

Transitieplan Achmea Samenvatting



Inleiding

Met de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) op 1 juli 2023 moeten alle pensioenregelingen in Nederland, inclusief die van Achmea, worden aangepast. Dat is een grote klus, die zorgvuldig moet gebeuren. De afspraken over de overgang naar de nieuwe pensioenregeling volgens de Wtp zijn vastgelegd in het Transitieplan. Dit Transitieplan beschrijft de nieuwe pensioenregeling, de manier waarop de bestaande pensioenen overgaan naar de nieuwe pensioenregeling (ook wel invaren genoemd) en de manier waarop het vermogen van Pensioenfonds Achmea wordt ingezet bij de overgang. Dit plan is overeengekomen tussen Achmea Interne Diensten N.V. en vakbonden (FNV Finance, CNV, De Unie). Zij hebben afspraken gemaakt over hoe de transitie op een evenwichtige manier wordt uitgevoerd. Daarbij is gekeken naar de belangen van alle deelnemers aan de pensioenregeling:

- De huidige medewerkers die pensioen opbouwen (actieven in het pensioenjargon)
- De oud-medewerkers die nog niet met pensioen zijn (slapers)
- De oud-medewerkers die al met pensioen zijn (gepensioneerden)
- De partner en kinderen van overleden oud-medewerkers (nabestaanden)

Voor elk van deze groepen is in kaart gebracht wat de gevolgen zijn van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

Inhoud

Proces	4
Uitgangspunten	5
Doelstellingen voor de nieuwe pensioenregeling	6
Samenvatting van de huidige pensioenregeling	7
Samenvatting van de nieuwe pensioenregeling	8
Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten	10
Samenvatting: gemaakte afspraken voor compensatie	11
Inzicht in transitie-effecten	12
Pensioenregelingen buiten Pensioenfonds Achmea	13

Proces

Sinds 2021 zijn sociale partners (vakbondsbestuurders en werkgever samen) en Pensioenfonds Achmea in overleg over de Wet toekomst pensioenen (Wtp) en de nieuwe pensioenregeling. Sociale partners zijn verantwoordelijk voor de inhoud van de regeling en geven het pensioenfonds de opdracht om deze uit te voeren, met de bedoeling om vanaf 1 januari 2027 de opgebouwde pensioenaanspraken in te varen in de nieuwe regeling.

De Wtp biedt verenigingen van gepensioneerden en slapers het recht om gehoord te worden. Twee verenigingen, de Achmea Gepensioneerden Vereniging (AGV) en de Vereniging Slapers Pensioenfonds Achmea (VSPA), zijn aangemeld en voldoen aan de voorwaarden. De AGV vertegenwoordigt gepensioneerden, terwijl de VSPA opkomt voor voormalig medewerkers met pensioenaanspraken.

Vervolgens zullen vakbonden het Transitieplan aan hun achterban voorleggen. En de gezamenlijk vakbonden leggen het voor aan de medewerkers van Achmea. Zij krijgen de gelegenheid om te stemmen.

Wanneer de medewerkers en leden van de vakbonden akkoord zijn met het Transitieplan, vragen sociale partners aan Pensioenfonds Achmea om de nieuwe pensioenregeling uit te voeren zoals vastgelegd in het Transitieplan. Pensioenfonds Achmea zal het verzoek van sociale partners beoordelen op haalbaarheid binnen de wet- en regelgeving en een evenwichtige belangenafweging. Bij acceptatie van de opdracht ontvangen sociale partners een bevestiging en wordt er een implementatie- en communicatieplan opgesteld voor de uitvoering.

De tekst bespreekt de uitgangspunten voor de overgang naar een nieuwe pensioenregeling onder de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Sociale partners hebben enkele uitgangspunten geformuleerd voor zowel de nieuwe pensioenregeling als de transitie.

Uitgangspunten voor de nieuwe pensioenregeling

- De regeling moet aantrekkelijk zijn en aansluiten bij de wensen van deelnemers, met een focus op eenvoud en uitlegbaarheid.
- Uitkeringen worden in principe als collectief variabel pensioen verstrekt, met jaarlijkse aanpassingen.
- Nabestaanden worden goed verzorgd bij overlijden van de hoofdverzekerde.
- Er is continuïteit in pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid en de mogelijkheid tot vrijwillige opbouw van het nabestaandenpensioen na beëindiging van deelname.
- De premie is het uitgangspunt; elke vijf jaar wordt gezamenlijk vastgesteld welke premie voldoende is voor een goed pensioen.

