

Transitieplan

Sociale partners voor de CAO Sociale Werkvoorziening en CAO Aan de Slag

17 oktober 2023

Dit transitieplan is opgesteld op basis van het sjabloon van werkenaanonspensioen.nl en wordt onderschreven door:



Transitieplan

Het kabinet heeft samen met werknemers- en werkgeversorganisaties een pensioenakkoord gesloten met nieuwe afspraken over pensioen en AOW. Die moeten het pensioenstelsel transparanter en persoonlijker maken. De afgelopen jaren is er veel veranderd in de Nederlandse samenleving. De demografie, economie en arbeidsmarkt zijn veranderd. Mensen worden steeds ouder. Er zijn minder werkenden ten opzichte van gepensioneerden. Mensen werken niet meer hun hele leven bij één werkgever, maar veranderen vaker van baan of gaan ondernemen. Het is belangrijk dat het pensioenstelsel aansluit op de veranderde samenleving. Per 1 juli 2023 is nieuwe Pensioenwet in werking getreden.

Om de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel te kunnen realiseren, hebben de werknemers- en werkgeversorganisaties van de sociale werkvoorziening afspraken gemaakt over:

- de nieuwe pensioenregeling;
- een eventuele compensatie.

Deze afspraken en hun overwegingen zijn vastgelegd in dit transitieplan. Aan de hand van dit transitieplan wordt de opdracht tot uitvoering van de nieuwe pensioenovereenkomst aan PWRI gegeven. PWRI beoordeelt de opdracht op uitvoerbaarheid en evenwichtigheid alvorens de opdracht van sociale partners te aanvaarden.

Het doel van dit transitieplan is om onze achterban (deelnemers en werkgevers) te informeren over de nieuwe pensioenregeling en hoe sociale partners in hun afwegingen rekening hebben gehouden met de diverse belangen van de deelnemers en werkgevers. Daarnaast is dit transitieplan bedoeld om als input te dienen voor het bestuur van PWRI, zodat zij kan beoordelen in hoeverre zij deze pensioenregeling kunnen/willen uitvoeren en onder welke voorwaarden. Hierbij kijkt PWRI ook naar het evenwicht tussen de verschillende belangen en of die naar hun mening op een eerlijke manier zijn verdeeld.

Het transitieplan bestaat uit de zes hoofdstukken, die hieronder zijn opgenomen. Daarnaast wordt in het transitieplan verwezen naar een aantal bijlagen. Deze zijn aan het eind van het transitieplan opgenomen.

Hoofdstukken



1. Algemene gegevens

Transitieplan

Dit transitieplan is opgesteld voor bedrijfstak

(Oud) werknemers die vallen onder de CAO Sociale Werkvoorziening en/of de cao Aan de slag

SBI-code

32991

Pensioenregeling binnen reikwijdte van dit transitieplan

Alle pensioenregelingen die PWRI aanbiedt (SW en WIW). De AOV-regeling is geen pensioenregeling en valt buiten de scope.

Zijn er andere transitieplannen opgesteld?

