

Transitieplan Athora

**Transitie in het kader van de Wet toekomst
pensioenen**



Inhoudsopgave

Inleiding	4
1. Proces	6
1.1. Besluitvormingsproces op hoofdlijnen	6
1.2. Werknemersuitvraag werkgever en ledenuitvraag vakbonden	7
1.2.1. Werknemersuitvraag werkgever	7
1.2.2. Ledenuitvraag vakbonden	7
1.3. Betrokken overlegorganen	8
1.4. Hoorrecht	8
1.5. Verantwoordelijkheden en medezeggenschap	8
1.6. Mijlpalenplanning	10
2. Overzicht huidige en nieuwe regeling	11
2.1. Huidige pensioenregeling incl. aanvullende vrijwillige dekking	11
2.1.1. Huidige pensioenregeling	11
2.1.2. Aanvullende vrijwillige dekking	12
2.2. Nieuwe pensioenregeling	12
2.2.1. Nieuwe pensioenregeling werknemers (toekomstige opbouw)	12
2.2.2. Nieuwe pensioenregeling alle deelnemers (opgebouwde pensioenen)	13
2.3. Premie en ambitie	14
3. Contractkeuze en nieuwe regeling	15
3.1. Type contract – karakter van de pensioenregeling	15
3.1.1. Kwalitatieve afwegingen Sociale Partners	15
3.1.2. Kwantitatieve afwegingen Sociale Partners	16
3.1.3. Risicopreferentie-onderzoek	18
3.2. Collectief variabel pensioen	19
3.3. Risicodelingsreserve	19
3.4. Nabestaandenpensioen	21
4. Invaren: omgaan met opgebouwde aanspraken	26
4.1. Verzoek tot invaren	26
4.2. Spreidingsperiode bij invaren	29
4.3. Indexatie van premievrije aanspraken buiten Pensioenfonds SNS REAAL	29
5. Gewenste invulling vermogensverdeling bij invaren	30
5.1. Kwantitatieve doelstellingen en maatstaven voor de beoordeling of de uitkomsten aanvaardbaar zijn.	30
5.2. Doelstellingen	30

5.2.1. Vermogensverdeling bij verschillende dekkingsgraden	31
5.2.2. Minimale invaardekkingsgraad	32
6. Inzicht in transitie-effecten	33
6.1. Elementen die transitie-effecten bepalen	33
6.2. Transitie-effecten uitgedrukt in kwantitatieve resultaten	34
6.3. Effecten op de verwachte uitkering over de uitkeringshorizon	35
6.3.1. Actief (huidige werknemers) – Uitkomsten bij 115,8% dekkingsgraad	35
6.3.2. Inactief – Uitkomsten bij 115,8% dekkingsgraad	38
6.3.3. Ontwikkeling uitkeringen	39
6.3.4. Risicohouding	40
6.4. Toetsing uitkomsten aan doelstellingen en maatstaven pensioenresultaat	42
6.5. Netto profijt-effecten	45
6.6. Toetsing uitkomsten aan doelstellingen en maatstaven netto profijt	46
7. Compensatie	49
7.1. Uitgangspunt	49
7.2. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek	49
8. Samenvatting en conclusies inzake evenwichtigheid	54
8.1. Inleiding	54
8.2. Samenvatting afspraken	54
8.3. Conclusies inzake evenwichtigheid	55
9. Ondertekening	57
A. Bijlage: Gevoeligheden verwacht pensioen en netto profijt	58
A.1. Verwacht pensioen	58
A.1.1. Actieven	59
A.1.2. Inactieven	64
A.1.3. Conclusie	68
A.2. Netto profijt	69

Inleiding

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in werking getreden. Hierdoor moeten nagenoeg alle pensioenregelingen in Nederland worden aangepast. Dit geldt ook voor de pensioenregeling zoals vastgelegd in de cao van Athora. Onderdeel van deze aanpassing is niet alleen een nieuwe regeling voor werknemers, maar ook een transitie van alle reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten bij Pensioenfonds SNS REAAL naar deze nieuwe regeling. Dit wordt invaren genoemd.

In het kader van deze wet, hebben de Gezamenlijke Sociale Partners, bestaande uit werkgevers Athora en vakorganisaties FNV Finance, CNV en De Unie veelvuldig overleg gehad met betrekking tot de opgebouwde pensioenen binnen Pensioenfonds SNS REAAL. Dit is zo vormgegeven omdat de werkgevers gezamenlijk in één pensioenfonds zitten en het pensioenfonds heeft aangegeven één soort pensioenregeling te kunnen uitvoeren, waardoor Sociale Partners gezamenlijke tot een uitkomst moeten komen die ook uitvoerbaar is voor het pensioenfonds en voldoet aan de Wtp. Vanwege deze complexiteit en verschillende situaties van de aangesloten werkgevers is daarom veel samen opgetrokken om tot een resultaat te komen dat door Gezamenlijke Sociale Partners gedragen kan worden.

Daarnaast zijn Sociale Partners tot een onderhandelingsresultaat gekomen voor toekomstige pensioenopbouw voor werknemers van Athora.

Transitieplan Athora

Dit transitieplan beschrijft de door Sociale Partners Athora gemaakte afspraken over de nieuwe pensioenregeling en over compensatie voor de introductie van de vlakke premie.

Daarnaast hebben de Gezamenlijke Sociale Partners afspraken gemaakt over het invaren van alle opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten bij Pensioenfonds SNS REAAL. De Gezamenlijke Sociale Partners betreffen de werkgevers Athora, de Volksbank en SRH (de drie werkgevers waarvan werknemers in 2024 pensioen opbouwen bij Pensioenfonds SNS REAAL) en de vakbonden FNV Finance, CNV en De Unie.

De (Gezamenlijke) Sociale Partners leggen de nieuwe pensioenafspraken vast in dit transitieplan. Sociale Partners beschrijven in dit plan de keuzes en overwegingen voor de nieuwe pensioenregeling. Ook beschrijven ze hoe de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten worden ingevaren en hoe het vermogen van het Pensioenfonds SNS REAAL wordt aangewend. Met berekeningen geven Sociale Partners inzicht in de gevolgen van de transitie. Daarnaast onderbouwen ze in dit plan dat sprake is van een evenwichtige transitie naar de nieuwe pensioenregeling. Daarbij beoordelen Sociale Partners het totaalpakket: de nieuwe pensioenregeling, de gevolgen van invaren voor de deelnemers en afspraken over het verdelen van het vermogen. Verschillende voor- en nadelen kunnen elkaar opheffen. In dit transitieplan worden dan ook de afspraken vastgelegd met betrekking tot een nieuwe pensioenregeling en uitvoering, de afwegingen die daaraan ten grondslag liggen en de kaders waarbinnen die afspraken zijn gemaakt.

Het transitieplan is opgesteld op basis van huidige regelgeving en onze interpretatie van deze huidige regelgeving per eind november 2024. Indien wijzigingen in wet- en regelgeving daar aanleiding toe geven, zal het transitieplan – in samenwerking met het bestuur van Pensioenfonds SNS REAAL – zo nodig worden aangepast. Het is de visie van de (Gezamenlijke) Sociale Partners dat dit plan leidt tot een evenwichtige transitie voor alle belanghebbenden.

Het verzoek tot invaren van Gezamenlijke Sociale Partners aan Pensioenfonds SNS REAAL

Sociale Partners Athora doen aan de hand van dit transitieplan aan Pensioenfonds SNS REAAL een verzoek tot invaren van de opgebouwde aanspraken naar een collectieve flexibele premieregeling (FPRc). Het fonds zal daarnaast op verzoek van de Volksbank en SRH uitvoering gaan geven aan de pensioenopbouw in de nieuwe pensioenregeling van de werknemers van de Volksbank en SRH. Voor de werknemers van Athora zal de nieuwe pensioenopbouw plaatsvinden bij SRLEV N.V. (hierna: Zwitserleven) in een (individuele) flexibele premieregeling (FPRi).

De beoogde datum voor de overgang naar de nieuwe pensioenregelingen is gesteld op 1 januari 2027.

Hoe nu verder?

Pensioenfonds SNS REAAL zal deze opdracht beoordelen op wetmatigheid, uitvoerbaarheid, evenwichtigheid en haalbaarheid alvorens de opdracht tot uitvoering te aanvaarden. Het fonds zal daarvoor ook goedkeuring vragen aan haar verantwoordingsorgaan en instemming bij haar Raad van Toezicht. Indien naar het oordeel van het bestuur van Pensioenfonds SNS REAAL de opdracht kan worden aanvaard, zal zij een implementatieplan en een communicatieplan opstellen dat ter toetsing wordt voorgelegd aan respectievelijk de DNB en de AFM. Het fonds zal dan samen met de Gezamenlijke Sociale Partners starten met de voorbereidingen van de transitie naar nieuwe pensioenregeling.

1. Proces

De transitie naar een nieuwe pensioenregeling is een ingrijpend proces en vereist overleg tussen en instemming van verschillende partijen. Onderstaand is het doorlopen proces nader toegelicht. Hierbij is ook stilgestaan bij de wijze waarop de verschillende partijen zijn betrokken bij de beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming.

1.1. Besluitvormingsproces op hoofdlijnen

De Gezamenlijke Sociale Partners en Pensioenfonds SNS REAAL zijn sinds juni 2023 met elkaar in overleg over de Wtp en de nieuwe pensioenregeling. Hierbij zijn er periodieke bijeenkomsten geweest over de mogelijkheden van invaren bij het pensioenfonds, evenwichtige vermogensverdeling en voorrangsregels bij invaren. Ook hebben er separate overleggen plaatsgevonden tussen Sociale Partners van Athora en de Volksbank in het kader van de nieuwe pensioenregeling voor toekomstige pensioenopbouw. Dit heeft geleid tot voorstellen in het voorjaar 2024 vanuit zowel werkgever Athora als de Volksbank aan vakbonden en vice versa inzake de invulling van de nieuwe pensioenregeling voor de betreffende werknemers. Uitgangspunt voor de werkgevers is hierbij geweest om onafhankelijk van elkaar een pensioenregeling aan te bieden aan de eigen werknemers.

Voor het omzetten van de opgebouwde pensioenen bij Pensioenfonds SNS REAAL naar de nieuwe pensioenregeling ('invaren'), heeft er veelvuldig overleg plaatsgevonden met de Gezamenlijke Sociale Partners. Doelstelling daarbij was om tot een breed gedragen gezamenlijk besluit te komen. Bij deze overleggen was tevens vertegenwoordiging vanuit Pensioenfonds SNS REAAL aanwezig om te toetsen of de afspraken die de Gezamenlijke Sociale Partners voor ogen hadden, uitvoerbaar zijn voor Pensioenfonds SNS REAAL.

In november 2024 hebben de Gezamenlijke Sociale Partners onder voorbehoud een akkoord bereikt over de hoofdlijnen van de nieuwe pensioenregeling waarna de verdere details zijn uitgewerkt en vastgelegd in dit transitieplan. De hierin vastgelegde afspraken en onderbouwing worden onderschreven door de werkgevers en worden door de vakbonden positief voorgelegd aan hun leden.

Vakbonden FNV Finance, CNV en De Unie hebben dit transitieplan op 11 december 2024 ter stemming voorgelegd aan hun leden. De stemperiode liep van 11 tot en met 22 december. Aan het begin van de stemperiode hebben de vakbonden een informatiesessie georganiseerd voor hun leden. Ook zijn alle werknemers geïnformeerd over het behaalde onderhandelingsresultaat en is het transitieplan voor iedereen beschikbaar gesteld.

Voor alle drie de vakbonden geldt dat de leden met (grote) meerderheid voor de afspraken zoals opgenomen in het transitieplan hebben gestemd. Op basis van deze uitslagen hebben FNV Finance, CNV en de Unie besloten om in te stemmen met het transitieplan en zijn de hierin opgenomen afspraken definitief geworden.

1.2. Werknemersuitvraag werkgever en ledenuitvraag vakbonden

Door zowel werkgever als vakbonden wordt er veel waarde gehecht aan de mening van de eigen achterban, zijnde werknemers en vakbondsleden bij Athora. Daarom heeft de werkgever in het voorjaar van 2024 een breder pensioenonderzoek onder werknemers uitgevoerd. Door vakbonden is op een later moment ook nog een eigen enquête uitgezet onder de leden in het kader van de beoogde type regeling. De uitkomsten van deze onderzoeken lagen erg met elkaar in lijn en vormen daarmee mede de basis voor de gekozen invulling van de nieuwe pensioenregeling. Onderstaand is meer informatie opgenomen over deze uitvragen.

1.2.1. Werknemersuitvraag werkgever

Op initiatief van de werkgever is er een digitaal pensioenonderzoek uitgevoerd onder werknemers van Athora. Tussen 23 april en 7 mei 2024 heeft Athora de werknemers uitgenodigd om deel te nemen aan dit digitaal onderzoek. Het onderzoek is in samenwerking met WTW, een onafhankelijke consultancybureau en adviseur van Sociale Partners gedurende dit Wtp-traject, opgesteld. Circa 54% van de werknemers heeft deelgenomen aan het onderzoek. Hiermee is het onderzoek representatief en kunnen op basis van de uitkomsten betrouwbare uitspraken worden gedaan namens de gehele werknemerspopulatie.

De werknemers van Athora geven de voorkeur aan een zo hoog mogelijk pensioen en accepteren daarbij dat het pensioen hierdoor minder zeker is:

- Een zeer ruime meerderheid (circa 70%) van de respondenten geeft de voorkeur aan een individuele flexibele premieregeling zonder buffer bij een PPI/Verzekeraar. Circa 20% wenst een collectieve flexibele premieregeling bij een pensioenfonds en circa 6% een collectieve solidaire premieregeling bij een pensioenfonds.
- Een zeer ruime meerderheid (78%) wil op de pensioendatum kunnen kiezen tussen een vast of variabel pensioen.
- Circa 75% van de respondenten vindt het belangrijk dat Zwitserleven de nieuwe pensioenregeling zelf uitvoert.

1.2.2. Ledenuitvraag vakbonden

Er is eind juni 2024 een webinar gehouden door vakbonden FNV Finance, CNV en de Unie met toelichting op het dossier over een nieuw pensioencontract in het kader van de Wtp. Hierna is er een enquête uitgezet onder de leden van de vakbonden inzake de keuze voor het gewenste type regeling voor toekomstige pensioenopbouw. De gecombineerde uitkomsten geven aan dat een zeer ruime meerderheid (70%) van de respondenten een voorkeur heeft voor een flexibele premieregeling bij Zwitserleven. De uitkomsten per vakbond waren verschillend qua percentages voorkeur, maar bij alle vakbonden was dit de voorkeur van de leden.

Op basis hiervan is geconcludeerd dat de resultaten van de enquête onder de leden van de vakbonden niet afwijkt van de resultaten uit de werknemersuitvraag door de werkgever.

1.3. Betrokken overlegorganen

Overlegorgaan	Betrokkenen	Doel
Gezamenlijke Sociale Partners	Sociale Partners, bestaande uit werkgevers Athora, de Volksbank en SRH en de vakbonden FNV Finance, CNV en de Unie, waarbij tevens afvaardiging van Pensioenfonds SNS REAAL bij aansluit als toehoorder	Vaststellen nieuwe pensioenregeling voor <u>opgebouwde pensioenen</u> inclusief het verzoek tot invaren van de opgebouwde pensioenen bij Pensioenfonds SNS REAAL
Sociale Partners Athora	Sociale Partners, bestaande uit werkgever Athora en vakbonden FNV Finance, CNV en de Unie	Vaststellen nieuwe pensioenregeling voor <u>toekomstig op te bouwen pensioenen</u> en selectie pensioenuitvoerder voor de <u>toekomst</u>

De Gezamenlijke Sociale Partners zijn gedurende het gehele traject begeleid door onafhankelijke externe pensioendeskundigen. Daarnaast is een afvaardiging van zowel de Ondernemingsraad van Athora als van de Volksbank toehoorder geweest gedurende het proces.

1.4. Hoorrecht

In de Wtp is opgenomen dat verenigingen van gepensioneerden en verenigingen van slapers (oud-werknemers) van pensioenfondsen onder voorwaarden het recht hebben om gehoord te worden. Deze verenigingen krijgen de mogelijkheid om aan Sociale Partners een oordeel te geven over het voorstel hoe de huidige pensioenen worden omgezet naar de nieuwe regels. Er hebben zich – na communicatie over de beoogde nieuwe regeling in PensioenPro en de nieuwsbrief van het pensioenfonds - echter geen verenigingen gemeld bij de Gezamenlijke Sociale Partners of Pensioenfonds SNS REAAL.

Als gevolg hiervan is er geen sprake van een formeel hoorrecht en wordt het transitieplan definitief vastgesteld zonder het oordeel van een dergelijke vereniging. De belangen van de gepensioneerden en van slapers worden behartigd door de verschillende werkgevers en afzonderlijk daarvan door het pensioenfonds (bestuur en verantwoordingsorgaan) die de evenwichtigheid van het geheel van afspraken op basis van haar wettelijke rol dient te beoordelen. Werkgever SRH heeft in het traject met name focus gehad op de slapers en gepensioneerden gezien het beperkte aantal actieve werknemers dat zij vertegenwoordigen.

1.5. Verantwoordelijkheden en medezeggenschap

Sociale Partners zijn verantwoordelijk voor de inhoud van de pensioenregeling. Zij geven het pensioenfonds de opdracht om deze regeling uit te voeren, waarbij de Gezamenlijke Sociale Partners voor wat betreft de uitvoerbaarheid van de regeling rekening houden met wat voor het Pensioenfonds mogelijk is. Het bestuur van het pensioenfonds beoordeelt of het deze opdracht uit kan voeren.

De Gezamenlijke Sociale Partners verzoeken Pensioenfonds SNS REAAL om op 1 januari 2027 (de beoogde transitiedatum) de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling.

Zowel de Sociale Partners als het pensioenfonds zullen het geheel van afspraken ten aanzien van het transitieplan moeten beoordelen op de evenwichtigheid daarvan overeenkomstig de bepalingen van de Wtp. Uiteindelijk besluiten Gezamenlijke Sociale Partners en Pensioenfonds SNS REAAL vanuit hun eigen rol en verantwoordelijkheid of sprake is van een evenwichtige transitie. Onderstaand is een overzicht opgenomen van de verschillende verantwoordelijkheden.

Verantwoordelijkheden Sociale Partners en Pensioenfonds SNS REAAL	
Sociale Partners	Pensioenfonds SNS REAAL
Invulling regeling	
Doelstelling pensioenregeling	Opdrachtaanvaarding
Invulling nieuwe pensioenregeling	
- Keuze voor flexibele regeling - Omschrijven ambitieniveau - Premieniveau en details van pensioentoezegging zoals nabestaandenpensioen	
Risicodelingsreserve	
- Keuze voor risicodelingsreserve - Doelstelling - Aangeven voorkeur voor wijze van vullen en aanwending van de reserve	- Vaststellen omvang reserve - Wijze van initieel en structureel vullen - Wijze van aanwending reserve
Invaren	
- Verzoek tot invaren - Voorstel verdeling vermogens en - Voorstel voorrangregels	- Invaarmethode - Verdeling vermogen over deelnemers - Voorrangregels
Uitkeringen, risicohouding en beleggingsbeleid	
Aangeven voorkeuren vanuit sociale partners	Is voor verantwoordelijkheid van het pensioenfonds

1.6. Mijlpalenplanning

1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht
November 2024	Onderhandelingsresultaat Sociale Partners en Gezamenlijke Sociale Partners
Begin december 2024	Concept transitieplan gereed
December 2024	Achterbanraadpleging vakbonden
Eind december 2024	Afronding (definitief) transitieplan en aanlevering aan Pensioenfonds SNS REAAL
1 januari 2025	Wettelijke deadline indienen transitieplan bij pensioenfonds
1 juli 2025 ¹	Wettelijke deadline indienen implementatieplan bij DNB
1 januari 2027	Beoogde transitiedatum Pensioenfonds SNS REAAL
1 januari 2028	Beoogde wettelijke deadline implementatie

¹ Mogelijk verschuift deze deadline naar 1 januari 2026

2. Overzicht huidige en nieuwe regeling

2.1. Huidige pensioenregeling incl. aanvullende vrijwillige dekking

2.1.1. Huidige pensioenregeling

Onderwerp	Huidige pensioenregeling
Uitvoerder	Pensioenfonds SNS REAAL
Type regeling	Collectieve Defined Contribution (CDC) regeling op basis van voorwaardelijk geïndexeerde middelloon systematiek
Maximale premiehoogte	23% van de salarissom (incl. uitvoeringskosten)
Pensioengevend salaris	12 maal het maandsalaris + vakantietoeslag + 13e maand + eventuele niet in het maandsalaris begrepen vaste toeslagen die door de werkgever als pensioengevend zijn aangemerkt
Franchise	€ 17.545 (2024)
Maximum pensioengevend salaris	€ 137.800 (2024)
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris (gemaximeerd) minus de franchise
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar
Pensioenopbouw ouderdomspensioen	Streefopbouw 1,875% van de pensioengrondslag (fiscaal maximum)
Nabestaandenpensioen	- Partnerpensioen: 70% van het jaarlijks opgebouwde ouderdomspensioen; bij overlijden tijdens dienstverband verhoging met 1,3125% van de pensioengrondslag (70% van 1,875%) voor toekomstige dienstjaren tot pensioenrichtleeftijd. Uitkering loopt tot overlijden partner. - Wezenpensioen: 20% van het opgebouwde partnerpensioen; bij overlijden tijdens dienstverband verhoging met 0,2625% (20% van 1,3125%) voor toekomstige dienstjaren tot pensioenrichtleeftijd. Uitkering loopt tot 18 jaar danwel uiterlijk 27 jaar indien studievloegend of arbeidsongeschikt.
Premievrije voortzetting van toekomstige pensioenopbouw	(Gedeeltelijke) vrijstelling van premiebetaling ingeval van arbeidsongeschiktheid.
Verplichte eigen bijdrage werknemers	4,5% van de pensioengrondslag

2.1.2. Aanvullende vrijwillige dekking

Naast de reguliere pensioenopbouw is de volgende aanvullende vrijwillige dekking van toepassing:

Tijdelijk partnerpensioen

Er kan door de werknemer worden gekozen voor het aanvullend dekken van een tijdelijk partnerpensioen. Dit betreft bij overlijden van de werknemer tijdens dienstverband een jaarlijkse uitkering gelijk aan € 17.545 (niveau 2024) die loopt tot de AOW- gerechtigde leeftijd van de partner. De premie wordt betaald door de werknemer.

2.2. Nieuwe pensioenregeling

2.2.1. Nieuwe pensioenregeling werknemers (toekomstige opbouw)

Onderwerp	Nieuwe pensioenregeling (toekomstige opbouw)
Uitvoerder	Zwitserleven (verzekeraar)
Beoogde ingangsdatum (transitiedatum)	1 januari 2027
Type regeling	FPRi - Flexibele Premiereregeling met individuele uitkeringsfase
Premiehoogte (netto spaarpremie)	29,0% van de pensioengrondslag waarvan 4,5% van de pensioengrondslag eigen bijdrage De risicopremies en kosten zijn voor rekening van de werkgever
Pensioengevend salaris	12 maal het maandsalaris + vakantietoeslag + 13e maand + eventuele niet in het maandsalaris begrepen vaste toeslagen die door de werkgever als pensioengevend zijn aangemerkt
Franchise	€ 17.545 (2024)
Maximum pensioengevend salaris	€ 137.800 (2024)
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar
Nabestaandenpensioen	• Partnerpensioen bij pensionering inkoop in verhouding 100:70 (met keuze voor andere verhouding) • Risicodekking partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband: 35% x laatstverdiende pensioengevend salaris • Risicodekking wezenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband: 20% x laatstverdiende pensioengevend salaris
Premievrije voortzetting van toekomstige pensioenopbouw	(Gedeeltelijke) vrijstelling van premiebetaling ingeval van arbeidsongeschiktheid.

Onderwerp	Nieuwe pensioenregeling (toekomstige opbouw)
Inkoop pensioen bij pensionering	- Keuze tussen vaste of variabele uitkering (of combinatie) - Default is variabele uitkering waarbij er gedeeltelijk wordt doorbelegd gedurende de uitkeringsfase en de hoogte van de uitkering zich ontwikkelt met de economie - Vaste uitkering dient te worden ingekocht bij een verzekeraar waarbij de hoogte van de gegarandeerde uitkering vastligt voor volledige uitkeringsduur (eventueel jaarlijkse vaste verhoging in te kopen)
Beleggen	- Default: Leeftijdsafhankelijke beleggingsmix (lifecycle) gedurende opbouwphase - Keuze voor offensievere of defensievere lifecycle gedurende opbouwphase
Dekking nabestaandenpensioen na einde dienstverband	De risicodekking op nabestaandenpensioen loopt drie maanden door met de mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting na deze periode

2.2.2. Nieuwe pensioenregeling alle deelnemers (opgebouwde pensioenen)

Onderwerp	Nieuwe pensioenregeling
Uitvoerder	Pensioenfonds SNS REAAL (opgebouwde pensioenen)
Beoogde ingangsdatum (transitiedatum)	1 januari 2027
Type regeling	FPRc - Flexibele Premiereregeling met collectieve uitkeringsfase en risicodelingsreserve voor gepensioneerden
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar
Nabestaandenpensioen	- Partnerpensioen bij pensionering inkoop in verhouding 100:70 (met keuze voor andere verhouding) - Tot transitiedatum opgebouwd partnerpensioen blijft bij overlijden van toepassing
Inkoop pensioen bij pensionering	- Keuze tussen vaste of variabele uitkering - Default is variabele uitkering bij Pensioenfonds SNS REAAL waarbij de hoogte van uitkering zich ontwikkelt met de economie en eventuele verlagingen van de uitkering voor zover mogelijk worden voorkomen door de risicodelingsreserve - Vaste uitkering dient te worden ingekocht bij een verzekeraar waarbij de hoogte van de gegarandeerde uitkering vastligt voor volledige uitkeringsduur (eventueel jaarlijkse vaste verhoging in te kopen)

Beleggen	• Default: Leeftijdsafhankelijke beleggingsmix (lifecycle) gedurende opbouwfase • Keuze voor offensievere of defensievere lifecycles gedurende opbouwfase • Collectieve beleggingsmix gedurende uitkeringsfase
----------	--

2.3. Premie en ambitie

Binnen de flexibele premieregeling is het uitgangspunt de hoogte van de spaarpremie en is het niet verplicht om een ambitie qua hoogte van het verwacht pensioen overeen te komen. Toch hebben de Sociale Partners Athora ervoor gekozen om een ambitie te formuleren voor de nieuwe pensioenregeling. Minimaal eens in de 5 jaar bespreken Sociale Partners Athora de ambitie en premie. Indien de ambitie niet wordt gerealiseerd (aanmerkelijk hogere of lagere uitkomsten), bespreken partijen of deze afwijking acceptabel is of dat de ambitie moet worden aangepast. In het kader van de cao-afspraken kunnen de partijen ook afspreken om de premie aan te passen (lagere of hogere premie).

In de beschikbare premieregeling is de hoogte van de spaarpremie leidend. Doelstelling is om met de spaarpremie een goed pensioen te realiseren. Sociale Partners zijn van mening dat met een 29% vlakke spaarpremie een goed pensioen kan worden gerealiseerd. De ambitie is om met 29% vlakke spaarpremie een verwachte gemiddelde uitkering gedurende de uitkeringsfase te behalen van minimaal 60% van de gemiddelde pensioengrondslag voor een 25-jarige nieuwe werknemer op basis van 43 dienstjaren (tot de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar). Hierbij wordt gekeken naar de verwachte uitkomsten in de mediaan. De verwachte uitkomst in de mediaan komt op basis van de voor dit transitieplan gemaakte berekeningen op circa 80%.

3. Contractkeuze en nieuwe regeling

3.1. Type contract – karakter van de pensioenregeling

De Gezamenlijke Sociale Partners hebben na zorgvuldige afweging gekozen de nieuwe pensioenregeling bij het pensioenfonds vorm te geven volgens de Flexibele Premie Regeling (FPR) met collectieve elementen in de uitkeringsfase en niet voor de Solidaire premiereregeling (SPR). De keuze is gebaseerd op de discussie die over dit onderwerp gevoerd is over zowel de kwantitatieve als kwalitatieve afwegingen en het door het pensioenfonds uitgevoerde risicopreferentie-onderzoek. Voor de toekomstige pensioenopbouw bij verzekeraar Zwitserleven is door Sociale Partners Athora ook gekozen voor de FPR, wat aansluit bij de wensen van werknemers conform de werkgeversuitvraag en enquête onder leden vakbonden.

De volgende overwegingen hebben daarbij een rol gespeeld.

