



# TRANSITIEPLAN

ACHMEA



28 oktober 2024

# INHOUD

1.	Inleiding .....	5
1.1	Wet toekomst pensioenen .....	5
1.2	Werkgevers en vakbonden .....	5
1.3	Transitieplan .....	5
1.4	Wettelijk kader .....	5
2.	Proces .....	7
2.1	Verantwoordelijkheden .....	7
2.2	Hoorrecht verenigingen gepensioneerden en slapers .....	7
2.3	Raadpleging achterbannen .....	7
2.4	Pensioenfonds Achmea .....	7
2.5	Mijlpalen planning .....	8
3.	Uitgangspunten voor de overgang op de Wtp .....	9
3.1	Uitgangspunten voor de nieuwe pensioenregeling .....	9
3.2	Uitgangspunten voor de transitie .....	9
4.	Doelstellingen en maatstaven .....	11
4.1	Kwalitatieve doelstellingen .....	11
4.2	Maatstaven en bandbreedtes .....	11
5.	De huidige pensioenregeling .....	16
5.1	Pensioenvormen .....	16
5.2	Toeslagen .....	16
6.	De nieuwe pensioenregeling .....	17
6.1	Flexibele premierregeling .....	17
6.2	Een collectief variabele uitkering is de standaard .....	17
6.3	Risicodelingsreserve .....	17
6.4	Premie-inleg in het persoonlijk pensioenvermogen .....	18
6.5	Risicopremies .....	19
6.5.1	Nabestaandenpensioen vóór de pensioendatum .....	19
6.5.2	Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid .....	20
6.6	Samenvatting van de nieuwe pensioenregeling .....	20
7	Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten .....	22
7.1	Verzoek tot invaren .....	22

7.2	Uitgangspunten .....	23
7.3	Minimale invaardekkingsgraad .....	24
7.4	Voorrangsregels .....	25
8	Gemaakte afspraken voor compensatie .....	27
8.1	Achtergrond compensatie.....	27
8.2	Hoogte en vorm compensatie .....	27
8.3	Maximering compensatie .....	28
8.4	Onderbouwing compensatie .....	29
9	Inzicht in transitie-effecten .....	31
9.1	Gehanteerde maatstaven .....	31
9.2	Effecten op de verwachte uitkeringen conform URM.....	32
9.2.1	Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 132,6% (stand eind 2023) .....	32
9.2.2	Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 105,5%.....	34
9.2.3	Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 117%.....	34
9.3	Effecten op de verwachte uitkeringen over de horizon .....	35
9.3.1	Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 132,6% (stand eind 2023) .....	35
9.3.2	Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 105,5%.....	37
9.3.3	Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 117%.....	39
9.4	Netto profijt-effecten .....	41
9.4.1	Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 132,6% (stand eind 2023) .....	41
9.4.2	Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 105,5%.....	43
9.4.3	Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 117%.....	43
10	Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken .....	45
10.1	Genomen besluiten in het kader van evenwichtigheid .....	45
10.2	Toets op maatstaven .....	47
10.3	Evenwichtigheid transitie-effecten .....	48
11	Pensioenregelingen buiten pensioenfonds Achmea .....	51
11.1	Pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij een verzekeraar .....	51
11.2	Bedrijfstakpensioenregeling voor de zorgverzekeraars die wordt uitgevoerd door SBZ....	51
11.3	Achmea-pensioenregeling die wordt uitgevoerd door SBZ.....	52
11.4	Invaarverzoek voor pensioenen bij SBZ .....	52
11.5	Pensioenen bij Pensioenfonds Achmea .....	54

12	Verantwoording proces.....	55
12.1	Invulling hoorrecht.....	55
12.1.1	Reactie AGV aan sociale partners in het kader van het hoorrecht .....	55
12.1.2	Reactie sociale partners aan de AGV in het kader van het hoorrecht.....	56
12.1.3	Reactie VSPA aan sociale partners in het kader van het hoorrecht.....	56
12.1.4	Reactie sociale partners aan de VSPA in het kader van het hoorrecht .....	56
12.1.5	Aanpassingen in het transitieplan naar aanleiding van het hoorrecht.....	56
12.2	Raadpleging achterbannen .....	57
	Bijlage 1: Nabestaandenpensioen .....	58
	Bijlage 2: Uitwerking van de voorrangregels binnen de wettelijke kaders .....	59
	Bijlage 3: Uitgangspunten onder de transitie-effecten.....	62
	<i>FTK: Huidige pensioenregeling</i> .....	62
	<i>De nieuwe Flexibele pensioenregeling (FPR):</i> .....	63
	<i>Compensatie</i> .....	65
	<i>Economische scenario's</i> .....	66
	Bijlage 4: Transitie-effecten bij hoge dekkingsgraden .....	68
	Bijlage 5: Transitie-effecten bij verschillende rentes .....	71
	Bijlage 6: Reactie van de AGV aan sociale partners.....	77
	Bijlage 7: Reactie van sociale partners aan de AGV.....	97
	Bijlage 8: Reactie van de VSPA aan sociale partners .....	107
	Bijlage 9: Reactie van sociale partners aan de VSPA .....	111

# 1. INLEIDING

Dit is de definitieve versie van het transitieplan. Dit plan wordt ter goedkeuring voorgelegd aan medewerkers van Achmea en leden van vakbonden.

## 1.1 Wet toekomst pensioenen

Met ingang van 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) van kracht. Hierdoor moeten alle pensioenregelingen in Nederland worden aangepast. Dit geldt ook voor de pensioenregeling zoals vastgelegd in de Achmea cao. Onderdeel van deze aanpassing is niet alleen een nieuwe regeling voor actieve deelnemers, maar ook een transitie van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten bij Pensioenfonds Achmea naar deze nieuwe regeling. Dit wordt invaren genoemd.

## 1.2 Werkgevers en vakbonden

De wijzigingen van de pensioenregeling zijn in het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen de werkgever Achmea Interne Diensten N.V. en de vakbonden FNV Finance, CNV en De Unie overeengekomen. Gezamenlijk zijn dit de sociale partners.

Naast Achmea Interne Diensten N.V. volgen de volgende werkgevers de pensioenovereenkomst zoals die is opgenomen in de Achmea-cao, voor door hun aangewezen groepen:

- Achmea B.V.
- InShared Nederland B.V.
- InShared Holding B.V.
- Stichting Achmea Algemeen Pensioenfonds

De nieuwe afspraken gelden daarmee ook voor de (voormalig) medewerkers en pensioengerechtigden van deze werkgevers.

In dit transitieplan gaan sociale partners in hoofdstuk 11 apart in op de pensioenen van rechtsvoorgangers die niet bij Pensioenfonds Achmea zijn ondergebracht.

## 1.3 Transitieplan

De sociale partners leggen de nieuwe pensioenafspraken vast in dit transitieplan. Sociale partners beschrijven in dit plan de keuzes en overwegingen voor de nieuwe pensioenregeling. Ook beschrijven ze hoe de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten worden ingevaren en hoe het vermogen van het Pensioenfonds Achmea wordt aangewend. Met berekeningen geven sociale partners inzicht in de gevolgen van de transitie. Daarnaast onderbouwen ze in dit plan dat sprake is van een evenwichtige transitie naar de nieuwe pensioenregeling. Daarbij beoordelen sociale partners het totaalpakket: de nieuwe pensioenregeling, de gevolgen van invaren en afspraken over het verdelen van het vermogen. Verschillende voor- en nadelen kunnen elkaar opheffen.

## 1.4 Wettelijk kader

Het transitieplan moet minstens de volgende onderdelen bevatten:

- a. Het karakter van de gewijzigde pensioenovereenkomst.
- b. De doelstellingen van de transitie.
- c. De kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van de doelstellingen en de aanvaardbare bandbreedtes voor de uitkomsten.
- d. Voorrangsregels voor de doelstellingen en maatstaven.
- e. De wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten.
- f. De gemaakte afspraken over compensatie inclusief het financieringsplan voor zover van toepassing.
- g. De gemaakte afspraken over de initiële vulling van de solidariteitsreserve of risicodelingsreserve voor zover van toepassing.
- h. In hoeverre verschillende, positieve en negatieve, financiële en economische omstandigheden zijn verkend en in welke situaties de afgesproken doelstellingen, kwantitatieve maatstaven, voorrangsregels zonder meer gelden en geen nadere besluitvorming nodig is.
- i. Het niveau van de dekkingsgraad vanaf wanneer de financiële positie van een pensioenfonds dusdanig is dat de gemaakte afspraken uit het transitieplan niet meer toereikend zijn, een onderbouwing van de berekening van deze dekkingsgraad, de alternatieve afspraken die van toepassing zijn indien het pensioenfonds een dergelijke dekkingsgraad heeft en, indien van toepassing, de procedure die voor deze situatie is afgesproken.
- j. De effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten voor deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden berekend per leeftijdscohort (netto profijt-effecten en de berekening van pensioenverwachtingen).

De volgende wetsartikelen zijn onder meer relevant voor het transitieplan:

- Artikel 150c Pensioenwet (mijlpalen in transitieperiode)
- Artikel 150d Pensioenwet (inhoud transitieplan)
- Artikel 150e Pensioenwet (berekenen transitie-effecten)
- Artikel 150f Pensioenwet (afspraken compensatie pensioenovereenkomst)
- Artikel 150g Pensioenwet (hoorrecht vereniging van gewezen deelnemers of pensioengerechtigden bij uitvoering door pensioenfonds)
- Artikel 150l Pensioenwet (standaard invaarpad)
- Artikel 150m Pensioenwet (interne collectieve waardeoverdracht)
- Artikel 150n Pensioenwet (omrekenmethode en aanwenden vermogen pensioenfonds)
- Artikel 150o Pensioenwet (financieel overbruggingsplan bij gebruik van het transitie FTK)
- Artikel 44 Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling (inhoud transitieplan)

## 2. PROCES

Sociale partners en Pensioenfonds Achmea zijn sinds 2021 met elkaar in overleg over de Wtp en de nieuwe pensioenregeling. Dit hoofdstuk beschrijft het proces. De verantwoording van het proces met de uitkomsten van het hoorrecht en de achterbanraadpleging staan in hoofdstuk 12.

### 2.1 Verantwoordelijkheden

Sociale partners gaan over de inhoud van de pensioenregeling. Zij geven het pensioenfonds de opdracht om deze regeling uit te voeren. Het bestuur van het pensioenfonds beoordeelt of het deze opdracht uit kan voeren. De sociale partners verzoeken Pensioenfonds Achmea om de gewijzigde pensioenregeling vanaf 1 januari 2027 uit te voeren en om op die datum de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in deze nieuwe pensioenregeling.

### 2.2 Hoorrecht verenigingen gepensioneerden en slapers

In de Wtp is opgenomen dat verenigingen van gepensioneerden en verenigingen van slapers van pensioenfondsen onder voorwaarden het recht hebben om gehoord te worden. Deze verenigingen krijgen de mogelijkheid om aan sociale partners een oordeel te geven over het voorstel hoe de huidige pensioenen worden omgezet naar de nieuwe regels. De volgende verenigingen hebben zich aangemeld bij sociale partners van Achmea:

- Achmea Gepensioneerden Vereniging (AGV)
- Vereniging Slapers Pensioenfonds Achmea (VSPA)

Beide verenigingen voldoen aan de wettelijke voorwaarden om gehoord te worden.

De AGV komt op voor de belangen van al de gepensioneerden van Achmea. Namens de AGV vult de Commissie Pensioenen het hoorrecht in bij Achmea. De VSPA is opgericht op 1 juli 2023. Aanleiding voor de oprichting was de Wtp. De VSPA komt op voor de belangen van voormalig medewerkers van Achmea, InShared en Stichting Achmea Algemeen Pensioenfonds, die nog pensioenaanspraken hebben bij Pensioenfonds Achmea.

### 2.3 Raadpleging achterbannen

Dit transitieplan is ter goedkeuring voorgelegd aan medewerkers van Achmea en leden van vakbonden.

### 2.4 Pensioenfonds Achmea

Pensioenfonds Achmea zal de opdracht van sociale partners beoordelen. Dit transitieplan is de basis van deze beoordeling. Het pensioenfonds toetst of het de pensioenregeling en het inbaarverzoek kan uitvoeren binnen de wet- en regelgeving, waarbij onder meer getoetst wordt op de evenwichtige belangenafweging en de beheerste en integere bedrijfsvoering.

Indien Pensioenfonds Achmea de opdracht van sociale partners aanvaardt, dan ontvangen sociale partners een opdrachtbevestiging. Ook legt het pensioenfonds met een implementatie- en communicatieplan vast hoe het de opdracht van sociale partners in uitvoering neemt.

## 2.5 Mijlpalen planning

Hieronder staan de belangrijkste mijlpalen in het transitieproces.

Datum	Mijlpaal
<b>1 juli 2023</b>	Wtp van kracht <i>Wetgeving</i>
<b>11 september 2024</b>	Concept transitieplan gereed <i>Sociale partners</i>
<b>12 september 2024</b>	Verzenden concept transitieplan naar AGV en VSPA (hoorrecht) <i>Sociale partners</i>
<b>11 oktober 2024</b>	Reactie op concept transitieplan naar sociale partners (hoorrecht) <i>AGV en VSPA</i>
<b>16 oktober 2024</b>	Bespreken input AGV en VSPA (hoorrecht) en opstellen reactie <i>Sociale partners</i>
<b>25 oktober 2024</b>	Vaststellen transitieplan <i>Sociale partners</i>
<b>4 november 2024</b>	Start achterbanraadpleging bonden en stemmen medewerkers <i>Sociale partners</i>
<b>22 november 2024</b>	Afronden proces achterbanraadpleging en stemmen <i>Sociale partners</i>
<b>15 december 2024</b>	Definitief transitieplan gereed <i>Sociale partners</i>
<b>30 juni 2025</b>	Deadline voor de beoordeling van de opdracht (opdrachtaanvaarding) <i>Pensioenfonds Achmea</i>
<b>1 juli 2025</b>	Opstellen implementatie- en communicatieplan als opdracht aanvaard is <i>Pensioenfonds Achmea</i>
<b>2025 – 2026</b>	Implementatie nieuwe pensioenregeling en informeren deelnemers <i>Pensioenfonds Achmea</i>
<b>1 januari 2027</b>	Beoogde transitiedatum <i>Pensioenfonds Achmea</i>
<b>1 januari 2028</b>	Uiterste transitie moment <i>Wetgeving</i>



### 3. UITGANGSPUNTEN VOOR DE OVERGANG OP DE WTP

Sociale partners hebben voor de overgang naar de nieuwe pensioenregeling onder de Wtp en het invaren een aantal uitgangspunten geformuleerd.

#### 3.1 Uitgangspunten voor de nieuwe pensioenregeling

De nieuwe pensioenregeling is een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde die naar de mening van sociale partners zo goed mogelijk aansluit bij de mogelijke wensen en behoeften van de verschillende deelnemers. Sociale partners wensen de nieuwe pensioenregeling zo eenvoudig mogelijk en uitlegbaar te houden om deze goed uit te kunnen voeren. Complexiteit wordt zoveel als mogelijk vermeden. Uitkeringen vinden in beginsel plaats als collectief variabel pensioen, waarbij alle uitkeringen jaarlijks een gelijke aanpassing kennen. Ook de nieuwe pensioenregeling kent het streven om nabestaanden goed verzorgd achter te laten bij het overlijden van de hoofdverzekerde. Om de bestaanszekerheid te vergroten, is er (ook) in de nieuwe pensioenregeling sprake van voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid. De nieuwe pensioenregeling kent een zo stabiel mogelijke uitkering met uitzicht op een jaarlijkse verhoging en een relatief kleine kans op verlaging.

In de nieuwe pensioenregeling is de premie het vertrekpunt. Het doel is om met die premie een goed pensioen te realiseren. Iedere vijf jaar wordt in gezamenlijk overleg vastgesteld welke premie voldoende is om een goed pensioen te realiseren. Daarbij geldt dat de pensioenregeling en premie die op transitiedatum is afgesproken door sociale partners wordt gekwalificeerd als een goed pensioen en dat die pensioenregeling en bijbehorende premie het uitgangspunt zijn voor het gezamenlijk overleg.

#### 3.2 Uitgangspunten voor de transitie

Het doel van de transitie is een goed pensioen voor alle deelnemers. De transitie is als geheel uitlegbaar, zo beperkt als mogelijk in complexiteit en kent een passende solidariteit. Nadelige of onevenwichtige gevolgen van de transitie worden zo veel als mogelijk voorkomen.

Sociale partners wensen de opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken uit de oude regeling in te varen in de nieuwe regeling als dit, in het geheel afwegend, in het belang is van de deelnemers. Invaren mag niet onevenredig ongunstig zijn voor deelnemers of groepen deelnemers. Bij invaren ontvangen alle deelnemers minimaal de waarde van de reeds opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken.

Er wordt gecompenseerd voor de nadelige effecten van de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie. Deze compensatie wordt zoveel als mogelijk binnen de pensioensfeer afgehandeld en vastgesteld per geboortjaar. De compensatie wordt gebaseerd op basis van het tekort dat ontstaat door toepassing van een leeftijdsonafhankelijke en leeftijdsafhankelijke premie. Afhankelijk van de definitieve hoogte van de gemaximeerde compensatielast en de invaardeckingsgraad kan deze in één keer worden toegekend op transitiedatum of in de vorm van een meerjarige compensatiepremie.



Sociale partners geven de voorkeur aan een eenmalige afrekening. Als dit niet mogelijk is omdat de financiële positie van het fonds onvoldoende is, treden sociale partners met elkaar in overleg.

Uitgangspunt is dat de regeling over het verleden voldoende evenwichtig was. Bij voldoende dekkingsgraad zal aandacht moeten zijn voor inhalen van gemiste toeslagen. Gegeven het structurele karakter waarvoor gecompenseerd moet worden versus het voorwaardelijke karakter van toeslagen, kennen sociale partners een hoge prioriteit toe aan compensatie.

## 4. DOELSTELLINGEN EN MAATSTAVEN

De uitgangspunten uit het vorige hoofdstuk hebben sociale partners vertaald in doelstellingen en maatstaven voor de nieuwe pensioenregeling en de transitie. De maatstaven in dit hoofdstuk zijn bedoeld als richtsnoer voor beoordeling van de transitie-effecten. Sociale partners zien deze niet als absolute begrenzingsgrenzen. Alleen bij significante overschrijding van meerdere grenzen in de periode tot invaren, treden sociale partners daarover in overleg.

### 4.1 Kwalitatieve doelstellingen

Sociale partners hebben de volgende kwalitatieve doelen voor de nieuwe pensioenregeling gesteld:

1. We ambiëren in de nieuwe pensioenregeling een pensioen met een goede reële pensioenverwachting<sup>1</sup> voor alle deelnemers.
2. Pensioenuitkeringen hebben uitzicht op een jaarlijkse verhoging.
3. Pensioenuitkeringen hebben een relatief kleine kans op verlaging.

En de volgende kwalitatieve doelen voor de transitie in zijn geheel:

4. De uitkeringen van deelnemers zijn op het moment van de transitie minimaal gelijk aan de uitkeringen in de huidige pensioenregeling conform de wettelijke regels van de Uniforme Rekenmethodiek (URM).
5. De transitie-effecten moeten voldoende evenwichtig zijn.

### 4.2 Maatstaven en bandbreedtes

Ieder van de doelstellingen zijn concreet en meetbaar gemaakt. Per doelstelling staat dat in deze paragraaf. Sociale partners hanteren deze doelstellingen mede in de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie als geheel in hoofdstuk 10. De doelstellingen en maatstaven zijn bedoeld als richtsnoer. Kleine overschrijdingen in de bandbreedtes kunnen sociale partners accepteren. Bij significante overschrijding zullen sociale partners in overleg treden.

Doelstelling 1 en 4 toetsen sociale partners aan de hand van de reguliere DNB scenario'set<sup>2</sup>. Dit vinden sociale partners passend omdat het pensioenfonds de doelstellingen op verwachte uitkeringen moet toetsen met de door DNB gepubliceerde scenario'sets en omdat communicatie met deelnemers over verwachte uitkeringen plaats moet vinden op basis van deze uitgangspunten.

Doelstelling 2 en 3 toetsen sociale partners aan de hand van de scenario'set die het pensioenfonds in ALM analyses gebruikt (de grondslagen zijn toegelicht in bijlage 3). Verhoging en verlaging van de pensioenen zijn afhankelijk van het beleggingsbeleid van het pensioenfonds in samenhang met het beleid voor het spreiden van resultaten en de inzet van de risicodelingsreserve. Het pensioenfonds baseert dit beleid op de eigen economische scenario'sets, mede omdat het daarmee mogelijk is om het beleggingsbeleid over verschillende beleggingscategorieën nauwkeuriger vast te stellen.

---

<sup>1</sup> In de reële pensioenverwachting wordt rekening gehouden met inflatie.

<sup>2</sup> DNB set Q1 2024 (p-set)

Doelstelling 5 toetsen sociale partners met de DNB scenario'set voor netto profijtberekeningen<sup>3</sup>. Dit is de enige beschikbare set die geschikt is voor deze berekeningen.

Op deze wijze hanteren sociale partners voor de diverse doelstellingen de scenario'sets ze het best passend vinden, waarbij ze rekening houden met de voorschriften uit wet- en regelgeving.

1. We ambiëren in de nieuwe pensioenregeling een pensioen met een goede reële pensioenverwachting voor alle deelnemers.
  - a. De vervangingsratio is de pensioenuitkering (exclusief AOW) ten opzichte van de pensioengrondslag<sup>4</sup> vlak voor pensionering. We meten deze in reële uitkeringen over de gehele uitkeringsfase.
    - i. De verwachte vervangingsratio is voor actieve deelnemers voor de pensioenopbouw vanaf 25 tot 68 jaar minimaal gelijk aan 70% en maximaal gelijk aan 100%.
    - ii. De vervangingsratio is in een pessimistisch scenario voor deelnemers met pensioenopbouw vanaf 25 tot 68 jaar (5<sup>e</sup> percentiel) minimaal gelijk aan 35% en maximaal gelijk aan 70%.

Deze bandbreedte is gericht op de nieuwe pensioenregeling zonder invaar-effecten. Daarmee is dit een doelstelling voor de kwaliteit van de nieuwe pensioenregeling.

Sociale partners hanteren als maatstaf dat medewerkers die hun hele carrière (vanaf 25-jarige leeftijd) pensioen opbouwen bij Achmea, een pensioenuitkering ontvangen die naar verwachting minimaal gelijk is aan 70% van de laatstverdiende pensioengrondslag. Daarbij kijken sociale partners naar de voor inflatie gecorrigeerde pensioenuitkering tijdens de gehele periode dat een deelnemer pensioen ontvangt. Deze verwachting kan oplopen tot maximaal 100%.

Omdat de deelnemers in de nieuwe pensioenregeling het beleggingsrisico volledig dragen, zijn in slechte economische omstandigheden de verwachte uitkomsten laag en in gunstige economische omstandigheden de verwachte uitkomsten hoog. Dit is inherent aan de nieuwe pensioenregeling onder de Wtp. Sociale partners wensen dit risico voor slechte economische omstandigheden te begrenzen op een voor inflatie gecorrigeerde pensioenuitkering over de gehele uitkeringsduur van minimaal 35% en maximaal 70% van de laatstverdiende pensioengrondslag. Voor optimistische economische scenario's (95<sup>e</sup> percentiel) wensen sociale partners de uitkomsten niet te begrenzen, omdat de genoeg-is-genoeg regel, waarbij pensioenen niet verder verhoogd mogen worden dan de opgetreden inflatie, onder de nieuwe pensioenregeling niet meer van toepassing is.

---

<sup>3</sup> DNB set Q1 2024 (q-set)

<sup>4</sup> Dit is het pensioengevend salaris minus de franchise.

2. Pensioenuitkeringen hebben uitzicht op een jaarlijkse verhoging.
  - a. De gemiddelde jaarlijkse pensioenverhoging wordt per scenario bepaald als het gemiddelde percentage waarmee de pensioenuitkeringen van jaar op jaar veranderen gemeten over een horizon van 20 jaar.
    - i. De verwachte jaarlijkse pensioenverhoging (mediaan) voor pensioengerechtigde deelnemers is minimaal gelijk aan 1,4% en maximaal gelijk aan 2,6%.
    - ii. De jaarlijkse pensioenverhoging voor pensioengerechtigde deelnemers is in een pessimistisch scenario (5<sup>e</sup> percentiel) minimaal gelijk aan 0% en maximaal 1,4%.

Deze maatstaf meet de kwaliteit van de ingegane pensioenuitkeringen. De doelstelling betreft de jaarlijkse verhoging van deze pensioenuitkeringen. Een pensioenuitkering behoud dezelfde koopkracht als de uitkering van jaar op jaar verhoogd wordt met de prijsinflatie. De verwachte jaarlijkse verhoging is afhankelijk van het beleggingsbeleid in de uitkeringsfase. Het pensioenfonds zal de beleggingen baseren op de risicopreferentie van de deelnemers. Gepensioneerde deelnemers hebben volgens het uitgevoerde risicopreferentie onderzoek<sup>5</sup> een relatief beperkte risicobereidheid. Daarom zal het verwacht rendement in de uitkeringsfase onvoldoende zijn om de verwachte prijsinflatie te volgen.

Gegeven de doelinflatie van de Europese Centrale Bank van 2,0% en het gegeven dat de beleggingen conform de risicobereidheid deze inflatie naar verwachting niet kunnen goedmaken in de uitkeringsfase, stellen sociale partners 1,4%<sup>6</sup> als minimum voor de verwachte jaarlijkse verhoging. Als later blijkt dat bijvoorbeeld de risicohouding van gepensioneerde deelnemers toeneemt, dan achten sociale partners een maximum voor de verwachte jaarlijkse verhoging van 2,6%<sup>7</sup> passend. In pessimistische scenario's (5<sup>e</sup> percentiel) is de bandbreedte voor deze maatstaf van 0% tot 1,4%. Voor optimistische economische scenario's wensen sociale partners de uitkomsten niet te begrenzen wegens de afschaffing van de genoeg-is-genoege regel.

3. Pensioenuitkeringen hebben een relatief kleine kans op verlaging.
  - a. De kans op een daling van de uitkering.
    - i. De kans op een daling van de uitkering in één jaar over alle scenario's en over een horizon van 20 jaar moet voor pensioengerechtigde deelnemers liggen tussen 0% en 10%.

---

<sup>5</sup> Het pensioenfonds heeft het risicopreferentie onderzoek in 2021 uitgevoerd. Iedere vijf jaar moet het pensioenfonds dit onderzoek naar de voorkeuren van de deelnemers actualiseren.

<sup>6</sup> 70% van 2,0%, ofwel 2,0% met een afslag van 0,6%

<sup>7</sup> 2,0% met een opslag van 0,6%

- ii. De kans op een daling van de uitkering in één jaar en over een horizon van 5 jaar moet direct na de transitie voor pensioengerechtigde deelnemers liggen tussen 0% en 2,5%.
- b. De kans op een grotere daling van de pensioenuitkering.
- i. De kans op een pensioenverlaging van meer dan 5% in één jaar over alle scenario's en over een horizon van 20 jaar ligt voor alle pensioengerechtigde deelnemers tussen 0% en 1,5%.

Deze maatstaven meten eveneens de kwaliteit van de ingegane pensioenuitkeringen. Het is niet wenselijk dat ingegane pensioenuitkeringen verlaagd worden. Idealiter is de kans op een pensioenverlaging 0%. Dit wordt gereflecteerd in de ondergrenzen van de kansen. Tegelijkertijd is het ook niet mogelijk om dit in alle scenario's te voorkomen, zoals ook het geval is in de huidige pensioenregeling.

De eerste doelstelling geeft aan dat de kans dat een pensioenuitkering gedurende de looptijd van 20 jaar een keer gekort moet worden, kleiner moet zijn dan 10%. De tweede doelstelling gaat over de 5-jaars periode direct na de transitie. De kans op een korting in deze periode moet maximaal 2,5% zijn. Tot slot wensen sociale partners grotere kortingen te voorkomen. De kans op een verlaging van meer dan 5% in één jaar over een horizon van 20 jaar moet kleiner zijn dan 1,5%. Met de beoogde invulling van de collectieve uitkeringsfase en de beoogde wijze van vullen van en uitdelen vanuit de risicodelingsreserve verwachten sociale partners aan deze maatstaven te voldoen.

4. De uitkeringen van deelnemers zijn op het moment van de transitie minimaal gelijk aan de uitkeringen in de huidige pensioenregeling conform de wettelijke regels van de Uniforme Rekenmethodiek (URM).
- a. De verhouding tussen de reële uitkering in het nieuwe contract en de reële uitkering in het huidige contract (in euro's van nu) per leeftijd tot 67 jaar en per deelnemersgroep (actieve deelnemers, slapers, nabestaanden en pensioengerechtigden) conform URM.
    - i. De verwachte verhouding is minimaal gelijk aan 100% en maximaal 250%.
    - ii. De verwachte verhouding in een pessimistisch scenario (5e percentiel) is minimaal gelijk aan 70% en maximaal 150%.
    - iii. De verwachte verhouding in een optimistisch scenario (95e percentiel) is minimaal gelijk aan 105% en maximaal 750%.

Dit is een doelstelling voor de kwaliteit van de gehele transitie: het invaren én de overgang op de nieuwe pensioenregeling. Sociale partners wensen dat de verwachte uitkeringen conform URM na de transitie minimaal gelijk zijn aan de verwachte uitkeringen in het huidige stelsel. In pessimistische scenario's (95e percentiel) accepteren sociale partners een achteruitgang tot

maximaal 70% van de uitkering in de huidige pensioenregeling. In optimistische scenario's (5e percentiel) moet de vooruitgang minimaal 5% bedragen. Sociale partners staan achter het loslaten van de genoeg-is-genoege regel in de WTP. Dit wordt gereflecteerd in zeer hoge bovengrenzen.

5. De transitie-effecten moeten voldoende evenwichtig zijn.
  - a. Netto profijt per deelnemersgroep (actieven, slapers, gewezen nabestaanden en pensioengerechtigden) geeft een voldoende evenwichtig beeld, waarbij de effecten verklaarbaar zijn.
    - i. De effecten liggen voor slapers, actieve deelnemers en pensioengerechtigde deelnemers tussen min 75% en plus 75%.

Dit is een doelstelling op de transitie als geheel: invaren én de overgang op de nieuwe pensioenregeling. Alleen al door het invaren via de standaardregels ontstaan forse netto profijteffecten. Het is voor sociale partners daarom moeilijk om te sturen op deze effecten met alternatieve invulling van invaren met behoud van de doelstelling dat alle deelnemers er in termen van verwachte uitkeringen conform URM moeten profiteren van de transitie. Daarnaast is de volatiliteit in uitkomsten bij het actualiseren van de economische scenario's door DNB fors. De weerbaarheid van netto profijt-berekeningen vraagt daarom om voldoende ruime marges.

## 5. DE HUIDIGE PENSIOENREGELING

Sinds 1 januari 2014 is de pensioenregeling zoals uitgevoerd door Pensioenfonds Achmea een uitkeringsovereenkomst in de zin van de Pensioenwet. De premie is gebaseerd op een actuariële premie die per deelnemer wordt vastgesteld. De totale premie is gebonden aan een maximum. De pensioenregeling is een CDC-regeling. CDC staat voor Collective Defined Contribution. Dit betekent dat de financiering de pensioenopbouw bepaalt. De werkgevers hebben naast het betalen van de premie geen enkele andere financiële verplichting jegens het fonds.

### 5.1 Pensioenvormen

In de pensioenregeling zoals vastgelegd in de Achmea cao zijn de volgende pensioenen opgenomen:

- Een levenslang ouderdomspensioen met een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar.
- Een levenslang partnerpensioen en een voorziening voor het Anw-hiaat (tijdelijk nabestaandenpensioen).
- Een wezenpensioen.
- Premievrije voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid.

De feitelijke premie is gebaseerd op de gedempte kostendekkende premie met opslagen voor de dekking van overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsregels en kosten. Daarbij moet de premiedekkingsgraad minimaal gelijk zijn aan 100%. De premie bedraagt maximaal 40% van de pensioengrondslag van alle deelnemers van de werkgevers. Wanneer de premie in een bepaald jaar ontoereikend is om de fiscaal maximale streef pensioenopbouw te realiseren (bij toetsing aan de gedempte premie en de minimale premiedekkingsgraad) wordt het opbouwpercentage verlaagd.

### 5.2 Toeslagen

Jaarlijks besluit Pensioenfonds Achmea in hoeverre de opgebouwde pensioenaanspraken en de ingegane pensioenen worden verhoogd met een toeslag. Het streven is om pensioenen te verhogen met de prijsindex<sup>8</sup>. De toeslag is voorwaardelijk en afhankelijk van de middelen van het pensioenfonds. Sinds 2014 tot en met 1 januari 2024 zijn de pensioenen van actieve deelnemers met 23,84% verhoogd. De gemiste toeslagen bedragen voor deze groep 10,38%<sup>9</sup>. Voor niet-actieve deelnemers zijn de pensioenen verhoogd met 22,11% en bedragen de gemiste toeslagen 5,26%<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> Tot 2022 bedroeg de maatstaf voor het verlenen van toeslagen aan actieve deelnemers nog de cao-loongroei.

<sup>9</sup> Een actieve deelnemer die later is toegetreden, kent lagere (gemiste) toeslagen.

<sup>10</sup> Niet-actieve deelnemers die later niet-actief zijn geworden dan 2014 kennen afwijkende (gemiste) toeslagen.



## 6. DE NIEUWE PENSIOENREGELING

De nieuwe pensioenregeling is een beschikbare premieregeling. Dat betekent dat het jaarlijkse premiepercentage de basis van de regeling is, en niet een jaarlijks opbouwpercentage.

### 6.1 Flexibele premieregeling

Voor de nieuwe premieregeling moeten sociale partners een keuze maken tussen een flexibele of een solidaire premieregeling. Sociale partners zijn het eens geworden over de keuze voor de flexibele premieregeling.

- **De keuze voor de flexibele premieregeling stelt deelnemers in staat om zelf keuzes te maken in de beleggingen in de opbouwfase.**  
Om het voor de deelnemers overzichtelijk te houden is het uitgangspunt dat het aantal persoonlijke keuzemogelijkheden bij beleggen beperkt blijft. Daarnaast komt er een standaard keuze voor de beleggingen, waardoor deelnemers die niet kunnen of willen kiezen, kunnen rekenen op een goed pensioen.
- **De flexibele premieregeling biedt deelnemers bij pensioeningang de keuze voor een vaste of variabele pensioenuitkering.**  
Deze keuze voor een vaste of variabele uitkering geldt, indien er wordt ingevaren, ook voor alle deelnemers met een al ingegane pensioenuitkering op de transitiedatum.

Sociale partners vinden het belangrijk dat alle deelnemers goed geïnformeerd worden over de te maken keuzes met goede begrijpelijke communicatie en een adequate keuzebegeleiding.

### 6.2 Een collectief variabele uitkering is de standaard

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

### 6.3 Risicodelingsreserve

Sociale partners wensen gebruik te maken van een risicodelingsreserve. Met deze reserve worden financiële tegenvallers gedeeld in de uitkeringsfase. De wens van sociale partners is dat de risicodelingsreserve gevuld wordt vanuit het persoonlijk pensioenvermogen op het moment dat

deelnemers toetreden tot het collectief variabel pensioen. Op deze manier is het niet nodig dat deelnemers die kiezen voor een vaste uitkering bijdragen aan de reserve waar ze niet van profiteren.

Sociale partners verzoeken het pensioenfonds om een risicodelingsreserve in te richten met de volgende doelstellingen:

- **Het voldoende stabiliseren van uitkeringen met uitzicht op een jaarlijkse verhoging en een relatief kleine kans op een verlaging.**

Bij voorkeur is de risicodelingsreserve niet te groot, maar wel doelmatig. Dit kan door nominale uitkeringen in een jaar uit de reserve aan te vullen als deze verlaagd moeten worden. Daarbij maakt het niet uit wat de reden is van de verlaging: negatieve economische ontwikkelingen of een verbetering van de levensverwachting. De werking van de reserve moet in samenhang worden beoordeeld met de te kiezen spreidingstermijn voor financiële resultaten in het collectief variabel pensioen.

- **De risicodelingsreserve moet evenwichtig uitpakken over de verschillende generaties.**

Daarbij ligt het voor de hand om een maximum te hanteren voor de jaarlijkse onttrekkingen uit de risicodelingsreserve. Ook moet de reserve een maximale omvang krijgen die niet te hoog is. Als de maximale omvang van de reserve is bereikt, dan wordt het deel boven het maximum naar rato van de persoonlijke pensioenvermogens uitgedeeld aan alle pensioengerechtigden in het uitkeringscollectief.

Pensioenfonds Achmea heeft aan sociale partners aangegeven dat invulling van de wensen van sociale partners mogelijk is met de volgende inrichting van de risicodelingsreserve rekening houdend met een spreiding van 3 jaar van de financiële resultaten in het collectief variabel pensioen:

- Bij toetreding tot het collectief variabel pensioen, vindt een afdracht plaats aan de risicodelingsreserve van 4% van het persoonlijk pensioenvermogen.
- De maximale hoogte van de risicodelingsreserve bedraagt 5%.
- De maximale jaarlijkse onttrekking uit de risicodelingsreserve voor de beperking van de verlaging van de pensioenen bedraagt 25% van het aanwezig kapitaal in de risicodelingsreserve.

## 6.4 Premie-inleg in het persoonlijk pensioenvermogen

Voor alle medewerkers van de aangesloten werkgevers zal (toekomstige) pensioenopbouw vanaf de transitiedatum plaatsvinden op basis van een leeftijdsonafhankelijke premie. De basis voor pensioenopbouw is de pensioengrondslag. Dit is het pensioengevend salaris verminderd met de franchise (€ 17.545 per 1 januari 2024). Het pensioengevend salaris is het salaris dat fiscaal gemaximeerd is (per 1 januari 2024 op € 137.800). De franchise is het deel van het salaris waarover geen pensioen wordt opgebouwd. De pensioengrondslag na de transitie blijven sociale partners bepalen zoals ze nu al doen.

De premie-inleg in het persoonlijk pensioenvermogen is gelijk aan 30% van de pensioengrondslag. Dit persoonlijk pensioenvermogen is bedoeld voor de inkoop op de pensioenleeftijd van ouderdoms- en een partnerpensioen van 70% van het ouderdomspensioen. Keuzes zoals eerder met pensioen

gaan en het “uitruilen” van partnerpensioen voor een hoger ouderdomspensioen of andersom blijven bestaan. De premie-inleg in het persoonlijk pensioenvermogen wordt telkens voor 5 jaar vastgesteld. Deze premie kan niet hoger zijn dan het fiscaal toegestane maximum<sup>11</sup>. Als de wetgever het fiscaal maximum aanpast tijdens deze periode van 5 jaar, treden sociale partners in overleg over de gevolgen.

De totale premie (de premie-inleg in het persoonlijk pensioenkapitaal vermeerderd met administratiekosten en risicopremies) wordt net als nu betaald door een bijdrage namens de werkgever en een eigen bijdrage van de medewerker. De hoogte van de eigen bijdrage van medewerkers en de hoogte van de werkgeversbijdragen bepalen sociale partners later in het cao-overleg.

## 6.5 Risicopremies

De premie voor inleg in het persoonlijk pensioenvermogen wordt vermeerderd met administratiekosten en risicopremies. De fluctuaties in de risicopremies zijn voor rekening van de werkgever. Risicopremies kunnen leeftijdsafhankelijk zijn.

### 6.5.1 Nabestaandenpensioen vóór de pensioendatum

In de huidige regeling is de hoogte van het partnerpensioen voor actieve en arbeidsongeschikte deelnemers vóór de pensioendatum afhankelijk van het aantal jaren dat de betreffende deelnemer heeft deelgenomen aan de pensioenregeling en het aantal jaren tot de pensioendatum op het moment van overlijden. In de nieuwe regeling wordt het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum aangepast. Het nabestaandenpensioen wordt verzekerd op risicobasis als een vast percentage van het laatstverdiende pensioengevend salaris, onafhankelijk van diensttijd. Reeds opgebouwde rechten en aanspraken op partner- en wezenpensioen worden geëerbiedigd. Verder hanteren sociale partners in de nieuwe pensioenregeling een uniform partnerbegrip, zoals wettelijk voorgeschreven.

