



TRANSITIEPLAN

WET TOEKOMST PENSIOENEN

Sociale partners NN

Pensioenfonds NN CDC

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	4
2.	Proces	5
2.1	Overleggroepen.....	5
2.2	Hoorrecht.....	7
2.3	Verzoek Sociale partners NN.....	8
3.	Doelstellingen en voorrangsregels	9
3.1	Doelstellingen	9
3.1.a	Doelstellingen – BF	9
3.1.b	Doelstellingen – NN CDC.....	10
3.2	Vorrangsregels	12
3.2.a	Vorrangsregels - BF	12
3.2.b	Vorrangsregels – NN CDC.....	12
4.	De nieuwe pensioenregeling.....	15
4.1	Keuze van het contract	15
4.2	Onderdelen pensioenregeling	15
5.	Invaren opgebouwde pensioenen	18
5.1	Invaren is de standaard.....	18
5.2	Overwegingen Sociale partners NN.....	18
5.2.a	Overwegingen Sociale partners NN - BF	19
5.2.b	Overwegingen Sociale partners NN – NN CDC.....	19
6.	Compensatie en financieringsplan	23
7.	Solidariteitsreserve.....	24
7.1	Uitkeringen niet verlagen – NN CDC	24
7.2	Het initieel vullen van de solidariteitsreserve – NN CDC	24
7.3	Overige regels voor de solidariteitsreserve – NN CDC.....	25
8.	Effecten van de wijziging van de pensioenregeling	26
8.1	Verwacht pensioenresultaat – NN CDC.....	26
8.2	Kans op korting van ingegane pensioenen – NN CDC.....	28
8.3	Netto profijt – NN CDC	29
8.4	Gevoeligheidsanalyses – NN CDC	30
9.	Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken.....	33
10.	Communicatie	34

Bijlage 1: Kenmerken nieuwe pensioenregeling	35
Bijlage 2: Gevoeligheidsanalyses	37
Negatieve renteschok van 1%-punt dan wel 2%-punt	37
Positieve renteschok van 1%-punt dan wel 2%-punt.....	41
Lagere dekkinggraad ter grootte van 110%	45
Lagere dekkinggraad ter grootte van 110% en negatieve renteschok van 1%-punt	48
Bijlage 3: Spreidingstermijn en gerichte toedeling	51
Bijlage 4: Hoorrecht en reactie Sociale partners NN	53

1. Inleiding

De regels voor pensioen gaan veranderen. Dat staat in de Wet toekomst pensioenen die op 1 juli 2023 in werking is getreden. In deze wet zijn de afspraken vastgelegd die werkgevers, werknemers en het kabinet in 2019 met elkaar hebben gemaakt in het Pensioenakkoord. Het uitgangspunt van de nieuwe wet blijft dat pensioenen gezamenlijk worden opgebouwd en dat financiële risico's met elkaar worden gedeeld.

De wet zorgt ervoor dat mensen die in de toekomst pensioen krijgen een betere kans hebben op een hoger pensioen. Daar staat tegenover dat ingegaan pensioen ook sneller verlaagd kan worden als de rente weer heel laag wordt of als er heel slechte beleggingsrendementen worden behaald. De nieuwe pensioenwet regelt wel dat er buffers zijn om dat zo veel mogelijk op te vangen.

De nieuwe pensioenwet zorgt er ook voor dat het duidelijker en persoonlijker wordt hoeveel pensioen er is opgebouwd. Het pensioen van een deelnemer bestaat voortaan uit alle premies die namens die deelnemer is betaald, plus het rendement dat dit geld heeft opgeleverd.

In de Wet toekomst pensioenen zijn regels opgenomen over hoe de nieuwe pensioenregeling eruit moet gaan zien. Er is daarnaast nog veel vrijheid om zelf keuzes te maken. Voor de pensioenregeling voor de (voormalige) medewerkers van NN Group (NN) worden deze keuzes gemaakt door de sociale partners die betrokken zijn bij deze pensioenregeling. Daarbij wordt rekening gehouden met de mogelijkheden zoals die worden geboden door BeFrank als uitvoerder van de huidige pensioenregeling en de besturen van Pensioenfonds ING, NN CDC Pensioenfonds en Delta Lloyd Pensioenfonds, waar in het verleden opgebouwde pensioenen zijn ondergebracht. Sociale partners NN zijn de werkgever NN en de werknemersorganisaties FNV, CNV en De Unie. De keuzes van Sociale partners NN zijn vastgelegd in dit plan, wat een transitieplan heet.

De inhoud van dit transitieplan is ook van toepassing op personen die een arbeidsovereenkomst hebben met een andere entiteit (o.a. NN Insurance Eurasia N.V. en NN Group N.V.). Zij vallen niet onder de NN CAO, maar volgen sinds 2015 de pensioenregeling van het CAO personeel.

Bij de opstelling van dit transitieplan is door Sociale partners NN rekening gehouden met de Wet toekomst pensioenen (Wtp), de memorie van toelichting bij deze wet, het Besluit toekomst pensioenen en de factsheet Transitieplan Wet toekomst pensioenen van DNB.

In dit transitieplan staan:

- de keuzes voor de nieuwe pensioenregeling die Sociale partners NN hebben gemaakt;
- de overwegingen en berekeningen die hebben geleid tot deze keuzes;
- hoe wordt omgegaan met pensioen dat al is opgebouwd.

Nu Sociale partners NN de keuzes hebben vastgelegd in het transitieplan, zullen de pensioenfonds de transitieplan beoordelen op uitvoerbaarheid, evenwichtigheid en haalbaarheid. Daarnaast zal er alvorens tot aanvaarding wordt overgegaan advies dan wel goedkeuring voor het invaarbepaald van relevante pensioenfondsorganen benodigd zijn. Vervolgens zullen de pensioenfonds een implementatieplan en communicatieplan opstellen. Sociale partners NN wensen hier ook bij betrokken te zijn.

Sociale partners NN hebben de totale situatie van alle uitvoerders in ogenschouw genomen, waarbij iedere uitvoerder op zijn eigen karakteristieken is geanalyseerd. Ten behoeve van de leesbaarheid en de verschillende belanghebbenden is niet gekozen voor één transitieplan, maar voor een transitieplan per pensioenuitvoerder. De drie transitieplannen vormen één samenhangend geheel.

Daar waar gesproken wordt over deelnemer worden tevens gewezen deelnemer en pensioengerechtigde bedoeld.

2. Proces

Huidige medewerkers van NN bouwen hun pensioen op bij BeFrank volgens een beschikbare premiereregeling met een leeftijdsonafhankelijk premiepercentage. In het verleden kunnen er door (ex-) medewerkers pensioenen zijn opgebouwd bij verschillende pensioenfondsen die aan NN gelinkt zijn. Sociale partners NN hebben bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel dan ook te maken met deze verschillende pensioenuitvoerders met ieder zijn eigen karakteristieken en bestandsopbouw. Gezien deze verschillen wordt door Sociale partners NN iedere uitvoerder op zijn eigen merites beoordeeld voor wat betreft de transitie.

Het betreft de volgende pensioenuitvoerders:

1. **BeFrank (BF)**
Bij BF is de huidige regeling ondergebracht. Het betreft een beschikbare premiereregeling met een leeftijdsonafhankelijk premiepercentage.
2. **Pensioenfonds ING (PFI)**
De bij PFI ondergebrachte pensioenen zijn in de periode tot 31-12-2013 verworven uit een destijds gezamenlijke pensioenregeling vanuit ING en NN. Het betreffen pensioenen vanuit een uitkeringsovereenkomst (uitkering staat in principe vast).
3. **NN CDC Pensioenfonds (NN CDC)**
De bij NN CDC ondergebrachte pensioenen zijn in de periode van 1-1-2014 tot 1-10-2022 verworven. Het betreffen pensioenen vanuit een uitkeringsovereenkomst (uitkering staat in principe vast).
4. **Delta Lloyd Pensioenfonds (DLPF)**
DLPF is in het verleden overgenomen door NN. De (voormalig) medewerkers van Delta Lloyd hebben hun pensioenen opgebouwd bij DLPF tot en met 31-12-2019. Het betreffen pensioenen vanuit een uitkeringsovereenkomst (uitkering staat in principe vast). Vanaf 1-1-2020 werden de medewerkers deelnemer aan de pensioenregeling zoals die bij NN CDC was ondergebracht.

De onder 2 tot en met 4 genoemde pensioenfondsen betreffen gesloten pensioenfondsen.

In de verschillende transitieplannen is vastgelegd hetgeen Sociale partners NN zijn overeengekomen met de verschillende pensioenuitvoerders over de nieuwe pensioenregeling en de transitie van de opgebouwde pensioenen naar het nieuwe pensioenstelsel. De transitieplannen zijn tot stand gekomen in wisselwerking tussen Sociale partners NN en de betrokken pensioenuitvoerders. Middels een iteratief proces van onderlinge afstemming zijn besluiten tot stand gekomen die naar de mening van Sociale partners NN evenwichtig zijn. Voor wat betreft PFI sluiten de transitieplannen van ING en NN op elkaar aan.

2.1 Overleggroepen

In dit kader zijn onder andere de volgende overleggroepen gevormd.

Werkgroep Wtp proof NN Pensioenregeling BF

Sociale partners NN hebben sinds 5 september 2023 onder leiding van onafhankelijk adviseur de heer Bosman diverse malen overleg gevoerd over het aanpassen van de huidige NN pensioenregeling zoals die is ondergebracht bij BF. Aangezien de opbouw voor pensioenkapitaal reeds aan de nieuwe wetgeving voldoet, is het overleg met name toegespitst op de invulling van het partner- en wezenpensioen.

Werkgroep Project Forward Pensioenfonds ING

In de werkgroep Project Forward Pensioenfonds ING (grote-tafel-overleg) hebben het bestuur van PFI, Sociale partners ING en Sociale partners NN overleggen gevoerd over de toekomst van de opgebouwde pensioenen bij PFI. Zoals vermeld zijn besluiten tot stand gekomen middels een iteratief proces.

Technische werkgroep invaren Pensioenfonds ING

Ten behoeve van het grote-tafel-overleg PFI is een technische werkgroep opgericht waarbij in gezamenlijk overleg kansrijke varianten zijn besproken, geanalyseerd en aangepast die betrekking hebben op de opzet en technische invulling van de nieuwe Wtp-regeling zoals die bij PFI zal gaan gelden. Ten behoeve van dit overleg zijn vele berekeningen gemaakt waarbij door het voortschrijdend inzicht steeds meer onderdelen preciezer werden ingevuld. Daarbij werd gekeken naar uitvoerbaarheid, evenwichtigheid en haalbaarheid. De overleggen hebben geleid tot hetgeen in dit transitieplan is opgenomen. Aan de werkgroep heeft een delegatie van het grote-tafel-overleg PFI deelgenomen.

Werkgroep Toekomst Pensioen NN CDC en DLPF

De besturen van NN CDC en DLPF oriënteren zich doorlopend op de toekomst. In de strategische overleggroep Werkgroep Toekomst Pensioen NN CDC en DLPF is de toekomst van beide 'gesloten' pensioenfonds verkend. De werkgroep is gestart op 13 juni 2023 en is afgesloten op 29 februari 2024. De inhoud en verloop van de besprekingen, gemaakte afwegingen en conclusies zijn vastgelegd in een eindverslag. Samengevat komt het erop neer dat:

- de pensioenfondsbesturen hebben de leiding inzake de toekomstige uitvoering;
- er twee voorkeursmogelijkheden verder onderzocht zouden worden door de pensioenfondsbesturen:
 - overgang naar single-client kring bij een APF;
 - buy-out door een verzekeraar

Vervolgens zijn er separate overleggen geweest tussen Sociale partners NN en het betreffende pensioenfonds over de wijze hoe wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenen in relatie tot de nieuwe wetgeving, de zogenoemde tripartiet-overleggen.

Tripartiet-overleg NN CDC

In een Tripartiet-overleg NN CDC hebben het bestuur van NN CDC en Sociale partners NN overleg gevoerd over de toekomst van de opgebouwde pensioenen bij NN CDC in het kader van de nieuwe wetgeving. Vanaf oktober 2024 is hier Montae & Partners bij betrokken als onafhankelijk procesbegeleider. Ten behoeve van de technische invulling van de nieuwe Wtp-regeling heeft NN CDC berekeningen laten uitvoeren door pensioenadviseur WTW. Door voortschrijdend inzicht zijn steeds meer onderdelen preciezer ingevuld. Daarbij werd gekeken naar uitvoerbaarheid, evenwichtigheid en haalbaarheid. De overleggen hebben geleid tot hetgeen in dit transitieplan is opgenomen. Deze berekeningen zijn gebaseerd op de huidige situatie waarbij de uitvoeringskosten door de werkgever worden gefinancierd en wordt verondersteld dat dit ook in toekomst zal gebeuren.

Tripartiet-overleg DLPF

In een Tripartiet-overleg DLPF hebben het bestuur van DLPF en Sociale partners NN overleg gevoerd over de toekomst van de opgebouwde pensioenen bij DLPF in het kader van de nieuwe wetgeving. Uit het risicopreferentieonderzoek zoals DLPF dat heeft uitgevoerd en waarvan de uitkomst op hun website is geplaatst, is als voornaamste doelstelling het koopkrachtbehoud naar voren gekomen. Daarbij geldt tevens dat er een zeer geringe kans op het korten van de pensioenen dient te zijn. DLPF heeft vele scenarioberekeningen laten maken door hun adviseur (Sprekels).

Uitgaande van de doelstellingen van koopkrachtbehoud, een minimale kans op korten en de uitkomsten van de scenarioberekeningen is de conclusie getrokken dat het voor de deelnemers het meest evenwichtig is om in het nFTK te blijven. Uit de berekeningen blijkt dat de koopkracht binnen het nFTK naar verwachting in stand blijft en de kortingskansen zeer laag zijn. Hoewel in de solidaire premiereregeling (SPR) hogere verwachte pensioenen kunnen worden gerealiseerd, is de kortingskans veel groter en daalt de koopkracht voor bepaalde groepen deelnemers in het pessimistisch scenario sterk ten opzichte van het nFTK. De drie vakorganisaties hebben een uitvraag gedaan bij haar leden met een opgebouwd pensioen bij DLPF. Daaruit kwam de voorkeur voor het nFTK naar voren.

Sociale partners NN kiezen er dan ook voor om de pensioenen van DLPF niet in te varen. In hoofdstuk 5.2 van het transitieplan van DLPF is dit verder toegelicht.

2.2 Hoorrecht

Het is aan Sociale partners NN om te bepalen hoe de huidige pensioenen worden omgezet naar de nieuwe regels. In de Wtp is opgenomen dat verenigingen van gepensioneerden en verenigingen van voormalige deelnemers recht hebben om gehoord te worden. Deze verenigingen krijgen de mogelijkheid om aan Sociale partners NN een oordeel te geven over het voorstel hoe de huidige pensioenen worden omgezet naar de nieuwe regels. Wel gelden hier regels voor. De verenigingen moeten namelijk wel genoeg gepensioneerden of voormalig deelnemers vertegenwoordigen. Dat is het geval als ten minste 10% van alle gepensioneerden en voormalige deelnemers vertegenwoordigd worden.

In het geval van NN spreken we hier over de Vereniging van oud-medewerkers Delta Lloyd Groep (VO-DLG) en de Vereniging van oud-medewerkers Nationale-Nederlanden (VO-NN)

VO-DLG

Met betrekking tot het hoorrecht van de VO-DLG is er begin juli een brief van deze vereniging ontvangen inzake het hoorrecht waarop een reactie door Sociale partners NN is opgesteld. De vereniging heeft hun uitgangspunten en de daarvoor benodigde informatie vastgelegd in een Position Paper d.d. 22 juli 2024. Begin augustus zijn de leden door de vereniging geïnformeerd. De pensioencommissie van de VO-DLG heeft vervolgens half augustus gesproken met het DLPF. Daarna is er op 21 augustus 2024 nog een bijeenkomst geweest met het bestuur van de VO-DLG en afvaardigingen van het pensioenfonds en Sociale partners NN voor een tussentijdse update van de stand van zaken.

Het transitieplan is gedeeld met de VO-DLG op 11 oktober 2024 en zij hebben gebruik kunnen maken van het hoorrecht. Het oordeel van VO-DLG en de reactie van Sociale Partners NN is opgenomen in bijlage 2 van het transitieplan van DLPF.

VO-NN

Met betrekking tot het hoorrecht van VO-NN zijn er in november 2023 vanuit de pensioencommissie memo's verzonden aan Sociale partners NN inzake het hoorrecht en het advies per uitvoerder (BF, NN CDC en PFI). Op 8 mei 2024 heeft er een overleg plaatsgevonden tussen NN en VO-NN. Op 18 september 2024 heeft er een vervolgesprek plaatsgevonden inzake de stand van zaken waar ook de vakbondsbestuurders aan hebben deelgenomen. Daarin is de stand van zaken meegedeeld en is aangegeven dat de prioriteit ligt bij het opstellen van het transitieplan.

Het transitieplan PFI is gedeeld met de VO-NN op 22 oktober 2024 en zij hebben gebruik kunnen maken van het hoorrecht. Het oordeel van VO-NN is ontvangen op 1 november 2024 en is opgenomen in bijlage 2 bij het transitieplan PFI. De reactie van Sociale partners NN is tevens opgenomen in bijlage 2 van het transitieplan PFI.

Op 4 december 2024 heeft er overleg plaatsgevonden waarbij Sociale partners NN een tussenstand en een voorlopige denkrichting hebben aangegeven met betrekking tot het transitieplan NN CDC.

Het transitieplan NN CDC is gedeeld met de VO-NN op 17 december 2024 en zij hebben gebruik kunnen maken van het hoorrecht. Het oordeel van VO-NN is ontvangen op 9 januari 2025 en is opgenomen in bijlage 4 bij dit transitieplan. De reactie van Sociale partners NN is tevens opgenomen in bijlage 4 van het transitieplan NN CDC.

Besluitvormingsproces

Partijen hebben een zorgvuldig proces doorlopen om tot een breed gedragen besluitvorming te komen. Hierbij is iedere pensioenuitvoerder separaat op zijn eigen karakteristieken beoordeeld.

2.3 Verzoek Sociale partners NN

Het transitieplan is op 31 januari 2025 goedgekeurd door Sociale partners NN.

Met het delen van dit transitieplan geven Sociale partners NN de opdracht aan BF om vanaf 1 januari 2025 de gewijzigde pensioenregeling uit te voeren. Sociale partners NN geven daarnaast het transitieplan aan NN CDC zodat zij kunnen bepalen of zij de afspraken kunnen uitvoeren en de opdracht kunnen aanvaarden. Daarnaast verzoeken zij NN CDC om de opgebouwde pensioenen in te varen, met een streefdatum van 1 juli 2027, maar zeker binnen de wettelijke uiterste termijn.

In dit transitieplan zijn de keuzes opgenomen die de Sociale partners NN hebben gemaakt. Daarbij zijn ook de overwegingen opgenomen en de resultaten van de berekeningen van deze keuzes.

Sociale partners NN zijn verheugd dat zij met dit plan een mooi en afgewogen pakket neerleggen.

NN CDC overweegt de pensioenen over te dragen aan een andere uitvoerder. Als dit plaatsvindt voordat wordt ingevaren, geldt het verzoek ook voor de nieuwe uitvoerder. Voor Sociale partners NN is daarbij een voorwaarde dat deze andere uitvoerder op voorhand bevestigt dat de afspraken van dit transitieplan zullen en kunnen worden uitgevoerd en aanvaard en dat zij dus voldoende zekerheid bieden dat de transitie geregeld kan worden voor het einde van de juridische termijn en conform hetgeen is vastgelegd in dit transitieplan en is overeengekomen tussen Sociale partners NN. Sociale partners NN verzoeken NN CDC hier rekening mee te houden bij de vervolgstappen qua uitvoering en zijn altijd bereid om in goed overleg te bepalen hoe met eventuele obstakels in dat proces zal worden omgegaan.

3. Doelstellingen en voorrangregels

De huidige pensioenregeling van NN zoals die bij BeFrank is ondergebracht betreft een beschikbare premieregeling met onder andere:

- een leeftijdsonafhankelijke premie (met mogelijkheid om individueel aanvullend bij te dragen);
- een levenslang partnerpensioen bij overlijden, afhankelijk van de pensioengrondslag en diensttijd;
- een wezenpensioen bij overlijden, eveneens afhankelijk van de pensioengrondslag en diensttijd;
- premievrije voortzetting van de opbouw in geval van arbeidsongeschiktheid, ook over de extra inleg;
- Een facultatieve Anw-hiaatverzekering.

Bij de invoering van de huidige pensioenregeling is met de leeftijdsonafhankelijke premie reeds ingespeeld op de Wet toekomst pensioenen. Bij die overgang zijn tevens individuele compensaties toegekend op basis van verschillen in pensioenuitkomsten (op basis van scenarioset van DNB Q1 2022, 35% percentiel). De invoering van de huidige pensioenregeling heeft plaatsgevonden in overleg met de vakbonden en is voorgelegd aan de achterbannen. Het geheel was voorzien van een grondig communicatietraject.

Overige onderdelen (het partnerpensioen en het wezenpensioen) zullen door de overgang naar de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2025 aangepast worden.

Voor wat betreft de opgebouwde pensioenen bij de pensioenfondsen zal een keuze gemaakt dienen te worden of deze onder het huidige pensioenstelsel worden voortgezet of deze worden ingevaren in het nieuwe pensioenstelsel. De pensioenkapitalen die bij BF worden opgebouwd tot het moment dat deze pensioenregeling volledig voldoet aan de Wtp (1 januari 2025) worden niet ingebracht in de flexibele premieregeling die vanaf dat moment van toepassing blijft, zodat het vrijgevallen kapitaal bij onverhoopt overlijden dat toe te schrijven is aan de periode tot 1 januari 2025, wordt aangewend voor extra partnerpensioenen.

