Transitieplan

Wet toekomst pensioenen

Sociale partners UWV

Status Definitief

Datum 13 december 2024

Aldus overeengekomen d.d. 13 december 2024 en door partijen ondertekend,

ValidSigned door M.R.P.M. Camps
op 16-12-2024

UWV
M.R.P.M. Camps
Voorzitter Raad van Bestuur

ValidSigned door M.M. Dessing
op 19-12-2024

UWV
M.M. Dessing
Directeur HRM

ValidSigned door E.D. Haneveld
op 07-01-2025

FNV Overheid
E.D. Haneveld
Bestuurder

ValidSigned door R. Castelein
op 18-12-2024

De Unie
R. Castelein
Voorzitter

ValidSigned door I.L. de Vries
op 17-12-2024

De Unie
I.L. de Vries
Belangenbehartiger

ValidSigned door P.S. Fortuin
op 17-12-2024

CNV
P.S. Fortuin
Voorzitter

ValidSigned door H.R. van Riezen
op 17-12-2024

CNV
H.R. van Riezen
Bestuurder

ValidSigned door M.T.V. de Bruin
op 17-12-2024

Novag
M.T.V. de Bruin
Belangenbehartiger

Inhoudsopgave

Inleiding 5
1. Verantwoording proces en planning 6
1.1 Besluitvormingsproces op hoofdlijnen 6
1.2 Planning 7
1.3 Hoorrecht 7
1.4 Achterbanraadpleging 8
2. Uitgangspunten, doelstellingen en kaders 9
2.1 Uitgangspunten 9
2.2 Doelstellingen en evenwichtigheid 9
2.3 Transitie FTK 10
2.4 Toeslag vlak voor transitiedatum 10
3. Contractkeuze 11
3.1 Proces 11
3.2 Vergelijking FPR met SPR 12
3.3 Afwegingen sociale partners 13
4. De nieuwe pensioenregeling 14
4.1 Premie en ambitie 14
4.2 Nieuwe basisregeling 16
4.2.1 Ouderdomspensioen 16
4.2.2 Nabestaandenpensioen 17
4.2.3 Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid 19
4.2.4 Arbeidsongeschiktheidspensioen 19
4.3 Aanvullende vrijwillige regelingen 19
4.3.1 Extra spaarpremie inleggen voor opbouw pensioen 19
4.3.2 Aanvullende risicodekking partnerpensioen 20
4.3.3 Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering 20
4.3.4 Voortzetting inleg pensioenpremie na einde dienstverband 20
4.3.5 Vrijwillige ANW-hiaat verzekering 20
4.5 Solidariteitsreserve 20
4.5.1 Doel van de solidariteitsreserve 20
4.5.2 Initiële vulling van de solidariteitsreserve 22
4.5.3 Vul- en uitdeelregels van de solidariteitsreserve 22
5. Verdeling fondsvermogen bij invaren 23
5.1 Keuze voor invaren 23

5.2 Minimale dekkingsgraden bij invaren 24
5.3 Invaardoelstellingen en prioritering 25
5.4 Verdeling fondsvermogen bij verschillende dekkingsgraden 27
6. Compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek.....29
6.1 Vorm en hoogte van de compensatie.....29
6.2 Financiering van de compensatie.....32
7. Transitie-effecten.....34
7.1 Maatstaven 34
7.2 Pensioenresultaat 36
7.3 Netto profijt 39
7.4 UPO-bedragen.....42
7.5 Kans op verlagingen van ingegane pensioenen.....44
7.5.1 Kans op verlagingen in de eerste jaren na de transitie 44
7.5.2 Kans op verlagingen tijdens de uitkeringsfase 45
7.6 Solidariteitsreserve 46
7.7 Gevoeligheidsanalyse transitie-effecten.....47
7.7.1 Gevoeligheidsanalyse lagere en hogere dekkingsgraad.....48
7.7.2 Gevoeligheidsanalyse rentestand.....51
7.8 Bandbreedtes kwantitatieve maatstaven.....55
8. Transitie bijzondere regelingen.....56
8.1 Actuarieel gelijkwaardig omzetten.....56
8.2 Onvoorwaardelijke indexatie ex-Cadans 57
8.3 Premievrijstelling voor arbeidsongeschikte deelnemers met een WAO-uitkering.....57
8.4 Invaliditeitspensioen ex-Cadans.....57
8.5 IPB-regeling (Individueel Pensioenbeleggen).....58
8.6 Voorwaardelijke indexatie van pensioenen bij Centraal Beheer 58
9. Evenwichtigheid transitieafspraken.....59
Bijlagen 61
Bijlage A – Begrippenlijst 61
Bijlage B – Projectstructuur.....64
Bijlage C – Maatmensen.....66
Bijlage D – Vergelijking FPR en SPR.....67
Bijlage E – Overzicht nieuwe regeling ten opzichte van de huidige regeling 72
Bijlage F – Aannames en uitgangspunten in de berekeningen.....73
Bijlage G – Bandbreedtes kwantitatieve maatstaven.....76

Inleiding

De afgelopen decennia is er veel veranderd op het gebied van werk. Om aan te sluiten op deze veranderingen heeft de wetgever nieuwe regels voor pensioen gemaakt. Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (WTP) in werking getreden. Belangrijke redenen voor de invoering van de WTP zijn:

- **een inzichtelijker en persoonlijker pensioen** omdat iedereen via een premieregeling pensioen opbouwt waarbij de hoogte van de premie voor pensioenopbouw zichtbaar is voor deelnemers;
- pensioenen kunnen **sneller worden aangepast** aan de economische ontwikkelingen wat beter uitlegbaar is ten opzichte van de huidige situatie waar verhogingen niet altijd kunnen worden gegeven terwijl het goed gaat met de economie;
- **betere aansluiting** op maatschappelijke en arbeidsmarktontwikkelingen zoals vaker wisselen van baan, tijdelijk stoppen met werken of als zzp-er gaan werken.

Vanwege de WTP dient ook de pensioenregeling van UWV te worden aangepast. UWV en de vakbonden FNV, CNV, De Unie en NOVAG (hierna gezamenlijk: sociale partners) hebben keuzes gemaakt in het kader van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling.

In dit transitieplan geven sociale partners inzicht in de gemaakte keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de transitie naar de nieuwe pensioenregeling en het besluit tot invaren. Ook wordt in dit transitieplan beschreven op welke wijze en in welke mate actieve deelnemers die nadeel ondervinden van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling worden gecompenseerd. De sociale partners geven daarbij aan hoe ze de belangen van de verschillende groepen deelnemers hebben gewogen met als doel om tot een nieuwe pensioenregeling en een evenwichtige transitie te komen.

Pensioenfonds UWV heeft aangegeven de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2027 in te kunnen laten gaan. Sociale partners hebben besloten om deze datum als de beoogde ingangsdatum voor de nieuwe pensioenregeling vast te stellen. Sociale partners geven opdracht aan Pensioenfonds UWV om de nieuwe pensioenregeling vanaf 1 januari 2027 op basis van dit transitieplan uit te gaan voeren. Daarnaast verzoeken wij Pensioenfonds UWV de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling volgens de in dit transitieplan beschreven invulling en doelstellingen van de transitie.

Belangrijk aandachtspunt is dat de economische omstandigheden tussen de datum van publicatie van dit transitieplan en de beoogde datum van het invaren naar de nieuwe regeling op 1 januari 2027 nog kunnen wijzigen. Om die reden is in dit transitieplan, naast het basisscenario, ook gekeken naar andere dekkingsgraden en rentescenario’s op de transitiedatum. Waar nodig worden bandbreedtes aangegeven waarbinnen geen nadere besluitvorming noodzakelijk is. Buiten deze bandbreedtes treden sociale partners met elkaar in overleg.

Dit concept transitieplan is, in het kader van het wettelijk hoorrecht, gedeeld met de gepensioneerden vereniging UWV (hierna: GVU). De inbreng van de GVU is verwerkt in dit transitieplan. De vakbonden leggen dit concept transitieplan voor aan de achterbannen. Na de achterbanraadplegingen en instemming kan het definitieve transitieplan aan het fondsbestuur worden aangeboden. Pensioenfonds UWV beoordeelt het verzoek van sociale partners op uitvoerbaarheid, uitlegbaarheid en evenwichtigheid en op strijdigheid met wet- en regelgeving alvorens zij de opdracht aanvaardt. Bij opdrachtaanvaarding zal Pensioenfonds UWV het implementatie- en communicatieplan opstellen conform dit transitieplan.

Als in dit document we/wij/ons staat, bedoelen we daarmee de sociale partners.

In *bijlage A* is een begrippenlijst opgenomen.

1. Verantwoording proces en planning

1.1 Besluitvormingsproces op hoofdlijnen

In 2022 is het project Pensioentransitie UWV gestart. Door sociale partners en het pensioenfonds is een projectstructuur opgezet met een Stuurgroep Pensioentransitie UWV en de ondersteuning van een onafhankelijke procesbegeleider van AethiQs. De stuurgroep bestaat uit vertegenwoordigers van UWV, van de vakbonden en van Pensioenfonds UWV.

In *bijlage B* is een schematische weergave van de projectstructuur opgenomen inclusief taken en verantwoordelijkheden.

In de stuurgroep zijn de verschillende alternatieven en keuzes binnen het nieuwe pensioenstelsel besproken. De kwantitatieve analyses gedurende het gehele besluitvormingsproces zijn gemaakt door de adviseurs van Pensioenfonds UWV (WTW en Ortec Finance). Gedurende het proces heeft afstemming plaatsgevonden met Pensioenfonds UWV over uitvoerbaarheid, uitgangspunten en planning. Daarbij is ook TKP, de pensioenuitvoeringsorganisatie van het pensioenfonds, betrokken.

Sociale partners hebben in frequente overlegsessies de verschillende alternatieven onderzocht en besproken om te komen tot goed onderbouwde keuzes. De vakbonden hebben waar mogelijk op verschillende momenten gedurende het proces afstemming gezocht met hun besturen en (kader)leden.

Sociale partners hebben daarnaast diverse overleggen gevoerd met de Gepensioneerden-vereniging UWV (GVU), ter voorbereiding op het wettelijk hoorrecht.

Door middel van het zorgvuldig gevolgde proces zijn besluiten tot stand gekomen die naar de mening van sociale partners evenwichtig zijn.

1.2 Planning

Meer dan twee jaar is toegewerkt naar dit transitieplan. De beoogde transitiedatum is 1 januari 2027. In onderstaand overzicht staan de belangrijkste mijlpalen.

Maart 2022	Inrichting projectstructuur en plan van aanpak pensioentransitie UWV
December 2022	Besluit in stuurgroep over werkhypothese solidaire premieregeling
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht
Juli 2023 – augustus 2024	Uitwerking en verdieping werkhypothese
Maart – september 2024	Ontwerp nieuwe regeling en opstellen concept transitieplan door sociale partners
Oktober 2024	Hoorrecht Gepensioneerdenvereniging UWV (GVU)
November tot begin december 2024	Communicatie naar achterbannen en achterbanraadpleging
Half december 2024	Definitief transitieplan en aanbieding aan Pensioenfonds UWV
1 januari 2025	Wettelijke deadline aanbieden transitieplan van sociale partners aan het pensioenfonds
1 januari 2027	Beoogde transitiedatum
1 januari 2028	Wettelijke deadline transitie

1.3 Hoorrecht

De keuzes die sociale partners maken in het transitieplan hebben ook gevolgen voor gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden. Als extra waarborg voorziet de WTP daarom in een hoorrecht voor een vereniging van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers op het concept transitieplan. Bij UWV is dit de Gepensioneerdenvereniging UWV (GVU) . Er is geen vereniging voor gewezen deelnemers. Naast het informeren en inhoudelijk meenemen van de GVU gedurende dit traject hebben sociale partners aan het hoorrecht formeel invulling gegeven door op 27 september 2024 een mondelinge toelichting te geven op het concept transitieplan en de GVU vervolgens in de gelegenheid te stellen een oordeel te geven over dit concept transitieplan. Op 30 oktober 2024 heeft de GVU haar oordeel mondeling toegelicht en ook schriftelijk met sociale partners gedeeld. Sociale partners hebben een schriftelijke reactie aan de GVU gegeven op hun oordeel. Onderstaand zijn de belangrijkste elementen hieruit opgenomen.

Naar aanleiding van het oordeel van de GVU hebben sociale partners de volgende aanpassingen gedaan in het transitieplan:

- De invaartabel bij een dekkingsgraad onder de 110%; Het percentage van de voorziening dat naar de solidariteitsreserve gaat is hetzelfde percentage dat beschikbaar is voor compensatie. Daarnaast is nu ook bij deze dekkingsgraden gerichte vermogenstoedeling opgenomen welke het pensioenfonds discretionair kan inzetten voor specifieke doelgroepen.

- Aan het transitieplan is een passage toegevoegd; “In de huidige pensioenregeling verleent Pensioenfonds UWV toeslagen per 1 januari. Sociale partners verzoeken Pensioenfonds UWV dit moment iets te vervroegen (eind december 2026 bij overgang per 1 januari 2027) zodat net voor de transitiedatum nog een afsluitende toeslag vastgesteld kan worden op basis van de huidige pensioenregeling.”

Op de wens van de GVU om een doelstelling op te nemen voor een koopkrachtig pensioen hebben de sociale partners aangegeven dat er in het transitieplan een ambitie is geformuleerd voor een minimale mate van koopkracht behoud. Voor de invulling van de nieuwe regeling is voor diverse onderdelen de huidige regeling als uitgangspunt genomen. Pensioenfonds UWV heeft momenteel een ambitie van 80% van de prijsindex. De ambitie van minimaal 80% sluit hierbij aan en uit de berekeningen blijkt dat dit met voldoende mate van zekerheid wordt gehaald.

Voor een hogere ambitie is een risicovoller beleggingsbeleid nodig dat sociale partners niet wenselijk vinden omdat daarmee ook de kans op verlagingen toeneemt en een hogere vulling van de solidariteitsreserve nodig zou zijn. Er ontstaat meer onevenwichtigheid als deelnemers meer moeten gaan inleggen in de solidariteitsreserve (bij aanvang en daarna). Daarnaast heeft het pensioenfonds met het beoogde beleggingsbeleid gekozen voor een risicoprofiel dat voor gepensioneerden past binnen de bandbreedte van het risicopreferentieonderzoek.

De GVU wenst een resultaatverplichting voor het pensioenfonds voor het toekennen van de ontstane inhaalindexatie in het plan. Het pensioenfonds bij de start van het transitieproject aangegeven dat, conform de FTK-spelregels, er geen sprake is geweest van onevenwichtigheid in de uitvoering van het beleid in het verleden en daarmee voor haar ook geen reden is om reparaties over het verleden toe te passen. Sociale partners hebben gezocht naar een opening in het transitieplan om hier toch rekening mee te kunnen houden, zijnde een gerichte vermogenstoedeling aan die groepen die er minder op vooruit gaan. Het is een discretionaire bevoegdheid ter beoordeling van het pensioenfonds om in te kunnen spelen op de situatie op het moment van invaren waaronder de hoogte van de voorziening bij het pensioenfonds.

1.4 Achterbanraadpleging

Na verwerking van het oordeel van de GVU is op 15 november het aangepaste concept transitieplan vastgesteld door sociale partners. De achterbanraadpleging van de vakbonden start op 22 november. Half december wordt de uitslag bekend gemaakt.

2. Uitgangspunten, doelstellingen en kaders

2.1 Uitgangspunten

De pensioenregeling van UWV wordt aangepast conform de vereisten van de WTP. Sociale partners hebben de volgende uitgangspunten geformuleerd bij het wijzigen van de pensioenregeling:

- Bij de invulling van de nieuwe pensioenregeling nemen sociale partners invulling en premieniveau van de huidige regeling als vertrekpunt;
- Er is binnen de pensioenregeling straks -net als nu- sprake van onderlinge solidariteit. Bij de vormgeving van de pensioenregeling vormen het delen van risico's en het collectieve karakter van de pensioenregeling de basis;
- Complexiteit in de regeling wordt zo veel als mogelijk beperkt, ook bij de noodzakelijke omzetting van overgangsregelingen uit het verleden;
- Standaarden, zoals invaren en de invaarmethode, binnen de WTP worden als vertrekpunt gehanteerd tenzij deze aantoonbaar tot onevenwichtigheid leiden.

2.2 Doelstellingen en evenwichtigheid

Sociale partners hebben de volgende transitiedoelstellingen vastgesteld:

- Ingegane pensioenuitkeringen direct vóór en direct ná invaren zijn minimaal gelijk;
- Een tenminste gelijk verwacht pensioen (mediaan) voor actieve en gewezen deelnemers in de nieuwe pensioenregeling als in de huidige pensioenregeling direct vóór en direct ná invaren;
- Voldoende initiële vulling van de solidariteitsreserve om deze direct vanaf aanvang effectief in te kunnen zetten om verlagingen zoveel mogelijk te voorkomen dan wel te beperken (solide start);
- Adequate compensatie van het nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek;
- Schommelingen in pensioenuitkeringen beperken en zoveel mogelijk voorkomen van verlagingen van ingegane pensioenuitkeringen (stabiele uitkeringen[1]);
- Verschillen tussen deelnemersgroepen en/of leeftijdscohorten zijn beperkt. Indien er toch sprake is van grote(re) verschillen op onderdelen, zijn deze goed uitlegbaar.

De transitiedoelstellingen worden kwantitatief getoetst. Vervolgens wordt een kwalitatief oordeel gegeven op basis van de mate waarin de verschillende transitiedoelstellingen worden behaald voor de deelnemersgroepen en leeftijdscohorten. Hierbij wordt solidariteit als belangrijk uitgangspunt gehanteerd.

Sociale partners beoordelen de evenwichtigheid aan de hand van de transitie-effecten. Er wordt hierbij specifiek naar de effecten bij maatmensen van verschillende leeftijden gekeken. Daarnaast onderscheiden we de volgende deelnemersgroepen:

- Actieve deelnemers
- Gewezen deelnemers (slapers)

[1] Onder een stabiele uitkering verstaan we een uitkering zonder extremen naar boven of beneden, maar wel met een ambitie om te stijgen (géén nominale gelijkblijvende uitkering als doel)

- Uitkeringsgerechtigden

Evenwichtigheid betekent niet dat iedereen exact hetzelfde krijgt of er evenveel op voor- of achteruit gaat. Er kunnen vanuit solidariteit of omstandigheden redenen zijn dat groepen op onderdelen afwijken. Bij de overgang van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling worden de verschillende transitie-effecten door sociale partners in samenhang bekeken voor de uiteindelijke beoordeling of sprake is van een evenwichtige transitie.

2.3 Transitie FTK

Pensioenfonds UWV maakt, op het moment van schrijven van dit transitieplan, geen gebruik van het transitie-FTK. Het uitgangspunt van sociale partners is dat tot de beoogde transitiedatum geen gebruik wordt gemaakt van het transitie FTK.

2.4 Toeslag vlak voor transitiedatum

In de huidige pensioenregeling verleent Pensioenfonds UWV toeslagen per 1 januari. Sociale partners verzoeken Pensioenfonds UWV dit moment iets te vervroegen (eind december 2026 bij overgang per 1 januari 2027) zodat net voor de transitiedatum nog een afsluitende toeslag vastgesteld kan worden op basis van de huidige pensioenregeling.

3. Contractkeuze

De sociale partners hebben na een zorgvuldige afweging gekozen voor de Solidaire premieregeling (SPR) en niet voor een Flexibele premieregeling (FPR).

3.1 Proces

In het najaar van 2021 zijn vier kennissessies georganiseerd met (afvaardigingen vanuit) sociale partners. Het doel van deze kennissessies was om ervoor te zorgen dat betrokkenen op hetzelfde en voldoende hoog kennisniveau zitten als voorbereiding op de inhoudelijke discussies in het vervolg.

Vanaf 2022 heeft de stuurgroep periodiek overlegd, waarbij gebruik is gemaakt van de voorbereidingen door de technische werkgroep.

Om toekomstige keuzes en besluitvorming zoveel als mogelijk te objectiveren is gestart met het inventarisaren van kwalitatieve uitgangspunten en het binnen de stuurgroep gezamenlijk bespreken hiervan. Belangrijkste doel hierbij was om te komen tot 1 taal ('begrip') en het delen van visies en standpunten. Vervolgens is vanuit verschillende gezichtspunten (werkgever, vakorganisaties, pensioenfonds, werknemers) en methodes (kwalitatief en kwantitatief) informatie opgehaald om uitgangspunten te formuleren en te onderzoeken welke regeling het beste bij UWV past.

- Zowel de werkgever als de vakorganisaties hebben in eigen sessies hun visie op de invulling van de nieuwe toekomstige pensioenregeling geformuleerd en met elkaar besproken.
- Om de input van UWV werknemers mee te kunnen nemen is een pensioenvragenlijst uitgezet onder alle werknemers van UWV in Q2 2022[2]. Ook is input en feedback gevraagd aan de klankbordgroep (bestaande uit werknemers en gepensioneerden).
- Daarnaast zijn ten behoeve van de keuze voor een voorkeursvariant kwantitatieve analyses gemaakt. Voor verschillende maatmensen zijn de contractmogelijkheden inzichtelijk gemaakt. Zie *bijlage C* met het overzicht van de maatmensen.

Bovenstaand proces en de voorkeur van werknemers[3] heeft zich eind 2022 vertaald in een duidelijke voorkeursvariant, de solidaire premieregeling met invaren.

Vanwege de onzekere uitkomst met betrekking tot het invaardossier, zowel wat betreft het evenwichtigheidsvraagstuk over de verdeling van het fondsvermogen als ontwikkelingen in wet- en regelgeving, is naast de voorkeursvariant een alternatief neergezet, de 'FPR zonder invaren'. De variant 'FPR met invaren' is niet onderzocht mede vanwege het niet kunnen uitvoeren van een FPR regeling door Pensioenfonds UWV.

[2] Er was een expliciet verzoek gedaan door sociale partners aan Pensioenfonds UWV om in het risicopreferentieonderzoek (onder actieve deelnemers, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden) in februari 2023 vragen over de contractvoorkeur op te nemen om ook de voorkeur van gewezen deelnemers en gepensioneerden mee te kunnen nemen. Helaas bleek dit niet haalbaar.

[3] Twee derde van de respondenten heeft de voorkeur uitgesproken voor de solidaire premieregeling.

3.2 Vergelijking FPR met SPR

Naast de voorkeursvariant 'Solidaire premieregeling (SPR) met invaren is ook het alternatief 'Flexibele premieregeling zonder invaren(FPR) kwantitatief getoetst. Voor de FPR zijn twee mogelijkheden berekend:

1. Pensioenopbouw in een flexibele premieregeling met vanaf de pensioendatum een pensioenuitkering die meebeweegt met de economische omstandigheden (FPR - variabele uitkering) met risicodelingsreserve in de collectieve uitkeringsfase.
2. Pensioenopbouw in een flexibele premieregeling met vanaf de pensioendatum een vaste (nominale) pensioenuitkering (FPR – vaste uitkering). Hier is geen risicodelingsreserve nodig om schommelingen op te vangen.

Bij de FPR varianten wordt niet ingevaren en blijft het tot de transitiedatum opgebouwde pensioen in het huidige pensioensysteem bij het pensioenfonds (het 'gesloten' fonds). Dit geldt zowel voor het opgebouwde pensioen van actieve deelnemers en gewezen deelnemers als voor ingegane pensioenuitkeringen van uitkeringsgerechtigden.

Voor de vergelijking met de SPR is uitgegaan van het basisscenario (invaardekkingsgraad van 115%). In *bijlage D* 'Vergelijking SPR en FPR' zijn de resultaten opgenomen van het pensioenresultaat (gemiddelde pensioen over de gehele pensioenuitkeringsperiode) en de kans op verlagingen tijdens de uitkeringsperiode.

Pensioenresultaat

Voor gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden betekent een FPR variant zonder invaren dat de opgebouwde pensioenaanspraken en -uitkeringen in het huidige pensioenstelsel blijven (het gesloten pensioenfonds UWV). Het pensioenresultaat voor gewezen deelnemers en gepensioneerden ligt in dat geval dicht bij voortzetting van de huidige situatie. Naarmate het fonds 'leger' wordt (minder deelnemers) kan de huidige buffer over minder deelnemers worden verdeeld. Dit geeft een lichte toename in pensioenresultaat voor jongere gewezen deelnemers.

Voor actieve deelnemers ligt het gemiddelde verwacht pensioen in de 'FPR met variabele uitkering' tussen 30 en 65 jaar gemiddeld 5% onder het verwachte pensioen in de huidige regeling. Het verwacht pensioen in de 'FPR met vaste uitkering' ligt voor alle leeftijdscohorten beduidend lager dan het verwacht pensioen in de huidige regeling (gemiddeld 15% lager).

Ook is gekeken naar de slecht weer scenario's. Voor alle deelnemersgroepen en voor alle leeftijdscohorten komt het slecht weer scenario in de 'FPR met variabele uitkering' lager uit dan het slecht weer scenario van de SPR met invaren. Dit komt omdat in de SPR in het collectieve beleggingsbeleid meer risico kan worden genomen dan in de FPR en in het gesloten fonds.

In principe geeft dit extra risico ook lagere uitkomsten bij slecht weer, maar de positievere resultaten behorende bij het risicovollere beleggingsbeleid die daar tegenover staan zorgen voor gemiddeld over de gehele uitkeringsperiode voor een hogere uitkomst. Tegenhanger is dat de kans op verlagingen in beginsel groter is bij meer beleggingsrisico. In de praktijk zien we dat deze kans toch lager is vanwege de inzet van de solidariteitsreserve. De risicodelingsreserve wordt alleen gevuld zodra een deelnemer toetreedt tot de collectieve uitkeringsfase (met een inleg van 2,5% van het persoonlijk pensioenvermogen). De solidariteitsreserve daarentegen wordt door alle deelnemers gevuld uit overrendement.

Kans op verlagingen

De solidariteitsreserve wordt bij aanvang initieel gevuld en daarna aangevuld met overrendement op de pensioenvermogens van alle deelnemers. Omdat er niet wordt ingevaren start de risicodelingsreserve leeg. Daarna wordt de risicodelingsreserve uitsluitend gevuld door deelnemers die toetreden tot de collectieve uitkeringsfase. De kans op korten in de eerste jaren na de transitiedatum is in de FPR dan ook groter dan in de SPR.

Pensioenambitie

De kans dat de geformuleerde pensioenambitie (zie hoofdstuk 4) wordt gehaald, ligt circa 5% lager in de FPR met variabele pensioenuitkering dan in de SPR. Deze ambitie ligt weliswaar lager, maar valt nog wel binnen de door sociale partners afgesproken bandbreedte.

3.3 Afwegingen sociale partners

De kwantitatieve uitkomsten van de vergelijking tussen de ‘flexibele premieregeling zonder invaren’ en de ‘solidaire premieregeling met invaren’ hebben de sociale partners geen aanleiding gegeven om de eerder gemaakte keuze voor de voorkeursvariant ‘de solidaire premieregeling’ te heroverwegen.

Beide contractvormen hebben (positief) onderscheidende elementen. Een belangrijk aspect van de flexibele premieregeling is (de mogelijkheid van) extra keuzes voor de individuele deelnemer, zoals beleggingskeuzes in de opbouwfase en keuzes voor een vaste of variabele uitkering op de pensioendatum. In de praktijk blijkt dat maar weinig deelnemers een keuze maken die afwijkt van het standaard beleggingsprofiel. Ook dit is door sociale partners meegenomen in de afweging.