Nee

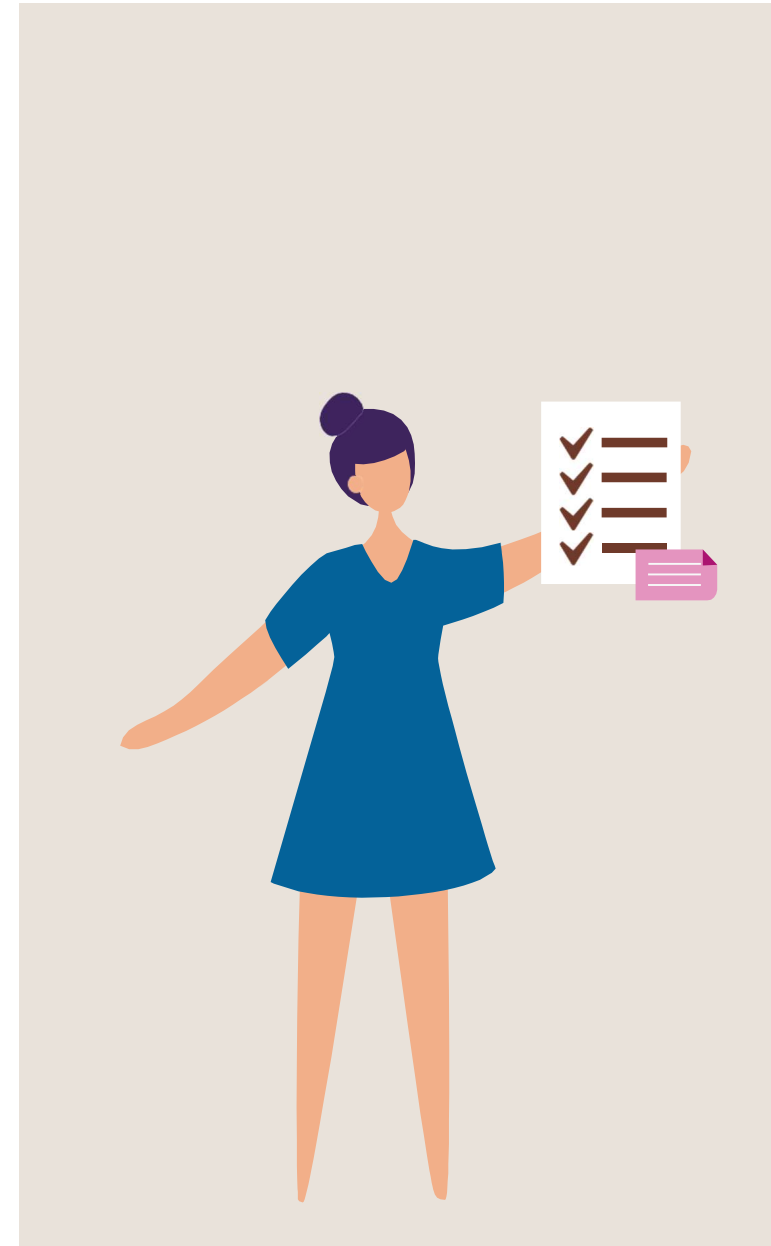
Sociale partners

Werkgeversvertegenwoordiging

VNG en Cedris

Werknemersvertegenwoordiging

FNV en CNV



1. Algemene gegevens

Pensioenuitvoerder

Naam pensioenuitvoerder huidige pensioenregeling

Stichting Pensioenfonds Werk en (re)Integratie (PWRI)

Naam pensioenuitvoerder nieuwe pensioenregeling

Stichting Pensioenfonds Werk en (re)Integratie (PWRI)

Moment van overgang

Per welke datum gaat de nieuwe pensioenregeling gelden?

1 januari 2025

Toelichting en Bijlagen

Ruimte voor extra toelichting. Denk aan een toelichting op het doorlopen proces/de afstemming tussen werkgevers(organisatie) en werknemers(vertegenwoordiging)

Op de volgende pagina wordt bij de tweede vraag een toelichting gegeven op het doorlopen proces.

Bijlagen



2. Proces

Het wijzigen van de pensioenregeling betreft het wijzigen van een arbeidsvoorwaarde, die ook doorwerkt in de rechtsverhouding van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. De transitie naar een nieuwe pensioenregeling vereist overleg tussen en instemming van verschillende partijen. In dit hoofdstuk wordt het gevolgde proces en de wijze waarop de verschillende partijen zijn betrokken bij de besluitvorming worden toegelicht.

Van welke partijen is expliciete instemming/advies vereist voor de rechtsgeldigheid van dit transitieplan en wijziging van de arbeidsvoorwaarde pensioen?

- Vakbond(en)
- Ondernemingsraad
- Personeelsvertegenwoordiging
- Personeelsvergadering
- Individuele werknemers



Geef een toelichting op het doorlopen proces.

Afstemming tussen sociale partners en PWRI:

- PWRI heeft samen met haar adviseurs en met APG studie- en kennissessies over de WTP voorbereid voor de sociale partners bij de SW. In deze sessies zijn sociale partners op de hoogte gebracht van de wijzigingen in de wetgeving en wat de rol van sociale partners in het wijzigingstraject is.
- Vervolgens is afgesproken dat PWRI in opdracht van sociale partners een nieuwe pensioenregeling uitwerkt, die gebaseerd is op één van de nieuwe contractsvormen, op basis van de doelstellingen en uitgangspunten van sociale partners. Op 15 december 2020 zijn in een studiesessie de mogelijke contractsvormen voorgelegd aan sociale partners.
- Op 19 oktober 2021 hebben sociale partners per brief aan PWRI laten weten binnen welke contractsvorm de nieuwe regeling moet worden vormgegeven. Daarnaast hebben zij aangegeven dat PWRI de uitvoerder wordt van de nieuwe regeling en dat zij de intentie hebben om de bestaande pensioenrechten en -aanspraken in te varen in de nieuwe pensioenregeling.
- In studiesessies in 2022 en 2023 is verdere invulling gegeven aan de pensioenregeling. Gedurende het gehele proces heeft continue afstemming plaatsgevonden met het bestuur van PWRI en haar Raad van Toezicht en Verantwoordingsorgaan.
- PWRI heeft in dezelfde periode ook de financiële opzet voor de nieuwe pensioenregeling opgesteld. Deze financiële opzet is gebruikt als basis voor de berekeningen van de pensioenuitkomsten in de nieuwe pensioenregeling. PWRI heeft de financiële opzet en de uitkomsten van de relevante berekeningen besproken met sociale partners.
- Sociale partners hebben PWRI gevraagd een voorstel te doen voor het transitieplan. Sociale partners hebben dit transitieplan naar wens aangepast en aangeboden aan PWRI.

Afstemming tussen sociale partners en de achterban:

- Alle (voorlopige) besluiten die sociale partners hebben genomen, zijn vooraf besproken met de achterbannen van de vakorganisaties. Deze organisaties hebben een positief advies afgegeven op de voorstellen.



2. Proces

Is er/zijn er vereniging(en) van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers die gebruik hebben gemaakt van het hoorrecht?

- Nee
 Ja, namelijk

De Seniorencoalitie

Geef, indien van toepassing, een toelichting op de wijze waarop het hoorrecht is toegepast.

De Wet toekomst pensioenen voorziet in een hoorrecht voor representatieve verenigingen van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers op het transitieplan. Onder representatief wordt hier verstaan een vertegenwoordiging van ten minste duizend gewezen deelnemers of pensioengerechtigden of 10% van alle gewezen deelnemers of pensioengerechtigden.

Binnen de sector SW zijn er geen vereniging(en) van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers waarvan bekend is dat er sprake is van een representatieve afvaardiging binnen PWRI. Eén vereniging van pensioengerechtigden heeft zich gemeld. Deze vereniging kan eventuele inbreng die zij hebben indienen bij sociale partners.