3.1.1. Kwalitatieve afwegingen Sociale Partners

- De flexibele premiereregeling geeft ruimte voor flexibiliteit.
 - Werknemers en slapers kunnen tot pensioendatum in bepaalde mate zelf keuzes maken over het risico dat zij wensen te lopen met de beleggingen. Naast de standaard lifecycle willen de Gezamenlijke Sociale Partners dat een deelnemer kan kiezen voor een risicovollere of minder risicovolle lifecycle.
 - Bij pensionering kunnen deelnemers kiezen tussen een variabele uitkering² (via deelname aan de collectieve uitkeringsfase bij het pensioenfonds) of een vaste uitkering bij een verzekeraar.
 - Werknemers krijgen de mogelijkheid om gebruik te maken van uitgebreide keuzebegeleiding om verschillende keuzes goed onderbouwd te kunnen maken.
- Bij de flexibele premiereregeling hebben huidige pensioengerechtigden een individueel keuzerecht tussen een vaste en een variabele uitkering, als de op transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten worden ingevaren.
- De flexibele premiereregeling biedt in de uitkeringsfase de mogelijkheid te kiezen voor een vaste uitkering bij een verzekeraar of een variabele uitkering bij het pensioenfonds waarbij de risico's gezamenlijk worden gedragen in een collectieve uitkeringsfase met spreiding van resultaten over meerdere jaren en met een risicodelingsreserve om tegenvallers op te vangen. Dit is van toepassing voor de opgebouwde pensioenen bij Pensioenfonds SNS REAAL.
- De flexibele premiereregeling beperkt werknemers niet in hun arbeidsmobiliteit, omdat ze tijdens de fase van pensioenopbouw geen bijdrage aan een reserve leveren die ze niet zouden meekrijgen bij waardeoverdracht naar een andere werkgever, wat bij de solidaire premiereregeling wel het geval is.
- De flexibele premiereregeling draagt beter bij aan de gewenste onafhankelijkheid tussen de bij het pensioenfonds aangesloten werkgevers. Werkgevers hebben daarbij de mogelijkheid om hun

² Een vaste uitkering verandert niet gedurende de hele looptijd van je pensioen (meer zekerheid). Een variabele uitkering kan van jaar op jaar variëren omdat het pensioenkapitaal afhankelijk is van de beleggingsrendementen, de rentestand en wijzigingen in de levensverwachting. Bij een variabel pensioen wordt geprofiteerd van toekomstige positieve rendementen. Tegelijkertijd brengt het ook een kans van een lagere uitkering met zich mee (deze kans wordt verkleind door de inrichting van de risicodelingsreserve).

pensioenregeling op eigen wijze in te vullen en om relatief eenvoudig bij een andere pensioenuitvoerder de nieuwe pensioenregeling onder te brengen.

- De flexibele premieregeling is transparant en goed uitlegbaar. Rendementen worden direct verwerkt in het individuele vermogen van de deelnemer, waardoor, in tegenstelling tot het huidige stelsel, een herkenbaar verband zichtbaar wordt met de actuele economische ontwikkeling.

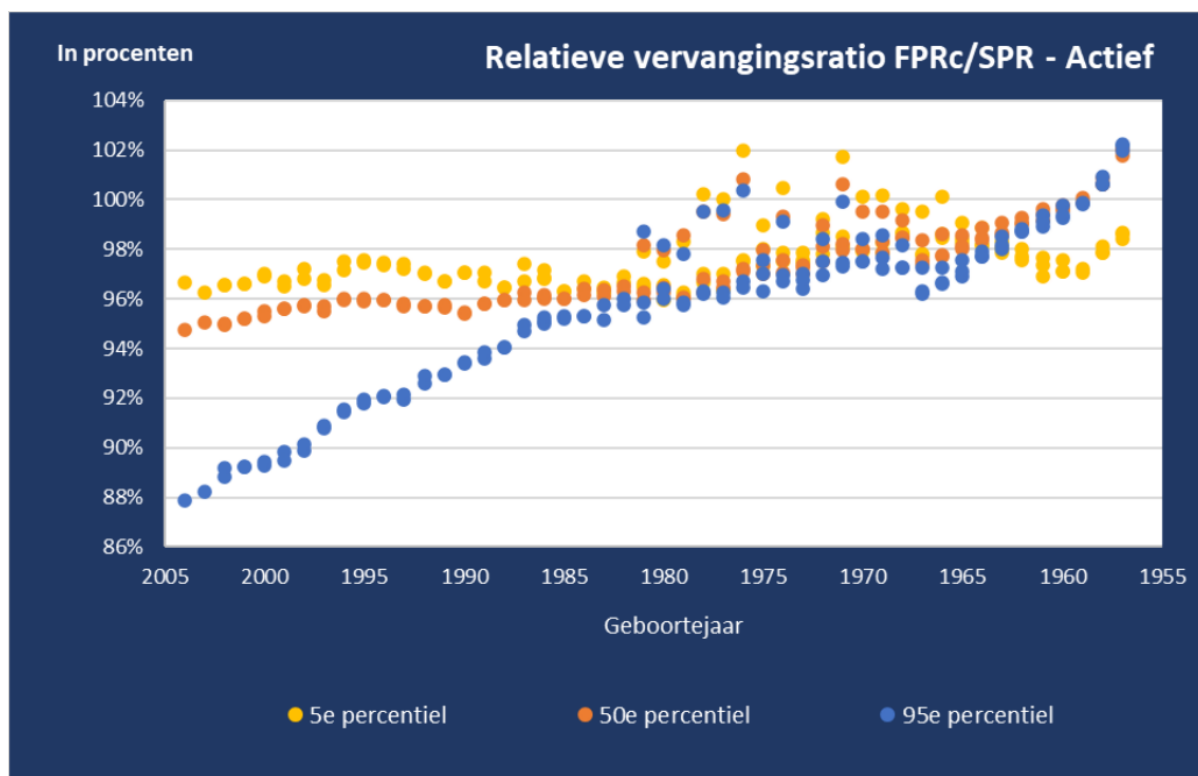
De Sociale Partners hechten eraan dat een deelnemer goed geïnformeerd wordt bij het maken van individuele keuzes zodat zowel de te maken keuzes als de bijbehorende consequenties helder zijn. Sociale Partners willen dan ook in afstemming met de pensioenuitvoerder op zorgvuldige wijze invulling geven aan keuzebegeleiding van deelnemers.

Bij de transitie naar het nieuwe stelsel moeten alle huidige pensioengerechtigden eenmalig en uiterlijk binnen 1 jaar na de transitiedatum, een keuze maken tussen een variabele en vaste uitkering. Het pensioenfonds en Sociale Partners zullen de informatievoorziening inzake deze keuze zo goed mogelijk voorbereiden om de betreffende pensioengerechtigden hierbij zo goed mogelijk te ondersteunen.

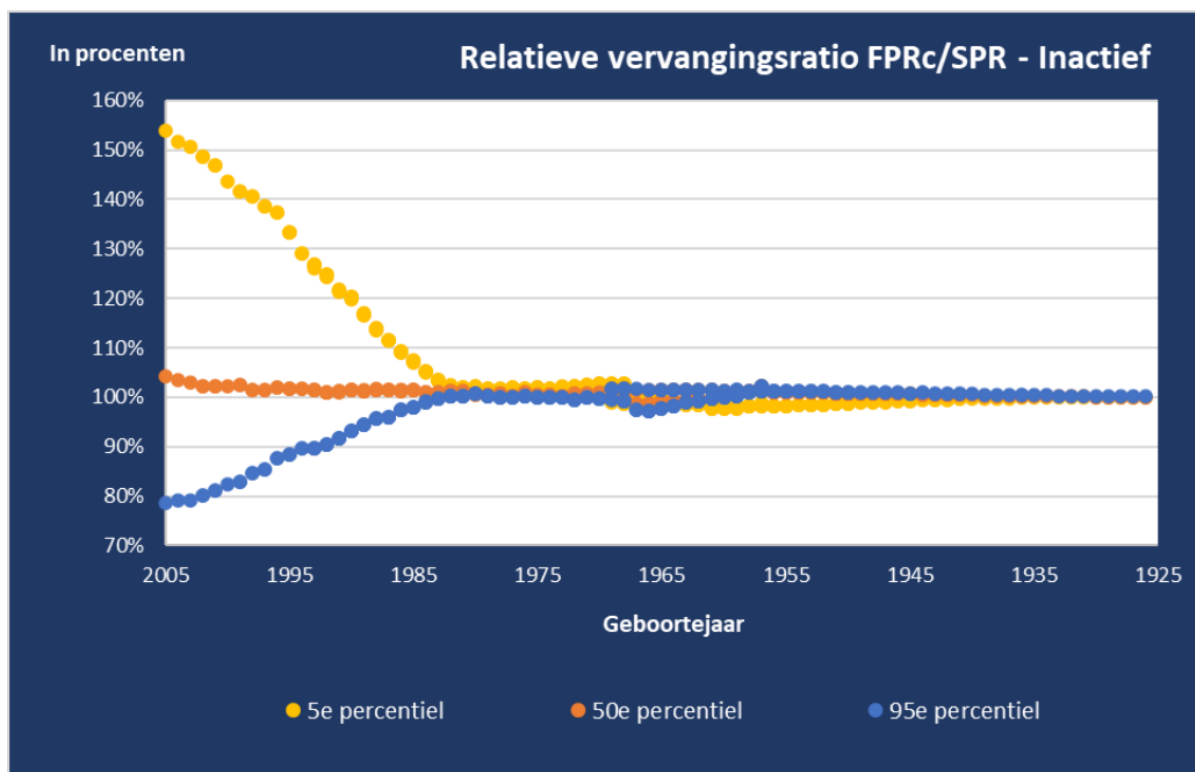
3.1.2. Kwantitatieve afwegingen Sociale Partners

Sociale Partners hebben initieel kwantitatieve analyses uitgevoerd op de hoofdvormen van de nieuwe pensioencontracten: De SPR, de FPRc en FPRi. Daarbij zijn de verwachte pensioenuitkeringen binnen de huidige regeling en de SPR, FPRc en FPRi, voor de verschillende deelnemersgroepen en leeftijdscohorten, met elkaar vergeleken.

De volgende grafieken geven de uitkomsten van deze berekeningen weer. Hierbij is de vervangingsratio³ van de flexibele premieregeling (FPRc) gedeeld op de vervangingsratio van een solidaire premieregeling (SPR). Dit wordt de relatieve vervangingsratio genoemd. Een uitkomst boven 100% betekent dat de uitkomsten in een FPRc naar verwachting hoger uitkomen dan in een SPR. De kwantitatieve inzichten zijn in een eerste beginstadium gemaakt op basis van algemeen gangbare invulling van beide type regeling. Er is hier nog geen sprake geweest van optimalisatie van beide regelingen die op een later moment heeft plaatsgevonden.



³ De vervangingsratio de over de uitkeringsduur naar overlevingskansen gewogen pensioenuitkering gedeeld door de gemiddelde met prijsinflatie geïndexeerde pensioengrondslag



De Sociale Partners hebben geconstateerd dat FPRc en SPR qua verwachte pensioenuitkomsten, zoals te zien in de bovenstaande twee grafieken, in beperkte mate van elkaar verschillen. Uitzondering zijn uitkomsten voor jongere deelnemers. Zij profiteren in een SPR van de afschaffing leenrestrictie in goede scenario's. In slechte scenario's ondervinden zij hier juist weer een nadeel van door de grotere blootstelling aan beleggingsrisico.

Kwantitatief waren er geen doorslaggevende redenen voor één van beide contracten. De Gezamenlijke Sociale Partners hebben daarom op basis van kwalitatieve argumenten een voorkeur uitgesproken voor de FPR met keuzevrijheid voor de deelnemers met betrekking tot beleggingsrisico en een variabele of vaste uitkering. Deze keuze is mede ingegeven door het type werknemers en deelnemers van Pensioenfonds SNS REAAL waarbij het maken van individuele financiële keuzes naar mening van de Gezamenlijke Sociale Partners overeenstemt met de wensen van de meerderheid van de deelnemers zoals uit de diverse onderzoeken en enquêtes gebleken is.

3.1.3. Risicopreferentie-onderzoek

Pensioenfonds SNS REAAL heeft in december 2023 een risicopreferentie-onderzoek uitgevoerd onder de deelnemers van het fonds. In dit onderzoek zijn ook vragen gesteld die (indirect) inzicht geven in de contract voorkeur onder Wtp. De conclusies laten zich als volgt samenvatten:

De gemiddelde risicobereidheid is gemiddeld in vergelijking met andere pensioenfondsen. De actieven hebben de hoogste risicobereidheid, waarbij de risicobereidheid bij jongere leeftijdscohorten over het algemeen hoger is dan bij ouderen. De deelnemers in hogere inkomensklassen zijn over het algemeen meer risicobereid. Verder is er een sterkere voorkeur van alle deelnemers voor de flexibele regeling (FPR) met een (beperkte) risicodelingsreserve boven de solidaire regeling (SPR). De voorkeur voor een (beperkte) risicodelingsreserve is bij de bankpopulatie duidelijker dan bij de verzekeraarspopulatie. Verder is er de wens om buffers niet groter te maken dan nodig en zouden de huidige buffers zo veel mogelijk aan de deelnemers ten goede moeten komen. Het delen van risico's moet bij voorkeur binnen de eigen generatie plaatsvinden en niet over generaties. Ook wordt beleggingsvrijheid wenselijk geacht door de deelnemers, waarbij de keuzes wel enigszins beperkt zouden moeten zijn.

Het risicopreferentie-onderzoek is mede de basis geweest voor de door het pensioenfonds vastgestelde lifecycle voor de nieuwe pensioenregeling onder Wtp. Deze concept lifecycle is in het najaar van 2024 vastgesteld en daarmee niet in alle berekeningen zoals getoond in dit transitieplan opgenomen. Wel is er inzicht verkregen in het (beperkte) effect van de wijziging van de lifecycle en dit bleek beperkt te zijn, waarmee er geen noodzaak was om de uitgevoerde berekeningen nogmaals uit te voeren.

3.2. Collectief variabel pensioen

Uitgangspunt van de Gezamenlijke Sociale Partners is een collectieve variabele uitkering binnen het Pensioenfonds SNS REAAL. In deze uitkeringsfase is er sprake van solidariteit binnen de groep van pensioengerechtigde deelnemers. Zij delen met elkaar het risico dat men langer leeft dan verwacht. Daarnaast deelt deze groep economische mee- en tegenvallers. Sociale Partners willen dat alle ingegane pensioenen jaarlijks procentueel met hetzelfde percentage stijgen of dalen. Om te grote schommelingen in de uitkeringen te voorkomen, wensen Sociale Partners de financiële resultaten doelmatig te spreiden. Deelnemers die kiezen voor een vaste uitkering kunnen met hun persoonlijk pensioenvermogen een vast pensioen inkopen buiten het pensioenfonds bij een verzekeraar. Sociale Partners hanteren de collectief variabele uitkering als de standaard uitkering voor deelnemers die geen keuze maken.

Voor de toekomstige pensioenopbouw bij Zwitserleven is er rond pensioendatum sprake van een keuze voor de deelnemer tussen een vaste uitkering of variabele uitkering, waarbij de variabele uitkering betekent dat er gedeeltelijk wordt doorbelegd na pensioendatum.

3.3. Risicodelingsreserve

De Gezamenlijke Sociale Partners kiezen ervoor om binnen de FPR bij het pensioenfonds een risicodelingsreserve (RDR) in te richten met als doel het opvangen van nominale verlagingen van uitkeringen in de uitkeringsfase. Voorwaarde van de Gezamenlijke Sociale Partners voor een goede werking is dat de RDR initieel gevuld moet zijn en dat deze naar verwachting robuust is naar de toekomst toe.

Initieel wordt 3% van het kapitaal van pensioengerechtigden (gepensioneerden en nabestaanden) na invaren direct bestemd om de RDR te vullen. Daarna wordt de RDR doorlopend gevuld op het moment dat deelnemers hun kapitaal inbrengen in de collectieve uitkeringsfase, waarbij 3% van het kapitaal wordt onttrokken en toegevoegd aan de RDR.

Om te voorkomen dat de RDR te hoog wordt, is een maximale hoogte van de RDR gesteld op 4% van het kapitaal in de collectieve uitkeringsfase. Enig overschot wordt toegevoegd aan het collectieve belegd vermogen van de pensioengerechtigden in de collectieve uitkeringsfase en wordt vervolgens uitgedeeld bij de volgende aanpassing van de uitkeringen.

Indien er een nominale verlaging van de uitkering van pensioengerechtigden in een jaar optreedt, zal er kapitaal aan de RDR onttrokken worden met als doel om de nominale uitkering op het niveau van het jaar ervoor te houden. Om te voorkomen dat de RDR te snel leeg raakt, is een maximale jaarlijkse onttrekking beoogd ter hoogte van 30% van de totale omvang van de RDR op dat moment. Daarmee wordt voorkomen dat de RDR leeg raakt waardoor verlagingen niet meer kunnen worden voorkomen. Dit betekent dat de RDR wordt ingezet om nominale verlagingen van uitkeringen te voorkomen, maar dat er wel verlagingen kunnen plaatsvinden.

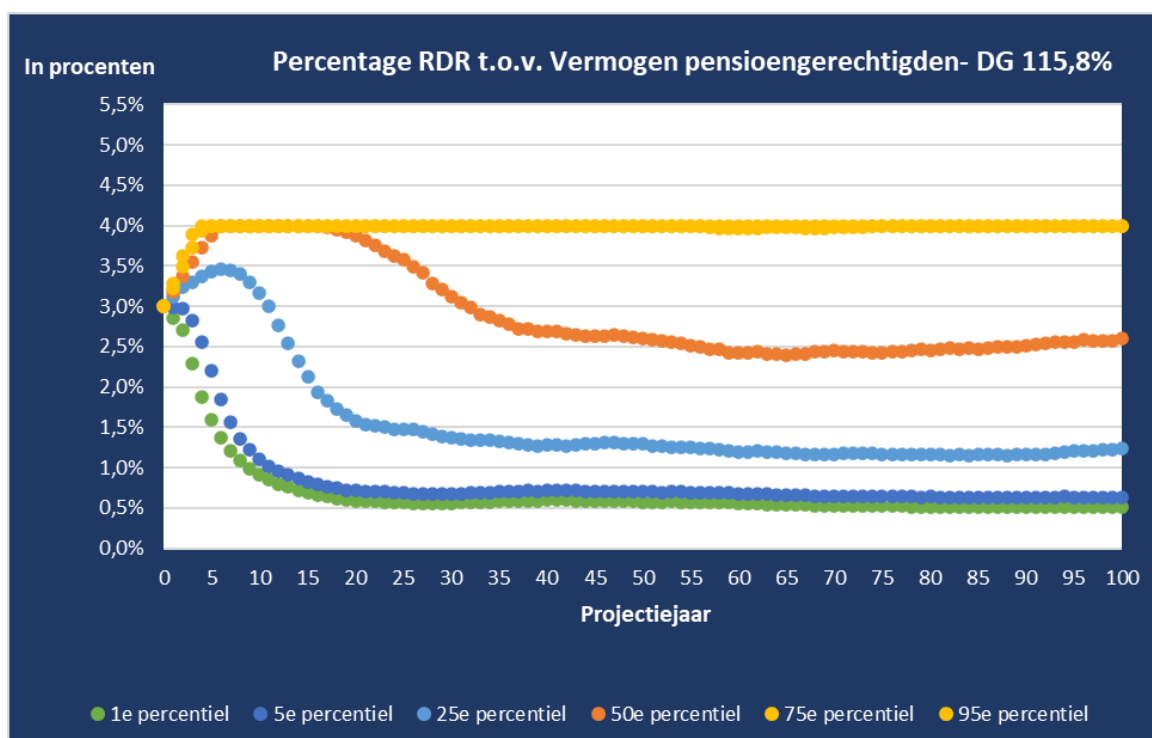
Om de uitkeringen van gepensioneerden zo stabiel mogelijk te houden, wensen de Gezamenlijke Sociale Partners beleggingsresultaten gespreid toe te kennen aan de uitkeringen. De spreidingsperiode waarover beleggingsrendementen worden toegekend is gesteld op 3 jaar. Door de spreiding van

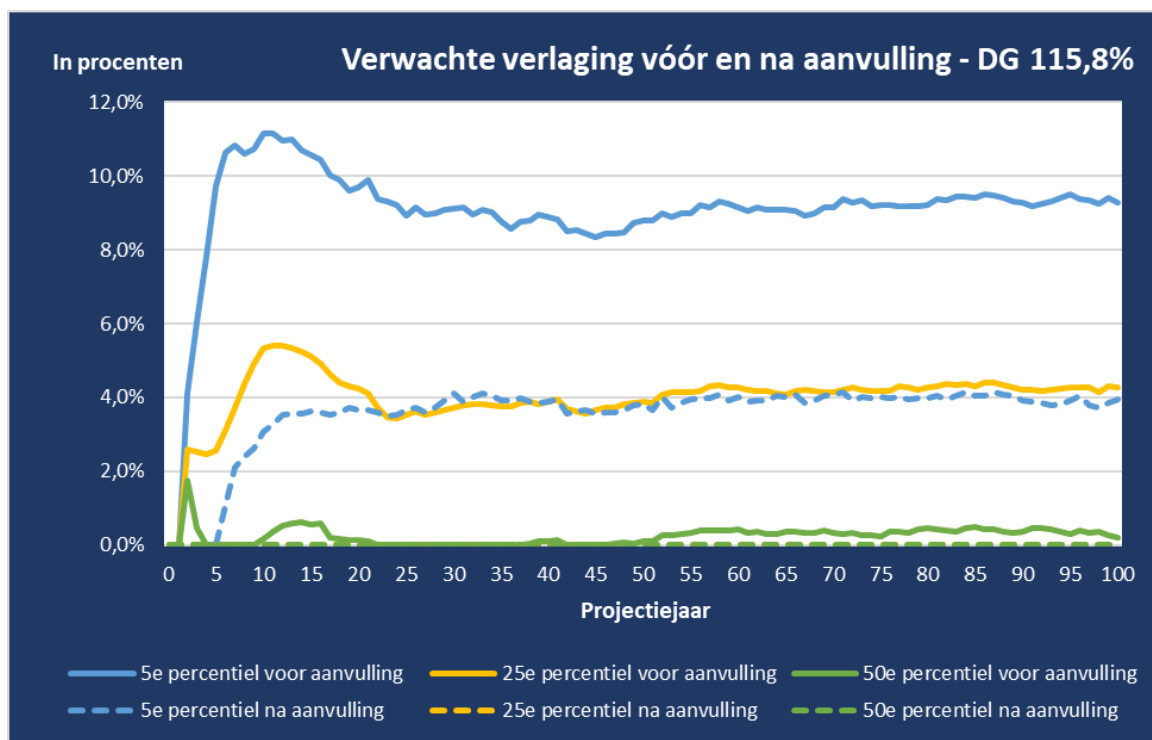
beleggingsrendementen over 3 jaar zal ook de RDR naar verwachting minder vaak worden aangesproken wat mede bijdraagt aan de robuustheid hiervan. Gezamenlijke Sociale Partners hebben verschillende spreidingsperiodes onderzocht en hebben geconstateerd dat een langere spreidingsperiode niet tot betere verwachte resultaten leidt.

Er zijn berekeningen gemaakt op basis van economische scenariosets gepubliceerd door de Nederlandsche Bank om te onderzoeken hoe de RDR zich naar verwachting ontwikkelt onder bovenstaande voorwaarden met een spreidingsperiode van beleggingsresultaten over 3 jaar. De uitkomsten zijn weergegeven in de onderstaande twee grafieken. Uitkomsten worden getoond in percentielen op basis van de verschillende scenario's uit de economische scenarioset. Ter illustratie: het 25^e percentiel betekent dat 25% van de scenario's een lagere uitkomst bevatten en in 75% van de scenario's een hogere uitkomst. De mediaan is het 50^e percentiel en betekent de middelste uitkomst van alle scenario's. Voor elk van de leeftijden en deelnemersgroepen kan daarbij bijvoorbeeld de middelste uitkomst op basis van een ander scenario zijn doordat een scenario verschillende impact heeft op verschillende leeftijden en deelnemersgroepen.

Uit de eerste grafiek is af te leiden dat naar verwachting in de mediaan de omvang van de RDR stabiliseert op circa 2,5% van het pensioenvermogen van pensioengerechtigden. De nominale verlagingen die in de mediaan voorkomen (zie hiervoor de groene lijnen in de tweede grafiek) worden door de RDR opgevangen waardoor er naar verwachting geen verlagingen plaatsvinden. (de groene onderbroken lijn blijft op een verlaging van 0%). Ditzelfde geldt ook voor percentielen boven de mediaan zoals het 75^e-percentiel en 95^e-percentiel. Dezelfde conclusie kan ook voor het 25^{ste} percentiel worden getrokken. (de gele onderbroken lijn (welke niet zichtbaar is in de grafiek omdat deze achter de groene ligt), blijft op een verlaging van 0%).

In slecht weer (5%-percentiel) zal een groot deel van de RDR benodigd zijn om tegenvallers op te vangen. De omvang van de RDR in dit percentiel loopt in de prognosejaren terug tot circa 0,5% (zie de donkerblauwe lijn in de onderstaande grafiek. De verlagingen in het 5%-percentiel worden door de RDR gereduceerd van ongeveer 9% naar ongeveer 4% in een prognosejaar, wat de Gezamenlijke Sociale Partners een acceptabel niveau vinden. (zie daarvoor de blauwe onderbroken lijn in de tweede onderstaande grafiek).





3.4. Nabestaandenpensioen

Doelstelling van Sociale Partners is om ook in de nieuwe pensioenregeling nabestaanden goed verzorgd achter te laten bij het overlijden van de werknemer.

In de huidige pensioenregeling bestaat het nabestaandenpensioen uit 3 onderdelen:

1. Partnerpensioen vóór de pensioendatum
2. Partnerpensioen na de pensioendatum
3. Wezenpensioen

Ook in de nieuwe regeling zijn deze onderdelen van toepassing, maar in gewijzigde vorm. Dat is onderstaand verder uitgewerkt.

Partner- en wezenpensioen voor de pensioendatum

In de huidige pensioenregeling wordt er ieder jaar door werknemers nabestaandenpensioen opgebouwd. De opbouw is nu een percentage van de pensioengrondslag. Voor werknemers zijn daarnaast toekomstige dienstjaren op risicobasis verzekerd. Het wezenpensioen is gelijk aan een percentage van het partnerpensioen. Bij uitdiensttreding of pensionering vervalt de risicodekking en heeft de deelnemer recht op het opgebouwde nabestaandenpensioen.

In de Wtp wordt het nabestaandenpensioen aangepast. Er vindt geen directe opbouw van nabestaandenpensioen meer plaats. In plaats daarvan is er voor de pensioendatum sprake van nabestaandenpensioen op risicobasis. De risicodekking is in de Wtp niet meer afhankelijk van dienstjaren, maar is een vast percentage van het pensioengevend salaris voor alle leeftijden. De hoogte

van de risicodekkingen bedragen fiscaal gezien maximaal 50% van het pensioengevend salaris voor het partnerpensioen en 20% van het pensioengevend salaris voor het wezenpensioen (40% voor een volle wees – beide ouders overleden).

Het nabestaandenpensioen dat op de transitiedatum (voorlopig 1 januari 2027) door alle deelnemers binnen de huidige regeling is opgebouwd, wordt geëerbiedigd gaat mee naar het nieuwe stelsel. Dit is wettelijk geregeld.

Afgesproken risicodekking nabestaandenpensioen voor pensioendatum

- Partnerpensioen: levenslange uitkering van 35% van het laatstverdiende pensioengevend salaris
- Wezenpensioen: Bij overlijden van de werknemer een tijdelijke uitkering tot leeftijd 25 jaar gelijk aan 20% van het laatstverdiende pensioengevend jaarinkomen (40% in geval van volle wees)

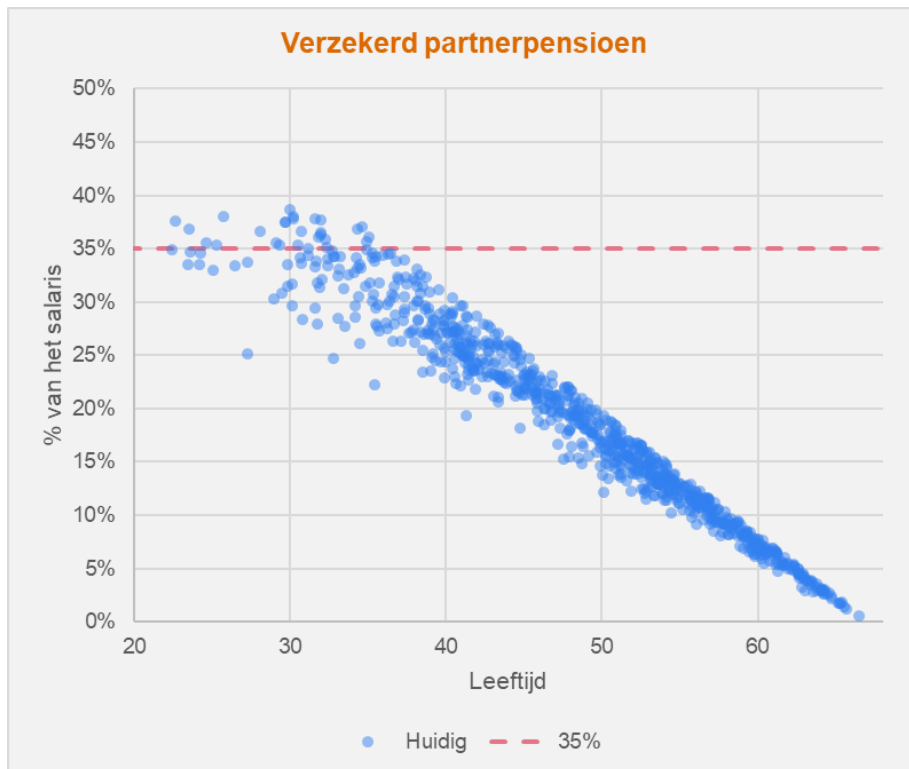
De risicodekkingen zijn door Sociale Partners zodanig vastgesteld dat voor bijna de gehele populatie minstens een gelijkwaardige partnerpensioendekking resulteert en betere dekking voor wezenpensioen. Daarnaast is dit ook een niveau dat wenselijk is voor toekomstige medewerkers. Hierbij is enerzijds gekeken naar de kosten voor de verschillende dekkingsniveaus en daarnaast de grote verschillen in effecten door de wijziging van de dekking in het voordeel van deelnemers die al veel nabestaandenpensioen hebben opgebouwd in het verleden. Voor een aantal maatmensen is dit inzichtelijk gemaakt in onderstaande tabel. Een percentage van 111% betekent dat het partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum 11% hoger is in de huidige regeling.