3.1 Doelstellingen

Voordat Sociale partners NN keuzes hebben gemaakt is eerst vastgelegd wat Sociale partners NN willen bereiken met de nieuwe pensioenregeling. Dit heet doelstellingen. Ook de transitie naar de nieuwe regeling is hierbij betrokken. Zoals reeds eerder vermeld, kunnen deze doelstellingen per pensioenuitvoerder variëren gezien bepaalde specifieke situaties van (de deelnemers bij) de betreffende pensioenuitvoerder.

3.1.a Doelstellingen – BF

Voor de huidige pensioenregeling zoals die bij BF is ondergebracht zijn deze doelstellingen:

- Na de overgang hebben alle deelnemers ten minste hetzelfde verwachte pensioen
- De hoogte van het partnerpensioen is na de transitie vergelijkbaar met het huidige partnerpensioen mits fiscaal toelaatbaar
- De nieuwe pensioenregeling moet uitlegbaar zijn en de deelnemers worden goed geïnformeerd over de transitie
- De kosten zijn in de nieuwe pensioenregeling vergelijkbaar met de huidige kosten.

3.1.b Doelstellingen – NN CDC

Sociale partners NN streven naar een toekomstbestendige pensioenregeling die nu en later professioneel kan worden uitgevoerd. Aangezien de wetgever invaren de standaard heeft gemaakt, sluiten Sociale partners NN hierbij aan in het kader van toekomstbestendigheid. In het bijzonder hechten Sociale partners NN aan de stabiliteit van ingegane pensioenuitkeringen. Hoewel redelijk bijhouden van de prijsontwikkeling gewenst is, weegt het voorkomen van verlagingen van ingegane pensioenen zwaarder dan het realiseren van verhogingen. Gezien de huidige hoge mate van zekerheid en solidariteit zien Sociale partners NN deze eigenschappen ook graag terug in de nieuwe regeling.

Voor de opgebouwde pensioenen zoals die bij NN CDC zijn ondergebracht zijn deze (kwalitatieve) doelstellingen:

- Het op peil houden van het niveau van de pensioenuitkeringen
- Het beperken van de kans op verlagingen van ingegane pensioenuitkeringen. Om te wennen aan het nieuwe pensioenstelsel (waar verlagingen vaker zullen voorkomen) streven Sociale partners NN op korte termijn naar een nog lagere kortingskans
- Het beperken van eenzijdige herverdeling tussen generaties

Om deze doelstelling te toetsen hebben Sociale Partners NN de volgende maatstaven vastgesteld:

- Pensioenverwachting
- Kans op korting van ingegane pensioenuitkeringen
- Nettoprofijs

Deze kwantitatieve maatstaven zijn in beginsel getoond op volgorde van prioriteit. In het algemeen geldt dat Sociale partners NN bij de beoordeling op de eerste plaats streven naar het voor alle generaties beperken of voorkomen van potentieel nadeel ten opzichte van de huidige regeling en op de tweede plaats naar een gelijkmatige verdeling van potentieel voordeel ten opzichte van de huidige regeling over de verschillende generaties.

Sociale partners NN hebben bandbreedtes vastgesteld waarbinnen de doelstellingen en bijbehorende voorrangregels onverkort voldoen zonder dat nader overleg noodzakelijk is. Indien de bandbreedtes worden overschreden, dan zullen Sociale partners NN in overleg treden en bezien of er aanleiding is om de doelstellingen en voorrangregels bij te sturen of de vormgeving van de regeling aan te passen.

Pensioenverwachting

Voor de pensioenverwachting wordt gekeken naar de reëel gewogen gemiddelde pensioenuitkering gedurende de uitkeringsperiode (een uitkering waarbij rekening wordt gehouden met de inflatie). Gezien het karakter van de Wtp verwachten Sociale partners NN dat de transitie voor alle leeftijdscohorten een positief effect heeft op de pensioenverwachting maar dat de afwijking groter zal zijn naarmate men jonger is.

Voor de beoordeling wordt voor alle leeftijdscohorten de verhouding tussen de pensioenverwachting voor en na de transitie beoordeeld. Hierbij worden een verwacht, een pessimistisch en een optimistisch scenario (respectievelijk het 50^e, 5^e en 95^e percentiel) bekeken uit de voorgeschreven scenarioset van DNB. In dit transitieplan is de scenarioset Q4 2023 gebruikt.

Het pessimistisch scenario betreft de uitkomsten die horen bij het zogeheten 5e percentiel. Dat zijn scenario's waarbij het wel heel slecht gaat met de economie. Bij de overgang naar de beschikbare premiereregeling in 2022 is de compensatie vastgesteld op de verwachte uitkomsten die horen bij het 35e percentiel. Om die reden worden ook in dit transitieplan de resultaten bekeken die behoren bij het 35e percentiel ('gematigd pessimistisch').

Sociale partners NN streven ernaar dat de pensioenverwachting in het verwachte scenario voor alle leeftijdscohorten toeneemt en dat over de verschillende leeftijdscohorten een vloeiende lijn zal ontstaan. De afwijking zal sterker zijn naar mate de periode waarin het pensioenvermogen belegd wordt, langer is. De

afwijking zal dus groter zijn naarmate men jonger is. Deze verschillen tussen cohorten komen terug in de ondergrenzen voor de wijziging van de pensioenverwachting zoals deze door Sociale partners NN zijn vastgesteld. Als de pensioenverwachting voor bepaalde cohorten slechter uitvalt dan de aldus vastgestelde ondergrenzen, dan wordt aanvullend onderzoek gedaan naar de evenwichtigheid van de transitie. De ondergrenzen zijn als volgt:

Ondergrens voor de wijziging van de pensioenverwachting van gewezen deelnemers					
Scenario	t/m 29 jaar	30 - 39 jaar	40 - 49 jaar	50 - 59 jaar	vanaf 60 jaar
Pessimistisch	- 50%	- 50%	- 50%	- 40%	- 30%
Verwacht	0%	0%	0%	0%	0%
Optimistisch	+ 50%	+ 40%	+ 30%	+ 20%	+ 10%

Ondergrens voor de wijziging van de pensioenverwachting van pensioengerechtigde deelnemers					
Scenario	t/m 39 jaar	40 - 49 jaar	50 - 59 jaar	vanaf 60 jaar	vanaf 70 jaar
Pessimistisch	- 40%	- 35%	- 30%	- 20%	- 10%
Verwacht	0%	0%	0%	0%	0%
Optimistisch	+ 25%	+ 20%	+ 15%	+ 10%	+ 5%

Daarnaast zijn bovengrenzen opgesteld. Ook hier zal de afwijking groter zijn naarmate men jonger is. In de optimistische variant worden hoge rendementen gemaakt. Onder nFTK zullen daar onverdeelde vermogens ontstaan, hetgeen zal leiden tot 'absurd' hoge verschillen in pensioenverwachting naarmate men jonger is. De bovengrenzen zijn samengevat als volgt, waarbij Sociale partners NN een glijdende schaal hanteren:

Bovengrens voor de wijziging van de pensioenverwachting					
Scenario	t/m 29 jaar	30 - 39 jaar	40 - 49 jaar	50 - 59 jaar	vanaf 60 jaar
Pessimistisch	+10%	+10%	+10%	+20%	+30%
Verwacht	+300%	+175%	+90%	+40%	+30%
Optimistisch	+2500%	+1300%	+500%	+190%	+60%

Kans op korting van ingegane pensioenuitkeringen

Sociale partners NN accepteren dat de kans op korting van ingegane pensioenuitkeringen kan toenemen door overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Ten dele is dit inherent aan het karakter van het nieuwe pensioenstelsel waarbij gemiddeld minder buffers zullen worden aangehouden: een groter deel van het totale pensioenvermogen kan rechtstreeks voor pensioenuitkeringen worden gereserveerd, maar daar staat tegenover dat deze wat meer zullen meeveren met marktbevingen. Wel streven Sociale partners NN ernaar de nieuwe pensioenregeling zo in te richten dat de kans op kortingen van ingegane pensioenuitkeringen wordt beperkt. Ter illustratie: een pensioenregeling waarbij de uitkering in de helft van de jaren omhoog gaat en in de andere helft omlaag, beschouwen Sociale partners NN als onvoldoende stabiel. Sociale partners NN streven ernaar om de dempingsmechanismen zó in te richten dat op langere termijn naar verwachting niet vaker dan in circa 3 van de 20 jaren sprake zal zijn van een verlaging van ingegane pensioenuitkeringen (kortingskans van maximaal circa 15%). Op kortere termijn streven Sociale partners NN naar een overgangperiode na de transitie van ten minste 15 jaar waarin deze kans nog aanzienlijk kleiner is, namelijk een kortingskans van maximaal circa 5%. Dat de kortingskans op kortere termijn lager wordt gesteld is vanwege het feit dat men 'moet wennen' aan het nieuwe stelsel. Na verloop van tijd zal het wellicht meer algemeen geaccepteerd zijn dat pensioenen meer meebewegen met de economie.

Indien bij de inrichting van de verdere pensioenregeling blijkt dat het beoogde kortetermijn- dan wel langetermijnperspectief op een dergelijke beperkte kans op pensioenkortingen niet haalbaar lijkt, dan zullen Sociale partners NN in overleg treden of er aanleiding is om de opzet van de pensioenregeling en de transitie bij te sturen.

Netto profijt

Het netto profijt is een maat voor de (risiconeutrale) marktwaarde van de pensioenovereenkomst. De verandering in het netto profijt betreft in dit geval het verschil in marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen in de solidaire premiereregeling ten opzichte van de FTK regeling, uitgedrukt in een percentage van de te verwachten pensioenuitkeringen vóór de transitie. Dit is gebaseerd op de risiconeutrale scenarioset van de DNB.

Bij overgang naar het nieuwe pensioenstelsel zullen de verwachte pensioenuitkeringen voor en na de transitie niet gelijk zijn. De verandering in het netto profijt zal dan ook voor bepaalde leeftijdscohorten negatief zijn en voor andere leeftijdscohorten positief, tenzij er onder het huidige stelsel meer vermogen is dan fiscaal kan worden uitgekeerd, wat in het nieuwe stelsel wel mogelijk is. Sociale partners NN streven er naar om een bandbreedte te hanteren van min tot plus 10%. Tegenover de min 10% (voor jongeren) staat in de mediaan een hogere pensioenverwachting door het verwachte positieve rendement op zakelijke waarden (die in de risiconeutrale set buiten beschouwing wordt gelaten). Daarbij geldt verder dat het rendement leeftijdsafhankelijk wordt toegedeeld, waarbij aan jongeren een groter aandeel in zakelijke waarden wordt toebedeeld.

3.2 Voorrangsregels

Voor de verdeling van het fondsvermogen bij de transitie naar de nieuwe pensioenregeling dienen Sociale partners NN voorrangsregels op te stellen voor de verdeling van het vermogen.

3.2.a Voorrangsregels - BF

In de huidige regeling zoals die bij BF is ondergebracht is geen sprake van fondsvermogen en is er derhalve geen sprake van voorrangsregels.

3.2.b Voorrangsregels – NN CDC

Voor de verdeling van het fondsvermogen bij de transitie naar de nieuwe pensioenregeling zijn door Sociale partners NN voorrangsregels opgesteld voor de verdeling van het vermogen van NN CDC. Er is gekozen voor de volgende methodiek¹:

- Het vullen van het Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV) en verplichte operationele risicoreserve (2%);
- Het vullen van de solidariteitsreserve tot een minimumniveau (1%)
- Het meegeven van de (geslachtsneutrale) nominale voorziening aan alle deelnemers;
- Het vullen van de solidariteitsreserve tot beoogd streefniveau (5%);
- Het toewijzen van de gerichte vermogenstoedeling uit het daarvoor gereserveerde budget van maximaal 1,5% om nettoprofijsresultaten binnen de gestelde doelstellingen te krijgen;
- Het toewijzen van het resterend vermogen in de persoonlijke pensioenvermogens.

Allereerst wordt logischerwijs voorrang gegeven aan de wettelijk verplichte reserves.

Het vullen van de solidariteitsreserve tot een minimumniveau hangt samen met de doelstelling om het niveau van ingegane pensioenuitkeringen op de transitiedatum op peil te houden. Bij zeer lage dekkingsgraden worden de solidariteitsreserve in overeenstemming met de aan de reserve meegegeven doelstelling direct aangewend (voor zover mogelijk) om een verlaging van de uitkering op transitiedatum te voorkomen. Sociale partners NN zien dit als een doelgerichtere methode om een dergelijke verlaging te voorkomen dan wanneer bij de voor pensioenuitkeringen gereserveerde vermogens van gepensioneerde deelnemers sneller zouden worden gevuld dan de vermogens van overige deelnemers. Als minimumniveau hanteren Sociale partners NN een initiële toedeling van 1% van het fondsvermogen.

¹ De solidariteitsreserve en de gerichte vermogenstoedeling worden uitgedrukt als percentage van het totale vermogen. Uitgedrukt als percentage van de dekkingsgraad resulteert dit in een (iets) hoger percentage bij een dekkingsgraad boven de 100%

Het toekennen van de voor pensioenuitkeringen gereserveerde vermogens aan alle deelnemers, gelijk aan de huidige netto (geslachtsneutrale) voorziening pensioenverplichtingen zoals voor hen wordt aangehouden, heeft een prioriteit die aansluit bij de wettelijke voorschriften hieromtrent.

In de solidaire premiereregeling bij NN CDC stellen Sociale partners NN voor een streefniveau van 5% van het totale vermogen te hanteren voor de solidariteitsreserve. Verschillende niveaus zijn onderzocht, waarbij 5% (nagenoeg) voldoet aan de gestelde doelstellingen voor wat betreft de kortingskansen. Een hogere solidariteitsreserve verkleint de kortingskansen weliswaar meer, maar er staat ook een lager aanvangskapitaal voor de pensioenuitkering tegenover. Omdat de solidariteitsreserve bij een eventuele individuele overdracht achterblijft bij het pensioenfonds, is voor de deelnemer die overdraagt een lagere solidariteitsreserve gunstiger. Een lagere solidariteitsreserve leidt echter tot kortingskansen die buiten de gestelde bandbreedtes vallen van Sociale partners NN. Daarnaast blijkt uit cijfermatige inzichten dat een solidariteitsreserve kan bijdragen aan de evenwichtigheid van de transitie als geheel. Wanneer de buffer uiteindelijk niet nodig blijkt voor de primaire doelstelling om kortingen te beperken, vloeit naar verwachting een deel door naar dezelfde generaties bij wie die bij continuering van de huidige pensioenregeling naar verwachting op termijn zouden terecht komen. Naarmate de solidariteitsreserve groter is, worden de verschillen in nettoprofielveranderingen tussen de generaties kleiner.

Om de verandering in het netto profijt binnen de grenzen van evenwichtigheid te krijgen, zien Sociale partners NN een oplossing in het inzetten van een deel van het totale vermogen. Dit deel van het vermogen wordt gericht ingezet om voor iedereen de verandering in het netto profijt binnen de grenzen te krijgen. Sociale partners NN denken hierbij aan afroaming van maximaal 1,5% van het totale vermogen ten behoeve van deelnemers van de geboortejaren van 1970 en later.

Het resterende vermogen kan worden toegewezen aan persoonlijke pensioenvermogens. Uitgangspunt hierbij is dat de standaardregel wordt toegepast. Zoals bij de overwegingen is opgenomen (zie verderop in hoofdstuk 5.2.b) verzoeken Sociale partners NN een spreidingstermijn van 10 jaar toe te passen.

Op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen en de prioritering is gezocht naar een verdeling van het fondsvermogen die daar zo goed mogelijk op aansluit en die past binnen de wet. De mate waarin invaardoelstellingen kunnen worden gerealiseerd is in grote mate afhankelijk van de dekkingsgraad op het moment van invaren. Sociale partners NN bespreken in overleg met de fondsbestuur 6 maanden voor invaren alsook 3 maanden voor invaren wat de dekkingsgraad is en of de transitie naar het nieuwe stelsel inclusief invaren naar verwachting zonder problemen kan worden uitgevoerd.

Indien de transitie niet binnen de aangegeven bandbreedtes kan worden vormgegeven, gaan Sociale partners NN in gesprek om te bezien of en in hoeverre de gestelde transitiedoelen en de bijbehorende bandbreedtes en voorrangsregels, alsmede het invaarverzoek dienen te worden herzien.

De minimale dekkingsgraad voor dit transitieplan is 109%. In onderstaande tabel wordt een inschatting gegeven van de uitwerking van de voorrangsregels bij verschillende dekkingsgraden, *uitgedrukt in dekkingsgraad op moment van invaren*. Als de dekkingsgraad zes maanden voor de transitiedatum lager is dan 115% gaan Sociale partners NN direct met elkaar in overleg om te bezien of en zo ja welke nadere afspraken worden gemaakt voor het geval dat de dekkingsgraad op de transitiedatum lager is dan 109%.

Invaardekkingsgraad	MVEV/ROK	Solidariteitsreserve	Gerichte toedeling	Persoonlijke pensioenvermogens
110%	2,0%	5,5%	1,7%	100,9%
115%	2,0%	5,8%	1,7%	105,5%
120%	2,0%	6,0%	1,8%	110,2%
125%	2,0%	6,3%	1,9%	114,9%
130%	2,0%	6,5%	2,0%	119,6%
135%	2,0%	6,8%	2,0%	124,2%
140%	2,0%	7,0%	2,1%	128,9%
145%	2,0%	7,3%	2,2%	133,6%
150%	2,0%	7,5%	2,3%	138,3%

4. De nieuwe pensioenregeling

4.1 Keuze van het contract

BF

In het nieuwe pensioenstelsel zijn er twee verschillende pensioenregelingen: de solidaire premieregeling en de flexibele premieregeling. Sociale partners NN hebben gekozen voor voortzetting van de flexibele premieregeling bij BF in de huidige vorm. Dit betekent voor de opbouw van pensioen voor de huidige deelnemers geen wijziging van de pensioentoezegging.

Het partner- en wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum blijven verzekerd op risicobasis. Momenteel zijn deze risicopensioenen nog diensttijdafhankelijk en afhankelijk van het salaris voor zover dit boven de AOW-franchise ligt. Deze worden in de nieuwe pensioenregeling alleen salarisafhankelijk.

De nieuwe regeling zal ingaan op 1 januari 2025. De opgebouwde pensioenen bij BF zullen niet worden ingevaren en het risicopartnerpensioen dat betrekking heeft tot 1 januari 2025 (inclusief het deel dat kan worden aangekocht uit het vrijgevallen kapitaal bij onverhoopt overlijden) blijft gehandhaafd.

NN CDC

Voor wat betreft opgebouwde pensioenen die worden ingevaren en zijn opgebouwd bij NN CDC hebben Sociale partners NN gekozen voor een solidaire premieregeling (SPR).

Het betreft opgebouwde pensioenen gebaseerd op een hoge mate van nominale zekerheid, het uitzicht derhalve helder en waarbij reeds nu een hoge mate van solidariteit aanwezig is. Het is een gesloten fonds waar geen nieuwe opbouw plaatsvindt. Voor de opbouw vanaf oktober 2022 is gekozen voor een regeling waar meer risico bij de deelnemer ligt en zijn de opgebouwde aanspraken achtergebleven bij NN CDC. Ook voor PFI en DLPF gelden deze eigenschappen.

Sociale partners NN realiseren zich dat SPR een ander systeem is dan nFKT, waarbij middelen anders en eerder worden aangewend. Het vullen van de solidariteitsreserve (tot een beperkte hoogte) wordt als pluspunt gezien, omdat daarmee de kans op kortingen wordt beperkt. Die zekerheid willen Sociale partners NN zoveel mogelijk handhaven. Een minpunt is dat een deelnemer de buffer niet meekrijgt in geval van een waardeoverdracht. Ten behoeve van de analyses zijn verschillende hoogtes van de solidariteitsreserve doorgerekend, variërend van 3 tot 10%. Aan de plus en minpunten wordt tegemoetgekomen door uit te gaan van een maximale omvang van de solidariteitsreserve van 5%.

De streefdatum voor transitie is 1 juli 2027. Deze datum wordt nog nader afgestemd met NN CDC.

4.2 Onderdelen pensioenregeling

De nieuwe pensioenregeling bij BF (vanaf 1 januari 2025) bevat de volgende onderdelen:

- de opbouw van een persoonlijk pensioenvermogen om bij pensionering pensioen in te kopen;
- partnerpensioen;
- wezenpensioen;
- premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (ook over extra inleg)
- facultatieve Anw-hiaatverzekering

De pensioenen opgebouwd bij NN CDC worden ingevaren in een solidaire premieregeling.

In bijlage 1 zijn de details van de nieuwe pensioenregeling opgenomen. In dit hoofdstuk worden de verschillende pensioensoorten toegelicht.

4.2.1 Ouderdomspensioen

Voor wat betreft de opbouw van pensioen in de nieuwe BF-pensioenregeling wordt maandelijks een premie toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen van de deelnemer. Deze premie (22% van de pensioengrondslag) wordt geheel betaald door de werkgever (naast deze premie betaalt de werkgever circa 2% van de pensioengrondslag voor risicopremies die niet in het pensioenkapitaal komen). Standaard wordt daar bovenop 6% door de deelnemer aan toegevoegd (extra inleg). De deelnemer kan er voor kiezen deze deelnemersbijdrage niet aan pensioen te besteden, waardoor het netto salaris hoger wordt. Voorts heeft de deelnemer de keuze om nog maximaal 2% extra bij te dragen. Dit geheel binnen de fiscale grenzen.