Status op 9 oktober 2023: Voorstel van het bestuur aan sociale partners is om de Seniorencoalitie uit te nodigen voor het hoorrecht.

i Bijlagen



Om in kaart te brengen wat voor (welke groepen) (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden wijzigt als gevolg van de overgang naar een nieuwe pensioenregeling is inzicht in de huidige én nieuwe pensioenregeling vereist. Na een toelichting op de contractkeuze en inrichting van de nieuwe pensioenregeling zijn de karakteristieken van de huidige en nieuwe pensioenregeling naast elkaar gepositioneerd.

Keuze en inrichting pensioenregeling

Keuze premieovereenkomst en overwegingen

Sociale partners hebben gekozen voor de Solidaire Premiereregeling (SPR). Een belangrijke overweging daarbij is geweest dat een keuze voor de SPR een hogere mate van solidariteit en collectiviteit met zich meebrengt, hetgeen ook betekent dat de verplichtingstelling naar de toekomst beter is geborgd. Daarnaast geldt in de SPR naar verwachting een lagere premie ten opzichte van de Flexibele Premiereregeling (FPR), uitgaande van dezelfde ambitie. Het gegeven dat de FPR meer flexibiliteit en keuzemogelijkheden met zich meebrengt, zien sociale partners niet per definitie als een positieve uitkomst voor de deelnemers. Die hebben juist baat bij een regeling die een maximaal pensioenresultaat behaalt, zonder dat deelnemers zelf ingewikkelde keuzes moeten maken. Sociale partners zijn daarom van mening dat de SPR de juiste keuze is voor de toekomst voor medewerkers die vallen onder de CAO Sociale Werkvoorziening en onder de CAO Aan de slag.

Solidaire premiereregeling

Wat zijn de doelen en beoogde inrichting van de solidariteitsreserve?

De doelstellingen van de solidariteitsreserve zijn:

- (1) Compenseren van een daling uitkering op jaarbasis.
- (2) Beschermen niet-gepensioneerden via collectieve uitkeringsfase.
- (3) Voorkomen dat persoonlijke potjes van deelnemers negatief worden (deze doelstelling volgt uit de wet).

Voor de inrichting zijn de volgende keuzes gemaakt:

- Gewenste startomvang is 5,0%, minimale startomvang is 2,5%.
- Maximale omvang solidariteitsreserve is 7,5%.
- Vullen: 2,0% van het positieve overrendement (en niet uit premie)
- Uitkeren: compensatie voor daling uitkering 100%
- Uitkeren bij maximale omvang: naar rato van overrendement
- Beleid bij leeggraken solidariteitsreserve: bestuur PWRI zal in overleg met sociale partners acteren als zij ziet dat reserve aan het leeggraken is



Huidige pensioenregeling

- i** Wat is het karakter van de huidige pensioenregeling?
- Uitkeringsovereenkomst
 - CDC-regeling
 - Premieovereenkomst met leeftijdsafhankelijke premie
 - Premieovereenkomst met vlakke premie
 - Kapitaalovereenkomst

- i** Indien de huidige pensioenregeling een uitkeringsovereenkomst is, wat is het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen na pensioendatum?

OP: 1,701%; NP: 70% van OP

Nieuwe pensioenregeling

Welk soort pensioenregeling is gekozen voor de nieuwe pensioenregeling?

- Solidaire premieregeling
- Flexibele premieregeling

Wat is het premiepercentage voor de opbouw van het ouderdomspensioen en partnerpensioen op of na pensioendatum?

Het premiepercentage voor ouderdomspensioen is 15,2%. Het partnerpensioen op of na pensioendatum bedraagt 70% van het ouderdomspensioen. Hiervan wordt het premiepercentage afgeleid.



Huidige pensioenregeling

Wat is de premieverdeling tussen werkgever en werknemer in de huidige pensioenregeling/wat is de eigen bijdrage van de werknemer?

Werkgever: 70%; Werknemer 30%

Wat is de definitie van pensioengevend salaris in de huidige pensioenregeling?

Vaste jaarsalaris, vermeerderd met vakantietoeslag en vaste toeslagen van structurele aard.

i Wat is het maximaal pensioengevend salaris in de huidige pensioenregeling?

Wettelijk maximum (2023: EUR 128.810)

i Wat is de franchise voor het ouderdomspensioen in de huidige pensioenregeling?

Wettelijk minimum bij 1,701% OP (2023: EUR 13.033)

i Wat is de franchise voor het nabestaandenpensioen in de huidige pensioenregeling?

Gelijk aan franchise OP

i Is partnerpensioen vóór pensioendatum onderdeel van de huidige pensioenregeling?

- Ja, op risicobasis
 Ja, op opbouwbasis
 Nee

Nieuwe pensioenregeling

i Wat is de premieverdeling tussen werkgever en werknemer in de nieuwe pensioenregeling/wat is de eigen bijdrage van de werknemer?

Ongewijzigd

Wat is de definitie van pensioengevend salaris in de nieuwe pensioenregeling?

Ongewijzigd, met één uitzondering. Het pensioengevend salaris wordt maandelijks vastgesteld in plaats van jaarlijks. Alle structurele looncomponenten zijnde de periodiek structurele componenten (schaalsalaris op maandbasis) plus de niet periodieke structurele componenten (vakantiegeld en vaste toeslagen van structurele aard).

Wat is het maximaal pensioengevend salaris in de nieuwe pensioenregeling?

Ongewijzigd

Wat is de franchise voor het ouderdomspensioen in de nieuwe pensioenregeling?

