

Transitieplan

Wet toekomst pensioenen

De Nederlandsche Bank N.V.

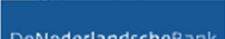
Versie per 17 juli 2024



De Nederlandsche Bank
Vereniging van Werknemers



Dit transitieplan is vastgesteld op 17 juli 2024 te Amsterdam.

De Nederlandsche Bank N.V.	Jildau Pienaar Afdelingshoofd Human Resources	Datum.....17-07-2024
 EUROSYSTEEM		
Vereniging van Werknemers van De Nederlandsche Bank N.V.	Bojke Buitenkamp Voorzitter	Datum.....17-07-2024
 De Nederlandsche Bank Vereniging van Werknemers		
FNV Finance, onderdeel van FNV Gevestigd te Utrecht	Duygu Akcay Bestuurder	Datum.....17-07-2024
 Finance		

Voorwoord

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in werking getreden. De vakbonden FNV Finance en de VvW en de werkgever De Nederlandsche Bank (DNB) (hierna: sociale partners) hebben keuzes gemaakt in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Op grond van artikel 150d Pensioenwet (Pw) leggen sociale partners deze keuzes vast in dit transitieplan en geven ze hierop een toelichting en onderbouwing. De sociale partners geven daarbij aan hoe ze de belangen van de verschillende groepen deelnemers¹ hebben gewogen met als uiteindelijke doel tot een nieuwe pensioenregeling en een evenwichtige transitie te komen.

Het opstellen en indienen van het transitieplan is een wettelijke verplichting van de werkgever. In de wet wordt hiermee bedoeld de partijen die een wijziging van de pensioenregeling zijn overeengekomen. In het geval van DNB wordt de pensioenregeling door sociale partners vastgesteld en ligt de verplichting tot het opstellen van dit transitieplan dus bij sociale partners.

Sociale partners sturen dit plan binnen twee weken na de afronding aan Stichting Pensioenfonds van De Nederlandsche Bank N.V. (hierna: Pensioenfonds DNB). Pensioenfonds DNB stelt het transitieplan op zijn website beschikbaar.

Met dit transitieplan verzoeken sociale partners Pensioenfonds DNB de nieuwe pensioenregeling uit te voeren en doen zij een verzoek tot invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenuitkeringen. Deze onderdelen samen noemen we de opdrachtaanvaarding. Pensioenfonds DNB beoordeelt aan de hand van dit transitieplan of het ingaat op het verzoek van sociale partners. Daarom zijn in dit transitieplan ook meer technische onderdelen beschreven, specifiek over de financiële opzet en de compensatie. Als Pensioenfonds DNB de opdracht aanvaardt, stelt ze daarna een implementatieplan op met daarin de technische uitwerking van wat sociale partners met de nieuwe pensioenregeling en met invaren beogen.

Dit transitieplan is:

- opgesteld op basis van de wetgeving naar de stand van juni 2024;
- een informatiebron voor de benodigde onderbouwingen in het implementatieplan dat Pensioenfonds DNB opstelt en indient bij toezicht DNB;

¹ Daar waar in dit transitieplan van 'deelnemer(s)' wordt gesproken, bedoelen we zowel actieve deelnemers als gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en overige aanspraakgerechtigden, tenzij dit specifiek anders wordt genoemd.

- een informatiebron voor (voormalig) medewerkers van DNB die pensioenaanspraken of - rechten hebben bij Pensioenfonds DNB²;
- ook van toepassing op de pensioenregeling voor (voormalig) directieleden, zie hoofdstuk 10;
- niet van toepassing op de regeling voor netto pensioen van DNB.

Daar waar in dit transitieplan DNB als toezichthouder wordt bedoeld (en niet als werkgever) wordt expliciet "toezicht DNB" vermeld.

² DNB is rechtsopvolger van de Pensioen- en Verzekeringskamer.

Inhoudsopgave

1.	Transitiedatum, kaders en doelstellingen.....	7
1.1.	Beoogde transitiedatum en overbruggingsperiode	7
1.2.	Doelstellingen van de transitie.....	7
1.3.	Toeslag net voor transitiedatum.....	8
1.4.	Transitie FTK	8
2.	Verantwoording proces	9
2.1.	Besluitvormingsproces op hoofdlijnen	9
2.2.	Planning en besluitvormingsproces	9
2.3.	Hoorrecht.....	10
2.4.	Achterbanraadpleging	11
3.	Contractkeuze.....	12
3.1.	Deelnemersonderzoek	12
3.2.	Afwegingen sociale partners.....	13
3.3.	Carve-out.....	15
4.	De nieuwe pensioenregeling vanaf transitiedatum	16
4.1.	Premie & ambitie.....	16
4.2.	Nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum	19
4.3.	Premievrije voorzetting bij arbeidsongeschiktheid.....	21
4.4.	Risicopremies.....	22
4.5.	Werknemersdeel van de premie	22
5.	Financiële opzet solidaire premieregeling	24
5.1.	Solidariteitsreserve.....	24
5.2.	Collectieve uitkeringsfase.....	26
5.3.	Spreidingsperiode en methode	27
5.4.	Beleggingsbeleid	28
5.5.	Projectierendement	28
5.6.	Opheffen leenrestrictie	28
6.	Invaren en vermogensverdeling	29
6.1.	Op voorhand al belemmeringen voor invaren?.....	29
6.2.	Verzoek tot invaren	29
6.3.	Methode invaren	30

6.4.	Minimaal benodigde dekkingsgraad om in te varen.....	30
6.5.	Minimaal gewenste dekkingsgraad om in te varen.....	30
6.6.	Voorrangsregels bij vermogensverdeling	30
6.7.	Bijzondere groepen deelnemers	33
7.	Inzicht in transitie-effecten	37
7.1.	Ambitie pensioenregeling	37
7.2.	Ontwikkeling pensioenuitkering	37
7.3.	Solidariteitsreserve.....	38
7.4.	Maatstaven voor kwantitatieve effecten van de transitie.....	43
7.5.	Transitie-effecten bij de minimaal gewenste invaardekkingsgraad.....	43
7.6.	Impact keuzes van sociale partners.....	52
7.7.	Gevoeligheidsanalyse verschillende dekkingsgraden	56
7.8.	Gevoeligheidsanalyse verschillende rentescenario's.....	58
7.9.	Bandbreedtes kwantitatieve maatstaven.....	59
8.	Compensatie.....	60
8.1.	Invulling adequate compensatie.....	60
8.2.	Financiering compensatie	62
8.3.	Adequate en evenwichtige compensatie	63
9.	Verantwoording evenwichtigheid	64
10.	Directieregeling	66
	Begrippenlijst.....	67
	Bijlage A: projectstructuur	72
	Bijlage B: nieuwe pensioenregeling tov huidige pensioenregeling	73
	Bijlage C: aannames en veronderstellingen berekeningen	77
	Bijlage D: transitie-effecten bij andere dekkingsgraden.....	83
	Bijlage E: transitie-effecten bij andere rentescenario's	94
	Bijlage F: bandbreedtes kwantitatieve maatstaven.....	102
	Bijlage G: voorbeeld toekenning compensatie uit premie	108

1. Transitiedatum, kaders en doelstellingen

In dit hoofdstuk beschrijven sociale partners met welk startpunt en tegen welke achtergrond de verschillende keuzes zijn gemaakt.

1.1. Beoogde transitiedatum en overbruggingsperiode

Sociale partners hebben in overleg met Pensioenfonds DNB en de pensioenuitvoerder AZL de beoogde transitiedatum gepland op 1 juli 2026. De huidige pensioenafpraak loopt tot eind 2024. Sociale partners hebben in juni 2024 afgesproken dat de huidige pensioenafspraken doorlopen tot de transitiedatum.

1.2. Doelstellingen van de transitie

Sociale partners hebben de volgende doelstellingen en uitgangspunten voor de transitie vastgesteld:

Doelstellingen transitie:

- Tenminste een gelijk verwacht pensioen voor actieve en gewezen deelnemers en tenminste een gelijke uitkering voor uitkeringsgerechtigden direct voor en direct na de transitie;
- Adequate compensatie van het nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek;
- Een robuuste start in het nieuwe pensioenstelsel door het zoveel mogelijk voorkomen dan wel beperken van een daling van ingegane uitkeringen in de eerste jaren;
- Er wordt rekening gehouden met het vervallen van het vooruitzicht op inhaaltoeslag in het huidige pensioenstelsel;
- Door de keuzes van sociale partners mogen geen grote verschillen tussen deelnemersgroepen en/of leeftijdscohorten ontstaan bij de transitie.

Uitgangspunten transitie:

- De huidige pensioenregeling is de pensioenregeling waar mee wordt vergeleken. Sociale partners gaan ervan uit dat deze op basis van evenwichtige belangenafweging tot stand is gekomen;
- Daar waar in de wet een default route is opgenomen, wordt deze gevolgd tenzij blijkt dat deze niet of onvoldoende evenwichtig is;
- De berekeningen zijn een belangrijke toets bij de evenwichtigheid. Sociale partners erkennen dat berekeningen een 'best estimate' zijn op het moment dat ze zijn gemaakt. Mede daarom spelen ook kwalitatieve argumenten een rol bij evenwichtigheid;
- De nieuwe pensioenregeling en de voorrangregels bij invaren moeten uitvoerbaar (tegen redelijke kosten) en uitlegbaar zijn;

- Evenwichtigheid betekent niet dat iedereen hetzelfde krijgt of er evenveel op voor- of achteruit gaat. Er kunnen vanuit de solidariteit redenen zijn dat groepen afwijken: “we doen het samen”;
- Sociale partners wegen de kans waarmee (onderdelen van) de pensioentoezegging in de huidige en nieuwe pensioenregeling en het beleid van Pensioenfonds DNB wordt waargemaakt, mee in de besluitvorming (hoe ‘zekerder’ een pensioentoezegging, hoe zwaarder deze meeweegt).

1.3. Toeslag net voor transitiedatum

In de huidige pensioenregeling verleent Pensioenfonds DNB toeslagen per 1 juli. Pensioenfonds DNB heeft aangegeven voornemens te zijn dit moment in 2026 iets te vervroegen zodat net voor de transitiedatum nog een afsluitende toeslag vastgesteld kan worden op basis van het huidige pensioenstelsel.

1.4. Transitie FTK

Pensioenfonds DNB heeft sociale partners laten weten niet voornemens te zijn om gebruik te maken van het transitie FTK. Pensioenfonds DNB heeft geen gebruik gemaakt van de (nieuwe) indexatie-AMvB.

2. Verantwoording proces

2.1. Besluitvormingsproces op hoofdlijnen

In 2022 is het project Pensioentransitie DNB inhoudelijk van start gegaan om te onderzoeken wat de impact is van de te maken keuzes in de transitie naar een pensioenregeling volgens de Wet toekomst pensioenen (Wtp). In bijlage A is een schematische weergave opgenomen van de projectstructuur, inclusief de uitwerking in taken en verantwoordelijkheden van alle stakeholders.

In de projectgroep zaten vertegenwoordigers van DNB, van de vakbonden (FNV Finance en VvW) en van Pensioenfonds DNB. Ook de Belangenvereniging Pensioengerechtigden en gewezen deelnemers van DNB (hierna: BP) heeft deelgenomen aan de projectgroep. De projectgroep werd begeleid door Montae & Partners en inhoudelijk ondersteund door Montae & Partners en Sprengels. De projectgroep heeft de verschillende onderdelen van het nieuwe Nederlandse pensioenstelsel besproken en onderzocht waar die de huidige pensioenregeling van DNB raken. Op basis van de uitkomsten van deze overleggen hebben sociale partners keuzes gemaakt over de invulling van de pensioenregeling. Daarbij heeft op diverse onderwerpen die onderdeel zijn van dit transitieplan een uitwisseling plaatsgevonden tussen sociale partners en het bestuur van Pensioenfonds DNB. De kwantitatieve analyses zijn gemaakt door (de adviseur van) Pensioenfonds DNB. Daarnaast heeft gedurende het proces ook afstemming met Pensioenfonds DNB plaatsgevonden over bijvoorbeeld uitvoerbaarheid, uitgangspunten en planning. Daarbij is ook AZL, de administrateur van Pensioenfonds DNB betrokken. De vakbonden hebben gedurende het proces op verschillende momenten ook afstemming gezocht met hun achterban via verschillende informatiesessies. Door middel van dit iteratieve proces zijn besluiten tot stand gekomen die naar de mening van sociale partners evenwichtig zijn. Sociale partners hebben daarbij uitgebreid stilgestaan bij alternatieven om te komen tot goed onderbouwde keuzes.

Sociale partners kijken terug op een aangenaam verlopen project waarbij complexe onderwerpen goed zijn uitgediept en met elkaar besproken. De samenwerking is goed geweest, waarbij ieder vanuit de eigen rol en verantwoordelijkheid constructief betrokken is geweest.

2.2. Planning en besluitvormingsproces

Aan dit transitieplan is meer dan twee jaar aan analyses en gesprekken vooraf gegaan. In onderstaande tabel is de projectplanning op hoofdlijnen opgenomen om een beeld te geven van het tijdschema van het besluitvormingsproces.

Tijdschema besluitvormingsproces	
Eind 2021	Opstellen concept plan van aanpak project, timing en stappen
Januari – juli 2022	Twee hoofdvraagstukken & deelnemersonderzoek
Augustus 2022 – juli 2023	Verdiepingsonderzoek projectgroep
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht
1 juli 2023 – november 2023	Vervolg verdiepingsonderzoek projectgroep
November 2023 – april 2024	Ontwerp regeling en opstellen concept transitieplan sociale partners
April 2024 – juni 2024	Hoorrecht, afstemmen achterban + definitief Transitieplan

Tabel 2-1: tijdschema besluitvormingsproces

2.3. Hoorrecht

De keuzes die sociale partners maken in het transitietraject hebben ook gevolgen voor gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden. Als extra waarborg voorziet de Wtp daarom in een hoorrecht voor een representatieve vereniging van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers op het transitieplan. Bij DNB is dit de BP.

Naast de betrokkenheid van de BP gedurende het gehele traject (zie paragraaf 2.1) hebben sociale partners aan het hoorrecht formeel invulling gegeven door op 24 april 2024 een mondelinge toelichting te geven op het concept transitieplan en de BP vervolgens in de gelegenheid te stellen een oordeel te geven over dit concept transitieplan. Op 27 mei 2024 heeft de BP haar oordeel schriftelijk met sociale partners gedeeld. Sociale partners hebben het oordeel begin juni bestudeerd en besproken tot welke aanpassingen dit leidt in het definitieve transitieplan. Sociale partners hebben op 24 juni 2024 hun reactie op het oordeel aan de BP gestuurd.

Vanwege de betrokkenheid van de BP gedurende het gehele traject, was hun mening en de onderbouwing daarvan grotendeels bekend bij sociale partners en meegewogen in de besluitvorming. De wijzigingen die sociale partners naar aanleiding van het formele hoorrecht in het definitieve transitieplan hebben doorgevoerd, zijn beperkt. Het betreft de volgende wijzigingen:

- Een nadere toelichting op de aannames rondom inhaaltoeslagen die een belangrijke rol spelen bij de kwantitatieve analyses bij hoge dekkingsgraden (zie paragraaf 7.7 en bijlage C);

- Een verduidelijking dat sociale partners geen wijziging in de financiering van de uitvoeringskosten door DNB ten opzichte van de huidige situatie beogen.

2.4. Achterbanraadpleging

In juni 2024 is het concept transitieplan vastgesteld door sociale partners. De vakbonden (Vereniging van Werknemers en FNV Finance) hebben in de periode tussen 27 juni en 15 juli 2024 een achterbanraadpleging gehouden. Daaruit is gebleken dat de leden van de vakbonden in meerderheid positief staan tegenover het concept transitieplan. Op 17 juli 2024 is het transitieplan definitief vastgesteld door sociale partners en wordt het voorgelegd aan Pensioenfonds DNB voor de opdrachtaanvaarding en implementatie.

3. Contractkeuze

De Wtp biedt de keuze tussen een solidaire of een flexibele premieregeling. Sociale partners kiezen voor de solidaire premieregeling. Sociale partners hebben alle input uit de bijeenkomsten van de projectgroep en uit het deelnemersonderzoek meegewogen bij het maken van een keuze voor een van de twee contracten. De belangrijkste afwegingen die sociale partners daarbij hebben gemaakt zijn hieronder opgenomen.

3.1. Deelnemersonderzoek

In februari 2022 heeft Pensioenfonds DNB, samen met DNB, een deelnemersonderzoek uitgevoerd om de risicopreferentie uit te vragen. Daarin zijn ook enkele vragen meegenomen over voorkeuren van deelnemers.

De uitkomsten van het deelnemersonderzoek geven naar de mening van sociale partners een indruk waar voorkeuren liggen. Zo geeft 48% van de actieve en gewezen deelnemers aan dat zij zelf invloed willen hebben op hoe het pensioenvermogen wordt belegd. Daar staat een groep tegenover die juist samen met collega's het pensioenvermogen wil beleggen (37%) en een groep die geen voorkeur of uitgesproken mening heeft (16%).

Keuzevrijheid in zijn algemeenheid vindt 64% van de respondenten (actieve en gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden) van belang, alhoewel bijna de helft daarvan ook aangeeft dat ze meestal voor de standaardoptie zullen gaan. Van de actieve en gewezen deelnemers willen de respondenten met name keuzevrijheid in de startdatum van het pensioen en de mate van risico die men loopt bij het beleggen.

De keuzevrijheid in de startdatum van het pensioen kan worden geboden in beide contractvormen. Keuzevrijheid voor een beleggingsprofiel en de mate van risico die men loopt bij het beleggen, kan alleen in de flexibele premieregeling. Wordt de wens voor keuzevrijheid echter gecombineerd met de mate waarin respondenten verwachten van die keuzevrijheid gebruik te maken, dan leidt dit naar verwachting tot een minderheid van actieve en gewezen deelnemers die keuzevrijheid met betrekking tot beleggen wensen én daadwerkelijk van die keuzevrijheid denken gebruik te gaan maken. Andersom gesteld: op basis van het deelnemersonderzoek zou een ruime meerderheid van de respondenten het door Pensioenfonds DNB vastgestelde beleggingsprofiel volgen³.

³ In de flexibele premieregeling zou dat het default beleggingsprofiel zijn waar in wordt belegd als de deelnemer geen afwijkende keuze maakt, in de solidaire premieregeling is dat het collectieve beleggingsbeleid.

De respons is over het geheel genomen statistisch representatief, maar ligt bij de jongere leeftijden duidelijk lager⁴ dan gemiddeld. Sociale partners zien dat als een signaal dat die leeftijdsgroep beperkt betrokken is bij hun pensioen. Sociale partners verwachten dat zich dat ook vertaalt naar beperkt actief kiezen, bijvoorbeeld als er meerdere beleggingsprofielen worden aangeboden.

3.2. Afwegingen sociale partners

Vanuit de oordeelsvorming van de projectgroep kwam naar voren dat beide contractvormen (positief) onderscheidende elementen hebben. Sociale partners vinden de onderstaande elementen uiteindelijk doorslaggevend om te kiezen voor de solidaire premieregeling:

Solidariteit Een belangrijk aspect van de solidaire premieregeling is de hogere mate van solidariteit. In deze regeling “doen we het samen”: het vormen van buffers voor minder goede tijden om verlagingen van uitkeringen zoveel mogelijk te vermijden, het creëren en (ver)delen van rendementen en het delen van risico’s. Dit geeft via de pensioenregeling binding tussen collega’s. Dat past bij een organisatie als DNB, die beoogt geen doorstroomorganisatie te zijn.

Het gezamenlijk vormen van buffers wordt daarbij niet als beperkend gezien voor werknemers die uit dienst treden. Zij hebben een individuele keuze tussen het overdragen van het pensioen (zonder buffers) of het achterlaten van het pensioen binnen Pensioenfonds DNB waarbij buffers ook voor hen (volgens de afgesproken regels) inzetbaar zijn. De solidaire premieregeling wordt daarmee ook gezien als toekomstbestendig met het oog op de arbeidsmarktontwikkelingen.

Minder grote overstap Het nieuwe stelsel brengt grote veranderingen met zich mee. Sociale partners vinden de overstap naar de solidaire premieregeling waarin meer risico’s met elkaar worden gedeeld, minder groot dan een overstap naar de flexibele premieregeling waarin de verantwoordelijkheid en risico’s meer bij de individuele deelnemer komen te liggen.

Wettelijke toets elke vijf jaar De solidaire premieregeling kent een wettelijke, verplichte toets om elke vijf jaar de premie en de ambitie te toetsen. De flexibele premieregeling kent deze toets niet. Sociale partners zien een duidelijk (wettelijk) houvast om de premie en de ambitie met regelmaat met elkaar te bespreken als een voordeel.

⁴ Inzoomend op actieve deelnemers zit de hoogste respons vooral in de leeftijdsklasse boven de 55 jaar (35%). In de groep tot 45 jaar is het responspercentage beperkt tot 13%.

Keuzemogelijkheden De solidaire en flexibele premieregeling kennen vergelijkbare keuzemogelijkheden, zoals pensioen eerder of later in laten gaan of op pensioendatum een bedrag ineens uitkeren⁵. Bij de flexibele premieregeling is het daarnaast mogelijk om beleggingskeuzes aan te bieden en als deelnemer te kiezen tussen een vaste of variabele pensioenuitkering. Sociale partners hebben geconcludeerd dat het bieden van extra keuzemogelijkheden binnen de flexibele regeling niet opweegt tegen bovengenoemde voordelen van de solidaire regeling. Dit omdat de extra keuzemogelijkheden naar verwachting maar door een beperkte groep worden benut, terwijl de voordelen (een minder grote overstap, minder solidariteit in de variabele uitkering en een periodieke wettelijke toets op premie en ambitie) algemeen gelden.

Waarom geen flexibele premieregeling?

Sociale partners geven onderstaand nog twee aanvullende aspecten aan waarom niet is gekozen voor de flexibele premieregeling.

Compliance De flexibele premieregeling kent de mogelijkheid van een aantal extra keuzemogelijkheden in de pensioenregeling voor werknemers (en voormalig werknemers), waaronder beleggingskeuzes en keuzes op (of voorafgaand aan) de pensioendatum. Met name bij deze keuzemogelijkheden voor werknemers binnen een collectief aangeboden en verplichte regeling bestaat het risico dat zij tegen restricties aanlopen vanuit compliance-regels binnen DNB omdat dit kan leiden tot het inzetten van voorwetenschap (of de schijn daarvan). Hoewel er mitigerende maatregelen mogelijk zijn, is dit risico niet uit te sluiten. Daar komt bij dat de complianceregrs binnen DNB geen vaststaand gegeven zijn op lange termijn. Daarmee ontstaat onzekerheid over de mate waarin dit risico gemitigeerd kan blijven in de toekomst.

Keuzemogelijkheden of keuzestress? Een belangrijk aspect van de flexibele premieregeling is (de mogelijkheid van) extra keuzes voor de individuele deelnemer, zoals beleggingskeuzes in de opbouwfase en keuzes voor een vaste of variabele uitkering op de pensioendatum. Naast extra zorgplicht voor Pensioenfondsen DNB en de werkgever, brengt dit ook een extra verantwoordelijkheid voor deelnemers met zich mee. Dat kan ook keuzestress geven. Bovendien blijkt het in de praktijk lastig om deelnemers te activeren om keuzes te maken. Bij bijvoorbeeld huidige beschikbare premieregelingen in de markt is het aantal deelnemers dat kiest voor een van de default afwijkend beleggingsprofiel beperkt⁶. Dit sluit aan bij de waarnemingen in het deelnemersonderzoek en is door sociale partners meegenomen in de afweging. Daarnaast krijgen huidige uitkeringsgerechtigden bij een overgang naar een flexibele premieregeling op transitiedatum de

⁵ Het wetgevingsproces loopt nog met betrekking tot het bedrag ineens.

⁶ Zie ook het sectorbeeld pensioenen van de AFM van 2022 (pagina 37).

keuze tussen een vaste en variabele uitkering. Uit andere dossiers (zoals tegemoetkoming ziektekosten) blijkt dat een deel van deze groep het lastig vindt om de informatie volledig te doorgronden en bewuste keuzes te maken. Dat vraagt zeer intensieve keuzebegeleiding. Daarbij horen sociale partners ook signalen dat de individuele keuze voor een vaste uitkering op het transitiemoment, met name voor oudere uitkeringsgerechtigden, in de markt moeilijk is in te vullen. Dit zorgpunt hebben sociale partners meegenomen in hun afweging.

3.3. Carve-out

In het wetgevingsproces van de Wtp is met een motie aandacht gevraagd voor de mogelijkheid van een zogenoemde carve-out voor actieve deelnemers en uitkeringsgerechtigden, als alternatief om tot een evenwichtige transitie te komen. Een carve-out betekent dat, voor de deelnemers die hiervoor kiezen, de opgebouwde aanspraken en/of ingegane rechten bij een andere pensioenuitvoerder, bijvoorbeeld een verzekeringsmaatschappij, worden ondergebracht. Deze motie heeft vooralsnog niet geleid tot aanpassingen van de Wtp. Daarmee is het niet mogelijk om bijvoorbeeld de ingegane rechten van uitkeringsgerechtigden bij een verzekeraar onder te brengen.

Een andere vorm van een carve-out is de mogelijkheid van een collectieve waardeoverdracht op basis van artikel 83 Pw. Daarmee kunnen de opgebouwde aanspraken van gewezen deelnemers en ingegane rechten van uitkeringsgerechtigden aan een verzekeraar worden overgedragen. Deelnemers kunnen hier individueel bezwaar tegen maken.

Sociale partners hebben geconcludeerd dat een carve-out niet nodig is om een evenwichtige transitie te bewerkstelligen, met uitzondering van de groep oud-PVK deelnemers (zie paragraaf 6.7). Een carve-out gaat ten koste van de solidariteit en de voordelen die dat met zich meebrengt in de nieuwe pensioenregeling. Daarnaast is een carve-out administratief complex en risicovol in de uitvoering, waar ook aandacht voor wordt gevraagd door Pensioenfonds DNB. Sociale partners maken zich bovendien zorgen over de communicatie als een keuze moet worden voorgelegd aan individuele deelnemers. Sociale partners concluderen dat zij een carve-out, in welke vorm dan ook, niet wenselijk vinden.

4. De nieuwe pensioenregeling vanaf transitiedatum

In de solidaire premieregeling hebben actieve deelnemers, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden een aandeel in het collectieve pensioenvermogen van Pensioenfonds DNB: het voor de uitkering gereserveerde pensioenvermogen. Dit wordt het 'persoonlijke pensioenvermogen' genoemd. Er is één collectief beleggingsbeleid voor alle deelnemers. Pensioenfonds DNB belegt het totale pensioenvermogen. Dat bestaat naast het totaal van de persoonlijke pensioenvermogens uit de solidariteitsreserve en een aantal andere reserves. Pensioenfonds DNB stelt vooraf vast hoe rendementen en risico's worden verdeeld. Dat gebeurt aan de hand van vooraf vastgestelde leeftijdsafhankelijke toedelingsregels. Het beleggingsrisico wordt afgebouwd als de pensioendatum dichterbij komt.

Wanneer een deelnemer met pensioen gaat, ontvangt die in de solidaire premieregeling maandelijks een levenslange pensioenuitkering. Deze uitkering komt uit het persoonlijke pensioenvermogen. De hoogte van de uitkering hangt af van het beschikbare persoonlijke pensioenvermogen, de rentestand en de levensverwachting en wordt jaarlijks herzien. Ook na ingang van de pensioenuitkering blijft Pensioenfonds DNB het persoonlijke pensioenvermogen beleggen en blijven de vooraf vastgestelde toedelingsregels gelden. De pensioenuitkering in de solidaire premieregeling kan zowel naar boven als naar beneden worden aangepast, afhankelijk van de behaalde resultaten. Om uitkeringsgerechtigden tegen te grote schommelingen in de hoogte van de pensioenuitkering te beschermen, ontvangen zij een beschermingsrendement en bestaat de mogelijkheid om financiële schokken in de uitkeringen op te vangen door spreiding in de tijd. Ook kent een solidaire premieregeling een verplichte solidariteitsreserve die wordt ingezet om dalingen van (nominale) uitkeringen tegen te gaan en de volatiliteit van de pensioenuitkering van bijna gepensioneerden te beperken.

In de volgende paragrafen worden de belangrijkste onderdelen van de nieuwe pensioenregeling behandeld. In bijlage B is een overzicht opgenomen van de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling.

4.1. Premie & ambitie

Belangrijke wijzigingen rondom premie & ambitie in de Wtp zijn de overgang naar een vlakke premie en het nabestaandenpensioen. Daarnaast zijn enkele andere aspecten rondom de premie relevant, zoals de grondslag waarin de premie wordt uitgedrukt en de hoogte van de werknemerspremie. Hieronder wordt eerst een toelichting gegeven op de huidige premieafpraak om vervolgens op de verschillende wijzigingen in te gaan.

Huidige premieafsprake

De ambitie in de huidige pensioenregeling is 1,875% opbouw ouderdomspensioen per jaar. Daarbij geldt een premieafsprake van een maximumpremie ter grootte van 27,4% van de ongemaximeerde salarissom. De premie wordt als volgt vastgesteld:

- De kostendeekkende premie wordt vastgesteld bij een opbouwpercentage van 1,875%.
- Als de kostendeekkende premie lager is dan 27,4%:
 - o De premie wordt verhoogd met een vaste opslag van (maximaal) 4,4%-punt. Deze opslag draagt bij aan de algemene reserves van Pensioenfonds DNB.
 - o Als de kostendeekkende premie en de opslag van 4,4%-punt gezamenlijk lager zijn dan 27,4%, dan is het lagere percentage de premie voor het betreffende jaar.
- Als de kostendeekkende premie hoger is dan 27,4%:
 - o De premie wordt (indien mogelijk) aangevuld vanuit het premiedepot⁷.
 - o Als er onvoldoende middelen in het premiedepot aanwezig zijn, wordt het opbouwpercentage in het betreffende jaar naar beneden bijgesteld, zodanig dat de kostendeekkende premie past binnen de 27,4% premie.