Toekomstige en huidige werknemer		Toekomstige werknemer	Huidige werknemer	
Leeftijd	Salaris	Dekking nieuw t.o.v. huidig	Leeftijd in dienst	Dekking nieuw t.o.v. huidig
25	45.000	102%	24	102%
30	55.000	103%	27	103%
35	65.000	111%	30	109%
40	70.000	127%	33	122%
45	75.000	151%	34	135%
50	75.000	193%	35	151%
55	75.000	268%	38	173%
60	75.000	435%	40	196%

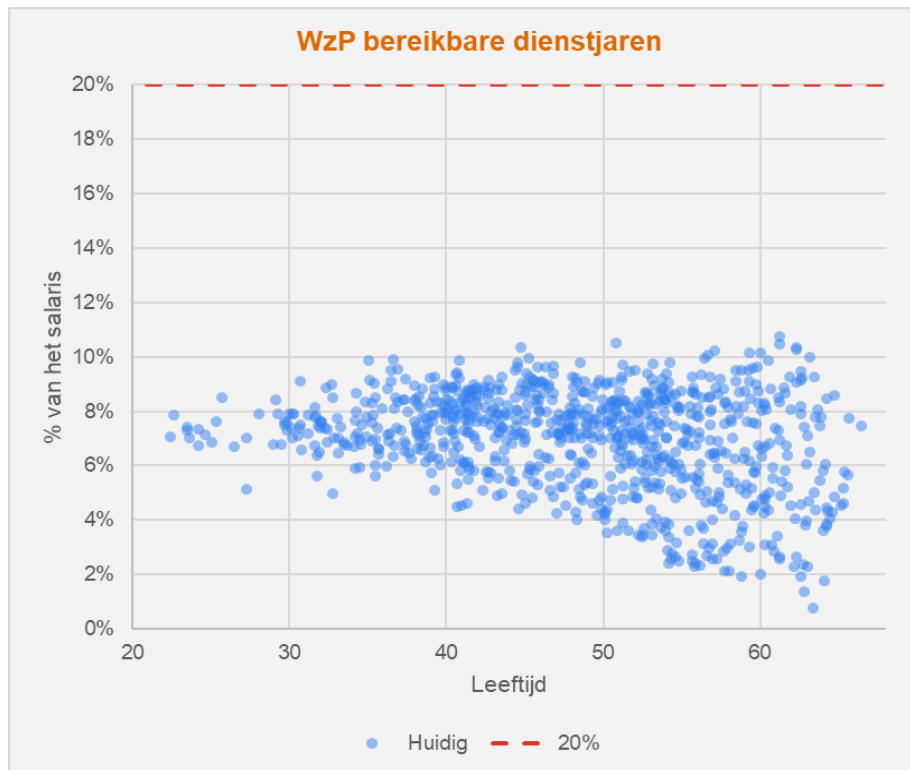
De nieuwe regeling voor werknemers dicht bij de pensioenleeftijd geeft een hogere dekking dan in de huidige regeling. Voor nieuwe werknemers geldt dat in de huidige regeling alleen een dekking van toepassing is voor de jaren tot en met pensioenleeftijd. Voor een 60-jarige zijn dit nog maar 8 jaar, terwijl degene in het nieuwe stelsel de volledige risicodekking (35% van het salaris) heeft.

Percentage liggen lager bij huidige werknemers, omdat zij ook opgebouwd partnerpensioen hebben in de huidige regeling. Het opgebouwde partnerpensioen wordt meegenomen naar de nieuwe regeling en blijft onveranderd. Dit verhoogt in euro's het partnerpensioen, maar zorgt ervoor dat de procentuele stijging afneemt⁴.

In onderstaande grafieken is de hoogte van de risicodekking partnerpensioen en wezenpensioen (WzP) weergegeven waarbij voor huidige werknemers een vergelijking is gemaakt met de hoogte van de risicodekking in de huidige regeling en de nieuwe regeling. Het al opgebouwde nabestaandenpensioen is hierbij niet meegenomen, omdat de waarde hiervan wordt ingevaren in de nieuwe regeling.



⁴ Voorbeeld A – nieuwe werknemer: Huidige risicodekking bij indiensttreding € 100 en nieuwe regeling € 435, nieuwe dekking uitgedrukt in huidige dekking **435%**
 Voorbeeld B – huidige werknemer: in huidige regeling € 250 opgebouwd partnerpensioen en € 100 risicodekking (totaal € 350) en in nieuwe regeling € 250 opgebouwd partnerpensioen en € 436 risicodekking (totaal € 686). Nieuwe dekking uitgedrukt in huidige dekking $686/350=196\%$



Bij de vaststelling is enerzijds gekeken naar de kosten voor verschillende dekkingsniveaus en daarnaast de grote verschillen in effecten door de wijziging van de dekking in het voordeel van deelnemers die al veel nabestaandenpensioenen hebben opgebouwd in het verleden. De risicodekkingen zijn door Sociale Partners zodanig vastgesteld dat voor bijna de gehele populatie minstens een gelijkwaardige partnerpensioendekking resulteert bij overlijden voor pensioendatum. Daarnaast zijn de afgesproken dekkingen ook op een gewenst niveau voor toekomstige werknemers. Voor het wezenpensioenen hebben Sociale Partners gekozen voor een hogere dekking gelijk aan het fiscaal maximum. Met deze hogere dekking worden nabestaanden van werknemers financieel extra ondersteund in situaties waarbij een wezenpensioen uitgekeerd moet worden. Hierbij gaan alle werknemers er ruim op vooruit in dekkingsniveau.

Sociale Partners zien het overeengekomen dekkingsniveau ook als wenselijk voor toekomstige werknemers.

Daarnaast zijn de volgende detailafspraken gemaakt:

- Er komt een uniform begrip voor de definitie van een partner
- Er wordt een onbepaald partnerbegrip gehanteerd conform de Wtp, dit betekent dat er een veronderstelling gedaan wordt welk deel van de populatie een partner heeft
- Toekomstige wijzigingen van de kosten voor het verzekeren van het nabestaandenpensioen (door wijzigende marktomstandigheden en werknemerspopulatie) komen voor rekening van de werkgever en gaat niet ten koste van de spaarpremies voor opbouw van het individuele pensioenvermogen
- Het vrijwillig afsluiten van een risicodekking voor tijdelijk partnerpensioen wordt aangeboden (in lijn met de huidige regeling)
- Daarnaast wordt de dekking van het partnerpensioen verplicht voortgezet tot 3 maanden na uitdiensttreding en wordt gefinancierd uit het kapitaal van de deelnemer

Vrijwillige voortzetting

Na beëindiging van het dienstverband, wordt de risicodekking voor een uitlooperperiode van drie maanden verplicht voortgezet (tenzij sprake is van WW of ZW), maar uiterlijk tot een nieuw dienstverband of pensionering.

Na deze periode kan een gewezen deelnemer de risicodekking vrijwillig voortzetten tot uiterlijk de pensioendatum. De risicopremie wordt onttrokken uit gespaard pensioenvermogen tot het bereiken van de afkoopgrens (wettelijk minimum).

Door verder geen maximale termijn of minimumgrens hoger dan de fiscale afkoopgrens te hanteren, wordt voorkomen dat er onbedoeld een onwenselijke situatie kan ontstaan waarbij vrijwillige voortzetting wel gewenst, maar niet langer toegestaan is. Sociale Partners hechten hierbij grote waarde aan een goede informatievoorziening vanuit Pensioenfonds SNS REAAL, aangezien de risicopremies voor vrijwillige voortzetting ten koste gaan van het individuele pensioenvermogen van de deelnemer die kiest voor vrijwillige voortzetting.

Partner- en wezenpensioen na de pensioendatum

Voor de uitkeringsfase na de pensioendatum blijft partnerpensioendekking op spaarbasis gelden. Het opgebouwde (en ingevaren) kapitaal wordt op pensioendatum omgezet in ouderdoms- en partnerpensioen waarbij het partnerpensioen standaard gelijk is aan 70% van het ouderdomspensioen. Het nabestaandenpensioen binnen Pensioenfonds SNS REAAL wordt onderdeel van het uitkeringscollectief en betreft daarmee een variabele uitkering. Dit geldt ook voor het reeds opgebouwde nabestaandenpensioen vanaf pensioendatum uit het huidige stelsel.

Voor het nabestaandenpensioen binnen de nieuwe regeling bij verzekeraar Zwitserleven betreft dit een individuele uitkering (die wordt aangekocht rondom pensioendatum).

Eerbiedigende werking opgebouwd partner- en wezenpensioen

Voor deelnemers die op het transitiemoment partnerpensioen aanspraken hebben opgebouwd, zullen deze aanspraken worden geëerbiedigd in het nieuwe stelsel. Deze toezegging zal in aanvulling zijn op de risicodekking partnerpensioen in de nieuwe regeling. Hetzelfde geldt voor het wezenpensioen. De precieze invulling hiervan zal door Pensioenfonds SNS REAAL worden uitgewerkt.

4. Invaren: omgaan met opgebouwde aanspraken

4.1. Verzoek tot invaren

De Gezamenlijke Sociale Partners verzoeken Pensioenfonds SNS REAAL om de reeds opgebouwde pensioenaanspraken uit het huidige pensioenstelsel om te zetten in pensioenkapitalen in het nieuwe pensioenstelsel ('invaren') op basis van de standaardmethodiek. Hierbij is de standaard spreidingsperiode van 10 jaar voor vaststelling van de individuele pensioenkapitalen het uitgangspunt. Er zijn invaardoelstellingen gedefinieerd die behaald kunnen worden door middel van gerichte vermogenstoedeling met een gedeelte van het pensioenvermogen. Ook zijn er voorrangregels voor de vermogensverdeling bij invaren opgesteld. Hierover meer in hoofdstuk 5. De volgende argumenten hebben tot het invaarverzoek geleid.

1. Aansluiten bij wetgeving

Invaren is de standaard in de Wtp, tenzij zwaarwegende argumenten gelden om hiervan af te wijken. De Gezamenlijke Sociale Partners zien op basis van de huidige kennis van en inzichten in de Wtp geen redenen om af te wijken van de wettelijke standaard.

2. Directe koppeling met actuele economische ontwikkelingen

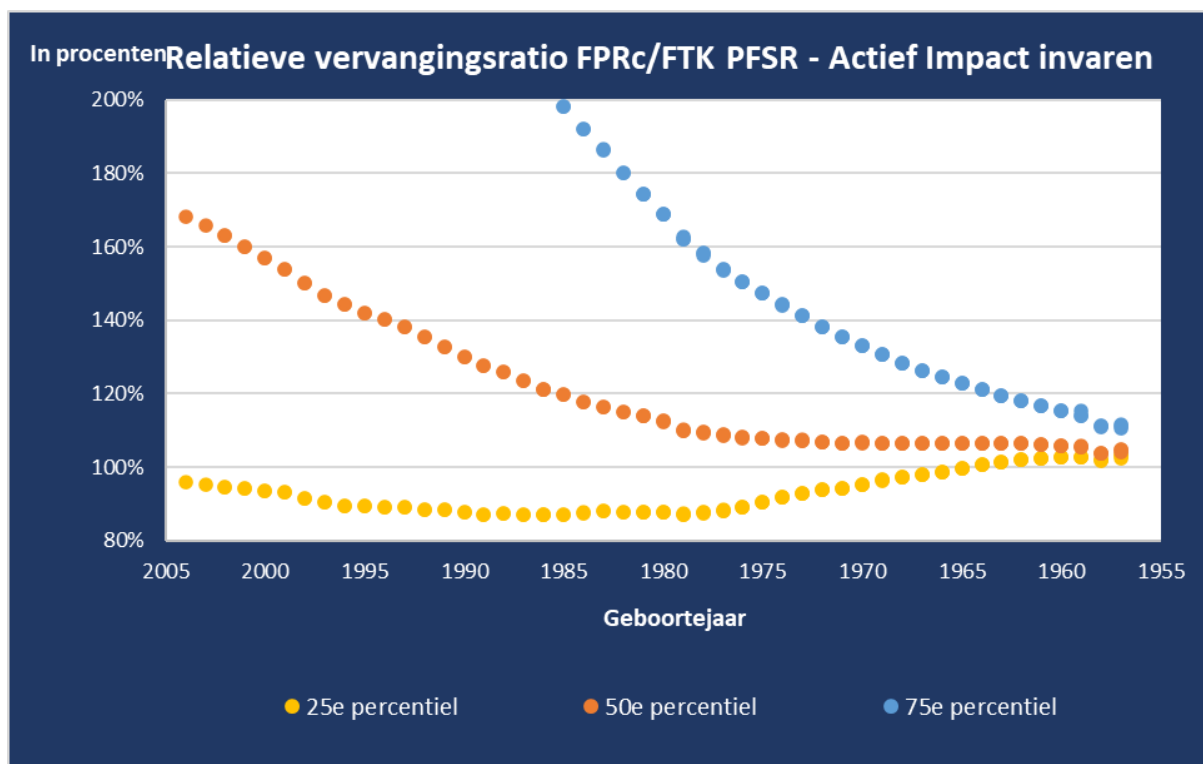
Door de pensioenaanspraken- en -rechten in te varen, kunnen de onderliggende kapitalen mee profiteren van de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel. Zo zullen pensioenkapitalen directer meebewegen met economische marktontwikkelingen. In het huidige stelsel profiteren de pensioenaanspraken slechts ten dele van positieve rendementen, door verplichte vorming van buffers en beperking in jaarlijks toe te kennen in toeslagen. Bij gunstige marktontwikkelingen zullen de pensioenuitkeringen daardoor sneller stijgen dan in het huidige stelsel. Bij ongunstige marktontwikkelingen zullen de pensioenkapitalen in het nieuwe stelsel sneller worden geraakt. Hierbij dien opgemerkt te worden dat ook in het huidige stelsel de pensioenaanspraken niet gegarandeerd zijn en verlagingen mogelijk zijn. Om de verlagingen te beperken is een RDR ingericht en worden beleggingsresultaten binnen het uitkeringscollectief gespreid over 3 jaar.

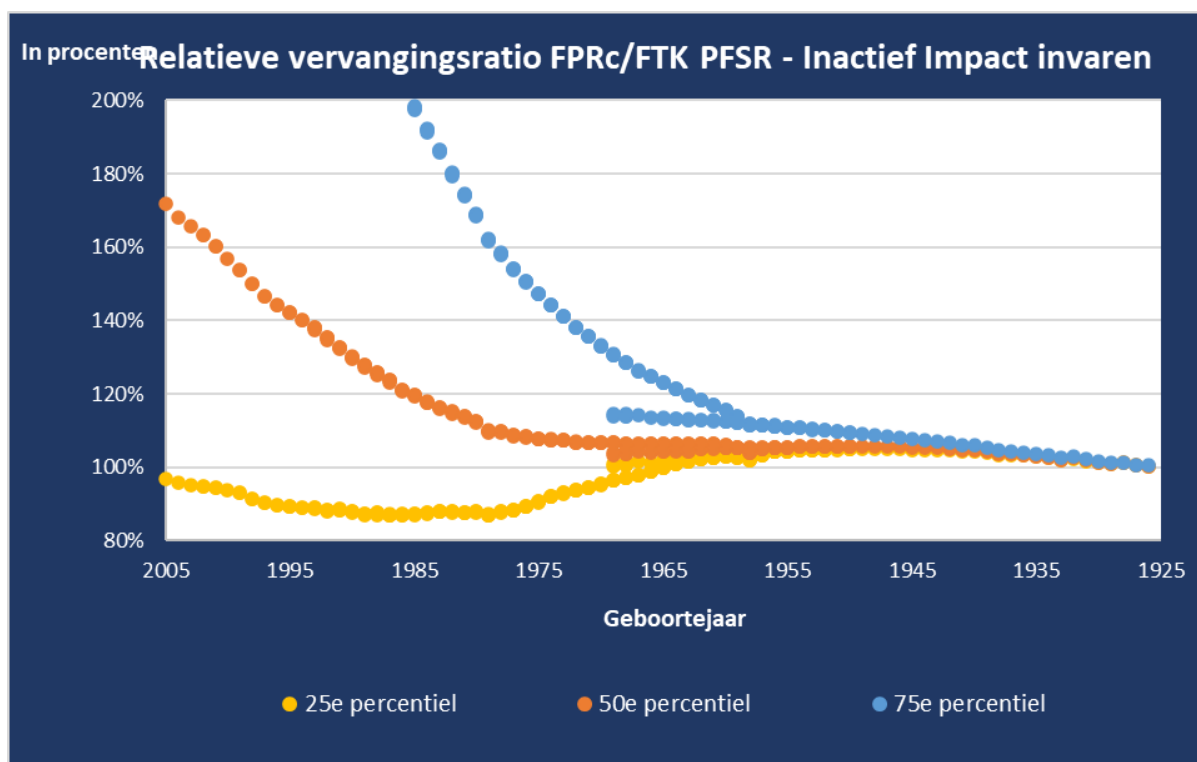
3. Beter risico / rendement verhouding en lagere uitvoeringskosten

Als de pensioenaanspraken niet worden ingevaren, zouden deze aanspraken achterblijven in een gesloten fonds onder het Financieel toetsingskader (hierna "FTK"), waar geen nieuwe premie instroom meer plaatsvindt en het aantal deelnemers zal dalen. De kosten per deelnemer voor de uitvoering hiervan zullen naar de toekomst toe stijgen, wat nadelig is voor het pensioenresultaat van de deelnemers, mogelijk beïnvloedt dit daarmee de toekomst van het pensioenfonds. Verder zou de nieuwe regeling elders moeten worden uitgevoerd waardoor dubbele uitvoeringskosten ontstaan. Pensioenfonds SNS REAAL heeft aangegeven één regeling te kunnen uitvoeren.

4. Kwantitatieve impact invaren

In de onderstaande twee grafieken is de impact te zien van het invaren voor werknemers (actieven) en inactieven (slapers en pensioengerechtigden) per geboortjaar. Hierbij wordt de verwachte uitkering gedurende de uitkeringsfase na invaren vergeleken met de verwachte uitkering gedurende de uitkeringsfase indien niet wordt ingevaren en het huidige pensioenstelsel (FTK) van toepassing blijft. Bij een relatieve vervangingsratio van meer dan 100% is de verwachte uitkering gedurende de uitkeringsfase na invaren dus hoger dan die indien niet wordt ingevaren. Bij beide deelnemersgroepen is te zien dat de impact van invaren voor het 50^e percentiel en 75^e percentiel positief uitpakt wat het directe gevolg is van de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel (directe en volledige toekenning van rendementen). In het 25^e percentiel is er met name voor jongere deelnemers een beperkte achteruitgang. Voor slapers zien wij een maximale achteruitgang van 11% in de leeftijdsgroep 44 – 48 jaar. Bij actieven is de maximale achteruitgang iets lager met 7% voor de leeftijdsgroep 48 – 52 jaar. Jongere slapers hebben een hoge blootstelling aan beleggingsrisico en zijn daarom gevoeliger voor positieve/tegenvallende rendementen. De spreiding van uitkomsten is daarom ook groter bij slapers in positievere/negatievere scenario's. Er is voor pensioendatum geen risicodelingsreserve om in slechte scenario's negatieve rendementen op te vangen en verklaart het verschil met gepensioneerden. Ten opzichte van actieven is er geen mitigerende werking van toekomstige premie-inleg. In positieve scenario's profiteren slapers juist van de positieve rendementen (al zichtbaar bij mediaan/50^e percentiel uitkomsten).





5. Mitigeert mogelijke nadelige impact van de transitie

Het invaren van de huidige pensioenaanspraken en -rechten geeft de mogelijkheid om naar inzicht van de Gezamenlijke Sociale Partners de transitie naar het pensioenstelsel op een evenwichtige manier uit te voeren. De buffers die hierbij vrijkomen, kunnen worden aangewend om de effecten van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel voor de verschillende deelnemersgroepen evenwichtig te laten plaatsvinden. Hierdoor kunnen eventuele nadelige effecten worden gemitigeerd of voorkomen. Dit is verder toegelicht in hoofdstuk 5.

4.2. Spreidingsperiode bij invaren

Gezamenlijke Sociale Partners hebben beoordeeld of een kortere of langere spreidingsperiode bij toepassing van de standaardmethodiek voor invaren wenselijk is. De standaard is 10 jaar op basis waarvan de in dit transitieplan opgenomen resultaten zijn vastgesteld. Kijkend naar de evenwichtigheid van het totaal van de gemaakte afspraken en de daaruit volgende verwachte impact van het invaren, is er naar mening van de Gezamenlijke Sociale Partners geen aanleiding om hiervan af te wijken.

Eventuele effecten die naar het oordeel van de Gezamenlijke Sociale Partners niet geheel evenwichtig zijn, worden via een gerichte vermogenstoedeling gecorrigeerd. Dit is verder toegelicht in hoofdstuk 5. Dit mede gezien het beperkte effect van het verhogen of verlagen van de spreidingsperiode bij invaren en de directe grotere impact daarvan voor gepensioneerden.

4.3. Indexatie van premievrije aanspraken buiten Pensioenfonds SNS REAAL

Op dit moment is de indexatie van een aantal premievrije pensioenregelingen voor ex werknemers van Athora en haar rechtsvoorgangers gekoppeld aan de indexatie (toeslagverlening) van het Pensioenfonds SNS REAAL.

Na invaren naar een FPR-c regeling in het pensioenfonds krijgt iedere deelnemer een aanspraak op een eigen pensioenpot die niet geïndexeerd wordt, maar meebeweegt met beleggingsrendementen. Daarmee vervalt uiteraard ook de koppeling met de indexatie van het pensioenfonds.

Voor ex werknemers van Athora en haar rechtsvoorgangers waarvan het indexatiepercentage was gekoppeld aan het indexatiepercentage van het pensioenfonds worden door Sociale Partners Athora nog nadere afspraken gemaakt.

5. Gewenste invulling vermogensverdeling bij invaren

5.1. Kwantitatieve doelstellingen en maatstaven voor de beoordeling of de uitkomsten aanvaardbaar zijn.

Bij invaren wordt het vermogen van het pensioenfonds verdeeld over een aantal verplichte reserves, een aantal vrijwillige reserves en de deelnemers, slapers en pensioengerechtigden.

Afhankelijk van de hoogte van de dekkingsgraad op het tijdstip van invaren, bestaat de mogelijkheid om een gerichte vermogenstoedeling toe te passen om hiermee de evenwichtigheid van de transitie als geheel te bevorderen, bijvoorbeeld een gerichte vermogenstoedeling aan een groep die er minder op vooruit gaat in verhouding tot andere groepen. 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 de vermogenstoedeling. Bij een dekkingsgraad onder de 105% is deze ruimte er niet en bestaat zelfs de mogelijkheid dat bestaande pensioenaanspraken en – rechten moeten worden verlaagd. Op het moment van schrijven is de meest recente actuele dekkingsgraad 119,1% per eind oktober 2024

In dit hoofdstuk bespreken wij eerst de doelen die wij willen bereiken bij de toedeling van het vermogen op basis van de invaredekkingsgraad. De gehanteerde dekkingsgraad in de berekeningen zal naar alle waarschijnlijkheid afwijken van de dekkingsgraad op het moment van invaren. Om die reden is voor verschillende dekkingsgraadscenario's uitgewerkt hoe de vermogensdeling dan zal plaatsvinden. De Sociale Partners hebben hiervoor een prioritering vastgesteld.

5.2. Doelstellingen

Sociale Partners hebben de volgende doelstellingen voor de vermogensverdeling bij invaren gesteld op volgorde van prioriteit:

1. De uitkeringen van deelnemers zijn op het moment van de transitie minimaal gelijk aan de uitkeringen in de huidige pensioenregeling
 - Bij transitie is beoogd de ingegane uitkeringen ten minste op peil te houden
 - Inclusief vullen wettelijk verplichte reserves
2. Het initieel vullen van een risicodelingsreserve om de (nominale) uitkeringen van pensioengerechtigden zo stabiel mogelijk te houden
3. Toekennen van discretionaire ruimte voor gerichte vermogenstoedeling voor het pensioenfonds in het kader van evenwichtigheid
 - Evenwichtigheid in uitkomsten in 25%-percentiel scenario's voor actieven en slapers uit hetzelfde leeftijdscohort
 - Bij voldoende hoge dekkingsgraad beperkte gerichte vermogenstoedeling voor compensatie van werknemers op transitiedatum in het kader van introductie van een vlakke spaarpremie

5.2.1. Vermogensverdeling bij verschillende dekkingsgraden

Bij de initiële verdeling van het vermogen zijn de Gezamenlijke Sociale Partners uitgegaan van een dekkingsgraad van 115,8% (stand per 31 december 2023). De werkelijke actuele dekkingsgraad op het invaarmoment zal naar alle waarschijnlijkheid anders zijn. Daarom zijn scenario's vastgelegd hoe het pensioenvermogen verdeeld wordt bij verschillende dekkingsgraadniveaus. De kolommen zijn gerangschikt van links naar rechts op basis van prioriteit. Verhoging van pensioenvermogens (laatste kolom) wordt gedaan op basis van de wettelijke standaardmethodiek met 10 jaar spreidingsperiode. Indien de hoogtes van de verschillende onderdelen nog wijzigen, zullen de grenzen van de scenario's ook meebewegen.

Invaardekkingsgraad	MVEV	Operationele reserve ⁵	Risicodelingsreserve	Gerichte vermogens-toedeling evenwichtigheid	Gerichte vermogens-toedeling afschaffing doorsnee-systematiek	Verhoging persoonlijke pensioen-vermogens
106,45%	1,3%	2,15%	3% van kapitaal gepensioneerd	-	-	-
106,45% - 107,5%	1,3%	2,15%	3% van kapitaal gepensioneerd	Maximaal 1,05%	-	restant
107,5% - 108%	1,3%	2,15%	3% van kapitaal gepensioneerd	Maximaal 1,05%	0,0% - 0,5%*	restant
≥ 108%	1,3%	2,15%	3% van kapitaal gepensioneerd	Maximaal 1,05%	0,5%	restant
≥ 120%	1,3%	2,15%	3% van kapitaal gepensioneerd	Maximaal 2%	0,5%	restant

* Wordt pro-rata toebedeeld voor zo ver pensioenvermogen beschikbaar is na toedeling van de voorgaande kolommen

MVEV & operationele reserve

Wettelijke reserves die voorlopig vastgesteld zijn door het pensioenfonds op respectievelijk 1,3% en 2,15%. MVEV betreft het Minimaal Vereist Eigen Vermogen en is wettelijk vereist in het kader van solvabiliteit. Operationele reserve is een reserve van een pensioenfonds in kader van operationele kosten en eventuele onvoorziene financiële resultaten.

Risicodelingsreserve

Initiële RDR bedraagt 3% van het kapitaal van gepensioneerd bij invaren. Bij invaren zullen alle (gewezen) deelnemers en gepensioneerd minstens 103% van de technische voorzieningen moeten ontvangen om naast de nominale toezegging ook 3% in de risicodelingsreserve te kunnen storten op transitiedatum (gepensioneerd) of bij latere pensionering (werknemers en slapers). Dit is meegewogen in de hoogte van de invaardekkingsgraad. De initiële hoogte van de risicodelingsreserve bedraagt naar verwachting 0,8%-punt van de dekkingsgraad, gelijk aan 3% van het kapitaal van gepensioneerd.

⁵ Operationele reserve is een eurobedrag en bedraagt € 66 miljoen. Deze wordt op invaarmoment nog herijkt.

Gerichte vermogenstoedeling evenwichtigheid

Sociale Partners hebben geconcludeerd dat uitkomsten voor slapers in het 25^e-percentiel relatief slechter zijn dan voor actieven. Om de transitie evenwichtiger te maken, wordt daarom verzocht om een budget van 1,05% van de voorziening maximaal beschikbaar te maken voor gerichte vermogenstoedeling richting slapers.

In hoofdstuk 6 wordt bij de maatstaven en bandbreedtes aangegeven welke ondergrenzen gewenst zijn en met deze gerichte vermogenstoedeling opgelost kunnen worden. Indien de dekkingsgraad boven 120% uit komt, zien Sociale Partners meer ruimte om vermogen gericht toe te delen. Indien er een kleiner vermogen nodig is om aan de bandbreedtes te voldoen, is het resterende vermogen voor dit doel beschikbaar voor de doelstellingen gerichte vermogenstoedeling afschaffing doorsneesystematiek en verhoging persoonlijke pensioenvermogens.

Gerichte vermogenstoedeling afschaffing doorsneesystematiek

Sociale Partners wensen bij hogere invaardekkinggraden ook een deel van het vermogen beschikbaar te stellen voor afschaffing doorsneesystematiek op basis van de enkelvoudige transitie. In hoofdstuk 7 wordt de enkelvoudige transitie en hoogte van de compensatie verder in detail toegelicht. De compensatie is afgeleid op basis van uitgangspunten per 31 december 2023. De compensatie betreft een eenmalige verhoging op transitiedatum. Op basis van het deelnemersbestand per 31 december 2023 is de hoogte van de compensatiestaffel ingeschat op 0,5%-punt van de dekkingsgraad.

Verhoging persoonlijke pensioenvermogens

Resterend vermogen na toedeling aan eerdergenoemde doelen wordt verdeeld op basis van de wettelijke standaardmethodiek met 10 jaar spreidingsperiode.

5.2.2. Minimale invaardekkinggraad

Sociale Partners doen een verzoek tot invaren indien de dekkingsgraad op het moment van invaren minimaal 107,5% is, op basis van nu de geldende Nederlandse wetgeving. Bij deze minimale dekkingsgraad kunnen de belangrijkste invaar doelstellingen worden behaald. Compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek is gewenst maar geen noodzakelijke doelstelling voor het invaarverzoek. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan minimaal benodigd om in te varen, vervalt in principe het invaarverzoek van opgebouwde rechten aan het pensioenfonds. Wel treden de Gezamenlijke Sociale Partners graag al eerder met het pensioenfonds in overleg indien deze situatie zich voor dreigt te gaan doen om gezamenlijk alternatieve opties te onderzoeken.