Sociale partners hebben de volgende dekking afgesproken:

- Partnerpensioen: levenslange uitkering van 35% van het laatstverdiende pensioengevend salaris.
- Wezenpensioen: een uitkering van 20% van het pensioengevend salaris met een eindleeftijd van 25 jaar. Voor een volle wees (in geval van overlijden van beide ouders) is de uitkering gelijk aan 40% van het pensioengevend salaris.
- Tijdelijk nabestaandenpensioen: een uitkering tot het moment dat de nabestaande Aow ontvangt, gelijk aan de maximale ongekorte Anw-uitkering.

Uit doorrekeningen van sociale partners blijkt dat het nieuwe nabestaandenpensioen voor veel van de huidige actieve deelnemers een verbetering is met de eerbiedigende werking van het reeds

---

<sup>11</sup> Op dit moment is de fiscaal maximale premie-inleg in het persoonlijk pensioenvermogen 30% van de pensioengrondslag.

opgebouwde nabestaandenpensioen. Voor details van deze vergelijking verwijzen we graag naar Bijlage 1: Nabestaandenpensioen.

Na beëindiging van het dienstverband, loopt de risicodekking voor een uitlooperperiode van drie maanden door. Na deze periode kan een gewezen deelnemer de risicodekking vrijwillig voortzetten tot uiterlijk de pensioendatum. In dat geval wordt de risicopremie onttrokken uit het opgebouwde persoonlijk pensioenvermogen.

## 6.5.2 Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Onderdeel van de pensioenregeling is de premievrije voortzetting van de pensioenopbouw naar rato van het arbeidsongeschiktheidspercentage. Zowel de premie-inleg in het persoonlijk pensioenvermogen dat bestemd is voor ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen na pensioeningang, als de risicopremies nabestaandenpensioen vóór de pensioendatum, worden premievrij voortgezet.

## 6.6 Samenvatting van de nieuwe pensioenregeling

Onderwerp	Nieuwe pensioenregeling
<b>Ingangsdatum</b>	1 januari 2027 Dit is de door sociale partners gewenste ingangsdatum
<b>Type regeling</b>	Flexibele premiereregeling met risicodelingsreserve en collectief variabel pensioen
<b>Premiehoogte</b>	De premie-inleg in het persoonlijk pensioenvermogen is gelijk aan 30% van de pensioengrondslag vermeerderd met administratiekosten en risicopremies <sup>12</sup>
<b>Pensioengevend salaris</b>	Twaalf maal het bruto maandsalaris dat geldt op 1 januari vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering aangevuld met variabel salaris
<b>Maximaal pensioengevend salaris</b>	Het pensioengevend salaris is fiscaal gemaximeerd (per 1 januari 2024 op € 137.800)
<b>Franchise</b>	De franchise is het deel van het salaris waarover geen pensioen wordt opgebouwd (€ 17.545 per 1 januari 2024)
<b>Pensioenrichtleeftijd</b>	68 jaar Keuzes om eerder met pensioen te gaan blijven bestaan
<b>Partnerpensioen tijdens dienstverband</b>	Een levenslange uitkering van 35% van het laatstverdiende pensioengevend salaris
<b>Tijdelijk partnerpensioen</b>	Een uitkering tot het moment dat de nabestaande Aow ontvangt, gelijk aan de maximale ongekorte Anw-uitkering
<b>Wezenpensioen</b>	Uitkering van 20% van het pensioengevend salaris met een eindleeftijd van 25 jaar (voor een volle wees bedraagt deze uitkering 40%)

<sup>12</sup> De risicopremies zijn voor verzekeringen van nabestaandenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid tijdens het dienstverband.

---

<b>Onderwerp</b>	<b>Nieuwe pensioenregeling</b>
<b>Dekking na einde dienstverband</b>	De risicodekking op nabestaandenpensioen loopt drie maanden door met de mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting na deze periode
<b>Premievrije opbouw bij Arbeidsongeschiktheid</b>	Premievrije voortzetting van de pensioen-inleg en de risicopremies naar rato van het arbeidsongeschiktheidspercentage

---

## 7 OPGEBOUWDE PENSIOENAANSPRAKEN EN - RECHTEN

Het vorige hoofdstuk betreft de nieuwe pensioenregeling en daarmee de toekomstige pensioenopbouw. Dit hoofdstuk gaat over de in het verleden opgebouwde pensioenrechten en - aanspraken.

### 7.1 Verzoek tot invaren

Sociale partners verzoeken het pensioenfonds om de reeds opgebouwde pensioenrechten en - aanspraken in te varen. De belangrijkste argumenten hiervoor zijn.

- In het nieuwe pensioenstelsel worden geen of minder buffers opgebouwd en zijn er geen restricties met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden). Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel.
- In de nieuwe pensioenregeling wordt leeftijdsafhankelijk belegd met lifecycles. Daardoor kan beter worden aangesloten bij de risicohouding van de deelnemers met verschillende leeftijden. Bovendien voorkomt invaren dat er een gesloten pensioenregeling ontstaat voor een steeds ouder wordende groep deelnemers.
- Sociale partners streven naar een efficiënte, effectieve en toekomstbestendige pensioenuitvoering tegen zo laag mogelijke kosten. Door de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen is het niet nodig om een pensioenregeling onder het huidig FTK in stand houden. De gehele pensioenregeling – zowel verleden als toekomst – is daarmee één pensioenregeling onder de Wtp. Uiteindelijk resulteert dat onder andere in lagere uitvoeringskosten, schaalvoordelen bij beleggingen en een betere risicodeling. Het leidt tot minder complexiteit voor deelnemers en vergemakkelijkt de communicatie. De pensioenuitvoering wordt hiermee ook toekomstbestendiger.

Sociale partners realiseren zich dat invaren impactvol is. Om die reden is gezocht naar zorgvuldige onderbouwing van de evenwichtigheid vanuit meerdere perspectieven. Daarin is onder meer gekeken naar de effecten op de verwachte uitkeringen bij verschillende niveaus van de dekkingsgraad en over verschillende looptijden. Ook hebben sociale partners netto profijt-effecten in kaart gebracht.

Alles afwegende verzoeken sociale partners aan Pensioenfonds Achmea om de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling rekening houdend met de minimale invaardekkingsgraad (zie paragraaf 7.3). Sociale partners volgen hiermee het standaard-pad van de wetgever en zien geen grond om hiervan af te wijken op basis van kwalitatieve en kwantitatieve analyses. De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel waaronder de verwachte hogere pensioenen, wegen ruimschoots op tegen de nadelen. Sociale partners zijn er verder van overtuigd dat de keuze voor invaren niet onevenredig ongunstig is voor bepaalde groepen deelnemers. Dat wordt in dit transitieplan nader onderbouwd in hoofdstukken 9 en 10.

## 7.2 Uitgangspunten

Als de financiële positie het toelaat (zie paragraaf 7.4 met de voorrangregels en paragraaf 7.3 met de minimale invaardeckingsgraad), hanteren sociale partners de volgende uitgangspunten bij de verdeling van het vermogen bij invaren:

- **Sociale partners hebben de voorkeur voor gebruik van de standaard invaarmethode.**

Dit is wettelijk gezien het uitgangspunt. Sociale partners zien geen bijzondere kenmerken van de pensioenregeling om af te wijken van dit uitgangspunt. Daarbij vinden sociale partners de alternatieve Value Based ALM methode minder transparant doordat de methode ingewikkeld is en vele uitgangspunten de uitkomsten beïnvloeden. Sociale partners verzoeken Pensioenfonds Achmea daarom om in te varen via de standaardmethode met een passende spreidingsperiode.

- **Alle deelnemers krijgen een deel van het vermogen toegekend voor de toekomstige inkoop in de risicodelingsreserve.**

De risicodelingsreserve wordt pas gefinancierd als een deelnemer toetreedt tot het collectief variabel pensioen. Om dit te kunnen financieren krijgt iedere deelnemer op het moment van invaren een percentage (naar verwachting 4%) van zijn persoonlijk vermogen toegekend dat hoort bij zijn tot dan toe opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Zo heeft de deelnemer voldoende startkapitaal voor de inkoop in de risicodelingsreserve. De pensioengerechtigde deelnemers hebben dit percentage direct nodig als ze toetreden tot het collectief variabel pensioen. Slapers en actieven pas op termijn. Deelnemers die kiezen voor een vaste uitkering, gebruiken deze bijdrage als onderdeel van hun persoonlijk pensioenvermogen voor hun shoprecht.

- **Actieve deelnemers ontvangen compensatie voor het nadeel van de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie voor zover mogelijk.**

De gemaximeerde compensatie vindt eenmalig plaats op het transitiemoment voor de deelnemers met pensioenopbouw binnen Pensioenfonds Achmea. In hoofdstuk 0 is de gemaximeerde compensatie nader onderbouwd. Sociale partners kiezen voor financiering uit het pensioenvermogen. Het alternatief van financiering uit de premie vinden sociale partners niet wenselijk omdat dit ten koste zou gaan van de reguliere premie-inleg in het persoonlijk pensioenvermogen of de ruimte binnen de budgetten voor de overige onderdelen in het arbeidsvoorwaarden pakket. Als de financiële positie van het fonds onvoldoende is, treden sociale partners met elkaar in overleg.

- **Gemiste toeslagen die zijn ontstaan na 2014 worden voor zover mogelijk binnen de wettelijke grenzen toegekend.**

Onder het FTK was het niet altijd mogelijk om toeslagen te verlenen conform de ambitie. Daarom hebben veel deelnemers gemiste toeslagen. De toeslagachterstanden verschillen per deelnemer en zijn afhankelijk van de duur van het dienstverband en afhankelijk van de status van de deelnemer. Bij het invaren ligt het niet voor de hand om verder terug te kijken dan het jaar

2014, waarin de huidige CDC regeling gestart is. Om alle gemiste toeslagen tot en met 2024 toe te kennen is circa 7%-punt dekkingsgraad nodig. Dit percentage en de gemiste toeslagen per deelnemer worden nog aangepast met de gemiste toeslagen en inhaaltoeslagen die het pensioenfonds komende jaren verleent tot aan het moment van de transitie. Sociale partners willen binnen de wettelijke begrenzing<sup>13</sup> deelnemers met gemiste toeslagen naar rato zoveel als mogelijk individueel tegemoet komen bij het invaren. Dit wordt gefinancierd uit het collectief pensioenvermogen. Indien de wettelijke begrenzing ertoe leidt dat er in totaal over alle deelnemers heen minder dan 7%-punt van de dekkingsgraad (of het dan van toepassing zijnde percentage) kan worden toegekend aan individuele inhaalindexatie, zal het restant worden aangevuld met een collectieve toekenning tot aan deze 7%-punt<sup>14</sup>.

### 7.3 Minimale invaardekkingsgraad

Sociale partners wensen een minimale invaardekkingsgraad te hanteren. Deze minimale invaardekkingsgraad moet voldoende zijn voor de financiering van de volgende componenten (waarbij de indicatie van de hoogte voorlopige inschattingen zijn van Pensioenfonds Achmea):

1.	Het minimum vereist eigen vermogen voor de nieuwe pensioenregeling.	1,5% van het vermogen <sup>15</sup>
2.	De operationele reserve voor onder meer resultaten op risicoverzekeringen, claimrisico's en wijzigingen die met terugwerkende kracht moeten worden doorgevoerd.	
3.	De voorziening voor uitvoeringskosten.	Hierin is al voorzien in de dekkingsgraad
4.	De voorziening voor toekomstige schadelasten voor zieke deelnemers (IBNR).	
5.	De waarde van de opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken uit de huidige pensioenregeling.	100% van de reeds opgebouwde rechten <sup>16</sup>
6.	Een percentage van het pensioenvermogen voor de toekomstige financiering van de risicodelingsreserve.	4%-punt dekkingsgraad

<sup>13</sup> Bij gebruik van de standaard invaarmethode zijn specifieke voorwaarden gesteld om af te wijken van de standaardregels. Het toekennen van gemiste toeslagen moet voldoen aan deze specifieke voorwaarden. Deze voorwaarden zijn als volgt:

- Bij een dekkingsgraad hoger dan 110% kan worden afgeweken van de uitkomsten van de standaardregel mits de waarde van de pensioenaanspraak of het pensioenrecht van iedere deelnemer, gewezen deelnemer, andere aanspraakgerechtigde of pensioengerechtigde ten minste 95% bedraagt van de uitkomst van de standaardregel.
- Bij een dekkingsgraad tussen 105% en 110% kan worden afgeweken van de uitkomsten van de standaardregel mits maximaal 5% van het vermogen verschoven wordt.

<sup>14</sup> Toekenning zal dan onderdeel zijn van de standaard invaarmethode.

<sup>15</sup> Dit betreft vooralsnog op basis van de voorlopige inschattingen 1,5% van het totaal van de pensioenvermogens in de nieuwe pensioenregeling. Een voorziening van uitvoeringskosten en de IBNR zijn al onderdeel van de verplichtingen in de dekkingsgraad in het huidige stelsel.

<sup>16</sup> Dit zijn de reeds opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken in de huidige pensioenregeling, ofwel de technische voorziening minus de opslag voor uitvoeringskosten en de IBNR.



Op basis van de voorlopige schattingen van de effecten komt de minimale invaardeckingsgraad daarmee uit op ongeveer 105,5%. Bij een dekkingsgraad lager dan 105,5% of wanneer het zich laat aanzien (vanaf een half jaar voor transitiedatum) dat die grens wordt bereikt op de transitiedatum, wensen sociale partners zich te beraden op de ontstane situatie. Na overleg met het bestuur van Pensioenfonds Achmea wordt dan vastgesteld of invaren aan de orde is. En zo ja, hoe het vermogen op een evenwichtige wijze moet worden verdeeld. Daarbij zijn de wettelijke termijnen een gegeven.

## 7.4 Voorrangsregels

De precieze toedeling aan persoonlijke pensioenvermogens hangt af van de dekkingsgraad van Pensioenfonds Achmea op het moment van de transitie. Sociale partners hebben daarom voorrangsregels afgesproken voor de aanwending van het vermogen (hieronder wordt door genummerd op de componenten van de minimale invaardeckingsgraad uit paragraaf 7.3). De voorrangsregels zijn achtereenvolgens:

7.	Toekenning van het eerste deel van de gemaximeerde compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie	2,1%-punt dekkingsgraad
8.	Toekenning van de inhaaltoeslagen	7%-punt dekkingsgraad <sup>17</sup>
9.	Toekenning van het tweede deel van de gemaximeerde compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie	Maximaal 2,1%-punt dekkingsgraad
10.	Als de dekkingsgraad hoog genoeg is om alle hiervoor genoemde componenten te financieren, zal het restant via de standaard invaarmethode worden toegekend aan de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers.	Overig

Alle componenten tot en met stap 9 kunnen volledig worden ingevuld bij een dekkingsgraad van ongeveer 117%. Daarboven ontstaat er ruimte voor stap 10.

Sociale partners willen met de voorrangsregels de compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie verdelen in twee delen. De inhaaltoeslagen worden toegekend voordat het tweede deel van compensatie uit het vermogen plaatsvindt.

Met het geven van prioriteit aan inhaalindexatie boven volledige compensatie van de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie wijken sociale partners af van de voorrangsregels bij de meeste andere pensioenfondsen. De marktpraktijk toont een beeld waarbij volledige compensatie prioriteit heeft. Een eventuele reparatie van toeslagachterstanden heeft dan lagere prioriteit.

Reden waarom sociale partners van Achmea afwijken van de marktpraktijk is de wijziging van de premiemethodiek in de CDC-regeling vanaf 2022. Bij die premie-wijziging is met Pensioenfonds Achmea een versoepeling in de premiesystematiek overeengekomen. Daarbij is door betrokken

<sup>17</sup> Stand tot en met 1 januari 2024. Aanpassing geschiedt aan de hand van gemiste toeslagen of inhaaltoeslagen over de komende periode tot aan de transitie.



partijen de impliciete veronderstelling gedaan dat toeslagachterstanden bij invaren gerepareerd konden worden, waardoor er geen noodzaak was om de prudente oude premiesystematiek te continueren. Door het geven van prioriteit aan inhaalindexatie boven het tweede deel van de compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie, geven sociale partners invulling aan bovengenoemde impliciete veronderstelling. In bijlage 2 is met concrete voorbeelden inzicht gegeven in hoe het invaren met de minimale dekkinggraad en de voorrangregels werkt bij verschillende hoogtes van de dekkinggraad.

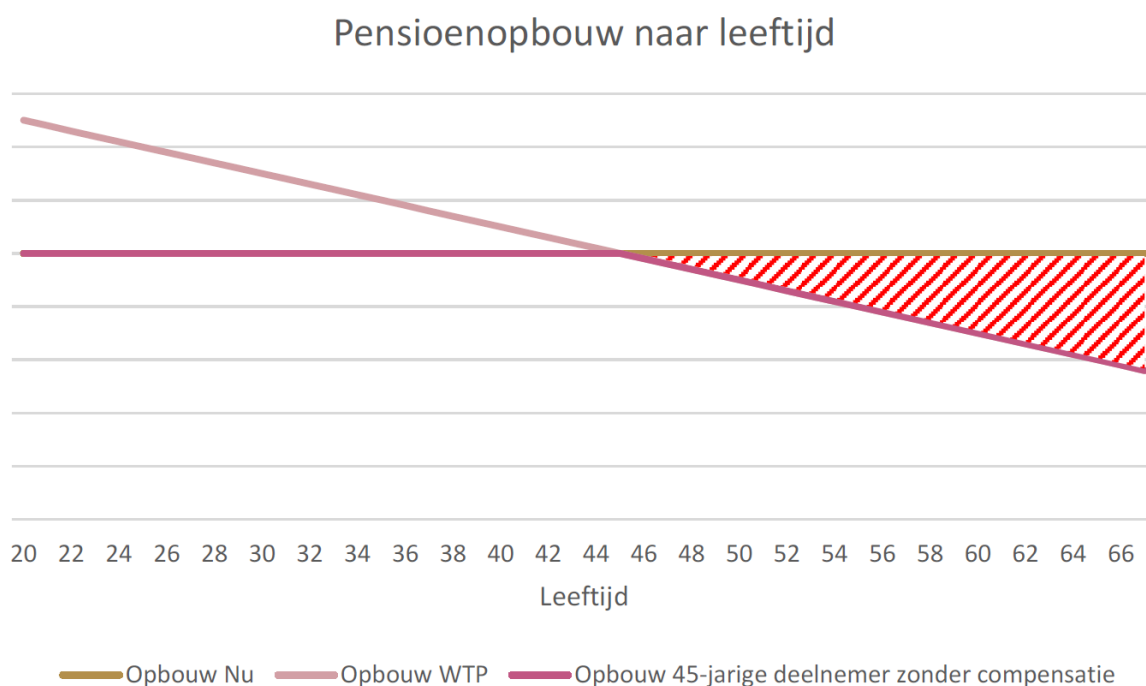
## 8 GEMAAKTE AFSPRAKEN VOOR COMPENSATIE

Dit hoofdstuk beschrijft de gemaakte afspraken voor compensatie voor actieve deelnemers voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie.

### 8.1 Achtergrond compensatie

In de huidige pensioenregeling is de premie leeftijdsafhankelijk en de pensioenopbouw voor alle leeftijden gelijk. De premie stijgt met de leeftijd. Door invoering van de WTP moet de premie voor alle leeftijden gelijk zijn. Dit wordt een leeftijdsonafhankelijke premie genoemd.

De overgang naar een leeftijdsonafhankelijke premie leidt ertoe dat bepaalde bestaande actieve en arbeidsongeschikte deelnemers in de gewijzigde pensioenregeling minder pensioen opbouwen dan nu het geval is met stijgende premies. Dit leidt tot een nadeel voor een aantal van deze deelnemers van Pensioenfonds Achmea. De volgende grafiek illustreert dit.



De wetgever heeft het expliciet mogelijk gemaakt om het fondsvermogen aan te wenden om een adequate compensatie te financieren, nu deze groep het meest wordt geraakt in de transitie en om zo een kostenneutrale transitie mogelijk te maken. Sociale partners willen hiervan gebruik maken als de financiële positie van Pensioenfonds Achmea voldoende is (zie ook paragraaf 7.4 over de voorrangregels).

### 8.2 Hoogte en vorm compensatie

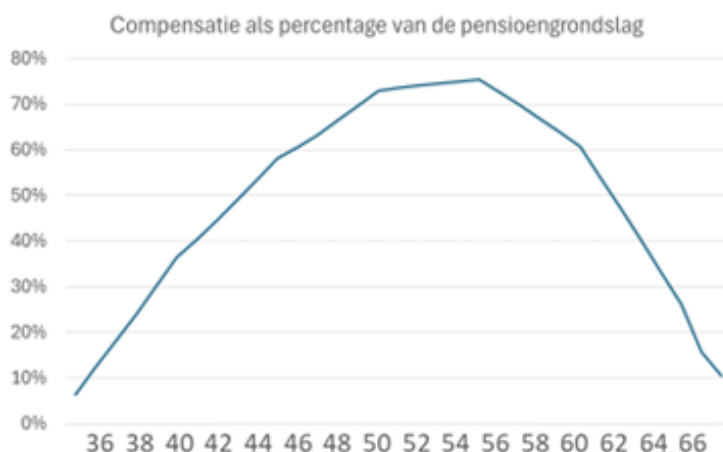
Sociale partners hebben er voor gekozen om de compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie te bepalen door de gemiste opbouw te waarderen voor alle

deelnemers per geboortjaar. Dit hebben sociale partners ingevuld door het verschil te bepalen tussen:

1. Het kapitaal op de pensioendatum uitgaande van een stijgende premie (huidige systeem).
2. Het kapitaal op de pensioendatum uitgaande van een leeftijdsonafhankelijke premie voor alle leeftijden (nieuwe systeem).

Daarbij is voor 1 uitgegaan van de fiscaal maximale stijgende premie<sup>18</sup> en voor 2 van de maximale premie-inleg voor pensioenopbouw onder de Wtp (30% van de pensioengrondslag).

De compensatie in verband met de overgang naar leeftijdsonafhankelijke premie is vastgesteld per leeftijd en bedraagt een percentage van de parttime pensioengrondslag van de medewerker (actieve deelnemer) op de transitiedatum (beoogd 1 januari 2027). Deze compensatie zal eenmalig worden uitgekeerd vanuit het pensioenfondsvermogen, waarbij rekening wordt gehouden met de voorrangregels zoals beschreven in hoofdstuk 7.4 van het transitieplan en de maximering zoals beschreven in hoofdstuk 8.3. Onderstaand zijn de vastgestelde (maximale) compensaties per leeftijd opgenomen. Compensatie is van toepassing voor medewerkers met de leeftijden 35 tot en met 67 jaar op transitiedatum.



Sociale partners verzoeken Pensioenfonds Achmea om het compensatiebedrag te voldoen uit het pensioenvermogen met inachtneming van de voorrangregels bij invaren (zie paragraaf 7.4) en de maximering (zie paragraaf 8.3).

### 8.3 Maximering compensatie

Op transitiedatum wordt met behulp van bovenstaande percentages en het daadwerkelijke medewerkersbestand op dat moment (alle actieve deelnemers) de totale compensatielast vastgesteld als Eurobedrag, wat vervolgens kan worden uitgedrukt als percentage van de dekkingsgraad.

Op basis van berekeningen in het tweede kwartaal van 2024 en het medewerkersbestand per 31 december 2023, bedraagt de totale compensatielast op basis van het huidige

<sup>18</sup> Op basis van artikel 38r Artikel III Wet op de loonbelasting 1964.

medewerkersbestand circa € 300 miljoen. Dit kwam op dat moment overeen met circa 4,2%-punt dekkingsgraad.

Naar aanleiding van de reacties vanuit AGV en VSPA in het kader van het hoorrecht hebben sociale partners besloten een maximering toe te passen op de compensatielast, middels een maximering van zowel het Eurobedrag als het percentage van de dekkingsgraad.

De totale compensatielast op de transitiedatum mag niet meer bedragen dan € 300 miljoen verhoogd met de algemene cao-verhogingen tot en met de transitiedatum. Hierbij worden enkel de cao-verhogingen meegenomen die op de transitiedatum al binnen de cao zijn overeengekomen. Eventuele later overeengekomen cao-verhogingen worden niet met terugwerkende kracht meegenomen.

De eventuele compensatielast als gevolg van toename van het medewerkersbestand als gevolg van fusies en overnames wordt hierbij separaat door de werkgever aan Pensioenfonds Achmea betaald. Hierbij wordt gekeken naar het saldo in compensatielast van toename van het medewerkersbestand door fusies/overnames en de afname van het medewerkersbestand door reorganisaties/outsourcing waardoor het maximum van de € 300 miljoen niet wordt beïnvloed.

Daarnaast mag de compensatielast (voor zover gefinancierd vanuit het fondsvermogen) niet hoger zijn dan 4,2%-dekkingsgraadpunten op de transitiedatum.

Zolang de compensatie binnen deze maximumgrenzen blijft, ontvangen de op transitiedatum actieve deelnemers de compensatie zoals getoond per leeftijd, rekening houdend met de voorrangsregels. Indien blijkt dat een van deze grenzen wordt overschreden (of beide grenzen), wordt de leeftijdsafhankelijke compensatie voor alle leeftijden evenredig verlaagd ten opzichte van de oorspronkelijke compensatiepercentages, zodanig dat de totale compensatielast binnen de beide gestelde grenzen komt. Indien als gevolg van de maxima sprake is van een verlaging van de oorspronkelijke compensatiepercentages, zal ook (indien van toepassing) de vanuit werkgever te financieren compensatie als gevolg van toename van het medewerkersbestand naar rato worden verlaagd zodat voor alle medewerkers dezelfde leeftijdsafhankelijke compensatielast wordt toegepast.

## 8.4 Onderbouwing compensatie

Omdat door de overgang op een leeftijdsafhankelijke premie actieve deelnemers vanaf een bepaalde leeftijd zeker minder pensioen opbouwen als gevolg van de transitie, vinden sociale partners het belangrijk om deze groep te compenseren bij voldoende hoge dekkingsgraden. De leeftijdsafhankelijke premie betreft dus een zekere achteruitgang voor een groep actieve deelnemers. Alle andere transitie effecten zijn met onzekerheid omgeven. Door deze achteruitgang voor een groep actieve deelnemers ongedaan te maken, brengen sociale partners alle betrokkenen in een gelijke startpositie voor de transitie.



Sociale partners kiezen voor financiering uit het pensioenvermogen, mits de dekkinggraad dat toelaat. Van daaruit is door sociale partners gekeken hoe de transitie effecten vervolgens zodanig kunnen worden verdeeld dat iedereen zoveel mogelijk evenwichtig voor- of nadeel heeft. De gekozen compensatieregeling is mogelijk zonder dat de totale transitie tot onevenredig nadeel leidt voor de pensioenen van de groepen die geen compensatie krijgen. Inzet van het collectieve vermogen van het pensioenfonds vinden sociale partners logisch vanuit de gedachte dat dit collectieve vermogen niet het eigendom is van bepaalde groepen deelnemers. Het vermogen is één van de solidaire elementen in de huidige pensioenregeling.

Het alternatief van financiering uit de premie vinden sociale partners niet wenselijk omdat dit ten koste zou gaan van de reguliere premie-inleg in het persoonlijk pensioenvermogen of de ruimte binnen de budgetten voor de overige onderdelen in het arbeidsvoorwaarden pakket.

## 9 INZICHT IN TRANSITIE-EFFECTEN

Dit hoofdstuk geeft inzicht in de transitie-effecten. In de bepaling van de transitie-effecten is gebruik gemaakt van de voorlopige input van het pensioenfonds op de financiële opzet in de nieuwe pensioenregeling. Daarbij is het belangrijk om te beseffen dat dit geen definitief beleid is. Dit beleid kan wijzigen als Pensioenfonds Achmea daar aanleiding toe ziet, bijvoorbeeld op basis van een geactualiseerd risicopreferentieonderzoek of ontwikkelingen in wet- en regelgeving.

### 9.1 Gehanteerde maatstaven

Sociale partners geven de transitie-effecten weer aan de hand van drie maatstaven:

#### 1. De effecten op de verwachte uitkering conform de wettelijke rekenregels conform de URM<sup>19</sup>

De verhouding tussen de verwachte uitkering in het nieuwe contract en de verwachte uitkering in het huidige contract per leeftijd. Voor actieve deelnemers en slapers wordt de verwachte uitkering bij pensioen ingang gehanteerd. Voor pensioengerechtigde deelnemers de uitkering over 10 jaar. Uitgangspunt in deze berekening is dat deelnemers blijven leven in de prognoseperiode. Er vindt geen weging naar overlevingskansen plaats. De uitkomsten van het ongewijzigd voortzetten van de huidige pensioenregeling worden vergeleken met die van de nieuwe regeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken. Dit wordt weergegeven in drie scenario's: een pessimistisch scenario (5<sup>e</sup> percentiel), een verwacht (mediaan) scenario en een optimistisch scenario (95<sup>e</sup> percentiel). Uitkomsten hoger dan 100% betekenen een verbetering van de verwachte uitkering door de transitie. De uitkomst van deze maatstaf is ook afhankelijk van het beleggingsbeleid van de huidige en nieuwe pensioenregeling. In de berekeningen wordt het beleggingsbeleid voor de toekomst ongewijzigd verondersteld, terwijl dit in de praktijk in beide regelingen zal veranderen door de tijd. Verder geldt in de nieuwe regeling dat deelnemers in de opbouwfase kunnen kiezen voor een alternatief beleggingsbeleid.

#### 2. De effecten op de verwachte uitkering over de uitkeringshorizon

De verhouding tussen de verwachte uitkering in het nieuwe contract en de verwachte uitkering in het huidige contract per leeftijd en per deelnemersgroep (actieve deelnemers, slapers, nabestaanden en gepensioneerden) over de uitkeringshorizon (gewogen naar overlevingskansen). De uitkomsten van het ongewijzigd voortzetten van de huidige pensioenregeling worden vergeleken, net als bij 1, met die van de nieuwe regeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken. Dit wordt ook hier weergegeven in drie scenario's: een pessimistisch scenario, een verwacht (mediaan) scenario en een optimistisch scenario. Uitkomsten hoger dan 100% betekenen een verbetering van de verwachte uitkering door de transitie. De uitkomst van deze maatstaf is nog meer afhankelijk van het beleggingsbeleid van de huidige en nieuwe pensioenregeling.

---

<sup>19</sup> URM staat voor Uniforme Rekenmethodiek. Alle pensioenuitvoerders moeten deze rekenmethodiek gebruiken voor een projectie van de hoogte van het pensioen van de individuele deelnemer in het Uniforme Pensioenoverzicht (UPO). De pensioenprojectie wordt getoond in drie scenario's: een optimistisch scenario, een verwacht scenario, en een pessimistisch scenario.

### 3. Netto profijt-effecten

Het netto profijt is het verschil tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de opgebouwde pensioenaanspraken, maar ook naar de in de toekomst nog op te bouwen pensioenaanspraken. Door het netto profijt van de oude regeling te vergelijken met het netto profijt van de nieuwe regeling inclusief invaren, ontstaat inzicht in het netto profijt-effect van de transitie<sup>20</sup>. Het is daarbij belangrijk om te realiseren dat dit een risico neutrale maatstaf is, waarbij geen rekening gehouden wordt met verwachte rendementen. De netto profijt-effecten worden weergegeven per leeftijd en per deelnemersgroep (actieve deelnemers, slapers en pensioengerechtigden). Negatieve percentages betekenen dat het netto profijt van de transitie nadelig is.

Sociale partners geven de laagste weging aan de netto profijt-effecten.

## 9.2 Effecten op de verwachte uitkeringen conform URM

De effecten zijn berekend voor verschillende hoogtes van de dekkingsgraad. Uitkomsten boven de 100% betekenen dat de verwachte uitkering stijgt door de transitie. Zie

---

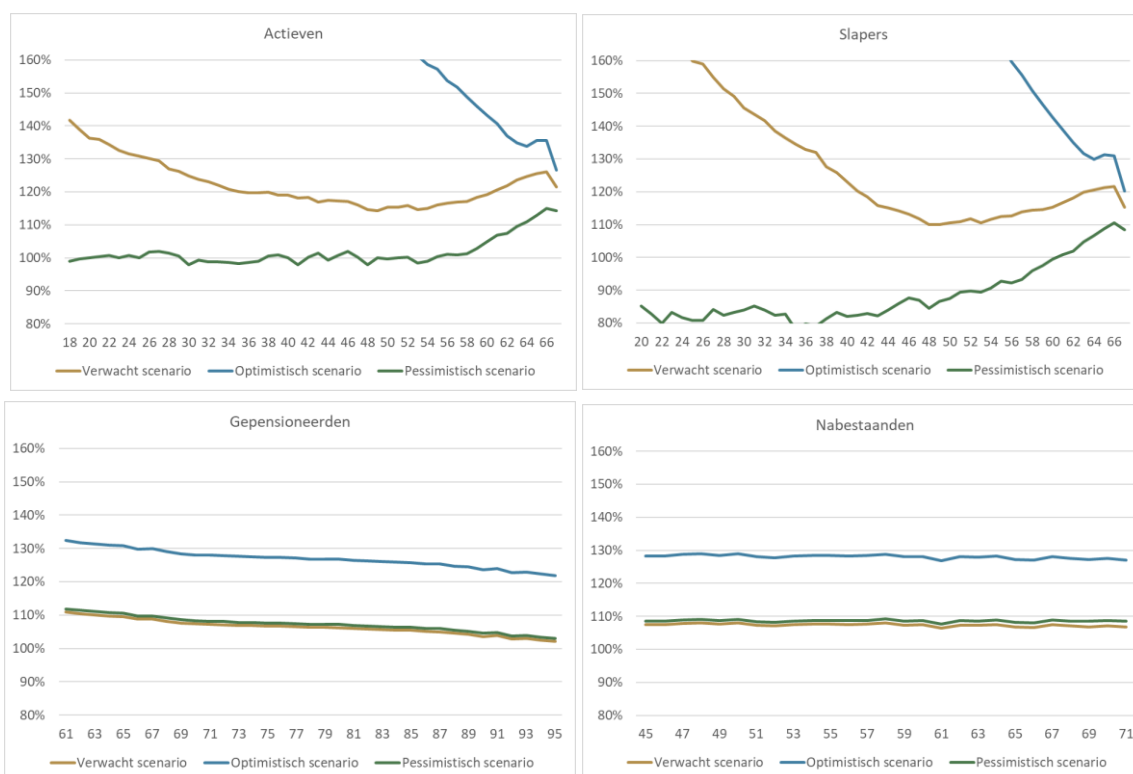
<sup>20</sup> In de context van de Wtp wordt onder netto profijt het saldo van de risico neutrale waarden van toekomstige uitkeringen en premies verstaan. Doordat er risiconutraal wordt gewaardeerd blijven verschillen in rendementsprofielen tussen verschillende beleggingscategorieën in de waarde buiten beschouwing, en resteert de waarde van herverdelingsaspecten in de regelingen.



Bijlage 2: Uitwerking van de voorrangregels binnen de wettelijke kaders voor de gehanteerde uitgangspunten onder de berekeningen. Voor hoge dekkingsgraden verwijzen we graag naar Bijlage 4: Transitie-effecten bij hoge dekkingsgraden. Voor uitkomsten bij verschillende rentes verwijzen we graag naar Bijlage 5: Transitie-effecten bij verschillende rentes.

### 9.2.1 Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 132,6% (stand eind 2023)

De volgende grafieken geven voor verschillende groepen deelnemers de verhouding weer tussen de verwachte uitkering in het nieuwe contract en de verwachte uitkering in het huidige contract per leeftijd. Uitgangspunt is een dekkingsgraad van 132,6% bij invaren. Dit is de dekkingsgraad van Pensioenfonds Achmea eind 2023.



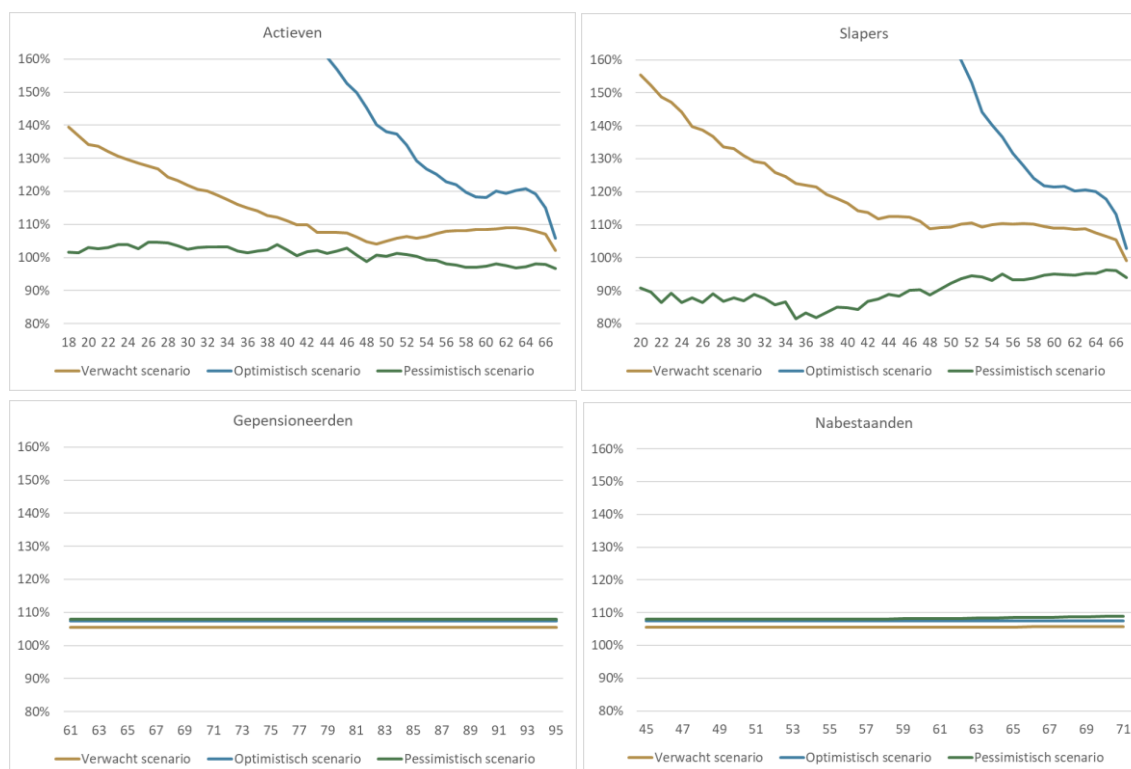
De knikken in de grafieken bij actieve deelnemers en slapers van 66 jaar worden veroorzaakt door een scherpe rentesprong in de onderliggende DNB scenarioset.

In deze grafieken profiteren alleen slapers in enkel het pessimistisch scenario niet van de transitie. Zij lopen meer beleggingsrisico in de opbouwfase, waardoor neerwaartse effecten groter zijn dan onder de huidige regeling. Voor actieve deelnemers worden deze effecten gedempt doordat zij later nog premie inleggen en pensioen opbouwen. Bovendien ontvangen actieve deelnemers ouder dan 35 jaar compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie. Slapers die bij een ander pensioenfonds pensioen opbouwen, ontvangen deze compensatie vaak daar. Tegenover dit nadeel in het pessimistisch scenario voor slapers staan de forse positieve effecten in het verwacht en het optimistisch scenario, waardoor sociale partners dit effect voldoende evenwichtig vinden.