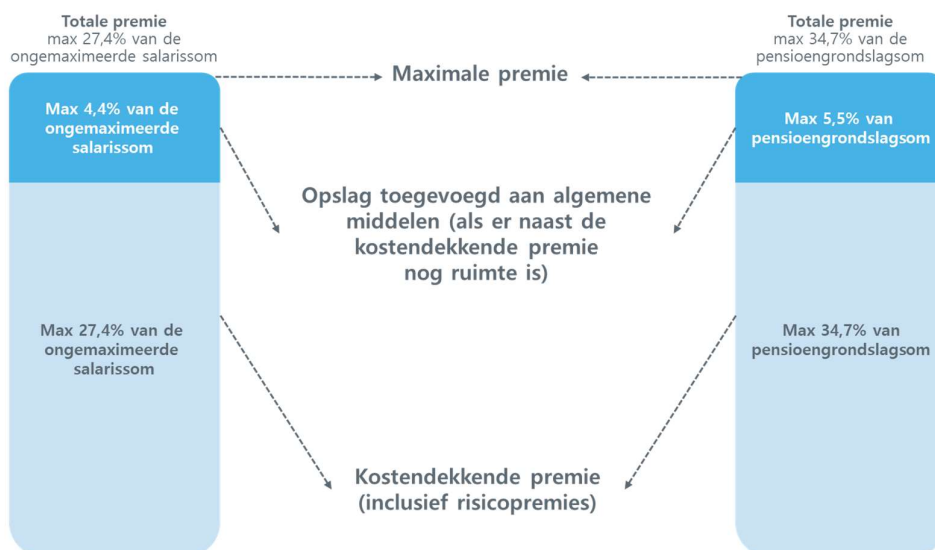
De afgelopen jaren is de premie steeds vastgesteld op het maximum van 27,4% van de ongemaximeerde salarissom. In de jaren tot 2023 was daarbij ook een bijdrage uit het premiedepot nodig om de opbouw van 1,875% te bereiken. In 2024 geldt dat de kostendeekkende premie (25,8%) lager is dan de maximale premie van 27,4%. Op de kostendeekkende premie wordt nog een opslag van 1,6% toegepast. De te betalen premie in 2024 is dus gelijk aan het maximum van 27,4%. Er wordt geen bijdrage onttrokken uit het premiedepot. Het opbouwpercentage voor 2024 is 1,875%.

Premiepercentage uitgedrukt in de pensioengrondslag

In de huidige pensioenregeling wordt de premie uitgedrukt in een percentage van de ongemaximeerde salarissom. In de nieuwe pensioenregeling wordt de premie uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag (het gedeelte van het inkomen waar pensioen over wordt opgebouwd). Dit is afgesproken omdat in het nieuwe pensioenstelsel premies vaker worden uitgedrukt in de pensioengrondslag. Het werknemersdeel van de premie wordt nu ook al uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag.

Het maximale premiepercentage van 34,7% van de pensioengrondslag komt op basis van de stand per 1 januari 2024 overeen met de huidige maximale bruto premie van 27,4% van het ongemaximeerde inkomen.

⁷ Het premiedepot bedroeg eind 2023 nog circa 1,7 miljoen. Het premiedepot wordt niet meer aangevuld en wordt opgeheven als deze leeg is.



Figuur 4-1: huidige premiestelling, uitgedrukt in ongemaximeerde salarissom en de pensioengrondslagsom

Fiscale ruimte

In het nieuwe stelsel is de fiscale ruimte gericht op een (maximale) pensioenambitie van 75% van het gemiddelde loon plus een nabestaandenpensioen bij overlijden na de pensioendatum in 40 opbouwjaren. Dit resulteert op dit moment in een maximale fiscale premie van 30%⁸ van de pensioengrondslag per jaar. Hierboven is nog ruimte voor risicopremies voor nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheid, voor opslagen en voor uitvoeringskosten. Naast de 30% is er tot 2037 extra fiscale ruimte voor compensatie. De extra fiscale ruimte is maximaal 3,0% van de som van de pensioengrondslagen per jaar.

Netto premie

Sociale partners spreken een netto premie af van in beginsel 30% van de pensioengrondslag. Deze netto premie wordt jaarlijks aan het persoonlijke pensioenvermogen toegevoegd.

De 30% netto premie is gelijk aan de huidige maximale fiscale premie. Wijzigt de maximaal fiscale premie door het wettelijk vastgelegde aanpassingsmechanisme? Dan wijzigt de netto premie in de DNB regeling mee, rekening houdend met de afgesproken maximale bruto premie.

⁸ De fiscale premiegrens is in principe vastgezet tot 2037. Alleen bij een ontwikkeling die leidt tot aanpassingen in de scenario's van Toezicht DNB waardoor de op grond daarvan berekende premiegrens meer dan 5%-punt stijgt of daalt, wordt de fiscale premiegrens tussentijds aangepast. Na inwerkingtreding van de wet wordt dit jaarlijks in oktober getoetst.

Bruto premie

De bruto premie bestaat uit de netto premie, opslagen ten behoeve van de kostenvoorziening en risicopremies voor nabestaandenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. De opslagen ten behoeve van de kostenvoorziening en risicopremies kunnen van jaar tot jaar fluctueren. De huidige inschatting is dat de opslagen ten behoeve van de kostenvoorziening en risicopremies 3,0% van de pensioengrondslag bedragen. Sociale partners hebben een maximum bruto premie afgesproken van 34,7% van de pensioengrondslag. Wordt de bruto premie in een jaar hoger dan 34,7% van de pensioengrondslag? Dan wordt de netto premie zodanig verlaagd dat de bruto premie gelijk is aan 34,7%.

De uitvoeringskosten van de pensioenregeling, verminderd met de vrijval uit de kostenvoorziening, komen voor rekening van de werkgever en vallen buiten de bruto premie zoals hierboven beschreven. Dit is vergelijkbaar met de huidige afspraak over uitvoeringskosten.

Ambitie

Sociale partners hebben de ambitie voor de pensioenregeling gebaseerd op de werknemer die in dienst treedt op 28 jaar en pensioen opbouwt op basis van 40 dienstjaren. Op basis hiervan spreken sociale partners de ambitie uit van een ouderdomspensioen op pensioendatum van 62% van de gemiddelde, voor inflatie gecorrigeerde pensioengrondslag en een partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum van 70% van het ouderdomspensioen. Dit is gelijkwaardig aan de ambitie in de huidige pensioenregeling.

Vanaf de start van de nieuwe pensioenregeling toetsen sociale partners minimaal elke 5 jaar de premie en de ambitie.

4.2. Nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum

Het nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensioendatum (partner- en wezenpensioen) wijzigt onder Wtp. In het huidige stelsel is het nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensioendatum afhankelijk van dienstdtijd en de pensioengrondslag en kan voor opbouw- of risicobasis worden gekozen. In het nieuwe stelsel is nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensioendatum altijd op risicobasis en wordt het partnerpensioen gekoppeld aan het inkomen (maximaal 50% van het fiscaal maximaal pensioengevend inkomen).

Sociale partners zien het nabestaandenpensioen ook in de nieuwe solidaire premieregeling als een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Zij achten het daarbij wenselijk dat er een stabiele dekking van het nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum is en dat het jaar waarin een

werknemer komt te overlijden, geen invloed heeft op de hoogte van de uitkering. Tegelijkertijd is ook de wens uitgesproken om de premie zo stabiel mogelijk te houden.

Partnerpensioen

Sociale partners hebben voor de situatie bij overlijden van de werknemer gedurende het dienstverband in de nieuwe pensioenregeling gekozen voor een levenslang partnerpensioen met een risicodekking van 35% van het laatst geldende pensioengevende inkomen. Met deze invulling van het partnerpensioen blijkt uit berekeningen dat bij overlijden van een werknemer tijdens het dienstverband met DNB, de partner ongeveer hetzelfde of meer krijgt als in de huidige pensioenregeling⁹.

Het opgebouwde partnerpensioen en wezenpensioen, dat een groep werknemers nog heeft bij Pensioenfonds DNB, blijft bestaan.

Op pensioendatum kunnen deelnemers, net als in de huidige pensioenregeling, samen met hun partner (indien van toepassing) kiezen hoe ze hun persoonlijk pensioenvermogen verdelen tussen ouderdomspensioen en partnerpensioen (binnen de wettelijke grenzen).

Tijdelijk partnerpensioen

In de huidige pensioenregeling is een tijdelijk partnerpensioen tot de AOW gerechtigde leeftijd van de partner verzekerd. Op basis van analyses van Sprenkels (adviseur van Pensioenfonds DNB) is vastgesteld dat voortzetting van een tijdelijk partnerpensioen wenselijk is omdat anders de dekking bij overlijden in het nieuwe stelsel niet toereikend is vergeleken met de huidige situatie.

Sociale partners hebben daarom afgesproken dat het tijdelijk partnerpensioen in stand wordt gehouden. Wel is een aanpassing nodig omdat de huidige vaststelling van de hoogte van het tijdelijk partnerpensioen niet meer past bij het nieuwe fiscale kader. Sociale partners hebben een tijdelijk partnerpensioen afgesproken van 75% van de franchise (2024: € 13.159). Dit sluit aan bij het niveau dat een partner in de huidige pensioenregeling zou ontvangen als een deelnemer, met 40 te behalen dienstjaren, komt te overlijden.

⁹ Het exacte effect is afhankelijk van onder andere de leeftijd en het aantal dienstjaren bij DNB (het aantal dienstjaren bepaalt in de huidige pensioenregeling de hoogte van het partnerpensioen).

Wezenpensioen

In het nieuwe stelsel is meer fiscale ruimte voor het wezenpensioen beschikbaar. Sociale partners hebben deze hogere ruimte als uitgangspunt genomen om partners met kinderen bij overlijden voor de pensioendatum nog iets meer financiële ondersteuning te bieden. Het wezenpensioen wordt daarmee 20% van het laatst geldende pensioengevende inkomen totdat de wees 25 jaar is.¹⁰ Dit is een hogere dekking dan in de huidige regeling. Hierdoor krijgen gezinnen extra steun bij het overlijden van een werknemer.

Verplichte en vrijwillige duur voortzetting risicodekking bij uitdiensttreding

Sociale partners sluiten voor de duur van de verplichte en vrijwillige voortzetting bij uitdiensttreding aan bij de standaardtermijnen. Dit betekent dat:

- de risicodekking nabestaandenpensioen tot 3 maanden na uitdiensttreding (of tot uiterlijk de aanvang van een nieuw dienstverband of de ingang van het ouderdomspensioen) doorloopt. Als de deelnemer na beëindiging van de deelname in de pensioenregeling een WW- of ziektewet uitkering ontvangt, blijft de risicodekking doorlopen zolang deze uitkering wordt ontvangen;
- de vrijwillige voortzetting van de risicodekking van het nabestaandenpensioen kan hierna tot 15 jaar na uitdiensttreding worden voortgezet. De kosten van deze vrijwillige voortzetting van de risicodekking worden onttrokken aan het persoonlijk pensioenvermogen.

4.3. Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid

Sociale partners zien geen aanleiding om de voorwaarden van premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid te wijzigen. Zij hebben daarom besloten de regeling voor premievrije voortzetting voort te zetten op basis van de huidige 6 WIA-klassen. Eventuele benodigde wijzigingen in verband met de nieuwe (fiscale) regels worden in afstemming met Pensioenfonds DNB en de pensioenuitvoerder AZL vastgesteld.

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

¹⁰ In de huidige regeling eindigt het wezenpensioen op de laatste dag van de maand waarin het kind 21 jaar wordt dan wel 27 jaar wordt als de wees studeert. In de Wtp is geregeld dat de wijziging van de eindleeftijd niet van toepassing is op een al ingegaan wezenpensioen of al opgebouwd wezenpensioen.

4.4. Risicopremies

Het bereiken van de maximale bruto premie heeft geen impact op de dekking voor het nabestaandenpensioen of premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.

Het heeft de voorkeur van sociale partners om de risicopremies voor nabestaandenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid via de operationele (of aparte) reserve bij Pensioenfonds DNB te laten lopen. Het doel hierbij is om een stabiele premie te creëren waarbij positieve en negatieve fluctuaties in de tijd resultaatneutraal worden opgevangen in de reserve. In overleg met Pensioenfonds DNB wordt dit nog nader uitgewerkt en besproken om te zien wat de mogelijkheden (en consequenties) zijn.

4.5. Werknemersdeel van de premie

Sociale partners hebben afgesproken dat de netto premie op termijn voor 30% door werknemer en voor 70% door werkgever wordt betaald. De opslagen ten behoeve van de kostenvoorziening en risicopremies worden door de werkgever betaald.

In de cao zijn al afspraken gemaakt hoe de werknemerspremie groeit naar 7,56%¹¹ van de pensioengrondslag in 2029. Dat afgesproken pad blijft gelijk. Na 2029 wordt een lineair ingroeipad ingezet (gelijk voor alle werknemers) naar 30% van de netto premie in 2037.

Wijzigt de netto premie gedurende het ingroeipad tot 2037? Dan geldt het volgende:

- Is 30% van de nieuwe netto premie minder dan het op dat moment geldende niveau van de werknemerspremie? Dan wordt de werknemerspremie direct aangepast naar het lagere niveau en vervalt het ingroeipad;
- Is 30% van de nieuwe netto premie hoger dan het op dat moment geldende niveau van de werknemerspremie maar lager dan het te bereiken niveau in 2037 op basis van het lopende ingroeipad? Dan wordt het lopende ingroeipad ongewijzigd gevolgd tot het moment dat de werknemerspremie 30% van de nieuwe netto premie is. Dat moment kan liggen voor 2037;
- Is 30% van de netto premie hoger dan het te bereiken niveau in 2037 op basis van het lopende ingroeipad? Dan wordt het ingroeipad zodanig aangepast dat in 2037 de werknemerspremie gelijk is aan 30% van de nieuwe netto premie. Daarbij geldt weer een maximale stijging van 0,5%-punt van de pensioengrondslag per jaar waardoor de periode langer kan doorlopen dan 2037.

¹¹ Bij een netto premie van 30% van de pensioengrondslag wordt het werknemersdeel van de premie op termijn 9% van de pensioengrondslag.

Als de verdeling van 30% werknemersdeel en 70% werkgeversdeel van de netto premie eenmaal is bereikt, geldt het volgende bij een eventuele wijziging van de netto premie:

- Resulteert de wijziging in een daling van de werknemerspremie? Dan wordt deze in een keer doorgevoerd;
- Resulteert de wijziging in een stijging van de werknemerspremie? Dan wordt de stijging in beginsel in een periode van drie jaar doorgevoerd. Hierbij is de maximale stijging 0,5%-punt van de pensioengrondslag per jaar waardoor de periode langer kan worden dan drie jaar.

5. Financiële opzet solidaire premiereregeling

Waar sociale partners de pensioenregeling met elkaar afspreken, draagt Pensioenfonds DNB zorg voor de invulling van het beleid en de financiële opzet van de regeling. Onderdeel hiervan is het vaststellen van de vul- en uitdeelregels van de reserves (mede op basis van doelstellingen die door sociale partners zijn vastgesteld), het beleggingsbeleid en de invulling van de uitkeringsfase.

De doelstelling die sociale partners vaststellen voor de solidariteitsreserve heeft invloed op keuzes die Pensioenfonds DNB maakt voor de financiële opzet. De keuzes die Pensioenfonds DNB maakt voor de financiële opzet hebben weer invloed op de uitwerking van de keuzes die sociale partners moeten maken. Dit is de essentie van het iteratieve proces en het tripartiete element van deze transitie waar de afgelopen jaren in gezamenlijkheid aan is gewerkt. Dit heeft in dit traject geleid tot een *most promising variant* van de financiële opzet. De term *most promising variant* wordt gebruikt om de variant aan te duiden waarmee is gerekend om de transitie-effecten in kaart te brengen. De *most promising variant* is geen definitief beleid en kan verder worden geoptimaliseerd als Pensioenfonds DNB daar aanleiding toe ziet, bijvoorbeeld op basis van nieuwe input van een (nieuw) risicopreferentie onderzoek. In dit hoofdstuk lichten we enkele aspecten van de *most promising variant* toe.

5.1. Solidariteitsreserve

Sociale partners bepalen welk doel met de solidariteitsreserve beoogd wordt. Voor wat betreft de verdere invulling van de solidariteitsreserve ligt het primaat bij het bestuur van Pensioenfonds DNB.

Doelstellingen solidariteitsreserve

Sociale partners hebben de volgende doelstellingen voor de solidariteitsreserve bepaald: het voorkomen dan wel beperken van een verlaging van de nominale uitkeringen van de uitkeringsgerechtigden en het beperken van de volatiliteit van de pensioenuitkering van bijna gepensioneerden. De solidariteitsreserve wordt daarvoor ook toegepast op deelnemers die tot de collectieve uitkeringsfase toetreden indien een aanvulling in dat betreffende jaar van toepassing is.

In het onderzoek zijn ook andere mogelijke doelstellingen aan bod gekomen maar uiteindelijk afgefallen. Een voorbeeld hiervan betreft de koopkracht: sociale partners vinden koopkrachtbehoud wenselijk. Dit koopkrachtbehoud komt in principe uit het beleggingsrendement. Op basis van analyses van Sprenkels (adviseur van Pensioenfonds DNB) is een gedeeltelijke bescherming (circa 75% van inflatie) mogelijk met het iets risicovoller beleggingsbeleid (zie ook paragraaf 7.2). Sociale partners hebben naar de mogelijkheid gekeken om de solidariteitsreserve ook in te zetten om onverwachte inflatie op te vangen. Pensioenfonds DNB heeft dit onderzocht en

aangegeven dat dit een zeer kostbare doelstelling is omdat veel vaker en veel meer beroep gedaan wordt op de solidariteitsreserve omdat vermogens in plaats van uitkeringen moeten worden aangevuld. Bovendien maakt dit de administratie complexer en geeft dit een onevenwichtigheid tussen generaties. Deze doelstelling is daarom door sociale partners verworpen.

Kaders solidariteitsreserve

Naast de doelstelling geven sociale partners ook enkele kaders mee voor de invulling van de solidariteitsreserve aan Pensioenfonds DNB:

- Sociale partners zien op basis van de berekeningen die zijn gemaakt dat een reserve van 15% van het totale vermogen¹² niet noodzakelijk is. Zij geven Pensioenfonds DNB mee dat zij een robuuste vulling van de solidariteitsreserve belangrijk vinden, maar dat ook geen overbodige buffers moeten worden aangehouden;
- Sociale partners vinden het belangrijk dat alle deelnemers vooruitzicht hebben om van de solidariteitsreserve te profiteren en dat het risico dat de solidariteitsreserve in een zeer korte periode wordt leeg getrokken, beperkt is. Dit risico kan gemitigeerd worden door bijvoorbeeld aanvullende maatregelen af te spreken over de mate waarin de solidariteitsreserve in een jaar wordt aangesproken.

Vul en verdeelregels solidariteitsreserve

De *most promising variant* waar Pensioenfonds DNB mee heeft gewerkt voor de transitieberekeningen past binnen deze kaders. Pensioenfonds DNB onderzoekt nog of verdere optimalisatie mogelijk is. Voor de solidariteitsreserve is in de berekeningen uitgegaan van de invulling zoals opgenomen in Tabel 5-1.

¹² Het wettelijke maximum voor de solidariteitsreserve.

Maatregel	Invulling beleid
Gewenste omvang solidariteitsreserve bij de start	5% van het vermogen (zie paragraaf 6.6 voor meer informatie)
Vullen van de solidariteitsreserve	5% van behaalde overrendement van alle deelnemers zolang de solidariteitsreserve lager is dan 6% van het totale vermogen
Voorkomen dan wel beperken van een daling van de nominale uitkering	Als de ingegane uitkeringen in een jaar zouden moeten dalen door behaalde resultaten (rekening houdend met de spreiding van de resultaten), dan haalt Pensioenfonds DNB middelen uit de solidariteitsreserve zodat de uitkeringen niet of minder verlaagd hoeven te worden.
"Overschot" uitdelen aan alle deelnemers	Vanaf omvang solidariteitsreserve van 7,5% van het totale vermogen
Maximaal in te zetten solidariteitsreserve per jaar	20% van de solidariteitsreserve. Hiermee blijven er ook buffers over voor volgende jaren

Tabel 5-1: *most promising variant solidariteitsbeleid*

5.2. Collectieve uitkeringsfase

Er wordt gekozen voor een collectieve uitkeringsfase waarin de uitkeringen gelijk worden aangepast. De belangrijkste overwegingen hierbij zijn:

- Er zijn gelijke aanpassingen van het pensioen (inclusief bijbehorend latent partnerpensioen); dat is makkelijker uitlegbaar, sluit beter aan bij gedragspsychologie (gelijke monniken, gelijke kappen) en is meer solidair;
- Communicatief is het beter uitlegbaar om één stijging/daling te communiceren;
- Het lijkt administratief eenvoudiger in te regelen, ook in combinatie met geheugenloos spreiden. Dat brengt naar verwachting ook lagere uitvoeringskosten met zich mee;
- Invaren lijkt (administratief) eenvoudiger, doordat uitkeringen centraal staan;
- Door de spreiding in de collectieve uitkeringsfase ontstaat bescherming voor bijna gepensioneerden tegen grote schommelingen van hun verwachte pensioenuitkering (bescherming vanaf toetreding in het collectief);

- De beleggingshorizon neemt niet af bij stijging van de leeftijd. Daardoor kan een risicovoller beleggingsbeleid worden voortgezet wat naar verwachting resulteert in een hoger pensioen;
- Het pensioen is naar verwachting stabiel omdat risico's worden gedeeld over alle uitkeringsgerechtigden.

Waarom geen individuele uitkeringsfase?

Sociale partners realiseren zich dat met de keuze voor een collectieve uitkeringsfase ook enkele voordelen van de individuele uitkeringsfase komen te vervallen, zoals de mogelijkheid om onderscheid te maken in beleggingsrisico tussen jongere en oudere uitkeringsgerechtigden en het niet herverdelen van vermogen tussen jongere en oudere uitkeringsgerechtigden. Pensioenfonds DNB heeft aangegeven dat de impact hiervan beperkt is.¹³ Overall wegen de voordelen van de collectieve uitkeringsfase daarmee voor sociale partners en pensioenfonds DNB zwaarder.

5.3. Spreidingsperiode en methode

Door beleggingsresultaten in de tijd te spreiden kunnen positieve en negatieve resultaten elkaar (gedeeltelijk) compenseren. Hierdoor wordt de ontwikkeling van de variabele uitkering stabiel. In de *most promising variant* wordt een beperkte spreidingsperiode van drie jaar aangehouden. Een beperkte spreidingsperiode behoudt enerzijds overrendement voor enige mate van koopkrachtbehoud en geeft nog voldoende aansluiting bij de economische ontwikkelingen. Daarnaast houdt de *most promising variant* rekening met geheugenloos spreiden, omdat deze communicatief gemakkelijker is uit te leggen.

Spreiding heeft ook een positief effect op de solidariteitsreserve. Bij een negatief resultaat dat wordt gespreid is in het eerste jaar immers minder aanvulling vanuit de solidariteitsreserve nodig. Mogelijk staat er nog een positief resultaat van eerdere jaren op de lat. Bovendien zorgt spreiden ervoor dat de uitkering bij positieve resultaten in het begin minder snel stijgt, waardoor er (over)rendement wordt gemaakt over een groter kapitaal (en dus iets meer wordt afgedragen aan de reserve). Sociale partners ondersteunen de keuzes die Pensioenfonds DNB hierin voornemens is om te maken.

¹³ In de praktijk kan er een kleine herverdeling ontstaan door afrondingsverschillen en de volgorde van het toerekenen van resultaten (beleggingsrendementen, sterfte e.d.). Die herverdeling is beperkt tot tienden van procenten. Ook vanuit het Actuarieel Genootschap is onderzoek gedaan naar dit thema met vergelijkbare conclusies. Pensioenfonds DNB verwees sociale partners verder naar twee rapporten van Netspar: Muns, S., (2021). Geheugenloos spreiden met gelijke aanpassingen. Netspar Industry Paper Series: Design Paper 200 en Balter, A., & Werker, B. J. (2017). The effect of the assumed interest rate and smoothing on variable annuities. Netspar Industry Paper Series: Design Paper 81.

5.4. Beleggingsbeleid

Pensioenfonds DNB heeft uitgebreid onderzoek gedaan naar de invulling van het beleggingsbeleid. De belangrijkste kenmerken van de *most promising variant* van het beleggingsbeleid zijn meegenomen in de verdere analyses en zijn in onderstaande tabel weergegeven.

Onderdeel	Invulling beleid
Return start	100%
Return eind	40%
Return afknippunt	Leeftijd 50 jaar
Rente afdekking start	10%
Rente afdekking eind	80%
Rente afdekking afknippunt	Leeftijd 50 jaar

Tabel 5-2: *most promising variant beleggingsbeleid*

5.5. Projectierendement

Het projectierendement wordt gebruikt bij omzetting van kapitaal naar pensioen en representeert het rendement dat het fonds verwacht te realiseren op het kapitaal van uitkeringsgerechtigden. Hoe hoger dit rendement wordt geschat, hoe hoger de uitkering omdat dan wordt verwacht dat er nog kapitaal gegenereerd zal worden. Het projectierendement bepaalt dus de startuitkering en ontwikkeling daarna. In de *most promising variant* wordt geen afslag of opslag toegepast op het projectierendement. Met hoog/laag constructies kunnen individuele deelnemers wel in enige mate sturen in de hoogte van de uitkeringen gedurende de uitkeringsperiode.

5.6. Opheffen leenrestrictie

Het 'lenen' van vermogen van ouderen aan jongeren om met dat geleende vermogen te kunnen beleggen is moeilijk uitlegbaar en levert in kwantitatieve analyses geen doorslaggevend beter pensioenresultaat voor jongeren op in de situatie van DNB. De voorkeur van sociale partners is om geen gebruik te maken van het opheffen van de leenrestrictie.

6. Invaren en vermogensverdeling

Invaren is de term die wordt gebruikt voor het overdragen van de pensioenrechten en -aanspraken die zijn opgebouwd onder de huidige wetgeving naar het nieuwe pensioenstelsel. Invaren is het standaardpad. Invaren heeft een aantal voordelen. In dit hoofdstuk wordt een toelichting gegeven op de keuzes die zijn gemaakt.

6.1. Op voorhand al belemmeringen voor invaren?

Al in een vroeg stadium zijn eerste kwalitatieve en kwantitatieve analyses uitgevoerd, ook om te onderzoeken of er belemmeringen zijn om in te varen. Analyses die zijn gemaakt in 2022 hebben geleid tot de volgende conclusies:

- Door in te varen blijft de solidariteit tussen alle deelnemers behouden;
- Er is na invaren één wettelijk kader van toepassing, er hoeft maar over één pensioenregeling te worden gecommuniceerd en Pensioenfonds DNB hoeft slechts één regeling uit te voeren.
- De uitvoering van één regeling leidt na de initiële kosten van het invaren, op termijn naar verwachting tot lagere uitvoeringskosten;
- Voor de doorgerekende maatmensen leidt invaren bij verschillende dekkinggraden tot betere resultaten dan niet invaren;
- Ook bij een minder positieve set aan veronderstellingen zijn de resultaten in het nieuwe stelsel beter, al zijn de verschillen wel kleiner;
- Het uitdelen van de buffer leidt tot een herverdeling van het vermogen, waardoor deelnemers die nadeel ondervinden van het afschaffen van de doorsneesystematiek deels worden gecompenseerd;
- Ook de aanvullend doorgerekende maatmensen hebben overwegend betere resultaten in het nieuwe stelsel.

Op basis hiervan hebben sociale partners de intentie uitgesproken om in te varen. Nader onderzoek naar de verdeling van het vermogen van Pensioenfonds DNB en de beoordeling of een evenwichtige transitie mogelijk is, is op basis hiervan in gang gezet en beoordeeld (zie Hoofdstuk 0 en 9).

6.2. Verzoek tot invaren

Sociale partners verzoeken Pensioenfonds DNB om de waarde van de pensioenaanspraken en pensioenrechten via een interne collectieve waardeoverdracht aan te wenden overeenkomstig de gewijzigde pensioenovereenkomst (artikel 150m PW).

6.3. Methode invaren

Pensioenfonds DNB heeft aangegeven te kiezen voor de standaardmethode voor het invaren van de in de huidige pensioenregeling opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken. Dit is de default in het nieuwe pensioenstelsel en sociale partners kunnen zich vinden in deze keuze op basis van de in het traject gemaakte analyses.

6.4. Minimaal benodigde dekkingsgraad om in te varen

Sociale partners hebben afgesproken dat als de dekkingsgraad op transitiedatum 104,6% of hoger is, er kan worden ingevaren. Als de dekkingsgraad op transitiedatum lager is dan 104,6%, spreken sociale partners met elkaar verder of, hoe en wanneer invaren kan plaatsvinden. Hierbij houden sociale partners rekening met de gestelde doelen van de transitie.

6.5. Minimaal gewenste dekkingsgraad om in te varen

De minimaal gewenste dekkingsgraad om in te varen is 122,7%. Vanaf dit niveau van de dekkingsgraad kan de solidariteitsreserve worden gevuld met 5% van het totale vermogen, kan de compensatiestaffel worden gefinancierd (4,2%-punt van de dekkingsgraad) en krijgen alle deelnemers 10% verhoging van hun persoonlijke pensioenvermogen. Bij hogere dekkingsgraden is vastgesteld hoe het meerdere evenwichtig wordt verdeeld. Bij lagere dekkingsgraden hebben sociale partners afspraken gemaakt over de prioriteit van de verschillende onderdelen. Dit heeft geresulteerd in de voorrangregels bij vermogensverdeling (zie de volgende paragraaf).

6.6. Voorrangregels bij vermogensverdeling

De doelstellingen en uitgangspunten bij de transitie worden gerealiseerd door de volgende verdeling van het vermogen van Pensioenfonds DNB bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel:

- Vullen van de wettelijke voorzieningen en reserves;
- Toekennen van persoonlijke pensioenvermogens op basis van de huidige voorziening. Dit zorgt voor een tenminste gelijk verwacht opgebouwd pensioen / gelijke uitkering direct voor en direct na de transitie;
- Bij voldoende buffers wordt de solidariteitsreserve gevuld met als doel het zoveel mogelijk voorkomen dan wel beperken van een daling van ingegane uitkeringen en het beperken van de volatiliteit van de pensioenuitkering van bijna gepensioneerden;
- Bij voldoende buffers wordt voor gewezen deelnemers in de groep met voorwaardelijke toeslag op basis van looninflatie, voor zover nodig het pensioenvermogen aangevuld zodat voor alle leeftijden ten minste een gelijk verwacht pensioen (pensioenresultaat van 100%) resulteert en de kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan de verwachte gemiddelde uitkering in de huidige regeling ten minste 50% is;

- Bij voldoende buffers wordt de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek gefinancierd. Dit draagt bij aan een tenminste gelijk verwacht pensioen;
- Als na de financiering van de compensatie en het vullen van de solidariteitsreserve nog vermogen resteert, worden de persoonlijke pensioenvermogens verhoogd. Bij de wijze waarop deze verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens wordt vastgesteld, wordt rekening gehouden met het vervallen van het vooruitzicht op inhaaltoeslag in het huidige pensioenstelsel.

