige karakter en de directe bijdrage aan de persoonlijke pensioenvermogens, waar de solidariteitsreserve wat indirecter dient

voor stabiliteit. Ook de wet schrijft een adequate compensatie voor. Het toekennen van deze compensatie afschaffing doorsneesystematiek over een langere periode heeft inderdaad als voordeel dat deelnemers die slaper worden niet toch vanuit ABP de gehele bij hun leeftijd passende compensatie ontvangen, daar staat tegenover dat nieuwe instromers die dan wel ontvangen. Bij veel andere regelingen wordt ook gekozen voor compensatie op transitiemoment.

Tegemoetkoming indexatieachterstand

Eerder en meer vermogen bestemmen voor tegemoetkoming indexatieachterstand is zorgvuldig overwogen. Sociale partners zijn zich er zeer van bewust dat mensen die al lang bij ABP zijn veel moeite hebben met het uitblijven van indexaties en het niet inhalen hiervan. De indexaties in de huidige regeling zijn echter voorwaardelijk en inhalen kan slechts indien sprake is van zeer ruime buffers. In de huidige regeling is inhaalindexatie naar verwachting in de komende jaren daarom niet aan de orde, zonder deze systeemwijziging zullen veel van de huidige gepensioneerden naar verwachting nooit inhaalindexatie krijgen. In de transitie maken we wel veel eerder dan nu kan, inhaalindexatie al deels mogelijk. In de nieuwe regeling is de kans op verhogingen groter en met de beoogde initiële vulling van de solidariteitsreserve is de kans op verlagingen beperkt. Adequate compensatie van de gevolgen van afschaffing doorsneesystematiek is nodig omdat anders voor deze groep actieven het doel ten minste gelijke verwachte pensioenen onbereikbaar is. De prioritering van de doelstellingen leidt dus tot de voorrang voor het vullen van de solidariteitsreserve en compensatie afschaffing doorsneesystematiek.

Tegemoetkoming indexatie achterstand verder prioriteren boven generiek verhogen doet minder recht aan de solidariteit van jongere deelnemers, terwijl voor oudere deelnemers bij invaren met dekkingsgraden die aanzienlijk lager zijn dan die waarbij in de huidige regeling inhaalindexatie mogelijk is, al enige tegemoetkoming wordt geboden.

Evenwichtige transitie en maatstaven

Sociale partners hebben als primaire maatstaven gekozen voor de verandering in pensioenverwachting en de kans op verlaging van de nominale uitkeringen. Bij de maatstaf verandering in pensioenverwachting is gekozen voor een bandbreedte van 0-5% voor alle deelnemers en gepensioneerden (bij de beoogde invardekkingsgraad van 110%). Er zijn twee uitzonderingen gehanteerd om deze maatstaf als voldoende evenwichtig te kunnen beoordelen. Voor gepensioneerden is de uitkering op transitiedatum gehanteerd en niet het verwachte pensioen (pensioenvooruitzicht) op t+10 zoals op het UPO wordt gehanteerd. Voor de leeftijdsgroepen die op een hogere verandering in de pensioenverwachting uitkomen enkel door de aard van het nieuwe stelsel, wordt dit geaccepteerd.

Voor de eerste uitzondering, het gebruiken van de hoogte van de ingegane uitkering op transitiedatum, is gekozen omdat veel gewicht gegeven is aan de directe wijziging in die doorlopende uitkering. Het hogere pensioenvooruitzicht op t+10 is wel een heel belangrijk uitzicht, maar wegen wij minder zwaar in deze afweging. Deze keuze maken wij bovenop het hanteren van een tweede voor pensioengerechtigden zeer belangrijke maatstaf. Namelijk de kans op verlaging van de nominale uitkeringen in de eerste 5 jaar na transitie waarvoor een bandbreedte van 0-5% is gehanteerd (deze kans komt uit op 3%). Deze grotere stabiliteit voor de ingegane pensioenen wordt bereikt door het initieel vullen van de solidariteitsreserve. Dit alles afwegende gebruiken wij voor ingegane pensioenen de verandering in pensioenuitkering op transitiedatum, die ook tussen de gegeven bandbreedtes uitkomt, en niet de verandering in pensioenvooruitzicht op tien jaar na transitiedatum, die op of net boven 10% ligt.