Indien in de periode van indiening transitieplan en het transitiemoment er aanpassingen in Nederlandse wetgeving plaatsvinden, behouden de Gezamenlijke Sociale Partners zich het recht om het invaarverzoek in te trekken en opnieuw met elkaar om tafel te gaan.

6. Inzicht in transitie-effecten

6.1. Elementen die transitie-effecten bepalen

Wanneer we naar het totaal effect kijken van de transitie zien we dat alle deelnemersgroepen in de mediaan scenario's voordeel hebben van de transitie met invaren bij een dekkingsgraadniveau van 115,8% per 31 december 2023. Deelnemers profiteren van de directe toekenning van rendementen in de opbouw- en uitkeringsfase ten opzichte van de kans op opbouwkortingen en de regels voor toeslagverlening in de huidige CDC-regeling. In de nieuwe regeling is geen beperking van het opwaarts potentieel doordat het volledig beleggingsrendement toegekend kan worden en niet wordt beperkt tot de prijsinflatie zoals nu van toepassing bij indexeren. Pensioengerechtigden profiteren van bescherming van hun nominale uitkering door de risicodelingsreserve. Bij een voldoende vulling van de risicodelingsreserve zullen ook de huidige en voormalige werknemers hier voordeel van hebben. Evenwichtigheid ontstaat doordat verschillende deelnemers groepen in verschillende mate van de verschillende elementen profiteren.

In het onderstaande overzicht geven we op hoofdlijnen aan wat de kwalitatieve effecten zijn van de verschillende elementen van de transitie voor de verschillende deelnemersgroepen. Hierbij is het verwacht pensioen het uitgangspunt en wordt daarna naar netto profijt effecten gekeken.

Nadere toelichting op high level effecten:

- Initieel hoger pensioen: Het direct toekennen van aanvullende pensioenaanspraken en -rechten door invaren is met name in het voordeel van de pensioengerechtigden die een relatief kleinere kans hebben dat deze verhogingen gerealiseerd zouden worden in de CDC-regeling door gedeeltelijke en gemaximeerde toeslagverlening. Hoe jonger een deelnemer hoe lager de reeds opgebouwde pensioenen zullen zijn en hoe kleiner de impact. Voor jongere actieven is het positieve effect van het initieel hoger pensioen bij invaren nog wat kleiner doordat deze grotendeels wordt gemitigeerd door de toekomstige opbouw.
- Geen beperking opwaarts potentieel: In de nieuwe regeling worden rendementen direct en volledig toegekend aan deelnemers (rekening houdend met 3 jaar spreiding van behaalde rendementen). In de huidige CDC-regeling kunnen pensioenen maximaal met de prijsinflatie worden verhoogd als de financiële positie van het pensioenfonds voldoende is (wat de afgelopen ruim 10 jaar niet is gebeurd). Deze wijziging is een verbetering voor alle deelnemersgroepen en leeftijden. Voor jonge deelnemers (huidige en voormalig werknemers) is dit effect het groots door de lange beleggingshorizon en meeste blootstelling aan beleggingsrisico. Voor pensioengerechtigden is de impact het kleinst gezien de beperkte beleggingshorizon (met uitzondering van jongere nabestaanden) en beperkte blootstelling aan beleggingsrisico.
- Toekomstige opbouw met vlakke premie: De groep oudere werknemers (actieven) heeft het nadeel van de introductie van de vlakke spaarpremie. Bij toepassing van de doorsneepremiesystematiek ontvangen jongere werknemers een te lage pensioenopbouw voor deze premie en oudere werknemers juist een te hoge pensioenopbouw. De oudere werknemers hebben de periode met nadeel achter de rug en zouden nu moeten gaan profiteren. Door introductie van de vlakke spaarpremie valt die periode van voordeel weg. Door Sociale Partners is hiervoor een compensatie afgesproken voor werknemers ouder dan 51 jaar (zie hoofdstuk 7). Jongere werknemers profiteren bij overgang naar de vlakke premie van het hogere premieniveau dat zij vanaf het begin van deelname ontvangen, hierdoor resulteert een

toename in verwacht pensioen (uitgedrukt als vervangingsratio) in de nieuwe regeling ten opzichte van de CDC-regeling.

- Risicodelingsreserve: Bij start van de regeling is de risicodelingsreserve door de initiële vulling goed gevuld. De huidige pensioengerechtigden worden goed beschermd tegen verlagingen van de nominale pensioenuitkering. Door de initiële vulling, vulling bij toetreding van nieuwe gepensioneerden en de beoogde uitdeelregels is de risicodelingsreserve naar verwachting in de toekomst robuust. Hierdoor hebben ook actieve deelnemers en slapers bij slecht weer scenario's een redelijke kans dat ook hun toekomstige uitkeringen stabiel worden gehouden door de werking van de risicodelingsreserve.
- Gerichte vermogenstoedeling voor slapers: In de transitie is te zien dat slapers er in het 25^e-percentiel meer op achteruit gaan dan actieven (huidige werknemers). Vanwege de wijziging van het karakter van de regeling is dit naar mening van de Gezamenlijke Sociale Partners niet gewenst en is er een deel van vermogen beschikbaar gesteld om toe te delen aan slapers, hetgeen zorgt voor een evenwichtigere verdeling van het pensioenvermogen. Alle andere groepen ondervinden hier nadeel van aangezien een lager vermogen beschikbaar is bij invaren, maar dit zorgt op totaalniveau voor een evenwichtigere vermogensverdeling.
- Gerichte vermogenstoedeling voor specifieke groep actieven (werknemers): Deze gerichte vermogenstoedeling heeft alleen effect voor een specifieke groep oudere werknemers op de transitiedatum (51 jaar en ouder). De gerichte vermogenstoedeling is ingericht om het nadeel op te vangen voor deze groep vanwege de introductie van de vlakke spaarpremie. Alle andere groepen ondervinden hier nadeel van aangezien een lager vermogen beschikbaar is bij invaren. Dit nadeel is gezien de omvang van de extra compensatie (ingeschat op 0,5%-punt van de dekkingsgraad) beperkt.

6.2. Transitie-effecten uitgedrukt in kwantitatieve resultaten

De effecten van de transitie naar de nieuwe pensioenovereenkomst en het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend op basis van het verwacht pensioen en netto profijt berekeningen. De Sociale Partners hebben bij de gemaakte afspraken daarbij met name gestuurd op het verwacht pensioen door middel van evenwichtige en gewenste vervangingsratio's. Oftewel er wordt in eerste instantie gekeken naar effecten op verwacht pensioen. Op basis van de gemaakte afspraken is daarna gekeken of deze ook evenwichtig zijn in termen van netto profijt.

Sociale Partners geven de transitie-effecten weer aan de hand van twee kwantitatieve maatstaven:

1. Effecten op de verwachte uitkering over de uitkeringshorizon
2. Netto profijt-effecten

1. Effecten op de verwachte uitkering over de uitkeringshorizon

Verandering in verwacht pensioen geeft inzicht in de effecten van invaren en overgang naar de nieuwe regeling op de hoogte van het verwacht pensioen. Het verwacht pensioen in zowel de nieuwe als de oude regeling is gedefinieerd als de gewogen gemiddelde pensioenuitkomst. Bij de gewogen gemiddelde pensioenuitkomst wordt de pensioenuitkering over de gehele uitkeringsperiode meegewogen, gecorrigeerd met de prijsinflatie. In de vergelijking betekent een percentage boven 100% dat de nieuwe pensioenregeling een hoger verwacht pensioen oplevert dan in de huidige regeling.

De verandering in verwacht pensioen is vastgesteld per leeftijd en per deelnemersgroep (actieve deelnemers, slapers, nabestaanden en gepensioneerden). De uitkomsten van het ongewijzigd voortzetten van de huidige pensioenregeling worden vergeleken met die van de nieuwe regeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken. Dit wordt weergegeven in drie scenario's: een pessimistisch scenario (25^{ste} percentiel), een verwacht scenario (mediaan) en een optimistisch scenario (75^{ste} percentiel). Uitkomsten hoger dan 100% betekenen een verbetering van de verwachte uitkering door de transitie. Daarnaast zijn ook het zeer pessimistische (5^{de} percentiel) en het zeer optimistische scenario (95^{ste} percentiel) weergegeven.

2. Netto profijt-effecten

Het netto profijt is het verschil tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de opgebouwde pensioenaanspraken, maar ook naar de in de toekomst nog op te bouwen pensioenaanspraken. Door het netto profijt van de oude regeling te vergelijken met het netto profijt van de nieuwe regeling inclusief invaren, ontstaat inzicht in het netto profijt-effect van de transitie.

Het is daarbij belangrijk om te realiseren dat dit een risico neutrale maatstaf is, waarbij geen rekening gehouden wordt met verwachte rendementen. Uitkomsten worden dus gecorrigeerd voor onzekerheid in de uitkomsten. De netto profijt-effecten worden weergegeven per leeftijd en per deelnemersgroep (actieve deelnemers, slapers en pensioengerechtigden). Negatieve percentages betekenen dat het netto profijt effect van de transitie nadelig is voor deze groep deelnemers.

De Sociale Partners hebben bij de gemaakte afspraken daarbij met name gestuurd op het verwacht pensioen middels evenwichtige en gewenste vervangingsratio's. Oftewel er wordt in eerste instantie gekeken naar effecten op verwacht pensioen en daarna naar effecten op netto profijt. In totaliteit wordt dan gekeken of er een evenwichtig voorstel ligt.

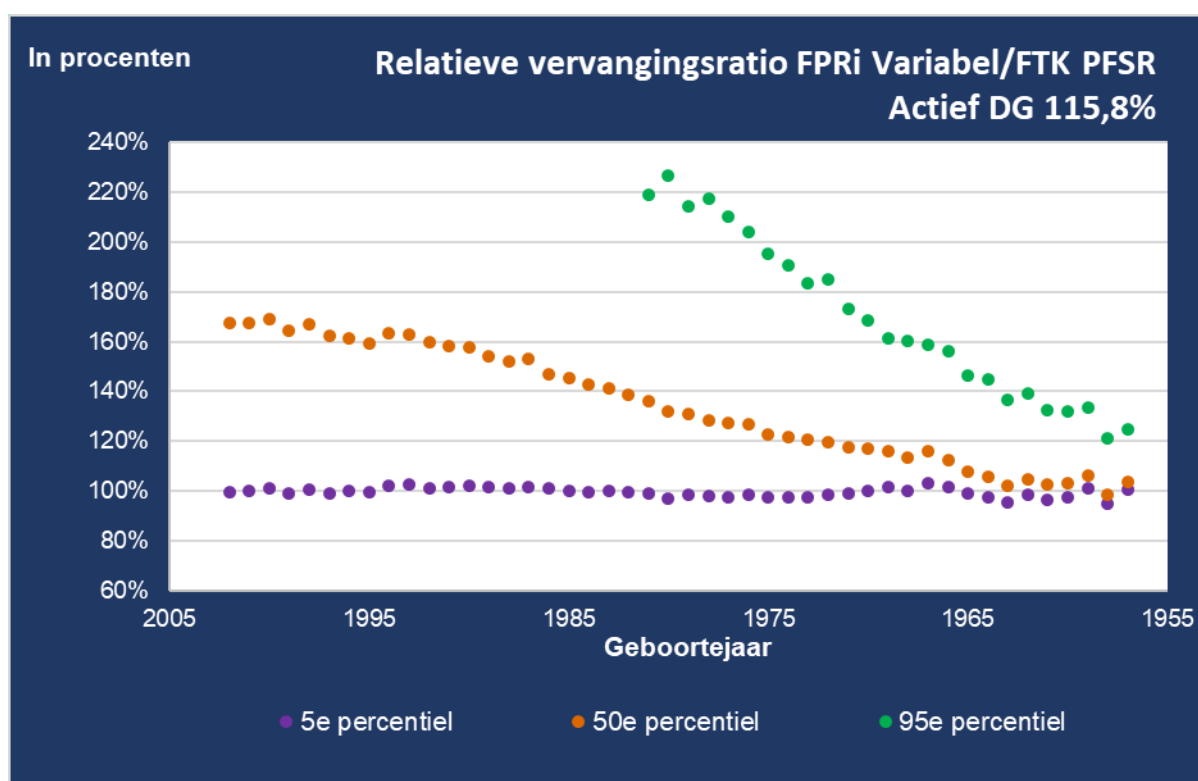
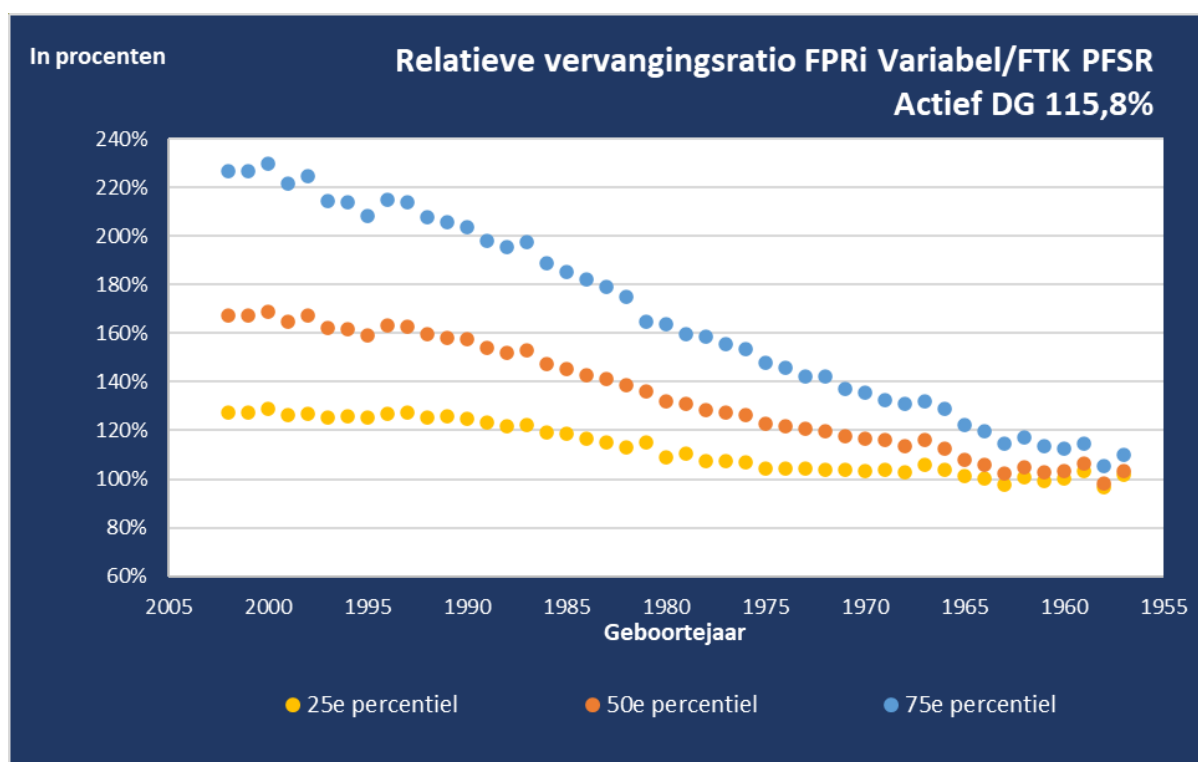
6.3. Effecten op de verwachte uitkering over de uitkeringshorizon

De verandering in verwacht pensioen is vastgesteld per leeftijd en per deelnemersgroep, zijnde actieve deelnemers (huidige werknemers) en inactieve deelnemers (slapers, nabestaanden en gepensioneerden). Uitkomsten hoger dan 100% betekenen een verbetering van de verwachte uitkering door de transitie.

De effecten op de verwachte uitkering zijn berekend voor verschillende hoogtes van de dekkingsgraad en verschillende renteschokken. Deze gevoeligheden van de resultaten zijn opgenomen in Bijlage A.

6.3.1. Actief (huidige werknemers) – Uitkomsten bij 115,8% dekkingsgraad

Voor werknemers van Athora is het verwacht pensioen voor de nieuwe regeling een combinatie van de impact van de toekomstige pensioenopbouw in de nieuwe individuele flexibele premieregeling bij Zwitterleven (FPRi Variabel) en invaren van de opgebouwde pensioenen naar de collectieve flexibele premieregeling bij Pensioenfonds SNS REAAL. Deze combinatie van verwacht pensioen wordt vergeleken met voortzetting van de huidige regeling bij Pensioenfonds SNS REAAL (FTK PFSR). Ook het bestuur van het pensioenfonds dient een eigen beoordeling inzake evenwichtigheid te maken, waarin de nieuwe pensioenopbouw buiten het pensioenfonds in mindere mate (geen) rol zal spelen.



Het is de insteek van de Gezamenlijke Sociale Partners dat alle deelnemersgroepen voor alle leeftijdscohorten er naar verwachting op vooruit gaan in de nieuwe pensioenregeling kijkend naar uitkomsten in de mediaan (resultaat van 100% of hoger).

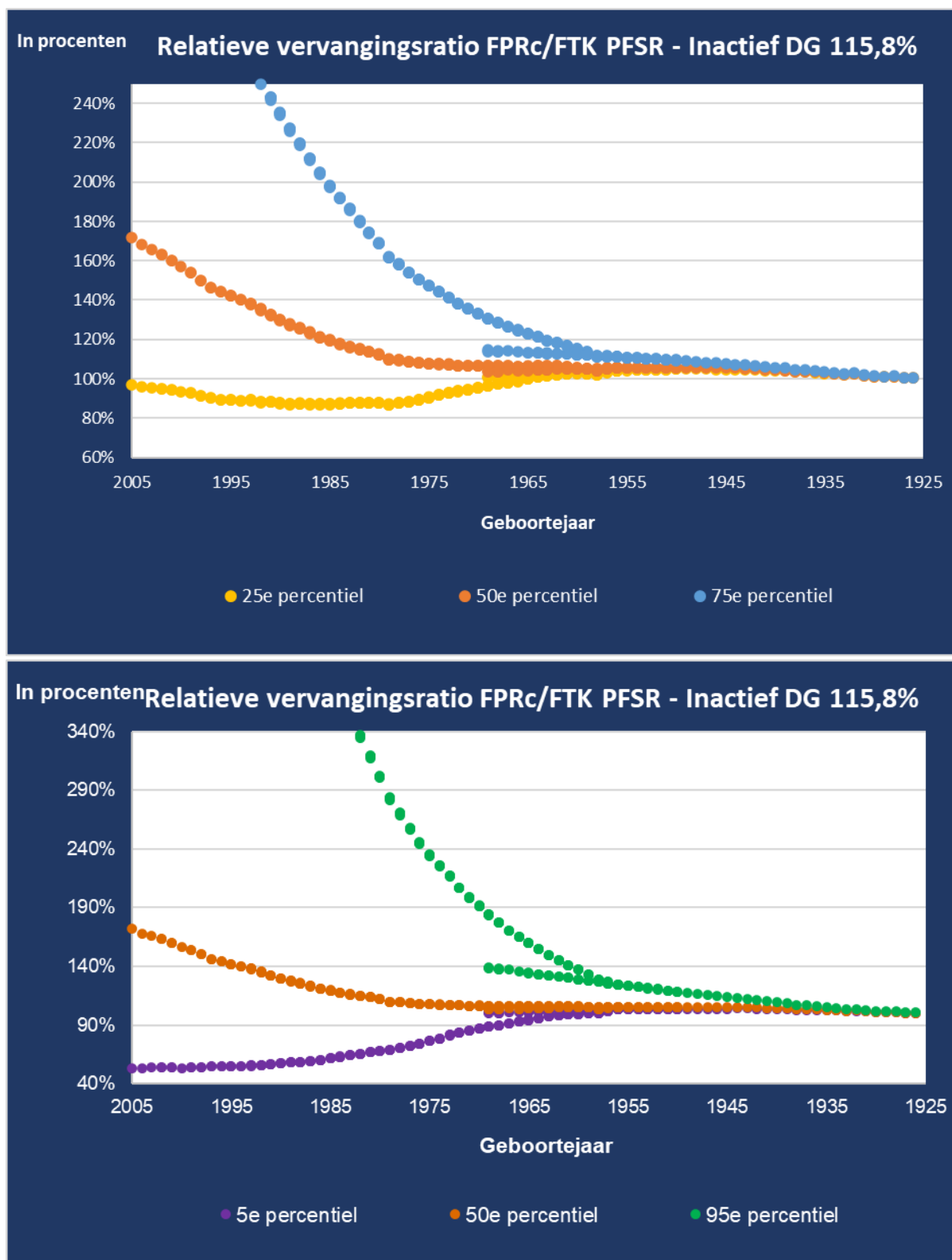
Sociale Partners constateren een vooruitgang in verwacht pensioen in de mediaan voor alle leeftijdscohorten van actieve deelnemers uitgaande van een dekkinggraad van 115,8% bij invaren. Dit is mede aanleiding om te willen invaren. Met name voor jongere werknemers resulteert een forse stijging van het verwacht pensioen die hoger ligt dan bij andere leeftijdscohorten. Voor die groep geldt echter ook een grotere spreiding in uitkomsten. Dit is het directe gevolg van de voordelen van het nieuwe stelsel (directe en volledige toekenning van rendementen) en de overgang naar de vlakke premie.

Voor oudere werknemers is de vooruitgang beperkter en is er een dip te zien voor de oudere leeftijden. Dit is mede het gevolg van de overgang naar de vlakke premie en de daarbij behorende introductie van de vlakke spaarpremie. Sociale Partners hebben besloten oudere werknemers hiervoor te compenseren middels een eenmalige compensatie vanuit fondsvermogen op het moment van invaren. Zie voor een verdere uitwerking hiervan hoofdstuk 7.

In het 25^e-percentiel is het verwachte pensioen voor jongere deelnemers hoger dan die van de huidige regeling. Voor de oudere deelnemers blijft deze ongeveer gelijk.

6.3.2. Inactief – Uitkomsten bij 115,8% dekkingsgraad

Voor inactieve deelnemers (slapers, nabestaanden en gepensioneerden) wordt een vergelijking gemaakt in verwacht pensioen tussen invaren van de opgebouwde pensioenen naar de collectieve flexibele premieregeling (FPRc) en het niet invaren, oftewel voortzetting van de regeling in het huidige pensioenstelsel bij Pensioenfonds SNS REAAL (FTK PFSR).



Sociale Partners constateren voor inactieve deelnemers in alle leeftijdscohorten bij een dekkingsgraad van 115,8% naar verwachting een hoger of gelijkblijvend pensioen in de mediaan ten opzichte van de huidige situatie. Naast de kwalitatieve overwegingen ondersteunt dit kwantitatief ook het invaarverzoek bij deze dekkingsgraad. Met name voor jonge slapers resulteert een forse stijging van het verwacht pensioen die hoger ligt dan bij andere leeftijdscohorten. Dit is het gevolg van de voordelen van het nieuwe stelsel (onder andere directe en volledige toekenning van rendementen en uitdelen van buffers).

Gepensioneerden hebben naar verwachting in het 25%-percentiel ook een hoger verwacht pensioen. Gepensioneerden ontvangen direct een hogere uitkering bij invaren en bovendien wordt de uitkering gedurende de uitkeringsfase zoveel mogelijk beschermd door de risicodelingsreserve. Daarnaast hebben gepensioneerden beperkte blootstelling aan beleggingsrisico.

Slapers gaan er in het 25%-percentiel op achteruit ten opzichte van de huidige regeling. Jongere slapers hebben een hogere blootstelling aan beleggingsrisico en zijn daarom gevoeliger voor rendementen. In slechtere economische scenario's pakt dit daarom ook negatiever uit voor deze groep. Voor de pensioendatum is er nog geen sprake van een risicodelingsreserve om negatieve rendementen op te vangen en dat verklaart het verschil in uitkomsten met gepensioneerden. Ten opzichte van actieven is er geen mitigerende werking van toekomstige premie-inleg. In positieve scenario's profiteren slapers juist het meeste van de positieve rendementen. Dit is al zichtbaar bij mediaan uitkomsten.

Om de toename van het risico in het pessimistische scenario voor slapers enigszins te beperken zijn Gezamenlijke Sociale Partners overeengekomen om bij invaren een gerichte vermogenstoedeling richting slapers te doen met als doel om er in het 25%-percentiel naar verwachting niet meer op achteruit te gaan dan het cohort actieven in hetzelfde geboortjaar. Dit draagt bij aan een op totaal niveau evenwichtigere transitie tussen de groepen. Dit is meegenomen in de doelstellingen, maatstaven en bandbreedtes zoals uitgewerkt in dit transitieplan.

6.3.3. Ontwikkeling uitkeringen

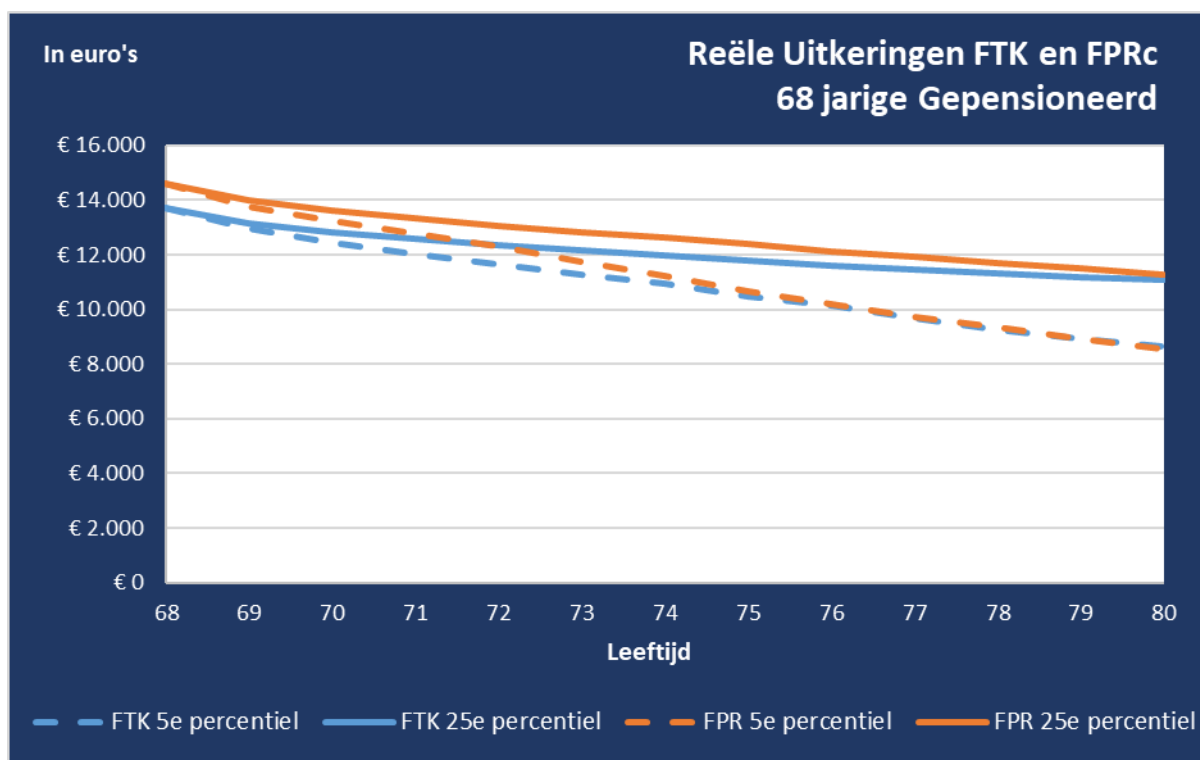
De verwachte ontwikkeling van de uitkeringen van gepensioneerden is een maatstaf om te beoordelen in hoeverre de risicodelingsreserve in staat is om de uitkeringen van pensioengerechtigden stabiel te houden zonder daarbij onnodig hoge buffers aan te houden.

Onderstaande grafiek toont de verwachte hoogte van een uitkering in het 5^e-percentiel en 25^e-percentiel per prognosejaar voor zowel de huidige regeling (FTK) als de nieuwe flexibele premieregeling (FPR). De uitkering hoort bij een gepensioneerde die op de transitiedatum 68 jaar is en ieder jaar gecorrigeerd is voor de prijsinflatie.

Op transitiedatum is te zien dat de FPR-uitkering (oranje) hoger start dan de huidige regeling (blauw). Dit is de directe verhoging van de uitkering door het verdelen van de buffer bij invaren. In het 25^e -percentiel blijft in de grafiek de FPR-uitkering boven de huidige verwachte uitkering tot en met 80 jaar. In het 5^e -percentiel is hetzelfde beeld zichtbaar, alleen is de daling groter. Na ongeveer 10 jaar komt de FPR-uitkering lager uit dan naar verwachting in de huidige regeling. Per saldo heeft de gepensioneerde dan al 10 jaar lang een hogere uitkering ontvangen.

In beide percentielen en beide regelingen is een dalende uitkering zichtbaar. Dit betekent dat in beide regelingen de prijsinflatie niet bijgehouden kan worden. De Gezamenlijke Sociale Partners zijn zich ervan bewust dat het ook in de nieuwe regeling niet standaard mogelijk zal zijn om de pensioenen mee te laten groeien met de prijsinflatie. Dit is ook consistent met analyses bij andere pensioenfondsen. De spreidingsperiode van de beleggingsresultaten en de risicodelingsreserve zorgen ervoor dat de pensioenuitkering ten opzichte van de huidige regeling in slechte scenario's op of boven het niveau blijft van de huidige regeling in de eerste 10 jaar.