Ongewijzigd

i Wat is de franchise voor het nabestaandenpensioen in de nieuwe pensioenregeling?

Niet van toepassing

i Is partnerpensioen vóór pensioendatum onderdeel van de nieuwe pensioenregeling?

- Ja (altijd op risicobasis)
 Nee



Huidige pensioenregeling

i Wat is de definitie van partner in de huidige pensioenregeling?

1. de echtgenoot van de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde;
2. de vrouw of man met wie de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde een partnerrelatie heeft die is geregistreerd in de registers van de burgerlijke stand;
3. degene die PWRI als partner heeft ingeschreven na aanmelding door een (gewezen) deelnemer.
 - o Verder moeten de partner en de aanmelder voldoen aan aanvullende voorwaarden (zie kader rechts)

Wat is de hoogte/het percentage van het partnerpensioen vóór pensioendatum in de huidige pensioenregeling?

70% van het OP

Is er sprake van een jaarlijkse (vaste) stijging van de partnerpensioen-uitkering of blijft deze gelijk? In geval van een stijging, hoe is de indexatie vormgegeven?

Geen vaste stijging. De aanspraken op partnerpensioen en de partnerpensioen-uitkering worden verhoogd conform het indexatiebeleid van PWRI.

i Is er een bepaald of onbepaald partnerpensioen in de huidige pensioenregeling?

Onbepaald tot pensioenleeftijd

Nieuwe pensioenregeling

i Onder het nieuwe pensioenstelsel geldt een uniform partnerbegrip. Geen toelichting nodig.

i Welk percentage van het pensioengevend salaris is verzekerd voor het partnerpensioen vóór pensioendatum in de nieuwe pensioenregeling?

23% Uitgangspunt hierbij is om iemand met minimumloon ongeveer hetzelfde partnerpensioen te geven als in de huidige regeling.

Is er sprake van een jaarlijkse (vaste) stijging van de partnerpensioen-uitkering of blijft deze gelijk? In geval van een stijging, hoe is de indexatie vormgegeven?

De uitkering van het partnerpensioen bevat geen (vaste) jaarlijkse stijging. De uitkering wordt met hetzelfde percentage aangepast als de andere uitkeringen in het uitkeringscollectief.

i Is er een bepaald of onbepaald partnerpensioen in de nieuwe pensioenregeling?

Onbepaald tot pensioenleeftijd

i Is er gekozen voor de standaard uitlooperperiode van 3 maanden of is deze verlengd tot een uitlooperperiode van 6 maanden?

6 maanden

Aanvullende voorwaarden bij punt 3 van de partnerdefinitie

De partner en de aanmelder moeten voldoen aan de voorwaarden dat zij:

- ongehuwd zijn, geen geregistreeerde partner zijn en niet als partner of aanmelder betrokken zijn bij een andere inschrijving
- geen bloed- of aanverwanten in de rechte lijn zijn
- reeds gedurende ten minste zes maanden samenwonen en dit dient te worden aangetoond door een bewijs van registratie op hetzelfde adres volgens de Basisregistratie personen
- de partnerrelatie hebben vastgelegd in een notarieel verleden samenlevingscontract, waarin een gemeenschappelijke huishouding is vastgelegd
- voor het overlijden van de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde een afschrift van het notarieel verleden samenlevingscontract aan het pensioenfonds hebben verstrekt

Een uitlooperperiode betekent dat de risicodekking voor het nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensioendatum 3 maanden wordt voortgezet door de oude pensioenuitvoerder na uitdiensttreding. In plaats van de verplichte uitlooperperiode van 3 maanden kan worden gekozen voor een uitlooperperiode van 6 maanden.

Huidige pensioenregeling

i Is een Anw-hiaatverzekering (/nabestaandenoverbruggingspensioen) onderdeel van de huidige pensioenregeling?

- Ja, verplicht
 Ja, vrijwillig opting-in
 Ja, vrijwillig opting-out
 Nee

Wat is het verzekerde bedrag aan Anw-hiaat? Is hierbij sprake van een vaste stijging van de jaarlijkse uitkering, en zo ja met welk percentage?

EUR 17.549 (70% WML). Verhoging cf. indexatiebeleid

i Is een wezenpensioen onderdeel van de huidige pensioenregeling?

- Ja, op risicobasis
 Ja, op opbouwbasis
 Nee

Nieuwe pensioenregeling

i Is er een beperking van de duur en omvang van het pensioenkapitaal dat kan worden ingezet voor de financiering van de risicopremie voor het vrijwillig voortzetten van de risicodekking van het nabestaandenpensioen na de uitlooperperiode?

Geen beperking.

i Is een Anw-hiaatverzekering (/nabestaandenoverbruggingspensioen) onderdeel van de nieuwe pensioenregeling?

- Ja, verplicht
 Ja, vrijwillig opting-in
 Ja, vrijwillig opting-out
 Nee

Wat is het verzekerde bedrag aan Anw-hiaat? Is hierbij sprake van een vaste stijging van de jaarlijkse uitkering, en zo ja met welk percentage?

Het verzekerde bedrag blijft ongewijzigd, De uitkering wordt met hetzelfde percentage aangepast als de andere uitkeringen in het uitkeringscollectief.



Huidige pensioenregeling

Wat is de definitie van een wees in de huidige pensioenregeling? En wat is de eindleeftijd van het wezenpensioen (standaard en bij verlenging, bijvoorbeeld bij studie)?