Sociale partners vinden de onderstaande elementen uiteindelijk doorslaggevend om te kiezen voor de solidaire premieregeling:

- Solidariteit
- Toets op behalen doelstellingen en ambitie

Een belangrijk aspect van de solidaire premieregeling is de hogere mate van solidariteit: het gezamenlijk vormen van buffers voor minder goede tijden om verlagingen van uitkeringen zoveel mogelijk te vermijden en het delen van risico’s en rendementen. UWV is een organisatie met relatief lange dienstverbanden. Onderlinge solidariteit en verbondenheid past bij UWV werknemers. Het gezamenlijk vormen van buffers wordt daarbij niet als beperkend gezien voor werknemers die uit dienst treden. Zij hebben een individuele keuze tussen het overdragen van het pensioen (zonder buffers) of het achterlaten van het pensioen binnen Pensioenfonds UWV waarbij buffers ook voor hen inzetbaar zijn.

Vanwege de initiële vulling en vervolgens de gezamenlijke vulling van de solidariteitsreserve in tijden dat het goed gaat, zien sociale partners een betere waarborg van de doelstelling van ‘stabiele uitkeringen’ in de solidaire premieregeling dan in een flexibele premieregeling met risicodelingsreserve.

Daarnaast heeft de solidaire premieregeling een wettelijke, verplichte toets om elke vijf jaar de premie en de ambitie te toetsen. De flexibele premieregeling heeft deze verplichte toets niet. Sociale partners zien een duidelijk (wettelijk) houvast om de premie en de ambitie met regelmaat met elkaar te bespreken als een voordeel en een passende benadering voor UWV gezien de aard van de organisatie.

4. De nieuwe pensioenregeling

In dit transitieplan staat de nieuwe regeling op hoofdlijnen. De regeling wordt door het pensioenfonds vastgelegd in het pensioenreglement.

In de nieuwe pensioenregeling hebben actieve deelnemers, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden een aandeel in het collectieve pensioenvermogen van Pensioenfonds UWV. Dit aandeel wordt het ‘persoonlijke pensioenvermogen’ genoemd. Er is één collectief beleggingsbeleid voor alle deelnemers. Pensioenfonds UWV belegt het pensioenvermogen. Pensioenfonds UWV stelt vooraf vast hoe rendementen en risico’s worden verdeeld. Dat gebeurt aan de hand van vooraf vastgestelde leeftijdsafhankelijke toedelingsregels. Het beleggingsrisico wordt afgebouwd als de pensioendatum dichterbij komt.

De (verwachte) pensioenuitkeringen bewegen mee met economische ontwikkelingen, zogeheten ‘variabele’ pensioenuitkeringen. Sociale partners hebben als streven dat ingegane pensioenuitkeringen zo min mogelijk schommelen. Het doel is een uitkering met zo min mogelijk dalingen en voldoende kans op stijgingen. Dit noemen we een stabiele uitkering.

Om uitkeringsgerechtigden tegen te grote schommelingen in de hoogte van de pensioenuitkering te beschermen, ontvangen zij een beschermingsrendement en bestaat de mogelijkheid om financiële schokken (positief en negatief) in de uitkeringen op te vangen door spreiding in de tijd. Ook kent een solidaire premieregeling een verplichte solidariteitsreserve die wordt ingezet om dalingen van (nominale) uitkeringen te voorkomen of zoveel mogelijk te beperken.

In de volgende paragrafen worden de belangrijkste onderdelen van de nieuwe pensioenregeling behandeld. Sociale partners hebben voor het opstellen van de nieuwe regeling de huidige regeling als uitgangspunt genomen. In *bijlage E* is een overzicht opgenomen van de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling.

4.1 Premie en ambitie

Sociale partners hebben afspraken gemaakt over de hoogte van de premie, de pensioenambitie en kans dat deze ambitie wordt gehaald. Pensioenfonds UWV is verantwoordelijk voor het beleggingsbeleid en toetst de haalbaarheid van de door sociale partners geformuleerde pensioenambitie gegeven de premie en de risicohouding.

Voor de hoogte van de totale pensioenpremie in de nieuwe regeling gaan we uit van de huidige totale pensioenpremie. De totale pensioenpremie bestaat uit:

- de spaarpremie voor de opbouw van persoonlijk pensioenvermogen
- risicopremies voor verzekeringen bij overlijden en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid
- kosten voor uitvoering van de pensioenregeling

De spaarpremie voor het ouderdomspensioen en partnerpensioen vanaf de pensioendatum is 27,5% van de pensioengrondslag. Het overige deel van de totale pensioenpremie is bestemd voor de risicoverzekeringen en uitvoeringskosten.

De pensioenambitie is een pensioenuitkering op de pensioendatum van 75% van de gemiddelde pensioengrondslag voor een 25-jarige nieuwe werknemer op basis van 42 dienstjaren, met een kans tussen de 60% en 80% dat deze ambitie wordt gehaald.

Met de spaarpremie van 27,5% is bij aanvang van de nieuwe regeling de kans circa 73% dat de pensioenambitie wordt gehaald op basis van het beoogde beleggingsbeleid van het pensioenfonds. Sociale partners hebben bewust gekozen om een relatief hoge kans te hanteren met betrekking tot het behalen van de pensioendoelstelling van 75% van de gemiddelde pensioengrondslag. Wij willen een reële verwachting ten aanzien van de pensioendoelstelling in nieuwe regeling.

De totale pensioenpremie is gemaximeerd op 30,5% van de pensioengrondslagsom[4]. In oktober van enig jaar worden de risicopremies en uitvoeringskosten vastgesteld voor het daaropvolgende kalenderjaar. Als de totale pensioenpremie boven het vastgestelde maximum uitkomt, gaan we met elkaar in overleg. Mogelijke oplossingen zijn het (tijdelijk) aanpassen van het werkgeversdeel of werknemersdeel van de spaarpremie en/of het aanpassen van de hoogte van de dekking van het nabestaandenpensioen.

Jaarlijks bespreken we de stand van zaken met het pensioenfonds, zoals de haalbaarheid van de pensioenambitie en de ontwikkeling en werking van de solidariteitsreserve. Als de doelstelling van de solidariteitsreserve (zoveel mogelijk beperken van verlagingen van de nominale uitkeringen) niet langer haalbaar is, dan onderzoeken we gezamenlijk met het pensioenfonds de mogelijkheden voor aanpassingen.

Als uit de toets op de pensioenambitie blijkt dat de ambitie niet wordt gerealiseerd (kans op behalen ligt buiten de bandbreedte van 60% tot 80%) of het fiscale maximum voor de spaarpremie wijzigt, bespreken we in het kader van de cao-afspraken welke aanpassingen in de pensioenregeling nodig en/of gewenst zijn.

Sociale partners vinden dat een bepaalde mate van koopkrachtbehoud voor ingegane uitkeringen wenselijk is. Koopkrachtbehoud wordt gefinancierd uit overrendement op de beleggingen.

In de nieuwe pensioenregeling is er geen directe relatie meer tussen de prijsinflatie en de jaarlijkse stijging of daling van ingegane uitkeringen. Sociale partners hebben voor de toets op de mate van koopkrachtbehoud een ambitie over een langere uitkeringsperiode geformuleerd:

- Het streven is dat over de aankomende 20 jaar de pensioenen stijgen met minimaal 80% van de gemiddelde inflatie over de aankomende 20 jaar.

Op basis van de uitgangspunten in dit transitieplan en de invulling van de nieuwe regeling en het beoogde beleggingsbeleid van het pensioenfonds, is de verwachte gemiddelde stijging van ingegane pensioenuitkeringen circa 95% van de verwachte gemiddelde inflatie over de komende 20 jaar[5].

---

[4] In de huidige pensioenregeling wordt de maximale premie uitgedrukt in een percentage van de salarissom. In de nieuwe pensioenregeling wordt de premie uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag. Dit is afgesproken omdat in het nieuwe pensioenstelsel premies worden uitgedrukt als % van de pensioengrondslag. Het werknemersdeel van de premie wordt nu ook al uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag.

[5] De lange termijn verwachte gemiddelde inflatie is 2%. Voor de toets op de ambitie voor verhogingen is de Ortec Finance Scenarioset (OFS) gebruikt.

4.2 Nieuwe basisregeling

De basisregeling bestaat net als de huidige regeling uit de volgende onderdelen:

- Ouderdomspensioen
- Nabestaandenpensioen
- Premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid
- Arbeidsongeschiktheidspensioen

4.2.1 Ouderdomspensioen

Pensioenleeftijd

De pensioenrichtleeftijd is 67 jaar. Dit betekent dat standaard vanaf 67 jaar het ouderdomspensioen wordt uitgekeerd.

Pensioengevend salaris

Het pensioengevend salaris is het in dat jaar geldende salaris inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en bepaalde vaste toeslagen (zoals ook vastgelegd in het pensioenreglement). Het maximum pensioengevend salaris is gelijk aan het fiscaal maximale pensioengevend salaris (137.800 euro in 2024).

Franchise

De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris minus de franchise. De franchise wordt in de nieuwe regeling gelijkgesteld aan de fiscaal minimale franchise.

Pensioenuitkering

Met de ingelegde spaarpremie (27,5% van de pensioengrondslag) en het behaalde rendement wordt een persoonlijk pensioenvermogen opgebouwd. Wanneer een deelnemer met pensioen gaat, ontvangt die maandelijks een levenslange pensioenuitkering. Deze uitkering komt uit het persoonlijke pensioenvermogen. De hoogte van de uitkering hangt af van het beschikbare persoonlijke pensioenvermogen, de rentestand en de levens-verwachting. Een keer per jaar wordt bepaald of de pensioenuitkeringen omhoog of omlaag gaan. Ook na ingang van de pensioenuitkering blijft Pensioenfonds UWV het persoonlijke pensioenvermogen beleggen en gelden de vastgestelde toedelingsregels van het beschermingsrendement en het overrendement.

Sociale partners vinden het wenselijk dat alle pensioenuitkeringen jaarlijks met een gelijk percentage verhoogd of verlaagd worden (de zogeheten ‘collectieve uitkeringsfase’). De belangrijkste overwegingen hierbij zijn:

- Gelijke percentages aan stijgingen of dalingen van de uitkeringen vinden wij beter uitlegbaar en is vergelijkbaar met de huidige situatie;
- Door de spreiding in de collectieve uitkeringsfase ontstaat ook bescherming voor bijna gepensioneerden (tot 3 jaar voor pensioendatum) tegen grote schommelingen van hun verwachte pensioenuitkering (bescherming vanaf toetreding in het collectief);
- Het pensioen is naar verwachting stabieler omdat risico’s worden gedeeld over alle uitkeringsgerechtigden.

Sociale partners realiseren zich dat met de keuze voor een collectieve uitkeringsfase ook enkele voordelen van de individuele uitkeringsfase komen te vervallen, zoals de mogelijkheid om onderscheid te maken in beleggingsrisico tussen jongere en oudere uitkerings-gerechtigden en het niet herverdelen van vermogen tussen jongere en oudere

uitkeringsgerechtigden. Voor sociale partners wegen de voordelen van de collectieve uitkeringsfase zwaarder dan die van de individuele uitkeringsfase.

Keuzemogelijkheden

De huidige keuzemogelijkheden op de pensioendatum blijven bestaan in de nieuwe regeling:

- Uitruil ouderdomspensioen en partnerpensioen
- Uitruil ouderdomspensioen en AOW-compensatie
- Keuze voor hoog/laag
- Vervroegen van de pensioendatum

Na invoering van de Wet bedrag ineens (max. 10% van het pensioenvermogen op de pensioendatum) zal ook die keuzemogelijkheid beschikbaar zijn.

4.2.2 Nabestaandenpensioen

De nieuwe pensioenwet schrijft nieuwe regels voor met betrekking tot het nabestaanden-pensioen (partner- en wezenpensioen) van deelnemers tijdens hun dienstverband. Het partnerpensioen bij overlijden na pensionering is met de invoering van de nieuwe wet niet veranderd.

Partner- en wezenpensioen bij overlijden vóór pensionering

Het partnerpensioen is een vast percentage van het pensioengevend salaris op het moment van overlijden. Hierbij maakt het niet uit hoe lang iemand al deelneemt (en nog kan deelnemen) aan de pensioenregeling bij UWV. Daarnaast is er in de nieuwe wet een uniform begrip voor de definitie van partner. Dit betekent dat elk pensioenfonds en elke verzekeraar dezelfde regels hanteert om te bepalen of iemand in aanmerking komt voor partnerpensioen.

Ook het wezenpensioen is een vast percentage van het pensioengevend salaris op het moment van overlijden. In de nieuwe regeling geldt een vaste wettelijke eindleeftijd van 25 jaar voor het wezenpensioen. Dit is ongeacht of het kind studeert of niet.

De lopende partner- en wezenpensioenuitkeringen worden net als de andere pensioenuitkeringen variabel. Aanspraken op het tot de transitiedatum opgebouwde partnerpensioen en wezenpensioen bij Pensioenfonds UWV vervallen niet en worden bij invaren ook omgezet.

Sociale partners hebben de volgende dekkingen afgesproken:

- De hoogte van de levenslange partnerpensioenuitkering is 28% van het laatst geldende fulltime (gemaximeerde) pensioengevende jaarsalaris maal het gemiddelde parttimepercentage van de laatste vijf jaar voorafgaand aan het overlijden (of minder dan vijf jaar bij een kortere periode van deelname aan de pensioenregeling).
- De hoogte van het wezenpensioen is 12% van het laatst geldende pensioengevende jaarsalaris maal het gemiddelde parttimepercentage van de laatste vijf jaar voorafgaand aan het overlijden (of minder dan vijf jaar bij een kortere periode van deelname aan de pensioenregeling). Een volle wees ontvangt 24%.

De risicopremies zijn leeftijdsafhankelijk en kunnen fluctueren afhankelijk van externe factoren zoals de rente en de levensverwachting. Deze risicopremies zijn onderdeel van de totale pensioenpremie en worden betaald door UWV (zie hiervoor ook 4.1).

In de huidige regeling is het partnerpensioen gedeeltelijk gebaseerd op opbouwbasis. Wettelijk is vastgelegd dat het tot de transitiedatum opgebouwde partnerpensioen beschikbaar blijft. Dit partnerpensioen wordt ingevaren in de nieuwe regeling.

Het invaren naar de nieuwe regeling geldt ook voor het ‘extra partnerpensioen’. Dit is het vrijwillig opgebouwde extra levenslang partnerpensioen voor je partner als je met pensioen bent en overlijdt. Wanneer een deelnemer extra partnerpensioen heeft opgebouwd (voor overlijden na pensioneren) worden deze aanspraken actuarieel neutraal omgezet naar extra partnerpensioen dat aanvullend levenslang wordt uitgekeerd bij overlijden vóór de pensioendatum.

De hoogte van het levenslang partnerpensioen bij overlijden is daarmee de optelsom van het verzekerde partnerpensioen in de nieuwe regeling (de benoemde 28%) en het tot de transitiedatum opgebouwde partnerpensioen in de huidige pensioenregeling en het actuarieel neutraal omgezette extra partnerpensioen.

Ook voor het omgezette partnerpensioen uit de huidige regelingen geldt de nieuwe uniforme partnerdefinitie. Deze definitie is ruimer dan in de huidige pensioenregeling.

Voortzetting dekking na uitdienstreden

Het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensionering moet verplicht worden vormgegeven op risicobasis. Gevolg van verzekeren op risicobasis is dat het nabestaandenpensioen alleen verzekerd is zolang de deelnemer een dienstverband heeft.

Na het einde van het dienstverband bij UWV loopt de risicodekking nog drie maanden premievrij door, maar uiterlijk tot een nieuw dienstverband of pensionering. Dit vereist dat het pensioenfonds tijdig de gewezen deelnemer informeert over de opties. In het geval van een aansluitende WW of ZW-uitkering loopt de dekking premievrij door tot het einde van de uitkering (maximaal twee jaar).

Na het einde van de premievrije voortzetting van de risicodekking kan een gewezen deelnemer de risicodekking vrijwillig voortzetten voor eigen rekening tot uiterlijk de pensioendatum. De risicopremie wordt onttrokken uit het gespaarde persoonlijk pensioenvermogen tot het bereiken van de afkoopgrens (wettelijk minimum). Als de afkoopgrens is bereikt stopt de vrijwillige voortzetting van de risicodekking.

Sociale partners hebben gekozen om de vrijwillige voortzetting niet te beperken met een maximale termijn voor voortzetting van de risicodekking of voor een hogere grens dan de wettelijke afkoopgrens. Wel betekent dit extra aandacht voor de jaarlijkse communicatie vanuit het pensioenfonds voor gewezen deelnemers die kiezen voor vrijwillige voortzetting.

Partnerpensioen bij overlijden ná pensionering

Het persoonlijk pensioenvermogen wordt vanaf de pensioeningangsdatum gebruikt voor een ouderdomspensioen en, indien gewenst, een partnerpensioen voor overlijden na de pensioeningangsdatum. De standaard is, net als in de huidige pensioenregeling, een partnerpensioen van 35% van het ouderdomspensioen. Net zoals nu kunnen ouderdomspensioen en partnerpensioen tegen elkaar worden uitgeruild op de pensioendatum.

Voor gepensioneerden blijft de hoogte van het partnerpensioen, als percentage van het ouderdomspensioen, gelijk aan de hoogte van het partnerpensioen gekozen op de

pensioendatum[6]. Het (ingegane of nog in te gaan) partnerpensioen wordt vanaf de transitiedatum onderdeel van de collectieve uitkeringsfase en is daarmee ook een variabele uitkering.

4.2.3 Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

De inleg van de pensioenpremie wordt tijdens arbeidsongeschiktheid door het pensioenfonds voortgezet. Bij volledige arbeidsongeschiktheid wordt 70% van de spaarpremie ingelegd. Zowel de werkgever als de deelnemer betalen geen premie meer. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is de hoogte van de premievrije voortzetting naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid.

De risicodekking voor het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensioneren wordt volledig premievrij voortgezet.

De risicopremie voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid is onderdeel van de totale pensioenpremie en wordt betaald door UWV (zie hiervoor ook 4.1). Deze risicopremie is leeftijdsafhankelijk en kan fluctueren.

Voor bestaande arbeidsongeschikte deelnemers met premievrije voortzetting, wijzigt de premievrijgestelde opbouw van pensioen en dekking bij overlijden volgens de huidige pensioenregeling naar premievrije inleg en dekking bij overlijden conform de nieuwe pensioenregeling.

4.2.4 Arbeidsongeschiktheidspensioen

Er is een arbeidsongeschiktheidspensioen (de collectieve excedent arbeidsongeschiktheids-verzekering) voor werknemers met een salaris dat ligt boven het maximum SV-loon. De hoogte van de aanvulling bij volledige arbeidsongeschiktheid is 70% van het salaris boven het SV-loon.

De ingegane arbeidsongeschiktheidsuitkering is, net zoals alle andere uitkeringen, een variabele uitkering.

De risicopremie die voor deze verzekering betaald wordt, is geen onderdeel van de totale pensioenpremie en wordt (net als in de huidige situatie en volgens dezelfde verdeling) deels door de werkgever, deels door de werknemer betaald.

4.3 Aanvullende vrijwillige regelingen

4.3.1 Extra spaarpremie inleggen voor opbouw pensioen[7]

Binnen de nieuwe pensioenregeling hebben deelnemers de mogelijkheid om vrijwillig aanvullend te sparen voor pensioen. De maximum inleg wordt beperkt door de ruimte die er fiscaal is. Dit is het verschil tussen de spaarpremie en het fiscaal maximum percentage. De fiscaal maximale premie bedraagt op dit moment 30% van de pensioengrondslag. Dit percentage van de pensioengrondslag wordt periodiek door de Belastingdienst vastgesteld en kan onder bepaalde voorwaarden tussentijds worden gewijzigd.

De vrijwillig ingelegde premie bovenop de spaarpremie van 27,5% (tot het fiscale maximum: 2,5% in de huidige situatie) komt voor eigen rekening van de deelnemer. De extra ingelegde premie is onderdeel van de nieuwe pensioenregeling, waaronder het gehanteerde

[6] De omzetting van bepaalde overgangsregelingen kunnen leiden tot een aanpassing (zie hiervoor hoofdstuk 8)
[7] Beoogd per 1 januari 2027 of later indien dit om uitvoeringstechnische redenen nog niet per 1 januari 2027 mogelijk blijkt.

beleggingsbeleid en de bijdrage aan de solidariteitsreserve zoals dat ook geldt voor de reguliere premie.

4.3.2 Aanvullende risicodekking partnerpensioen[8]

De wens van sociale partners is om binnen de nieuwe pensioenregeling actieve deelnemers de mogelijkheid te bieden om bij Pensioenfonds UWV de collectieve risicodekking van het partnerpensioen (28%) vrijwillig en voor eigen rekening aan te vullen tot het fiscaal maximum. Het fiscale maximum is op dit moment 50% van het pensioengevende jaarsalaris.

4.3.3 Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering

Voor actieve deelnemers bestaat, net als in de huidige regeling, de mogelijkheid om bij Pensioenfonds UWV een individuele aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten. De hoogte van de aanvulling bij volledige arbeidsongeschiktheid is 10% van het salaris. De optie om een extra arbeidsongeschiktheidsuitkering te verzekeren is geheel vrijwillig en de risicopremie is voor eigen rekening van de deelnemer.

4.3.4 Voortzetting inleg pensioenpremie na einde dienstverband

Na het einde van het dienstverband bij UWV kan, net als in de huidige situatie, een voormalige werknemer ervoor kiezen om de deelname aan de pensioenregeling vrijwillig voort te zetten. Dit kan voor een periode van maximaal drie jaar. Daarbij komt het volledige werkgevers- en werknemersdeel van de premie voor rekening van de voormalig werknemer.

4.3.5 Vrijwillige ANW-hiaat verzekering

Het is voor actieve deelnemers mogelijk een vrijwillige ANW-hiaat verzekering af te sluiten bij Pensioenfonds UWV. Bij pensioneren is het mogelijk deze verzekering voort te zetten. Bij overlijden van de deelnemer keert deze verzekering een tijdelijk partnerpensioen uit aan de partner (tot de AOW-leeftijd). De premie komt voor rekening van de deelnemer.

4.5 Solidariteitsreserve

Het pensioen gaat meer meebewegen met de economie. Dit betekent ook dat bij slechte economische jaren het pensioen sneller kan dalen en bij goede omstandigheden het pensioen sneller kan stijgen. De wettelijke mogelijkheden om ingegane uitkeringen zo stabiel mogelijk te houden zetten we zo optimaal mogelijk in, onder andere met een solidariteitsreserve. In deze paragraaf wordt ingegaan op het beleid voor de solidariteitsreserve.

4.5.1 Doel van de solidariteitsreserve

Sociale partners hebben uitgangspunten vastgesteld voor de solidariteitsreserve:

- Doel van de solidariteitsreserve is bescherming van ingegane uitkeringen.
- Bij daling van de uitkering wordt de solidariteitsreserve ingezet om de daling van de uitkering volledig op te vangen of te beperken;
- Uitgangspunt is dat een (ingegane) uitkering minimaal even hoog is als de uitkering in het voorgaande jaar.

[8] Op dit moment is nog niet bekend of en zo ja, per wanneer dit uitvoeringstechnisch mogelijk is bij de pensioenuitvoeringsorganisatie.

In de uitkeringsfase wordt beleggingsrisico genomen vanwege de ambitie om uitkeringen te laten stijgen. Dat beleggingsrisico leidt ook tot een kans op verlagingen van de pensioenuitkering.

Door beleggingsresultaten in de tijd te spreiden kunnen positieve en negatieve resultaten elkaar (gedeeltelijk) compenseren. Hierdoor wordt de ontwikkeling van de variabele uitkering stabieler. In de kwantitatieve analyses wordt een beperkte spreidingsperiode van drie jaar aangehouden. Hierbij is de afweging gemaakt tussen het effectief dempen van negatieve en positieve financiële schokken en voldoende aansluiting bij actuele economische ontwikkelingen. Sociale partners ondersteunen deze keuzes die Pensioenfonds UWV heeft aangegeven te willen maken.

Spreiding heeft ook een positief effect op de hoogte van de solidariteitsreserve. Om de kans op verlagingen van de pensioenuitkering te verkleinen, kan na het spreiden van de overrendementen, de solidariteitsreserve worden ingezet. Het doel is om de uitkering ten minste zoveel als mogelijk op het niveau van het voorgaande jaar te houden. Bij een negatief resultaat dat wordt gespreid is minder aanvulling vanuit de solidariteitsreserve nodig.

Als in enig jaar, gegeven de toegekende rendementen, blijkt dat de uitkering verlaagd zou moeten worden, dan ontvangen de betreffende pensioengerechtigden een bijdrage uit de solidariteitsreserve (voor zover voldoende gevuld) om de pensioenuitkering aan te vullen, zodanig dat deze in het betreffende jaar niet (of beperkt) verlaagd hoeft te worden ten opzichte van het voorgaande jaar. De bijdrage uit de solidariteitsreserve wordt van jaar tot jaar bepaald aan de hand van de uitkering in het voorafgaande jaar en of sprake zou zijn van een daling. Hierbij geldt een maximale totale onttrekking van 20% van de solidariteitsreserve per jaar.

Naast verlagingen veroorzaakt door negatieve beleggingsrendementen, kunnen verlagingen in de uitkeringsfase ook veroorzaakt worden door een stijging van de levensverwachting. Dit macro-langlevenrisico is het risico dat deelnemers collectief gemiddeld langer leven dan verwacht. Bij een stijging van de levensverwachting is meer pensioenvermogen nodig om levenslang dezelfde uitkeringen te kunnen geven. Omdat het persoonlijke pensioenvermogen niet wijzigt – maar enkel de levensverwachting – zou de jaarlijkse pensioenuitkering moeten dalen om voldoende vermogen te reserveren voor een levenslange uitkering.

Verlagingen van de ingegane uitkeringen worden, ongeacht oorzaak, zoveel als mogelijk opgevangen via de solidariteitsreserve. Als er voldoende beleggingsrendement wordt behaald om de impact van de gestegen levensverwachting volledig op te vangen, zal er geen bijdrage uit de solidariteitsreserve nodig zijn om de impact van de stijging van de levensverwachting op te vangen.

Een stijgende of dalende levensverwachting leidt voor (gewezen) deelnemers die nog niet in de collectieve uitkeringsfase zitten tot een lagere of hogere verwachte pensioenuitkering. Zij ontvangen geen bijdrage uit de solidariteitsreserve bij een stijging van de levensverwachting. Vanaf het moment van toetreden tot de collectieve uitkeringsfase geldt wel de bescherming tegen verlagingen door de inzet van de solidariteitsreserve.

Het pensioenfonds heeft aangegeven de resultaten van het micro-langlevenrisico[9] te verrekenen met de solidariteitsreserve.

De solidariteitsreserve wordt niet ingezet voor het beperken van het inflatierisico. Door het nemen van beleggingsrisico wordt beoogd om met behaalde rendementen de pensioenuitkeringen te verhogen.

4.5.2 Initiële vulling van de solidariteitsreserve

Sociale partners doen het verzoek aan Pensioenfonds UWV om de solidariteitsreserve initieel te vullen bij de transitie uit het fondsvermogen, mits er voldoende middelen beschikbaar zijn op het transitiemoment. De maximale solidariteitsreserve is door het fondsbestuur gesteld op 5% van het totale fondsvermogen. Als bij het invaren de solidariteitsreserve al wordt gevuld, dalen direct de kansen op verlaging van de reeds ingegane uitkeringen. Sociale partners vinden het belangrijk dat de solidariteitsreserve direct effectief ingezet kan worden om vertrouwen in het nieuwe pensioenstelsel niet te ondermijnen.

