



Opdrachtbevestiging

Verzoek tot Wtp-transitie

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	7
1.1 Verzoek sociale partners Achmea.....	7
1.2 Verantwoordelijkheden.....	7
1.3 Wettelijk kader.....	8
1.4 Beoordelingskader	10
1.5 Disclaimer.....	11
2. Opdrachtbevestiging	13
2.1 Besluit bestuur	13
2.2 Oordeel sleutelfunctiehouders.....	15
2.3 Advies verantwoordingsorgaan	16
2.4 Oordeel raad van toezicht.....	16
3. Verduidelijking transitieplan	18
3.1 Compensatie.....	18
3.2 Doelstellingen, maatstaven en bandbreedtes	20
3.3 Minimale invaardekingsgraad	20
3.4 Pensioenregeling.....	21
3.5 Overige werkgevers.....	24
3.6 Transitie-effecten voor verschillende deelnemer groepen	25
4. Deelnemersbestand Pensioenfonds Achmea.....	26
4.1 Deelnemerscategorieën.....	26
4.2 Deelnemersbestand.....	27
4.3 Maatmensen	30
4.4 Specifieke en kwetsbare deelnemersgroepen	32
5. Voorkeursbeleid	33
5.1 Financiële beleid voor de uitkeringsfase.....	33

5.1.1	Beleggingsbeleid in de uitkeringsfase	33
5.1.2	Spreadingsperiode en inkoop	33
5.1.3	Risicodelingsreserve.....	34
5.2	Financiële beleid voor de opbouwfase	34
5.2.1	Standaard life cycle voor het collectief variabel pensioen	35
5.2.2	Offensievere en defensievere lifecycles voor het collectief variabel pensioen	36
5.2.3	Alternatieve lifecycles voor een vaste uitkering	37
5.3	Premiebeleid	38
6.	Vermogenstoedeling bij invaren.....	40
6.1	Vorrangsregels	40
6.2	Onderbouwing spreadingsperiode van 5 jaar bij invaren	41
6.3	Toekenning inhaaltoeslagen	43
6.4	Uitwerking vorrangsregels.....	44
6.4.1	Vorrangsregels bij een dekkingsgraad van 132,6%	44
6.4.2	Vorrangsregels bij een dekkingsgraad van 122,6%	47
6.4.3	Conclusie.....	49
7.	Toets op doelstellingen en uitgangspunten	50
7.1	Missie, visie en strategie.....	50
7.1.1	De nieuwe pensioenregeling past binnen onze missie.	50
7.1.2	De nieuwe pensioenregeling past binnen onze visie en strategie	50
7.2	Doelstellingen en uitgangspunten van sociale partners.....	54
7.2.1	Keuzes in de opbouwfase	55
7.2.2	Keuzes in de uitkeringsfase.....	55
7.2.3	Solidariteit	56
7.2.4	Collectieve variabele uitkering met risicodelingsreserve	56
7.3	Conclusie.....	56

8.	Toets op de risicohouding.....	57
8.1	Proces van vaststelling van de risicohouding	57
8.2	De risicohouding - maatstaven.....	60
8.3	De risicohouding – uitkomsten en toetsing voorkeursbeleid	61
8.4	Toekomst	62
9.	Toets op evenwichtige belangenafweging.....	63
9.1	Elementen van de vermogenstoedeling.....	64
9.1.1	Het verdelen van het collectieve pensioenvermogen bij invaren.....	64
9.1.2	Minimaal vereist eigen vermogen	65
9.1.3	De voor pensioenuitkering gereserveerde persoonlijke pensioenvermogens	65
9.1.4	De risicodelingsreserve.....	66
9.1.5	Compensatie	67
9.1.6	Reserve operationele kosten	73
9.1.7	Gemiste toeslagen	73
9.2	Totale transitie.....	74
9.2.1	Randvoorwaarden	75
9.2.2	Doelen.....	76
9.2.3	Wensen.....	77
9.2.4	Conclusie op randvoorwaarden, doelen en wensen.....	78
9.2.5	Geen onevenwichtige uitkomsten op basis van berekeningen in het transitieplan .	79
9.2.6	Onevenwichtige uitkomsten in berekeningen van de maatmensen.....	87
9.2.7	Ongewenste gevolgen voor individuele deelnemers	91
9.2.8	Netto profijt-effecten.....	94
9.2.9	Niet invaren.....	101
9.3	Maatstaven en bandbreedtes van sociale partners.....	103
9.4	Aanvullende maatstaven en bandbreedtes	106

9.5	Risicodelingsreserve	110
9.5.1	Voorkeursbeleid risicodelingsreserve	110
9.5.2	Voldoende stabiele uitkeringen met uitzicht op een jaarlijkse verhoging	111
9.5.3	Evenwichtig over de verschillende generaties	111
9.5.4	Doelmatigheid	114
9.6	Conclusie	114
10.	Toets op relevante wet- en regelgeving	115
10.1	Wet toekomst pensioenen	115
10.1.1	Nieuwe pensioenregeling	115
10.1.2	Invaren	116
10.2	Fiscale wetgeving	117
10.2.1	Ouderdomspensioen	118
10.2.2	Partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum	118
10.2.3	Wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum	118
10.3	Gelijke behandeling wetgeving	118
10.4	Conformiteit van Nederlandse wetgeving aan het Europese recht	120
10.5	Rechtsgeldige wijziging pensioenovereenkomst	122
11.	Toets op beheerste en integere bedrijfsvoering	124
11.1	Uitvoerbaarheid	124
11.1.1	Uitvoerbaarheid pensioenbeheer bij APS	124
11.1.2	Technische uitvoerbaarheid vermogensbeheer	126
11.1.3	Gegevensuitwisseling PUO en vermogensbeheerder	126
11.1.4	Plausibiliteit en beheersingsproces van transitie-effecten	127
11.1.5	Kosten	128
11.2	Datakwaliteit	128
11.3	Uitlegbaarheid	129

11.3.1	Uitlegbaarheid elementen van het invaren	129
11.3.2	Uitlegbaarheid elementen van de nieuwe pensioenregeling	135

1. INLEIDING

Dit is de definitieve versie van de opdrachtbevestiging van de Wtp transitie-opdracht van sociale partners. Het document is opgesteld door Pensioenfonds Achmea en is bedoeld om sociale partners te informeren over de opdrachtaanvaarding.

1.1 Verzoek sociale partners Achmea

Sociale partners van Achmea hebben het pensioenfonds op 20 december 2024 verzocht om de gewijzigde pensioenregeling vanaf 1 juli 2027 uit te voeren en om op die datum de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in deze nieuwe pensioenregeling. De gewijzigde pensioenregeling en de wijze van invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten hebben ze vastgelegd in het transitieplan van Achmea.

1.2 Verantwoordelijkheden

Het transitieplan is opgesteld door sociale partners. Het bestuur van Pensioenfonds Achmea hoeft dit plan niet formeel te accepteren. Wel is het transitieplan een informatiebron voor de beoordeling van het verzoek van sociale partners om de nieuwe pensioenregeling en het invaren in opdracht te nemen. Het bestuur van Pensioenfonds Achmea informeert in deze opdrachtbevestiging de sociale partners over de opdrachtaanvaarding en de wijze waarop het pensioenfonds de opdracht kan uitvoeren. Daarnaast wordt de opdrachtbevestiging ook gebruikt om afstemming en transparantie tussen sociale partners en pensioenfonds te waarborgen. Deze opdrachtbevestiging heeft daarom tevens de volgende doelstellingen:

- Borgen dat de sociale partners en Pensioenfonds Achmea hetzelfde beeld hebben bij de opdracht en de consequenties van de gemaakte (arbeidsvoorwaardelijke) keuzes.
- Samenbrengen van de door Pensioenfonds Achmea gekozen inrichting van de opdracht en de onderbouwing daarvan.

Bij aanvaarding van de opdracht legt het pensioenfonds met een implementatie- en communicatieplan vast hoe het de opdracht van sociale partners in uitvoering neemt.

1.3 Wettelijk kader

Deze paragraaf beschrijft het wettelijk kader voor de beoordeling en bevestiging van de opdracht van sociale partners aan de hand van de belangrijkste relevante wetsartikelen uit de Pensioenwet:

1. Artikel 102a van de Pensioenwet (Pw): bij de beoordeling gebruikt het pensioenfonds de risicohouding, de doelstellingen en de beleidsuitgangspunten.

Bij de beoordeling van de opdracht van sociale partners maakt het pensioenfonds gebruik van de risicohouding, de doelstellingen en de beleidsuitgangspunten van het pensioenfonds. Voorafgaand aan de formele opdrachtaanvaarding draagt het bestuur van een pensioenfonds na overleg met de overige organen van het pensioenfonds zorg voor de vastlegging van deze risicohouding en van deze doelstellingen en beleidsuitgangspunten. De organen van het pensioenfonds moeten deze risicohouding, doelstellingen en uitgangspunten gebruiken bij de toetsing van de opdracht van sociale partners. Dit heeft het bestuur ingevuld aan de hand van het door haar opgestelde beoordelingskader.

Het bestuur van een pensioenfonds moet er naar streven zo veel mogelijk duidelijkheid te verkrijgen over de doelstellingen die ten grondslag liggen aan de pensioenregeling die de sociale partners als opdracht in uitvoering aan het pensioenfonds geven. Dit hebben sociale partners ingevuld met het transitieplan.

2. Artikel 150I lid 4 Pw: gronden om een verzoek tot invaren af te wijzen.

Een verzoek van sociale partners tot invaren kan het pensioenfonds alleen afwijzen als:

- a. Sprake is van strijdigheid met wettelijke voorschriften,
- b. De effecten van de voorgenomen wijzigingen van het pensioen als geheel tot onevenwichtig nadeel zou leiden voor deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden of pensioengerechtigden, of
- c. De waardeoverdracht niet uitvoerbaar is binnen de grenzen van een beheerste en integere bedrijfsvoering.

De wettelijke context voor een beheerste en integere bedrijfsvoering is beschreven in artikel 143 Pw.

In dit document wordt bovenstaande getoetst in de hoofdstukken 9, 10 en 11.

3. Artikel 150m lid 4, 5 en 7 Pw: rol verantwoordingsorgaan en raad van toezicht.

Het verantwoordingsorgaan moet in de gelegenheid worden gesteld om advies uit te brengen over het voorgenomen besluit tot invaren en de aanwending van het vermogen. Als het verantwoordingsorgaan of een geleding binnen het verantwoordingsorgaan negatief adviseert, moet het pensioenfonds dit melden bij de werkgever. De werkgever moet het verzoek tot invaren en de aanwending van het vermogen daarbij heroverwegen op basis van dit negatieve advies. Het pensioenfonds heeft de goedkeuring nodig van de raad van toezicht op de besluiten over invaren en de aanwending van het vermogen.

In paragraaf 2.3 staat het advies van het verantwoordingsorgaan. Het oordeel van de raad van toezicht is in paragraaf 2.4 opgenomen.

4. Artikel 28d Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling: opdrachtbevestiging.

De opdrachtbevestiging bevat ten minste:

1. Informatie over de inrichting van de pensioenregeling:
 - a. de risicohouding (zie hoofdstuk 8);
 - b. de regels ten aanzien van de risicodelingsreserve (zie deelparagraaf 5.1.3 en paragraaf 9.5);
 - c. het projectierendement of de vaste daling (zie deelparagraaf 5.1.2); en
 - d. de spreidingssystematiek (zie ook deelparagraaf 5.1.2).
2. Welke overwegingen aan de vormgeving van de pensioenregeling ten grondslag liggen:
 - a. Hoe de vormgeving van de pensioenregeling aansluit op de opdracht en doelstellingen (zie paragraaf 7.2).

- b. Wat de effecten van de vormgeving van de pensioenregeling zijn op de verwachte pensioenen voor de verschillende leeftijdscohorten en de beoordeling van deze uitkomsten in paragraaf 9.2.5).
 - c. Hoe het fonds de resultaten van het risicopreferentieonderzoek, de wetenschappelijke inzichten en de deelnemerskenmerken heeft gewogen en op basis daarvan de risicohouding heeft vastgesteld per leeftijdscohort. Zie hiervoor hoofdstuk 8.
 - d. Hoe de vormgeving van de pensioenregeling verband houdt met de vastgestelde risicohouding per leeftijdscohort. Zie hiervoor hoofdstuk 8.
 - e. De onderbouwing in welke mate de gevolgen van de voorgenomen pensioenregeling, zowel op de onderdelen als de gezamenlijke werking van de verschillende onderdelen, passen bij deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden, gegeven de samenstelling van de populatie van het fonds. Dit komt op meerdere plekken terug in dit document, waaronder in de uitwerking van de voorrangsregels in paragraaf 6.4, de beoordeling van de transitie-effecten in deelparagraaf 9.2.5, inzicht in maatmens berekeningen in deelparagraaf 9.2.6, inzicht in individuele uitkomsten in deelparagraaf 9.2.7, de beoordeling van de maatstaven en bandbreedtes in paragrafen 9.3 en 9.4, de werking van de risicodelingsreserve in paragraaf 9.5 en de toets op uitlegbaarheid in paragraaf 11.3. Tot slot staat in paragraaf 7.2 onderbouwd dat met het voorkeursbeleid kan worden voldaan aan de doelstellingen en uitgangspunten van sociale partners.
3. Informatie aan sociale partners over de consequenties van arbeidsvoorwaardelijke keuzes:
- a. De uitvoerbaarheid en uitvoeringskosten.
De uitvoerbaarheid en de kosten worden uitgebreid behandeld in paragraaf 11.1.

1.4 Beoordelingskader

Het bestuur van Pensioenfonds Achmea heeft op 19 december 2024 het beoordelingskader met een voorgenomen besluit goedgekeurd. Daarna is dit kader besproken met sleutelfunctiehouders en de fondsorganen: het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht.

Na overleg met de fondsorganen is het beoordelingskader op 13 februari 2025 definitief vastgesteld door het bestuur.

De opdracht van sociale partners toetst het pensioenfonds in dit document aan het vastgestelde kader. Dit betekent dat het bestuur van het pensioenfonds vijf toetsen uitvoert:

- Toets of de nieuwe regeling past binnen de doelstellingen en beleidsuitgangspunten van Pensioenfonds Achmea (artikel 102a Pw).
- Toets of de nieuwe regeling past binnen de risicohouding van Pensioenfonds Achmea (artikel 102a Pw).
- Toets of het invaren van de opgebouwde pensioenen en de nieuwe regeling niet tot een onevenwichtig nadeel leidt voor actieven (waar onder de arbeidsongeschikte deelnemers), slapers, andere aanspraakgerechtigden of pensioengerechtigden (waar onder de ingegane nabestaandenpensioenen) (artikel 150l Pw).
- Toets of het invaren van de opgebouwde pensioenen en de nieuwe regeling niet in strijd zijn met de wet- en regelgeving (artikel 150l Pw).
- Toets of beheerste en integere bedrijfsvoering bij en van het invaren en de nieuwe pensioenregeling mogelijk is (artikelen 102a, 150l en 143 Pw).

Daarbij maakt het bestuur gebruik van maatmensen die passen bij het deelnemersbestand van Pensioenfonds Achmea. Ook besteedt het bestuur aandacht aan specifieke en zogenoemde kwetsbare deelnemersgroepen (zie paragraaf 4.4). Tot slot maakt het bestuur de belangen van de verschillende deelnemersgroepen bij invaren inzichtelijk.

Hoofdstukken 7 tot en met 11 bevatten de toetsen uit het beoordelingskader.

1.5 Disclaimer

Dit document is gebaseerd op de op het moment van schrijven geldende wet- en regelgeving. Alle in dit document genoemde getallen zijn gebaseerd op de best mogelijk inschattingen die op het moment van schrijven bij het bestuur bekend zijn. Het is mogelijk dat cijfers veranderen door nieuwe inzichten (bijvoorbeeld de benodigde operationele reserve of de

kostenvoorziening) of mutaties in bijvoorbeeld de gemiste toeslagen komende jaren. Er kunnen daarom geen individuele rechten ontleend worden aan dit document.

2. OPDRACHTBEVESTIGING

Dit hoofdstuk gaat in op de besluitvorming van het bestuur over de opdracht van sociale partners zoals vastgelegd in het transitieplan. Ook wordt ingegaan op het oordeel van de sleutelfunctiehouders en de raad van toezicht en het advies van het verantwoordingsorgaan over deze besluitvorming.

2.1 Besluit bestuur

Het bestuur van Pensioenfonds Achmea heeft op 11 juni 2025 het besluit genomen om de opdracht van sociale partners te aanvaarden. Dit besluit betekent dat het bestuur de opdracht van sociale partners tot uitvoering van de voorgestelde nieuwe pensioenregeling aanvaardt. Daarnaast zal het bestuur uitvoering geven aan het verzoek van sociale partners om de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen conform de voorrangsregels. Dit voorgenomen besluit is genomen onder een aantal voorwaarden, die hieronder zijn weergegeven.

Voorwaarden onder de opdrachtbevestiging

1. Het bestuur gaat ervan uit dat het verzoek van sociale partners om de opdracht uit te voeren, is bedoeld om de nieuwe pensioenregeling en het invaren uit te voeren binnen de kaders van de bestaande en toekomstige wet- en regelgeving in de brede zin. Het pensioenfonds heeft de opdracht van sociale partners hierop getoetst (zie hoofdstuk 10), maar als later toch blijkt dat invaren of de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling niet (meer) voldoet aan de wet- en regelgeving, dan treedt het pensioenfonds in overleg met sociale partners over de benodigde aanpassing van de opdracht.
2. De transitie naar de nieuwe pensioenregeling is alleen mogelijk als dit beheerst uitvoerbaar is. Het pensioenfonds heeft de opdracht van sociale partners getoetst op uitvoerbaarheid met een positieve uitkomst (zie hoofdstuk 11). Met onze fiduciair vermogensbeheerder Achmea IM zijn afspraken vastgelegd over de onderlinge samenwerking met als doel het Pensioenfonds op beheerste wijze over te doen gaan naar het nieuwe pensioenstelsel onder de Wtp. Met onze pensioenuitvoeringsorganisatie APS moeten deze afspraken nog in een projectovereenkomst worden vastgelegd. Als door onvoorziene ontwikkelingen blijkt dat een beheerste uitvoering van de opdracht van sociale partners niet mogelijk is, dan treedt het pensioenfonds in overleg met sociale partners over aanpassing van de opdracht.

3. Het bestuur kan van de beoogde invaardatum van 1 juli 2027 afwijken als dat nodig is om vanwege (wettelijke) ontwikkelingen tot een beheerste transitie te komen. Daarbij merkt het bestuur op dat de beoogde invaardatum van 1 juli 2027 op dit moment nog buiten de huidige wettelijke deadline van 1 januari 2027 valt, maar de benodigde wetsaanpassing is in voorbereiding.
4. Opschortende voorwaarde onder deze definitieve opdrachtbevestiging is dat sociale partners ervoor zorgen dat de afspraken uit het transitieplan rechtsgeldig worden gewijzigd in de cao-pensioenovereenkomst en daarbij borgen dat deze van toepassing is op alle actieve en inactieve deelnemers van Pensioenfonds Achmea (binding werknemers en ex-werknemers). Sociale partners hebben het voornemen tot vastlegging van de afspraken uit het transitieplan in de komende cao-overeenkomst bevestigd.
5. Er wordt niet ingevaren onder de minimale invaardeckingsgraad die is gedefinieerd volgens de voorrangsregels 1 tot en met 6 uit het transitieplan. Dit betreffen achtereenvolgens de volgende punten:
 - Het minimum vereist eigen vermogen voor de nieuwe pensioenregeling.
 - De operationele reserve voor onder meer resultaten op risicoverzekeringen, claimrisico's en wijzigingen die met terugwerkende kracht moeten worden doorgevoerd.
 - De voorziening voor uitvoeringskosten.
 - De voorzieningen voor toekomstige schadelasten voor zieke deelnemers (IBNR).
 - De waarde van de opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken uit de huidige pensioenregeling.
 - Een percentage van het pensioenvermogen voor de toekomstige financiering van de risicodelingsreserve.Daarbij is het bestuur verantwoordelijk voor de bepaling van de definitieve hoogte van deze zes punten en verantwoordelijk voor de definitieve bepaling van de hoogte van de minimale invaardeckingsgraad. Sociale partners hebben deze voorwaarde schriftelijk bevestigd.
6. Het bestuur checkt voor invaren op individueel niveau of er naar de mening van het bestuur geen ongewenste effecten ontstaan en treft - waar nodig en binnen de mogelijkheden - passende maatregelen om onevenwichtige gevolgen voor individuele deelnemers te voorkomen. Deze voorwaarde is concreet uitgewerkt in deelparagraaf 9.2.7.
7. De lopende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen kan APS onder de Wtp niet meer kan uitvoeren. Daarom onderzoekt het bestuur de mogelijkheid om deze pensioenen extern onder te brengen met een collectieve waardeoverdracht. Voorwaarde voor het bestuur is dat

de deelnemers met een ingegaan arbeidsongeschiktheidspensioen geen onevenwichtig nadeel mogen ondervinden van de transitie.

2.2 Oordeel sleutelfunctiehouders

Het bestuur heeft de sleutelfunctiehouders gevraagd om het voorlopige besluit tot opdrachtaanvaarding van 21 februari 2025 te beoordelen.

- De sleutelfunctiehouder risicobeheer heeft een positieve risicobeoordeling en opinie afgegeven met een aantal aanbevelingen. Deze aanbevelingen zien onder meer toe op het in lijn brengen van de statuten en fondsdocumenten met het voornemen tot invaren en de operationele readiness van APS. Daarnaast zien de aanbevelingen toe op de opvolging van diverse randvoorwaarden op het gebied van de risicohouding, de modelbeheersing, datakwaliteit en de borging van de arbeidsongeschiktheidspensioenen. De meeste aanbevelingen heeft het bestuur verwerkt in de definitieve opdrachtaanvaarding. De fondsdocumenten waaronder het pensioenreglement, stelt het bestuur op in de komende implementatiefase. Ook borgt het bestuur in de implementatiefase dat de arbeidsongeschiktheidspensioenen ook na de transitie worden uitgekeerd. Tot slot stelt het bestuur de voorzieningen en overige reserves, waaronder de kostenvoorziening de komende periode exact vast.
- De sleutelfunctiehouder actuarieel geeft aan een positief beeld over de financiële opzet onder de opdrachtaanvaarding te hebben en is van mening dat de aangeleverde stukken zodanig zijn dat het bestuur op basis hiervan een besluit kan nemen over de opdrachtaanvaarding. In zijn opinie zijn een aantal aandachtspunten aan het bestuur meegegeven. Het bestuur heeft deze aandachtspunten geadresseerd in de definitieve opdrachtaanvaarding en -bevestiging. In de komende implementatiefase onderzoekt het bestuur de te nemen stappen als het in 2026 uit te voeren risicopreferentieonderzoek leidt tot nieuwe inzichten in de risicohouding. Ook werkt het bestuur de 10-jaars geleidelijke inkoop in het collectief variabel pensioen nader uit in de implementatiefase met aandacht voor de voor- en nadelen hiervan. Tot slot bepaalt het bestuur de exacte hoogte van de overige reserves en voorzieningen, de precieze invulling van het premiebeleid en het herverzekeringsbeleid eveneens in de implementatiefase.

- De sleutelfunctiehouder interne audit geeft een positieve opinie bij het doorlopen Wtp besluitvormingsproces, onder voorbehoud van een adequate afronding van de bij de voorgenomen opdrachtaanvaarding gestelde voorwaarden. De aanbevelingen van de sleutelfunctiehouder interne audit heeft het bestuur overgenomen en verwerkt in de documentatie onder de definitieve opdrachtaanvaarding. In de opinie is ook stilgestaan bij de totstandkoming van de nieuwe pensioenadministratie voor de Wtp (IT-readiness) en de eerder gedane aanbeveling om de ontwikkelingen bij APS nauwkeurig te blijven volgen. Ook in de implementatiefase blijft het bestuur de voortgang bij APS met verhoogde aandacht volgen onder andere op basis van de quality assurance van Eraneos. Ook ontvangt het bestuur gedurende de Wtp-periode per kwartaal van APS de samenvatting auditwerkzaamheden van Achmea Internal Audit.

2.3 Advies verantwoordingsorgaan

Het verantwoordingsorgaan adviseert het bestuur in meerderheid positief op het voorgenomen besluit. Ook binnen elk van de drie geledingen van werkgever, werknemer en gepensioneerden is een meerderheid positief. Voorwaarde aan dit positieve advies is dat het bestuur in het definitieve besluit nader uitwerkt in welke gevallen individuele uitkomsten als onevenwichtig worden beschouwd en aanleiding zijn om passende maatregelen te nemen. Het bestuur heeft dit uitgewerkt in deelparagraaf 9.2.7. Het bestuur heeft dit meegenomen in de reactie op het advies van het verantwoordingsorgaan.

2.4 Oordeel raad van toezicht

De raad van toezicht geeft goedkeuring aan het voorgenomen besluit van het bestuur tot invaren en aanwending van het fondsvermogen onder de volgende voorwaarden:

- Het bestuur ziet toe op, en houdt zich aan de door haar zelf gestelde voorwaarden voor opdrachtaanvaarding.
- De correctheid van de voor de invaarberekeningen gebruikte modellen is voorafgaand aan de transitiedatum is vastgesteld.
- Het voor de huidige evenwichtigheidsberekeningen gehanteerde voorkeursbeleggingsbeleid past binnen de vastgestelde risicohouding die is vastgesteld op basis van een voorafgaand aan de transitiedatum heruitgevoerd RPO.

- Er zijn tot het moment van invaren geen andere veranderingen die materieel zijn voor de oordeelsvorming van de raad (en zo die er wel zijn, het bestuur de raad hiervan direct op de hoogte stelt en hiervoor een nieuwe goedkeuring vraagt).

Het bestuur geeft binnen de opdrachtbevestiging invulling aan de voorwaarden van de raad van toezicht.

3. VERDUIDELIJKING TRANSITIEPLAN

We verduidelijken in dit hoofdstuk passages uit het transitieplan die onvoldoende robuust of helder zijn voor het bestuur van het pensioenfonds. Dit doen we puntsgewijs per onderwerp.

3.1 Compensatie

1. “Als de financiële positie van het fonds onvoldoende is [om de compensatie te financieren uit het pensioenvermogen], treden sociale partners met elkaar in overleg.”

Het is niet duidelijk wat de gevolgen zijn van eventueel overleg tussen sociale partners. Het bestuur gaat in deze opdrachtbevestiging uit van de voorrangregels. Daarin staan de regels voor compensatie met een éénmalige toekenning van de compensatie op de transitiedatum. Als de financiële positie van het pensioenfonds niet toereikend is om via de voorrangregels bij te dragen aan (volledige) compensatie uit het collectief pensioenvermogen, dan sluit het pensioenfonds in het kader van de opdrachtaanvaarding uit dat (de resterende) compensatie alsnog wordt gefinancierd uit het collectief pensioenvermogen. Als de compensatie volgens de voorrangregels niet volledig kan worden toegekend uit het collectief pensioenvermogen, dan verlaagt het pensioenfonds de leeftijdsafhankelijke compensatie evenredig voor alle leeftijden ten opzichte van de oorspronkelijke compensatiepercentages, zodanig dat de totale compensatielast past binnen de vastgestelde voorrangregels.

De sociale partners hebben schriftelijk bevestigd dat dit een juiste interpretatie is van de voorrangregels in het transitieplan.

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

Zie punt 1.

3. “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.”

Er is in het transitieplan niet omschreven wat de peildatum is voor de toename van het medewerkersbestand als gevolg van fusies en overnames. Omdat de compensatielast uit het transitieplan is berekend op het deelnemersbestand van 31 december 2023, stelt het bestuur het uitgangspunt vast dat dit fusies en overnames betreft na 31 december 2023 tot aan de transitiedatum.

Het bestuur van het pensioenfonds ontvangt van Achmea een volledige, tijdige¹ en correcte administratie met veranderingen in het medewerkersbestand als gevolg van fusies, overnames, reorganisaties en outsourcing voorzien van inzicht in de financiële impact op de compensatielast, zodat hiermee in de berekening van de compensatielast rekening kan worden gehouden. Dit hebben sociale partners schriftelijk bevestigd.

4. “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 juli 2027).”

Op verzoek van het pensioenfonds hebben sociale partners een exacte uitwerking gegeven voor wie compensatie is bedoeld. De volgende soorten deelnemers hebben hier recht op:

- Actieve deelnemers die op de transitiedatum in dienst zijn en actief deelnemers zijn in de Achmea-pensioenregeling;
- Arbeidsongeschikte deelnemers voor de mate waarin zij op de transitiedatum recht hebben op premievrije voortzetting van pensioenopbouw;
- Deelnemers die op de transitiedatum gebruik maken van een verlofregeling waarbij zij recht hebben op voortzetting van pensioenopbouw;

¹ Zodat dit op de transitiedatum beheerst kan worden uitgevoerd.

- Deelnemers die gebruik maken van de stap-terug-regeling: gedurende de eerste 24 maanden op basis van hun volledige salaris, en na 24 maanden op basis van hun nieuwe salaris.

3.2 Doelstellingen, maatstaven en bandbreedtes

5. “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.”

Door het opnemen van deze bepaling in het transitieplan worden bandbreedtes diffuus. Op voorhand is dan immers niet duidelijk wat de situatie is als een bandbreedte wordt overschreden. Het bestuur toetst daarom strikt op de bandbreedtes en zal bij kleine overschrijdingen de opdracht niet kunnen accepteren en in overleg treden met sociale partners om het verzoek van sociale partners aan te passen. Concreet betekent dit dat het bestuur het verkende scenario bij een stijging van 200 basispunten van de rente de opdracht niet accepteert (zie deelparagraaf 9.2.5). Als dit scenario zich voordoet en de uitkomsten niet binnen de bandbreedtes vallen, treedt het bestuur in overleg met cao partijen om sociale partners de gelegenheid te geven om de opdracht aan te passen. Het bestuur beoordeelt deze aangepaste opdracht dan opnieuw.

3.3 Minimale invaardekingsgraad

6. “Bij een dekingsgraad 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.”

Hiermee is het invaarverzoek van sociale partners niet compleet en is een beheerst invaarproces bij lagere dekingsgraden niet mogelijk. Het is immers onduidelijk wat er gebeurt bij een dekingsgraad lager dan minimale invaardekingsgraad. Het bestuur gaat er in dit document vanuit dat invaren niet doorgaat als aan de voorrangsregels 1 tot en met 6

die de minimale invaardeckingsgraad definiëren, niet kan worden voldaan (zie ook voorwaarde 5 uit paragraaf 2.1. Als deze situatie zich dreigt voor te doen, is het aan sociale partners om een nieuwe opdracht aan het bestuur voor te leggen ter beoordeling.

7. “Op basis van de voorlopige schattingen van de effecten komt de minimale invaardeckingsgraad daarmee uit op ongeveer 105,5%.”

Het bestuur gaat in dit document ervanuit dat het bestuur de hoogte van de minimale invaardeckingsgraad vaststelt op basis van de voorrangsregels 1 tot en met 6. Daarbij is het bestuur verantwoordelijk voor de exacte en definitieve hoogte van alle onderdelen van de voorrangsregels. Zie ook voorwaarde 5 uit paragraaf 2.1.

3.4 Pensioenregeling

8. “Het pensioengevend salaris is fiscaal gemaximeerd (per 1 januari 2024 op € 137.800) . De franchise is het deel van het salaris waarover geen pensioen wordt opgebouwd (€ 17.545 per 1 januari 2024).”

Het bestuur gaat ervanuit uit dat hiermee bedoeld wordt dat voor de berekening van de pensioengrondslag een voltijds pensioengevend salaris in aanmerking genomen van maximaal het bedrag dat is bedoeld in artikel 18ga van de Wet op de loonbelasting 1964 (in 2025 € 137.800) en dat de franchise nooit minder is dan de wettelijke minimaal toegestane franchise volgens de Wet op de loonbelasting 1964. Het bestuur vraagt om verduidelijking hiervan door sociale partners in de cao-pensioenovereenkomst.

9. “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.”

Dit eenmalige keuzerecht is alleen van toepassing op de gepensioneerde deelnemers met een ingegane ouderdomsuitkering en dus niet voor *alle* ingegane pensioenuitkeringen zoals het ingegane nabestaandenpensioen. Het bestuur gaat hiervan uit in dit document. Het bestuur vraagt sociale partners dit te verduidelijken in de cao-pensioenovereenkomst.

Het bestuur is overigens voornemens in het kader van dit eenmalige keuzerecht afspraken te maken met een verzekeraar over de aankoop van een vaste uitkering door een deelnemer met een ingegane ouderdomsuitkering. Een dergelijke afspraak kan bijdragen aan het vergemakkelijken van een keuze voor een vaste uitkering. Daarbij moeten uiteraard waarborgen ingebouwd worden, die ervoor zorgen dat gepensioneerden een uitkering ontvangen die bij hen past. En de keuze moet altijd aan de gepensioneerde blijven. Deelnemers met een ingegaan ouderdomspensioen op het transitiemoment die niet willen of kunnen kiezen, komen in de uitkeringsfase in het collectief variabel pensioen.

Als de wet het eenmalige keuzerecht alsnog mogelijk maakt voor ingegane nabestaandenpensioenen, dan treedt het pensioenfonds daarover graag in overleg met sociale partners om te onderzoeken of dit keuzerecht alsnog kan worden ingevuld.

10. In het transitieplan staat niet benoemd wat de minimale toetredingsleeftijd is. Het bestuur gaat ervan uit dat deze er niet is, net zoals in de huidige pensioenregeling.
11. Het bestuur gaat ervan uit dat er geen mogelijkheid is van een vrijwillige deelname na einde dienstverband met uitzondering van de vrijwillige voortzetting van de risicodekking nabestaandenpensioen dat gefinancierd wordt uit het persoonlijk pensioenvermogen.
12. In het transitieplan wordt in de volgende passages gesproken over nabestaandenpensioen, waar dit alleen betrekking kan hebben op partnerpensioen (en dus niet op wezenpensioen).
 - “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 [...].”
 - “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. “

Het bestuur verzoekt sociale partners dit te verduidelijken in de cao-pensioenovereenkomst.

13. “Een levenslange uitkering van 35% van het laatstverdiende pensioengevend salaris [...] Een uitkering tot het moment dat de nabestaande Aow ontvangt, gelijk aan de maximale ongekorte Anw-uitkering [...] Uitkering van 20% van het pensioengevend salaris met een eindleeftijd van 25 jaar (voor een volle wees bedraagt deze uitkering 40%).”

Het bestuur gaat ervan uit dat de *initiële* uitkering in het kader van het nabestaandenpensioen gebaseerd is op de genoemde percentages van het laatstverdiende pensioengevend salaris. Er is vervolgens sprake van een variabele uitkering binnen het collectief variabel pensioen. Het bestuur vraagt sociale partners dit te verduidelijken in de cao-pensioenovereenkomst.

14. “Verder hanteren sociale partners in de nieuwe pensioenregeling een uniform partnerbegrip zoals wettelijk voorgeschreven.”

Het bestuur vult hierop aan dat ze ervan uitgaan dat net als nu sprake is van een onbepaald partnersysteem.

15. “Risicopremies kunnen leeftijdsafhankelijk zijn.”

Het bestuur verwacht leeftijdsafhankelijke risicopremies te hanteren, maar uiteindelijk is de vaststelling van de risicopremies de discretionaire bevoegdheid van het bestuur.

16. “Na beëindiging van het dienstverband loopt de risicodekking voor een uitlooperperiode van drie maanden door.”

Het bestuur gaat er in deze opdrachtbevestiging van uit dat de dekking binnen de wettelijke mogelijkheden drie maanden doorloopt na einde deelname en niet alleen na einde dienstverband.

17. “Onderdeel van de pensioenregeling is de premievrije voortzetting van de pensioenopbouw naar rato van het arbeidsongeschiktheidspercentage.”

Het bestuur gaat er in deze opdrachtbevestiging van uit dat het percentage van de premievrije voortzetting op dezelfde manier als in de huidige pensioenregeling wordt afgeleid uit het arbeidsongeschiktheidspercentage.

18. De per 31 december 2006 inactieve deelnemers van het voormalig Pensioenfonds Interpolis hebben recht op een gelimiteerde onvoorwaardelijke toeslag. Op dit moment betreft dit circa 4.700 inactieve deelnemers (2024). Deze toeslag is ten minste een percentage op basis van de afgeleide prijsindex voor de gezinsconsumptie over de periode van oktober tot oktober voorafgaand aan de toeslagdatum, met een afslag van 1,5% en een maximum van 4%. Hiervoor is een voorziening gevormd die eind 2024 circa € 25 miljoen bedraagt.

Sociale partners hebben bevestigd dat de waarde van de gelimiteerde onvoorwaardelijke toeslagbepaling tot uitdrukking moet komen in het persoonlijk pensioenvermogen bij invaren voor de deelnemers die hier op de transitiedatum recht op hebben.

3.5 Overige werkgevers

19. 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

In het transitieplan is opgenomen dat de afspraken uit het transitieplan ook gelden voor de (voormalig) medewerkers en pensioengerechtigden van deze werkgevers. Ter voorkoming van misverstanden of onduidelijke situaties heeft het bestuur aan de overige genoemde werkgevers in het transitieplan bevestiging gevraagd dat zij de afspraken uit het transitieplan volgen. Dit is door alle partijen schriftelijk bevestigd.