Definitie van wees: de kinderen (inclusief stief- en pleegkinderen) beneden de 18-jarige leeftijd van de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde.
Verlenging van het wezenpensioen tot 27-jarige leeftijd is mogelijk in het geval van studie of arbeidsongeschiktheid.

Nieuwe pensioenregeling

i Is een wezenpensioen onderdeel van de nieuwe pensioenregeling?

- Ja, (altijd op risicobasis)
 Nee



Huidige pensioenregeling

Wat is de hoogte/ het percentage van het wezenpensioen? Is hierbij sprake van een (vaste) stijging van de jaarlijkse uitkering of blijft deze gelijk? In geval van een stijging, hoe is de indexatie vormgegeven?

14% van OP. Er is geen sprake van een vaste stijging. Indexatie vindt plaats conform het indexatiebeleid van PWRI.

i Is vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid onderdeel van de huidige pensioenregeling?

- Ja
 Nee

Indien vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid onderdeel is van de huidige pensioenregeling, hoe is dit vormgegeven?

- UWV-volgend
 Anders

Is arbeidsongeschiktheidspensioen onderdeel van de huidige pensioenregeling?

- Ja, WIA bodem met duur
 Ja, WGA-hiaat basis
 Ja, WGA-hiaat uitgebreid
 Ja, WIA-excedent tot max. dagloon
 Ja, WIA-excedent boven max. dagloon
 Nee

Is er een mogelijkheid in de huidige pensioenregeling tot extra inleg/bijsparen (tot fiscaal maximale premie)?

Nee

Nieuwe pensioenregeling

i Welk percentage van het salaris is verzekerd voor het wezenpensioen? Is hierbij sprake van een (vaste) stijging van de jaarlijkse uitkering of blijft deze gelijk? In geval van een stijging, hoe is de indexatie vormgegeven?

4,6% van het pensioengevend inkomen. Er is geen sprake van een vaste stijging. De uitkering wordt met hetzelfde percentage aangepast als de andere uitkeringen in het uitkeringscollectief. Uitgangspunt hierbij is om iemand met het minimumloon ongeveer hetzelfde wezenpensioen te geven als in de huidige regeling.

i Is vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid onderdeel van de nieuwe pensioenregeling?

- Ja
 Nee

Indien vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid onderdeel is van de nieuwe pensioenregeling, hoe is dit vormgegeven?

- UWV-volgend
 Anders

Is arbeidsongeschiktheidspensioen onderdeel van de nieuwe pensioenregeling?

- Ja, WIA bodem met duur
 Ja, WGA-hiaat basis
 Ja, WGA-hiaat uitgebreid
 Ja, WIA-excedent tot max. dagloon
 Ja, WIA-excedent boven max. dagloon
 Nee

Is er een mogelijkheid in de nieuwe pensioenregeling tot extra inleg/bijsparen (tot fiscaal maximale premie)?

Nee



Huidige pensioenregeling

- i** Omvat de nieuwe pensioenregeling een netto pensioenregeling?
- Ja, voor ouderdomspensioen
 - Ja, voor ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen
 - Ja, voor nabestaandenpensioen
 - Nee

Nieuwe pensioenregeling

- i** Omvat de nieuwe pensioenregeling een netto pensioenregeling?
- Ja, voor ouderdomspensioen
 - Ja, voor ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen
 - Ja, voor nabestaandenpensioen
 - Nee



Huidige pensioenregeling

i Is vrijwillige voorzetting onderdeel van de huidige pensioenregeling?

- Ja
 Nee

Welke flexibiliseringsmogelijkheden kent de huidige pensioenregeling? Vink deze hieronder aan.

- Deeltijdpensioering
 Hoog/laag pensioen
 Laag/hoog pensioen
 Vervroegen van pensioendatum
 Uitstellen van pensioendatum
 Anders

Uitruil partnerpensioen in
ouderdomspensioen of andersom

Bevat de huidige pensioenregeling overgangsregelingen, zo ja welke?

Het SW-reglement kent de volgende overgangsregelingen:
 1. Overgangsbepaling VPA o.b.v. WIA ontstaan vóór 1 januari 2013

Nieuwe pensioenregeling

i Is vrijwillige voorzetting onderdeel van de nieuwe pensioenregeling?

- Ja
 Nee

Welke flexibiliseringsmogelijkheden kent de nieuwe pensioenregeling? Vink deze hieronder aan.

- Deeltijdpensioering
 Hoog/laag pensioen
 Laag/hoog pensioen
 Vervroegen van pensioendatum
 Uitstellen van pensioendatum

- Anders

Uitruil partnerpensioen in
ouderdomspensioen of andersom

Bevat de nieuwe pensioenregeling overgangsregelingen, zo ja welke?