Bij pensionering gebruikt de deelnemer het persoonlijk pensioenvermogen dat bij BF is opgebouwd om een ouderdomspensioen en een partnerpensioen aan te kopen. Dit ouderdomspensioen is een aanvulling op de AOW en wordt elke maand uitgekeerd zolang de gepensioneerde leeft. Voor deelnemers met een pensioenopbouw bij PFI en/of NN CDC wordt het aldaar opgebouwde persoonlijke pensioenvermogen bij het fonds omgezet in een pensioenuitkering. Voor deelnemers die een pensioen hebben opgebouwd bij DLPF blijft die toezegging ongewijzigd.

Iedere pensioenregeling houdt er rekening mee dat deelnemers na hun pensionering ook AOW krijgen. Daarom wordt niet over het gehele salaris premie betaald. Het deel waar geen premie over wordt betaald, heet de AOW-franchise. De AOW-franchise blijft in de nieuwe pensioenregeling gelijk aan de AOW-franchise in de huidige pensioenregeling.

Daarnaast is er een maximum salaris waarover premie betaald mag worden. In de nieuwe pensioenregeling is, net als nu, dit wettelijke maximale salaris opgenomen.

De standaard pensioenleeftijd blijft in de nieuwe pensioenregeling gelijk aan de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 68 jaar wordt. Bij PFI is de pensioenleeftijd 65 jaar.

4.2.2 Partnerpensioen

Levenslang partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering

Het partnerpensioen is inkomen voor de partner nadat de deelnemer is overleden. De partner ontvangt het levenslang partnerpensioen totdat hij of zij overlijdt. Het partnerpensioen is in de huidige regeling afhankelijk van de diensttijd en van de hoogte van het salaris voor zover dat boven de AOW-franchise ligt. De hoogte is daarom persoonsafhankelijk. In de regels van de Wet toekomst pensioenen is vastgelegd dat het levenslange partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering via een risicoverzekering gedekt wordt en een percentage van het salaris moet zijn. Ook over de AOW-franchise wordt dus een partnerpensioen toegekend.

Bij de invulling van de hoogte van het partnerpensioen hebben Sociale partners NN de vergelijking gemaakt tussen de huidige partnerpensioentoezegging die zal worden uitgekeerd bij onverhoopt overlijden en de nieuw overeengekomen toezegging. Hierbij zijn Sociale partners NN tot de conclusie gekomen dat een levenslang partnerpensioen van 30% van het pensioengevende salaris een passende oplossing is, met een uitloopdekking van drie maanden. Medewerkers die onder de huidige regeling een hoger verzekerd partnerpensioen bij BF hebben, worden – voor rekening van NN – gecompenseerd en behouden de hoogte van hun huidige partnerpensioen (mits fiscaal toelaatbaar). BF verzekert (op individueel niveau) het verschil tussen het partnerpensioen dat is verzekerd in de huidige regeling en het partnerpensioen dat onder de nieuwe regeling wordt verzekerd.

De wijziging van het partnerpensioen heeft een kostenstijging tot gevolg die als aanvaardbaar wordt gezien.

De deelnemer heeft de keuze om eventueel een extra partnerpensioen tot maximaal 20% van het pensioengevende salaris bij te verzekeren (mits fiscaal toelaatbaar).

Het opgebouwd vermogen voor partnerpensioen bij PFI en NN CDC gaat bij de transitie mee en blijft bij het fonds waar het is opgebouwd. Van dat vermogen blijft de bestemming voor partnerpensioen behouden. Bij overlijden vóór de pensioendatum wordt het partnerpensioen op de oorspronkelijke wijze uitgekeerd en staat los van eventuele uitkeringen elders. Voor deelnemers die hun pensioenen hebben opgebouwd bij DLPF blijft de toezegging ongewijzigd.

ANW-hiaatverzekering

Ook het tijdelijk partnerpensioen is inkomen voor de partner nadat de deelnemer is overleden. De partner ontvangt het tijdelijk partnerpensioen totdat hij of zij de AOW-leeftijd (doch uiterlijk de 68-jarige leeftijd) bereikt. In de huidige regeling kunnen de huidige deelnemers dit op vrijwillige basis verzekeren. Dit blijft in de nieuwe regeling op vrijwillige basis te verzekeren.

Levenslang partnerpensioen bij overlijden na pensionering

Het partnerpensioen bij overlijden na pensionering is ongewijzigd. Bij pensionering wordt vanuit het pensioenvermogen een levenslang partnerpensioen aangekocht van 70% van het ouderdompensioen, waarbij bij PFI en NN CDC reeds een deel van dat pensioenvermogen is bestemd voor partnerpensioen. Dit partnerpensioen kan naar keuze van de deelnemer (met instemming van de partner) geheel of voor een deel worden uitgeruild voor een hoger ouderdompensioen.

Voor deelnemers die hun pensioenen hebben opgebouwd bij DLPF blijft de toezegging ongewijzigd.

4.2.3 Wezenpensioen

Het wezenpensioen ontvangen de (stief- en pleeg)kinderen van een deelnemer nadat hij of zij is overleden. Het wezenpensioen bedraagt in de huidige pensioenregeling 20% van het partnerpensioen. Net als voor het levenslang partnerpensioen geldt dat het wezenpensioen in de nieuwe pensioenregeling een percentage van het salaris moet zijn. Ook wijzigt hoe lang het wezenpensioen wordt uitgekeerd. In de huidige pensioenregeling is dat tot de 27-jarige leeftijd van het kind. In de nieuwe pensioenregeling wordt het wezenpensioen altijd uitgekeerd totdat het kind 25 jaar is. Dit ligt vast in de regels van de nieuwe Pensioenwet.

Sociale partners NN zijn overeengekomen dat het wezenpensioen in de BF-regeling gelijk zal zijn aan 15% van het salaris.

De wijziging van het wezenpensioen heeft per saldo (wijziging eindleeftijd en wijziging uitkeringshoogte) een kostenstijging tot gevolg die als aanvaardbaar wordt gezien.

De deelnemer heeft de keuze om eventueel een extra wezenpensioen tot maximaal 5% van het pensioengevende salaris bij te verzekeren (mits fiscaal toelaatbaar).

4.2.4 Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Een arbeidsongeschikte deelnemer bouwt nog steeds pensioen op bij BF. Hiervoor hoeft geen premie betaald te worden. Als de arbeidsongeschikte gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, hoeft over het arbeidsongeschikte deel geen premie betaald te worden. Voor de arbeidsongeschikte deelnemer loopt de opbouw van het persoonlijk pensioenvermogen dus gewoon door en blijft ook het partnerpensioen en wezenpensioen verzekerd. De opbouw en de verzekerde bedragen zoals die in de regeling bij BF zijn opgenomen, zijn ongewijzigd.

De premievrije voortzetting van pensioenopbouw zoals arbeidsongeschikten die is toegezegd vanuit PFI en NN CDC kan daar niet worden voortgezet door de overgang naar de solidaire premiereregeling. Sociale partners NN hebben hiertoe naar een oplossing gezocht door de premievrije opbouw onder te brengen in de huidige regeling bij BF. BF staat hier welwillend tegenover. Momenteel vinden overleggen plaats over verdere invulling van deze oplossing.

5. Invaren opgebouwde pensioenen

Op basis van het standaard invaarpad zoals beschreven in de Wtp worden opgebouwde pensioenen en pensioenrechten bij pensioenfondsen middels een interne collectieve waardeoverdracht aangewend overeenkomstig de nieuwe pensioenovereenkomst (“invaren”), tenzij dit leidt tot onevenredig ongunstige uitkomsten voor een groep belanghebbenden. Sociale partners NN bepalen samen of zij dit standaard invaarpad willen volgen, waarna formeel de werkgever een verzoek tot invaren aan een pensioenfonds kan doen. Een pensioenfonds besluit vervolgens in beginsel tot invaren, tenzij het fonds concludeert dat dit onevenwichtig, onuitvoerbaar of in strijd met de wet is.

5.1 Invaren is de standaard

De wetgever heeft invaren van de opgebouwde pensioenen in het nieuwe pensioenstelsel de standaard gemaakt. Als invaren naar verwachting leidt tot een onevenredig nadeel voor de deelnemers (of de werkgever), dan is het mogelijk om niet in te varen.

De wetgever heeft invaren de standaard gemaakt, omdat de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel dan ook gelden voor de al opgebouwde pensioenen. In het nieuwe stelsel hoeven minder buffers aangehouden te worden. De buffers kunnen daardoor eerder worden uitgedeeld aan de deelnemers. Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel.

Daarnaast is het bij elkaar houden van oude en nieuwe pensioenen inzichtelijker voor deelnemers en zorgt voor een effectievere collectieve risicodeling en efficiënter pensioenbeheer. Invaren kan bovendien bijdragen aan de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel als geheel, omdat het additionele mogelijkheden biedt (bijvoorbeeld via gerichte vermogenstoedeling) om onevenredige nadelen voor bepaalde groepen te beperken. In het geval van PFI en NN CDC is hier geen sprake van. Het betreffen pensioenfondsen die gesloten zijn vóór de ingang van Wtp. Deze fondsen varen *niet* in bij BF, maar zetten de opgebouwde pensioenen om naar het nieuwe stelsel ('varen in' bij het pensioenfonds zelf).

Zowel ouderdomspensioen als nabestaandenpensioen worden ingevaren in de nieuwe pensioenregeling bij het pensioenfonds zelf. Merk hierbij wel op dat via overgangsrecht is geregeld dat een partner aanspraak houdt op partnerpensioen dat tot het transitiemoment is opgebouwd, ook naast de uitkering uit de risicoverzekering die na invaren geldt.

5.2 Overwegingen Sociale partners NN

Voor NN zijn de voordelen die betrekking hebben op het bij elkaar brengen van oude en nieuwe pensioenen niet van toepassing voor zover we over de pensioenen spreken die zijn opgebouwd bij de gesloten pensioenfondsen. De nieuwe pensioenregeling wordt immers uitgevoerd door BF en de opgebouwde pensioenen blijven bij de betreffende pensioenfondsen. Sociale partners NN hebben iedere pensioenuitvoerder apart beoordeeld.

Sociale partners NN hebben ervoor gekozen om zowel PFI als NN CDC te vragen de opgebouwde pensioenen binnen het eigen fonds over te dragen naar het nieuwe pensioenstelsel. Dit heet invaren. Sociale partners NN vinden dat de voordelen van invaren bij deze twee pensioenfondsen groter zijn dan de nadelen.

Het pensioenfonds besluit vervolgens in beginsel tot invaren, tenzij het fonds concludeert dat dit onevenwichtig, onuitvoerbaar of anderszins in strijd met de wet is.

Zoals eerder vermeld hebben Sociale partners NN ervoor gekozen om de pensioenen die opgebouwd zijn bij DLPF en BF niet in te varen.

5.2.a Overwegingen Sociale partners NN - BF

De huidige pensioenregeling van NN betreft al een flexibele premiereregeling (nu nog wet verbeterde premiereregeling) die op een paar kleine punten aangepast dient te worden om te voldoen aan de nieuwe wetgeving. In de huidige pensioenregeling is opgenomen dat in geval van overlijden het opgebouwde pensioenkapitaal wordt aangewend om het nabestaandenpensioen te verhogen. Volgens de nieuwe wetgeving mag dat niet meer. Dit zou voor de huidige (ex-)deelnemers een verslechtering van de (latente) nabestaandenpensioen betekenen. Sociale partners NN vinden dit een nadeel en besluiten daarom om het opgebouwde kapitaal niet in te varen.

5.2.b Overwegingen Sociale partners NN – NN CDC

Zoals reeds eerder vermeld is er geen sprake van risicodeling tussen de bij NN CDC ondergebrachte pensioenen en nieuwe pensioenopbouw zoals die bij BF plaatsvindt. Ook zonder invaren zal geen situatie ontstaan waarbij door NN CDC meerdere pensioenregelingen naast elkaar dienen te worden uitgevoerd. De belangrijkste reden dat Sociale partners NN de voorkeur hebben om ook de pensioenen bij NN CDC in te varen, is dat het nieuwe pensioenstelsel additionele mogelijkheden kent om de pensioenen meer en eerder te verhogen. Alles overwegende stellen Sociale partners NN dan ook een gelijklopende “nieuwe” pensioenregeling vast voor wat betreft de opgebouwde pensioenen van 1-1-2014 tot 1 oktober 2022 en vragen het bestuur van NN CDC om in te varen naar deze “nieuwe” regeling. Dit betreft een solidaire premiereregeling met een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. In deze “nieuwe” regeling vindt geen nieuwe pensioenopbouw plaats.

Invaren heeft niet alleen maar voordelen. Sociale partners NN zien de volgende nadelen:

- De deelnemers hebben geen inspraak bij invaren, terwijl de pensioentoezegging wel verandert. Dit kan zorgen voor onvrede. Goede communicatie naar de deelnemers is daarom heel belangrijk.
- Pensioenuitkeringen zullen meer gaan meebewegen met de economie. Dit houdt in dat er eerder verhogingen kunnen komen, maar ook eerder verlagingen (kortingen). Om deze kortingen zo veel mogelijk te beperken wordt er in een SPR een solidariteitsreserve gevormd.
- Het besluit om over te gaan naar het nieuwe stelsel en de opgebouwde pensioenen in te varen wordt genomen ver voordat het daadwerkelijk plaatsvindt. Daardoor is de impact niet op voorhand volledig vast te stellen. Het is bijvoorbeeld onzeker hoe hoog de dekkingsgraad op het invaarmoment is.

Bij invaren worden bestaande pensioenen en pensioenrechten omgerekend naar pensioenvermogens. In beginsel maakt een pensioenfonds hierbij gebruik van de standaardmethode, tenzij de alternatieve methode ‘value based asset & liability management’ (vba-methode) beter past bij de bijzondere kenmerken van de pensioenregeling en het pensioenfonds. De spreidingsperiode waarmee tekorten of overschotten bij toepassing van de standaardmethode middels de standaardregel worden toegedeeld is in beginsel gelijk aan tien jaar, tenzij dit tot een onevenredig nadeel zou leiden ten opzichte van een afwijkende spreidingstermijn.

Het bestuur van het pensioenfonds bepaalt de invaarmethode. Sociale partners NN hebben de wettelijke verantwoordelijkheid om alleen een invaarverzoek te doen als dit niet onevenredig ongunstig is voor bepaalde groepen belanghebbenden. Sociale partners NN hebben onderzocht wat de effecten zijn van het toepassen van de standaardmethode.

Sociale partners NN wegen bij hun oordeel mee of een verzoek tot invaren al dan niet zou leiden tot een onevenwichtig nadeel voor bepaalde groepen, gebruik makend van de kwantitatieve maatstaven en bijbehorende bandbreedtes zoals vastgesteld in dit transitieplan.

Ten behoeve van de invulling van de Wtp-regeling zijn diverse varianten bekeken, onder andere de hoogte van de solidariteitsreserve. De hoogte van de solidariteitsreserve, hoe deze gevuld wordt en wat hier aan onttrokken wordt, heeft invloed op uitkomsten van de berekeningen en daardoor effect op de mate waarin de doelstellingen behaald kunnen worden.

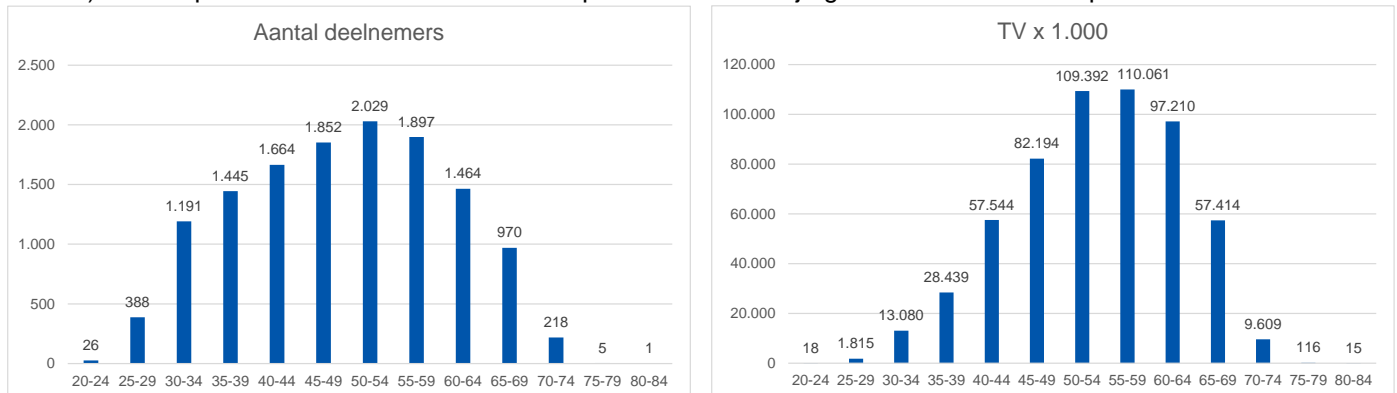
Het doel van de solidariteitsreserve is het voorkomen of beperken van nominale kortingen van de ingegane pensioenen. De wijze waarop de solidariteitsreserve wordt ingericht heeft echter ook effect op verdeling van het vermogen over de verschillende generaties. Naarmate de hoogte van de solidariteitsreserve groter is, zullen de kansen op kortingen afnemen. Een tweede effect is dat als de solidariteitsreserve groter is, er meer zal vrijvallen voor de jongere generaties naarmate de tijd vordert. Dit heeft dan zijn uitwerking op de pensioenverwachting en het nettoprofiel.

Sociale partners NN hebben onderzocht wat de effecten zijn indien de solidariteitsreserve bij aanvang door alle deelnemers wordt gevuld en vervolgens door alle deelnemers of door alleen de gepensioneerden. Daarnaast zijn de effecten van verschillende hoogtes onderzocht (3%, 5%, 6% en 10%).

Bestandsopbouw

De bestandsopbouw zoals die bij NN CDC geldt, ziet er anders uit dan zoals die bij een gemiddeld pensioenfonds geldt. De pensioenopbouw bij NN CDC is op zijn vroegst aangevangen per 1 januari in 2014, het moment dat er niet meer werd opgebouwd bij PFI. Medewerkers die op dat moment in dienst waren en alle nadien toetredende medewerkers bouwden pensioen op bij NN CDC. De pensioenopbouw is (op zijn laatst) beëindigd per 1 oktober 2022, het moment dat NN de regeling heeft ondergebracht bij BF. Voorts is DLPF op 31 december 2019 gesloten en zijn de medewerkers die voorheen bij DLPF opbouwden, vanaf 1 januari 2020 gaan opbouwen bij NN CDC. Het voorgaande heeft tot gevolg dat er sprake is van een deelnemersbestand met weinig gepensioneerden en dat van iedereen de opbouwperiode ook gering is, met uitzondering van mensen die waarden hebben overgedragen naar NN CDC. De jongste cohorten zijn in of na 2014 in dienst getreden en hebben daardoor vaak ook een opbouw van minder dan 8,75 jaar.

In onderstaande grafieken is dit duidelijk te zien. In de linker grafiek worden de aantallen per leeftijdscohort aangegeven en in de rechter grafiek een indruk van de technische voorziening (TV) per leeftijdscohort. De TV staat voor het kapitaal dat aanwezig dient te zijn om de aanspraken te kunnen uitkeren (exclusief benodigde buffers). Deze specifieke situatie is van invloed op de keuzes die zijn gemaakt door Sociale partners NN.



Solidariteitsreserve 5%

Indien het vermogen van het fonds het toelaat gezien de voorrangsregels, wordt de solidariteitsreserve initieel bij invaren met maximaal 5% van het vermogen gevuld. Dat betekent dat iedereen bijdraagt. Maar dit zorgt er ook voor dat vanaf het invaarmoment de kortingskansen meteen laag blijven. Voor wat betreft het aanvullen van de solidariteitsreserve na invaren, kiezen Sociale partners NN voor het aanvullen door gepensioneerden met 3% van hun overrendement. In dat geval wordt dus onttrokken en gevuld door de gepensioneerden, de primaire doelgroep voor de solidariteitsreserve. Mocht de solidariteitsreserve overlopen (boven de 5%), dan vloeit deze overloop (surplus) terug naar alle deelnemers, conform de toedeelregels van overrendement. De solidariteitsreserve maakt immers onderdeel uit van het collectieve vermogen en maakt ook (over)rendement op basis van de collectieve belegging. De verwachting is dat op deze wijze de solidariteitsreserve tot het einde van het bestaan van het fonds zijn bedoelde rol kan spelen.

Spreidingstermijn standaardregel

Een van de doelstellingen van Sociale partners NN is het beperken van eenzijdige herverdeling tussen generaties. Bij het netto profijt wordt vergeleken wat de verschillende generaties per saldo mogen verwachten aan uitkeringen. Hierbij wordt de huidige regeling (onder de oude wet) vergeleken met de regeling onder de nieuwe wet. In het geval van NN CDC geeft de verandering in het netto profijt inzicht in de herverdeling van het huidige vermogen door het invaren. Dit geheel in een risiconeutrale omgeving. De buffers in de oude wet zouden in de toekomst aangewend worden voor toeslagen. In het geval van NN CDC zouden deze buffers dus over een lange termijn worden verdeeld onder alle deelnemers. Onder het nieuwe stelsel worden deze buffers voor een groot deel meteen onder alle deelnemers verdeeld.