4.5.3 Vul- en uitdeelregels van de solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve wordt vervolgens jaarlijks aangevuld met een percentage van het behaalde overrendement van alle deelnemers. De hoogte van het percentage van het overrendement dat daarvoor wordt gebruikt is afhankelijk van de mate waarin de solidariteitsreserve is gevuld.

Hoogte solidariteitsreserve (% van het vermogen)	% van het overrendement
< 2,5%	6%
2,5% - 3,5%	4%
3,5% - 4,5%	2%
>4,5%	0%

De solidariteitsreserve wordt belegd conform de collectieve beleggingsmix van het pensioenfonds en volgt daarmee het rendement van het pensioenfonds. Als de solidariteitsreserve in enig jaar meer bedraagt dan het maximum van 5% van het vermogen wordt het meerdere toegekend aan de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers naar rato van de persoonlijke pensioenvermogens.

Op het moment dat de solidariteitsreserve moet worden aangewend, geldt een maximale totale onttrekking van 20% per jaar. Indien dit maximum niet toereikend is, wordt het beschikbare bedrag zo ingezet om een gelijkelijk deel van de verlaging op te vangen voor de uitkeringsgerechtigden.

[9] Als een deelnemer korter leeft dan de algemene levensverwachting is sprake van sterftewinst en als een deelnemer langer leeft dan verwacht is er sprake van sterfteverlies. Het jaarlijkse saldo van sterftewinst en sterfteverlies wordt verrekend met de solidariteitsreserve.

5. Verdeling fondsvermogen bij invaren

De WTP stelt als uitgangspunt voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel dat de transitie als geheel evenwichtig dient te zijn. Daaronder valt ook het invaren. Sociale partners geven invulling aan de nieuwe pensioenregeling en doen een verzoek tot invaren aan Pensioenfonds UWV, een verzoek voor initiële vulling van de solidariteitsreserve vanuit het fondsvermogen en een verzoek tot het aanwenden van het fondsvermogen voor compensatie.

In dit hoofdstuk lichten wij de keuze voor invaren toe en de verdeling van het vermogen op basis van de invaardoelstellingen. De huidige dekkingsgraad zal naar alle waarschijnlijkheid afwijken van de dekkingsgraad op het tijdstip van invaren. Om die reden is voor verschillende dekkingsgraden uitgewerkt hoe de vermogensdeling dan zal plaatsvinden. Sociale partners hebben hiervoor een prioritering vastgesteld. [10]

5.1 Keuze voor invaren

Bij invaren worden de pensioenaanspraken en -rechten opgebouwd in het huidige pensioenstelsel overgezet naar het nieuwe pensioenstelsel. De wet schrijft voor dat invaren het standaardpad is. Indien invaren tot een onevenredig nadeel leidt voor een bepaalde groep belanghebbenden (deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden of de werkgever) kan hiervan worden afgeweken.

Sociale partners zijn tot de volgende conclusies gekomen:

- Door in te varen blijft de solidariteit tussen alle deelnemers behouden.
- Invaren leidt tot één pensioenvermogen, wat de transparantie voor deelnemers ten goede komt en administratie en communicatie eenvoudiger maakt. Ook zal dit mogelijk leiden tot lagere kosten ten opzichte van het splitsen van oude en nieuwe aanspraken in twee gescheiden regelingen.
- Invaren maakt het mogelijk om de solidariteitsreserve initieel te vullen en compensatie vanuit het vermogen te financieren. Zodoende kan juist als gevolg van invaren invulling worden gegeven aan het solidaire karakter van de pensioenregeling, een evenwichtige transitie en een zo stabiel mogelijk pensioen naar de toekomst toe.
- Het overzetten van opgebouwde aanspraken en ingegane pensioenuitkeringen naar de nieuwe pensioenregeling, leidt in verschillende scenario’s tot betere pensioenresultaten ten opzichte van ‘achterlaten’ in het huidige pensioenstelsel.

Op basis hiervan verzoeken Sociale partners Pensioenfonds UWV om de waarde van de pensioenaanspraken en pensioenrechten via een interne collectieve waardeoverdracht over te zetten naar de nieuwe pensioenregeling.

[10] Indien de invaardekkingsgraad tussen de genoemde dekkingsgraden in de tabel ligt, zullen de percentages worden bepaald op basis van interpolatie.

De wettelijke standaard voor invaren is met de zogeheten ‘standaardmethode’ en een spreidingstermijn van 10 jaar. De standaard spreidingstermijn van 10 jaar voor het bepalen van de persoonlijke pensioenvermogens bij de overgang, is gebaseerd op het huidig wettelijk kader waarbij ook sprake is van spreiden bij tekorten (herstelplan) en overschotten (toekomstbestendig indexeren). Op basis van de bestandssamenstelling van Pensioenfonds UWV en de transitie-effecten van de verschillende doelgroepen en leeftijdscohorten zien sociale partners geen aanleiding om bij invaren af te wijken van de standaardmethode met een spreidingstermijn van 10 jaar. Dit is een essentieel uitgangspunt in het transitieplan omdat sociale partners rekening hebben gehouden met de evenwichtigheid over alle doelgroepen heen. Aanpassing van de spreidingsperiode is een dusdanig fundamentele aanpassing welke direct invloed heeft op andere gemaakte keuzes in het transitieplan. Aanpassing van de spreidingstermijn van 10 jaar leidt ertoe dat het transitieplan niet op deze wijze kan worden uitgevoerd.

5.2 Minimale dekkingsgraden bij invaren

Minimaal gewenste dekkingsgraad

De minimaal gewenste dekkingsgraad om in te varen is 115%.Het basisscenario in dit transitieplan is op deze dekkingsgraad gebaseerd. Vanaf dit niveau van de dekkingsgraad kan (naast het vullen van de wettelijk verplichte reserves met 2%):

- de solidariteitsreserve initieel worden gevuld met 4% van de voorziening (circa 3,5% van het totale vermogen)
- met 4% van de voorziening de compensatie met voldoende zekerheid eenmalig worden toegekend vanuit het fondsvermogen
- 4% van de voorziening worden aangewend voor verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens en
- 1% van de voorziening door het pensioenfonds worden aangewend om discretionair in te zetten.

Bij hogere dekkingsgraden is vastgesteld hoe het meerdere evenwichtig wordt verdeeld. Bij lagere dekkingsgraden hebben sociale partners afspraken gemaakt over de prioriteit van de verschillende onderdelen. Dit heeft geresulteerd in de voorrangregels bij vermogensverdeling (zie de volgende paragraaf).

Minimaal benodigde dekkingsgraad

Sociale partners hebben afgesproken dat als de dekkingsgraad op transitiedatum 107% of hoger is, er geen nadere besluitvorming nodig is en er kan worden ingevaren conform de geformuleerde invaardoelstellingen en prioritering. Uit de berekeningen is gebleken dat bij 107% dekkingsgraad de doelstellingen in voldoende mate worden behaald waaronder het initieel vullen van de solidariteitsreserve. Zie hoofdstuk 7.5 met de kans op korten bij de verschillende dekkingsgraden.

Bij een dekkingsgraad onder de 107% is niet met zekerheid vooraf vast te stellen dat met de gemaakte keuzes in het transitieplan de transitiedoelstellingen in voldoende mate behaald worden. Hierbij spelen externe factoren, waaronder de rentestand, een grote rol in de hoogte van de voorziening en daarmee in de beschikbare financiering van de gestelde doelen (effectief inzetten van de solidariteitsreserve en de compensatie bij aanvang) bij de verdeling van het vermogen.

Als 9 maanden voor de beoogde transitiedatum de dekkingsgraad (of dat dit de verwachting is van het pensioenfonds op de transitiedatum) lager is dan 107%, informeert het pensioenfonds de sociale partners. Sociale partners treden dan in overleg en spreken met elkaar af of, hoe en wanneer invaren kan plaatsvinden. Dit is afhankelijk van de ontstane situatie. Hierbij houden sociale partners rekening met de gestelde doelen van de transitie. Daarbij kan ook worden afgezien van invaren. Uiterlijk 6 maanden voor de beoogde transitiedatum informeren sociale partners het fonds over de gemaakte afspraken.

5.3 Invaardoelstellingen en prioritering

Als onderdeel van de transitie worden de pensioenaanspraken uit de huidige pensioenregeling omgezet naar persoonlijke vermogens in de nieuwe pensioenregeling. Bij het verdelen van dit vermogen kunnen verschillende keuzes worden gemaakt. Deze keuzes gaan bijvoorbeeld over hoeveel vermogen initieel in de solidariteitsreserve gaat, hoeveel vermogen er beschikbaar is voor compensatie voor deelnemers die nadeel ondervinden van het afschaffen van de doorsneesystematiek en hoeveel vermogen uiteindelijk in de persoonlijke pensioenvermogens terechtkomt.

De haalbaarheid van deze doelen is mede afhankelijk van de hoogte van het vermogen en de dekkingsgraad op het moment van invaren.

Om tot een prioritering van de verschillende doelen te komen, hebben we gekeken naar het belang van de verschillende deelnemersgroepen (actieven, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden).

Onderstaande prioritering van de invaardoelstellingen is geen absoluut gegeven. Gedeeltelijk voldoen aan verschillende doelen kan de evenwichtigheid bevorderen. Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie wordt gekeken naar de uitkomsten na invaren in zijn geheel. Het invulling geven aan invaardoelstellingen betekent dus niet per definitie één voor één aflopen op basis van de gegeven prioritering. Vanuit evenwichtigheidsoogpunt zijn alle invaardoelstellingen in samenhang bekeken. Om bij lagere invaardekkingsgraden toch vanaf het invaarmoment een stabiel pensioen te kunnen bieden, is het wenselijk om de solidariteitsreserve met een minimaal benodigd percentage te vullen. Zie hiervoor ook de verdelingstabel in paragraaf 5.4.

1. Minimaal vereist eigen vermogen en operationele reserve

Het minimaal vereist eigen vermogen en de operationele reserves zijn een wettelijke verplichting.

Het pensioenfonds heeft aangegeven 2% van de voorziening (op het invaarmoment) nodig te hebben voor het vullen van de operationele reserve en te voldoen aan het minimum vereist eigen vermogen.

2. Gelijke ingegane uitkeringen en verwachte pensioenen

Sociale partners hebben als eerste prioriteit dat uitkeringsgerechtigden op het moment van invaren een minimaal gelijk pensioen ontvangen. Dit betekent geen directe daling van ingegane pensioenen op het moment van invaren. Voor actieven en gewezen deelnemers is het uitgangspunt dat de verwachte pensioenen op het moment van invaren minimaal gelijk

blijven. Dit betekent toekenning van persoonlijke pensioenvermogens op basis van de huidige voorziening bij de overdracht[11].

3. Voorkomen toekomstige verlagingen ingegane uitkeringen

In het nieuwe stelsel werken economische omstandigheden sneller door in de uitkeringen van pensioengerechtigden. Sociale partners hechten een grote waarde aan stabiele pensioenen (het dempen van het risico op verlagingen). Middels het inzetten van de solidariteitsreserve (SR) kan hier invulling aan gegeven worden. Dit doel ziet toe op zekerheid naar de toekomst. Om dit doel met een grote mate van zekerheid te behalen (minimaal 95% kans dat nominale uitkeringen niet dalen), ook direct in de eerste jaren na invaren, is een bepaalde mate van initiële vulling met fondsvermogen nodig. Omdat de SR na de transitiedatum door alle deelnemers wordt aangevuld is daarmee naar verwachting voldoende SR beschikbaar is om ook op (middel)lange termijn deze doelstelling te behalen.

4. Compensatie afschaffen doorsneesystematiek

In de huidige regeling wordt voor elke medewerker eenzelfde premiepercentage betaald aan het pensioenfonds, de zogeheten doorsneepremie. In het nieuwe stelsel is een doorsneepremie niet meer toegestaan. Als gevolg van het afschaffen van de doorsnee-systematiek in het nieuwe pensioenstelsel, gaan oudere deelnemers minder pensioen opbouwen in de nieuwe regeling dan in de huidige regeling. Om dit nadeel vanwege de overgang op te vangen is er compensatie.

Deze compensatie draagt bij aan een evenwichtige transitie. Naast de afschaffing van de doorsneesystematiek is er sprake van verschuiving van risico in de opbouwfase en daarmee een grotere onzekerheid in pensioenuitkomsten. Ook bestaat de kans dat het pensioen lager uitvalt. Sociale partners hebben als uitgangspunt genomen dat de verwachte toekomstige pensioenopbouw voor actieve deelnemers ten minste 3% hoger ligt ten opzichte van de huidige situatie als erkenning en tegemoetkoming voor deze risicoverschuiving. Wij achten dit van groot belang voor het draagvlak van actieve deelnemers voor de transitie.

5. Gerichte vermogenstoedeling

Discretionaire ruimte voor gerichte vermogenstoedeling voor Pensioenfonds UWV in het kader van evenwichtigheid. Bij voldoende hoge dekkingsgraad kan met gerichte vermogenstoedeling binnen de wettelijke herverdelingsruimte[12], het pensioenfonds vermogen herverdelen over de persoonlijke pensioenvermogens.

Door het pensioenfonds de discretionaire bevoegdheid te geven om gericht vermogen toe te kennen aan bepaalde deelnemersgroepen of leeftijdscohorten, ontstaat er ruimte om in te kunnen spelen op de situatie bij invaren. Bijvoorbeeld voor bijna-gepensioneerden vanwege verschillen die mogelijk ontstaan tussen net wel en net niet gepensioneerd op de transitiedatum. Of voor tegemoetkoming inhaalindexatie ontstaan in de jaren direct voorafgaand aan de transitie op basis van het verschil in indexatiemaatstaf. Of voor aanvullende financiering van compensatie als er meer nodig is dan er op basis van de verdelingstabel beschikbaar is om toch eenmalige compensatie mogelijk te maken.

[11] De omzetting van bepaalde overgangsregelingen kunnen leiden tot een aanpassing (zie hiervoor hoofdstuk 8)
[12] Bij een dekkingsgraad boven 105% is er wettelijk maximaal 5% ruimte voor deze toedeling. Bij een dekkingsgraad boven 110% bestaan er ruimere mogelijkheden (binnen voorwaarden) voor vermogenstoedeling.

Sociale partners verzoeken het pensioenfonds de gerichte vermogensverdeling in het kader van evenwichtigheid te onderbouwen en in overleg met sociale partners plaats te laten vinden.

Indien door het pensioenfonds geen of minder gebruik wordt gemaakt van deze gerichte vermogenstoedeling, gaat het voor dit doel beschikbaar gestelde vermogen naar de persoonlijke vermogens.

6. Extra verhogingen persoonlijke vermogens

In prioriteit komt dit doel na voldoende borging van bovenstaande doelen (vanaf een invaardekkingsgraad boven de 107%).

5.4 Verdeling fondsvermogen bij verschillende dekkingsgraden

Op basis van de doelstellingen en de prioritering is gezocht naar een verdeling van het fondsvermogen die daar zo goed mogelijk op aansluit en die past binnen de wet. De mate waarin invaardoelstellingen kunnen worden gerealiseerd is in grote mate afhankelijk van de dekkingsgraad en de hoogte van de voorziening op het moment van invaren. Op basis van de geformuleerde doelen 2, 3 en 4 hebben wij beoordeeld voor welke dekkingsgraden het voorliggend transitieplan zonder nader overleg tussen de verschillende partijen kan worden uitgevoerd.

Geen verlaging van ingegane uitkeringen en verwachte pensioenen

Wettelijk gezien mag een pensioenfonds invaren als de dekkingsgraad bij aanvang ten minste gelijk is aan 90%. De minimale invaardekkingsgraad kan in theorie dus op 90% gesteld kunnen worden. Omdat bij een dekkingsgraad onder de 102% niet aan deze invaardoelstelling met de hoogste prioriteit kan worden voldaan, zal in dat geval niet worden ingevaren en treden sociale partners in overleg en bespreken de ontstane situatie met het pensioenfonds. Bij niet invaren blijft voor de bestaande pensioenuitkeringen en opgebouwde aanspraken het FTK gelden.

Voorkomen toekomstige verlagingen ingegane uitkeringen

De solidariteitsreserve heeft als doel om ingegane pensioenen te beschermen tegen verlagingen. Wij vinden het belangrijk om de solidariteitsreserve initieel te vullen om zodoende bij de start van de nieuwe pensioenregeling effectief dit doel van de solidariteitsreserve te kunnen realiseren. Om de kans op een verlaging van de ingegane uitkeringen, ook in de eerste 3 jaar, met voldoende zekerheid te beperken (een kans op verlaging van maximaal 5%) is een minimale initiële vulling van de solidariteitsreserve nodig.

Indien de dekkingsgraad 107% of hoger is, kan aan deze doelstelling met voldoende mate van zekerheid worden voldaan.

Compensatie afschaffen doorsneesystematiek

Bij deze compensatie vanuit het pensioenvermogen is er sprake van een éénmalige toekenning, waardoor er geen compensatiedepot hoeft te worden gevormd. Indien voor deze compensatie minder financiering nodig is dan beschikbaar is op het invaarmoment, gaat het ‘overschot’ naar de persoonlijke pensioenvermogens. Indien financiering van de benodigde compensatie niet volledig mogelijk is uit het fondsvermogen, zal aanvullende financiering uit de premie plaatsvinden. Zie hoofdstuk 6 voor de financiering van de compensatie.

Verdelingstabel fondsvermogen (als % van de voorziening)

Dekkings-graad	1. Verplichte reserves*	2.Persoon-lijke vermogens	3.Solidariteits reserve	4.Compen-satie**	5. Gerichte toedeling vermogen ***	6. Aanvullen persoonlijke vermogens
107%	2%	100%	2,25%	2,25%	0,5%	0,0%
108%	2%	100%	2,5%	2,5%	0,5%	0,5%
109%	2%	100%	2,75%	2,75%	0,5%	1,0%
110%	2%	100%	3,0%	3,0%	0,5%	1,5%
111%	2%	100%	3,25%	3,25%	0,5%	2,0%
112%	2%	100%	3,5%	3,5%	0,5%	2,5%
113%	2%	100%	3,5%	3,5%	1,0%	3,0%
114%	2%	100%	3,75%	3,75%	1,0%	3,5%
115%	2%	100%	4,0%	4,0%	1,0%	4,0%
116%	2%	100%	4,0%	4,0%	1,5%	4,5%
117%	2%	100%	4,5%	4,0%	1,5%	5,0%
118%	2%	100%	4,5%	4,0%	1,5%	6,0%
119%	2%	100%	4,5%	4,0%	1,5%	7,0%
120%	2%	100%	5,0%	4,0%	1,5%	7,5%
121%	2%	100%	5,0%	4,0%	2,0%	8,0%
122% - 130%	2%	100%	5,0%	4,0%	restant	restant

* Het minimaal verplicht eigen vermogen en de operationele reserve

** Het percentage benodigde compensatie is afhankelijk van de hoogte van de voorziening op het invaarmoment (gegeven de vastgestelde compensatiestaffel, zie paragraaf 6.1). In de verdelingstabel zijn maximum percentages voor compensatie opgenomen. Bij een lager benodigd percentage gaat het overige naar de persoonlijke vermogens. Bij een hoger benodigd percentage is aanvullende financiering van toepassing zoals beschreven in paragraaf 6.2.

*** Discretionaire ruimte voor gerichte vermogenstoebedeling voor Pensioenfonds UWV in het kader van evenwichtigheid

Op basis van de gemaakte berekeningen hebben sociale partners geconcludeerd dat bij invaren bij een minimale dekkingsgraad van 107% de belangrijke invaardoelstellingen 2, 3 en 4 in ruim voldoende mate kunnen worden behaald.

Bij dekkingsgraden tot en met 130% zijn de uitkomsten als evenwichtig beoordeeld. Dekkingsgraden hoger dan 130% zijn in dit transitieplan niet onderzocht. Als 9 maanden voor de beoogde transitiedatum de dekkingsgraad hoger is dan 130% (of dat dit de verwachting is van het pensioenfonds op de transitiedatum), informeert het pensioenfonds de sociale partners. Sociale partners treden dan in overleg om te onderzoeken of, bij het onverkort doorvoeren van de afspraken uit dit transitieplan, de transitie bij deze hoge dekkingsgraden tot onevenwichtige uitkomsten leidt. Sociale partners kunnen in dat geval gemaakte keuzes in het transitieplan aanpassen. Uiterlijk 6 maanden voor de beoogde transitiedatum informeren sociale partners het fonds over de gemaakte afspraken.

6. Compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek

In de huidige pensioenregeling is sprake van een doorsneepremie. Dit betekent dat voor elke deelnemer hetzelfde premiepercentage wordt betaald aan het pensioenfonds. Voor een jonge deelnemer is een lagere premie nodig dan voor een oudere deelnemer voor hetzelfde pensioen (omdat de premie voor een jongere langer kan renderen tot pensioendatum). Een gedeelte van de premie van de jongeren wordt dus gebruikt voor de pensioenopbouw van ouderen. Daarmee subsidiëren jongere deelnemers de pensioenopbouw van oudere deelnemers in het fonds. Daartegenover staat dat deze jonge deelnemer daar later zelf ook weer van profiteert. Wanneer een deelnemer zijn gehele carrière pensioen opbouwt met de doorsneesystematiek, dan zal deze ongeveer evenveel subsidie geven als ontvangen.

In het nieuwe stelsel betalen werkgevers en werknemers nog steeds een leeftijdsonafhankelijk premiepercentage, maar is er geen vaste jaarlijkse pensioenopbouw meer. De premie wordt direct toegevoegd aan het persoonlijke pensioenvermogen. Hiermee vervalt het systeem van subsidiëren van jong naar oud. Deelnemers die in het huidige stelsel wel hebben bijgedragen aan de opbouw van pensioen van de oudere deelnemers, zullen in de toekomst daarom zelf deze subsidie niet meer ontvangen in de nieuwe regeling.
Dit is een gevolg van een wettelijke wijziging ("afschaffing doorsneesystematiek") en leidt voor een groep werknemers tot een nadelig effect.

Sociale partners vinden het belangrijk dat dit nadelige effect "adequaat en kostenneutraal" wordt gecompenseerd, zoals in de WTP is opgenomen. Het doel van de compensatie is het mogelijk maken van een evenwichtige overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

6.1 Vorm en hoogte van de compensatie

Deelnemers die nadeel ondervinden van de overstap naar pensioenopbouw in de nieuwe pensioenregeling worden gecompenseerd door middel van het toekennen van extra pensioenvermogen op de transitiedatum. Dit extra pensioenvermogen is een percentage van de pensioengrondslag op de transitiedatum.

Voor het vaststellen van de hoogte van de compensatie hebben we de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- gekeken is naar het verschil in verwacht pensioen op de pensioendatum tussen de huidige pensioenregeling en de nieuwe pensioenregeling;
- er is uitsluitend gekeken naar toekomstige pensioenopbouw (dus exclusief reeds opgebouwde aanspraken);
- verwacht pensioen in de nieuwe regeling is berekend op basis van het beoogde nieuwe beleggingsbeleid met toekenning overrendement op basis van het lifecycle principe (afbouw van risico bij toename van de leeftijd);
- de economische situatie ultimo september 2023;
- uitgaande van de gewenste minimale invaardekkingsgraad van 115%;
- de (fondsspecifieke) Ortec Finance Scenarioset (OFS)[13];
- verwacht pensioen (mediaan-niveau) in de nieuwe regeling ligt minimaal circa 3% boven het verwacht pensioen in de huidige regeling (vastgesteld op basis van maatmensberekeningen).

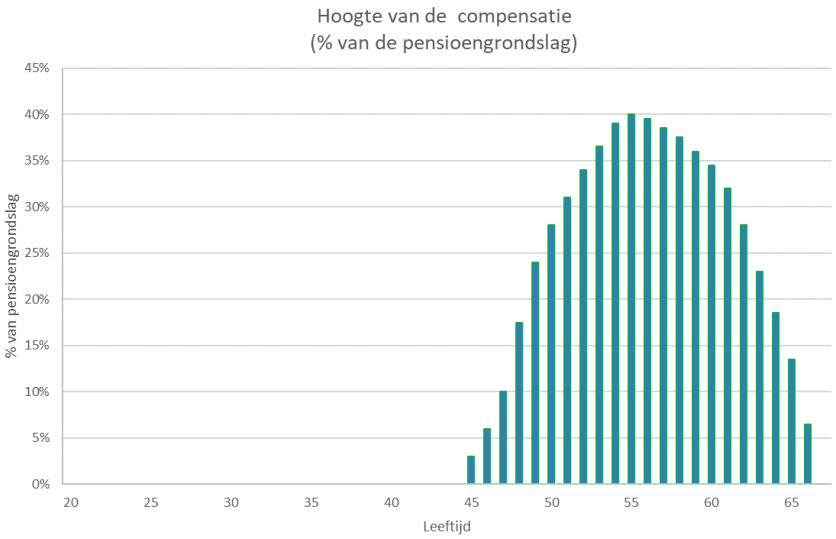
[13] De OFS sluit beter aan bij de werkelijke beleggingscategorieën van het pensioenfonds dan de DNB Scenarioset

Hoogte van de vastgestelde compensatie per leeftijd

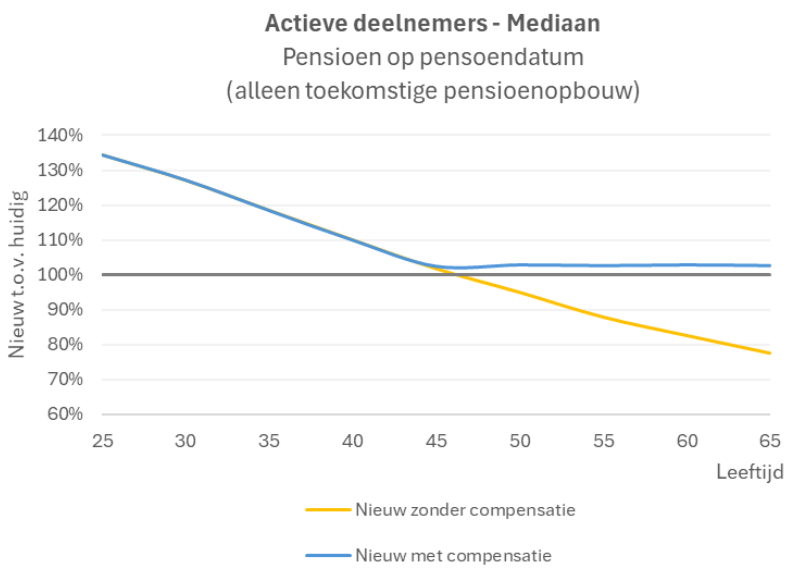
Een leeftijdscohort bestaat uit alle actieve deelnemers bij Pensioenfonds UWV (ook deelnemers met premievrije pensioenopbouw wegens arbeidsongeschiktheid) van een bepaalde leeftijd op de transitiedatum.