Overgangsregelingen voortvloeiend uit overgang naar SPR:

- Lopende TOP uitkeringen (tijdelijk ouderdomspensioen) worden overgenomen in de nieuwe regeling. Gemaakte keuzes bij ingang pensioen voor transitie moment worden ongewijzigd voortgezet.
- Opgebouwde aanspraken op partnerpensioen blijven beschikbaar voor partners of toekomstige ex-partners
- Lopende uitkeringen van het aanvullend partnerpensioen op transitie moment worden ongewijzigd voortgezet.
- Lopende wezenpensioenen: Bij overlijden op of na 1-1-2025 loopt het wezenpensioen dat is opgebouwd voor 1-1-2025 door tot maximaal 27 jaar in geval van studie of ziekte.
- Niet ingegaan wezenpensioen dat is opgebouwd voor 1 januari 2025 loopt door tot 27 jaar in geval van ziekte of studie.
- Lopende uitkeringen van arbeidsongeschiktheidspensioen worden ongewijzigd voortgezet



3. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Toelichting en Bijlagen

i Ruimte voor extra toelichting

Sociale partners willen de voortzetting van pensioenopbouw (VPA) wijzigen voor het PP. In de huidige regeling wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet volgens de navolgende tabel.

arbeidsongeschiktheids- indeling WIA (hierna: WIA-indeling)	percentage voortzetting pensioenopbouw wegens arbeidsongeschiktheid (hierna: VPA-percentage)
80 - 100%	50
65 - 80%	36,25
55 - 65%	30
45 - 55%	25
35 - 45%	20

In de nieuwe regeling wordt voor het PP en het wezenpensioen het VPA-percentage verdubbeld:

arbeidsongeschiktheids- indeling WIA (hierna: WIA-indeling)	percentage voortzetting pensioenopbouw wegens arbeidsongeschiktheid (hierna: VPA-percentage)
80 - 100%	100
65 - 80%	72,50
55 - 65%	60
45 - 55%	50
35 - 45%	40

Voor het OP blijft het VPA percentage in de nieuwe regeling gelijk aan het VPA in de huidige regeling.

i Bijlagen

Zie ook de Bijlagen bij het Transitieplan:

Hoofdstuk 1: Kenmerken nieuwe pensioenovereenkomst

Hoofdstuk 3 Doelen en inrichting solidariteitsreserve



4. Doelstellingen transitie en robuuste besluitvorming

Het transitieplan bevat de verantwoording over de keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de gemaakte afspraken over de invulling van de gewijzigde pensioenregeling en waarom sprake is van een evenwichtige transitie hiernaartoe. Het is van belang dat sociale partners concreetiseren wat zij verstaan onder een evenwichtige transitie en in welke doelstellingen zij dit vertalen, zodat zij hun besluiten hierop kunnen baseren.

De keuzes en berekeningen die in het transitieplan worden opgenomen, worden gebaseerd op de situatie op moment van besluitvorming. Tussen het moment van afronden van het transitieplan en het daadwerkelijke moment van implementatie en invaren kan en zal de financiële positie van pensioenfondsen veranderen door het optreden van financiële, economische en

andersoortige schokken. Dit kan ertoe leiden dat de gemaakte afspraken anders uitpakken dan van tevoren beoogd en daarmee tot consequenties voor de evenwichtigheid van de verschillende afspraken.

Om die reden dienen sociale partners vast te leggen welke doelstellingen zij van belang vinden om te kunnen spreken van een evenwichtige transitie, welke kwantitatieve bandbreedte acceptabel is bij de bijbehorende maatstaven alsook een prioritering van de doelstellingen (de voorrangregels).

Doelstellingen en robuuste besluitvorming

Wat zijn de doelstellingen van de transitie?

Sociale partners hebben de volgende doelstellingen voor de transitie geformuleerd:

- Ingegane uitkeringen en toekomstige uitkeringen worden beschermd tegen een mogelijke daling.
- Beperken van generatie-effecten
- Starten met een werkende nieuwe regeling. Dit houdt in dat in alle gevallen bij invaren de solidariteitsreserve gevuld is zodat vanaf aanvang van de solidaire regeling een daling van de uitkeringen kan worden voorkomen.

In samenhang met de doelstellingen zijn de voorrangregels geformuleerd voor de verdeling van het vermogen bij verschillende dekkingsgraden op het moment van invaren.



4. Doelstellingen transitie en robuuste besluitvorming

- i** Wat zijn de kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van het behalen van de doelstellingen?
En welke uitkomsten zijn daarvan aanvaardbaar?

Om de doelstellingen te beoordelen worden de volgende maatstaven toegepast:

1. Upo na/Upo voor in de mediaan
2. Verwachte pensioenuitkering in 'slecht weer', de 'mediaan' en 'goed weer'
3. Kans op korting/daling uitkering
4. Netto profijt

Sociale Partners beschouwen de volgende uitkomsten als aanvaardbaar:

Ad 1. De uitkomsten zijn aanvaardbaar indien de ratio van de *Upo na/Upo voor* boven de 100% in de mediaan ligt bij de dekkinggraad op het moment van invaren.

Ad 2. De uitkomsten zijn aanvaardbaar indien de ratio van de *verwachte pensioenuitkering na/verwachte pensioenuitkering voor* boven de 100% in de mediaan ligt bij de dekkinggraad op het moment van invaren.

Ad 3. Een substantieel hogere kans op een daling van het kapitaal bij jongeren in de SPR ten opzichte van de kans op korting in het FTK is aanvaardbaar omdat ze een langere horizon hebben en in de mediaan ook zicht hebben op hogere uitkomsten in vergelijking met oudere actieven en gepensioneerden.

Ad 4. De transitie-effecten beoordeeld aan de hand van netto-profijt worden wel in ogenschouw genomen, maar zijn ondergeschikt aan de andere maatstaven bij de beoordeling van de transitie-effecten



4. Doelstellingen transitie en robuuste besluitvorming

i Welke voorrangregels gelden voor de doelstellingen en maatstaven?

De doelstellingen en maatstaven zijn opgenomen in de gewenste volgorde.