Bij de verdeling van het vermogen bij de transitie komt dit terug in de spreidingstermijn. De standaardregel is dat er een spreidingstermijn wordt gehanteerd van 10 jaar. Dat is veel korter dan de levensduur van het fonds. Het effect daarvan is dat jongeren minder lang van de verdeling van de buffer profiteren en de oudere generaties juist meer. Dit zien we dan ook terug in de nettoprofijtresultaten waar jongeren (fors) de min in gaan en ouderen de plus. Om de verdeling evenwichtiger te maken, kan het verlengen van de spreidingstermijn een overweging zijn. Het verkorten van de spreidingstermijn werkt de verkeerde kant op. Sociale partners NN hebben laten onderzoeken wat het verlengen van de spreidingstermijn naar 20 en 30 jaar voor effect heeft op de herverdeling van het huidige vermogen over de generaties. Door de bijzondere samenstelling van het deelnemersbestand van NN CDC, met weinig jongeren, maar ook weinig gepensioneerden, heeft het verlengen van de spreidingstermijn weinig effect. Sociale partners NN zien dan ook geen reden om af te wijken van de standaardregel van 10 jaar spreiden, omdat dit niet leidt tot meer evenwichtigheid. Zie ook bijlage 3 voor een indicatie van de impact van een langere spreidingstermijn.

Gerichte toedeling

Om toch tot meer evenwichtigheid te komen hebben sociale partner het effect van een hogere solidariteitsreserve onderzocht. De berekeningen tonen aan dat bij een solidariteitsreserve van 10% het netto profijt wel richting de maatstaven van Sociale partners NN beweegt. De kortingskansen worden daarmee verder omlaag gebracht, maar de aanvangsuitkeringen worden ook minder verhoogd dan bij een lagere solidariteitsreserve. Daarom hebben Sociale partners NN naar een andere oplossing gezocht om het netto profijt binnen de gewenste grenzen te krijgen. Sociale partners NN zien daarbij als oplossing, dat een deel van het totale vermogen wordt afgescheiden om daarmee gericht het netto profijt voor iedereen binnen de grenzen te krijgen. Deze gerichte toedeling kost minder van het totale vermogen dan het verhogen van de solidariteitsreserve van 5 naar 10%. Sociale partners NN denken hierbij aan afroaming van maximaal 1,5% van het totale vermogen ten behoeve van aanvullingen voor deelnemers van de geboortejaren 1970 en later. Zie voor de impact van de verschillende onderzochte opties bijlage 3.

Inhaaltoeslag en herstel gemiste opbouw

In het verleden zijn gezien de dekkingsgraad van NN CDC toeslagen niet volledig toegekend. Daarnaast is er 2 jaar sprake van een gemiste opbouw gezien de premiedekkingsgraad. Het streefniveau tot 2022 was gelijk aan 1,875%. In 2020 en 2021 kon dat niet uit de premie worden gefinancierd en is de opbouw gekort met 17,2% respectievelijk 23,8%. In 2022 is het streefniveau aangepast naar 1,5%. Een overzicht van de gemiste toeslagen en gemiste opbouw is hieronder weergegeven.

Jaar	Toeslag over jaar	Prijsinflatie over jaar	verschil	Gemiste opbouw
2023	0,00%	-1,98%	-1,98%	-
2022	7,36%	16,93%	9,57%	aangepaste ambitie
2021	0,00%	3,28%	3,28%	0,447%
2020	0,00%	1,12%	1,12%	0,323%
2019	0,00%	1,73%	1,73%	0,000%
2018	0,87%	1,68%	0,81%	0,000%
2017	0,09%	1,34%	1,25%	0,000%
2016	0,00%	0,36%	0,36%	0,000%
2015	0,20%	0,44%	0,24%	0,000%
2014	0,00%	0,75%	0,75%	0,000%

De gemiste toeslagen in de eerste jaren gaan over zeer beperkte opgebouwde pensioenen. De impact is laag. De laatst gemiste toeslagen treffen zo goed als alle opgebouwde aanspraken, zijn hoger en gaan ook over hogere opgebouwde pensioenen. De impact van deze gemiste toeslag is hoger.

Daarnaast kan NN CDC pas een inhaaltoeslag toekennen als de dekkingsgraad groter is dan 152% (bron: jaarverslag 2023). De kans dat de dekkingsgraad boven de 152% komt, bestaat, maar is beperkt. Onder nFTK is het dus zeker geen gegeven dat inhaaltoeslag wordt gegeven, maar er bestaat wel een kans. Met die kans is in de berekeningen ook rekening gehouden.

Naar mening van Sociale partners NN zal een verdeling van het vermogen op basis hiervan niet tot aantoonbaar meer evenwichtigheid leiden dan op basis van de nu gekozen verdeling die eenvoudig te communiceren is. Het zou ook meer complexiteit toevoegen aan het invaartraject. Hetzelfde geldt voor de gemiste opbouw.

6. Compensatie en financieringsplan

Compensatie wordt toegekend als er sprake zou zijn van het afschaffen van de doorsneepremie. De nieuwe pensioenregeling bij BF wordt voor wat betreft de opbouw van pensioen ongewijzigd voortgezet. Er is derhalve geen sprake van compensatie, anders dan die reeds eerder is toegekend.

Bij NN CDC is geen sprake meer van een doorsneepremie. Er is derhalve ook geen sprake van compensatie voor afschaffing van de doorsneepremie.

7. Solidariteitsreserve

De pensioenen zoals die zijn opgebouwd bij de pensioenfondsen zijn in een collectiviteit opgebouwd en hebben een zekere mate van 'zekerheid'. Om ervoor te zorgen dat de uitkeringen van de gepensioneerden niet te veel schommelen, willen Sociale partners NN dat er in het nieuwe pensioenstelsel een reserve komt die gefinancierd wordt vanuit de dekkingsgraad van het pensioenfonds en uit de toekomstige overrendementen. Het doel van deze reserve is de kans op het moeten verlagen van de uitkeringen zo klein mogelijk te maken. Het maakt hierbij niet uit wat de oorzaak van een daling van de uitkering is. Dat kan zowel ten gevolge van een negatieve rendementen, als ten gevolge van een daling in de rentetermijnstructuur of de gewijzigde levensverwachting zijn.

In het geval het risico op nominale kortingen buiten de gestelde bandbreedtes komen, zullen Sociale partners NN in overleg treden om te bezien of er een ander besluit nodig is. Hiervoor zal zes en drie maanden voor transitie de situatie worden beschouwd.

De nieuwe pensioenregeling zoals die bij BF is ondergebracht betreft een flexibele premiereregeling zonder risicodelingsreserve. Dit hoofdstuk is derhalve niet van toepassing op de nieuwe pensioenregeling bij BF.

7.1 Uitkeringen niet verlagen – NN CDC

De solidariteitsreserve kan er op twee manieren voor zorgen dat de uitkeringen niet hoeven te worden verlaagd:

- De persoonlijke pensioenvermogens zo aanvullen dat het *pensioen* niet daalt. Er wordt dan een bedrag ineens gestort zodat alle toekomstige uitkeringen op niveau blijven;
- De persoonlijke pensioenvermogens zo aanvullen dat de *uitkering in het betreffende jaar* niet daalt. Zonder voldoende rendement is er het jaar later weer een aanvulling vanuit de solidariteitsreserve nodig, zodat ook dat jaar de uitkering op niveau blijft.

Voor de tweede manier, de aanvulling van de uitkeringen, is minder geld nodig dan voor de eerste manier. Daardoor is de kans dat de solidariteitsreserve leeg raakt, veel kleiner. Daardoor is de kans groter dat de solidariteitsreserve in de toekomst ook nog gebruikt kan worden. Ook de nu jongere deelnemers kunnen dan dus nog gebruik maken van de solidariteitsreserve. Omdat dit tot de meest eerlijke verdeling tussen de verschillende groepen deelnemers leidt, is daarvoor gekozen.

7.2 Het initieel vullen van de solidariteitsreserve – NN CDC

Als er bij de overgang voldoende vermogen is, wordt de solidariteitsreserve gevuld met 5% procent van het totale vermogen van NN CDC

7.3 Overige regels voor de solidariteitsreserve – NN CDC

Hoe groot de solidariteitsreserve maximaal wordt, is aan NN CDC. Dit geldt ook voor de manier waarop de solidariteitsreserve verder wordt gevuld. De gepensioneerde krijgt hierdoor meer zekerheid ten aanzien van zijn of haar uitkering.

Sociale partners NN hebben de volgende vul- en verdeelregels als uitgangspunt genomen:

- Vullen:
 - Initiële storting 5%
 - Aanvullen: 3% van overrendement van de gepensioneerden, tenzij maximumniveau is bereikt
- Uitdelen:
 - Nominale bescherming
 - Maximaal beschikbaar in enig jaar 25% van de solidariteitsreserve
- Overig
 - Rendement solidariteitsreserve conform fondsbeleid
 - Minimaal 0% en maximaal 5% van het totale fondsvermogen
 - Als de solidariteitsreserve 'overloopt' wordt het surplus over alle deelnemers verdeeld naar rato van het persoonlijk pensioenvermogen op basis van de uitdeelregels van overrendement.
 - Bij de uitkeringsfase wordt uitgegaan van een geheugenloze spreiding en een spreidingsperiode van 3 jaar.

8. Effecten van de wijziging van de pensioenregeling

(incl. gevoeligheidsanalyses, zie Besluit uitvoering Pensioenwet art 44)

Om de transitie te beoordelen zijn er berekeningen gemaakt om de effecten van de wijzigingen inzichtelijk te maken. Daarbij is in de het basisscenario uitgegaan van een dekkingsgraad van 135%. In dit hoofdstuk staan de resultaten van de kwantitatieve maatstaven zoals door Sociale partners NN vastgesteld in het betreffende hoofdstuk. Het betreft:

1. Het verwachte pensioenresultaat alsmede de spreiding hiervan.
2. De kans op korting van ingegane pensioenuitkeringen.
3. Nettoprofijs.

Tevens zijn er gevoeligheidsanalyses uitgevoerd voor verschillende financiële en economische scenario's:

- Negatieve renteschok van 1%-punt dan wel 2%-punt
- Positieve renteschok van 1%-punt dan wel 2%-punt
- Lagere dekkingsgraad ter grootte van 110%

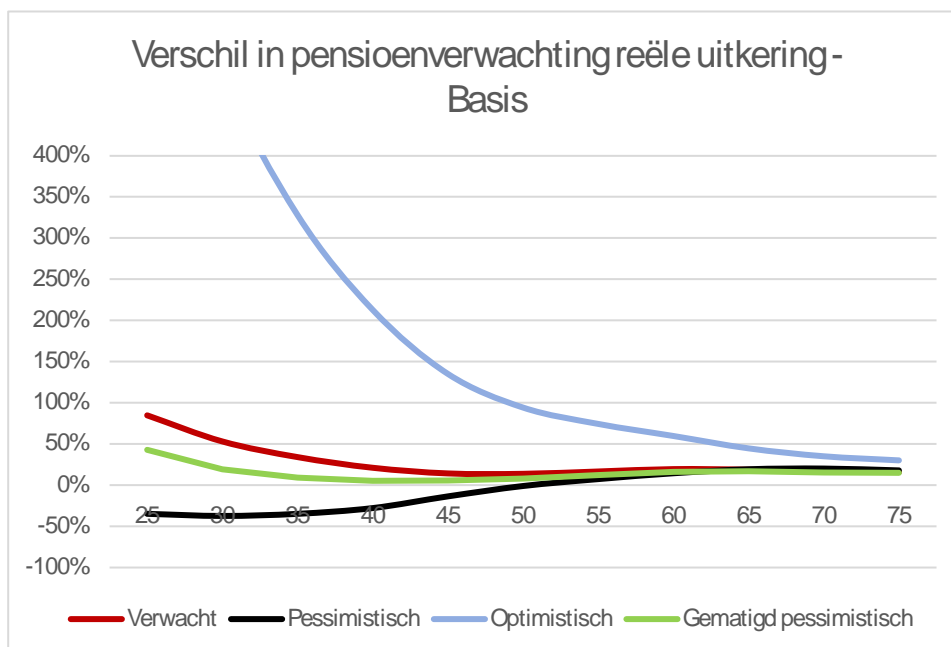
Bij deze gevoeligheidsanalyses zijn de uitgangspunten gehanteerd zoals vermeld in hoofdstuk 7.3.

8.1 Verwacht pensioenresultaat – NN CDC

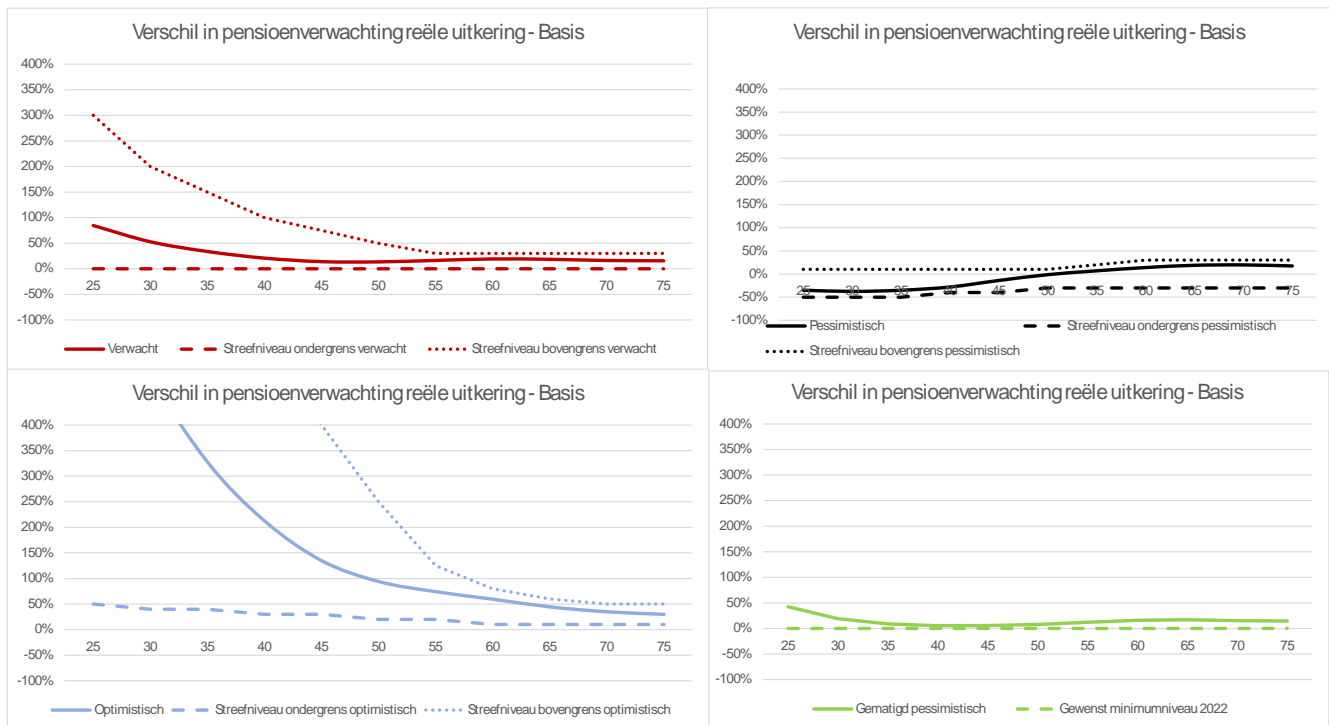
Voor de berekening van het verwachte pensioenresultaat wordt gekeken naar de reëel gewogen gemiddelde pensioenuitkering gedurende de uitkeringsperiode. Hierbij worden drie verschillende scenario's bekeken:

- 'Pessimistisch': 5% van de scenario's zijn slechter, 95% van de scenario's zijn beter
- 'Gematigd pessimistisch': 35% van de scenario's zijn slechter, 65% van scenario's zijn beter
- 'Verwacht': 50% van de scenario's zijn slechter, 50% van de scenario's zijn beter
- 'Optimistisch': 95% van de scenario's zijn slechter, 5% van de scenario's zijn beter

In de grafieken wordt de verandering in pensioenverwachting weergegeven.



Vergelijken we de verschillende scenario's met de gewenste ondergrenzen, krijgen we de volgende grafieken:



Een positief percentage betekent een vooruitgang ten opzichte van de huidige pensioenverwachting. Voor alle leeftijden en deelgroepen is een positieve impact te zien op het verwachte pensioenresultaat. Samenvattend valt de pensioenverwachting in de verschillende scenario's (neutraal, optimistisch, pessimistisch) in de basisvariant voor alle leeftijden en deelgroepen binnen de door Sociale partners NN vastgestelde bandbreedtes. Veelal is een positieve impact te zien op de pensioenverwachting. Kenmerkend aan het nieuwe pensioenstelsel is dat een grotere spreiding zichtbaar is in de uitkomsten. Met name voor jongere leeftijdscohorten is de spreiding groter, en kan het pensioenresultaat in het pessimistische scenario lager uitvallen dan in het huidige stelsel.

Het pessimistisch scenario betreft de uitkomsten die horen bij het zogeheten 5^e percentiel. Dat zijn scenario's waarbij het wel heel slecht gaat met de economie. Bij de overgang naar de beschikbare premiereregeling in 2022 is de compensatie vastgesteld op de verwachte uitkomsten die horen bij het 35^e-percentiel. Beschouwen we die uitkomsten, dan zien we dat voor alle leeftijdscohorten het pensioenresultaat hoger uitvalt dan in de huidige regeling.

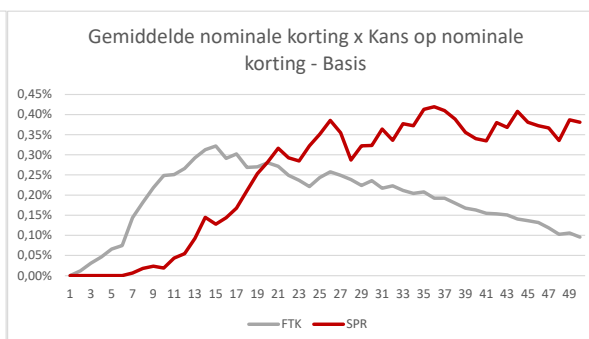
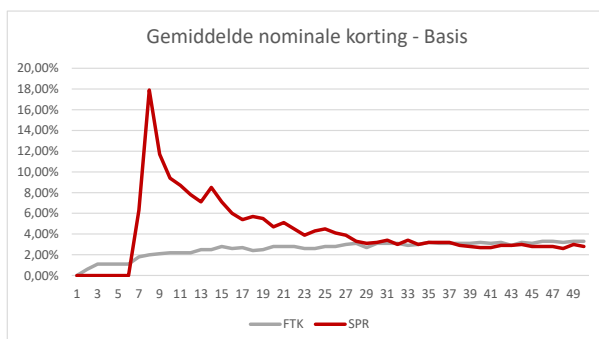
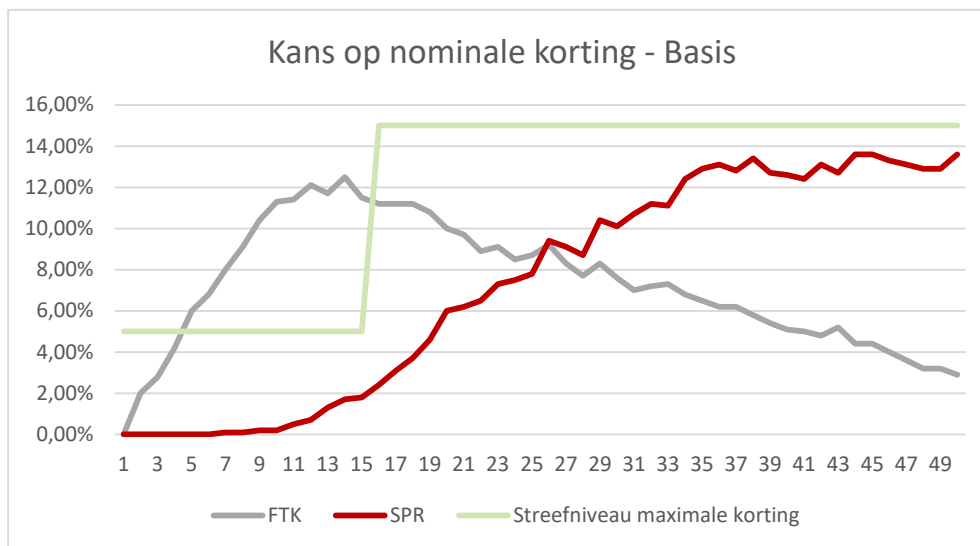
Overigens is in de grafiek te zien dat de lijnen in de slechtere scenario's vanaf leeftijd 70 boven de mediaan lopen. Dit betekent niet dat de verwachte pensioenen hoger zijn in die scenario's. Het is een vergelijking tussen de huidige regeling en de nieuwe regeling. In de nieuwe regeling kunnen voor deze leeftijden de slechtere scenario's beter worden opgevangen dan onder nFTK door de grote werking van de solidariteitsreserve die kortingsmaatregelen voor een belangrijk deel voorkomt en verhogingen direct worden doorgevoerd. De nieuwe verwachte uitkering blijft echter in alle gevallen hoger dan de huidige verwachte uitkering.

8.2 Kans op korting van ingegane pensioenen – NN CDC

Voor de berekening van de kans op korting van ingegane pensioenuitkeringen wordt een toekomstige projectie gemaakt van de ontwikkeling van de hoogte van uitgekeerde pensioenen. Hoewel een grotere volatiliteit ten dele inherent is aan het nieuwe pensioenstelsel, streven Sociale partners NN ernaar om dempingsmechanismen in te richten waarmee verlagingen van jaar tot jaar beperkt of voorkomen kunnen worden.

Kenmerkend aan het nieuwe pensioenstelsel is dat de pensioenen meer meebewegen met financiële en economische marktomstandigheden. De hoogte van het pensioen beweegt sneller mee omhoog in gunstige omstandigheden en sneller mee omlaag in ongunstige omstandigheden. In zekere zin is dit een keerzijde van de hogere pensioenresultaten die in het nieuwe stelsel gemiddeld genomen worden verwacht. Desalniettemin streven Sociale partners NN ernaar om negatieve schokken te beperken of te voorkomen. Afgaand op de analyses lijken de voorgestelde dempingsmechanismen voldoende effectief om de kans op pensioenverlagingen binnen de bandbreedtes te houden die daarvoor door Sociale partners NN zijn gesteld.