3.6 Transitie-effecten voor verschillende deelnemer groepen

20. In het transitieplan zijn de transitie-effecten weergegeven voor actieve deelnemers, slapers, gepensioneerde deelnemers en nabestaanden. Op verzoek van het pensioenfonds hebben sociale partners verduidelijkt voor welke soort deelnemers de transitie-effecten gelden. In hun brief geven zij het volgende weer:

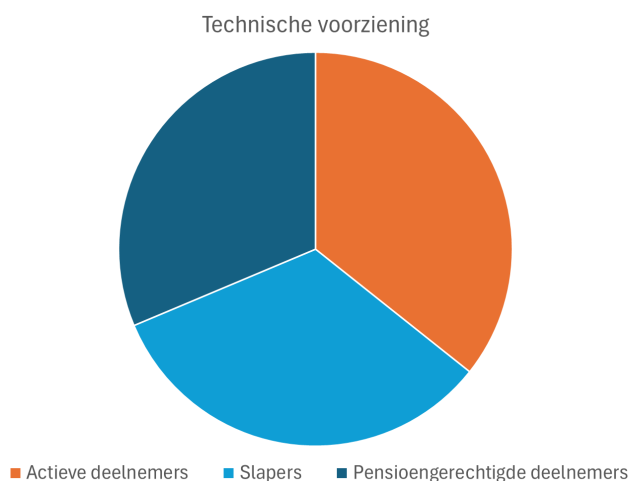
- Als gesproken wordt over pensioenen van actieve deelnemers, dan worden de pensioenen van arbeidsongeschikte deelnemers en de gewezen partners die voor hun pensioendeel nog afhankelijkheid hebben van de actieve deelnemers, hier ook onder verstaan.
- Als gesproken wordt over pensioenen van slapers of gewezen deelnemers, dan geldt dit ook voor de pensioenen van gewezen partners (bijzonder partnerpensioen en geconverteerde pensioenen op grond van artikel 5 van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding).
- Onder pensioenen voor pensioengerechtigde deelnemers verstaan sociale partners ook ingegaan verevend ouderdomspensioen, alle soorten ingegaan partnerpensioen en ingegaan wezenpensioen.

4. DEELNEMERSBESTAND PENSIOENFONDS ACHMEA

Dit hoofdstuk geeft inzicht in de deelnemerscategorieën, het deelnemersbestand en de maatregelen die in dit document gebruikt worden.

4.1 Deelnemerscategorieën

Pensioenfonds Achmea heeft eind 2024 circa 40 duizend deelnemers. De helft hiervan is slaper. Zij zijn met een aantal van 20 duizend de grootste groep. Het aantal actieve deelnemers bedraagt 12 duizend. Het aantal pensioengerechtigde deelnemers is circa 8 duizend. De verdeling van deze deelnemerscategorieën gemeten naar de technische voorziening is als volgt:



Als in dit document gesproken wordt over pensioenen van actieve deelnemers, dan worden de pensioenen van arbeidsongeschikte deelnemers en de gewezen partners die voor hun pensioendeel nog afhankelijkheid hebben van de actieve deelnemers, hier ook onder verstaan, tenzij expliciet anders vermeld is. Ingegane arbeidsongeschiktheidsuitkeringen vormen hierop een uitzondering. Zij zijn niet behandeld in het transitieplan en het voornemen is om deze uitkeringen voor de transitie onder te brengen bij een andere partij in verband met de uitvoerbaarheid (zie ook deelparagraaf 11.1.1).

Als in dit document gesproken wordt over pensioenen van slapers of gewezen deelnemers, dan geldt dit ook voor de pensioenen van gewezen partners (bijzonder partnerpensioen en

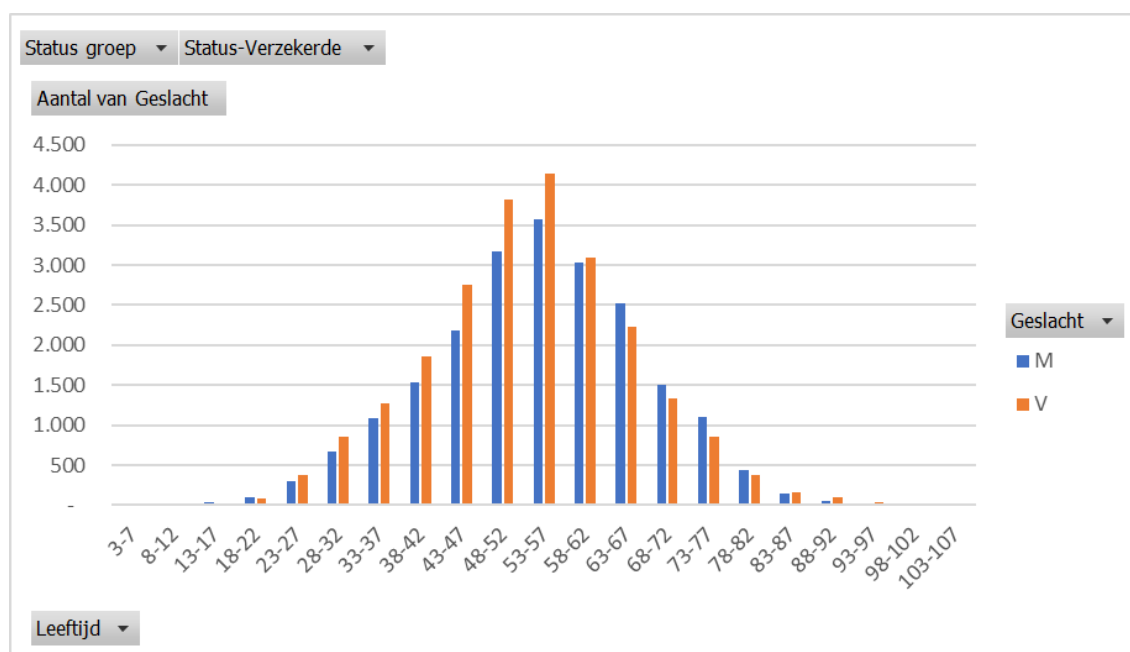
geconverteerde pensioenen op grond van artikel 5 van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding).

Onder pensioenen voor pensioengerechtigde deelnemers verstaan we ook ingegaan verevend ouderdomspensioen, alle soorten ingegaan partnerpensioen en ingegaan wezenpensioen.

Tot slot gaan we separaat in op de per 31 december 2006 inactieve deelnemers van het voormalig Pensioenfonds Interpolis die recht hebben op een gelimiteerde onvoorwaardelijke toeslag. Het verzoek tot invaren van hun pensioenen verloopt hetzelfde als voor andere slapers en pensioengerechtigde deelnemers, waar de gelimiteerde onvoorwaardelijke toeslag onderdeel van is (zie paragraaf 9.2.7).

4.2 Deelnemersbestand

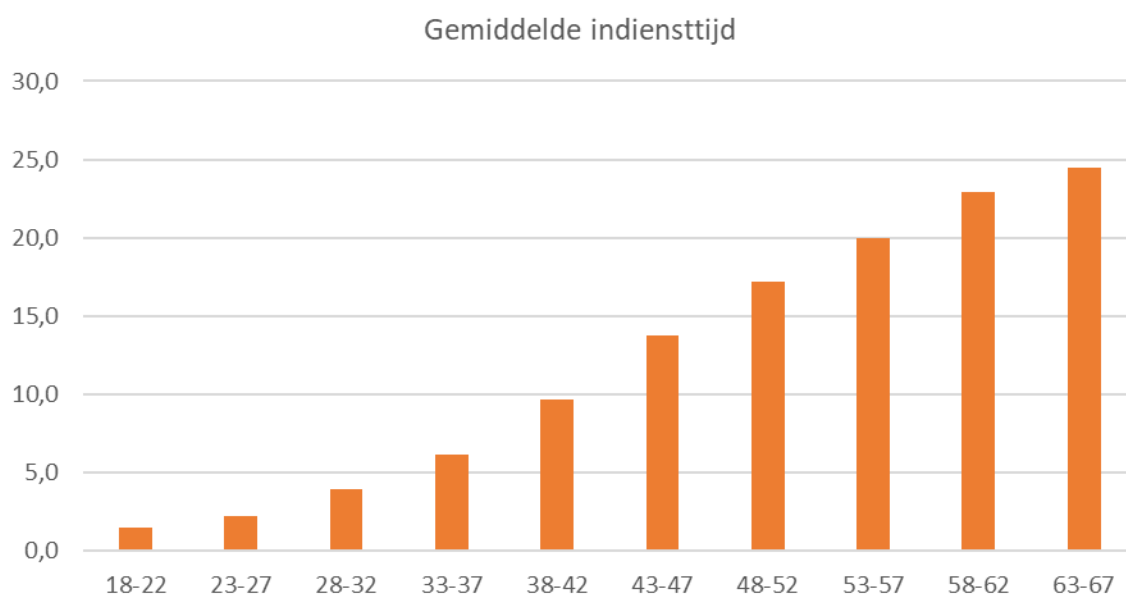
Deze paragraaf geeft, zonder volledig te kunnen zijn, inzicht in een aantal kenmerken in het deelnemersbestand (eind 2023). De volgende grafiek geeft inzicht in het aantal deelnemers per leeftijdscohort en per geslacht.



Actieve deelnemers kennen de volgende gemiddelde salarissen per cohort:

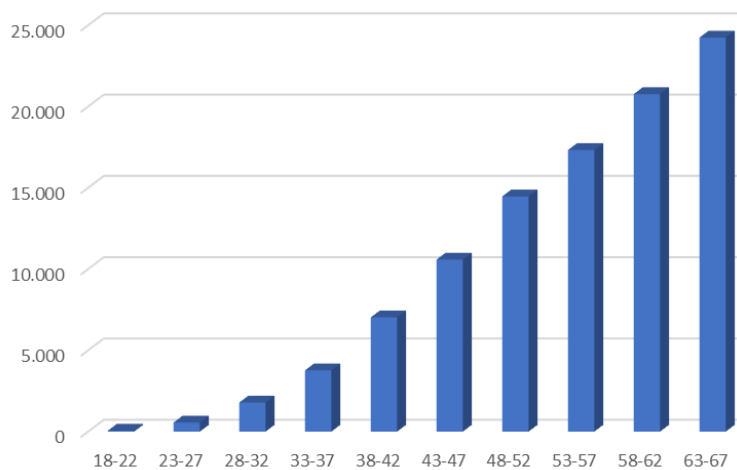


Actieve deelnemers hebben een gemiddelde diensttijd van 14,4 jaar. Hieronder is de gemiddelde diensttijd per leeftijdscohort inzichtelijke gemaakt.

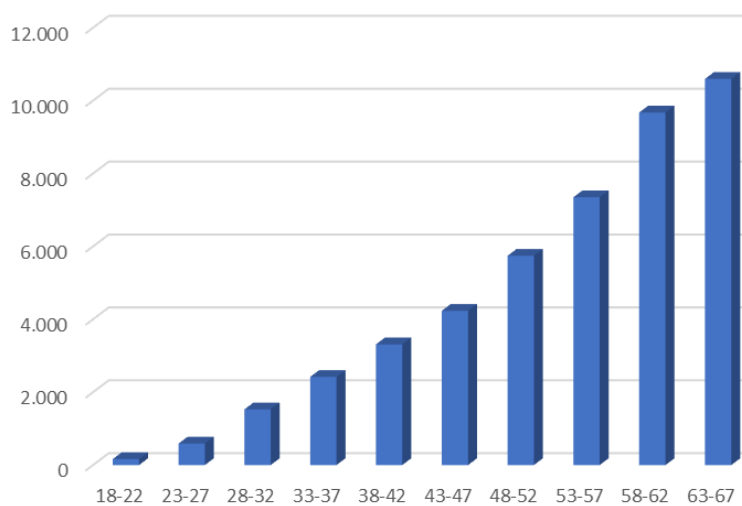


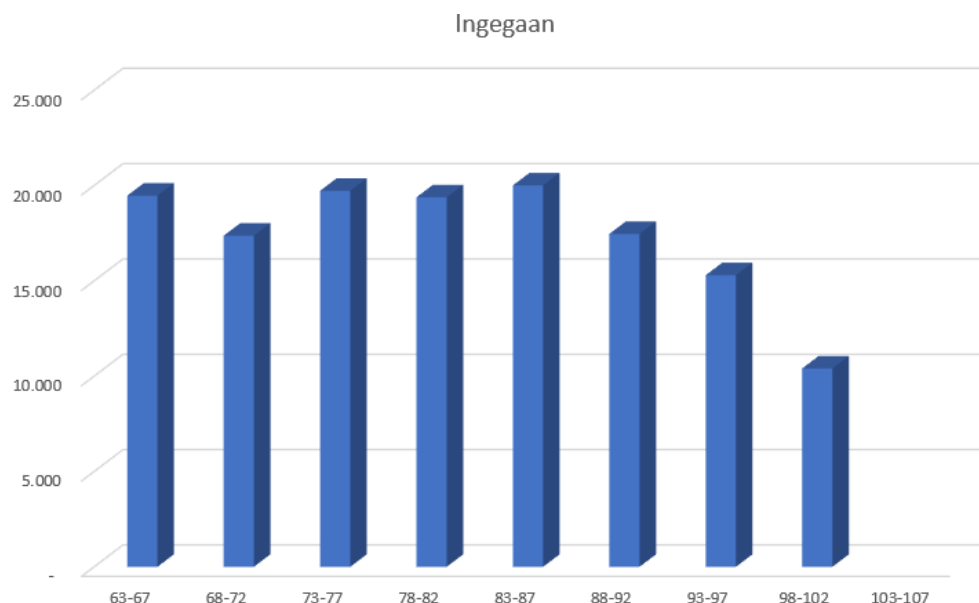
De volgende grafieken geven inzicht in het gemiddelde opgebouwde ouderdomspensioen of de gemiddelde ingegane ouderdomspensioenuitkering (let op: de schaal van de y-as is verschillend in de grafieken).

Actief

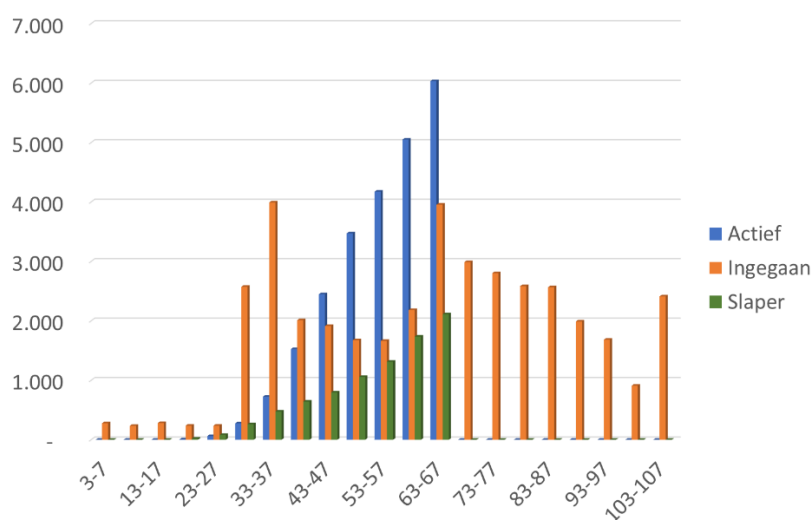


Slaper





Tot slot geeft de volgende grafiek inzicht in de gemiddelde gemiste toeslagen (eurobedrag per leeftijdsgroep en deelnemersgroep).



4.3 Maatmensen

We onderscheiden maatmensen waarmee we inzicht geven in de gevolgen van invaren en de nieuwe pensioenregeling zoals voorgesteld door sociale partners. De maatmensen zijn gebaseerd op de maatmensen die in het risicopreferentieonderzoek zijn gehanteerd en die zijn afgeleid van de kernmerken van het deelnemersbestand. Het salaris voor de actieve

maatmensen is gebaseerd op het mediaan van het inkomen in het betreffende leeftijdscohort. Per maatmens zijn de gemiddeld opgebouwde rechten gehanteerd behorend bij het cohort².

Actieve deelnemers

Leeftijd	Opgebouwde aanspraak	Bruto jaarsalaris
26	€ 0	€ 45.000
35	€ 4.500	€ 65.000
45	€ 11.000	€ 75.000
45	€ 0	€ 75.000
55	€ 18.500	€ 75.000
65	€ 26.500	€ 75.000

Slapers

Leeftijd	Opgebouwde aanspraak
26	€ 350
35	€ 2.250
45	€ 5.500
55	€ 9.250
65	€ 13.500

² In verband met toetsing van de bandbreedtes voor de vervangingsratio (zie paragraaf 9.3) is het opgebouwd pensioen van de 26-jarige actieve maatmens vastgesteld op nul. Om ook rekening te houden met deelnemers die net toetreden tot de pensioenregeling is ook een actieve maatmens van 45 jaar gedefinieerd zonder opgebouwde aanspraken.

Gepensioneerden

Leeftijd	Uitkering
68	€ 30.000
75	€ 25.000
85	€ 15.000

4.4 Specifieke en kwetsbare deelnemersgroepen

Naast de groepen actieve deelnemers, slapers en pensioengerechtigden zullen we kwalitatief ook de positie van specifieke groepen definiëren, waaronder kwetsbare deelnemers. Belangrijk daarbij is dat we beoordelen of er geen ongewenste gevolgen zijn voor deze deelnemers. We onderscheiden de volgende specifieke groepen deelnemers:

- Arbeidsongeschikte deelnemers
- Gewezen partners
- Alle soorten deelnemers met elders verzekerde rechten (SBZ en AP&L) die binnen Pensioenfonds Achmea geïndexeerd zijn en op deze wijze pensioenen hebben verkregen.
- Alle soorten deelnemers waarvoor vlak voor of vlak na de transitie de situatie verandert (denk aan partnerschap, scheiden, overlijden, in of uit dienst, meer of minder werken, verlof en arbeidsongeschiktheid).
- De per 31 december 2006 inactieve deelnemers van het voormalig Pensioenfonds Interpolis die recht hebben op een gelimiteerde onvoorwaardelijke toeslag.

5. VOORKEURSBELEID

Dit hoofdstuk beschrijft het financiële beleid dat het bestuur heeft vastgesteld voor de flexibele premieregeling zoals voorgesteld door sociale partners.

5.1 Financiële beleid voor de uitkeringsfase

De uitkeringsfase is een collectief variabel pensioen met een risicodelingsreserve. Er is shoprecht voor deelnemers met ouderdomspensioen die liever een vaste uitkering ontvangen. Alle deelnemers met een ingegaan ouderdomspensioen op het moment van de transitie en alle deelnemers die daarna ouderdomspensioen laten ingaan, kunnen kiezen tussen deze twee varianten.

Het bestuur is voornemens om te onderzoeken of een afspraak met een verzekeraar kan en mag worden gemaakt die kan bijdragen aan het vergemakkelijken van een keuze voor een vaste uitkering. Daarbij moeten uiteraard waarborgen ingebouwd worden, die ervoor zorgen dat gepensioneerden een uitkering ontvangen die bij hen past. En de keuze moet altijd aan de gepensioneerde blijven. Deelnemers met opgebouwd of op het transitiemoment ingegaan ouderdomspensioen die niet willen of kunnen kiezen, komen in de uitkeringsfase in het collectief variabel pensioen. Ingegane nabestaandenpensioenen komen altijd in het collectief variabel pensioen.

5.1.1 Beleggingsbeleid in de uitkeringsfase

Beleggingen vinden in de uitkeringsfase plaats met modules: 30% in de Rendementsmodule en 70% in de Rentemodule. De Rendementsmodule bestaat uit beleggingen in onder meer aandelen, vastgoed, infrastructuur, vastrentende waarden (zoals high yield en in opkomende markten) en private equity. De Rentemodule richt zich op staatsobligaties, credits en hypotheeklen. Met behulp van een Matchingmodule wordt gestuurd op een renteafdekking van 70%.

5.1.2 Spreidingsperiode en inkoop

We hanteren een spreidingsperiode in de uitkeringsfase van drie jaar. Dit betekent dat financiële resultaten in de uitkeringsfase worden uitgesmeerd over een periode van drie jaar. De basis in

de uitkeringsfase is de inkoop van een gelijkblijvende uitkering. Pensioenen worden ingekocht op de DNB-rentetermijnstructuur. De inkoop in het collectief variabel pensioen vindt geleidelijk plaats en start tien jaar voor de pensioendatum³. Voor tijdens de transitiedatum reeds ingegane pensioenen vindt inkoop ineens plaats.

5.1.3 Risicodelingsreserve

De risicodelingsreserve is bedoeld om een verlaging van de pensioenuitkeringen in een jaar te beperken. Als een uitkering in een jaar door de gespreide beleggingsresultaten of gevolgen van langer leven zou dalen, dan wordt de uitkering voor dat jaar aangevuld vanuit de risicodelingsreserve. 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% van het totaal van de persoonlijke pensioenvermogens in het collectief variabel pensioen. Bij overschrijding van dit maximum wordt het overschot naar rato toegekend aan de pensioengerechtigden in het collectief variabel pensioen. 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. Hiermee wordt voorkomen dat de risicodelingsreserve te snel leeg raakt en daardoor onevenwichtig wordt ingezet.

De risicodelingsreserve wordt voor 20% in de Matchingsmodule en 80% in de Rentemodule belegd. Om te voorkomen dat uitzonderlijke situaties de werking van de reserve op de lange termijn ondermijnen en leiden tot onevenwichtig gebruik van de reserve, heeft het bestuur een discretionaire bevoegdheid om te sturen op de reserve. Een dergelijke uitzonderlijke situatie zou bijvoorbeeld kunnen ontstaan bij een significante verhoging van de levensverwachting voor deelnemers met ingegane pensioenen.

5.2 Financiële beleid voor de opbouwfase

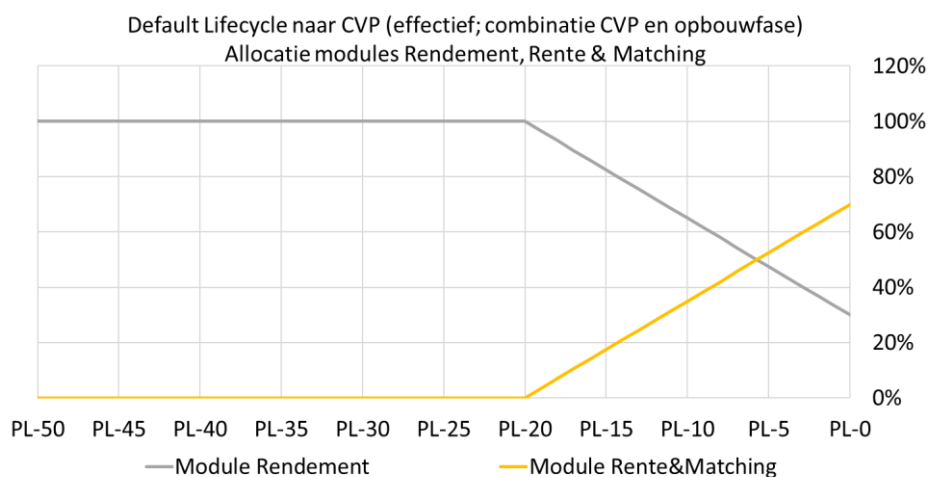
Het bestuur heeft een voorkeursbeleid opgesteld met een standaard lifecycle in de opbouwfase met als alternatieve keuzemogelijkheid een defensievere en offensievere lifecycle. Deze zijn

³ Voor (gewezen) deelnemers die ouder zijn dan 58 jaar op de transitiedatum vindt geleidelijke inkoop in een kortere periode plaats.

bedoeld voor (gewezen) deelnemers die toetreden tot het collectief variabel pensioen met een geleidelijke toetreding vanaf 58 jaar. Voor (gewezen) deelnemers die een voorkeur hebben voor een vaste uitkering zijn er drie alternatieve lifecycles. De lifecycles maken gebruik van dezelfde modules als in de uitkeringsfase. Alleen voor het offensievere beleid is een extra module beschikbaar: de Hoog-rendementsmodule.

5.2.1 *Standaard life cycle voor het collectief variabel pensioen*

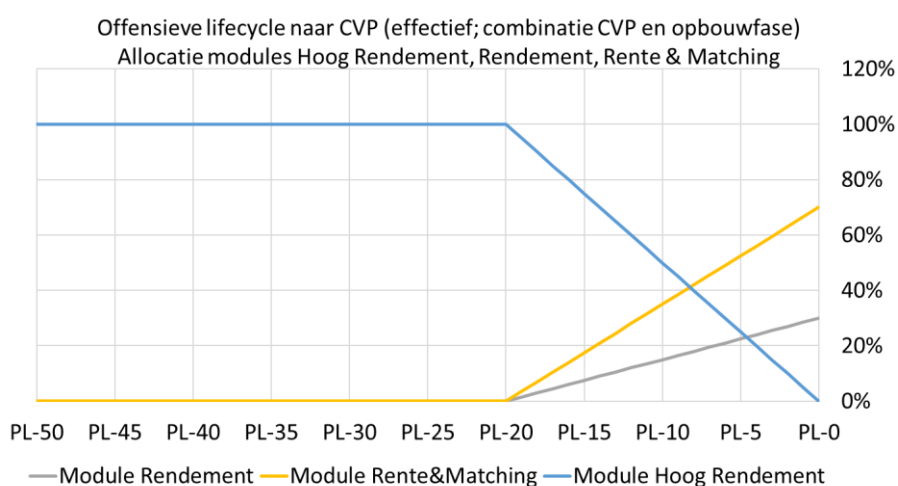
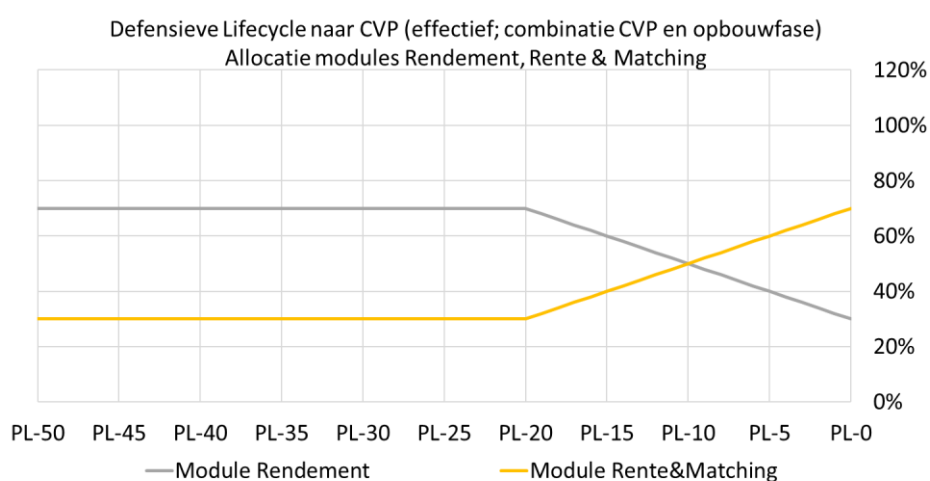
De standaard (default) lifecycle voor (gewezen) deelnemers die niet kiezen voor een vaste uitkering, groeit toe naar het beleggingsbeleid onder het collectief variabel pensioen zoals in de vorige paragraaf beschreven. Bij de start in de lifecycle voor de jongste (gewezen) deelnemers wordt 100% belegd in de Rendementsmodule. Twintig jaar voor de pensioenleeftijd van 68 jaar wordt deze Rendementsmodule geleidelijk afgebouwd naar 30%, zoals belegd wordt in het collectief variabel pensioen. Tegelijkertijd vindt in deze fase opbouw van de Rentemodule plaats van 0% naar 70%. De renteafdekking wordt dan ook opgebouwd naar 70% met behulp van een Matchingmodule. De volgende grafiek geeft bovenstaande weer (PL-10 betekent bijvoorbeeld pensioenleeftijd min 10)⁴.



⁴ Gegeven de zeer geringe kapitaal allocatie aan de matchingmodule, zijn in de grafieken in dit hoofdstuk de Rente- en Matchingmodule samengenomen.

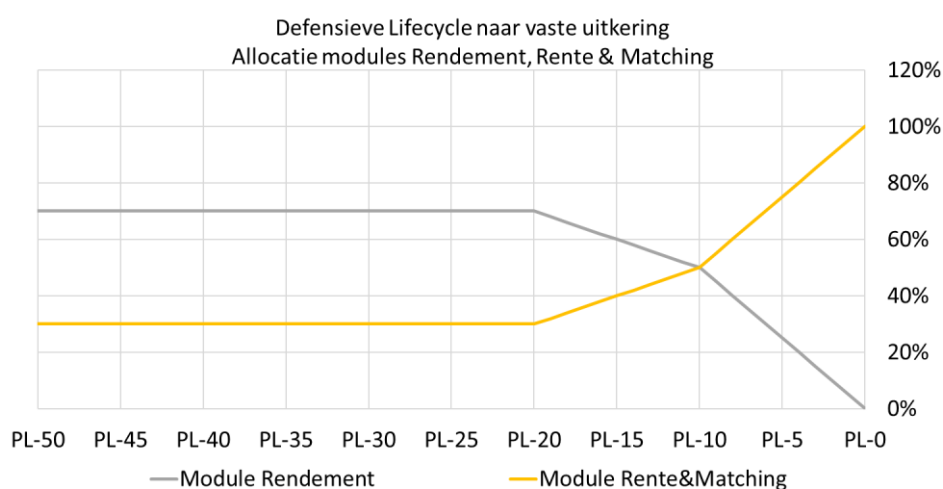
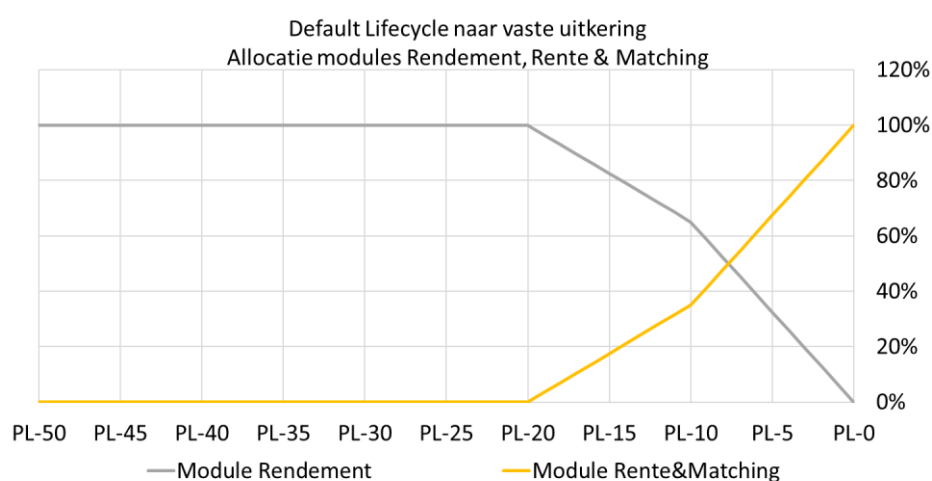
5.2.2 Offensievere en defensievere lifecycles voor het collectief variabel pensioen

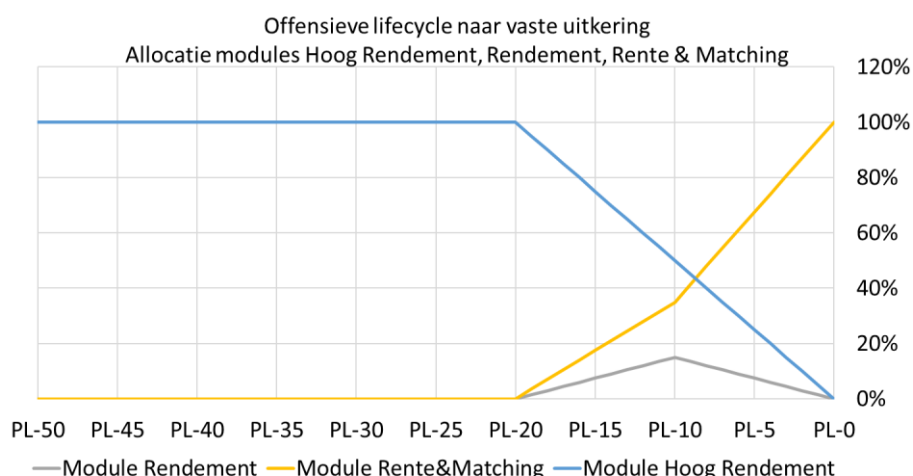
Naast de standaard lifecycle zijn er ook twee lifecycles ontwikkeld met andere risicoprofielen. De defensievere lifecycle kenmerkt zich doordat bij startpunt van de lifecycle 70% belegd wordt in de Rendementsmodule. Voor de offensievere lifecycle wordt een deel belegd in de Hoogrendementsmodule. De offensievere en defensievere lifecycles staan weergegeven in onderstaande grafiek.



5.2.3 Alternatieve lifecycles voor een vaste uitkering

De lifecycles voor (gewezen) deelnemers die kiezen voor een vaste uitkering verschillen van de lifecycles voor het collectief variabel pensioen doordat vanaf tien jaar voor de pensioenleeftijd wordt voorgesorteerd op de vaste uitkering. Deze bouwen de Rendementsmodules af naar 0% en de Rentemodule op naar 100% op de pensioenleeftijd van 68 jaar. De drie lifecycles voor deelnemers die de voorkeur hebben voor een vaste uitkering staan in de volgende grafieken.





5.3 Premiebeleid

De premie-inleg (netto spaarpremie) in het persoonlijk pensioenvermogen is gelijk aan 30% van de pensioengrondslag. De verdeling van deze spaarpremie tussen werkgever en werknemer moet nog worden bepaald. Bovenop de spaarpremie betaalt de werkgever risicopremies en opslagen. De totale premie bestaat uit de volgende componenten:

1. Netto spaarpremie - leeftijdsonafhankelijke premie voor de opbouw van ouderdomspensioen en uitgesteld opgebouwd partnerpensioen (70% van het ouderdomspensioen).
2. Risicopremie nabestaandenpensioen - voor het partnerpensioen (inclusief ANW-Hiaat) en wezenpensioen bij overlijden vóór de pensioenleeftijd. Het levenslang partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioenleeftijd bedraagt 35% van het pensioengevend salaris. Het wezenpensioen bedraagt 20% van het pensioengevend salaris en voor een volle wees is dit 40%.
3. Risicopremie premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid - voor het continueren van de premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid.
4. Kostenopslag voor toekomstige uitvoeringskosten - ter dekking van toekomstige kosten die verband houden met het uitkeren van het pensioen.
5. Opslag voor minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) - voor het voldoen aan de kapitaaleisen in de FPR.
6. Kostenopslag voor uitvoeringskosten in de opbouwfase - voor lopende administratie- en beheerkosten.



6. VERMOGENSTOEDELING BIJ INVAREN

Sociale partners verzoeken het pensioenfonds om de reeds opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken in te varen in de nieuwe beoogde flexibele premieregeling. De exacte toedeling van het collectieve pensioenvermogen aan persoonlijke pensioenvermogens hangt af van de hoogte van de dekkingsgraad en de voorrangsregels die sociale partners hanteren. In deze paragraaf gaan we uit van de voorlopige inschattingen van de verschillende componenten zoals nu bekend bij het bestuur en zoals gehanteerd in het transitieplan van sociale partners.

6.1 Voorrangsregels

De minimale invaardekkingsgraad is geschat op 105,5%. De totale technische voorziening wordt bij deze hoogte van de dekkingsgraad omgezet naar persoonlijke pensioenvermogens opgehoogd met een opslag van 4% voor de toekomstige financiering van de risicodelingsreserve en de benodigde operationele reserve, de voorzieningen voor uitvoeringskosten, de toekomstige schadelasten voor zieke deelnemers (IBNR) en het minimum vereist eigen vermogen.

Bij hogere dekkingsgraden gelden de volgende voorrangsregels voor de toedeling van het vermogen:

- Toekenning van het eerste deel⁵ van de compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijk premie (2,1%-punt dekkingsgraad)
- Toekenning van inhaaltoeslagen (circa 7%-punt dekkingsgraad)
- Toekenning van het tweede deel⁶ van compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie (maximaal 2,1%-punt dekkingsgraad)

Als de dekkingsgraad niet voldoende hoog is om volledige compensatie toe te kennen, dan wordt de leeftijdsafhankelijke compensatie voor alle leeftijden evenredig verlaagd ten opzichte van de oorspronkelijke compensatiepercentages.

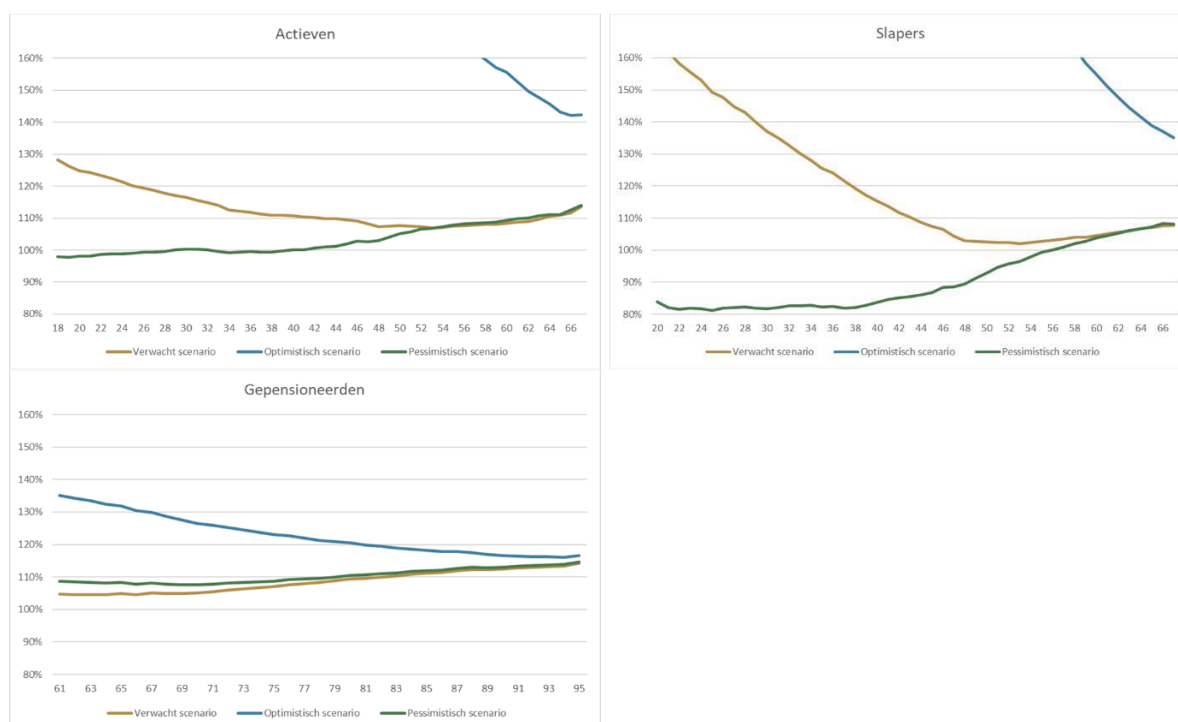
⁵ Dit betreft de toekenning van de compensatie die gefinancierd kan worden uit 2,1%-punt dekkingsgraad.