De tweede uitzondering die wij accepteren is dat de verandering in pensioenvooruitzicht voor jongeren door de aard van het nieuwe stelsel bij deelname tot pensioeningangsdatum boven +5% uitkomt. In het nieuwe stelsel ontstaat meer variëteit in uitkomsten en jongeren staan meer bloot aan risico's om hogere uitkomsten voor iedereen mogelijk te maken. Daarmee leidt een, naar inzicht van sociale partners voldoende hoge kans het pensioendoel te halen, nu eenmaal tot een hogere uitkomst in de mediaan. De onzekerheid die hier inherent aan is, door de risicodeling in de nieuwe regeling en lange periode die vooruitgekeken wordt, maakt dat sociale partners deze resultaten als evenwichtig beschouwen.

Conclusie vermogensverdeling en evenwicht

Vermogensverdeling en evenwicht vragen een integrale afweging. Sociale partners hebben de oordelen en de naar voren gebrachte punten gewogen zoals hiervoor aangegeven. Een belangrijk deel hiervan was al onderdeel van onze eerdere afwegingen tijdens de totstandkoming van het hoofdlijnenresultaat en het concept transitieplan. De nadere toelichting vanuit de verenigingen leidt niet tot een andere afweging. Wij concluderen dat de oordelen en inbreng niet leiden tot aanpassingen in het transitieplan.

Militairen

Sociale partners zijn in het SOD van 5 maart 2024 een tegemoetkoming voor het vervallen van de niet-korten bepaling overeengekomen van 1% van de waarde van de begrotingsgefinancierde pensioenen tot een invaardekingsgraad van 110%. Uit berekeningen op basis van de gegevens van ABP, die ten grondslag liggen aan de berekeningen van het gehele transitieplan, blijkt dat deze tegemoetkoming tot een dekkinggraad van 110% hoger ligt dan de waarde van het risico op korten. Deze waarde, vastgesteld als de kans op korting van de uitkering maal de gemiddelde omvang van die korting, daalt bij een hogere dekkinggraad. Bij een dekkinggraad van 110% of hoger is deze waarde zeer klein. Mede naar aanleiding van het hoorrecht hebben sociale partners in het SOD van 7 mei nogmaals nadrukkelijk stilgestaan bij deze afspraak. Sociale partners zien geen aanleiding deze afspraak aan te passen, dan wel nogmaals actuarieel te laten toetsen. Het voorstel om de berekeningen die ten grondslag hebben gelegen aan de afspraak te laten toetsen door een onafhankelijke actuaris wordt niet overgenomen, omdat sociale partners van mening zijn dat door een externe deskundige de getallen en berekeningen reeds voldoende getoetst en gevalideerd zijn.

Sociale partners zien geen reden om een alternatief te ontwikkelen voor het geval het benodigde kapitaal op datum van invaren niet beschikbaar is, omdat in die situatie het begrotingsgefinancierde deel niet kan invaren. Over de financiering voor het invaren van de begrotingsgefinancierde pensioenen van militairen zijn afspraken gemaakt in het kabinet.

Diverse verduidelijkingen

Tijdens het hoorrecht zijn punten naar voren gebracht die sociale partners ertoe hebben bewogen tekstuele verduidelijkingen in het transitieplan aan te brengen. Daarnaast is gebleken dat er veel behoefte is aan communicatie over de daadwerkelijke uitwerking van de pensioenregeling, ook op individueel niveau. De fasering in de totstandkoming van de regels, de afspraken tussen sociale partners en de besluitvorming, implementatie en communicatie van de nieuwe pensioenregeling door het fonds roept soms vragen op die (nog) niet aan de orde zijn. Dit kan ook leiden tot vragen en onzekerheid bij deelnemers en pensioengerechtigden. De oproep van de verenigingen om het belang van communicatie nogmaals bij ABP te onderstrepen, nemen wij mee.


Den Haag 9 juli 2024,

De Staatssecretaris van Defensie
voor deze
De Hoofdinspecteur Personeel



Joris Legein
Generaal-majoor

Namens het Ambtenarencentrum (AC)



J. van Hulsen

Namens de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP)



R.W. Schilperoort

Namens de Christelijke Centrale voor Overheidspersoneel en Onderwijspersoneel (CCOOP)

J.A Kropf

Namens de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven
en Instellingen (CMHF)



N. van Woensel