In Tabel 6-1 is weergegeven welke volgorde sociale partners aanhouden bij de verdeling bij verschillende financiële posities (dekkingsgraden) van Pensioenfonds DNB op transitiedatum. De actuele dekkingsgraad van Pensioenfonds DNB is eind februari 2024 gelijk aan 137,3%.

Dekkingsgraad op transitiedatum in huidig pensioenstelsel (% van de voorziening)	104,6%	112,0%	122,7%	133,5%	137,3%	>137,3%
Minimaal vereist vermogen pensioenfonds (1% van het totale vermogen)	1,0%	1,1%	1,2%	1,3%	1,4%	1,4%
Operationele reserve (1% van het totale vermogen)	1,0%	1,1%	1,2%	1,3%	1,4%	1,4%
Persoonlijke pensioenvermogens	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Solidariteitsreserve als % van de voorziening (% van het totale vermogen)	2,6% (2,5%)	5,6% (5%)	6,1% (5%)	6,7% (5%)	10,3% (7,5%)	10,3% (7,5%)
Compensatie afschaffen doorsneepremie	0%	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%
Verhoging persoonlijke Pensioenvermogens	Niet van toepassing	Niet van toepassing	10% (1 jaar spreidings-termijn)	10% (1 jaar spreidings-termijn) + 10% (10 jaar spreidings-termijn)	10% (1 jaar spreidings-termijn) + 10% (10 jaar spreidings-termijn)	10% (1 jaar spreidings-termijn + restant vermogen (met 10 jaar spreidings-termijn)

Tabel 6-1: voorrangregels bij verschillende financiële posities van Pensioenfonds DNB op transitiedatum

Bij Tabel 6-1 gelden de volgende punten:

- Bij tussenliggende niveaus van de dekkingsgraad op transitiedatum wordt geïnterpoleerd;
- De eventuele aanvulling voor gewezen deelnemers in de groep met voorwaardelijke toeslag op basis van looninflatie is niet apart opgenomen vanwege de beperkte omvang (zie paragraaf 6.7).

Toelichting verdeling vermogen

Als eerste vinden de volgende stappen plaats:

1. Vorming van de wettelijke reserves, het minimaal vereist eigen vermogen en een operationele reserve;
2. Vulling van persoonlijke pensioenvermogens, gericht op een gelijke overgang van de opgebouwde aanspraken en ingegane uitkeringen op transitiedatum;
3. Vorming van een solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve wordt met 2,5% van het totale vermogen gevuld om bij de start een vangnet te hebben waarmee een daling van ingegane uitkeringen in de eerste jaren zoveel mogelijk kan worden voorkomen dan wel beperkt. In de situatie van een lage dekkingsgraad geeft dit toch een robuuste start in het nieuwe pensioenstelsel;
4. Voor zover nodig, aanvulling van persoonlijke pensioenvermogens voor gewezen deelnemers in de groep met voorwaardelijke toeslag op basis van de looninflatie, zodat voor alle leeftijden ten minste een gelijk verwacht pensioen resulteert.

Als de dekkingsgraad op transitiedatum tussen de 104,6% en 112% ligt wordt het vermogen, na bovenstaande stappen, met gelijke prioriteit verdeeld tussen:

1. Verdere vulling van de solidariteitsreserve tot het beoogde startniveau van 5% van het totale vermogen. Dit zorgt voor stabiele uitkeringen zonder dat er onnodig veel reserves worden aangehouden. Met het vullen van de solidariteitsreserve tot het beoogde startniveau worden dalingen van ingegane uitkeringen voor de langere termijn zoveel mogelijk voorkomen dan wel beperkt;
2. Compensatie in verband met de afschaffing van de doorsneesystematiek. Compensatie is vooral nodig voor de 'middengroep' werknemers die vanaf hun start bij Pensioenfonds DNB tot het moment van de transitie een grote bijdrage hebben geleverd aan de solidariteit in het huidige stelsel met een doorsneepremie. Zij zouden in de toekomst juist van de solidariteit gaan profiteren, maar verliezen dat perspectief door de overgang naar de vlakke premie. De vastgestelde compensatie kost 4,2%-punt van de dekkingsgraad.

Als er vermogen resteert nadat de solidariteitsreserve met 5% van het totale vermogen is gevuld en de vastgestelde compensatie is gefinancierd, worden de persoonlijke pensioenvermogens verhoogd:

1. Eerst met maximaal 10% voor alle deelnemers. Deze gelijke verdeling houdt rekening met het vervallen van het vooruitzicht op inhaaltoeslag in het huidige pensioenstelsel;
2. Vervolgens worden de persoonlijke vermogens van alle deelnemers verhoogd aan de hand van de standaardregel zoals die is opgenomen in de Wtp. Bij toedeling met de standaardregel worden de verhoogregels van het huidige financieel toetsingskader benaderd door toedeling aan iedereen in het deelnemersbestand, rekening houdend met de levensverwachting. Sociale partners hanteren daarbij de default spreidingstermijn van tien jaar.

Bij een dekkingsgraad op transitiedatum hoger dan 133,5% wordt in een tussenstap de solidariteitsreserve verder gevuld tot maximaal 7,5% van het totale vermogen en daarna wordt stap 2 van de verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens uitgevoerd. Met een solidariteitsreserve van 7,5% (bij een dekkingsgraad van 137,3%) wordt de kans op een daling van de uitkeringen verder verkleind. Ook wordt minder snel overrendement afgeroomd voor het vullen van de reserve.

6.7. Bijzondere groepen deelnemers

Binnen Pensioenfonds DNB is een aantal bijzondere groepen deelnemers. Deze worden hieronder nader toegelicht.

Groep deelnemers met voorwaardelijke toeslag op basis van loon- in plaats van prijsinflatie

De huidige pensioenregeling kent voorwaardelijke toeslagverlening op basis van de prijsinflatie. Daarop geldt een uitzondering: de groep deelnemers die voor 2003 uit dienst is getreden bij DNB kent een voorwaardelijke toeslag op basis van de cao loonstijging. Als onderdeel van de analyse of in hoeverre deze groep in het kader van de transitie als een aparte groep dient te worden behandeld, is nagegaan hoe de cumulatieve cao loonstijging zich de afgelopen tien jaar heeft verhouden tot de cumulatieve prijsinflatie. Daaruit is gebleken dat er nauwelijks verschil is: 25,4% voor de cumulatieve cao loonstijging versus 25,8% voor de cumulatieve prijsinflatie.

Daarnaast stellen sociale partners vast dat de achterstand in toeslagen voor deze groep (die allen een gelijke achterstand hebben) minder hoog is dan de maximale achterstand voor de overige deelnemers: 7,97% versus 10,49% (stand na toeslagverlening juli 2023). Bij het gelijk toedelen van maximaal 10% van het resterende vermogen is voor deze groep ook begrepen het vervallen van het vooruitzicht op inhaaltoeslagen op basis van de cao loonstijging.

In de kwantitatieve analyses ontstaan voor de groep deelnemers met voorwaardelijke toeslag op basis van looninflatie wel verschillen ten opzichte van de groep deelnemers met voorwaardelijke toeslag op basis van prijsinflatie, door het uitgangspunt in de door toezicht DNB aangereikte aannames dat er een vast verschil is tussen de looninflatie en prijsinflatie. De looninflatie wordt verondersteld in de toekomst altijd 0,4% hoger te zijn dan de prijsinflatie en dat leidt in de analyses tot mindere resultaten voor de groep deelnemers met voorwaardelijke toeslag op basis van looninflatie. Hoewel dit verschil terugkijkend niet is waargenomen en voor sociale partners geen directe aanleiding is voor een onderscheid bij invaren, zijn sociale partners wel van mening dat de gehanteerde normen en bandbreedtes voor de maatstaven ook moeten worden toegepast op de groep deelnemers met voorwaardelijke toeslag op basis van looninflatie.

De groep deelnemers met voorwaardelijke toeslag op basis van looninflatie omvat uitsluitend gewezen deelnemers van 47 jaar en ouder en uitkeringsgerechtigden. Uit de analyses blijkt dat bij de minimaal gewenste invaardekkingsgraad voor gewezen deelnemers tussen 50 en 60 jaar het verwachte pensioenresultaat in de nieuwe pensioenregeling lager is dan het verwachte pensioenresultaat in de huidige pensioenregeling. Bij lagere dekkinggraden nemen de verschillen wat toe en kan er ook voor andere leeftijden een nadelig verschil ontstaan. Sociale partners willen dit oplossen door deze gewezen deelnemers bij invaren voor zover nodig extra vermogen toe te delen, zodanig dat voor alle leeftijden het verwachte pensioenresultaat in de nieuwe pensioenregeling ten minste gelijk is aan het verwachte pensioenresultaat in de huidige pensioenregeling en de kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan de verwachte gemiddelde uitkering in de huidige regeling ten minste 50% is. Hiervoor is bij de minimaal benodigde invaardekkingsgraad van 104,6% naar verwachting € 400.000 nodig. Bij hogere dekkinggraden neemt dit bedrag naar verwachting af. In totaal betreft de toedeling, afhankelijk van de dekkinggraad bij invaren, minder dan 0,03% van het voor verdelen beschikbare vermogen.

Gelet op de verwaarloosbare impact, is bij de overige analyses in dit transitieplan geen rekening gehouden met het toedelen van extra vermogen en voor alle deelnemers uitgegaan van voorwaardelijke toeslag op basis van prijsinflatie.

Groep oud PVK deelnemers

De groep oud PVK deelnemers betreft een kleine groep inactieve deelnemers (circa 85 gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden) die nog een onvoorwaardelijke toeslagtoezegging op basis van de cao loonstijging hebben. De pensioenregeling is bij Pensioenfonds DNB ondergebracht.

De groep oud-PVK deelnemers heeft een andere toeslagtoezegging dan andere deelnemers in Pensioenfonds DNB: de pensioenen worden ieder jaar onvoorwaardelijk met de cao loonstijging verhoogd. De werkwijze is daarbij als volgt: in eerste instantie stelt Pensioenfonds DNB vast wat voor alle deelnemers binnen het pensioenfonds kan worden toegekend aan toeslagen op basis van de financiële positie van Pensioenfonds DNB. Hierbij wordt voor alle deelnemers uitgegaan van een voorwaardelijke toeslag. Pensioenfonds DNB stelt daarbij voor alle deelnemers vast hoeveel van de toeslagambitie kan worden toegekend. Als in enig jaar aan de oud PVK groep de cao loonstijging niet volledig kan worden toegekend door Pensioenfonds DNB, wordt het niet toegekende deel aangevuld. De financiering van deze aanvulling verloopt via een koopsombetaling door DNB. Deze werkwijze is vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst tussen DNB en Pensioenfonds DNB. Vanwege de transitie in het kader van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) is DNB voornemens om de huidige toezegging van de oud PVK deelnemers onder te brengen bij een verzekeraar. Op dit moment loopt hiervoor een aanbestedingsproces. Als de opdracht is aanbesteed kan DNB een formeel verzoek tot collectieve waardeoverdracht indienen bij Pensioenfonds DNB. Oud-PVK deelnemers hebben bij een collectieve waardeoverdracht individueel de mogelijkheid om bezwaar te maken. De deelnemers die bezwaar maken blijven bij Pensioenfonds DNB en varen op reguliere wijze in (zie hoofdstuk 6).

Als de aanbesteding onverhoopt niet lukt of de collectieve waardeoverdracht in zijn geheel niet door kan gaan, dan blijven de deelnemers van de oud PVK groep allemaal bij Pensioenfonds DNB en varen zij mee in. In het nieuwe pensioenstelsel wordt niet meer op gelijke wijze geïndexeerd en is er ook geen alternatief mogelijk. De transitie (inclusief invaren) moet dan in zijn totaliteit evenwichtig zijn (zie ook hoofdstuk 9). In deze situatie stelt DNB daarom aan de groep oud PVK deelnemers een eenmalige vergoeding beschikbaar die afhangt van de financiële positie van Pensioenfonds DNB op transitiedatum. De vergoeding compenseert het vervallen van de financiële verplichting van DNB om de toeslag van Pensioenfonds DNB aan te vullen als deze ontoereikend is. De vergoeding wordt als volgt vastgesteld:

- Voor elke deelnemer van de oud-PVK-groep, wordt op basis van de grondslagen van Pensioenfonds DNB vastgesteld hoeveel de koopsom is voor het pensioen inclusief een jaarlijkse toeslag van 2,4%¹⁴, bedrag A;
- Daarnaast wordt voor elke deelnemer vastgesteld wat het persoonlijk pensioenvermogen is dat de deelnemer heeft net na de transitie: bedrag B. Dit is inclusief eventuele verhogingen van het persoonlijk pensioenvermogen die bij invaren worden toegekend;

¹⁴ Vanuit de commissie parameters wordt de looninflatie voor de lange termijn op 2,4% verondersteld. De gemiddelde loonindex over de afgelopen tien jaar is 2,3%.

- Als bedrag B lager is dan bedrag A wordt het verschil, bedrag C, aangevuld door DNB en toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen.

De exacte berekeningsdatum en het proces rondom financiering worden in overleg met Pensioenfonds DNB verder afgestemd en wordt nog fiscaal getoetst.

7. Inzicht in transitie-effecten

De keuzes van sociale partners tezamen met de invulling van het beleid en de uitvoering door Pensioenfonds DNB bepalen de gevolgen van de transitie voor de actieve deelnemers, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden. De transitie kan voor verschillende groepen in verschillende leeftijdscohorten anders uitpakken. Een van de wettelijke vereisten aan het transitieplan, is dat inzicht wordt gegeven in de transitie-effecten door middel van berekeningen. De berekeningen van de transitie-effecten vinden plaats per leeftijdscohort. Een leeftijdscohort is de optelsom van individuele deelnemers in een groep waarvan de leeftijd binnen het betreffende leeftijdscohort valt. De resultaten van een individuele deelnemer kunnen afwijken van de resultaten voor het leeftijdscohort waar de deelnemer toe behoort. In dit hoofdstuk worden inzichten in de transitie-effecten gegeven.

De kwantitatieve analyses zijn gemaakt door Sprenkels (adviseur van Pensioenfonds DNB). In bijlage C zijn de aannames en veronderstellingen van de berekeningen opgenomen.

7.1. Ambitie pensioenregeling

Sociale partners hebben een ambitie uitgesproken van een ouderdomspensioen van 62% van de gemiddelde pensioengrondslag en een partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum van 70% van het ouderdomspensioen. Dit is gelijkwaardig aan de ambitie in de huidige pensioenregeling waarbij een deel van het ouderdomspensioen wordt uitgeruild voor partnerpensioen.

Uit de gemaakte analyses blijkt dat met een netto premie van 30% van de pensioengrondslag de kans 87% is dat de ambitie voor een 28-jarige op pensioendatum wordt gehaald. Dat wordt voldoende geacht door sociale partners.

Sociale partners verzoeken Pensioenfonds DNB om jaarlijks, ook in aanloop naar de transitiedatum, de kans waarmee de ambitie wordt behaald in kaart te brengen en sociale partners hierover te informeren. Als sociale partners hier aanleiding toe zien, zullen zij nadere afspraken maken over de premie en/of de ambitie.

7.2. Ontwikkeling pensioenuitkering

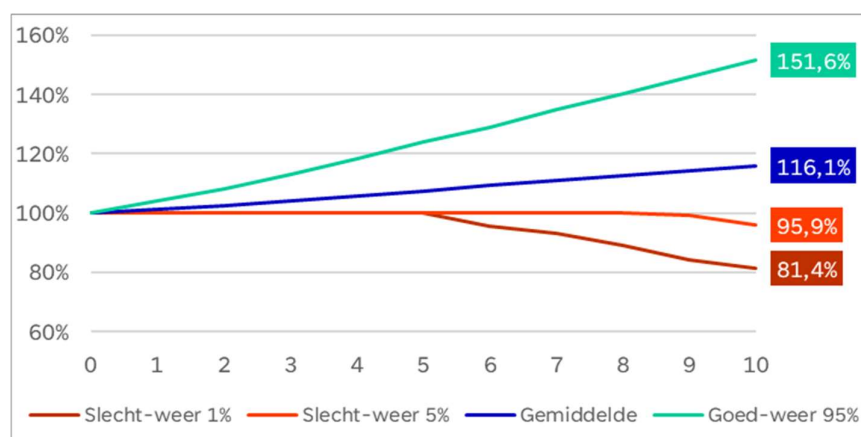
Sociale partners vinden dat een bepaalde mate van koopkrachtbehoud voor ingegane uitkeringen wenselijk is. Koopkrachtbehoud wordt gefinancierd uit overrendement op beleggingen in zakelijke waarden en door enig risico te nemen bij de beleggingen in vastrentende waarden. Hierbij dient Pensioenfonds DNB ook rekening te houden met evenwichtigheid en de risicohouding van de deelnemers, zowel tijdens het opbouwen van pensioen als in de collectieve uitkeringsfase.

In de nieuwe pensioenregeling is er geen directe relatie meer tussen de prijsinflatie en de stijging of daling van ingegane uitkeringen die van jaar tot jaar optreden. Sociale partners bezien de resultaten met betrekking tot koopkrachtbehoud daarom over een langere periode.

De berekeningen voor deze analyse zijn gebaseerd op de grondslagen en veronderstellingen die Pensioenfonds DNB hanteert voor interne analyses (zie hiervoor ook bijlage C).

Ontwikkeling pensioenuitkering

Onderstaande grafiek toont voor een 68-jarige maatmens het verwachte verloop van de uitkering in de eerste tien jaar in de nieuwe pensioenregeling voor verschillende percentielen. Hierbij is uitgegaan van de gewenste vulling van de solidariteitsreserve van 5% van het totale vermogen op transitiedatum. Op basis hiervan is de verwachting dat de uitkering geen volledig koopkrachtbehoud kent maar dat in de eerste tien jaar in het gemiddelde scenario circa 75% van een veronderstelde prijsinflatie van 2% haalbaar is.



Figuur 7-1: ontwikkeling nominale uitkering in de eerste 10 jaar bij een solidariteitsreserve van 5% van het totale vermogen bij de start

7.3. Solidariteitsreserve

Bij de invulling van de solidariteitsreserve ("most promising variant") is onderzocht wat de werking is van de solidariteitsreserve. In deze paragraaf wordt inzicht in verschillende aspecten van de solidariteitsreserve gegeven. De berekeningen voor deze analyses zijn gebaseerd op de grondslagen en veronderstellingen die Pensioenfonds DNB hanteert voor interne analyses (zie hiervoor ook bijlage C) en een invaardeckingsgraad tussen 112% en 133,5%. Bij deze invaardeckingsgraden wordt de solidariteitsreserve bij aanvang met 5% van het totale vermogen gevuld.

Kans op daling van de uitkering

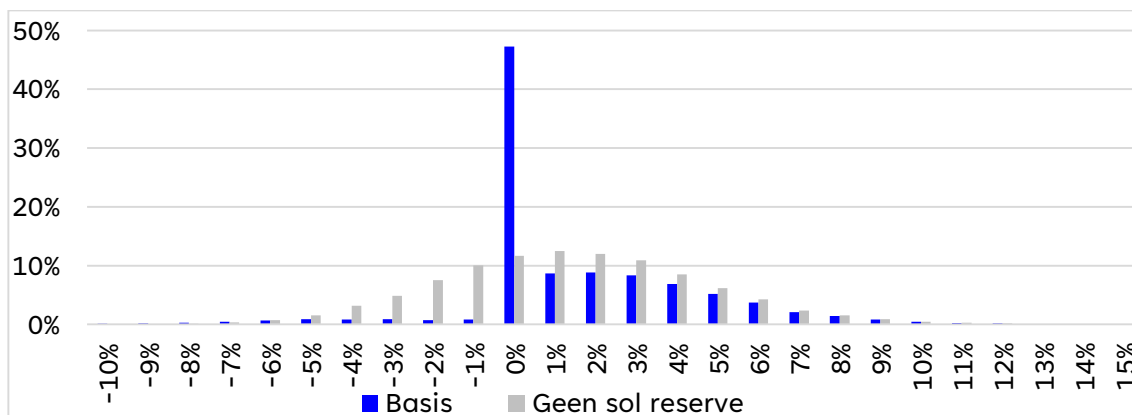
Voor verschillende maatmens is berekend wat de kans is op een (nominale) daling van de uitkering in de eerst 20 jaar van de uitkeringsfase. Door de solidariteitsreserve wordt de kans op een daling van de uitkering fors verlaagd.

	28	38	48	58	68
Geen solidariteitsreserve	18,9%	19,0%	18,6%	22,5%	30,6%
Wel solidariteitsreserve	3,0%	3,4%	4,6%	5,9%	4,0%

Tabel 7-1: de kans op een daling van de uitkering (eerste 20 jaar van de uitkeringsfase)

Jaarmutatie uitkering

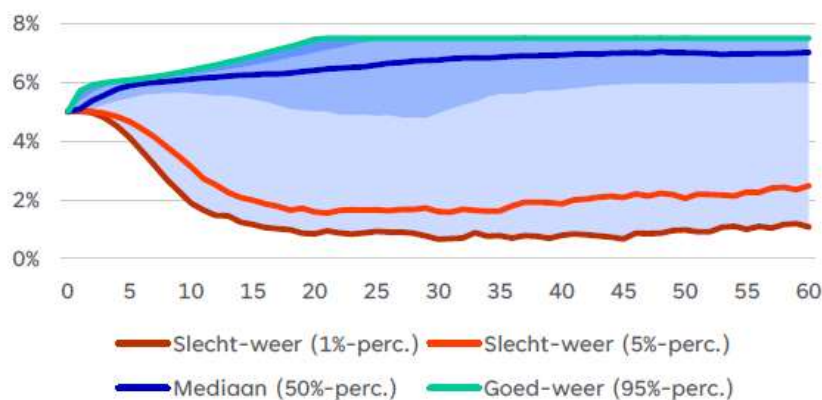
Naast de kans op een daling van de uitkering is ook van belang hoe groot de daling is. In Figuur 7-2 is voor een 58-jarige maatmens weergegeven wat de verdeling is van nominale jaarmutaties voor de eerste 20 jaar. De hoogte van een daling van de uitkering wordt door de solidariteitsreserve flink beperkt. De verhogingen zijn kleiner omdat verlagingen (eventueel opgevangen door de solidariteitsreserve) eerst goedge maakt moeten worden voordat het pensioen kan worden verhoogd. Er bestaat een kleine kans op een daling in de situaties dat de solidariteitsreserve het negatieve resultaat niet volledig op kan vangen (vanwege een te laag niveau van de solidariteitsreserve of vanwege de maximering van de jaarlijkse inzet van de solidariteitsreserve op 20%).



Figuur 7-2: nominale jaarmutaties met en zonder solidariteitsreserve (eerste 20 jaar voor 58-jarige maatmens)

Ontwikkeling solidariteitsreserve

In Figuur 7-3 wordt het verloop weergegeven van de solidariteitsreserve bij aanvangsvulling van 5%. In een goed weer scenario stijgt de reserve vrij snel tot 6% om daarna in een langzamer tempo verder te stijgen tot 7,5%. Dit komt omdat er boven 6% geen bijdrage vanuit het overrendement meer wordt toegevoegd. Het mediaan scenario kent ook een oplopende solidariteitsreserve met een afname van de stijging vanaf 6%, maar in een lager tempo dan in het goed weer scenario. In een slecht weer scenario (5% percentiel) daalt de solidariteitsreserve de eerste 15 jaar. Daarna stijgt de reserve langzaam. Bij een zeer slecht scenario is een stijging op lange termijn heel beperkt.



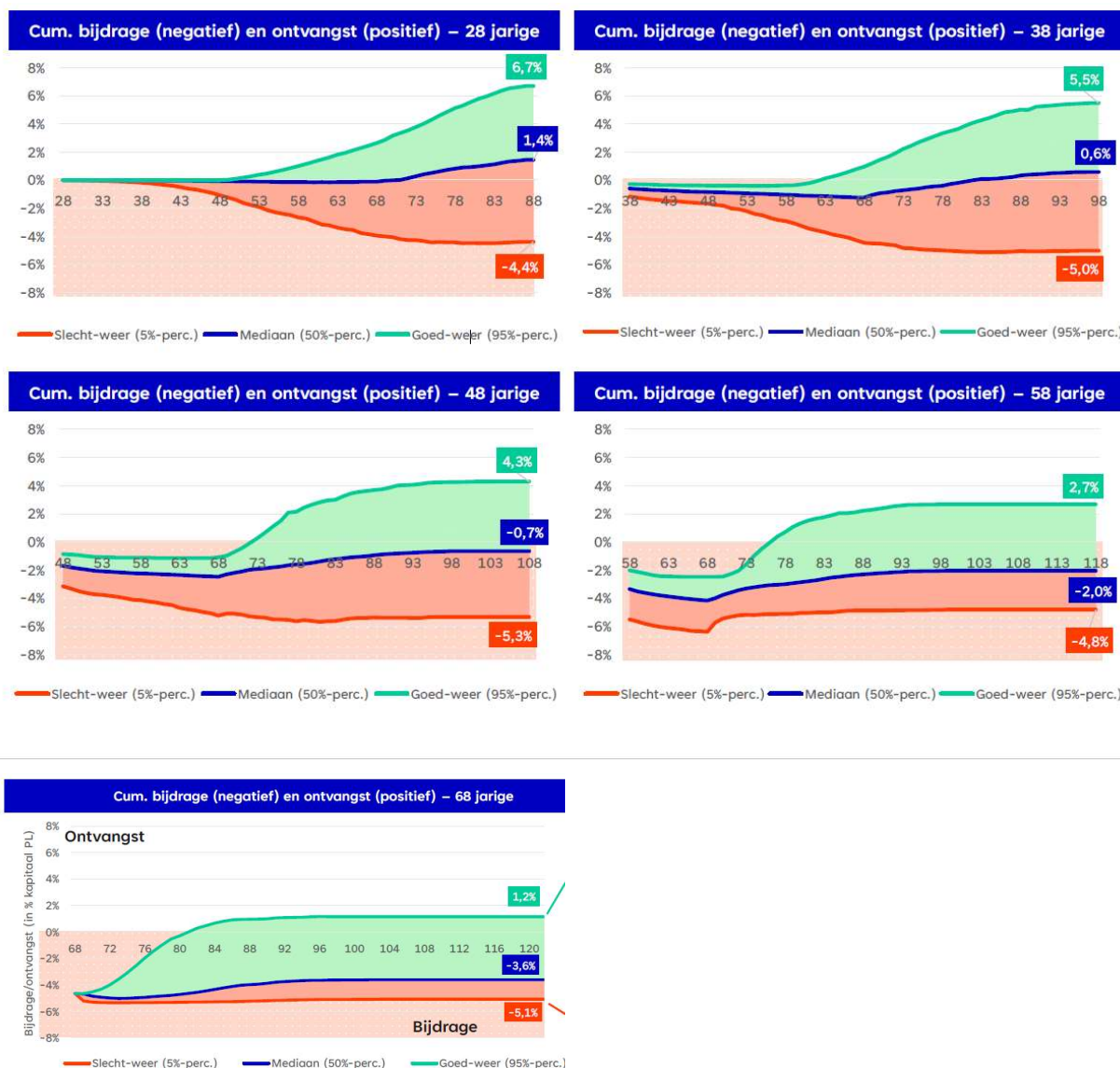
Figuur 7-3: ontwikkeling van de solidariteitsreserve

Evenwichtigheid solidariteitsreserve

Om de evenwichtigheid van de solidariteitsreserve te onderzoeken zijn in onderstaande figuren voor verschillende maatmensen de cumulatieve bijdragen aan en ontvangsten uit de solidariteitsreserve weergegeven voor verschillende percentielen, uitgedrukt als percentage van het kapitaal op pensioenleeftijd. Hierbij worden de jaarlijkse bijdragen en ontvangsten gesaldeerd (cumulatief), reëel gemaakt naar euro's van nu (gecorrigeerd voor inflatie) en gecorrigeerd voor sterftekansen vanaf de pensioenleeftijd. Dit houdt in dat een ontvangst in de toekomst minder waard is dan de bijdrage op moment van invaren. Daarnaast draagt elke deelnemer op basis van de verdeelregels bij invaren een percentage van zijn kapitaal bij aan de solidariteitsreserve. Dat geldt ook als een bijdrage.

Bij deze figuren geldt dat de uitkering van de deelnemer in een goed weer scenario vaker wordt aangevuld uit de solidariteitsreserve. Dit zijn economisch slechte scenario's. In een slecht weer

scenario wordt de uitkering van de deelnemer juist minder vaak aangevuld, dit zijn economisch goede scenario's.



Figuur 7-4: cumulatieve bijdragen en ontvangsten van de solidariteitsreserve voor verschillende maatmensen

Uit de figuren blijkt dat alle maatmensen kans hebben op het per saldo ontvangen van of bijdragen aan de solidariteitsreserve. Op voorhand leidt de inrichting van de solidariteitsreserve dus niet tot uitsluitend baten of uitsluitend lasten voor een bepaalde generatie. De jongere maatmensen (28-

en 38-jarigen) komen in de mediaan op de lange termijn positief uit en ontvangen per saldo dus meer uit de reserve dan dat ze er aan bijdragen. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband blijven (dan gewezen) deelnemers op vergelijkbare wijze bijdragen aan het vullen van de solidariteitsreserve als wel profiteren van vrijval bij een voldoende gevulde solidariteitsreserve en van de uitdeelregels nadat het pensioen is ingegaan. Het staat hen echter vrij om hun eigen afweging ten aanzien van baten en lasten met betrekking tot de solidariteitsreserve te maken en er voor te kiezen om hun opgebouwde persoonlijke pensioenvermogen over te dragen naar een nieuwe pensioenuitvoerder. De oudere maatmensen komen net als de 68-jarigen negatief uit in de mediaan. De reeds gepensioneerde deelnemers leveren per saldo de grootste bijdrage aan de solidariteitsreserve. Echter, zowel de reeds gepensioneerde als de oudere deelnemers die binnenkort pensioneren krijgen hiervoor wel directe bescherming tegen een daling van hun ingegane uitkering. De solidariteitsreserve kan bij een aanvangsstorting van 5% ook op de lange termijn worden ingezet.