In deze grafieken valt verder op dat oudere actieven en slapers er meer op vooruitgaan dan jonge gepensioneerden. Bij deze vergelijking past de volgende kanttekening. Voor actieven en slapers, vlak voor pensioendatum wordt de uitkering op de pensioendatum vlak na invaren beoordeeld. Terwijl voor gepensioneerde deelnemers de uitkering over 10 jaar wordt beoordeeld. Deze ligt lager doordat de verwachte rendementen in de nieuwe regeling hier lager liggen dan de verwachte rendementen in de huidige regeling. Tot slot valt op dat de oudste gepensioneerden er minder op vooruit gaan dan de jong gepensioneerden. In de volgende paragraaf is te zien dat dit niet het geval is als je de uitkeringen over de horizon beoordeelt. In die vergelijking waar uitkeringen over 10 jaar worden vergeleken is de uitkomst anders, maar dat is omdat de URM methodiek geen rekening houdt met de verwachte duur van de uitkeringen, die bij oudere gepensioneerden gemiddeld lager is dan bij jongere gepensioneerden.

## 9.2.2 Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 105,5%

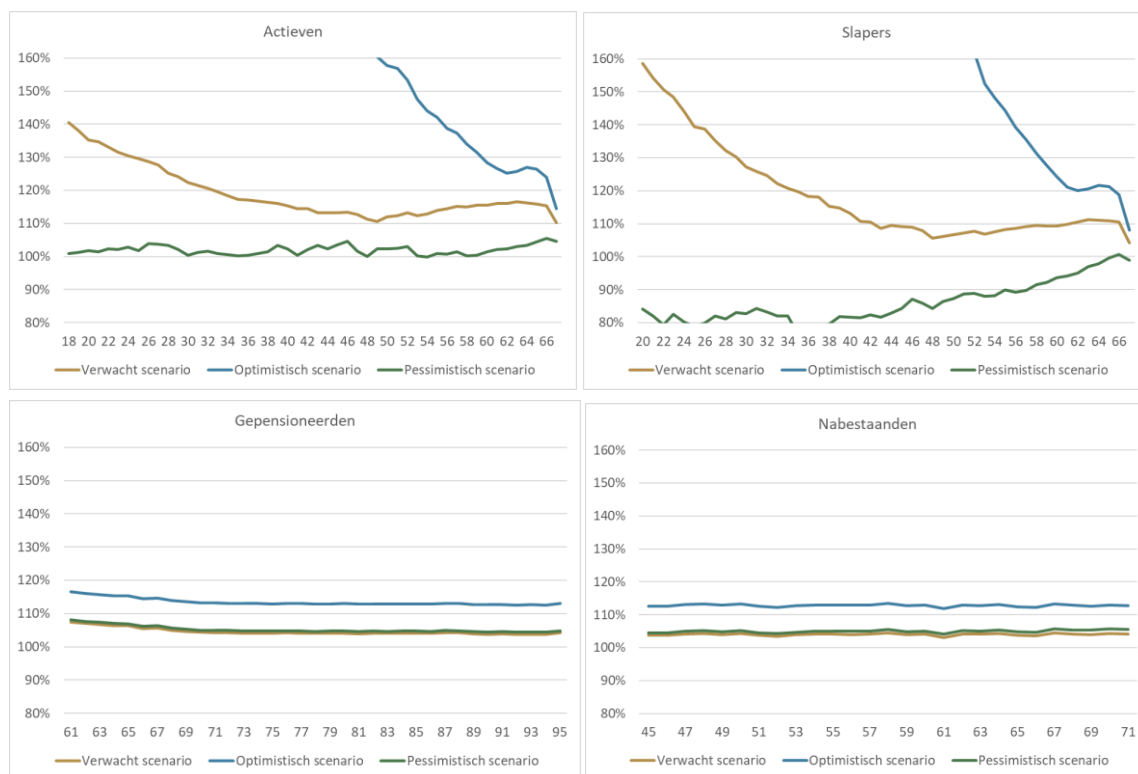
De volgende grafieken geven voor verschillende groepen deelnemers de verhouding weer tussen de verwachte uitkering in het nieuwe contract en de verwachte uitkering in het huidige contract per leeftijd. Uitgangspunt is een dekkingsgraad van 105,5% bij invaren en de verwachte uitkering conform URM. Dit is de minimale invaardekkingsgraad. Er is dan alleen vermogen voor het vereist eigen vermogen en de benodigde reserves en de toekomstige financiering van de risicodelingsreserve. Uitkeringen van pensioengerechtigde deelnemers blijven direct na de transitie op het huidige niveau. Er is echter geen vermogen om actieve deelnemers te compenseren voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie. Ook is er geen vermogen om gemiste toeslagen toe te kennen bij de transitie.



Ook bij deze lage invaardeckingsgraad zijn de transitie-effecten positief. Alle uitkomsten liggen in de positieve en verwachte scenario's hoger na de transitie. Wel is te zien dat actieve deelnemers in dit scenario niet gecompenseerd worden voor de overgang op de leeftijdsonafhankelijke premie. Hun verwachte uitkering op pensioendatum ligt desondanks hoger dan onder de huidige pensioenregeling. Tevens is in de uitkomsten te zien dat actieve deelnemers ouder dan ongeveer 52 jaar en alle slapers meer risico lopen na de transitie. In slechte economische omstandigheden liggen de uitkeringen op pensioeningang lager dan in de huidige pensioenregeling.

### 9.2.3 Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 117%

De volgende grafieken geven voor verschillende groepen deelnemers de verhouding weer tussen de verwachte uitkering in het nieuwe contract en de verwachte uitkering in het huidige contract per leeftijd. Uitgangspunt is een dekkingsgraad van 117% bij invaren en de verwachte uitkering conform URM. Dit is de dekkingsgraad waarbij het mogelijk is om alle wensen te financieren (toekomstige financiering risicodelingsreserve, toekennen compensatie en toekennen gemiste toeslagen).



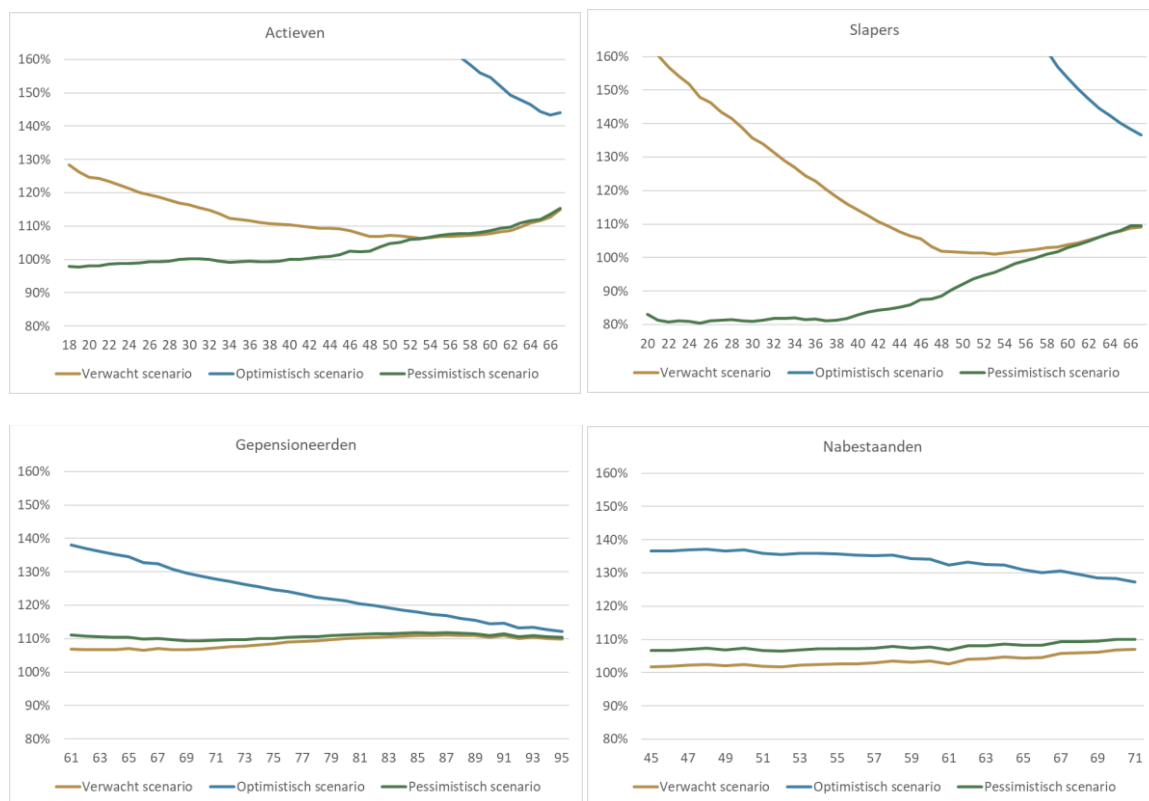
De transitie-effecten op de verwachte uitkeringen zijn bij deze dekkingsgraad sterk vergelijkbaar met de effecten bij de startdekkingsgraad van 132,6%. Daarom herhalen we de toelichting daarbij niet.

## 9.3 Effecten op de verwachte uitkeringen over de horizon

Deze effecten zijn ook berekend voor verschillende hoogtes van de dekkingsgraad (zie Bijlage 4: Transitie-effecten bij hoge dekkingsgraden) en verschillende rentes (zie Bijlage 5: Transitie-effecten bij verschillende rentes). Uitkomsten boven de 100% betekenen dat de verwachte uitkering conform de wettelijke regels van de Uniforme Rekenmethodiek (URM) stijgt door de transitie.

### 9.3.1 Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 132,6% (stand eind 2023)

De volgende grafieken geven voor verschillende groepen deelnemers de verhouding weer tussen de verwachte uitkering in het nieuwe contract en de verwachte uitkering in het huidige contract per leeftijd. Uitgangspunt is een dekkingsgraad van 132,6% bij invaren. Dit is de dekkingsgraad van Pensioenfonds Achmea eind 2023.



In het optimistische scenario liggen de verwachte uitkeringen over de horizon na de transitie fors hoger. Zo hoog dat ze voor actieve deelnemers en slapers zelfs buiten de schaal van de grafiek vallen. Dit wordt met name veroorzaakt doordat onder de Wtp het genoeg-is-genoege principe wordt afgeschaft. Er is geen fiscale begrenzing meer op de jaarlijkse verhoging van de pensioenen aan de hand van de prijs- of looninflatie. Deelnemers profiteren van gunstige economische omstandigheden doordat deze onbegrensd worden doorberekend in hun persoonlijk pensioenvermogen en hun uitkering. Bovendien profiteren actieve deelnemers en slapers veelal van de hogere blootstelling aan zakelijke waarden dan in de huidige pensioenregeling. In economisch positieve scenario's ligt het rendement daardoor fors hoger.

In het verwachte scenario liggen de verwachte uitkeringen na de transitie ook hoger voor alle deelnemers. Voor jonge nabestaanden is de vooruitgang het minst. Daarbij is het belangrijk om te realiseren dat in de uitkeringsfase voor alle deelnemers minder beleggingsrisico wordt genomen dan in de huidige pensioenregeling. Dit betekent dat de verwachte rendementen lager zijn en uitkeringen in het verwachte scenario niet altijd de inflatie kunnen bijhouden. Minder beleggingsrisico beperkt uiteraard ook het neerwaarts risico in de pensioenuitkering, wat van belang is omdat er (in beginsel) geen buffers meer zijn om verlaging van pensioenen te voorkomen. Het te nemen beleggingsrisico vloeit voort uit de risicopreferenties van de deelnemers. Minimaal eens in de vijf jaar kan dit wijzigen,

wat ook het beleggingspotentieel kan veranderen. Door gebruik van de spreidingsperiode van 5 jaar bij invaren én de bijbehorende standaardregel voor invaren, is te zien dat jonge en oudere gepensioneerden nagenoeg evenveel profiteren van de transitie en dat oudere slapers en actieve deelnemers nagenoeg dezelfde vooruitgang kennen als jong gepensioneerden. Bij andere spreidingsperiodes of bij toepassing van gelijke aanpassingen van alle ingegane pensioenuitkeringen<sup>21</sup>, ontstaan hier effecten die tot grotere verschillen leiden. Daar komt bij dat doordat het inhalen van gemiste toeslagen op individuele basis al met zich mee brengt dat er verschillen in aanpassing van de ingegane uitkeringen zijn. Tot slot valt op dat slapers iets achterblijven bij de verwachte vooruitgang van actieve deelnemers. Dit komt omdat de slapers, in tegenstelling tot actieve deelnemers vanaf 35 jaar, geen compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie ontvangen, omdat ze immers geen last hebben van deze overgang. Indien deze slapers bij een ander pensioenfonds pensioen opbouwen ligt het voor de hand dat ze daar ook een vorm van compensatie krijgen voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie.

In het pessimistisch scenario liggen de verwachte uitkeringen voor gepensioneerde deelnemers en nabestaanden hoger na de transitie dan in het pessimistisch scenario in de huidige regeling. Dit wordt veroorzaakt doordat er minder risicovol belegd wordt in de uitkeringsfase in combinatie met de werking van de risicodelingsreserve en het uitsmeren (spreiden in 3 jaar) van de financiële resultaten. In slechte economische omstandigheden beperkt dit de benodigde pensioenverlagingen. Dit beschermt beter tegen het verlagen van pensioenuitkeringen dan de buffers in de huidige pensioenregeling. Ditzelfde is te zien voor slapers en actieve deelnemers die richting de pensioenleeftijd gaan. Voor jongere actieve deelnemers en met name jongere slapers liggen de verwachte uitkeringen in het pessimistisch scenario lager na de transitie. Deze deelnemers lopen meer beleggingsrisico in de opbouwfase, waardoor neerwaartse effecten groter zijn dan onder de huidige regeling. Dit effect is bij slapers groter omdat de economische omstandigheden alleen ingrijpen op hun al opgebouwde pensioen en het persoonlijk pensioenvermogen op het transitiemoment. Voor actieve deelnemers worden deze effecten gedempt doordat zij later nog premie inleggen en pensioen opbouwen<sup>22</sup>. Tegenover dit nadeel in het pessimistisch scenario staan de positieve effecten in het verwacht en het optimistisch scenario, waardoor sociale partners dit effect acceptabel vinden. Daarbij past dit bij de flexibele pensioenregeling, waarbij deelnemers eerder profiteren van verhogingen van pensioenen, maar daardoor ook iets meer risico kunnen lopen.

### 9.3.2 Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 105,5%

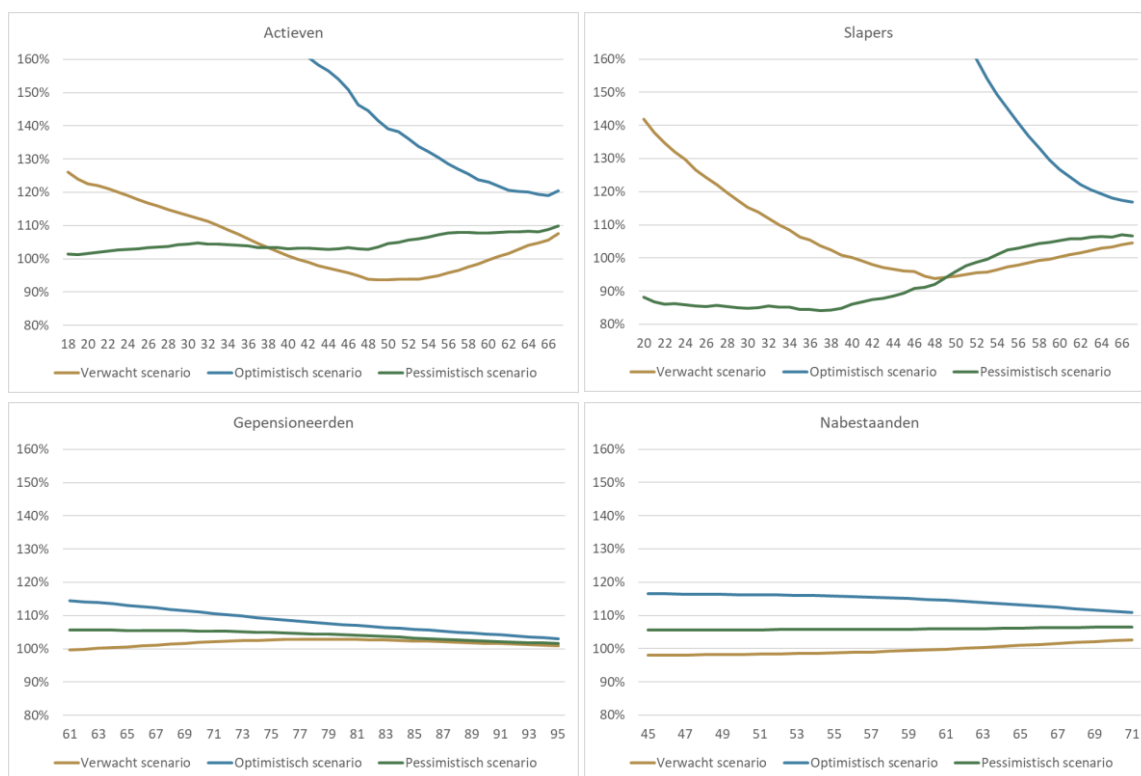
De volgende grafieken geven voor verschillende groepen deelnemers de verhouding weer tussen de verwachte uitkering in het nieuwe contract en de verwachte uitkering in het huidige contract per leeftijd. Uitgangspunt is een dekkingsgraad van 105,5% bij invaren. Dit is de minimale

---

<sup>21</sup> Door gebruik te maken van artikel 150n, lid 5 in de Pensioenwet: een pensioenfonds kan afwijken van de uitkomsten van de standaardregel voor zover dit nodig is om gelijke aanpassingen van pensioenuitkeringen mogelijk te maken en de verschuiving tussen de persoonlijke vermogens daarvoor binnen de groep pensioengerechtigden blijft.

<sup>22</sup> Dit geldt overigens ook in de optimistische scenario's, maar dat is door de gehanteerde schaal niet te zien.

invaardekkingsgraad. Er is dan alleen vermogen voor het vereist eigen vermogen en de benodigde reserves en de toekomstige financiering van de risicodelingsreserve. Uitkeringen van pensioengerechtigde deelnemers blijven direct na de transitie op het huidige niveau. Er is echter geen vermogen om actieve deelnemers te compenseren voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie. Ook is er geen vermogen om gemiste toeslagen toe te kennen bij de transitie.



In het optimistische scenario liggen de verwachte uitkeringen over de horizon ook bij deze lage dekkingsgraad na de transitie fors hoger zoals ook te zien was bij de startdekkingsgraad van 132,6%. De verklaring hiervoor is dezelfde verklaring als bij de hogere startdekkingsgraad: het genoeg-is-genoege principe wordt afgeschaft. Bovendien profiteren actieve deelnemers en slapers veelal van de hogere blootstelling aan zakelijke waarden dan in de huidige pensioenregeling. In economisch positieve scenario's ligt het rendement daardoor fors hoger. Bij deze lage dekkingsgraad komt daarbij dat in positieve economische scenario's pensioenen eerder verhoogd kunnen worden. In het huidige stelsel moeten bij een startdekkingsgraad van 105,5% eerst buffers worden opgebouwd voordat toeslagen kunnen worden toegekend.

In het verwachte scenario liggen de verwachte uitkeringen na de transitie voor alle gepensioneerde deelnemers hoger. Dit zien we ook bij nabestaanden, slapers en actieve deelnemers van ongeveer 60 jaar en ouder hoger. Dit komt met name omdat in de nieuwe pensioenregeling uitkeringen eerder verhoogd kunnen worden dan in de huidige pensioenregeling met de strengere buffereisen. Ook voor jonge slapers en jongere actieve deelnemers tot circa 40 jaar liggen de verwachte uitkeringen hoger dan in de huidige pensioenregeling. Dit komt met name omdat de verwachte rendementen voor deze

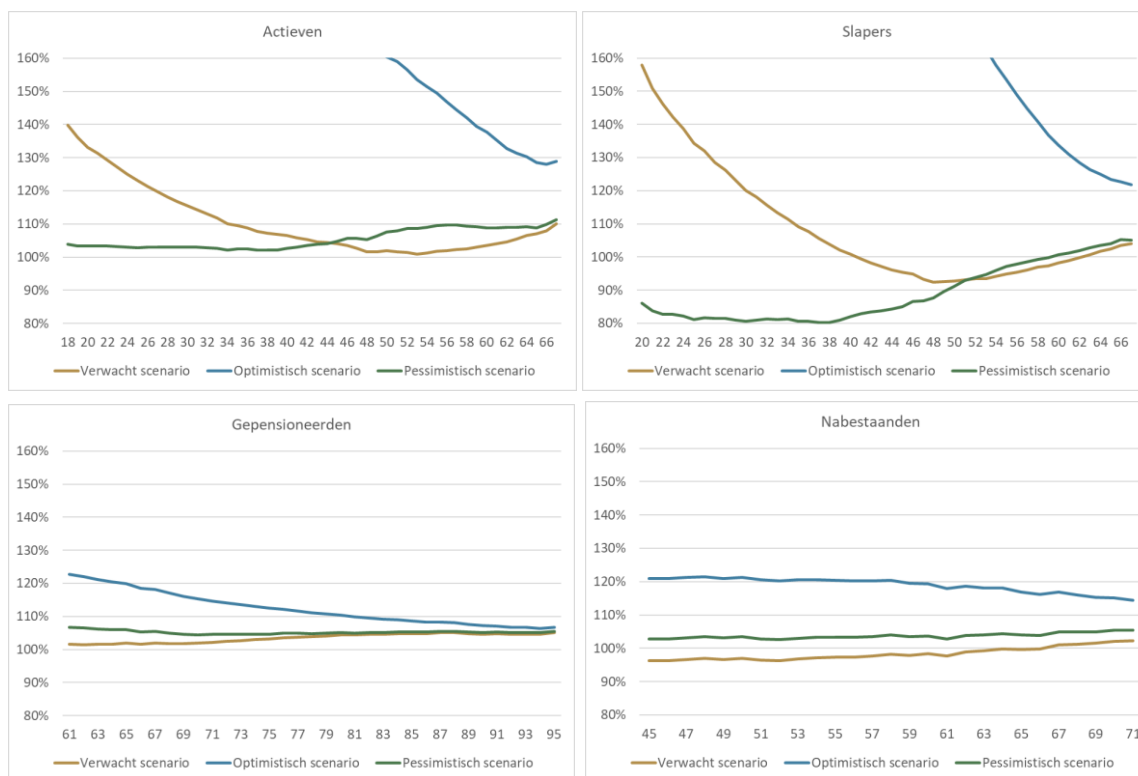
groepen deelnemers hoger liggen dan in het huidige pensioenstelsel. Door te beleggen via lifecycles kunnen jongere deelnemers immers meer beleggen in zakelijke waarden en daardoor naar verwachting hogere rendementen halen dan in de huidige regeling. Nabestaanden jonger dan 60 jaar hebben net iets lagere verwachte uitkeringen. Dit komt omdat zij minder beleggingsrisico lopen in de nieuwe pensioenregeling, waardoor de verwachte rendementen voor hen in de nieuwe pensioenregeling lager zijn dan in de huidige regeling. Tot slot liggen de verwachte uitkeringen voor actieve deelnemers en slapers tussen 40 en 60 jaar lager in de nieuwe pensioenregeling door de lagere verwachte rendementen. Voor deze groep actieve deelnemers wordt dit nog iets versterkt doordat zij bij een dekkinggraad van 105,5% geen compensatie ontvangen voor de overgang op de leeftijdsonafhankelijke premie.

Omdat de verwachte achteruitgang voor veel deelnemers beperkt is, achten sociale partners deze nadelen niet opwegen tegen de voordelen van de transitie naar het nieuwe stelsel. Zie daarvoor de overige transitie-effecten in dit hoofdstuk en de voordelen van invaren zoals beschreven in paragraaf 7.1. Daarbij merken sociale partners op dat de risico's voor veel van de deelnemers die niet profiteren van de transitie in hun verwachte uitkering lager zijn dan in het huidige stelsel (zie de uitkomsten in het pessimistisch scenario).

In het pessimistisch scenario liggen de verwachte uitkeringen voor actieven, gepensioneerde deelnemers en nabestaanden hoger na de transitie. Dit wordt ook hier veroorzaakt doordat er minder risicovol belegd wordt in de uitkeringsfase. Voor de slapers jonger dan ongeveer 52 jaar liggen de verwachte uitkeringen in het pessimistisch scenario lager na de transitie. Deze deelnemers lopen meer beleggingsrisico in de opbouwfase (wat niet wordt gedempt door premie-inleg zoals bij actieve deelnemers), waardoor neerwaartse effecten groter zijn dan onder de huidige regeling. Tegenover dit nadeel in het pessimistisch scenario staan de positieve effecten in het optimistisch scenario en de positieve effecten in het verwacht scenario voor slapers jonger dan 40 jaar.

### 9.3.3 Uitkomsten bij een dekkinggraad van 117%

De volgende grafieken geven voor verschillende groepen deelnemers de verhouding weer tussen de verwachte uitkering in het nieuwe contract en de verwachte uitkering in het huidige contract per leeftijd. Uitgangspunt is een dekkinggraad van 117% bij invaren. Dit is de dekkinggraad waarbij het mogelijk is om alle wensen te financieren (toekomstige financiering risicodelingsreserve, toekennen compensatie en toekennen gemiste toeslagen).



In het optimistische scenario liggen de verwachte uitkeringen over de horizon na de transitie fors hoger zoals ook te zien was bij de andere startdekkingsgraden. De verklaring hiervoor is dezelfde.

In het verwachte scenario liggen de verwachte uitkeringen na de transitie niet voor alle groepen hoger. Slapers ouder dan ongeveer 42 jaar en nabestaanden tot ongeveer 65 jaar profiteren in deze vergelijking op de uitkering over de horizon niet van de transitie. De belangrijkste oorzaken hiervoor zijn:

- Het collectief pensioenvermogen wordt besteed aan compensatie, gemiste toeslagen en de toekomstige financiering van de risicodelingsreserve. Er is verder geen vermogen beschikbaar om pensioenen te verhogen.
- In de uitkeringsfase kan in de nieuwe regeling minder beleggingsrisico worden genomen dan in de huidige pensioenregeling, waardoor de verwachte rendementen in de nieuwe pensioenregeling lager zijn.

Omdat de achteruitgang voor veel deelnemers beperkt is, achten sociale partners dat deze nadelen niet opwegen tegen de voordelen van transitie naar het nieuwe stelsel. (Zie daarvoor de overige transitie-effecten en de voordelen van invaren zoals beschreven in paragraaf 7.1). Daar komt bij dat de uitkeringen van alle gepensioneerden en nabestaanden direct na het invaren wel hoger zijn dan de huidige uitkering. Dit geldt ook voor de verwachte uitkeringen van slapers op de pensioendatum. Pas na verloop van tijd, afhankelijk van de veronderstelde rendementen in de economische scenario's, zie je dat resultaten in de nieuwe pensioenregeling voor deze groep deelnemers achter blijven bij de resultaten onder de huidige regeling. Daarbij merken sociale partners op dat het pensioenfonds iedere vijf jaar een nieuw risicopreferentieonderzoek moet houden onder de



deelnemers. Het beleggingsbeleid naar de toekomst zal daarom naar verwachting niet altijd hetzelfde blijven.

Alle actieve deelnemers kunnen een hogere uitkering verwachten na de transitie bij een startdekkingsgraad van 117%. Actieve deelnemers ouder dan 35 jaar ontvangen compensatie voor het nadeel van de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie. Slapers, jongere actieve deelnemers, gepensioneerden en nabestaanden ontvangen deze compensatie niet omdat ze geen nadeel hebben van de veranderingen in de premiesystematiek. Jongere slapers en jongere actieven profiteren verder van het beleggingsbeleid dat beter past bij hun leeftijd. In deze fase van de opbouw van het persoonlijk pensioenvermogen wordt er meer belegd in zakelijke waarden, waardoor de verwachte rendementen hoger zijn dan in de huidige pensioenregeling. Verschillen tussen actieve deelnemers en slapers worden verder veroorzaakt doordat actieve deelnemers na het invaren nog premie inleggen en zo meer pensioenvermogen opbouwen.

In het pessimistisch scenario liggen de verwachte uitkeringen voor actieven, gepensioneerde deelnemers en nabestaanden hoger na de transitie. Dit wordt ook hier veroorzaakt doordat er minder risicovol belegd wordt in de uitkeringsfase. Dit wordt minder voor actieve deelnemers die nog verder van de pensioenleeftijd liggen, maar ook hier gaat nagenoeg iedereen er door de transitie op vooruit. Voor de meeste slapers liggen de verwachte uitkeringen in het pessimistisch scenario lager na de transitie. Deze deelnemers lopen meer beleggingsrisico in de opbouwfase (wat niet wordt gedempt door premie-inleg zoals bij actieve deelnemers), waardoor neerwaartse effecten groter zijn dan onder de huidige regeling. Tegenover dit nadeel in het pessimistisch scenario staan de positieve effecten in het verwacht en het optimistisch scenario.

## 9.4 Netto profijt-effecten

De netto profijt-effecten zijn ook berekend voor verschillende hoogtes van de dekkingsgraad. Onder netto profijt wordt het saldo van de risico neutrale waardes van toekomstige uitkeringen en premies verstaan. Doordat er risiconutraal wordt gewaardeerd blijven verschillen in rendementsprofielen tussen verschillende beleggingscategorieën in de waarde buiten beschouwing, en resteert de waarde van herverdelingsaspecten in de regelingen. Wederom verwijzen we voor de uitkomsten bij hoge dekkingsgraden naar Bijlage 4: Transitie-effecten bij hoge dekkingsgraden en voor uitkomsten bij verschillende rentes naar Bijlage 5: Transitie-effecten bij verschillende rentes. Negatieve percentages betekenen dat het netto profijt-effect van de transitie nadelig is. Bij positieve uitkomsten is het netto profijt-effect van de transitie voordelig.

### 9.4.1 Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 132,6% (stand eind 2023)

De volgende grafieken geven voor verschillende groepen deelnemers de netto profijt-effecten weer van de transitie bij een dekkingsgraad van 132,6% op het moment van invaren. Dit is de dekkingsgraad van Pensioenfonds Achmea eind 2023. In de grafieken zijn de effecten van nabestaanden en gepensioneerde deelnemers gecombineerd in de grafiek voor pensioengerechtigden.

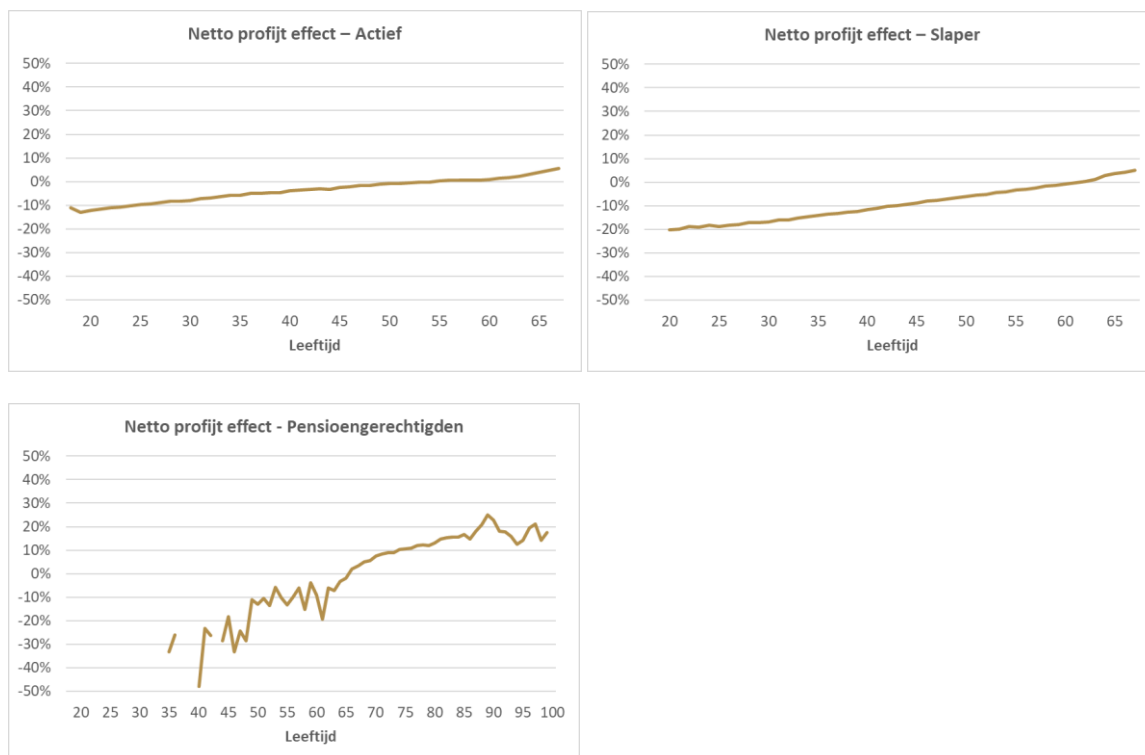


Voor jongere deelnemers is het netto profijt-effect van de transitie negatief. Dit komt omdat bij invaren de aanwezige buffers direct worden uitgedeeld in de persoonlijke pensioenvermogens. Dit is minder gunstig voor jongere deelnemers omdat deze buffers na het invaren minder ten goede komen aan jongere deelnemers. Ten opzichte van de transitie-effecten op verwachte uitkeringen in de vorige twee paragrafen wordt dit effect voor jongere deelnemers hier niet verbeterd door het gunstiger beleggingsbeleid. Dat komt omdat in netto profijt-analyses sprake is van een risiconeutrale waardering. Effecten van het beleggingsbeleid worden in deze analyses niet meegenomen. Voor oudere deelnemers is de transitie juist gunstig in termen van netto profijt. Zij kunnen nu direct profiteren van het uitdelen van de buffers, waar zij deze in de huidige regeling pas kunnen krijgen door het uitdelen van toeslagen die begrensd zijn door prijsinflatie en door de regels van toekomst bestendig indexeren. Het netto profijt-effect van de jongste en oudste pensioengerechtigden is erg volatiel. Dit komt door veranderende verhoudingen van oudersomspensioen versus nabestaandenpensioen en man versus vrouw. Pensioengerechtigde deelnemers vanaf ongeveer 65 jaar profiteren in termen van netto profijt direct doordat hun uitkering nu veel sneller verhoogd wordt dan onder de reguliere toeslagverlening in de huidige pensioenregeling. Des te ouder, des te groter dit effect.

Verschillen tussen actieve deelnemers enerzijds en slapers en gepensioneerden anderzijds worden met name verklaard doordat de compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie wordt gefinancierd door het collectief pensioenvermogen. Door het verlenen van compensatie gaat binnen de groep actieve deelnemers met name de groep vooruit die in termen van netto profijt al profiteert van de transitie. Daar staat tegenover dat deze groep in de effecten op de verwachte uitkeringen (zowel in URM, als over de horizon) er het minst op vooruit gaat.

### 9.4.2 Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 105,5%

De volgende grafieken geven voor verschillende groepen deelnemers de netto profijt-effecten weer van de transitie bij een dekkingsgraad van 105,5% op het moment van invaren.



Bij deze lage dekkingsgraad zien we voor alle groepen minder positieve netto profijt-effecten. In de basis zijn dezelfde trends zichtbaar als bij de dekkingsgraad van 132,5%. De richting van de grafieken is voor de verschillende groepen vergelijkbaar. Het verloop is evenwel minder sterk en bij de actieve deelnemers is het verloop vlakker. Het verschil tussen actieven en slapers is kleiner. Deze verschillen zijn te verklaren doordat bij deze dekkingsgraad geen sprake is van compensatie en er buiten de algemene toedeling van 4% voor de toekomstige financiering van de risicodelingsreserve geen extra vermogen te verdelen is. Tegenover negatieve netto profijt-effecten van nabestaanden, slapers en actieve deelnemers tot 60 jaar staan veelal hogere verwachte uitkeringen.

### 9.4.3 Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 117%

De volgende grafieken geven voor verschillende groepen deelnemers de netto profijt-effecten weer van de transitie bij een dekkingsgraad van 117% op het moment van invaren.



Ook bij een dekkingsgraad waarbij het mogelijk is om alle wensen te financieren (toekomstige financiering risicodelingsreserve, toekennen compensatie en toekennen gemiste toeslagen) zien we een minder positief netto profijt-effect voor de pensioengerechtigden. Een kleinere buffer betekent wederom dat er minder direct wordt uitgedeeld. Er wordt minder geprofiteerd van het uitdelen van de buffer. Het verschil in het netto profijt-effect tussen jonge actieven en slapers is groter bij een lagere dekkingsgraad. De actieve deelnemer profiteert bij een hogere dekkingsgraad met een zelfde premiedekkingsgraad in de huidige regeling meer van de aanwezige buffer bij nieuwe premie inleg. Hierdoor gaat vooral de jonge actieve er in termen van netto profijt bij een hogere dekkingsgraad meer op achteruit. De achteruitgang van de slapers neemt af bij dekkingsgraden hoger dan 117%. Ook hier geldt dat tegenover negatieve netto profijt-effecten veelal positieve effecten op de verwachte uitkeringen staan.

## 10 VERANTWOORDING EVENWICHTIGHEID TRANSITIE - AFSPRAKEN

In dit hoofdstuk lichten sociale partners toe waarom zij de transitie-effecten evenwichtig vinden. Dit moet worden gezien in samenhang met het voorgaande hoofdstuk 9 over de transitie-effecten. Eerst geven sociale partners inzicht in de beslissingen die ze hebben genomen om uitkomsten evenwichtiger te maken. Vervolgens worden de uitkomsten getoetst aan de verschillende maatstaven voor doelen en uitgangspunten. Tot slot geven sociale partners een samenvatting van de conclusies over de evenwichtigheid van de transitie-effecten van het vorige hoofdstuk.

### 10.1 Genomen besluiten in het kader van evenwichtigheid

Op basis van de doelen en uitgangspunten hebben sociale partners een nieuwe pensioenregeling gedefinieerd. Dit is een flexibele pensioenregeling met een collectief variabel pensioen. Om zo goed mogelijk te voorkomen dat pensioenen verlaagd worden hebben sociale partners besloten tot gebruik van een doelmatige risicodelingsreserve in combinatie met een beperkte spreidingsperiode voor beleggingsresultaten. Sociale partners vinden het belangrijk dat binnen het collectief variabel pensioen alle deelnemers jaarlijks dezelfde aanpassing van de pensioenen ontvangen. Veel aandacht is tevens uitgegaan naar de hoogte van het nabestaandenpensioen. Samen met de eerbiedigende werking van het opgebouwde nabestaandenpensioen wilden sociale partners ervoor zorgen dat de meeste deelnemers zouden profiteren van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. Uit onderzoek is gebleken dat dit bij nagenoeg alle deelnemers kan bij een hoogte van 35% van het pensioengevend salaris.

Sociale partners vinden het belangrijk dat direct na de transitie de risicodelingsreserve voldoende gevuld is. Zo voorkomen sociale partners verlaging van de pensioenuitkering zo veel als mogelijk. Dit kan door uit het collectieve vermogen de risicodelingsreserve te vullen. Nadeel hiervan is dat de risicodelingsreserve dan ook gevuld wordt door deelnemers die niet profiteren van de risicodelingsreserve als ze kiezen voor een vaste uitkering. Tevens is het nadeel dat niet-pensioengerechtigde deelnemers bij toetreding tot het collectief variabel pensioen alsnog een bijdrage moeten leveren aan de risicodelingsreserve. Samen met het pensioenfonds en de uitvoerder is gezocht naar een oplossing voor deze nadelen. Deze hebben sociale partners gevonden in de mogelijkheid om met hoogste prioriteit alle deelnemers een percentage toe te kennen voor de toekomstige financiering van de risicodelingsreserve, die pas ingezet wordt als een deelnemer daadwerkelijk tot de collectief variabele uitkering toetreedt. Alle deelnemers die kiezen voor een vast pensioen, kunnen hun persoonlijk pensioenvermogen inclusief dit percentage gebruiken voor het shoprecht.