Leeftijd	% van de pensioengrondslag	Leeftijd	% van de pensioengrondslag
< 45 jaar	0%	56 jaar	39,5%
45 jaar	3,0%	57 jaar	38,5%
46 jaar	6,0%	58 jaar	37,5%
47 jaar	10,0%	59 jaar	36,0%
48 jaar	17,5%	60 jaar	34,5%
49 jaar	24,0%	61 jaar	32,0%
50 jaar	28,0%	62 jaar	28,0%
51 jaar	31,0%	63 jaar	23,0%
52 jaar	34,0%	64 jaar	18,5%
53 jaar	36,5%	65 jaar	13,5%
54 jaar	39,0%	66 jaar	6,5%
55 jaar	40,0%	> 66 jaar	0,0%

De compensatiestaffel staat vast en wordt toegepast op de pensioengrondslagen zoals die gelden op het transitiemoment.

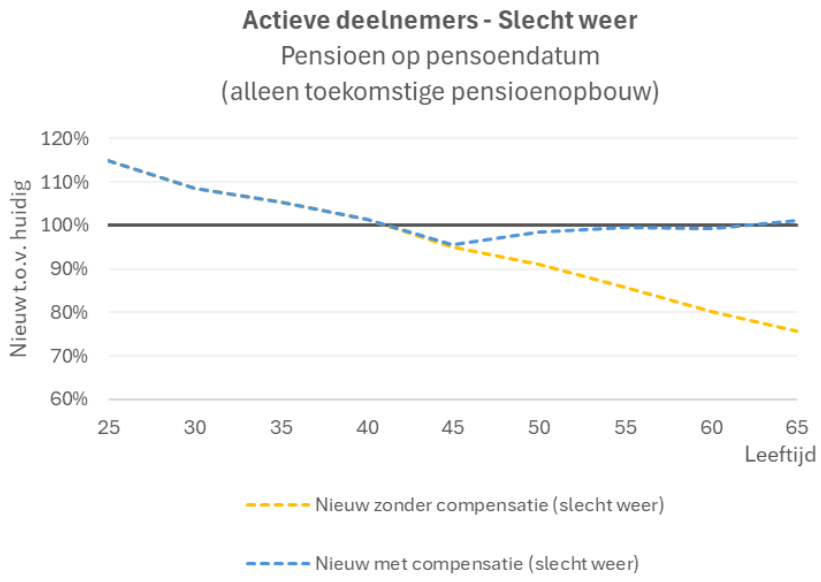


In de volgende figuur wordt het verwachte pensioen op de pensioen datum (mediaan) weergegeven, voor de situatie met een dekkingsgraad van 115% op basis van de Ortec Finance Scenarioset (OFS) van september 2023.



De grijze lijn is de huidige situatie (100%) en de blauwe lijn is de nieuwe situatie (relatief ten opzichte van de huidige situatie) inclusief compensatie. Deze lijn ligt voor alle leeftijdscohorten minimaal circa 3% boven de verwachte toekomstige pensioenopbouw in de huidige regeling. De gele lijn is zonder toegekende compensatie.

In de volgende figuur is het pensioen op de pensioendatum bij ‘slecht weer’ weergegeven met en zonder compensatie. De grijze lijn is de huidige regeling bij slecht weer (100%).



Nieuw tov huidig	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Slecht weer (5%)	115%	109%	105%	101%	96%	98%	100%	99%	101%
Mediaan	135%	127%	119%	110%	103%	103%	103%	103%	103%
Goed weer (95%)	217%	190%	165%	141%	123%	118%	114%	110%	108%

De uitkomsten met alleen toekomstige pensioenopbouw (al opgebouwde aanspraken zijn niet meegenomen in deze analyse) zijn bij slecht weer voor de leeftijdscohorten tussen 40 en 55 jaar iets lager dan de uitkomst is in de huidige regeling bij slecht weer.

In hoofdstuk 7 worden de transitie-effecten voor alle doelgroepen kwantitatief inzichtelijk gemaakt en de evenwichtigheid van de compensatie nader bekeken vanuit het geheel. Voor de verschillende doelgroepen is per leeftijdscategorie in kaart gebracht wat de effecten zijn van de transitie inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en inclusief en exclusief de compensatieregeling.

6.2 Financiering van de compensatie

De wet biedt ruimte om compensatie te financieren vanuit het vermogen van het pensioenfonds, via de premie, of buiten de pensioenregeling om.

De reden voor compensatie is het negatieve effect van het afschaffen van de doorsneesystematiek en voor zover de verwachte voordelen van toekomstige pensioenopbouw in de nieuwe regeling dit negatieve effect niet goedmaken. Deze deelnemers hebben extra bijgedragen zonder dat dit nog in evenwicht gebracht kan worden in de toekomst vanwege deze stelselwijziging (waar oudere deelnemers niet meer gesubsidieerd worden door jonge deelnemers). Vanuit dat oogpunt vinden sociale partners financiering van de compensatie vanuit het vermogen van het pensioenfonds uitlegbaar.

Compensatie uit het fondsvermogen wordt bij invaren direct toegekend. Vanwege de over het algemeen lange dienstverbanden bij UWV, met name voor de doelgroep die in aanmerking komt voor compensatie, vinden wij eenmalige compensatie op het invaarmoment passend bij UWV. Ten opzichte van compensatie gedurende meerdere jaren uit een compensatiedepot, voorkomt eenmalige compensatie een extra administratieve last. Vanwege een gelijk speelveld bij arbeidsmobiliteit, speelt daarbij ook dat eenmalige compensatie bij de meeste pensioenfondsen de standaard is bij voldoende fondsvermogen op het invaarmoment.

Op basis van het deelnemersbestand op 31 december 2023 is de totale toezegging voor compensatie geschat op circa 18% van de pensioengrondslagsom. Als op het invaarmoment het compensatiebudget uit fondsvermogen toch ontoereikend is, zal de resterende financiering voor compensatie uit de spaarpremie komen.

De werkgeverspremie wordt in die situatie verhoogd met (maximaal) 0,5% van de pensioengrondslagsom. Met eenzelfde percentage (maximaal 0,5%) wordt de in te leggen spaarpremie voor de opbouw van pensioenvermogen van deelnemers verlaagd. De werknemersbijdrage blijft ongewijzigd. Dit geeft in totaal (jaarlijks) extra financiële middelen (vanuit een compensatiedepot) van 1% van de pensioengrondslagsom.

Vanuit het fondsvermogen wordt dat deel van de compensatie op de transitiedatum direct toegekend (naar rato van het beschikbare deel ten opzichte van het totaal benodigde compensatiebudget). Afhankelijk van de werkelijk benodigde aanvullende financiering op het invaarmoment wordt bepaald hoelang de extra premie van (maximaal) 1% nodig is. Sociale partners treden bij aanvang van deze regeling in overleg over de uitvoering van deze afspraak. Uitgangspunt is dat de periode voor toekenning van de resterende compensatie gemaximeerd is op 6 jaar.

Eenmalig wordt per leeftijd het restant van het nog te ontvangen compensatiepercentage vastgesteld en gedeeld door de periode die nodig is voor toekenning. De resterende compensatie wordt aan het begin van elk jaar direct toegevoegd aan het persoonlijke pensioenvermogen van de desbetreffende deelnemers. Bij het eerder bereiken van de

pensioenrichtleeftijd wordt het eventueel nog te ontvangen restant van de compensatie in een keer toegekend. Voor werknemers die uit dienst gaan vervalt de resterende compensatie op het moment van uitdiensttreding. Nieuwe werknemers die in dienst komen ontvangen op basis van hun leeftijd (op de transitiedatum) dezelfde resterende compensatie zoals vastgesteld op de transitiedatum (op basis van de pensioengrondslag bij indiensttreding).

Indien aanvullende afspraken nodig zijn over de uitvoering van de compensatieregeling, indien gefinancierd uit de premie, worden deze in overleg tussen Pensioenfonds UWV en sociale partners afgestemd.

7. Transitie-effecten

In dit hoofdstuk worden inzichten in de transitie effecten gegeven. Met de transitie-effecten doelen wij op de kwantitatieve vergelijking van de pensioenuitkomsten in het nieuwe contract ten opzichte van die in het huidige FTK-contract.

De transitie kan voor verschillende groepen in verschillende leeftijdscohorten anders uitpakken. Een van de wettelijke vereisten voor het transitieplan, is dat inzicht wordt gegeven in de transitie-effecten door middel van berekeningen.

De berekeningen van de transitie-effecten vinden plaats per leeftijdscohort. Hiervoor gebruiken we maatmensen. De maatmensen zijn per leeftijdscohort gebaseerd op de kenmerken van de deelnemerspopulatie bij UWV. De resultaten van een individuele deelnemer kunnen afwijken van de resultaten voor maatmensen.

Voor de transitie-effecten per leeftijdscohort kijken we naar de gevolgen voor:

- Actieve deelnemers
- Gewezen deelnemers (slapers)
- Uitkeringsgerechtigden

De kwantitatieve analyses zijn gemaakt door Ortec Finance (adviseur van Pensioenfonds UWV).

In *bijlage F* zijn de aannames en veronderstellingen van de berekeningen opgenomen.

7.1 Maatstaven

Het beoordelen van een evenwichtige transitie doen sociale partners op basis van de volgende maatstaven:

- Pensioenresultaat
- Netto profijt
- UPO-bedragen

Voor alle maatstaven gepresenteerd in de figuren geldt dat de nieuwe regeling met de huidige regeling is vergeleken. Dat betekent dat de mediaan in de nieuwe regeling is vergeleken met de mediaan (=100%) in de huidige regeling. Het slecht weer scenario in de nieuwe regeling is vergeleken met het slecht weer scenario (=100%) in de huidige regeling.

Pensioenresultaat

Deze wettelijk vereiste maatstaf laat de mate zien waarin pensioenverwachtingen vóór en ná de transitie verschillen. We hebben gekeken naar het gemiddelde verwachte pensioen (mediaan) over de gehele pensioenuitkeringsperiode, het zogenoemde ‘pensioenresultaat’.

Een resultaat van 100% of hoger betekent dat het pensioenresultaat in de nieuwe pensioenregeling naar verwachting gelijk is aan of hoger is dan het pensioenresultaat in de huidige regeling. Naast het verwachte pensioenresultaat is ook het pensioenresultaat in een goed weer scenario (optimistisch) en een slecht weer scenario (pessimistisch) onderzocht, respectievelijk het 50e, 95e en 5e percentiel van alle scenario-uitkomsten.

Wij hebben bij de kwantitatieve beoordeling van de algehele evenwichtigheid het zwaarste gewicht toegekend aan de wijziging in het verwachte pensioenresultaat (mediaan) en daarna aan de 'slecht weer' uitkomsten. Bij de beoordeling hebben de 'goed weer' uitkomsten geen rol gespeeld. Mede daarom is vanwege de leesbaarheid in dit hoofdstuk het goed weer scenario alleen in de tabellen opgenomen en niet in de figuren weergegeven.

Netto profijt

Het netto profijt, een wettelijk vereiste maatstaf, laat zien wat het verschil is tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Een positief verschil in netto-profijt tussen de nieuwe regeling en de huidige regeling, het netto profijt-effect[14], laat zien dat iemand overall profijt heeft van de transitie. Er wordt geen rekening gehouden met voordelen uit beleggingen.

Aan de uitkomst van het netto profijt-effect kennen wij een minder zwaar gewicht toe dan aan de uitkomsten van het verwacht pensioenresultaat. De maatstaf voor verwacht pensioenresultaat geeft inzicht in de verwachtingen naar de toekomst toe en geeft een indicatie van de daadwerkelijk te ontvangen pensioenuitkering.

Wij accepteren daarom ook dat het netto profijt-effect voor groepen (gewezen) deelnemers of uitkeringsgerechtigden negatief kan worden, zolang het verwachte pensioenresultaat voor die groep positief is. De verschillen in netto profijt-effect tussen de (leeftijds)groepen zijn bij voorkeur beperkt, maar spelen geen doorslaggevende rol bij de beoordeling op evenwichtigheid.

UPO-bedragen

Communicatie naar deelnemers over de overgang naar de nieuwe pensioenregeling is wettelijk verplicht op basis van een transitie-UPO (pensioen op de pensioendatum bij slecht weer, verwacht en goed weer voor de huidige en de nieuwe situatie).

De UPO-bedragen zijn vanwege de toekomstige communicatie naar deelnemers dan ook belangrijk om inzichtelijk te maken in dit transitieplan, maar spelen voor de sociale partners een minder grote rol bij de beoordeling van een evenwichtige transitie ten opzichte van het pensioenresultaat.

UPO-bedragen zijn in principe alleen van toepassing op actieve deelnemers en gewezen deelnemers, en niet voor uitkeringsgerechtigden omdat zij al een pensioenuitkering ontvangen. De 'UPO-bedragen' voor uitkeringsgerechtigden zijn een weergave van de uitkeringen over 10 jaar.

Overige maatstaven

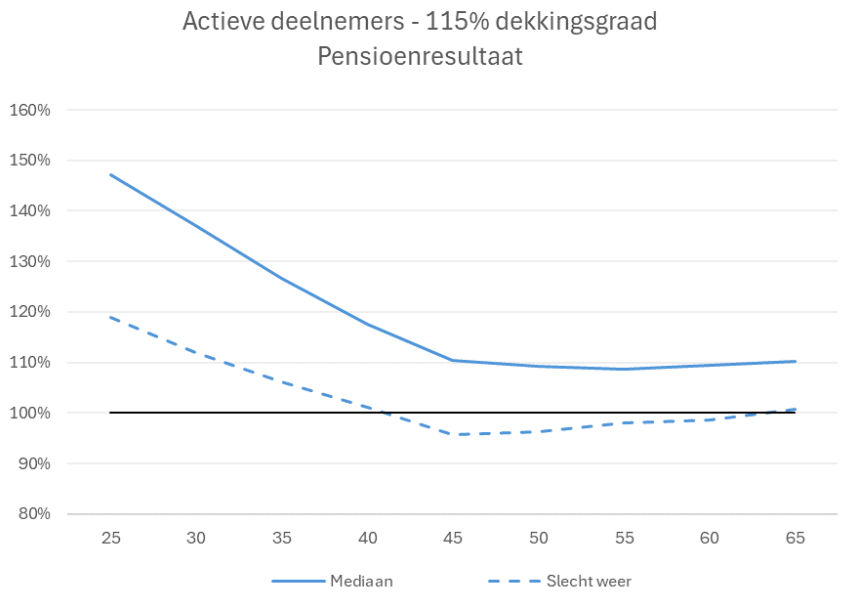
Om te beoordelen in welke mate de transitiedoelstellingen worden behaald is ook gekeken naar:

- Kans op verlagingen van ingegane uitkeringen
- Ontwikkeling van de solidariteitsreserve

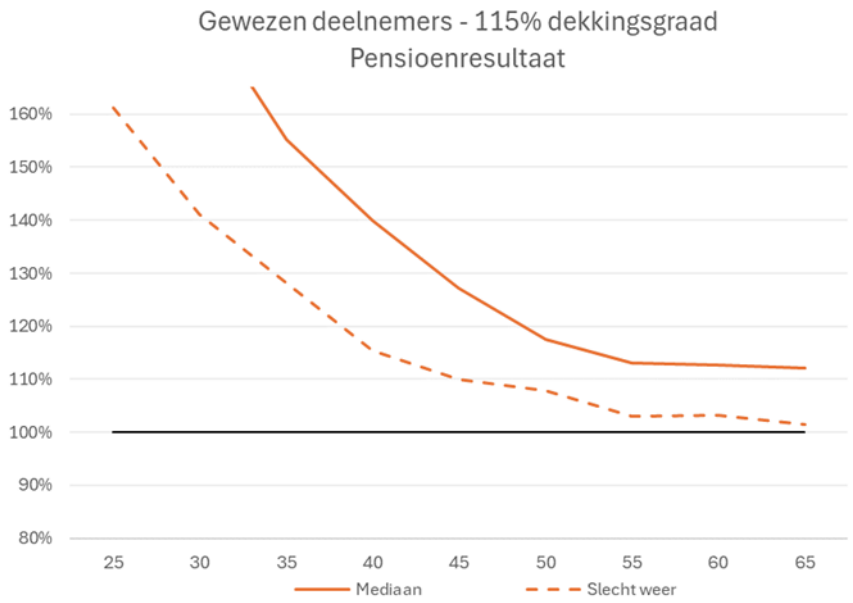
[14] Netto profijt-effect = (netto profijt nieuwe regeling minus netto profijt huidige regeling) / de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen in de huidige regeling

7.2 Pensioenresultaat

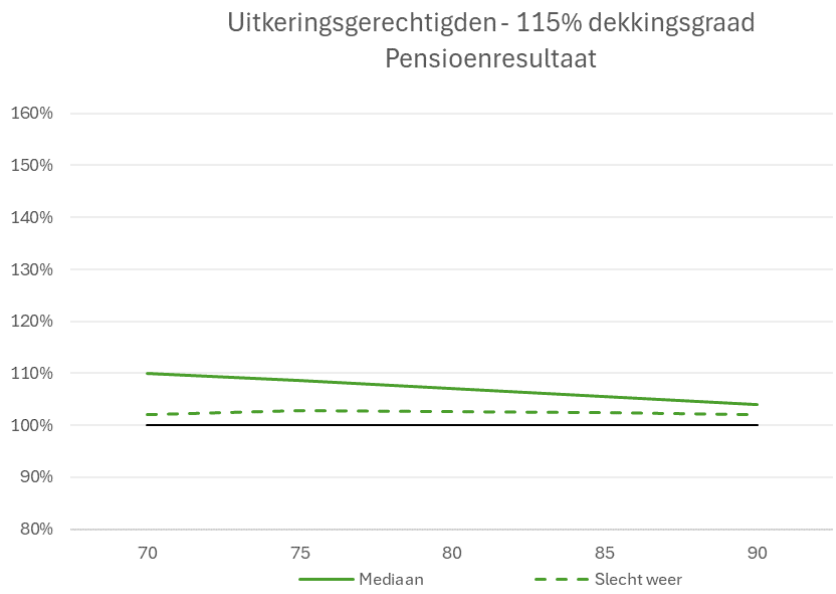
Het pensioenresultaat geeft de gemiddelde reële uitkering in de nieuwe regeling ten opzichte van de huidige regeling weer. Dit pensioenresultaat in het basisscenario houdt rekening met toekomstige opbouw, beleggingsresultaten en de effecten van compensatie.



Nieuw tov huidig	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Slecht weer (5%)	119%	112%	106%	101%	96%	96%	98%	99%	101%
Mediaan	147%	137%	127%	118%	111%	109%	109%	110%	110%
Goed weer (95%)	262%	231%	204%	177%	157%	146%	137%	129%	123%



Nieuw tov huidig	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Slecht weer (5%)	161%	141%	128%	115%	110%	108%	103%	103%	101%
Mediaan	217%	180%	155%	140%	127%	118%	113%	113%	112%
Goed weer (95%)	407%	326%	257%	212%	179%	158%	142%	134%	128%



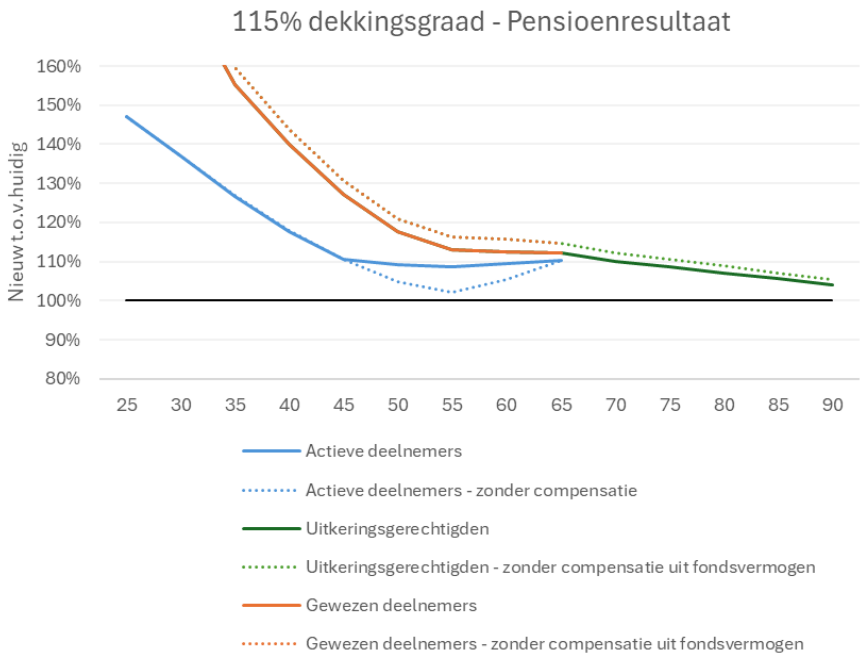
Nieuw tov huidig	70	75	80	85	90
Slecht weer (5%)	102%	103%	103%	102%	102%
Mediaan	110%	109%	107%	106%	104%
Goed weer (95%)	121%	117%	114%	111%	100%

Voor alle leeftijdscohorten van actieve deelnemers, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden is de gemiddelde reële uitkering in het mediaan scenario in de nieuwe pensioenregeling hoger dan in de huidige pensioenregeling. Voor (gewezen) deelnemers jonger dan 45 jaar zien we de grootste vooruitgang.

Voor actieve deelnemers tussen 42 en 64 jaar is de gemiddelde reële uitkering bij een slecht weer scenario in de nieuwe regeling lager dan het slecht weer scenario in de huidige regeling. Het nadelig effect van de overgang naar een vlakke premie (afschaffen doorsneesystematiek) is beperkt door toepassen van de compensatie (zie ook hoofdstuk 6). Dit heeft tot gevolg dat gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden er minder op vooruitgaan. Zie ook onderstaand effect van compensatie uit fondsvermogen op de verschillende groepen.

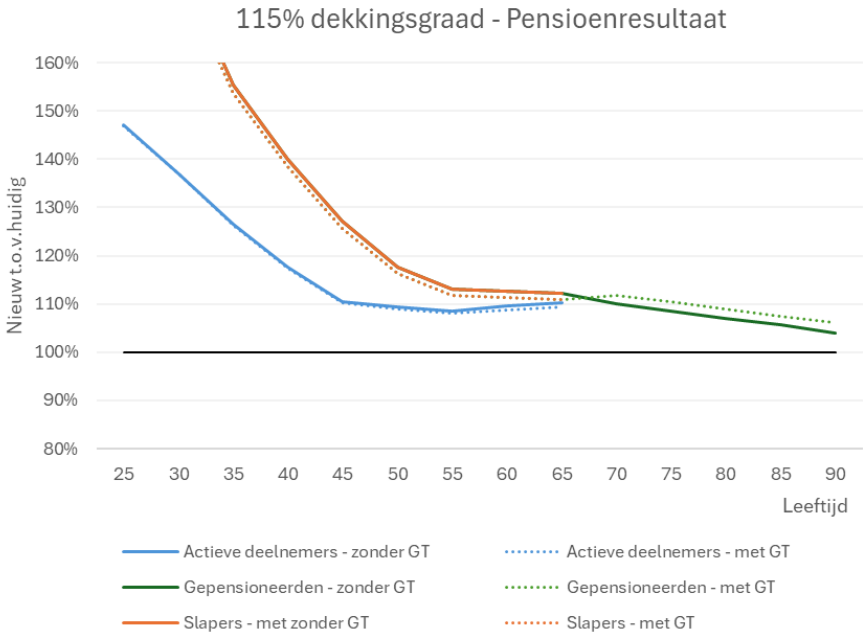
Effect van compensatie op het pensioenresultaat

In onderstaande figuur is het effect weergegeven van het toekennen van compensatie uit fondsvermogen voor alle groepen op het verwacht pensioenresultaat (mediaan).



Effect gerichte vermogenstoedeling (voorbeeld: naar uitkeringsgerechtigden)

Om inzicht te geven in de transitie-effecten van gerichte toedeling, is in onderstaande figuur het effect op het pensioenresultaat (mediaan) zichtbaar gemaakt voor actieve deelnemers, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden voor het basisscenario met gerichte toedeling aan de persoonlijke vermogens van de uitkeringsgerechtigden.



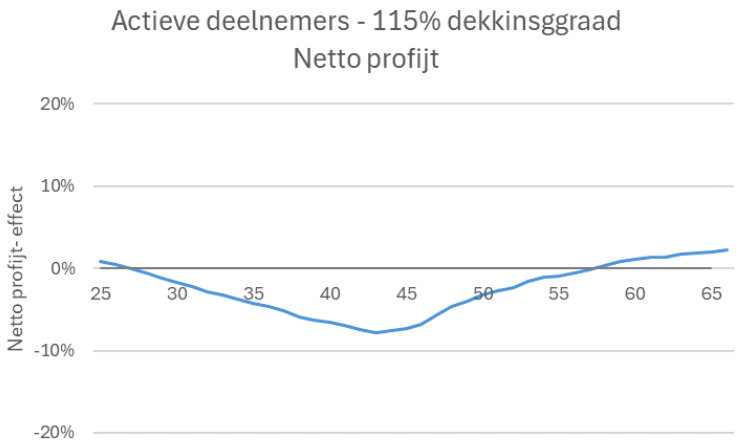
Voor (gewezen) deelnemers is het effect beperkt (een iets lagere vooruitgang dan zonder de gerichte vermogenstoedeling aan uitkeringsgerechtigden). Voor uitkeringsgerechtigden betekent dit een hoger verwacht pensioenresultaat welke vergelijkbaar is met de verlaging van het pensioenresultaat vanwege de toekenning van compensatie.

Hierbij merken we op dat bij hogere invaardekkingsgraden het percentage dat beschikbaar is voor gerichte vermogenstoedeling hoger kan worden op basis van de invaartabel, waarbij het deels ook toedelen aan bijna-gepensioneerden tot een evenwichtigere overgang kan leiden tussen actieve bijna-gepensioneerden en gepensioneerden op het invaarmoment.

De keuze voor een definitieve invulling zal afhankelijk zijn van de dekkingsgraad en de hoogte van de voorziening op het invaarmoment. Op dat moment is de uitkomst van de verdeling van het vermogen over de persoonlijke pensioenvermogens bij toepassing van de standaardmethode bekend.

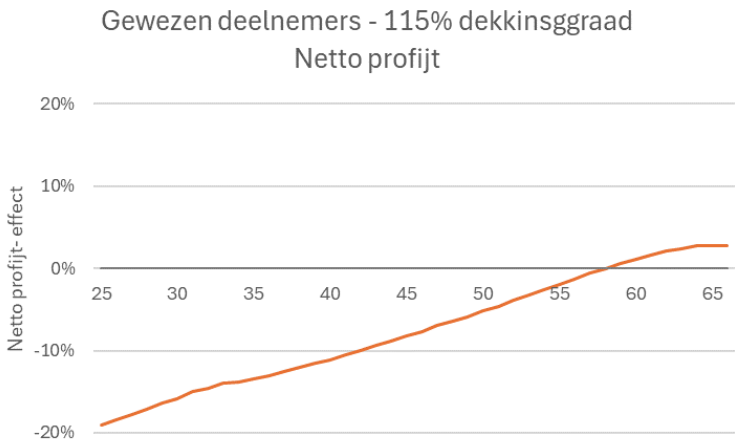
7.3 Netto profijt

Netto profijt toont het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachte pensioen-uitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Onderstaande figuren tonen het netto profijt-effect van de transitie van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling.



Voor de meeste actieven is het netto-profijt van de transitie negatief, terwijl hun verwacht pensioen er juist op vooruit gaat. Dit komt voornamelijk door het 'beprijzen' van de grotere onzekerheid rond het verwachte pensioenvooruitzicht. Ook speelt mee dat voor netto profijt gekeken wordt naar deelnemers die bij aanvang actief zijn, maar door rekening te houden met ontslagkansen kan een actieve deelnemer slaper kan worden.