De Gezamenlijke Sociale Partners constateren hiermee dat de risicodelingsreserve doeltreffend is en zo veel als mogelijk nominale verlagingen van pensioenuitkeringen voorkomt. Daarnaast is met de analyses uit hoofdstuk 3 geconstateerd dat de risicodelingsreserve naar verwachting robuust is naar de toekomst toe bij de in dat hoofdstuk opgenomen afspraken voor vullen en uitdelen van de risicodelingsreserve. De Gezamenlijke Sociale Partners verzoeken Pensioenfonds SNS REAAL dan ook op deze wijze het beleid rondom de risicodelingsreserve vast te leggen.



6.3.4. Risicohouding

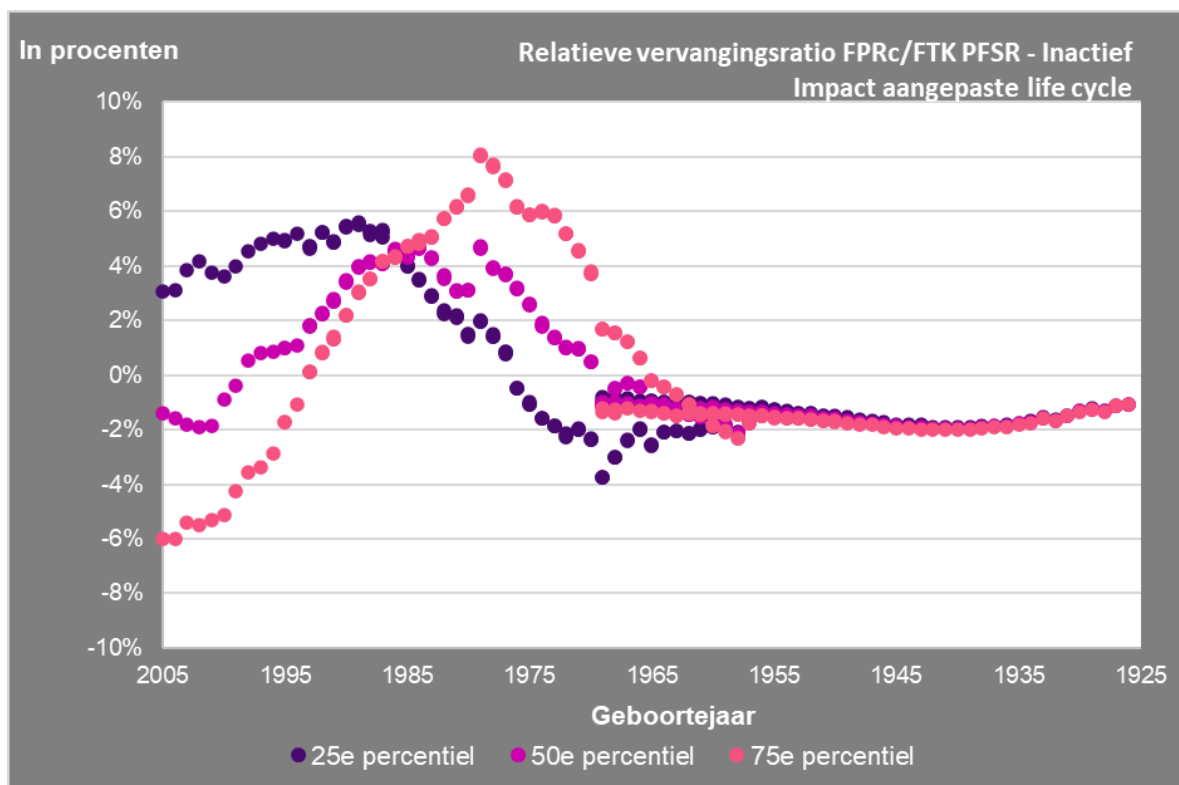
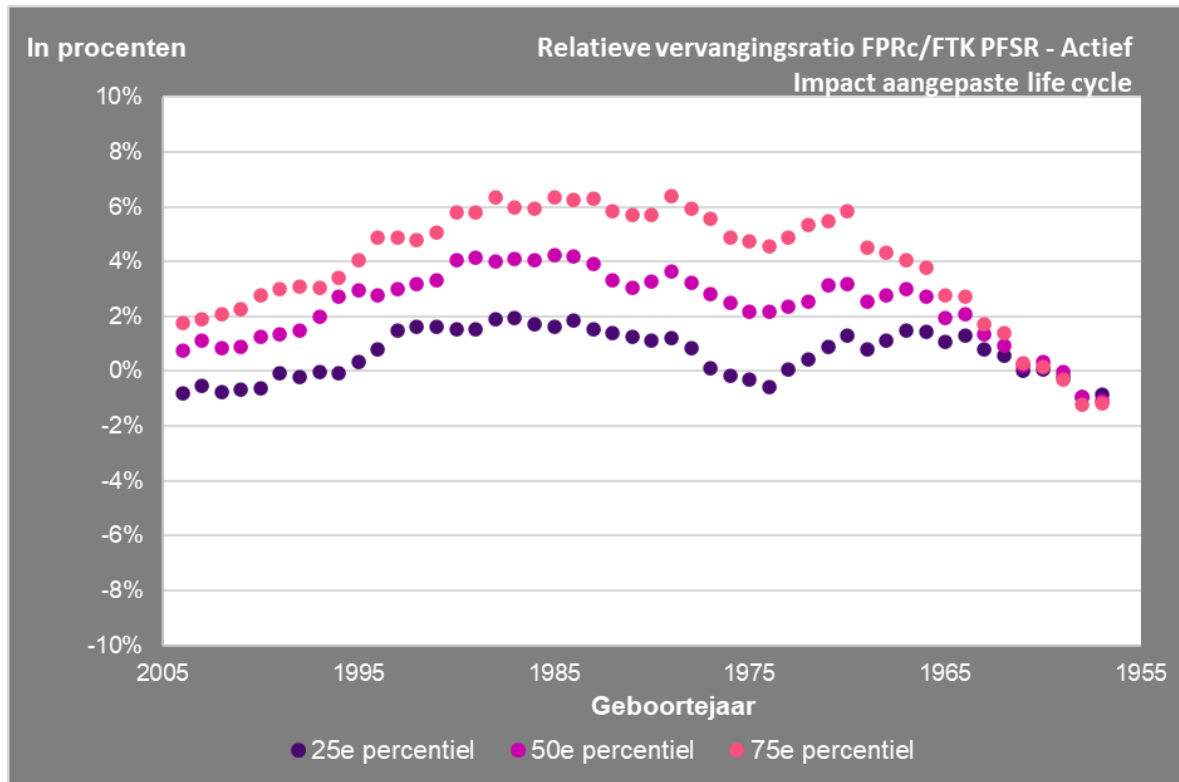
In de in dit hoofdstuk getoonde analyses is nog geen rekening gehouden met een aanpassing van de beoogde life cycle die Pensioenfonds SNS REAAL recent heeft doorgevoerd na verdere optimalisatie van de risicohouding. De Gezamenlijke Sociale Partners hebben de effecten van de aangepaste life cycle ontvangen (deze zijn onderstaand opgenomen) en concluderen dat er geen aanleiding is om de in dit transitieplan opgenomen analyses en bijbehorende gevoeligheidsanalyses opnieuw uit te voeren. In de grafieken is de impact getoond van wijziging op de relatieve vervangingsratio ten opzichte van de berekeningen met de hiervoor gehanteerde lifecycle. Oftewel bij een uitkomst van 2% zal de relatieve vervangingsratio door aanpassing van de lifecycle 2%-punt toenemen. Dit betekent dat de nieuwe pensioenregeling relatief beter scoort bij toepassing van de nieuwe lifecycle.

Voor actieven is de impact op de uitkomsten in de nieuwe regeling in bijna alle gevallen positief. Uitzondering hierop zijn een paar leeftijdscohorten in het 25^e percentiel en in de drie getoonde percentielen voor actieven vlak voor pensionering. Deze achteruitgang is relatief beperkt met een achteruitgang van maximaal 2% ten opzichte van de eerder doorgekende life cycle.

Voor gepensioneerden is de achteruitgang een maximaal 2% lagere relatieve vervangingsratio in de getoonde percentielen. Dit verschil is beperkt en past naar verwachting nog binnen de gestelde bandbreedtes.

Bij slapers zijn de relatieve verschillen groter. De grootste negatieve impact is in het 75^e percentiel voor jonge slapers. Hier zijn uitkomsten relatief hoog ten opzichte van de huidige regeling en kan deze lagere

uitkomst opgevangen worden. In de mediaan is de uitkomst maximaal 2% lager, in lijn met de actieven en gepensioneerden. Slapers in het 25^e percentiel met geboortjaar rond 1970 gaan er iets meer op achteruit met maximaal 4%. Voor deze groep wordt in het 25^e percentiel op verzoek van de Gezamenlijke Sociale Partners indien nodig al gerichte vermogenstoedeling toegepast in het kader van de evenwichtigheid. Hiermee wordt deze lagere uitkomst opgevangen.



6.4. Toetsing uitkomsten aan doelstellingen en maatstaven pensioenresultaat

Voor de analyses op basis van pensioenresultaat zijn door de Gezamenlijke Sociale Partners doelstellingen met kwantitatieve maatstaven vastgesteld. Hierbij is per doelstelling aangegeven binnen welke bandbreedtes de diverse maatstaven zich moeten bevinden. Mocht de maatstaf van een doelstelling buiten de bandbreedte liggen, dan zal een nadere analyse plaatsvinden om vast te stellen waardoor dit wordt veroorzaakt en of aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn in het kader van evenwichtigheid. Een nadere analyse kan daarbij betrekking hebben op de impact van een nieuwe scenario set, gewijzigd beleggingsbeleid van het pensioenfonds of een gewijzigde financiële positie rondom het daadwerkelijke moment van invaren.

Doelstelling 1: Beoogd is dat niemand er op transitiemoment op achteruit gaat qua hoogte van de (ingegane of verwachte) (start)uitkering

- **Maatstaf 1:** Gewogen vervangingsratio mediaan
 - Geaccepteerde bandbreedte is minimaal 100% en geen maximum voor alle leeftijdscohorten per status
 - In het mediaan scenario is het wenselijk dat niemand onder de 100%-grens zakt. Uit de analyses volgt dat binnen de verschillende cohorten hieraan voldaan wordt.
- **Maatstaf 2:** Gewogen vervangingsratio 95e-percentiel
 - Geaccepteerde bandbreedte is minimaal 100% en geen maximum voor alle leeftijdscohorten per status
 - In zeer goede scenario's is het wenselijk dat niemand onder de 100%-grens zakt. Gezamenlijke Sociale Partners zien geen noodzaak voor een maximum omdat in de nieuwe pensioenregeling het volledige rendement kan worden toegekend terwijl in de huidige regeling een maximum toeslagverlening op basis van prijsinflatie van toepassing is. Uit de analyses volgt dat binnen de verschillende cohorten aan deze maatstaf wordt voldaan.
- **Maatstaf 3:** Gewogen vervangingsratio 5e-percentiel
 - Geaccepteerde bandbreedte is gegeven in onderstaande tabel, toelichting bij gekozen percentages:
 - **Actief:** jonge actieven hebben de grootste blootstelling aan beleggingsrisico in de life cycle en langere beleggingshorizon. Een overgang van de huidige regeling naar de flexibele premierregeling levert daarom een grotere spreiding in uitkomsten. In slechte scenario's hebben de jongere actieven daarom een grotere verwachte achteruitgang dan oudere actieven. De onderkant van de bandbreedtes zijn daarom oplopend met leeftijd. In zeer slechte economische scenario's is het de verwachting dat er een lager pensioen resulteert in de nieuwe regeling, het is dan in het kader van evenwichtigheid niet wenselijk dat bepaalde groepen of leeftijden er juist fors op vooruitgaan. Daarom is een maximale toename van 15% ten opzichte van de huidige regeling geaccepteerd.
 - **Slapers:** voor slapers geldt dezelfde onderbouwing als bij actieven, al zijn de uitschieters voor slapers iets groter vanwege het ontbreken van de mitigerende

werking van toekomstige opbouw. Bij de minimale invaardeckingsgraad is pensioenvermogen gereserveerd voor gerichte vermogensverdeling richting slapers. Daarom wordt een gelijke bandbreedte als voor actieven gehanteerd.

- **Pensioengerechtigden:** voor alle pensioengerechtigden wordt eenzelfde bandbreedte gehanteerd. Er is een ondergrens gesteld op 100%, waardoor gepensioneerden er naar verwachting niet slechter uitkomen dan in de huidige regeling. Anders zou een invaarverzoek minder voor de hand liggen. Daarnaast is een bovengrens gesteld op 115%. In lijn met actieven is in zeer slechte economische scenario's het onwenselijk om te grote uitschieters naar de bovenkant te hebben in het kader van evenwichtigheid. Daarom is een maximale toename van 15% ten opzichte van de huidige regeling door de Gezamenlijke Sociale Partners geaccepteerd.
- De bandbreedtes gelden ook voor de toetsing bij gewijzigde marktomstandigheden (deckingsgraad en/of renteniveau), dat pleit voor voldoende ruimte in de bandbreedte.

Leeftijdscohort	Actief	Slaper	Gepensioneerd
20-24	[50% ; 115%]	[50% ; 115%]	[100% ; 115%]
25-29	[55% ; 115%]	[55% ; 115%]	[100% ; 115%]
30-34	[60% ; 115%]	[60% ; 115%]	[100% ; 115%]
35-39	[65% ; 115%]	[65% ; 115%]	[100% ; 115%]
40-44	[70% ; 115%]	[70% ; 115%]	[100% ; 115%]
45-49	[75% ; 115%]	[75% ; 115%]	[100% ; 115%]
50-54	[80% ; 115%]	[80% ; 115%]	[100% ; 115%]
55-59	[85% ; 115%]	[85% ; 115%]	[100% ; 115%]
60-64	[90% ; 115%]	[90% ; 115%]	[100% ; 115%]
65-69	[95% ; 115%]	[95% ; 115%]	[100% ; 115%]
70-74			[100% ; 115%]
75-79			[100% ; 115%]
80-84			[100% ; 115%]
85-89			[100% ; 115%]
90-94			[100% ; 115%]
95-99			[100% ; 115%]

- **Maatstaf 4:** Startuitkering op transitiedatum na invaren
 - Geaccepteerde bandbreedte is minimaal 100% en geen maximum ten opzichte van de huidige uitkering in het FTK

Doelstelling 2: Iedere deelnemer krijgt ten minste zijn of haar totale technische voorziening mee op basis van de op transitiedatum door Pensioenfonds SNS REAAL gehanteerde grondslagen

- **Maatstaf 1:** Het persoonlijk pensioenkapitaal (FPR-kapitaal) bij de transitie na invaren
- **Maatstaf 2:** Totale Technische Voorzieningen in huidige regeling per deelnemer bij de transitie
 - Maatstaf 1 moet ten minste even hoog zijn als maatstaf 2, er is geen bandbreedte van toepassing
 - Technische Voorzieningen worden bepaald op sekseneutrale grondslagen. Dit wijkt af van de huidige waardering, waarbij wel rekening gehouden wordt met geslacht in de waardering.

Doelstelling 3: Risicodelingsreserve wordt initieel gevuld met 3% van het kapitaal van gepensioneerden na invaren

- **Maatstaf 1:** Hoogte risicodelingsreserve bij aanvang is 3% van het kapitaal van gepensioneerden na invaren
 - Geen bandbreedte van toepassing, maar moet voldaan worden aan de maatstaf
- **Maatstaf 2:** Hoogte invaardeckingsgraad
 - Geen bandbreedte van toepassing, maar invaardeckingsgraad moet minimaal voldoen aan de minimale invaardeckingsgraad zodat aan deze doelstelling wordt voldaan
- **Maatstaf 3:** Verdeelregels pensioenvermogen bij invaren
 - Geen bandbreedte van toepassing, waarbij het pensioenvermogen bij invaren wordt verdeeld conform de door de Gezamenlijke Sociale Partners in dit transitieplan beschreven voorrangsregels

Doelstelling 4: De wettelijk verplichte reserves (MVEV en operationele reserve) worden vanuit het pensioenvermogen gevuld bij invaren

- **Maatstaf 1:** Initiële vulling MVEV
 - Hoogte MVEV maximaal 1,5% van de Technische Voorzieningen (voorlopige inschatting 1,3%), vastgesteld op basis van wettelijke voorschriften en hoogte onderbouwd door het pensioenfonds
- **Maatstaf 2:** Initiële vulling operationele reserve
 - Hoogte operationele reserve maximaal 2,5% van de Technische Voorzieningen (voorlopige inschatting 2,12%) en hoogte onderbouwd door het pensioenfonds
- **Maatstaf 3:** Hoogte invaardeckingsgraad
 - Geen bandbreedte van toepassing, maar invaardeckingsgraad moet minimaal voldoen aan de minimale invaardeckingsgraad
- **Maatstaf 4:** Verdeelregels pensioenvermogen bij invaren
 - Geen bandbreedte van toepassing, waarbij het pensioenvermogen bij invaren wordt verdeeld conform de door de Gezamenlijke Sociale Partners in dit transitieplan beschreven voorrangsregels

Doelstelling 5: Evenwichtige verdeling van pensioenvermogen aan actieven, slapers en pensioengerechtigden

- **Maatstaf 1:** Gewogen vervangingsratio 25e-percentiel
 - Gewogen vervangingsratio in het 25e-percentiel van een slaper moet minimaal gelijk zijn aan de gemiddelde gewogen vervangingsratio van het cohort actieven, waarbij een cohort gelijk is aan 1 geboortjaar
- **Maatstaf 2:** Hoogte invaardeckingsgraad

- Geen bandbreedte van toepassing, maar invaardekingsgraad moet minimaal voldoen aan de minimale invaardekingsgraad
- **Maatstaf 3:** Verdeelregels pensioenvermogen bij invaren
 - Geen bandbreedte van toepassing, waarbij het pensioenvermogen bij invaren wordt verdeeld conform de door de Gezamenlijke Sociale Partners in dit transitieplan beschreven voorrangsregels

6.5. Netto profijt-effecten

Het netto profijt is het verschil tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de opgebouwde pensioenaanspraken, maar ook naar de in de toekomst nog op te bouwen pensioenaanspraken. Door het netto profijt van de oude regeling te vergelijken met het netto profijt van de nieuwe regeling, inclusief invaren, ontstaat inzicht in het netto profijt-effect van de transitie. Het is daarbij belangrijk om te realiseren dat dit een risico neutrale maatstaf is, waarbij geen rekening gehouden wordt met verwachte rendementen.

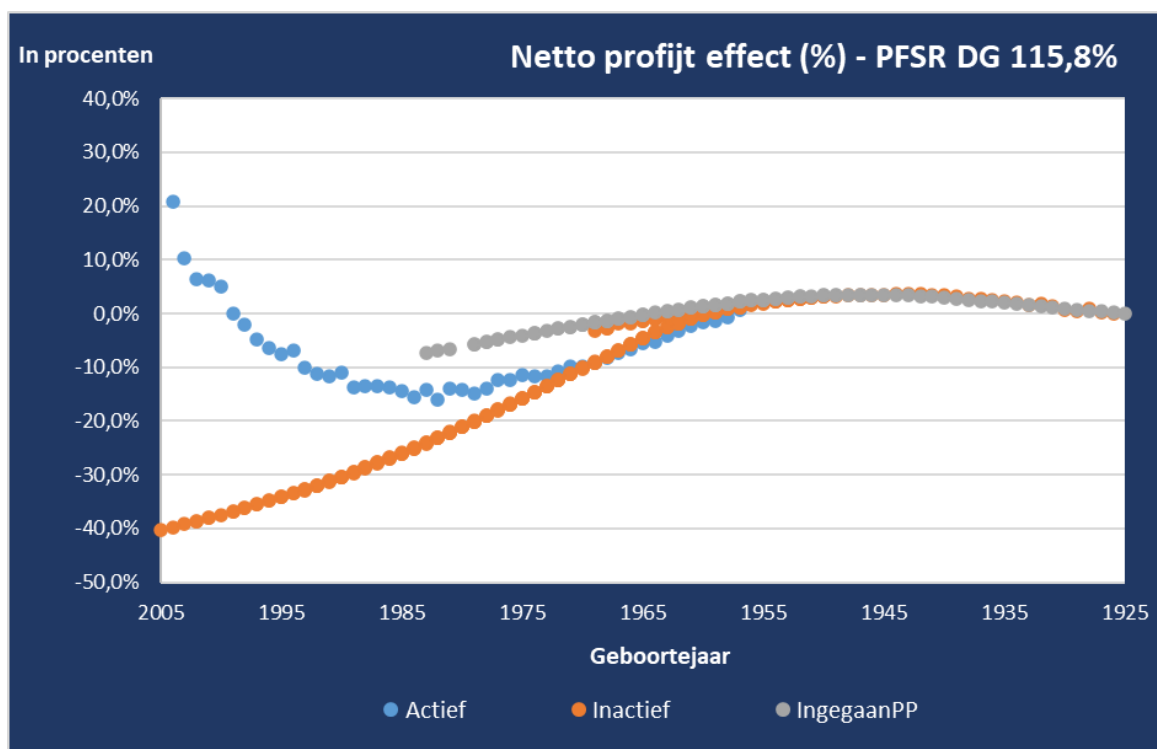
De netto profijt-effecten worden weergegeven per leeftijd en per deelnemersgroep (actieve deelnemers, inactieve deelnemers zijnde slapers en gepensioneerden en voor deelnemers met een ingegaan partnerpensioen). Negatieve percentages betekenen dat het netto profijt van de transitie nadelig is.

Op basis van de uitkomsten in het kader van netto-profijt en de vastgestelde kwantitatieve maatstaven heeft een nadere analyse plaatsgevonden om vast te stellen of aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn in het kader van evenwichtigheid.

De netto profijt-effecten zijn berekend voor verschillende hoogtes van de dekkinggraad en verschillende renteschokken. Deze gevoeligheden van de resultaten zijn opgenomen in Bijlage A.

Uitkomsten bij een dekkinggraad van 115,8%

In de volgende grafiek zijn de netto profijt-effecten voor de verschillende leeftijden en deelnemersgroepen opgenomen voor de transitie bij een dekkinggraad van 115,8% (stand per 31 december 2023) op het moment van invaren. In onderstaande resultaten zijn de impact van de eenmalige compensatie bij invaren voor huidige medewerkers vanaf 51 jaar en de beoogde gerichte vermogenstoedeling voor slapers niet opgenomen.



Er is een beperkt positief netto profijt voor gepensioneerden en deelnemers met een ingegaan partnerpensioen met leeftijd boven circa 60 jaar. Aan de andere kant is er een negatief netto profijt voor slapers, waarbij de mate afhankelijk is van leeftijd. Jongere slapers hebben het grootste negatief effect. In lijn met de slapers is er ook een negatief netto profijt voor actieven waarbij voor jongere actieven de impact wordt gemitigeerd door netto profijt van de nieuwe pensioenopbouw. Voor de jongere groep actieven is daarmee sprake van een beperktere achteruitgang en voor jongste leeftijden zelfs een vooruitgang.

Voor jongere slapers is het netto profijt-effect van de transitie negatief. Dit komt omdat bij invaren de aanwezige buffers direct worden uitgedeeld in de persoonlijke pensioenvermogens. Dit is minder gunstig voor jongere slapers omdat deze buffers na het invaren minder ten goede komen aan jongere deelnemers. Ten opzichte van de transitie-effecten op verwachte uitkeringen in de vorige paragraaf wordt dit effect voor jongere slapers hier niet verbeterd door het individuele beleggingsbeleid. Dat komt omdat in netto profijt-analyses sprake is van een risico neutrale waardering. Effecten van het beleggingsbeleid worden in deze analyses niet meegenomen.

Voor oudere deelnemers is de transitie juist gunstig in termen van netto profijt. Zij kunnen nu direct profiteren van het uitdelen van de buffers, waar zij deze in de huidige regeling pas kunnen krijgen door het uitdelen van toeslagen die begrensd zijn door prijsinflatie en door de regels van toekomst bestendig indexeren.

6.6. Toetsing uitkomsten aan doelstellingen en maatstaven netto profijt

Voor de analyses in het kader van netto profijt zijn door de Gezamenlijke Sociale Partners kwantitatieve maatstaven vastgesteld uitgaande van de dekkingsgraad per 31 december 2023. Hierbij is voor alle groepen en leeftijdscohorten een interval aangegeven waarbinnen het netto profijt zich moet bevinden. Mocht het netto profijt effect van enig leeftijdscohort buiten dit interval liggen, dan zal een nadere analyse plaatsvinden om vast te stellen waardoor dit wordt veroorzaakt en of aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn in het kader van evenwichtigheid. Een nadere analyse kan daarbij betrekking hebben

op de impact van een nieuwe scenario set, gewijzigd beleggingsbeleid van het pensioenfonds of een gewijzigde financiële positie rondom het daadwerkelijke moment van invaren.

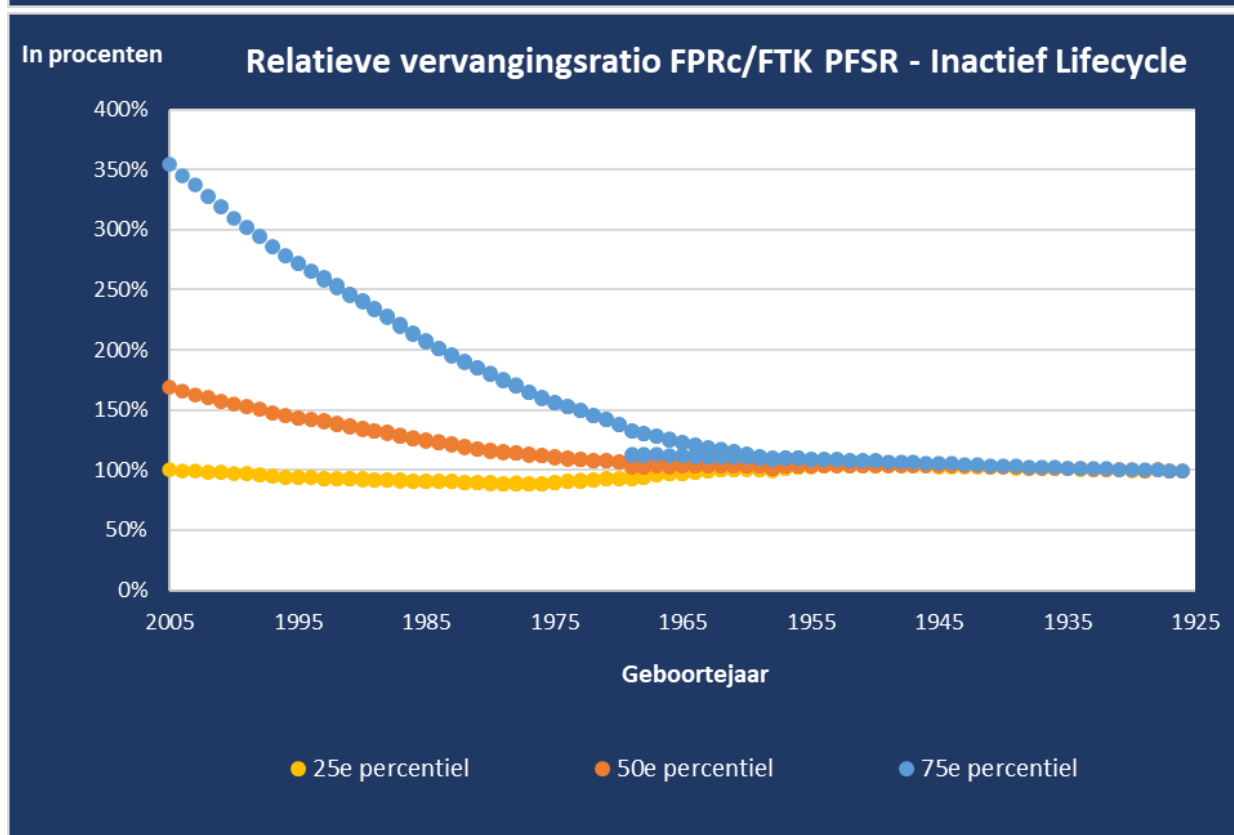
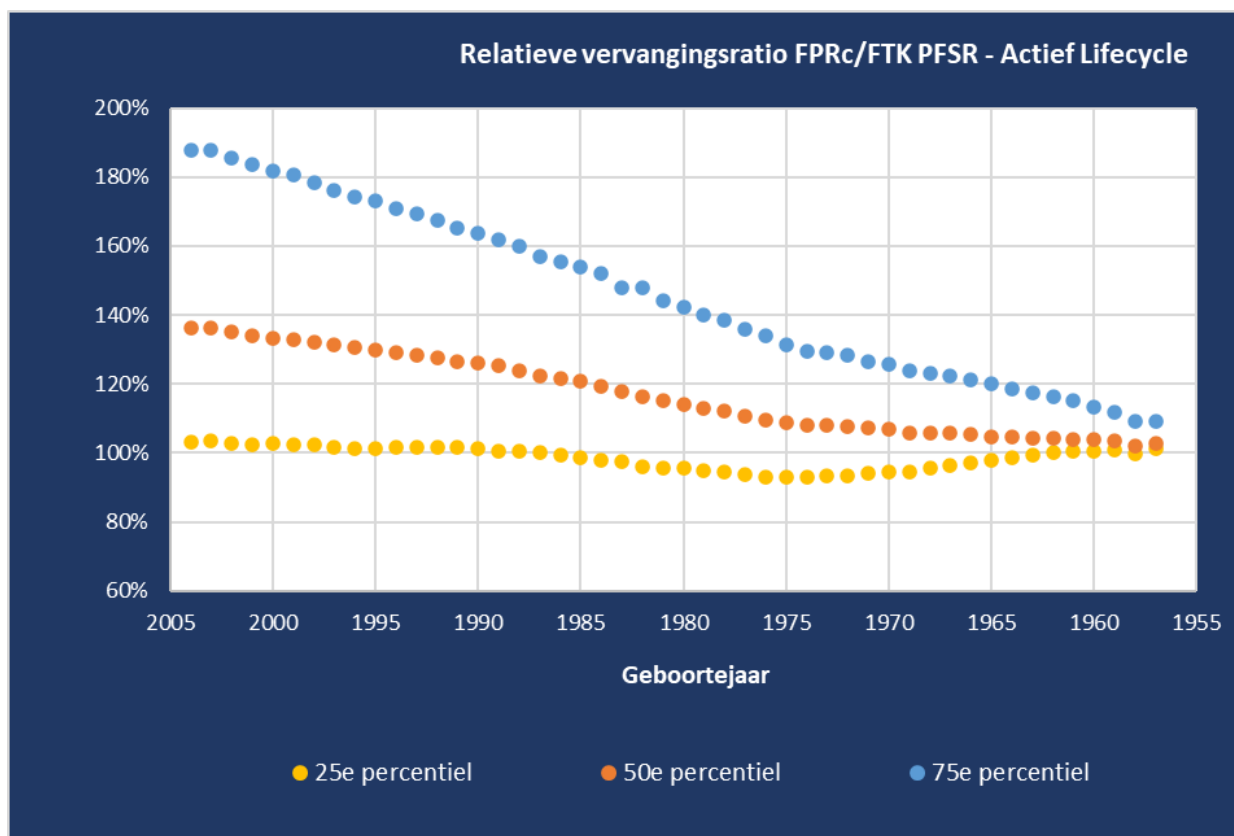
Leeftijdscohort	Actief	Slaper	Gepensioneerd
20-24	[-25% ; 25%]	[-55% ; 25%]	[-20% ; 25%]
25-29	[-25% ; 25%]	[-50% ; 25%]	[-20% ; 25%]
30-34	[-25% ; 25%]	[-45% ; 25%]	[-20% ; 25%]
35-39	[-25% ; 25%]	[-40% ; 25%]	[-20% ; 25%]
40-44	[-25% ; 25%]	[-35% ; 25%]	[-20% ; 25%]
45-49	[-25% ; 25%]	[-30% ; 25%]	[-20% ; 25%]
50-54	[-25% ; 25%]	[-25% ; 25%]	[-20% ; 25%]
55-59	[-25% ; 25%]	[-20% ; 25%]	[-20% ; 25%]
60-64	[-25% ; 25%]	[-20% ; 25%]	[-20% ; 25%]
65-69	[-25% ; 25%]	[-20% ; 25%]	[-20% ; 25%]
70-74			[-20% ; 25%]
75-79			[-20% ; 25%]
80-84			[-20% ; 25%]
85-89			[-20% ; 25%]
90-94			[-20% ; 25%]
95-99			[-20% ; 25%]

Toelichting bij gekozen percentages:

- Actief: bij jonge actieven bestaat het pensioen met name uit toekomstige opbouw. Een overgang van de huidige regeling naar de FPR-regeling zou als gevolg van de mitigerende impact van toekomstige opbouw geen grote gevolgen moeten hebben in termen van netto profijt.
- Slapers: bij jongere slapers wordt een grotere afwijking in termen van netto profijt geaccepteerd, met name door het ontbreken van de mitigerende werking van toekomstige opbouw binnen Pensioenfonds SNS REAAL. Er is gekozen voor een relatief grote bandbreedte vanwege de kenmerken van de scenario set die moet worden gebruikt voor de berekening van netto profijt. De kenmerken van deze set (gemiddelde rente oplopend naar 7%) zijn zodanig dat het onvoorspelbare uitkomsten kan geven in de CDC regeling. Op kortere termijn speelt dit minder en daarmee kunnen de bandbreedtes voor oudere slapers wat smaller zijn.
- Pensioengerechtigden: voor alle pensioengerechtigden wordt eenzelfde bandbreedte gehanteerd die overeenkomt met de bandbreedte voor de groep oudere slapers.