Met voorgaande maatregelen zijn sociale partners ervan overtuigd dat er sprake is van een goede pensioenregeling. Daarbij zorgen sociale partners ervoor dat ingegane pensioenen niet dalen door de transitie. Tegelijk realiseerden sociale partners zich dat actieve deelnemers minder pensioen zouden opbouwen door de overgang op de leeftijdsonafhankelijke premie. Sociale partners hebben verkend hoe deze deelnemers hiervoor gecompenseerd worden en wensen dit toe te kennen uit het collectief

pensioenvermogen bij voldoende hoge dekkingsgraad. Daarnaast realiseerden sociale partners zich dat de afgelopen jaren pensioenen niet altijd verhoogd konden worden met de prijs- of looninflatie. Sociale partners wilden deelnemers hier ook voor compenseren als de dekkingsgraad dat mogelijk maakt. In eerste instantie wilden sociale partners voorrang geven aan volledige compensatie boven inhaaltoeslagen. Echter vanwege afspraken over de versoepeling in de premiesystematiek in 2022 in samenhang met de impliciete veronderstelling dat gemiste toeslagen bij invaren gerepareerd konden worden en rekening houdend met de ontvangen terugkoppeling vanuit het hoorrecht, hebben sociale partners besloten om compensatie in twee stappen toe te kennen in de voorrangsregels. Eerst het eerste deel van de compensatie, daarna de gemiste toeslagen en tot slot het tweede deel van de (gemaximeerde) compensatie. Tevens hebben sociale partners besloten een maximering toe te passen op de compensatielast, middels een maximering van zowel het Eurobedrag (maximaal € 300 miljoen verhoogd met de algemene cao-verhogingen tot en met de transitiedatum) als het percentage van de dekkingsgraad (maximaal 4,2% dekkingsgraadpunten). Aanvullend hierop hebben sociale partners verduidelijkt dat de gemiste toeslagen per deelnemer – in dit plan weergegeven tot en met 1 januari 2024 - nog worden aangepast met de gemiste toeslagen en inhaaltoeslagen die het pensioenfonds komende jaren verleent tot aan het moment van de transitie.

Tot slot bleek uit doorrekeningen van de resulterende transitie volgens de standaardmethode dat

- Actieve en gepensioneerde deelnemers van dezelfde leeftijd (bijvoorbeeld 65 jaar) best verschillende effecten konden verwachten in hun pensioenuitkering over de horizon. Uitkomsten lagen voor actieve deelnemers (die bij wijze van voorbeeld de dag na de transitie met pensioen konden gaan) substantieel hoger dan bij de gepensioneerde deelnemer van dezelfde leeftijd.
- Jong gepensioneerde deelnemers aanzienlijk minder profiteerden van de transitie dan oudere gepensioneerden.
- Nabestaanden en zeker jonge nabestaanden veelal een lagere verwachte uitkering over de horizon tegemoet konden zien.

Daarbij gingen sociale partners uit van een gelijke aanpassing van alle uitkeringen bij de transitie, onafhankelijk van de leeftijd van de pensioengerechtigde deelnemer. Sociale partners dachten dat dit eenvoudiger zou zijn.

Bovenstaande uitkomsten waren aanleiding om te analyseren of afwijking van de standaardmethode met een spreidingstermijn van 10 jaar tot resultaten zou leiden die sociale partners evenwichtiger vinden. Dit bleek het best het geval bij een spreidingsperiode van 5 jaar bij invaren met toepassing van de standaardmethode rekening houdend met de verwachte uitkeringsduur<sup>23</sup>. Daarom verzoeken sociale partners het pensioenfonds om in te varen conform deze regels.

---

<sup>23</sup> Dit betekent dat de verhoging van de uitkering van gepensioneerden afhankelijk is van de leeftijd.

## 10.2 Toets op maatstaven

In hoofdstuk 4 zijn de doelstellingen voor de transitie uiteengezet. Deze doelstellingen zijn bedoeld als richtsnoer. Sociale partners concluderen dat de vooraf gestelde doelen worden gehaald.

Doelstelling	Behaald?
<b>1. Een goede reële pensioenverwachting voor alle deelnemers</b>	
- Vervangingsratio in verwacht scenario bij pensioenopbouw van 25 tot 68 jaar minimaal gelijk aan 70% en maximaal aan 100%	✓
- Vervangingsratio in pessimistisch scenario bij pensioenopbouw van 25 tot 68 jaar minimaal gelijk aan 35% en maximaal aan 70%	✓
<b>2. Uitzicht op jaarlijkse verhoging op 20-jaars horizon voor pensioenuitkeringen</b>	
- Verwachte jaarlijkse pensioenverhoging voor pensioengerechtigde deelnemers van minimaal 1,4% en maximaal 2,6%	✓
- Jaarlijkse pensioenverhoging voor pensioengerechtigde deelnemers van minimaal 0% en maximaal 1,4% in een pessimistisch scenario	✓
<b>3. Pensioenuitkeringen hebben een relatief kleine kans op verlaging</b>	
- Kans op een daling van de uitkering in één jaar over alle scenario's en een horizon van 20 jaar voor pensioengerechtigde deelnemers ligt tussen 0% en 10%	✓
- Kans op een daling van de uitkering in één jaar en over een horizon van 5 jaar direct na de transitie voor pensioengerechtigde deelnemers ligt tussen 0% en 2,5%	✓
- Kans op een pensioenverlaging van meer dan 5% in één jaar over alle scenario's en een horizon van 20 jaar voor alle pensioengerechtigde deelnemers ligt tussen 0% en 1,5%	✓
<b>4. Uitkeringen van deelnemers op het moment van de transitie minimaal gelijk aan de uitkeringen in de huidige pensioenregeling (URM)</b>	
- Verwachte verhouding is minimaal gelijk aan 100% en maximaal gelijk aan 250%	✓
- Verwachte verhouding in een pessimistisch scenario (5 <sup>e</sup> percentiel) is minimaal gelijk aan 70% en maximaal gelijk aan 150%	✓
- Verwachte verhouding in een optimistisch scenario (95 <sup>e</sup> percentiel) is minimaal gelijk aan 105% en maximaal aan 750%	✓
<b>5. De transitie-effecten geven in netto profijt-perspectief een evenwichtig beeld, effecten zijn verklaarbaar</b>	
- Effecten liggen voor slapers, actieve deelnemers en pensioengerechtigden tussen -75% en +75%	✓

De toetsing van doelstelling 1, 4 en 5 heeft plaatsgevonden aan de hand van de berekende transitie-uitkomsten, opgenomen in hoofdstuk 9. Daarnaast concluderen sociale partners op basis van voorlopige ALM analyses van het pensioenfonds dat naar verwachting ook kan worden voldaan aan doelstelling 2 en <sup>324</sup>.

<sup>24</sup> Omdat het beleid door het pensioenfonds wordt bepaald op basis van een eigen scenario'set (toegelicht in bijlage 3) zijn de verwachtingen op verhogingen en kansen op verlagingen gebaseerd op die scenario'set.

## 10.3 Evenwichtigheid transitie-effecten

Sociale partners hebben in de afgelopen 2 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 wordt door sociale partners beschouwd als een evenwichtige set van afspraken die past bij Achmea. Hieronder geven sociale partners hierop een toelichting.

- De huidige en de nieuwe pensioenregeling hebben beide als uitgangspunt een fiscaal maximale opbouw van ouderdomspensioen. Het nabestaandenpensioen wordt in de nieuwe pensioenregeling voor de meeste deelnemers hoger dan in de huidige pensioenregeling. Daarmee blijft de kwaliteit van de pensioenregeling onverminderd goed.
- Invaren van de pensioenrechten en -aanspraken uit de oude regeling is bij een minimale invaardekkinggraad van 105,5% in het belang van de deelnemers. Bij de transitie naar de nieuwe pensioenregeling blijven de pensioenrechten en -aanspraken direct na de transitie minimaal op het huidige niveau. Bij hogere dekkinggraden gaan alle deelnemersgroepen er naar verwachting op vooruit.
- De pensioenen zijn ook naar de toekomst toe robuust, dankzij de risicodelingsreserve en de spreiding van beleggingsresultaten. Daardoor wordt de kans op verlaging van de pensioenen aanzienlijk beperkt. De risicodelingsreserve is ook naar de toekomst toe robuust over generaties heen. Analyses laten zien dat de pensioenen naar verwachting ook op de lange termijn stijgen en kansen op verlaging van de pensioenen beperkt blijven.
- De overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie leidt tot een nadeel voor een deel van de actieve deelnemers. Sociale partners vinden dat dit nadeel moet worden gecompenseerd uit het collectieve vermogen van het pensioenfonds, mits de dekkinggraad dat toelaat. Daarnaast hebben sociale partners geconstateerd dat er sprake is van een achterstand in de toeslagverlening. In de afweging tussen compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie en inhalen van gemiste toeslagen, hebben sociale partners gezocht naar een evenwicht tussen compensatie en inhaaltoeslagen. Dat is gevonden door eerst het eerste deel van de compensatie toe te kennen, vervolgens de volledige inhaaltoeslag en tot slot het tweede deel van de compensatie. Daarmee krijgt inhaalindexatie voorrang boven volledige compensatie. De reden om toch het eerste deel van de compensatie toe te kennen is dat de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie een zekere achteruitgang betekent voor een groep actieve deelnemers. Alle andere transitie effecten zijn met onzekerheid omgeven. Door deze achteruitgang voor een groep actieve deelnemers ongedaan te maken, brengen sociale partners alle betrokkenen in een gelijke startpositie voor de transitie. Van daaruit is door sociale partners gekeken hoe de transitie effecten vervolgens zodanig kunnen worden verdeeld dat iedereen zoveel mogelijk evenwichtig voor- of nadeel heeft. De gekozen compensatieregeling is mogelijk zonder dat de totale transitie tot onevenredig nadeel leidt voor de pensioenen van de groepen die geen compensatie krijgen. Dit wordt aanvullend gewaarborgd door toepassing van de maximering van de compensatielast, middels een maximering van zowel het Eurobedrag als het percentage van de dekkinggraad. Inzet van het collectieve vermogen van het pensioenfonds vinden sociale partners logisch vanuit de gedachte dat dit collectieve vermogen niet het



eigendom is van bepaalde groepen deelnemers. Het vermogen is één van de solidaire elementen in de huidige pensioenregeling.

- Sociale partners hebben kwantitatieve analyses gemaakt van de gevolgen van de transitie voor verschillende groepen deelnemers: actieve deelnemers, slapers, gepensioneerden en nabestaanden. Aan de hand van stochastische analyses is voor elk van deze groepen per geboortjaar berekend wat de gevolgen van de transitie zijn. Daarbij hebben sociale partners expliciet gekeken naar de verwachte uitkering in 3 scenario's: optimistisch, verwacht en pessimistisch en bij 3 verschillende dekkingsgraden. De berekeningen zijn enerzijds gemaakt op basis van de wettelijke rekenregels conform de URM en anderzijds op basis van de verwachte uitkering over de horizon. Daarnaast zijn berekeningen gemaakt van de netto profijt-effecten. Sociale partners zijn van mening dat uit de berekeningen blijkt dat de transitie op basis van de door sociale partners gemaakte afspraken evenwichtig is voor de verschillende groepen deelnemers en leeftijdscategorieën en niet onevenredig ongunstig uitpakt voor bepaalde groepen deelnemers of bepaalde leeftijdscategorieën.
  - o Door het loslaten van de genoeg-is-genoege regel van de huidige pensioenregeling liggen de verwachte pensioenen in de nieuwe pensioenregeling fors hoger bij gunstige economische omstandigheden.
  - o Op langere termijn profiteren alle deelnemers volgens de URM uitkomsten van de transitie in de verwachte scenario's. De verschillen tussen het effect op de uitkeringen laten in het algemeen een behoorlijke symmetrie zien tussen optimistische en pessimistische scenario's per leeftijdsgroep en zijn grotendeels inherent aan verschillen in beleggingsrisico's die passend zijn bij de risicohouding van de leeftijdscategorieën.
  - o In het pessimistisch scenario volgens de URM liggen de verwachte pensioenen voor actieve deelnemers van 55 jaar en ouder én met name voor slapers lager dan in de huidige pensioenregeling. Daar staan de hiervoor genoemde positieve effecten volgens de URM én direct na de transitiedatum tegenover. Daar komt bij dat niet invaren tot gevolg zou hebben dat er twee pensioenregelingen ontstaan. Dit zou negatieve effecten hebben op onder meer complexiteit, kosten en het delen van risico's.
  - o Ook in de effecten op de verwachte pensioenen over de hele horizon staan tegenover nadelige effecten in het pessimistisch scenario, positieve effecten in andere scenario's. Daar waar sprake is van achteruitgang in de verwachte uitkering over de gehele uitkeringshorizon is deze achteruitgang beperkt en achten sociale partners deze nadelen niet opwegen tegen de voordelen van de transitie naar het nieuwe stelsel. Daarnaast moet in ogenschouw worden genomen dat de verwachte rendementen in de uitkeringsfase in de nieuwe pensioenregeling lager zijn dan in de huidige pensioenregeling omdat dit past bij de risicopreferentie van de gepensioneerde deelnemers. Hierdoor is het niet mogelijk dat in de uitkeringsfase de koopkracht van de uitkering over de tijd naar verwachting gehandhaafd blijft. Daar staat tegenover dat de eerste uitkering voor pensioengerechtigden na invaren zeker bij hogere dekkingsgraden fors toeneemt ten opzichte van de uitkering in het huidige stelsel. Ook valt op dat de pensioengerechtigde deelnemers in pessimistische scenario's een hogere uitkering

kunnen verwachten na transitie dan in de huidige regeling het geval is in pessimistische scenario's.

- Slapers kennen de grootste spreiding in uitkomsten. Tegenover mindere uitkomsten in pessimistische scenario's staan betere uitkomsten in optimistische scenario's. Specifiek voor slapers wegen sociale partners mee dat het mogelijk is dat slapers bij een andere pensioenuitvoerder pensioen opbouwen. Dit kan de grotere spreiding in uitkomsten bij Pensioenfonds Achmea mitigeren. Immers deze mitigatie is ook te zien bij actieve deelnemers binnen Pensioenfonds Achmea. Groepen slapers die deelnemer zijn bij andere pensioenfondsen krijgen daar veelal ook compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie. Tot slot kunnen slapers, net als actieve deelnemers, kiezen voor een andere beleggingsmix in de opbouwfase.
  - Tot slot zijn negatieve netto profijt-effecten niet te voorkomen en inherent aan de overgang van een pensioenregeling met buffers naar de nieuwe pensioenregeling waarin financiële resultaten sneller worden verwerkt. Tegenover negatieve netto profijt-effecten staan positieve ontwikkelingen in de verwachte uitkeringen.
- Sociale partners hebben de doelstellingen voor de transitie vertaald in maatstaven en bandbreedtes, zoals gedefinieerd in hoofdstuk 4 van het Transitieplan. Uit de berekeningen blijkt dat de doelstellingen van sociale partners naar verwachting worden behaald.

## 11 PENSIOENREGELINGEN BUITEN PENSIOENFONDS ACHMEA

Achmea en haar rechtsvoorgangers hebben in het verleden verschillende pensioenregelingen gehad. Deze pensioenregelingen uit het verleden zijn ondergebracht bij diverse pensioenuitvoerders. De voorgaande hoofdstukken van het transitieplan beschrijven de afspraken van sociale partners over de pensioenregeling die is ondergebracht bij Pensioenfonds Achmea. In dit hoofdstuk beschrijven sociale partners wat er gebeurt met de pensioenregelingen die niet zijn ondergebracht bij Pensioenfonds Achmea.

Er zijn drie categorieën van pensioenregelingen van rechtsvoorgangers van Achmea die niet zijn ondergebracht bij Pensioenfonds Achmea:

1. Pensioenregelingen die worden uitgevoerd door een verzekeraar
2. Bedrijfstakpensioenregeling voor de zorgverzekeraars die wordt uitgevoerd door SBZ
3. Achmea-pensioenregeling die voor een deel van de Achmea-medewerkers wordt uitgevoerd door SBZ

### 11.1 Pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij een verzekeraar

Achmea en haar rechtsvoorgangers hebben enkele tientallen pensioenregelingen ondergebracht bij een verzekeraar. Het overgrote deel is ondergebracht bij Achmea Pensioen- en Levensverzekeringen NV. Daarnaast zijn er 2 pensioenregelingen ondergebracht bij Aegon.

Deze pensioenregelingen zijn alle gesloten. Er zijn geen actieve deelnemers meer in deze regelingen. De regelingen gaan niet over naar het pensioenregime van de Wtp, maar blijven in hun huidige vorm bestaan. Daarom is er geen aanleiding om over deze regelingen aanvullende afspraken te maken in het transitieplan.

### 11.2 Bedrijfstakpensioenregeling voor de zorgverzekeraars die wordt uitgevoerd door SBZ

Bij eerdere fusie zijn de medewerkers van De Friesland Zorgverzekeringen (per 1 januari 2019) in dienst getreden bij Achmea. Bij deze fusie is afgesproken dat de medewerkers van De Friesland vanaf het moment van indiensttreding onder de pensioenregeling van Achmea vielen. De opbouw vindt vanaf dat moment plaats bij Pensioenfonds Achmea. De bepalingen uit dit transitieplan zijn voor deze deelnemers van toepassing op de pensioenen die zijn opgebouwd bij Pensioenfonds Achmea.

Voor de datum van indiensttreding bij Achmea bouwden deze medewerkers pensioen op in de bedrijfstakpensioenregeling voor de zorgverzekeraars, die wordt uitgevoerd door SBZ. Deze pensioenen zijn premievrij gemaakt op het moment dat de medewerkers in dienst traden bij Achmea. Er heeft geen collectieve waardeoverdracht plaatsgevonden van SBZ naar Pensioenfonds Achmea.

De bij SBZ opgebouwde pensioenen betreft diensttijd voorafgaand aan indiensttreding bij Achmea en vallen derhalve onder het transitieplan dat sociale partners in de zorgverzekeringen hebben opgesteld. Het transitieplan van SBZ is door sociale partners bij Achmea beoordeeld als een evenwichtig geheel van afspraken. De deelnemers in de bedrijfstakpensioenregeling voor de zorgverzekeraars worden bij de transitie op dezelfde manier behandeld als andere deelnemers in de bedrijfstak. Voor sociale partners bij Achmea is er geen aanleiding om aanvullende afspraken te maken met betrekking tot de bij SBZ opgebouwde pensioenen.

### 11.3 Achmea-pensioenregeling die wordt uitgevoerd door SBZ

Tot en met 31 december 2013 werd voor een deel van de Achmea-medewerkers de Achmea-pensioenregeling uitgevoerd door SBZ. Het betreft Achmea-medewerkers die bij de start van hun deelname aan de Achmea-pensioenregeling werkzaam waren voor de zorgverzekeringsdivisie van Achmea. Ook de medewerkers van Agis, die per 1 januari 2010 bij Achmea in dienst zijn getreden vallen hieronder. Achmea had voor de uitvoering van deze regeling een uitvoeringsovereenkomst gesloten met SBZ. Met ingang van 1 januari 2014 is de uitvoeringsovereenkomst tussen Achmea en SBZ geëindigd. De medewerkers die tot en met 31 december 2013 pensioen opbouwden in de Achmea-pensioenregeling bij SBZ, gingen vanaf 1 januari 2014 pensioen opbouwen in de Achmea-pensioenregeling bij Pensioenfonds Achmea.

Er heeft geen collectieve waardeoverdracht plaatsgevonden tussen SBZ en Pensioenfonds Achmea. Ten behoeve van de deelnemers in de Achmea-pensioenregeling bij SBZ hebben sociale partners in de cao afgesproken dat de toeslagverlening op de opgebouwde pensioenen bij SBZ zou worden aangevuld tot het niveau van de toeslag die werd toegekend door Pensioenfonds Achmea. Deze aanvullende toeslag werd ondergebracht bij Pensioenfonds Achmea.

De pensioenen die tot en met 31 december 2013 zijn opgebouwd bij SBZ vallen onder het transitieplan dat sociale partners in de zorgverzekeringen hebben opgesteld. Het transitieplan van SBZ is door sociale partners bij Achmea beoordeeld als een evenwichtig geheel van afspraken. De deelnemers in de Achmea-pensioenregeling bij SBZ worden bij de transitie op dezelfde manier behandeld als andere deelnemers in de bedrijfstak. Voor sociale partners bij Achmea is er geen aanleiding om aanvullende afspraken te maken.

### 11.4 Invaarverzoek voor pensioenen bij SBZ

SBZ heeft aangegeven van sociale partners bij Achmea een invaarverzoek te verwachten, indien gewenst is dat de opgebouwde pensioenen in de Achmea-pensioenregeling worden ingevaren. Zonder invaarverzoek van de kant van Achmea worden ze niet ingevaren en blijven deze in het FTK-kader. Daarom hebben sociale partners bij Achmea een beoordeling gedaan van de transitie-effecten conform de berekeningen uit het transitieplan van SBZ.

Deze beoordeling hebben wij primair gedaan door te bekijken wat het effect is op de URM-bedragen. We baseren ons op de informatie die wij van SBZ hebben ontvangen voor de slapers en pensioengerechtigden. SBZ heeft bevestigd, op navraag van sociale partners, dat de berekeningen uit het transitieplan van Zorgverzekeraars Nederland representatief zijn voor de Achmea-deelnemers

bij SBZ. We zien dat invaren in het mediane scenario een positief effect heeft voor slapers en pensioengerechtigden. De berekeningen van SBZ laten zien dat de hoogte van de verwachte pensioenen na invaren hoger is dan zonder invaren. We zien ook dat bij het pessimistische scenario de hoogte van de verwachte pensioenen na invaren iets lager ligt dan zonder invaren. Het verschil tussen wel en niet invaren is in het pessimistische scenario echter beperkt. Op basis van de inzichten in de URM-bedragen beoordelen wij invaren als gunstig voor de Achmea-slapers en de Achmea-pensioengerechtigden bij SBZ. Het risico wordt bij invaren weliswaar iets hoger, maar daar staat een hogere pensioenverwachting tegenover.

Secundair hebben we ook gekeken wat het transitie-effect is in termen van netto profijt. We constateren dat er bij invaren sprake is van een negatieve delta netto profijt voor slapers jonger dan 60. De netto profijt-effecten zijn echter lastig te beoordelen omdat er geen goed referentiekader is om de hoogte van deze cijfers te waarderen. Bovendien zijn de netto profijt-effecten erg gevoelig voor de gekozen parameter-set.

Onze beoordeling baseren we daarom vooral op de URM-bedragen. Per saldo zijn wij van mening dat invaren voor de Achmea-slapers en -pensioengerechtigden bij SBZ gunstiger is dan niet-invaren. Uitgangspunt in de Wtp is dat de opgebouwde pensioenen worden ingevaren, tenzij er sprake is van bijzondere omstandigheden die ertoe leiden dat invaren onevenwichtig uitpakt voor bepaalde groepen deelnemers. Uit de kwalitatieve en kwantitatieve analyses zijn geen punten naar voren gekomen die aanleiding geven om af te wijken van dit uitgangspunt. Sociale partners zijn daarom voornemens om aan SBZ een invaarverzoek te doen voor de Achmea-slapers en -pensioengerechtigden.

Bijzonderheid voor de deelnemers aan de Achmea-pensioenregeling bij SBZ is de cao-afspraken dat er aanvullende toeslagen kunnen worden toegekend. Deze aanvullende toeslagen worden toegekend als de toeslag bij SBZ lager is dan de toeslag bij Pensioenfonds Achmea. Beide fondsen hanteren de prijsindex als toeslagmaatstaf. Wanneer beide fondsen de volledige toeslag toekennen of indien de toeslag bij SBZ hoger is dan bij Pensioenfonds Achmea, is er geen sprake van een aanvullende toeslag. Sociale partners stellen vast dat de verwachte toekomstige dekkingsgraden van SBZ en Pensioenfonds Achmea van een niveau zullen zijn, dat beide fondsen naar verwachting volledige of grotendeels volledige toeslagen kunnen toekennen. Dat betekent dat de waarde van een eventuele aanvullende toeslag beperkt is, en dat het effect op de transitieberekeningen eveneens beperkt is. De door SBZ aangeleverde cijfers zijn naar het oordeel van sociale partners van Achmea dan ook voldoende om de transitiegevolgen te kunnen beoordelen.

Sociale partners hebben afgesproken om in een later stadium te beoordelen of een eventuele compensatie aan de orde is voor het vervallen van de aanvullende toeslagen vanaf het moment dat SBZ overgaat naar het nieuwe pensioenstelsel. Wanneer dat het geval is, zullen sociale partners hierover afspraken maken.



## 11.5 Pensioenen bij Pensioenfonds Achmea

De pensioenen die voor deze groep deelnemers vanaf 1 januari 2014 zijn opgebouwd bij Pensioenfonds Achmea en de aanvullende toeslagen die vanaf 1 januari 2014 zijn opgebouwd bij Pensioenfonds Achmea vallen onder het transitieplan van Achmea.

## 12 VERANTWOORDING PROCES

Zoals in hoofdstuk 2 is beschreven hebben de verenigingen AGV (gepensioneerden) en VSPA (slapers) hoorrecht op het transitieplan. Verder is het transitieplan ter stemming voorgelegd aan achterbannen van sociale partners. Hieronder staat de verantwoording van deze processen.

### 12.1 Invulling hoorrecht

Sociale partners van Achmea en de verenigingen hebben elkaar afgelopen periode regelmatig gesproken via de zogenaamde verbindingstafel. Deze is in september 2022 gestart. Afvaardigingen namens de AGV, de vakbonden en de werkgever overlegden periodiek. Vanuit Pensioenfonds Achmea was een toehoorder aanwezig bij de overleggen. Sinds juli 2023 is ook een afvaardiging van de VSPA toegevoegd.

In deze overleggen hebben sociale partners vertegenwoordigers van de verenigingen bijgepraat over de ontwikkelingen in het pensioenoverleg en vroege conceptversies van het transitieplan gedeeld. De verenigingen hebben in het overleg hun aandachtspunten gedeeld.

Op 12 september 2024 is het concept transitieplan verstuurd aan de AGV en VSPA voor de formele invulling van het hoorrecht. Op 13 september en 15 oktober zijn extra verbindingstafels georganiseerd voor de bespreking van begripsvragen.

#### 12.1.1 Reactie AGV aan sociale partners in het kader van het hoorrecht

Op 18 september heeft de AGV een aantal vragen gesteld over het concept transitieplan. Deze zijn op 25 september beantwoord door sociale partners. De AGV heeft op 11 oktober een reactie gegeven op het concept transitieplan dat aan deze verenging is voorgelegd. Deze volledige reactie is te vinden in Bijlage 6: Reactie van de AGV.

Kort gezegd kan de AGV geen positief oordeel geven over het aan hen voorgelegde concept transitieplan op basis van de volgende conclusies:

1. De AGV verzoekt sociale partners op een aantal onderdelen alsnog met nadere onderbouwing te komen. Dit betreft in het bijzonder de cijfermatige analyse van de spreidingstermijnen bij het invaren. En tevens het aangeven van de volatiliteit van de uitkeringen per jaar.
2. De AGV verzoekt sociale partners uitdrukkelijk het standpunt van de financiering van de compensatie te heroverwegen.
3. De AGV stelt dat een spreidingsperiode van 1 jaar nog steeds uitgangspunt moet zijn. Er is geen onderbouwing van het door sociale partners genomen besluit waardoor een oordeel over meer of minder evenwichtigheid niet mogelijk is.
4. Het volledig inhalen van de (historisch) gemiste toeslagen is wat de AGV betreft, na het vullen van de noodzakelijke reserves, de eerste prioriteit.
5. De AGV vraagt sociale partners de ambitie voor koopkrachtbehoud nader uit te werken en deze aan het pensioenfonds mee te geven als leidraad voor de toekomstige beleidsbeslissingen.

6. De AGV vraagt sociale partners en in het bijzonder Achmea als ex-werkgever of rechtsopvolger een concrete uitwerking te geven aan het pensioenperspectief van alle groepen deelnemers aan de Achmea regeling binnen de SBZ portefeuille

### 12.1.2 Reactie sociale partners aan de AGV in het kader van het hoorrecht

Sociale partners hebben de reactie van de AGV goed bestudeerd en de eerdere afspraken op een aantal elementen aangepast. Samen met deze versie van het transitieplan hebben sociale partners een uitgebreide reactie gestuurd naar de AGV. Deze is te vinden in Bijlage 7: Reactie van sociale partners aan de AGV.

### 12.1.3 Reactie VSPA aan sociale partners in het kader van het hoorrecht

Op 30 september heeft de AGV een aantal vragen gesteld over het concept transitieplan. Deze zijn op 4 oktober beantwoord door sociale partners. De VSPA heeft op 11 oktober een reactie gegeven op het concept transitieplan dat aan deze verenging is voorgelegd. Deze volledige reactie is te vinden in Bijlage 8: Reactie van de VSPA aan sociale partners. Bijlage 6: Reactie van de AGV.

De belangrijkste conclusies van de VSPA zijn:

1. De compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie voor de actieve deelnemers dient niet uit het pensioenvermogen plaats te vinden.
2. Indien sociale partners ervoor kiezen de compensatie toch uit pensioenvermogen te financieren dan vraagt de VSPA:
  - De hoogte van de compensatie te heroverwegen en
  - De voorrangregels aan te passen: eerst volledige inhaalindexatie toekennen en daarna pas een compensatie uit pensioenvermogen.
3. Verder ontbreekt de cijfermatige onderbouwing van evenwichtigheid van de spreidingsperiode, met specifiek aandacht voor de situatie van slapers.

### 12.1.4 Reactie sociale partners aan de VSPA in het kader van het hoorrecht

Sociale partners hebben de reactie van de VSPA goed bestudeerd en de eerdere afspraken op een aantal elementen aangepast. Ook op de reactie van de VSPA hebben de sociale partners gereageerd. Deze is te vinden in Bijlage 9: Reactie van sociale partners aan de VSPA.

### 12.1.5 Aanpassingen in het transitieplan naar aanleiding van het hoorrecht

Sociale partners hebben mede naar aanleiding van de reactie van de AGV en de VSPA het transitieplan op een aantal onderdelen aangescherpt. Zo is in hoofdstuk 4 een nadere duiding gegeven op de gebruikte economische scenario's ter toetsing van de maatstaven en bandbreedtes. Aan een aantal maatstaven hebben sociale partners bovengrenzen toegevoegd. Tevens zijn de gehanteerde bandbreedtes beter onderbouwd. Daarnaast is in paragraaf 7.2 toegevoegd dat gemiste toeslagen en eventuele inhaaltoeslagen tot aan het moment van transitie worden betrokken in de hoogte van de gemiste toeslagen.

De belangrijkste aanpassing die in dit transitieplan is verwerkt, is de verandering van de voorrangregels in paragraaf 7.4. Sociale partners hebben een hogere prioriteit gegeven aan



inhaaltoeslagen. Voor toekenning van het tweede deel van de compensatie, wordt nu niet meer de helft van de inhaaltoeslagen geprioriteerd, maar de volledige inhaaltoeslagen. Tevens hebben sociale partners besloten een maximering toe te passen op de compensatielast, middels een maximering van zowel het Eurobedrag (maximaal € 300 miljoen verhoogd met de algemene cao-verhogingen tot en met de transitiedatum) als het percentage van de dekkingsgraad (maximaal 4,2% dekkingsgraadpunten).

## 12.2 Raadpleging achterbannen

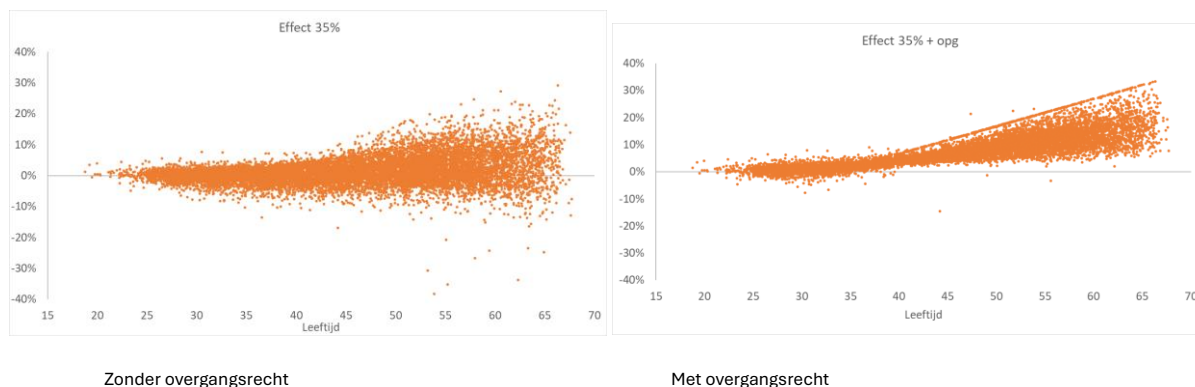
Dit transitieplan is op dd-mm-jjjj ter stemming aan de achterbannen voorgelegd.

[Uitkomsten en verantwoording volgen later]

## BIJLAGE 1: NABESTAANDENPENSIOEN

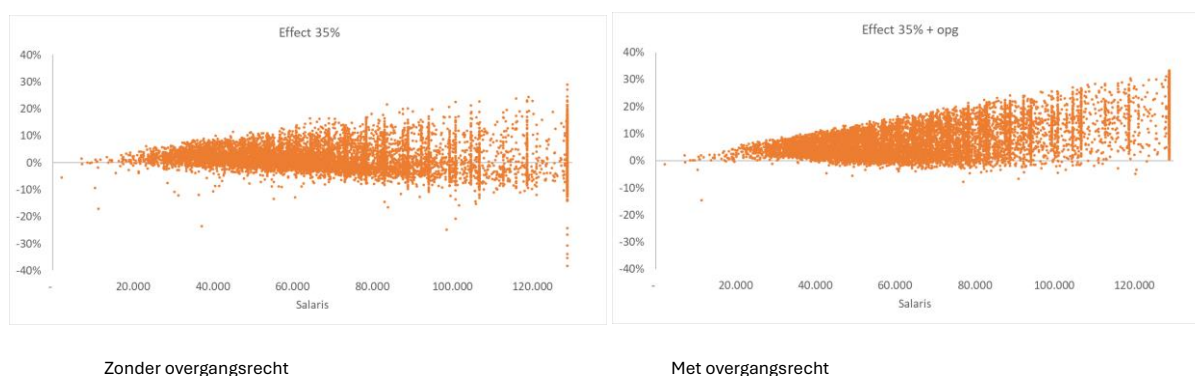
In paragraaf 6.5.1 is uiteengezet hoe het nabestaandenpensioen in de nieuwe regeling is vormgegeven. Sociale partners hebben gekozen voor een dekking van 35%. Onderstaand zijn de uitkomsten van doorrekeningen van het toekomstige nabestaandenpensioen opgenomen.

### De totale dekking verdeeld over leeftijdscategorieën



In de grafieken hierboven is de verandering in de partnerpensioendekking als percentage van het salaris weergegeven. Elk puntje in de grafiek staat voor een deelnemer waarbij voor elke deelnemer de nieuwe dekking voor het partnerpensioen als percentage van het salaris is verminderd met de oude dekking. In de rechter grafiek is rekening gehouden met het overgangsrecht. Daarbij zijn voor de deelnemers de nieuwe dekking en het opgebouwde recht in de huidige regeling opgeteld (eerbiedigende werking). Vervolgens is de uitkomst verminderd met de oude dekking. Voor 96,5% van de deelnemers wordt het partnerpensioen verbeterd.

### Effect per deelnemer naar salaris



In deze grafieken zijn de effecten verdeeld naar salaris en weergegeven mét en zonder overgangsrecht. De grafieken laten zien dat voor het overgrote deel van de medewerkers het nabestaandenpensioen in de nieuwe pensioenregeling met overgangsrecht hoger is. Er is geen ongelijke verdeling tussen verschillende salarisoniveaus.

## BIJLAGE 2: UITWERKING VAN DE VOORRANGSREGELS BINNEN DE WETTELIJKE KADERS

In paragraaf 7.4 zijn de voorrangsregels uitgewerkt. Aan de hand van enkele voorbeelden geven sociale partners inzicht in hoe het invaren met de minimale invaardekkingsgraad en voorrangsregels gegeven de wettelijke voorschriften concreet werkt bij verschillende hoogtes van de dekkingsgraad. In de onderstaande voorbeelden wordt uitgegaan van de prioritering volgens de voorrangsregels (1 tot en met 11). Toepassing van het wettelijke kader leidt bij verschillende dekkingsgraden tot de volgende stappen.

### **Stel de dekkingsgraad bedraagt 105,5%.**

Dan kunnen de volgende onderdelen worden toegekend conform de wettelijke regels:

- Het minimum vereist eigen vermogen voor de nieuwe pensioenregeling, de voorziening voor uitvoeringskosten, de IBNR en de operationele reserve wordt eerst afgezonderd van het collectieve vermogen (circa 1,5%-punt).
- Vervolgens wordt de standaardregel toegepast op het resterende vermogen (104%-punt) wat toekomt aan alle deelnemers.
- Tot slot kan de uitkomst van de standaardmethode door verschuiving van vermogen zodanig worden aangepast dat iedere deelnemer 4% van zijn persoonlijk pensioenvermogen beschikbaar heeft voor de toekomstige financiering van de risicodelingsreserve.

### **Stel de dekkingsgraad bedraagt 107,6%.**

Dan kunnen de volgende onderdelen worden toegekend conform de wettelijke regels:

- Het minimum vereist eigen vermogen voor de nieuwe pensioenregeling, de voorziening voor uitvoeringskosten, de IBNR en de operationele reserve wordt eerst afgezonderd van het collectieve vermogen (circa 1,5%-punt).
- Daarna wordt het eerste deel van de compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie afgehaakt (circa 2,1%-punt)<sup>25</sup>.
- Vervolgens wordt de standaardregel toegepast op het resterende vermogen (104%-punt) wat toekomt aan alle deelnemers.
- Tot slot kan de uitkomst van de standaardmethode door verschuiving van vermogen zodanig worden aangepast dat iedere deelnemer 4% van zijn voorziening behorende bij de opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken beschikbaar heeft voor de toekomstige financiering van de risicodelingsreserve.

---

<sup>25</sup> Formeel wordt dit eerst in een compensatedepot gestort waarna dit na de verdeling van het collectieve vermogen aan de betreffende deelnemers wordt toegekend.

**Stel de dekingsgraad bedraagt 114,6%.**

Dan kunnen de volgende onderdelen worden toegekend conform de wettelijke regels:

- Het minimum vereist eigen vermogen voor de nieuwe pensioenregeling, de voorziening voor uitvoeringskosten, de IBNR en de operationele reserve wordt eerst afgezonderd van het collectieve vermogen (circa 1,5%-punt).
- Daarna wordt het eerste deel van de compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie afgehaakt (circa 2,1%-punt).
- Vervolgens wordt de standaardregel toegepast op het resterende vermogen (111%-punt) wat toekomt aan alle deelnemers.
- Tot slot kan de uitkomst van de standaardmethode door verschuiving van het vermogen zodanig worden aangepast dat
  - Iedere deelnemer 4% van zijn voorziening behorende bij de opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken beschikbaar heeft voor de toekomstige financiering van de risicodelingsreserve (voor zover dit nog nodig is met toepassing van de standaardregel op dit niveau).
  - Deelnemers naar rato een percentage van hun gemiste toeslagen ontvangen tot aan wat wettelijk maximaal mogelijk is<sup>26</sup>, aangevuld met een generieke toekenning zodanig dat in totaal 7%-punt van de dekingsgraad is toegekend.

**Stel de dekingsgraad bedraagt 116,7%.**

Dan kunnen de volgende onderdelen worden toegekend conform de wettelijke regels:

- Het minimum vereist eigen vermogen voor de nieuwe pensioenregeling, de voorziening voor uitvoeringskosten, de IBNR en de operationele reserve wordt eerst afgezonderd van het collectieve vermogen (circa 1,5%-punt).
- Daarna wordt de compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie afgehaakt (circa 4,2%-punt).
- Vervolgens wordt de standaardregel toegepast op het resterende vermogen (111%-punt) wat toekomt aan alle deelnemers.
- Tot slot kan de uitkomst van de standaardmethode door verschuiving van het vermogen zodanig worden aangepast dat
  - Iedere deelnemer 4% van zijn voorziening behorende bij de opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken beschikbaar heeft voor de toekomstige financiering van de risicodelingsreserve (voor zover dit nog nodig is met toepassing van de standaardregel op dit niveau).