De kans op korting en de verwachte gemiddelde omvang hiervan over de tijd zijn als volgt:



De kortingskans op de korte termijn (15 jaar) ligt ruim onder de 5%. Ook als we kijken naar de kortingskans op de langere termijn lijken de voorgestelde dempingsmechanismen hun werk te doen. Na ongeveer 30 jaar loopt de kortingskans op tot boven 10%, maar blijft onder de 15%. Deelnemers die vanaf 15 jaar na transitiedatum met pensioen gaan, krijgen te maken met die hogere kortingskansen.

Omdat op de langere termijn de kans op korting wat hoger wordt, geven Sociale partners NN aan NN CDC mee om de ontwikkelingen de komende jaren te monitoren. Dit mede in relatie tot het gesloten karakter van NN CDC.

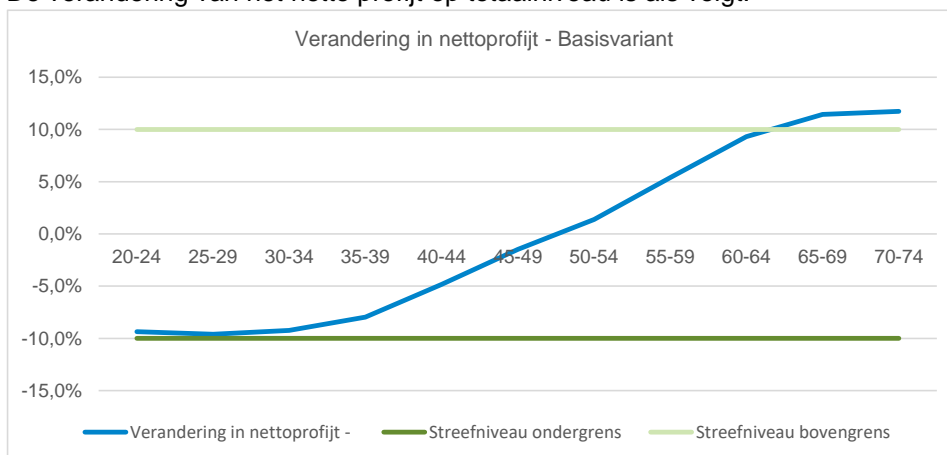
De kortingskansen onder FTK zijn wat groter in de beginjaren. Dat heeft te maken met de rentedip die in de scenarioset zit van DNB. Door de rentedip daalt de dekkingsgraad sterk, waardoor de kans op korting groter wordt. Bij de gemiddelde nominale korting zien we een hoge uitschieter rond jaar 8. Dat heeft te maken met het feit dat er in de scenarioset een paar erg slechte scenario's zitten waardoor die scenario's niet meer zijn op te vangen door de solidariteitsreserve. Omdat de grote wolk van lagere scenario's wel kan worden opgevangen, tellen die niet mee bij de gemiddelde nominale korting. De kans op die hoge kortingen is echter zeer klein. Dat is te zien in de grafiek rechtsonder waarin de verwachte korting van ieder jaar terug zien.

Voor de volledigheid, uit deze grafieken kan geen conclusie worden getrokken over de hoogte van de uitkering. Een kortingskans van 5% betekent dat in 95% van de gevallen de uitkering gelijk blijft of wordt verhoogd. Daarbij is de wens dat de inflatie (deels) kan worden bijgehouden uit de gemiddelde verhogingen over meerdere jaren. Voor de vergelijking van de hoogte van de uitkering is gekeken naar de pensioenverwachting (paragraaf 8.1).

8.3 Netto profijt – NN CDC

Voor de berekening van de verandering in het netto profijt (resultaten na de transitie ten opzichte van voor de transitie) wordt gekeken naar de risiconeutrale marktwaarde van de verwachte pensioenuitkeringen op grond van de pensioenovereenkomst.

De verandering van het netto profijt op totaalniveau is als volgt:



Zoals eerder vermeld streven Sociale partners NN ernaar om de bandbreedte binnen de plus en min 10%-punt te houden. Daarnaast streven zij ernaar deelnemers geboren in 1970 of later in enige mate te “compenseren” zodat een evenwichtiger verdeling van het netto profijt resulteert. Ten behoeve van dat streven hebben Sociale partners NN een gerichte toedeling voorgesteld. Sociale partner NN zien dat deze gerichte toedeling zijn werk doet. Voor de leeftijdscohorten 65-69 en 70-74 is er een lichte overschrijding te zien. Gezien het gewicht van de voorziening voor deze leeftijdscohorten ten opzichte van de totale voorziening zou het om schijnprecisie gaan om de gerichte toedeling van 1,5% hier op aan te passen. Sociale partners NN accepteren in dit geval de kleine overschrijding.

8.4 Gevoeligheidsanalyses – NN CDC

Naast de basisvariant zijn er gevoeligheidsanalyses uitgevoerd voor verschillende financiële en economische varianten:

- Negatieve renteschok van 1%-punt dan wel 2%-punt
- Positieve renteschok van 1%-punt dan wel 2%-punt
- Lagere dekkinggraad ter grootte van 110%

Evenals de reguliere analyses zijn ook de bij veronderstelde renteschokken uitgevoerde gevoeligheidsanalyses gebaseerd op door DNB gepubliceerde scenariosets. De scenariosets bij hogere en lagere rente gaan uit van een schok in de initiële rente, waarna in beide gevallen de rente verondersteld wordt zich geleidelijk te herstellen naar het evenwichtsniveau dat ook in de basisanalyses wordt gehanteerd.

In alle gevallen wordt een vergelijking gemaakt tussen het vooruitzicht na de transitie en het vooruitzicht dat deelnemers zouden hebben gehad wanneer de huidige pensioenregeling ongewijzigd zou zijn voortgezet.

De grafieken van de gevoeligheidsanalyses zijn opgenomen in bijlage 2.

8.4.1 Negatieve renteschok van 1%-punt dan wel 2%-punt

In het geval van een negatieve renteschok ligt de pensioenverwachting ten opzichte van de huidige situatie (iets) hoger dan in de basisvariant. Dat de uitkomsten bij een rentedaling beter zijn dan in het basisscenario komt met name doordat de persoonlijke pensioenvermogens die op het invaarmoment worden gevormd hoger zijn, de waarde van de huidige toezegging is immers hoger als de rente lager is. In de DNB-scenarioset wordt vervolgens een rentestijging verondersteld, waarvan met name jongere deelnemers profiteren omdat voor hen het renterisico beperkt is afgedekt in het leeftijdsafhankelijke beleggingsbeleid dat in het nieuwe stelsel wordt gevoerd.

De kortingskansen wijken in deze gevoeligheidsanalyse betrekkelijk weinig af van de basisvariant. De lagere dekkinggraad heeft weinig invloed op de kortingskansen, omdat evengoed een aanzienlijke initiële vulling van de solidariteitsreserve mogelijk is.

Door de negatieve renteschok zullen de persoonlijke pensioenvermogens die op het invaarmoment worden gevormd, hoger zijn. De buffer die aanwezig was voor toekomstige toeslagen wordt daardoor kleiner en zal over kortere termijn worden uitgekeerd. Ten opzichte van de basisvariant profiteren hier de ouderen meer van dan de jongeren in de verandering in het nettoprofijs. De verandering in het netto profijt blijft binnen de gestelde bandbreedtes met uitzondering van de leeftijdscohorten 65-69 en 70-74. Daar is er een lichte overschrijding te zien in geval van een negatieve schok van 1%-punt. In geval van een negatieve schok van 2%-punt is overschrijding groter. Gezien het gewicht van de voorziening voor deze leeftijdscohorten ten opzichte van de totale voorziening zou het om schijnprecisie gaan om de gerichte toedeling van 1,5% hier op aan te passen. Los van of het mogelijk is, zou daarnaast het aanvangskapitaal van deze cohorten omlaag dienen te worden gebracht met een bedrag dat voor de overige cohorten nagenoeg niets oplevert. Sociale partners NN accepteren in dit geval de (kleine) overschrijding gezien de samenstelling van het bestand. Sociale partners NN geven mee om bij een negatieve schok van 2%-punt de gerichte toedeling te herverdelen, zodanig dat de verandering in netto profijt voor de twee jongste leeftijdscohorten meer in lijn ligt met het leeftijdscohort 30-34.

8.4.2 Positieve renteschok van 1%-punt dan wel 2%-punt

In geval van een positieve renteschok zijn de effecten zoals beschreven bij een negatieve renteschok min of meer omgekeerd. De persoonlijke pensioenvermogens worden bij een hogere rente juist lager, omdat de waarde van de huidige toezegging bij een hogere rente lager is. Vervolgens ondervinden deelnemers nadeel van de veronderstelde rentedaling in de scenario's, hetgeen versterkt optreedt voor jongere deelnemers omdat het renterisico voor hen grotendeels onafgedekt is.

Bij een positieve renteschok van 1%-punt vallen in het pessimistische scenario de twee jongste leeftijdscohorten enkele procentpunten buiten de bandbreedte. Gezien het gewicht van de voorziening voor deze leeftijdscohorten ten opzichte van de totale voorziening zou het om schijnprecisie gaan om de gerichte toedeling van 1,5% hier op aan te passen. Voor wat betreft het gematigd pessimistisch scenario (35^e percentiel) komen de leeftijdscohorten 30-34 tot en met 45-50 slechter uit dan in het nFTK.

Bij een positieve renteschok van 2%-punt gaan er in meerdere scenario's cohorten buiten de bandbreedte vallen.

Als deze situaties zich kort voor het invaarmoment voordoen, zullen Sociale partners NN in gesprek gaan om te bezien of en in hoeverre het invaarverzoek dient te worden herzien of andere maatregelen voordien kunnen worden getroffen (denk hierbij bijvoorbeeld aan tijdige renteafdekking).

De kortingskansen wijken in deze gevoeligheidsanalyse betrekkelijk weinig af van de basisvariant. De lagere dekkingsgraad heeft weinig invloed op de kortingskansen, omdat evengoed een aanzienlijke initiële vulling van de solidariteitsreserve mogelijk is.

De positieve renteschok van 1%-punt heeft nauwelijks invloed op het nettoprofiel. De conclusies blijven gelijk aan die in de basisvariant. Een positieve renteschok van 2%-punt heeft echter tot gevolg dat meerdere (ouder) leeftijdscohorten (ver) boven de bandbreedte uitstijgen. Als deze situatie zich kort voor het invaarmoment voordoet, zullen Sociale partners NN in gesprek gaan om te bezien of en in hoeverre het invaarverzoek dient te worden herzien of andere maatregelen voordien kunnen worden getroffen.

8.4.3 Lagere dekkingsgraad ter grootte van 110%

De pensioenverwachtingen in de verschillende scenario's (verwacht, optimistisch, pessimistisch) in de variant met een lagere dekkingsgraad vallen voor alle leeftijden en deelgroepen binnen de door Sociale partners NN vastgestelde bandbreedtes. Het verschil ten opzichte van de basisvariant in het verwachte scenario is beperkt. Met name voor oudere deelnemers is het verschil in pensioenverwachting wat minder positief dan in de basisvariant. Het effect dat in het nieuwe stelsel de fondsbuffers eerder aan de deelnemers worden toegekend, speelt een kleinere rol wanneer er op het moment van invaren geen of lagere fondsbuffers zijn. De verwachtingen in het optimistische en pessimistische scenario groeien wat meer naar het verwachte scenario.

De kortingskansen wijken in deze gevoeligheidsanalyse betrekkelijk weinig af van de basisvariant. De lagere dekkingsgraad heeft weinig invloed op de kortingskansen, omdat evengoed een aanzienlijke initiële vulling van de solidariteitsreserve mogelijk is.

Het netto profiel komt in deze variant voor met name de twee hoogste leeftijdscohorten wat lager te liggen, maar blijft positief. Ook hier speelt het effect dat als er op moment van invaren geen buffers zijn, het voordeel voor de oudere deelnemers ook minder wordt. De verandering van het netto profiel komt uit binnen de gestelde bandbreedtes.

8.4.4 Lagere dekkinggraad ter grootte van 110% in combinatie met negatieve renteschok van 1%-punt

De pensioenverwachtingen in de verschillende scenario's (verwacht, optimistisch, pessimistisch) in de variant met een lagere dekkinggraad van 110% in combinatie met een negatieve renteschok van 1%-punt vallen voor alle leeftijden en deelgroepen binnen de door Sociale partners NN vastgestelde bandbreedtes. Zowel de lagere dekkinggraad als negatieve renteschok hebben een voordelig effect op de pensioenverwachtingen ten opzichte van het nFTK, hetgeen ook terug te zien is in de resultaten.

De kortingskansen wijken in deze gevoeligheidsanalyse betrekkelijk weinig af van de basisvariant. De lagere dekkinggraad en de negatieve renteschok hebben weinig invloed op de kortingskansen, omdat evengoed een aanzienlijke initiële vulling van de solidariteitsreserve mogelijk is.

De verandering van het netto profijt komt in deze variant voor alle leeftijdscohorten wat lager te liggen. De verandering van het netto profijt komt uit binnen de gestelde bandbreedtes.

9. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

Samenvattend laten de verschillende transitie-effecten zien dat de transitiedoelstellingen haalbaar lijken. Overall concluderen Sociale partners NN dat er sprake is van een evenwichtig beeld. Zij benoemen hierbij het volgende:

- Het verwachte pensioenresultaat (zie hoofdstuk 8.1) valt in de basisvariant voor alle leeftijden en deelgroepen binnen de door Sociale partners NN vastgestelde bandbreedtes. Veelal is een positieve impact te zien op de pensioenverwachting. Bij de overgang naar de beschikbare premieregeling in 2022 is de compensatie vastgesteld op de verwachte uitkomsten die horen bij het 35%-percentiel. Beschouwen we die uitkomsten, dan zien we dat voor alle leeftijdscohorten een vooruitgang ten opzichte van het huidige stelsel.
- De kans op korten wordt op langere termijn onder Wtp hoger (zie hoofdstuk 8.2), aangezien het karakter van Wtp is dat de uitkering meer met de economie meebeweegt. De kans op korten ligt binnen de gestelde bandbreedtes.
- Wat het netto profijt betreft, is te zien (hoofdstuk 8.3) dat de generatie-effecten door de solidariteitsreserve in combinatie met de gerichte toedeling, beperkt blijven.
- Bij renteschokken van +2% of meer zullen Sociale partners NN met elkaar in overleg treden om te bezien of en zo ja hoe het inwaarvaarverzoek dient te worden herzien. Zo ook bij lage dekkingsgraden.
- Voor wat betreft de initiële vulling van de solidariteitsreserve met 5% zien Sociale partners NN dat een hogere vulling van de solidariteitsreserve leidt tot nog lagere kortingskansen en een betere verdeling van de verandering in het nettoprofijs. Echter, een hogere solidariteitsreserve zorgt ook voor een lager aanvangskapitaal. Een solidariteitsreserve lager dan 5% leidt tot te hoge kortingskansen en een minder goede verdeling van het netto profijt. Sociale partners kiezen voor een solidariteitsreserve van 5% in combinatie met een gerichte herverdeling. Dit geeft kortingskansen die passen binnen de gestelde bandbreedtes en een betere verdeling van de verandering in het netto profijt en zorgt tegelijkertijd voor zo hoog mogelijke aanvangskapitalen.
- Sociale partners NN hebben ernaar gestreefd om een beoordelingskader vast te stellen waarmee de evenwichtigheid van de beoogde transitie-opzet voldoende aannemelijk kan worden gemaakt in uiteenlopende mogelijke omstandigheden op het transitiemoment. Aldus geven Sociale partners NN invulling aan de intentie van de wetgever dat Sociale partners NN de pensioenfondsen in staat stellen om over te gaan tot implementatie van de transitie zonder dat nadere besluitvorming in het arbeidsvoorwaardelijk overleg benodigd is, ook bij wijzigende financiële en economische omstandigheden richting het transitiemoment. Naar het oordeel van Sociale partners NN tonen de verschillende analyses aan dat de evenwichtigheid van de beoogde transitie-opzet voldoende robuust is om aan deze doelstelling te kunnen voldoen.

10. Communicatie

Dit transitieplan wordt verstrekt aan NN CDC die het op de website plaatst. Daardoor kunnen alle deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden het transitieplan inzien.

NN CDC informeert deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden door middel van een communicatieplan. Sociale partners NN zullen ieder op hun eigen manier medewerkers en leden van de werknemersorganisaties informeren over de voorgenomen keuze.

Bijlage 1: Kenmerken nieuwe pensioenregeling

Pensioenregeling bij BF

Kenmerk	Pensioenregeling zoals van toepassing vanaf 1 januari 2025	Toelichting
Type contract	Flexibele premieregeling	
Toetredingsleeftijd	15 jaar	
Pensioengevend salaris	12 maal het maandsalaris inclusief Persoonlijke Toeslag Behoud Salaris en de Persoonlijke Toeslag Geïndexeerd dat uw werkgever met u is overeengekomen plus de vakantietoeslag en de 13e maand Of 12 maal het maandsalaris	Afhankelijk van de overeenkomst met de deelnemer
Maximum pensioengevend salaris (2024)	EUR 137.800	
Franchise (2024)	EUR 17.545	
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris -/- franchise	
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar	
Premie-inleg ten behoeve van pensioenkapitaal	22% van de pensioengrondslag	
Verzekering partnerpensioen tijdens dienstverband	30% van het pensioengevend salaris Facultatief aan te vullen met maximaal 20% van het pensioengevend salaris	Uitloopdekking 3 maanden
Verzekering wezenpensioen tijdens dienstverband	15% van het pensioengevend salaris Facultatief aan te vullen met maximaal 5% van het pensioengevend salaris	
Eindleeftijd wezenpensioen	25 jaar	
Premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid	Verzekerd 100% voor arbeidsongeschikte deel (WIA-volgend 6 klassensysteem)	Ook over extra inleg

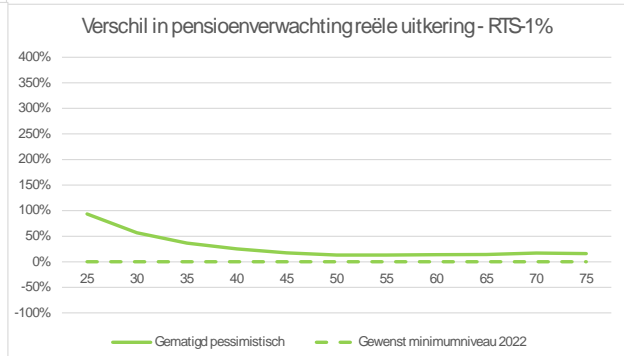
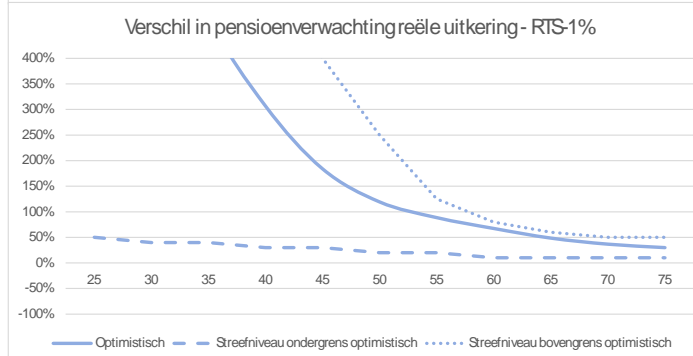
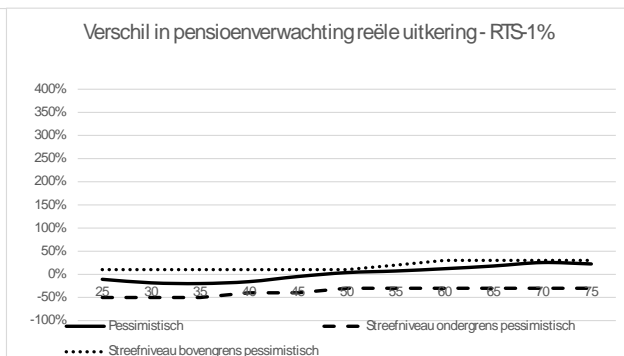
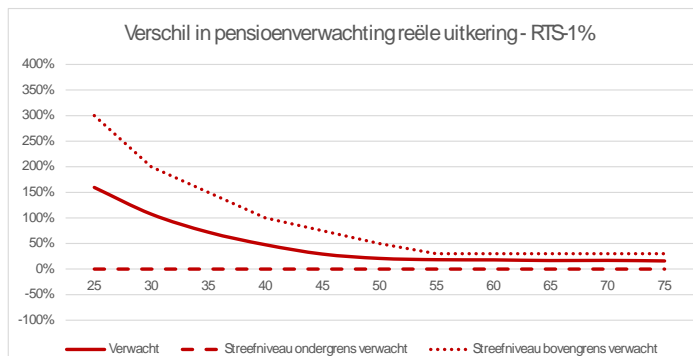
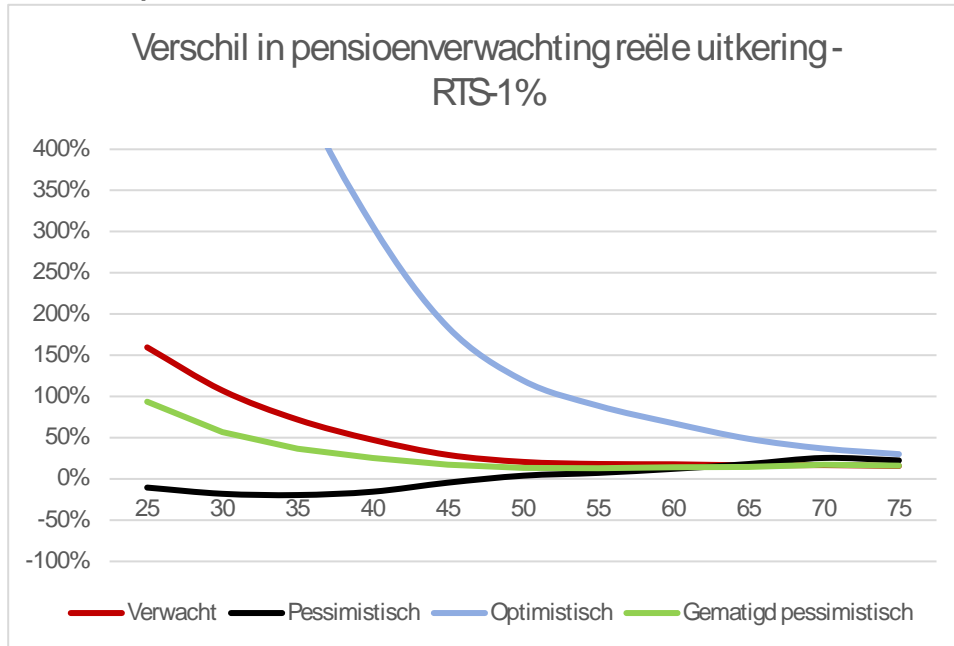
Pensioenregeling bij NN CDC