⁶ Dit betreft het restant van de totale gemaximeerde compensatie na aftrek van wat reeds is toegekend in het eerste deel.

Als de dekkinggraad 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. Daarbij hanteert het bestuur een spreidingsperiode van 5 jaar conform het voorstel van sociale partners.

6.2 Onderbouwing spreidingsperiode van 5 jaar bij invaren

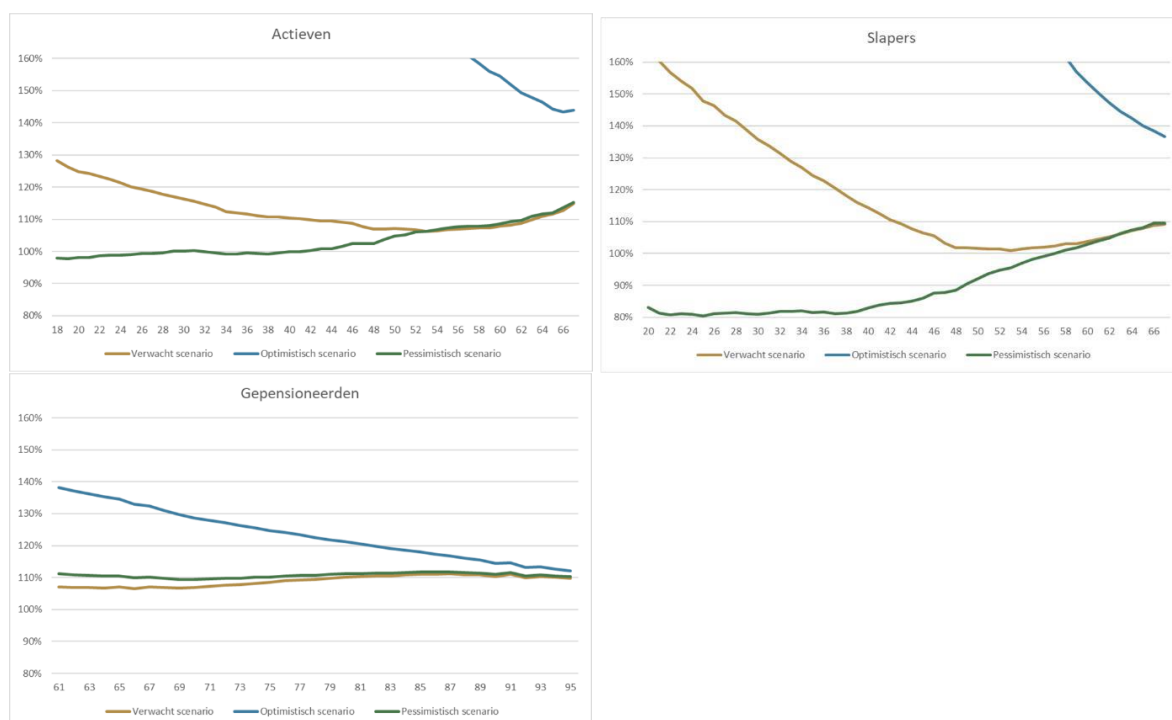
De wetgever hanteert een standaard spreidingsperiode bij invaren van 10 jaar. Dit benadert volgens de wetgever de verhoog- en verlaagregels van het huidige financieel toetsingskader het best. Van deze default van 10 jaar kan onderbouwd worden afgeweken met een toelichting waarom een spreidingstermijn van tien jaar tot een onevenwichtiger nadeel zou leiden dan bij de gekozen afwijkende spreidingstermijn. De uitkomsten van een spreidingsperiode bij invaren van 10 jaar (met een dekkinggraad van 132,6%) geven we hieronder weer voor de verwachte uitkering over de horizon. Daarbij is de verwachte uitkering na invaren onder de nieuw voorgestelde pensioenregeling met het voorkeursbeleid⁷ afgezet tegen de huidige pensioenregeling.



⁷ Uitgangspunt hierin is een gelijke aanpassing bij invaren voor alle gepensioneerde deelnemers.

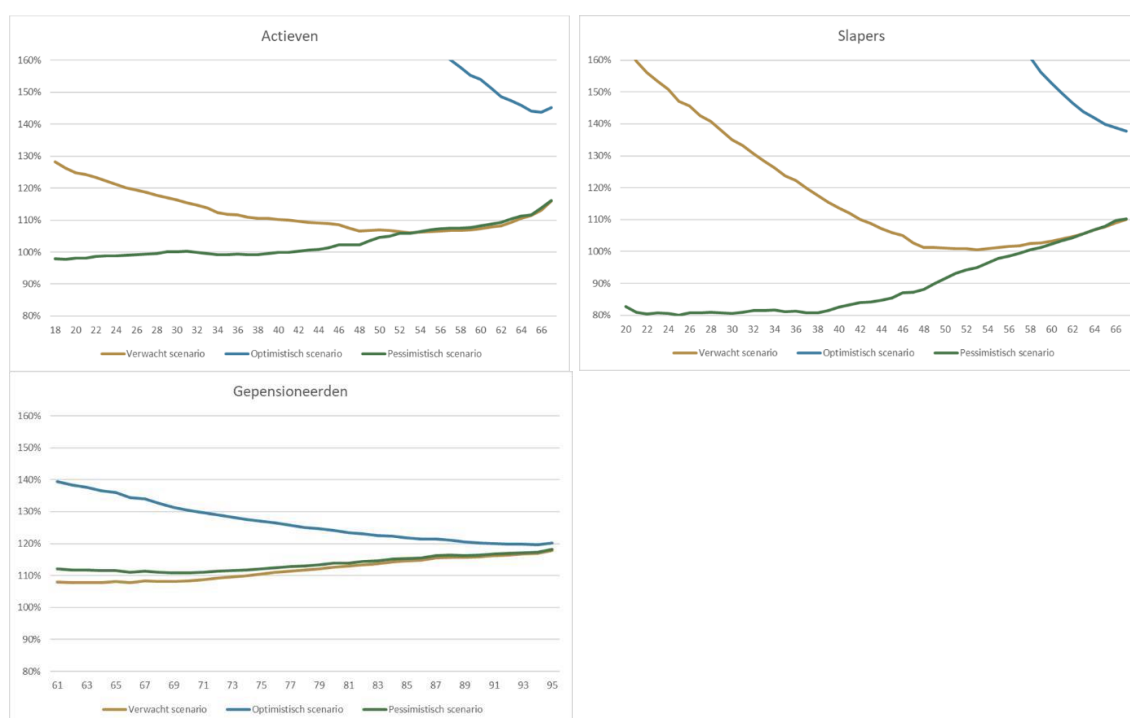
In bovenstaande grafieken is te zien dat, gegeven onder meer de kenmerken van het deelnemersbestand, bij een spreidingsperiode van 10 jaar de verwachte uitkomsten voor een actieve deelnemer vlak voor pensioen (circa 113%) en de verwachte uitkomsten van een slaper vlak voor de pensioenleeftijd (circa 109%) hoger liggen dan de uitkomsten voor een gepensioneerd deelnemer (circa 105%) van dezelfde leeftijd. Tevens is te zien dat jong gepensioneerd deelnemers in de verwachte scenario's (circa 105%) aanzienlijk minder profiteren van een hogere verwachte uitkering na de transitie dan oudere gepensioneerden (circa 115%).

Bovenstaande effecten komen bij een spreidingsperiode van 5 jaar evenwichtiger uit. Dit is te zien in onderstaande grafiek⁸, waarin de verschillen tussen jongere (107%) en oudere gepensioneerden (110%) enerzijds en de verschillen tussen slapers (110%), actieve deelnemers (114%) en gepensioneerden (107%) rondom de pensioenleeftijd anderzijds, verkleind zijn.



⁸ Uitgangspunt hierin is geen gelijke aanpassing bij invaren voor alle gepensioneerd deelnemers, maar de standaardregel met aanpassingen per leeftijd.

Ook is onderzocht hoe de resultaten uitkomen bij een spreidingsperiode van 1 jaar. Dit is weergegeven in de volgende grafieken. Daarin is te zien dat de verschillen tussen jongere (109%) en oudere gepensioneerde deelnemers (119%) weer verder oplopen.



Al met al concludeert het bestuur dat een spreidingstermijn van 10 jaar tot onevenwichtigere resultaten leidt dan een spreiding van 5 jaar.

6.3 Toekenning inhaaltoeslagen

Het bestuur van het pensioenfonds heeft sinds de start van de huidige CDC regeling in 2014 de pensioenen niet altijd kunnen verhogen met de maatstaf voor inflatie. Daarom hebben veel (gewezen) deelnemers en andere aanspraak- en pensioengerechtigden gemiste toeslagen. De toeslagachterstanden zijn afhankelijk van de duur van het dienstverband en afhankelijk van de status van de (gewezen) deelnemer. De cumulatief gemiste toeslagen voor een actieve

deelnemer vanaf de start van de CDC regeling in 2014, bedraagt circa 10,4%. Voor een sinds 2014 slapende of pensioengerechtigde deelnemer ongeveer 5,3%⁹.

Om alle gemiste toeslagen tot en met 2024 toe te kennen is circa 7%-punt dekkingsgraad nodig. Dit percentage en de gemiste toeslagen per individu worden nog aangepast met de gemiste toeslagen en inhaaltoeslagen die het pensioenfonds vanaf 1 januari 2025 verleent tot aan het moment van de transitie. Sociale partners willen binnen de wettelijke begrenzing¹⁰ deelnemers met gemiste toeslagen zoveel als mogelijk individueel naar rato 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 conform de standaardregel bij invaren met de spreidingsperiode van 5 jaar.

6.4 Uitwerking voorrangsregels

Deze paragraaf gaat in op de uitwerking van de voorrangsregels. Dit doen we voor een invaardekkingsgraad van 132,6% en voor een invaardekkingsgraad van 122,6%. Alle genoemde percentages zijn op dit moment nog schattingen.

6.4.1 Voorrangsregels bij een dekkingsgraad van 132,6%

Van de dekkingsgraad van 132,6% wordt 1,5%-punt bestemd voor de benodigde reserves en voorzieningen. Er blijft dan 131,1% over dat als volgt wordt toegekend aan de persoonlijke pensioenvermogens van deelnemers:

⁹ De hier genoemde percentages zijn de cumulatief gemiste toeslagen op 1 januari 2025.

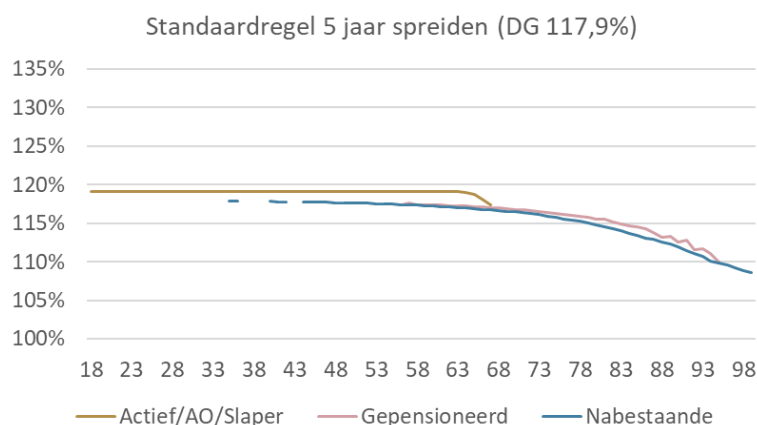
¹⁰ Bij gebruik van de standaard invaarmethode zijn specifieke voorwaarden gesteld om af te wijken van de standaardregels. Het toekennen van gemiste toeslagen moet voldoen aan deze specifieke voorwaarden. Deze voorwaarden zijn als volgt:

- 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.

- a. Alle soorten deelnemers krijgen de waarde van de sekseneutrale voorziening van hun persoonlijke pensioenrechten en -aanspraken. Dit kost 100%-punt dekkingsgraad. Er is nu nog 31,1%-punt dekkingsgraad over om toe te kennen aan de persoonlijke pensioenvermogens.
- b. Alle soorten deelnemers krijgen daarnaast 4% bovenop hun persoonlijk pensioenvermogen (uit punt a) voor de toekomstige financiering van de risicodelingsreserve. Er is dan nog 27,1%-procentpunt dekkingsgraad over.
- c. Alle soorten deelnemers ontvangen vervolgens gemiste toeslagen voor zover dit binnen de wet- en regelgeving mogelijk is¹¹. Dit kost in totaal 5%-punt dekkingsgraad. Er is dan nog 22,1%-punt dekkingsgraad over.
- d. Actieve deelnemers van 35 jaar en ouder deelnemers ontvangen vervolgens compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie. In totaal kost dit 4,2%-punt dekkingsgraad¹². Er is dan nog 17,9%-punt dekkingsgraad over.
- e. Het restant van 17,9%-punt dekkingsgraad wordt via de standaard invaarmethode aan de persoonlijke pensioenvermogens toegekend. Ter illustratie is in onderstaande grafiek weergegeven welk deel van dit restant wordt toegekend aan de verschillende deelnemers per leeftijd bij invaren.

¹¹ Het toekennen van alle gemiste toeslagen per 1 januari 2024 kost 7%-punt dekkingsgraad. Er is echter maximaal 5%-punt wettelijke ruimte. Daarom krijgt iedere deelnemer in deze stap 5/7^e deel van zijn individueel gemiste toeslag. De resterende 2%-punt die volgens de voorrangsregels wordt toegekend, wordt collectief toegekend als onderdeel van stap e.

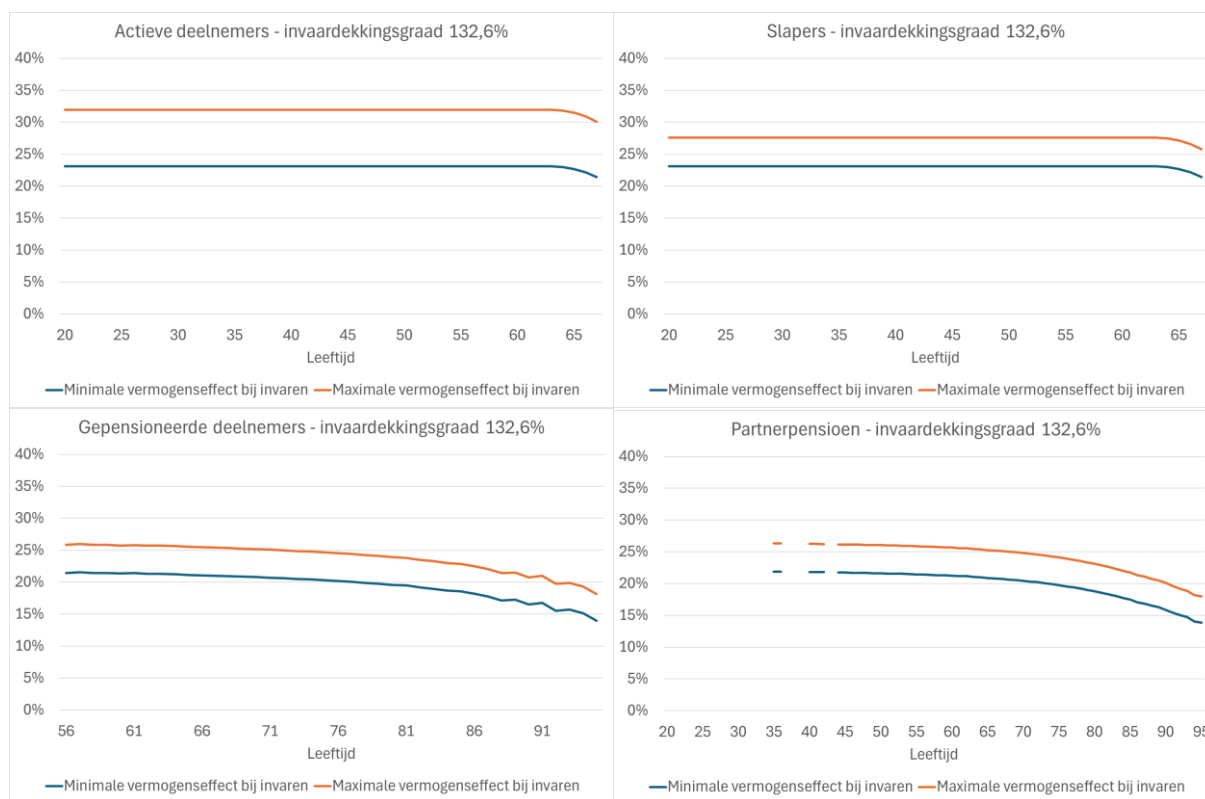
¹² Compensatie wordt volgens de voorrangsregels in twee delen toegekend. Voor toekenning van het tweede deel, worden gemiste toeslagen toegekend. Aangezien bij deze hoogte van de invaardekkingsgraad alle elementen kunnen worden toegekend, is dit in deze stap samen genomen.



De volgende grafieken geven weer wat de bandbreedte is voor de verhoging van het persoonlijk pensioenvermogen ten opzichte van de technische sekseneutrale voorziening die hoort bij de al opgebouwde pensioenen. Dit wordt ook wel de invaarbonus genoemd. Dit geven we weer voor actieve deelnemers, slapers, gepensioneerde deelnemers en deelnemers met ingegaan partnerpensioen. We nemen aan dat alle niet-actieve deelnemers maximaal 5,26% gemiste toeslagen hebben. Dit kan zorgen voor een kleine onderschatting van de maximale uitkomst als deze niet-actieve deelnemers in 2021 nog actief waren. Actieve deelnemers hebben maximaal 10,38% gemiste toeslagen¹³.

In de grafieken laten we de effecten van compensatie (stap d) buiten beschouwing. Dit is immers geen invaarbonus, maar de compensatie van de nadelige gevolgen van de overgang op een leeftijdsafhankelijke premie. Daarbij is de hoogte van compensatie afhankelijk van het salaris en heeft daarmee geen relatie met de al opgebouwde pensioenen. Een deelnemer die zonder waardeoverdracht de dag voor de transitie start binnen het pensioenfonds, krijgt immers compensatie, maar heeft nog geen opgebouwd pensioen.

¹³ Dit zijn de standen per 1 januari 2024.



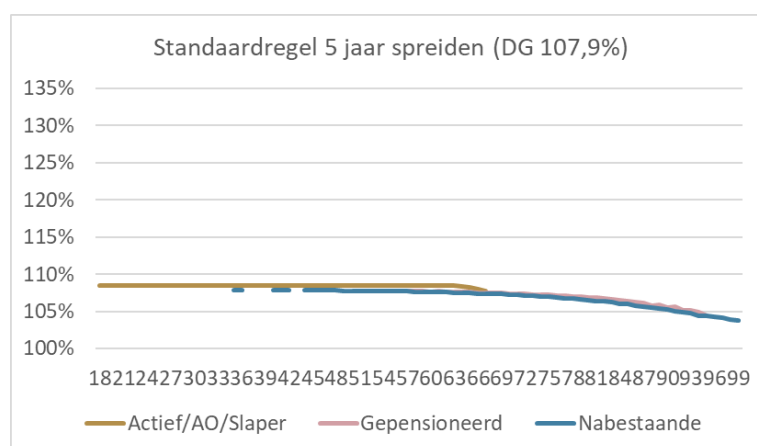
Bovenstaande bandbreedtes zijn het gevolg van variaties in gemiste toeslagen en van de toepassing van de standaard invaarregel met een spreidingstermijn van 5 jaar. Door de standaard invaarregel is de verwachte invaarbonus lager naarmate de deelnemer ouder is. Zie ook de grafiek onder stap e.

6.4.2 Voorrangsregels bij een dekkinggraad van 122,6%

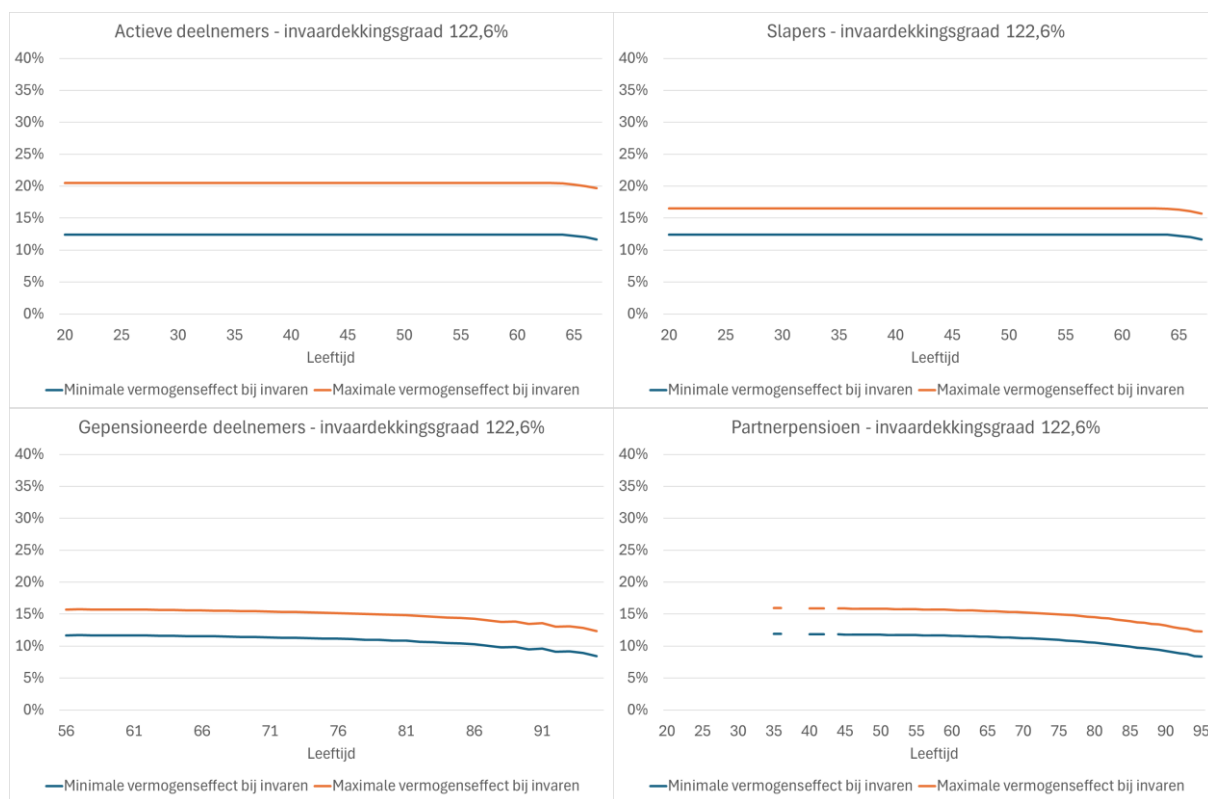
In deze deelparagraaf doen we hetzelfde als in de voorgaande deelparagraaf, maar dan voor een invaardekkinggraad van 122,6%. Van de dekkinggraad van 122,6% wordt 1,5%-punt bestemd voor de benodigde reserves en voorzieningen. Er blijft dan 121,1% over dat als volgt wordt toegekend aan de persoonlijke pensioenvermogens van deelnemers:

- Alle soorten deelnemers krijgen de waarde van de sekseneutrale voorziening van hun persoonlijke aanspraken. Dit kost 100%-punt dekkinggraad. Er is nu nog 21,1%-punt dekkinggraad over om toe te kennen aan de persoonlijke pensioenvermogens.

- b. Alle soorten deelnemers krijgen daarnaast 4% bovenop hun persoonlijk pensioenvermogen uit a voor de toekomstige financiering van de risicodelingsreserve. Er is dan nog 17,1%-procentpunt dekkingsgraad over.
- c. Alle soorten deelnemers ontvangen vervolgens gemiste toeslagen voor zover dit binnen de wet- en regelgeving mogelijk is. Dit kost in totaal 5%-punt dekkingsgraad. Er is dan nog 12,1%-punt dekkingsgraad over.
- d. Actieve deelnemers van 35 jaar en ouder deelnemers ontvangen vervolgens compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie. In totaal kost dit 4,2%-punt dekkingsgraad. Er is dan nog 7,9%-punt dekkingsgraad over.
- e. Het restant van 7,9%-punt dekkingsgraad wordt via de standaard invaarmethode aan de persoonlijke pensioenvermogens toegekend. Ter illustratie is in de volgende grafiek weergegeven welk deel van dit restant wordt toegekend aan de verschillende deelnemers per leeftijd bij invaren.



De volgende grafieken geven weer wat de bandbreedte is voor de verhoging van het persoonlijk pensioenvermogen ten opzichte van de technische sekseneutrale voorziening die hoort bij de al opgebouwde pensioenen bij een invaardekkingsgraad van 122,6%. We maken gebruik van dezelfde aannames als in de vorige deelparagraaf.



6.4.3 Conclusie

Des te hoger de invaardeckingsgraad, des te hoger de invaarbonus. Bij een invaardeckingsgraad van 132,6% ligt de invaarbonus voor alle deelnemers van 20 tot en met 95 jaar tussen 14% en 32%. De exacte hoogte is afhankelijk van de hoogte van de gemiste toeslagen en de leeftijd. Het is niet mogelijk dat de effecten van invaren voor een individu in deze leeftijdsgroepen buiten deze bandbreedtes vallen (gegeven de aangenomen gemiste toeslagen). Bij een invaardeckingsgraad van 122,6% ligt de invaarbonus tussen 8% en 20%.

7. TOETS OP DOELSTELLINGEN EN UITGANGSPUNTEN

Deze toets ziet toe op de nieuwe voorgestelde pensioenregeling. Het bestuur toetst of de opdracht om de nieuwe pensioenregeling uit te voeren past binnen de missie, visie en strategie van het pensioenfonds. Ook toetst het bestuur of met de nieuwe pensioenregeling kan worden voldaan aan de doelstellingen en uitgangspunten van sociale partners.

7.1 Missie, visie en strategie

Het bestuur van Pensioenfonds Achmea is van mening dat de opdracht tot uitvoering van de nieuwe regeling past binnen de missie, visie en strategie zoals het bestuur deze heeft vastgesteld voor de Wtp. Dit heeft het bestuur in deze paragraaf onderbouwd.

7.1.1 *De nieuwe pensioenregeling past binnen onze missie.*

Onze missie als pensioenuitvoerder binnen de Wtp is als volgt:

Pensioenfonds Achmea zorgt voor solide financieel beleid én goede en efficiënte uitvoering van de pensioenregeling. Daarmee dragen we bij aan een zo goed mogelijk pensioeninkomen binnen de kaders van de cao-pensioenafspraken en de risicohouding van onze deelnemers. Onze missie is het effectief en efficiënt uitvoeren van de pensioenregeling die de werkgevers verbonden aan het Achmea-concern aanbieden.

Het bestuur constateert dat de nieuwe voorgestelde pensioenregeling past binnen de missie van Pensioenfonds Achmea onder de Wtp, immers:

- Sociale partners beogen met de nieuwe pensioenregeling een goed inkomen voor later (zie paragraaf 9.3 met maatstaven voor de vervangingsratio).
- De nieuwe pensioenregeling past bij de risicohouding (zie hoofdstuk 8).
- Onze pensioenuitvoeringsorganisatie (APS) kan de nieuwe pensioenregeling van sociale partners goed en efficiënt uitvoeren (zie hoofdstuk 11).

7.1.2 *De nieuwe pensioenregeling past binnen onze visie en strategie*

In deze deelparagraaf onderbouwt het bestuur per onderdeel van de visie en strategie onder de Wtp of uitvoering van de nieuwe voorgestelde pensioenregeling daarbij past.

Deel 1: *De komende jaren komen er veel veranderingen op de pensioensector af. De grootste uitdaging is de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel (hierna Wtp). Zo is er nieuwe regelgeving over keuzebegeleiding en toenemende (toezicht)-aandacht voor communicatie. Ook zijn er ontwikkelingen door onder andere meer digitalisering en individualisering. En de impact en voortdurende onzekerheid van de financiële markten. In deze voortdurend veranderende omgeving hanteren we een consistent en prudent beleid, maar spelen tijdig en actief in op de veranderingen. Dat doen we in nauwe samenwerking met onze uitbestedingspartijen en sociale partners.*

Het bestuur constateert dat de nieuwe voorgestelde pensioenregeling past binnen bovenstaande deel 1 van de visie en strategie van Pensioenfonds Achmea onder de Wtp, immers:

- Sociale partners geven met het transitieplan en hun verzoek om de nieuwe pensioenopdracht in uitvoering te nemen, invulling aan pensioen onder de Wtp.
- De aanvaarding van deze Wtp opdracht draagt bij aan het inspelen op de komende veranderingen.
- Met het nog op te stellen communicatieplan en -beleid en het beleid voor keuzebegeleiding zal het bestuur hier verder invulling aan gaan geven.

Deel 2: *Pensioenfonds Achmea is daarbij de uitvoerder voor pensioenregelingen van de aangesloten werkgevers en wil ook in de toekomst nieuwe pensioenregelingen blijven uitvoeren. We geloven in de kracht van het collectief: we delen zo veel als mogelijk de verzekeringstechnische risico's en in de uitkeringsfase delen we ook de beleggingsrisico's. We zorgen voor een (kosten)efficiënte uitvoering van de gewenste pensioenregeling binnen één uitvoerder. We begeleiden de deelnemer, onder meer met heldere en evenwichtige informatie. Hiermee stellen we de deelnemer in staat om zelf de verantwoordelijkheid te nemen voor zijn pensioeninkomen en zelf weloverwogen keuzes te kunnen maken.*

Het bestuur constateert dat de nieuwe voorgestelde pensioenregeling past binnen bovenstaande deel 2 van de visie en strategie van Pensioenfonds Achmea onder de Wtp, immers:

- Door aanvaarding van de opdracht blijft Pensioenfonds Achmea de uitvoerder van de Achmea pensioenregeling.

- Sociale partners kiezen voor de FPR met solidaire elementen en een collectieve uitkeringsfase.
- Sociale partners vinden het belangrijk dat alle deelnemers goed geïnformeerd worden over de te maken keuzes met goede begrijpelijke communicatie en een adequate keuzebegeleiding.

***Deel 3:** Pensioenfonds Achmea is het expertisecentrum pensioenen voor deelnemers, werkgevers en bonden. Als ondernemingspensioenfonds met een paritair ingericht bestuur staat Pensioenfonds Achmea dicht bij de deelnemers en de werkgever.*

Het bestuur constateert dat de nieuwe voorgestelde pensioenregeling past binnen bovenstaande deel 3 van de visie en strategie van Pensioenfonds Achmea onder de Wtp, immers:

- Het verzoek van sociale partners leidt niet tot andere inzichten of uitgangspunten rondom het zijn van een expertisecentrum voor pensioenen en de nabijheid van het bestuur bij de deelnemers en de werkgever. Door meer keuzemogelijkheden ontstaat een kans om nog dichter bij de deelnemer te staan met keuzebegeleiding.

***Deel 4:** De prestatie-indicatoren die het bestuur hiervoor hanteert zijn:*

1. *Pensioenfonds Achmea heeft een voldoende verwacht pensioenresultaat met uitzicht op jaarlijkse verhoging van de pensioenen en een relatief kleine kans op verlagingen.*
2. *Binnen de risicohouding streeft het bestuur naar een gemiddelde jaarlijkse verhoging van de pensioenen die zo dicht mogelijk ligt bij de verwachte prijsinflatie.*
3. *Pensioenfonds Achmea heeft een efficiënt en houdbaar kostenniveau*
4. *Uitvoering en verantwoording is goed op orde en “in control”*
5. *Pensioenfonds Achmea is compliant met wet- en regelgeving*
6. *Stakeholders zijn tevreden en vertrouwen het pensioenfonds*
7. *Deelnemers zijn pensioenbewust en zelfredzaam*
8. *Pensioenfonds Achmea draagt bij aan een duurzame samenleving*

Het bestuur constateert dat de nieuwe voorgestelde pensioenregeling past binnen bovenstaande deel 4 van de visie en strategie van Pensioenfonds Achmea onder de Wtp, immers puntsgewijs geldt:

1. Sociale partners beogen dat de nieuwe regeling een voldoende verwacht pensioenresultaat kent met uitzicht op jaarlijkse verhoging van de pensioenen en een relatief kleine kans op verlagingen (zie paragraaf 9.3).
2. Met de beoogde nieuwe regeling van sociale partners kan het bestuur binnen de grenzen van de risicohouding streven naar een gemiddelde jaarlijkse verhoging van de pensioenen die zo dicht mogelijk ligt bij de verwachte prijsinflatie. Zie hiervoor ook paragraaf 9.3 met de doelstelling “Pensioenuitkeringen hebben uitzicht op een jaarlijkse verhoging”..
3. De nieuwe regeling is voldoende efficiënt uitvoerbaar waardoor het kostenniveau naar verwachting beheersbaar blijft. Dit blijkt uit de toets op uitvoerbaarheid in paragraaf 11.1 en de daarbij gegeven analyse van APS op de nieuwe pensioenregeling.
4. De nieuwe regeling van sociale partners is naar verwachting goed uitvoerbaar en te verantwoorden. Er zijn op voorhand geen elementen waardoor het bestuur niet “in control” kan zijn. Zie ook voorgaand punt en de toets op uitvoerbaarheid in paragraaf 11.1.
5. De voorgestelde overgang op de nieuwe pensioenregeling is in te vullen binnen de wettelijke kaders (zie ook de juridische toets in hoofdstuk 10). Daarmee zijn er geen belemmeringen in het compliant zijn met wet- en regelgeving.
6. Een zorgvuldige beoordeling van de opdracht van sociale partners draagt bij aan de tevredenheid en het vertrouwen van alle stakeholders. Ook blijven de (verwachte) uitkeringen direct na invaren minimaal op het niveau van de huidige regeling. Indien de financiële positie het toelaat, wordt er rekening gehouden met inhaaltoeslagen binnen de wettelijke ruimte. Tevens worden deelnemers bij voldoende hoge dekkingsgraad gecompenseerd voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie.
7. Met het nog in te richten Wtp communicatieplan wil het bestuur deelnemers zo goed mogelijk gaan informeren en activeren. Dit draagt bij aan pensioenbewuste en zelfredzame deelnemers.
8. Binnen de nieuwe pensioenregeling bestaan geen belemmeringen om invulling te geven aan ons maatschappelijk verantwoord beleggingsbeleid en zo bij te dragen aan een duurzame samenleving.

Deel 5: Pensioenfonds Achmea heeft de ambitie om hierbij onderscheidend te zijn, dit is vertaald in een gewaagd doel: Pensioenfonds Achmea is een door deelnemers, sociale partners en de maatschappelijke omgeving volledig vertrouwd pensioenfonds.

Onze beleggingsfilosofie is dat voor het realiseren van een goed pensioen het noodzakelijk is dat het beleggingsbeleid wordt afgestemd op de uitkeringsfase, waarbij rekening wordt gehouden met de beleggingshorizon van deelnemers (life-cycle beleggen) en de risicopreferenties van deelnemers. In de opbouwfase krijgen deelnemers naast de standaardbeleggingsmix keuze voor alternatieve beleggingsmixen, die offensiever of defensiever zijn.

Onze kernwaarden zijn onafhankelijkheid, betrokken, omgevingsbewust en resultaatgericht. Onze kernkwaliteiten zijn vakmanschap, verbinden en innoveren.

Onder andere om een kostenefficiënte organisatie te bewerkstelligen kan Pensioenfonds Achmea besluiten om werkzaamheden uit te besteden, mits de hiermee gepaard gaande risico's en kosten beheersbaar blijven.

Het bestuur van Pensioenfonds Achmea wil met alle deelnemers duidelijk en begrijpelijk communiceren. Het doel is om de communicatie zoveel mogelijk af te stemmen op de persoonlijke situatie van de deelnemers en waar nodig op individuele basis te communiceren. Het is bovendien de ambitie van het fonds om deelnemers te begeleiden bij het maken van weloverwogen, passende keuzes binnen de pensioenregeling. Dit is uitgewerkt in het communicatiebeleidsplan met daarin het beleid voor keuzebegeleiding.

Het bestuur constateert dat de nieuwe voorgestelde pensioenregeling past binnen bovenstaande deel 5 van de visie en strategie van Pensioenfonds Achmea onder de Wtp, immers:

- Met de beoogde pensioenregeling kan Pensioenfonds Achmea het beleggingsbeleid met lifecycles vormgeven en afstemmen op de uitkeringsfase. Keuzes in de beleggingsmix zijn mogelijk voor actieve deelnemers en slapers in de opbouwfase. In de uitkeringsfase is voor het ouderdomspensioen een keuze voor een vaste of variabele uitkering mogelijk.

7.2 Doelstellingen en uitgangspunten van sociale partners

Sociale partners hebben in het transitieplan een aantal doelen en uitgangspunten geformuleerd op keuzes in de opbouwfase, keuzes in de uitkeringsfase, solidariteit en het uitkeringsbeleid. Het bestuur is van mening dat ze met de voorgestelde nieuwe pensioenregeling en het opgestelde voorkeursbeleid kan voldoen aan deze doelstellingen en uitgangspunten en licht dit toe in deze paragraaf.