De bandbreedtes gelden ook voor de toetsing bij gewijzigde marktomstandigheden (dekkingsgraad en/of renteniveau), dat pleit voor voldoende ruimte in de bandbreedte.

De Gezamenlijke Sociale Partners concluderen dat de uitkomsten van de netto profijt analyses bij de dekkingsgraad per 31 december 2023 binnen de gestelde bandbreedtes vallen voor alle leeftijden en deelnemersgroepen.



7. Compensatie

7.1. Uitgangspunt

Sociale Partners hebben als doelstelling geformuleerd dat deelnemers in het nieuwe pensioenstelsel er naar verwachting niet op achteruit zouden mogen gaan, kijkend naar de verwachte pensioenuitkeringen. Om te beoordelen of dat inderdaad het geval is, zijn verschillende berekeningen gemaakt die in eerdere hoofdstukken zijn beschreven.

De impact voor de deelnemers is geanalyseerd met betrekking tot:

- A) Ouderdomspensioen
Wat is de verandering in het pensioen dat de deelnemer zou kunnen bereiken op pensioenleeftijd.
- B) Nabestaandenpensioen
Wat is de impact van de wijziging van de regeling voor de nabestaanden van de deelnemer, indien de deelnemer overlijdt vóór of ná pensioendatum,

Het is van belang dat er voor deelnemers geen onevenwichtige situatie ontstaat, waarbij de achteruitgang onacceptabel zou kunnen zijn.

Een ander uitgangspunt is dat separaat naar verschillende pensioensoorten wordt gekeken. Het is dus niet zo dat een eventuele vooruitgang in het ouderdomspensioen een achteruitgang in het nabestaandenpensioen kan compenseren. Omdat de uitkeringsgerechtigden in beide pensioensoorten anders zijn, is het in de ogen van de Sociale Partners redelijk deze pensioensoorten op zichzelf te beschouwen.

7.2. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek

Tussen Sociale Partners is overeengekomen dat compensatie nodig kan zijn, maar dat niet elke verwachte achteruitgang gecompenseerd hoeft te worden. Indien de achteruitgang voor deelnemers zodanig klein is dat het compenseren hiervoor tot hogere administratieve lasten leidt, is zowel het individu als het collectief niet gediend met deze compensatie.

Voor actieve deelnemers geldt in algemeenheid dat een compensatievraagstuk vanwege introductie van een vlakke spaarpremie speelt. Dit heeft betrekking op de overgang van een gelijk opbouwpercentage voor alle leeftijden naar een gelijke spaarpremie voor alle leeftijden (vlakke premie). Dit compensatievraagstuk kan op meerdere manieren bekeken worden. Sociale Partners zijn overeengekomen om het compensatievraagstuk geïsoleerd te bekijken zonder rekening te houden met de positieve impact van invaren bij de transitie. Dit heet dan een enkelvoudige compensatiemethodiek.

De benodigde premie voor pensioenopbouw in de huidige regeling bestaat uit meerdere onderdelen naast de opbouw van ouderdoms- en partnerpensioen. Bij de opbouw van partnerpensioen is een deel bestemd voor uitkering voor pensioendatum, terwijl dit in de Wtp op risicobasis is. Voor een eerlijke vergelijking met de spaarpremie in de Wtp is enkel gekeken naar de benodigde premie bestaande uit opbouw ouderdomspensioen (1,875%) en opbouw uitgesteld partnerpensioen (na pensioendatum).

Er is via een berekening met peildatum 31 december 2023 gekeken per leeftijd hoeveel premie betaald zou moeten worden voor de streefopbouw van 1,875% ouderdomspensioen en daarvan 70% partnerpensioen vanaf pensioendatum (fiscaal maximale opbouw). Zonder rekening te houden met rendementen is de totale cumulatieve premie per leeftijd bepaald op basis van deze uitgangspunten en vergeleken met een jaarlijkse spaarpremie van 27,5% van de pensioengrondslag zoals overeengekomen in de Wtp-regeling binnen Pensioenfonds SNS REAAL. Werknemers die naar verwachting minder cumulatieve premie tot pensioenleeftijd ontvangen in de Wtp-regeling dan de huidige regeling krijgen hiervoor een compensatie vanwege introductie van een vlakke premie.

In de nieuwe pensioenregeling voor werknemers van Athora is door Sociale Partners een spaarpremie van 29,0% van de pensioengrondslag afgesproken en ligt daarmee 1,5%-punt hoger dan de veronderstelde spaarpremie voor de nieuwe pensioenregeling binnen het pensioenfonds. De extra premie van 1,5% van de pensioengrondslag wordt door Sociale Partners beschouwd als 'risicopremie' voor de keuze voor een individuele flexibele premieregeling bij Zwitserleven i.p.v. een collectieve regeling met risicodelingsreserve bij het pensioenfonds. De vaststelling van de enkelvoudige compensatie is daarom ook voor de werknemers van Athora gebaseerd op de vergelijking met een jaarlijkse spaarpremie van 27,5% van de pensioengrondslag onder Wtp.

Hieronder is een compensatiestaffel opgenomen volgend uit deze vergelijking. Werknemers jonger dan 51 jaar hebben geen compensatie nodig. Voor werknemers (en arbeidsongeschikten) vanaf 51 jaar is een eenmalige compensatie bij invaren als percentage van de pensioengrondslag (PG) bepaald voor dit verschil. De compensatie is vastgesteld uitgaande van de leeftijd voor de werknemer op de transitiedatum (beoogd per 1 januari 2027). Met deze compensatie worden werknemers op de transitiedatum gecompenseerd voor de overgang naar de vlakke premie. De Gezamenlijke Sociale Partners beschouwen daarbij de werknemers van Athora per 31 december 2026 (uitgaande van transitiedatum per 1 januari 2027) als actieve deelnemers in het pensioenfonds die daarmee in aanmerking komen voor de beoogde compensatie bij invaren indien deze uit fondsvermogen wordt gefinancierd. Sociale Partners Athora gaan er hierbij vanuit dat dit op basis van wet- en regelgeving mogelijk is en verzoeken het pensioenfonds om in overleg met Sociale Partners Athora te treden indien dit niet het geval (b)lijkt te zijn.

De jaarlijkse spaarpremie van 29,0% van de pensioengrondslag is zodanig vastgesteld dat samen met de verwachte kosten voor onder andere risicopremies en uitvoeringskosten de totale pensioenlasten gelijk zijn aan het maximum in de huidige cao (23% van de salarissom) in de buurt ligt van het maximum in de huidige cao (24% van de salarissom). Er is door overgang naar de nieuwe pensioenregeling dus geen sprake van een kostenbesparing voor de werkgever. Ten opzichte van de pensioenpremie 2024 nemen de pensioenlasten juist toe bij overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

Met de opzet van de nieuwe pensioenregeling wordt er meer dan in de huidige regeling direct in de persoonlijke pensioenpotten van werknemers geïnvesteerd, bijvoorbeeld doordat er in de nieuwe regeling geen solvabiliteitsopslagen in de premie zijn opgenomen. Bovendien wordt het verschil in uitvoeringskosten, die in de nieuwe regeling fors lager zijn dan de huidige hogere uitvoeringskosten bij Pensioenfonds SNS REAAL, in de nieuwe regeling aanvullend ook in de spaarpremie van werknemers geïnvesteerd. Uit de in het kader van compensatie gemaakte analyses met peildatum 31 december 2023 blijkt dat als gevolg van de voor de vaststelling van de compensatie gehanteerde spaarpremie van 27,5% van de pensioengrondslag, een beperktere compensatie resulteert.

Op basis van het deelnemersbestand per 31 december 2023 (datapunten Triple A – adviseur Pensioenfonds SNS REAAL) bedraagt de (resterende) compensatielast voor alle werknemers van Athora, de Volksbank en SRH gezamenlijk € 14,95 miljoen (circa 0,5% van de technische voorzieningen).

De hoogte van de compensatiepercentages is vooral afhankelijk van de markrente. Dit geeft onzekerheid voor het pensioenfonds in aanloop naar de transitie. Om deze onzekerheid weg te nemen zijn Sociale Partners overeengekomen om onderstaande leeftijdsafhankelijke staffel te fixeren richting het transitiemoment. Dit betekent dat de hoogte van de compensatie alleen nog beïnvloed wordt door ontwikkelingen in het deelnemersbestand. Dit is enerzijds besloten omdat de leeftijdsafhankelijke staffel tot een beperkt en acceptabel compensatiebedrag leidt. Daarnaast tonen uitkomsten van de dubbele transitie aan dat in het mediaan scenario actieve deelnemers (werknemers) er ook zonder compensatie al op vooruit gaan. Dit is te zien in het plaatje verderop.

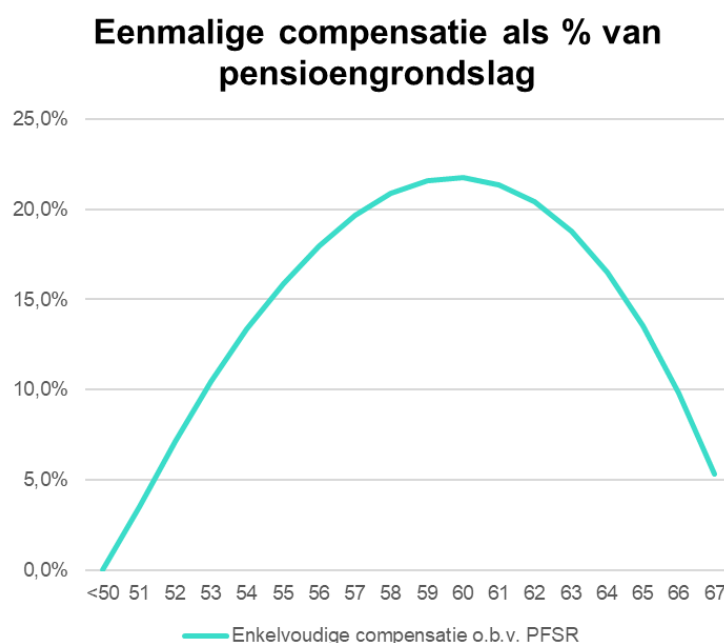
Sociale Partners verzoeken Pensioenfonds SNS REAAL om de compensatielast vanuit fondsvermogen bij invaren te financieren. De compensatie is hierbij beoogd van toepassing te zijn op alle werknemers en arbeidsongeschikten van Athora, de Volksbank en SRH op de transitiedatum. De totale compensatielast op de transitiedatum zoals gefinancierd uit het fondsvermogen mag niet meer bedragen dan € 14,95 miljoen. Indien blijkt dat bij toepassing van de compensatiestaffel het totale compensatiebedrag op transitiedatum van € 14,95 miljoen wordt overschreden, wordt de leeftijdsafhankelijke compensatie voor alle leeftijden evenredig verlaagd ten opzichte van de oorspronkelijke compensatiepercentages, zodanig dat de totale compensatielast gelijk is aan het gestelde maximum.

De eventuele compensatielast als gevolg van toename van het werknemersbestand als gevolg van fusies en overnames wordt hierbij separaat door de werkgever gefinancierd en indien van toepassing aan het pensioenfonds betaald. Hierbij wordt gekeken naar het saldo in compensatielast van toename van het werknemersbestand door fusies/overnames en de afname van het werknemersbestand door reorganisaties/outsourcing waardoor het maximum van € 14,95 miljoen niet wordt beïnvloed.

De impact van de financiering vanuit fondsvermogen op het totaal van de transitieresultaten is beperkt. Door compensatie zullen de vervangingsratio's van oudere actieven (zoals getoond in hoofdstuk 6) wat hoger worden. Dit gaat ten koste van vervangingsratio's van de overige deelnemers, zij het in beperkte mate vanwege de geringe omvang van het benodigde vermogen. Dit draagt naar mening van Sociale Partners bij aan een evenwichtigere transitie.

Indien de dekkinggraad van Pensioenfonds SNS REAAL bij invaren onder de circa 107,5% ligt (zie hoofdstuk 5), is er conform de door de Gezamenlijke Sociale Partners vastgestelde voorrangregels bij invaren geen mogelijkheid om de compensatie te financieren vanuit fondsvermogen. In die situatie treden Sociale Partners nader met elkaar in overleg om te beoordelen of, en zo ja op welke wijze, er invulling wordt gegeven aan de vastgestelde compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek.

Leeftijd	Compensatie
<50	0,0%
51	3,5%
52	7,2%
53	10,4%
54	13,4%
55	15,9%
56	18,0%
57	19,7%
58	20,9%
59	21,6%
60	21,8%
61	21,4%
62	20,4%
63	18,8%
64	16,5%
65	13,6%
66	9,8%
67	5,3%



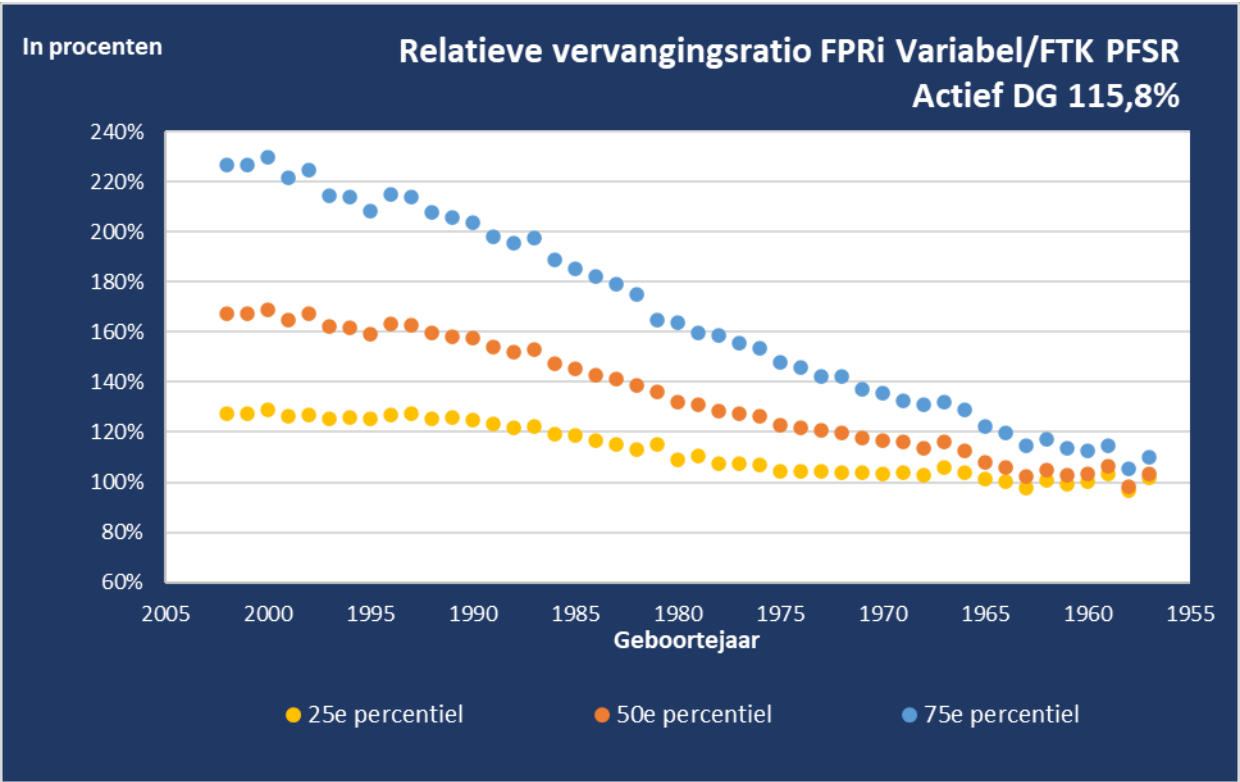
Dubbele transitie

Naast de introductie van een vlakke spaarpremie gelden voor werknemers ook de voordelen van overgang naar het nieuwe pensioenstelsel en het invaren van opgebouwde pensioenen. Indien voor vaststelling van compensatie wordt gekeken naar de combinatie van deze effecten, noemen we dat compensatiemethodiek uitgaande van een dubbele transitie.

Kijkend naar de onderstaand opgenomen uitkomsten van het verwachte pensioen in de nieuwe regeling ten opzichte van de huidige regeling (relatieve vervangingsratio⁶) is er sprake van een verwachte vooruitgang voor werknemers (zowel voor mediaan als voor 25^e en 75^e percentiel). Op basis van de compensatiemethodiek uitgaande van een dubbele transitie, zou er dan geen sprake zijn van een benodigde compensatie.

Zoals aangegeven hebben Sociale Partners gekozen voor de enkelvoudige compensatiemethodiek waardoor een (beperkte) compensatie van toepassing is voor actieven die op transitiedatum 51 jaar of ouder zijn. Argumenten hiervoor zijn dat de overgang naar de vlakke premie een zekere impact heeft terwijl de voordelen van overgang naar het nieuwe pensioenstelsel een bepaalde onzekerheid hebben. Bovendien gelden deze voordelen van overgang naar het nieuwe pensioenstelsel en het invaren ook voor de slapers en pensioengerechtigden, waardoor het voor Sociale Partners niet wenselijk is om de vastgestelde compensatie daarmee te verrekenen.

⁶ De relatieve vervangingsratio is de verhouding van de over de uitkeringsduur naar overlevingskansen gewogen pensioenuitkering gedeeld door de gemiddelde met prijsinflatie geïndexeerde pensioengrondslag tussen de nieuwe en de huidige pensioenregeling



8. Samenvatting en conclusies inzake evenwichtigheid

8.1. Inleiding

In dit hoofdstuk lichten de Gezamenlijke Sociale Partners toe waarom zij het totaal van de gemaakte afspraken en de daaruit resulterende transitie-effecten evenwichtig vinden. Dit moet worden gezien in samenhang met de toelichting in hoofdstuk 6 bij de transitie-effecten en de verdere uitwerking van de compensatie afschaffing doorsneesystematiek in hoofdstuk 7. Dit betreft hiermee een samenvatting van de afspraken en van de conclusies van de Gezamenlijke Sociale Partners over de evenwichtigheid.

8.2. Samenvatting afspraken

De Gezamenlijke Sociale Partners hebben op basis van de doelen en uitgangspunten een nieuwe pensioenregeling vastgesteld en afspraken gemaakt over de beoogde wijze van invaren. De nieuwe pensioenregeling bij Pensioenfonds SNS REAAL is een flexibele premieregeling met een collectief variabel pensioen. Om zo goed mogelijk te voorkomen dat lopende uitkeringen worden verlaagd, hebben de Gezamenlijke Sociale Partners besloten tot het toepassen van een beperkte spreidingsperiode voor beleggingsresultaten in combinatie met een risicodelingsreserve die beoogd is robuust te zijn naar de toekomst. Daarbij vinden de Gezamenlijke Sociale Partners het belangrijk dat binnen het uitkeringscollectief de pensioenen jaarlijks met hetzelfde percentage worden aangepast.

Sociale Partners zijn van mening dat met de afgesproken vlakke spaarpremie een goed pensioen kan worden gerealiseerd. Ook wensen Sociale Partners ervoor te zorgen dat nabestaanden bij overlijden tijdens dienstverband financieel goed verzorgd achterblijven. Daarom is ook zorgvuldig gekeken naar de hoogte van het nabestaandenpensioen. De gekozen dekking van 35% voor het partnerpensioen en 20% voor het wezenpensioen (beiden als percentage van het laatstverdiende pensioengevend salaris) in combinatie met de eerbiedigende werking van het opgebouwde nabestaandenpensioen, zorgen ervoor dat de meeste werknemers hebben na de transitie een betere dekking nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensionering.

De Gezamenlijke Sociale Partners vinden het erg belangrijk dat de risicodelingsreserve zowel direct na de transitie als in de toekomst voldoende gevuld is. Zo wordt een eventuele verlaging van de pensioenuitkering zo veel als mogelijk voorkomen. De hoogte van de initiële risicodelingsreserve bedraagt 3% van het kapitaal gepensioneerd bij invaren. Bij invaren zullen alle deelnemers minstens 103% van de technische voorzieningen moeten ontvangen om naast de nominale toezegging ook 3% in de risicodelingsreserve te kunnen storten op transitiedatum (gepensioneerd en nabestaanden) of bij latere pensionering (werknemers en slapers). Alle deelnemers die kiezen voor een vast pensioen, kunnen hun persoonlijk pensioenvermogen inclusief dit percentage gebruiken om het pensioen elders onder te brengen ("shoprecht").

Voor werknemers die op transitiedatum 51 jaar of ouder zijn, is beoogd om bij een voldoende hoge dekkingsgraad bij invaren een compensatie ineens toe te kennen door middel van gerichte vermogensverdeling. Met deze compensatie worden werknemers op de transitiedatum gecompenseerd voor de overgang naar de vlakke spaarpremie. Ook is er de mogelijkheid tot gerichte vermogensverdeling voor de groep slapers die er qua verwacht pensioen in het 25^e percentiel bij de transitie meer op achteruitgaan dan werknemers.

Met voorgaande maatregelen zijn Sociale Partners ervan overtuigd dat er sprake is van een goede pensioenregeling en dat recht wordt gedaan aan een evenwichtige transitie. De onderbouwing van deze evenwichtigheid is in dit transitieplan verder uitgewerkt, hieronder zijn de belangrijkste conclusies opgenomen.

8.3. Conclusies inzake evenwichtigheid

De Gezamenlijke Sociale Partners hebben in de afgelopen 1,5 jaar een uitgebreid en zorgvuldig proces doorlopen om tot afspraken te komen over de nieuwe pensioenregeling en de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. Het geheel van afspraken wordt door de Gezamenlijke Sociale Partners als evenwichtig beschouwd die past bij de situatie van Athora, Volksbank en SRH en bij het Pensioenfonds SNS REAAL. Hieronder wordt dit verder toegelicht.

- De huidige collectieve defined contribution (CDC-)regeling kenmerkt zich door een gemaximeerde premie en een streefopbouw in een voorwaardelijke geïndexeerde middelloonregeling. De nieuwe pensioenregeling heeft een vaste vlakke premie waarvan het totale premieniveau op basis van de gehanteerde tarieven op het maximum ligt van de huidige cao (23% van de salarissom inclusief uitvoeringskosten). Het nabestaandenpensioen wordt in de nieuwe pensioenregeling voor de meeste deelnemers hoger dan in de huidige pensioenregeling. Daarmee blijft het naar mening van de Gezamenlijke Sociale Partners een kwalitatief goede pensioenregeling.
- Invaren van de opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken in de huidige regeling naar de nieuwe pensioenregeling bij Pensioenfonds SNS REAAL is bij een (op basis van huidige inschattingen) minimale invaardekkinggraad van 107,5% in het belang van de deelnemers. Bij de transitie naar de nieuwe pensioenregeling blijven de pensioenrechten en -aanspraken direct na de transitie minimaal op het huidige niveau. Bij hogere dekkinggraden gaan alle deelnemersgroepen er naar verwachting op vooruit (wel verschil in de mate van vooruitgang). Wanneer de dekkinggraad lager is dan minimaal benodigd om in te varen, vervalt in principe het invaarverzoek van opgebouwde rechten aan het pensioenfonds. Wel treden de Gezamenlijke Sociale Partners graag al eerder met het pensioenfonds in overleg indien deze situatie zich voor dreigt te gaan doen om gezamenlijk alternatieve opties te onderzoeken.
- De pensioenen binnen de nieuwe pensioenregeling bij Pensioenfonds SNS REAAL zijn naar verwachting ook naar de toekomst toe robuust, dankzij de risicodelingsreserve en de spreiding van beleggingsresultaten. Daardoor wordt de kans op verlaging van ingegane pensioenuitkeringen aanzienlijk beperkt. Met de beoogde invulling van de werking van de risicodelingsreserve hebben de Gezamenlijke Sociale Partners het vertrouwen dat deze ook naar de toekomst toe robuust is en daarmee ook voor toekomstige gepensioneerden effectief kan zijn. De gemaakte analyses tonen aan dat de pensioenen naar verwachting ook op de lange termijn stijgen en kansen op verlaging van de pensioenen beperkt blijven. Voor de pensioengerechtigden op het moment van transitie is er direct een goed gevulde risicodelingsreserve waarmee naar verwachting eventuele dalingen van uitkeringen zoveel mogelijk kunnen worden voorkomen.
- De voor de werknemers van Athora bij Zwitserleven op te bouwen pensioenen in de individuele flexibele premieregeling zijn naar verwachting hoger dan bij uitvoering van een regeling bij een pensioenfonds. Dit vanwege de extra hoge premie-inleg van 29% van de pensioengrondslag als gevolg van lagere uitvoeringskosten die in het pensioen van werknemers wordt geïnvesteerd. Verder zijn hogere pensioenresultaten te verwachten als gevolg van de gunstige voorwaarden waaronder Zwitserleven het contract aanbiedt voor de werknemers van Athora.
- De overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie leidt tot een nadeel voor een deel van de actieve deelnemers (werknemers en arbeidsongeschikten). De Sociale Partners willen dat dit nadeel, die in termen van het collectief belegd vermogen beperkt van omvang is (circa 0,5% van technische voorzieningen), eenmalig bij invaren wordt gecompenseerd uit het collectieve vermogen van het pensioenfonds, mits de dekkinggraad dat toelaat. Hiervoor is wel een maximum bedrag van € 14,95 miljoen van toepassing. Voor SRH geldt dat deze compensatie bij invaren alleen uit fondsvermogen mag worden gefinancierd indien er voldoende voordelen van de nieuwe pensioenregeling zijn voor alle deelnemersgroepen, de impact van de compensatie beperkt is voor slapers en

pensioengerechtigden en er ook gerichte vermogenstoedeling plaatsvindt voor groepen slapers indien de transitie-effecten daar aanleiding toe geven. Naar mening van de Gezamenlijke Sociale Partners is de financiering van de compensatie uit fondsvermogen mogelijk zonder dat de totale transitie tot onevenredig nadeel leidt voor de pensioenen van de groepen die geen compensatie krijgen. Dit mede ook gezien de gerichte vermogenstoedeling aan slapers indien de transitie-effecten daar aanleiding toe geven. Inzet van het collectieve pensioenvermogen voor specifieke groepen vinden de Gezamenlijke Sociale Partners verdedigbaar vanuit de gedachte dat dit collectieve vermogen niet het eigendom is van bepaalde groepen deelnemers, maar juist één van de solidaire elementen in de huidige pensioenregeling.