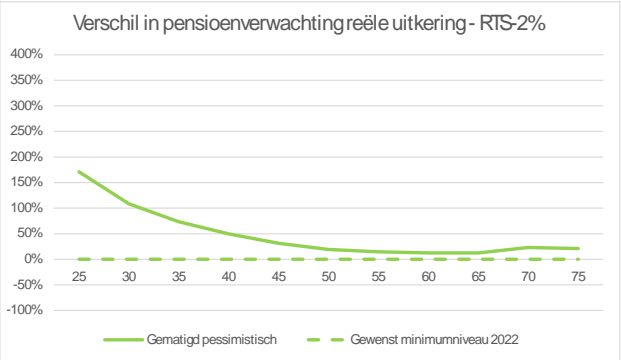
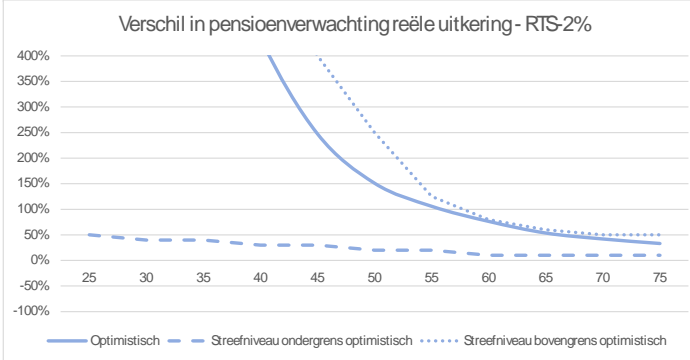
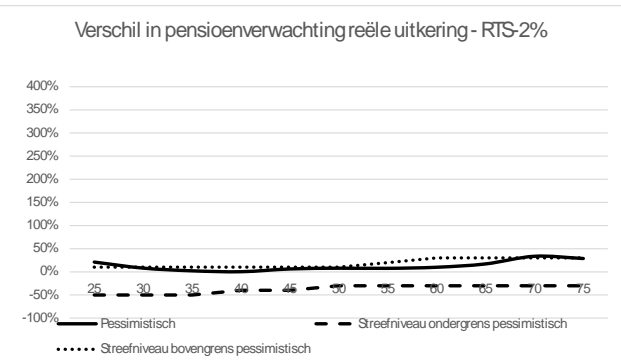
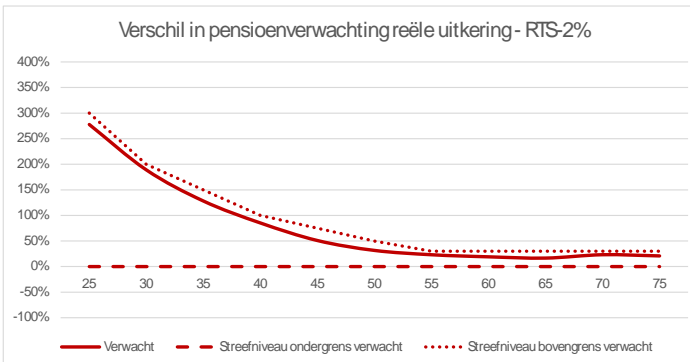
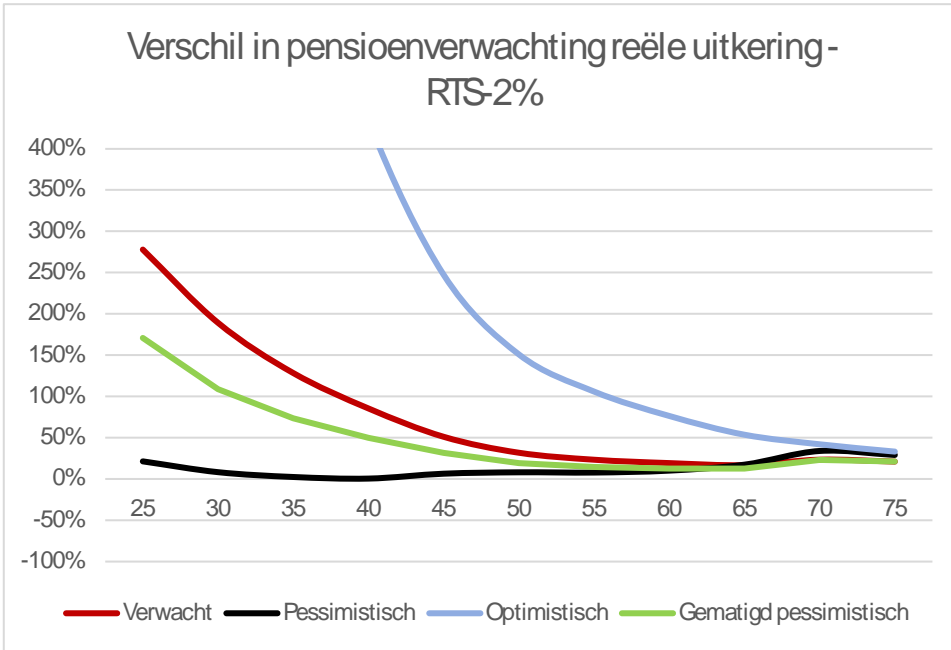
Kenmerk	Pensioenregeling zoals van toepassing vanaf 1 juli 2027	Toelichting
Type contract	Solidaire premieregeling	
Verplichte solidariteitsreserve	Doel: uitkeringen aanvullen als verlaging van pensioen dreigt. Of de uitkering geheel kan worden aangevuld, hangt af van de hoogte van de solidariteitsreserve en de maximale jaarlijkse onttrekking uit die reserve.	De solidariteitsreserve is maximaal 5% van het totale vermogen en wordt aangevuld uit 3% overrendement van de gepensioneerden. De jaarlijkse onttrekking is maximaal 25% van de solidariteitsreserve.
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar	
Opgebouwde partner- en wezenpensioen	Vermogen wordt ingevaren met bestemming partnerpensioen	

Bijlage 2: Gevoeligheidsanalyses

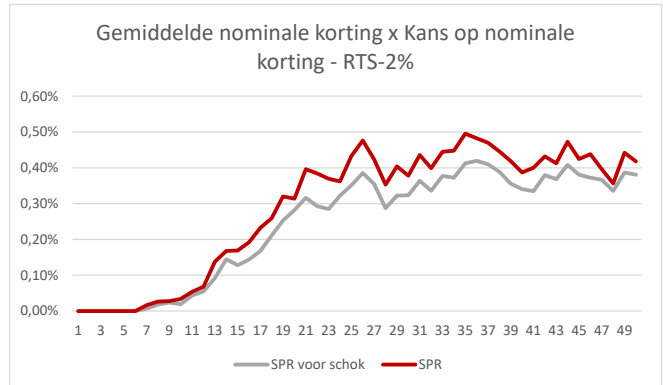
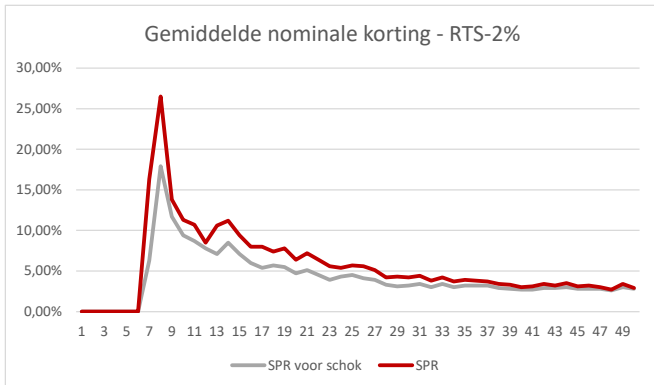
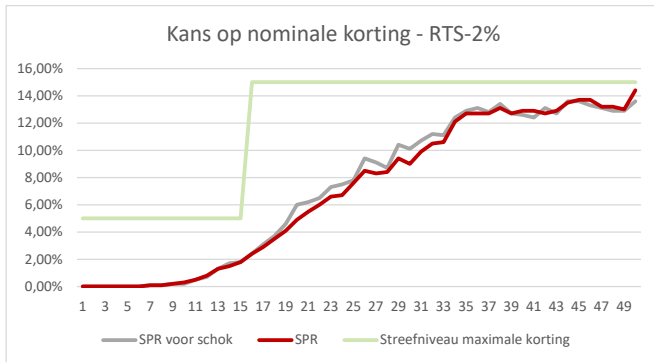
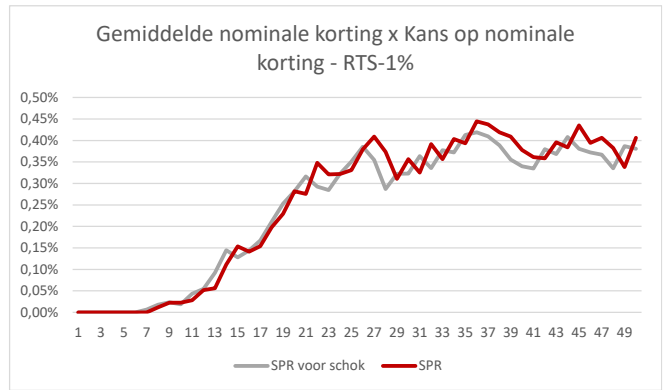
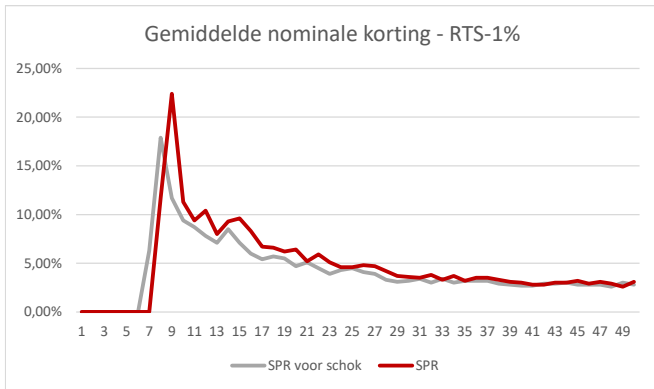
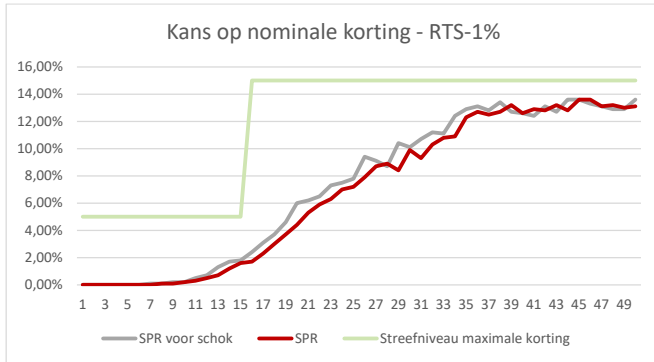
Negatieve renteschok van 1%-punt dan wel 2%-punt

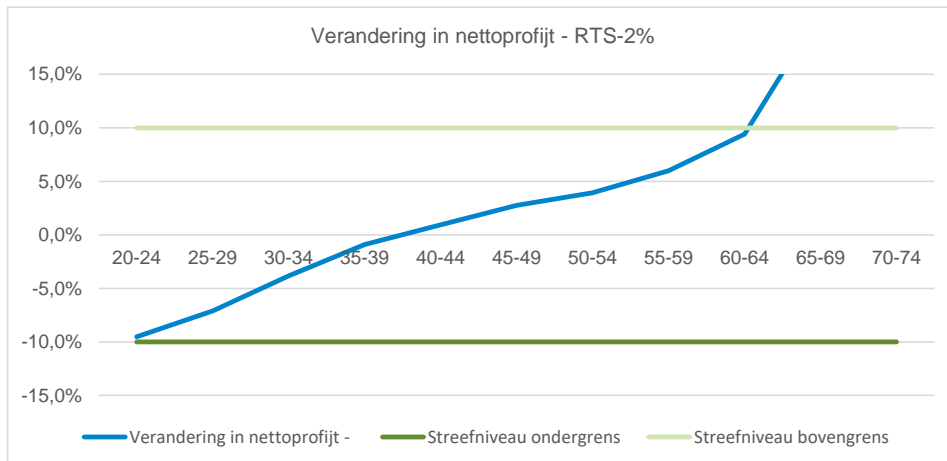
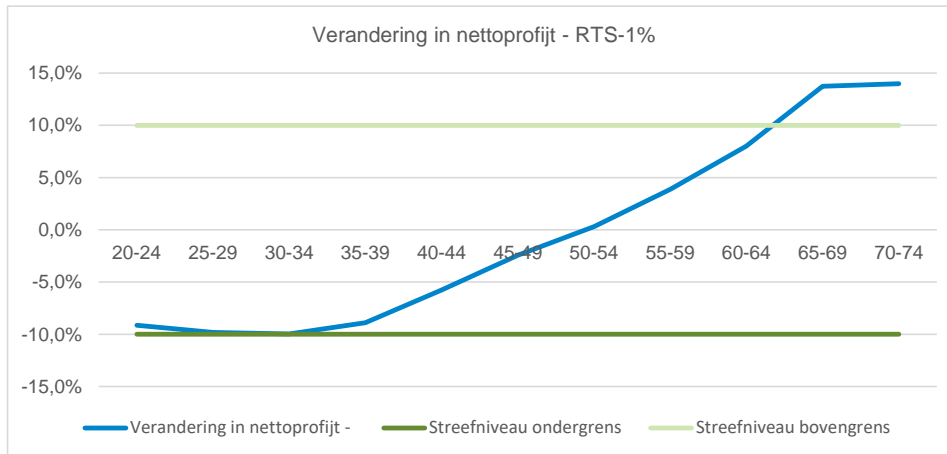
Verwachte pensioenresultaat





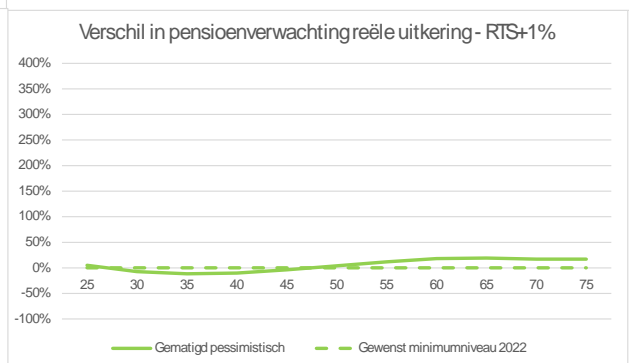
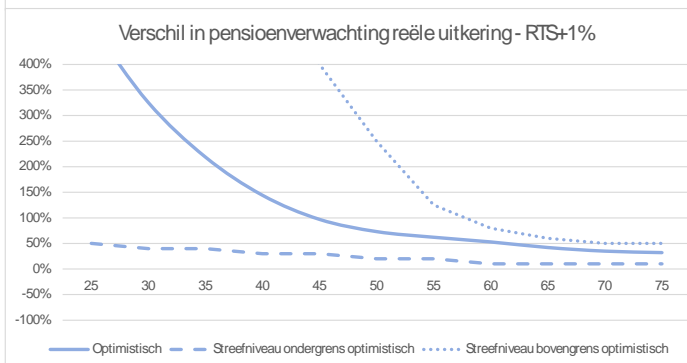
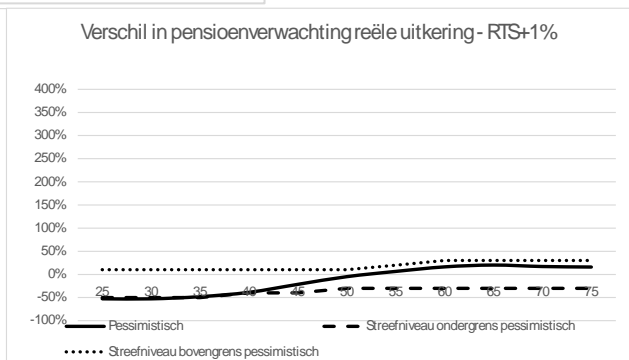
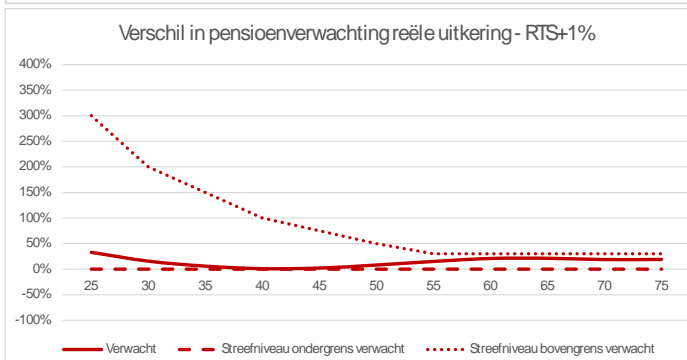
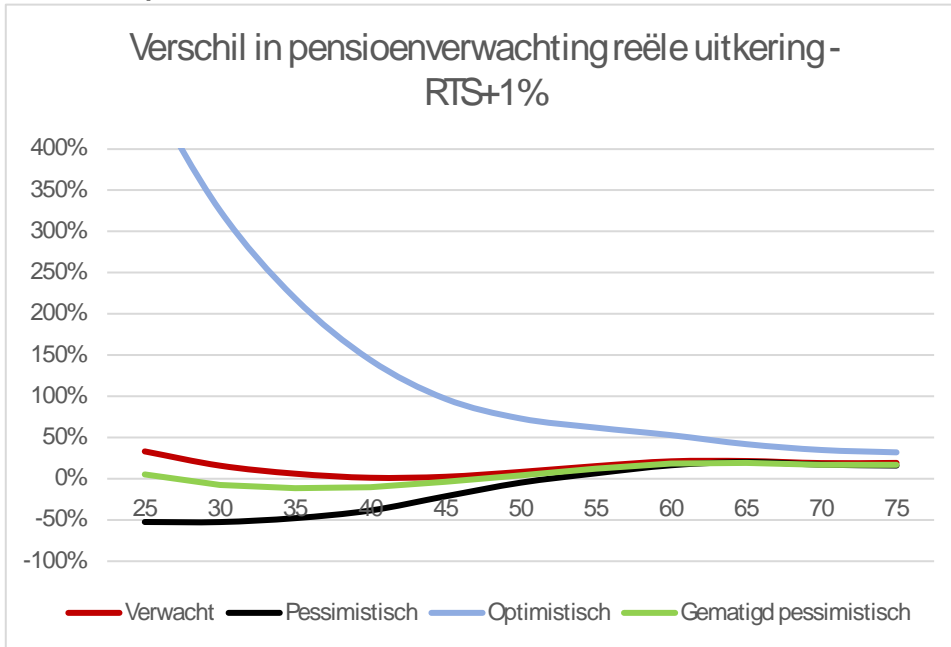
Kans op korting van ingegane pensioenuitkeringen