---

<sup>26</sup> Als bijvoorbeeld in totaal 4%-punt van de dekingsgraad kan worden toegekend binnen de wettelijke kaders, terwijl toekenning van de gemiste toeslagen in totaal 7%-punt van de dekingsgraad kost, dan krijgt iedere deelnemer 4/7<sup>e</sup> deel van zijn individueel gemiste toeslagen.



- Deelnemers naar rato een percentage van hun gemiste toeslagen ontvangen tot aan wat wettelijk maximaal mogelijk is<sup>27</sup>, aangevuld met een generieke toekenning zodanig dat in totaal 7%-punt van de dekkingsgraad is toegekend.

Dit laatste voorbeeld geldt ook bij invaardekkingsgraden hoger dan 116,7%, waarbij er alleen steeds meer vermogen beschikbaar is waarop de standaardmethode wat toekomt aan alle deelnemers kan worden toegepast.

---

<sup>27</sup> Als bijvoorbeeld in totaal 4%-punt van de dekkingsgraad kan worden toegekend binnen de wettelijke kaders, terwijl toekenning van de gemiste toeslagen in totaal 7%-punt van de dekkingsgraad kost, dan krijgt iedere deelnemer 4/7<sup>e</sup> deel van zijn individueel gemiste toeslagen.

## BIJLAGE 3: UITGANGSPUNTEN ONDER DE TRANSITIE-EFFECTEN

Voor de in het transitieplan opgenomen uitkomsten van berekende transitie transitie-effecten. is gebruik gemaakt van de voorlopige input van het pensioenfonds op de financiële opzet in de nieuwe pensioenregeling. Daarbij is het belangrijk om te beseffen dat dit geen definitief beleid is. Dit beleid kan wijzigen als Pensioenfonds Achmea daar aanleiding toe ziet, bijvoorbeeld op basis van een geactualiseerd risicopreferentieonderzoek of ontwikkelingen in wet- en regelgeving. Meer in detail zijn verder de volgende uitgangspunten voor de berekeningen gebruikt.

### *FTK: Huidige pensioenregeling*

#### **Huidige pensioenregeling – premiebeleid**

De huidige regels voor het vaststellen van de premie en het opbouwpercentage zijn leidend.

Feitelijke totale premie (inclusief risicopremies en kostenopslag en opslag toeslag elders verzekerd): maximaal 40% van PG-som;

- Premie bepaald op basis van verwacht rendement (cf fondsbeleid)
- Opbouwpercentage 1,875%
- Minimale premiedekkingsgraad 100%

De premie is als totale premie beschouwd. Er is niet gekeken naar de afzonderlijke bijdragen van werkgever en werknemer.

De doorrekening is op basis van het gehele deelnemersbestand van ultimo 2023.

#### **Huidige pensioenregeling – toeslagbeleid**

In de pensioenregeling vinden toeslagen plaats op basis van wettelijke rekenregels voor toekomstbestendige toeslagverlening (TBI). Pensioenfonds Achmea heeft de ambitie om voor deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers de pensioenaanspraken en pensioenrechten aan te passen aan de prijsinflatie. In de berekeningen nemen we ook de toeslag elders verzekerd niet mee. Hiervoor is de premie gecorrigeerd.

Voor de transitie is rekening gehouden met de toeslagachterstand vanaf 2014. De toeslagachterstand vanaf 2014 is voor niet-actieven 5,3% en voor actieven 10,4%. In het model is gerekend met een gewogen percentage voor alle deelnemers van 7,1%. Niet-actieven kunnen zo net iets teveel gecompenseerd krijgen en actieven net iets te weinig. Het effect bij de actieven wordt nog gedempt. Het model kent een beperking op de wijze waarop de toeslagachterstand ingehaald wordt. Als de dekkingsgraad hoog genoeg is voor een extra toeslag om de achterstand te verminderen geldt de toeslag onverminderd voor iedereen over alle rechten die op dat moment zijn opgebouwd. Dus ook over rechten die actieven later opbouwen in de tijd. In de administratie zijn achterstanden in euro's bijgehouden. In de praktijk worden bij het invaren toeslagen op basis van de geadministreerde achterstanden ingehaald.

**Huidige pensioenregeling - beleggingsbeleid**

In tabel 1 is de strategische beleggingsportefeuille weergegeven zoals deze ook wordt toegepast voor de haalbaarheidstoets 2024.

**Tabel 1 Strategische asset allocatie onderliggend aan de basisregeling (voor en na mapping)**

Beleggingscategorie	Strategische beleggingsmix	Beleggingsmix HBT 2024
Vastrentende waarden en Cash	60,0%	51,4% <sup>28</sup>
Aandelen beursgenoteerd	22,0%	48,6%
Overige zakelijke waarden	8,0%	0,0%
Niet-beursgenoteerd vastgoed	10,0%	0,0%
Grondstoffen	0,0%	0,0%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

De renteafdekking is gebaseerd op een statische renteafdekking van 80% naar marktrentegevoeligheid

**De nieuwe Flexibele pensioenregeling (FPR):****FPR– premiebeleid**

Uitgangspunt is een fiscaal maximale leeftijdsonafhankelijke premie van 30% van de pensioengrondslag. (deze premie is een spaarpremie voor opbouw van ouderdomspensioen en partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum). In de spaarpremie is geen opslag voor kosten, premievrijstelling en/of risicopremie voor overlijden voor de pensioendatum opgenomen. Deze premies worden later bepaald komen bovenop de spaarpremie.

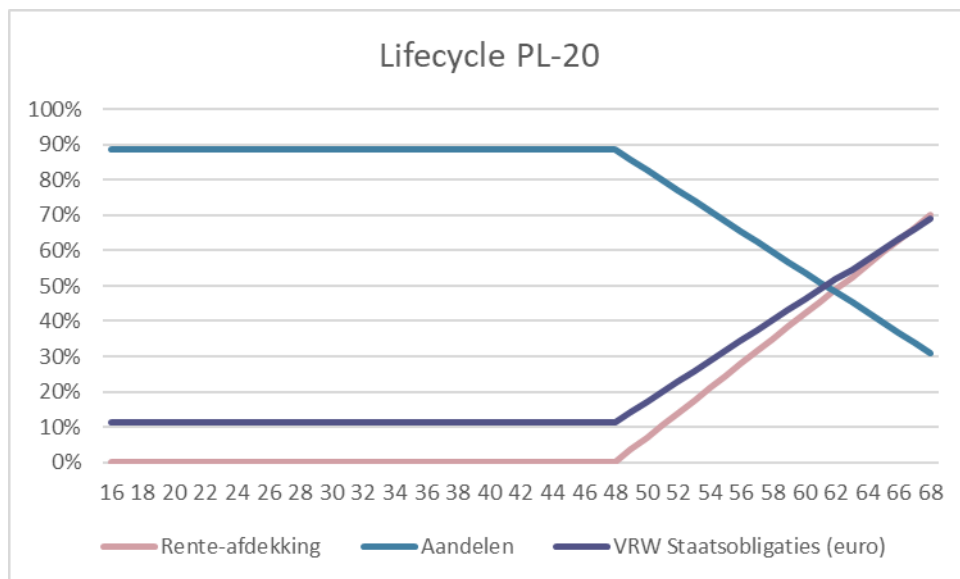
**FPR– beleggingsbeleid**

In de flexibele premiereregeling is uitgegaan van een leeftijdsafhankelijke beleggingsmix (life cycle). Dit is voorlopige lifecycle waarvan het pensioenfonds op dit moment denkt dat het de meest passende is als default:

- 89% zakelijke waarden (na mapping) tot 48, daarna lineair naar 31% op 68

<sup>28</sup> De vastrentende waarden allocatie na mapping is, conform de voorschriften van de commissie parameters, inclusief de allocatie naar Liquiditeiten.

Collectieve uitkeringskring met 70% rente-afdekking, 31% zakelijke waarden (na mapping) met risicodelingsreserve.



### **Flexibele pensioenregeling – Uitkeringsfase (CVP)**

Er is uitgegaan van één uitkeringscollectief met gelijke toedeling in termen van procentuele verandering van de uitkering. De beleggingsresultaten binnen het collectief worden over 3 jaar gespreid. Het volledige pensioenkapitaal wordt op pensioendatum aangewend voor inkoop van variabel pensioen (i.e. doorbeleggen) in de flexibele premieregeling. Hierbij is het uitgangspunt:

- Van het kapitaal wordt na afdracht 4% bijgedragen aan de risicodelingsreserve.
- Van het kapitaal wordt een gelijkblijvende uitkering aangekocht rekening houdend met de verhouding 100/70 OP/NP.
- De uitkering wordt bepaald op basis van de rente (DNB) van het moment dat deelnemers 68 worden.
- De veronderstelling in de berekeningen is dat elke deelnemer kiest voor een variabel pensioen.

### **Flexibele pensioenregeling – Risicodelingsreserve**

De inrichting van de risicodelingsreserve is gebaseerd op de volgende doelstellingen:

- Het voldoende stabiliseren van uitkeringen met uitzicht op een jaarlijkse verhoging en een relatief kleine kans op een verlaging.
- De risicodelingsreserve moet evenwichtig uitpakken over de verschillende generaties.

De aannames zijn gebaseerd op voorlopige ALM uitkomsten van het pensioenfonds.

- Elke deelnemer legt 4% van zijn vermogen in op het moment dat de deelnemer op pensioendatum kiest voor het collectief variabel pensioen (CVP)



- Bij invaren wordt initieel geen risicodelingsreserve gevuld. In de vermogens direct na invaren is rekening gehouden met de bijdrage van 4%. Als in de praktijk een deelnemer na invaren kiest voor het CVP wordt zijn bijdrage in de risicodelingsreserve gestopt.
- Er is in de berekeningen verondersteld dat elke deelnemer kiest voor het CVP.
- In de berekeningen is de risicodelingsreserve belegd met 100% module Rente (na mapping 6% aandelen en 94% VRW).
- Het maximale niveau van de risicodelingsreserve is 5% van het totale vermogen van het CVP.
- Als de risicodelingsreserve groter wordt dan 5%, wordt het surplus uitgedeeld aan de deelnemers van het CVP.
- Elk jaar is een budget beschikbaar van 25% van de risicodelingsreserve om verlagingen van pensioenuitkeringen te beperken of te voorkomen voor de uitkering van dat jaar.

## Compensatie

De compensatie is berekend op het deelnemersbestand van ultimo 2023. Voor de berekening zijn 2 varianten met elkaar vergeleken:

1. Het kapitaal op de pensioendatum uitgaande van een stijgende premie (huidige systeem).
2. Het kapitaal op de pensioendatum uitgaande van een leeftijdsonafhankelijke voor alle leeftijden (nieuwe systeem).

Daarbij is voor 1 uitgegaan van de fiscaal maximale stijgende premie<sup>29</sup> en voor 2 van de maximale premie-inleg voor pensioenopbouw onder de Wtp (30% van de pensioengrondslag).

Voor de beleggingen is uitgegaan van de lifecycle PL-20, een vaste rente van 1,3% (benadering UFR) een prijsinflatie van 2,0%, looninflatie van 2,4%, netto aandelenrendement van 5,2% en netto VRW rendement van 1,1%.

Als een verschil op de pensioendatum ontstaat, wordt op  $t=0$  een initieel bedrag toegevoegd zodanig dat bij benadering het kapitaal op einddatum aan elkaar gelijk is. Voor alle deelnemers is dit bedrag op  $t=0$  bepaald. Uiteindelijk is door aggregatie op leeftijd de som van de deze cohorten gedeeld door de som van de pensioengrondslagen per cohort het percentage compensatie per leeftijd bepaald.

---

<sup>29</sup> Op basis van artikel 38r ARTIKEL III WET OP DE LOONBELASTING 1964.

Premiestaffel 38r, Artikel III Wet op de loonbelasting 1964, artikel 38r

leeftijd	leeftijd	premie
15	<20	19,0%
20	<25	19,8%
25	<30	21,0%
30	<35	22,6%
35	<40	24,4%
40	<45	26,4%
45	<50	28,6%
50	<55	31,0%
55	<60	33,8%
60	<65	37,0%
65	<68	40,0%

### *Economische scenario's*

Gebruikt voor pensioenverwachting en doelstelling 1 (vervangingsratio) en doelstelling 4 (uitkering in termen van URM is na de transitie tenminste een bepaald percentage)

- DNB set Q1 2024 (p-set)

Gebruikt voor netto profijt en doelstelling 5

- DNB set Q1 2024 (q-set)

Gebruikt voor doelstellingen 2 en 3 (eigen fondsparements)/ aannames langetermijnsenarioset:

- De gemiddelde verwachtingswaarden in de langetermijnsenarioset zijn statisch. Dit wil zeggen dat de gemiddelde verwachtingswaarden voor alle economische en financiële uitgangspunten voor ieder prognosejaar gelijk zijn. Er wordt dus, bijvoorbeeld, geen stijging of daling van de rente verwacht. Dit betekent tevens dat de startcurve afwijkt van de huidige marktrente. Het effect hiervan wordt op startdatum in de startkapitalen verwerkt. Deze gemiddelde verwachtingswaarden zijn als volgt gemotiveerd:
  - Inflatie: 2%. Dit is in lijn met de doelstelling van de ECB om te sturen op een inflatie van rond de 2% op de middellange termijn.
  - Reële rente: 0,5%. Dit ligt in lijn met het langjarig gemiddelde reële rendement op kasgeld sinds 1900 van circa 0,4%.
  - Nominale rente: 2,5%, deze volgt uit de aannames voor de inflatie en de reële rente. In aanvulling hierop wordt deze rente gehanteerd voor alle looptijden. Er is dus bij deze veronderstelling geen sprake van een termijnpremie.

- Risicopremies op zakelijke waarden (incl. EMD LC1): 75% van het historische geobserveerde langjarig gemiddelde. De risicopremies worden lager ingeschat dan de historische observaties uit prudentie-overwegingen.
- Kredietopslagen: de kredietopslagen op high yield-obligaties en EMD HC zijn ook op 75% van het langjarig gemiddelde gesteld.
- De kredietopslagen op de matchende *Investment Grade* obligaties zijn gelijk gesteld aan geobserveerde langjarig gemiddelden.

De stochastiek van de verschillende economische en financiële variabelen en hun onderlinge correlaties is gebaseerd op de kalibratie per medio 2023. Hierbij wordt de historisch waargenomen statistische samenhang van de variabelen gebruikt om de stochastiek te modelleren.

De rendementen voor zakelijke waarden zijn berekend als risicopremie + kasgeldrendement. Onderstaande tabel (bron: Achmea Investment Management) geeft de resulterende rekenkundige rendementen en volatiliteiten voor de verschillende beleggingscategorieën weer.

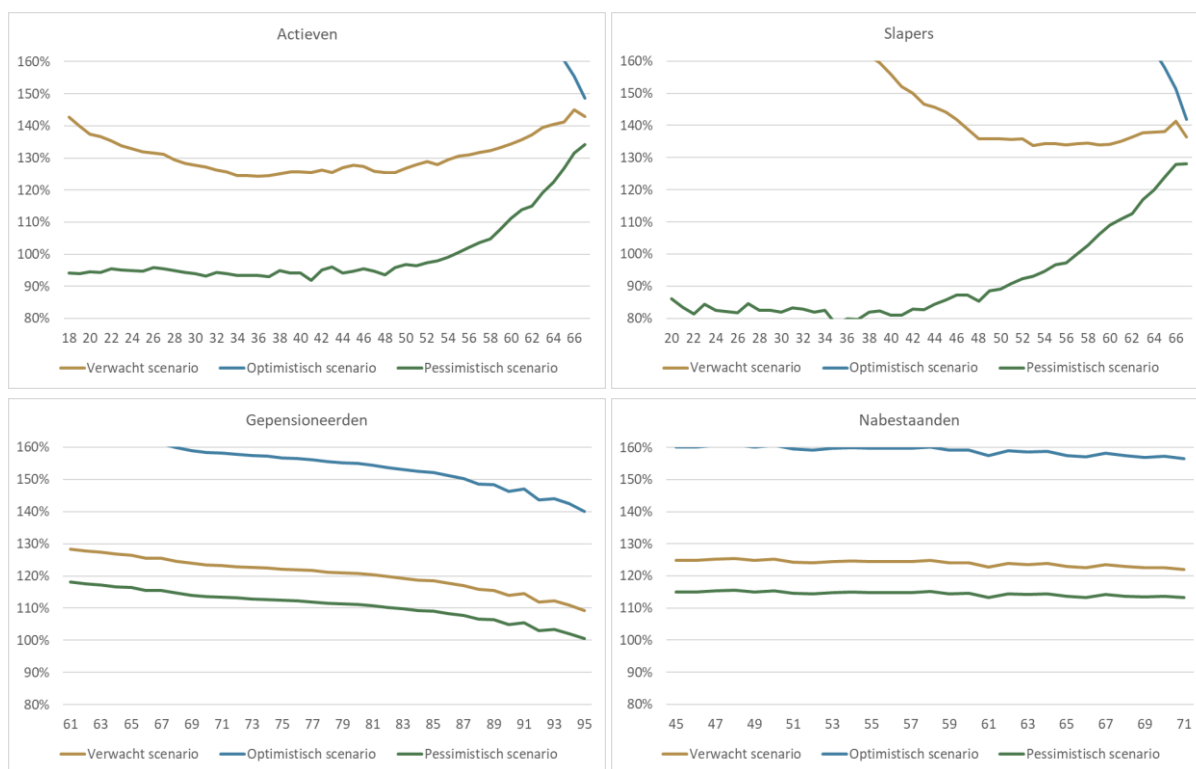
**Tabel 1**    Overzicht gemiddelden langetermijnsценario

	Rendement	Volatiliteit
Kasgeld euro (€)	2,5%	2,2%
Euro staatsobligaties (€)	2,9%	6,3%
Investment Grade Credits euro (€)	3,7%	7,3%
Global High Yield (€ hedged)	4,1%	16,1%
Global Bank Loans (€ hedged)	4,0%	7,1%
Emerging Market Debt HC (€ hedged)	5,0%	12,3%
Emerging Market Debt LC (€)	5,7%	17,5%
Hypotheke (€)	3,4%	5,3%
Aandelen Ontwikkelde Landen (€ hedged)	6,9%	17,7%
Aandelen Opkomende Landen (€)	9,8%	28,5%
Niet-beursgenoteerd Vastgoed NL (€)	4,7%	6,2%
Private equity (€ hedged)	10,8%	28,0%
Wereldwijde infrastructuur (€ hedged)	5,5%	12,5%

## BIJLAGE 4: TRANSITIE-EFFECTEN BIJ HOGE DEKKINGSGRADEN

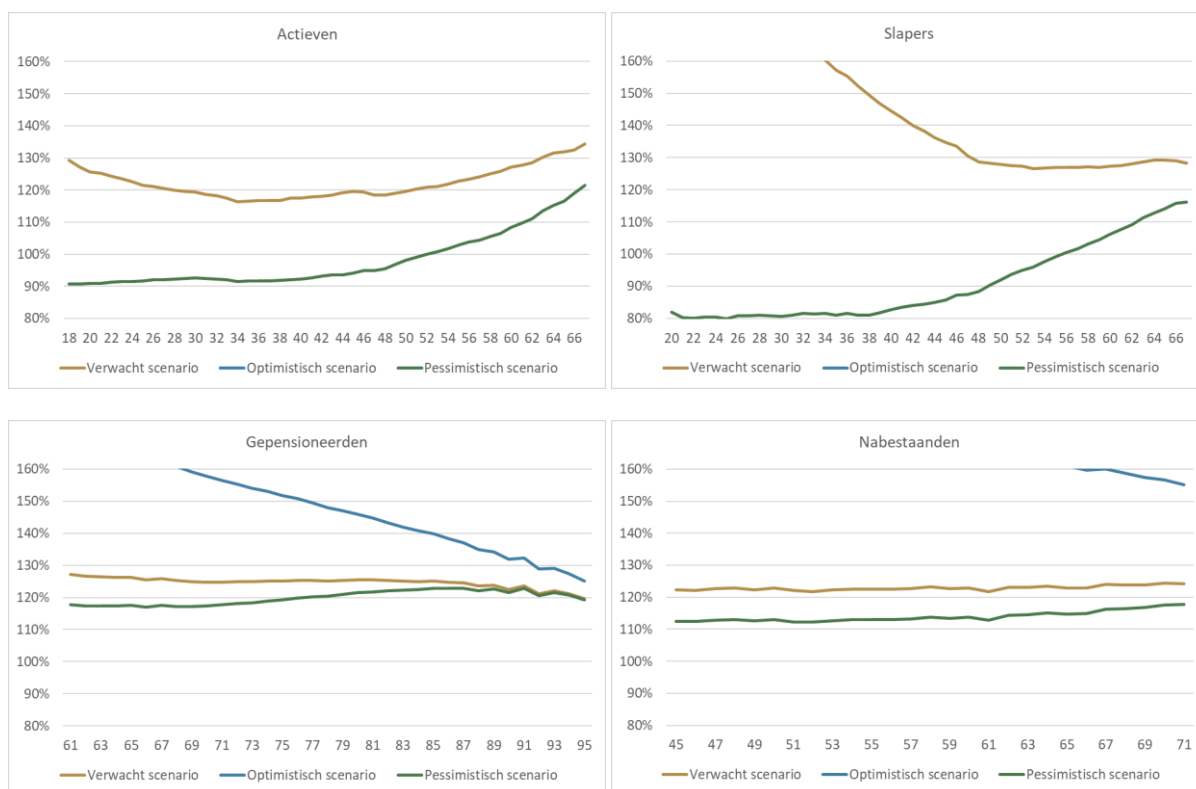
Het transitieplan moet robuust zijn voor verschillende toekomstige situaties, er moet sprake zijn van “complete besluitvorming”. De tijd tussen het opstellen van het transitieplan en het daadwerkelijke invaren door het pensioenfonds is immers nog ruim twee jaar. Daarnaast schrijft de wet dit voor. Specifiek gaat het erom in hoeverre verschillende, positieve en negatieve, financiële en economische omstandigheden zijn verkend en in welke situaties de afgesproken doelstellingen, kwantitatieve maatstaven, voorrangregels zonder meer gelden en geen nadere besluitvorming nodig is. De minimale invaardekkinggraad is in paragraaf 7.3 toegelicht. De effecten bij negatieve omstandigheden zijn in hoofdstuk 9 opgenomen. Hier wordt inzicht gegeven in de effecten bij een hogere dekkinggraad van 165% op het moment van invaren.

### Scenario met hoge dekkinggraad (165%) pensioenverwachting conform de rekenregels van de uniforme rekenmethodiek (URM)



Bij een hogere dekkinggraad krijgt iedereen bij aanvang meer mee. Bij de niet-actieven zie je dat ook gelijk terug in hogere pensioenverwachting bij verwacht weer. Bij de actieven en slapers loopt de uitkomst bij oudere leeftijden verder op doordat die al meer opgebouwd hebben en daar een hogere opslag over meekrijgen. De aflopende uitkomsten voor de gepensioneerden zijn het gevolg van de ongelijke aanpassing bij het invaren in combinatie met de spreidingsperiode. Hierbij geldt weer dat het uitkomsten berekend op een horizon van 10 jaar zijn. De uitkomst voor de 90-jarige in de grafiek is het verschil tussen de oude en de nieuwe regeling, over 10 jaar. Het optimistische scenario ligt voor actieven en slapers grotendeels boven 160% en valt buiten de grafiek.

Scenario met hoge dekkingsgraad (165%) pensioenverwachting over de horizon



Ook in dit perspectief krijgt iedereen bij aanvang meer mee. Bij de niet-actieven zie je dat voor alle leeftijden ook gelijk terug in hogere pensioenverwachting bij verwacht weer. Bij de actieven pas op oudere leeftijd doordat de oudere actieve al meer opgebouwd heeft en daar een hogere opslag over meekrijgt. Voor de jongere actieven telt het start-surplus minder zwaar mee. Zij hebben bij invaren immers nog maar weinig vermogen opgebouwd. De toekomstige premies tellen daardoor zwaarder mee in de uitkomsten. Het optimistische scenario ligt voor actieven en slapers weer boven 160% en valt buiten de grafiek.

**Netto profijt-effecten bij een hoge startdekkingsgraad (165%)**



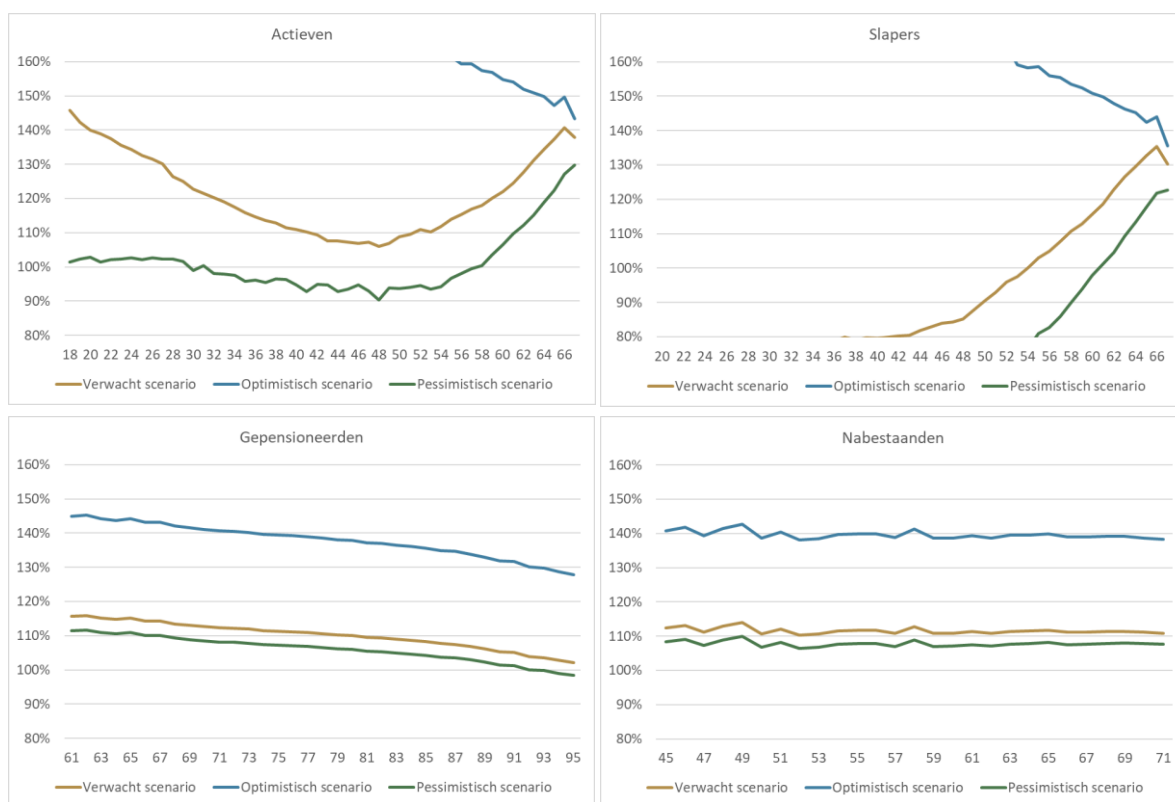
De netto profijt-effecten bij een dekkingsgraad van 165% zijn voor niet-actieven positiever ten opzichte van de basisvariant. De dekkingsgraadopslag bij invaren weegt zwaarder dan de toeslag die onder het FTK bij een hogere dekkingsgraad ook beter uitkomt. De overstap naar de nieuwe pensioenregeling is in termen van netto profijt gunstiger voor de ouderen, vanwege de hogere buffer die wordt uitgedeeld, en daarmee iets minder gunstig voor met name de jonge actieve. Deze krijgen de hogere buffer wel mee, maar dat is uiteindelijk van het kapitaal waar het pensioen mee ingekocht moet worden maar een klein deel vanwege de nieuwe premies.

## BIJLAGE 5: TRANSITIE-EFFECTEN BIJ VERSCHILLENDE RENTES

Het transitieplan moet robuust zijn voor verschillende toekomstige situaties, er moet sprake zijn van “complete besluitvorming”. De tijd tussen het opstellen van het transitieplan en het daadwerkelijke invaren door het pensioenfonds is immers nog ruim twee jaar. Daarnaast schrijft de wet dit voor. Specifiek gaat het erom in hoeverre verschillende, positieve en negatieve, financiële en economische omstandigheden zijn verkend en in welke situaties de afgesproken doelstellingen, kwantitatieve maatstaven, voorrangregels zonder meer gelden en geen nadere besluitvorming nodig is. De minimale invaardeckingsgraad is in paragraaf 7.3 toegelicht. De effecten bij negatieve omstandigheden zijn in hoofdstuk 9 opgenomen. Hier wordt inzicht gegeven in de effecten bij lagere en hogere rentestanden op het moment van invaren op basis van DNB scenario's met hogere en lagere startrentes<sup>30</sup>.

### Effect pensioenverwachting bij een scenario met hoge rente conform de rekenregels van de uniforme rekenmethodiek (URM)

In dit scenario is met een startrente gerekend die 200 basispunten hoger ligt dan de startrente in de overige berekeningen.

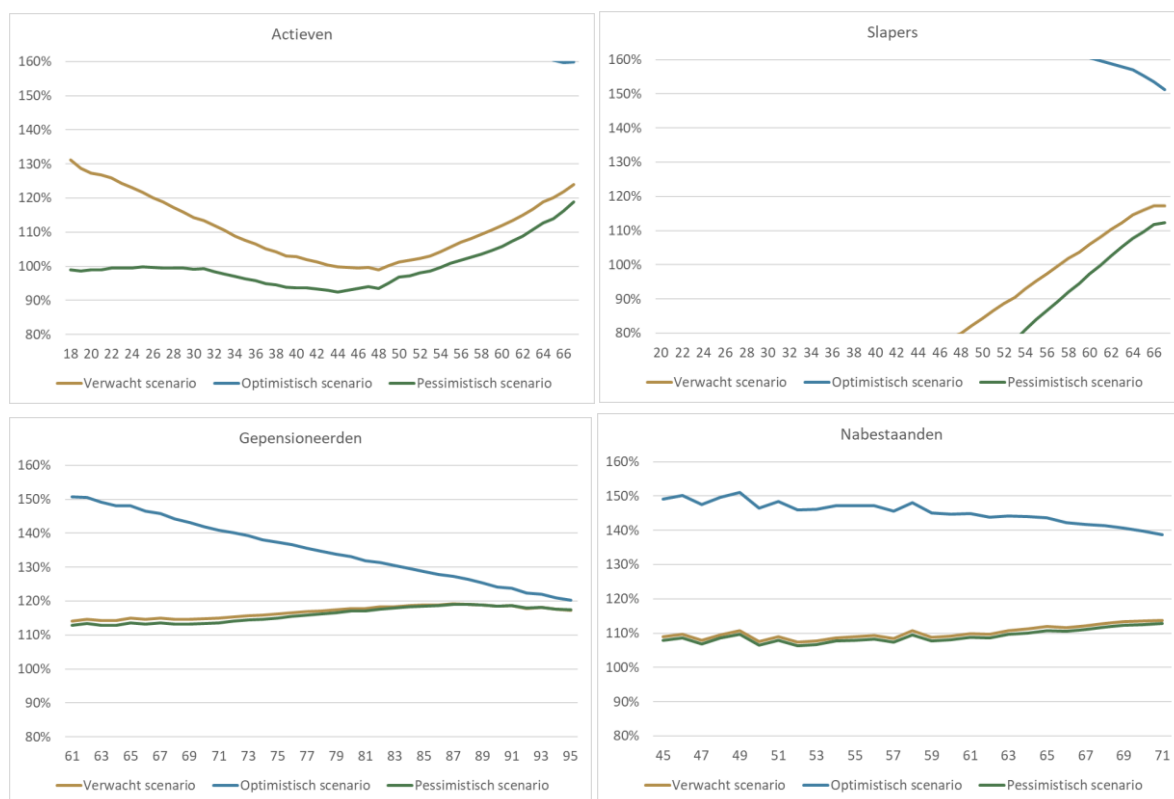


<sup>30</sup> Dit zijn de plus/min 200 bps RTS DNB set Q12024 (p-set en q-set).

Een flink hogere startrente heeft in het verwacht en het pessimistische scenario een beperkt positieve invloed op de pensioenverwachting van de pensioengerechtigden. Door de hoge rente krijgen zij een hogere dekkingsgraadopslag mee, welke in het FTK in de buffer achter blijft. Voor de actieven en slapers heeft de hoge rente juist een negatieve impact op de pensioenverwachting. Weliswaar krijgen zij een hogere dekkingsgraadopslag mee, maar ze kunnen hier als de rente weer normaliseert op pensioendatum minder pensioen voor inkopen. Voor jongere slapers zijn de uitkomsten sterk negatief. Dit komt met name doordat de rente in dit hoge rente scenario op lange termijn weer beweegt naar de lagere rente uit het basisscenario. Zeker de jongere deelnemers worden door de lifecycles in de eerste jaren niet of onvoldoende beschermd voor die rentedaling. Goed is hierbij te realiseren dat de aannahme hieronder statische beleidsuitvoering is voor de toekomst. De praktijk is dat ook in de toekomst het te voeren beleggingsbeleid kan worden aangepast.

### Effect pensioenverwachting bij een scenario met hoge rente over de horizon

In dit scenario is wederom een startrente gerekend die 200 basispunten hoger ligt dan de startrente in de overige berekeningen.

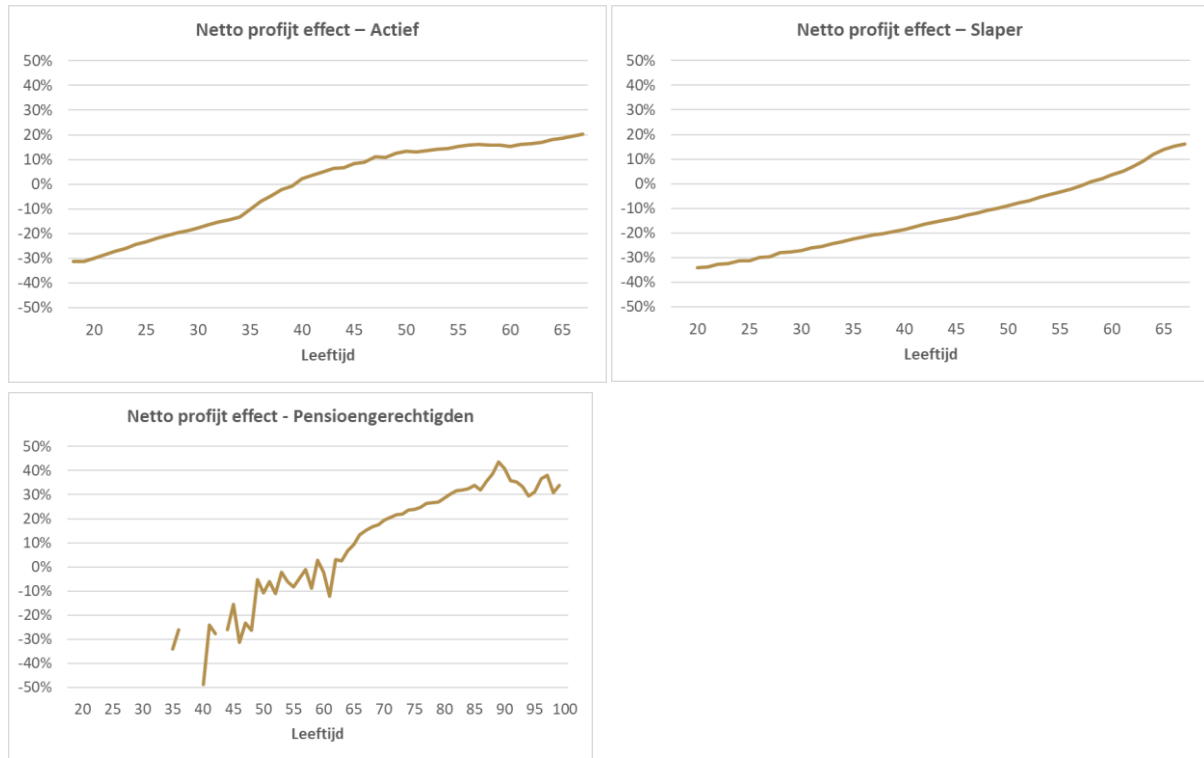


Hier zijn dezelfde effecten zichtbaar als bij de URM berekening . De toelichting wordt derhalve niet herhaald.



### Netto profijt-effect bij een scenario met hoge rente

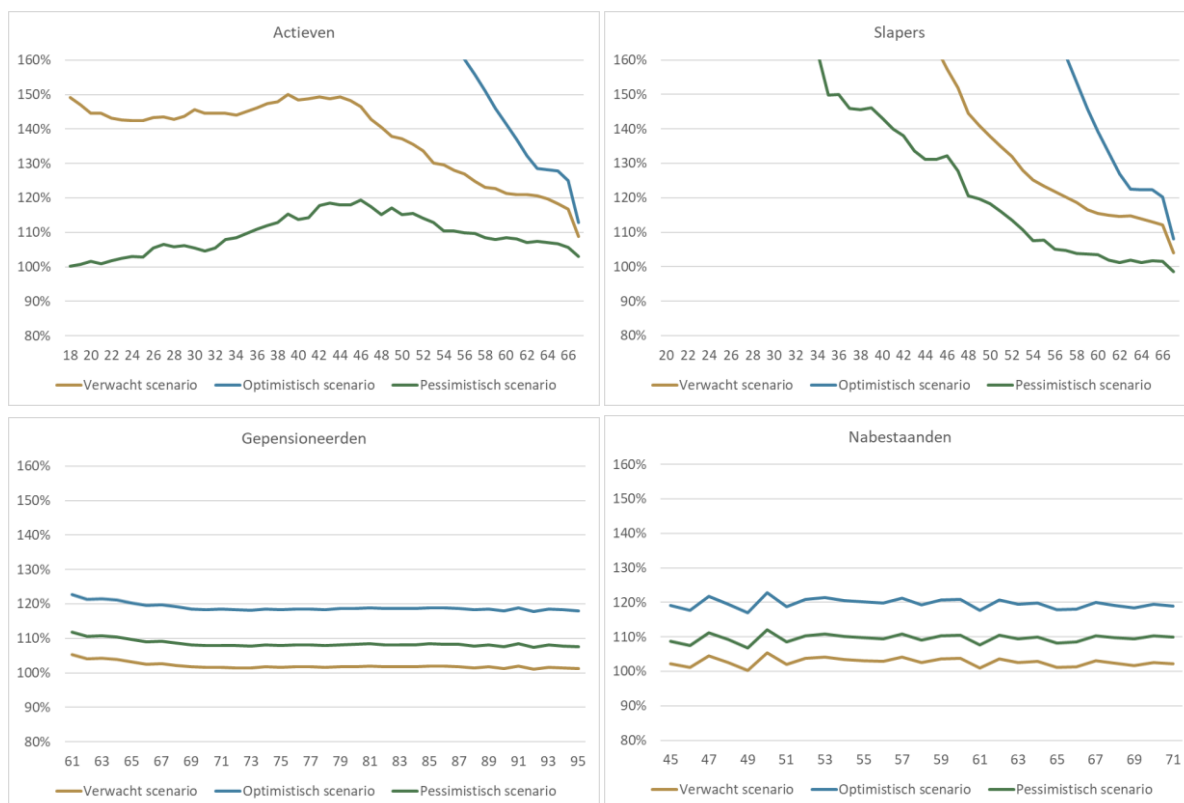
In dit scenario is wederom een startrente gerekend die 200 basispunten hoger ligt dan de startrente in de overige berekeningen. De scenarioset is in de vergelijking risiconeutraal.



Een hogere startrente in zorgt in termen van delta netto profijt niet direct voor een heel ander beeld van de uitkomsten. Een hoge rente zorgt voor iets grotere uitslagen. Er komt minder geld binnen (want bij een hoge rente is het vermogen afgenomen) maar de impact hiervan is relatief klein door de hoge dekkingsgraad.