Sociale partners hebben zich bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de solidariteitsreserve ook rekenschap gegeven van het feit dat een beëindiging van de uitvoering van de pensioenregeling door Pensioenfonds DNB of een (volgende) stelselwijziging een einde zou kunnen betekenen voor de voorziene werking van de solidariteitsreserve. Voor de sociale partners wegen de mogelijke gevolgen daarvan niet op tegen de voordelen die verbonden zijn aan de solidariteitsreserve. Als dan zullen de doelstellingen en vul- en uitdeelregels die nu tot stand zijn gekomen door sociale partners worden meegewogen bij het bepalen van de aanwending van de middelen in de solidariteitsreserve.

Een hoger of lager aanvangsniveau van de solidariteitsreserve

Bij de transitie is de aanvangsvulling van de solidariteitsreserve afhankelijk van de financiële positie van Pensioenfonds DNB op transitiedatum. Het gewenste niveau van de solidariteitsreserve bij de start is 5% van het totale vermogen. Als de financiële positie van Pensioenfonds DNB op transitiemoment onvoldoende is om de reserve met 5% te vullen, wordt dit verlaagd, tot minimaal 2,5%. Hiermee is de verwachting dat in een slecht weer scenario vijf jaar bescherming kan worden geboden. Als de dekkingsgraad van Pensioenfonds DNB op transitiemoment hoger is dan 133,5% wordt de solidariteitsreserve verder gevuld, tot maximaal 7,5%. Hiermee is de verwachting dat in een slecht weer scenario minimaal tien jaar bescherming kan worden geboden.

Een ander startniveau heeft ook impact op de cumulatieve bijdragen en ontvangsten van verschillende leeftijdscohorten, maar geeft voor alle maatmensen nog steeds kans op per saldo ontvangen of bijdragen. Bij een niveau lager dan 2,5% of hoger dan 7,5% komt de evenwichtigheid echter onder druk te staan.

7.4. Maatstaven voor kwantitatieve effecten van de transitie

Het beoordelen van de evenwichtigheid doen sociale partners op basis van de volgende maatstaven:

- Impact op het verwachte opgebouwde pensioen of de uitkering op transitiedatum. Hierbij wordt in de berekeningen rekening gehouden met de financiering van de compensatie, maar wordt de impact op het verwachte opgebouwde pensioen of de uitkering op transitiedatum weergegeven vóór toekenning van de compensatie. Hiermee wordt de impact van het verdelen van het fondsvermogen op basis van de standaardregel in beeld gebracht. Bij een percentage van 100% of hoger is het verwachte opgebouwde pensioen of de uitkering in de nieuwe regeling gelijk aan of hoger dan het verwachte opgebouwde pensioen of de uitkering in de huidige regeling;
- Verwachte pensioenresultaat: een wettelijke vereiste maatstaf. Het verwachte pensioenresultaat geeft de verhouding weer tussen de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe regeling ten opzichte van de verwachte gemiddelde uitkering in de huidige regeling. Een resultaat van 100% of hoger betekent dat het pensioenresultaat in de nieuwe pensioenregeling naar verwachting gelijk is aan of hoger is dan het pensioenresultaat in de huidige regeling. Naast het verwachte pensioenresultaat is ook het pensioenresultaat in een goed en slecht weer scenario onderzocht. Omwille van de leesbaarheid is in dit hoofdstuk het goed weer scenario alleen in de tabellen opgenomen en niet in de figuren weergegeven;
- Netto profijt: een wettelijk vereiste maatstaf. Het netto profijt laat zien wat het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg is. Een resultaat groter dan 0 laat zien dat iemand overall profijt heeft van de transitie. Er wordt geen rekening gehouden met voordelen uit beleggingen;
- De kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan de verwachte gemiddelde uitkering in de huidige regeling. Bij een percentage hoger dan 50% is de kans op een vooruitgang in termen van reële uitkeringen na de transitie inclusief invaren groter dan de kans op een achteruitgang.

Hierbij is rekening gehouden met de gemiddelde deelnemer in een leeftijdscohort van één geboortjaar. Voor individuele deelnemers kunnen de resultaten afwijken.

7.5. Transitie-effecten bij de minimaal gewenste invaardekkingsgraad

In deze paragraaf worden de transitie-effecten weergegeven voor actieve deelnemers, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden bij een dekkingsgraad van 122,7% op transitiedatum, de minimaal gewenste invaardekkingsgraad (zie paragraaf 6.4). Bij deze dekkingsgraad kan de

solidariteitsreserve worden gevuld met 5% van het totale vermogen, kan de compensatie uit het vermogen van Pensioenfonds DNB worden gefinancierd en kan 10% worden uitgedeeld aan iedereen (één jaar spreidingstermijn).

In paragraaf 7.7 worden resultaten weergegeven bij andere dekkingsgraden op transitiedatum.

7.5.1. Actieve deelnemers

Impact op verwachte opgebouwde pensioen op transitiedatum

De impact op het verwachte opgebouwde pensioen op de transitiedatum is weergegeven in Tabel 7-2. Dat is voor alle actieve deelnemers 110%. Het verwachte opgebouwde pensioen in de nieuwe pensioenregeling is daarmee voor alle actieve deelnemers hoger dan het verwachte opgebouwde pensioen in de huidige pensioenregeling. Hierbij wordt nog geen rekening gehouden met compensatie.

Impact op verwacht opgebouwd pensioen	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Impact op het transitiemoment (vóór compensatie)	110%	110%	110%	110%	110%	110%	110%	110%	110%

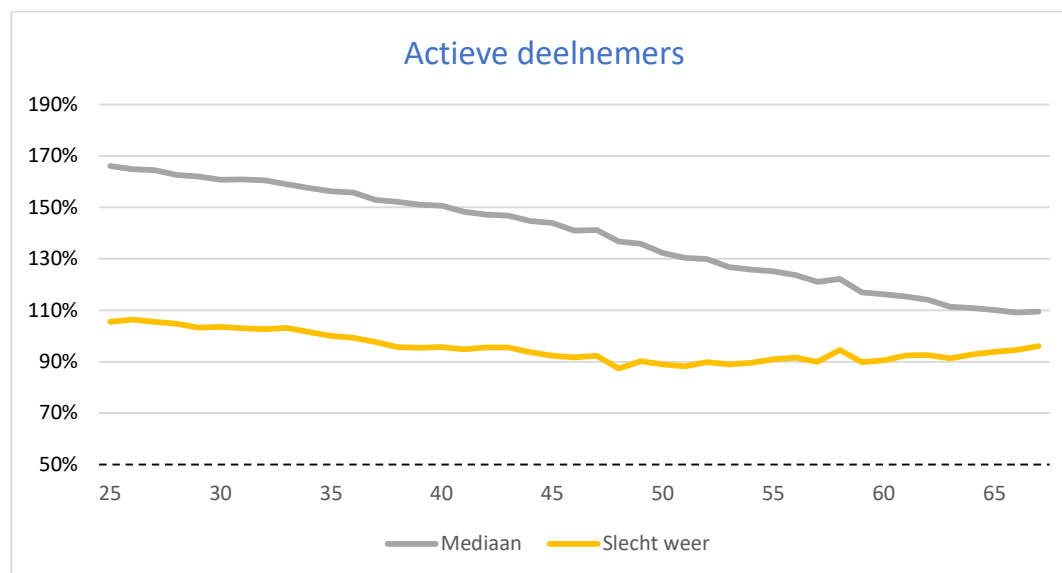
Tabel 7-2: de impact op het verwacht opgebouwd pensioen voor actieve deelnemers

Pensioenresultaat

Naast de impact op het verwachte opgebouwde pensioen op het transitiemoment is ook gekeken naar het pensioenresultaat in verschillende scenario's. Het pensioenresultaat geeft de gemiddelde reële uitkering in de nieuwe regeling ten opzichte van de huidige regeling weer. Dit pensioenresultaat houdt ook rekening met toekomstige opbouw, beleggingsresultaten en de effecten van compensatie.

Voor alle leeftijden is de gemiddelde reële uitkering in het mediaan scenario in de nieuwe pensioenregeling hoger dan in de huidige pensioenregeling. Voor deelnemers jonger dan 35 jaar zien we de grootste vooruitgang. Voor deelnemers van 35 jaar en ouder is de gemiddelde reële uitkering bij een slecht weer scenario in de nieuwe regeling lager dan in de huidige regeling. Dit wordt veroorzaakt doordat er in de nieuwe pensioenregeling minder buffers worden aangehouden.

Daar staat tegenover dat in een goed weer scenario de resultaten flink kunnen oplopen omdat beleggingsrendementen niet aangewend worden voor bufferopbouw maar sneller met de deelnemers worden gedeeld. Het nadelig effect van de overgang naar een vlakke premie is beperkt door toepassen van de compensatie (zie ook Hoofdstuk 8).

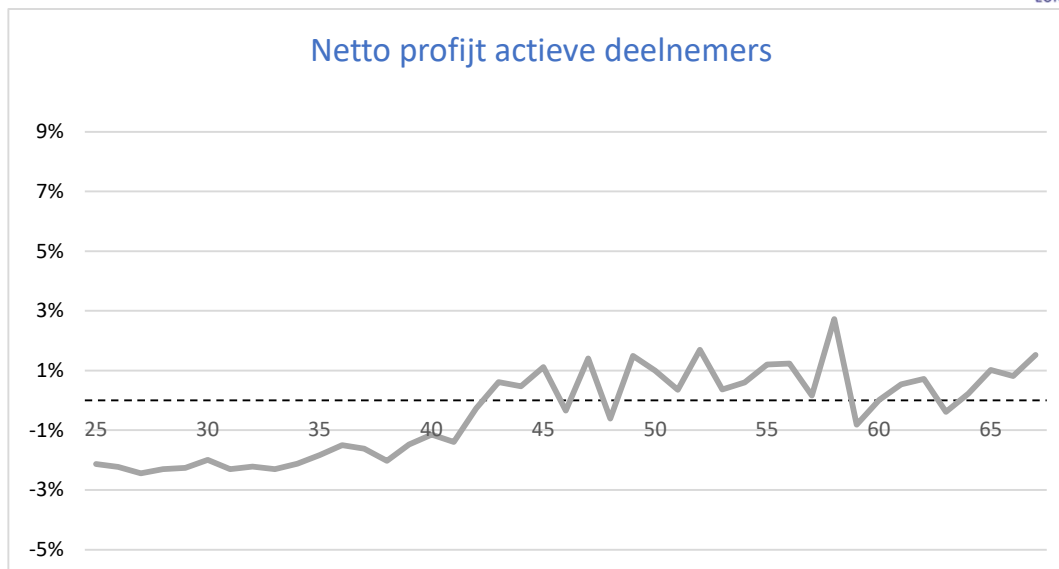


Pensioen- resultaat nieuw tov huidig	25	30	35	40	45	50	55	60	65
5% percentiel	105%	104%	100%	96%	92%	89%	91%	91%	94%
Mediaan	166%	161%	156%	151%	144%	132%	125%	116%	110%
95% percentiel	331%	317%	305%	284%	255%	220%	194%	168%	147%

Figuur 7-5: het pensioenresultaat voor actieve deelnemers

Netto profijt

Het netto profijt is voor jonge deelnemers beperkt negatief. Dit wordt veroorzaakt doordat jongere deelnemers die in dienst blijven tot de pensioendatum in de huidige regeling naar verwachting te weinig betalen voor de ontvangen opbouw inclusief toeslagverlening. Voor de overige leeftijden wordt het netto profijt minder negatief tot beperkt positief door de compensatie (zie ook hoofdstuk 8).



Figuur 7-6: het netto profijt voor actieve deelnemers

Kans uitkering hoger dan in huidige regeling

De kans dat de uitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan de uitkering in de huidige pensioenregeling is voor actieve deelnemers ruim hoger dan 50%, namelijk 80% tot 84% voor leeftijden van 50 tot 68 jaar. Voor actieve deelnemers die jonger zijn ligt de haalbaarheidskans nog hoger.

	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Kans nieuw > huidig	93%	91%	90%	87%	88%	83%	84%	81%	80%

Tabel 7-3: de kans dat de uitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan de uitkering in de huidige pensioenregeling voor actieve deelnemers

Arbeidsongeschikte deelnemers

Bovenstaande afweging is gemaakt voor actieve deelnemers. Deze groep omvat ook arbeidsongeschikte deelnemers aan wie premievrijstelling is toegekend.

7.5.2. Uitkeringsgerechtigden

Impact op de uitkering op transitiedatum

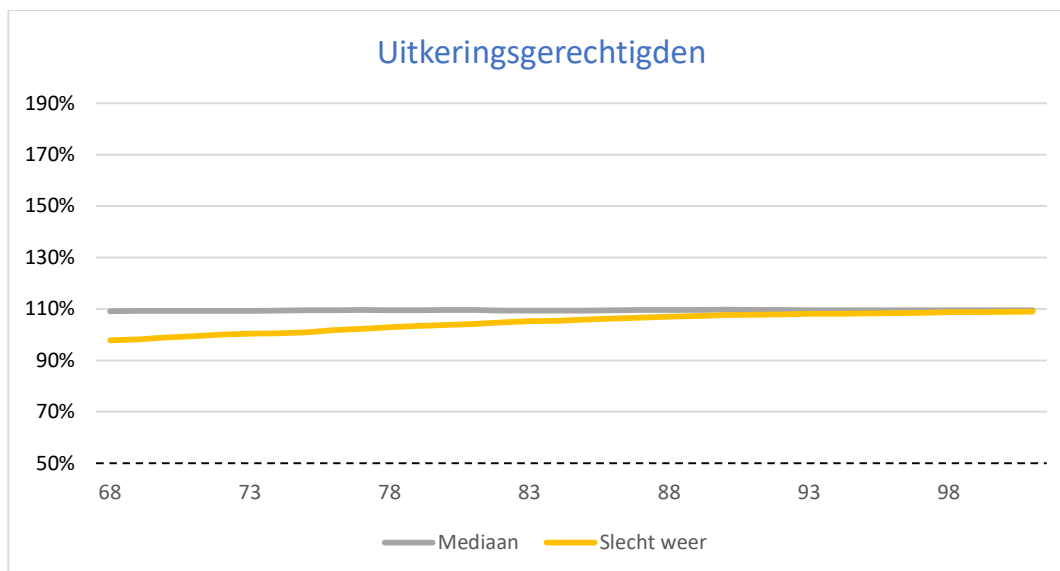
Voor uitkeringsgerechtigden is de impact op de uitkering op de transitiedatum weergegeven in Tabel 7-4. Ook voor deze groep deelnemers is de impact gelijk aan 110%. Bij dekkingsgraden hoger dan 122,7% ontstaan verschillen in de percentages voor verschillende leeftijden door de gehanteerde spreidingstermijn bij de standaardregel. Zie hiervoor ook bijlage D.

Impact op de uitkering	70	75	80	85
Impact op het transitiemoment (vóór compensatie)	110%	110%	110%	110%

Tabel 7-4: de impact op het verwacht opgebouwd pensioen voor uitkeringsgerechtigden

Pensioenresultaat

Voor uitkeringsgerechtigden is de gemiddelde reële uitkering in het mediaan scenario in de nieuwe pensioenregeling hoger dan in de huidige pensioenregeling. In het slecht weer scenario is de gemiddelde reële uitkering nagenoeg gelijk tot iets hoger dan in de huidige regeling.

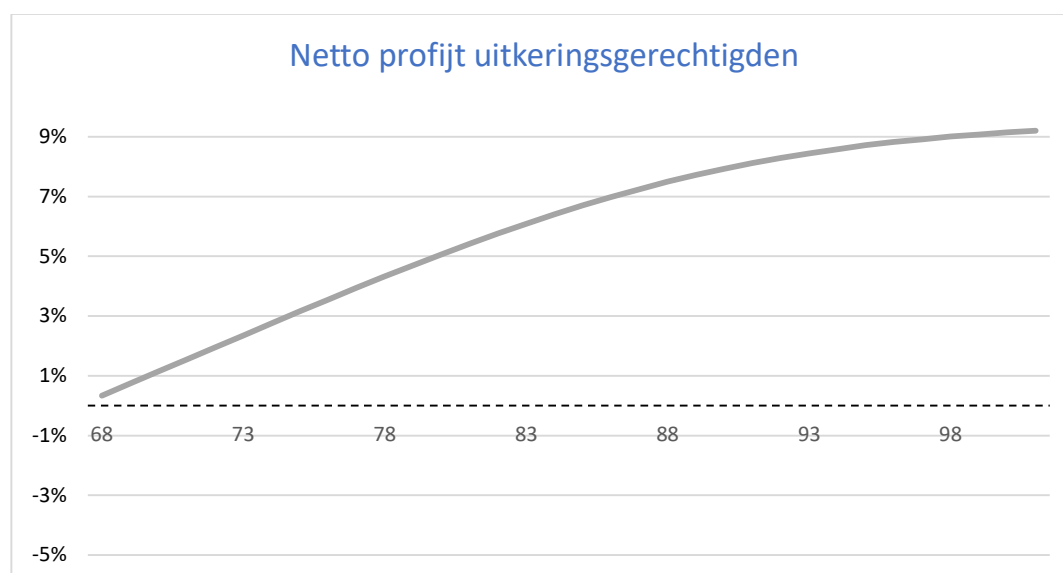


Pensioenresultaat nieuw tov huidig	70	75	80	85
5% percentiel	99%	101%	104%	106%
Mediaan	109%	109%	110%	109%
95% percentiel	131%	125%	119%	116%

Figuur 7-7: het pensioenresultaat voor uitkeringsgerechtigden

Netto profijt

Het netto profijt loopt voor uitkeringsgerechtigden op met de leeftijd. Dit wordt veroorzaakt doordat bij een invaardekkingsgraad van 122,7% de verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens voor iedereen gelijk is. Hiervoor is gekozen om rekening te houden met het vervallen van het vooruitzicht op inhaaltoeslag in het huidige pensioenstelsel (zie ook paragraaf 6.6). Bij hogere dekkingsgraden wordt door toepassing van een spreidingstermijn van tien jaar in de standaardregel het meerdere verdeeld rekening houdend met de leeftijd.



Figuur 7-8: het netto profijt voor uitkeringsgerechtigden

Kans uitkering hoger dan in huidige regeling

De kans dat de gemiddelde reële uitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan de uitkering in de huidige pensioenregeling is voor uitkeringsgerechtigden ruim hoger dan 50%, namelijk 90% bij 70 jaar en oplopend voor oudere deelnemers.

	70	75	80	85
Kans nieuw>oud	90%	95%	98%	99%

Tabel 7-5: de kans dat de uitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan de uitkering in de huidige pensioenregeling voor uitkeringsgerechtigden

7.5.3. Gewezen deelnemers

Impact op verwachte opgebouwde pensioen op transitiedatum

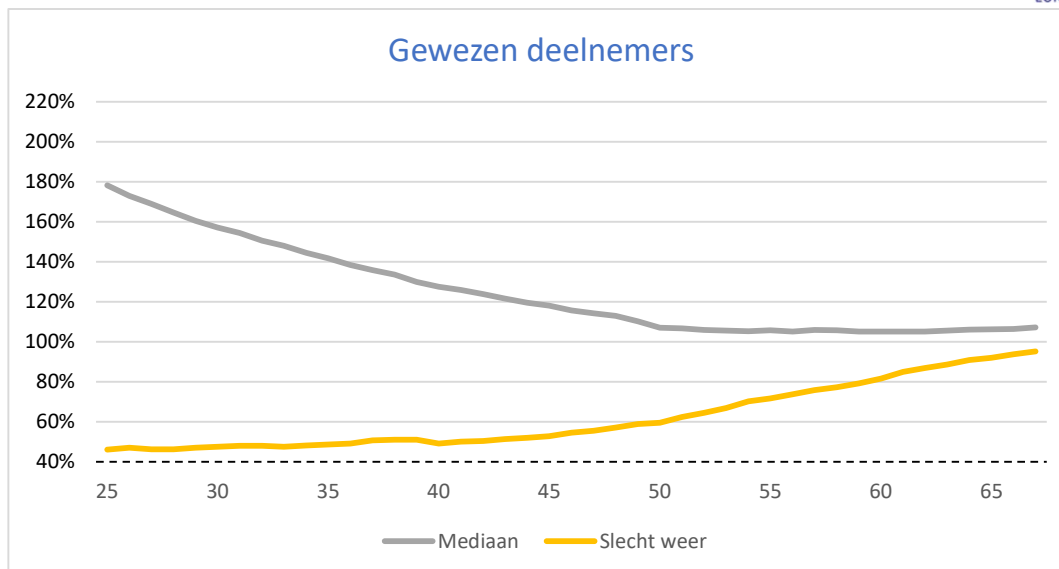
Voor gewezen deelnemers is de impact op het verwachte opgebouwde pensioen op de transitiedatum weergegeven in Tabel 7-6. Ook voor deze groep deelnemers is deze impact gelijk aan 110%.

Impact op verwacht opgebouwd pensioen	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Impact op het transitiemoment (vóór compensatie)	110%	110%	110%	110%	110%	110%	110%	110%	110%

Tabel 7-6: de impact op het verwacht opgebouwd pensioen voor gewezen deelnemers

Pensioenresultaat

Gewezen deelnemers hebben vanuit hun beëindigde dienstverband met de werkgever een pensioenaanspraak die nog niet wordt uitgekeerd. De gemiddelde reële uitkering is in het mediaan scenario ook voor gewezen deelnemers voor alle leeftijden hoger dan in de huidige regeling. De verschillen in het goed en slecht weer scenario zijn groter dan bij actieve deelnemers. Dit komt onder andere omdat voor actieve deelnemers de toekomstige opbouw (toekomstige premie inleg) het beleggingsrisico dempt. Dat mechanisme werkt voor gewezen deelnemers niet. Voor deze groep deelnemers geldt daarnaast dat de afschaffing van de doorsneesystematiek geen impact heeft. Ook geldt dat gewezen deelnemers veelal relatief minder hebben opgebouwd bij pensioenfondsen DNB. Hierdoor zijn de verschillen in pensioenresultaat, ondanks dat ze procentueel groot zijn, in absolute waarden veelal beperkt in omvang.



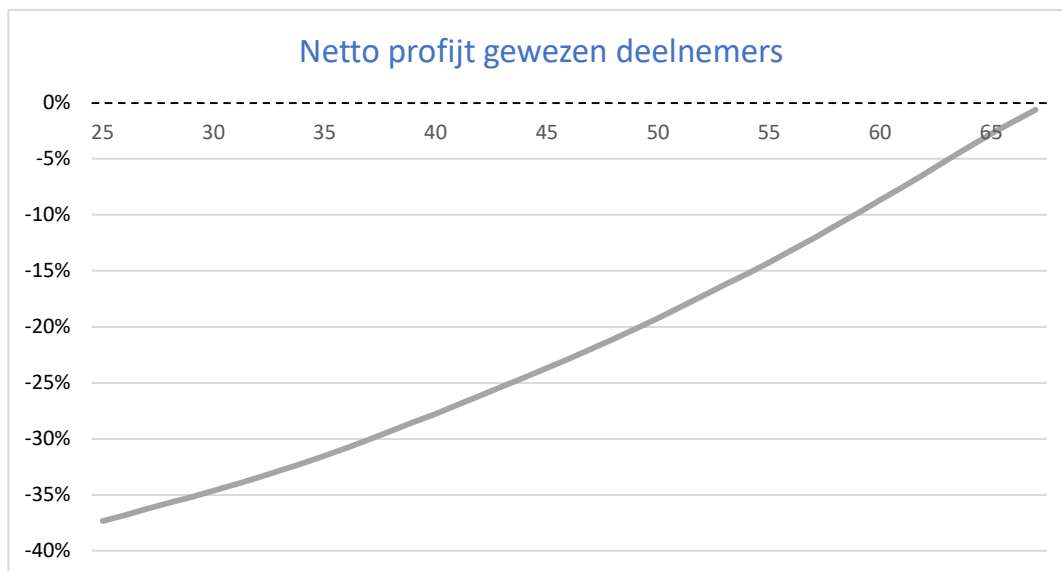
Pensioen- resultaat nieuw tov huidig	25	30	35	40	45	50	55	60	65
5% percentiel	46%	47%	49%	49%	53%	59%	72%	82%	92%
Mediaan	178%	157%	142%	128%	118%	107%	106%	105%	106%
95% percentiel	689%	569%	464%	363%	277%	212%	177%	153%	137%

Figuur 7-9: het pensioenresultaat voor gewezen deelnemers

Netto profijt

Het netto profijt is voor bijna alle gewezen deelnemers negatief, voor jonge gewezen deelnemers het meest. Dit komt onder andere doordat de waarde van toekomstige toeslagen in het huidige stelsel hoger is dan de buffer die ze meekrijgen in het nieuwe stelsel. Deze extra waarde in het huidige stelsel voor gewezen deelnemers komt uit subsidie door actieven (uit de premie bij een premiedekkingsgraad groter dan 100%) en door uitkeringsgerechtigden (uit vrijval van de buffer door uitkeringen).

Bij deze resultaten speelt ook mee dat het netto profijt een percentage is van de contante waarde van de uitkeringen. Die contante waarde is voor (jonge) gewezen deelnemers beperkt, waardoor de uitslagen in netto profijt (percentages) groot zijn en niet van hetzelfde gewicht als het netto profijt van even oude actieve deelnemers. Daarnaast veronderstellen sociale partners dat gewezen deelnemers elders een oudedagsvoorziening opbouwen of kunnen opbouwen; als daarmee rekening zou worden gehouden, dempt dat de negatieve resultaten van het netto profijt.



Figuur 7-10: het netto profijt voor gewezen deelnemers

Kans uitkering hoger dan in huidige regeling

Bij gewezen deelnemers zien we dat de kans dat de nieuwe regeling hoger uitkomt dan de huidige regeling voor alle leeftijden hoger is dan 50%. Voor leeftijd van 45 tot 55 is dat tussen de 55% en 60%, voor overige leeftijdscohorten loopt de haalbaarheidskans verder op.

	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Kans nieuw>oud	71%	69%	66%	62%	59%	55%	57%	63%	75%

Tabel 7-7: de kans dat de uitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan de uitkering in de huidige pensioenregeling voor gewezen deelnemers

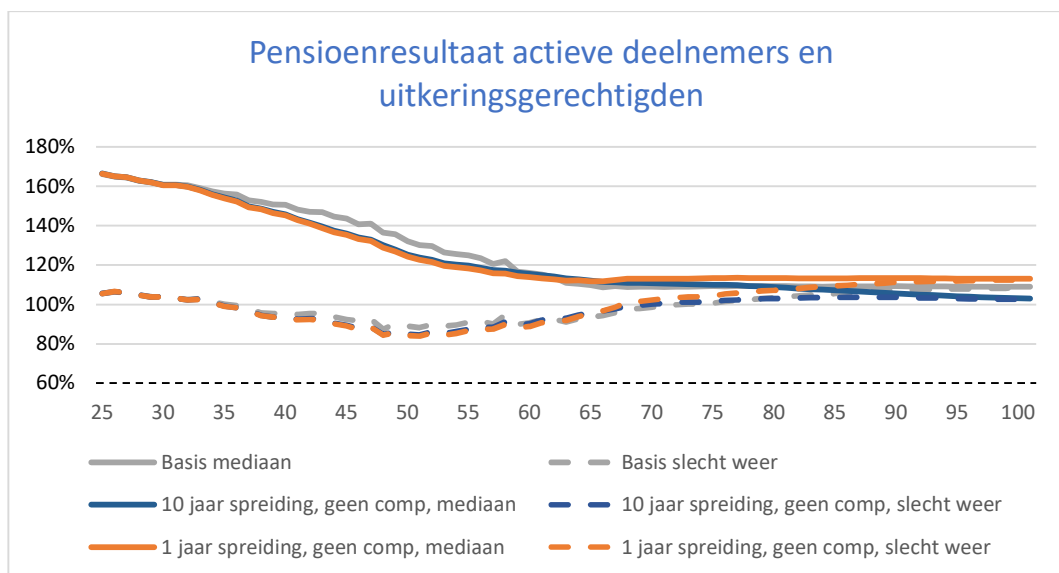
7.6. Impact keuzes van sociale partners

Er zijn twee belangrijke aspecten waar de keuzes die sociale partners maken van invloed zijn op de transitie-effecten, namelijk:

- de (financiering van de) compensatie;
- de spreidingstermijn bij de standaardregel.

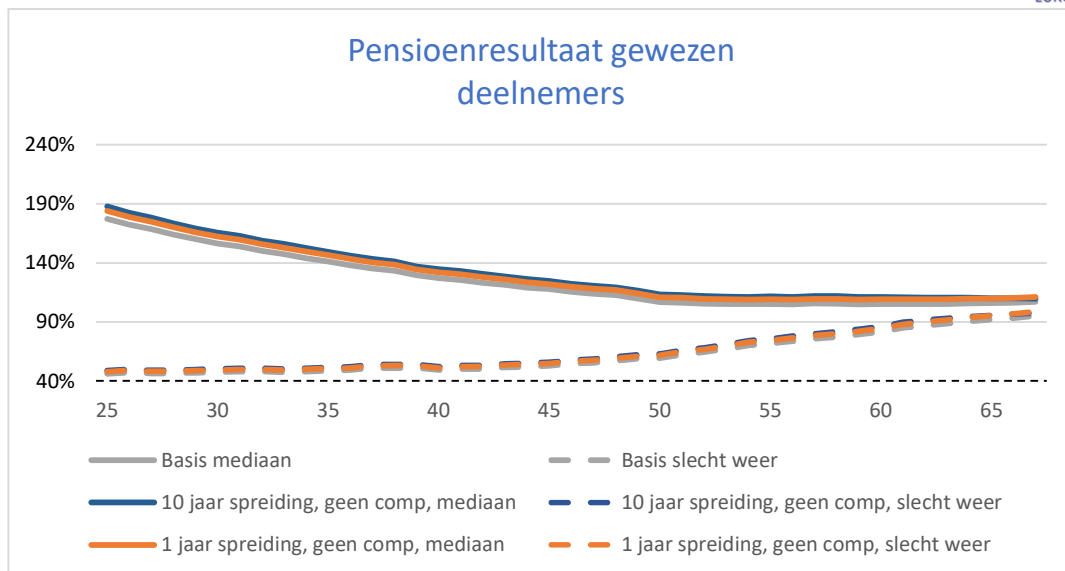
In deze paragraaf wordt verder ingezoomd op de impact van deze twee keuzes. Hiervoor zijn in Figuur 7-11 tot en met Figuur 7-14 het pensioenresultaat en het netto profijt weergegeven voor drie varianten:

- de basisvariant waarvoor is gekozen door sociale partners: bij de minimaal gewenste dekkingsgraad van 122,7%¹⁵ betekent dit de solidariteitsreserve vullen met 5% van het totale vermogen, financiering van de compensatie uit het vermogen van Pensioenfonds DNB en 10% uitdelen aan iedereen (vergelijkbaar met één jaar spreidingstermijn). Zie paragraaf 6.6 voor meer informatie over de basisvariant;
- de variant zonder compensatie met één jaar spreidingstermijn;
- de variant zonder compensatie met tien jaar spreidingstermijn.