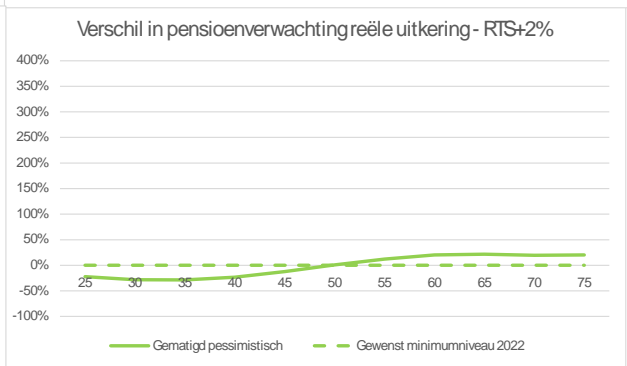
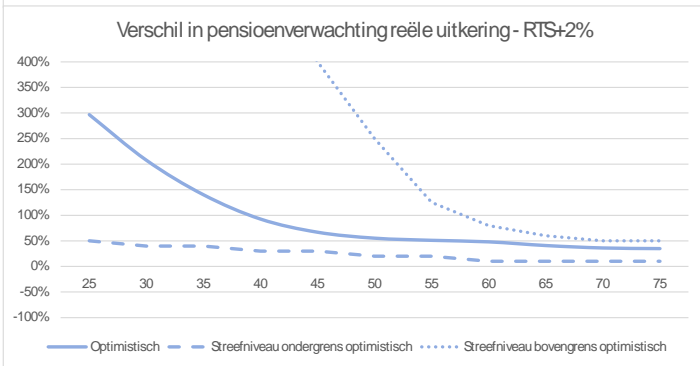
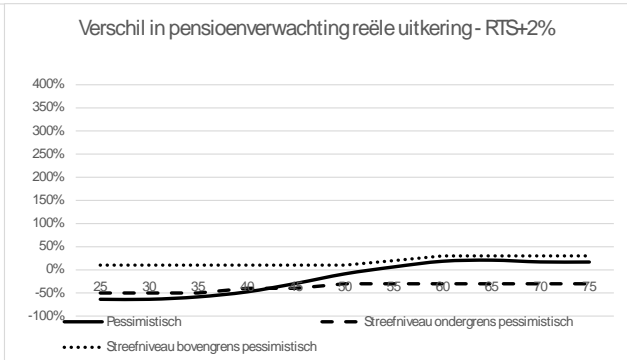
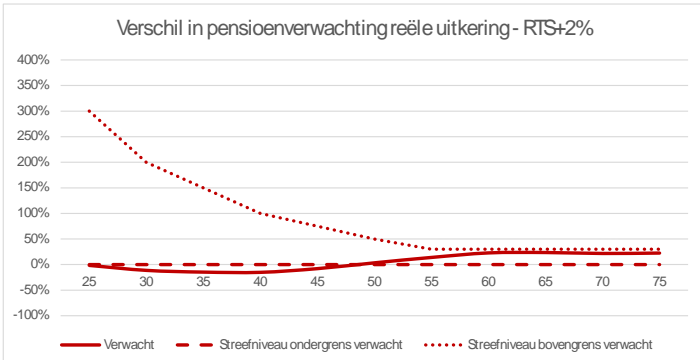
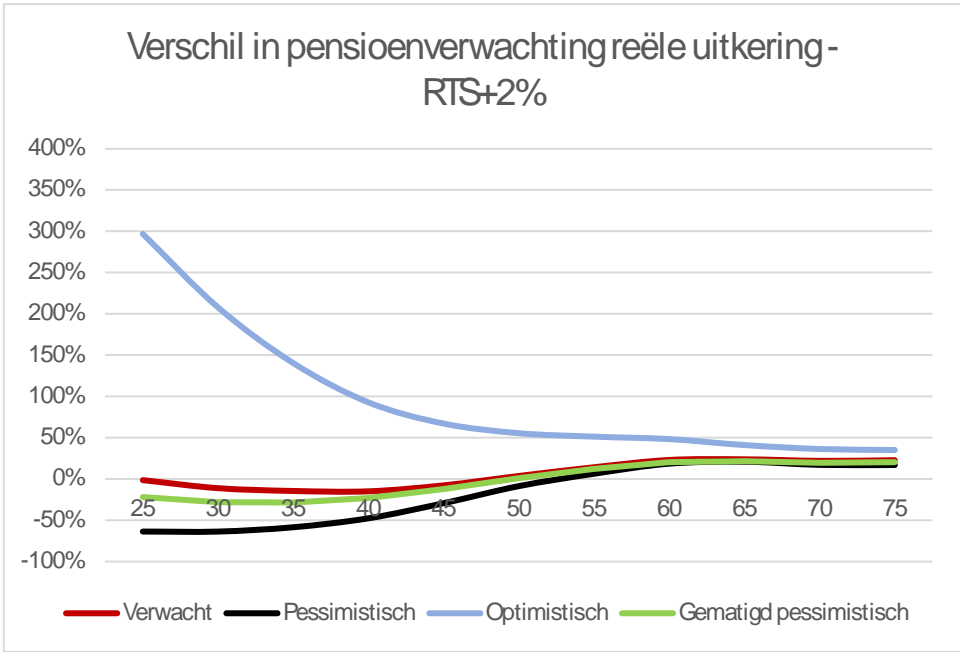


Nettoprofit (na ten opzichte van voor de transitie)

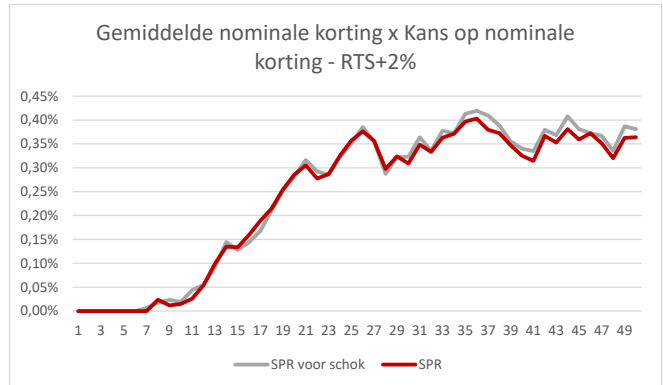
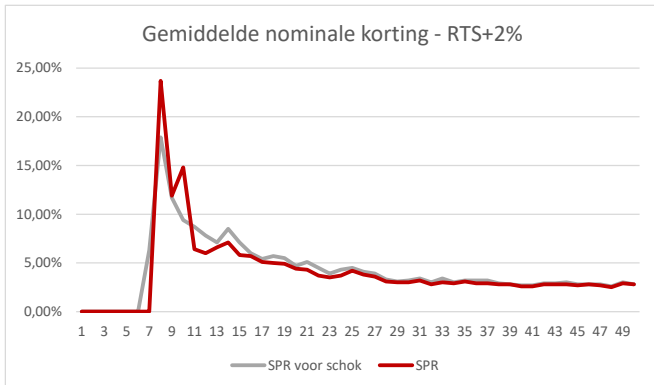
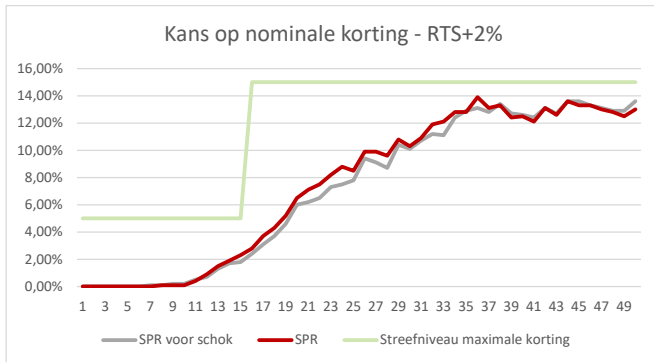
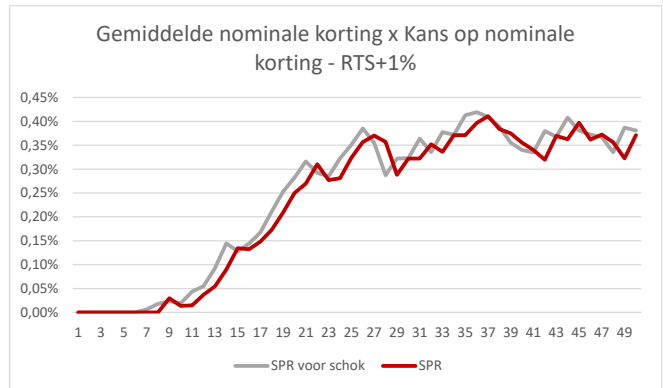
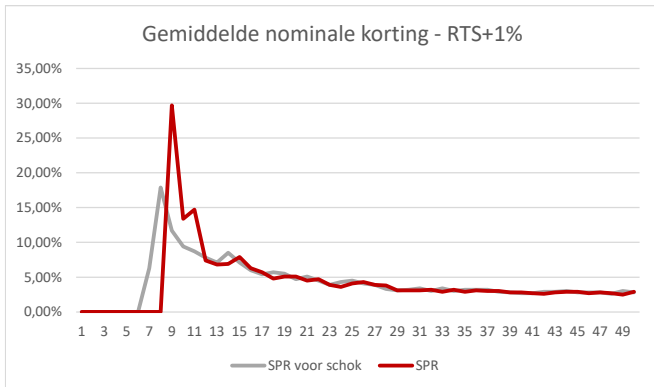
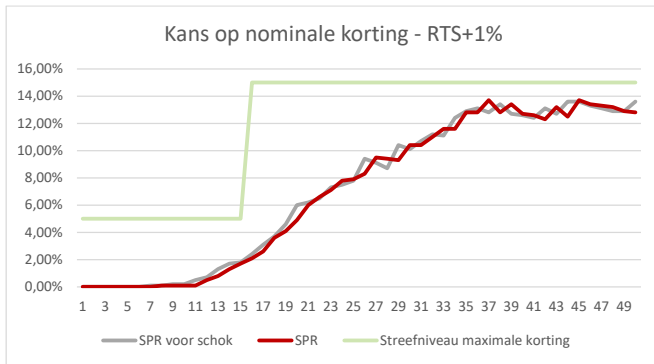
Positieve renteschok van 1%-punt dan wel 2%-punt

Verwachte pensioenresultaat

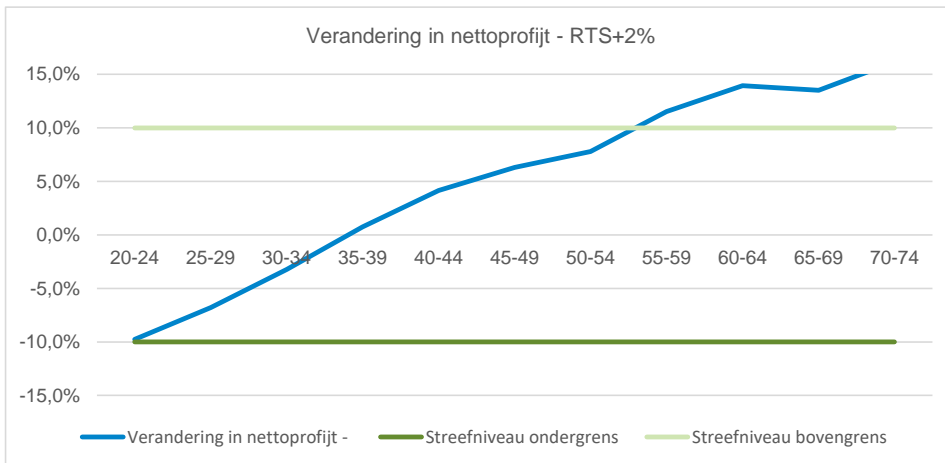
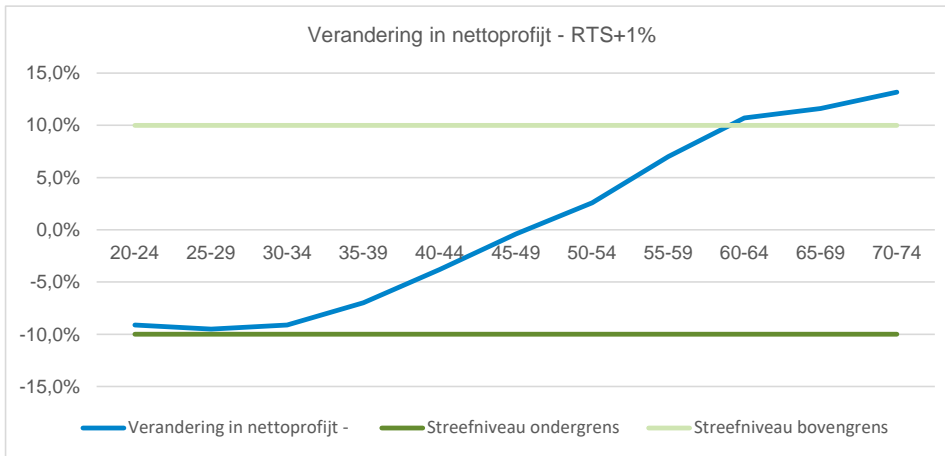




Kans op korting van ingegane pensioenuitkeringen

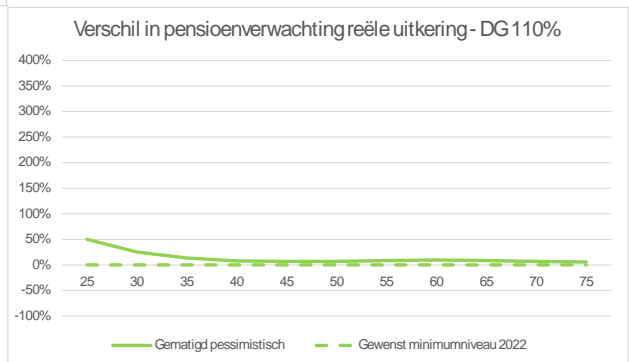
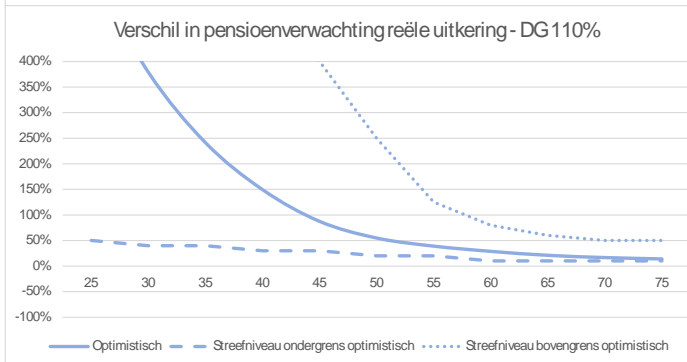
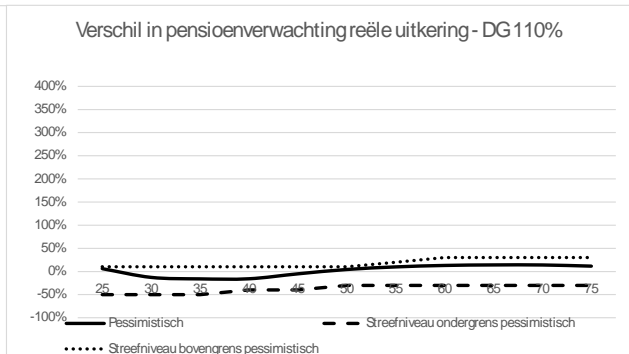
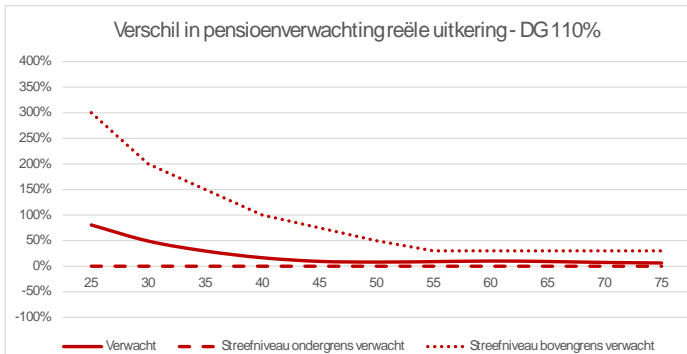
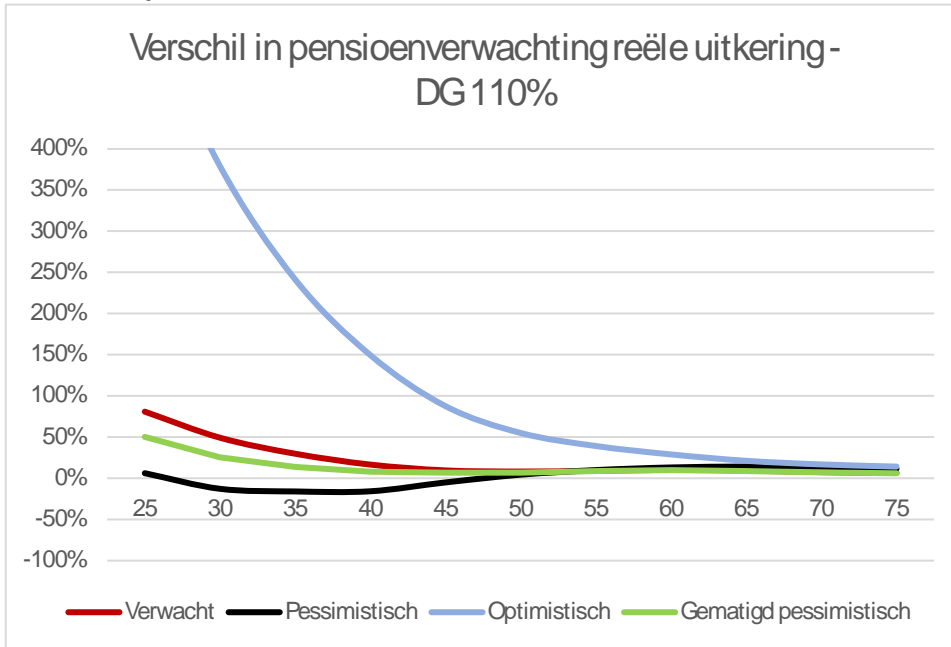


Nettoprofijt (na ten opzichte van voor de transitie)

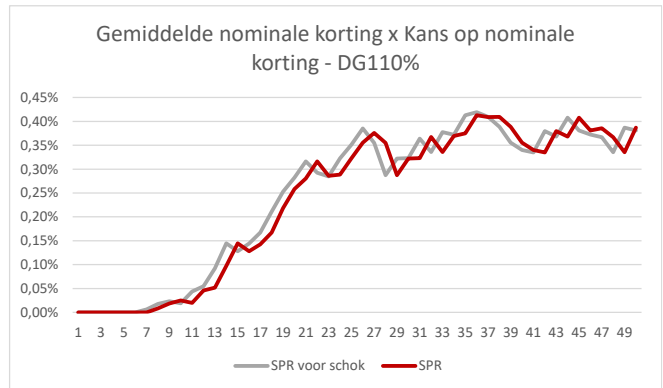
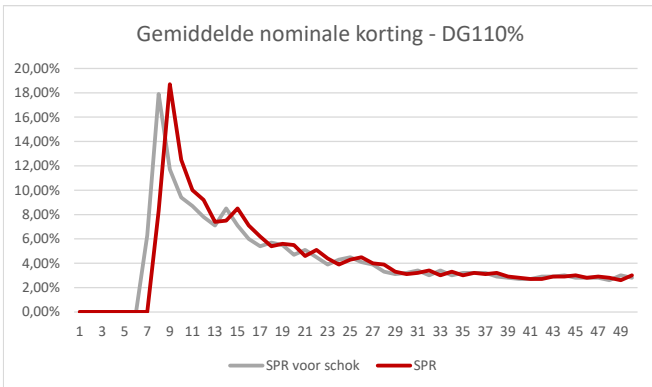
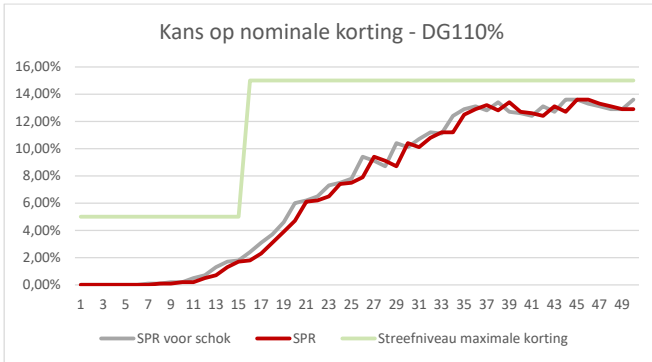


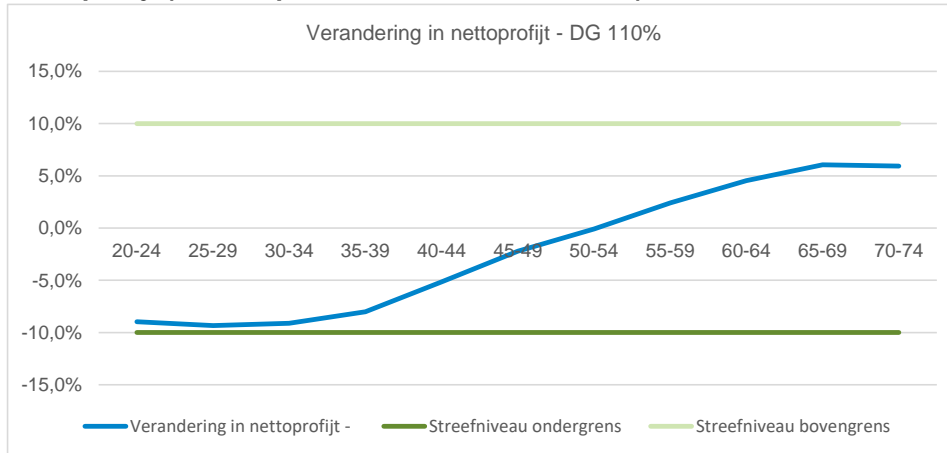
Lagere dekingsgraad ter grootte van 110%