- De Gezamenlijke Sociale Partners hebben kwantitatieve analyses uitgevoerd van de gevolgen van de transitie naar het nieuwe stelsel voor verschillende groepen deelnemers: actieve deelnemers, slapers en pensioengerechtigden (gepensioneerden en nabestaanden). Aan de hand van deze analyses is voor elk van deze groepen per geboortjaar berekend wat de gevolgen van de transitie zijn. Daarbij hebben Sociale Partners expliciet gekeken naar de verwachte uitkering in drie scenario's: optimistisch, verwacht en pessimistisch. Hierbij is gekeken naar de impact op het verwacht pensioen met behulp van (relatieve) vervangingsratio's waarbij de verwachte ontwikkeling van de uitkering over de gehele uitkeringsperiode wordt meegenomen. Daarnaast zijn berekeningen gemaakt van de netto profijt-effecten. Sociale Partners zijn van mening dat uit de berekeningen blijkt dat de transitie op basis van de door Sociale Partners gemaakte afspraken evenwichtig is voor de verschillende groepen deelnemers en leeftijdscategorieën en niet onevenredig ongunstig uitpakt voor bepaalde groepen deelnemers of bepaalde leeftijdscategorieën.
 - Doordat in de nieuwe pensioenregeling het rendement direct en volledig wordt toegekend liggen de verwachte pensioenen in de nieuwe pensioenregeling fors hoger bij gunstige economische omstandigheden.
 - Op langere termijn profiteren alle deelnemers van de transitie in de verwachte scenario's. De verschillen tussen het effect op de verwachte uitkeringen volgen uit het toepassen van een op de risicohouding van de deelnemers van het pensioenfonds gebaseerde lifecycle waarbij de beleggingsrisico's groter zijn voor jongere deelnemers. Afhankelijk van optimistische of pessimistische scenario's volgen daaruit verschillende resultaten voor verschillende leeftijden.
 - Slapers kennen de grootste spreiding in uitkomsten. Tegenover mindere uitkomsten in pessimistische scenario's staan betere uitkomsten in optimistische scenario's. Daarbij dient wel te worden opgemerkt dat slapers mogelijk ook pensioen opbouwen bij een andere pensioenuitvoerder. Dit kan de grotere spreiding in uitkomsten bij Pensioenfonds SNS REAAL mitigeren. Immers deze mitigatie is ook te zien bij actieve deelnemers (werknemers) binnen het pensioenfonds. Groepen slapers die deelnemer zijn bij andere pensioenfondsen krijgen daar veelal ook compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie. Tot slot kunnen slapers, net als actieve deelnemers, kiezen voor een andere beleggingsmix in de opbouwfase.
 - De negatieve netto profijt-effecten zijn niet geheel te voorkomen en inherent aan de overgang van een pensioenregeling met buffers naar de nieuwe pensioenregeling waarin financiële resultaten sneller worden verwerkt. Tegenover deze negatieve netto profijt-effecten staan echter positieve effecten kijkend naar de verwachte uitkeringen.
- Sociale Partners hebben de doelstellingen voor de transitie vertaald in maatstaven en bandbreedtes, zoals gedefinieerd in hoofdstuk 6 van dit transitieplan. Uit de berekeningen blijkt dat de doelstellingen van Sociale Partners naar verwachting worden behaald.

9. Ondertekening

Hiermee verklaren onderstaande partijen dat zij deze definitieve versie van het Transitieplan Athora zijn overeengekomen.

Athora Netherlands N.V.

FNV Finance

CNV

De Unie

dhr. J.A. de Pooter
Chief Executive Officer

dhr. F. Polhout
Bestuurder

dhr. A.M. Kramer
Bestuurder

mevr. H. Pethke
Belangenbehartiger

dhr. J.H. Erasmus
Chief Financial Officer

dhr. P.S. Fortuin
Voorzitter

dhr. R. Castelein
Voorzitter



A. Bijlage: Gevoeligheden verwacht pensioen en netto profijt

In deze bijlage zijn resultaten opgenomen in het kader van verwacht pensioen en netto-profijs uitgaande van de dekkingsgraad eind 2023 en de gehanteerde DNB scenario set zoals ook opgenomen en toegelicht in dit transitieplan. Aanvullend zijn in deze bijlage de resultaten opgenomen uitgaande van een hogere en lagere dekkingsgraad en uitgaande van een renteschok (positief en negatief). Hierbij wordt de impact beoordeeld van deze alternatieve scenario's op de resultaten in het kader van verwacht pensioen en netto-profijs voor zowel actieven (medewerkers) als inactieven (slapers en pensioengerechtigden).

A.1. Verwacht pensioen

Er zijn berekeningen uitgevoerd op basis van drie scenario's in het verwacht pensioen voor actieven en inactieven: 1) in de mediaan (verwacht scenario – 50^e percentiel), 2) als het meezit (optimistisch scenario – 75^e percentiel) en 3) in slecht weer (pessimistisch scenario – 25^e percentiel). De uitkomsten zijn in dit hoofdstuk weergegeven en worden grafisch voor alle leeftijdscohorten (op basis van geboortejaren van de actieven en inactieven) getoond. Deze uitkomsten zijn berekend met de (voorgeschreven) reguliere DNB scenario set ("P-set").

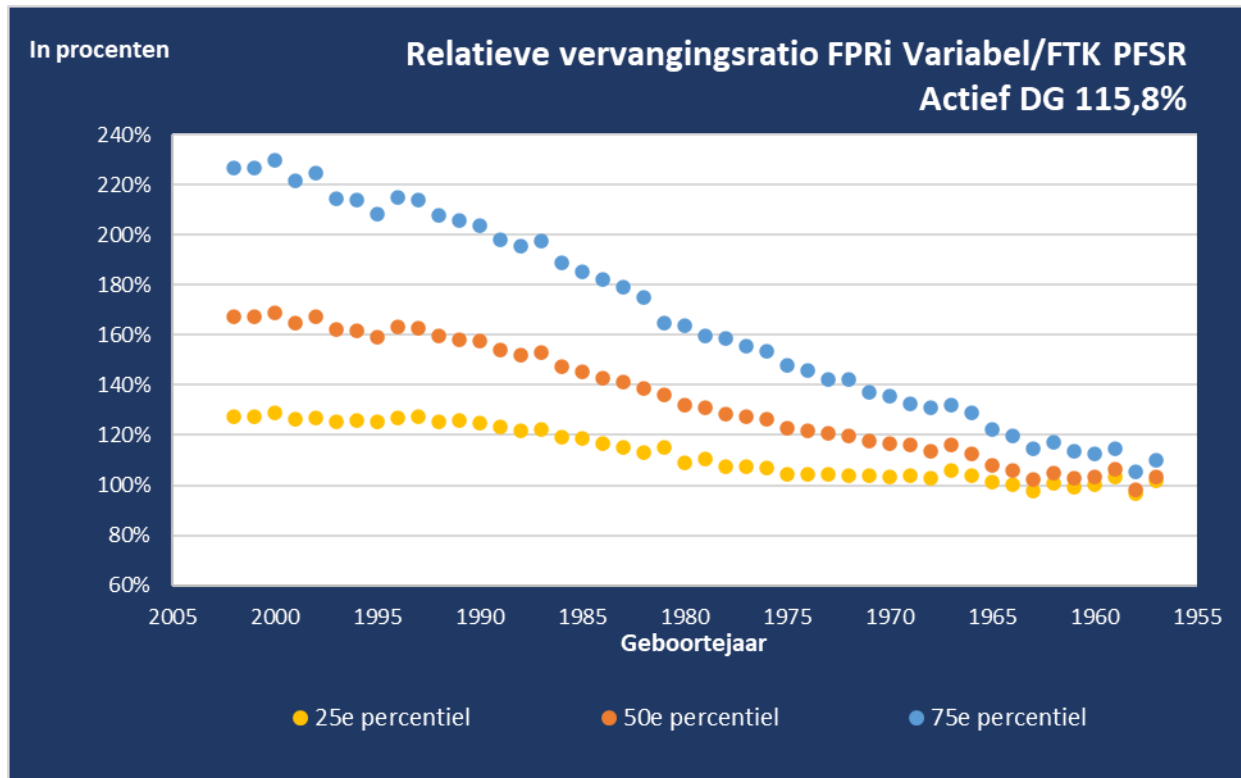
Hierbij wordt de verwachte uitkering gedurende de uitkeringsfase in de nieuwe pensioenregeling (FPRi variabel voor actieven en FPRc voor inactieven) vergeleken met de verwachte uitkering gedurende de uitkeringsfase in de huidige regeling in het huidige pensioenstelsel (FTK) van toepassing blijft. Bij een relatieve vervangingsratio⁷ van meer dan 100% is de verwachte uitkering gedurende de uitkeringsfase in de nieuwe regeling dus hoger dan die in de huidige regeling.

⁷ De relatieve vervangingsratio is de verhouding van de over de uitkeringsduur naar overlevingskansen gewogen pensioenuitkering gedeeld door de gemiddelde met prijsinflatie geïndexeerde pensioengrondslag tussen de nieuwe en de huidige pensioenregeling

A.1.1. Actieven

Basisscenario dekingsgraad (115,8%)

In het 25^e, 50^e en 75^e percentiel zijn de verwachte pensioenen op basis van de relatieve vervangingsratio hoger of gelijk aan die van de huidige regeling. Voor jongere deelnemers zijn deze uitkomsten fors hoger. Voor de oudere deelnemers blijft het verwacht pensioen ongeveer gelijk of is er sprake van een beperkte vooruitgang.

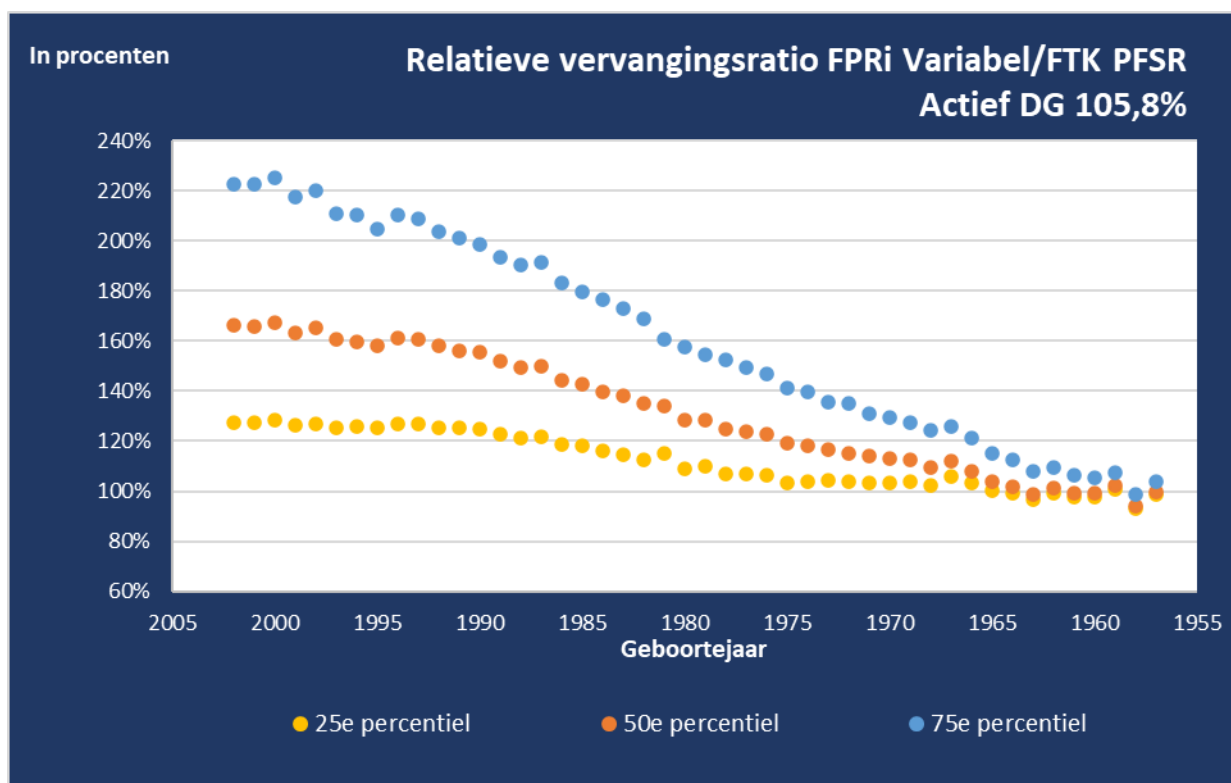


Lagere dekkingsgraad (105,8%)

Voor de in deze paragraaf opgenomen resultaten is uitgegaan dat er alsnog wordt ingevaren ondanks dat de doorgerekende lagere dekkingsgraad onder de minimale invaardekkingsgraad van 107,5% ligt. Door de lagere dekkingsgraad wordt er op het moment van invaren minder kapitaal toegekend aan de individuele deelnemers. Binnen de huidige regeling wordt er bij een lagere dekkingsgraad niet of beperkt toeslagen verleend.

De resultaten voor verwacht pensioen uitgaande van een lagere dekkingsgraad wijken in beperkte mate af van de resultaten bij de dekkingsgraad eind 2023. Enerzijds wordt dit veroorzaakt doordat voor huidige medewerkers (actieven) nog nieuwe pensioenopbouw plaats gaat vinden in de nieuwe regeling waar de hoogte van de dekkingsgraad bij invaren geen impact op heeft. Anderzijds wordt dit mede veroorzaakt doordat een lagere dekkingsgraad ook negatief uitpakt in de huidige regeling doordat er niet of beperkt toeslagen kunnen worden verleend. De impact op de relatieve vervangingsratio is daardoor beperkt. Er zijn beperkte verschillen waarneembaar voor oudere medewerkers die een hogere waarde hebben van het opgebouwd pensioen. Voor medewerkers zonder of met beperkt opgebouwd pensioen is er nauwelijks verschil.

De Gezamenlijke Sociale Partners zien op basis van deze resultaten geen aanleiding om bij een lagere dekkingsgraad af te wijken van de gemaakte afspraken omtrent het invaren en de vermogensverdeling zoals uitgewerkt in Hoofdstuk 5.

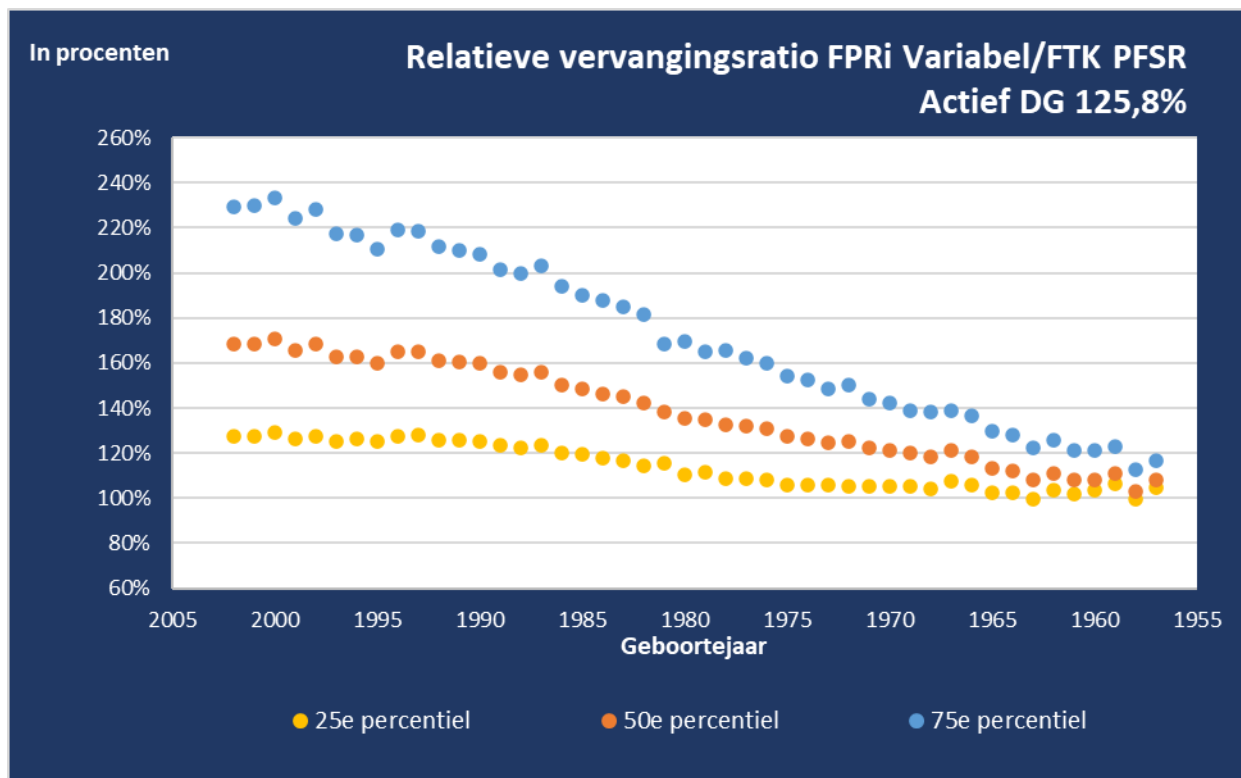


Hogere dekkingsgraad (125,8%)

Door de hogere dekkingsgraad wordt er op het moment van invaren meer kapitaal toegekend aan de individuele deelnemers. Binnen de huidige regeling wordt er bij een hogere dekkingsgraad hogere of volledige toeslagen verleend.

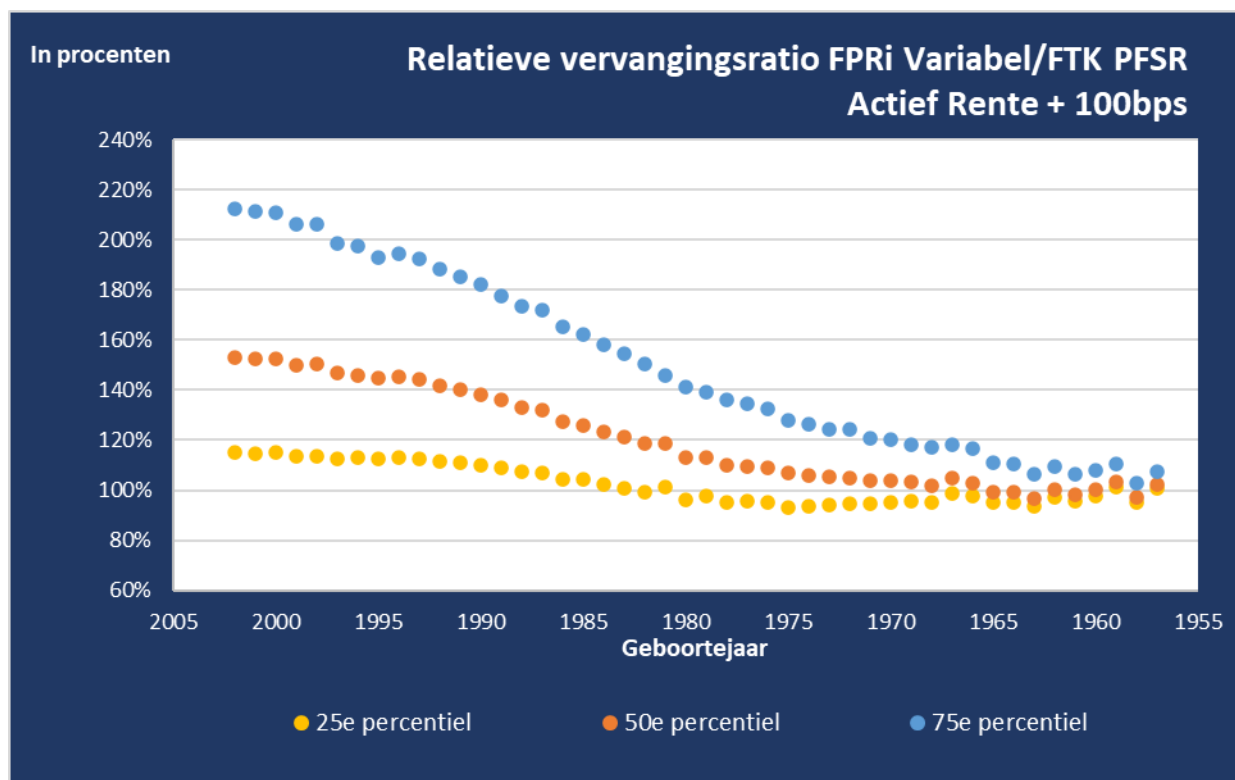
De resultaten voor verwacht pensioen uitgaande van een hogere dekkingsgraad wijken in beperkte mate af van de resultaten bij de dekkingsgraad eind 2023. Enerzijds wordt dit veroorzaakt doordat voor huidige medewerkers (actieven) nog nieuwe pensioenopbouw plaats gaat vinden in de nieuwe regeling waar de hoogte van de dekkingsgraad bij invaren geen impact op heeft. Anderzijds wordt dit veroorzaakt doordat een hogere dekkingsgraad ook positief uitpakt in de huidige regeling doordat er hogere of volledige toeslagen kunnen worden verleend. De impact op de relatieve vervangingsratio is daardoor beperkt. Er zijn beperkte verschillen waarneembaar voor oudere medewerkers die een hogere waarde hebben van het opgebouwd pensioen. Voor medewerkers zonder of met beperkt opgebouwd pensioen is er nauwelijks verschil.

De Gezamenlijke Sociale Partners zien op basis van deze resultaten geen aanleiding om bij een hogere dekkingsgraad af te wijken van de gemaakte afspraken omtrent het invaren en de vermogensverdeling zoals uitgewerkt in Hoofdstuk 5.



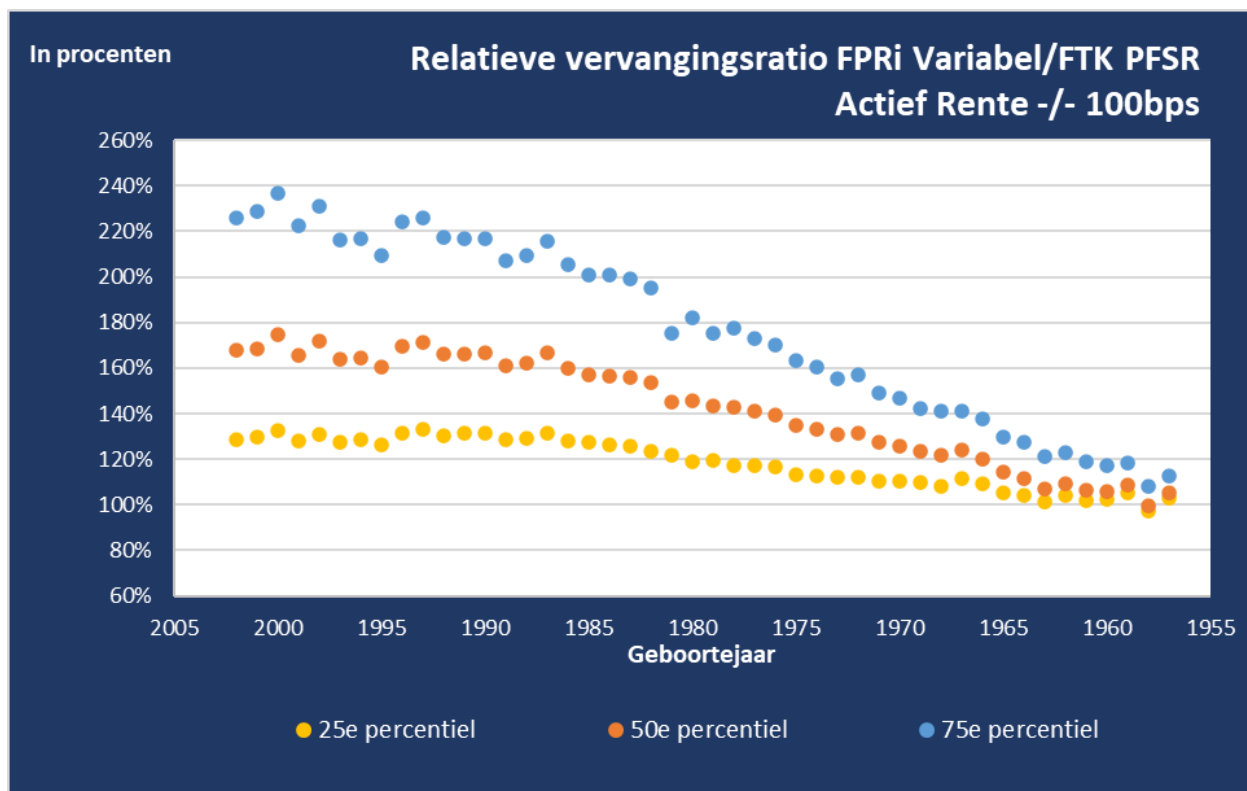
Renteschok +100 bps

In het 25e-percentiel is er voor de leeftijdscohorten van circa 1960 tot 1980 sprake van een verwachte achteruitgang. Deze achteruitgang is beperkt. Dit komt overeen met het basisscenario. Er is te zien dat de uitkomsten voor alle percentielen lager liggen dan bij het basisscenario.



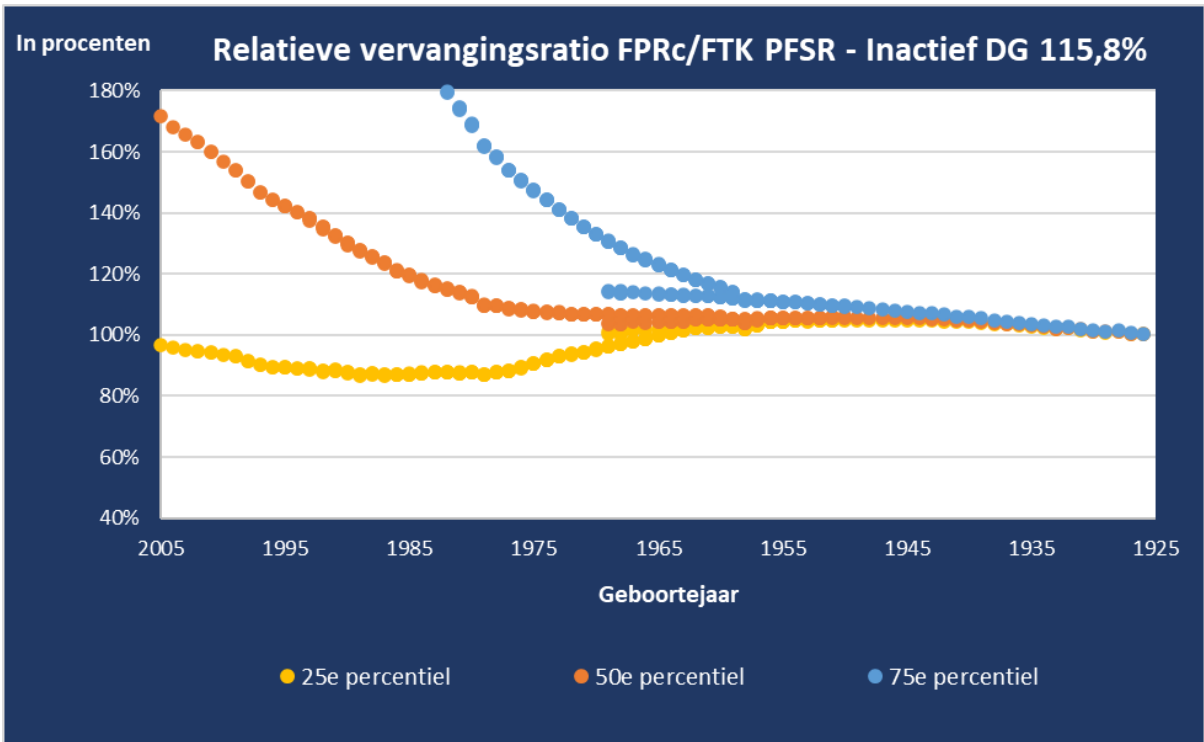
Renteschok -/-100 bps

In het 25^e, 50^e en 75^e-percentiel zijn de verwachte pensioenen hoger of gelijk aan die van de huidige regeling. Er is te zien dat deze uitkomsten hoger liggen dan bij het basisscenario.