Voor de verdeling van het vermogen zijn (binnen de wettelijke kaders) de volgende voorrangregels opgesteld:

- De solidariteitsreserve bedraagt ten minste 2,5%, maar neemt stapsgewijs toe naarmate de dekkingsgraad hoger is dan 112% tot 5% maximaal.
- Compensatie is 0% tot dekkingsgraad 105%, maar neemt lineair toe tot 1,5% bij een dekkingsgraad van 115% en neemt dan lineair af naar 0% bij een dekkingsgraad van 120%.
- Inhaaltoeslag vindt plaats zodra dat volgens de wettelijke inbaarregels mogelijk is, in de praktijk en gegeven bovenstaande punten vanaf een dekkingsgraad van circa 111%. Voor de inhaaltoeslag wordt dan 5% opzij gezet.
- Voordat de persoonlijke potjes extra worden gevuld, wordt een eventueel overschot nog gealloceerd naar (volgordelijk) de solidariteitsreserve en compensatie, voor zover die nog niet hun 'maximale' (start)omvang hebben bereikt.

Op basis van bovenstaande regels kan bij elke dekkingsgraad de verdeling van het vermogen bij invaren worden opgesteld. Een overzicht hiervan is opgenomen in de bijlage.



4. Doelstellingen transitie en robuuste besluitvorming

In hoeverre zijn verschillende positieve en negatieve financiële en economische scenario's verkend en voor welke van de verkende scenario's gelden de afgesproken doelstellingen, voorrangregels en maatstaven?

Er zijn verschillende scenario's doorgerekend. Op basis van de door DNB opgestelde varianten bij de Q3-2023 P-set is de rentegevoeligheid verkend. De meest extreme varianten (plus en min 200 basispunten) zijn hierbij doorgerekend. Hiernaast zijn dekkingsgraden aan de onderkant (95%) en bovenkant (150%) verkend.

Er is geen aanleiding gezien om transitiedoelstellingen, voorrangregels en maatstaven te herzien. De solide opzet van de gekozen inrichting is door de verkenning onder verschillende scenario's bevestigd.

Vanaf welk niveau van de dekkingsgraad is de financiële positie van het pensioenfonds dusdanig dat de afspraken uit het transitieplan niet meer toereikend zijn?

Voor alle dekkingsgraden boven de 95% en tot en met 150% gelden de afspraken uit het transitieplan.



5. Doelstellingen transitie en robuuste besluitvorming

i Toelichting en Bijlagen
Ruimte voor extra toelichting

i Bijlagen

Zie ook Hoofdstuk 2 in de Bijlagen bij het Transitieplan: Transitiedoelstellingen en maatstaven



5. Evenwichtige transitie

Er is op voorhand geen eenduidige en generieke evenwichtige uitkomst van de transitie te definiëren. Het algemene uitgangspunt is daarom dat de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel als geheel evenwichtig moet zijn. De evenwichtigheid van de transitie moet verantwoord worden aan de hand van de transitie-effecten en afspraken over compensatie.

i Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

Overzicht van de effecten per leeftijdscohort

Sociale partners verzoeken PWRI om de bestaande pensioenaanspraken en -rechten in te varen. Sociale partners vinden het belangrijk dat de positieve effecten van de SPR ook van toepassing worden op de reeds opgebouwde rechten. Daarnaast heeft die omzetting als positief effect dat maar één pensioenregeling hoeft te worden geadmistreerd. Ook de communicatie over het opgebouwde en het te bereiken pensioen is eenduidiger en begrijpelijker wanneer dit beperkt wordt tot één pensioenregeling.

In hoofdstuk 6 van de bijlagen bij het transitieplan is een overzicht gegeven van de transitie van pensioenaanspraken naar pensioenvermogen bij een dekkingsgraad van 123,7% (ultimo juni 2023). Weergegeven is hoe de invaarverdeling - waarbij ook inhaaltoeslag plaatsvindt - zich verhoudt tot de voorziening in het huidige FTK.

i Wat is de visie van sociale partners op de aanwending van het pensioenfondsvermogen en de omrekenmethode?

Sociale partners hebben onderzocht wat de gevolgen van invaren voor groepen belanghebbenden zijn. Hierbij is gebruikgemaakt van de standaardmethode. De sociale partners beschouwen de uitkomsten van de transitieberekeningen als evenwichtig en zien daarom geen reden om af te wijken van de standaard omrekenmethode voor invaren.

Voor het aanwenden van het vermogen wordt in de gekozen methode het aanwezige vermogen op een evenwichtige manier verdeeld over verschillende bestemmingen: compensatie, inhaalindexatie en solidariteitsreserve. Er is een goede balans tussen het verhogen van persoonlijke potjes (deels als 'compensatie' voor gemiste indexatie uit het verleden) en het (deels) vullen van de solidariteitsreserve, zodat daarmee de nieuwe pensioenregeling een goede start beleeft.



Effecten transitie

- i** Geef een overzicht van de transitie-effecten per leeftijdscohort.

Voor een overzicht van de transitie-effecten wordt verwezen naar hoofdstuk 7 van de Bijlagen bij het Transitieplan.

Compensatie

- i** Welke afspraken zijn er gemaakt over compensatie voor de effecten van de afschaffing van de doorsneesystematiek?

De sociale partners willen vermogen aanwenden om de cohorten 45-50 jaar, 50-55 jaar en 55-60 jaar vanaf een dekkinggraad van 105% tot een dekkinggraad 120% compensatie te bieden voor het afschaffen van de doorsneesystematiek.