7.2.1 Keuzes in de opbouwfase

Sociale partners hebben de volgende doelstellingen afgesproken voor de keuzes in de opbouwfase:

Deelnemers en slapers in de opbouwfase kunnen zelf keuzes in de beleggingen maken. Om het voor de deelnemers overzichtelijk te houden is het uitgangspunt dat het aantal persoonlijke keuzemogelijkheden bij beleggen beperkt blijft. Daarnaast komt er een standaardkeuze voor de beleggingen voor deelnemers die niet kunnen of willen kiezen.

Het bestuur heeft een voorkeursbeleid opgesteld met een standaard lifecycle in de opbouwfase met als alternatieve keuzemogelijkheid een defensievere en offensievere lifecycle. Daarmee is het aantal keuzes overzichtelijk. Daarbij kan Pensioenfonds Achmea zorgen voor een passende keuzebegeleiding die voldoet aan de vereisten uit wet- en regelgeving. (Gewezen) deelnemers die niet willen of kunnen kiezen komen in de opbouwfase in de standaard lifecycle.

7.2.2 Keuzes in de uitkeringsfase

Sociale partners hebben de volgende doelstellingen afgesproken voor de keuzes in de uitkeringsfase:

Sociale partners stellen voor de variabele uitkering als de standaarduitkering voor deelnemers die geen keuze maken te hanteren. Deelnemers die kiezen voor een vaste uitkering kunnen met hun persoonlijk pensioenvermogen een vast pensioen inkopen buiten het pensioenfonds. Bijvoorbeeld bij een verzekeraar of een ander pensioenfonds waarin zij participeren. Deelnemers krijgen daarom voor 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 ouderdomspensioenuitkering op de transitiedatum.

Het voorkeursbeleid van Pensioenfonds Achmea kent een collectief variabel pensioen als uitgangspunt met shoprecht voor (gewezen) deelnemers die liever een vaste uitkering ontvangen. Alle deelnemers met een ingegaan ouderdomspensioen op het moment van de transitie en alle deelnemers die daarna met ouderdomspensioen gaan, kunnen kiezen tussen deze twee varianten. Het bestuur is voornemens om te onderzoeken of een afspraak met een verzekeraar kan bijdragen aan het vergemakkelijken van een keuze voor een vaste uitkering. (Gewezen) deelnemers die niet willen of kunnen kiezen komen in de uitkeringsfase in het collectief variabel pensioen. Ingegane nabestaandenpensioenen komen altijd in het collectief variabel pensioen.

7.2.3 Solidariteit

Sociale partners hebben de volgende doelstellingen afgesproken voor de solidariteit in de uitkeringsfase:

Uitgangspunt van sociale partners is solidariteit binnen de groep van pensioengerechtigde deelnemers door delen van langlevensrisico en economische mee- en tegenvallers. Sociale partners willen dat alle ingegane pensioenen jaarlijks procentueel met hetzelfde percentage stijgen of dalen.

Met het voorkeursbeleid kan Pensioenfonds Achmea voldoen aan deze uitgangspunten. Daarbij behoudt het bestuur zich het recht voor dat de jaarlijkse aanpassing van de ingegane pensioenen in het collectief variabel pensioen voor deelnemers die recent zijn toegetreden tot het collectief variabel pensioen kan afwijken. Dit zal afhankelijk zijn van de definitieve administratieve mogelijkheden die nader worden uitgewerkt in de implementatiefase.

7.2.4 Collectieve variabele uitkering met risicodelingsreserve

Sociale partners hebben de volgende doelstellingen afgesproken voor het uitkeringsbeleid:

Uitgangspunt van sociale partners is een collectieve variabele uitkering binnen het pensioenfonds. Om te grote schommelingen in de uitkeringen te voorkomen, wensen sociale partners de financiële resultaten doelmatig te spreiden en gebruik te maken van een risicodelingsreserve.

Met het voorkeursbeleid kan Pensioenfonds Achmea voldoen aan deze uitgangspunten. Het spreiden van de resultaten over drie jaar en een risicodelingsreserve zorgen hiervoor. Zie voor een verdere onderbouwing van de werking van de risicodelingsreserve en spreiding van financiële resultaten ook paragraaf 9.5.

7.3 Conclusie

Het verzoek van sociale partners om de nieuwe voorgestelde pensioenregeling uit te voeren past binnen de doelstellingen en uitgangspunten. De nieuwe voorgestelde pensioenregeling voldoet aan de uitgangspunten en doelstellingen in de missie, visie en strategie van Pensioenfonds Achmea. Met het voorkeursbeleid dat het bestuur van het pensioenfonds heeft opgesteld, kan tevens worden voldaan aan de uitgangspunten van sociale partners zoals beschreven in het transitieplan.

8. TOETS OP DE RISICHOUDING

In dit hoofdstuk toetsen we de voorgestelde nieuwe pensioenregeling van sociale partners met het voorkeursbeleid aan de risicohouding. Ook geven we een toelichting op de totstandkoming van de risicohouding op basis van het risicopreferentieonderzoek, de wetenschappelijke inzichten en de deelnemerskenmerken. Het bestuur constateert dat de voorgestelde nieuwe pensioenregeling en het voorkeursbeleid passen binnen de risicohouding.

De risicohouding is vastgesteld in de bestuursvergadering van 22 mei 2025.

8.1 Proces van vaststelling van de risicohouding

Voor de vaststelling van de risicohouding heeft het bestuur een aantal fasen doorlopen¹⁴:

1. *Uitvoering van het risicopreferentieonderzoek.*

In 2021 heeft het bestuur een risicopreferentieonderzoek onder de deelnemers van Pensioenfonds Achmea uitgevoerd. Het onderzoek vond plaats onder actieve deelnemers, slapers en pensioengerechtigden. De risicotolerantie en het risicodraagvlak zijn gemeten via zowel kwalitatieve als kwantitatieve vragen. Bij het onderzoek met de distribution builder¹⁵ geven deelnemers aan hoeveel risico zij willen (risicotolerantie) en kunnen (risicodraagvlak) lopen. Hiertoe kiezen zij een verdeling van pensioenuitkomsten (op pensioenleeftijd voor actieven en slapers, na 10 jaar voor gepensioneerden). De getoonde bedragen sluiten aan bij de regeling en de deelnemerskenmerken (leeftijd en inkomen, reeds opgebouwde rechten voor leeftijd en inkomen ingeschat op deelnemersbestand). De getoonde bedragen zijn in netto reële termen inclusief AOW. De uitkomsten uit het onderzoek zijn representatief gemaakt middels wegingsfactoren. De uitkomsten zijn getoetst op consistentie door middel van een controlevraag, onlogische respons is niet meegenomen. Bijna 3.500 actieven, slapers en uitkeringsgerechtigden

¹⁴ Hiermee heeft het bestuur invulling gegeven aan artikel 14t lid 6 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling.

¹⁵ Zie Netspar Design Paper 49, Naar een nieuwe aanpak voor risicoprofielmeting voor deelnemers in pensioenregelingen, Januari 2016.

hebben gereageerd. In de analyse kent ieder leeftijdscohort een omvang van tenminste 350 respondenten. Dit is voldoende voor statistische analyses.

Kwalitatief zijn een aantal conclusies te trekken uit het risicopreferentieonderzoek:

- De risicotolerantie van alle deelnemers is breed verdeeld over alle schuifstanden. Daarnaast blijkt uit kwalitatieve vragen dat deelnemers de voorkeur geven aan het zelf kiezen van het beleggingsrisico en het zelf kiezen van het type (vaste of variabele) uitkering.
- Actieve deelnemers en gewezen deelnemers lijken qua risicotolerantie veel op elkaar. Dit past goed bij een keuze voor één default lifecycle voor jonge deelnemers zonder onderscheid te maken naar status.
- Hoe ouder de deelnemer, hoe lager het gepercipieerde risicodraagvlak. De mate waarin een deelnemer een tegenvaller zegt op te kunnen vangen neemt af naar mate de respondenten ouder zijn. Van de deelnemers onder de 48 jaar zegt 8% een tegenvaller van 20% niet op te kunnen vangen, van de 68+'ers is dat 29%. Dit zijn voor een groot deel dezelfde deelnemers als de deelnemers die kozen voor een lage schuifstand.
- Relatief veel deelnemers hebben geen goed risicobegrip. Dat blijkt uit de antwoorden op de vraag over de rendementsverwachting in het onderzoek. 25% van de respondenten zegt geen idee te hebben. Minder dan 20% van de respondenten heeft een reëel beeld. Een slecht risicobegrip leidt tot een onderschatting van het effect van het beleggingsrendement. Deelnemers die het beter inschatten geven een hogere risicobereidheid aan. Het bestuur houdt hier rekening mee bij het vaststellen van de risicohouding en neemt hiermee de deelnemers met een laag risicobegrip in bescherming.
- Kwalitatief gemeten lijkt er meer voorkeur voor een vaste uitkering terwijl er kwantitatief gemeten een sterke voorkeur voor een variabele uitkering is. Het antwoord op de kwalitatieve vraag over de keuze tussen een 'min of meer vast pensioen' of een 'variabel pensioen (dat jaarlijks meebeweegt met de economie en daardoor hoger is als het goed gaat, maar ook lager kan zijn als het tegenzit)' gaf 48% van de respondenten aan dat ze een min of meer vast pensioen wilde, 37% wilde een variabel pensioen en 16% wist het niet of had geen voorkeur. Uit de kwantitatieve

uitvraag via de pension builder, blijkt dat een groot deel van de deelnemers (86%) kiest voor een risicoprofiel dat past bij een variabel pensioen (dat zijn schuifstand 3 en hoger).

Uit wetenschappelijk onderzoek en uit de praktijk blijkt dat deelnemers in de pensionbuilder aangeven minder risicobereid te zijn dan in andere onderzoeksmethoden waarin risicopreferentie wordt gemeten. Het bestuur houdt hier rekening mee in de vaststelling van de risicohouding.

De resultaten van het onderzoek zijn besproken met sociale partners en het verantwoordingsorgaan.

2. De weging van de informatie uit het risicopreferentie-onderzoek, de deelnemerskenmerken en de wetenschappelijke inzichten om tot vaststelling van de risicohouding te komen.

Met behulp van de volgende stappen is de risicohouding vastgesteld:

- Bepalen van de relatieve risicoaversie op basis van de uitkomsten van het risicopreferentie onderzoek.
- Bepalen van een basis-lifecycle die past bij de relatieve risicoaversie.
- Bepaling van de wettelijke maatstaven voor de risicohouding met behulp van de basis-lifecycle als startpunt. Die is nader uitgewerkt in paragraaf 8.2 en 8.3.

3. De vormgeving van het beleggingsbeleid op basis van de vastgestelde risicohouding door een ALM analyse.

De basis-lifecycle is gebruikt als startpunt in een ALM studie om het beleid te optimaliseren. Naast het beleggingsbeleid in de opbouw- en de uitkeringsfase bevat het beleid onder meer de spreiding van financiële resultaten in de uitkeringsfase en het beleid voor de risicodelingsreserve.

4. *Jaarlijkse toetsing op basis van een scenario-analyse of het beleggingsbeleid of de toedelingsregels passend zijn bij de vastgestelde risicohouding en aanpassing van het beleggingsbeleid of de toedelingsregels indien dat niet het geval is.*

Jaarlijks toetst het bestuur of het beleid past binnen de risicohouding. Als dit niet het geval is, dan moet het beleid aangepast worden en moet er een nieuw risicopreferentieonderzoek gehouden worden om te kunnen vaststellen of er aanleiding is om de risicohouding te wijzigen. De resultaten van de initiële toetsing van het voorkeursbeleid aan de risicohouding zijn in het vervolg van dit hoofdstuk in paragraaf 8.3 te vinden.

8.2 De risicohouding - maatstaven

De risicohouding bestaat uit drie maatstaven die per leeftijdscohort zijn uitgewerkt:

- a. De risicomaatstaf¹⁶ - de maximaal aanvaardbare afwijking van de pensioenuitkering in een pessimistisch scenario ten opzichte de verwachte pensioenuitkering.
- b. De verwachtingsmaatstaf¹⁷ - de minimale verwachting van de verwachte pensioenuitkering ten opzichte van een risicovrije pensioenuitkering.
- c. De lange termijn risicomaatstaf in de uitkeringsfase¹⁸ - de maximaal aanvaardbare afwijking van de pensioenuitkering in een pessimistisch scenario ten opzichte van de verwachte pensioenuitkering.

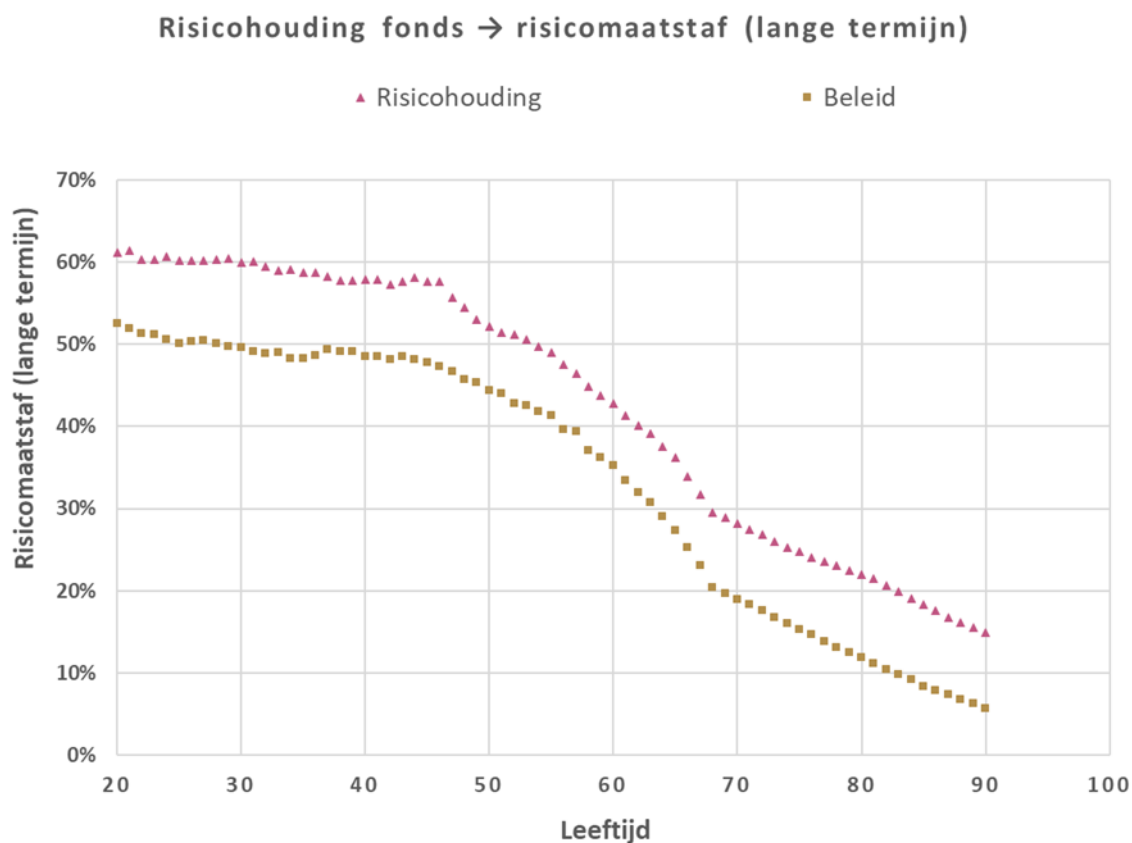
¹⁶ De maximaal aanvaardbare afwijking van de, naar overlevingskans gewogen, gemiddelde over de uitkeringsjaren reële pensioenuitkeringen in een pessimistisch scenario ten opzichte van de, naar overlevingskans gewogen, gemiddelde reële pensioenuitkeringen in een mediaan scenario waarbij het in de opbouwphase (opbouwphase) gaat om een gewogen gemiddelde van alle ouderdomspensioenuitkeringen in de uitkeringsfase en in de uitkeringsfase om de afwijking van ouderdomspensioenuitkeringen van jaar op jaar.

¹⁷ De minimale verwachting voor de, naar overlevingskans gewogen, gemiddelde over de uitkeringsjaren reële pensioenuitkeringen in een mediaan scenario ten opzichte van de, naar overlevingskans gewogen, gemiddelde reële pensioenuitkeringen in een mediaan scenario op basis van een hypothetisch geheel risicomijdend beleggingsbeleid waarbij de verwachte uitkeringsstroom het inflatierisico door middel van reële obligaties afdekt binnen de uniforme scenariosets, bedoeld in artikel 23b van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen.

¹⁸ Bij mechanismen die risico naar de toekomst verplaatsen (zoals: een aangepast projectierendement of spreiding van schokken), de maximaal aanvaardbare afwijking van de, naar overlevingskans gewogen, gemiddelde over de uitkeringsjaren reële pensioenuitkeringen in een pessimistisch scenario ten opzichte van de, naar overlevingskans gewogen, gemiddelde reële pensioenuitkeringen in een mediaan scenario, waarbij het in de teller en de noemer van de maatstaf gaat om een gewogen gemiddelde van alle resterende reële ouderdomspensioenuitkeringen in de uitkeringsfase.

8.3 De risicohouding – uitkomsten en toetsing voorkeursbeleid

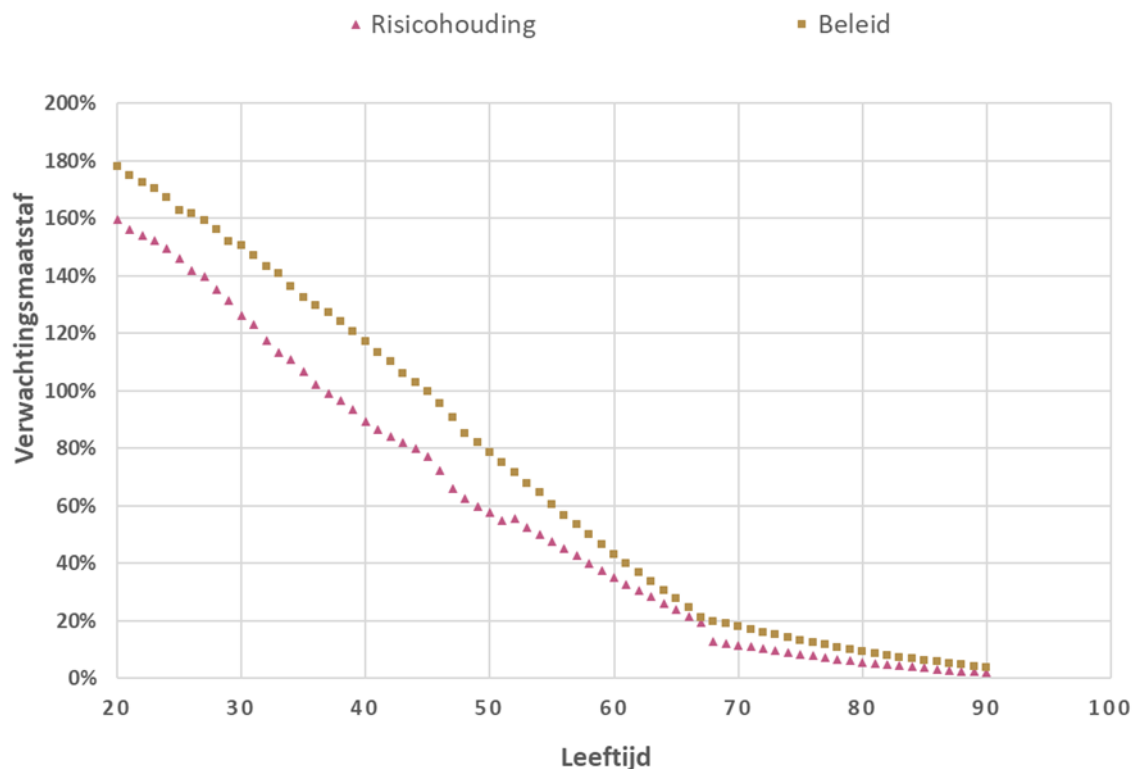
De volgende grafiek geeft de bovengrens van de risicomaatstaf weer (roze lijn).



Tevens zijn in deze grafiek de uitkomsten van het voorkeursbeleid opgenomen (gouden lijn). Het voorkeursbeleid van Pensioenfonds Achmea valt binnen de bovengrens van de risicomaatstaf zoals te zien is in de grafiek.

De volgende grafiek geeft de ondergrens voor de verwachtingsmaatstaf weer (roze lijn) en de uitkomsten van het voorkeursbeleid (gouden lijn). Ook hier is te zien dat het voorkeursbeleid voldoet aan de gestelde ondergrens voor de verwachtingsmaatstaf.

Risicohouding fonds → verwachtingsmaatstaf



De lange termijn risicomaatstaf in de uitkeringsfase is maximaal 7,3%. De uitkomst van het voorkeursbeleid is 2,1%. Dit voldoet aan de maximaal toegestane toetswaarde.

8.4 Toekomst

Het bestuur voert in 2026 een nieuw risicopreferentieonderzoek uit conform de wettelijke verplichting om dit minimaal eens in de vijf jaar te doen. In de implementatiefase onderzoekt het bestuur de te nemen stappen als het nieuwe onderzoek leidt tot nieuwe inzichten in de risicohouding.

9. TOETS OP EVENWICHTIGE BELANGENAFWEGING

Dit hoofdstuk toetst of het verzoek van sociale partners tot uitvoering van de nieuwe pensioenregeling en het invaren niet tot een onevenwichtig nadeel leidt voor deelnemersgroepen. Pensioenfonds Achmea hanteert de volgende uitgangspunten in de beoordeling van de evenwichtigheid:

a. Bij het invaren van de opgebouwde pensioenen in het nieuwe stelsel wordt het collectieve vermogen verdeeld naar persoonlijke pensioenvermogens.

Voor de beoordeling op evenwichtigheid van die verdeling kijkt het bestuur naar de transitie in zijn geheel. Dit houdt in dat:

- Het wijzigen van de pensioenregeling en het pensioenstelsel, de keuze om al dan niet in te varen en de afspraken over compensatie in het geheel bekeken wordt.
- Geaccepteerd wordt dat niet elke eventuele achteruitgang expliciet wordt gecompenseerd, zolang de transitie als geheel evenwichtig wordt beoordeeld voor alle deelnemersgroepen.
- Voor- en nadelen worden per groep in kaart gebracht voor voldoende zicht op de evenwichtigheid. Voor- en nadelen kunnen elkaar opheffen.
- Indeling in groepen heeft in ieder geval betrekking op status en leeftijden.

b. De verdeling van het onverdeeld vermogen wordt ex-ante op evenwichtigheid beoordeeld.

- Bij de transitie worden de belangen van de verschillende deelnemers(groepen) afgewogen.
- Bij voorkeur zijn de verschillen in de transitie effecten tussen generaties niet al te groot.
- Er wordt ook rekening gehouden met het eventueel additionele risico dat deelnemers lopen in het nieuwe stelsel. Daarom kijkt het bestuur bij de beoordeling van de evenwichtigheid ook naar de pensioenuitkering als het tegenzit en naar de ontwikkeling van het pensioen in het huidige en nieuwe stelsel. Daarnaast kunnen wettelijke bepalingen de mogelijkheden om de uitkomsten evenwichtiger te maken, beïnvloeden.
- Proportionaliteit en solidariteit worden betrokken in de besluitvorming: een beperkte bijdrage door de ene groep kan een grote waarde hebben voor de andere groep.

c. De buffer is onverdeeld vermogen.

De buffer is bedoeld om negatieve schokken op te vangen om pensioenverlagingen zo veel als mogelijk te voorkomen en om volgens de regels van toekomstbestendige toeslagen pensioenen te verhogen in de huidige pensioenregeling. Individuele of groepen deelnemers binnen het pensioenfonds hebben geen expliciete aanspraak op de buffer.

d. Het gevoerde beleid is tot nu toe evenwichtig met dien verstande dat er een wens ligt om gemiste toeslagen zo veel mogelijk in te halen.

Voor de wens om achterstanden in de toeslagverlening in te halen kijkt het bestuur terug tot 1 januari 2014.

e. Bij het invaren wordt het huidige pensioenstelsel “afgesloten”.

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van het solidariteitsbeleid in het nieuwe stelsel wordt dus alleen gekeken naar de gebeurtenissen in het nieuwe stelsel (vooruitkijkend en terugkijkend tot het moment van invaren).

9.1 Elementen van de vermogenstoedeling

Deze paragraaf beschrijft de beoordeling van de evenwichtigheid van de afzonderlijke elementen in de door sociale partners verzochte vermogenstoedeling bij invaren.

9.1.1 *Het verdelen van het collectieve pensioenvermogen bij invaren*

Invaren gaat via een interne collectieve waardeoverdracht. De waarde van de bestaande pensioenaanspraken en –rechten worden overgedragen naar de nieuwe pensioenregeling bij dezelfde pensioenuitvoerder.

In de huidige doorsneepremiesystematiek is er een collectief pensioenvermogen waaruit de pensioenuitkeringen worden gedaan. Het nieuwe pensioenstelsel is gebaseerd op persoonlijke pensioenvermogens waaruit een ouderdomspensioen en partnerpensioen moet worden aangekocht op pensioendatum.

Het collectieve pensioenvermogen van het huidige pensioenstelsel wordt bij invaren verdeeld. Achtereenvolgens kan of moet een deel van het vermogen worden toebedeeld aan:

- Het minimaal vereist eigen vermogen (verplicht),
- De voor pensioenuitkering gereserveerde persoonlijke pensioenvermogens (verplicht),
- De risicodelingsreserve (optioneel),
- Compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie (optioneel) en
- Reserve operationele kosten (verplicht)

Daarnaast verzoeken sociale partners om een deel van het vermogen aan te wenden voor toekenning van gemiste toeslagen binnen de kaders die de wetgeving hiervoor biedt. De volgende paragrafen gaan in op de verschillende bestemming van de vermogenstoedeling.

9.1.2 *Minimaal vereist eigen vermogen*

Het is wettelijk verplicht om het minimaal vereist eigen vermogen bij invaren als eerste af te zonderen van het collectieve vermogen. Financiering moet dus plaatsvinden uit dit vermogen.

9.1.3 *De voor pensioenuitkering gereserveerde persoonlijke pensioenvermogens*

Bij het invaren is de standaardmethode de voorkeurs- of default methode voor het toedelen van het collectieve vermogen van een pensioenfonds aan persoonlijke pensioenvermogens. Bij het gebruik van de standaardmethode wordt de standaardregel toegepast, waarmee de al opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten worden gewaardeerd.

Invaren met de standaardmethode omvat verschillende stappen. Allereerst moet het beschikbare vermogen worden vastgesteld. Dit gebeurt door bepaalde onderdelen van het vermogen van een pensioenfonds af te zonderen: het minimaal vereist eigen vermogen, de voorziening voor uitvoeringskosten evenals andere collectieve voorzieningen van een pensioenfonds (zoals IBNR-voorziening) en indien van toepassing de operationele reserve, de initiële vulling van een risicodelingsreserve en compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie. Daarna wordt de standaardregel toegepast op het beschikbare vermogen. De standaardregel past het bestuur toe met een spreidingsperiode van vijf jaar (zie 6.2).

Het bestuur van Pensioenfonds Achmea is van mening dat toepassing van de standaardmethode de voorkeur verdient boven toepassing van de alternatieve VBA methode. De standaardmethode is immers wettelijk gezien het uitgangspunt. Alleen als je kunt onderbouwen dat de VBA-methode beter past bij de bijzondere kenmerken van de pensioenregeling en het pensioenfonds, kan worden afgeweken van de standaardmethode. Daarbij is het relevant dat Pensioenfonds Achmea nagenoeg geen onvoorwaardelijke toeslagen en geen bijstortingsverplichtingen kent. Er zijn dus weinig of geen bijzondere kenmerken. Het bestuur is daarnaast van mening dat de VBA methode minder transparant en uitlegbaar is doordat de uitkomsten afhankelijk zijn van vele aannames en uitgangspunten. Tot slot is de VBA-methode geen sluitende verdeelregel van het vermogen. Doordat in het huidige contract niet is gedefinieerd hoe met hoge dekkingsgraden moet worden omgegaan, blijft bij de VBA-methode een onverdeeld vermogen over. Het bestuur zou keuzes moeten maken hoe dit vermogen moet worden verdeeld. Ook dit zorgt voor minder transparantie en uitlegbaarheid.

9.1.4 De risicodelingsreserve

Sociale partners kiezen ervoor om alle deelnemers 4% van het persoonlijk pensioenvermogen behorend bij de persoonlijke sekseneutrale voorziening van de opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken toe te kennen voor de toekomstige financiering van de risicodelingsreserve¹⁹. 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. De risicodelingsreserve die bedoeld is voor het collectief variabel pensioen wordt dus niet direct gevuld vanuit het collectief pensioenvermogen, maar alle deelnemers krijgen de benodigde toekomstige financiering die hoort bij de door hen opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken. Dit beoordeelt het bestuur als zeer evenwichtig en gunstig voor alle soorten deelnemers. De evenwichtigheid van het voorkeursbeleid van de risicodelingsreserve wordt apart beoordeeld in paragraaf 9.5.

¹⁹ Dit moet worden toegekend door eerst de standaardregel toe te passen en vervolgens te toetsen of iedere deelnemer deze 4% heeft ontvangen. Indien dit niet het geval is, dan dient het vermogen na toepassing van de standaardregel zodanig verschoven te worden, dat wel wordt voldaan aan deze voorwaarde.

9.1.5 Compensatie

In het Pensioenakkoord is afgesproken dat een evenwichtige overstap naar het nieuwe pensioenstelsel vergt dat onevenredig nadeel voor betreffende deelnemers adequaat en kostenneutraal wordt gecompenseerd²⁰. De overgang naar een leeftijdsonafhankelijke premie leidt ertoe dat een aantal actieve deelnemers in de gewijzigde pensioenregeling minder pensioen gaan opbouwen. Onderstaande grafieken met de effecten van de transitie op de verwachte uitkeringen conform URM illustreren dit voor een invaardeckingsgraad van 132,6%.

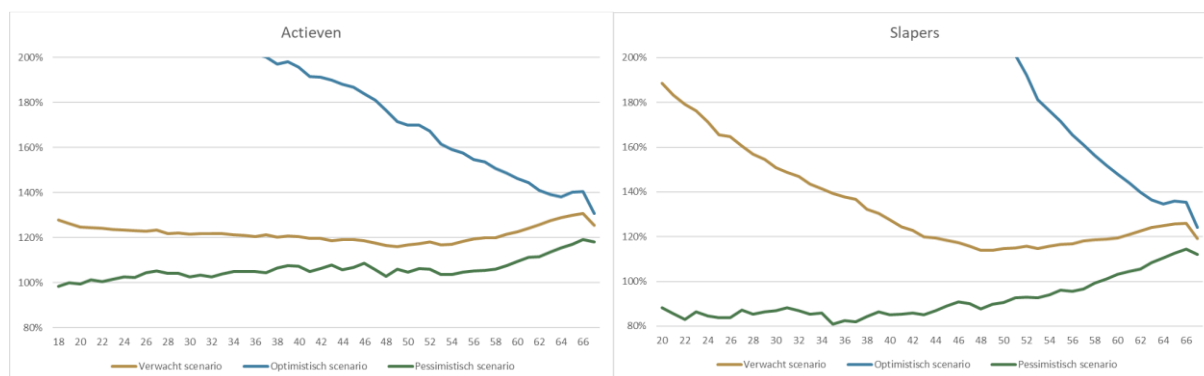
In de volgende grafieken staat het effect op de verwachte uitkering op pensioendatum van de overgang van de huidige naar de nieuwe regeling zonder rekening te houden met pensioenopbouw en premie-inleg. Een uitkomst van 110% betekent dat de verwachte uitkering in de nieuwe voorgestelde pensioenregeling na invaren 10% hoger ligt dan de verwachte uitkering in de huidige pensioenregeling. Dit wordt gepresenteerd voor actieve deelnemers en slapers.



Te zien is dat de gevolgen van invaren voor slapers en actieve deelnemers nagenoeg gelijk zijn. Dit is logisch omdat er in dit scenario geen sprake is van pensioenopbouw en actieve deelnemers dus eigenlijk slapend zijn.

²⁰ Zie <https://www.werkenaanonspensioen.nl/onderwerpen/compensatie-pf-en-wg-wn-pf-kant>.

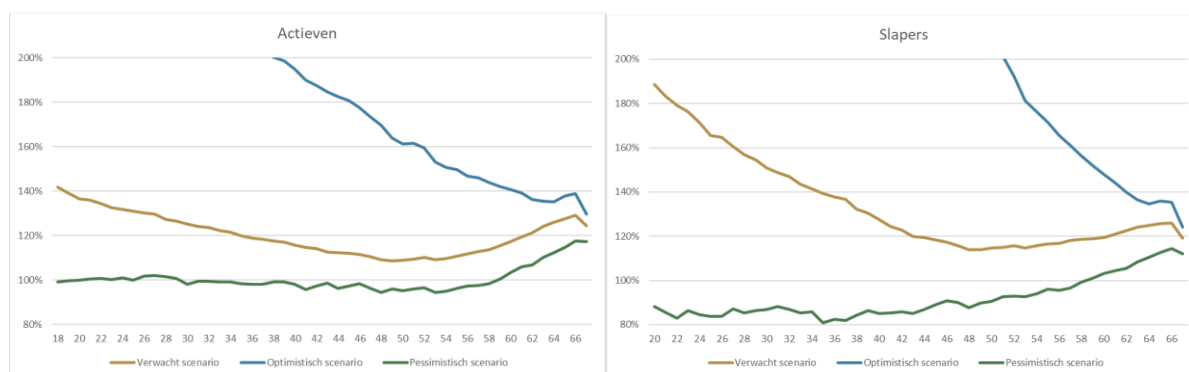
De volgende grafieken geven inzicht in de gevolgen van invaren als ook in de nieuwe pensioenregeling sprake zou zijn van een progressieve, met de leeftijd stijgende, premie, zoals in de huidige pensioenregeling ook het geval is.



Door pensioenopbouw bewegen alle resultaten voor actieve deelnemers richting een gemiddelde. Grotere uitslagen door economische ontwikkelingen worden gemitigeerd door pensioenopbouw over de tijd. In de verwachte en optimistische scenario's is voor slapers nagenoeg geen effect te zien op hun verwachte uitkering door pensioenopbouw ten opzichte van de situatie hiervoor.

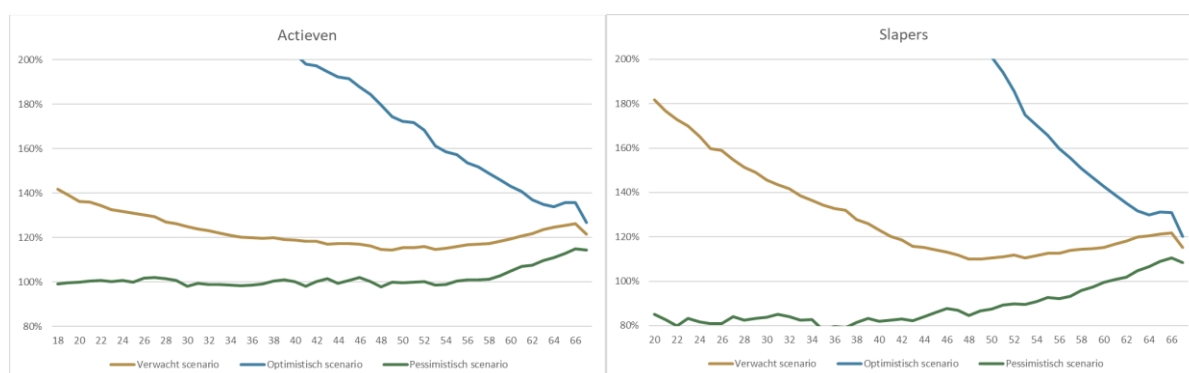
Actieve deelnemers en slapers rond de leeftijd van 50 jaar kennen binnen hun groep de laagste verwachte vooruitgang. Tegelijkertijd is het verschil binnen de groep actieve deelnemers gering. Compensatie is niet aan de orde, want de premies voor actieve deelnemers blijven ook in deze nieuwe regeling stijgen met de leeftijd.

De volgende grafieken geven inzicht in de gevolgen van invaren, maar nu voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie zoals is voorgeschreven in de Wtp.



Ten opzichte van de vorige variant met een met de leeftijd stijgende premie verandert er voor slapers niets. Voor actieve deelnemers is echter te zien dat jonge actieve deelnemers profiteren van de hogere premie-inleg in het begin van de lifecycle als deze premie nog goed kan renderen. Tegelijk zie je nu ook het nadeel ontstaan van de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie voor actieve deelnemers in de leeftijden rondom 50 jaar. Actieve deelnemers gaan er nu in de verwachte uitkering in het “dal” minder op vooruit dan slapers en andere actieve deelnemers. Het ligt daarmee voor de hand om die actieve deelnemers te compenseren die een nadeel ondervinden van de overgang op de leeftijdsonafhankelijke premie.

De grafieken met compensatie zien er als volgt uit:



Compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie kan op drie manieren gefinancierd worden:

- Via een opslag op de premie van maximaal 3%-punt tot uiterlijk 2037.

- Uit het collectief pensioenvermogen bij invaren.
- Via een arbeidsvoorwaarde buiten het pensioen.

Sociale partners kiezen voor financiering van de compensatie uit het collectief pensioenvermogen als de dekkingsgraad voldoende hoog is volgens de door hen opgestelde voorrangsregels. 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. Als de financiële positie van het fonds onvoldoende is, treden sociale partners met elkaar in overleg.

Als de financiële positie van het pensioenfonds niet toereikend is om via de voorrangsregels bij te dragen aan compensatie uit het collectief pensioenvermogen, dan sluit het pensioenfonds uit dat compensatie alsnog wordt gefinancierd uit het collectief pensioenvermogen. Dit past ook bij de randvoorwaarden, doelen en wensen uit het evenwichtigheidskader dat Pensioenfonds Achmea in het najaar van 2023 met sociale partners heeft gedeeld (zie ook de deelparagrafen 9.2.1 tot en met 9.2.4).