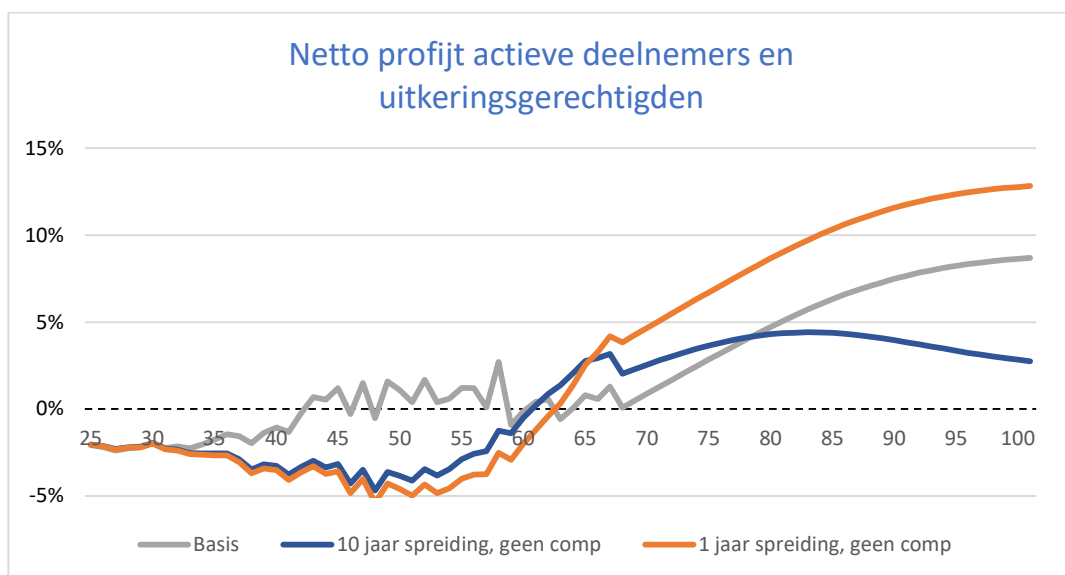


Figuur 7-11: pensioenresultaat (mediaan en slecht weer) voor actieve deelnemers en uitkeringsgerechtigden met of zonder compensatie en met 1 of 10 jaar spreidingstermijn

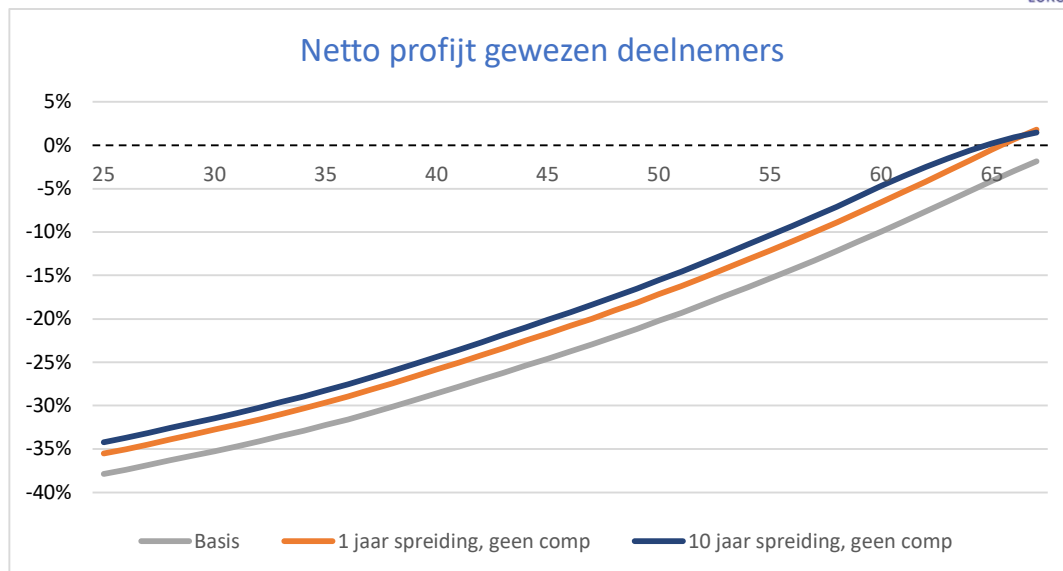
¹⁵ In de kwantitatieve analyses in deze paragraaf is een dekkingsgraad op transitiedatum verondersteld van 122,0%.



Figuur 7-12: pensioenresultaat (mediaan en slecht weer) voor gewezen deelnemers met of zonder compensatie en met 1 of 10 jaar spreidingstermijn



Figuur 7-13: netto profijt voor actieve deelnemers en uitkeringsgerechtigden met of zonder compensatie en met 1 of 10 jaar spreidingstermijn



Figuur 7-14: netto profijt voor gewezen deelnemers met of zonder compensatie en met 1 of 10 jaar spreidingstermijn

Compensatie

De gehanteerde compensatiestaffel (zie hoofdstuk 8) zorgt ervoor dat het nadeel dat de middengroep (40 – 55 jaar) actieve deelnemers heeft door afschaffing van de doorsneesystematiek voor een belangrijk deel wordt beperkt. Daarmee geeft deze keuze invulling aan een belangrijke doelstelling van sociale partners: adequate compensatie van het *nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek*.

Bij het pensioenresultaat wordt de “kuil” voor deze groep deelnemers beperkt, ook in het slecht weer scenario. Financiering van de compensatie uit het vermogen van Pensioenfonds DNB betekent wel dat er minder kan worden uitgedeeld aan alle deelnemers. Dat resulteert in een iets lager pensioenresultaat voor uitkeringsgerechtigden en gewezen deelnemers. Voor alle deelnemers is het pensioenresultaat in het mediaan scenario nog steeds hoger dan 100%.

Door compensatie te financieren uit het vermogen van Pensioenfonds DNB wordt het netto profijt anders verdeeld over de deelnemers. Over het geheel genomen kent het netto profijt van actieve deelnemers en uitkeringsgerechtigden een duidelijk evenwichtiger (vlakker) verloop door de keuzes van sociale partners rondom compensatie. Het netto profijt voor gewezen deelnemers neemt door de keuzes van sociale partners af. Sociale partners beoordelen dit in totaliteit met de uitkomsten van het netto profijt van actieve deelnemers en uitkeringsgerechtigden als evenwichtig.

Spreidingstermijn bij standaardregel

De standaardregel rekent de al opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten om naar persoonlijke pensioenvermogens in de nieuwe pensioenregeling. Daarbij worden de verhoog- en verlaagregels van het huidige financieel toetsingskader benaderd door een overschot van het beschikbare vermogen met een spreidingstermijn van tien jaar toe te delen aan alle deelnemers. De spreidingstermijn van tien jaar is de default in de Wtp. Van deze default kan worden afgeweken als een spreidingstermijn van tien jaar tot een onevenwichtiger nadeel zou leiden ten opzichte van de gekozen afwijkende spreidingstermijn.

Voor het gedeelte van het beschikbare vermogen waar de spreidingsperiode van tien jaar voor geldt is de werking als volgt: voor pensioenen die na tien jaar of langer tot uitkering komen, wordt aangenomen dat een volledige verhoging of verlaging wordt toegepast. Voor pensioenen die gedurende deze tien jaar ingaan of uitkeringen die al zijn ingegaan, wordt verondersteld dat de verhoging of verlaging gespreid wordt toegepast over tien jaar. Door deze spreidingsmethode wordt voor oudere deelnemers met pensioenen die gedurende de spreidingstermijn van tien jaar ingaan of met uitkeringen die al zijn ingegaan, rekening gehouden met de levensverwachting. Deze deelnemers zien dit terug in een procentueel lagere toerekening van het beschikbare vermogen.

Sociale partners kiezen bij een dekkingsgraad vanaf 112% voor het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens met een spreidingstermijn van één jaar tot een maximum verhoging van 10%. Daarmee wordt rekening gehouden met het vervallen van de kans op inhaaltoeslag in het huidige pensioenstelsel. Als er meer vermogen is om te verdelen, dan wordt voor het meerdere de standaardregel met tien jaar spreidingstermijn toegepast. Dat voorkomt dat het netto profijt voor de oudste deelnemers aanzienlijk gunstiger is dan voor andere leeftijdscohorten en draagt naar de mening van sociale partners bij aan een evenwichtige transitie.

Bovenstaande toepassing kan er, bij voldoende hoge dekkingsgraad op het moment van invaren, toe leiden dat de ingegane uitkeringen met een met de leeftijd wisselend percentage toenemen. De mogelijkheid bestaat om op het moment van de transitie binnen de collectieve uitkeringsfase een gelijke verhoging van alle ingegane uitkeringen toe te passen. Sociale partners hebben ook onderzocht wat de impact op de maatstaven is als gekozen wordt voor een gelijke verhoging. Dat leidt binnen de groep van uitkeringsgerechtigden tot enige herverdeling ten gunste van de oudste uitkeringsgerechtigden en dat heeft niet de voorkeur van sociale partners. Mogelijk kunnen de uitkomsten bij een gelijke verhoging wel voldoende evenwichtig zijn als kwalitatieve aspecten (bijvoorbeeld uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid) zwaarder worden meegewogen. Sociale partners kunnen zich voorstellen dat Pensioenfonds DNB nog nader onderzoek doet naar de voor- en nadelen van deze toepassing.

7.7. Gevoeligheidsanalyse verschillende dekkingsgraden

In bijlage D zijn de resultaten opgenomen van het pensioenresultaat en het netto profijt bij lagere en hogere dekkingsgraden dan 122,7%. Op basis van die resultaten concluderen sociale partners dat de afgesproken voorrangregels evenwichtig zijn bij verschillende dekkingsgraden. Onderstaand wordt een toelichting gegeven op deze resultaten.

Lagere dekkingsgraden dan 122,7%

Het uitgangspunt is dat tenminste de wettelijke reserves en voorzieningen en de persoonlijke pensioenvermogens met 100% van de voorziening worden gevuld. Sociale partners zijn van mening dat bij een zeer lage dekkingsgraad het vullen van de solidariteitsreserve voldoende prioriteit moet krijgen voor een robuuste start van de nieuwe pensioenregeling. Daarom is afgesproken dat bij zeer lage dekkingsgraden de solidariteitsreserve met minimaal 2,5% van het totale vermogen wordt gevuld. Hiermee is de verwachting dat in een slecht weer scenario vijf jaar bescherming kan worden geboden. Dit leidt ertoe dat de dekkingsgraad op transitiedatum minimaal 104,6%¹⁶ moet zijn. Sociale partners spreken af dat als de dekkingsgraad lager is dan 104,6%, zij in overleg treden.

Bij een dekkingsgraad hoger dan 104,6% wordt de solidariteitsreserve verder gevuld tot een niveau van 5% van het totale vermogen bij een dekkingsgraad van 112%. Daarnaast wordt bij een dekkingsgraad hoger dan 104,6% ook (een deel van) de compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek gefinancierd vanuit het vermogen van Pensioenfonds DNB. Bij een dekkingsgraad van tenminste 112% wordt de compensatie volledig gefinancierd uit het vermogen.

Bij dekkingsgraden tot 112% is er geen impact op het verwachte opgebouwde pensioen of de uitkering op transitiedatum voor de deelnemers. Het verwachte opgebouwde pensioen van actieve en gewezen deelnemers en de uitkering van uitkeringsgerechtigden direct voor en direct na de transitie is daarmee gelijk (los van compensatie). Het pensioenresultaat (gemiddelde reële uitkering in de nieuwe regeling ten opzichte van de huidige regeling) is in het mediaan scenario voor alle groepen deelnemers en leeftijdscohorten hoger dan 100%.

Bij lagere dekkingsgraden wordt het netto profijt voor jongere actieve deelnemers beperkt hoger. Voor oudere actieve deelnemers en uitkeringsgerechtigden wordt het netto profijt lager. Voor gewezen deelnemers blijft het netto profijt bij lagere dekkingsgraden redelijk vergelijkbaar. Een lagere dekkingsgraad zorgt voor een lager pensioenresultaat in de huidige regeling, doordat de

¹⁶ De minimaal benodigde dekkingsgraad is 104,6%. In de kwantitatieve analyses is een dekkingsgraad op transitiedatum van 104,5% gehanteerd.

kans op en omvang van toeslagen tijdens de opbouw- en uitkeringsfase minder wordt. Dat verlaagt het netto profijt. Een lagere dekkingsgraad levert in het nieuwe stelsel een lager vermogen bij invaren en een beperkte solidariteitsreserve op. Het is afhankelijk van de leeftijd en het al dan niet opbouwen van pensioen of dat per saldo tot een hoger of lager netto profijt leidt.

Hogere dekkingsgraden dan 122,7%

Bij een dekkingsgraad hoger dan 122,7% op transitiedatum kunnen de pensioenvermogens verder worden verhoogd naast de vulling van de solidariteitsreserve van 5% van het totale vermogen, de financiering van de compensatie en het verhogen van de pensioenvermogens met 10% van iedereen. Bij deze additionele verhoging wordt een spreidingstermijn van tien jaar toegepast.

Bij dekkingsgraden hoger dan 133,5% wordt de solidariteitsreserve verder gevuld tot maximaal 7,5% van het totale vermogen. Bij een dekkingsgraad van 137,3% of hoger wordt dit niveau bereikt en is de verwachting dat in een slecht weer scenario minimaal tien jaar bescherming kan worden geboden.

In de analyse is een dekkingsgraad van 142% gehanteerd. Bij die dekkingsgraad kan, naast de 10% uitdelen aan iedereen, additioneel nog 14%-punt van de dekkingsgraad worden uitgedeeld met een spreidingstermijn van tien jaar. De impact op het verwachte opgebouwde pensioen en de uitkering op transitiedatum is door het hanteren van de spreidingstermijn afhankelijk van de leeftijd. Voor deelnemers tot 62 jaar is het verwachte opgebouwde pensioen in de nieuwe regeling op transitiedatum 127% van het opgebouwde pensioen in de huidige regeling. Dit percentage daalt naarmate de leeftijd oploopt tot 118% voor een 85-jarige.

Het verwachte pensioenresultaat in het nieuwe stelsel ten opzichte van het huidige stelsel (mediaan scenario) is bij een dekkingsgraad van 142% voor alle groepen deelnemers en leeftijdscohorten hoger dan 100%. Het netto profijt wordt voor jongere actieven iets lager. Voor actieve deelnemers ouder dan 45 jaar, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden wordt het netto profijt hoger. Een hogere dekkingsgraad zorgt voor een hoger pensioenresultaat in de huidige regeling, doordat de kans op en omvang van toeslagen tijdens de opbouw- en uitkeringsfase groter wordt, en daarmee een hoger netto profijt. Een hogere dekkingsgraad levert in het nieuwe stelsel een hoger vermogen bij invaren en een grotere solidariteitsreserve op. Het is afhankelijk van de leeftijd en het al dan niet opbouwen van pensioen of dat per saldo tot een lager of hoger netto profijt leidt.

Aannames toeslagachterstand

In de kwantitatieve analyses wordt in het huidige stelsel in de variant met een hoge dekkingsgraad vaker een inhaaltoeslag toegekend dan in de varianten bij lagere dekkingsgraden. Naarmate de

inhaaltoeslag van een deelnemer groter is, wordt het resultaat van het huidige stelsel in zo'n scenario relatief beter.

In de resultaten is een verschil van 8% zichtbaar tussen het pensioenresultaat (mediaan scenario) van een actieve deelnemer van bijna 68 jaar en een gepensioneerde van net 68 jaar. Bij dit verschil van 8% past evenwel de volgende kanttekening: in de kwantitatieve analyses is in het huidige stelsel verondersteld dat alle actieve deelnemers tot 68 jaar een toeslagachterstand van 1,7%¹⁷ hebben en dat alle uitkeringsgerechtigden en gewezen deelnemers een toeslagachterstand van 10,38% hebben. Dat is een vereenvoudiging van de werkelijkheid die in de analyses is gehanteerd omdat individuele toeslagachterstand niet is geadministreerd bij Pensioenfonds DNB. In werkelijkheid heeft een groot deel van de jongste gepensioneerden een met actieven vergelijkbare toeslagachterstand van 1,7%. Een toeslagachterstand tot 10,38% kan zich voordoen bij uitkeringsgerechtigden die al langere tijd inactief zijn.

7.8. Gevoeligheidsanalyse verschillende rentescenario's

Verschillende rentepercentages geven geen andere inzichten in de evenwichtigheid van de pensioenresultaten en het netto profijt. De resultaten van de gevoeligheidsanalyse voor verschillende rentescenario's zijn opgenomen in bijlage E.

Lage rente

De impact van een lage rente is onderzocht door een 2%-punt afslag op de rente volgens de scenario's te hanteren in de berekeningen. Bij een lage rente stijgt het verwachte pensioenresultaat in het nieuwe stelsel ten opzicht van het huidige stelsel voor actieve en gewezen deelnemers. Voor uitkeringsgerechtigden is er nauwelijks effect. Een lage rente resulteert voor actieve deelnemers en uitkeringsgerechtigden in een positief netto profijt. Het netto profijt van gewezen deelnemers is aanzienlijk minder negatief.

Hoge rente

De impact van een hoge rente is onderzocht door een 2%-punt opslag op de rente volgens de scenario's te hanteren in de berekeningen. Bij een hoge rente daalt het verwachte pensioenresultaat in het nieuwe stelsel ten opzichte van het huidige stelsel voor de meeste deelnemers. Voor actieve deelnemers en uitkeringsgerechtigden is ook bij een hoge rente het verwachte pensioenresultaat in het nieuwe stelsel hoger dan in het huidige stelsel (> 100%). Voor gewezen deelnemers wordt het verwachte pensioenresultaat kleiner dan 100%. Het netto profijt is

¹⁷ De 1,7% en 10,38% betreffen de maximale toeslagachterstanden voor de betreffende groepen per 1 juli 2022. Het verschil tussen de achterstand 1 juli 2022 en 1 juli 2023 is (circa) 0,1%. De impact hiervan op de resultaten van de analyses is verwaarloosbaar.

voor bijna alle actieve deelnemers en uitkeringsgerechtigden positief. Alleen een groep deelnemers tussen 57 en 73 jaar heeft een beperkt negatief netto profijt. Het netto profijt daalt voor alle gewezen deelnemers.

7.9. Bandbreedtes kwantitatieve maatstaven

In bijlage F hebben sociale partners bandbreedtes van verschillende kwantitatieve maatstaven opgenomen. Als de resultaten op transitiedatum binnen de bandbreedtes vallen, kan de transitie plaats vinden op basis van de afspraken zoals in dit transitieplan vastgelegd en zonder dat verdere besluitvorming vanuit sociale partners nodig is.

Als de resultaten niet binnen de bandbreedtes vallen, is een heroverweging door sociale partners noodzakelijk om te beoordelen of sprake is van een evenwichtige transitie en dient afstemming met Pensioenfonds DNB plaats te vinden. Dat resultaten door gewijzigde omstandigheden buiten de bandbreedtes komen te vallen, betekent voor sociale partners niet automatisch dat er géén sprake is van een evenwichtige transitie. Het geeft wel aanleiding om de evenwichtigheid van de transitie op dat moment opnieuw te beoordelen.

8. Compensatie

In de huidige pensioenregeling is sprake van een voor iedereen gelijk premiepercentage, de doorsneepremie. Deze premie wordt jaarlijks 'onder de motorkap' leeftijdsafhankelijk verdeeld:

- Voor werknemers jonger dan circa 47 jaar is minder nodig dan wordt betaald;
- Voor werknemers ouder dan circa 47 jaar is meer nodig dan wordt betaald.

In de nieuwe pensioenregeling krijgt iedereen hetzelfde premiepercentage, ongeacht de leeftijd. Dit is een gevolg van een wettelijke wijziging ("afschaffing doorsneesystematiek"). Dit leidt voor een groep werknemers tot een nadelig effect. Sociale partners vinden het belangrijk dat dit nadelige effect adequaat en budgetneutraal wordt gecompenseerd.

De invulling van de compensatie zoals hieronder wordt beschreven is ook van toepassing op (deels) arbeidsongeschikte deelnemers aan wie premievrijstelling is toegekend, rekening houdend met de mate van premievrijstelling.

8.1. Invulling adequate compensatie

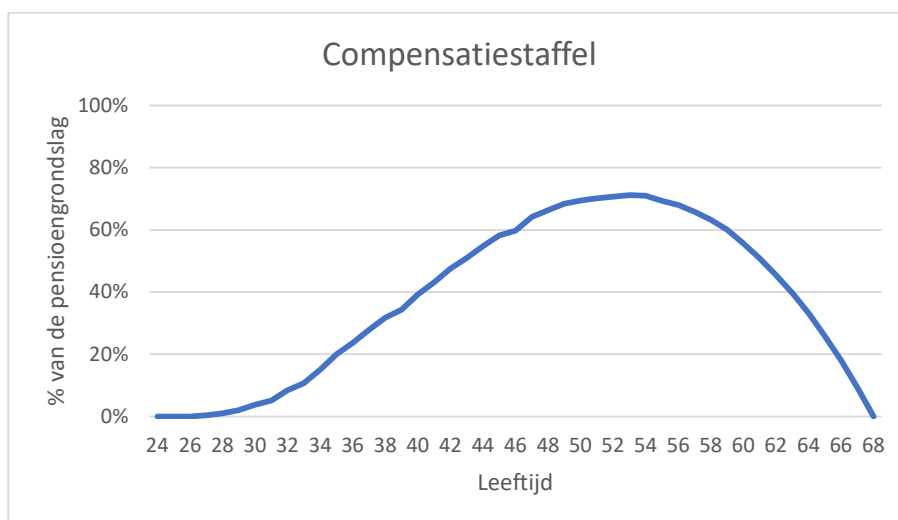
Het nadelige effect van de afschaffing van de doorsneesystematiek is als volgt vastgesteld:

- Stap 1: voor elke leeftijd is bepaald wat naar verwachting in de toekomst de leeftijdsafhankelijke opbouwwaarde is bij ongewijzigde voortzetting van de huidige pensioenregeling (jaarlijkse opbouw exclusief toeslagverlening). Dit betreft de verwachte toekomstige opbouwwaarde per leeftijd tot de pensioenleeftijd (68 jaar) op basis van de doorsneesystematiek;
- Stap 2: voor elke leeftijd is bepaald wat naar verwachting de toekomstige premie-inleg is tot de pensioenleeftijd op basis van een vlakke premie zoals in het nieuwe pensioenstelsel. De hoogte van de vlakke premie wordt zodanig vastgesteld dat de totale premie op populatieniveau gemiddeld niet wijzigt ten opzichte van stap 1;
- Stap 3: het verschil tussen de contante waarde van de toekomstige premie-inleg van stap 1 en stap 2, uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag, is het nadelig effect van de afschaffing van de doorsneesystematiek.

Voor volledige compensatie van het op bovenstaande wijze berekende nadeel is een bedrag nodig dat overeenkomt met circa 8% van de voorziening.

Niet alle deelnemers blijven tot pensioendatum bij DNB. Daarom is bij de uiteindelijke vaststelling van de compensatiestaffel rekening gehouden met ontslagkansen. Het toepassen van ontslagkansen dempt de effecten van de afschaffing van de doorsneesystematiek, maar compenseert niet het volledige nadeel dat de actieve deelnemer heeft als hij tot pensioendatum bij DNB in dienst blijft.

De compensatie is een bedrag dat afhankelijk is van de leeftijd en de pensioengrondslag van de actieve deelnemer. Dit bedrag wordt op transitiedatum toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen van de actieve deelnemer. In onderstaande figuur is de compensatiestaffel weergegeven. De compensatielast op basis van deze staffel (inclusief de ontslagkansen) is ingeschat op 4,2%-punt van de technische voorziening cq dekkingsgraad (circa € 62 miljoen)¹⁸.



Figuur 8-1: de compensatiestaffel

Bij de vaststelling van de compensatiestaffel zijn de volgende aanvullende aannames gemaakt:

- De hoogte van de vlakke premie in stap 2 en de contante waarde in stap 3 zijn afhankelijk van de rentestand. Het verschil wordt berekend op basis van vier vaste rekenrentes (1%, 2%, 3% en 4%). De voor deze vier vaste rekenrentes gemiddelde compensatie geldt als uitgangspunt voor de vaststelling van de compensatiestaffel;
- Voor de overige aannames is aangesloten bij de actuariële grondslagen die Stichting Pensioenfonds DNB hanteert, rekening houdend met verwachte algemene en individuele salarisstijgingen én ontslagkansen conform de haalbaarheidstoets van Pensioenfonds DNB.

Deelnemers jonger dan 47 jaar

Uit bovenstaande grafiek blijkt dat ook actieve deelnemers jonger dan 47 jaar nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek. Dit voelt wellicht tegenstrijdig, omdat het nadeel van de premie pas optreedt vanaf leeftijd (circa) 47 jaar. Dit komt doordat actieve deelnemers tot 47 jaar, als gevolg van de doorsneepremie, in het huidige stelsel minder aanspraak opbouwen dan op basis van een vlakke premie het geval zou zijn. Als deze deelnemers in het huidige stelsel

¹⁸ Dit bedrag kan nog wijzigen als gevolg van bestand- en inkomensontwikkelingen.

hadden kunnen blijven, zouden ze die achterstand weer gaan inlopen na hun 47e jaar. Door de overgang naar het nieuwe stelsel vervalt dat vooruitzicht, waardoor ook zij nadeel kunnen ondervinden van de overgang.

8.2. Financiering compensatie

De noodzaak voor compensatie ontstaat door de stelselwijziging en de wetgever heeft daarbij uitdrukkelijk beoogd dat de stelselwijziging budgetneutraal wordt vormgegeven. Hiervoor wordt de mogelijkheid geboden om bij invaren de compensatie uit het fondsvermogen te financieren.

Sociale partners hebben afgesproken dat voor de financiering van de compensatielast de volgende middelen in genoemde volgorde worden aangewend:

- Het op transitiedatum resterende saldo (indien aanwezig) in het premiedepot. Per 30 september 2023 was het saldo circa € 1,7 miljoen;
- Het vermogen van Pensioenfonds DNB volgens de afgesproken verdeling van dit vermogen (zie paragraaf 6.6);
- Indien de bovenstaande middelen niet voldoende zijn om de compensatie volledig te financieren, is er premie beschikbaar voor financiering van compensatie¹⁹. De premie die in enig jaar beschikbaar is, betreft de ruimte tussen de vastgestelde bruto premie en de maximale bruto premie. Financiering vanuit de premie is voor een periode van maximaal tien jaar – en voor zover nodig – beschikbaar.

In het geval de beschikbare middelen zoals hierboven beschreven onvoldoende zijn om de compensatie te financieren wordt de compensatie naar rato aangepast aan de beschikbare middelen.

Sociale partners kiezen ervoor de compensatie voor het afschaffen van de doorsneepremie via het vermogen van Pensioenfonds DNB in één keer toe te kennen bij invaren. Als (een deel van) de compensatie wordt gefinancierd uit premie, wordt dit gedeelte jaarlijks toegekend. In bijlage G is een voorbeeld opgenomen hoe dit wordt ingevuld. Indien aanvullende afspraken nodig zijn over de uitvoering van compensatie, indien gefinancierd uit de premie, worden deze in overleg tussen Pensioenfonds DNB en sociale partners verder afgestemd.

Toelichting financiering uit vermogen en premie

¹⁹ Mocht de fiscaal maximale premie door het wettelijke aanpassingsmechanisme in de komende tien jaar worden gewijzigd waardoor de netto premie omlaag gaat, kan de premie die voor compensatie wordt ingezet nooit hoger zijn dan de fiscale ruimte die hier (tijdelijk) voor wordt geboden. Op dit moment is deze (tijdelijke) fiscale ruimte voor compensatie maximaal 3% van de pensioengrondslag.

Bij de afweging tussen financieren van compensatie uit vermogen of uit premie, hanteren sociale partners een budgetneutrale transitie als uitgangspunt. Bij de invulling van een budgetneutrale transitie houden sociale partners rekening met de huidige afspraken omtrent de premie. De huidige premie is een dynamische premie die omlaag kan of omhoog kan tot een maximum. De afgelopen jaren is de premie steeds dit maximum geweest, waarbij in enkele jaren in de premie ook een opslag is opgenomen die direct heeft bijgedragen aan een stijging van de dekkinggraad van Pensioenfonds DNB. De huidige premie wordt onder andere gebaseerd op een verwacht rendement dat eens in de vijf jaar herzien moet worden. Een daling van de premie is bij de volgende herziening (in 2026) een reële mogelijkheid.

Sociale partners zijn van mening dat bij lage dekkinggraden het vullen van de solidariteitsreserve voldoende prioriteit moet krijgen. Daarom is afgesproken dat bij lage dekkinggraden de solidariteitsreserve en de compensatie (na de minimale vulling van de solidariteitsreserve) gelijke prioriteit krijgen. In het geval dat de compensatiestafel hierdoor niet volledig kan worden gefinancierd, is er premie beschikbaar voor financiering van de compensatie. De premie die in enig jaar beschikbaar is betreft de ruimte tussen de vastgestelde bruto premie en de maximale bruto premie. Financiering vanuit de premie is voor een periode van maximaal tien jaar – en voor zover nodig – beschikbaar.