De compensatie start op een niveau van 0,5% bij een dekkinggraad van 105% en neemt vervolgens toe tot 1,5% bij een dekkinggraad van 115%. Vervolgens daalt de compensatie naar 0% bij een dekkinggraad van 120% (zie ook de tabel in hoofdstuk 4 van de Bijlagen bij het Transitieplan).

De compensatie is uitgedrukt in een percentage van het voor pensioen gereserveerd vermogen inclusief solidariteitsreserve maar na aftrek van MVEV en de reserve voor operationele kosten.



i Indien er wordt gecompenseerd, hoe is deze compensatie gefinancierd?

De compensatie wordt uitsluitend gefinancierd vanuit de verdeling van het vermogen bij invaren. Sociale partners hebben aangegeven dat financiering vanuit de premie niet tot de mogelijkheden behoort.

i **Evenwichtigheid**

Onderbouw dat het geheel aan gemaakte keuzes leidt tot een evenwichtige transitie.

De transitie wordt als evenwichtig beoordeeld op grond van de volgende argumenten:

Solidariteit

Net als de huidige regeling, bevat de nieuwe regeling elementen van solidariteit. De solidariteitsreserve wordt gevuld door alle deelnemers (via positief overrendement), maar wordt alleen ingezet voor (bijna-)gepensioneerden. De gedachte hierachter is dat alle deelnemers (of nabestaanden) uiteindelijk gebruik zullen maken van de solidariteitsreserve. Wanneer de solidariteitsreserve boven het maximum uitkomt, wordt het meerdere uitgedeeld op basis van het overrendement. Solidariteit zit ook opgesloten in de verdeling van de rendementen door middel van beschermings- en overrendement. De grootste risico's zitten bij de deelnemers die deze, gezien hun leeftijd, het beste kunnen dragen.

In de transitie zijn gepensioneerden solidair met jongeren door het hanteren van een spreidingstermijn groter dan 1 jaar en initieel vullen van een solidariteitsreserve, terwijl jongeren juist solidair zijn met gepensioneerden door het, binnen de wettelijke kaders, toekennen van gemiste indexatie. Er is ook solidariteit naar de 'middengroep' door het compenseren voor afschaffing doorsneesystematiek. De solidariteit wordt in zijn geheel beoordeeld.

Proportionaliteit

Rekening houdend met de hoge mate van solidariteit in de doelgroep van het PWRI, is het bestuur van mening dat het vermogen in passende verhouding wordt verdeeld over specifieke deelnemers en groepen op invaarmoment. De uitkomsten worden ook proportioneel geacht, doordat gestreefd wordt naar tenminste gelijke uitkeringen vóór en na transitie. Onderling verschil in verwachtingen dient ook in het perspectief van het gewijzigde systeem te worden beschouwd.



5. Evenwichtige transitie

Vervolg evenwichtigheid

i Ruimte voor extra toelichting

De transitie wordt als evenwichtig beoordeeld op grond van de volgende argumenten (vervolg):

Uitlegbaarheid

De solidaire premiereregeling is qua regeling en beleggingsbeleid dicht bij de bestaande regeling gebleven en daardoor goed uitlegbaar. Bovendien wordt er veel tijd en aandacht geschonken aan op de doelgroep afgestemde communicatie, om ook datgene wat nieuw is goed uit te leggen. De wijze van transitie en het verdelen van vermogen op invaarmoment beschouwt het bestuur, binnen de wettelijke kaders, uitlegbaar. De transitie naar het nieuwe stelsel is complex en daarom is het uitdagend om te zorgen voor een goede uitlegbaarheid van alle keuzes. Sociale partners vinden dat er samen met PWR1 een zorgvuldig proces is doorlopen, waardoor de gemaakte keuzes en afwegingen uitlegbaar zijn. Complexiteitsreductie van de huidige regeling zal leiden tot een transparantere en eenvoudigere transitie.

Uitvoerbaarheid

De transitie als geheel is uiteraard een complex en langlopend proces. Vooralsnog liggen alle partijen op schema om een transitie per 1-1-2025 op basis van de huidige inzichten en kennis is de voorgenomen (wijze van) transitie uitvoerbaar. De transitie als geheel is uiteraard een complex en langlopend proces. Vooralsnog liggen alle partijen op schema om een transitie per 1-1-2025 mogelijk te maken. APG heeft al diverse voorlopige uitvoeringstoetsen uitgevoerd. Er zijn op dit moment geen gemaakte keuzes die niet uitvoerbaar zijn. CTI heeft bevestigd dat het beleggingsbeleid uitvoerbaar is. Door de complexiteitsreductie wordt complexiteit in de uitvoerbaarheid zoveel mogelijk beperkt.

i Bijlagen

Zie ook de volgende hoofdstukken in de Bijlagen van het Transitieplan:

Hoofdstuk 4 Compensatie

Hoofdstuk 5 Aanwending pensioenfondsvermogen

Hoofdstuk 6 Van pensioenaanspraken en -rechten naar pensioenvermogen

Hoofdstuk 7 Transitie-effecten bij verschillende dekkingsgraden

Hoofdstuk 8 Evenwichtigheid toegelicht aan de hand van de Vierhoek van Evenwichtigheid



6. Ondertekening

Het indienen van het transitieplan bij het pensioenfonds is een mijlpaal en de afsluiting van het arbeidsvoorwaardelijk overleg over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Dit houdt in dat het pensioenfonds met de uitvoering aan de slag kan.

i

Is het wijzigingstraject van de pensioenregeling afgerond?

Ondertekening

Naam

Functie

Datum

Handtekening

Naam

Functie

Datum

Handtekening