### Effect pensioenverwachting bij een scenario met lage rente conform de rekenregels van de uniforme rekenmethodiek (URM)

In dit scenario is met een startrente gerekend die 200 basispunten lager ligt dan de startrente in de overige berekeningen.

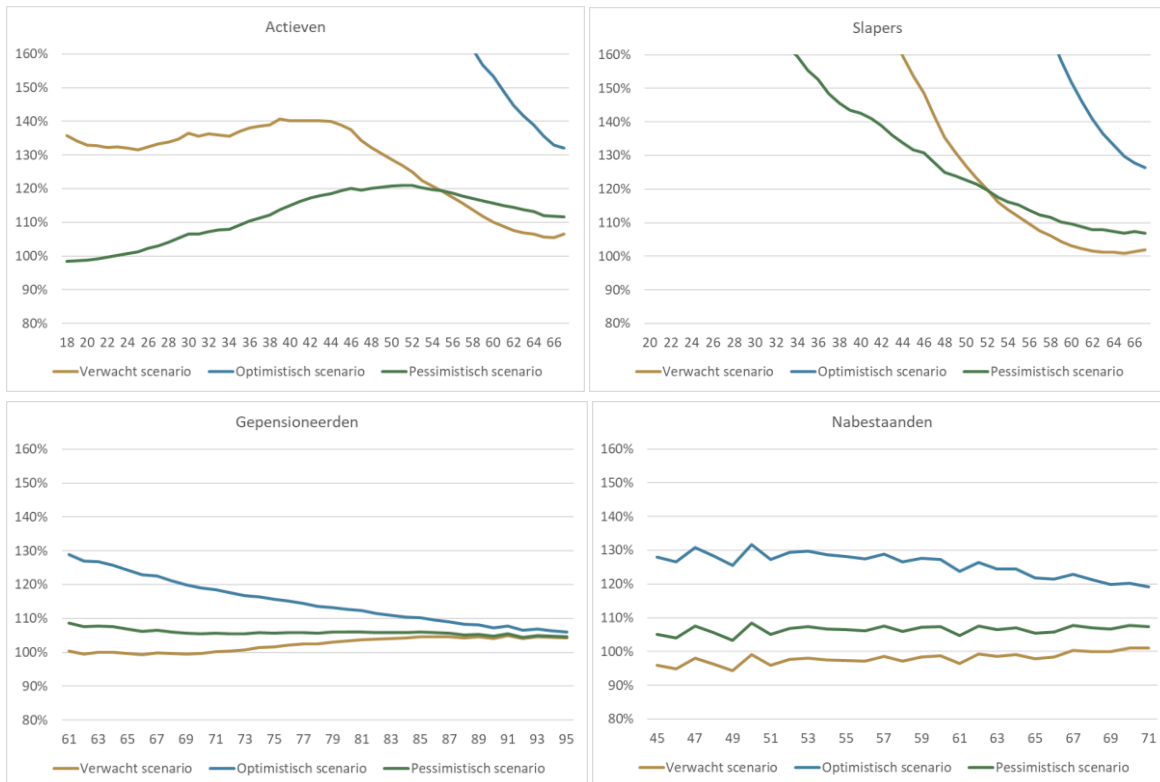


In het scenario met lage rente, zijn de effecten tegengesteld als in het scenario met hoge rente. De jonge slapers gaan er in verwachting in extreme mate op vooruit. Ook de actieven gaan er flink op vooruit. De oudere actieven nog wat meer dan de oudere slapers aangezien er bij lage rente in het FTK kortingen worden doorgevoerd op de pensioenopbouw vanwege het maximum op de premie.

Net als bij de uitkomsten bij fors hogere rentes is er een nuancering mogelijk. Uitgangspunt in deze analyse is wederom dat er sprake is van ongewijzigd beleid. De praktijk zal zijn dat bij extreem lage rentes het beleid van het fonds kan wijzigen. Sociale partners kunnen tot andere premieafspraken komen.

### Effect pensioenverwachting bij een scenario met lage rente over de horizon

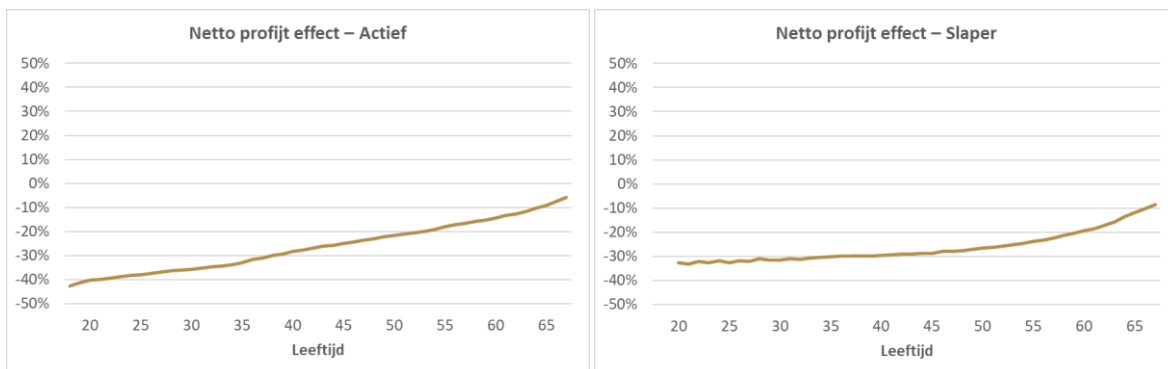
In dit scenario is wederom met een startrente gerekend die 200 basispunten lager ligt dan de startrente in de overige berekeningen.

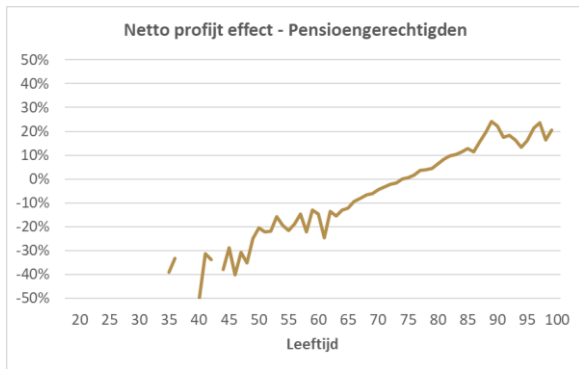


Het belangrijkste verschil tussen deze uitkomsten en die volgens de URM is dat de jonge nabestaanden er in het verwacht scenario toch op achteruit gaan. Dit komt doordat de nabestaanden een ingegane uitkering hebben. Zij profiteren daardoor niet van het oplopen van de rente in dit scenario. Die wordt in de uitkeringsfase immers in belangrijke mate afgedekt.

**Netto profijt-effect bij een scenario met lage rente**

In dit scenario is met een startrente gerekend die 200 basispunten lager ligt dan de startrente in de overige berekeningen. De gebruikte scenario'set is risico-neutraal.





Een lagere startrente zorgt wel voor een behoorlijk negatiever beeld in termen van netto profijt. Door de lage rente komt er in het FTK meer premie binnen, terwijl er bij de transitie naar de FPR maar een kleine buffer vrijvalt en de premie in de toekomst stabiel blijft.

## BIJLAGE 6: REACTIE VAN DE AGV AAN SOCIALE PARTNERS

### Beoordeling transitieplan Achmea

AGV (Achmea Gepensioneerden Vereniging)

11 oktober 2024



achmea 

Gepensioneerden Vereniging

## Beoordeling transitieplan Achmea ten behoeve van het hoorrecht

AGV (Achmea Gepensioneerden Vereniging), 11 oktober 2024

### Woord vooraf

In de Wet toekomst pensioenen is opgenomen dat verenigingen van gepensioneerden en/of gewezen deelnemers in de gelegenheid gesteld moeten worden een oordeel uit te spreken over het transitieplan van sociale partners. Dit is het hoorrecht.

De Achmea Gepensioneerden Vereniging, de AGV, heeft op dit moment 2.800 leden.

In dit document geven wij, de AGV, ons oordeel over het transitieplan (versie 12 september 2024) en de beantwoording van aanvullende vragen (25 september 2024).

Het belang van de gepensioneerden, met name in de omvang van de voorziening in het Pensioenfonds Achmea, blijkt uit onderstaand overzicht uit het jaarverslag van SPA over 2023.

	Voorziening ( x 1.000 euro)		Aantallen	
Actieve deelnemers	2.377.582	36%	12.135	31%
Gewezen deelnemers (slapers)	2.197.134	33%	19.685	50%
Gepensioneerden	2.087.209	31%	7.628	19%

De komende jaren zal het aantal van de gewezen deelnemers en gepensioneerden naar verwachting, ten opzichte van de actieve deelnemers, verder toenemen.

### Inhoudsopgave

1. Het proces leidend tot de beoordeling in het hoorrecht pagina 3
2. Het position paper AGV: de tien punten vergeleken met het transitieplan pagina 5
3. Nadere toelichting op de beoordeling van het transitieplan pagina 10
  - a. Koopkracht en ambitie (p. 10)
  - b. Spreiding bij invaren (p. 11)
  - c. Inhaaltoeslagen (p. 12)
  - d. Compensatie (p. 12)
  - e. SBZ (p. 13)
  - f. Communicatie (p. 15)
4. Eindoordeel AGV pagina 16

## Hoofdstuk 1: Het proces leidend tot de beoordeling in het hoorrecht

### **AGV en het hoorrecht**

De Wet toekomst pensioenen is in de loop van 2022 uitgewerkt en uiteindelijk per 1 juli 2023 in werking getreden. Het hoorrecht maakt deel uit van de Wet. De AGV heeft begin 2022 het initiatief genomen om bij Achmea aan te kloppen om erkend te worden voor het hoorrecht als vereniging van gepensioneerden zoals bedoeld in artikel 150g van de Wet. We stuurden hierover op 19 januari 2022 een verzoek aan de voorzitter Raad van Bestuur, Bianca Tetteroo, met kopieën aan de bij de cao Achmea betrokken vakbonden en het Pensioenfonds Achmea. Op 28 januari ontvingen wij de bevestiging van Achmea dat de AGV voor Achmea inderdaad een partij zal zijn die in het hoorrecht betrokken zal gaan worden.

In correspondentie in mei 2022 heeft de AGV erop aangedrongen spoedig betrokken te worden bij de beeldvorming van sociale partners. Daarop ontvingen wij 20 juni 2022 reactie van Achmea mede namens de betrokken vakorganisaties: FNV Finance, CNV en De Unie.

De kijkrichting van sociale partners is dan om de nieuwe regeling per 1 januari 2025 in te voeren. Achmea geeft aan dat men graag invulling wil geven aan overleg over de planning en dat men ruimte wil geven aan onze inbreng. Er wordt hiervoor een nieuw overleg gestart onder de naam verbindingstafel.

### **De verbindingstafel**

Op 13 september 2022 start een cyclus van bijeenkomsten van de verbindingstafel.

In dit overleg komen de planning en de onderwerpen die in behandeling zijn aan de orde.

De AGV heeft zijn zienswijze en uitgangspunten gedeeld in de bijeenkomsten, onder andere door het delen van het position paper van de AGV. Ook vraagt de AGV vanaf januari 2023 om duidelijkheid te krijgen over de positie van de deelnemers met Achmea achtergrond bij SBZ Pensioen en de elders verzekerde pensioenen.

Op 13 september 2023 gaat de Vereniging Slapers Pensioenfonds Achmea (VSPA) de bijeenkomsten bijwonen ter voorbereiding van het hoorrecht voor deze deelnemersgroep.

Essentieel in het overleg van de sociale partners zijn de keuze van het contract, de ingangsdatum en de hoogte van de premie. In maart 2024 worden op deze drie onderwerpen de knopen doorgehakt.

De keuze is een flexibele premieregeling, met solidaire elementen; de planning is verschoven naar 1 januari 2027 en de premiehoogte zal 30% (fiscaal maximum) bedragen.

Op 22 mei 2024 wordt in het overleg afgesproken dat sociale partners conceptonderdelen van het transitieplan zullen delen. Dit onder embargo en als voorlopige stukken. Dit bevordert de oordeelsvorming bij de AGV en VSPA. Dit levert tijdwinst op in de fase van het hoorrecht. In juni heeft de AGV een eerste conceptversie van het transitieplan ontvangen, echter hierin is nog heel veel opengelaten en geeft nog geen beeld van de genomen besluiten over de uitwerking van de transitie.

Eerst op 6 september wordt een meer ingevuld concept ontvangen en 12 september een definitief transitieplan. Tussentijdse versies waarin belangrijke besluiten zijn genomen werden niet gedeeld aan de verbindingstafel.

### **Position Paper AGV**

De Commissie Pensioen van de AGV heeft ter voorbereiding van het uitvoeren van het hoorrecht pro-actief een position paper gemaakt. In dit document zijn de uitgangspunten opgenomen die de AGV hanteert bij de beoordeling van de transitie, dit gaat zowel over de vormgeving van de uitkeringsfase in de nieuwe regeling als het invaren.

De Commissie Pensioen heeft door publicatie op de website, ledenbijeenkomsten, het oprichten van een klankbordgroep uit de ledenkring en gesprekken met het Kernbestuur het draagvlak voor de uitgangspunten getoetst. Aan de ledenbijeenkomsten hebben, verdeeld over de 7 AGV locaties, ruim 700 geïnteresseerde leden deelgenomen.

De inhoud van het position paper is gedurende 2023 en 2024 geactualiseerd aan de hand van de ontwikkelingen bij sociale partners. Het position paper is op twee momenten (25 januari 2024 en 23 mei 2024) formeel aan de leden van de verbindingstafel aangeboden. Op de inhoud is vanuit sociale partners geen enkel commentaar gekomen.

Na ontvangst van het concept transitieplan op 12 september 2024, heeft de AGV opnieuw ruimschoots interne afstemming gehad over de uitgangspunten van het position paper in relatie tot het concept transitieplan. Dit resulteerde in overeenstemming dat de hoofdpunten uit het position paper onverkort gedragen worden in brede kring van de AGV.

### **Gepensioneerden bij SBZ Pensioen (hierna SBZ)**

Bij het tot stand komen van de Achmea Groep (in 1995) is er vrij snel gekomen tot één arbeidsvoorwaardenregeling inclusief één pensioenregeling. Achmea heeft er destijds voor gekozen, gezien haar positie in de markt en de ontwikkelingen in het zorgverzekeraarsveld, om de uitvoering van de Achmea-pensioenregeling voor zover het de deelnemers aan de voormalige pensioenregeling op grond van de cao voor zorgverzekeraars betrof, bij SBZ te laten. Dit betreft vooral de medewerkers van destijds Zilveren Kruis en Groene Land. Deze medewerkers hebben dus vanaf dat moment de Achmea-pensioenregeling. Deze groep krijgt een aanvulling op de toeslagverlening bij SBZ om gelijkheid van de uitkomsten in het pensioen met de gepensioneerden bij Pensioenfonds Achmea te bereiken.

Vanaf 1 januari 2014 is ook voor deze regeling Pensioenfonds Achmea de uitvoerder. Er zijn dus nu ook nog actieve deelnemers als slaper bij SBZ.

Naast deze groep gepensioneerden (en slapers) is er een groep gepensioneerden die niet onder de Achmea-pensioenregeling is komen te vallen. Deze gepensioneerden zijn altijd onderdeel geweest van de afspraken in de cao zorgverzekeraars. Deze gepensioneerden komen bijvoorbeeld uit fusies zoals die met De Friesland of AGIS. Daar is op fusiemoment door De Friesland en AGIS besloten de opgebouwde rechten van actieven niet in te brengen in de Achmea regeling, maar premievrij achter



te laten bij SBZ. En tevens (ex)deelnemers van rechtsvoorgangers die op fusie moment al niet meer actieve deelnemer waren bij SBZ. Zij volgen de bedrijfstak SBZ-pensioenregeling.

Er zijn dus twee type regelingen binnen SBZ Pensioen in uitvoering. De AGV heeft leden in beide groepen gepensioneerd bij SBZ Pensioen.

AGV vindt het belangrijk om het belang van deze (ex)-werknemers Achmea in de SBZ portefeuille te benadrukken. Daarom dit overzicht van de technische voorziening eind Q3 2022:

Groep	TV 30-9-2022 (x 1 mln euro)
Actief en AO	186
Gewezen deelnemers	274
Pensioengerechtigden	206
Totaal	<hr/> 666

In een gesprek over deze groepen gepensioneerd met een van de uitvoerend bestuurders van SBZ is de suggestie gedaan in overleg te treden met de cao partijen in de sector ‘zorgverzekeraars’. Dit heeft geresulteerd in een verkennend gesprek op 6 oktober 2023 met deze partijen. Uit dit gesprek is door deze partijen en de AGV de conclusie getrokken dat de AGV over de transitie van deze beide groepen bij Achmea, als verantwoordelijk ex-werkgever (ook als rechtsopvolger), moet zijn.

In de verbindingstafel heeft de AGV daarom meerdere keren, maar ook op diverse niveaus in de Achmea organisatie, indringend aandacht gevraagd voor de positie van deze gepensioneerd deelnemers bij SBZ Pensioen met een relatie tot Achmea. Mede op grond van vragen die vanuit onze ledenkring werden en worden ontvangen.

Het gelijk behandelen van deelnemers die onder de Achmea pensioenregeling vallen, ongeacht of deze uitgevoerd worden door Pensioenfonds Achmea of SBZ Pensioen, vloeit voort uit de fusieafspraken die destijds gemaakt zijn. Zij volgen één pensioenregeling, namelijk die van Achmea. De deelnemer zelf heeft geen mogelijkheid gehad om voor de uitvoering een keuze te maken tussen SBZ of Pensioenfonds Achmea.

Op 12 juli 2024 heeft Achmea aan de AGV een concept inbaarverzoek voor beide groepen gepensioneerd bij SBZ voorgelegd, met verwijzing naar het transitieplan van de zorgverzekeraars. De AGV heeft daarop, na inwinning van juridisch advies, aangegeven dat Achmea al deze groepen (en overigens ook alle andere pensioenregelingen die Achmea kent) in het *eigen* transitieplan moet opnemen. Hiermee heeft Achmea ingestemd. In het concept transitieplan is dit terug te zien in hoofdstuk 11. De AGV kan zich daardoor ook over deze groepen uitspreken in het hoorrecht over dit transitieplan.

## Hoofdstuk 2: Het position paper AGV: de tien punten vergeleken met het transitieplan

In het position paper heeft de AGV de speerpunten voor de nieuwe pensioentoezegging en de transitie naar het nieuwe stelsel opgenomen. Deze vatten wij hieronder samen, met een beoordeling op welke wijze wij het punt uitgewerkt zien in het transitieplan van Achmea.

1. Risicopreferentieonderzoek: in het nieuwe systeem kan de uitkering omhoog, maar ook omlaag gaan. Hoe gepensioneerden kijken naar het risico van verlaging is in 2021 onderzocht. Destijds was bij de gepensioneerde respondenten nog nauwelijks informatie beschikbaar over de individualisering van de pensioenen en dat er naast kans op verlaging, ook een kans op verhoging is. Daarbij is het onderzoek op het moment van de overgang al meer dan 5 jaar geleden. De leidraad van de AFM hoe een goed risicopreferentieonderzoek uit te voeren, is daarnaast pas medio 2023 gepubliceerd. De AGV vindt daarom dat er een nieuw risicopreferentieonderzoek moet plaatsvinden.

**Transitieplan:** voor het transitieplan is geen nieuw onderzoek uitgevoerd. Het onderzoek uit 2021 is de basis voor de beoordeling in welke mate gepensioneerden risico kunnen en willen lopen.

**Conclusie:** *wij zijn van mening dat het transitieplan gebaseerd moet worden op een recent risicopreferentieonderzoek, rekening houdend met de laatste inzichten en eisen die voor dit soort onderzoeken gelden.*

2. Ambitie: de AGV vindt dat sociale partners moeten aangeven wat het ambitieniveau voor de nieuwe regeling is: hoe gaat de nieuwe regeling, ook in de uitkeringsfase, zorgen voor een koopkrachtig pensioen?

**Transitieplan:** in het transitieplan wordt weliswaar inzicht gegeven in de nieuwe regeling en de verwachte pensioenuitkomsten voor verschillende deelnemersgroepen, maar een ambitieniveau is niet gedefinieerd. De gedefinieerde doelstelling die in hoofdstuk 4.1.1 is geformuleerd als “een goede reële pensioenverwachting voor alle deelnemers”, wordt voor actieve deelnemers niet waargemaakt na pensioendatum. Na pensioendatum is de ambitie (4.1.2) voor zowel actieven, slapers als pensioengerechtigden niet gerelateerd aan het streven naar een koopkrachtig pensioen, maar beperkt tot een onbepaald en vaag begrip als ‘uitzicht op een jaarlijkse verhoging’. Zowel de ambitie als de sturing op koopkracht ontbreken.

**Conclusie:** *wij blijven van mening dat de huidige ambitie, met name voor een ingegaan pensioen, onvoldoende concreet is geformuleerd in termen van de beoogd te bereiken (mediane) vervangingsratio op pensioendatum en het beoogd koopkrachtbehoud na pensioendatum. Het transitieplan moet hier naar onze mening op aangepast worden. Zowel de ambitie als de sturing*

op koopkracht dienen te worden verduidelijkt in het transitieplan. In hoofdstuk 3 lichten wij dit nader toe onder a: koopkracht en ambitie.

3. Koopkrachtbehoud: in de beleggingen moet risico genomen worden om een koopkrachtig pensioen te kunnen waarmaken. AGV vraagt duidelijkheid over de uitgangspunten die sociale partners hiervoor meegeven aan het pensioenfonds. Ook dienen zij de gehanteerde uitgangspunten m.b.t. risicobereidheid van de gepensioneerden aan te geven. Daarnaast is er een verband tussen de hoogte van de pensioenuitkering bij de start en de kans op koopkrachtbehoud later. Welke visie hebben sociale partners hierop?

**Transitieplan:** op grond van de doorrekeningen in het transitieplan wordt verwacht dat gepensioneerden voor circa 70% de prijsinflatie kunnen bijhouden. Volgens sociale partners is dit vergelijkbaar aan de daadwerkelijke toekenning in de afgelopen jaren.

**Conclusie:** wij zijn van mening dat de werkelijke toekenning van indexatie in de afgelopen jaren niet als uitgangspunt voor de ambitie mag worden genomen voor het transitieplan. Een van de belangrijkste redenen voor de overgang naar het nieuwe stelsel was immers dat er eerder zicht op een koopkrachtig pensioen zou ontstaan. Ook heeft Achmea in het verleden voor alle regelingen altijd een toeslagbeleid nagestreefd o.b.v. volledige prijsinflatie. Wij zouden het consistent vinden als dit uitgangspunt ook leidraad is in de opdrachtformulering aan het pensioenfonds en derhalve opgenomen wordt in het transitieplan.

4. Collectieve uitkeringsfase: de AGV ziet een collectieve uitkeringsfase als best passende uitwerking: alle gepensioneerden dragen onderling de risico's, de plussen en de minnen.

**Transitieplan:** sociale partners kiezen eveneens voor een collectieve uitkeringsfase, waarbij de uitkeringen van gepensioneerden in gelijke mate worden aangepast.

5. Risicodelingsreserve: de gepensioneerden vullen de risicodelingsreserve bij de start en bij inkoop in de collectieve uitkeringsfase. De reserve wordt uitsluitend voor het collectief pensioengerechtigden gebruikt. De voorkeursmethode is om de uitkeringen te beschermen.

**Transitieplan:** sociale partners kiezen eveneens voor een risicodelingsreserve die bij pensioeningang wordt gevuld met een deel van het gespaarde kapitaal en dient ter bescherming van de ingegane uitkeringen.

6. Spreiden: het spreiden van pensioenverlagingen in de uitkeringsfase biedt ook bescherming van de uitkeringen tegen plotselinge verlaging. De risicodelingsreserve kan daardoor lager zijn. De AGV is voorstander van spreiding mits de spreidingsperiode beperkt is tot 3 jaar.

**Transitieplan:** sociale partners kiezen eveneens voor een spreidingsperiode van drie jaar voor alle resultaten, waarmee enige stabiliteit in de ingegane uitkeringen wordt bewerkstelligd.

7. Invaren zonder spreiden: bij het invaren volgens de standaardmethode zijn wij voor het in één keer toekennen van de buffer. Geen spreiding bij invaren, tenzij aangetoond kan worden dat ook dat een evenwichtig resultaat oplevert.

**Transitieplan:** bij het invaren wordt weliswaar de standaardmethode gehanteerd, maar hiervoor wordt een spreidingsperiode van 5 jaar gehanteerd in plaats van 1 jaar (niet spreiden). Volgens sociale partners levert dit een evenwichtige uitkomst op. Dit laatste is voor de AGV niet te beoordelen, aangezien de resultaten bij andere spreidingsperiodes – ondanks ons uitdrukkelijke verzoek – niet zijn gedeeld.

**Conclusie:** *wij blijven van mening dat op grond van evenwichtigheid geen spreidingsmethode gehanteerd mag worden bij invaren. Gepensioneerden en bijna gepensioneerden worden door deze methode benadeeld en er is sprake van leeftijdsdiscriminatie. Zolang aanvullende berekeningen ontbreken, is niet aangetoond dat spreiding bijdraagt aan de evenwichtigheid. In hoofdstuk 3 lichten wij dit nader toe onder b: spreiding bij invaren.*

8. Verdeelregels bij invaren: de AGV is bereid mee te denken over een andere en specifieke verdeling van het vermogen op transitiedatum. Dan hebben het vullen van de risicodelingsreserve en het zo veel als mogelijk inhalen van de indexatieachterstand uit het verleden, de hoogste prioriteit.

**Transitieplan:** de verdeelregels zijn uitgewerkt zonder mogelijkheid van inspraak of commentaar door de AGV. Bij het invaren wordt de risicodelingsreserve direct gevuld vanuit het kapitaal van gepensioneerden en worden toeslagachterstanden mogelijk ingehaald. Deze toeslagachterstanden hebben echter een lagere prioriteit dan compensatie van afschaffing van de doorsneepremie.

**Conclusie:** *Wij blijven van mening dat evenwichtigheid vereist dat pas compensatie (voor afschaffing doorsneesystematiek) mag plaatsvinden als eerst zoveel als mogelijk de achterstallige indexatie is ingehaald en er in een mediaan scenario na pensioeningang voor huidige en toekomstig gepensioneerden zicht bestaat op een koopkrachtig pensioen op basis van een volledige (CPI) prijsinflatie. In hoofdstuk 3 lichten wij dit nader toe onder c: inhaaltoeslagen.*

9. Compensatie niet ten laste van gepensioneerden: het huidige pensioenvermogen is bedoeld om de huidige pensioenen zeker te stellen en niet om daar mogelijke premies in de toekomst uit te financieren. Compensatie ten gevolge van het vervallen van de doorsneesystematiek kan niet uit het vermogen van de gepensioneerden worden gefinancierd.

**Transitieplan:** volgens de verdeelregels wordt de compensatie gefinancierd uit het volledige vermogen, met een hogere prioriteit dan het inhalen van achterstanden uit het verleden.

**Conclusie:** *zie punt 8 en de nadere toelichting in hoofdstuk 3 onder d: compensatie.*

10. Kritische houding: in het transitieplan zullen wettelijk voorgeschreven berekeningen worden opgenomen. Deze zijn vaak erg rooskleurig in de aannames of uitkomsten. Een kritische houding, ook van sociale partners, ten opzichte van deze modelberekeningen, is nodig. Deze kritische houding zien wij graag terug in het transitieplan.

**Transitieplan:** sociale partners toetsen verschillende doelstellingen aan de hand van verschillende economische scenario's (DNB of ALM). Naar aanleiding van aanvullende vragen van de AGV is aangegeven dat sociale partners voor verschillende doelstellingen beoordelen wat de beste (kwantitatieve) maatstaf is. Waar inzicht kan worden vergroot met de eigen normen (ALM-scenario's) is daarvan gebruik gemaakt. Aanvullend inzicht in de berekeningen en/of overwegingen die hierbij zijn gemaakt, is de AGV echter niet ter beschikking gesteld.

**Conclusie:** *wij zijn van mening dat de in het transitieplan gehanteerde 'bandbreedte zonder bovengrens', geen echte bandbreedte is, maar alleen het karakter van een ondergrens heeft. Evenwichtigheid vereist onder meer dat de (verwachte) pensioenuitkomsten voor alle leeftijdsgroepen of cohorten binnen een zekere bandbreedte liggen. De huidige uitkomsten in hoofdstuk 9.2.1 waarbij in een mediaan scenario de pensioenverwachting t.o.v. het oude stelsel voor jongeren 130-140% bedraagt en voor gepensioneerden ca. 110%, achten wij bij geen enkele realistische bandbreedte 'evenwichtig' of acceptabel. Bovendien gaat de vergelijking mank omdat voor gepensioneerden de pensioenverwachting na 10 jaar wordt gehanteerd. De getoonde grafieken bieden geen inzicht in de werkelijk verwachte pensioenuitkomsten op transitiedatum en de verwachte ontwikkeling en jaarlijkse volatiliteit in de twee decennia daarna. Wij zien de ontwikkeling graag in beeld gebracht conform de daarvoor gangbare en door ons gevraagde overzichtstabellen.*

*Bovendien zien we dat de uitkomsten in een optimistisch scenario buiten de scope van de grafieken vallen en voor jongeren vele honderden van procenten zullen bedragen, terwijl in een pessimistisch scenario nog steeds de uitkomsten op of rond de 100% liggen. Ook dit achten wij niet evenwichtig t.o.v. de ouderen en pensioengerechtigden die in een optimistisch scenario rond de 130% bereiken. Onze eindconclusie is dat er geen sprake is van voldoende evenwichtigheid.*

11. Deelnemers SBZ: In aanvulling op het position paper, mede op basis van indringende vragen uit onze ledenkring, behandelen wij ook het onderwerp SBZ. Een groot aantal gepensioneerden heeft in het verleden (ook) pensioen opgebouwd in de pensioenregeling die Achmea bij SBZ had ondergebracht. Deze groep heeft een toezegging in de vorm van een aanvullende toeslag in de situatie dat SBZ een lagere toeslag toekent dan het Achmea pensioenfonds. Hoewel dit een van de belangrijkste regelingen is, zijn er meerdere pensioenregelingen van Achmea die buiten het Achmea pensioenfonds worden uitgevoerd. Het transitieplan moet perspectief bieden aan de betreffende gepensioneerden voor een evenwichtige overgang naar het nieuwe stelsel, waarbij de aanvullende toeslag ook wordt meegenomen.

**Transitieplan:** sociale partners benoemen de groep(en) SBZ-deelnemers en stellen vast dat er geen aanleiding is om aanvullende afspraken te maken. Zij beoordelen het transitieplan van SBZ als evenwichtig en constateren dat in de toekomst naar verwachting geen sprake meer zal zijn van een aanvullende toeslag doordat de dekkingsgraden van SBZ en het Achmea pensioenfonds in lijn liggen met elkaar. Besluitvorming over een eventuele compensatie wordt uitgesteld tot een onbenoemd later moment. AGV constateert dat in de transitieberekeningen van SBZ geen rekening is gehouden met de aanvullende toeslag bij Achmea en dat de problematiek van deze groepen deelnemers onvoldoende wordt erkend in het transitieplan van Achmea.

**Conclusie:** wij beschouwen het transitieplan op het punt van de SBZ-deelnemers als volstrekt onvoldoende. Wij lichten dit nader toe in hoofdstuk 3 onder e: SBZ.

In de volgende tabel hebben wij bovenstaande kort samengevat.

Speerpunten position paper	Transitieplan	Score
1. Nieuw risicopreferentieonderzoek	Onderzoek uit 2021 gehanteerd	-/-
2. Definiëren ambitie	Niet opgenomen	-/-
3. Koopkrachtbehoud	Gedeeltelijk, circa 70%	-
4. Collectieve uitkeringsfase	Ja	+/+
5. Risicodelingsreserve	Ja	+/+
6. Spreiden resultaten over max 3 jaar	Ja, alle resultaten	+/+
7. Invaren zonder spreiden	Spreidingsperiode 5 jaar	-/-
8. Verdeelregels bij invaren		
- Vullen van de risicodelingsreserve	Ja	+/+
- Inhalen achterstanden uit verleden	Ja, maar lage prioriteit	+/-
9. Compensatie niet ten laste van gepensioneerden	Wel, met hoge prioriteit	-/-
10. Kritische houding	Per doelstelling beoordeeld, maar uitkomsten niet evenwichtig	-/-
11. Deelnemers SBZ	Problematiek onvoldoende erkend	-/-

**Conclusie:** op de voor ons zwaarwegende onderdelen geven wij een negatieve beoordeling. Samengevat vinden we het transitieplan qua doelstelling onvolledig, qua uitkomst niet evenwichtig, en in het algemeen onvoldoende onderbouwd.

## Hoofdstuk 3: Nadere toelichting op de beoordeling van het transitieplan

In dit hoofdstuk geven wij een nadere toelichting op enkele elementen uit de beoordeling van het transitieplan van Achmea, waarbij de focus ligt op de volgende onderwerpen:

- a. Koopkracht en ambitie
- b. Spreiding bij invaren
- c. Inhaaltoeslagen
- d. Compensatie
- e. SBZ
- f. Communicatie

### a. Koopkracht en ambitie

De AGV constateert dat in het transitieplan – ondanks herhaald verzoek – geen ambitie wordt uitgesproken voor de pensioenregeling of de mate van koopkrachtbehoud van ingegane pensioenen. Op voorhand merken wij daarbij op dat inzicht in toekomstige pensioenuitkeringen naar onze mening past bij goed (ex-)werkgeverschap. De AGV realiseert zich verder dat een ambitieniveau voor een flexibele premieregeling wettelijk niet verplicht is, maar desondanks is dat in de markt wel gebruikelijk. Dat geeft sociale partners en het pensioenfonds immers een handvat om te sturen op de verwachte uitkomst van de regeling. Wij schatten daarnaast in dat de werkgever richting zijn eigen werknemers ook niet kan volstaan met “de premie wordt ingelegd en we zien wel wat daar uit komt”, maar dat er inzicht moet worden gegeven in het pensioen dat de regeling beoogt en in welke mate die doelstelling ook wordt bereikt.

Wij merken op dat in het transitieplan de (kwantitatieve) effecten van de transitie inzichtelijk worden gemaakt in verschillende grafieken. Daarbij gaan de gepensioneerden er naar verwachting relatief beperkt op vooruit met verwachte uitkeringen die om en nabij 5 à 10% hoger liggen dan de huidige uitkeringen, uitgaande van een dekkingsgraad van 132,6%<sup>31</sup>. Onderdeel van deze 5 à 10% hogere uitkeringen is het uitdelen van de bestaande buffer bij invaren. Aan gepensioneerden wordt de volgende buffer toegerekend:

- Een aandeel in de inhaaltoeslagen. Op fondsniveau kosten die 7% dekkingsgraad, maar de gepensioneerden hebben een lagere achterstand, van maximaal 5,26%.
- Het uitdelen van de restant dekkingsgraad boven de 117%, dus circa 15%. Vanwege de spreidingstermijn van 5 jaar (daarover later meer) schatten wij dat deze 15% neerkomt op ongeveer 10% extra kapitaal voor gepensioneerden en dus 10% hogere uitkeringen bij het invaren.

Daarmee schat de AGV de verhoging van de pensioenen bij invaren op ongeveer 15%. Desondanks is de nieuwe regeling slechts 5 tot 10% gunstiger dan het FTK. Dat betekent dat het eenmalige voordeel gaandeweg verdwijnt, wat ten koste gaat van de toekomstige koopkracht van gepensioneerden. Dat is voor ons een teleurstellend resultaat. Zonder nadere toelichting, bijvoorbeeld in de vorm van het

---

<sup>31</sup> Paragraaf 9.3.1: Effecten op de verwachte uitkeringen over de horizon bij een dekkingsgraad van 132,6%

eerder gevraagde inzicht in het verloop van de uitkeringen onder FTK en Wtp, is het voor ons niet aanvaardbaar dat de ambitie voor koopkrachtbehoud in de uitkeringsfase wordt verlaagd.

Daarbij constateert de AGV dat in het transitieplan niet of nauwelijks wordt gesproken over alternatieven die door sociale partners zijn onderzocht om invulling te geven aan een koopkrachtig pensioen.

## **b. Spreading bij invaren**

De AGV constateert dat sociale partners de voorkeur geven aan invaren met de standaardmethode. Dat heeft eveneens de voorkeur van de AGV. Sociale partners kiezen echter voor een relatief lange spreidingsperiode van 5 jaar, waar 1 jaar (“geen spreading”) volgens de AGV evenwichtiger is. Naar aanleiding van de ontvangst van een eerder concept transitieplan heeft de AGV verduidelijkende vragen gesteld met betrekking tot het invaren en de spreadingstermijn. Specifiek ging het om een verduidelijking waarom volgens sociale partners een spreadingstermijn van 5 jaar evenwichtiger is dan 1 jaar. De AGV vindt het teleurstellend dat hierop geen inhoudelijke reactie is gekomen. De AGV kan daarmee niet beoordelen waarom de spreadingstermijn van 5 jaar ook evenwichtig zou zijn.

De AGV constateert dat met een spreadingstermijn van 1 jaar alle deelnemers een gelijk aandeel in de (resterende) buffers van het pensioenfonds ontvangen. De AGV beoordeelt dat dan ook als evenwichtig. Door de spreadingstermijn te verlengen naar 5 jaar, wordt de bufferverdeling scheef en krijgen jongeren meer dan ouderen aan vermogen toegedeeld. Zonder aanvullend inzicht beoordeelt de AGV dat dan ook als niet evenwichtig.

Tot slot constateren wij dat SBZ eveneens een spreadingstermijn van 1 jaar (= geen spreiden) hanteert. De AGV verzoekt sociale partners daarom het standpunt van de spreadingstermijn bij het invaren te heroverwegen. Los daarvan herhalen wij ons verzoek om nadere duiding bij de vraag waarom een termijn van 5 jaar evenwichtiger zou zijn dan 1 jaar.

## **c. Inhaaltoeslagen**

De AGV is verheugd dat inhaaltoeslagen een prominente plek hebben gekregen in de transitie naar het nieuwe stelsel en bij het verdelingsvraagstuk bij invaren in het bijzonder. Desondanks zijn wij teleurgesteld dat sociale partners hebben besloten uitsluitend de gemiste toeslagen vanaf 2014 mee te nemen bij de transitie. Het argument daarvoor – sinds 2014 bestaat er een CDC-regeling – vinden wij niet overtuigend. Bij de overgang naar een nieuwe regeling worden alle rechten en plichten overgenomen, inclusief latente verplichtingen. Er is herhaaldelijk gecommuniceerd dat gemiste toeslagen niet verjaren, maar altijd gecompenseerd zouden kunnen worden (ook al is de financiële positie daarvoor momenteel nog niet toereikend). De AGV beschouwt de inhaaltoeslagen dan ook als een latente inspanningsverplichting van het bestuur om deze indien mogelijk te compenseren. Dat moment is nu daar als gevolg van de transitie naar het nieuwe stelsel. Dat zal het vertrouwen van alle deelnemers in ons pensioenfonds schragen.

De AGV constateert tevens dat sociale partners ervoor hebben gekozen de compensatie afschaffing doorsneepremie een hogere prioriteit te geven dan het compenseren van de gemiste toeslagen. Los van de vraag of de compensatie wel uit het fondsvermogen zou moeten worden gefinancierd (hier



komen wij op terug), is deze hogere prioriteit naar het oordeel van de AGV niet reëel. De inhaaltoeslagen betreffen een bestaande latente inspanningsverplichting aan de huidige deelnemers van het pensioenfonds. De toekomstige opbouw zit daarentegen niet in de verplichtingen van het pensioenfonds, maar desondanks krijgt dat voorrang. De AGV is het derhalve niet eens met het genomen besluit.