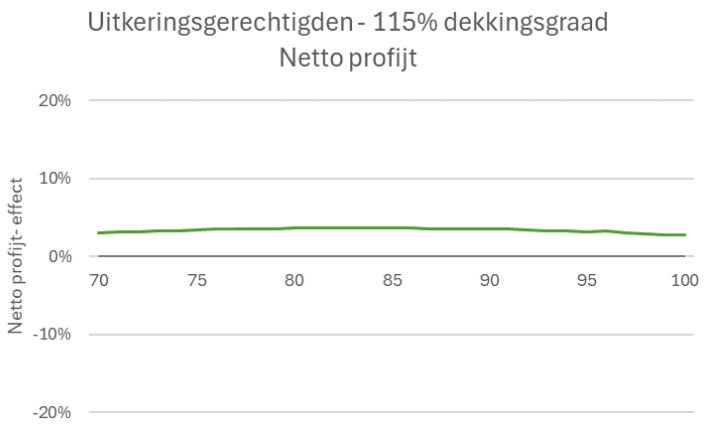
Inherent onderdeel van de nieuwe regeling is dat risico's explicieter bij de deelnemers komen te liggen. Wanneer het langdurig economisch tegenzit, krijgen actieven in de nieuwe pensioenregeling een lager pensioen dan in de oude regeling. In de netto-profijtberekeningen wordt dit risico relatief zwaar gewogen, waardoor het netto-profijt van actieven onder nul uitkomt.



Het netto profijt is voor bijna alle gewezen deelnemers negatief, voor jonge deelnemers het meest. Negatieve schokken in de nieuwe regeling worden voor gewezen deelnemers uitvergroot, omdat er geen demping is in de uitkomsten door nieuwe premie-inleg.
Het negatieve netto-profijt is een gevolg van de extremere uitslagen in het pensioenresultaat in goede en slechte scenario's. De negatieve scenario's tellen zwaar mee in deze netto-

profijt maatstaf. Daardoor ontstaat een ander beeld ten opzichte van het verwachte pensioenresultaat.

Ook geldt dat jonge gewezen deelnemers veelal relatief minder hebben opgebouwd bij pensioenfonds UWV. Hierdoor zijn de verschillen, ondanks dat ze procentueel groot zijn, in absolute waarden veelal beperkt in omvang. Daarnaast veronderstellen sociale partners dat gewezen deelnemers elders pensioen opbouwen of kunnen opbouwen; als daarmee rekening zou worden gehouden, dempt dat de negatieve resultaten van het netto profijt.

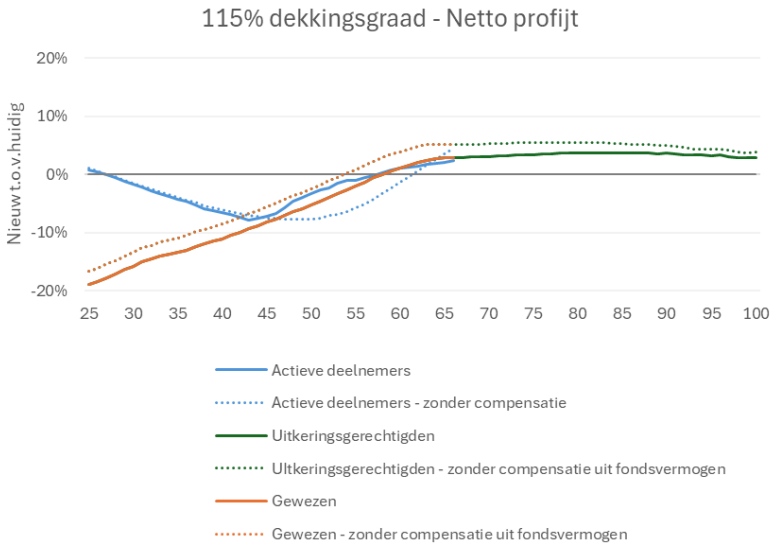


Voor de uitkeringsgerechtigden geven de netto-profijtberekeningen juist een positieve uitkomst. Het direct uitdelen van de buffer bij invaren heeft grote impact op het netto profijt-effect. Vanwege de toepassing van de spreidingstermijn van 10 jaar in de standaardregel is het netto profijt voor alle uitkeringsgerechtigden vrijwel gelijk. Daarnaast zien we het effect dat pensioenen sneller verhoogd worden bij positieve rendementen.

In de figuren van het pensioenresultaat was al te zien dat zowel voor het verwachte resultaat als ook in het slecht weer scenario, de uitkomst voor uitkeringsgerechtigden hoger is. Voor de uitkeringsgerechtigden zijn bovendien de verschillen tussen goed weer en slecht weer scenario's veel minder groot vanwege de bescherming van de uitkeringen met spreiding en de inzet van de solidariteitsreserve. Dit alles weerspiegelt zich in een positief netto-profijt voor deze groep.

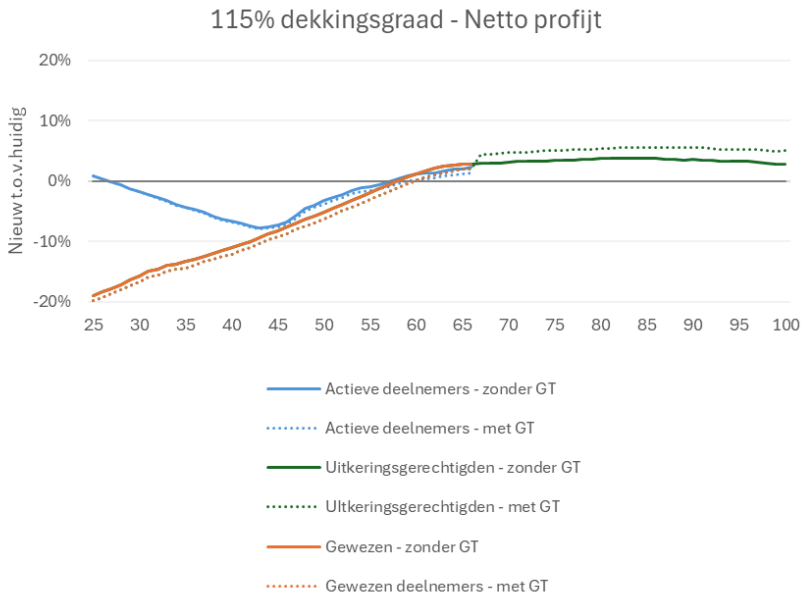
Effect van compensatie op netto profijt

In onderstaande figuur is het effect weergegeven van het toekennen van compensatie uit fondsvermogen voor alle groepen op netto profijt.



Effect van gerichte vermogenstoedeling op netto profijt

In onderstaande figuur is het effect op netto profijt zichtbaar gemaakt voor een gerichte toedeling aan de persoonlijke vermogens van de uitkeringsgerechtigden op het invaarmoment.

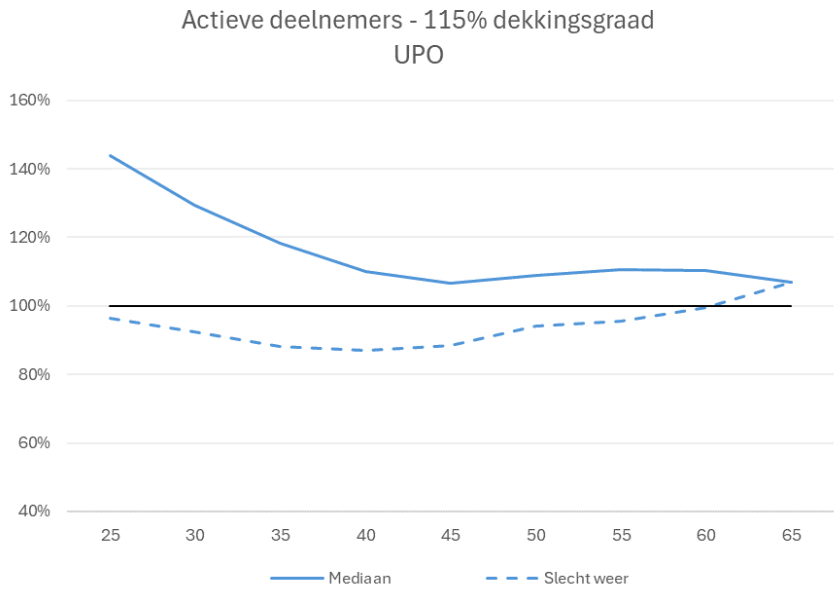


De effecten zijn vergelijkbaar met de effecten op het pensioenresultaat. Compensatie voor actieve deelnemers zorgt voor lager netto profijt voor gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden. Gerichte toedeling zorgt voor een beperkt lager netto profijt voor actieve deelnemers en gewezen deelnemers en een hoger netto profijt voor uitkeringsgerechtigden.

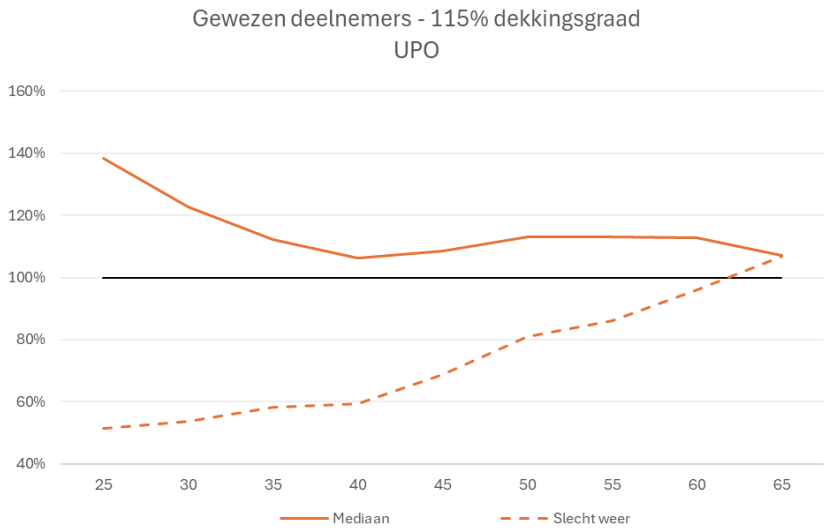
7.4 UPO-bedragen

Het UPO-bedrag is de reële pensioenuitkering op de pensioendatum. Voor uitkeringsgerechtigden zijn de 'UPO-bedragen' een weergave van de uitkeringen over tien jaar.

In onderstaande figuur staan de UPO-bedragen bij een verwacht scenario (mediaan), slecht weer en goed weer scenario.



Nieuw tov huidig	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Slecht weer (5%)	96%	92%	88%	87%	88%	94%	96%	100%	107%
Mediaan	144%	130%	118%	110%	107%	109%	111%	110%	107%
Goed weer (95%)	365%	291%	242%	199%	170%	156%	136%	119%	110%

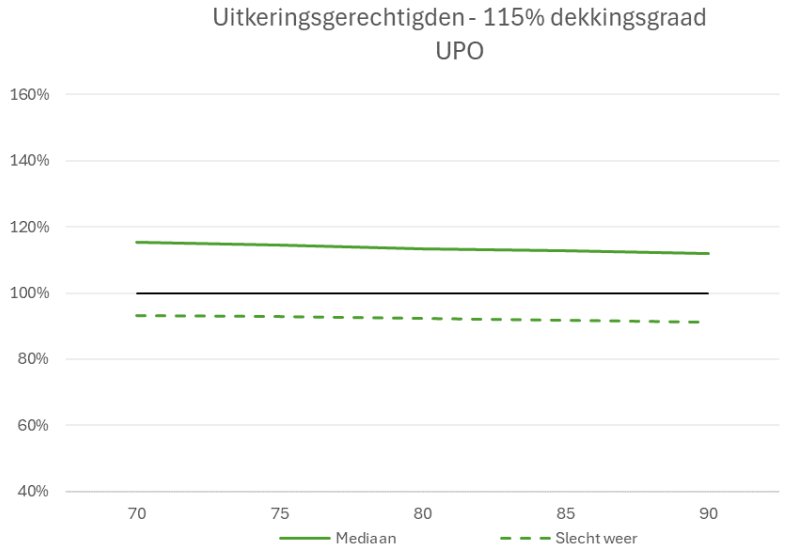


Nieuw tov huidig	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Slecht weer (5%)	51%	54%	58%	59%	69%	81%	86%	96%	107%
Mediaan	139%	123%	112%	106%	108%	113%	113%	113%	107%
Goed weer (95%)	615%	465%	358%	280%	230%	182%	148%	125%	111%

De mediaan uitkomst van de UPO-bedragen voor actieve deelnemers en de gewezen deelnemers liggen voor alle leeftijdscohorten hoger dan in de huidige regeling. Voor deelnemers jonger dan 35 jaar zien we de grootste vooruitgang.

We zien een klein dal bij de 45 jarigen actieve deelnemers en bij 40 jarigen bij gewezen deelnemers. Dit heeft voornamelijk te maken met het korte termijn renteverloop in de gebruikte DNB-scenarioset. Hier zit een harde rentedaling in[15]. Omdat deze leeftijdscohorten nog geen allocatie naar beschermingsrendement hebben, verliezen ze daardoor relatief meer dan de oudere groepen.

Bij slecht weer zijn de UPO uitkomsten, met uitzondering van deelnemers van ongeveer 60 jaar en ouder, lager dan in de huidige regeling. De verschillen in de extremere scenario's zijn bij gewezen deelnemers wel beduidend groter dan bij actieve deelnemers.



Nieuw tov huidig	70	75	80	85	90
Slecht weer (5%)	93%	93%	92%	92%	91%
Mediaan	115%	114%	114%	113%	112%
Goed weer (95%)	135%	133%	132%	131%	130%

Voor de uitkeringsgerechtigden zijn bij slecht weer de UPO uitkomsten gemiddeld 8% lager dan in de huidige regeling. De uitkomsten bij de extremere scenario's (slecht weer en goed weer) zijn voor alle leeftijdscohorten min of meer hetzelfde.

NB Belangrijke verklaring voor het verschil met de berekeningen voor het pensioenresultaat is dat er bij het pensioenresultaat gekeken wordt naar de gehele uitkeringsfase terwijl bij de UPO-bedragen alleen naar het pensioen op de pensioendatum (of 10 jaar later voor de uitkeringsgerechtigden) wordt gekeken en daarnaast is ook een andere scenarioset gebruikt[16].

Zie ook *bijlage F* met de aannames en veronderstellingen van de berekeningen.

[15] Zie voor een toelichting https://open.overheid.nl/documenten/59b1e823-76e2-4082-9582-5f010c4dbb2e/file

[16] De gebruikte Ortec Finance Scenarioset voor het pensioenresultaat kent een hoge diversificatie in de beleggingsportefeuille welke ervoor zorgt dat risico's sterk worden gemitigeerd worden. De scenarioset die gebruikt wordt voor het berekenen van UPO-bedragen, de DNB-scenarioset, kent slechts twee beleggingscategorieën en bevat veel extremere scenario's en het eerder genoemde afwijkende rentepatroon.

7.5 Kans op verlagingen van ingegane pensioenen

7.5.1 Kans op verlagingen in de eerste jaren na de transitie

Een belangrijke doelstelling van sociale partners is een solide start van de regeling. Dit vertaalt zich in een minimaal benodigde initiële vulling van de solidariteitsreserve om deze vanaf aanvang effectief in te kunnen zetten.

Voor het basisscenario, verschillende dekkingsgraden en rentescenario's hebben we gekeken naar de kans op verlagingen. Voor de toets op een solide start is een maximale kans op verlaging gesteld op 5%. Hiermee sluiten de sociale partners aan bij het beoordelingskader evenwichtigheid van het pensioenfonds[17].

Kans op verlaging van ingegane uitkeringen in de nieuwe regeling in de eerste 5 jaren na de transitie

Aantal jaar na transitie Invaardekkingsgraad	1	2	3	4	5
Basisscenario (dekkingsgraad 115%)	**0,0%**	**0,1%**	**0,4%**	**0,8%**	**1,0%**
102%*	50,3%	29,1%	19,5%	12,6%	8,1%
107%	0,1%	1,2%	3,5%	4,4%	3,2%
130%	0,0%	0,1%	0,1%	0,6%	0,9%

** Geen initiële vulling van de solidariteitsreserve*

Aantal jaar na transitie Rentestand	1	2	3	4	5
Basisscenario (ongewijzigde rente)	**0,0%**	**0,1%**	**0,4%**	**0,8%**	**1,0%**
Hogere rentestanden[18]	0,1%	0,6%	1,1%	1,1%	1,8%
Lagere rentestanden[19]	0,1%	0,2%	0,5%	0,9%	1,5%

Voor zowel het basisscenario als de verschillende dekkingsgraden en rentestanden blijft de kans op een verlaging in de eerste 5 jaar onder de 5%. Uitzondering hierop is de uitkomst bij een dekkingsgraad van 102%. Deze situatie laat zien wat de kans op een verlaging zou zijn indien er geen initiële vulling van de solidariteitsreserve mogelijk is.

[17] "Het streven is dat de kans dat uitkeringen van gepensioneerde deelnemers (van jaar op jaar) worden verlaagd kleiner is dan 5%."
[18] De 50% scenario's in de OFS scenarioset die eindigen op de hoogste rentes
[19] De 50% scenario's in de OFS scenarioset die eindigen op de laagste rentes

Kortingskansen van ingegane uitkeringen in de huidige regeling

Na aantal jaar Huidige regeling - Scenario	1	2	3	4	5
115%	0,7%	1,2%	0,7%	0,8%	0,5%
102%	27,2%	17,1%	11,5%	7,3%	5,2%
107%	8,5%	6,6%	4,3%	2,7%	2,3%
130%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%
Hogere rentestanden	0,6%	1,0%	0,3%	0,9%	0,4%
Lagere rentestanden	0,7%	1,3%	1,1%	0,7%	0,5%

Bij voortzetting van de huidige regeling zijn de verlagingskansen over het algemeen in de eerste drie jaar hoger dan in de nieuwe regeling. Met uitzondering van de situatie bij 102% waar in de nieuwe regeling bij deze lage invaardekkingsgraad geen initiële storting in de solidariteitsreserve mogelijk is en de verlagingen in de nieuwe regeling juist hoger zijn.

7.5.2 Kans op verlagingen tijdens de uitkeringsfase

In de tabel wordt de kans op een verlaging van de pensioenuitkering tijdens de uitkeringsfase getoond en de hoogte van de gemiddelde kortingen in de gevallen dat de uitkering verlaagd moet worden.

Leeftijd	Kans op verlaging	Gemiddelde omvang van de verlagingen
25	0,8%	2,8%
35	0,8%	2,8%
45	0,8%	2,7%
55	1,0%	2,7%
65	1,2%	2,8%
75	1,1%	2,8%

Bovenstaande laat zien dat in het basisscenario voor zowel (gewezen) deelnemers als uitkeringsgerechtigden er een zeer lage kans op verlagingen van ingegane (toekomstige) uitkeringen is in de nieuwe regeling.

We hebben gezien dat met name het spreiden van de resultaten over drie jaar een forse daling van de kortingskansen geeft. Vervolgens is er een solidariteitsreserve die ingezet kan worden indien het spreiden niet afdoende helpt om een verlaging te voorkomen. Als de maximale inzet van de solidariteitsreserve onvoldoende is, kan alsnog sprake zijn van een verlaging. Maar de verlaging is dan beperkter dan zonder de inzet van een solidariteitsreserve.

7.6 Solidariteitsreserve

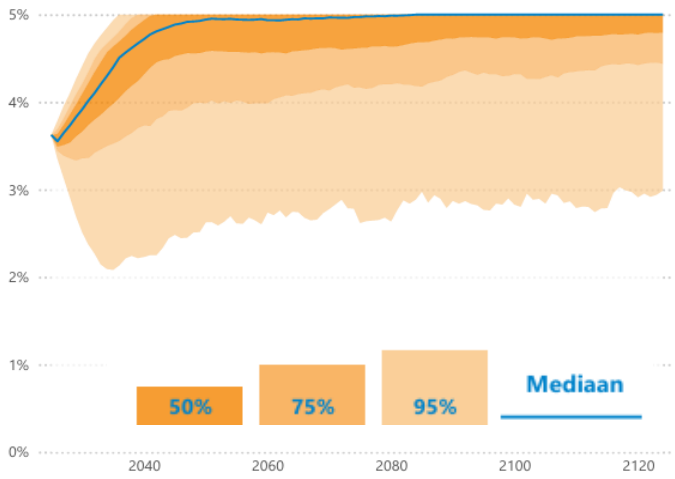
Ontwikkeling solidariteitsreserve

In onderstaande figuur wordt het verloop weergegeven van de solidariteitsreserve bij een aanvangsvulling van 4% van de voorziening (circa 3,5% van het totale vermogen).

In het mediaan scenario stijgt de reserve in circa 10 à 15 jaar naar 4,5%. Om vervolgens in een langzamer tempo te stijgen naar het maximum van 5% van het vermogen. De afvlakking van de stijging komt omdat er boven 4,5% geen bijdrage vanuit het overrendement meer wordt toegevoegd.

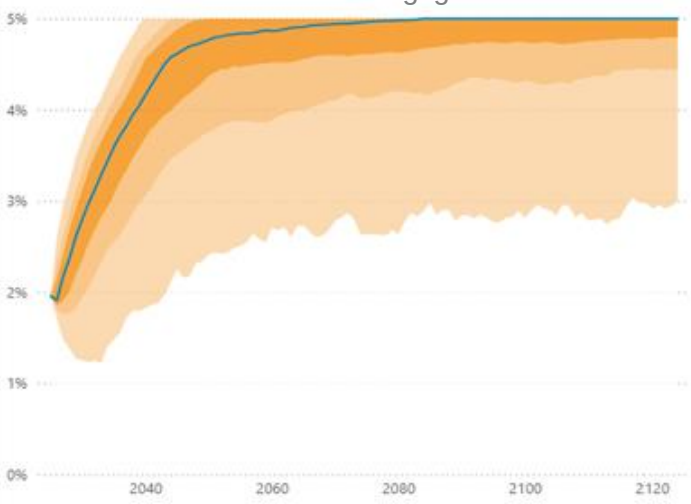
Bij goed weer scenario's stijgt de reserve vrij snel tot 5% van het totale vermogen. Bij slecht weer scenario's daalt de solidariteitsreserve de eerste 10 à 15 jaar en daarna stijgt de reserve langzaam. Bij een zeer slecht weer scenario is een stijging op lange termijn heel beperkt. De kans dat de reserve onder de 2% van het vermogen komt is kleiner dan 2,5%.

Basisscenario (115%)

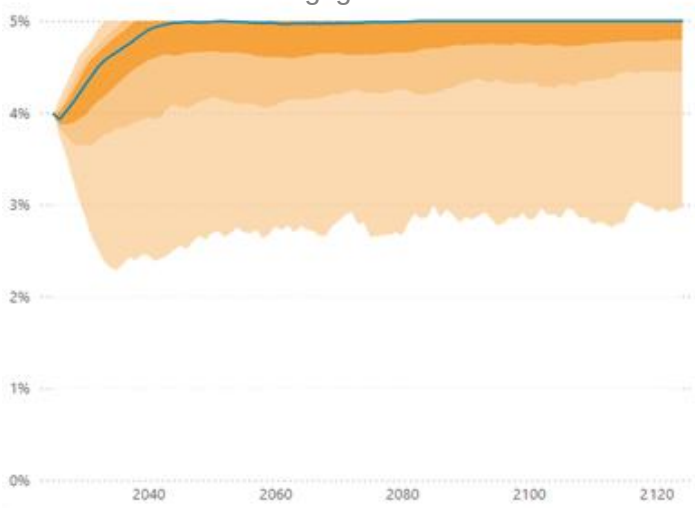


Zie onderstaand het verloop van de solidariteitsreserve bij een invaardekkingsgraad van 107% en 130%. Bij 107% is de initiële vulling lager (circa 1,9% van het vermogen), maar stijgt de solidariteitsreserve in het mediaan scenario vrij snel naar 4,5% van het vermogen (vanwege hogere bijdragen uit het overrendement als de reserve minder gevuld is). Bij 130% dekkingsgraad is de initiële vulling 5% (circa 3,8% van het totale vermogen) en vergelijkbaar met het verloop bij 115% dekkingsgraad.

Dekkingsgraad 107%



Dekkingsgraad 130%



7.7 Gevoeligheidsanalyse transitie-effecten

Sociale partners hebben het beleid dat volgt uit de doelstellingen voor verschillende dekkingsgraden en verschillende rentestanden geanalyseerd. In deze paragraaf worden de uitkomsten van de aanvullende analyses getoond.

Voor de gevoeligheidsanalyse van verschillende dekkingsgraden, is naar twee varianten gekeken. Ten opzichte van het basisscenario is de voorziening gelijk gehouden en het fondsvermogen aangepast om tot onderstaande dekkingsgraden te komen.

- Een relatief lage dekkingsgraad, namelijk 107%.
- Een relatief hoge dekkingsgraad, namelijk 130%

Zoals in hoofdstuk 5.2 beschreven is 107% de minimale dekkingsgraad waarop de doelstellingen van sociale partners met voldoende zekerheid waargemaakt kunnen worden. Dit is tevens de laagst verkende dekkingsgraad in dit transitieplan.

Daarnaast gaat het om analyses waarbij de dekkingsgraad 115% is en er andere rentestanden zijn gebruikt. Hier zijn twee verschillende methodes gehanteerd.

1. DNB-scenariosets met

- een 2% lagere aanvangsrente op de transitiedatum
- een 2% hogere aanvangsrente op de transitiedatum

  De rentes ontwikkelen zich daarna naar ongeveer hetzelfde niveau als gebruikt voor het basisscenario. Deze methode is gebruikt bij de analyse voor Netto profijt en de UPO-bedragen.