Uit de reacties van de Achmea Gepensioneerden Vereniging (AGV) en de Vereniging voor Slapers Pensioenfonds Achmea (VSPA) blijkt dat zij het niet eens zijn met financiering van de compensatie uit het collectief pensioenvermogen. Ze hanteren hiervoor onder meer de volgende argumenten:

- Financiering van compensatie uit het collectief fondsvermogen is alleen in het voordeel van de actieve deelnemers en de werkgever. Het gaat ten koste van (het vermogen van slapers en gepensioneerden), terwijl zij altijd de actuarieel juiste premie hebben betaald.
- Het vermogen van het pensioenfonds is bedoeld 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 hoge dekkingsgraad is 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.

Het bestuur van het pensioenfonds heeft deze argumenten beoordeeld. Daarbij constateert het bestuur dat het verzoek van sociale partners om bij voldoende hoge invaardekkingsgraad conform de voorrangsregels bij te dragen aan compensatie niet onevenwichtig is.

In de eerste plaats is de buffer of het eigen vermogen van het pensioenfonds onverdeeld vermogen (zie uitgangspunt c in de vorige paragraaf). Individuele of groepen deelnemers binnen het pensioenfonds hebben geen expliciete aanspraak op de buffer. Er kan dus volgens het bestuur niet gesteld worden dat financiering van de compensatie ten koste gaat van het vermogen van slapers en gepensioneerden.

Daarnaast constateert het bestuur dat compensatie niet sec bedoeld is voor toekomstige reguliere pensioenopbouw. Het is bedoeld om te voorkomen dat er een onevenredig nadeel voor betreffende actieve deelnemers ontstaat door de transitie. Dit is een nadeel dat niet ontstaat voor jongere actieve deelnemers, slapers en pensioengerechtigde deelnemers. Jongere actieve deelnemers bouwen in totaal met deze leeftijdsonafhankelijke premie immers minimaal hetzelfde op als in de huidige pensioenregeling, terwijl slapers en pensioengerechtigde deelnemers geen pensioenopbouw bij Pensioenfonds Achmea hebben. Slapers met pensioenopbouw bij een ander pensioenfonds ontvangen overigens wellicht via dat pensioenfonds compensatie uit het fondsvermogen.

Het voorkomen van een onevenredig nadeel door de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie was een essentieel onderdeel van de afspraken in het Pensioenakkoord en zelfs een noodzakelijk onderdeel om tot dit akkoord te komen. Er is te betogen dat compensatie dan voor rekening moet komen van de werkgever. Echter bij voldoende hoge dekkingsgraden is het niet als onevenwichtig te bestempelen dat de sociale partners het pensioenfonds verzoeken om dit te

financieren uit het collectief vermogen, zoals ook bij vele andere pensioenfondsen gebeurt. Daarbij weegt het pensioenfonds dat de betaalde premies in het verleden door hoge premiedekkingsgraden hebben bijgedragen aan deze goede dekkingsgraad en dat de huidige kostendekkende premie in het kader van kostenneutraliteit lager ligt dan de premie van 30% in de nieuwe pensioenregeling. Ook is het mogelijk dat de compensatie uit de premie wordt gefinancierd door de basispremie van 30% te verlagen met het deel dat nodig is voor financiering van de compensatie. Dit zou echter betekenen dat alle actieve deelnemers jarenlang geconfronteerd worden met een lagere pensioenopbouw.

Verder voert Pensioenfonds Achmea sinds 2014 een CDC-regeling uit. Door vermogen te beleggen ontstaat de mogelijkheid tot pensioenverhoging met de waargenomen inflatie. Sinds 2014 zijn er periodes met relatief hoge en relatief lage dekkingsgraden geweest. Pensioenfonds Achmea heeft altijd binnen de kaders van het financieel toetsingskader zo veel als mogelijk toeslagen verleend, maar het is niet altijd gelukt om de inflatie bij te houden. Toeslagen en de pensioenen zelf zijn geen recht. Toeslagen zijn voorwaardelijk en pensioenen zijn niet gegarandeerd in de huidige pensioenregeling. Het bestuur heeft de pensioenen nooit hoeven verlagen, maar dit is wel een uiterste maatregel om de financiële positie te herstellen in tijden van een crisis. Ondanks dat toeslagen voorwaardelijk zijn, worden bij de door sociale partners voorgestelde wijze van invaren de gemiste toeslagen zoveel als mogelijk toegekend binnen de wettelijke grenzen als de dekkingsgraad voldoende hoog is. Slechts bij invaardekkingsgraden tussen circa 105,5% en circa 107,2% worden actieven die nadeel ondervinden van de overgang op de leeftijdsonafhankelijke premie, deels gecompenseerd. Dit zijn hoogtes van dekkingsgraden waarbij het bestuur sowieso geen toeslagen verleent binnen de regels van de huidige pensioenregeling. Ook bij invaardekkingsgraden tussen circa 107,2% en circa 114,2% waarin gemiste toeslagen deels worden ingehaald bij invaren, zou normaal slechts weinig ruimte zijn voor pensioenverhoging. En zeker niet voor inhaaltoeslagen. Het bestuur kan daarmee het derde argument over de hoge dekkingsgraad die mede is ontstaan door het beleggingsrisico dat deelnemers hebben gelopen in relatie tot financiering van compensatie uit het collectief vermogen niet ondersteunen.

Tot slot constateert het bestuur in onder meer paragraaf 9.2 dat de financiering van compensatie uit het collectief pensioenvermogen niet leidt tot onevenwichtig nadeel voor bepaalde deelnemersgroepen gezien vanuit de totale transitie.

9.1.6 *Reserve operationele kosten*

Operationele kosten en onvoorziene technische resultaten - bijvoorbeeld het verwerken van mutaties met terugwerkende kracht of excassokosten - moeten afzonderlijk van de risicodelingsreserve op de balans worden geadministreerd. Deze operationele doelen moeten vooraf worden gespecificeerd. Deze voorziening mag niet negatief worden. Risico gedekt nabestaanden- en premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid kan eveneens in deze voorziening worden ondergebracht, maar mag ook in een aparte voorziening. En ook de eventuele aparte voorziening mag niet negatief zijn.

Gegeven de verplichting van de wetgever is het logisch dat deze operationele reserve gefinancierd wordt uit het collectieve vermogen van het pensioenfonds bij invaren. Het ligt niet voor de hand om per onderdeel van de reserve te kijken aan welke deelnemersgroepen dit tegoe komt en dit eventueel nog te repareren in de toedeling aan persoonlijke pensioenvermogens. Enerzijds omdat er bijvoorbeeld voor excassokosten of premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid (IBNR) ook in het huidige stelsel al voorzieningen zijn getroffen. Anderzijds omdat bijvoorbeeld terugwerkende krachtmutaties in het huidige stelsel ook via het collectief vermogen lopen. Daar komt bij dat de wetgever de verschuiving van het vermogen beperkt heeft en de maximale ruimte al nodig is voor het inhalen van gemiste toeslagen en de toekenning van 4% van het persoonlijk pensioenvermogen horend bij de opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken.

9.1.7 *Gemiste toeslagen*

Sociale partners verzoeken het bestuur om binnen de kaders van wetgeving zo veel als mogelijk gemiste toeslagen toe te kennen. Dit past bij de wensen die het bestuur heeft geformuleerd in het evenwichtigheidskader (zie deelparagraaf 9.2.3). Het inhalen van gemiste toeslagen past bij de ambitie van een waardevast pensioen in de huidige pensioenregeling en alle deelnemers (waaronder begrepen andere aanspraak- en pensioengerechtigden) met gemiste toeslagen

profiteren hiervan. Dit sluit aan bij de evenwichtigheidscriteria van de financiële opzet in het huidige FTK.

Bij het invaren ligt het niet voor de hand om verder terug te kijken naar gemiste indexaties van voor 2014. Het pensioenfonds was toen een herverzekerde regeling. Pas sinds 1 januari 2014 zijn toeslagen gefinancierd uit de dekkingsgraad. Feitelijk werd het vermogen belegd en werd er bewust risico genomen om de pensioenen zo goed als mogelijk te verhogen. Daarbij ontstond ook het risico voor de deelnemers op het korten van pensioenen in slechte scenario's. Verder terugkijken dan 2014 voor het inhalen van gemiste indexaties past minder bij de voor 2014 bestaande garanties en financiering van de indexaties toen.

In het huidige stelsel worden toeslagen gefinancierd uit het vrije vermogen (en dus uit de beleggingsresultaten). Eén van de redenen voor de overgang naar het nieuwe stelsel is dat onder meer de regels voor toekomstbestendige indexatie zorgen voor te hoge buffers en te lage toeslagen. Ook vanuit dit gezichtspunt bezien is het logisch om de buffers bij de transitie eerst in te zetten voor de gemiste toeslagen.

9.2 Totale transitie

Het bestuur constateert dat het verzoek van sociale partners tot invaren met de minimale invaardekkingsgraad en de voorrangsregels voldoet aan de randvoorwaarden (zie deelparagraaf 9.2.1) en doelen (zie deelparagraaf 9.2.2) die het bestuur in het evenwichtigheidskader heeft vastgesteld. Het verzoek van sociale partners voldoet ook aan de meeste wensen, met uitzondering van de toekenning van het eerste deel van de compensatie uit het collectief fondsvermogen dat met voorrang wordt toegekend boven het inhalen van gemiste toeslagen (zie deelparagraaf 9.2.3). Al met al concludeert het bestuur dat er vanuit het in het najaar van 2023 opgestelde evenwichtigheidskader bij invaren met randvoorwaarden, doelen en wensen geen grond is om het verzoek van sociale partners tot invaren met de voorrangsregels af te wijzen.

Het bestuur constateert verder dat er geen onevenwichtigheid ontstaat bij groepen deelnemers op basis van de berekeningen in het transitieplan (zie deelparagraaf 9.2.5) en op basis van maatsmensberekeningen (zie deelparagraaf 9.2.6). Voor individuele toekomstige deelnemers constateert het bestuur verder dat er geen sprake is van ongewenste effecten (zie deelparagraaf

9.2.7). Daarnaast onderbouwt het bestuur de evenwichtigheid van de netto profijt-effecten in deelparagraaf 9.2.8).

Tot slot heeft het bestuur het verzoek tot invaren afgezet tegen de optie van niet invaren. Bij niet invaren komen de opgebouwde pensioenen tot uitkering binnen de huidige pensioenregeling als slapend fonds zonder premie-inkomsten. Daaruit volgt dat invaren voor alle soorten deelnemers voordelig is (zie deelparagraaf 9.2.9).

De volgende deelparagrafen geven een toelichting op bovenstaande constatering.

9.2.1 *Randvoorwaarden*

Sociale partners hanteren een minimale invaardekkingsgraad. Deze is voldoende voor de financiering van de volgende componenten:

- Het minimum vereist eigen vermogen voor de nieuwe pensioenregeling.
- De operationele reserve voor onder meer resultaten op risicoverzekeringen, invulling geven aan de eerbiedigende werking voor opgebouwd nabestaandenpensioen, claimrisico's en wijzigingen die met terugwerkende kracht moeten worden doorgevoerd.
- De voorziening voor uitvoeringskosten.
- De voorziening voor toekomstige schadelasten voor zieke deelnemers (IBNR).
- De waarde van de opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken uit de huidige pensioenregeling.
- Een percentage van het pensioenvermogen voor de toekomstige financiering van de risicodelingsreserve.

Bovenstaande resulteert naar schatting in een minimale invaardeckingsgraad van 105,5%²¹. Het bestuur constateert dat daarmee is voldaan aan de volgende door het bestuur opgestelde randvoorwaarden voor invaren en de vermogensverdeling:

- Vullen van het wettelijk verplichte minimaal vereist eigen vermogen.
- Vullen van de wettelijke verplichte operationele reserve.
- Een wettelijk verplichte minimale invaardeckingsgraad van 90%.

9.2.2 Doelen

Het bestuur constateert dat de door sociale partners beoogde wijze van invaren met de minimale invaardeckingsgraad en de voorrangsregels voldoet aan de door het bestuur vooraf gestelde doelen:

- **Doel 1: Lopende uitkeringen zijn voor en na transitie minimaal gelijk aan elkaar.**
De minimale invaardeckingsgraad is door sociale partners zodanig vastgesteld dat lopende uitkeringen niet verlaagd worden op het moment van de transitie. Dit komt doordat de pensioengerechtigde deelnemers minimaal de sekseneutrale waarde van hun huidige pensioenen ontvangen (100%) aangevuld met het percentage dat nodig is voor de financiering van de risicodelingsreserve bij toetreding tot het collectief variabel pensioen (in het voorkeursbeleid 4%). Hiermee is geborgd dat pensioengerechtigde deelnemers geen direct nadeel ondervinden van de transitie.
- **Doel 2: Verwacht pensioen voor en na transitie is minimaal gelijk aan elkaar.**
De verwachte uitkering van de opgebouwde pensioenen is ook voor slapers en actieve deelnemers minimaal gelijk aan de verwachte uitkering in de huidige pensioenregeling. Dat wordt bevestigd in het transitieplan met de volgende doelstelling: “De uitkeringen van

²¹ Dit is gebaseerd op de volgende inschattingen:

- 1,5% van het pensioenvermogen in de nieuwe pensioenregeling voor financiering van het minimaal vereist eigen vermogen en de operationele reserve.
- Eenzelfde voorziening voor uitvoeringskosten en voor de IBNR als in de bestaande pensioenregeling.
- 4% van de sekseneutrale waarde van de opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken voor de toekomstige financiering van de risicodelingsreserve.

Als de componenten leiden tot andere hoogtes, stellen sociale partners de minimale invaardeckingsgraad bij.

deelnemers zijn op het moment van de transitie minimaal gelijk aan de uitkeringen in de huidige pensioenregeling volgens de wettelijke regels van de Uniforme Rekenmethodiek (URM).” Zie voor een toets op deze doelstelling van sociale partners ook paragraaf 9.3.

- **Doel 3: Alle deelnemers krijgen minimaal hun eigen sekseneutrale technische voorziening mee in het persoonlijk pensioenvermogen.**

Dit is onderdeel van de minimale invaardekkingsgraad van sociale partners. Onderdeel daarvan is immers dat alle deelnemers minimaal de waarde van de opbouwde pensioenrechten en -aanspraken uit de huidige pensioenregeling ontvangen.

- **Doel 4: Het verlagen van pensioenuitkeringen in de eerste 3 jaar na transitie willen we zoveel als mogelijk voorkomen.**

Alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden ontvangen een percentage van het pensioenvermogen voor de toekomstige financiering van de risicodelingsreserve.

Pensioengerechtigde deelnemers die toetreden tot de collectief variabele uitkering financieren daarmee direct de beoogde hoogte van de risicodelingsreserve. Het doel van deze reserve is om pensioenverlagingen te voorkomen. Daarmee worden pensioenverlagingen zo veel als mogelijk voorkomen en dus ook in de eerste drie jaar zoals doel 4 luidt. Zie voor een nadere uitwerking van de doelmatigheid van de risicoreserve uit het voorkeursbeleid ook paragraaf 9.5.

9.2.3 Wensen

Aan de volgende wensen van het bestuur wordt grotendeels voldaan met de door sociale partners beoogde wijze van invaren als de financiële positie voldoende is.

- **Wens 1: Compensatie voor gemiste toeslagen sinds 2014.**

Veel deelnemers en pensioengerechtigden hebben in het verleden minder toeslagen ontvangen dan geambieerd. Dit kwam door de eisen voor toeslagverlening binnen het FTK in combinatie met de financiële positie van het fonds. Sociale partners willen gemiste toeslagen sinds 2014 inhalen als de dekkingsgraad hoog genoeg is. Daarbij worden de gemiste toeslagen of inhaaltoeslagen tot aan het transitiemoment betrokken. Uitgangspunt is dat dit binnen de wettelijke mogelijkheden zo veel als mogelijk op individuele basis plaats vindt. Waar dit binnen de wet- en regelgeving niet mogelijk is, wordt het restant van de gemiste

toeslagen op collectieve basis toegekend aan het persoonlijk pensioenvermogen. Daarmee geven sociale partners invulling aan deze wens van het pensioenfonds.

- **Wens 2: Initiële vulling van de risicodelingsreserve.**

Aan deze wens voldoet het voorstel van sociale partners. Onderdeel van de minimale invaardekkingsgraad is immers de toekomstige financiering van de risicodelingsreserve ter hoogte van de beoogde reserve. Dit is op het niveau van de na invaren verkregen persoonlijke pensioenkapitalen voldoende om bij toetreding tot de collectief variabele uitkering de risicodelingsreserve te financieren op het beoogde niveau.

- **Wens 3: Compensatie voor overgang op een vlakke premie met de laagste prioriteit.**

Het bestuur van het pensioenfonds heeft sociale partners geïnformeerd dat het bestuur een voorkeur heeft voor financiering van de compensatie uit extra premie. Alleen bij voldoende financiële ruimte is compensatie met de laagste prioriteit te financieren uit het collectief vermogen conform deze wens van het bestuur. Sociale partners hebben besloten om compensatie te financieren uit het collectief fondsvermogen met prioritering van het toekennen van gemiste toeslagen boven het tweede deel van de compensatie. Daarbij geven ze een hogere prioriteit aan de toekenning van een bedrag voor de toekomstige financiering van de risicodelingsreserve dan aan de compensatie.

9.2.4 Conclusie op randvoorwaarden, doelen en wensen

Hieronder geven we inzicht in de haalbaarheid van de onderdelen uit het evenwichtigheidskader dat het bestuur vooraf heeft opgesteld bij verschillende niveaus van de dekkingsgraad²².

- Bij een dekkingsgraad hoger dan circa 114,6% voldoet het voorstel van sociale partners tot invaren aan alle randvoorwaarden, doelen en wensen van het bestuur.
- Bij een dekkingsgraad lager dan circa 114,6% is het niet mogelijk om de gemiste toeslagen zo veel als mogelijk (volledig) in te halen.

²² Op basis van de nu aangenomen inschattingen van de hoogte van de verschillende componenten van de voorrangregels van sociale partners. Deze kunnen komende periode nog wijzigen door aanvullende inzichten of actualisatie van de cijfers.

- Bij een dekkingsgraad lager dan circa 107,6% en hoger dan circa 105,5% wordt een deel van compensatie gefinancierd uit het collectief vermogen en is er geen ruimte voor het inhalen van gemiste toeslagen.

Het verzoek van sociale partners voldoet aan alle randvoorwaarden en doelen. Bij voldoende hoge dekkingsgraden (circa 114,6% en hoger) voldoet het verzoek ook aan alle wensen van het bestuur. Al met al concludeert het bestuur dat er vanuit het in het najaar van 2023 opgestelde evenwichtigheidskader bij invaren geen grond is om het verzoek van sociale partners tot invaren met de voorrangsregels af te wijzen.

9.2.5 Geen onevenwichtige uitkomsten op basis van berekeningen in het transitieplan

In deze deelparagraaf toetst het bestuur of er geen onevenwichtigheid ontstaat bij groepen deelnemers op basis van de berekeningen in het transitieplan. Sociale partners hebben drie maatstaven gehanteerd voor de transitie-effecten:

- a. De effecten op de verwachte uitkering conform de wettelijke rekenregels conform de URM²³.
- b. De effecten op de verwachte uitkering over de uitkeringshorizon²⁴.
- c. Netto profijt-effecten²⁵.

²³ De verhouding tussen de verwachte uitkering in het nieuwe contract en de verwachte uitkering in het huidige contract per leeftijd conform de Uniforme Reken Methodiek. 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. Uitkomsten hoger dan 100% betekenen een verbetering van de verwachte uitkering door de transitie.

²⁴ 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 gepensioneerd) over de uitkeringshorizon (gewogen naar overlevingskansen). 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.

²⁵ 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

Daarbij merken we op dat de effecten op de verwachte uitkeringen over de horizon getoond worden in het transitieplan, maar niet terugkomen in de doelen, maatstaven en bandbreedtes voor een evenwichtige transitie (zie ook paragraaf 9.3). In de beoordeling van de transitie-effecten in deze paragraaf betrekken we de transitie-effecten over de horizon wel.

De maatstaven op de verwachte uitkeringen zijn door sociale partners berekend voor een verwacht scenario en voor pessimistische (5^e percentiel) en optimistische (95^e percentiel) scenario's. Het uitgangspunt van sociale partners voor de nieuwe pensioenregeling is het voorkeursbeleid van het pensioenfonds. Het transitieplan geeft inzicht in deze maatstaven bij verschillende niveaus van de dekkingsgraad:

- 105,5% (inschatting van de minimale invaardekkingsgraad)
- 117,0% (geschatte dekkingsgraad waarbij aan alle invaarwensen kan worden voldaan)
- 132,6% (stand eind 2023)
- 165,0% (gevoeligheidsanalyse op hoge dekkingsgraden)

Daarnaast zijn gevoeligheidsanalyses uitgevoerd op hogere en lagere rentes (plus/min 200 basispunten ten opzichte van de basisrente in de overige berekeningen).

Achtereenvolgens gaan we in deze deelparagraaf in op de uitkomsten van de verschillende maatstaven bij verschillende groepen. Centrale vraag is of er geen onevenwichtigheid ontstaat bij groepen deelnemers op basis van de berekeningen in het transitieplan.

Actieve deelnemers jonger dan 35 jaar

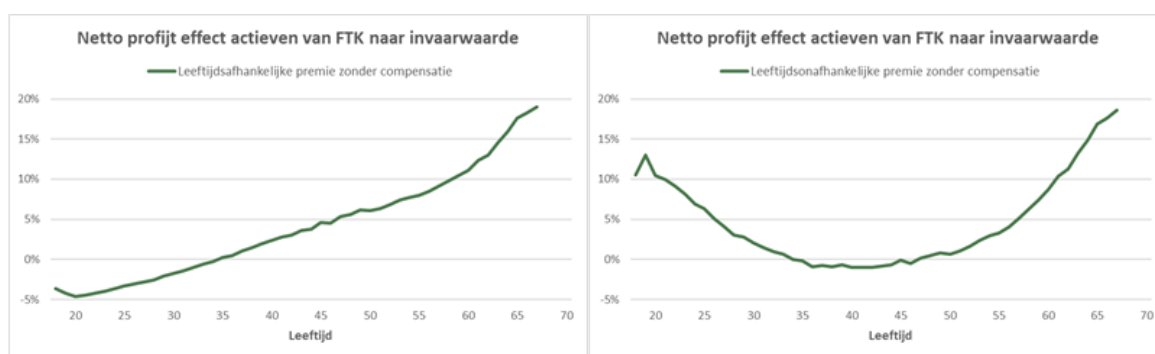
Het netto profijt-effect van de overgang op de nieuwe pensioenregeling inclusief invaren is voor deze groep jongeren negatief. Dit is negatieve effect is groter als de dekkingsgraad hoger is. Dit

de nieuwe regeling inclusief invaren, ontstaat inzicht in het netto profijt-effect van de transitie. Het is daarbij belangrijk om te realiseren dat dit een risico neutrale maatstaf is, waarbij geen rekening gehouden wordt met verwachte rendementen. Negatieve percentages betekenen dat het netto profijt van de transitie nadelig is.

komt doordat met invaren de buffers sneller worden toebedeeld dan in de huidige pensioenregeling. Dit was één van de beoogde voordelen van de invoering van de Wtp. De hoge buffers in het FTK werkten immers nadelig uit in toekenning van toeslagen wat met name nadelig was voor “oudere” deelnemers en pensioengerechtigden binnen het fonds.

Tegenover het negatieve netto profijt-effect van het eerder toedelen van de buffers staat binnen Pensioenfonds Achmea niet de afschaffing van de doorsneepremie zoals bij andere fondsen. Met een leeftijdsafhankelijke premie bestaat in de huidige pensioenregeling binnen het pensioenfonds immers geen subsidiëring van jong naar oud door premie-inleg en pensioenopbouw. Er is echter ook sprake van een impliciete subsidiëring²⁶. Als je dit meeweegt, dan worden negatieve netto profijt-effecten voor actieve deelnemers gemitigeerd. De werkgever heeft immers voordeel van de lagere premie voor jongere medewerkers, maar geeft dit niet door in de vorm van een hoger loon. Zo ontstaat een impliciete subsidiëring: de werkgever keert het voordeel van de lagere premie voor de jongere medewerker niet uit aan deze deelnemers (bijvoorbeeld in de vorm van hoger loon). Net zoals oudere medewerkers niet worden aangesproken voor de hogere premie die de werkgever voor ze betaalt.

Ter illustratie van het effect van deze impliciete afschaffing van de doorsneemethode, staan onderstaand de netto profijt-effecten van invaren op basis van de zuivere leeftijdsafhankelijke premie binnen het pensioenfonds (links) en invaren op basis van de impliciete leeftijdsafhankelijke premie (rechts) bij een dekkingsgraad van 132,6%.



²⁶ Zie ook de Netspar Board Brief 03/2023: “Compensatie afschaffing doorsneesystematiek en evenwichtige transitie” van Casper van Ewijk.

Tegenover de negatieve netto profijt-effecten voor jongere actieve deelnemers staan positieve ontwikkelingen in de verwachte uitkeringen bij alle door sociale partners verkende startdekkingsgraden. Het negatieve netto profijt-effect wordt gecompenseerd doordat jongere deelnemers meer risico kunnen nemen in het beleggingsbeleid in de nieuwe pensioenregeling²⁷. Dit geldt ook voor de zeer positieve uitkomsten in optimistische scenario's. In pessimistische scenario's zijn de uitkomsten voor jongere actieve deelnemers niet slechter dan in het huidige stelsel.

Het bestuur concludeert op basis van de uitkomsten dat er geen sprake is van onevenwichtig nadeel voor de actieve deelnemers jonger dan 35 jaar.

Actieve deelnemers ouder dan 35 jaar

Voor deze groep is een beperkt negatief netto-profijs effect te zien voor actieve deelnemers tot ongeveer 45 jaar. Hiervoor gelden dezelfde constatering als hierboven genoemd zijn voor de groep actieve deelnemers jonger dan 35 jaar. Daarbij is te constateren dat de verwachte uitkeringen voor de groep van 35 tot 45 jaar in alle scenario's hoger uitkomen dan in het huidige stelsel. Enige uitzondering hierop is een achteruitgang in de verwachte uitkering voor actieve deelnemers tussen 40 en 45 jaar (over de horizon) van maximaal 5% bij een startdekkingsgraad van 105,5%. Dat komt omdat bij deze hoogte van de dekkingsgraad geen compensatie wordt toegekend uit het collectieve pensioenvermogen en het effect van compensatie in die situatie niet is meegenomen in de berekeningen voor het transitieplan. Daar staat tegenover dat deze verwachte uitkeringen in een pessimistisch scenario hoger liggen dan in de huidige pensioenregeling.

Actieve deelnemers ouder dan 45 jaar zien een positief netto-profijs. Ook hier is een beperkte achteruitgang te zien in de verwachte uitkering over de horizon bij een startdekkingsgraad van 105,5% (van 45 tot circa 62 jaar) doordat deze deelnemers bij lage dekkingsgraden geen compensatie ontvangen vanuit het collectieve fondsvermogen voor de overgang op een

²⁷ In de gehanteerde rekenmodellen leidt meer risico hier tot hogere gemiddelde verwachte rendementen.

leeftijdsonafhankelijke premie. Met ook hier ten opzichte van de huidige pensioenregeling hogere verwachte uitkeringen in de nieuwe pensioenregeling in pessimistische scenario's.

Vergeleken met de groep jongere actieve deelnemers komt het netto profijt-effect gunstiger uit, maar de verwachte uitkeringen minder gunstig. Dit laatste wordt met name veroorzaakt door het verschil in het risico en verwacht rendement in de lifecycle passend bij de risicohouding van deze groepen en door de afschaffing van de doorsneesystematiek.

Het bestuur concludeert op basis van de uitkomsten dat er geen sprake is van onevenwichtig nadeel voor de actieve deelnemers ouder dan 35 jaar. Verschillen tussen jongere en oudere actieven zijn acceptabel gezien de verschillen in risicohouding en de wens om in het nieuwe pensioen meer beleggingsrisico te nemen voor jongere deelnemers.

Slapers jonger dan 35 jaar

Voor slapers jonger dan 35 jaar volgen, net als bij de jongere actieven, negatieve netto profijt-effecten. Dit komt net als bij de jongere actieven doordat met invaren de buffers sneller worden toebedeeld dan in de huidige pensioenregeling, wat één van de beoogde effecten van de invoering van de Wtp is. Hier staan ook voor de jongere slapers in het algemeen hogere verwachte uitkeringen tegenover. De spreiding in de effecten op de uitkeringen is groter dan bij actieve deelnemers. Dit komt omdat de resultaten niet “gedempt” worden door premie inleg en “pensioenopbouw”. Het is mogelijk dat slapers deze “damping” nog wel ontvangen als ze pensioen opbouwen bij een ander pensioenfonds, maar dit geldt niet voor alle slapers. In een recent deelnemersonderzoek²⁸ geeft ongeveer 55% van de slapers aan dat ze pensioen opbouwen bij een andere werkgever.

De achteruitgang voor jonge slapers is ten opzichte van de jongere actieven net iets groter in termen van netto profijt. Dit komt door verschillen in gemiste toeslagen, waarbij de gemiste toeslagen eerder worden toegekend dan in de huidige pensioenregeling. Jongere slapers kennen

²⁸ Nulmeting in het kader van Wtp communicatieplan en doelstellingen, waarvoor alle deelnemers waarvan Pensioenfonds Achmea een emailadres heeft zijn benaderd (grotendeel circa 30 duizend deelnemers). De totale respons was ruim 4 duizend deelnemers, waarvan ruim 1,2 duizend slapers.

echter ook een grotere vooruitgang in de verwachte uitkeringen dan jongere actieve deelnemers. Daar staat tegenover dat in pessimistische scenario's de verwachte uitkeringen in de nieuwe pensioenregeling lager uitkomen dan in de huidige pensioenregeling voor jongere slapers.

Een aandachtspunt voor het bestuur zijn de effecten op de verwachte uitkeringen van slapers bij het scenario van een rente die 200 basispunten hoger ligt. Weliswaar stijgt de dekkingsgraad door de hogere rente, maar slapers 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 slapers worden door de lifecycles in de eerste jaren niet of onvoldoende beschermd voor die rentedaling. Goed is hierbij te realiseren dat de aanname hieronder statische beleidsuitvoering voor de toekomst is. De praktijk is dat in de toekomst het te voeren beleggingsbeleid kan worden aangepast. Dit laatste is belangrijk voor het bestuur als handelingsperspectief bij renteschokken. Daarnaast constateert het bestuur dat de uitkomsten voor slapers bij de 200 basispunten hogere startrente niet voldoet aan de bandbreedtes van sociale partners. In dergelijke scenario's kan het bestuur de opdracht van sociale partners niet accepteren.

De Vereniging Slapers Pensioenfonds Achmea is in het kader van het hoorrecht van mening dat de compensatie niet uit het pensioenvermogen gefinancierd moet worden. Het bestuur ziet echter onvoldoende grond om dit als onevenwichtig nadeel te kwalificeren, mede gegeven de hierboven beschreven grotendeels positieve effecten op de verwachte uitkeringen van slapers. Maar ook gegeven de overwegingen rondom de evenwichtigheid van compensatie uit het collectief pensioenvermogen in deelparagraaf 9.1.5. Mogelijk dat slapers die elders pensioen opbouwen bij hun andere uitvoerder compensatie uit het collectief pensioenvermogen ontvangen. Deze overwegingen gelden overigens ook voor oudere slapers.

Het bestuur concludeert op basis van de uitkomsten dat er geen sprake is van onevenwichtig nadeel voor de slapers jonger dan 35 jaar en dat er ook geen onevenwichtige verschillen zijn met de groepen die hiervoor behandeld zijn. Negatieve netto profijt effecten en slechtere negatieve scenario's dan bij actieve deelnemers zijn het gevolg van de wens om in het nieuwe stelsel

eerder te kunnen indexeren en meer beleggingsrisico te nemen op jonge leeftijd gegeven de positieve effecten hiervan. Bovendien staan hier hogere verwachte uitkeringen tegenover die in optimistische scenario's veel hoger uitpakken dan de verwachte uitkeringen van de actieve deelnemers. Jonge slapers profiteren net als alle andere deelnemers van de verhoging van het persoonlijk pensioenvermogen behorend bij de sekseneutrale waarde van de opgebouwde pensioenen met 4%. En het inhalen van gemiste toeslagen bij voldoende hoge dekkingsgraden past bij de wens van sociale partners en het bestuur.

Slapers ouder dan 35 jaar

Voor slapers van 35 jaar of ouder zijn beperkte negatieve netto profijt-effecten te zien. Deze effecten zijn nadeliger dan de netto profijt-effecten voor oudere actieve deelnemers doordat deze laatste groep compensatie ontvangt voor de overgang op leeftijdsonafhankelijke premies en doordat actieve deelnemers gemiddeld een hogere gemiste toeslag kennen dan slapers. Tegenover de negatieve netto profijt-effecten staan de positieve gevolgen op de verwachte uitkeringen onder URM voor de slapers ouder dan 35 jaar. Alleen in pessimistische scenario's is te zien dat de overgang voor slapers nadelig kan uitpakken. Tot slot valt op dat net als actieve deelnemers slapers bij lage invaardekkingsgraden een wat lagere verwachte uitkering over de horizon kunnen verwachten dan in de huidige pensioenregeling, wat voor leeftijden ouder dan 53 weer gecompenseerd wordt doordat de uitkeringen in een pessimistisch scenario erop vooruit kunnen gaan.

Het bestuur concludeert dat deze groep in een aantal scenario's het minste profiteert van het invaren vergeleken met andere groepen. Het bestuur ziet echter ook veel scenario's waarbij invaren gunstig uitpakt op basis van de gehanteerde rekenmodellen en modelveronderstellingen. Zeker in relatie tot een slapend fonds, waar uiteindelijk op termijn ook derisking een belangrijk element wordt (zie deelparagraaf 9.2.9). Daarom is het bestuur van mening dat ook voor de slapers van 35 jaar en ouder invaren niet tot een onevenwichtig nadeel leidt. Zeker als het een slaper betreft die ook elders pensioen opbouwt. Voor slapers waar dit niet het geval is, is het bestuur van mening dat er weliswaar geen onevenwichtig nadeel ontstaat door invaren, maar dat extra aandacht voor de spreiding in resultaten voor deze groep in de communicatie belangrijk is. Dit geldt overigens ook voor de jongere slapers. Oudere slapers profiteren net als alle andere deelnemers van de verhoging van het persoonlijk

pensioenvermogen behorend bij de sekseneutrale waarde van de opgebouwde pensioenen met 4%. En het inhalen van gemiste toeslagen bij voldoende hoge dekkingsgraden past bij de wens van sociale partners en het bestuur. Tot slot gelden hier rondom het toekennen van compensatie dezelfde overwegingen als genoemd bij de jongere slapers.

Gepensioneerden

Het bestuur constateert dat deze groep profiteert van invaren met de verzochte voorrangsregels. Netto profijt-effecten zijn positief en positiever naarmate de gepensioneerde ouder is. De verwachte uitkeringen zijn voor de gepensioneerden in alle scenario's beter dan in de huidige pensioenregeling. In verwachte en pessimistische scenario's zijn er geen grote verschillen te zien tussen jongere of oudere gepensioneerden. Alleen in het optimistische scenario is de verbetering ten opzichte van de huidige pensioenregeling groter naarmate de gepensioneerde jonger is. Ten opzichte van oudere actieve deelnemers en slapers zijn de effecten op de verwachte uitkeringen redelijk vergelijkbaar.

Het bestuur concludeert dat over alle maatstaven en scenario's bezien gepensioneerden profiteren van invaren in het nieuwe pensioenstelsel en dat er geen onevenwichtig nadeel ontstaat door invaren. In het kader van het hoorrecht heeft de AGV bij sociale partners aangegeven dat ze compensatie uit het pensioenvermogen niet te rechtvaardigen vindt. Gegeven de positieve effecten op het netto-profijt en de verwachte uitkeringen in alle scenario's en de vergelijkbare effecten op de verwachte uitkeringen met oudere actieve deelnemers en slapers komt het bestuur over de compensatie uit het pensioenvermogen tot een ander oordeel dan de AGV.

Ingegane nabestaandenpensioenen

Het netto profijt-effect voor ingegane nabestaandenpensioenen is negatief doordat de buffers eerder worden uitgedeeld bij invaren. Voor jonge nabestaanden kan het negatieve effect fors oplopen. Als er wordt ingevaren is er weinig handelingsperspectief om deze resultaten te verbeteren. Tegenover dit effect staan positieve effecten op de verwachte uitkeringen in de meeste scenario's. Alleen gemeten over de gehele horizon is in het verwacht scenario bij lagere

dekkingsgraden een zeer beperkte achteruitgang te zien. De pessimistische scenario's in de nieuwe pensioenregeling zijn beter dan in de huidige regeling.

Ten opzichte van andere groepen is te zien dat de vooruitgang bij jongere nabestaanden beperkt is. Dat komt doordat jongere nabestaanden relatief veilig beleggen in het collectief variabel pensioen. Dit heeft als voordeel dat de kans op pensioenverlagingen klein is, maar het opwaarts potentieel is beperkter dan in de huidige pensioenregeling.

Hoewel de vooruitgang in termen van verwachte uitkeringen beperkt is, is het voor het bestuur belangrijk dat de risico's voor de nabestaanden niet toenemen in termen van verwachte uitkeringen in pessimistische scenario's. Mede hierom concludeert het bestuur dat er voor nabestaanden geen onevenwichtig nadeel ontstaat. Wel wijst het bestuur erop dat voor ingegaan nabestaandenpensioen de wet geen shoprecht biedt voor deelnemers die een voorkeur hebben voor een vaste uitkering. Hun pensioenuitkering moet worden ingekocht in het collectief variabel pensioen.