De beschreven aspecten leiden er toe dat sociale partners de afspraken die zijn gemaakt over de premie in de nieuwe pensioenregeling als budgetneutraal beschouwen.

8.3. Adequate en evenwichtige compensatie

Sociale partners vinden het belangrijk dat de compensatie adequaat is en dat de compensatiestafel en financiering daarvan in het totaal van de afspraken evenwichtig zijn. Dit houdt in dat het afschaffen van de doorsneesystematiek, de compensatie, het wijzigen van de pensioenregeling en de gevolgen van invaren als totaalpakket worden beoordeeld op evenwichtigheid. De resultaten van de vastgestelde compensatiestafel en de financiering daarvan zijn, rekening houdend met de effecten van de dubbele transitie, door sociale partners beoordeeld als adequaat en evenwichtig. Die analyse en de toelichting daarop zijn opgenomen in paragraaf 7.6 – impact keuzes sociale partners.

9. Verantwoording evenwichtigheid

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

- Door de aanvangsvulling van de solidariteitsreserve wordt een robuuste start in het nieuwe stelsel gemaakt. Sociale partners vinden dit evenwichtig omdat daarmee dalingen van nominale uitkeringen bij economisch slechte eerste jaren zo veel mogelijk worden voorkomen dan wel beperkt. Het vullen van de solidariteitsreserve heeft ook voor actieve en gewezen deelnemers voordelen omdat er minder rendement nodig is om de solidariteitsreserve verder te vullen en de kans op extra resultaat uit de solidariteitsreserve wordt vergroot;
- Het afschaffen van de doorsneesystematiek leidt tot een nadeel voor de actieve deelnemers dat door de positieve effecten van de transitie niet wordt goedgemaakt. Sociale partners vinden dat dit nadeel met de vastgestelde compensatiestaffel adequaat wordt gecompenseerd. De financiering van de compensatie uit het vermogen van Pensioenfonds DNB in het totaal aan afspraken is evenwichtig;
- De toeslagen die in de afgelopen jaren niet gegeven konden worden vanwege te lage buffers, staan nu 'op de lat' en kunnen in de huidige regeling worden ingehaald als de buffers hoog genoeg zijn. In het nieuwe stelsel is er echter geen sprake meer van toeslagen. Pensioenen worden in het nieuwe stelsel verhoogd op basis van behaalde beleggingsrendementen. Daarmee vervalt ook de mogelijkheid tot inhaaltoeslag. Dit is vooral ongunstig voor (oudere) uitkeringsgerechtigden omdat zij de grootste achterstand hebben. Sociale partners houden rekening met het vervallen van dit vooruitzicht op inhaaltoeslag door voor de eerste 10% beschikbaar kapitaal in de standaardregel af te wijken van de wettelijke standaard spreidingstermijn van tien jaar en niet te spreiden;
- Jonge deelnemers hebben geen profijt van het invaren. Zij profiteren wel van een voldoende hoge netto premie zodat met een behoorlijke mate van zekerheid de ambitie kan worden behaald.

De beoordeling van de evenwichtigheid is daarnaast gebaseerd op de transitie-effecten zoals in paragraaf 6.6 in kaart gebracht.

- Het verwachte opgebouwde pensioen na de transitie is voor actieve en gewezen deelnemers minimaal gelijk aan het verwachte opgebouwde pensioen voor de transitie. Voor uitkeringsgerechtigden is de uitkering na de transitie minimaal gelijk aan de uitkering voor de transitie;

- De verwachte gemiddelde reële uitkering (het pensioenresultaat) is in de nieuwe pensioenregeling voor alle deelnemersgroepen en leeftijdscohorten hoger dan de verwachte gemiddelde reële uitkering in de huidige pensioenregeling;
- De keuzes van sociale partners met betrekking tot compensatie en het rekening houden met het vervallen van het vooruitzicht op gemiste inhaaltoeslag in het huidige pensioenstelsel leiden niet tot grote verschillen tussen deelnemersgroepen en/of leeftijdscohorten bij de transitie.

Met deze afspraken worden de doelstellingen van sociale partners behaald.

Doelstelling	Doelstelling behaald?
Tenminste een gelijk verwacht pensioen voor actieve deelnemers en gewezen deelnemers en tenminste een gelijke uitkering voor uitkeringsgerechtigden direct voor en direct na de transitie.	✓
Adequate compensatie van het nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek.	✓
Een robuuste start in het nieuwe pensioenstelsel door het zoveel mogelijk voorkomen dan wel beperken van een daling van ingegane uitkeringen in de eerste jaren.	✓
Er wordt rekening gehouden met het vervallen van het vooruitzicht op inhaaltoeslag in het huidige pensioenstelsel.	✓
Door de keuzes van sociale partners mogen geen grote verschillen tussen deelnemersgroepen en/of leeftijdscohorten ontstaan bij de transitie.	✓

Tabel 9-1: resultaat op de doelstellingen van de transitie

10. Directieregeling

Naast de hiervoor beschreven pensioenregeling die tussen sociale partners wordt afgesproken (in dit hoofdstuk: cao-pensioenregeling), kent DNB ook een pensioenregeling voor (voormalig)directieleden. Ook deze pensioenregeling (hierna: de directieregeling) moet in het kader van de Wtp worden gewijzigd.

De directieregeling valt niet onder de reikwijdte van sociale partners, maar wordt overeengekomen tussen de Raad van Commissarissen en de individuele directieleden. Wijzigingen in de directieregeling vereisen ook de goedkeuring van de Minister van Financiën.

Het proces van inhoudelijke afstemming tot en met de RvC is afgerond. De formele goedkeuring van de Minister, ex artikel 12, zevende lid, Bankwet 1998, wordt gevraagd zodra de tekst van de directiepensioenregeling DNB is vastgesteld door de RvC.

In dit hoofdstuk wordt toegelicht hoe met de directieregeling wordt omgegaan in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. De vakbonden hebben hier kennis van genomen, maar hebben geen formele bevoegdheid ten aanzien van de invulling van de nieuwe directieregeling en de transitie daar naar toe.

Nieuwe directieregeling

De huidige directieregeling is in lijn met de huidige cao-pensioenregeling en wijzigingen in de cao-pensioenregeling worden in beginsel gevolgd in de directieregeling. Dat geldt ook voor de aanpassingen in het kader van de Wtp; de directieregeling volgt daarin de wijzigingen en de transitiedatum voor de cao-pensioenregeling zoals die in de voorgaande hoofdstukken zijn beschreven. Dat geldt ook voor de compensatiestafel zoals opgenomen in hoofdstuk 8.

Invaren

De opgebouwde aanspraken en -rechten van (voormalig)directieleden vormen één geheel met alle opgebouwde aanspraken en -rechten binnen Pensioenfonds DNB. Het huidige beleid van Pensioenfonds DNB is daarmee op alle opgebouwde aanspraken en -rechten van deelnemers binnen Pensioenfonds DNB van toepassing. De afwegingen rondom invaren en evenwichtigheid zijn voor de groep (voormalig)directieleden vergelijkbaar met de overige deelnemers van Pensioenfonds DNB. Ook voor de directieregeling wordt een verzoek tot invaren aan Pensioenfonds DNB gedaan. Daarom is in dit transitieplan geen onderscheid gemaakt voor de groep (voormalig)directieleden voor de beoordeling van evenwichtigheid (zie hoofdstuk 0 tot en met 9).

Begrippenlijst

AOW

Algemene Ouderdomswet. Dit is de pensioenuitkering van de overheid waarop iedereen recht heeft die in Nederland woont of heeft gewoond. De hoogte van de AOW is afhankelijk van je leefsituatie en het aantal jaren dat je in Nederland hebt gewoond vanaf je 15e levensjaar.

AOW - LEEFTIJD

Dit is de leeftijd waarop je AOW ingaat. De ingangsdatum is afhankelijk van je geboortedatum.

BESCHERMINGSRENDEMENT

Rendement dat bedoeld is om de (verwachte) uitkering op hetzelfde niveau te houden. Het beschermingsrendement wordt aan de deelnemers toegekend vóórdat het overrendement wordt toegekend. Het geeft bescherming tegen veranderingen van de rente en veranderingen in de levensverwachting.

BESCHIKBAAR VERMOGEN BIJ INVAREN

Het vermogen van Pensioenfonds DNB waar de volgende onderdelen van zijn afgezonderd:

1. Het minimum vereist eigen vermogen, zoals dat geldt voor de solidaire premieregeling.
2. De vereiste voorziening die Pensioenfonds DNB vaststelt voor kosten voor onder andere administratie, communicatie en het doen van uitkeringen alsmede andere collectieve voorzieningen zoals de voorziening voor toekomstige schadelast voor zieke deelnemers (IBNR-voorziening).
3. De operationele reserve van Pensioenfonds DNB, waaronder resultaten op risicoverzekeringen en wijzigingen die met terugwerkende kracht worden doorgevoerd vallen.

COLLECTIEVE UITKERINGSFASE

Uitkeringen worden in het nieuwe stelsel jaarlijks met een gelijk percentage verhoogd of verlaagd. Alle uitkeringsgerechtigden delen op deze wijze risico's en rendementen.

DEKKINGSGRAAD

Het verschil tussen de bezittingen en de verplichtingen van een pensioenfonds, uitgedrukt in een percentage.

DOORSNEESYSTEMATIEK

Bij de doorsneesystematiek wordt voor elke werknemer hetzelfde premiepercentage betaald en krijgen werknemers voor iedere ingelegde euro dezelfde pensioenopbouw, onafhankelijk van de leeftijd. Het nieuwe pensioenstelsel kent geen doorsneesystematiek meer.

FRANCHISE

Franchise betekent eigenlijk vrijstelling. De franchise is het deel van je salaris waarover je geen pensioen opbouwt omdat je later naast je pensioen ook AOW van de overheid ontvangt. De franchise bij DNB is €17.545 in 2024 en wordt jaarlijks aangepast.

GEHEUGENLOOS SPREIDEN

Bij spreiden van resultaten schuift de pensioenuitvoerder een deel van de behaalde resultaten naar toekomstige periodes. Bij geheugenloos spreiden wordt ieder jaar opnieuw naar het aanwezige vermogen gekeken. Op basis daarvan stelt de pensioenuitvoerder vast welke uitkering levenslang mogelijk is. Dit komt overeen met de uitkering die de uitkeringsgerechtigde zou ontvangen als er geen sprake van spreiding was. Vervolgens wordt het verschil bepaald tussen de uitkering die de uitkeringsgerechtigde het afgelopen jaar ontving en de uitkering die past bij het aanwezige vermogen.

GEMIDDELDE LEVENSV ERWACHTING

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

HOORRECHT

Mogelijkheid voor uitkeringsgerechtigden en/of gewezen deelnemers om hun mening te geven over het transitieplan. Hiervoor moeten zij zich verenigd hebben en voldoen aan de vanuit wetgeving gestelde eisen.

TOESLAG

De verhoging van het opgebouwde pensioen of de pensioenaanspraken met een door het bestuur van Pensioenfonds DNB vastgesteld percentage. De toeslag is voorwaardelijk (wordt alleen toegekend als Pensioenfonds DNB voldoende financiële middelen heeft).

INVAREN

Het inbrengen van alle opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in de nieuwe pensioenregeling. Hierdoor blijft het in de huidige pensioenregeling opgebouwde pensioen en het nieuwe pensioen bij dezelfde pensioenuitvoerder. De nieuwe pensioenregels zijn dan ook van toepassing op de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten.

LEEFTIJDSCOHORT

Een leeftijdscohort is een groep mensen in een bepaalde leeftijdsinterval. Bijvoorbeeld 25-26 jaar. Leeftijdscohorten worden gebruikt bij het bepalen van een evenwichtige, gehele transitie en bij de vaststelling van de risicohouding.

LIFECYCLE BELEGGEN

Lifecycle beleggen is een manier van beleggen, waarbij het beleggingsrisico afneemt bij het ouder worden. Jongeren kunnen meer risico lopen dan ouderen en beleggen daarom een groter deel van hun vermogen in zakelijke waarden. Oudere deelnemers beleggen een steeds groter deel in obligaties.

MIDDELLOONREGELING

Een pensioenregeling waarbij het pensioen wordt gebaseerd over het gemiddeld over de loopbaan verdiende salaris.

NETTO PROFIJT

Een wettelijk vereiste maatstaf voor de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie. Het netto profijt laat zien wat het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg is. Een resultaat groter dan 0 laat zien dat iemand overall profijt heeft van de transitie. Er wordt geen rekening gehouden met voordelen uit beleggingen.

OPBOUWPERCENTAGE

Dit is het percentage van je pensioengrondslag dat bepaalt hoeveel je jaarlijks aan pensioen opbouwt. Dit is in 2024 1,875%.

OVERRENDEMENT

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

PENSIOENGEVEND SALARIS

Dit is het bedrag dat meetelt voor de berekening van je pensioen. Het is je jaarsalaris plus de dertiende maand en de vakantietoeslag en eventuele variabele pensioengevende elementen. Dit bedrag is maximaal €137.800 in 2024.

PENSIOENGRONDSLAG

Dit is het bedrag waarop je pensioenopbouw wordt gebaseerd. Het is je pensioengevend salaris min de franchise.

PENSIOENRESULTAAT

Een wettelijke vereiste maatstaf voor de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie. Het verwachte pensioenresultaat geeft de verhouding weer tussen de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe regeling ten opzichte van de verwachte gemiddelde uitkering in de huidige regeling. Een resultaat van 100% betekent dat het pensioenresultaat in de nieuwe pensioenregeling naar verwachting gelijk is aan het pensioenresultaat in de huidige regeling.

PENSIOENRICHTLEEFTIJD

Dit is de leeftijd waarop je normaal met pensioen gaat. Dit is nu de eerste dag van de maand volgend waarop je 68 jaar wordt.

PROJECTIERENDEMENT

Het projectierendement is een zo realistisch mogelijke verwachting van de 'nog te realiseren rendementen'. Dit projectierendement wordt toegepast bij de verdeling in de tijd van het persoonlijke pensioenvermogen en is bepalend voor de hoogte van de uitkering.

RENTERISICO

Het risico dat een (toekomstige) pensioenuitkering duurder wordt als gevolg van een rentedaling. Een duurdere uitkering betekent dat meer persoonlijk pensioenvermogen nodig is om een bepaald bedrag uit te keren.

RISICOPREFERENTIE

De risicopreferentie van een groep deelnemers of uitkeringsgerechtigden geeft de mate van beleggingsrisico weer dat deze groep kan en wil lopen. Pensioenuitvoerders doen periodiek onderzoek naar de risicopreferentie van hun groepen deelnemers en uitkeringsgerechtigden.

RTS = RENTETERMIJNSTRUCTUUR

Risicovrije rente bij verschillende looptijden. Dat wil zeggen dat de rente zo goed als zeker is op basis van de marktomstandigheden van nu.

Deze rente wordt in de pensioenregeling van nu bijvoorbeeld gebruikt om de waarde te bepalen van de verplichtingen (zonder verwachte toekomstige stijging van de pensioenen) van een pensioenfonds. DNB publiceert de RTS.

SCENARIOSET

Een verzameling mogelijke financieel-economische toekomsten (rente, inflatie, beleggingsrendement etc.), die wordt gebruikt om de gevolgen van de nieuwe pensioenregeling door te rekenen. De scenario's bevatten alle mogelijke situaties: goed weer, slecht weer en daar tussenin. Toezicht DNB geeft deze scenario's uit. Er zijn er in totaal wel 100.000 scenario's in zo'n set.

SOLIDAIRE PREMIEREGELING

De basis voor de nieuwe pensioenregeling. De solidaire premiereregeling kenmerkt zich onder meer door één collectief beleggingsbeleid, waarbij de gerealiseerde financiële resultaten op basis van vooraf vastgestelde toedelingsregels, zoals bedoeld in wetgeving over de verschillende (leeftijds)cohorten, worden verdeeld. Een verplicht onderdeel van de solidaire premiereregeling is de solidariteitsreserve.

SOLIDARITEITSRESERVE

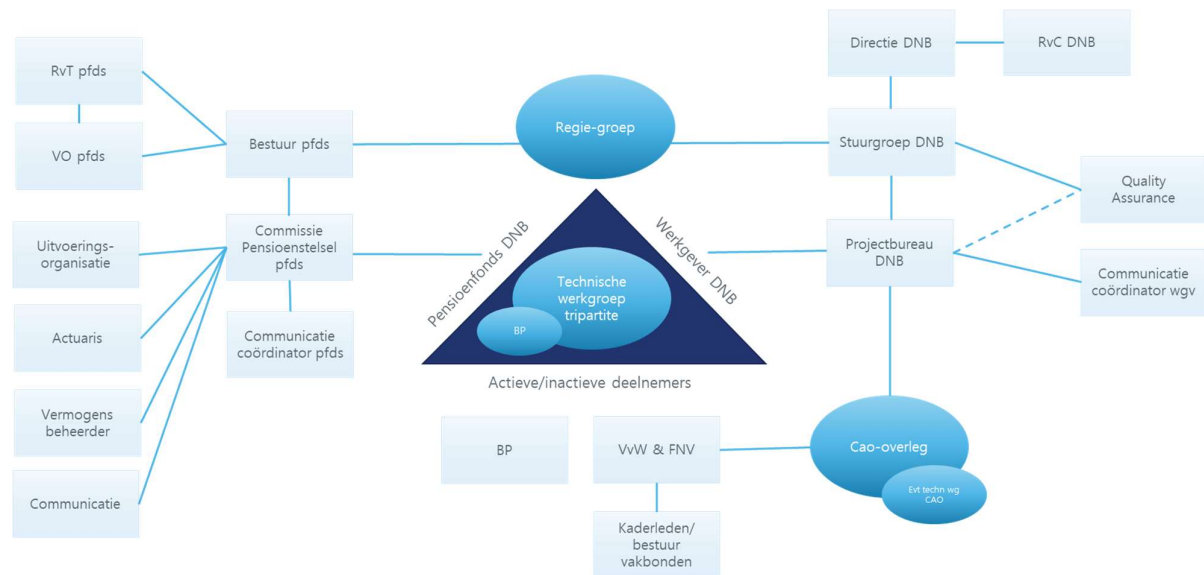
De solidariteitsreserve is een nieuw en wettelijk verplicht onderdeel van de nieuwe solidaire premiereregeling. Het is een verplichte reserve om financiële mee- en tegenvallers collectief te delen.

STANDAARDMETHODE

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

Zie <https://www.werkenaanonspensioen.nl/begrippen/begrippenlijst> voor een uitgebreidere begrippenlijst. Hier kan op trefwoord naar bepaalde begrippen worden gezocht.

Bijlage A: projectstructuur



Figuur A-1: projectstructuur

Bijlage B: nieuwe pensioenregeling tov huidige pensioenregeling

In onderstaande tabel is de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling weergegeven.

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Soort pensioenregeling	Middelloodregeling met een voorwaardelijke toeslagverlening en een maximale premie	Solidaire premieregeling
Maximale bruto premie (netto premie + opslagen en risicopremies)	27,4% van de ongemaximeerde salarissom	34,7% van de pensioengrondslag (is op basis van de stand per 1 januari 2024 gelijk aan 27,4% van de ongemaximeerde salarissom).
Netto premie	Nvt	Initieel 30% van de pensioengrondslag. De 30% netto premie is gelijk aan de huidige maximale fiscale premie. Wijzigt de maximaal fiscale premie door het wettelijk vastgelegde aanpassingsmechanisme? Dan wijzigt de netto premie in de DNB regeling mee, rekening houdend met de afgesproken maximale bruto premie.
Ambitie	Na uitruil: 62% van de gemiddelde pensioengrondslag en een partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum van 70% van het ouderdomspensioen.	62% van de gemiddelde pensioengrondslag en een partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum van 70% van het ouderdomspensioen.
Werknemerspremie	Ingroeipad tot en met 2029.	Ingroeipad tot en met 2029. Vanaf 2029 ingroeipad tot en met 2037 naar 30% van de netto premie en daarnaast beweegt de werknemerspremie mee bij een wijziging van de netto premie (omhoog en omlaag).

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Toeslagverlening	Voorwaardelijk op basis van financiële positie Pensioenfonds DNB, maatstaf is CPI. Voor een gesloten groep deelnemers (gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden) is de maatstaf looninflatie.	Geen toeslagverlening maar verhoging van persoonlijk pensioenvermogen op basis van beleggingsresultaten. Ook de pensioenuitkeringen bewegen mee met de beleggingsresultaten, waarbij eventuele verlagingen zoveel mogelijk worden voorkomen dan wel beperkt door het inzetten van de solidariteitsreserve.
Definitie partner	1. de persoon met wie de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde vóór de pensioeningangsdatum is gehuwd of een geregistreerd partnerschap is aangegaan; 2. de man of vrouw waarmee de ongehuwde (gewezen) deelnemer of gepensioneerde blijkens inschrijving in de Basisregistratie Personen van de overheid vóór de pensioeningangsdatum op hetzelfde adres samenleeft en blijkens een notariële, authentieke, akte houdende een samenlevingsovereenkomst een gemeenschappelijk huishouden voert, mits tussen hen géén bloed- of aanverwantschap in de rechte lijn bestaat.	Volgens de definitie van de Wtp: 1. echtgenoot; 2. geregistreerd partner; 3. de meerderjarige persoon die met de (gewezen) deelnemer een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het betreft een bloedverwant in de eerste graad, een bloedverwant in de tweede graad in de rechte lijn, een meerderjarig stiefkind of meerderjarig voormalig pleegkind.
Toezegging nabestaandenpensioen	Partnerpensioen: 1,3125% van de pensioengrondslag per dienstjaar vanaf 1-1-2020 of latere datum in dienst. (volledig risicobasis) + het opgebouwde pensioen van tot 2020 + tijdelijk partnerpensioen tot AOW leeftijd van 1,875% van de franchise per dienstjaar (x deeltijd). Wezenpensioen: Op opbouwbasis, 0,2625% van de pensioengrondslag. Verdubbeling bij dubbele wees. Uitkering tot 18, of 27 jaar (als studerend).	Partnerpensioen: 35% van het laatst geldende pensioengevende inkomen (levenslang) op risicobasis + tijdelijk partnerpensioen tot AOW leeftijd van de partner van 75% van de franchise (2024: € 13.159). Wezenpensioen: 20% van het laatst geldende pensioengevende inkomen per kind, tot 25 jarige leeftijd van het kind.

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Risicodekking nabestaandenpensioen na uitdiensttreding	Geen dekking, wel recht op keuze voor uitruil van partnerpensioen ten laste van het ouderdomspensioen. Wel dekking van het opgebouwde partnerpensioen & wezenpensioen.	Voortzetting risicodekking tot 3 maanden na uitdiensttreding (of tot uiterlijk de aanvang van een nieuw dienstverband of de ingang van het ouderdomspensioen) Als de deelnemer na beëindiging van de deelname in de pensioenregeling een WW- of ziektewet uitkering ontvangt, blijft de risicodekking doorlopen zolang deze uitkering wordt ontvangen. Hierna kan de risicodekking van het nabestaandenpensioen tot 15 jaar na uitdiensttreding vrijwillige worden voortgezet. De kosten van deze vrijwillige voortzetting van de risicodekking worden onttrokken aan het persoonlijk pensioenvermogen. De eerbiedigende werking van het opgebouwde partnerpensioen van voor 2020 wordt gerespecteerd.

Tabel B-1: de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling

Onderdeel	Huidig & nieuw
Pensioengevend inkomen	14,04 x vast maandsalaris + 1,17 x feitelijke pensioengevende toeslagen in een jaar. Totaal pensioengevend inkomen is gemaximeerd op fiscaal maximum (€ 137.800 in 2024).
Franchise	Fiscaal minimaal (€ 17.545 in 2024).
Toetredingsleeftijd	Geen ondergrens.
Pensioenrichtdatum	De eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de (gewezen) deelnemer de leeftijd van 68 jaar bereikt.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Vrijstelling op basis van 6 WIA-klassen.
Flexibiliseringsmogelijkheden	Diverse mogelijkheden van uitrui en vervroegen/uitstellen pensioen op de pensioendatum.

Tabel B-2: ongewijzigde onderdelen van de pensioenregeling

Bijlage C: aannames en veronderstellingen berekeningen

Deelnemersbestand

Voor de transitie-effecten is uitgegaan van een deelnemersbestand per eind 2022 waarbij per leeftijdscohort (deelnemers uit een zelfde geboortjaar) een gemiddelde deelnemer is gedefinieerd.

Gemiste toeslagen

Toeslagen die in de afgelopen jaren niet toegekend konden worden vanwege te lage buffers, staan bij Pensioenfonds DNB 'op de lat'. Het niveau van gemiste toeslagen is verschillend voor deelnemers binnen Pensioenfonds DNB en is maximaal 1,8% voor actieve deelnemers en maximaal 10,49% voor gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden. De individuele toeslagachterstand is op dit moment niet geadmineistreerd bij Pensioenfonds DNB en kan dus ook niet worden meegenomen in de kwantitatieve analyses. In de kwantitatieve analyses is daarom voor het huidige stelsel het volgende verondersteld voor de toeslagen achterstand.

Deelnemersgroep	Veronderstelde toeslagen achterstand
Actieve deelnemers	1,7% (1 juli 2022)
Gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden met voorwaardelijke toeslag obv prijs	10,38% (1 juli 2022)
Gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden met voorwaardelijke toeslag obv loon	7,97% (1 juli 2023)

Tabel C-1: de veronderstelde toeslagen achterstand

Grondslagen

DNB specifieke grondslagen conform de ABTN van Pensioenfonds DNB.

Beleggingsbeleid in de nieuwe pensioenregeling

Onderdeel	Invulling <i>most promising variant</i>
Return start	100%
Return eind	40%
Return afknippunt	Leeftijd 50 jaar
Rente afdekking start	10%
Rente afdekking eind	80%
Rente afdekking afknippunt	Leeftijd 50 jaar
Collectief niveau	Lifecycle leidend

Tabel C-2: beleggingsbeleid in de nieuwe pensioenregeling

Solidariteitsbeleid in de nieuwe pensioenregeling

Onderdeel	Invulling <i>most promising variant</i>
Omvang start	Afhankelijk van de dekkingsgraad op transitiedatum. Basis is 5% van totale vermogen
Vullen van positief overrendement (%)	5% indien solidariteitsreserve kleiner is dan 6% van totale vermogen
Uitdelen (kapitaal) vanaf omvang solidariteitsreserve	7,5% van totale vermogen
Uitdelen (uitkering)	100% (jaarlijks maximaal 20% van de omvang van de solidariteitsreserve)

Tabel C-3: solidariteitsbeleid in de nieuwe pensioenregeling

Uitkeringsbeleid in de nieuwe pensioenregeling

Onderdeel	Invulling <i>most promising variant</i>
Projectierendement	RTS
Uitkeringen spreiden	3 jaar (geheugenloos)
Uitkeringsfase	Collectief

Tabel C-4: uitkeringsbeleid in de nieuwe pensioenregeling

Individuele loonontwikkeling

Leeftijd	Gemiddelde individuele loonsverhoging
21 t/m 25	6,5%
26 t/m 30	6,0%
31 t/m 35	5,0%
36 t/m 40	3,5%
41 t/m 45	2,5%
46 t/m 50	1,5%
51 t/m 55	1,0%
56 t/m 60	0,5%
61 t/m 66	0,0%

Tabel C-5: individuele loonontwikkeling

Ontslagkansen

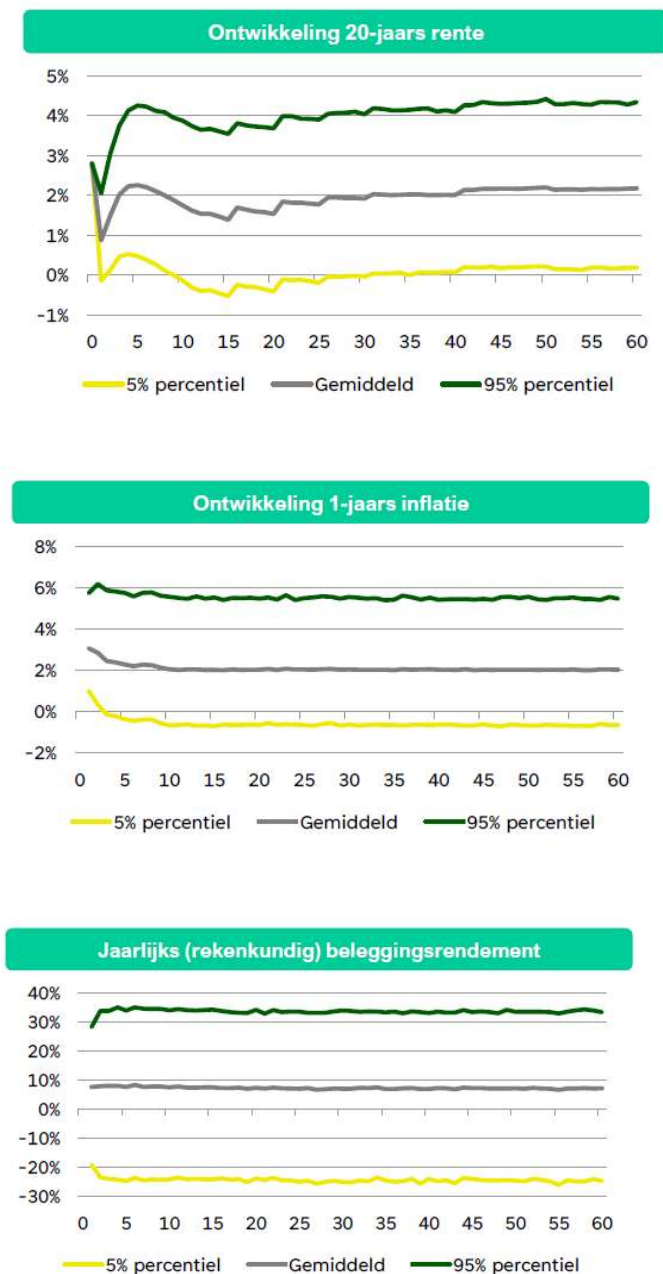
Bij de vaststelling van de compensatiestaffel is rekening gehouden met de volgende ontslagkansen:

Leeftijd	Ontslagkansen
21 t/m 25	12,78%
26 t/m 30	10,41%
31 t/m 35	8,45%
36 t/m 40	6,93%
41 t/m 45	5,83%
46 t/m 50	4,79%
51 t/m 55	3,38%
56 t/m 60	1,97%
61 t/m 66	0,47%

Tabel C-6: ontslagkansen

Wettelijke maatstaven

In dit transitieplan zijn de wettelijke maatstaven gehanteerd, tenzij expliciet anders vermeld. De wettelijke maatstaven zijn gebaseerd op de Toezicht DNB 2023 Q3 P-scenarioset. Onderstaand enkele uitgangspunten die daarbij worden gehanteerd.