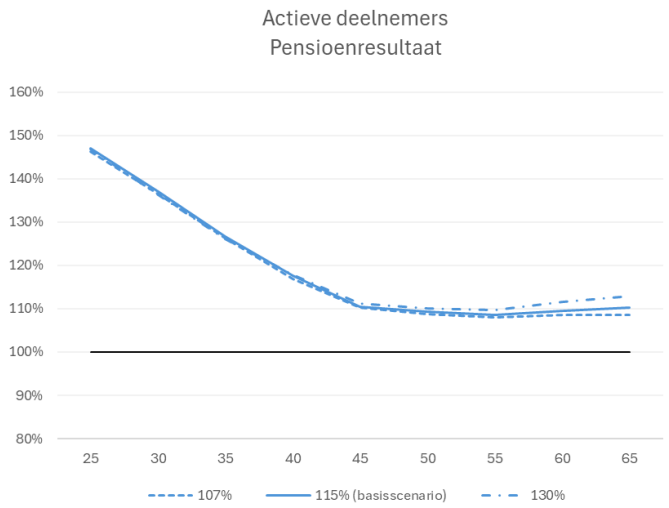
2. Ortec Finance scenarioset (met een start rentestand die gelijk is aan het basisscenario) op basis waarvan twee scenariosets zijn gecreëerd:

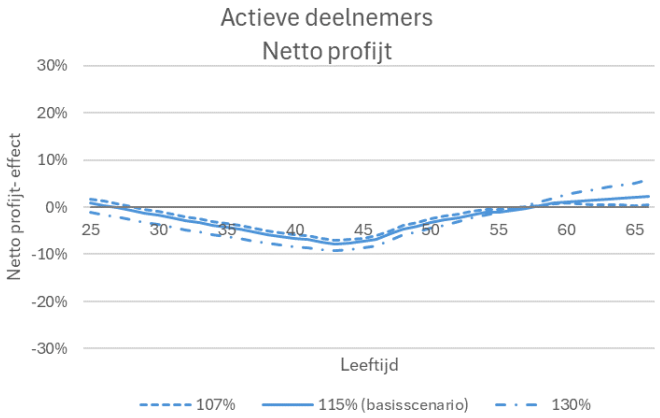
- De 50% scenario’s die eindigen op de hoogste rentes in de scenarioset
- De 50% scenario’s die eindigen op de laagste rentes in de scenarioset

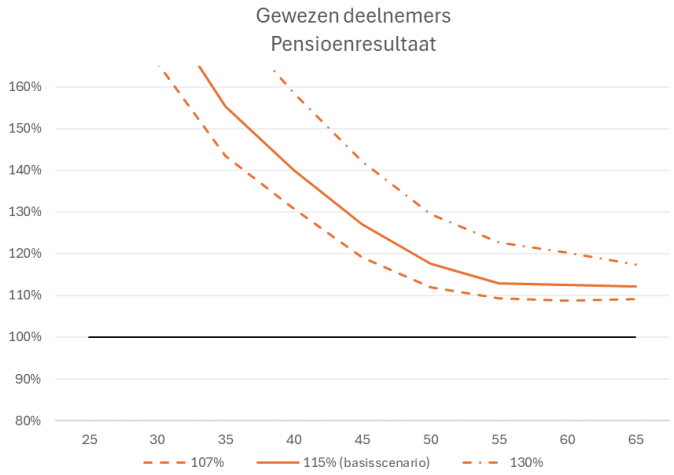
  Deze methode is gebruikt voor de analyses van het verwachte pensioenresultaat.

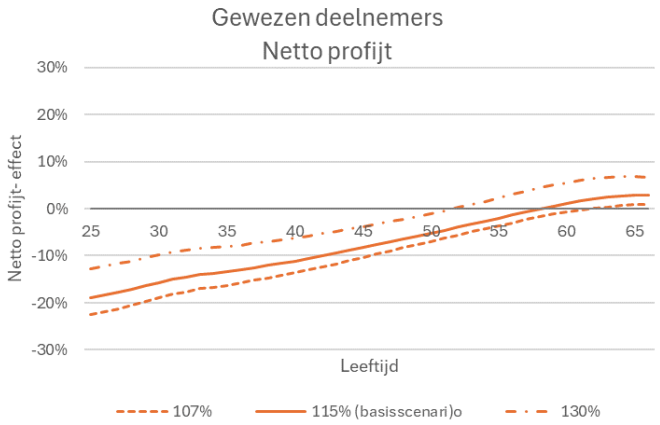
7.7.1 Gevoeligheidsanalyse lagere en hogere dekkingsgraad

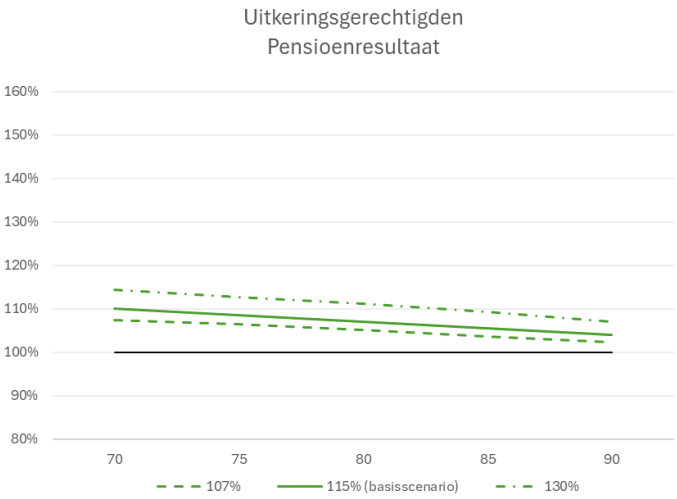
In onderstaande figuren wordt de gevoeligheid getoond voor de hoogte van de invaardekkingsgraad voor het **pensioenresultaat** en **netto profijt**.

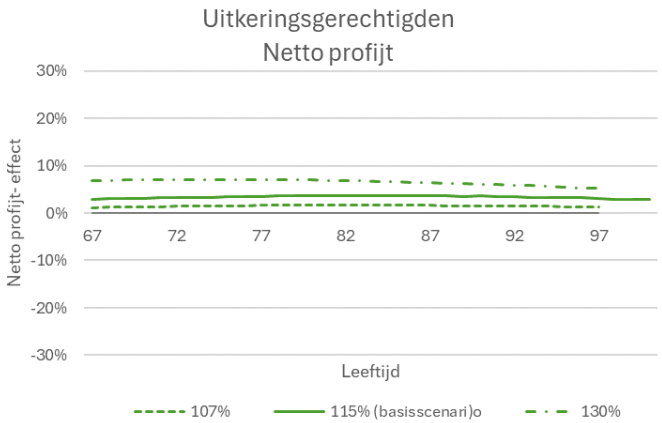










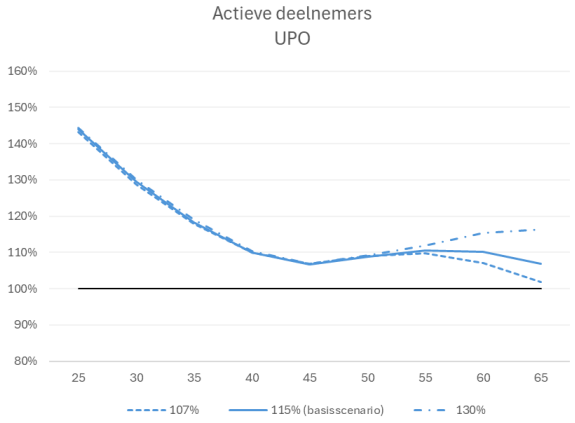


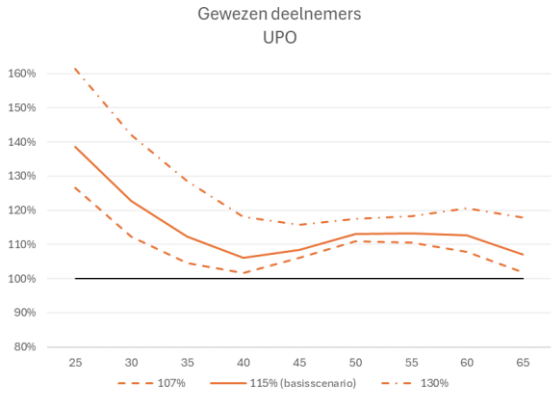
In de figuren met verschillende dekkingsgraden zien we dat het effect voor actieve deelnemers zeer beperkt is, zowel voor het verwacht pensioenresultaat als voor het netto profijt. Bij een dekkingsgraad van 130% zien we met name een vooruitgang ten opzichte van de huidige regeling voor gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden, zowel voor het pensioenresultaat als voor netto profijt.

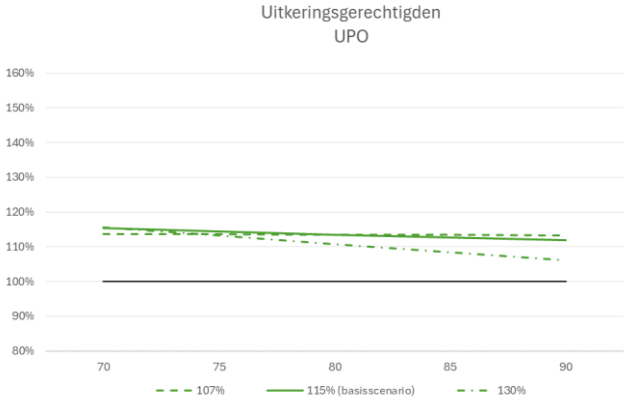
Ook bij een dekkingsgraad van 107% is zichtbaar dat in de verwachting de actieve deelnemers, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden erop vooruitgaan. Bij invaren krijgen alle groepen direct voor en direct na de transitie een minimaal gelijk (verwacht) pensioen. Na het vullen van de verplichte reserves, de solidariteitsreserve en compensatie is 100% van de voorziening beschikbaar voor de persoonlijke vermogens. Door de bescherming van de solidariteitsreserve is de kans op een verlaging in de eerste drie jaar kleiner dan 5%.

Sociale partners concluderen dat ook bij deze dekkingsgraden het beleid aan de vooraf gestelde doelstellingen voldoet.

In onderstaande figuren wordt de gevoeligheid getoond voor de hoogte van de invaardekkingsgraad voor de **UPO-bedragen**.







Bij een invaardekkingsgraad van 107% en 130% liggen de mediaan UPO-bedragen voor alle groepen nog boven de mediaan UPO-bedragen in de huidige regeling.

Actieven

Bij lage dekkingsgraden zijn de uitkomsten in de huidige regeling lager, maar in de nieuwe regeling ook (er moet meer worden bijgedragen aan de solidariteitsreserve). Op langere termijn zijn de uitkomsten in de huidige regeling weer vergelijkbaar met de nieuwe regeling, omdat inhaalindexaties kunnen worden gegeven in de huidige regeling. Voor jongeren vallen al deze effecten ongeveer tegen elkaar weg waardoor de transitie-effecten vergelijkbaar zijn. Bij hogere dekkingsgraden vallen de verschillende effecten direct tegen elkaar weg.

Voor actieve deelnemers vanaf 55 jaar leidt een hogere dekkingsgraad resp. een lagere dekkingsgraad tot een hoger resp. lager UPO-bedrag op de pensioendatum. Bij een hogere invaardekkingsgraad krijgen deelnemers bij invaren direct meer persoonlijk pensioenvermogen. Het dempende effect van nieuwe premie-inleg wordt steeds kleiner naarmate deelnemers dichter bij de pensioenleeftijd zitten. Bij een lage dekkingsgraad is er geen buffer om de persoonlijke pensioenvermogens extra te vullen bij de overgang.

Gewezen deelnemers

Voor gewezen deelnemers zien we bij verschillende dekkingsgraden eenzelfde verloop als in het basisscenario. Hier spelen dezelfde effecten als bij de actieve deelnemers maar is er geen dempend effect van nieuwe premie-inleg en blijft met name het effect van een hogere of lagere te verdelen buffer bij de overgang zichtbaar.

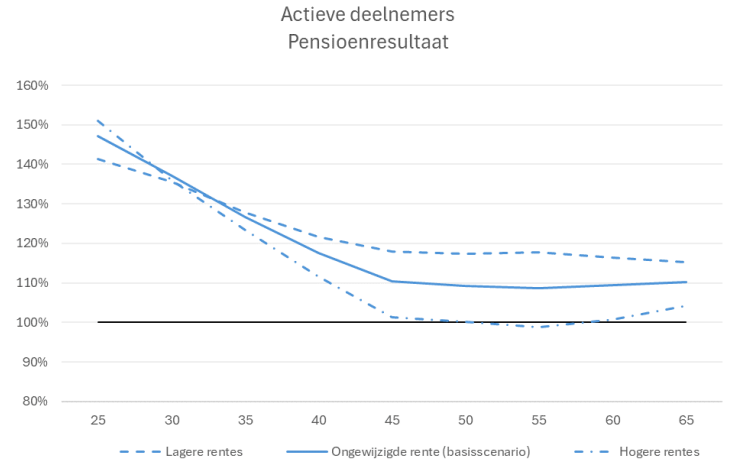
Uitkeringsgerechtigden

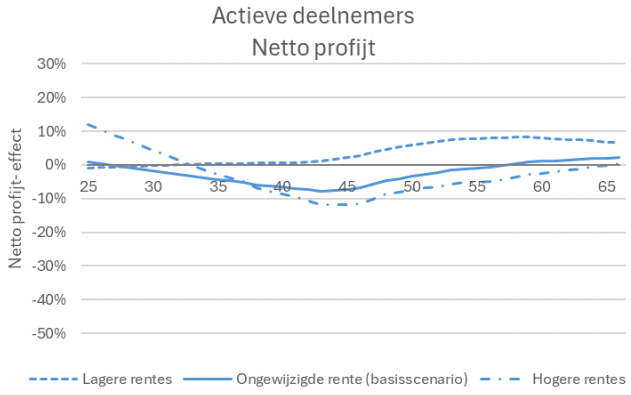
Uitkeringsgerechtigden krijgen bij de overgang naar het nieuwe stelsel meer vermogen mee naarmate de dekkingsgraad hoger is. Daar staat tegenover dat de huidige regeling ook betere resultaten geeft naarmate de dekkingsgraad hoger is. Die effecten vallen ongeveer tegen elkaar weg.

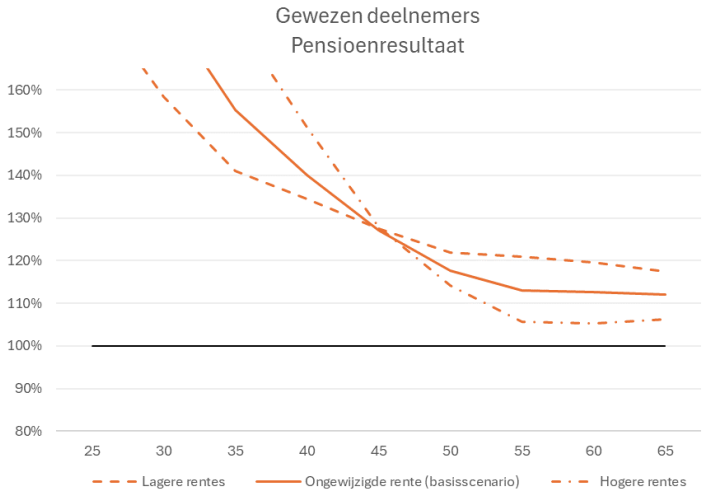
Voor oudere uitkeringsgerechtigden zien we dat bij hogere dekkingsgraden de nieuwe regeling nog steeds hogere uitkomsten geeft, maar wel minder dan in de vergelijking nieuw t.o.v. huidig in het basisscenario (115% dekkingsgraad). Dit heeft te maken met de gehanteerde spreidingstermijn in combinatie met het uitgangspunt bij de berekening van deze UPO-bedragen. Bij de berekening van de UPO-bedragen voor uitkeringsgerechtigden (verwacht pensioen 10 jaar na de transitiedatum) wordt verondersteld dat de deelnemer tien jaar later nog leeft. Bij het hanteren van de spreidingstermijn wordt bij de berekening van de te verdelen buffer rekening gehouden met de levensverwachting.

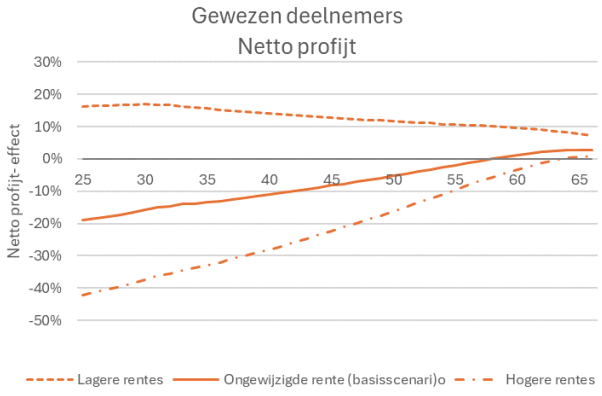
7.7.2 Gevoeligheidsanalyse rentestand

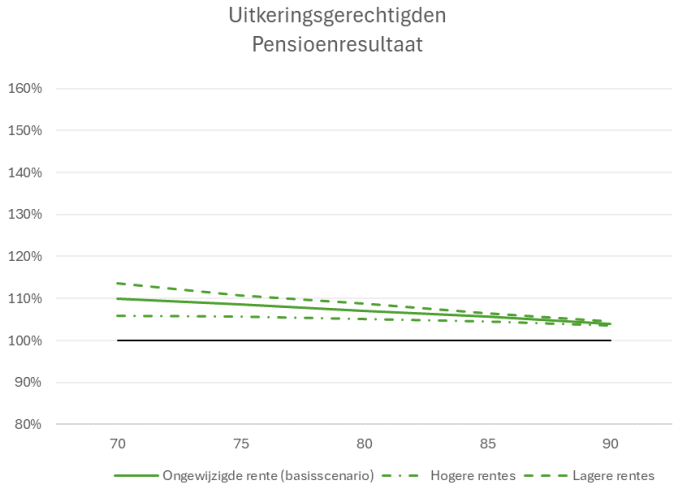
In onderstaande figuren wordt de rentegevoeligheid getoond voor het **pensioenresultaat** en **netto profijt**.

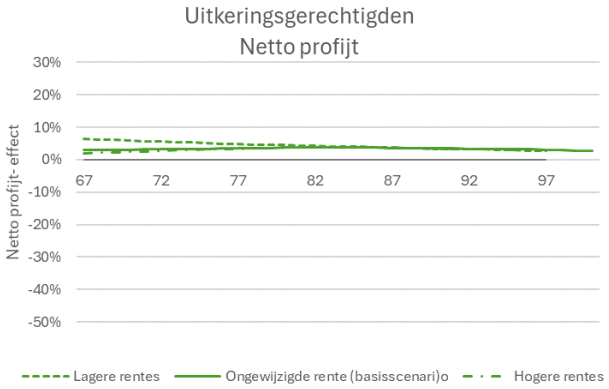












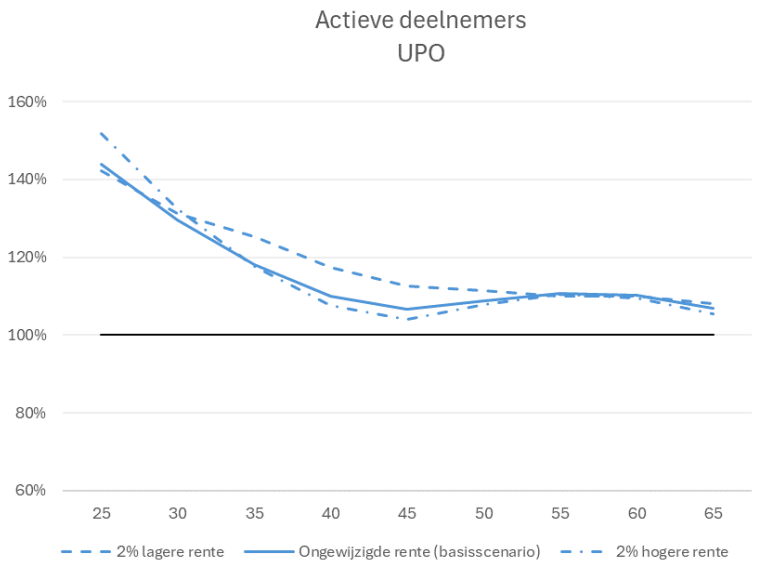
In de figuren met verschillende rentes zien we dat het effect voor uitkeringsgerechtigden beperkt is, zowel voor het verwacht pensioenresultaat als voor het netto profijt. Deelnemers hebben in de uitkeringsfase geen last van de renteontwikkeling, want er wordt voor 100% afgedekt. Wel is er bij een lage rente een hoger overrendement (bij dezelfde portefeuille) dan bij een hoge rente. Voor uitkeringsgerechtigden zien we dan ook een iets hoger verwacht pensioenresultaat bij lagere rente en een iets lager verwacht pensioenresultaat bij hogere rente.

De berekening op basis van de 50% hoogste rentes resulteert voor de meeste deelnemers in een lager pensioenresultaat ten opzichte van het basisscenario. De oorzaak zit voornamelijk in een hoger pensioenresultaat in de huidige regeling.

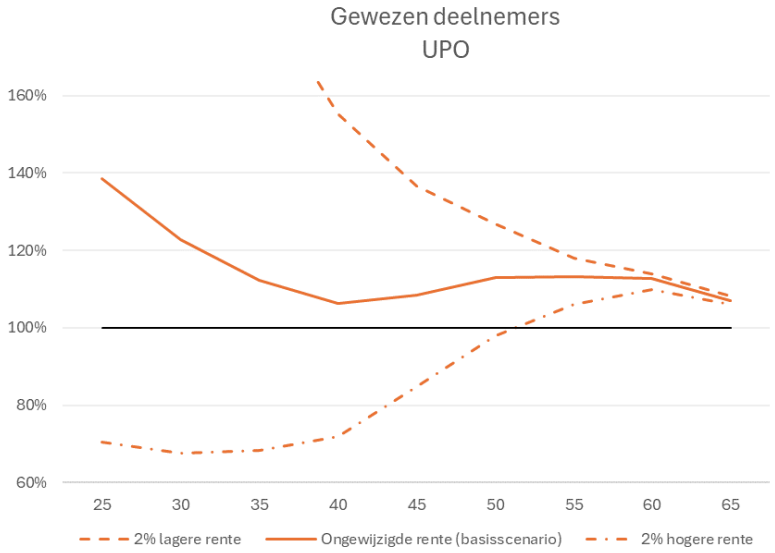
De 50% laagste rentes leidt voor de meeste deelnemers tot een hoger pensioenresultaat ten opzichte van het basisscenario.

Ook voor gewezen deelnemers heeft de rente een grote impact op het pensioenresultaat Voor gewezen deelnemers van 45 jaar of ouder heeft een hoge rente een negatief effect op het pensioenresultaat. Voor gewezen deelnemers jonger dan 45 jaar juist een positief effect. Het netto profijt neemt af bij een hoge rente bij met name jongeren.

Voor de analyse op de rentegevoeligheid voor de uitkomst van **UPO-bedragen**, is gebruik gemaakt van een DNB-scenarioset met een 2% lagere aanvangsrente en een 2% hogere aanvangsrente op de transitiedatum. De rentes ontwikkelen zich daarna naar ongeveer hetzelfde niveau als gebruikt voor het basisscenario.



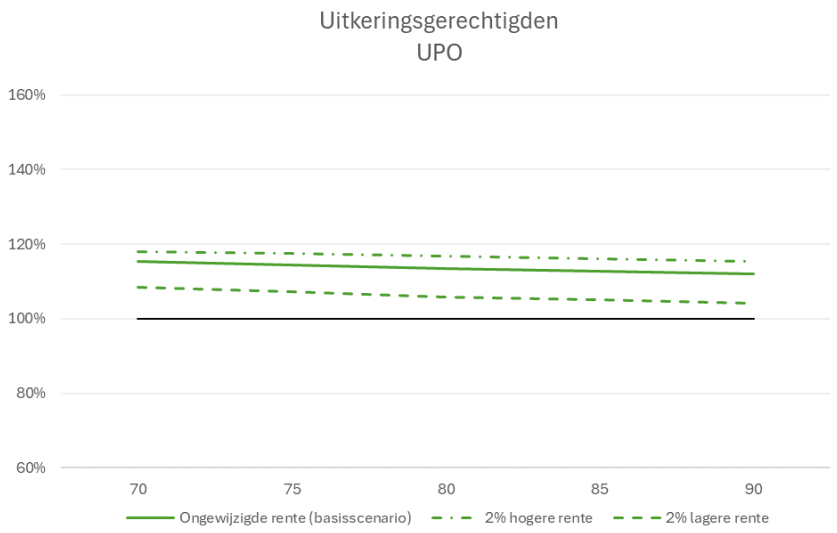
Nieuw tov huidig	25	30	35	40	45	50	55	60	65
2% lagere rente	142%	131%	125%	118%	113%	112%	110%	110%	108%
Ongewijzigde rente	144%	130%	118%	110%	107%	109%	111%	110%	107%
2% hogere rente	152%	133%	118%	108%	104%	108%	110%	110%	106%



Nieuw tov huidig	25	30	35	40	45	50	55	60	65
2% lagere rente	281%	227%	188%	155%	137%	127%	118%	114%	108%
Ongewijzigde rente	139%	123%	112%	106%	108%	113%	113%	113%	107%
2% hogere rente	71%	68%	68%	72%	85%	98%	106%	110%	106%

Voor de jongere gewezen deelnemers (onder de 45 jaar) is de impact van een hogere of lagere aanvangsrente op het UPO-bedrag behoorlijk groot. Effecten bij gewezen deelnemers worden voornamelijk gedreven door hogere of lagere pensioenvermogens bij de overgang in combinatie met een onvolledige renteafdekking in de nieuwe regeling. De rentes ontwikkelen zich naar ongeveer hetzelfde niveau als in het basisscenario waardoor op de pensioendatum de pensioenvermogens tegen hetzelfde tarief worden omgezet in pensioenuitkeringen.

Voor actieve deelnemers is het verschil met de mediaan-uitkomst van het basisscenario beperkt. Het negatieve effect wordt voor actieve deelnemers gedempt door de toekomstige pensioenopbouw vanwege een veelal hogere premiedekkingsgraad in de huidige regeling bij hogere rentes ten opzichte van een altijd 100% lagere premiedekkingsgraad in de nieuwe regeling, wat gunstig is voor actieve deelnemers. Bij lagere rentes geldt het omgekeerde en wordt het positieve effect gedempt.



Nieuw tov huidig	70	75	80	85	90
2% lagere rente	109%	107%	106%	105%	104%
Ongewijzigde rente	115%	114%	114%	113%	112%
2% hogere rente	118%	117%	117%	116%	115%

Voor uitkeringsgerechtigden heeft de ontwikkeling van de rente vrijwel geen impact op de uitkomsten in de nieuwe regeling omdat er 100% renteafdekking is. Het effect dat zichtbaar is wordt dus met name verklaard door de uitkomsten van de huidige regeling. De huidige regeling geeft betere uitkomsten bij een lagere start van de rente (en zelfde dekkingsgraad). De rente stijgt immers meer en dat leidt tot een betere ontwikkeling van de dekkingsgraad. Dit geeft een lagere uitkomst voor de vergelijking nieuw ten opzichte van huidig.

7.8 Bandbreedtes kwantitatieve maatstaven

In *bijlage G* hebben sociale partners bandbreedtes van verschillende kwantitatieve maatstaven opgenomen. Als de resultaten op transitiedatum binnen de bandbreedtes vallen, kan de transitie plaats vinden op basis van de afspraken zoals in dit transitieplan vastgelegd en zonder dat verdere besluitvorming vanuit sociale partners nodig is. Als de resultaten niet binnen de bandbreedtes vallen, is een heroverweging door sociale partners noodzakelijk om te beoordelen of sprake is van een evenwichtige transitie en dient afstemming met Pensioenfonds UWV plaats te vinden. Dat resultaten door gewijzigde omstandigheden buiten de bandbreedtes komen te vallen, betekent voor sociale partners niet automatisch dat er géén sprake is van een evenwichtige transitie. Het geeft wel aanleiding om de evenwichtigheid van de transitie op dat moment opnieuw te beoordelen.

8. Transitie bijzondere regelingen

De huidige pensioenregeling kent een aantal bijzondere regelingen vanuit het verleden van UWV en haar rechtsvoorgangers. Voor het merendeel daarvan geldt dat deze regelingen na de transitie niet langer mogelijk zijn binnen de WTP.[20]

Dit betekent dat deze regelingen zullen ophouden te bestaan en dat we voor deze regelingen gezocht hebben naar een zo passend mogelijke oplossing.