A.1.2. Inactieven

Basisscenario dekkingsgraad (115,8%)

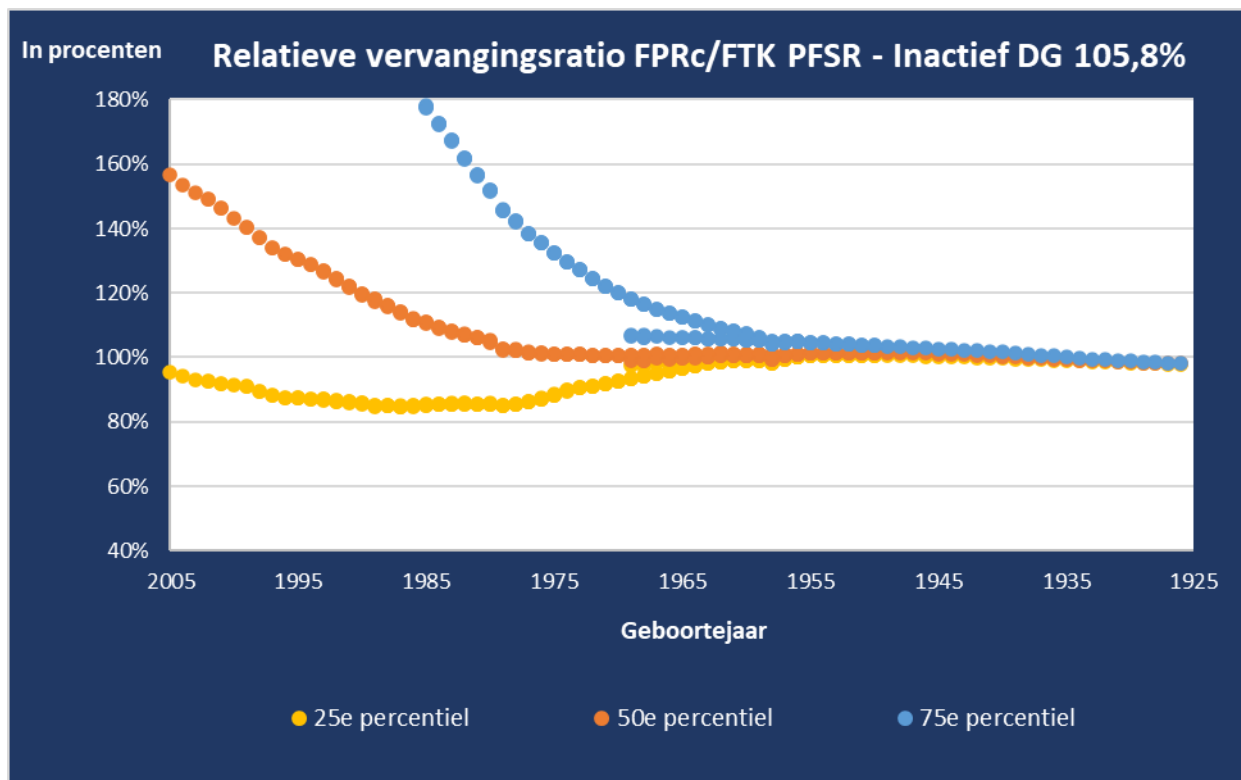


Lagere dekkinggraad (105,8%)

Voor de in deze paragraaf opgenomen resultaten is uitgegaan dat er alsnog wordt ingevaren ondanks dat de doorgerekende lagere dekkinggraad onder de minimale invaardekkinggraad van 107,5% ligt. Door de lagere dekkinggraad wordt er op het moment van invaren minder kapitaal toegekend aan de individuele deelnemers. Binnen de huidige regeling wordt er bij een lagere dekkinggraad niet of beperkt toeslagen verleend.

De resultaten voor verwacht pensioen uitgaande van een lagere dekkinggraad wijken in beperkte mate af van de resultaten bij de dekkinggraad eind 2023. Dit wordt mede veroorzaakt doordat een lagere dekkinggraad ook negatief uitpakt in de huidige regeling doordat er niet of beperkt toeslagen kunnen worden verleend. De impact op de relatieve vervangingsratio is daardoor beperkt.

De Gezamenlijke Sociale Partners zien op basis van deze resultaten geen aanleiding om bij een lagere dekkinggraad af te wijken van de gemaakte afspraken omtrent het invaren en de vermogensverdeling zoals uitgewerkt in Hoofdstuk 5.

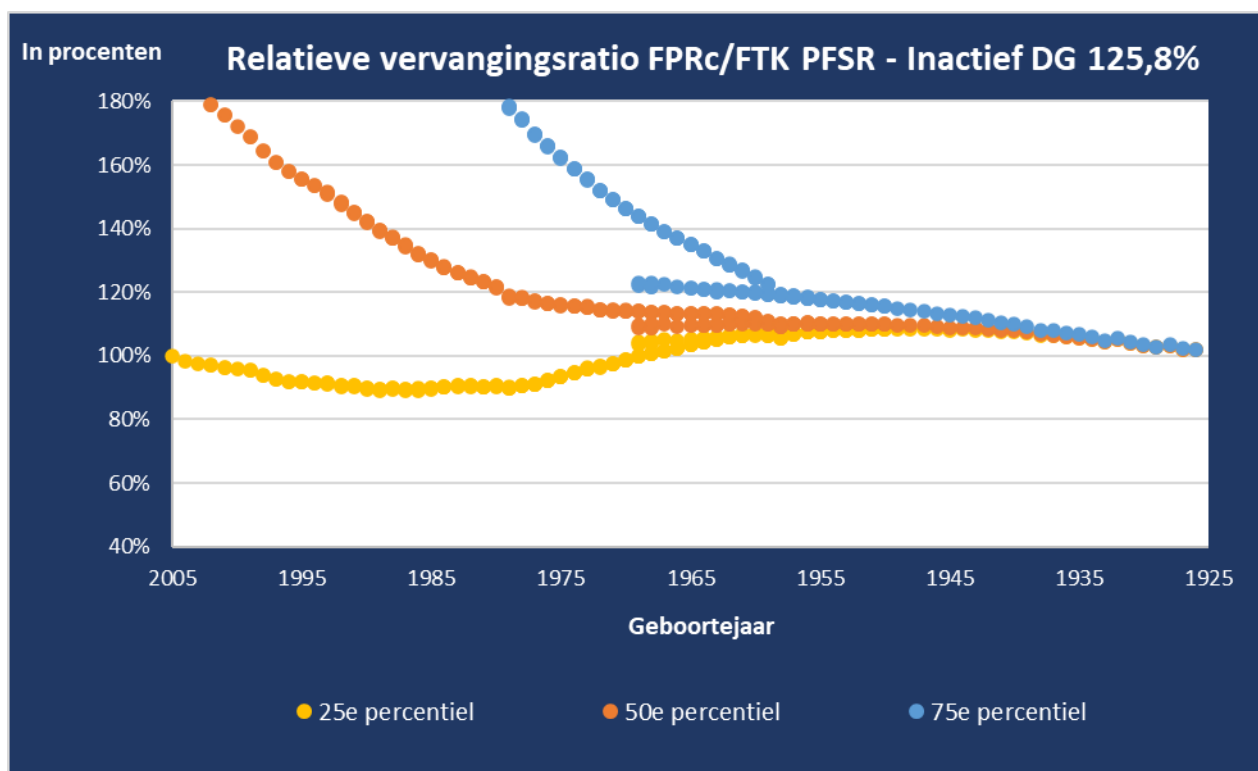


Hogere dekkingsgraad (125,8%)

Door de hogere dekkingsgraad wordt er op het moment van invaren meer kapitaal toegekend aan de individuele deelnemers. Binnen de huidige regeling wordt er bij een hogere dekkingsgraad hogere of volledige toeslagen verleend.

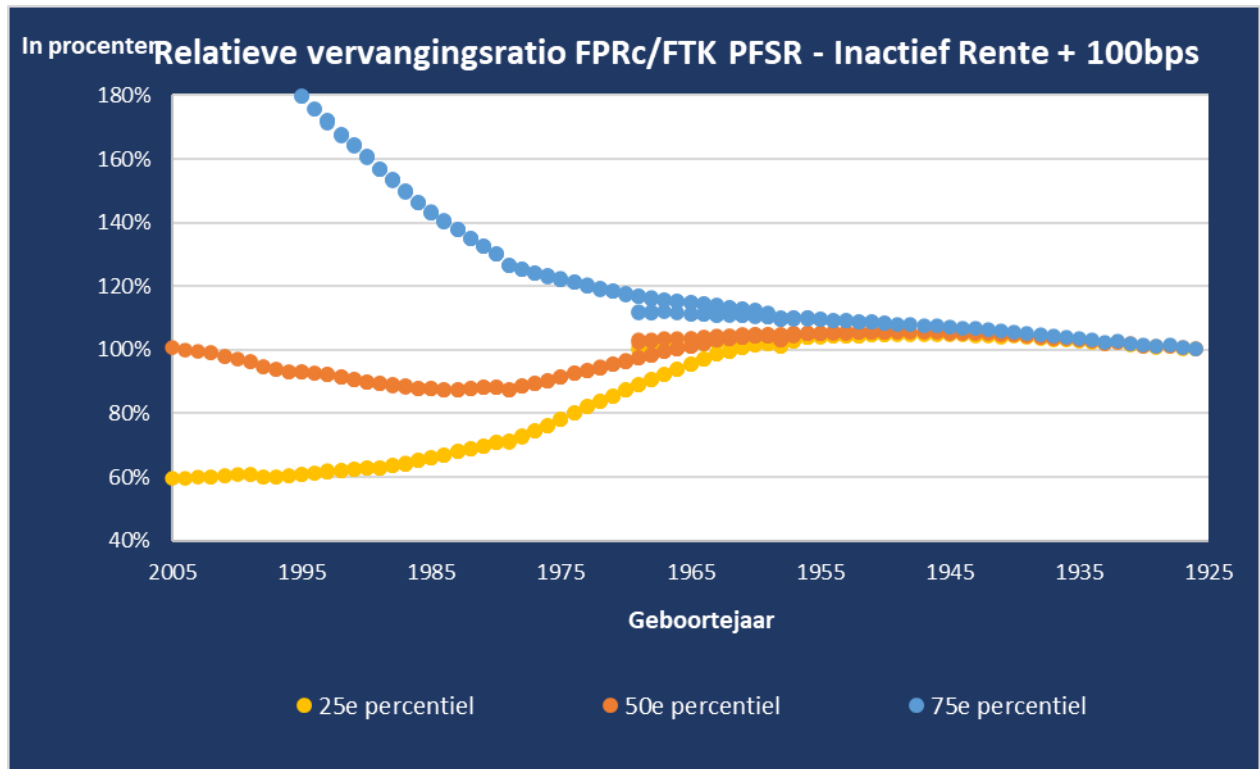
De resultaten voor verwacht pensioen uitgaande van een hogere dekkingsgraad wijken in beperkte mate af van de resultaten bij de dekkingsgraad eind 2023. Dit wordt veroorzaakt doordat een hogere dekkingsgraad ook positief uitpakt in de huidige regeling doordat er hogere of volledige toeslagen kunnen worden verleend. De impact op de relatieve vervangingsratio is daardoor beperkt.

De Gezamenlijke Sociale Partners zien op basis van deze resultaten geen aanleiding om bij een hogere dekkingsgraad af te wijken van de gemaakte afspraken omtrent het invaren en de vermogensverdeling zoals uitgewerkt in Hoofdstuk 5.



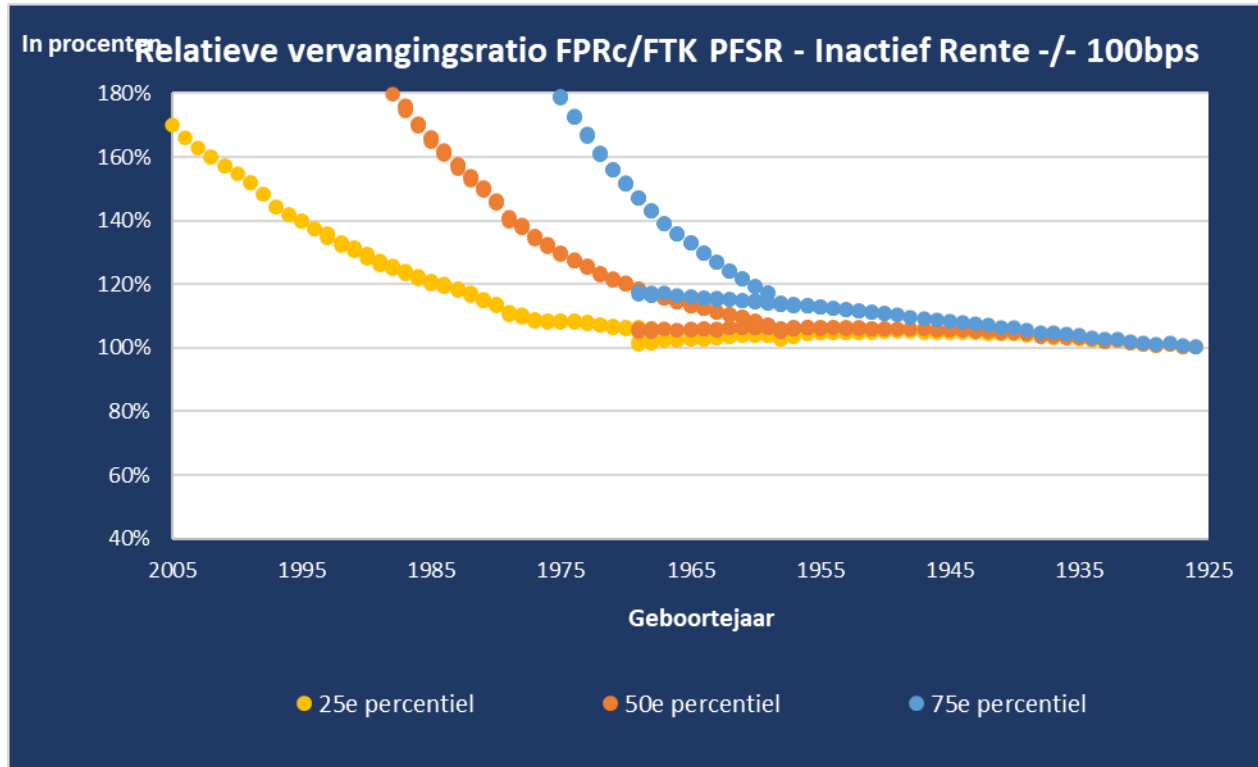
Renteschok +100bps

In het 25^e en 50^e-percentiel is er voor de leeftijdscohorten van circa 1965 tot 2005 sprake van een verwachte achteruitgang. Voor het 25^e-percentiel is deze achteruitgang voor de jongere deelnemers fors. Omdat de renteschok er op termijn uitloopt is bij pensionering het voordeel van een hoge rente bij ingang van pensioen verdwenen.



Renteschok -/-100bps

In het 25^e, 50^e en 75^e-percentiel zijn de verwachte pensioenen hoger of gelijk aan die van de huidige regeling. Voor jongere deelnemers zijn deze uitkomsten fors hoger. Omdat de renteschok er op termijn uitloopt is bij pensionering het nadeel van een lage rente bij ingang van pensioen verdwenen.



A.1.3. Conclusie

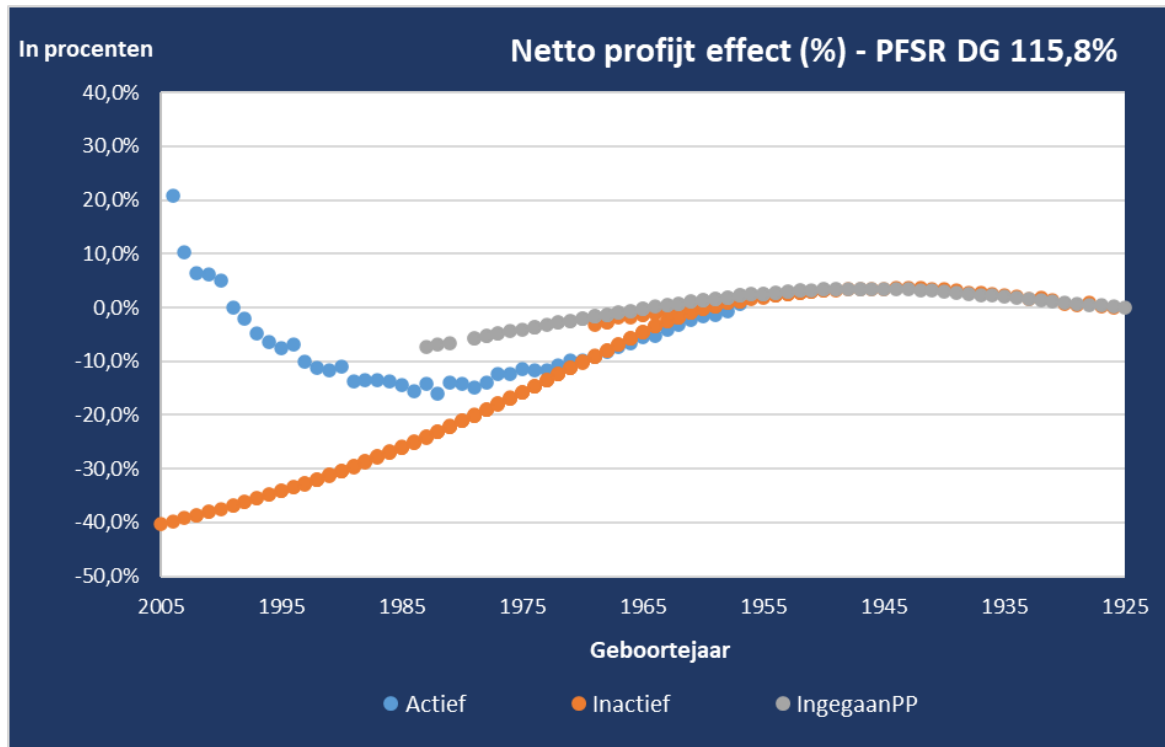
Bij de verschillende dekkingsgraden zien we geen significante verschillen in uitkomsten vergeleken met het basisscenario. De uitkomsten liggen voor deze varianten redelijk dicht bij elkaar in de buurt.

Bij een renteschok wijzigen de invaarkapitalen fors. Als de rente stijgt (+100bps) krijgen jongeren (door lange duration) relatief veel minder invaarkapitaal toebedeeld. Bij een lage rente (-/-100bps) krijgen jongeren juist relatief veel meer kapitaal bij invaren toebedeeld. Door de systematiek van de DNB-sets loopt die renteschok er op termijn uit en is op het moment van pensionering de rente weer genormaliseerd zodat het voordeel/nadeel van die invaarkapitalen dus vertaald wordt naar stuk hogere/lagere pensioenverwachting.

Bij een verandering in dekkingsgraad wijzigingen de kans op toeslagverlening (in het huidige stelsel) en het uitdelen van buffers (op het transitie-moment). Als de dekkingsgraad stijgt (125,8%) kan er meer van de buffers worden uitgedeeld om verlaging van pensioenen te voorkomen. Verder kan er ook eerder toeslag worden verleend. Bij een lagere dekkingsgraad (105,8%) kan er juist minder van de buffers worden uitgedeeld om pensioenverlaging tegen te gaan. Ook is er een lagere kans op toeslagverlening.

A.2. Netto profijt

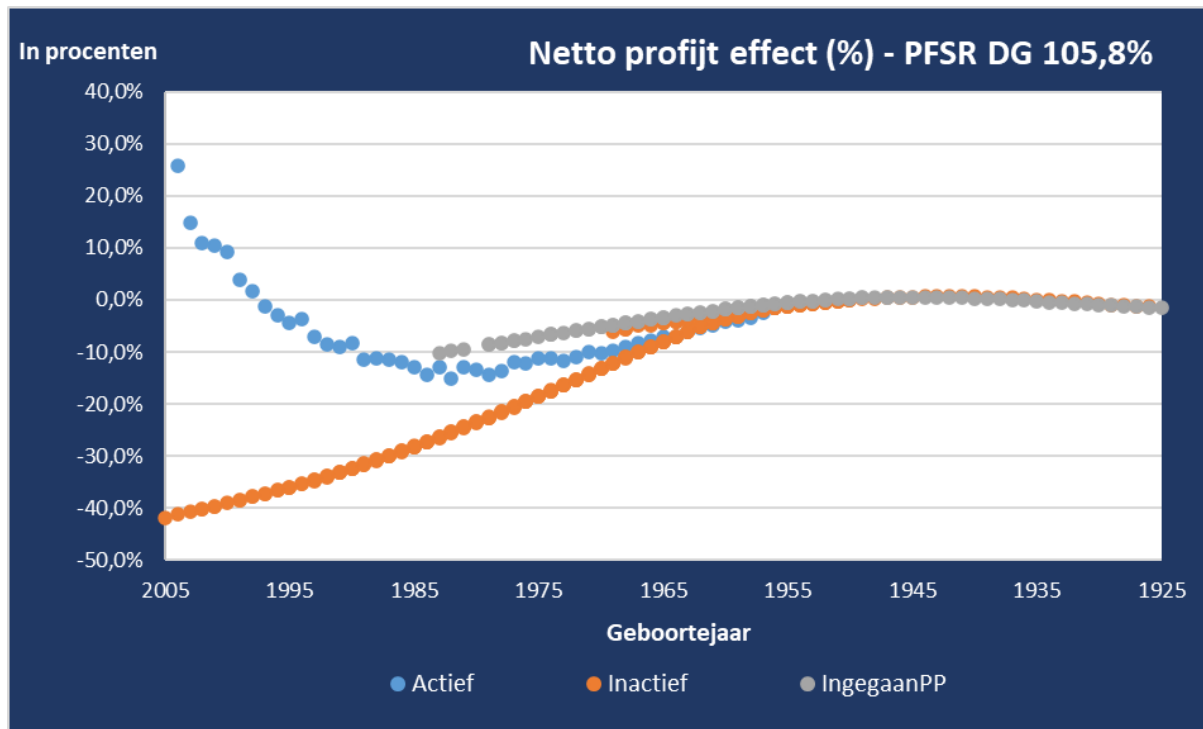
Impact bij een dekingsgraad van 115,8%



Er is een beperkt positief netto profijt voor gepensioneerden en deelnemers met een ingegaan partnerpensioen met leeftijd boven circa 60 jaar. Aan de andere kant is er een negatief netto profijt voor slapers, waarbij de mate afhankelijk is van leeftijd. Dit komt omdat er niet kan worden geprofiteerd van het uitdelen van een buffer bij invaren. Jongere slapers hebben het grootste negatief effect. Hierbij dient wel in ogenschouw te worden genomen dat slapers waarschijnlijk in een andere pensioenregeling actieve deelnemer zijn en daar profiteren van het netto profijt van nieuwe opbouw. In lijn met de slapers is er ook een negatief netto profijt voor actieven waarbij voor jongere actieven de impact wordt gemitigeerd door netto profijt van de nieuwe pensioenopbouw. Voor de jongere groep actieven daarmee sprake van beperktere achteruitgang of voor jongste leeftijden zelfs vooruitgang.

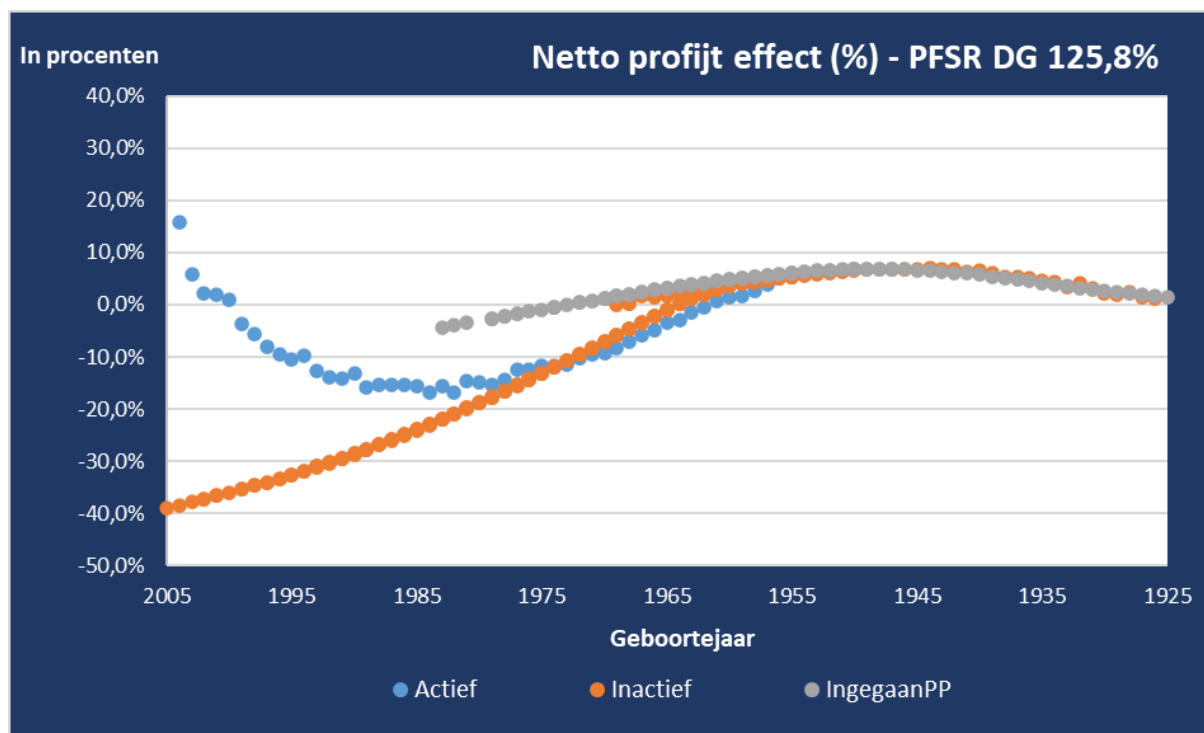
Impact lagere dekkingsgraad (105,8%)

Er is een beperkte daling in netto profijt effecten voor inactieven doordat er niet kan worden geprofiteerd van het uitdelen van een buffer bij invaren. Het netto profijt effect voor actieven is zeer beperkt hoger. Het effect is wat groter voor jongere actieven als gevolg van de grotere impact van het netto profijt effect van de nieuwe pensioenopbouw.



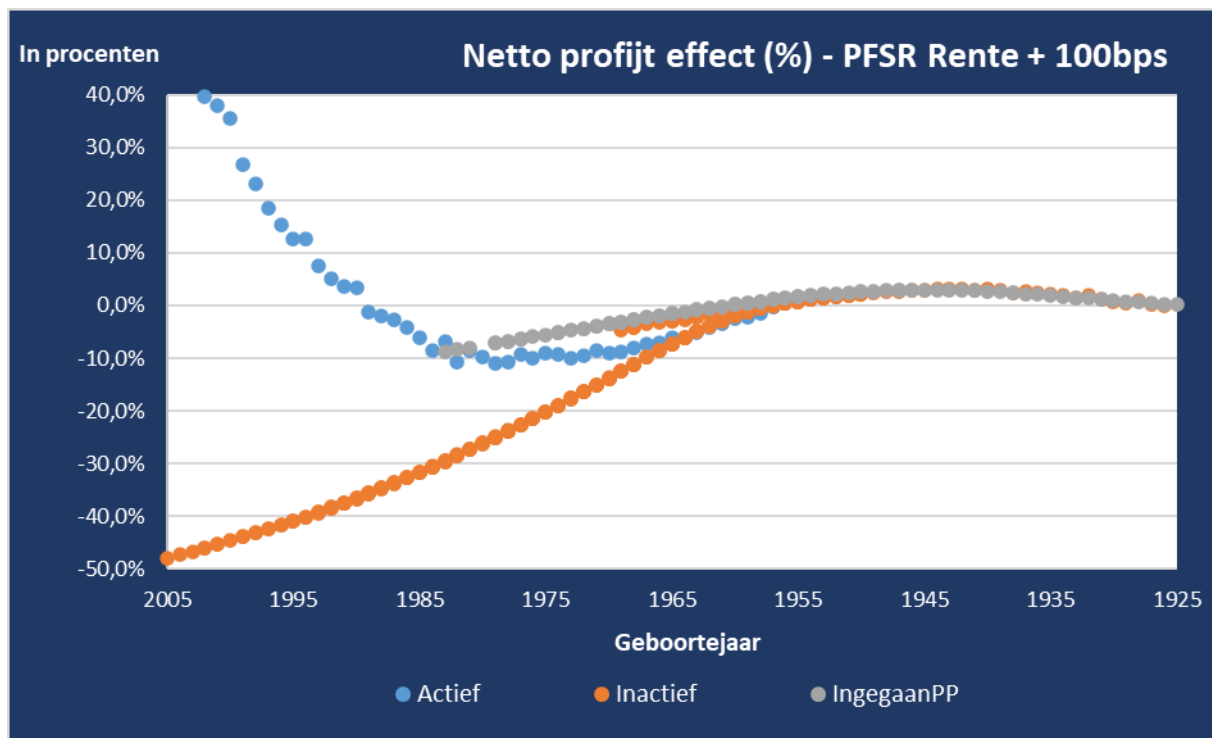
Impact hogere dekkingsgraad (125,8%)

Er is een beperkte stijging in netto profijt effecten voor inactieven doordat er extra kan worden geprofiteerd van het uitdelen van een buffer bij invaren. Het netto profijt effect voor actieven is zeer beperkt lager. Het effect is wat groter voor jongere actieven als gevolg van de impact van het netto profijt effect van de nieuwe pensioenopbouw.



Impact renteschok van +100 bps

Een positieve renteschok heeft een zeer beperkt effect op de netto profijt voor gepensioneerden en deelnemers met een ingegaan partnerpensioen met leeftijd boven circa 60 jaar. Voor slapers heeft een positieve renteschok een negatief effect op het netto profijt ten opzichte van het basisscenario, waarbij de mate ervan groter wordt bij jongere leeftijden. Dit komt omdat bij een hogere rente een kleiner deel van het invaarkapitaal wordt toegerekend aan de jongeren. Voor actieven is een positieve renteschok gunstig. Ondanks dat bij de invaarkapitalen hetzelfde effect optreedt als bij de slapers, is het nettoprofijs van de premie bij een positieve renteschok in het nieuwe stelsel gunstiger dan in het huidige stelsel (waar de opbouw niet hoger kan zijn fiscaal maximaal).



Impact renteschok van +/-100 bps

Een negatieve renteschok heeft een zeer beperkt effect op de netto profijt voor gepensioneerden en deelnemers met een ingegaan partnerpensioen met leeftijd boven circa 60 jaar. Voor slapers heeft een negatieve renteschok een positief effect op het netto profijt ten opzichte van het basisscenario, waarbij de mate ervan groter wordt bij jongere leeftijden. Dit komt omdat bij een lagere rente een groter deel van het invaarkapitaal wordt toegerekend aan de jongeren. Voor actieven is een negatieve renteschok ongunstig. Ondanks dat bij de invaarkapitalen hetzelfde effect optreedt als bij de slapers, is het netto profijt van de premie bij een negatieve renteschok in het nieuwe stelsel ongunstiger dan in het huidige stelsel.