Graag nemen wij de mogelijkheid te wijzen op de wijze waarop arbeidstijdverkorting in het verleden is verwerkt in de pensioenregeling. De laatste arbeidstijdverkorting uit 2021 werd binnen het pensioenfonds gezien als algemene loonstijging, dus als ambitie voor de toeslag aan actieve deelnemers. Aangezien er geen financiële ruimte was voor volledige toeslagverlening, is de arbeidstijdverkorting feitelijk voor het grootste deel opgenomen in de toeslagachterstanden van de actieven. Door de arbeidstijdverkorting zijn de Cao-lonen<sup>32</sup> echter niet gestegen, integendeel: de arbeidstijdverkorting bood juist ruimte om op individuele basis iets te doen aan de lonen van medewerkers. Daarmee is het niet rechtvaardig dat de actieven bij het invaren een kunstmatig grotere achterstand gecompenseerd kunnen krijgen. Wij merken daarbij overigens ook op dat een eerdere arbeidstijdverkorting *niet* werd gezien als algemene loonstijging en dus ook niet leidde tot kunstmatig hoge toeslagen en/of achterstanden aan actieven. Daarmee is geen sprake van een bestendige gedragslijn.

#### d. Compensatie

De AGV constateert met teleurstelling dat op grond van het transitieplan de compensatie afschaffing doorsneepremie uit het totale pensioenvermogen wordt gefinancierd. Wij constateren daarbij dat alleen de actieven en de werkgever – in casu sociale partners – voordeel hebben bij deze financieringswijze, terwijl dit ten koste gaat van (het vermogen van) slapers en gepensioneerden. Een groot gedeelte van deze groepen – in ieder geval de gepensioneerden – hebben altijd de actuariële juiste premie betaald, maar worden nu geconfronteerd met ‘weglekken’ van het vermogen van het pensioenfonds. Dit te voorkomen, is een van onze speerpunten in het position paper.

Wij merken op dat het vermogen van het pensioenfonds bedoeld is voor de nakoming van de in het verleden opgebouwde pensioenverplichtingen inclusief de daaraan gerelateerde ‘zachte’ verplichtingen. Het is niet bedoeld voor toekomstige pensioenopbouw of het beperken van de premies die daarmee gemoeid zijn. De compensatie betreft bovendien de financiering van toekomstige pensioenen, waarvoor de werkgever meestal het merendeel van de premie betaalt. Als de compensatie uit het vermogen van de deelnemers komt, betalen zij dus in feite de premies die eigenlijk door de werkgever betaald zouden moeten worden. Dit is niet fair en onevenwichtig. Op grond van de Pensioenwet is premiekorting ook niet voor niets alleen in uitzonderlijk gunstige situaties toegestaan. Met het oog op financiering van de compensatie uit premie is de fiscaal

---

<sup>32</sup> Het Cao-loon is gedefinieerd als het brutoloon voor normale arbeidstijd van voltijdswerknemers. De normale arbeidstijd voor voltijdswerknemers was bij Achmea in 2020 36 uur en is per 1-1-2021 gewijzigd in 34 uur. Binnen de Cao is afgesproken dat het Cao-loon hierbij ongewijzigd bleef en er dus sprake was van een Cao-loonstijging van 0,00%, wat ook blijkt uit het feit dat de Cao-loonschalen 2020 en 2021 volledig identiek zijn. Wel was per 1-1-2021 sprake van een uurloonstijging van 5,88%, maar dat heeft door de gewijzigde normale arbeidsduur geen effect op het Cao-loon.

maximale premie ook tijdelijk met 3%-punt verhoogd (van 30% naar 33%). Die uitzonderlijke situatie bestaat in onze ogen dus niet.

Daarbij constateren wij ook dat de huidige dekkinggraad van het Achmea pensioenfonds relatief gunstig is en het daarmee mogelijk maakt de compensatie uit het fondsvermogen te financieren. Die hoge dekkinggraad is echter mede ontstaan door het beleggingsrisico dat de deelnemers in de afgelopen jaren hebben gelopen. Het voelt daarmee ook vanuit dit oogpunt als niet rechtvaardig dat sociale partners nu vermogen onttrekken aan het fonds, terwijl zij niet het risico hebben gelopen.

De AGV merkt verder op dat de wetgever geen voorkeur uitspreekt voor financiering uit premie of pensioenvermogen. Wel is duidelijk dat de premie voor Achmea sterk zal dalen door de overgang naar de nieuwe regeling. Volgens onze informatie was de premie 2022 gelijk aan 44% en zal deze op grond van fiscale begrenzings onder de Wtp dalen naar 30%. Daarbij erkennen wij dat de vergelijking niet helemaal zuiver is, omdat de 44% premie ook alle kosten en risicoverzekeringen bevat, terwijl deze nog bovenop de 30% fiscaal maximale premie komen. Het staat voor de AGV echter als een paal boven water dat de pensioenpremie voor Achmea onder de streep sterk zal dalen. Daarmee zou de compensatie afschaffing doorsneepremie ook uit premie kunnen worden gefinancierd.

De AGV vindt compensatie van de doorsneepremie uit het pensioenvermogen onacceptabel en verzoekt sociale partners daarom het standpunt van de financiering van de compensatie te heroverwegen.

### e. SBZ

De AGV maakt zich grote zorgen om de SBZ-populatie bij Achmea<sup>33</sup>. Noch het transitieplan van Achmea, noch het transitieplan bij SBZ kan die zorgen volledig wegnemen.

Wij merken op dat een deel van de SBZ-populatie bij SBZ is ondergebracht met het vooruitzicht van een gelijke pensioenregeling aan de regeling bij Achmea. Om dat te bewerkstelligen ontvangen zij tot nu toe een extra toeslag als het Achmea pensioenfonds een hogere toeslag toekent dan SBZ. Dat het Achmea pensioenfonds deze extra regeling maar tot 31 december 2024 uitvoert, staat los van de aanspraak die deze deelnemers hebben. De AGV beoordeelt de transitie van de SBZ-populatie dan ook op basis van het gelijkheidsbeginsel: twee identieke deelnemers waarvoor alleen de uitvoerder van de regeling verschilt (Pensioenfonds Achmea vs SBZ) zouden uitzicht moeten hebben op een gelijke pensioenuitkering<sup>34</sup>.

In het transitieplan wordt opgemerkt dat de extra toezegging aan de Achmea-populatie bij SBZ op termijn geen waarde heeft, doordat de dekkinggraden gelijk op zullen gaan en de toeslag 'dus' gelijk zal zijn. Dat impliceert dat de extra toeslagverlening nu niet in de berekeningen van sociale partners is opgenomen, wat naar het oordeel van de AGV ten onrechte is. Bij een eerlijke vergelijking tussen

---

<sup>33</sup> Wij merken op dat in het transitieplan paragraaf 11.2 alleen De Friesland als SBZ-entiteit wordt benoemd. Naar de mening van AGV wordt de pensioenregeling van veel meer Achmea-entiteiten uitgevoerd door SBZ

<sup>34</sup> N.B.: het gaat dus niet om een gelijkwaardig pensioen, maar om een gelijk pensioen

de situaties oud en nieuw zou de aanvullende toeslag in de oude en de pensioenverhogingen in de nieuwe situatie moeten zijn opgenomen.

Volgens sociale partners zouden deelnemers in de Achmea-regeling bij SBZ onder het transitieplan van Zorgverzekeraars Nederland vallen. De AGV is het daar niet mee eens, het betreft immers een regeling van Achmea. Dat de uitvoerder dezelfde is als de uitvoerder van de pensioenregeling van Zorgverzekeraars Nederland doet daar niet aan af. Volgens de richtlijnen van de toezichthouders moet een transitieplan een integraal beeld schetsen van het volledige pensioenlandschap van een werkgever. Naar onze mening zou de SBZ-populatie, heden en toekomst, dan ook – in volledigheid – onderdeel moeten uitmaken van het transitieplan van Achmea. Sociale partners laten de verantwoordelijkheid voor die groep echter bij SBZ. Daarbij wordt opgemerkt dat volgens SBZ voor de slapers in de Achmea-regeling dezelfde resultaten gelden als voor de slapers bij SBZ in zijn geheel. De AGV trekt ook die bewering in twijfel, aangezien de Achmea-populatie bij SBZ de mogelijkheid van een aanvullende toeslag kent, die niet wordt uitgevoerd binnen SBZ, maar bij het Achmea pensioenfonds. Voor SBZ is er dus inderdaad geen verschil tussen een ‘gewone’ slaper en een Achmea-slaper met een aanvullende toezegging. Vanuit het oogpunt van Achmea is dat verschil er wel degelijk. Voor de bijzondere groep SBZ-deelnemers is in het transitieplan geen vergelijking gemaakt tussen de oude en de nieuwe situatie. De beoordeling van de positie van de SBZ-deelnemers is geen zaak van de individuele pensioenfonds (SBZ of pensioenfonds Achmea), maar van sociale partners. Dit vereist een zorgvuldige beoordeling met cijfermatige onderbouwing, welke nu volledig ontbreekt. Naar onze mening is het transitieplan van Achmea op dit punt dan ook onvolledig en moet worden aangepast.

De AGV constateert daarbij dat bij SBZ geen mogelijkheid van een inhaaltoeslag bestaat, dat is reglementair uitgesloten. Vanuit administratief oogpunt begrijpt de AGV dat. Bij de transitie ontstaat daarmee echter de situatie dat SBZ-deelnemers binnen de SBZ-regeling *geen* toeslagachterstand hebben (en dus ook niets krijgen toegekend), terwijl een verder identieke deelnemer bij het Achmea pensioenfonds wel een achterstand heeft. Onder verwijzing naar het gelijkheidsbeginsel worden daarmee de SBZ-deelnemers achtergesteld bij de Achmea-deelnemers. Dat kan AGV niet accepteren.

In het verlengde van het voorgaande merken wij op dat de slapers en gepensioneerden bij SBZ een kleinere pensioenverhoging bij invaren zullen krijgen dan volgens het transitieplan van Zorgverzekeraars Nederland. Deze groep heeft immers geen toeslagachterstand die kan worden ingehaald. De pensioenuitkomsten van de SBZ-populatie van Achmea komen daardoor naar verwachting slechter uit dan volgens de plaatjes in het transitieplan van Zorgverzekeraars Nederland.

De AGV onderkent dat de SBZ-problematiek ingewikkeld is. Juist daarom heeft de AGV deze problematiek al in een vroeg stadium aangekaart, helaas met beperkt resultaat. Dat het ingewikkeld is, ontslaat sociale partners echter niet van de verplichting deugdelijk onderzoek te doen naar de gevolgen van deze problematiek voor desbetreffende populatie. Sociale partners schuiven besluitvorming echter voor zich uit en volstaan met het herhalen van een (ons inziens onterechte) opmerking van SBZ dat de plaatjes van het transitieplan Zorgverzekeraars Nederland passend

zouden zijn voor de SBZ-populatie van Achmea. De AGV krijgt daarmee het gevoel dat noch Achmea, noch Zorgverzekeraars Nederland c.q. SBZ zich verantwoordelijk voelt voor de groep deelnemers die nu tussen de wal en het schip dreigt te geraken. Gepensioneerden voelen zich in de steek gelaten en achtergesteld bij hun ‘gewone’ Achmea-collega’s. Zij willen ook duidelijkheid over hun pensioen. Er is veel onrust onder deze deelnemers. De AGV roept Achmea dan ook op tijdig met een oplossing te komen voor deze problematiek. Daarbij bieden wij graag onze hulp aan bij het in kaart brengen van het probleem en het meedenken aan een oplossing. Een tweetal oplossingen hebben wij eerder al aangekaart:

- Voorafgaand aan de transitie een collectieve waardeoverdracht van de volledige SBZ-populatie naar het Achmea pensioenfonds. Hoewel het een uitdaging zal zijn een waardeoverdracht op een dergelijk korte termijn uit te voeren, is dit naar de inschatting van de AGV wel de ideaaloplossing. Daarmee verdwijnt de discussie over ambitie en toeslagtoezeggingen en brengt Achmea alles onder één dak.
- Het oormerken van de Achmea-populatie binnen SBZ. Daarmee kan de volledige toezegging in kaart worden gebracht en separaat worden ingevaren naar de Wtp-regeling bij SBZ.

Volgens de AGV is het van groot belang dat de problematiek van de SBZ-populatie van Achmea vóór de transitie van SBZ, die eerder plaats vindt dan de transitie van Achmea, wordt opgelost. De toekomstige aanvullende toeslagen bij het Achmea pensioenfonds voor die populatie moeten op het invaarmoment worden meegenomen in de eindafrekening. Daarbij merken wij wellicht ten overvloede op dat die aanvullende toeslagen uiteraard door de werkgever Achmea moeten worden gefinancierd, in lijn met de huidige financieringsafspraken. De AGV heeft in dat kader overigens geconstateerd dat in de jaarrekening van Achmea onder meer hiervoor een separate voorziening is getroffen.

Op basis van het voorgaande concludeert AGV dat het transitieplan van Achmea op het punt van de SBZ-deelnemers volstrekt onvoldoende is.

## f. Communicatie

In al onze contacten met onze leden, wordt het belang van duidelijke informatie over het toekomstig pensioen onderstreept. Vragen zijn bijvoorbeeld: wat heb ik aan een vaste uitkering? Wordt mijn pensioen nog geïndexeerd zoals in het huidige stelsel en is mijn pensioen koopkrachtig, zoals bij het Pensioenakkoord beloofd is? Ook vragen gepensioneerden zich af, hoe de individuele pensioenvermogens berekend worden en of zij al een indicatie kunnen krijgen over de hoogte van het pensioen na de transitie. En daarnaast zijn er veel vragen van leden die bij SBZ zitten of een verzekerde regeling hebben. Wij vinden deze vragen belangrijk en de antwoorden komen voort uit keuzes die sociale partners, en met name de ex-werkgever Achmea, gemaakt hebben.

Daarom willen wij ook in dit oordeel aandacht besteden aan communicatie.



We realiseren ons dat communicatie de komende jaren op het bordje van de pensioenfondsen (Achmea en SBZ) ligt. En dat pas als de pensioenfondsen de opdracht aanvaard hebben, er sprake is van een duidelijk beeld over de overgang en de regeling.

Dat neemt naar ons idee niet weg dat ook sociale partners een verantwoordelijkheid hebben om de door hen gekozen transitie aan de betrokkenen uit te leggen. Wij zien graag dat sociale partners het initiatief nemen voor snelle en duidelijke informatie zodra het transitieplan definitief is. Vanaf dat moment hangt als het ware de uitkomst 'boven het hoofd' van alle deelnemers. Wij willen graag meedenken in de informatievoorziening aan de gepensioneerden.

Tot slot, wij zien dat de groep gepensioneerden (en slapers) bij SBZ die een aanvullende indexatie ontvangen, op het punt van de informatievoorziening over deze aanvulling, tussen wal en schip dreigen te vallen. De vraag is of de beide pensioenfondsen het tot hun taak rekenen om over de invulling van deze arbeidsvoorwaardelijke toezegging met deze groep te communiceren. Terwijl juist daarover veel vragen bij ons zijn binnengekomen.

Graag vernemen wij ook hierop de reactie van sociale partners.

## Hoofdstuk 4: Eindoordeel AGV

In voorgaande hoofdstukken hebben wij aangegeven welk oordeel wij per onderdeel hebben over het transitieplan. Wij willen in onze eindconclusie een aantal elementen extra benadrukken.

### **Proces**

Vanaf medio 2022 hebben wij in goed contact gestaan met sociale partners in de verbindingstafel. Het maken van de principiële keuzes door sociale partners heeft veel tijd gevraagd. Het was de bedoeling om al in een vroeg stadium over belangrijke keuzes en cijfermatige onderbouwing met elkaar in gesprek te gaan. Dat is niet gelukt. Over de uitgangspunten van de AGV kon echter geen misverstand bestaan. Het position paper is herhaaldelijk onder de aandacht gebracht van sociale partners. Nu is er in de laatste fase extra tijdsdruk op het uitoefenen van het hoorrecht. Naar onze opvatting ontbreken nog steeds belangrijke onderdelen van de onderbouwing van het eindoordeel van de sociale partners. Wij vragen sociale partners om deze alsnog te verstrekken.

### **Door sociale partners genomen besluiten**

*Speerpunten AGV:* Allereerst hebben wij vastgesteld dat een aantal van onze speerpunten een plaats vinden in het transitieplan. Dit betreft punten die wij belangrijk vinden in de nieuwe pensioenregeling en met name de uitkeringsfase zoals de risicodelingsreserve en de collectieve uitkeringsfase.

*Financiering compensatie:* Bij de genomen besluiten die in het transitieplan in hoofdstuk 10.1 worden opgesomd, missen wij het besluit om de compensatie voor de vervallen doorsnee systematiek, niet uit extra (fiscaal mogelijke) premie of in de arbeidsvoorwaarden op te vangen. Sociale partners hebben in eerder stadium en zonder uitleg besloten deze compensatie, bij voldoende dekkingsgraad, uit het pensioenvermogen te halen. Dit besluit heeft grote gevolgen voor het evenwicht van de uitkomsten bij de transitie. De sociale partners hebben met dit besluit de discussie over evenwichtigheid ten onrechte beperkt tot de verdeling van het pensioenvermogen. De werkgever heeft in de totaaluitkomst van de overgang ten gevolge van de Wtp aanzienlijke voordelen in een lagere en beperkte premie. Terwijl de deelnemers meer risico en weinig zicht op een koopkrachtig pensioen krijgen. Wij willen hier onze uitgebreide beoordeling uit hoofdstuk 3d niet herhalen. Onze conclusie is duidelijk: wij vragen sociale partners uitdrukkelijk het standpunt van de financiering van de compensatie te heroverwegen.

*Spreiding bij invaren:* Sociale partners willen afwijken van de standaard termijn van 10 jaar spreidingsperiode bij het invaren. Dit met een beroep op een meer evenwichtige uitkomst van een spreidingsperiode van 5 jaar. De AGV heeft van meet af aan gepleit voor een periode van 1 jaar. Daarmee wordt bereikt dat alle deelnemers een gelijk aandeel in de (resterende) buffer van het pensioenfonds ontvangen. Omdat er geen onderbouwing is van de uitkomsten per spreidingstermijn, kunnen wij niet vaststellen in welke mate het besluit van sociale partners een beter evenwicht biedt. Wij houden vast aan ons uitgangspunt dat de spreidingstermijn bij invaren 1 jaar moet zijn.

*Inhaaltoeslagen:* De AGV ziet het realiseren van inhaaltoeslagen als latente inspanningsverplichting van het pensioenfonds. Alle huidige actieve, slapende en gepensioneerde deelnemers zijn onderdeel van het solidaire geheel van het pensioenfonds. Tezamen is het huidige vermogen met de huidige dekkingsgraad opgebouwd. Het moment van transitie is bij uitstek het moment waar het pensioenfonds de gemiste toeslagen kan invullen. Deze inhaaltoeslag heeft ons inziens de hoogste prioriteit en deze prioriteit is niet inwisselbaar voor financiering van toekomstige pensioenopbouw door de compensatie. Verder zijn wij van mening dat gemiste toeslagen van voor 2014 niet vervallen en meegenomen dienen te worden bij de inhaaltoeslagen.

*Koopkracht en ambitie:* het woord koopkracht is in het transitieplan niet terug te vinden. Dit terwijl bij het pensioenakkoord 'een koopkrachtig' pensioen centraal stond. Wij vinden het een groot gemis dat sociale partners geen ambitie hebben geformuleerd voor de mate waarin de pensioenen de prijsindex kunnen volgen. Er is wel een berekening gemaakt van een waarschijnlijke uitkomst die op 70% van een geschatte prijsindex van 2% ligt. Dat is teleurstellend. Wij blijven van mening dat de huidige ambitie voor een ingegaan pensioen (volgen prijsindex), onvoldoende concreet is uitgewerkt in termen van het beoogd koopkrachtbehoud na pensioendatum. Het transitieplan moet hier naar onze mening op aangepast worden. Zowel de ambitie als de sturing op koopkracht dienen te worden verduidelijkt in het transitieplan.

*SBZ:* in hoofdstuk 11 van het transitieplan gaat het over de pensioenen die buiten Pensioenfonds Achmea liggen. Deze en met name de belangen van de gepensioneerden bij SBZ hebben we herhaaldelijk onder de aandacht gebracht. Primair zijn wij van mening dat de deelnemers bij SBZ die onder Achmea regeling vallen, per definitie niet onder het transitieplan van Zorgverzekeraars Nederland vallen, zoals sociale partners bij Achmea menen. Daarnaast wordt in het transitieplan aan geen van deze groepen een duidelijk perspectief geschetst van de pensioenen en pensioenverhogingen na de transitie. Dit terwijl wel besloten is de pensioenen bij SBZ te laten invaren. De uitwerking van de toekomstige financiering en uitvoering van de (aanvullende) toeslagen na de transitie bij SBZ en Pensioenfonds Achmea wordt vooruit geschoven. Het hoofdstuk in het transitieplan vinden wij totaal onvoldoende. Er is geen gedegen onderbouwing van de concrete gevolgen voor het pensioenperspectief.

**Kortom:**

De AGV verzoekt sociale partners op een aantal onderdelen alsnog met nadere onderbouwing te komen. Dit betreft in het bijzonder de cijfermatige analyse van de spreidingstermijnen bij het invaren. En tevens het aangeven van de volatiliteit van de uitkeringen per jaar.

De AGV verzoekt sociale partners uitdrukkelijk het standpunt van de financiering van de compensatie te heroverwegen.

De AGV stelt dat een spreidingsperiode van 1 jaar nog steeds uitgangspunt moet zijn. Er is geen onderbouwing van het door sociale partners genomen besluit waardoor een oordeel over meer of minder evenwichtigheid niet mogelijk is.



Het volledig inhalen van de (historisch) gemiste toeslagen is wat de AGV betreft, na het vullen van de noodzakelijke reserves, de eerste prioriteit.

De AGV vraagt sociale partners de ambitie voor koopkrachtbehoud nader uit te werken en deze aan het pensioenfonds mee te geven als leidraad voor de toekomstige beleidsbeslissingen.

De AGV vraagt sociale partners en in het bijzonder Achmea als ex-werkgever of rechtsopvolger een concrete uitwerking te geven aan het pensioenperspectief van alle groepen deelnemers aan de Achmea regeling binnen de SBZ portefeuille

**Op basis van deze conclusies, kan de AGV geen positief oordeel over dit transitieplan geven.**

**Niet alleen op grond van ontbrekende onderbouwing, maar ook en uitdrukkelijk op grond van de besluiten en keuzes die sociale partners ons in het plan presenteren.**



## BIJLAGE 7: REACTIE VAN SOCIALE PARTNERS AAN DE AGV

Geacht bestuur van de Achmea Gepensioneerden Vereniging,  
Beste Friso van Dijk, Jan Herman ten Kampe , Gerard Warmerdam

Betreft: Reactie sociale partners op hoorrecht AGV

Sociale partners bij Achmea hebben op 11 oktober 2024 uw reactie ontvangen op het concept Transitieplan zoals aangeboden aan de AGV en de VSPA in het kader van het hoorrecht. Op 15 oktober is er een Verbindingstafel gehouden, waarin de AGV en de VSPA gelegenheid hebben gekregen om hun reactie in het kader van het hoorrecht toe te lichten en enkele verduidelijkende vragen vanuit sociale partners te beantwoorden. Op 16 oktober hebben sociale partners de reacties van AGV en VSPA inhoudelijk besproken. Tijdens dat overleg hebben sociale partners afgesproken het transitieplan op enkele onderdelen aan te passen en te verduidelijken.

In deze brief geven wij u onze schriftelijke reactie. Wij volgen daarbij de opbouw van uw brief:

1. Proces leidend tot beoordeling in het hoorrecht
2. Vergelijking van transitieplan met het position paper
3. Nadere toelichting op de beoordeling van het transitieplan
4. Conclusie

### **Hoofdstuk 1: Proces leidend tot beoordeling in het hoorrecht**

Sociale partners bij Achmea zijn sinds 2021 met elkaar in gesprek over de invoering van de Wet toekomst pensioen (Wtp). Dat gebeurt in het Pensioenoverleg, waar werkgever Achmea en vakorganisaties FNV, CNV en De Unie met ondersteuning van Pensioenfonds Achmea afspraken maken over de invoering van de Wtp. Sociale partners bij Achmea hechten aan betrokkenheid van alle belanghebbenden bij de totstandkoming van het transitieplan. Daarom is al in een vroeg stadium de dialoog gezocht met de AGV. Dat gebeurde bij de zogenoemde Verbindingstafel, waar Werkgever, vakorganisaties en Pensioenfonds Achmea als toehoorder de AGV periodiek hebben bijgepraat over de voortgang in het Pensioenoverleg. Vanaf september 2022 werden met regelmaat bijeenkomsten gehouden. Vanaf september 2023 ging ook de VSPA deze bijeenkomsten bijwonen.

In mei 2024 is afgesproken dat de concepten van het transitieplan die in het Pensioenoverleg werden besproken, gedeeld zouden worden met de Verbindingstafel. Daardoor konden AGV en VSPA aangehaakt worden in het proces dat sociale partners doorliepen bij het opstellen van het transitieplan, zodat zij sneller konden reageren in de fase van het hoorrecht. In de eerste versies van het transitieplan zaten nog veel witte vlekken, omdat sociale partners intensieve gesprekken hebben gevoerd over belangrijke onderdelen, zoals de voorrangregels bij de verdeling van het pensioenfondsvermogen bij invaren.

In augustus is het proces in een stroomversnelling gekomen en konden sociale partners snel voortgang boeken bij het opstellen van het transitieplan. Dat heeft ertoe geleid dat in september in korte tijd twee nieuwe versies zijn opgeleverd van het transitieplan. We hebben dit proces toegelicht aan de Verbindingstafel. Anders dan u stelt, zijn er geen andere tussentijdse versies van het transitieplan besproken in het Pensioenoverleg.

De AGV heeft aan sociale partners een position paper aangeboden, waarin de wensen van gepensioneerden in het kader van de overgang van Wtp zijn uitgewerkt. Sociale partners bij Achmea hebben kennis genomen van dit position paper en hebben dit besproken in het Pensioenoverleg. De inbreng uit het position paper is langs die weg door sociale partners ook meegewogen in de totstandkoming van de afspraken. Sociale partners hebben echter afgesproken geen formele inhoudelijke reactie op het position paper te geven aan de AGV. Aan de Verbindingstafel van 19 juni 2024 is afgesproken dat sociale partners het concept transitieplan vaststellen. Vervolgens oefent de AGV het hoorrecht uit op basis van haar position paper. Daarna geven sociale partners hun inhoudelijke reactie.

De AGV heeft speciale aandacht gevraagd voor de positie van medewerkers en oud-medewerkers van Achmea met een pensioen bij SBZ. Achmea heeft met SBZ besproken of het mogelijk was dat de AGV het hoorrecht zou uitoefenen bij het transitieplan dat werd opgesteld door Zorgverzekeraars Nederland en de vakorganisaties die daar aan tafel zaten. Dat bleek niet mogelijk te zijn. Daarop hebben sociale partners bij Achmea mede op verzoek van de AGV besloten om ook de pensioenen van Achmea-medewerkers bij SBZ in het transitieplan op te nemen.

## **Hoofdstuk 2: Vergelijking transitieplan met het position paper**

Wij reageren graag op uw vergelijking tussen het transitieplan en de 10 wensen die u in het position paper heeft opgenomen. Bij het opstellen van het transitieplan hebben sociale partners bij Achmea een afweging gemaakt tussen de belangen van alle groepen deelnemers die overgaan naar de Wtp. Naast de gepensioneerden zijn dat ook de actieve deelnemers, de slapers en de nabestaanden met een ingegane nabestaandenuitkering.

Wij behandelen hieronder uw reactie over de 10 punten uit het position paper.

### **1. Risicopreferentie-onderzoek (RPO)**

De AGV geeft aan dat er een nieuw RPO moet komen, omdat het onderzoek uit 2021 onvoldoende is toegespitst op de situatie van na invoering van de Wtp. Sociale partners zijn van mening dat het aan Pensioenfonds Achmea is om een RPO te houden en op basis daarvan een beleggingsbeleid op te stellen. Sociale partners hebben kennis genomen van het onderzoek en de uitkomsten daarvan en zien geen aanleiding om te veronderstellen dat het RPO niet geschikt zou zijn als basis voor de risicobereidheid en risicodraagkracht van deelnemers onder Wtp. Daarbij wijzen wij erop dat de wet voorschrijft dat een dergelijk onderzoek 1x per 5 jaar moet worden gehouden. Er zal daarom uiterlijk

in 2026, dus voor transitiedatum, door Pensioenfonds Achmea een nieuw RPO worden gehouden. Op basis hiervan zullen de risicohouding en het beleggingsbeleid worden geactualiseerd.

## 2. Definiëren ambitie

De AGV heeft sociale partners gevraagd om het ambitieniveau te definiëren voor de nieuwe pensioenregeling. Daarbij vraagt de AGV met name aandacht voor koopkrachtbehoud na de pensioendatum.

Sociale partners hebben in het transitieplan de doelen en maatstaven vastgelegd waarin de pensioenregeling na invoering van Wtp moet voldoen. Daarbij wijzen wij op twee belangrijke zaken. Allereerst is voor de premie-inleg voor het ouderdomspensioen en partnerpensioen vanaf pensioendatum afgesproken dat de fiscaal maximale premie van 30% van de pensioengrondslag wordt ingelegd. Daarmee wordt in de premiesfeer het fiscaal maximale gedaan om een goed pensioen te bereiken. Sociale partners hebben daarbij afgesproken om iedere 5 jaar vast te stellen welke premie voldoende is om een goed pensioen te realiseren.

Het tweede punt betreft de samenhang tussen een goede reële pensioenverwachting en het uitzicht op een jaarlijkse verhoging (kwalitatieve doelstellingen 4.1.1 en 4.1.2 uit het transitieplan). Een goede reële pensioenverwachting bestaat enerzijds uit de hoogte van het pensioen bij de start (transitiedatum of pensioendatum) en anderzijds uit de jaarlijkse verhogingen. Het totaal van beide moet worden bezien over de hele uitkeringsduur. We zien in de plaatjes in hoofdstuk 9.3 van het transitieplan (uitkeringen over de horizon) dat voor gepensioneerden de pensioenuitkomsten steeds boven de 100% uitkomen. De overgang naar het nieuwe stelsel werkt dus in principe gunstig uit voor gepensioneerden.

## 3. Koopkrachtbehoud

De AGV merkt terecht op dat in de beleggingen risico moet worden genomen om koopkrachtbehoud te kunnen realiseren. Het is echter niet aan sociale partners om hierin uitgangspunten mee te geven aan het pensioenfonds. Het beleggingsbeleid wordt gebaseerd op de resultaten van het RPO, gehouden onder de deelnemers van het pensioenfonds. Op basis van de risicohouding van de deelnemers stelt het bestuur van het pensioenfonds het beleggingsbeleid vast. DNB ziet er streng op toe dat het beleggingsbeleid binnen de uitkomsten van het RPO blijft. Het RPO van de deelnemers is dus leidend. Sociale partners kunnen hier niet in sturen.

Ten aanzien van de ambitie uit het verleden wijzen wij erop dat er al gedurende lange tijd sprake is van een voorwaardelijke toeslag voor gepensioneerden. Voor 2014 was het criterium dat de middelen voor toeslagverlening beschikbaar moesten zijn. Van 2014 tot en met 2021 was de toeslagambitie 67% van de prijsindex. En sinds 2022 wordt de prijsindex genoemd als maatstaf.

## 4. Collectieve uitkeringsfase

Sociale partners stellen vast dat de keuze die zij hebben gemaakt in het transitieplan de instemming heeft van de AGV.

5. Risicodelingsreserve

Sociale partners stellen vast dat de keuze die zij hebben gemaakt in het transitieplan de instemming heeft van de AGV.

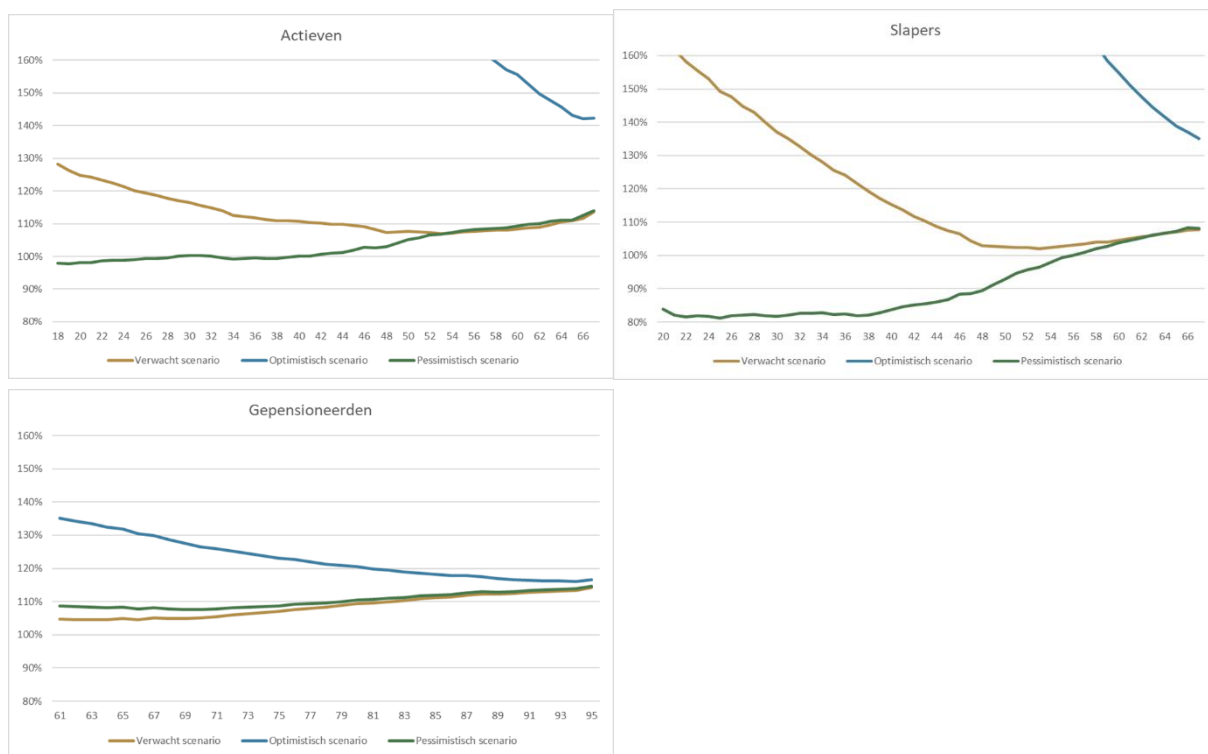
6. Spreiden van beleggingsresultaten in uitkeringsfase

Sociale partners stellen vast dat de keuze die zij hebben gemaakt in het transitieplan de instemming heeft van de AGV.

7. Spreiden bij Invaren

In eerste instantie zijn sociale partners uitgegaan van een gelijke aanpassing van alle uitkeringen bij de transitie met een spreidingsperiode van 10 jaar. Dit is de spreidingsperiode die de wetgever als standaard hanteert en volgens de wetgever de verhoog- en verlaagregels van het huidig financieel toetsingskader het best benadert. Van deze default van 10 jaar kan onderbouwd worden afgeweken, bijvoorbeeld vanuit het oogpunt van evenwichtigheid.

De uitkomsten van een spreidingsperiode bij invaren van 10 jaar (met een dekingsgraad van 132,6%) hiervan geven we hieronder weer.



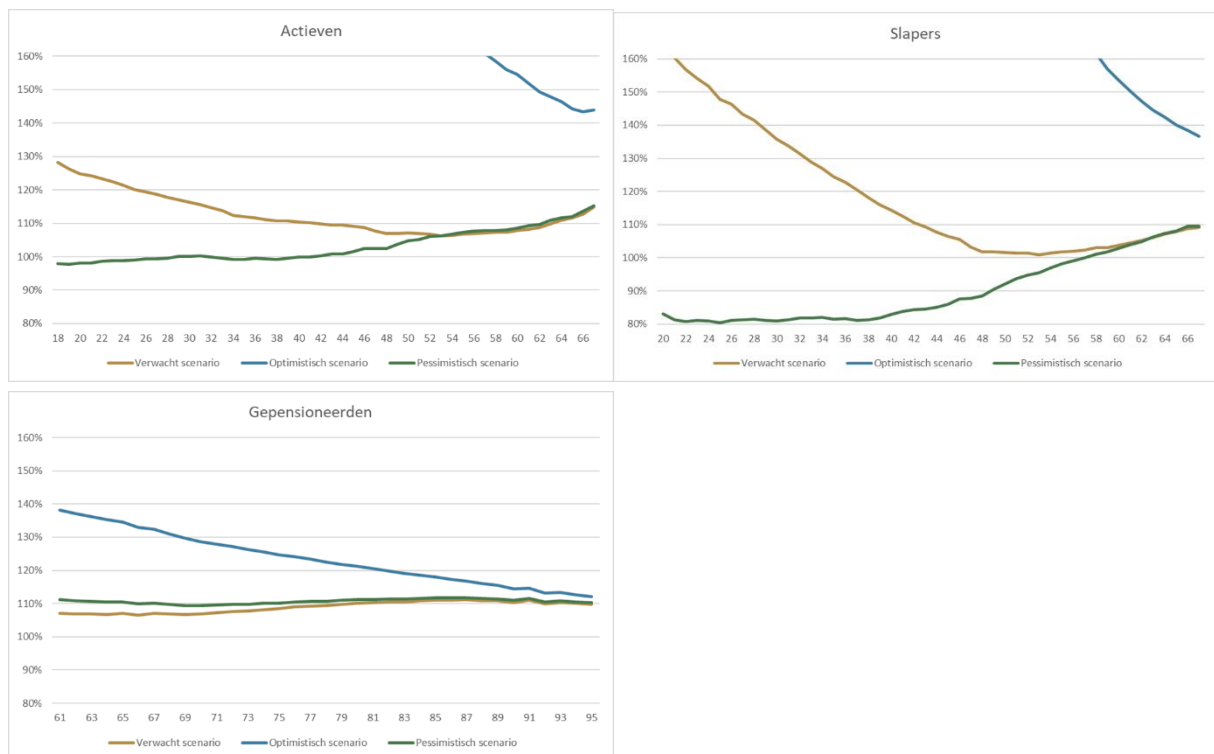
Daarbij valt het volgende op:

- Actieve en gepensioneerde deelnemers van dezelfde leeftijd (bijvoorbeeld 65 jaar) konden best verschillende effecten verwachten in hun pensioenuitkering over de horizon in de verwachte scenario's. Uitkomsten lagen voor actieve deelnemers (die bij wijze van voorbeeld de dag na de transitie met pensioen konden gaan) hoger dan bij de gepensioneerde deelnemer van dezelfde leeftijd.

- Jong gepensioneerde deelnemers profiteerden in de verwachte scenario's aanzienlijk minder van de transitie dan oudere gepensioneerden.