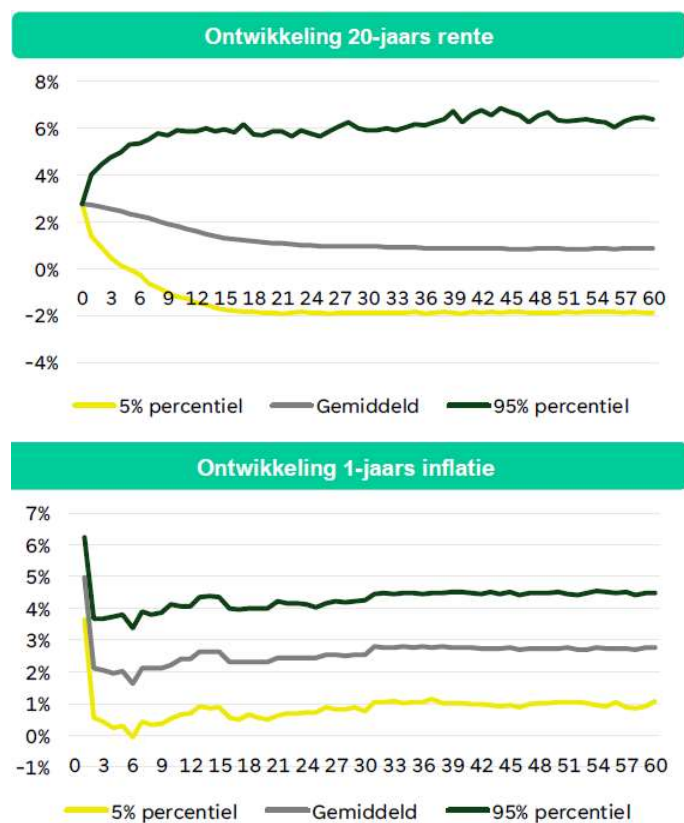
Figuur C-1: basis veronderstellingen (2023 Q3 P-scenarioset van DNB Toezicht)

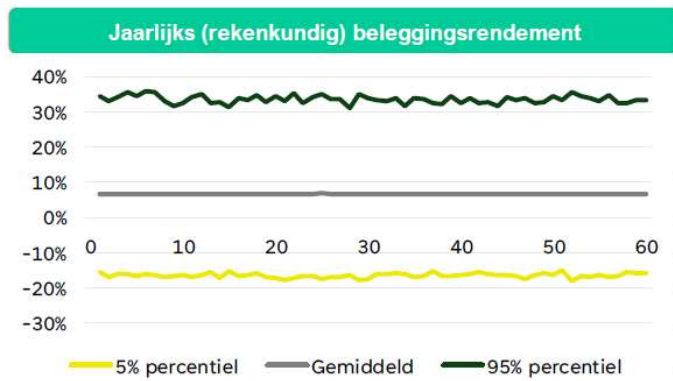
Fonds specifieke aannames en veronderstellingen

Bij de volgende analyses zijn de aannames en veronderstellingen van de eigen set van Pensioenfondsen DNB gehanteerd:

- De vaststelling van de compensatiestafel (Figuur 8-1);
- Ontwikkeling nominale uitkering in de eerste tien jaar bij een solidariteitsreserve van 5% van het totale vermogen bij de start (Figuur 7-1);
- De kans op een daling van de uitkering (eerste 20 jaar van de uitkeringsfase) (Tabel 7-1);
- Nominale jaarmutaties met en zonder solidariteitsreserve (eerste 20 jaar voor 58-jarige maatmens) (Figuur 7-2);
- Ontwikkeling van de solidariteitsreserve (Figuur 7-3);
- Cumulatieve bijdragen en ontvangsten van de solidariteitsreserve voor verschillende maatmensen (Figuur 7-4).

Onderstaand een aantal van de belangrijkste aannames en veronderstellingen van deze set.





Figuur C-2: basis veronderstellingen (eigen set Pensioenfonds DNB)

Bijlage D: transitie-effecten bij andere dekkingsgraden

De impact op verwacht opgebouwd pensioen / uitkering op transitiedatum bij een dekkingsgraad van 104,5% en 112% (vóór toekenning van compensatie):

Voor alle deelnemers 100%

De impact op verwacht opgebouwd pensioen / uitkering op transitiedatum bij een dekkingsgraad van 142%

Impact op verwacht opgebouwd pensioen	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Impact op het transitiemoment (vóór compensatie)	127%	127%	127%	127%	127%	127%	127%	127%	125%

Tabel D-1: impact op verwacht opgebouwd pensioen van actieve deelnemers

Impact op uitkering	70	75	80	85
Impact op het transitiemoment (vóór compensatie)	122%	121%	120%	118%

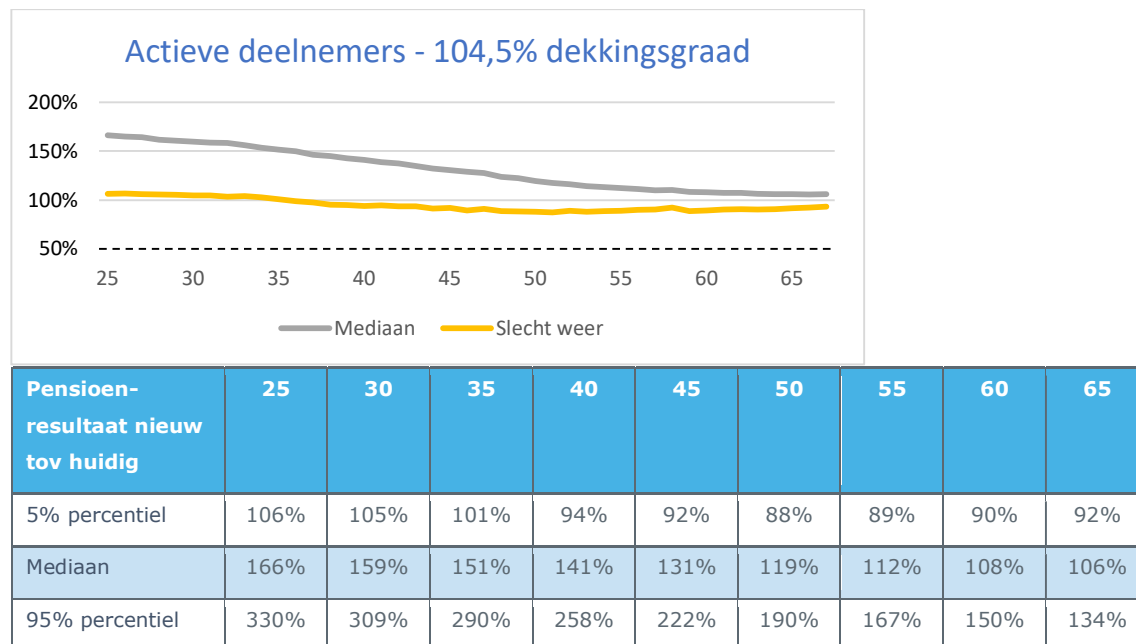
Tabel D-2: impact op uitkering van uitkeringsgerechtigden

Impact op verwacht opgebouwd pensioen	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Impact op het transitiemoment (vóór compensatie)	127%	127%	127%	127%	127%	127%	127%	127%	125%

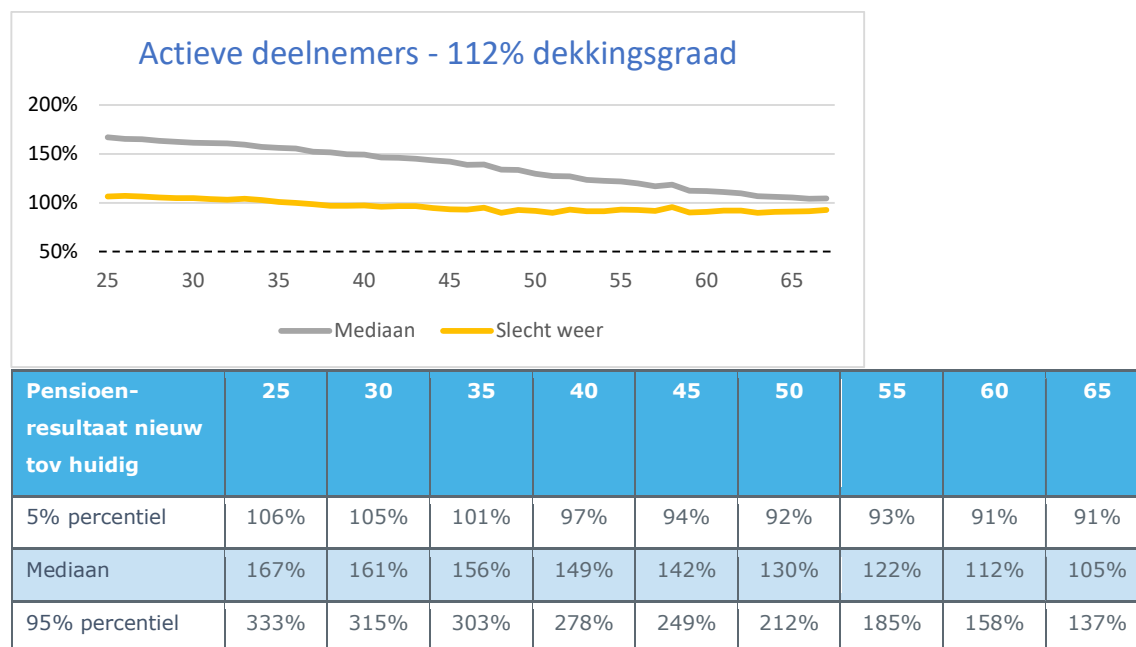
Tabel D-3: impact op verwacht opgebouwd pensioen van gewezen deelnemers

Pensioenresultaat voor actieve deelnemers bij verschillende dekkinggraden

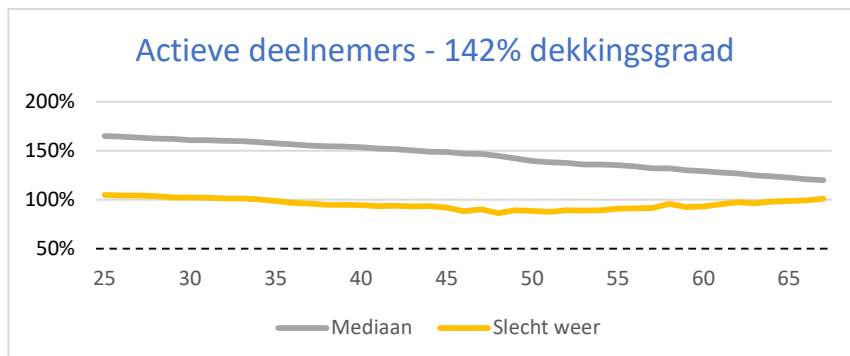
NB: bij een dekkinggraad van 104,5% is het effect van compensatie uit de beschikbare ruimte van de premie niet meegenomen in de resultaten.



Figuur D-1: Pensioenresultaat actieve deelnemers bij dekkinggraad 104,5%



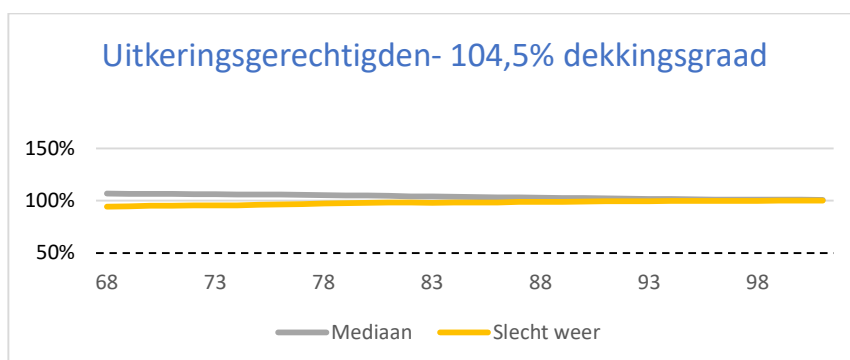
Figuur D-2: Pensioenresultaat actieve deelnemers bij dekkinggraad 112%



Pensioenresultaat nieuw tov huidig	25	30	35	40	45	50	55	60	65
5% percentiel	105%	102%	99%	95%	92%	89%	91%	93%	98%
Mediaan	166%	162%	159%	155%	150%	141%	136%	129%	121%
95% percentiel	336%	322%	316%	298%	273%	241%	214%	190%	165%

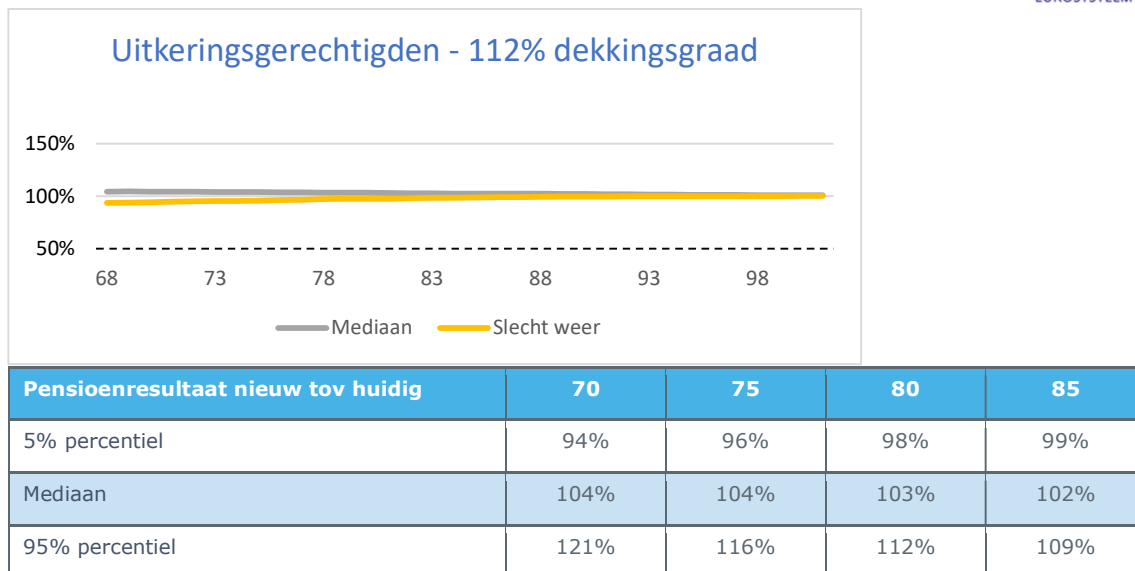
Figuur D-3: Pensioenresultaat actieve deelnemers bij dekkingsgraad 142%

Pensioenresultaat voor uitkeringsgerechtigden bij verschillende dekkingsgraden

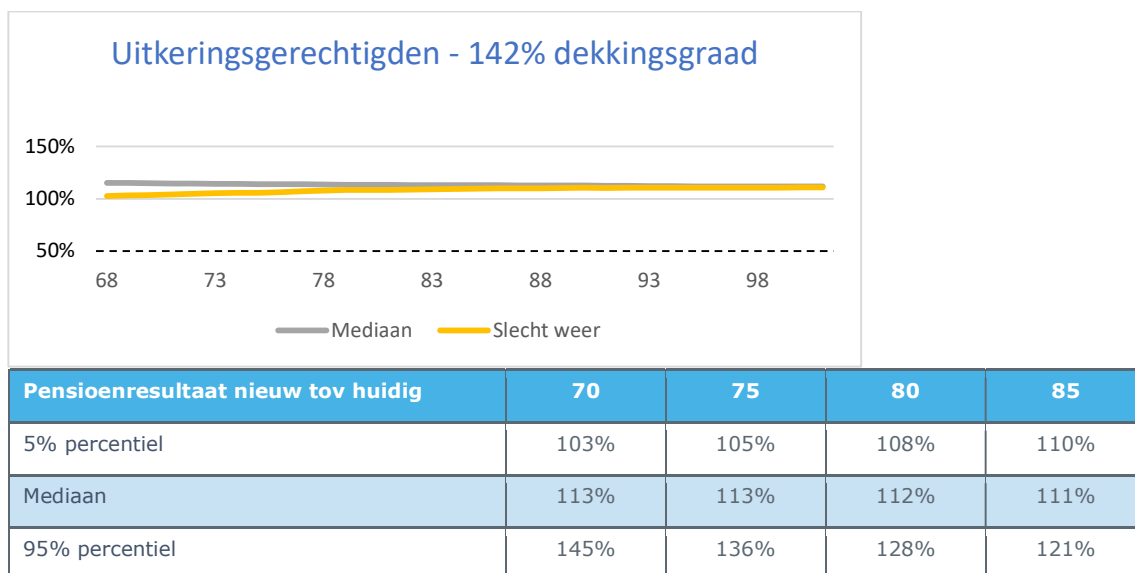


Pensioenresultaat nieuw tov huidig	70	75	80	85
5% percentiel	95%	96%	98%	98%
Mediaan	107%	106%	105%	103%
95% percentiel	122%	117%	113%	110%

Figuur D-4: Pensioenresultaat uitkeringsgerechtigden bij dekkingsgraad 104,5%

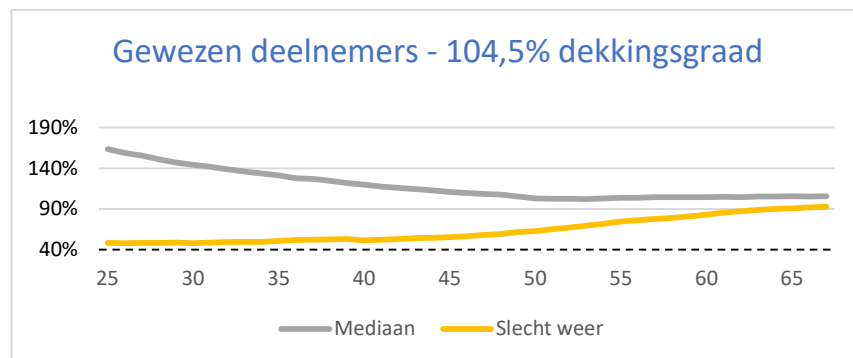


Figuur D-5: Pensioenresultaat uitkeringsgerechtigden bij dekkingsgraad 112%



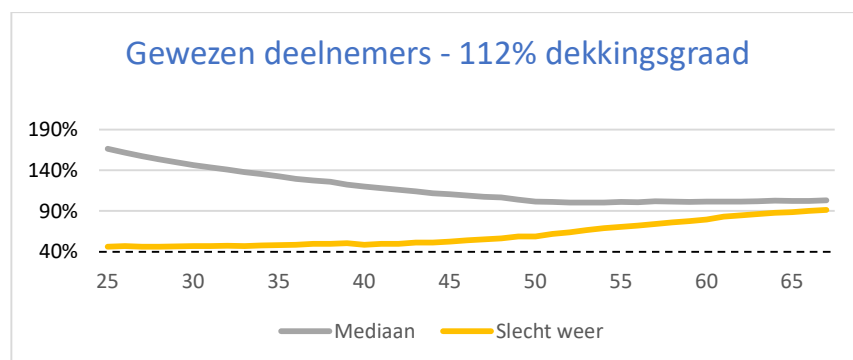
Figuur D-6: Pensioenresultaat uitkeringsgerechtigden bij dekkingsgraad 142%

Pensioenresultaat voor gewezen deelnemers bij verschillende dekkinggraden



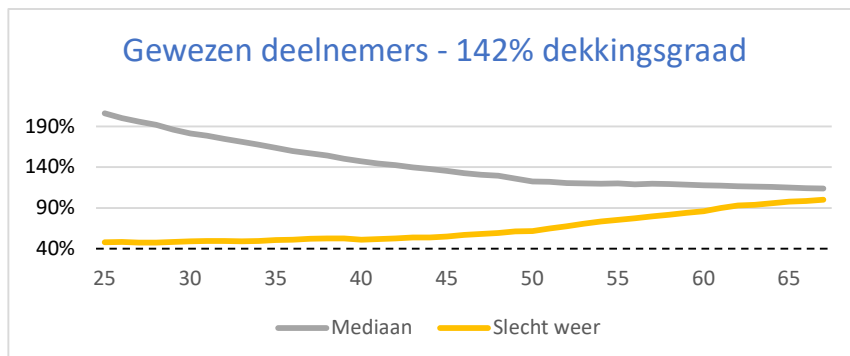
Pensioen- resultaat nieuw tov huidig	25	30	35	40	45	50	55	60	65
5% percentiel	48%	48%	51%	52%	55%	63%	75%	83%	91%
Mediaan	163%	144%	131%	120%	111%	103%	104%	105%	106%
95% percentiel	614%	509%	412%	325%	249%	192%	162%	142%	128%

Figuur D-7: Pensioenresultaat gewezen deelnemers bij dekkinggraad 104,5%



Pensioen- resultaat nieuw tov huidig	25	30	35	40	45	50	55	60	65
5% percentiel	46%	47%	48%	49%	53%	59%	71%	80%	89%
Mediaan	166%	146%	133%	120%	111%	102%	101%	102%	102%
95% percentiel	634%	524%	427%	334%	255%	196%	163%	142%	127%

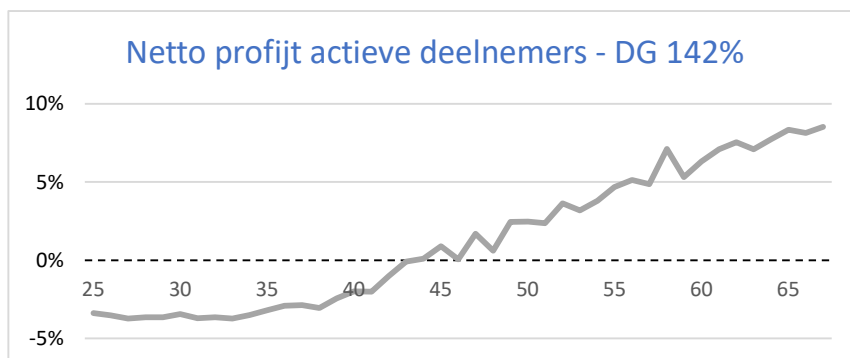
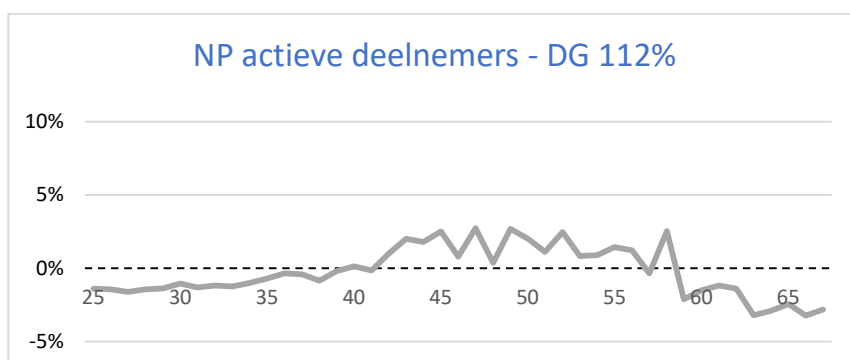
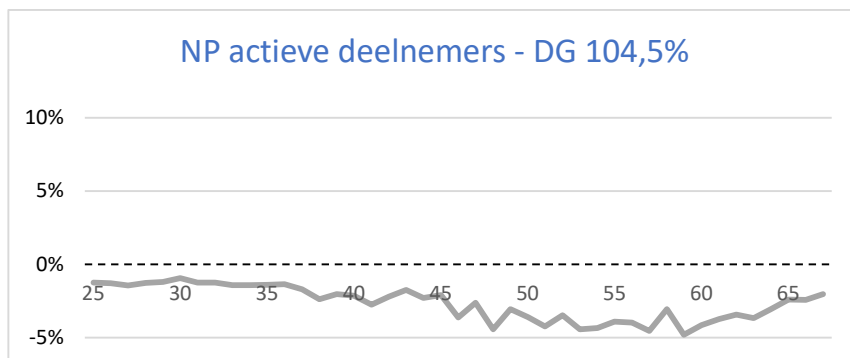
Figuur D-8: Pensioenresultaat gewezen deelnemers bij dekkinggraad 112%



Pensioen- resultaat nieuw tov huidig	25	30	35	40	45	50	55	60	65
5% percentiel	47%	49%	50%	51%	54%	61%	75%	86%	97%
Mediaan	207%	182%	165%	148%	136%	122%	120%	116%	113%
95% percentiel	811%	670%	545%	425%	326%	247%	205%	176%	154%

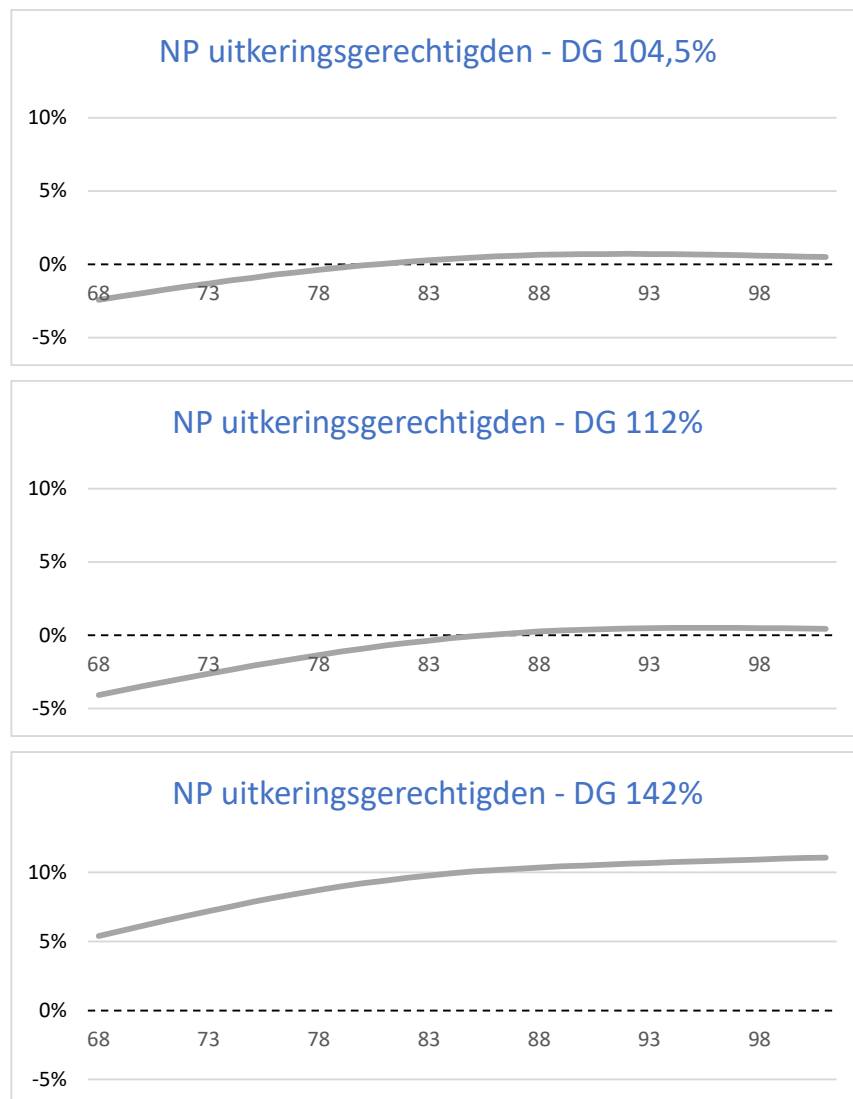
Figuur D-9: Pensioenresultaat gewezen deelnemers bij dekkingsgraad 142%

Netto profijt (NP) voor actieve deelnemers bij verschillende dekkingsgraden



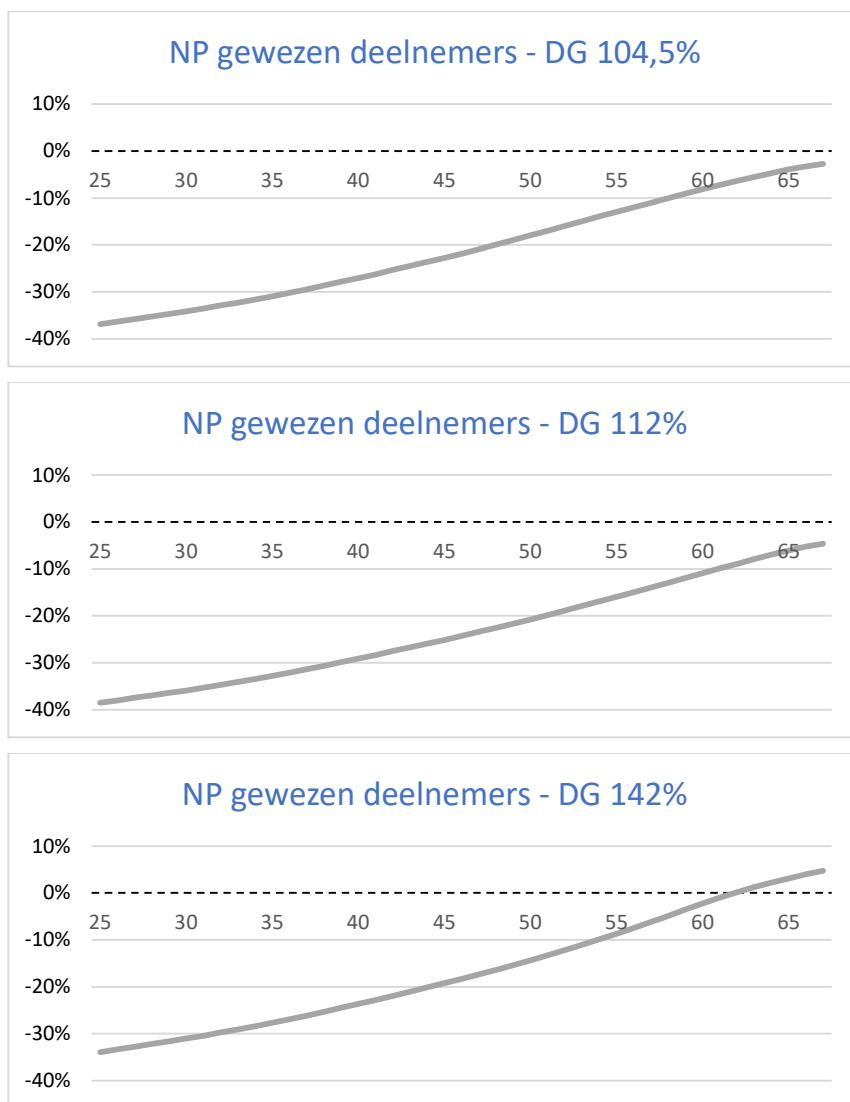
Figuur D-10: Netto profijt actieve deelnemers bij verschillende dekkingsgraden

Netto profijt voor uitkeringsgerechtigden bij verschillende dekkingsgraden



Figuur D-11: Netto profijt uitkeringsgerechtigden bij verschillende dekkingsgraden

Netto profijt voor gewezen deelnemers bij verschillende dekkingsgraden



Figuur D-12: Netto profijt gewezen deelnemers bij verschillende dekkingsgraden

Kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan in de huidige regeling bij een dekkingsgraad van 104,5%

	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Kans nieuw>huidig	94%	93%	90%	86%	84%	77%	76%	74%	75%

Tabel D-4: de kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan de uitkering in de huidige regeling voor actieve deelnemers

	70	75	80	85
Kans nieuw>huidig	81%	83%	85%	86%

Tabel D-5: de kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan de uitkering in de huidige regeling voor uitkeringsgerechtigden

	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Kans nieuw>huidig	71%	69%	65%	61%	59%	54%	59%	65%	73%

Tabel D-6: de kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan de uitkering in de huidige regeling voor gewezen deelnemers

Kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan in de huidige regeling bij een dekkingsgraad van 112%

	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Kans nieuw>huidig	94%	93%	91%	88%	89%	85%	86%	79%	72%

Tabel D-7: de kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan de uitkering in de huidige regeling voor actieve deelnemers

	70	75	80	85
Kans nieuw>huidig	73%	76%	80%	83%

Tabel D-8: de kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan de uitkering in de huidige regeling voor uitkeringsgerechtigden

	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Kans nieuw> huidig	70%	67%	63%	60%	57%	51%	52%	56%	61%

Tabel D-9: de kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan de uitkering in de huidige regeling voor gewezen deelnemers

Kans dat de gemiddelde uitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan in de huidige regeling bij een dekkingsgraad van 142%

	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Kans nieuw> huidig	91%	89%	88%	86%	87%	84%	86%	87%	90%

Tabel D-10: de kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan de uitkering in de huidige regeling voor actieve deelnemers

	70	75	80	85
Kans nieuw>huidig	95%	98%	99%	100%

Tabel D-11: de kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan de uitkering in de huidige regeling voor uitkeringsgerechtigden

	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Kans nieuw> huidig	74%	73%	70%	68%	66%	64%	68%	76%	85%

Tabel D-12: de kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan de uitkering in de huidige regeling voor gewezen deelnemers

Bijlage E: transitie-effecten bij andere rentescenario's

Voor de kwantitatieve analyses waarvan de resultaten in deze bijlage zijn weergegeven, is een dekkingsgraad op transitiedatum van 122,0% gehanteerd.