- Bijzondere regelingen die actuarieel gelijkwaardig worden omgezet:
    - het ongehuwd ouderdomspensioen (OOP)
    - het niet uitruilbaar partnerpensioen (NUPP)
    - het tijdelijk partnerpensioen ex-GUO (TPP ex-GUO)
    - opgebouwd prepensioen
- Onvoorwaardelijke indexatie ex-cadans werknemers: Hierbij gaat het specifiek om de uitkeringsgerechtigden van wie het ouderdomspensioen c.q. partnerpensioen vóór 1 januari 1996 is ingegaan;
- Premievrijstelling voor arbeidsongeschikte deelnemers met een WAO-uitkering
- Invaliditeitspensioen ex-Cadans;
- IPB-regeling (Individueel Pensioenbeleggen): Individueel opgebouwde spaarkapitalen in en vrijwillige regeling;
- Voorwaardelijke indexatie van aanspraken ondergebracht bij Centraal Beheer (buiten het pensioenfonds UWV om)

8.1 Actuarieel gelijkwaardig omzetten

Voor het ongehuwd ouderdomspensioen (OOP), het niet uitruilbaar partnerpensioen (NUPP) en het tijdelijk partnerpensioen ex-GUO (TPP ex-GUO) hebben sociale partners afgesproken om de bestaande aanspraken actuarieel neutraal om te zetten. Dit betekent dat alle deelnemers, ongeacht of zij wel of geen partner hebben, een deel van de voor de desbetreffende regeling getroffen voorziening (op het moment van transitie) ontvangen. Het OOP wordt bij invaren omgezet naar levenslang extra ouderdomspensioen. NUPP en TPP ex-GUO worden bij invaren omgezet naar levenslang (op de pensioendatum) uitruilbaar partnerpensioen.

Wanneer een deelnemer prepensioen heeft opgebouwd bij Pensioenfonds UWV dan ontvangt de deelnemer dit standaard tussen 62-65 jaar. De deelnemer kan in de huidige regeling kiezen dit prepensioen eerder of later in te laten gaan. Bij invaren wordt het opgebouwde prepensioen actuarieel gelijkwaardig omgezet in extra levenslang ouderdomspensioen.

Sociale partners zijn van mening dat op deze wijze zo goed mogelijk recht wordt gedaan aan bestaande aanspraken met de daarvoor beschikbare middelen.

[20] Ingegane uitkeringen op basis van deze regelingen worden, net zoals alle andere uitkeringen in de collectieve uitkeringsfase, variabele uitkeringen (met ongewijzigde einddatum).

8.2 Onvoorwaardelijke indexatie ex-Cadans

Een groep ex-Cadans werknemers (598 deelnemers per eind 2023) heeft recht op onvoorwaardelijke indexatie (gebaseerd op de CPI). Hierbij gaat het om de uitkeringsgerechtigden waarvan het ouderdomspensioen c.q. partnerpensioen vóór 1 januari 1996 is ingegaan en voor gewezen deelnemers c.q. gewezen partners, aan wie vóór 1 januari 1996 een premievrije polis is verstrekt als gevolg van beëindiging deelnemerschap dan wel echtscheiding of ontbinding na scheiding van tafel en bed.

De onvoorwaardelijke toeslagtoezegging wordt afgekocht door eenmalig extra vermogen op de transitiedatum toe te voegen aan de persoonlijke pensioenvermogens. Daarvoor wordt het volledige saldo van de in het verleden door de werkgever betaalde koopsom (inclusief rendement tot de transitiedatum) gebruikt. Als minimum extra vermogen geldt de contante waarde van toekomstige toeslagen van 2%. Mocht dit saldo niet toereikend zijn voor de inkoop van 2%, dan zal de werkgever middels een extra storting zorgen voor de benodigde aanvulling (om tot de veronderstelde 2% toeslag te komen).

8.3 Premievrijstelling voor arbeidsongeschikte deelnemers met een WAO-uitkering

Voor de deelnemers met premievrijstelling gebaseerd op de WAO, worden vanuit het verleden meerdere tabellen voor het percentage premievrijstelling gehanteerd (436 deelnemers per eind juni 2024 die op de beoogde transitiedatum de pensioenleeftijd nog niet hebben bereikt). In de nieuwe regeling kan bij de uitvoeringsorganisatie TKP (naast de tabel voor premievrijstelling voor arbeidsongeschikte deelnemers met een WIA-uitkering) slechts één tabel van toepassing zijn.

In de nieuwe regeling is gekozen voor de premievrijstellingstabel waar op dit moment de meeste deelnemers met een WAO-uitkering onder vallen, de tabel met de hoogste premievrijstellingspercentages. Voor 127 deelnemers stijgt het premievrijstellingspercentage.

Om de premievrije pensioenopbouw gelijk te houden wordt voor deze 127 deelnemers het achterliggende pensioengevende salaris verlaagd[21]. Dit pensioengevende salaris is ook de basis voor de hoogte van het verzekerde partnerpensioen in de nieuwe regeling. Vanwege de verlaging van het pensioengevende salaris, daalt voor 22 deelnemers het partnerpensioen in de nieuwe regeling met gemiddeld circa 2,5% ten opzichte van het verzekerde partnerpensioen in de huidige regeling.

8.4 Invaliditeitspensioen ex-Cadans

Het invaliditeitspensioen ex-Cadans met een aanvulling op de WAO-uitkering tot een op 1 januari 2004 vastgesteld salarisbedrag (gebaseerd op 100% of 90% nettosalaris). Dit salarisbedrag wordt verhoogd met de cao-loonstijgingen bij UWV.

Deze onvoorwaardelijke toeslagbepaling is na invaren niet meer uitvoerbaar. De toeslagbepaling wordt afgekocht door eenmalig extra vermogen toe te voegen aan de persoonlijke vermogens. Het extra vermogen is gelijk aan de contante waarde van toekomstige toeslagen van 2,4% en wordt gefinancierd door de werkgever UWV.

[21] Bij het niet verlagen van het pensioengevende salaris en daarmee het laten stijgen van de premievrije pensioenopbouw, is een hogere voorziening voor premievrije pensioenopbouw bij het pensioenfonds nodig. Vanwege de in dat geval forse benodigde aanvullende financiering is hier niet voor gekozen.

8.5 IPB-regeling (Individueel Pensioenbeleggen)

Deelnemers die vrijwillig deel hebben genomen aan de IPB-regeling (bij fiscale ruimte voor aanvullende pensioenopbouw) hebben een individueel spaarkapitaal. Het pensioenkapitaal bestaat uit de ingelegde premies (dit was mogelijk tot 1 januari 2015) plus de netto rendementen die met de beleggingen zijn behaald. De intentie is om deze spaarkapitalen toe te voegen aan het persoonlijk pensioenvermogen in de nieuwe regeling. De wijze van omzetting is nog onderwerp van gesprek met de wetgever.

8.6 Voorwaardelijke indexatie van pensioenen bij Centraal Beheer

Voor een specifieke groep oud-GAK werknemers (386 deelnemers per eind 2023) is een voorwaardelijke indexatie afgesproken. Dit betreft premievrije pensioenaanspraken en (voor het grootste deel) ingegane pensioenuitkeringen. De pensioenen van deze oud-GAK werknemers zijn ondergebracht bij Centraal beheer.

De pensioenen worden verhoogd met de toeslag die ook wordt toegekend aan de uitkeringsgerechtigden en gewezen deelnemers bij pensioenfonds UWV (voorwaardelijke toeslagverlening met de prijsindex). Werkgever UWV financiert jaarlijks de koopsommen voor de inkoop van de toeslagen (rechtstreekse betaling aan CB).

Bij invaren van de pensioenen bij pensioenfonds UWV naar de nieuwe regeling, is er geen maatstaf meer voor de hoogte van de toe te kennen toeslagen van de pensioenen bij Centraal beheer. De voorwaardelijke toeslagverlening wordt vanaf dat moment omgezet naar een jaarlijkse inkoop van een vaste indexatie van 2% (gebaseerd op de richtlijnen van de commissie parameters: per 1 juli 2023 lange termijn inflatie gelijk aan 2,0%). Werkgever UWV blijft jaarlijks de koopsommen financieren.

9. Evenwichtigheid transitieafspraken

Sociale partners hebben in de afgelopen 2,5 jaar een uitgebreid en zorgvuldig proces doorlopen om tot afspraken te komen over de nieuwe pensioenregeling en de transitie naar deze nieuwe pensioenregeling. 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. 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. Het geheel aan afspraken wordt door sociale partners beoordeeld als evenwichtig en passend bij UWV.

Wij verzoeken Pensioenfonds UWV om op 1 januari 2027 alle bestaande pensioenen uit de huidige pensioenregeling om te zetten naar persoonlijke pensioenvermogens. Bij de voorgenomen omzetting en verdeling van het fondsvermogen doen we 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.

Onderstaand een nadere toelichting op deze beoordeling:

- Door de aanvangsvulling van de solidariteitsreserve wordt een solide start in het nieuwe stelsel gemaakt. Sociale partners vinden dit evenwichtig omdat daarmee dalingen van nominale uitkeringen bij economisch slechte eerste jaren zo veel mogelijk worden voorkomen dan wel beperkt. Vanwege het vullen van de solidariteitsreserve uit overrendement door alle deelnemers is de effectieve inzet van de solidariteitsreserve ook op de langere termijn voldoende gewaarborgd.
- Het afschaffen van de doorsneesystematiek leidt tot een nadeel voor de actieve deelnemers, die voor de een bepaalde groep (45-jaar en ouder) niet door de positieve effecten van de transitie wordt goedgemaakt. Sociale partners vinden dat dit nadeel met de vastgestelde compensatiestaffel adequaat wordt gecompenseerd. De financiering van de compensatie uit het vermogen van Pensioenfonds UWV in het totaal aan afspraken is evenwichtig;
- Jongere deelnemers met vrijwel nog geen opgebouwde aanspraken hebben geen profijt van het invaren. Zij profiteren wel van een voldoende hoge spaarpremie zodat de pensioenambitie met een behoorlijke mate van zekerheid kan worden behaald;
- Door het pensioenfonds de discretionaire bevoegdheid te geven om gericht vermogen toe te kennen aan bepaalde deelnemersgroepen of leeftijdscohorten om in te kunnen spelen op de situatie bij invaren met als doel het bevorderen van evenwichtigheid. Bijvoorbeeld tussen de gepensioneerden en de (actieve) bijna-gepensioneerden, voor tegemoetkoming gemiste toeslagen in de jaren direct voorafgaand aan de transitie of voor de financiering van compensatie als er meer nodig is dan er op basis van de verdelingstabel beschikbaar is.

De beoordeling van de evenwichtigheid is daarnaast gebaseerd op de transitie-effecten zoals in hoofdstuk 7 in kaart gebracht.

	Toets
Ingegane pensioenuitkeringen direct vóór en direct ná invaren zijn minimaal gelijk	√
Een tenminste gelijk verwacht pensioen voor actieve en gewezen deelnemers direct vóór en na de transitie	√
Met voldoende initiële storting in de solidariteitsreserve: kortingskansen van ingegane uitkeringen zijn vanaf de start maximaal 5% (solide start)	√
Adequate compensatie van het nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek	√
De verwachte gemiddelde reële uitkering (het mediaan pensioenresultaat) nieuw is minimaal gelijk aan huidig voor alle deelnemersgroepen en leeftijdscohorten	√
Beschermen ingegane pensioenuitkeringen op korte en langere termijn	√
Verschillen tussen deelnemersgroepen en/of leeftijdscohorten zijn beperkt en bij grotere afwijkingen goed uitlegbaar	√

Bijlagen

Bijlage A – Begrippenlijst

Actieve deelnemer: werknemer UWV of een voormalig werknemer met voortgezette premievrije pensioenopbouw wegens arbeidsongeschiktheid die deelnemen aan de pensioenregeling UWV bij Pensioenfonds UWV.

Beschermingsrendement: Het beschermingsrendement wordt aan de deelnemers toegekend vóórdat het overrendement wordt toegekend. Het geeft bescherming tegen veranderingen van de rente.

Deelnemers: alle individuen met pensioenaanspraken of -rechten bij het pensioenfonds: te weten actieve deelnemers, gewezen deelnemers, uitkeringsgerechtigden en overige aanspraakgerechtigden.

Arbeidsongeschikt: de deelnemer die arbeidsongeschikt is in de zin van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) of de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jong gehandicapten (WAJONG)
Cao: collectieve arbeidsovereenkomst voor UWV.

Collectieve uitkeringsfase: de uitkeringsfase is de fase waarin aan gepensioneerden, arbeidsongeschikte deelnemers of nabestaanden een maandelijkse uitkering wordt uitbetaald. In een collectieve uitkeringsfase worden deze maandelijkse uitkeringen, jaarlijks in gelijke mate aangepast.

DNB Scenarioset: publicatie van DNB met de aan het pensioenfonds door DNB voorgeschreven set van meer dan 10.000 economische scenario's die gebruikt moeten worden in de analyses. Bij de UPO-bedragen wordt de zogeheten 'P-set' van DNB gebruikt, bij het netto-profijt de zogeheten 'Q-set' (risico-neutraal).

Doorsneesystematiek: de doorsneesystematiek houdt in dat alle deelnemers, ongeacht leeftijd, per ingelegde euro premie dezelfde pensioenrechten opbouwen.

FPR: flexibele premieregeling.

Franchise: de franchise is het deel van het pensioengevend loon waarover geen pensioenpremie wordt ingelegd. Deelnemers bouwen niet over hun gehele loon pensioen op, omdat er rekening wordt gehouden met een toekomstige AOW-uitkering.

FTK: in het Financieel Toetsingskader (FTK) zijn de wettelijke financiële eisen aan pensioenfondsen vastgelegd onder de Pensioenwet.

Geheugenloos spreiden: bij het geheugenloos spreiden van resultaten in de uitkeringsfase, wordt er ieder jaar opnieuw naar het aanwezige vermogen gekeken. Op basis daarvan stelt het pensioenfonds vast welke uitkering levenslang mogelijk is.

Gemiddelde levensverwachting: Het aantal jaren dat we in Nederland gemiddeld leven na de geboorte. Het Centraal Bureau voor de Statistiek verzamelt en publiceert deze gegevens.

Gepensioneerde: de persoon die een ouderdomspensioen ontvangt.

Gewezen deelnemer: de persoon van wie de deelneming in het fonds anders dan door overlijden of pensionering is geëindigd en die krachtens het reglement aanspraken jegens het fonds heeft gekregen en behouden.

Goed weer, mediaan en slecht weer scenario: het pensioenfonds maakt berekeningen van een vervangingsratio of andere maatstaf op basis van een door DNB voorgeschreven set van meer dan 10.000 economische scenario's. Vervolgens zijn deze uitkomsten gerangschikt van hoog naar laag. De middelste uitkomst heet de 'mediaan' (50ste percentiel), ook wel het verwachte pensioen genoemd. De uitkomst in het 95ste percentiel is de uitkomst bij 'goed weer', de uitkomst die valt in het 5de percentiel is de uitkomst bij 'slecht weer'. Op deze manier wordt de spreiding van de uitkomsten zichtbaar gemaakt, wat inzicht kan geven in de mate van (on)zekerheid.

GVU: Gepensioneerdenvereniging UWV.

Invaren: het 'overzetten' van pensioenen van deelnemers, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden naar de regels van het nieuwe pensioenstelsel.

Maatmensen: representatieve profielen van werknemers van verschillende leeftijden in dienst tot pensionering met kenmerken gebaseerd op het deelnemersbestand van Pensioenfonds UWV.

Werknemer: de persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met werkgever UWV vallend onder de CAO UWV dan wel de persoon die een persoonlijke arbeidsovereenkomst heeft met UWV en deelnemer is bij het fonds.

Micro-langlevenrisico: het risico dat de werkelijkheid van een individuele deelnemer afwijkt van de levensverwachting vooraf. Als iemand korter leeft dan verwacht is sprake van sterftewinst en als iemand langer leeft dan verwacht is er sprake van sterfteverlies.

Nabestaande(n): de persoon die bij overlijden van de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde aangemerkt kan worden als partner voor het partnerpensioen en de kinderen die recht hebben op wezenpensioen.

Netto-profijt: netto-profijt is het verschil tussen de waarde van de verwachte pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg.

Niet uitruilbaar partnerpensioen (NUPP): dit betreft circa 214 deelnemers (134 actief en 70 gewezen deelnemers) met een niet uitruilbaar latent levenslang partnerpensioen. Betreft voormalig UOSV-deelnemers die op 1 januari 2001 toetraden tot de regeling van UOSV, op dat moment geen partner hadden en deelnemer zijn geweest in de pensioenregeling van het Personeels PensioenFonds ABP (nu PPF APG). Niet uitruilbaar partnerpensioen vervalt bij pensionering zonder partner.

Nominale uitkeringen: hoogte van een uitkering zonder rekening te houden met inflatie.

Opbouwfase: de fase vóór de pensioenleeftijd van 67 of eerdere pensioeningangsdatum.

Ongehuwd ouderdomspensioen (OOP): dit betreft circa 9700 (gewezen) deelnemers die recht hebben op een bedrag op het moment dat zij geen partner hebben wanneer het pensioen ingaat of later tijdens het pensioen ongehuwd worden. Omdat deze regeling ook tijdens het pensioen geactiveerd kan worden hebben circa 4.900 gepensioneerden een latente aanspraak.

Overrendement: het totale behaalde rendement minus de toebedeelde beschermingsrendementen. Het overrendement wordt toebedeeld aan de persoonlijke pensioenvermogens en aan de solidariteitsreserve.

Ortec Finance Scenarioset (OFS): door Ortec (de adviseur van Pensioenfonds UWV) gegenereerde scenarioset van 10.000 scenario's met macro-economische parameters en gedifferentieerde beleggingscategorieën.

Partner (huidige definitie): de echtgeno(o)t(e)e van de gehuwde deelnemer, de ongehuwde man of vrouw met wie de ongehuwde deelnemer een partnerrelatie heeft die is geregistreerd in de registers van de burgerlijke stand of de ongehuwde man of vrouw, niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, met wie de ongehuwde deelnemer een duurzame gezamenlijke huishouding voert en die

door deze deelnemer in een notarieel verleden akte is aangewezen als begunstigde voor het partnerpensioen.

Partner (nieuwe definitie in de WTP): echtgenoot, geregistreerd partner, of partner 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.

Pensioengrondslag: het pensioengevend inkomen verminderd met de franchise en vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage van de deelnemer.

Pensioeningangsdatum: de eerste dag waarop voor de (gewezen) deelnemer een ouderdomspensioenuitkering van het Pensioenfonds UWV ingaat.

Reële uitkering: hoogte van een uitkering gecorrigeerd voor inflatie.

SPR: solidaire premieregeling.

Sociale partners: vakorganisaties CNV, De Unie, FNV, NOVAG en werkgever UWV.

Solidariteitsreserve: de solidariteitsreserve is een wettelijk verplichte reserve in de solidaire premieregeling. Sociale partners stellen de doelen vast voor deze reserve De solidariteitsreserve is een apart deel van het totale pensioenvermogen naast de persoonlijke pensioenvermogens en de andere wettelijke reserves. Bij waardeoverdracht kan een deelnemer geen aanspraak maken op een deel van deze reserve.

Spreidingsperiode: Het spreiden van resultaten in de uitkeringsfase over een bepaalde periode

Spreidingstermijn: het vermogen dat deelnemers en pensioengerechtigden meekrijgen bij invaren is afhankelijk van de gehanteerde spreidingstermijn. Het wettelijke uitgangspunt is dat
een spreidingstermijn van 10 jaar wordt gehanteerd: rekening houden met een gespreide verhoging resp. verlaging bij het verdelen van het surplus resp. tekort op het invaarmoment.

Standaardmethode: De default methode in de Wtp om opgebouwde pensioenrechten en uitkeringen in te varen naar de nieuwe regeling.

Tijdelijk partnerpensioen ex-GUO: dit betreft een groep voormalig GUO-deelnemers (circa 532 deelnemers). Dit TPP gaat in bij overlijden van de deelnemer en wordt uitgekeerd aan de partner, tot aan de 65-jarige leeftijd van de partner.

Transitie-UPO: het UPO op de transitiedatum waarop de (verwachte) pensioenuitkomsten in het huidige stelsel en het nieuwe stelsel naast elkaar worden weergegeven.

Uitkeringsgerechtigde: de persoon die recht heeft op een uitkering van Pensioenfonds UWV.

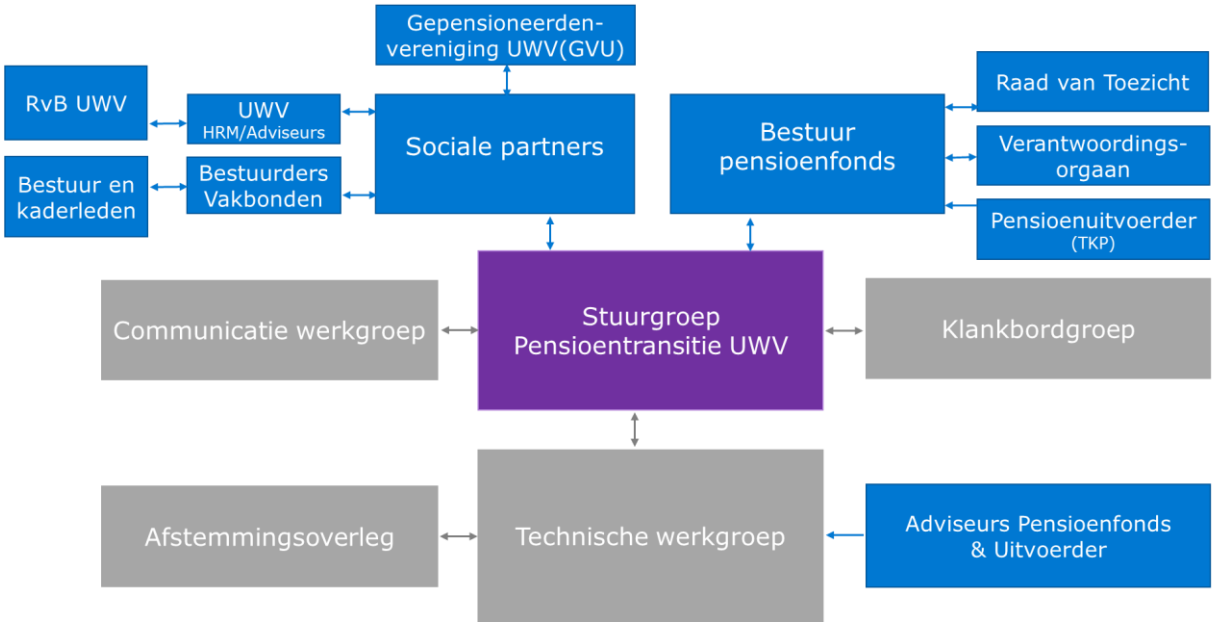
UPO (Uniform pensioenoverzicht): met het jaarlijkse Uniform Pensioen Overzicht informeert een pensioenuitvoerder (lees: Pensioenfonds UWV) de (gewezen) deelnemer over hoeveel pensioen er is opgebouwd en hoeveel pensioen de (gewezen) deelnemer kan verwachten in de toekomst.

Vervangingsratio: De verwachte reële uitkering op de pensioendatum vergeleken met de gemiddelde pensioengrondslag over de hele opbouwfase.

Vervangingsratio over pensioenperiode: de verwachte reële uitkering over de hele uitkeringsfase (gewogen naar overlevingskans) vergeleken met de gemiddelde pensioengrondslag over de hele opbouwfase.

Wet toekomst pensioenen (WTP): de wet waarin de nieuwe regels vanuit de overheid voor het pensioenstelsel zijn vastgelegd.

Bijlage B – Projectstructuur



Figuur B -1 : Schematische weergave projectstructuur

De stuurgroep bestaat uit bestuurders van de vakorganisaties betrokken bij de cao UWV (FNV, CNV, De Unie en NOVAG), directeur HRM UWV, hoofd arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen, voorzitter van het bestuur van Pensioenfonds UWV, directeur van het bestuursbureau en de onafhankelijke procesbegeleider, tevens voorzitter van de stuurgroep.

De stuurgroep acteerde sturend, informerend en voorbereidend op te maken keuzes waarbij de wettelijke en beoogde verantwoordelijkheidsverdeling tussen sociale partners en het bestuur van het fonds is gevolgd.

De stuurgroep heeft in haar voorbereidende werk en in de uitvoering van haar opdracht richting gegeven en analyses laten doen met het oog op te maken keuzes over het soort contract, de inhoud van de regeling, het wel of niet invaren en het wel of niet verlenen van compensatie en de financiering daarvan. De stuurgroep heeft hiervoor opdrachten gegeven aan de technische werkgroep en haar adviseurs.

De technische werkgroep bestaat uit de pensioenadviseur van UWV, de pensioenadviseur van de vakorganisaties en het hoofd pensioenzaken van het bestuursbureau. De technische werkgroep heeft overleg met de bestuurders van de vakorganisaties in het afstemmingsoverleg, om adviezen en uitwerkingen voor te bespreken en te fungeren als klankbord op operationeel niveau, binnen de kaders en opdrachten die meegegeven zijn door de stuurgroep.

De klankbordgroep bestaat uit kaderleden van vakbonden, werknemers UWV met interesse voor pensioen van verschillende leeftijden, leden van de ondernemingsraad, gepensioneerden en de communicatieadviseur van het pensioenfonds. De klankbordgroep heeft gedurende het besluitvormingsproces feedback en haar opinie gegeven over richtingen voor invulling van de nieuwe pensioenregeling en communicatie (inhoud en middelen).

De communicatiewerkgroep, bestaande uit HRM adviseurs UWV en communicatieadviseurs namens de vakbonden, bereidt communicatie voor die verspreid wordt via het intranet van UWV, de websites van vakbonden en de kanalen van het pensioenfonds.

Bijlage C – Maatmensen

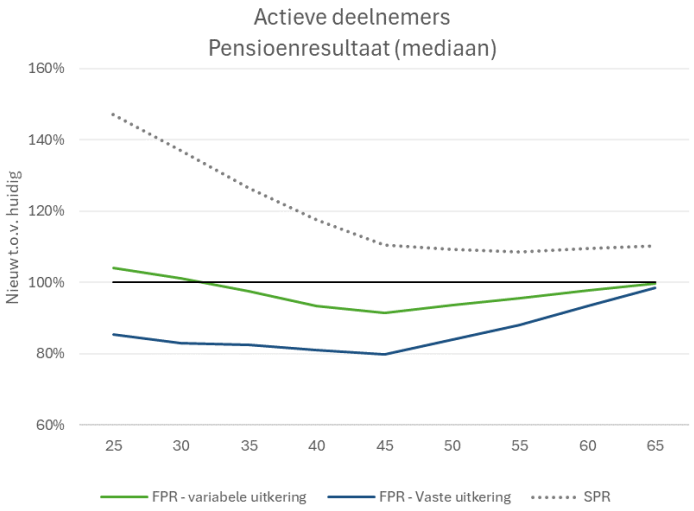
Naam	Status	Salaris	Opgebouwd ouderdomspensioen	Opgebouwd partnerpensioen
Maatmens 25 jaar	Actieve deelnemer	€42,400	€720	€252
Maatmens 25 jaar	Gewezen deelnemer	-	€720	€252
Maatmens 30 jaar	Actieve deelnemer	€50,200	€1.540	€539
Maatmens 30 jaar	Gewezen deelnemer	-	€1.540	€539
Maatmens 35 jaar	Actieve deelnemer	€59,200	€3.150	€1.103
Maatmens 35 jaar	Gewezen deelnemer	-	€3.150	€1.103
Maatmens 40 jaar	Actieve deelnemer	€65,200	€5.000	€1.750
Maatmens 40 jaar	Gewezen deelnemer	-	€5.000	€1.750
Maatmens 45 jaar	Actieve deelnemer	€64,300	€6.490	€2.272
Maatmens 45 jaar	Gewezen deelnemer	-	€6.490	€2.272
Maatmens 50 jaar	Actieve deelnemer	€67,900	€9.430	€3.301
Maatmens 50 jaar	Gewezen deelnemer	-	€9.430	€3.301
Maatmens 55 jaar	Actieve deelnemer	€67,700	€11.760	€4.116
Maatmens 55 jaar	Gewezen deelnemer	-	€11.760	€4.116
Maatmens 60 jaar	Actieve deelnemer	€69,200	€16.430	€5.751
Maatmens 60 jaar	Gewezen deelnemer	-	€16.430	€5.751
Maatmens 65 jaar	Actieve deelnemer	€70,800	€20.460	€7.161
Maatmens 65 jaar	Gewezen deelnemer	-	€20.460	€7.161
Maatmens 70 jaar	Uitkeringsgerechtigde	-	€15.880	€5.558
Maatmens 75 jaar	Uitkeringsgerechtigde	-	€15.910	€5.569
Maatmens 80 jaar	Uitkeringsgerechtigde	-	€16.050	€5.618
Maatmens 85 jaar	Uitkeringsgerechtigde	-	€13.680	€4.788
Maatmens 90 jaar	Uitkeringsgerechtigde	-	€14.080	€4.928

Bijlage D – Vergelijking FPR en SPR

Zie *bijlage F* met de aannames en veronderstellingen.