Uitgangspunten voor de transitie

- De transitie moet leiden tot een goed pensioen voor alle deelnemers en moet eenvoudig en transparant zijn.
- Opgebouwde rechten uit de oude regeling worden in de nieuwe regeling overgedragen, zonder dat dit nadelige gevolgen heeft voor deelnemers.
- Alle deelnemers ontvangen minimaal de waarde van hun opgebouwde rechten.
- Er wordt bij voldoende dekkingsgraad, compensatie geboden voor nadelige effecten van de overgang naar een leeftijdsonafhankelijke premie, bij voorkeur als een eenmalige afrekening.
- Gemiste toeslagen worden ingehaald bij voldoende dekkingsgraad.

Sociale partners streven naar een evenwichtige en transparante pensioenregeling die recht doet aan de behoeften van alle deelnemers.

Doelstellingen voor de nieuwe pensioenregeling

In hoofdstuk 4 van het Transitieplan worden de doelstellingen voor de nieuwe pensioenregeling en de transitie beschreven.

Sociale partners hebben de volgende doelen gesteld:

1. **Reële pensioenverwachting**
Een goede, reële pensioenverwachting voor alle deelnemers.
2. **Jaarlijkse verhoging**
Uitzicht op jaarlijkse verhogingen van pensioenuitkeringen.
3. **Kans op verlaging**
Een kleine kans op verlaging van pensioenuitkeringen.
4. **Gelijkheid bij transitie**
De uitkeringen bij transitie moeten minimaal gelijk zijn aan de huidige regeling.
5. **Evenwichtige transitie-effecten**
De effecten van de transitie moeten evenwichtig zijn.

Voor de vertaling van deze doelstellingen naar maatstaven en bandbreedtes – [zie Transitieplan](#).

Samenvatting van de huidige pensioenregeling

Geldt tot de overgang naar de nieuwe pensioenregeling

Sinds 1 januari 2014 kent de pensioenregeling van Pensioenfonds Achmea een uitkeringsovereenkomst volgens de Pensioenwet, met een actuariële premie per deelnemer en een maximum voor de totale premie. Het betreft een Collective Defined Contribution (CDC) regeling, waarbij de werkgever na het betalen van de premie geen verdere financiële verplichtingen heeft.

Pensioenvormen

- Levenslang ouderdomspensioen (bij 68 jaar).
- Levenslang partnerpensioen en voorziening voor tijdelijk nabestaandenpensioen (Anw-hiaat).
- Wezenpensioen.
- Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid.

De premie is gebaseerd op een kostendekkende premie voor de bovengenoemde pensioenvormen. De premie kan maximaal 40% van de pensioengrondslag (fiscaal maximaal pensioensalaris minus franchise) bedragen. Als deze premie niet toereikend is, kan het opbouwpercentage worden verlaagd.

Indexatie

Jaarlijks beslist Pensioenfonds Achmea over de verhoging van pensioenaanspraken en ingegane pensioenen met een toeslag (indexatie). Dit is afhankelijk van de middelen van het fonds.

Sinds 2014 zijn de pensioenen van actieve deelnemers met 23,84% verhoogd en van niet-actieven (slapers, gepensioneerden en nabestaanden) met 22,11%. Actieve deelnemers hebben sinds 2014 10,38% aan mogelijke toeslagen gemist, terwijl dit voor niet-actieve deelnemers 5,38% was.

Samenvatting van de nieuwe pensioenregeling

De nieuwe pensioenregeling is een beschikbare premieregeling, waarbij het premiepercentage centraal staat. De werkgever stort de premie in het pensioentegoed van de medewerker. Het premiepercentage is voor iedere medewerker gelijk. Sociale partners hebben gekozen voor een flexibele premieregeling, wat deelnemers meer keuzevrijheid geeft in beleggingen. Er is een standaard beleggingsprofiel voor deelnemers die geen beslissing maken.

Collectieve variabele uitkering

Bij pensioeningang kunnen deelnemers kiezen voor een vaste of variabele uitkering. De standaard is een collectieve variabele uitkering, waarbij solidariteit binnen de groep gepensioneerden belangrijk is. Dit houdt in dat alle ingegane pensioenen jaarlijks met hetzelfde percentage stijgen of dalen. Deelnemers die een vaste uitkering willen, kunnen hun pensioen bij een verzekeraar inkopen.