De impact op verwacht opgebouwd pensioen / uitkering op transitiedatum bij een rentescenario van +2% (voor compensatie)

Voor alle deelnemers 108%

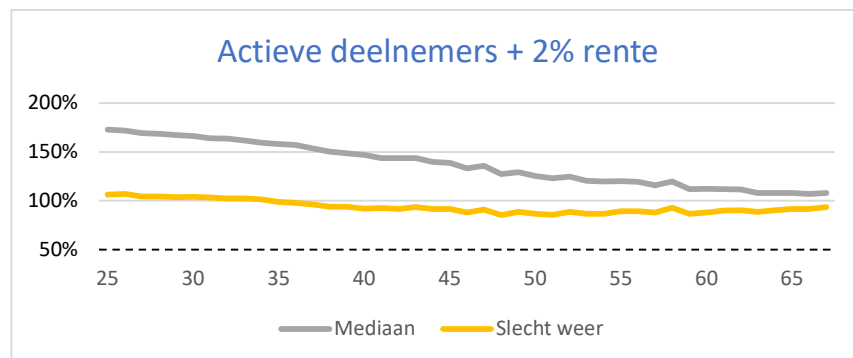
De impact op verwacht opgebouwd pensioen / uitkering op transitiedatum bij een rentescenario van -2% (voor compensatie)

Voor alle deelnemers 111%

In deze gevoeligheidsanalyse is in alle gevallen een spreidingstermijn van één jaar toegepast bij het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens, ook als er meer dan 10% kan worden toegedeeld. Dat levert voor alle deelnemers gelijke verhogingen op van het verwachte opgebouwde pensioen / uitkering op transitiedatum.

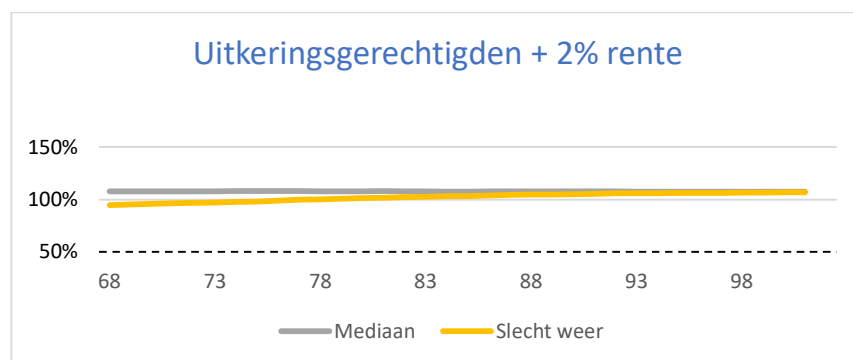
Bij een hogere rente kan het verwachte opgebouwde pensioen / uitkering op transitiedatum in de nieuwe regeling minder toenemen ten opzichte van het verwachte opgebouwd pensioen / uitkering in de huidige regeling dan bij een lagere of ongewijzigde rente. Het verschil in impact ontstaat door de compensatie. Voor compensatie is een bedrag in euro's vastgesteld dat niet afhankelijk is van het rentescenario. Bij een rentescenario van +2% is de voorziening lager en de compensatie als een percentage van die voorziening hoger. Daardoor is er minder ruimte voor het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens. Bij een rentescenario van -2% gebeurt het omgekeerde en is er meer ruimte voor het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens. De omvang van het persoonlijk pensioenvermogen bepaalt het verwachte opgebouwde pensioen / uitkering op transitiedatum.

Pensioenresultaat bij een rentescenario van +2%



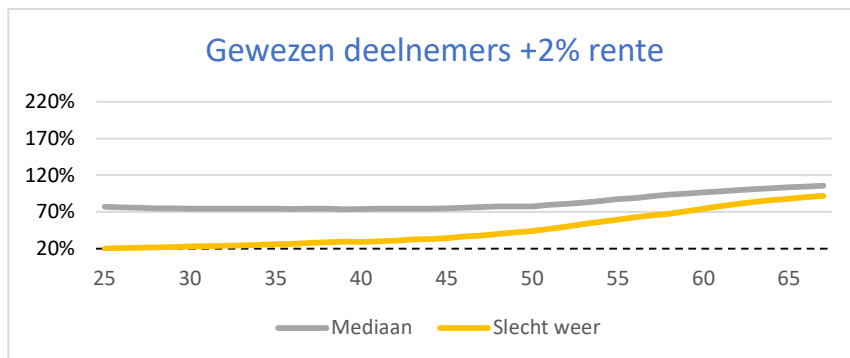
Pensioen- resultaat nieuw tov huidig	25	30	35	40	45	50	55	60	65
5% percentiel	106%	104%	99%	92%	92%	87%	89%	88%	92%
Mediaan	173%	166%	158%	147%	139%	125%	120%	112%	108%
95% percentiel	355%	334%	309%	275%	247%	206%	183%	160%	142%

Figuur E-1: Pensioenresultaat actieve deelnemers bij rentescenario van +2%



Pensioenresultaat nieuw tov huidig	70	75	80	85
5% percentiel	96%	98%	101%	103%
Mediaan	108%	108%	108%	108%
95% percentiel	127%	121%	117%	114%

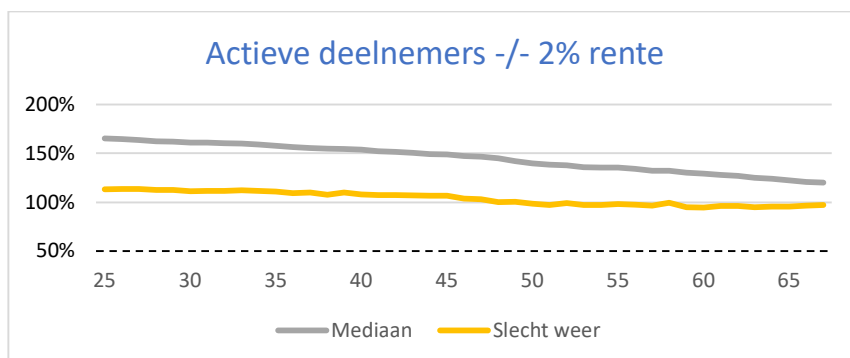
Figuur E-2: Pensioenresultaat uitkeringsgerechtigden bij rentescenario van +2%



Pensioen- resultaat nieuw tov huidig	25	30	35	40	45	50	55	60	65
5% percentiel	20%	23%	26%	29%	34%	44%	59%	74%	88%
Mediaan	77%	74%	74%	74%	75%	77%	87%	97%	104%
95% percentiel	296%	269%	240%	205%	175%	151%	143%	137%	130%

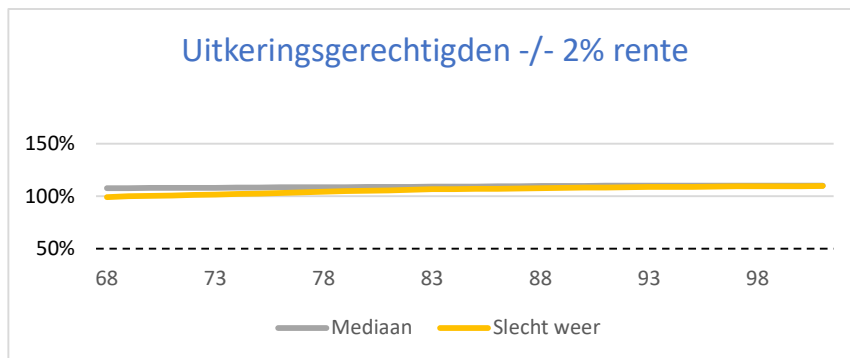
Figuur E-3: Pensioenresultaat gewezen deelnemers bij rentescenario van +2%

Pensioenresultaat bij een rentescenario van -2%



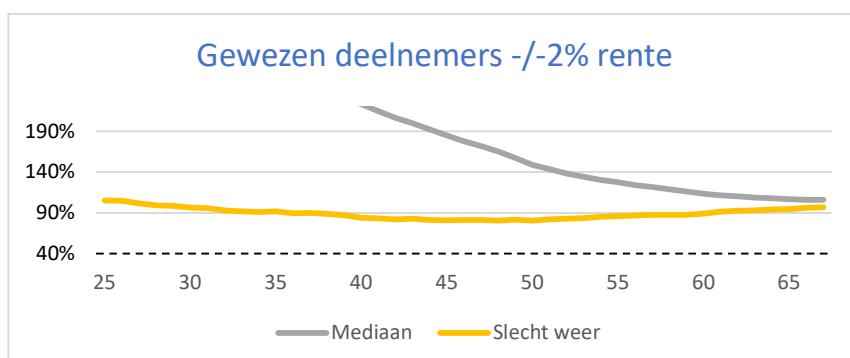
Pensioen- resultaat nieuw tov huidig	25	30	35	40	45	50	55	60	65
5% percentiel	113%	111%	111%	108%	107%	98%	98%	95%	96%
Mediaan	168%	168%	173%	173%	167%	154%	140%	124%	112%
95% percentiel	323%	323%	338%	330%	297%	256%	215%	181%	152%

Figuur E-4: Pensioenresultaat actieve deelnemers bij rentescenario van -/-2%



Pensioenresultaat nieuw tov huidig	70	75	80	85
5% percentiel	100%	103%	105%	107%
Mediaan	108%	109%	109%	109%
95% percentiel	134%	127%	121%	117%

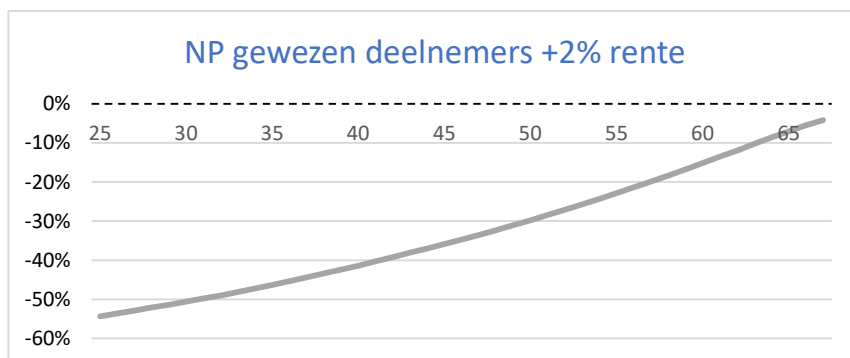
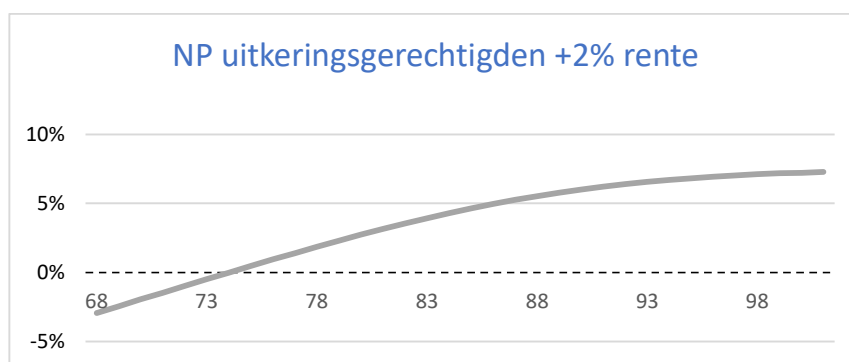
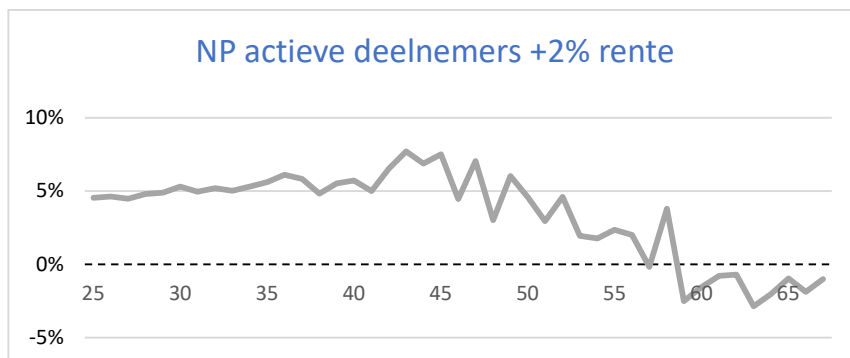
Figuur E-5: Pensioenresultaat uitkeringsgerechtigden bij rentescenario van -/-2%



Pensioenresultaat nieuw tov huidig	25	30	35	40	45	50	55	60	65
5% percentiel	105%	96%	92%	84%	80%	80%	86%	89%	95%
Mediaan	414%	332%	273%	223%	185%	148%	128%	113%	107%
95% percentiel	1625%	1224%	908%	640%	442%	298%	217%	169%	142%

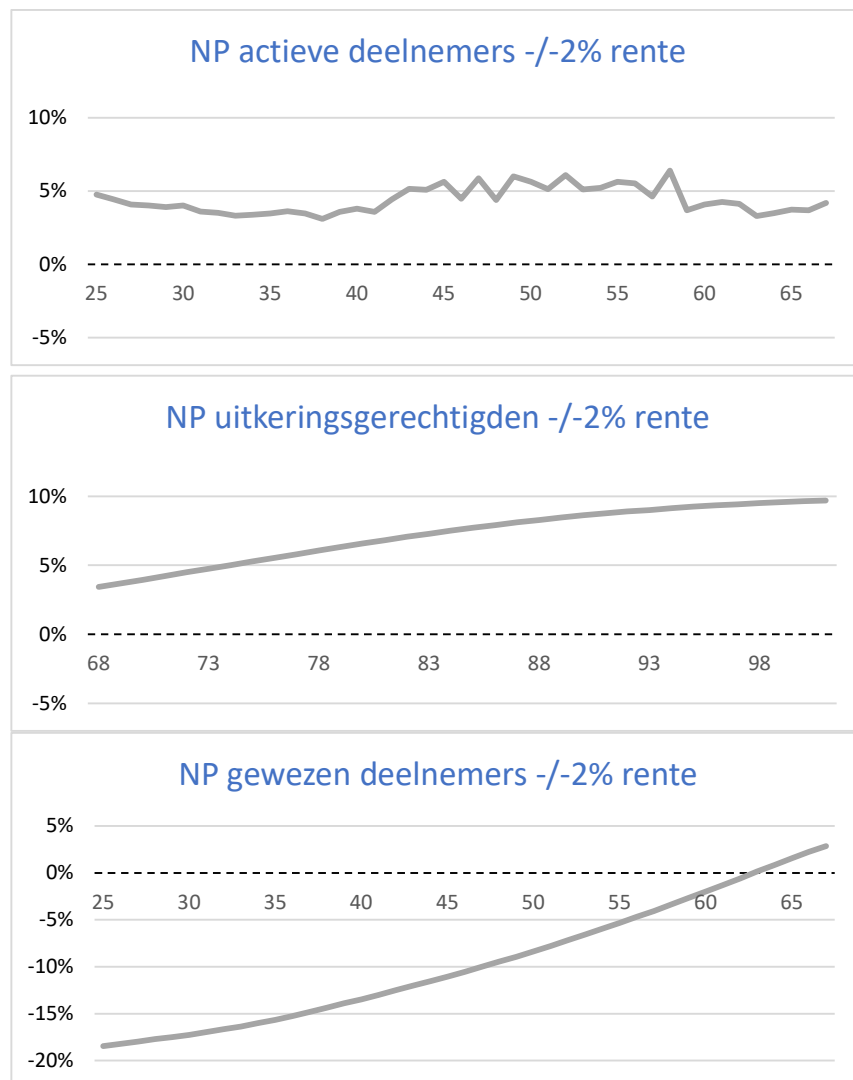
Figuur E-6: Pensioenresultaat gewezen deelnemers bij rentescenario van -/-2%

Netto profijt bij een rentescenario van +2%



Figuur E-7: Netto Profijt verschillende deelnemersgroepen bij rentescenario +2%

Netto profijt bij een rentescenario van -2%



Figuur E-8: Netto profijt verschillende deelnemersgroepen bij rentescenario -2%

Kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan in de huidige regeling bij een rentescenario van +2%

	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Kans nieuw> huidig	94%	93%	91%	87%	86%	79%	81%	76%	77%

Tabel E-1: de kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan de uitkering in de huidige regeling voor actieve deelnemers

	70	75	80	85
Kans nieuw>huidig	84%	90%	96%	98%

Tabel E-2: de kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan de uitkering in de huidige regeling voor uitkeringsgerechtigden

	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Kans nieuw> huidig	36%	35%	33%	30%	28%	25%	31%	42%	65%

Tabel E-3: de kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan de uitkering in de huidige regeling voor gewezen deelnemers

Kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan in de huidige regeling bij een rentescenario van -2%

	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Kans nieuw> huidig	93%	93%	94%	94%	94%	93%	92%	88%	83%

Tabel E-4: de kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan de uitkering in de huidige regeling voor actieve deelnemers

	70	75	80	85
Kans nieuw>huidig	89%	95%	98%	100%

Tabel E-5: de kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan de uitkering in de huidige regeling voor uitkeringsgerechtigden

	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Kans nieuw> huidig	95%	94%	92%	90%	87%	83%	81%	77%	77%

Tabel E-6: de kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan de uitkering in de huidige regeling voor gewezen deelnemers

Bijlage F: bandbreedtes kwantitatieve maatstaven

Als de resultaten op transitiedatum binnen de genoemde bandbreedtes vallen, kan de transitie plaats vinden met de afspraken zoals in dit transitieplan vastgelegd en zonder dat verdere besluitvorming vanuit sociale partners nodig is. Als de resultaten niet binnen de bandbreedtes vallen, is afstemming tussen het bestuur van Pensioenfonds DNB en sociale partners noodzakelijk om in gezamenlijkheid te beoordelen of sprake is van een evenwichtige transitie. Dat resultaten buiten de bandbreedtes vallen, betekent niet automatisch dat er géén sprake is van een evenwichtige transitie, maar wel dat er een extra beoordelingsmoment is ingebouwd om dit te beoordelen.

De bandbreedtes zijn vastgesteld door een marge te hanteren ten opzichte van de resultaten in de analyses die ten grondslag liggen aan dit transitieplan.

- Voor de impact op het verwacht opgebouwde pensioen / uitkering op pensioendatum is de marge 10% van het resultaat voor de betreffende maatstaf, groep en leeftijdsklasse.
- Voor het verwacht pensioenresultaat is de marge 15% van het resultaat voor de betreffende maatstaf, groep en leeftijdsklasse.
- Voor de kans dat de gemiddelde uitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan in de huidige regeling is de marge 10% van het resultaat voor de betreffende maatstaf, groep en leeftijdsklasse.
- Voor netto profijt is de marge een 5% hoger of 5% lager netto profijt voor de betreffende maatstaf, groep en leeftijdsklasse.

Voor kwantitatieve maatstaven waarvoor een ondergrens is geformuleerd, is die ondergrens leidend.

De bandbreedte voor de impact op verwacht opgebouwd pensioen / uitkering op transitiedatum

	Leeftijdscohort	Bovengrens	Ondergrens
Actieve deelnemers	25 tot 30	139%	100%
	30 tot 35	139%	100%
	35 tot 40	139%	100%
	40 tot 45	139%	100%
	45 tot 50	139%	100%
	50 tot 55	139%	100%
	55 tot 60	139%	100%
	60 tot 65	139%	100%
	65 tot 68	137%	100%
Uitkeringsgerechtigden	68 tot 70	134%	100%
	70 tot 75	134%	100%
	75 tot 80	133%	100%
	80 tot 85	131%	100%
	85 tot 90	129%	100%
	90 tot 95	127%	100%
	95 tot 100	126%	100%
Gewezen deelnemers	25 tot 30	139%	100%
	30 tot 35	139%	100%
	35 tot 40	139%	100%
	40 tot 45	139%	100%
	45 tot 50	139%	100%
	50 tot 55	139%	100%
	55 tot 60	139%	100%
	60 tot 65	139%	100%
	65 tot 68	137%	100%

Tabel F-1: bandbreedte voor impact op verwacht opgebouwd pensioen/uitkering op transitiedatum

De bandbreedte voor het Pensioenresultaat in het mediaan scenario

	Leeftijdscohort	Bovengrens	Ondergrens
Actieve deelnemers	25 tot 30	191%	136%
	30 tot 35	186%	130%
	35 tot 40	183%	121%
	40 tot 45	178%	112%
	45 tot 50	172%	104%
	50 tot 55	161%	100%
	55 tot 60	155%	100%
	60 tot 65	147%	100%
	65 tot 68	139%	100%
Uitkeringsgerechtigden	68 tot 70	130%	100%
	70 tot 75	130%	100%
	75 tot 80	129%	100%
	80 tot 85	128%	100%
	85 tot 90	128%	100%
	90 tot 95	128%	100%
	95 tot 100	127%	100%
Gewezen deelnemers	25 tot 30	237%	124%
	30 tot 35	209%	113%
	35 tot 40	189%	103%
	40 tot 45	170%	100%
	45 tot 50	156%	100%
	50 tot 55	140%	100%
	55 tot 60	137%	100%
	60 tot 65	133%	100%
	65 tot 68	130%	100%

Tabel F-2: bandbreedte voor pensioenresultaat mediaan scenario

De bandbreedte voor het Pensioenresultaat in het slecht en goed weer scenario

	Leeftijdscohort	Bovengrens	Ondergrens	Bovengrens	Ondergrens
		Slecht weer scenario		Goed weer scenario	
Actieve deelnemers	25 tot 30	123%	87%	386%	266%
	30 tot 35	120%	85%	372%	249%
	35 tot 40	116%	80%	363%	225%
	40 tot 45	111%	77%	343%	194%
	45 tot 50	111%	73%	313%	166%
	50 tot 55	111%	74%	277%	144%
	55 tot 60	111%	75%	246%	129%
	60 tot 65	112%	76%	218%	115%
	65 tot 68	115%	77%	189%	110%
Uitkeringsgerechtigden	68 tot 70	117%	79%	170%	100%
	70 tot 75	120%	79%	166%	100%
	75 tot 80	123%	80%	156%	100%
	80 tot 85	125%	82%	146%	100%
	85 tot 90	125%	83%	139%	100%
	90 tot 95	126%	83%	134%	100%
	95 tot 100	126%	84%	131%	100%
Gewezen deelnemers	25 tot 30	56%	39%	932%	448%
	30 tot 35	57%	39%	770%	366%
	35 tot 40	60%	40%	627%	286%
	40 tot 45	62%	41%	488%	220%
	45 tot 50	71%	42%	375%	155%
	50 tot 55	83%	48%	284%	129%
	55 tot 60	95%	58%	235%	115%
	60 tot 65	109%	66%	202%	104%
	65 tot 68	114%	74%	176%	101%

Tabel F-3: bandbreedte voor pensioenresultaat slecht en goed weer scenario

De bandbreedte voor het Netto profijt

	Leeftijdscohort	Bovengrens	Ondergrens
Actieve deelnemers	25 tot 30	4%	-9%
	30 tot 35	5%	-9%
	35 tot 40	5%	-9%
	40 tot 45	8%	-9%
	45 tot 50	8%	-9%
	50 tot 55	9%	-9%
	55 tot 60	13%	-9%
	60 tot 65	13%	-9%
	65 tot 68	14%	-9%
Uitkeringsgerechtigden	68 tot 70	14%	-11%
	70 tot 75	14%	-10%
	75 tot 80	14%	-8%
	80 tot 85	14%	-7%
	85 tot 90	15%	-6%
	90 tot 95	15%	-5%
	95 tot 100	16%	-5%
Gewezen deelnemers	25 tot 30	-26%	-43%
	30 tot 35	-23%	-40%
	35 tot 40	-19%	-37%
	40 tot 45	-15%	-34%
	45 tot 50	-10%	-34%
	50 tot 55	-5%	-29%
	55 tot 60	0%	-24%
	60 tot 65	6%	-18%
	65 tot 68	8%	-13%

Tabel F-4: bandbreedte voor netto profijt

De bandbreedte voor de kans dat de gemiddelde uitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan in de huidige regeling

	Leeftijdscohort	Bovengrens	Ondergrens
Actieve deelnemers	25 tot 30	100%	80%
	30 tot 35	100%	79%
	35 tot 40	99%	77%
	40 tot 45	97%	75%
	45 tot 50	97%	70%
	50 tot 55	94%	67%
	55 tot 60	98%	65%
	60 tot 65	97%	64%
	65 tot 68	100%	61%
Uitkeringsgerechtigden	68 tot 70	100%	58%
	70 tot 75	100%	60%
	75 tot 80	100%	66%
	80 tot 85	100%	71%
	85 tot 90	100%	74%
	90 tot 95	100%	75%
	95 tot 100	100%	75%
Gewezen deelnemers	25 tot 30	81%	61%
	30 tot 35	79%	57%
	35 tot 40	77%	54%
	40 tot 45	74%	51%
	45 tot 50	72%	50%
	50 tot 55	73%	50%
	55 tot 60	81%	50%
	60 tot 65	90%	50%
	65 tot 68	97%	50%

Tabel F-5: bandbreedte voor kans dat de gemiddelde uitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan in de huidige regeling

Bijlage G: voorbeeld toekenning compensatie uit premie

In deze bijlage is de uitwerking opgenomen van toekenning van compensatie uit premie aan de hand van een voorbeeld.

- Op transitiedatum wordt vastgesteld wat de compensatielast is. In dit voorbeeld wordt verondersteld dat de compensatielast (de totale compensatielasten van alle actieve deelnemers) € 62 miljoen is;
- Op transitiedatum wordt vastgesteld welk gedeelte van deze compensatielast, volgens de voorrangregels, uit het vermogen van Pensioenfonds DNB kan worden gefinancierd. In dit voorbeeld wordt verondersteld dat € 40 miljoen uit het fondsvermogen wordt gefinancierd. Dat betekent dat er een tekort is van € 22 miljoen;
- Vervolgens wordt op de transitiedatum en vervolgens jaarlijks vastgesteld wat de ruimte in de premie is voor het betreffende jaar. Stel in jaar 1 is dat 1,7% van de pensioengrondslag (€ 2,5 miljoen). Dan resteert na het eerste jaar nog € 19,5 miljoen aan compensatielast;
- De € 2,5 miljoen wordt als extra inleg toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens met als verdeelsleutel (2,5/62) van de compensatiestaffel. Alle op dat moment aanwezige actieve deelnemers delen hierin mee voor zover volgens de staffel een compensatie voor hun leeftijdscategorie is vastgesteld;
- Dit herhaalt zich in volgende jaren tot het tekort van € 22 miljoen is ingelopen, maar nooit langer dan 10 jaar. Ieder jaar wordt opnieuw bepaald wat de ruimte in de premie is. De totale compensatielast wordt eenmalig vastgesteld en niet jaarlijks opnieuw berekend;
- Als uit de uitvoeringstoets blijkt dat deze methode niet redelijkerwijs uitvoerbaar is, wordt in gezamenlijk overleg tussen sociale partners en Pensioenfonds DNB een oplossing gezocht die zo goed mogelijk aansluit bij de intentie van bovenstaande methode.