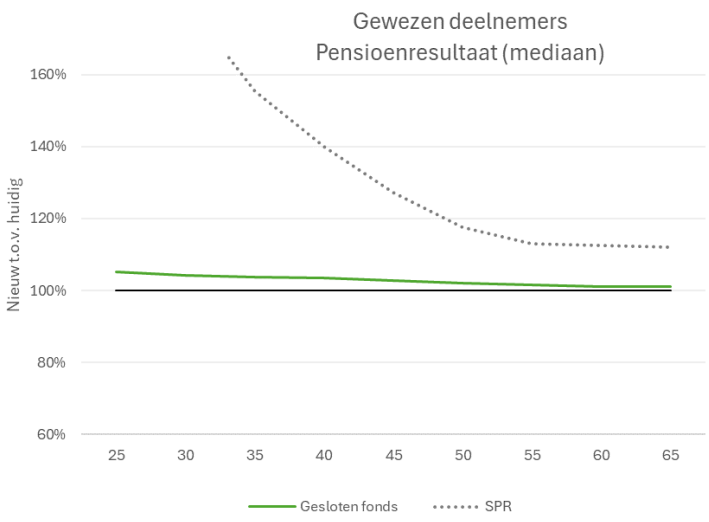
Pensioenresultaat
Het pensioenresultaat geeft de gemiddelde reële uitkering in de FPR en de SPR weer ten opzichte van de mediaan uitkomst in de huidige regeling.

Dit pensioenresultaat houdt rekening met toekomstige opbouw voor actieve deelnemers in de FPR inclusief de compensatie (zie hoofdstuk 6 voor de hoogte van de compensatie) en de al opgebouwde pensioenaanspraken en - uitkeringen in het gesloten pensioenfonds UWV van actieve en gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden.

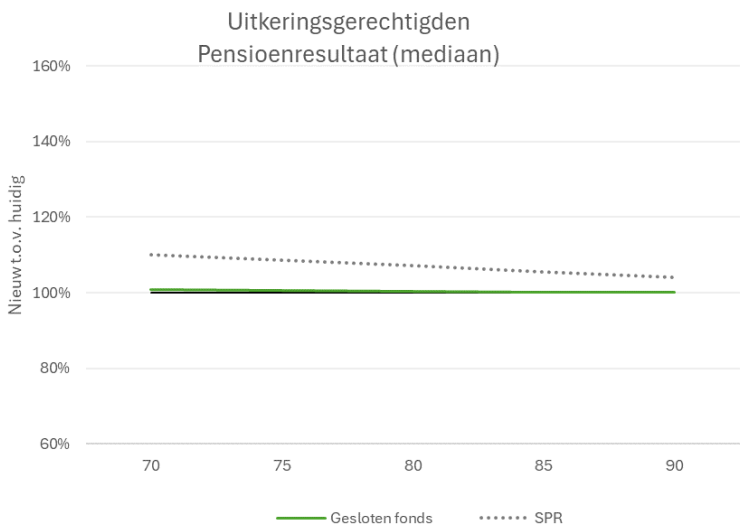


T.o.v . Huidig - mediaan	25	30	35	40	45	50	55	60	65
FPR -vast	85%	83%	83%	81%	80%	84%	88%	94%	99%
FPR - variabel	104%	101%	98%	93%	91%	94%	96%	98%	100%
SPR	147%	137%	127%	118%	111%	109%	109%	110%	110%

Voor actieve deelnemers ligt het gemiddelde verwacht pensioen in de ‘FPR met variabele uitkering’ tussen 30 en 65 jaar gemiddeld 5% onder het verwachte pensioen in de huidige regeling. Het verwacht pensioen in de ‘FPR met vaste uitkering’ ligt beduidend lager dan de verwachting in de huidige regeling.



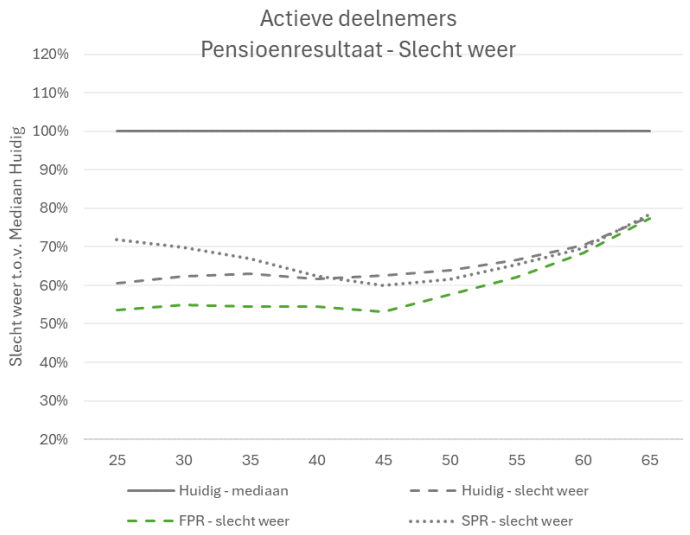
T.o.v . Huidig - mediaan	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Gesloten fonds	105%	104%	104%	104%	103%	102%	102%	101%	101%
SPR	217%	180%	155%	140%	127%	118%	113%	113%	112%



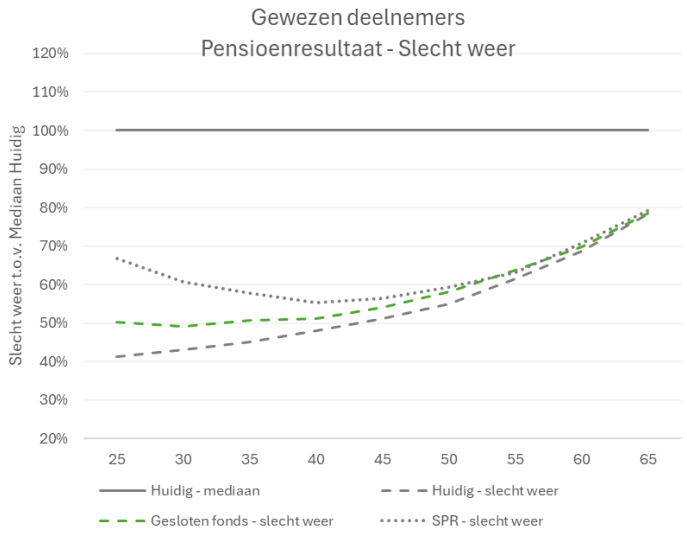
T.o.v . Huidig - mediaan	70	75	80	85	90
Gesloten fonds	101%	101%	100%	100%	100%
SPR	110%	109%	107%	106%	104%

Voor gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden betekent de FPR variant zonder invaren dat de opgebouwde pensioenaanspraken en -uitkeringen in het huidige pensioenstelsel blijven (het gesloten pensioenfonds UWV). Het pensioenresultaat ligt in dat geval dicht bij voortzetting van de huidige situatie. Naarmate het fonds ‘leger’ wordt (minder deelnemers) kan de buffer over minder deelnemers worden verdeeld. Dit geeft een lichte toename voor jongere gewezen deelnemers.

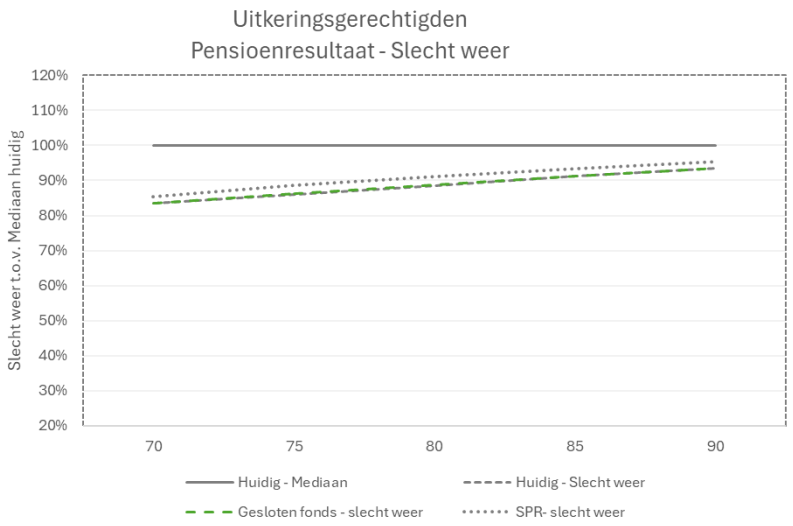
In onderstaande figuren is het slecht weer scenario van de FPR (met gesloten fonds situatie), het slecht weer scenario van de SPR en het slecht weer scenario in de huidige situatie vergeleken met het mediaan pensioenresultaat in de huidige regeling.



T.o.v . Huidig - mediaan	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Huidig - slecht weer	61%	62%	63%	62%	63%	64%	67%	71%	78%
FPR - slecht weer	54%	55%	54%	55%	53%	58%	62%	68%	77%
SPR- slecht weer	72%	70%	67%	62%	60%	62%	65%	70%	78%



T.o.v . Huidig - mediaan	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Huidig - slecht weer	41%	43%	45%	48%	51%	55%	61%	69%	78%
FPR - slecht weer	50%	49%	51%	51%	54%	58%	64%	70%	79%
SPR- slecht weer	67%	61%	58%	55%	56%	59%	63%	71%	79%



T.o.v . Huidig - mediaan	70	75	80	85	90
Huidig - slecht weer	84%	86%	89%	91%	93%
FPR - slecht weer	83%	86%	89%	91%	93%
SPR- slecht weer	85%	89%	91%	93%	95%

Voor alle deelnemersgroepen en voor alle leeftijdscohorten komt het slecht weer scenario in de ‘FPR met variabele uitkering’ lager uit dan het slecht weer scenario van de SPR met invaren.

In de SPR kan in het collectieve beleggingsbeleid meer risico worden genomen dan in de FPR en in het gesloten fonds. In principe geeft dit extra risico lagere uitkomsten bij slecht weer, maar de positievere resultaten behorende bij het risicovollere beleggingsbeleid die daar tegenover staan zorgen voor gemiddeld over de gehele uitkeringsperiode een hogere uitkomst. Tegenhanger is dat de kans op verlagingen in beginsel wel groter is. In de praktijk zien we echter dat deze kans sterk verlaagd wordt vanwege het spreiden van resultaten en de inzet van de solidariteitsreserve. Zie de uitkomsten op de volgende pagina.

Kans op behalen pensioenambitie

De kans op het behalen van de pensioenambitie van 75% van de gemiddelde pensioengrondslag voor een 25-jarige nieuwe werknemer op basis van 42 dienstjaren, is voor de FPR circa 68%. Dit is een 5% lagere kans dan in de SPR, maar ligt nog wel binnen de gestelde bandbreedte voor de kans op behalen (tussen 60% en 80%).

Kans op verlagingen

In de tabel staat de kans op verlagingen van ingegane pensioenuitkeringen bij voortzetten van de huidige regeling, bij overgang naar de FPR en bij overgang naar de SPR. De uitkomsten bij 'FPR met een variabele uitkering' zijn gebaseerd op de nieuwe pensioenuitkeringen in de FPR én de uitkeringen in het gesloten fonds.

Kans op verlaging van ingegane uitkeringen in de eerste 5 jaren na de transitie

Regeling / Aantal jaar na transitie	1	2	3	4	5
Huidige regeling	0,7%	1,2%	0,7%	0,8%	0,5%
FPR – variabele uitkering	1,9%	3,0%	2,1%	1,6%	1,4%
SPR (basisscenario)	0,0%	0,1%	0,4%	0,8%	1,0%

De kans op korten in de eerste jaren na de transitiedatum, is in de FPR groter dan in de SPR. De uitkomsten bij de FPR variabel liggen, net als in de huidige situatie en in de SPR, wel binnen de bandbreedte van maximaal 5%.

Bijlage E – Overzicht nieuwe regeling ten opzichte van de huidige regeling

Onderwerp	*Huidige regeling*	*Nieuwe regeling*
Uitvoerder	Pensioenfonds UWV	Pensioenfonds UWV
Type regeling	Middelloonregeling	Solidaire premieregeling
Maximale totale pensioenpremie	22,7% van de salarissom (30,3% van de pensioengrondslagsom)	30,5% van de pensioengrondslagsom
Pensioenpremie werknemers	9,71% van pensioengrondslag (verplichte bijdrage)	Standaard 9,7% van de pensioengrondslag
Opbouwpercentage ouderdomspensioen (OP) en partnerpensioen (PP) / Premiehoogte	Opbouw OP resp. PP: 1,738% resp. 0,61% van de pensioengrondslag	Premie-inleg: 27,5% van de pensioengrondslag voor OP en PP
Pensioengevend salaris	Bruto jaarsalaris incl. vakantiegeld en eindejaarsuitkering plus de pensioengevende toeslagen	Bruto jaarsalaris incl. vakantiegeld en eindejaarsuitkering plus de pensioengevende toeslagen
Maximum pensioengevend salaris	Fiscaal maximum (137.800 in 2024)	Fiscaal maximum (137.800 in 2024)
Franchise	Jaarlijkse aanpassing met loonindex, maar niet lager dan fiscaal minimum (17.545 in 2024)	Fiscaal minimum (17.545 in 2024)
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar	67 jaar
Partnerpensioen (bij overlijden tijdens actief dienstverband)	70% van bereikbaar ouderdomspensioen (afhankelijk van verstreken en toekomstige dienstjaren)	28% van het pensioengevende salaris
Wezenpensioen	20% van het partnerpensioen (tot 18 jaar of tot 27 jaar indien studerend)	12% van het pensioengevende salaris (tot 25 jaar)
Inleg premie bij arbeidsongeschiktheid	70% premievrije voortzetting bij volledig arbeidsongeschikt	70% premievrije voortzetting bij volledig arbeidsongeschikt
Arbeidsongeschiktheids-pensioen	70% van het salaris boven het maximum SV-loon	70% van het salaris boven het maximum SV-loon
Keuzemogelijkheden	Vervroegen pensioendatum, uitruil OP/PP, uitruil AOW-compensatie, hoog-laag pensioen	Vervroegen pensioendatum, uitruil OP/PP, uitruil AOW-compensatie. hoog/laag pensioen. Onder voorbehoud wetgeving: bedrag ineens (max 10%)

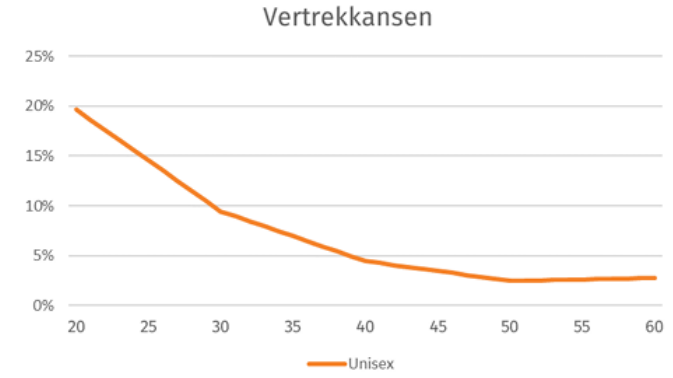
Bijlage F – Aannames en uitgangspunten in de berekeningen

Deelnemersbestand

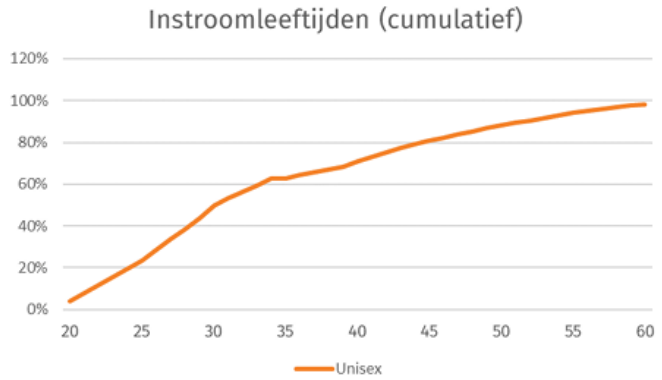
Voor de kwantitatieve analyses is gebruik gemaakt van het deelnemersbestand per 1 januari 2024. ER wordt geen onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen. Hierdoor zijn de gehanteerde overgangskansen unisex gemaakt door deze te wegen naar man en vrouw verhouding. Het leeftijdsverschil is 3 jaar voor een mannelijke hoofdverzekerde en 2 jaar voor een vrouwelijke hoofdverzekerde.

Ontwikkeling deelnemersbestand

Actieve deelnemers kunnen uit dienst treden. De kansen hierop zijn samengevat in de onderstaande figuur.



Het totaal aantal FTE blijft gelijk gedurende de prognose. In elk jaar worden nieuwe werknemers aangenomen. De leeftijdsverdeling van de instromende deelnemers is gelijk aan de onderstaande figuur. Instromers volgen de normale carrièrelijnen.



De salarissen worden jaarlijks verhoogd met de looninflatie. Aanvullend op die verhogingen zijn er ook leeftijdsafhankelijke salarisstijgingen. Deze zijn in onderstaande tabel weergegeven.

Sterftekansen

Voor de simulatie van het deelnemersbestand worden sterftekansen conform de 2022 AG prognosetafels aangenomen met daarop toegepaste correcties voor ervaringssterfte.

<u>Uitgangspunten maatstaven</u>

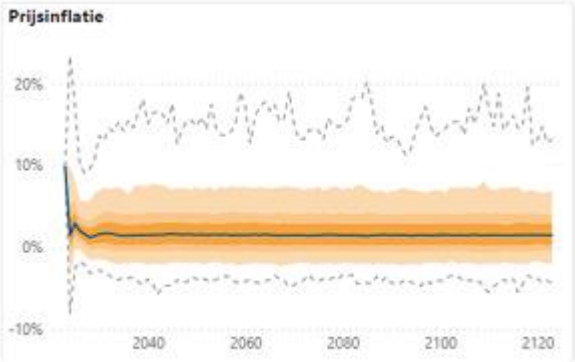
Pensioenresultaat

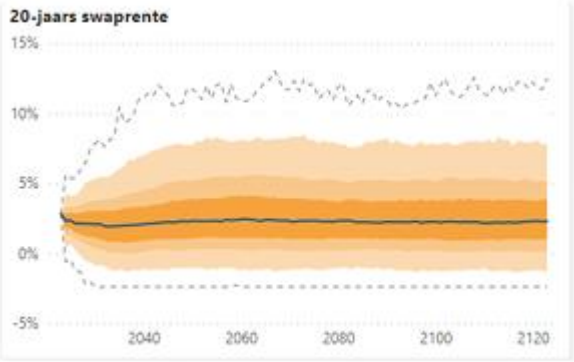
Voor deze analyses is de standaard Ortec Finance scenario-set per september 2023 gebruikt.

Uitgangspunten belangrijkste economische grootheden

- Verwachting NL-prijsinflatie op lange termijn: 2.0%
- Verwachting 20-jaars swaprente op lange termijn: 2.4%
- Verwachting rendement returnportefeuille op lange termijn: ca 5.1% (per jaar, geometrisch)

Er worden 2000 unieke scenario's gegenereerd. Voor enkele van de belangrijke variabelen leidt dit tot de volgende wolken; verdelingen van de scenario's. De wolken van de Nederlandse inflatie en 20-jarige swap rente EUR-curve worden getoond.





Ook bij onderstaande analyses zijn de aannames en veronderstellingen van de eigen scenarioset van Ortec Finance gehanteerd:

- Kortingskansen
- Compensatiestaffel
- Ontwikkeling van de solidariteitsreserve
- Saldo betalingen en ontvangsten van de solidariteitsreserve

Netto profijt

Voor deze analyses is de risico-neutrale 'Q-set' gebruikt met startdatum 30/9/2023 zoals gepubliceerd door DNB. Deze set bevat maar twee reeksen om de ontwikkeling van de beleggingen en de verplichtingen door te rekenen: rente en aandelenrendementen. Er wordt gerekend met 10,000 scenario's

UPO-bedragen

Voor deze analyses is de 'P-set' gebruikt met startdatum 30/9/2023 zoals gepubliceerd door DNB. Deze set bevat maar twee reeksen om de ontwikkeling van de beleggingen en de verplichtingen door te rekenen: rente en aandelenrendementen. Er wordt gerekend met 2,000 scenario's.

Beleggingsbeleid in de nieuwe pensioenregeling

Overrendement:

- 90% exposure naar overrendement voor jongeren
- 45% exposure naar overrendement voor gepensioneerden
- Afbouw exposure naar overrendement vanaf leeftijd 45

Beschermingsrendement (theoretisch)

- 20% exposure naar beschermingsrendement voor jongeren
- 100% exposure naar beschermingsrendement voor gepensioneerden
- Opbouw van beschermingsrendement vanaf leeftijd 40

Uitkeringenbeleid in nieuwe regeling

- Projectierendement: RTS
- Spreiding van resultaten: 3 jaar (geheugenloos)
- Uitkeringsfase: collectief

Solidariteitsbeleid in de nieuwe regeling

- Initiële vulling uit fondsvermogen (afhankelijk van invaardekkingsgraad)
- Dynamisch vullen vanuit overrendement (0% tot max 6% afhankelijk van de hoogte van de solidariteitsreserve)
- Inzet maximaal 20% per jaar
- Maximale hoogte van de solidariteitsreserve: 5% van het totale vermogen
- Bij overschrijding maximale omvang: meerdere uitdelen naar rato van kapitaal

Pensioenambitie

Voor de toets op de pensioenambitie is een vaste premie van 27,5% gehanteerd en de wettelijk voorgeschreven DNB-scenarioset (P-set van september 2023) voor deze toets. Minimaal eens in de 5 jaar wordt deze toets door het pensioenfonds uitgevoerd.

Uitgangspunten FPR analyses

- Waar mogelijk zijn dezelfde uitgangspunten van de SPR-analyses gehanteerd
- Marktconforme life cycle in de opbouwfase met de FPR (85% exposure naar de returnportefeuille met afbouw naar 35% vanaf pensioendatum)
- Voor de analyse van de FPR met een vaste uitkering vanaf de pensioendatum is dezelfde life cycle in de opbouwfase gehanteerd als voor de variabele uitkering vanaf de pensioendatum, dus zonder afbouw van risico
- Beleggingsbeleid gesloten fonds: De huidige beleggingsmix (in het FTK) groeit in 15 jaar toe naar het beleggingsbeleid zoals dat in het uitkeringscollectief van de FPR wordt gehanteerd: 35% exposure naar de rendementsportefeuille en 100% renteafdekking
- De kosten in het gesloten fonds zijn gelijk gehouden aan het kostenniveau in de huidige situatie

Bijlage G – Bandbreedtes kwantitatieve maatstaven

Als de resultaten op transitiedatum binnen de bandbreedtes vallen, kan de transitie plaatsvinden op basis van de afspraken zoals in dit transitieplan vastgelegd en zonder dat verdere besluitvorming vanuit sociale partners nodig is. Als de resultaten niet binnen de bandbreedtes vallen, is een heroverweging door sociale partners noodzakelijk om te beoordelen of sprake is van een evenwichtige transitie en dient afstemming met Pensioenfonds UWV plaats te vinden.

Voor het pensioenresultaat en het UPO-bedrag zijn geen bovengrenzen gedefinieerd. Voor het netto profijt-effect zijn onder- en bovengrenzen opgenomen. Voor de te hanteren grenzen is mede rekening gehouden met de uitkomsten van de gevoeligheidsanalyses (verschillende dekkingsgraden en rentestanden).

- Voor jongere actieve en gewezen deelnemers geldt voor het verwacht pensioenresultaat een hogere ondergrens vanwege de relatief hogere/langere blootstelling aan beleggingsrisico.
- Voor het pensioenresultaat bij slecht weer geldt voor alle deelnemersgroepen en leeftijdscohorten dat het slecht weer scenario in de nieuwe regeling niet onder de 90% van het slecht weer scenario van de huidige regeling uitkomt.
- Voor alle uitkeringsgerechtigden wordt eenzelfde bandbreedte gehanteerd.
- Met name bij jongere gewezen deelnemers worden grotere afwijkingen geaccepteerd voor de maatstaf ‘UPO-bedrag’ en ‘Netto profijt-effect’. Dit is vanwege de kenmerken van de DNB-scenario sets die moet worden gebruikt voor de berekening van deze maatstaven. Voor de maatstaf ‘pensioenresultaat’ zien we voor deze groep juist een verwachte grote vooruitgang.

Actieven

Kwantitatieve maatstaf (Nieuw t.o.v. Huidig)	Bandbreedtes				
	Leeftijd 25 – 35	Leeftijd 35 – 45	Leeftijd 45 – 55	Leeftijd 55 – 62	Leeftijd 62 - 66
Pensioenresultaat - Mediaan	≥ 110%	≥ 105%	≥ 100%	≥100%	≥100%
Pensioenresultaat - Slecht weer	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%
UPO-bedrag - Mediaan	≥ 100%	≥ 100%	≥ 100%	≥ 100%	≥ 100%
Netto profijt-effect	-15% / +15%	-15% / +15%	-15% / +15%	-15% / +15%	-15% / +15%

Gewezen deelnemers

Kwantitatieve maatstaf	Bandbreedtes				
	Leeftijd 25 – 35	Leeftijd 35 – 45	Leeftijd 45 – 55	Leeftijd 55 – 62	Leeftijd 62 - 66
Pensioenresultaat - Mediaan	≥110%	≥ 105%	≥ 100%	≥100%	≥100%
Pensioenresultaat - Slecht weer	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%
UPO-bedrag - Mediaan	≥ 65%	≥ 65%	≥ 80%	≥ 100%	≥ 100%
Netto profijt-effect	-40% / +40%	-30% / +30%	-25% / +25%	-15% / +15%	-15% / +15%

Uitkeringsgerechtigden

Kwantitatieve maatstaf	Bandbreedtes			
	Leeftijd 67 – 70	Leeftijd 70 – 80	Leeftijd 80 – 90	Leeftijd >90
Pensioenresultaat - Mediaan	≥ 100%	≥ 100%	≥ 100%	≥ 100%
Pensioenresultaat - Slecht weer	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%
UPO-bedrag - Mediaan	≥ 100%	≥ 100%	≥ 100%	≥ 100%
Netto profijt-effect	-15% / +15%	-15% / +15%	-15% / +15%	-15% / +15%