Risicodelingsreserve

Er wordt een risicodelingsreserve ingesteld om financiële tegenvallers in de uitkeringsfase te delen. De reserve wordt gevuld vanuit het persoonlijk pensioenvermogen op het moment van pensionering en is bedoeld om de uitkeringen te stabiliseren. Er zijn limieten gesteld aan de jaarlijkse onttrekkingen en de maximale hoogte van de reserve.

Premie-inleg ouderdomspensioen

Alle medewerkers bouwen een kapitaal voor ouderdomspensioen op met een leeftijdsonafhankelijke premie van 30% van de pensioengrondslag (fiscaal maximaal pensioensalaris minus franchise). De premie-inleg wordt elke vijf jaar vastgesteld en de totale premie bestaat uit werkgevers- en eigen bijdragen.

Risicopremies

De risicopremies zijn er voor het partnerpensioen, wezenpensioen en de voortzetting van pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid.

Nabestaandenpensioen

Bij overlijden vóór de pensioendatum is het partnerpensioen een levenslange uitkering van 35% van het laatstverdiende pensioengevend salaris. Er is ook een wezenpensioen en tijdelijk nabestaandenpensioen geregeld. Na beëindiging van het dienstverband kan de risicodekking nog drie maanden doorlopen en daarna vrijwillig worden voortgezet.

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Bij arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, zowel voor ouderdoms- als nabestaandenpensioen.

Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

Hoofdstuk 7 van het Transitieplan behandelt de in het verleden opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken in het kader van de nieuwe pensioenregeling.

Sociale partners verzoeken het pensioenfonds om deze rechten in te varen, op grond van de volgende argumenten:

1. Hogere pensioenen

In het nieuwe stelsel zijn minder buffers nodig, wat leidt tot een verwachte hogere pensioenuitkering.

2. Leeftijdsafhankelijk beleggen

Door lifecycles kan beter worden ingespeeld op de risicohouding van deelnemers.

3. Efficiëntie en lage kosten

Invaren maakt het mogelijk om één pensioenregeling te hebben, wat leidt tot lagere uitvoeringskosten en minder complexiteit.

Uitgangspunten bij invaren

1. Standaard invaringsmethode

Sociale partners geven de voorkeur aan de standaardmethode vanwege transparantie en eenvoud.

2. Vermogensverdeling

Iedere deelnemer ontvangt een percentage van het vermogen

voor inbreng in de risicodelingsreserve, afhankelijk van hun opgebouwde rechten.

3. Compensatie actieve deelnemers

Actieve deelnemers krijgen compensatie bij de overgang naar een leeftijdsafhankelijke premie.

4. Gemiste toeslagen

Sociale partners willen gemiste toeslagen (sinds 2014) zoveel mogelijk toekennen.

Minimale invaardekkingsgraad

Er is een minimale invaardekkingsgraad vastgesteld (ongeveer 105,5%) die voldoende moet zijn voor de financiering van zaken die minimaal moeten zijn geregeld, zoals eigen vermogen en toekomstige schadelasten.

Vorrangsregels

De toedeling van het vermogen bij invaren is afhankelijk van de dekkingsgraad en volgt specifieke voorrangsregels.

Samenvatting: gemaakte afspraken voor compensatie

Hoofdstuk 8 van het Transitieplan gaat over de compensatie voor actieve deelnemers die overgaan naar een leeftijdsonafhankelijke premie in de pensioenregeling. Momenteel is de premie afhankelijk van de leeftijd en stijgt deze met de leeftijd, terwijl de pensioenopbouw gelijk blijft voor alle leeftijden. Door de invoering van de Wtp moet de premie echter voor iedereen gelijk zijn, wat kan leiden tot een lagere pensioenopbouw voor sommige deelnemers.

De wetgever heeft toegestaan om fondsvermogen te gebruiken voor compensatie, vooral voor de deelnemers die het meest getroffen worden door deze wijziging. Sociale partners hebben besloten de compensatie te berekenen op basis van het gemiste pensioen, door het verschil te bepalen tussen de pensioenuitkering bij het huidige en nieuwe systeem.