9.2.6 Onevenwichtige uitkomsten in berekeningen van de maatmensen

Aanvullend heeft het bestuur getoetst of er geen onevenwichtigheid ontstaat bij groepen deelnemers op basis van maatmens berekeningen. Uitgangspunt daarbij is het voorkeursbeleid en een startdekkingsgraad van 132,6%. Dit is niet het geval.

Vervangingsratio

De volgende tabel geeft voor de actieve maatmensen de vervangingsratio²⁹ weer na invaren in de voorgestelde nieuwe pensioenregeling. Het is in de beoordeling van de uitkomsten belangrijk om te realiseren dat de berekende vervangingsratio's voor een groot deel afhankelijk zijn van de aannames over de al opgebouwde aanspraken.

²⁹ De vervangingsratio is de pensioenuitkering (exclusief AOW) ten opzichte van de pensioengrondslag vlak voor pensionering. We meten deze in reële uitkeringen over de gehele uitkeringsfase.

Actieve deelnemers

Leeftijd	Opgebouwde aanspraak	Bruto jaarsalaris	Vervangingsratio (mediaan)	Vervangingsratio (5 ^e percentiel)
26	€ 0	€ 45.000	111%	57%
35	€ 4.500	€ 65.000	102%	71%
45	€ 11.000	€ 75.000	88%	69%
45	€ 0	€ 75.000	51%	31%
55	€ 18.500	€ 75.000	77%	68%
65	€ 26.500	€ 75.000	69%	62%

Te zien is dat de verwachte vervangingsratio logische uitkomsten kent gegeven de opgebouwde aanspraken. Jonge deelnemers bouwen nog het meeste pensioen op onder de nieuwe regeling en profiteren van de lifecycle beleggingen doordat ze in het begin relatief veel risico kunnen nemen met hoge verwachte rendementen. In economisch pessimistische scenario's komt dit tot uiting in lagere vervangingsratio's. De spreiding in uitkomsten tussen de mediaan en pessimistische scenario's neemt af naarmate deelnemers korter in de nieuwe pensioenregeling opbouwen. Daar staat tegenover dat de verwachte vervangingsratio dan ook lager is, al wordt deze ook beïnvloed door de reeds opgebouwde aanspraak in relatie tot het bruto jaarsalaris. Al met al laten deze uitkomsten geen onevenwichtigheid zien.

Verwachte uitkering conform URM

De volgende tabel geeft voor de actieve en slapende maatmensen de verwachte reële uitkering conform URM weer na invaren in de voorgestelde nieuwe pensioenregeling. Met een "reële" uitkering wordt bedoeld dat de uitkering is gecorrigeerd voor de opgetreden prijsinflatie.

Actieve deelnemers

Leeftijd	Opgebouwde aanspraak	Bruto jaarsalaris	URM uitkering (mediaan) ³⁰	URM uitkering (5 ^e percentiel)
26	€ 0	€ 45.000	€ 62.715	€ 28.187
35	€ 4.500	€ 65.000	€ 58.023	€ 28.527
45	€ 11.000	€ 75.000	€ 50.640	€ 27.598
45	€ 0	€ 75.000	€ 30.116	€ 17.100
55	€ 18.500	€ 75.000	€ 43.710	€ 29.083
65	€ 26.500	€ 75.000	€ 39.714	€ 33.206

In bovenstaande tabel is te zien dat het relatieve verschil tussen de mediaan en een pessimistisch scenario voor de verwachte uitkering op pensioendatum kleiner wordt naarmate de horizon tot pensionering afneemt. Dit is conform verwachting gegeven de lifecycles (jongeren hebben het hoogste risicoprofiel dat afneemt richting de pensioenleeftijd) en de horizon tot pensionering. Verschillen tussen maatmensen worden verder mede beïnvloed door verschillen in de reeds opgebouwde aanspraken die worden ingevaren. Daar waar relatief lagere verwachte uitkeringen ontstaan wordt dit grotendeels veroorzaakt doordat deze maatmensen in het verleden niet volledig pensioen hebben opgebouwd.

³⁰ Tussen haakjes wordt het percentage van het huidige bruto jaarsalaris weergegeven.

Slapers

Leeftijd	Opgebouwde aanspraak	URM uitkering (mediaan)	URM uitkering (5 ^e percentiel)
26	€ 350	€ 623	€ 192
35	€ 2.250	€ 3.689	€ 1.384
45	€ 5.500	€ 8.256	€ 3.951
55	€ 9.250	€ 12.674	€ 8.241
65	€ 13.500	€ 17.411	€ 14.537

In bovenstaande tabel is te zien dat het relatieve verschil tussen de mediaan en een pessimistisch scenario voor de verwachte uitkering op pensioendatum kleiner wordt naarmate de horizon tot pensionering afneemt. Dit is ook hier conform verwachting gegeven de lifecycles (jongeren hebben het hoogste risicoprofiel dat afneemt richting de pensioenleeftijd) en de horizon tot pensionering. Mede door het invaren en de aanwending van het vermogen is te zien dat de uitkeringen in de mediaan hoger uitkomen dan je op basis van de aanspraak mag verwachten.

Gepensioneerden

Leeftijd	Uitkering	URM uitkering (mediaan)	URM uitkering (5 ^e percentiel)
68	€ 30.000	€ 35.417	€ 25.935
75	€ 25.000	€ 29.116	€ 21.131
85	€ 15.000	€ 17.263	€ 12.641

Uit bovenstaande tabel is af te lezen dat gepensioneerde deelnemers na 10 jaar in de mediaan een flink hogere reële uitkering kunnen verwachten. Dit komt door het versneld toekennen van inhaalindexatie en de toedeling van het vermogen in persoonlijke pensioenvermogens. In

negatieve economische ontwikkelingen is te zien dat de inflatie niet kan worden bijgehouden en de uitkering na 10 jaar in reële termen lager ligt dan de huidige uitkering. Merk op dat in dergelijke scenario's ook binnen de huidige pensioenregeling niet geïndexeerd kan worden of zelfs gekort moet worden, waardoor na 10 jaar binnen de huidige pensioenregeling ook sprake is van een achteruitgang in reële termen.

9.2.7 Ongewenste gevolgen voor individuele deelnemers

Deze paragraaf gaat in op de effecten van de transitie voor individuele deelnemers. Daarbij gaat het er met name om dat het bestuur constateert dat er geen ongewenste effecten zijn voor specifieke deelnemersgroepen die zijn beschreven in paragraaf 4.4. Dit is aanvullend op de conclusies uit de voorgaande paragrafen, waarin geconcludeerd is dat:

- Er geen onevenwichtige uitkomsten zijn voor actieve deelnemers, slapers en pensioengerechtigde deelnemers in de transitie-effecten zoals opgenomen in het transitieplan.
- Er geen onevenwichtige uitkomsten zijn in de doorrekeningen van een aantal maatmensen.

Arbeidsongeschikte deelnemers

Zoals ook benoemd in paragraaf 4.1 worden de pensioenen van arbeidsongeschikte deelnemers (voor het deel waarvoor zij premievrij pensioen opbouwen) hetzelfde behandeld als de pensioenen van actieve deelnemers. De conclusies voor actieve deelnemers gelden dus ook voor deze arbeidsongeschikte deelnemers. Een uitzondering hierop is het ingegaan arbeidsongeschiktheidspensioen. Zie hiervoor paragraaf 11.1.1. Het bestuur zal in de implementatie ervoor zorgdragen dat deelnemers met een ingegaan arbeidsongeschiktheidspensioen geen onevenwichtig nadeel ondervinden van de transitie en ziet dit als voorwaarde onder de opdrachtbevestiging.

Gewezen partners

De pensioenen van gewezen partners die voor hun pensioendeel een afhankelijkheid hebben van het pensioen van een actieve deelnemer, worden gelijk behandeld als de actieve deelnemer. De conclusies van het bestuur over actieve deelnemers gelden dus ook voor deze gewezen

partners. De pensioenen voor gewezen partners met bijzonder partnerpensioen of geconverteerde pensioenen op grond van artikel 5 van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding, worden hetzelfde behandeld als de pensioenen van slapers. Ook hier ziet het bestuur geen bijzondere effecten waardoor sprake kan zijn van onevenwichtige uitkomsten. Tot slot worden ingegane pensioenen van deze groep behandeld zoals de pensioenen van pensioengerechtigde deelnemers, waardoor hier ook geen sprake kan zijn van onevenwichtige uitkomsten.

Alle soorten deelnemers met elders verzekerde rechten (SBZ en AP&L) die binnen Pensioenfonds Achmea geïndexeerd zijn en op deze wijze pensioenen hebben verkregen

Voor deze deelnemers gelden precies dezelfde conclusies als voor reguliere actieve, gewezen of pensioengerechtigde deelnemers.

Alle soorten deelnemers waarvoor vlak voor of vlak na de transitie de situatie verandert

We verwijzen hiervoor graag naar paragraaf 11.3, waarin in het kader van de uitlegbaarheid wordt ingegaan op deze bijzondere situaties.

De per 31 december 2006 inactieve deelnemers van het voormalig Pensioenfonds Interpolis die recht hebben op een gelimiteerde onvoorwaardelijke toeslag.

De per 31 december 2006 inactieve deelnemers van het voormalig Pensioenfonds Interpolis hebben recht op een gelimiteerde onvoorwaardelijke toeslag. Dit betreft ongeveer 4.700 inactieve deelnemers (2024). Deze toeslag is ten minste een percentage op basis van de afgeleide prijsindex voor de gezinsconsumptie over de periode van oktober tot oktober voorafgaand aan de toeslagdatum, met een afslag van 1,5% en een maximum van 4%. Hiervoor is een voorziening gevormd die eind 2024 circa € 25 miljoen bedraagt. De waarde van deze garantieregeling moet voor deelnemers tot uitdrukking komen als er wordt ingevaren. Dit kan door de persoonlijke sekseneutrale voorziening die hoort bij deze garantie, om te zetten in een persoonlijk pensioenvermogen met een opslag van 4% voor de toekomstige financiering van de risicodelingsreserve. Omdat er al een voorziening is gevormd heeft dit naar verwachting en volgens de huidige inzichten geen aanvullende consequenties.

Toetsing voor invaren

Uit voorgaande blijkt dat er geen redenen zijn waardoor voor individuele deelnemers onwenselijke transitie-effecten ontstaan. Denk hierbij aan outliers, die ten opzichte van de grote groep meer of minder bevoordeeld worden. Daarom moeten voor de daadwerkelijke transitie pro forma berekeningen worden gemaakt om te checken of dit inderdaad klopt. Op dit moment kan APS deze berekeningen nog niet maken. Ervaring in pro forma berekeningen bij koploperfondsen hebben echter laten zien dat bij definitieve transitieberekeningen situaties ontstaan die bijzondere aandacht verdienen en nader geanalyseerd moeten worden. Uit analyses blijkt echter veelal dat de verklaring voor outliers van individuele deelnemers komt doordat deze deelnemers meerdere polissen hebben³¹. Op polis niveau zijn de uitkomsten dan passend.

Het bestuur checkt voor invaren op individueel niveau of er naar de mening van het bestuur geen ongewenste effecten ontstaan. Waar nodig en mogelijk treft het bestuur passende maatregelen om onevenwichtige gevolgen voor individuele deelnemers te voorkomen. Hieronder beschrijft deze deelparagraaf hoe het bestuur dit concreet invult.

Voor iedere individuele deelnemer zet het bestuur voor invaren de sekseneutrale waarde van de opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken af tegen de hoogte van het persoonlijk pensioenvermogen dat deze deelnemer ontvangt bij invaren. Gegeven de hoogte van de invaardeckingsgraad op dat moment stelt het bestuur een toets ondergrens vast voor dit persoonlijk pensioenvermogen als percentage van de sekseneutrale waarde van de pensioenrechten en -aanspraken. Deze toets ondergrens wordt als volgt bepaald:

1. 100% (de waarde van de technische voorziening)
2. 4% van de waarde van de technische voorziening (voor de toekomstige financiering van de RDR)
3. Toepassing standaardregel met een spreiding van 5 jaar op de beschikbare dekkingsgraad (minus 100%)

³¹ Bijvoorbeeld deelnemers met hoog/laag pensioen of deels ingegane pensioenen.

De beschikbare dekkingsgraad is gelijk aan

- De invaardekkingsgraad
- Minus de benodigde reserves en voorzieningen
- Minus 4%-punt voor de financiering van de RDR
- Minus x%-punt voor de toekenning van individueel gemiste toeslagen (x te bepalen volgens de voorrangsregels en maximaal 5%-punt)
- Minus y%-punt voor compensatie (y te bepalen volgens de voorrangsregels en maximaal 4,2%-punt)

Voor een dekkingsgraad van 132,6% en voor een dekkingsgraad van 122,6% is dit in een voorbeeld in paragraaf 6.4 van de opdrachtbevestiging uitgewerkt.

Als voor een individuele deelnemer het persoonlijk pensioenvermogen als percentage van de waarde van de pensioenrechten en -aanspraken lager ligt dan deze toets ondergrens, dan onderzoekt het bestuur wat hiervan de oorzaak is. Indien uit dit onderzoek blijkt dat overschrijding van deze ondergrens leidt tot onevenwichtig nadeel voor een individuele deelnemer, dan kan het bestuur van zijn discretionaire bevoegdheid gebruik maken en maatregelen treffen om dit te voorkomen door aanwending van het collectief pensioenvermogen. Het bestuur heeft op dit moment geen reden om aan te nemen dat dit het geval zal zijn.

9.2.8 Netto profijt-effecten

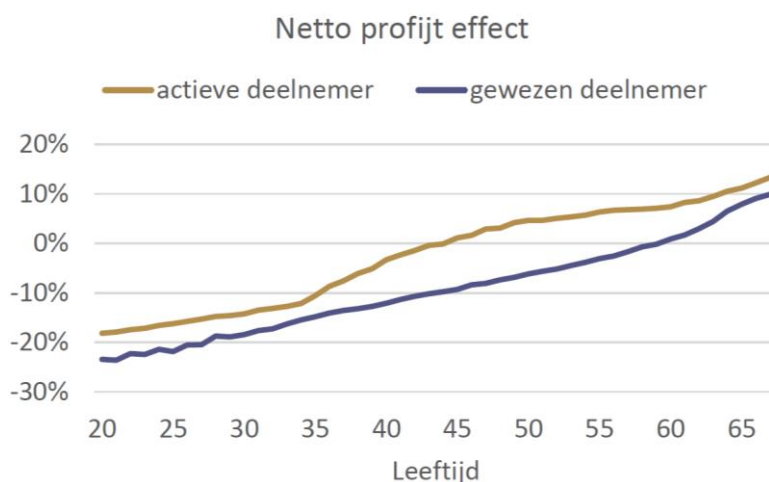
DNB heeft op 4 februari 2025 een Good Practice gepubliceerd met een stappenplan ter onderbouwing van de evenwichtige transitie. Het bestuur had op dat moment deze stappen grotendeels doorlopen. Echter op sommige onderdelen was het stappenplan nog niet compleet. Dit betrof de verklaring van de transitie-effecten met netto profijt en de onderbouwing van de evenwichtigheid van deze effecten. In de Good Practice heeft DNB dit uitgebreider vormgegeven³². Deze deelparagraaf gaat in op deze gewenste uitbreiding door een extra toelichting te geven op de netto profijt-effecten met een focus op de actieve deelnemers en slapers conform het stappenplan. Achtereenvolgens gaat deze deelparagraaf in op een

³² Dit betreft stappen 3b en stap 4 van de Good Practice.

toelichting op de netto profijt-effecten, de gevolgen van de stijgende premie in de huidige pensioenregeling versus de overgang op een vlakke premie en het effect van de premiedekkingsgraad. Het bestuur onderbouwt met deze analyses de evenwichtigheid van de netto profijt-effecten.

Basisscenario

De volgende grafiek geeft het netto profijt-effect voor actieve en gewezen deelnemers bij een startdekkingsgraad van 132,6%.



In de grafiek valt een aantal zaken op waar we hier in drie punten een toelichting op geven.

1. De netto profijt effect voor actieven en gewezen deelnemers verschillen beperkt van elkaar.

Het verschil in netto profijt effect tussen actieven en gewezen deelnemers is beperkt. Dit komt doordat er voor de actieven in beide regelingen sprake is van een actuariële premie. Oftewel, het netto profijt effect van de nieuwe premie-inleg op zichzelf is 0. Er is geen sprake van een doorsneepremie en dus geen sprake van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Wel is er door de actuariële premie in de huidige situatie sprake van een impliciete oplopende premiestaffel. In de FPR is sprake van een gelijke premie.

Het netto profijt voor de actieven is groter. Dit heeft de volgende redenen:

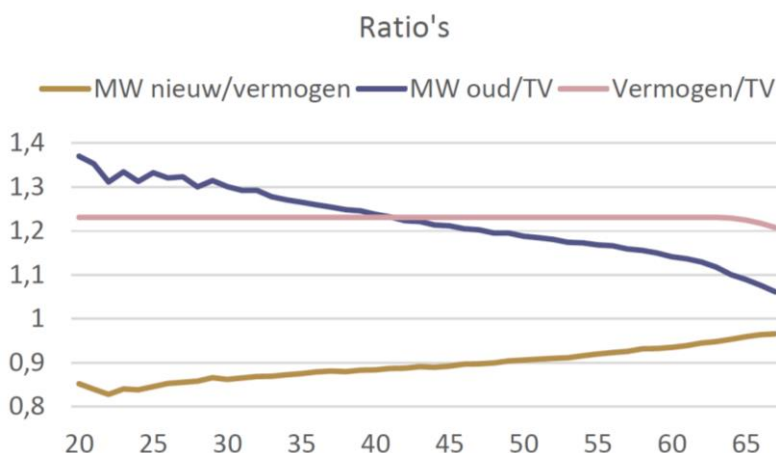
- De duratie van de inleg van de actieven is korter dan de duratie van de inleg van de gewezen deelnemers. Dit verklaart vooral het minder negatieve netto profijt effect voor de leeftijdsgroep 20 tot en met 34.
 - Met name de oudere actieven hebben gemiddeld een hogere gemiste toeslag dan de oudere gewezen deelnemers. Zij krijgen dan ook meer van deze gemiste toeslag mee bij invaren.
 - De actieven van 35 tot en met 67 worden gecompenseerd voor de overstap op een vlakke premiestaffel.
 - De premiedekkingsgraad niet gelijk is aan de dekkingsgraad.
2. Het netto profijt effect voor actieven vertoont een hobbelt tussen leeftijd 35 en 60 op het lineaire verloop.

Het netto profijt effect van de actieven vertoont eenzelfde verloop als dat voor de gewezen deelnemers, maar kent ten opzichte van de gewezen deelnemers een “hobbelt” voor de leeftijden 35 t/m 67. Deze hobbelt wordt veroorzaakt door de compensatie voor de overgang op een vlakke premiestaffel. Het effect van deze overgang zelf, is in tegenstelling tot het afschaffen van de doorsneesystematiek niet zichtbaar in netto profijt effecten. Een netto profijt berekening is daarom niet het juiste instrument om de evenwichtigheid van de overstap van een progressieve naar een vlakke premie te beoordelen. Sociale partners hebben daarom ook gekeken naar het verschil in opbouw tussen een variant met een staffelpremie en een doorsneepremie en zij hebben daar vervolgens een waarde aan toegekend in de vorm van compensatie.

3. Het netto profijt effect voor het grootste deel van de leeftijden is negatief. Alleen de oudere deelnemers kennen een positief netto profijt effect.

Het netto profijt effect is voor het merendeel van de leeftijden negatief. Hoe jonger de deelnemer hoe groter het negatieve netto profijt effect. Dit is te verklaren met behulp van de volgende grafiek. Hierin worden de marktwwaarden weergegeven in het nieuwe en oude

contract ten opzichte van het vermogen en de technische voorziening van een gewezen deelnemer, die geen premie-inleg heeft.



Het negatieve netto profijt-effect vindt zijn oorzaak in zowel het oude als in het nieuwe contract. De gouden lijn toont de marktwaarde van de uitkering in de FPR ten opzichte van het vermogen dat de deelnemer bij de transitie heeft meegekregen als persoonlijk pensioenvermogen. De lijn loopt af naar mate de deelnemer verder van de pensioenrichtleeftijd zit. Dit komt voornamelijk door de jaarlijkse onttrekking van 20 basispunten aan kosten.

De donkerblauwe lijn toont de marktwaarde van de uitkering in het FTK ten opzichte van de technische voorziening. Hoe jonger de deelnemer, des te positiever de marktwaarde van de uitkering ten opzichte van de technische voorziening. Door de regels van toekomstbestendig indexeren, komt in het huidige stelsel de buffer vooral ten goede aan de jongste deelnemers. Jonge gewezen deelnemers profiteren door indexaties over indexaties van hun opgebouwde rechten meer dan jonge actieven. Jonge actieven leggen immers nieuwe premies in, waarover nog geen toeslagen zijn verleend.

De roze lijn toont het vermogen dat de deelnemer meekrijgt in diens persoonlijk pensioenvermogen als percentage van de technische voorziening. Na afslag voor compensatie, en het toepassen van de standaardmethode met een spreidingsperiode van 5 jaar, is de herverdeling over de leeftijden binnen de groep gewezen deelnemers zeer

beperkt. De lijn toont immers een vlak verloop tot leeftijd 63 en vanaf daar daalt deze langzaam als gevolg van het toepassen van de spreidingsperiode van 5 jaar.

Ondanks de vrij forse negatieve netto profijt effecten oordeelt het bestuur dat de vermogensverdeling evenwichtig is. Het toerekenen van de 20 basispunten vermogensbeheerkosten gebeurt in zowel het oude als in het nieuwe stelsel. In het oude stelsel wordt dit gefinancierd door het collectief. In het nieuwe stelsel gaan de kosten direct ten koste van persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers. Dit is een eigenschap van het nieuwe contract en in de ogen van het bestuur is het niet nodig om hiervoor te compenseren.

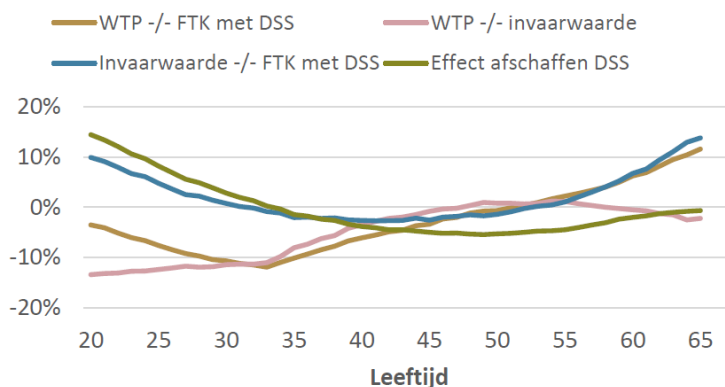
Verder geldt dat de relatief hoge marktwaarde van de uitkeringen in het oude contract veroorzaakt worden door de regels van toekomstbestendig indexeren. In het huidige contract komt bij de huidige en hogere dekkingsgraden de buffer voornamelijk terecht bij de jonge deelnemers. In de ogen van het bestuur is het onevenwichtig de jonge deelnemers te compenseren voor na de transitie toekomstige te missen indexaties. Deze deelnemers hebben immers niet bijgedragen aan het vormen van de buffer.

Overgang op een leeftijdsonafhankelijke vlakke premie

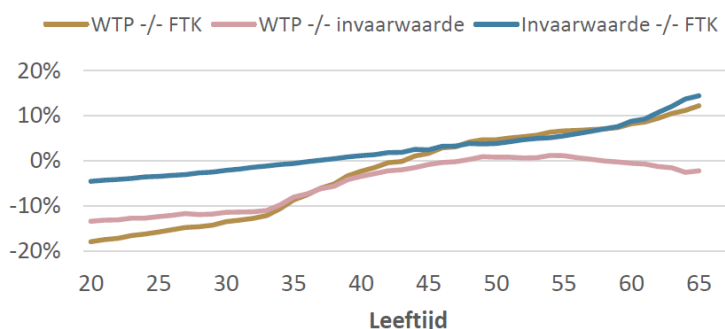
Zoals eerder aangegeven kent Pensioenfonds Achmea in de huidige regeling geen doorsneepremie. Het effect van het afschaffen van de doorsneesystematiek is daarom ook niet zichtbaar in de netto profijt-berekeningen.

De volgende grafiek toont het netto profijt effect onder de aanname dat er in de huidige regeling wel sprake is van een doorsneesystematiek (DSS). Onder deze aanname is dus sprake van een leeftijdsonafhankelijke premie in de huidige pensioenregeling. De grafiek 'zonder DSS' is de huidige situatie waarin er sprake is van een stijgende premie met de leeftijd.

Netto profijt effect – actieven FTK met DSS



Netto profijt effect – actieven FTK zonder DSS



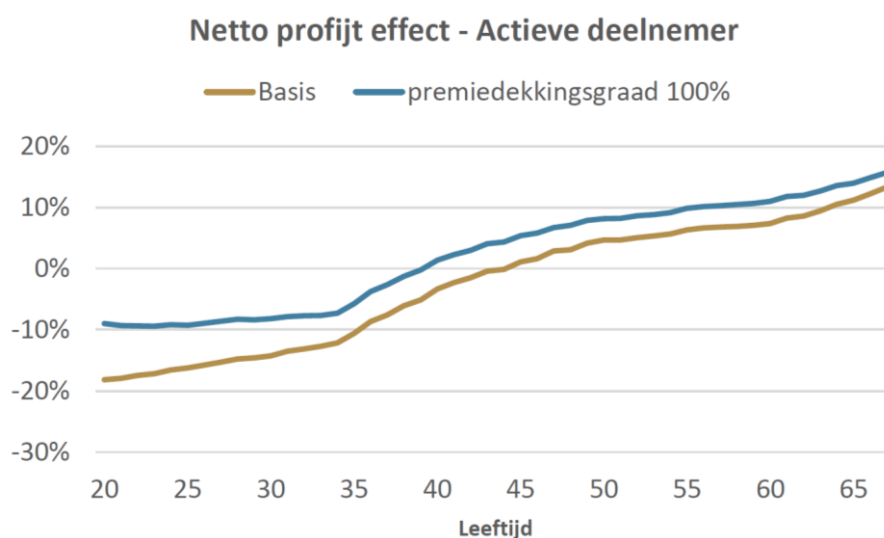
De gouden lijn in de onderste grafiek is gelijk aan de gouden lijn (het netto profijt effect van de actieven) in het basisscenario. De roze en de blauwe lijn zijn een uitsplitsing van het netto profijt effect: het netto profijt effect van FTK naar de waarde van het persoonlijk pensioenvermogen bij invaren (de blauwe lijn) en het netto profijt effect van de invaarwaarde naar de marktwaarde van de uitkeringen in de WTP (de roze lijn). De invaarwaarde is nog exclusief de toekenning van compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek. Deze wordt direct na het bepalen van de invaarkapitalen toegekend uit het compensatiedepot.

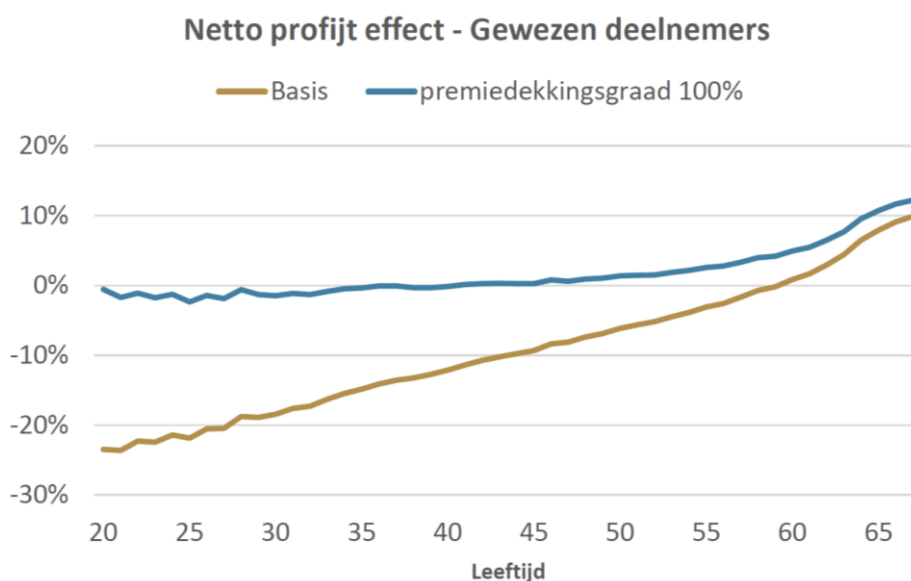
In de bovenste grafiek zou zonder de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek de gouden lijn rond de leeftijd van 45 jaar het negatiefste netto profijt effect laten zien. Dankzij de compensatie is dit niet het geval, het grootste negatieve netto profijt effect ligt nu bij de leeftijd van 34 jaar. De groene lijn toont het effect van het afschaffen van de doorsneesystematiek.

Uit het figuur blijkt dat er voor de leeftijden van 35 tot de pensioengerechtigde leeftijd sprake is van een nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek, als hier sprake van zou zijn geweest. De compensatie voor de overstap van een progressieve naar een gelijkblijvende premie is ook bestemd voor deze leeftijdsgroep. Het grootste negatieve netto profijt effect van het afschaffen van de doorsneesystematiek ligt rond de leeftijd van 50 jaar en is ruim 5%. Dit is vergelijkbaar met de compensatie (af te leiden uit de bobbel in de roze lijn ten opzichte van de roze lijn die lineair zou lopen). Ook voor de andere leeftijden geldt dat de compensatie voor de overstap op een vlakke premie vergelijkbaar is met het effect van het afschaffen van de doorsneesystematiek.

100% premiedekkingsgraad

Een analyse om inzicht te krijgen in het effect van de premie op de netto profijt effecten is de aanname van een constante premiedekkingsgraad van 100%. De volgende grafieken tonen de netto profijt-effecten in het basisscenario en in een scenario met een constante premiedekkingsgraad van 100% voor actieven en voor gewezen deelnemers.





In de huidige pensioenregeling is de premiedekkingsgraad altijd minimaal 100%. Dat betekent dat de actieven in alle scenario's een mindere of gelijke premie gaan betalen in de variant waarbij de premiedekkingsgraad altijd 100% is. Er komt hierdoor minder premie binnen in het fonds. Dit heeft een negatieve impact op de optiewaarde voor toekomstige indexaties en kortingen. Het huidige stelsel wordt hierdoor voor de gewezen deelnemers minder gunstig. De overgang naar het nieuwe stelsel wordt gunstiger. Dit effect is groter naar mate de slaper jonger is, omdat het effect op de toekomstige indexaties en kortingen groter is naar mate de horizon langer is.

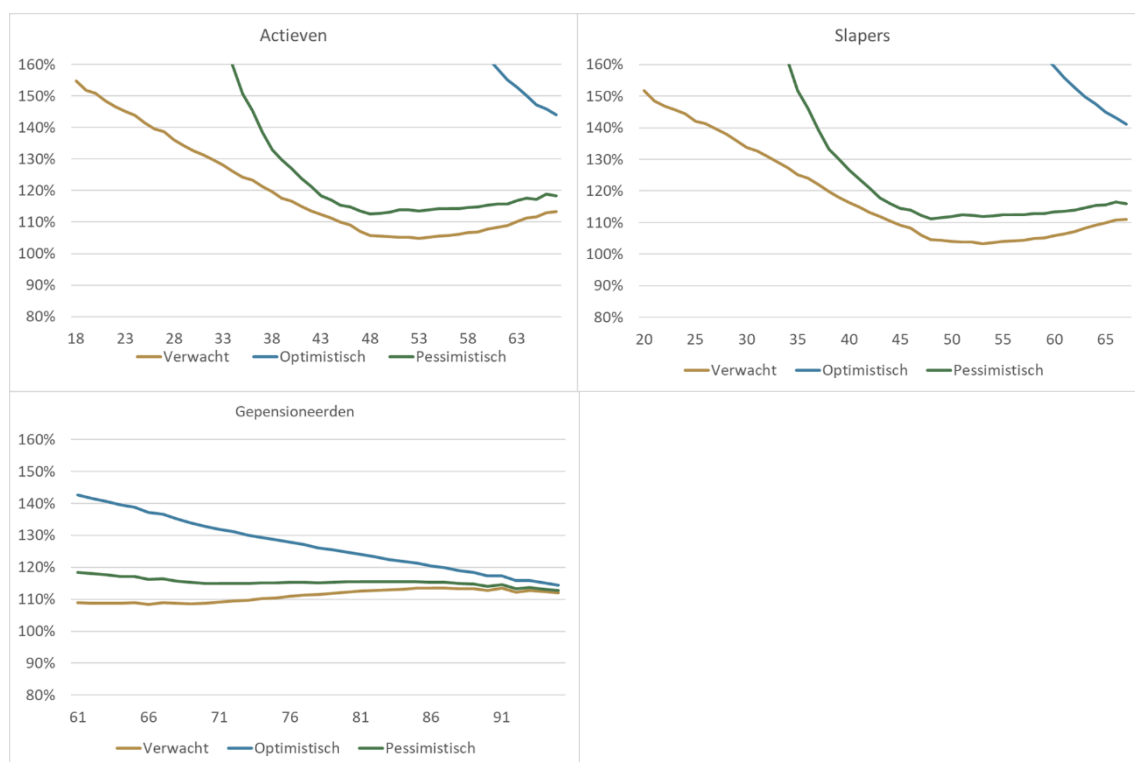
Ook voor de actieven is een lagere premie in het huidige stelsel ongunstig. Dat klinkt vreemd, de actieve betaalt immers minder premie voor dezelfde pensioenopbouw. Echter, ook voor de actieve geldt dat de waarde van toekomstige indexaties en kortingen kleiner wordt. De huidige actieven profiteren ook van de hogere premie van toekomstige actieven. Hierdoor wordt het netto profijt-effect van de overgang naar het nieuwe stelsel ook voor actieven positiever bij een lagere premiedekkingsgraad.

9.2.9 Niet invaren

Als de opgebouwde pensioenen niet worden ingevaren, moeten deze volgens de regels van het huidige financieel toetsingskader tot uitkering komen. Er is dan sprake van een slapend fonds, waarin geen pensioenopbouw en premie-inleg plaatsvindt. Er ontstaan dan specifieke risico's, zoals het risico dat de uitvoeringskosten per deelnemer oplopen. Maar ook het feit dat voor een

gesloten pensioenfonds bepaalde beleggingsrisico's minder passend zijn vanwege de beperkte of afnemende looptijd van de verplichtingen (het pensioen komt gemiddeld eerder tot uitkering). Daarnaast kan de risicobereidheid van de gemiddeld ouder wordende deelnemers minder groot zijn, zodat het pensioenfonds (al dan niet op termijn) ook minder beleggingsrisico's moet nemen. Ten slotte kan een gesloten of krimpend pensioenfonds met beperkte schaalgrootte het risico lopen dat de middelen niet meer efficiënt kunnen worden gespreid in een diversifieerde portefeuille.

Zonder rekening te houden met bovenstaande risico's liggen de verwachte uitkeringen van een gesloten pensioenfonds lager dan de verwachte uitkeringen na invaren. Dit komt met name door de vrijval van de buffers. Dit illustreren de volgende grafieken, waarbij de verwachte uitkeringen na invaren zijn vergeleken met de verwachte uitkeringen in een gesloten pensioenfonds met voorzetting van het huidige beleid. Dit doen we voor invaren bij een dekkinggraad van 132,6%. Een uitkomst van 150% betekent dat de uitkering gewogen gemiddeld over de gehele horizon die wordt verkregen uit de huidige opgebouwde rechten na invaren 50% hoger is dan de uitkering die wordt verkregen in een slapend fonds situatie.



Het is duidelijk te zien dat voor alle soorten deelnemers en alle leeftijden invaren van de opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken in alle scenario's leidt tot hogere verwachte pensioenuitkeringen over de horizon ten opzichte van voortzetting van de huidige pensioenregeling als slapende regeling.

9.3 Maatstaven en bandbreedtes van sociale partners

Sociale partners hebben maatstaven en bandbreedtes geformuleerd voor een evenwichtige transitie. Het bestuur concludeert dat met het voorkeursbeleid kan worden voldaan aan deze bandbreedtes.

1. Sociale partners 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 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%.

De uitkomst bedraagt 78,1% en valt binnen de bandbreedte van sociale partners.

- ii. De vervangingsratio is in een pessimistisch scenario voor deelnemers met pensioenopbouw vanaf 25 tot 68 jaar (5e percentiel) minimaal gelijk aan 35% en maximaal gelijk aan 70%.

De uitkomst bedraagt 37,6% en valt binnen de bandbreedte van sociale partners.

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%.
De uitkomst bedraagt 1,7% en valt binnen de bandbreedte van sociale partners.
- ii. De jaarlijkse pensioenverhoging voor pensioengerechtigde deelnemers is in een pessimistisch scenario (5e percentiel) minimaal gelijk aan 0% en maximaal 1,4%.
De uitkomst bedraagt 0,5% en valt binnen de bandbreedte van sociale partners.

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%.
De uitkomst bedraagt 3,8% en valt binnen de bandbreedte van sociale partners.
 - 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%.
De uitkomst bedraagt 1,3% en valt binnen de bandbreedte van sociale partners.
- b. De kans op een grotere daling van de uitkering.
 - 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%.
De uitkomst bedraagt 0,4% en valt binnen de bandbreedte van sociale partners.

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%.

De uitkomsten bedragen minimaal 102% en maximaal 182% en vallen binnen de bandbreedte van sociale partners.

- ii. De verwachte verhouding in een pessimistisch scenario (5e percentiel) is minimaal gelijk aan 70% en maximaal 150%.