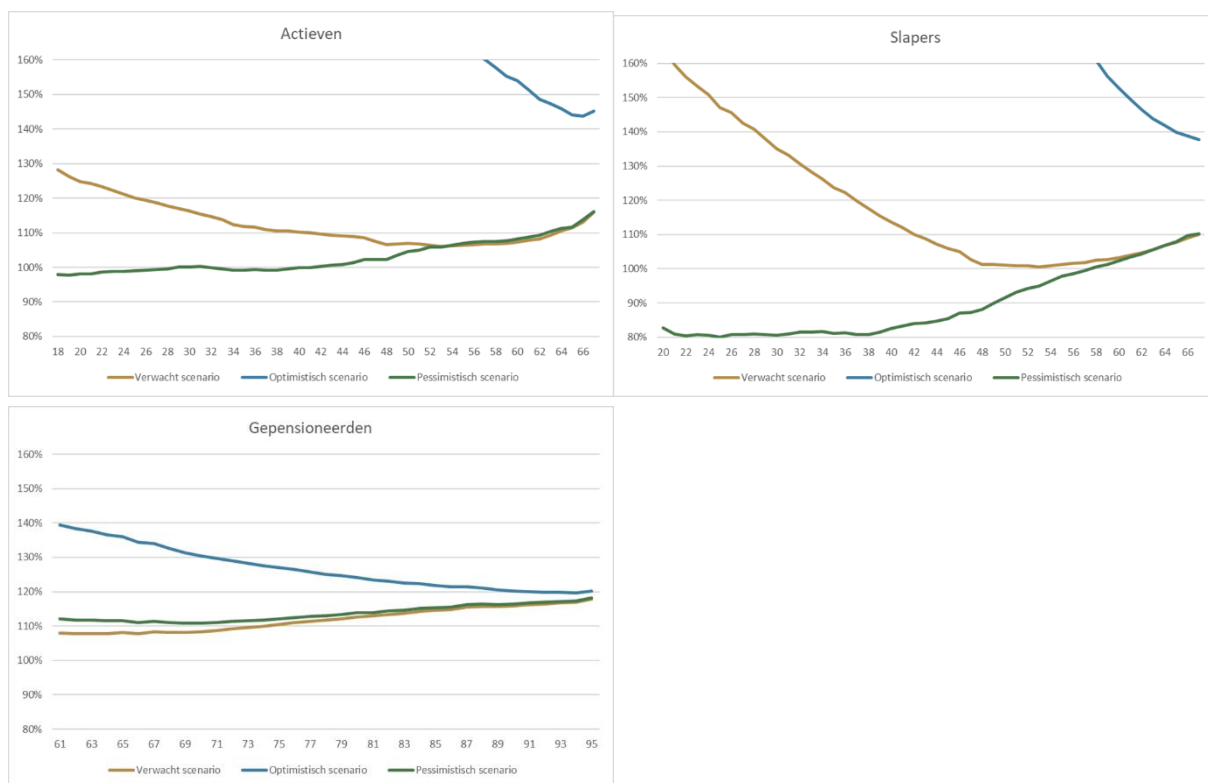
Bovenstaande uitkomsten waren aanleiding om te analyseren of afwijking van de standaardmethode met een spreidingstermijn van 10 jaar tot resultaten zou leiden die sociale partners evenwichtiger vinden. Dit bleek het best het geval bij een spreidingsperiode van 5 jaar bij invaren met toepassing van de standaardmethode rekening houdend met de verwachte uitkeringsduur.

De resultaten met een spreiding van 5 jaar staan in de volgende grafieken.



Hierin is te zien dat de verschillen tussen jongere en oudere gepensioneerden enerzijds en actieve en gepensioneerde deelnemers van dezelfde leeftijd anderzijds, kleiner zijn dan in de uitkomsten met 10-jaar spreiden.

De volgende grafieken geven dezelfde inzichten, maar dan met een spreiding van 1 jaar.



Hierin is te zien dat de verschillen tussen jongere en oudere gepensioneerden juist weer verder oplopen. Sociale partners beoordeelden deze variant als minder evenwichtig en hebben daarom hier niet voor gekozen.

### 8. Voorrangsregels bij invaren

Sociale partners hebben naar aanleiding van de reacties van AGV en VSPA afgesproken om voorrangsregels bij invaren aan te passen. Afgesproken is om inhaaltoeslagen meer prioriteit te geven bij invaren. Uiteraard onder de voorwaarde dat de dekkingsgraad van het pensioenfonds dit toelaat. Sociale partners hebben afgesproken de voorrangsregels in hoofdstuk 7.4 van het transitieplan als volgt aan de passen:

7.	Toekenning van het eerste deel van de compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie	2,1%-punt dekkingsgraad
8.	Toekenning van de inhaaltoeslagen	7,0%-punt dekkingsgraad
9.	Toekenning van het tweede deel van de compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie	Maximaal 2,1%-punt dekkingsgraad
10.	Als de dekkingsgraad hoog genoeg is om alle hiervoor genoemde componenten te financieren, zal het restant via de standaard invaarmethode worden toegekend aan de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers	Overig

Door deze aanpassing krijgen inhaaltoeslagen een hogere prioriteit bij verdeling van het fondsvermogen. Volledige inhaaltoeslagen gaan derhalve voor volledige compensatie. Sociale partners komen hiermee ten dele tegemoet aan de wensen van de AGV. Bovendien hebben sociale

partners afgesproken dat eventuele toeslagachterstanden in de periode tussen nu en transitiedatum zullen worden meegenomen. Ook op dit punt komen sociale partners tegemoet aan de wensen van de AGV.

#### 9. Compensatie overgang nieuw pensioenstelsel

Sociale partners hebben naar aanleiding van de reacties van AGV en VSPA uitvoerig gesproken over de compensatie. Sociale partners blijven erbij dat compensatie voor de overgang naar een leeftijdsafhankelijke premie uit het pensioenfondsvermogen gefinancierd dient te worden.

Sociale partners zijn echter bereid om de hoogte van de compensatie te maximaleren, zowel in euro's als in percentage van de dekkingsgraad. Daarmee kan onder omstandigheden worden bereikt dat een kleiner deel van het pensioenfondsvermogen wordt besteed aan compensatie. Sociale partners hebben een aantal afspraken gemaakt met als doel dat de hoogte van de compensatie wordt gemaximeerd. De precieze tekst is opgenomen in het transitieplan. Kort samengevat luiden ze als volgt:

- De totale compensatielast op de transitiedatum bedraagt niet meer dan € 300 miljoen, verhoogd met algemene cao-verhogingen tot en met de transitiedatum;
- Een eventuele compensatielast als gevolg van toename van het medewerkersbestand als gevolg van fusies/overnames wordt hierbij separaat door de werkgever aan Pensioenfonds Achmea betaald. Hierbij wordt gekeken naar het saldo in compensatielast van toename van het medewerkersbestand door fusies/overnames en afname van het medewerkersbestand door reorganisaties/outsourcing;
- De compensatielast mag niet hoger zijn dan 4,2%-dekkingsgraadpunten.

#### 10. Kritische houding ten aanzien van wettelijke berekeningen

Sociale partners hebben in de berekeningen waar dat verplicht is de wettelijk voorgeschreven modellen gevolgd. Daarnaast zijn voor enkele berekeningen fondsspecifieke grondslagen gebruikt, waar deze een beter beeld geven van de te verwachten uitkomsten. Naar aanleiding van de opmerkingen van de AGV is het transitieplan op een aantal punten aangescherpt en verduidelijkt. Zo zijn bij de maatstaven in hoofdstuk 4 bovengrenzen toegevoegd en zijn de doelstellingen en maatstaven op het gebied van reële pensioenverwachting, uitzicht op jaarlijkse verhoging en kans op verlaging concreter omschreven.

#### 11. Deelnemers SBZ

Mede op verzoek van de AGV zijn de pensioenen van Achmea-medewerkers met een pensioen bij SBZ meegenomen in het transitieplan. Ten aanzien van de aanvullende toeslag in de situatie dat SBZ een lagere toeslag toekent dan Pensioenfonds Achmea hebben wij in het transitieplan aangegeven dat een eventuele tegemoetkoming hiervoor valt buiten het bestek van het transitieplan. Sociale partners zullen hier in het kader van de cao-besprekingen nadere afspraken over maken.

### Hoofdstuk 3: Nadere toelichting op de beoordeling van het transitieplan

#### a. Koopkracht en ambitie

Bij de Flexibele premiereregeling is een pensioenambitie niet wettelijk voorgeschreven. Sociale partner hebben afgesproken om in plaats daarvan in het transitieplan een aantal doelen en maatstaven op te nemen (hoofdstuk 4 van het transitieplan). Daarmee wordt naar het oordeel van sociale partners voldoende duidelijkheid gegeven over de belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling. Aanvullend daarop hebben sociale partners afgesproken om iedere 5 jaar in gezamenlijk overleg vast te stellen welke premie voldoende is om een goed pensioen te realiseren.

Sociale partners hebben conform de wens van de AGV tevens afgesproken om eventuele toeslagachterstanden die nog kunnen ontstaan tot transitiedatum mee te nemen in de inhaaltoeslagen op transitiedatum.

Met betrekking tot de ambitie van koopkrachtbehoud in de uitkeringsfase verwijzen wij naar onze reactie op punt 3 van het position paper.

#### b. Spreiding bij invaren

Onder punt 7 van het position paper hebben wij u de grafieken getoond bij spreidingsperiodes van 10, 5 en 1 jaar. Sociale partners hebben op basis van die informatie de afweging gemaakt dat een spreidingsperiode van 5 jaar het meest evenwichtig is.

#### c. Inhaaltoeslagen

Sociale partners hebben afgesproken de inhaaltoeslagen vanaf 2014 mee te nemen. Voor deze datum is gekozen, omdat Pensioenfonds Achmea vanaf 2014 een pensioenfonds in eigen beheer was. Voor 2014 had Pensioenfonds Achmea de pensioenen herverzekerd bij Achmea Pensioen en Levensverzekeringen N.V. Een besluit over toeslagen werd genomen door de werkgever, met als criterium dat daarvoor de middelen beschikbaar waren. Gezien de andere wijze van besluitvorming en financiering achten sociale partners het niet juist om eventuele toeslagachterstanden voor 2014 mee te nemen.

Sociale partners hebben afgesproken om ook eventuele toekomstige toeslagachterstanden of toegekende inhaaltoeslagen tot aan transitiedatum mee te nemen. Het genoemde percentage (7%) zou in dat geval nog kunnen stijgen bij gedeeltelijke toeslagverlening of dalen bij reeds toegekende inhaaltoeslagen. Daarnaast hebben sociale partners afgesproken de voorrangsregels aan te passen, waarbij inhaaltoeslagen een hogere prioriteit krijgen.

Tot slot heeft u een opmerking over de verkorting van de werkweek van 36 naar 34 uur. U stelt dat Pensioenfonds Achmea dit heeft gezien als een algemene loonstijging die meetelt in de ambitie voor toeslag aan actieve deelnemers. Wij wijzen u erop dat sociale partners (dus niet het pensioenfonds) destijds hebben afgesproken dat de afspraak over de 34-urige werkweek moet worden gezien als een algemene loonsverhoging. Daar kan achteraf niet op worden teruggekomen. Een van de belangrijke



overwegingen was dat het grootste deel van de medewerkers ook daadwerkelijk een loonsverhoging ontving. Medewerkers hadden namelijk de mogelijkheid om hun arbeidsuren te behouden. De loonsverhoging is tevens verwerkt in de verhoging van de franchise.

d. Compensatie

Zoals opgemerkt onder onze reactie op punten 8 en 9 van het position paper komen wij gedeeltelijk tegemoet aan uw bezwaren. Wij houden echter vast aan het uitgangspunt dat compensatie wordt betaald uit het pensioenfondsvermogen. Daarbij maken wij de aanpassing dat de compensatie wel wordt gemaximeerd, zowel in eurobedragen als in percentage van het pensioenfondsvermogen.

e. SBZ

Onze reactie is opgenomen onder punt 11 van het position paper. Sociale partners zijn zich terdege bewust van de positie van de SBZ-deelnemers. Wij zijn echter van mening dat deze kwestie thuishoort op de cao-tafel en niet in het transitieplan.

f. Communicatie

Zoals u terecht opmerkt, ligt de verantwoordelijkheid voor de communicatie over de transitie in belangrijke mate bij Pensioenfonds Achmea en SBZ. Dat betekent niet dat sociale partners hier geen rol in hebben. Wij zullen het pensioenfonds hierin blijven volgen. Wat betreft de communicatie over de groepen medewerkers die een aanvullende toeslag ontvangen kunnen wij u hopelijk gerust stellen. De werkgever ziet hierin een belangrijke rol voor zich weggelegd en zal deze ook zeker oppakken.

#### **Hoofdstuk 4: Conclusie**

In het concept transitieplan waren al een paar belangrijke speerpunten van de AGV opgenomen. Er is gekozen voor een flexibele premiereregeling met een collectieve uitkeringsfase, waarin gepensioneerden gezamenlijk de risico's dragen. Er is gekozen voor een risicodelingsreserve waardoor de uitkering stabiel wordt en de kans op verlaging van de uitkering verkleind. Daarnaast hebben gepensioneerden de mogelijkheid om te kiezen voor een vaste uitkering.

Op basis van de reactie van de AGV en de VSPA hebben sociale partners nog een paar aanpassingen gedaan in het transitieplan. Zo zijn de voorrangregels aangepast waarbij inhaaltoeslagen een grotere prioriteit krijgen. Bovendien is het deel van het pensioenfondsvermogen dat bestemd kan worden voor compensatie gemaximeerd, zowel in euro's als in percentage van het pensioenvermogen. Daardoor ontstaat er een kans dat het deel van het pensioenfondsvermogen dat daadwerkelijk aan compensatie wordt besteed op transitiedatum lager zal blijken te zijn.

Alles overziend zijn sociale partners van mening dat er een evenwichtig transitieplan ligt, waarin de belangen alle groepen op een goede manier tegen elkaar zijn afgewogen.



Wij danken u voor de constructieve discussies tijdens de Verbindingstafel en vertrouwen erop dat op basis van het voorliggende transitieplan de medewerkers en oud-medewerkers van Achmea op een goede manier de overstap zullen maken naar het nieuwe pensioenstelsel.

In bijlage sturen wij u het definitieve transitieplan.

Vriendelijke groet,

Namens sociale partners bij Achmea

Johan Blok

Senior manager Achmea HR

## BIJLAGE 8: REACTIE VAN DE VSPA AAN SOCIALE PARTNERS

Beste sociale partners van Achmea,

Via deze weg maakt Vereniging Slapers Pensioenfonds Achmea (hierna: VSPA) gebruik van het hoorrecht conform art. 150g Pensioenwet. Wij hebben ons daarbij gebaseerd op uw transitieplan, conceptversie ten behoeve van Hoorrecht d.d. 12 september 2024.

Alvorens onze standpunten weer te geven, danken wij u voor de constructieve wijze waarop wij via de Verbindingstafel zijn geïnformeerd over de procedurele en inhoudelijke totstandkoming van het transitieplan. Wij danken u ook voor de snelle beantwoording op 4 oktober op onze vragen d.d. 30 september 2024.

In het vervolg van deze brief treft u onze belangrijkste conclusies aan. Deze komen voort uit onze speerpunten/wensen voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel in het kader van de Wet toekomst pensioenen (hierna Wtp) aan, zoals met u gedeeld op 27 augustus 2024. Aan de hand hiervan hebben wij het transitieplan beoordeeld. Per speerpunt geven wij aan of wij dit zien terugkomen in het transitieplan. Daar waar naar ons inzicht het transitieplan afwijkt van onze speerpunten geven wij gemotiveerd aan waar de pijn zit en hoe dit is op te lossen.

### Belangrijkste conclusies

- De compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie voor de actieve deelnemers dient niet uit het pensioenvermogen plaats te vinden.
- Indien sociale partners ervoor kiezen de compensatie toch uit pensioenvermogen te financieren dan vragen wij:
  - o De hoogte van de compensatie te heroverwegen en
  - o De voorrangsregels aan te passen: eerst volledige inhaalindexatie toekennen en daarna pas een compensatie uit pensioenvermogen.
- Verder ontbreekt de cijfermatige onderbouwing van evenwichtigheid van de spreidingsperiode, met specifiek aandacht voor de situatie van slapers.

### Speerpunten VSPA en het transitieplan

#### 1) **Voorkeur voor een Flexibele premiereregeling**

Wij zijn blij dat sociale partners gekozen hebben voor een Flexibele premiereregeling. Deze sluit beter aan bij een modern arbeidsvoorwaardenpakket en het huidig tijdsgewricht dan de Solidaire Premiereregeling.

#### 2) **Slechts de noodzakelijke algemene reserves**

Vrij vertaald heeft Wtp als belangrijkste doelstelling de verdeling van het collectieve pensioenvermogen naar het individu. In het verlengde van deze hoofddoelstelling past het dan ook

om zo min mogelijk algemene reserves te hebben, mogelijk alleen een operationele reserve naast het vereist minimaal eigen vermogen. Dat betekent dan ook dat zoveel mogelijk wordt toebedeeld aan de individuele deelnemers (geen specifieke groep), echter wel met een evenwichtige verdeling. Wij kunnen ons vinden in een minimum vereist eigen vermogen voor de nieuwe pensioenregeling en een operationele reserve van 1,5% van het vermogen.

### 3) **Vrije keuze bij pensionering**

Geheel in lijn van vrije keuzes bij een Flexibele premiereregeling zien wij dan ook de vrije keuze bij pensionering. De deelnemer kiest zelf of hij/zij geleidelijk overgaat, een vaste dan wel variabele uitkering inkoopt bij het pensioenfonds of elders.

Wij stellen vast dat sociale partners kiezen voor deze vrije keuze bij pensionering.

### 4) **Invaren volgens de standaardmethode**

Het invaren is ook een keuze van de sociale partners. Wij onderstrepen dat invaren onze sterke voorkeur heeft. Op die manier kunnen daadwerkelijk alle buffers worden toegedeeld en is er straks één heldere pensioenregeling. Sociale partners dienen de evenwichtigheid van de gekozen methode en periode van spreiding voor de inactieven aan te tonen.

Wij constateren dat sociale partners Pensioenfonds Achmea verzoeken om in te varen via de standaardmethode met een passende spreidingsperiode.

Wij hebben vragen gesteld over de spreidingsperiode. In uw beantwoording d.d. 4 oktober 2024 staat bij de (fictieve) spreidingsperiode bij invaren: “Kijkend naar de effecten van spreidingstermijnen bij invaren tussen de 1 en 10 jaar constateren sociale partners dat de keuze voor 5 jaar in combinatie met het loslaten van een gelijke aanpassing van alle uitkeringen bij de transitie, leidt tot een evenwichtig beeld”.

Wij missen echter de cijfermatige onderbouwingen van de evenwichtigheid van de spreidingsperiode, waarbij specifiek aandacht is voor de situatie van slapers (in uw antwoord ook niet benoemd) en daarbij ook de effecten voor slapers (jong, gemiddeld en ouder) bezien in samenhang met de effecten met en zonder compensatie via het fondsvermogen. Het dringende verzoek is dan ook deze cijfermatige onderbouwing alsnog ter beschikking te stellen.

### 5) **Prioritering verdeling aanwezig pensioenvermogen (in één keer zonder spreiding)**

Wij hebben de volgorde als volgt voor de prioritering:

- a. Wettelijke voorzieningen
- b. Financiering van de nominale pensioenen
- c. Toekennen individuele kapitalen
- d. Inhaal indexatie inactieven
- e. Pro rato saldo verdeling

Wij constateren dat sociale partners hier een andere keuze maken door bij de voorrangregels (paragraaf 7.4) bij de stappen 7 en 9 voorrang geven aan de compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie voor de actieve deelnemers. Dit in plaats van de inhaalindexatie

voorop te stellen bij de verdeling van het vermogen. Dit betekent ook dat sociale partners ervoor kiezen de compensatie te financieren uit het fondsvermogen. Het alternatief van financiering uit de premie vinden sociale partners niet wenselijk, omdat dit ten koste zou gaan van de reguliere premie-inleg in het persoonlijk pensioenvermogen of de ruimte binnen de budgetten voor de overige onderdelen in het arbeidsvoorwaardenpakket. Wij constateren dan ook dat (een deel van) de actieven onevenwichtig voordeel hebben terwijl dit ten koste gaat van het vermogen van slapers en gepensioneerden.

Wij zijn van mening dat er ook een andere financieringswijze van de compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie voor de actieve deelnemers mogelijk is, namelijk een compensatie via het salaris. Mochten sociale partners blijven bij hun onevenwichtige standpunt dan geven wij in overweging om die onevenwichtigheid te verzachten door de stappen in de voorrangregels te wijzigen. Namelijk voorrang geven aan een toekenning van een volledige inhaalindexatie boven de compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie voor de actieven.

Wij begrijpen daarnaast uit uw toelichting d.d. 4 oktober 2020 dat de compensatie voor de actieven berekend is door de uitkomsten van de stijgende “premiestafel” over de gehele duur (dus tot de pensioenrichtleeftijd) te vergelijken met die van de nieuwe vlakke premie. Het verschil hiertussen wordt ineens gecompenseerd ten laste van het pensioenvermogen.

Op zijn minst is dit verwonderlijk te noemen. Immers de gecompenseerden kunnen het dienstverband van Achmea voor de pensioenrichtleeftijd verlaten en dan slaper worden. Op deze wijze wordt er onderscheid gemaakt tussen slapers voor de transitie (de huidige groep) en slapers na de transitie. Dit is onacceptabel.

In de markt zien wij overigens de gehanteerde methode voor het berekenen van de compensatie vaker (verschillende berekeningen), echter met één groot verschil. De verschillen worden niet uit het pensioenvermogen gefinancierd, maar maandelijks door de werkgever gecompenseerd op het salaris. Als de gecompenseerde eerder uit dienst gaat dan de pensioenrichtleeftijd en dus slaper wordt, vervalt de compensatie.

Wij adviseren sociale partners ten eerste om deze keuze ook hier te maken.

## 6) **Compensatie afschaffen doorsnee systematiek**

Een eventuele compensatie dient in onze ogen evenwichtig te zijn en dient niet, of in elk geval niet volledig, gefinancierd te worden uit het pensioenvermogen, maar door de werkgever. Zie verder onze reactie bij ons speerpunt 5 hierboven.

### Ter afsluiting

VSPA dankt sociale partners dat ze in de gelegenheid is gesteld een oordeel uit te spreken over het transitieplan. Wij oordelen dat het transitieplan gelet op onze speerpunten 1, 2, 3 en 4 voldoet. Met daarbij voor wat betreft speerpunt 4 wij graag een cijfermatige onderbouwing zien.

Voor wat betreft punt 5 Prioritering en punt 6 Compensatie zijn wij in eerste aanleg minder positief en hebben wij alternatieven aangeboden, die u hopelijk in overweging neemt.



Uiteraard lichten wij ons oordeel graag toe.

Met vriendelijke groet,

Meggie Senders, voorzitter

Robbert van Schaik, secretaris

## BIJLAGE 9: REACTIE VAN SOCIALE PARTNERS AAN DE VSPA

Geacht bestuur van de Vereniging Slapers Achmea Pensioenfonds  
Beste Meggie Senders, Robbert van Schaik,

Betreft: Reactie sociale partners op hoorrecht VSPA

Sociale partners bij Achmea hebben op 11 oktober 2024 uw reactie ontvangen op het concept Transitieplan zoals aangeboden aan de AGV en de VSPA in het kader van het hoorrecht. Op 15 oktober is er een Verbindingstafel gehouden, waarin de AGV en de VSPA gelegenheid hebben gekregen om hun reactie in het kader van het hoorrecht toe te lichten en enkele verduidelijkende vragen vanuit sociale partners te beantwoorden. Op 16 oktober hebben sociale partners de reacties van AGV en VSPA inhoudelijk besproken. Tijdens dat overleg hebben sociale partners afgesproken het transitieplan op enkele onderdelen aan te passen en te verduidelijken.

In deze brief geven wij u onze schriftelijke reactie. Wij volgen daarbij de opbouw van uw reactie:

- Speerpunten VSPA en het transitieplan
- Conclusie

### **Speerpunten VSPA en het transitieplan**

#### 1. Voorkeur voor een flexibele premiereregeling

Sociale partners stellen vast dat de keuze die zij hebben gemaakt in het transitieplan de instemming heeft van de VSPA.

#### 2. Slechts de noodzakelijke algemene reserves

Sociale partners stellen vast dat de keuze die zij hebben gemaakt in het transitieplan de instemming heeft van de VSPA.

#### 3. Vrije keuze bij pensionering

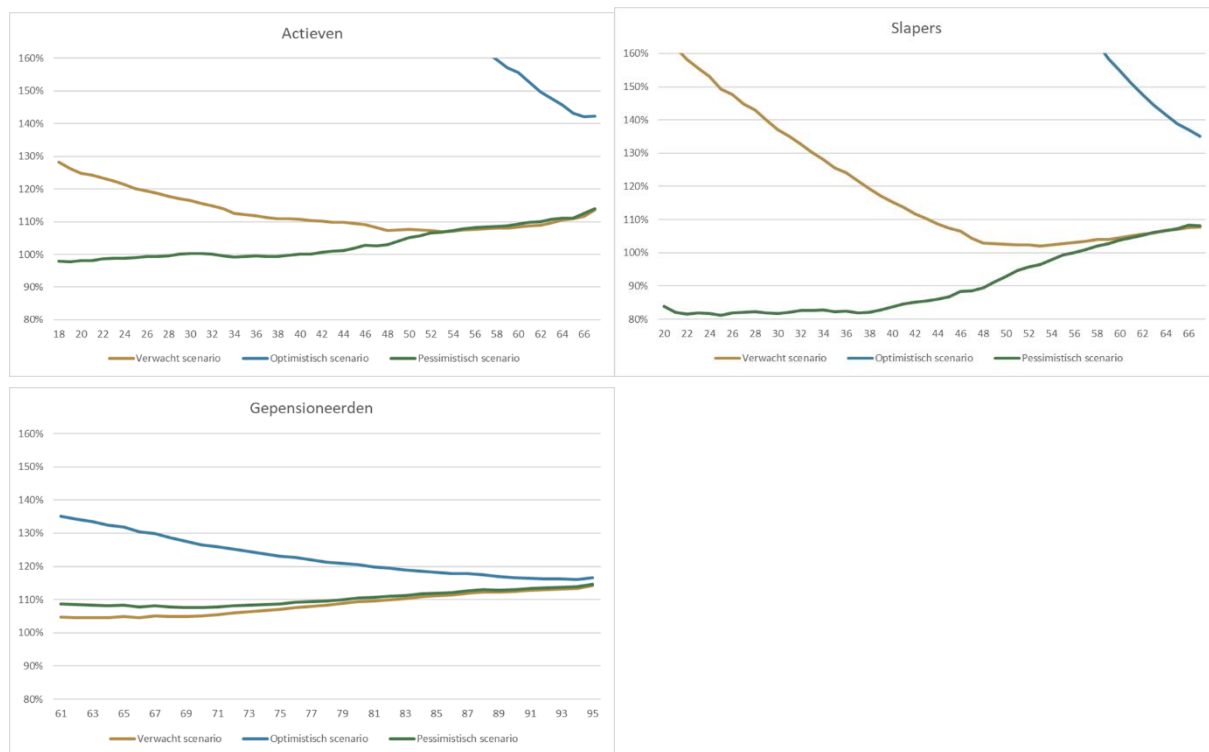
Sociale partners stellen vast dat de keuze die zij hebben gemaakt in het transitieplan de instemming heeft van de VSPA.

#### 4. Invaren volgens de standaardmethode

Sociale partners maken de keuze voor invaren. Dat is conform de wens van de VSPA. Sociale partners hebben in het kader van evenwichtigheid ten aanzien van de spreidingsperiode de keuze gemaakt voor een periode van 5 jaar in combinatie met het loslaten van een gelijke aanpassing van alle uitkeringen bij de transitie.

In eerste instantie zijn sociale partners uitgegaan van een gelijke aanpassing van alle uitkeringen bij de transitie met een spreidingsperiode van 10 jaar. Dit is de spreidingsperiode die de wetgever als standaard hanteert en volgens de wetgever de verhoog- en verlaagregels van het huidige financieel toetsingskader het best benadert. Van deze default van 10 jaar kan onderbouwd worden afgeweken, bijvoorbeeld vanuit het oogpunt van evenwichtigheid.

De uitkomsten van een spreidingsperiode bij invaren van 10 jaar (met een dekkinggraad van 132,6%) hiervan geven we hieronder weer.



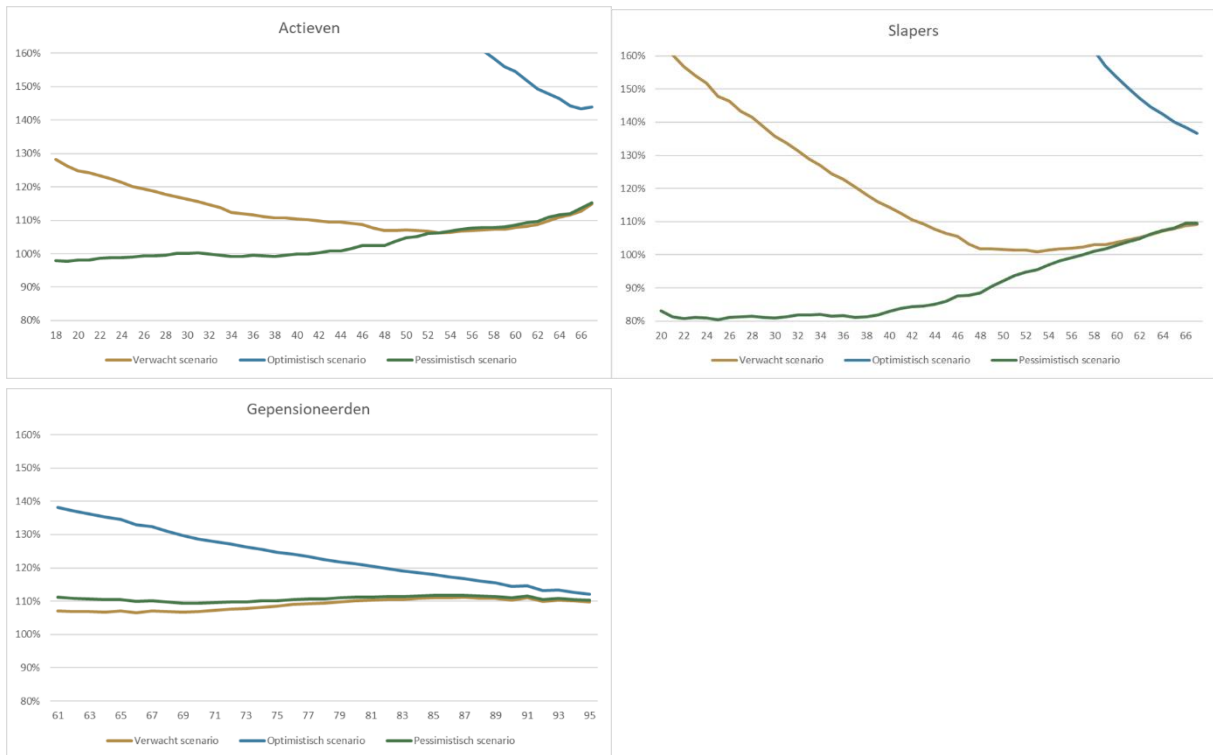
Daarbij valt het volgende op:

- Actieven en slapers en gepensioneerde deelnemers van dezelfde leeftijd (bijvoorbeeld 65 jaar) konden best verschillende effecten verwachten in hun pensioenuitkering over de horizon in de verwachte scenario's. Uitkomsten lagen voor actieve deelnemers (die bij wijze van voorbeeld de dag na de transitie met pensioen konden gaan) hoger dan bij de gepensioneerde deelnemer van dezelfde leeftijd.
- Jong gepensioneerde deelnemers profiteerden in de verwachte scenario's aanzienlijk minder van de transitie dan oudere gepensioneerden.

Bovenstaande uitkomsten waren aanleiding om te analyseren of afwijking van de standaardmethode met een spreidingstermijn van 10 jaar tot resultaten zou leiden die sociale partners evenwichtiger vinden. Dit bleek het best het geval bij een spreidingsperiode van 5 jaar bij invaren met toepassing van de standaardmethode rekening houdend met de verwachte uitkeringsduur.

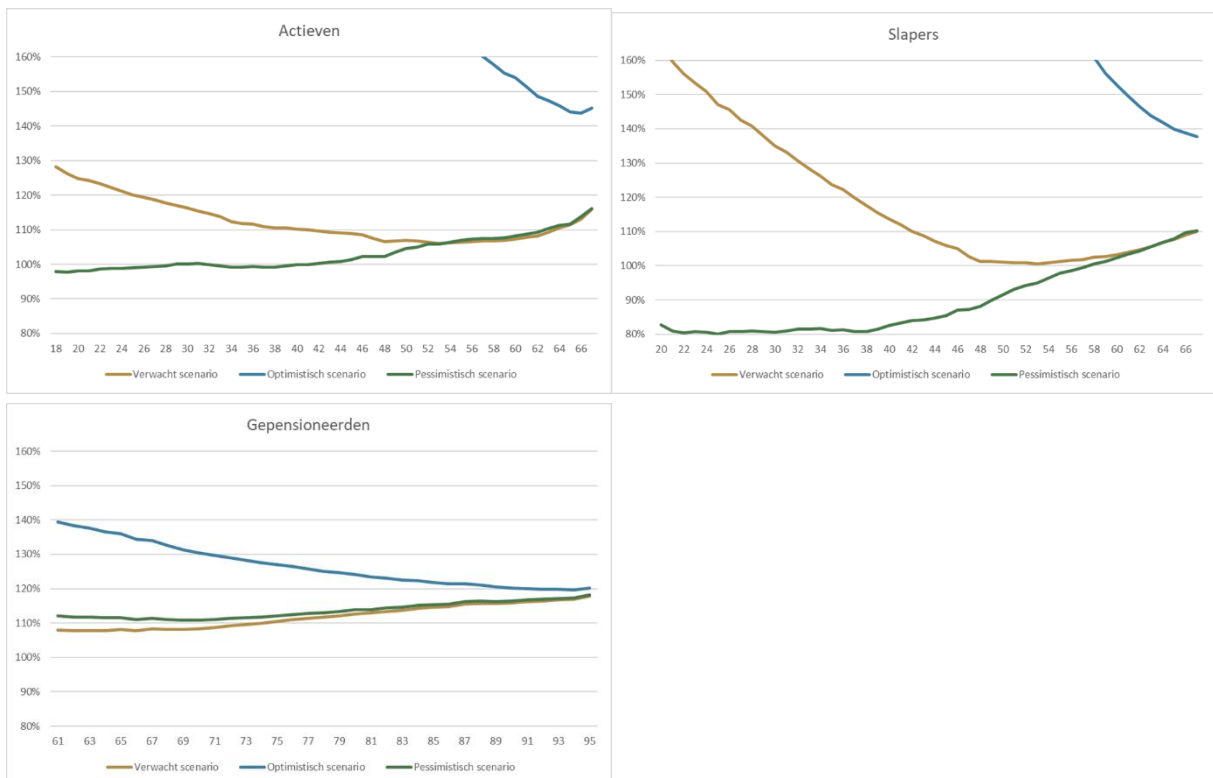
De resultaten met een spreiding van 5 jaar staan in de volgende grafieken.





Hierin is te zien dat de verschillen tussen jongere en oudere gepensioneerden enerzijds en actieve en slapers én gepensioneerde deelnemers van dezelfde leeftijd anderzijds, kleiner zijn dan in de uitkomsten met 10-jaar spreiden.

De volgende grafieken geven dezelfde inzichten, maar dan met een spreiding van 1 jaar.



Hiervoor hebben sociale partners niet gekozen omdat de verschillen tussen jongere en oudere gepensioneerden dan weer verder oplopen, waardoor sociale partners deze variant beoordeelden als minder evenwichtig.

Voor inzicht in effecten zonder compensatie verwijzen we graag naar de varianten met een dekkingsgraad van 105,5% (in paragraaf 9.2.2 en 9.3.2). Daarin zit geen compensatie. Hierin is te zien dat actieve deelnemers rond de leeftijd van 50 jaar lager uitkomen door de overgang op de leeftijdsonafhankelijke premie. In de andere overzichten zit een compensatie van 4,2%-punt dekkingsgraad om hiervoor de compenseren.

#### 5. Prioritering verdeling aanwezig pensioenvermogen

De VSPA geeft aan dat compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie uit het pensioenfondsvermogen niet de voorkeur heeft van de VSPA. U wijst op de mogelijkheid om deze compensatie door de werkgever te laten betalen bij het salaris.

Sociale partners hebben naar aanleiding van de reacties van de VSPA en de AGV besloten de prioritering van de vermogensverdeling bij invaren aan te passen. Afgesproken is om inhaaltoeslagen meer prioriteit te geven bij invaren. Uiteraard onder de voorwaarde dat de dekkingsgraad van het pensioenfonds dit toelaat. Sociale partners hebben afgesproken de voorrangregels in hoofdstuk 7.4 van het transitieplan als volgt aan de passen:

7.	Toekenning van het eerste deel van de compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie	2,1%-punt dekkingsgraad
8.	Toekenning van de inhaaltoeslagen	7,0%-punt dekkingsgraad
9.	Toekenning van het tweede deel van de compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie	Maximaal 2,1%-punt dekkingsgraad
10.	Als de dekkingsgraad hoog genoeg is om alle hiervoor genoemde componenten te financieren, zal het restant via de standaard invaarmethode worden toegekend aan de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers	Overig

Door deze aanpassing krijgen inhaaltoeslagen een hogere prioriteit bij verdeling van het fondsvermogen. Volledige inhaaltoeslagen gaan derhalve voor volledige compensatie. Sociale partners komen hiermee ten dele tegemoet aan de wensen van de VSPA. Bovendien hebben sociale partners afgesproken dat eventuele toeslagachterstanden of toegekende inhaaltoeslagen in de periode tussen nu en transitiedatum zullen worden meegenomen. Het genoemde percentage (7%) zou in dat geval nog kunnen stijgen bij gedeeltelijke toeslagverlening of dalen bij reeds toegekende inhaaltoeslagen.

#### 6. Compensatie afschaffingdoorsneesystematiek

Sociale partners hebben naar aanleiding van de reacties van AGV en VSPA uitvoerig gesproken over de compensatie. Sociale partners blijven erbij dat compensatie voor de overgang naar een leeftijdsonafhankelijke premie uit het pensioenfondsvermogen gefinancierd dient te worden.

Sociale partners zijn echter bereid om de hoogte van de compensatie te maximaleren, zowel in euro's als in percentage van de dekkingsgraad. Daarmee kan onder omstandigheden worden bereikt dat een kleiner deel van het pensioenfondsvermogen wordt besteed aan compensatie. Sociale partners hebben een aantal afspraken gemaakt met als doel dat de hoogte van de compensatie wordt gemaximeerd. De precieze tekst is opgenomen in het transitieplan. Kort samengevat luiden ze als volgt:

- De totale compensatielast op de transitiedatum bedraagt niet meer dan € 300 miljoen, verhoogd met algemene cao-verhogingen tot en met de transitiedatum;
- Een eventuele compensatielast als gevolg van toename van het medewerkersbestand als gevolg van fusies/overnames wordt hierbij separaat door de werkgever aan Pensioenfonds Achmea betaald. Hierbij wordt gekeken naar het saldo in compensatielast van toename van het medewerkersbestand door fusies/overnames en afname van het medewerkersbestand door reorganisaties/outsourcing;
- De compensatielast mag niet hoger zijn dan 4,2%-dekkingsgraadpunten.

### **Conclusie**

Sociale partners hadden in het concept transitieplan al een aantal belangrijke wensen van de VSPA opgenomen. Op het punt van compensatie voor de overgang naar een leeftijdsonafhankelijke premie hebben sociale partners besloten tot een paar aanpassingen in het transitieplan. De inhaalindexatie krijgt grotere prioriteit, en de eventuele toekomstige gemiste toeslagen (of toegekende inhaaltoeslagen) tot aan de transitie worden eveneens meegenomen. Bovendien is het deel van het pensioenfondsvermogen dat kan worden bestemd voor compensatie gemaximeerd, zowel in euro's als in percentage van het pensioenfondsvermogen. Daardoor ontstaat een kans dat het deel van het pensioenfondsvermogen dat daadwerkelijk aan compensatie wordt besteed op transitiedatum lager zal blijken te zijn.

Alles overziend zijn sociale partners van mening dat er een evenwichtig transitieplan ligt, waarin de belangen alle groepen op een goede manier tegen elkaar zijn afgewogen.

Wij danken u voor de constructieve discussies tijdens de Verbindingstafel en vertrouwen erop dat op basis van het voorliggende transitieplan de medewerkers en oud-medewerkers van Achmea op een goede manier de overstap zullen maken naar het nieuwe pensioenstelsel.

In bijlage sturen wij u het definitieve transitieplan.

Vriendelijke groet,

Namens sociale partners bij Achmea

Johan Blok

Senior manager Achmea HR