Sociale partners vragen Pensioenfonds Achmea om deze compensatie uit het pensioenvermogen te financieren. Dit zou anders ten koste gaan van de reguliere pensioeninleg.

Inzicht in transitie-effecten

Hoofdstuk 9 van het Transitieplan behandelt de transitie-effecten van de nieuwe pensioenregeling van Pensioenfonds Achmea. Het is belangrijk te vermelden dat de gepresenteerde gegevens voorlopig zijn en onderhevig aan wijzigingen op basis van nieuwe risicoanalyses en wetgeving.

Gehandhaafde maatstaven

Sociale partners gebruiken drie maatstaven om de transitie-effecten te evalueren:

1. **Effecten op de verwachte uitkering (URM):** Vergelijking van de uitkeringen tussen de oude en nieuwe regeling per leeftijd en deelnemersgroep, in verschillende scenario's (pessimistisch, verwacht, optimistisch). Uitkomsten boven de 100% wijzen op een verbetering.
2. **Effecten op de verwachte uitkering over de uitkeringshorizon:** Dit houdt rekening met de overlevingskansen en vergelijkt ook de oude en nieuwe regeling in drie scenario's.
3. **Netto profijt-effecten:** Het verschil tussen toekomstige pensioenuitkeringen en premie-inleg, waarbij geen rekening wordt gehouden met risico's of rendementen. Negatieve percentages duiden op een nadelig netto profijt.

Voor de gevolgen per deelnemersgroep volgens de genoemde maatstaven, bij verschillende dekkingsgraden, [zie het volledige Transitieplan](#).

In het algemeen beschouwen sociale partners de nadelen van de transitie als acceptabel gezien de voordelen.

Verantwoording evenwichtigheid van de transitie-afspraken

De sociale partners beschouwen de nieuwe regeling als evenwichtig, met goede vooruitzichten voor alle deelnemers. Er zijn vele kwantitatieve analyses uitgevoerd om de gevolgen van de transitie voor verschillende groepen deelnemers te evalueren met de conclusie dat de effecten evenwichtig zijn verdeeld.

Pensioenregelingen buiten Pensioenfonds Achmea

In hoofdstuk 11 van het Transitieplan worden de pensioenregelingen beschreven die niet bij Pensioenfonds Achmea zijn ondergebracht. Er zijn drie categorieën van dergelijke regelingen:

1. Pensioenregelingen bij een verzekeraar

Achmea heeft meerdere pensioenregelingen bij verzekeraars, voornamelijk bij Achmea Pensioen- en Levensverzekeringen NV. Deze regelingen zijn gesloten en hebben geen actieve deelnemers meer. Ze blijven in hun huidige vorm bestaan zonder aanvullende afspraken in het Transitieplan.

2. Bedrijfstakpensioenregeling zorgverzekeraars (SBZ)

Medewerkers van De Friesland Zorgverzekeringen zijn sinds 1 januari 2019 in dienst bij Achmea en bouwen pensioen op bij Pensioenfonds Achmea. Voor hun eerdere pensioenopbouw bij SBZ zijn er geen collectieve waardeoverdrachten gedaan. De opgebouwde pensioenen bij SBZ vallen derhalve onder het Transitieplan dat door sociale partners van de Zorgverzekeraars Nederland is opgesteld.

3. Achmea-pensioenregeling bij SBZ

Voor een deel van de Achmea-medewerkers werd tot 31 december 2013 de pensioenregeling uitgevoerd door SBZ. Na deze datum bouwen zij pensioen op bij Pensioenfonds Achmea. Er is destijds geen collectieve waardeoverdracht tussen SBZ en Pensioenfonds Achmea doorgevoerd.

Sociale partners hebben afgesproken dat de toeslagen op pensioenen bij SBZ aangevuld zullen worden tot het niveau van toeslagen bij Pensioenfonds Achmea. Sociale Partners Achmea hebben een invaarverzoek gedaan bij het bestuur van SBZ, omdat invaren gunstig lijkt te zijn voor alle deelnemers. De aanvullende toeslagen bij SBZ zijn in de cao geregeld. In een volgende cao wordt afgesproken hoe hiermee om wordt gegaan.

Let op: Dit is een samenvatting van het Transitieplan. Hier kunnen geen rechten aan worden ontleend.

Meer weten?

[Klik hier voor het volledige Transitieplan.](#)