De uitkomsten bedragen minimaal 78% en maximaal 115% en vallen binnen de bandbreedte van sociale partners.

- iii. De verwachte verhouding in een optimistisch scenario (95e percentiel) is minimaal gelijk aan 105% en maximaal 1000%.

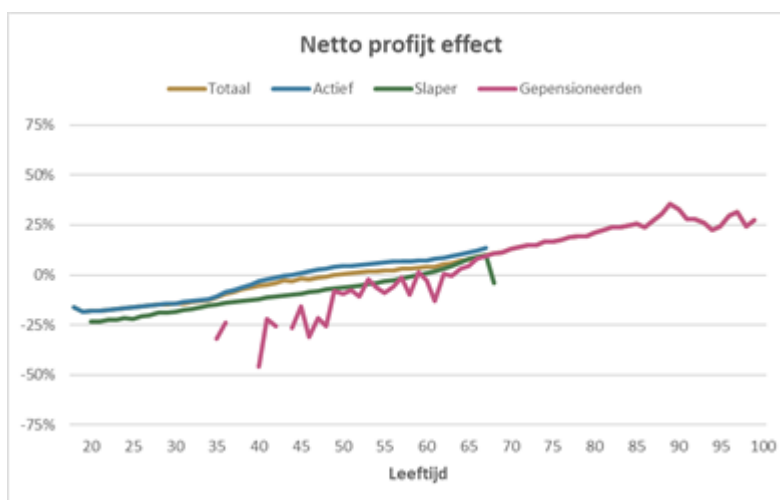
De uitkomsten bedragen minimaal 124% en maximaal 811% en vallen binnen de bandbreedte van sociale partners. Hierbij is het belangrijk dat sociale partners het maximum van deze bandbreedte met hun brief hebben aangepast ten opzichte van het transitieplan. Dit hebben ze in overleg als volgt onderbouwd: "Sociale partners staan achter het loslaten van de genoeg-is-genoege regel in de Wtp. Daarom hebben sociale partners gekozen voor een zeer hoge maar ook enigszins arbitraire bovengrens van 750% voor de effecten van de transitie op de verwachte uitkeringen conform URM in het transitieplan. Uit analyses van het pensioenfonds is inmiddels gebleken dat deze grens niet voldoende hoog is vastgesteld omdat voor enkele zeer jonge slapers de uitkomsten hoger liggen. In de geest van de bedoeling van sociale partners voor deze bovengrens, waarbij zeer hoge verbeteringen acceptabel zijn en passen in een evenwichtige transitie, stellen sociale partners voor om de bovengrens op 1000% te zetten."

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%.

De uitkomsten worden weergegeven in de grafiek hieronder. De uitkomsten liggen tussen min 46% en plus 35% en vallen binnen de bandbreedte van sociale partners.



9.4 Aanvullende maatstaven en bandbreedtes

Het bestuur heeft aanvullend aan de maatstaven en bandbreedtes van sociale partners bandbreedtes rondom de netto profijt-effecten gesteld voor verschillende groepen deelnemers. Daarnaast heeft het bestuur een aantal uitgangspunten van sociale partners voor invaren vertaald in doelstellingen met maatstaven en bandbreedtes. Het bestuur concludeert dat de uitkomsten met het voorkeursbeleid binnen de bandbreedtes vallen en onderbouwt dat in deze paragraaf.

Aanvullend op punt 5: De transitie-effecten moeten voldoende evenwichtig zijn.

- b. 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 actieve deelnemers tussen min 40% en plus 30%.
De uitkomsten liggen tussen min 19% en plus 13% en vallen binnen de bandbreedte.
 - ii. De effecten liggen voor slapers tussen min 40% en plus 30%.
De uitkomsten liggen tussen min 24% en plus 10% en vallen binnen de bandbreedte.
 - iii. De effecten liggen voor pensioengerechtigde deelnemers jonger dan 68 jaar tussen min 75% en plus 30%.

De uitkomsten liggen tussen min 46% en plus 10% en vallen binnen de bandbreedte.

- iv. De effecten liggen voor pensioengerechtigde deelnemers ouder dan 68 jaar tussen min 20% en plus 75%.

De uitkomsten liggen tussen plus 11% en plus 35% en vallen binnen de bandbreedte.

Daarnaast valt op dat sociale partners in het transitieplan in paragraaf 7.2 een aantal uitgangspunten bij de verdeling van het vermogen heeft benoemd, die ze niet als doelstelling hebben aangemerkt. Dit betreffen de volgende uitgangspunten:

- Alle deelnemers krijgen een deel van het vermogen toegekend voor de toekomstige inkoop in de risicodelingsreserve.
- Actieve deelnemers ontvangen compensatie voor het nadeel van de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie voor zover mogelijk.
- Gemiste toeslagen die zijn ontstaan na 2014 worden voor zover mogelijk binnen de wettelijke grenzen toegekend.

Het bestuur heeft bij de beoordeling van de opdracht van sociale partners zoals weergegeven in het transitieplan besloten deze uitgangspunten te zien als drie aanvullende doelstellingen. Aan de hand van de toelichting in het transitieplan op deze uitgangspunten heeft het bestuur deze aanvullende doelstellingen als volgt vertaald in maatstaven en bandbreedtes.

6. Adequate opslag voor toekomstige financiering van de risicodelingsreserve

- a. Percentage dat iedere deelnemer ontvangt voor de toekomstige inkoop in de risicodelingsreserve (4% van het persoonlijk pensioenvermogen), gemeten als percentage van zijn persoonlijk pensioenvermogen dat hoort bij de sekseneutrale waarde van zijn opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken.
- i. Dit percentage ligt voor alle soorten deelnemers tussen 3% en 5%. Dit reflecteert de intentie van sociale partners om deelnemers voldoende startkapitaal toe te delen voor de inkoop in de risicodelingsreserve, waarbij

de verwachting van sociale partners is dat een afdracht van 4% in de risicodelingsreserve voldoende is bij inkoop.

De uitkomst is in alle scenario's 4% en dat voldoet aan de geformuleerde bandbreedte. Dit wordt geborgd door de minimale invaardeckingsgraad.

7. Actieve deelnemers ontvangen adequate compensatie voor het nadeel van de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie.

- a. Percentage van de contante waarde van de gemiste opbouw dat vanuit de vermogenstoedeling wordt gecompenseerd³³.
 - i. Bij invaardeckingsgraden tussen circa 105,5% en 107,6%³⁴ kan minimaal 0% en maximaal 50% worden toegekend uit het collectief pensioenvermogen. Dit past bij de geformuleerde voorrangsregels van sociale partners en de beschreven intentie bij compensatie.

Bij alle invaardeckingsgraden tussen 105,5% en 107,6% past de uitkomst nu en naar verwachting op het invaarmoment binnen de bandbreedte.
 - ii. Bij invaardeckingsgraden tussen circa 107,6% en 116,7% kan minimaal 40% en maximaal 100% worden toegekend uit het collectief pensioenvermogen. Dit past bij de geformuleerde voorrangsregels van sociale partners en de beschreven intentie bij compensatie. De ondergrens is iets lager vastgesteld dan 50% om rekening te houden met situaties waarin compensatie wordt gemaximeerd (zie paragraaf 8.3 van het transitieplan).

³³ 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 (op basis van artikel 38r Artikel III Wet op de loonbelasting 1964) en voor 2 van de maximale premie-inleg voor pensioenopbouw onder de Wtp (30% van de pensioengrondslag).

³⁴ De genoemde dekkingsgraadpercentage in de kwantificering van doelstellingen 7 en 8 kennen het uitgangspunt dat 105,5% inderdaad de minimale invaardeckingsgraad is. Als deze in hoogte wordt bijgesteld door nieuwe inzichten in de hoogte van de benodigde reserves en voorzieningen die onderdeel zijn van deze minimale invaardeckingsgraad, dan veranderen de dekkingsgraden zoals in doelstelling 7 en 8 genoemd navenant. Ditzelfde geldt voor de hoogte van de gemiste toeslagen die op dit moment in totaal ongeveer 7%-punt dekkingsgraad is, maar tot aan het invaarmoment nog kan wijzigen door toeslagverlening.

Bij alle invaardeckingsgraden tussen 107,6% en 116,7% past de uitkomst nu en naar verwachting op het invaarmoment binnen de bandbreedte.

- iii. Bij invaardeckingsgraden hoger dan circa 116,7% kan minimaal 80% en maximaal 100% worden toegekend uit het collectief pensioenvermogen. Dit past bij de geformuleerde voorrangsregels van sociale partners en de beschreven intentie bij compensatie. De ondergrens is iets lager vastgesteld dan 100% om rekening te houden met situaties waarin compensatie wordt gemaximeerd (zie paragraaf 8.3 van het transitieplan).

Bij alle invaardeckingsgraden hoger dan 116,7% past de uitkomst nu en naar verwachting op het invaarmoment binnen de bandbreedte.

8. Toekenning gemiste toeslagen die zijn ontstaan na 2014.

- b. Percentage van de gemiste toeslagen sinds 2014 dat vanuit de vermogenstoedeling wordt toegekend vanaf een voldoende hoge invaardeckingsgraad van circa 107,6%.

- i. Bij invaardeckingsgraden tussen 107,6% en 114,6%³⁵ kan minimaal 0% tot maximaal 100% van de gemiste toeslagen worden toegekend.

Bij alle invaardeckingsgraden tussen 107,6% en 114,6% past de uitkomst nu en naar verwachting op het invaarmoment binnen de bandbreedte.

- ii. Bij invaardeckingsgraden van 114,6% en hoger kan minimaal 50% tot maximaal 100% van de gemiste toeslagen worden toegekend. Dit reflecteert de intentie om bij voldoende hoge dekkingsgraad zo veel als mogelijk gemiste toeslagen individueel toe te kennen binnen de wettelijke kaders voor herverdeling van het vermogen binnen de standaard invaarmethode³⁶.

³⁵ Dit percentage is gebaseerd op de hoogte van de

³⁶ 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.

Bij alle invaardekkingsgraden hoger dan 114,6% past de uitkomst nu en naar verwachting op het invaarmoment binnen de bandbreedte.

9.5 Risicodelingsreserve

Deze paragraaf toetst het volgende:

- Past de inrichting van de risicodelingsreserve bij de doelstellingen op de risicodelingsreserve van sociale partners?
- Is de invulling van de risicodelingsreserve voldoende evenwichtig?

Het bestuur constateert dat de inrichting van de risicodelingsreserve uit het voorkeursbeleid past bij de doelstellingen van sociale partners en voldoende evenwichtig is. Dit onderbouwt het bestuur in de het vervolg van deze paragraaf.

9.5.1 Voorkeursbeleid risicodelingsreserve

Pensioenfonds Achmea heeft het een voorkeursbeleid vastgesteld voor het uitkeringsbeleid. Daarbij is de risicodelingsreserve in samenhang met de spreidingsperiode onderzocht.

De spreidingsperiode ziet op het 'tempo' waarmee rendement wordt toegepast. Bij spreiding over één jaar, wordt het rendement direct volledig toegepast op de uitkering. Bij spreiding over drie jaren, wordt in het eerste jaar 1/3e deel van het jaarrendement op de uitkering toegepast (in mindering gebracht of als verhoging toegepast). De uiteindelijke mutatie van de uitkering is dan de optelsom van de drie verhogingen en verlagingen uit de afgelopen drie jaren.

Spreiding zorgt voor stabielere uitkeringen. Des te hoger de spreiding, des te stabiel het verloop van de uitkeringen in de tijd. Nadeel van spreiden is dat rendementen vertraagd doorwerken in de uitkering. Gemiddeld zijn rendementen positief. Des te langer de spreiding, des te lager de uitkering. Met een spreidingstermijn van 3 jaar, in combinatie met gebruik van een risicodelingsreserve, is voldoende stabiliteit te bereiken met behoud van een voldoende gemiddelde verhoging van de uitkeringen.

Ook is onderzoek gedaan naar de meest optimale inrichting van de risicodelingsreserve. Dit heeft geleid tot het voorkeursbeleid zoals beschreven in deelparagraaf 5.1.3. Sociale partners hebben drie doelstellingen geformuleerd voor de risicodelingsreserve:

1. Voldoende stabiele uitkeringen met uitzicht op een jaarlijkse verhoging en een relatief kleine kans op een verlaging.
2. De risicodelingsreserve moet evenwichtig uitpakken over de verschillende generaties.
3. De reserve moet doelmatig zijn en hoeft niet prudenter te zijn dan de huidige (FTK) buffers.

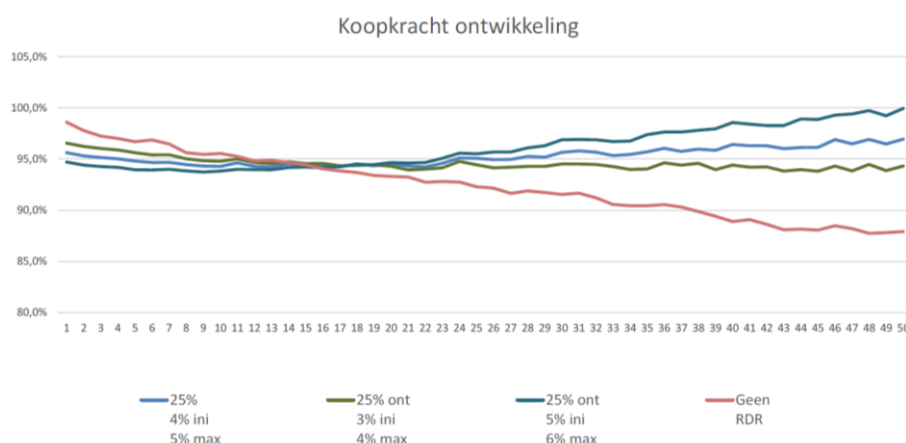
Het vervolg van deze paragraaf gaat in op de haalbaarheid van deze doelstellingen aan de hand van het hiervoor beschreven voorkeursbeleid.

9.5.2 *Voldoende stabiele uitkeringen met uitzicht op een jaarlijkse verhoging*

Sociale partners hebben bandbreedtes vastgesteld voor pensioenverhogingen en -verlagingen. Zie paragraaf 9.3. Hieraan is voldaan met het voorkeursbeleid waaronder de inrichting van de risicodelingsreserve.

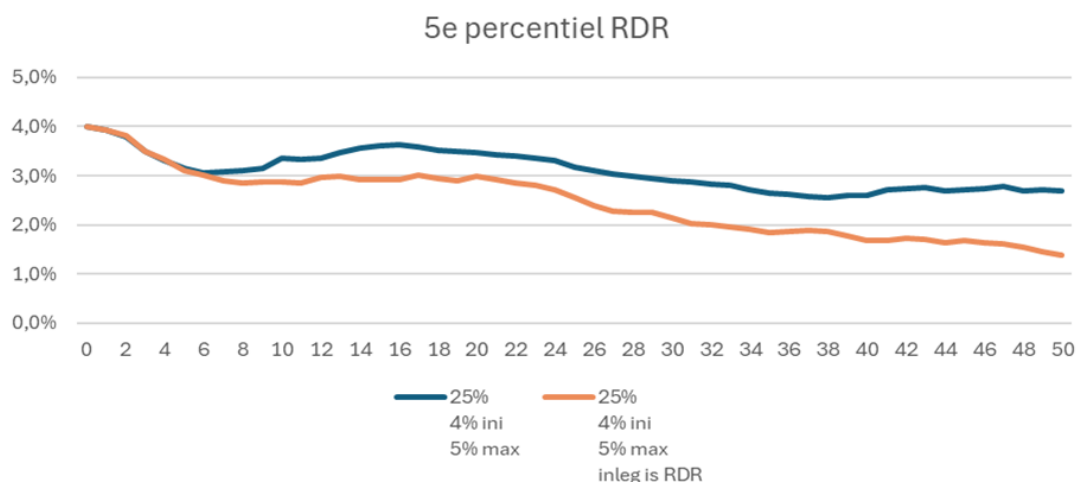
9.5.3 *Evenwichtig over de verschillende generaties*

Voor de beoordeling van de evenwichtigheid van de risicodelingsreserve heeft het bestuur het effect op de koopkracht op de lange termijn beoordeeld. De gekozen voorkeursvariant leidt tot een redelijk stabiel verloop hiervan op de lange termijn. Dit is te zien in de volgende grafiek, waarin verschillende varianten zijn onderzocht. Op de verticale as staat de koopkracht uitgedrukt als percentage van de initiële uitkering als er geen inkoop is in de risicodelingsreserve. Door bijvoorbeeld een inkoop van 4% in de risicodelingsreserve start de koopkracht in jaar nul ongeveer op 96%. De licht blauwe lijn is de voorkeursvariant.

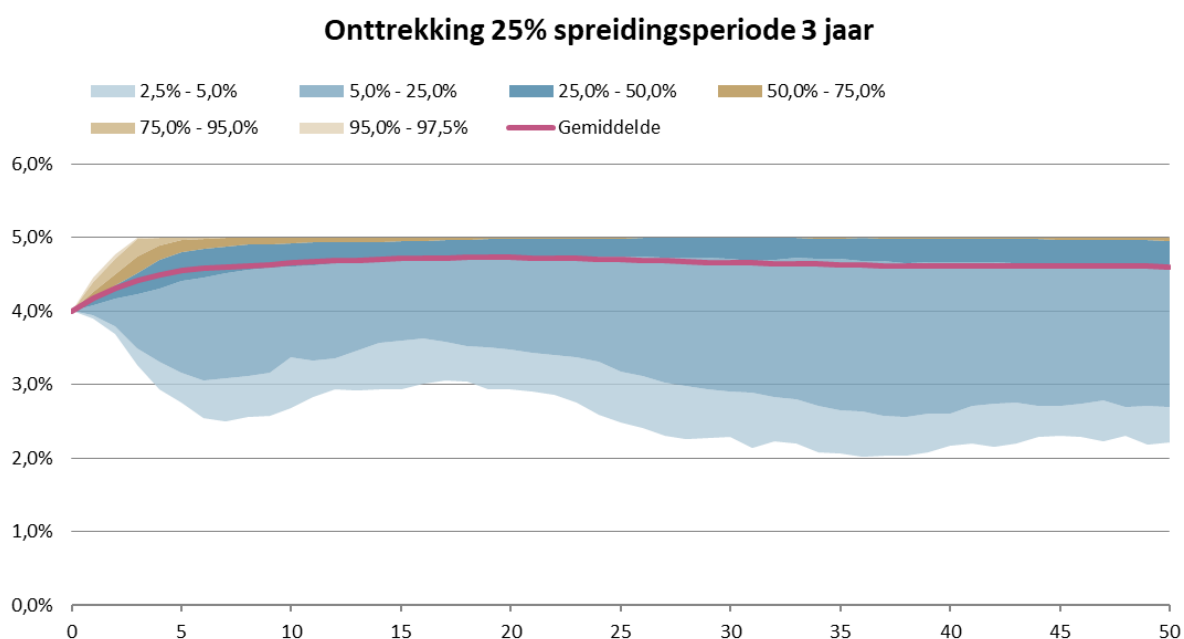


Daarnaast is het bestuur van mening dat het uitlegbaar is dat bij toetreding tot het collectief variabel pensioen altijd 4% wordt ingelegd in de risicodelingsreserve. Inleg op het niveau van de risicodelingsreserve op het moment van toetreding leidt tot nadelige effecten als de reserve laag is. Er is dan te weinig perspectief op een voldoende werkende reserve naar de toekomst. Inleg op de vaste hoogte van 4% zorgt draagt bij aan de robuustheid van de reserve, zodat niet alleen pensioengerechtigden van nu, maar ook pensioengerechtigden van de toekomst kunnen profiteren van de voordelen van de risicodelingsreserve.

De omvang van de reserve zal zich na de transitie ontwikkelen afhankelijk van de economische scenario's die optreden. Bij een risicodelingsreserve boven de 4% zullen nieuwe pensioengerechtigden een enigszins kleinere bijdrage leveren (4% van hun persoonlijk pensioenvermogen ten opzichte van maximale risicodelingsreserve van 5% van de totale persoonlijke pensioenvermogens in het collectief variabel pensioen) waardoor de risicodelingsreserve in beperkte mate als percentage van de totale persoonlijke pensioenvermogens in het collectief variabel pensioen afneemt in omvang. Bij een risicodelingsreserve onder de 4% neemt de omvang van de RDR juist in beperkte mate toe als gevolg van de bijdrage van nieuwe pensioengerechtigden. Dit zorgt voor een bepaalde mate van herstelkracht van de risicodelingsreserve wat bijdraagt aan de robuustheid en evenwichtigheid hiervan. Indien zou worden gekozen voor een inleg van pensioengerechtigden op basis van het werkelijke niveau van de risicodelingsreserve dan daalt de risicodelingsreserve in negatieve economische scenario's op termijn harder waardoor deze minder effectief wordt. Dit is weergegeven in de volgende grafiek.



Tevens is in de volgende grafiek te zien hoe de risicodelingsreserve uit het voorkeursbeleid zich naar verwachting op de lange termijn ontwikkelt. Doordat de risicoreserve een maximum heeft van 5% en een minimum van 0% zijn er scenario's waar de inleg op 4% lager is dan het niveau van de risicodelingsreserve op het moment van inkoop en scenario's waar de inleg op 4% hoger is dan dat niveau. Het gemiddelde niveau van de risicodelingsreserve ligt tussen 4% en 5%. In slechte scenario's blijft de risicodelingsreserve nog altijd hoger dan 2%.



9.5.4 Doelmatigheid

Een hogere reserve kan leiden tot nog lagere kansen op verlaging van de pensioenen. Echter dit gaat ten koste van de initiële hoogte van de uitkering. Daarom is gekozen voor een inleg van 4% bij inkoop in het collectief variabel pensioen.

Door verder te kiezen voor aanvulling van de pensioenuitkering in een jaar dat deze zou dalen en niet voor aanvulling van het vermogen zodanig dat alle pensioenuitkeringen in de toekomst niet dalen, wordt bereikt dat de relatief beperkte reserve doelmatig kan worden ingezet.

9.6 Conclusie

Na toetsing op de evenwichtige belangenafweging constateert het bestuur:

- Vanuit het in het najaar van 2023 opgestelde evenwichtigheidskader bij invaren met randvoorwaarden, doelen en wensen is onvoldoende grond om het verzoek van sociale partners tot invaren met de voorrangregels af te wijzen.
- Er ontstaat geen onevenwichtigheid bij groepen deelnemers op basis van de berekeningen in het transitieplan en op basis van maatmens berekeningen.
- Het bestuur ziet voor individuele (toekomstige) deelnemers geen ongewenste effecten.
- Invaren leidt tot betere resultaten dan niet-invaren.
- Het bestuur concludeert dat met het voorkeursbeleid kan worden voldaan aan de bandbreedtes voor een evenwichtige belangenafweging.
- De inrichting van de risicodelingsreserve uit het voorkeursbeleid past bij de doelstellingen van sociale partners en is voldoende evenwichtig.

10. TOETS OP RELEVANTE WET- EN REGELGEVING

Deze toetsing ziet toe op de nieuwe pensioenregeling en het invaren van de opgebouwde pensioenen. We maken voor deze toets gebruik van de input van pensioenjuristen van APS voor de beoordeling van het verzoek van sociale partners. Deze beoordeling is daarnaast getoetst bij een externe juridische adviseur, Mark Heemskerk van Held Law gespecialiseerd in pensioenrecht.

De conclusie van het bestuur is dat het verzoek tot invaren van de opgebouwde pensioenen en de nieuw voorgestelde regeling niet in strijd zijn met de wet- en regelgeving. Dit wordt in dit hoofdstuk onderbouwd.

10.1 Wet toekomst pensioenen

Deze paragraaf toetst het verzoek tot invaren en de nieuw voorgestelde pensioenregeling aan de Wtp.

10.1.1 *Nieuwe pensioenregeling*

De nieuwe pensioenregeling is een flexibele premiereregeling. Hiervoor gelden de eisen van artikel 10b PW. Overeenkomstig het 1e lid van dit artikel wordt het opgebouwde kapitaal aangewend voor een vaste dan wel variabele uitkering. De variabele uitkering is de default, overeenkomstig de 2e volzin van het 4e lid van artikel 63b PW. Ten aanzien van het ouderdomspensioen kunnen (gewezen) deelnemers echter ook kiezen voor een vaste uitkering, overeenkomstig het 1e lid van artikel 63b PW. In dat geval komt hun het shoprecht toe ex artikel 81 PW.

De variabele uitkering is een collectief variabel pensioen. Binnen het collectief variabel pensioen worden het macro-langlevens risico en de financiële mee- of tegenvallers gedeeld tussen de pensioengerechtigden. Daarmee kwalificeert het collectief variabel pensioen als een collectief toedelingsmechanisme zoals bedoeld in het 3e en 6e lid van artikel 10b PW. Overeenkomstig het 4e lid vinden gelijke aanpassingen van ingegane pensioenen plaats. Bij het collectief variabel pensioen wordt een spreidingsperiode gehanteerd van 3 jaar, waarmee wordt voldaan aan de maximale spreidingsperiode ex artikel 63a lid 5 PW.

De nieuwe pensioenregeling kent een risicodelingsreserve zoals bedoeld in het 2e lid van artikel 10b PW. De maximale omvang van de risicodelingsreserve is 5%, waarmee wordt voldaan aan de wettelijke maximale omvang van de risicodelingsreserve ex artikel 10e lid 1 PW. De risicodelingsreserve wordt bij toetreding tot het collectief variabel pensioen gevuld uit kapitaal, zoals bedoeld in het 2e lid van artikel 10e PW. Alsdan bedraagt de afdracht 4% van het persoonlijk pensioenvermogen, waarmee wordt voldaan aan het wettelijk maximum voor de inleg uit kapitaal van 10% ex artikel 10e lid 2 PW. De geformuleerde doelstellingen van de risicodelingsreserve zijn in overeenstemming met het bepaalde in het 3e lid van artikel 10e PW.

De premie voor het pensioen op opbouwbasis in de FPR is leeftijdsafhankelijk, overeenkomstig het 1e lid van artikel 17 PW. Daarnaast is sprake van een nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum, dat voldoet aan de eisen van het 1e lid onder a. van artikel 16 PW. Na beëindiging van de deelneming wordt de dekking hiervan nog drie maanden voortgezet, overeenkomstig artikel 55 lid 4 onder f PW. Aansluitend aan deze periode heeft de gewezen deelnemer de mogelijkheid om (een deel van) het ouderdomspensioen uit te ruilen ten behoeve van voortzetting van het partnerpensioen op risicobasis, overeenkomstig artikel 61a PW. Het reeds opgebouwde nabestaandenpensioen wordt geëerbiedigd, hierop is artikel 220g PW van toepassing.

De voorgestelde pensioenregeling voldoet hiermee op hoofdlijnen aan de eisen die de Pensioenwet daaraan stelt. De details worden in een later stadium nader uitgewerkt in het pensioenreglement en zijn niet beschreven in het transitieplan. Het bestuur zal er zorg voor dragen dat de uitwerking van deze detailpunten voldoet aan de Pensioenwet en de daarbij behorende lagere regelgeving.

10.1.2 Invaren

Overeenkomstig artikel 150l lid 1 PW hebben sociale partners een invaarverzoek gedaan, omdat zij ervan overtuigd zijn dat invaren niet onevenredig ongunstig is voor bepaalde groepen deelnemers. De methode van hun voorkeur, de standaardmethode, is tevens het wettelijke uitgangspunt (artikel 150n lid 1 PW).

Ten aanzien van de overige uitgangspunten bij de verdeling van het fondsvermogen merken wij op dat een afwijking van de uitkomsten van de standaardregel niet alleen aan de orde is bij het toekennen van gemiste toeslagen, maar ook bij het toekennen van 4% van het persoonlijke pensioenvermogen dat hoort bij de sekseneutrale waardering van de opgebouwde pensioenen. Ook hiervoor gelden derhalve de grenzen van artikel 150n lid 6 PW.³ Daarentegen vindt het afzonderen van de toe te kennen compensatie plaats vóór toepassing van de standaardregel. Daarbij is van belang dat geen vermogen wordt aangewend dat ten tijde van het invaren strekt ter dekking van de technische voorzieningen. Wij achten de voorrangsregels verenigbaar met de genoemde wettelijke kaders. Gezien de minimale invaardeckingsgraad zullen de grenzen van artikel 150o PW niet van invloed zijn op de verdeling van het fondsvermogen. Ook hier geldt dat het bestuur ervoor zorgt dat de nadere gedetailleerde uitwerking van het invaren voldoet aan de Pensioenwet en de lagere regelgeving.

10.2 Fiscale wetgeving

De maximale premie per dienstjaar voor een ouderdomspensioen en een partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum is 30% van de pensioengrondslag. Dit percentage voldoet aan het fiscale kader. De premie mag worden berekend over de pensioengrondslag, zijnde het pensioengevend loon minus de franchise. Sociale partners hanteren voor het pensioengevend loon dezelfde definitie als in de huidige pensioenregeling, inclusief een maximering op € 137.800 (2025) conform het maximum in de wet op de loonbelasting. Deze definitie voldoet nu én onder de WTP aan het fiscale kader: er wordt niet over méér inkomenscomponenten pensioen opgebouwd dan fiscaal is toegestaan. De door sociale partners gehanteerde franchise is ten minste gelijk aan de fiscale minimumfranchise zoals bedoeld in de wet op de loonbelasting, zodat de regeling ook op dit punt voldoet.

Een aandachtspunt is de zinsnede over het pensioengevend salaris in het transitieplan: “Twaalfmaal het bruto maandsalaris dat geldt op 1 januari”. Bij een salarisdaling ná 1 januari moet direct van dit lagere salaris worden uitgegaan. Dit is nader uit te werken in het pensioenreglement. Iets vergelijkbaars geldt voor een verlaging van het parttimepercentage (al is dit niet benoemd in het transitieplan).

10.2.1 Ouderdomspensioen

De Wet LB schrijft een minimale en een uiterste pensioenleeftijd voor. De minimale pensioenleeftijd is gelegen 10 jaar vóór de in het jaar van pensioeningang geldende AOW-leeftijd (dus niet de AOW-leeftijd van de deelnemer zelf) en de uiterste pensioenleeftijd is 5 jaar na de AOW-leeftijd. Het transitieplan meldt dat 'keuzes om eerder met pensioen te gaan blijven bestaan'. Op dit moment biedt de pensioenregeling van Achmea de mogelijkheid om het pensioen vanaf de leeftijd van 55 jaar te laten ingaan. Zodra de flexibele premieregeling in werking is getreden, moet deze minimumleeftijd worden aangepast naar 10 jaar voor de geldende AOW-leeftijd. Dit is nader te regelen in het pensioenreglement.

De huidige pensioenregeling van Achmea biedt niet de mogelijkheid van uitstel. Het transitieplan gaat niet in op deze mogelijkheid. Er zijn fiscaal noch juridisch belemmeringen om uitstel tot 5 jaar na de AOW-datum in de nieuwe regeling op te nemen.

10.2.2 Partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum

Het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum is verplicht op risicobasis verzekerd. De verzekering mag maximaal 50% van het (fiscaal gemaximeerde) pensioengevend inkomen zijn. Sociale partners hanteren een percentage van 35%. Dit blijft onder het fiscale maximumpercentage en is dus niet fiscaal bovenmatig.

10.2.3 Wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum

Het wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum is verplicht op risicobasis verzekerd. De verzekering mag maximaal 20% van het (fiscaal gemaximeerde) pensioengevend inkomen zijn. Sociale partners hanteren een percentage van 20%. Voor een volle wees is dit 40%. Dit is niet hoger dan het fiscale maximumpercentage en is dus niet fiscaal bovenmatig.

10.3 Gelijke behandeling wetgeving

In de Wtp wordt veel onderscheid gemaakt op basis van leeftijd. Dat betekent niet per definitie dat sprake is van verboden leeftijdsonderscheid. Het betekent wel dat het leeftijdsonderscheid objectief gerechtvaardigd moet worden. In verband hiermee zal sprake moeten zijn van (i) een legitiem doel, en het onderscheid moet een (ii) passend en (iii) noodzakelijk middel zijn om dat doel te bereiken. Specifiek ten aanzien van het afschaffen van de doorsneesystematiek

(compensatie) en de mogelijke herverdelingseffecten bij invaren heeft de wetgever hierover verantwoording afgelegd in de Memorie van Toelichting van de Wtp. Als het leeftijdsonderscheid leidt tot disproportionele uitkomsten, zal leeftijdsafhankelijke compensatie zijn vereist. De omvang daarvan kan van betekenis zijn voor de rechtvaardiging van het indirecte onderscheid naar leeftijd.

Op verzoek van het pensioenfonds hebben sociale partners schriftelijk bevestigd dat er alleen sprake is van leeftijdsonderscheid in het transitieplan waar dit objectief gerechtvaardigd is. Specifiek zijn ze ingegaan op de objectieve rechtvaardiging van het leeftijdsonderscheid in beleggingen, in compensaties en in de spreidingstermijn bij invaren:

- Voor het hanteren van onderscheid in de beleggingen via lifecycles ligt de rechtvaardiging in het feit dat risico op negatieve beleggingsresultaten in de aanloop naar de pensioendatum wordt afgebouwd. Daardoor wordt voorkomen dat deelnemers die kort voor hun pensioendatum nog te maken hebben met een forse daling van hun pensioenvermogen, geconfronteerd worden met een grote verlaging van hun levenslang ouderdomspensioen. Voor jongere medewerkers is de beleggingshorizon tot de pensioendatum langer, zodat zij meer tijd hebben om tegenvallende beleggingsresultaten te herstellen.
- Het leeftijdsonderscheid bij het toekennen van compensaties is gerechtvaardigd, omdat het doel van de compensatie is om het verschil in toekomstige pensioenopbouw tussen enerzijds de huidige pensioenregeling en anderzijds de nieuwe pensioenregeling te compenseren. Het verschil in toekomstige pensioenopbouw is afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer. Vandaar dat ook de hoogte van de compensatie leeftijdsafhankelijk is.
- Leeftijdsonderscheid bij de gehanteerde spreidingstermijn bij toepassing van de standaardmethode is in de wet als standaard opgenomen. Dat is op zich al een objectieve rechtvaardigingsgrond. Het inhoudelijke argument hiervoor is dat door de spreidingstermijn het pensioenfondsvermogen op een eerlijke manier kan worden verdeeld onder de deelnemers. Het pensioenfondsvermogen is bestemd voor toeslagverlening aan de deelnemers. Oudere deelnemers hebben een kortere toeslaghorizon dan jongere deelnemers. Wanneer het pensioenfondsvermogen recht evenredig verdeeld wordt over alle

deelnemers, zouden oudere deelnemers een groter aandeel van het pensioenfondsvermogen toebedeeld krijgen dan op basis van hun toeslaghorizon gerechtvaardigd is.

Al met al zijn er geen specifieke bevindingen op het transitieplan op het punt van (on)gelijke behandeling op grond van leeftijd in de juridische beoordeling. Daarbij constateert het bestuur dat de uitgevoerde toetsing van de transitie op onevenwichtig nadeel of ontbrekende evenwichtigheid in een belangrijke mate bijdraagt aan de mitigering van dit juridisch risico.

10.4 Conformiteit van Nederlandse wetgeving aan het Europese recht

In de Memorie van Toelichting op de Wtp heeft de regering uitgebreid aandacht besteed aan de juridische houdbaarheid van diverse onderdelen van de Wtp in het licht van de Europese wet- en regelgeving. Meer specifiek betreft het de volgende elementen van de Wtp, voor zover hier relevant:

- **Afschaffen doorsneesystematiek**

Voor zover hierbij sprake is van indirect onderscheid op grond van leeftijd, geslacht of een andere grond, is de regering van mening dat dit verschil in behandeling gelet op de doelstellingen van de vernieuwing van het pensioenstelsel objectief en redelijk kan worden gerechtvaardigd. Er is immers sprake van een legitiem doel en een passend en noodzakelijk middel, aldus de regering.

- **Compensatie**

Om het doel, een evenwichtige transitie, te kunnen bereiken, is het volgens de regering noodzakelijk dat de compensatie terecht komt bij de leeftijdsgroepen die onevenredig nadeel lijden bij de overgang naar het nieuwe stelsel. Inherent daaraan en onvermijdelijk is dat daarbij onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt. Dit is in overeenstemming met artikel 7 Richtlijn 2000/78/EG, waarin is opgenomen dat gelijke behandeling er niet aan in de weg hoeft te staan dat er wordt gecompenseerd wegens ongelijke behandeling, aldus de regering.

- **Invaren**

De regering acht een rechtvaardiging van de inmenging in het eigendomsrecht mogelijk met de introductie van de aanvullende waarborgen die in dit wetsvoorstel worden geïntroduceerd. Voorts concludeert de regering dat het wetsvoorstel voldoende waarborgen biedt voor belanghebbenden waarmee een rechtvaardiging voor het maken van onderscheid naar leeftijd gevonden kan worden.

Bij haar toetsing van het Wetsvoorstel toekomst pensioenen aan de (Europese) grondrechten onderschrijft de Afdeling Advisering van de Raad van State (hierna: RvS) de overwegingen van de regering in de memorie van toelichting ten aanzien van invaren. In relatie tot het afschaffen van de doorsneesystematiek is de RvS er niet zonder meer van overtuigd dat het nieuwe pensioenstelsel als zodanig indirect onderscheid naar geslacht maakt. Indien het stelsel op termijn wel indirect onderscheid tussen vrouwen en mannen bewerkstelligt, wordt dat onderscheid gerechtvaardigd door het eigen karakter van het pensioenstelsel, dat is gebaseerd op een actuariael neutrale premieheffing, aldus de RvS.

Voorts hebben diverse hoogleraren, zoals professor Lutjens, zich over de Europeesrechtelijke aspecten van de Wtp uitgelaten. De onderbouwing door de regering van de afschaffing van de doorsneesystematiek acht Lutjens toereikend voor een objectieve rechtvaardiging van het te maken (direct en indirect) onderscheid op grond van leeftijd, geslacht of een andere grond. De afschaffing van de doorsneemethodiek kan een onredelijke aantasting van een pensioenverwachting als eigendomsrecht impliceren indien geen of onvoldoende compensatie wordt geboden, aldus Lutjens. Bij evenwichtige compensatie acht hij een schending van het eigendomsrecht echter hoogst onwaarschijnlijk. Invaren is volgens Lutjens geen ontneming of wezenlijke aantasting van eigendom, want invaren doet niets af aan de vordering van pensioen die pensioendeelnemers immers behouden. Slechts indien er een werkelijk unfair verlagings van het pensioen zou blijken te ontstaan (hetgeen op pensioendatum is vast te stellen), zou er van inbreuk op eigendom sprake kunnen zijn.

Het Europese recht speelt ook een grote rol in de juridische analyse van professor Peters over de risico's van invaren die eind vorig jaar verscheen. Peters toetste het invaren aan het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (het "EVRM") en het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (het "Handvest"). Vergeleken met de Staat en de werkgevers acht Peters de

kans het grootst dat deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en gepensioneerden hun pijlen zullen richten op de pensioenfondsen, omdat zij formeel het invaarbepaling nemen en daarbij ook een aantal keuzes kunnen maken die voor voornoemde personen nadelig kunnen uitpakken. De precieze omvang van de risico's die pensioenfondsen wat dit betreft lopen kan volgens hem nog niet worden ingeschat. Veel zal uiteindelijk afhangen van de wijze waarop de transitie wordt vormgegeven, aldus Peters.

Tot slot merken wij op dat de relevante bepalingen in genoemde Europese verdragen zich weliswaar primair richten op de staten die betrokken zijn bij de verdragen, maar met name op basis van artikel 17 (recht op eigendom) van het Handvest is aannemelijk dat dit ook tegen private (rechts)personen is in te roepen, de zogenaamde indirecte horizontale werking of reflexwerking. Hetzelfde geldt voor artikel 1 (recht op eigendom) van het EVRM.

Specifiek met betrekking tot het transitieplan hebben wij geen bevindingen op dit punt.

10.5 Rechtsgeldige wijziging pensioenovereenkomst

Voor invaren moet de pensioenovereenkomst wijzigen. Sociale partners zijn ervoor verantwoordelijk dat dit rechtsgeldig plaatsvindt. Op verzoek van het bestuur hebben sociale partners in hun brief onderbouwd dat de pensioenovereenkomst rechtsgeldig is gewijzigd voor zowel actieve als inactieve deelnemers.

Voor de inhoud van de nieuwe pensioenovereenkomst verwijzen sociale partners naar de vastlegging van de afspraken in het transitieplan. Zij zullen deze nieuwe pensioenafspraken in de komende Achmea-cao verankeren, waarmee de rechtsgeldige wijziging gewaarborgd is. In de arbeidsovereenkomst die Achmea met haar medewerkers afsluit is immers standaard de bepaling opgenomen dat de inhoud van de cao, waaronder het pensioenhoofdstuk, van toepassing is op de individuele arbeidsovereenkomst. Bovendien is in de arbeidsovereenkomst standaard een dynamisch wijzigingsbeding opgenomen, waardoor ook wijzigingen in de Achmea-cao van toepassing zijn.

Het bestuur is van mening dat pas als de pensioenafspraken uit het transitieplan zijn vastgelegd in de komende cao met een duidelijke binding voor werknemers en ex-werknemers, het bestuur over kan gaan tot invaren. Dit is daarom voor het bestuur een opschortende voorwaarde onder deze opdrachtbevestiging. Sociale partners hebben het voornemen tot vastlegging van de afspraken uit het transitieplan in de komende cao-overeenkomst bevestigd.

11. TOETS OP BEHEERSTE EN INTEGERE BEDRIJFSVOERING

Deze toetsing ziet toe op de nieuwe pensioenregeling en het invaren van de opgebouwde pensioenen. Toetsing vindt plaats op uitvoerbaarheid, datakwaliteit en uitlegbaarheid. Daarbij maken we gebruik van afstemming van de uitvoerders APS en Achmea IM.

11.1 Uitvoerbaarheid

Het bestuur constateert dat de nieuwe pensioenregeling en het invaren uitvoerbaar is. Dit onderbouwt het bestuur in de het vervolg van deze paragraaf.

11.1.1 *Uitvoerbaarheid pensioenbeheer bij APS*

APS heeft bevestigd dat de pensioenregeling zoals opgenomen in het transitieplan binnen de mogelijkheden van de productdienstencatalogus past. Er is geen maatwerk nodig om de voorgestelde nieuwe pensioenregeling uit te voeren.

De lopende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (AOP) worden na de transitie niet door APS ondersteund in combinatie met de Wtp. Er zijn op dit moment ongeveer 100 deelnemers met ingegaan arbeidsongeschiktheidspensioen. Deze komen uit rechtsvoorgangers van Pensioenfonds Achmea. Omdat APS deze pensioenen onder de Wtp niet meer kan uitvoeren, onderzoekt Pensioenfonds Achmea de mogelijkheid om deze pensioenen extern onder te brengen. Het volgende proces moet daartoe worden doorlopen:

- Verzoek tot collectieve waardeoverdracht (volgens artikel 83 Pensioenwet) door de werkgever
- Aanpassing indexatieregeling (nu conform indexatie door Pensioenfonds Achmea)
- Selectie externe partij
- Verkrijgen instemming van de deelnemers op wijziging van de indexatieregeling en de collectieve waardeoverdracht
- Verkrijgen verklaring van geen bezwaar van DNB

De werkgever heeft inmiddels schriftelijk bevestigd dat ze bereid zijn om mee te werken aan collectieve waardeoverdracht voor deze groep deelnemers onder de voorwaarde dat de

uitkeringen en de toeslagverlening voor deze groep goed geregeld worden. Het bestuur is het eens met deze voorwaarde en hanteert als uitgangspunt dat de betrokken deelnemers met een ingegaan arbeidsongeschiktheidspensioen geen onevenwichtig nadeel mogen ondervinden van de collectieve waardeoverdracht. Op basis van het inmiddels lopende offertetraject heeft het bestuur er voldoende vertrouwen in dat deze ingegane arbeidsongeschiktheidspensioenen op een evenwichtige wijze elders kunnen worden ondergebracht.

Aanvullend aan de bevestiging dat de nieuwe pensioenregeling uitvoerbaar is, heeft APS per mail op 31 januari 2025 bevestigd dat het verzoek tot invaren met de bepaling van de compensatie en de voorrangsregels eveneens uitvoerbaar zijn.

Eerder heeft het bestuur op 16 juli 2024 een intentieovereenkomst gesloten met APS met afspraken over de onderlinge samenwerking en de dienstverlening van APS in het kader van de beheerste overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Op dit moment werken APS en het bestuur aan vastlegging van de afspraken over de dienstverlening van APS in een projectovereenkomst.

In het implementatieplan wordt verder uitgebreid stilgestaan bij de nog te nemen stappen om de IT-systemen gereed te maken voor implementatie van de voorgestelde nieuwe pensioenregeling.

In het transitieplan is het volgende te lezen: “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.” In het kader van uitvoerbaarheid is een notitie over onder meer de werknemersbijdrage gedeeld met Achmea HR. Kort gezegd biedt APS uitvoering, communicatie en keuzebegeleiding van een verlaging van de werknemersbijdrage niet aan. Pensioenfonds Achmea kan dit dus niet uitvoeren. Wel is het mogelijk om een optie voor extra inleg (aanvang en daarna verhoging of verlaging) aan te bieden. Dit kan middels een onderverdeling in deelgroepen met een kenmerk, of door het inrichten van de lagere premie voor iedereen, aangevuld met de mogelijkheid tot extra inleg als

er voldoende fiscale ruimte is. Omdat de afgesproken premie-inleg in het persoonlijk pensioenvermogen in het transitieplan al fiscaal maximaal is, is dit ook niet mogelijk.

11.1.2 Technische uitvoerbaarheid vermogensbeheer

Net als in de huidige pensioenregeling worden onder de Wtp beleggingsportefeuilles ingevuld met verschillende beleggingsfondsen en mandaten bestaande uit financiële instrumenten van verschillende uitvoerende vermogensbeheerders. De opbouwfase van de FPR vraagt om volledig geunitiseerde oplossingen in de vorm van beleggingsfondsen of administratieve fondsen. Deze administratieve fondsen vragen om een order-afwikkelingsproces, NAV-afgifteproces en informatie uitwisselingsproces. Voor Pensioenfonds Achmea is dit nieuw, maar binnen Achmea IM is dit een bestaand proces dat in de huidige operatie aantoonbaar werkt. Achmea IM richt dit de komende periode voor ons fonds in. Het vermogenstransitieplan beschrijft de aanpassingen die nodig zijn binnen de portefeuille en beleggingsadministratie om de huidige vermogensbeheerinrichting om te vormen naar de nieuwe inrichting onder de nieuwe pensioenregeling en om in te varen.

11.1.3 Gegevensuitwisseling PUO en vermogensbeheerder

Achmea IM en APS werken aan de implementatie van een vernieuwde gegevensuitwisseling tussen PUO en vermogensbeheerder. Deze vernieuwde gegevensuitwisseling is nodig om de orderinstructie onder de nieuwe pensioenregeling mogelijk te maken. De gebouwde gegevensuitwisseling is gebaseerd op de marktstandaard met SIVI-koppeling. De acties en verantwoordelijkheden worden vastgelegd in een Operating Manual.

Pensioenfonds Achmea heeft de regie over de keten. Daarbij heeft Pensioenfonds Achmea geen directe rol in de informatie-uitwisseling, maar wordt geïnformeerd over de informatie-uitwisseling, de servicelevels en de eventuele fouten die zijn opgetreden voor, tijdens of na de informatie-uitwisseling en die effect hebben op het fonds of haar deelnemers.

APS is verantwoordelijk voor het juist, volledig en tijdig versturen van orders en pensioenprojecties op een vooraf overeengekomen dag. Daarnaast is APS verantwoordelijk voor het ontvangen en reconciliëren van orderbevestigingen en waarde-overzichten. APS valideert

dat dat berichten tijdig worden aangeleverd en stuurt een terugmelding in het geval fouten in de berichten worden geconstateerd.

Achmea IM is verantwoordelijk voor het juist, volledig en tijdig verwerken van door APS verstuurd informatie, het valideren van de informatie en het versturen van een terugmelding van eventuele geconstateerde fouten in de aanlevering. Achmea IM draagt verantwoordelijkheid voor de correcte en tijdige verwerking als zij eenmaal de informatie heeft geaccepteerd. Achmea IM is verantwoordelijk voor het juist, volledig en tijdig versturen van orderbevestigingen en waarde-berichten.

11.1.4 Plausibiliteit en beheersingsproces van transitie-effecten

Ter beoordeling van de evenwichtigheid en voor de totstandkoming van het voorkeursbeleid zijn diverse berekeningen uitgevoerd door Actuarieel Advies van APS. Borging van de kwaliteit en juistheid van deze berekeningen is belangrijk. Om dit te borgen heeft Pensioenfonds Achmea een stappenplan dat is uitgevoerd. Deze deelparagraaf geeft inzicht in de uitgevoerde beheersmaatregelen.

- Het bestuur heeft geconstateerd dat medewerkers van Actuarieel Advies werken volgens vastgestelde procesafspraken om de kwaliteit van hun dienstverlening te borgen. Zij voeren inhoudelijke checks en reviews uit (4-ogen principe) en leggen dit vast in controledossiers en plausibiliteitsdocumenten. De dossiers zijn onafhankelijk beoordeeld door Achmea Compliance pensioenen (2^e lijn). De conclusie van deze beoordeling is dat de processen zorgvuldig zijn doorlopen. De externe accountant EY (3^e lijn) voert daarnaast jaarlijks een controle uit op de uitvoering van de 4-ogen controle op de uitgevoerde berekeningen in het kader van ISAE. De uitkomst van deze controle is de afgelopen jaren altijd effectief geweest.
- Aanvullend werkt Actuarieel Advies bij het aanpassen van rekenmodellen volgens het OTAP principe (ontwikkeling, test, acceptatie en productie) met procedures voor testen, versiebeheer en releases. Achmea Risk Management (2^e lijn) heeft de modelrisk assessment beoordeeld.

- Milliman Pensioenen heeft in opdracht van Actuarieel Advies de rekenregels voor de vul- en uitdeelregels van de risicodelingsreserve gevalideerd. Milliman Pensioenen concludeert dat de rekenregels voldoen aan de relevante wet- en regelgeving en dat de rekenregels naar behoren werken. Hiermee is invulling gegeven aan de *Regeling rekenmethoden onderbouwing solidariteitsreserve en risicodelingsreserve pensioenuitvoerders*.
- Plausibiliteitschecks op de bepaling van de invaarkapitalen, de som van de netto profijt effecten (nul), de standaardfout in het model en de verwachte effecten op netto profijt zijn door Actuarieel Advies uitgevoerd en door het bestuur vastgesteld. Dit zijn de checks die DNB als Good Practice heeft aangemerkt voor de uitvoering van plausibiliteitscontroles.
- De actuariële sleutelfunctiehouder heeft de plausibiliteit van de modeluitkomsten positief beoordeeld door onder meer het uitvoeren van schaduwberekeningen. De sleutelfunctiehouder is van mening dat de werking en gebruik van de Wtp-modellen, alsmede de berekenings-uitkomsten, zodanig zijn dat het bestuur hierop besluitvorming kan baseren.

11.1.5 Kosten

De eenmalige investering voor het hele Wtp-project komt uit op ongeveer 6 miljoen euro. De werkgever Achmea neemt deze projectkosten grotendeels voor zijn rekening.

Op basis van onder meer een eerste indicatie van APS verwacht het bestuur, dat de toekomstige pensioenuitvoeringskosten vergelijkbaar zijn met die van de huidige pensioenregeling. Dit geldt ook voor de vermogensbeheerkosten. Achmea IM heeft bevestigd dat de kosten voor fiduciaire en administratieve dienstverlening alleen toenemen met die voor het vormen en onderhouden van modules in de beleggingsportefeuille. Dit betekent een toename van de vermogensbeheerkosten met circa 1%.

11.2 Datakwaliteit

Het bestuur is, rekening houdend met de vastgestelde risicohouding op datakwaliteit en de maximaal toegestane afwijking (MTA), van mening dat de datakwaliteit van de deelnemersadministratie juist en volledig is.

De zes fasen uit het kader datakwaliteit vóór invaren zijn in 2024 uitgevoerd. In Q4 2024 heeft ons pensioenfonds vervolgens de uitkomsten van het onderzoek naar de datakwaliteit aangeleverd bij DNB voor een partiële beoordeling. Op 23 april 2025 heeft DNB ons gerapporteerd dat de beoordeling datakwaliteit door hen is afgerond en dat zij geen opmerkingen hebben. Met de algemene kanttekening dat wijzigingen in de datakwaliteit voor DNB aanleiding kunnen zijn om de beoordeling te heroverwegen.

In het kader van stay clean heeft ons pensioenfonds inmiddels een eerste datakwaliteitsrapportage ontvangen.

11.3 Uitlegbaarheid

Voor Pensioenfonds Achmea is communicatie en uitlegbaarheid belangrijk. In deze paragraaf toetsen we de elementen van het invaren en de nieuwe pensioenregeling op uitlegbaarheid. Dit doen we door hieronder kort de diverse elementen uit te leggen. Hoewel de nieuwe voorgestelde pensioenregeling niet gemakkelijk te begrijpen is, is het bestuur van mening dat de verschillende elementen uitlegbaar zijn.

11.3.1 Uitlegbaarheid elementen van het invaren

- **Invaren**

Het pensioen dat je nu hebt opgebouwd, is voor ouderdomspensioen en pensioen voor je eventuele partner en kinderen als je komt te overlijden. Dit totale opgebouwde pensioen gaat allemaal naar één persoonlijk pensioenvermogen in de nieuwe regeling. Dat geldt voor alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Dus voor (oud-)medewerkers van Achmea, maar ook voor deelnemers die al een pensioenuitkering ontvangen. Dit persoonlijk pensioenvermogen is, net als in de huidige regeling, bestemd voor jouw eigen pensioenuitkering en voor de pensioenen voor je eventuele partner en kinderen als je komt te overlijden. Ontvang je al een pensioenuitkering en heb je eigen keuzes gemaakt bij je pensionering? Zoals AOW-compensatie of een hoog/laag-uitkering? Die keuzes blijven behouden in de nieuwe regeling.

Bij het omzetten gaat geen geld verloren. Het fonds rekent nauwkeurig uit wat de waarde is van het pensioen dat je hebt opgebouwd. Jouw waarde gaat op de transitiedatum over naar de nieuwe regeling. Dat betekent dat pensioengerechtigden minimaal dezelfde uitkering houden direct na de overgang. Deelnemers met nog niet ingegane pensioen houden minimaal dezelfde verwachte uitkering op pensioendatum direct na de overgang.

- **Minimale invaardekkingsgraad**

De minimale invaardekkingsgraad bedraagt circa 105,5%. Bij dekkingsgraden van dat niveau of hoger zijn de (verwachte) pensioenuitkeringen in de nieuwe pensioenregeling minimaal gelijk aan de uitkeringen in de huidige pensioenregeling. Daarnaast zijn alle voorzieningen en reserves dan volledig gevuld op het benodigde niveau³⁷, waardoor pensioenuitkeringen een relatief kleine kans hebben op een verlaging (zie paragraaf 9.3).

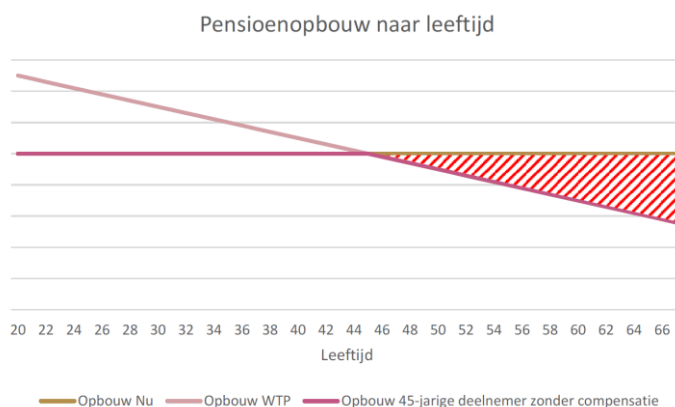
Bovenstaande geldt voor alle soorten deelnemers. Dus ook voor de zogenaamde kwetsbare deelnemersgroepen: de (verwachte) uitkering voor arbeidsongeschikte deelnemers, de pensioenen van deelnemers met elders verzekerde rechten (SBZ en AP&L) die binnen Pensioenfonds Achmea geïndexeerd zijn en alle soorten deelnemers waarvoor vlak voor of vlak na de transitie de situatie verandert (denk aan partnerschap, scheiden, overlijden, in of uit dienst, meer of minder werken, verlof en arbeidsongeschiktheid).

Bij dekkingsgraden dicht bij deze minimale invaardekkingsgraad is er geen ruimte voor het inhalen van toeslagen. Bij dergelijke niveaus van de dekkingsgraad zou hiervoor echter ook geen ruimte zijn in de huidige pensioenregeling. Tot slot is er bij deze lage dekkingsgraden ook geen of beperkte ruimte voor compensatie voor de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie uit het collectieve pensioenvermogen. In dat geval treden sociale partners met elkaar in overleg.

- **Compensatie**

³⁷ Dit betreft het minimaal vereist eigen vermogen, de operationele reserve (voor onder meer resultaten op risicoverzekeringen, claimrisico's en wijzigingen die met terugwerkende kracht), de voorziening voor uitvoeringskosten, de voorziening voor toekomstige schadelasten in verband met arbeidsongeschiktheid (IBNR) en de risicodelingsreserve.

Bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel stappen we over op een vlakke premie. Een vlakke premie betekent dat voor iedereen binnen een pensioenregeling eenzelfde premiepercentage wordt afgedragen, ongeacht de leeftijd. Nu stijgt de premie met de leeftijd. De overgang van een stijgende premie per leeftijd naar een vlakke premie zorgt voor lagere pensioenopbouw en pensioenuitkering voor bepaalde groepen actieve deelnemers. Dit effect is het grootst voor actieve deelnemers en arbeidsongeschikte die ongeveer halverwege hun loopbaan of pensioenopbouw zijn.



Om te voorkomen dat bepaalde leeftijdsgroepen worden benadeeld is in het Pensioenakkoord afgesproken dat dit nadeel voor betreffende deelnemers wordt gecompenseerd.

Sociale partners kiezen voor financiering van compensatie 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 arbeidsvoorwaardenpakket.

De gewenste hoogte van de compensatie wordt bepaald door per leeftijd het nadeel van de overgang op een vlakke premie uit te rekenen. Actieve en arbeidsongeschikte deelnemers van 35 tot en met 67 jaar ondervinden een nadeel. Op het moment van de transitie krijgen zij dit nadeel in één keer gecompenseerd als de dekkingsgraad voldoende hoog is (hoger dan circa 117%). De compensatie geldt alleen voor actieve deelnemers die op de transitiedatum

in dienst zijn van de aangesloten werkgevers en actief deelnemer zijn in de Achmea-pensioenregeling.

Bij lagere dekkingsgraden vindt gedeeltelijke compensatie plaats uit het collectief fondsvermogen. Daarbij zijn sociale partners overeengekomen dat het inhalen van gemiste toeslagen voorrang heeft boven het tweede deel van de compensatie. Dit omdat het inhalen van gemiste toeslagen ook in het belang is van slapers en pensioengerechtigde deelnemers. Als de financiële positie van het fonds onvoldoende is, treden sociale partners met elkaar in overleg.

Let op:

- De compensatie geldt alleen voor actieve deelnemers die op de transitiedatum in dienst zijn en actief deelnemers zijn in de Achmea-pensioenregeling en voor arbeidsongeschikte deelnemers voor de mate waarin zij op de transitiedatum recht hebben op premievrije voortzetting van pensioenopbouw.
- Dit geldt ook voor deelnemers die op de transitiedatum gebruik maken van een verlofregeling waarbij zij recht hebben op voortzetting van pensioenopbouw.
- Deelnemers die gebruik maken van de stap-terug-regeling in de afbouwperiode (24 maanden) ontvangen compensatie over hun volledige salaris. Na 24 maanden ontvangen deze deelnemers compensatie op basis van hun nieuwe salaris.
- Gepensioneerden en nabestaanden met ingegaan partner- of wezenpensioen bouwen geen pensioen meer op en ondervinden geen nadeel van de overgang op een vlakke pensioenpremie. Zij ontvangen dus ook geen compensatie. Dit geldt ook voor deelnemers die gebruik maken van de RVU-regeling.
- Als je vlak voor de transitiedatum in dienst komt bij Achmea, ontvang je compensatie. Kom je net na de transitiedatum in dienst, dan ontvang je geen compensatie. Het is in dat geval mogelijk dat je compensatie hebt ontvangen voordat je deelnemer wordt bij Pensioenfonds Achmea in de pensioenregeling van je oude werkgever. Dit is echter mede afhankelijk van de transitiedatum van die pensioenregeling en van de wijze van toekenning (éénmalig of gespreid over een aantal jaar). Laat je daar goed over informeren bij het wisselen van werkgever!
- Ga je vlak voor de transitiedatum met pensioen of uit dienst, dan ontvang je geen compensatie. Dit geldt ook voor je nabestaanden als je vlak voor de pensioendatum

overlijdt. Als je uit dienst gaat is het mogelijk dat je bij je nieuwe werkgever compensatie ontvangt in die pensioenregeling, maar dat is afhankelijk van de transitiedatum van die pensioenregeling en van de wijze van toekenning (éénmalig of gespreid over een aantal jaar). Laat je daar goed over informeren!

- **Inhaaltoeslagen**

Als de dekkingsgraad bij invaren hoger is dan circa 114,6% ontvangen alle deelnemers de toeslagen die ze gemist hebben. Dit zijn de gemiste toeslagen (de geambieerde toeslag op het niveau van prijsinflatie of cao-loongroei minus de verleende toeslag) vanaf 2014³⁸. De gemiste toeslagen zijn individueel per deelnemer bijgehouden en blijven hetzelfde, ook als je bijvoorbeeld vlak voor de transitie met pensioen gaat of uit dienst gaat. Het inhalen van gemiste toeslagen past bij de ambitie van een waardevast pensioen in de huidige pensioenregeling.

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. Wettelijk is het naar verwachting niet mogelijk om alle gemiste toeslagen op individueel niveau volledig in te halen³⁹. Sociale partners willen binnen de wettelijke begrenzing deelnemers met gemiste toeslagen naar rato zoveel als mogelijk

³⁸ Bij het invaren ligt het niet voor de hand om verder terug te kijken naar gemiste indexaties van voor 2014. Het pensioenfonds was toen een herverzekerde regeling. Pas sinds 1 januari 2014 zijn toeslagen gefinancierd uit de dekkingsgraad. Feitelijk werd het vermogen belegd en werd er bewust risico genomen om de pensioenen zo goed als mogelijk te verhogen. Daarbij ontstond ook het risico voor de deelnemers op het korten van pensioenen in slechte scenario's. Verder terugkijken dan 2014 voor het inhalen van gemiste indexaties past minder bij de voor 2014 bestaande garanties en financiering van de indexaties toen.

³⁹ 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.

individueel tegemoetkomen 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 inhaaltoeslagen, zal het restant worden aangevuld met een collectieve toekenning tot aan deze 7%-punt.

Let op:

- Deelnemers die vlak voor de transitiedatum toetreden hebben geen gemiste toeslagen. Zij ontvangen alleen het collectieve deel van de toekenning. Dit geldt ook voor deelnemers die bij de start de waarden overdragen van de voorgaande uitvoerder naar Pensioenfonds Achmea. Gemiste toeslagen bij andere uitvoerders tellen hier dus niet mee. Alleen gemiste toeslagen bij Pensioenfonds Achmea sinds je indiensttreding tellen mee.
 - Deelnemers die uit dienst zijn gegaan voor de transitiedatum en de pensioenen van Pensioenfonds Achmea over dragen naar een andere pensioenuitvoerder, ontvangen geen gemiste toeslagen.
- **Standaardregel voor invaren met een spreiding van 5 jaar**

De standaardregel rekent de al opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten om naar persoonlijke pensioenvermogens de nieuwe pensioenregeling. Daarbij worden de verhoog- en verlaagregels van het huidige financieel toetsingskader benaderd door een tekort of overschot in een spreidingstermijn van 10 jaar (default) toe te delen aan iedereen in het deelnemersbestand. Van deze default van 10 jaar kan onderbouwd worden afgeweken, bijvoorbeeld vanuit het oogpunt van evenwichtigheid. Pensioenfonds Achmea hanteert een spreidingsperiode van 5 jaar omdat de uitkomsten bij 10 jaar onevenwichtiger bleken.

De werking is als volgt: Voor pensioenen die na 5 jaar of langer tot uitkering komen, wordt aangenomen dat een volledige verhoging of verlaging wordt toegepast. Voor pensioenen die gedurende deze 5 jaar ingaan of uitkeringen die al zijn ingegaan, wordt verondersteld dat de verhoging of verlaging gespreid wordt toegepast over 5 jaar. Door deze spreidingsmethode hebben (bijna) pensioengerechtigden minder voordeel van een hogere dekkingsgraad, maar

ook minder nadeel van een lagere dekkingsgraad dan niet (bijna) pensioengerechtigden. Het effect is sterker naarmate de gekozen spreidingstermijn in de standaardregel langer is (zie ook de grafiek in paragraaf 6.4).

11.3.2 Uitlegbaarheid elementen van de nieuwe pensioenregeling

- **Het doel van de pensioenregeling verandert niet**

Je blijft pensioen ontvangen zolang je leeft. Als je arbeidsongeschikt wordt, blijf je (gedeeltelijk) pensioen opbouwen zonder premie te betalen. En als je overlijdt, blijft de pensioenuitkering voor je nabestaanden bestaan. Ook wanneer je overlijdt voor de pensioendatum.

- **De nieuwe pensioenregeling is een premieregeling**

Dat betekent dat sociale partners afspraken hebben gemaakt over de inleg voor pensioen. Deze inleg, de premie, is de basis van de pensioenregeling. De afspraken gaan dus niet over de hoogte van de opbouw van je pensioen. In de huidige regeling is de hoogte van je pensioenopbouw het uitgangspunt van de regeling. Jij en Achmea leggen elke maand een bedrag in voor je pensioen. Achmea houdt het bedrag dat jij inlegt in op je brutosalaris, net als nu. Pensioenfonds Achmea belegt de inleg van jou en Achmea. Ook dat verandert niet. Je pensioenvermogen groeit door de inleg en door opbrengst van de beleggingen.

- **Flexibele premieregeling**

We beleggen het geld voor je pensioen. Wat er bij jouw pensioenvermogen bijkomt of afgaat, hangt af van je leeftijd en de beleggingsmix die daarbij hoort in de gekozen lifecycle of na pensioneringen van de beleggingsmix die hoort bij het collectief variabel pensioen. Hoe dichterbij je pensioenleeftijd komt in de opbouwfase, hoe minder risicovol dit wordt belegd.

Je kunt kiezen of je meer of minder risico neemt bij de beleggingen. Voordat de nieuwe regeling ingaat, ontvang je van Pensioenfonds Achmea alle informatie die je nodig hebt om een goede keuze te maken.

- **Premie**

De jaarlijkse premie voor het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen na je pensionering wordt voor iedereen 30% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is, net als nu, de basis voor je pensioen. De pensioengrondslag is je salaris minus de franchise. De franchise is dat deel van je salaris waarover je geen pensioen opbouwt omdat je na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd voor dit deel AOW ontvangt. Naast de premie voor het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen na je pensionering, wordt er ook nog premie voor het partner- en wezenpensioen betaald voor het geval je voor je pensioendatum overlijdt. In de huidige regeling is jouw bijdrage aan de pensioenregeling 3,25% van de pensioengrondslag. Maandelijks wordt jouw bijdrage ingehouden op je brutoloon en dat blijft zo. Achmea betaalt de rest van de premie. De precieze verdeling van de premie in de nieuwe pensioenregeling is onderdeel van komende cao-onderhandelingen.

- **Verwachte pensioenuitkering**

Elke maand wordt uitgerekend hoeveel pensioen je naar verwachting krijgt. Die berekening baseert Pensioenfonds Achmea op het vermogen dat je al hebt opgebouwd voor je pensioen en op het vermogen dat je naar verwachting nog gaat opbouwen. Je kan dit straks iedere maand inzien. Als je jong bent, kan deze inschatting (flink) schommelen. Ben je ouder? Dan kiest het pensioenfonds voor beleggingen met minder risico. Het pensioenfonds bouwt het risico stapje voor stapje af. Daardoor schommelt de inschatting van je pensioen steeds minder.

- **Overlijden voor de pensioendatum**

Als jij bij Achmea werkt en overlijdt, ontvangt je partner een maandelijkse uitkering zolang hij of zij leeft. Dit heet het partnerpensioen. Het partnerpensioen is in de nieuwe regeling 35% van het salaris dat je verdiende voor je overleed. Het partnerpensioen dat je nu al hebt opgebouwd raak je niet kwijt. Je partner krijgt dit na jouw overlijden namelijk uitgekeerd bovenop de hierboven genoemde 35% van je salaris en behoud je ook als je uit dienst gaat.

In de huidige regeling is de hoogte van het partnerpensioen afhankelijk van:

- Hoeveel jaar je hebt deelgenomen aan de regeling
- Het aantal jaren tot je pensioendatum op het moment dat je overlijdt.

In de nieuwe regeling maakt dat niet meer uit: je partner ontvangt in alle gevallen 35% van je laatstverdiende salaris.

Overlijdt je tijdens je dienstverband met Achmea en ontvangt je partner dan nog geen AOW? Dan ontvangt hij of zij aanvullend op het partnerpensioen ook 'tijdelijk partnerpensioen'. Je partner krijgt dit uiterlijk totdat hij of zij AOW ontvangt. Het tijdelijk partnerpensioen is er ook in de huidige pensioenregeling. Dit verandert dus niet.

Bij overlijden tijdens je dienstverband bij Achmea is ook wezenpensioen verzekerd. Elk kind krijgt tot haar of zijn 25e 20% van het salaris dat je verdiende voor je overleed. Dit is straks beter en eenvoudiger geregeld dan in de huidige regeling. Want in de huidige pensioenregeling is de uitkering lager en loopt deze minder lang door (totdat je kind 18 jaar is of 27 jaar als hij of zij studeert of een Wajong-uitkering ontvangt).

In de 'oude' pensioenregeling heb je al een wezenpensioen opgebouwd. Dat bedrag blijft staan voor je kinderen tot ze 18 jaar zijn of tot hun 27ste als ze studeren of een Wajong-uitkering ontvangen. Je kinderen krijgen dit na jouw overlijden uitgekeerd bovenop de hierboven genoemde 20% van je salaris. De uitkering op basis van het oude opgebouwde wezenpensioen behoud je ook als je uit dienst gaat. Ga je uit dienst en heb je nog geen ander dienstverband? Dan loopt ook deze verzekering maximaal 3 maanden door.

In de huidige regeling houdt je recht op het nabestaandenpensioen dat je tot je datum uit dienst hebt opgebouwd. In de nieuwe regeling is dat niet meer zo. Eindigt je deelname en heb je nog geen ander dienstverband? Dan loopt het partnerpensioen van Pensioenfonds Achmea op grond van de wet nog 3 maanden door. Na deze periode krijgen je partner en kinderen géén nabestaandenpensioen van ons pensioenfonds als je overlijdt. Je kunt het partnerpensioen wel zelf blijven verzekeren. Heb je een nieuwe werkgever met een pensioenregeling? Dan hoeft je het partnerpensioen bij Pensioenfonds Achmea waarschijnlijk niet zelf te blijven verzekeren. In de pensioenregeling van je nieuwe werkgever is meestal ook weer partnerpensioen verzekerd. Kijk hier goed naar als je van baan verandert

- **Overlijden na pensioendatum**

Ook als je al met pensioen bent, is er een partnerpensioen geregeld voor je partner als je overlijdt. Dat partnerpensioen is 70% van jouw eigen pensioen. Net als nu. Op het moment dat je met pensioen gaat, kunnen jij en je partner kiezen voor minder partnerpensioen en

meer pensioen voor jezelf. Het omgekeerde kan ook: meer partnerpensioen en minder pensioen voor jezelf. Heb je geen partner? Dan gaat het partnerpensioen automatisch naar het pensioen voor jezelf. Je eigen pensioen wordt dan hoger.

- **Arbeidsongeschiktheid**

Als je geheel arbeidsongeschikt raakt, blijf je pensioen opbouwen. Daarnaast blijft het partner- en wezenpensioen verzekerd. Achmea en jij hoeven er dan niet meer voor te betalen. Ben je gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard? Dan is de pensioenregeling voor het deel dat je nog werkt gelijk aan de regeling bij arbeidsgeschiktheid.

- **Met pensioen gaan**

Als je met pensioen gaat, kies je voor een variabel of een vast pensioen. Een variabel pensioen is een pensioen dat wat meer schommelt en naar verwachting gemiddeld wat hoger is. Een vast pensioen is een stabiel en naar verwachting gemiddeld wat lager pensioen. Op je 58e maak je een voorlopige keuze voor een variabel of een vast pensioen. Het pensioenfonds past jouw beleggingen aan op die keuze. Als je met pensioen gaat, maak je je definitieve keuze. Het pensioenfonds begeleidt je daarbij.

Pensioenfonds Achmea biedt alleen een variabel pensioen aan. Wil je een vast pensioen, dan kun je je pensioenvermogen meenemen en bij een andere pensioenuitvoerder je pensioen aankopen. We noemen dat 'shoppen'. Het pensioenfonds maakt je pensioenvermogen dan over naar de pensioenuitvoerder waar jij je vaste pensioenuitkering hebt geregeld. Dat kan bijvoorbeeld bij een verzekeraar.

Jij bepaalt nog steeds wanneer je je pensioen in laat gaan. In de nieuwe regeling kan dit op zijn vroegst 10 jaar voor je AOW-datum. Het bedrag dat je ontvangt wordt dan wel lager. Ook veel andere keuzemogelijkheden blijven hetzelfde. Denk bijvoorbeeld aan deeltijdpensioen.

- **Collectief variabel pensioen**

Het pensioenfonds belegt jouw pensioenvermogen. Het voordeel hiervan is dat je kan profiteren van de beleggingsopbrengsten. Bij positieve rendementen verhogen we je pensioenuitkering. Daar staat tegenover dat je pensioenuitkering ook naar beneden kan

gaan als de rendementen tegenvallen. Het pensioenfonds belegt voor alle pensioengerechtigden op dezelfde manier. Je kunt daar zelf geen keuzes in maken.

Om grote schommelingen in de hoogte van jouw uitkering tegen te gaan, spreiden we de beleggingsresultaten over een drie jaar. Verhogingen en verlagingen van je pensioenuitkering doen we zo in stappen en niet in één keer. Daarnaast is er een aparte pot die de pensioenen van pensioengerechtigden beschermt. Deze pot noemen we de risicodelingsreserve en die belegt Pensioenfonds Achmea ook. Met het geld uit deze reserve verkleinen we de kans op het verlagen van je pensioenuitkering. Als je met pensioen gaat, gaat 4% van je pensioenvermogen in deze aparte pot. Zo dragen alle pensioengerechtigden samen bij aan het voorkomen van pensioenverlagingen. De pot kan niet negatief worden. Is de pot leeg, dan is er op dat moment geen geld beschikbaar om te voorkomen dat de pensioenen lager worden. Er is ook een maximum van de pot. Deze is 5% van het totale bedrag dat Pensioenfonds Achmea belegt voor de pensioengerechtigden. Bereikt de pot het maximum van 5%, dan wordt het meerdere verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van de pensioengerechtigden.