Verwachte pensioenresultaat



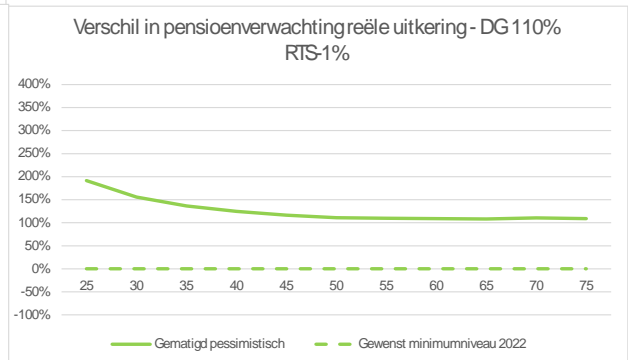
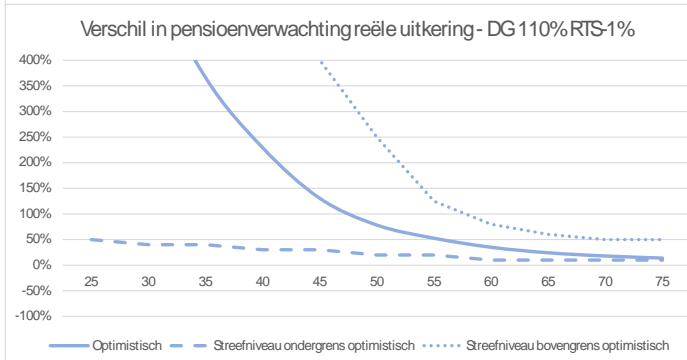
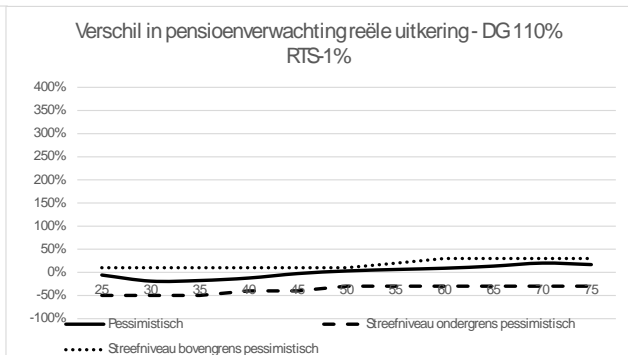
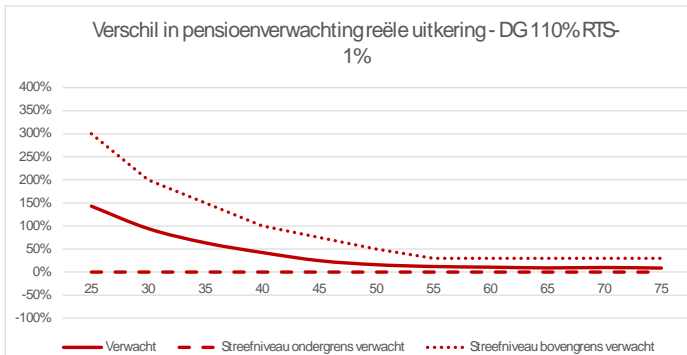
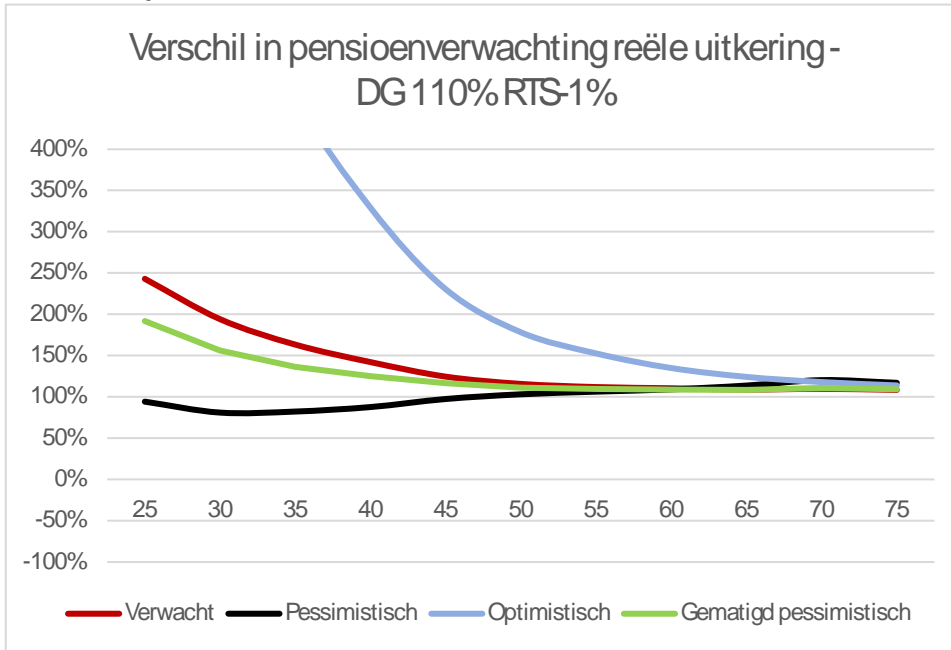
Kans op korting van ingegane pensioenuitkeringen



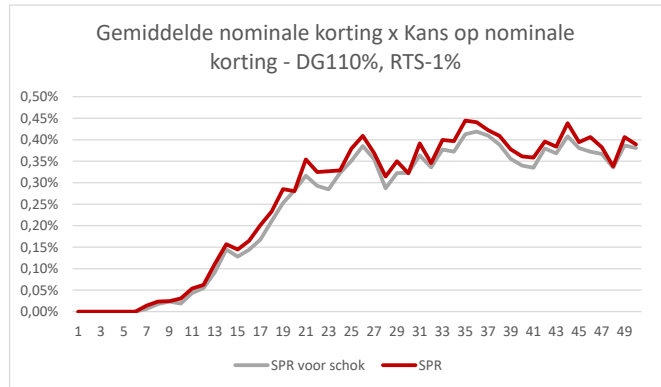
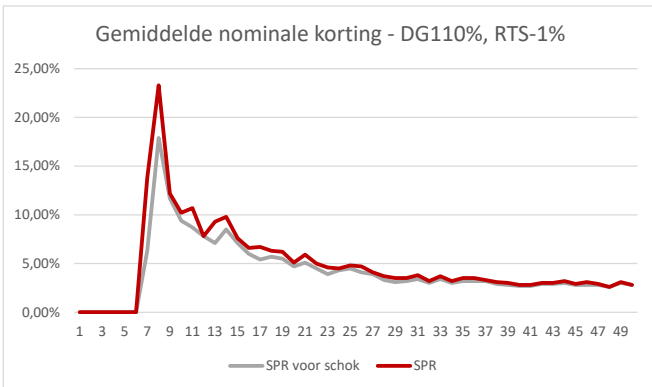
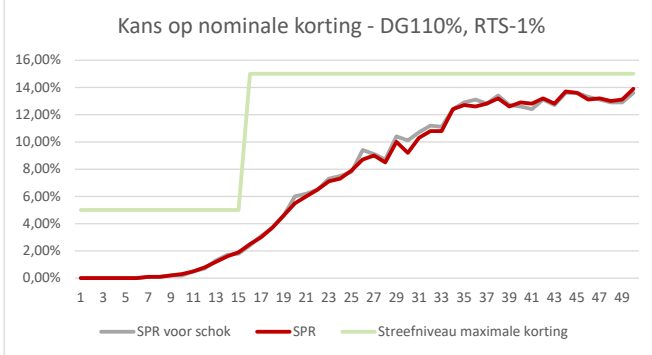
Netto profijt (na ten opzichte van voor de transitie)

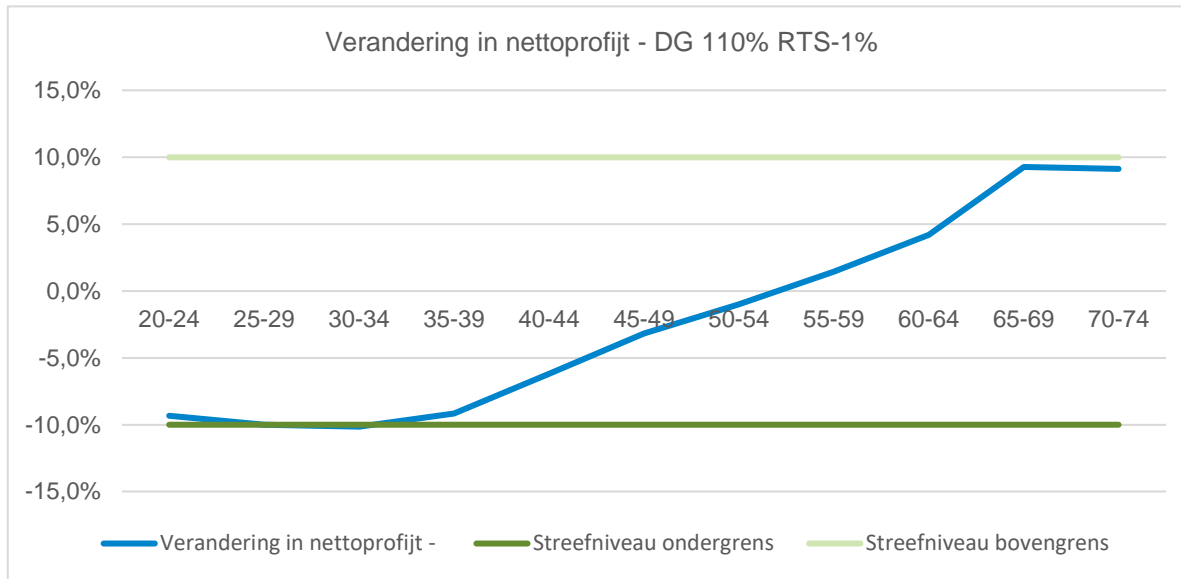
Lagere dekingsgraad ter grootte van 110% en negatieve renteschok van 1%-punt

Verwachte pensioenresultaat

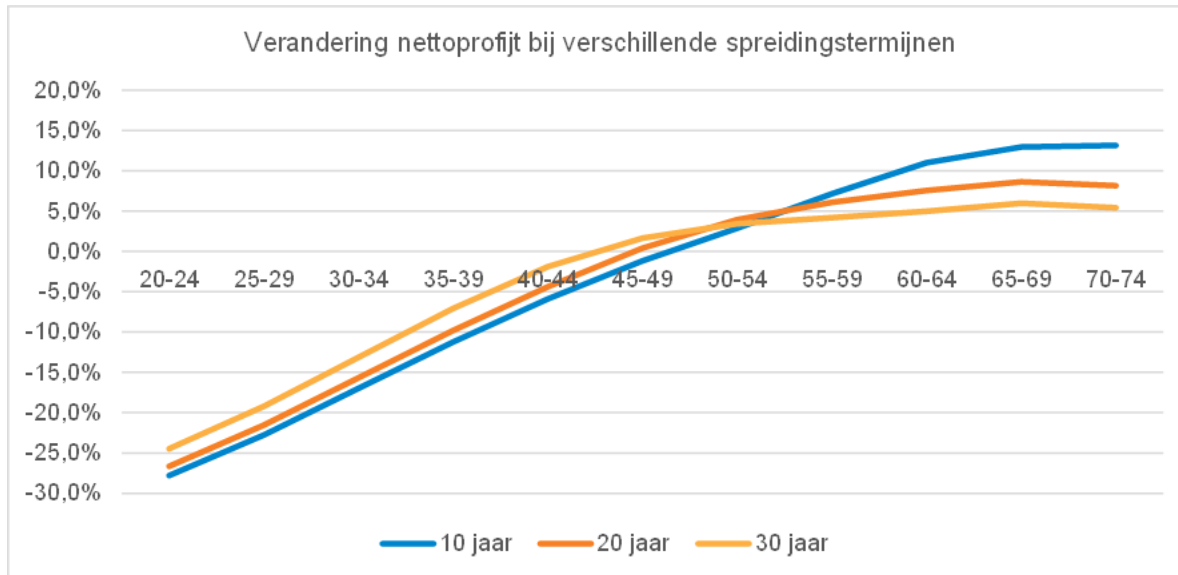


Kans op korting van ingegane pensioenuitkeringen



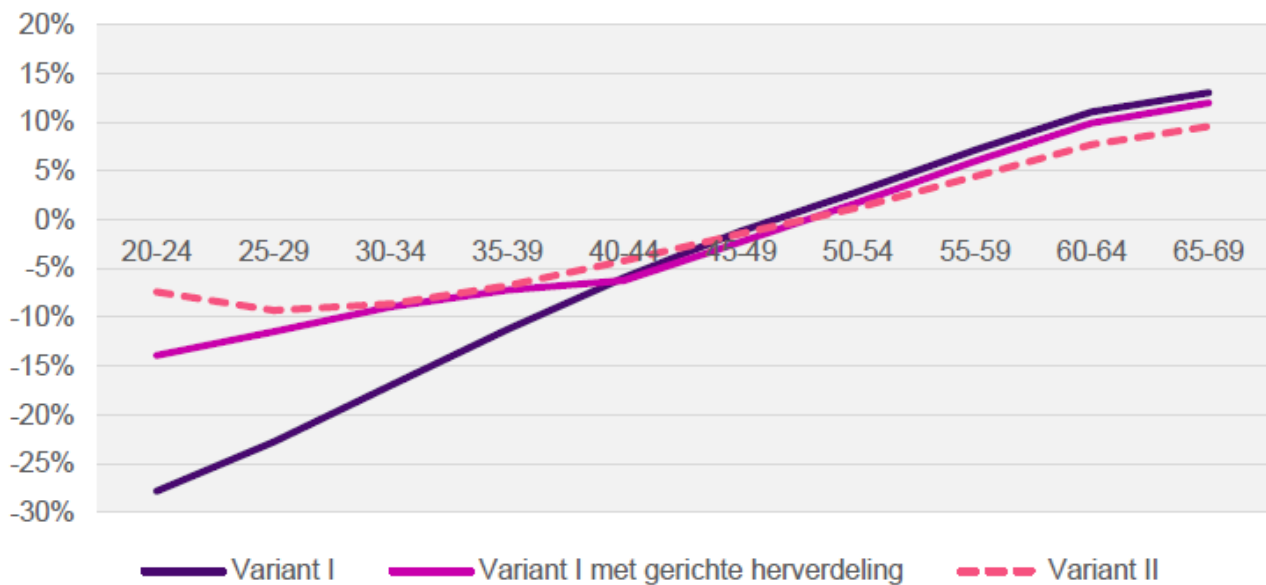
Nettoprofijs (na ten opzichte van voor de transitie)

Bijlage 3: Spreidingstermijn en gerichte toedeling



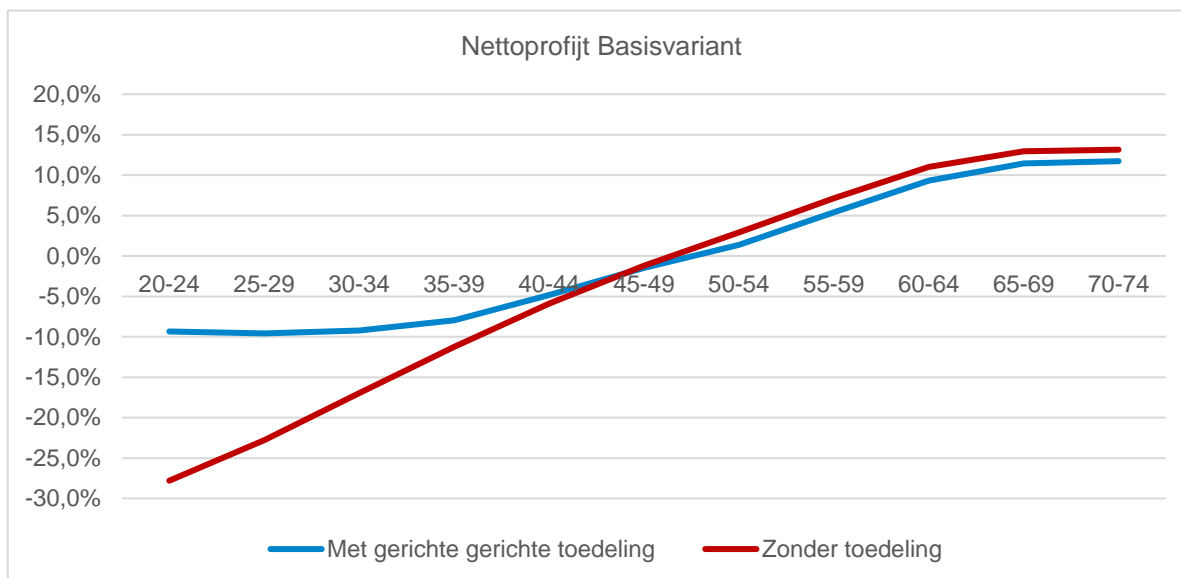
In bovenstaande grafieken wordt de verandering in het netto profijt getoond bij een spreidingsperiode van 10 (basis), 20 en 30 jaar.

Netto profijt effecten



In bovenstaande grafiek wordt het netto profijt getoond van 5% solidariteitsreserve met en zonder gerichte herverdeling van 1% van het vermogen. Daarnaast wordt ook variant II getoond met 10% solidariteitsreserve zonder gerichte herverdeling.

De 1% gerichte herverdeling is daarna nog verder onderzocht wat heeft geleid tot een verhoging naar 1,5%. Onderstaand het grafische resultaat.



Bijlage 4: Hoorrecht en reactie Sociale partners NN

Betreft: Formele reactie VO-NN op Transitieplan Pf NN CDC inzake Hoorrecht Wtp

Op 1 juli 2023 is de Wet Toekomst Pensioenen (“Wtp”) ingegaan. Dit heeft tot gevolg dat de sociale partners van NN een besluit moeten nemen over de gevolgen voor de eigen pensioenregelingen.

- Sinds 1 januari 2014 vallen de medewerkers van NN Group onder een CDC-pensioenregeling uitgevoerd door NN CDC Pensioenfonds.
- Sinds 1 oktober 2022 bouwen werknemers van NN pensioen op bij BeFrank via een beschikbare premieregeling.

De omvang van NN CDC Pensioenfonds (NCP) is rond de € 1 mrd en er vindt geen premieopbouw meer plaats. De beleidsdekkingsgraad is eind oktober 2024 rond 129% en de actuele dekkingsgraad was rond 124%. Vanwege de Wtp moeten de sociale partners voor NCP besluiten over invaren of niet. Andere fondsen gerelateerd aan NN hebben gekozen voor invaren (PFI) en niet invaren (DLGPF).

Kort herhalen we hier ons advies zoals in november 2023 met de sociale partners gedeeld, waar in het transitieplan ook naar wordt verwezen in Hoofdstuk 2.2.

Gesloten

NN CDC Pensioenfonds is een gesloten fonds. Ondanks feit dat het fonds gesloten is moeten sociale partners een besluit rondom invaren nemen. Er kan ook besloten worden om niet in te varen (en onder FTK te blijven) maar dit geeft wel mogelijke issues in de toekomstige uitvoering (“is er in de verdere toekomst nog een uitvoerder die een FTK-regeling wil uitvoeren van deze omvang”). Een stevige stijging van uitvoeringskosten ligt hiermee in het verschiet.

Beperkte omvang

Uitvoering van pensioenen is een schaal-business geworden met druk op uitvoeringskosten en beleggingskosten. Hierdoor ligt de ondergrens van de omvang van een pensioenfonds eerder in de range tussen € 5 mrd en € 10 mrd, dan minder dan € 1 mrd. Zeker bij een gesloten pensioenfonds van deze omvang, zal DNB vroeg of laat op de stoep staan met continuïteitsvragen.

Nominaal veilig

Met een dekkingsgraad van meer dan 120% staat NCP er redelijk goed voor. Er is voldoende geld in kas om de huidig opgebouwde pensioenen uit te kunnen betalen. De dekkingsgraad is echter niet voldoende om volledig te kunnen indexeren. Er wordt per 1-1-2025 dan ook weer gedeeltelijk geïndexeerd. Overgang naar Wtp geeft de mogelijkheid om pensioenen sneller en meer te verhogen.

Concluderend is de Pensioencommissie van mening dat gezien de omvang, het gesloten karakter en de mogelijkheden van de Wtp het invaren de meeste opties openhoudt om de kosten per deelnemer niet op te laten lopen en sneller/meer te kunnen indexeren. Dus we zijn sowieso een voorstander van het invaren.

In het Transitieplan van 17 december 2024 beschrijven de sociale partners van NN bovenstaande ook, zij het in andere bewoordingen. Zij komen tot dezelfde conclusie om wel in te varen en om vervolgens bij het overwegen van een andere uitvoerder rekening te houden met de afspraken in het transitieplan.

In onze memo van november 2023 heeft VO-NN ook een aantal opties beschreven voor de uitvoering zoals:

- A) Het zelfstandig blijven na invaren in het nieuwe stelsel lijkt gezien het gesloten karakter en de omvang van NN CDC Pensioenfonds geen haalbare optie.
- B) Onderbrengen bij een APF. Het pensioenfonds kan middels een collectieve waardeoverdracht ergens in de komende jaren, vóór of ná invaren, de pensioenen onder brengen bij een APF en aansluitend het fonds liquideren.

C) Onderbrengen bij een bestaande Verzekeraar, PPI of Pensioenfonds middels een collectieve waarde-overdracht naar een andere uitvoerder en aansluitend het fonds liquideren.

We hadden in ons eerste advies ook nog een alternatief op beide laatste varianten genoemd, maar deze “vrije keuze” lijkt momenteel erg complex en bemoeilijkt ook de gesprekken rondom de APF (B) of de optie elders onderbrengen (C).

In het transitieplan wordt vooral over optie B) met een APF gesproken, waarbij de optie wordt open gelaten of dit vóór of ná invaren gebeurt. Qua timing lijkt het overgaan vóór invaren een lastig haalbare route, maar dit besluit wordt aan het bestuur van NCP gelaten.

Wij kunnen ons vanuit het belang van de oud-medewerkers goed vinden in de keuzes van de sociale partners om in principe wel in te varen en hiermee rekening te houden bij de selectie van een uitvoerder, zoals beschreven in paragraaf 2.3 van het transitieplan.

De doelstellingen en voorrangregels klinken logisch. De keuze voor een solidaire regeling met 5% solidariteitsreserve, het gebruik van de default 10 jaar voor de spreidingstermijn-factor en de uitkomsten van de daaruit volgende berekeningen bij het gematigd pessimistische scenario zien er reëel uit, met het gebruik van de 1,5% voor de groep van na 1970 in de bijlagen.

In het advies van november 2023 heeft de PC van VO-NN geconcludeerd dat een overgang naar een APF of een omzetting naar kapitalen in de regelingen van de nieuwe of oude uitvoerders het meeste in het belang is van de deelnemers van NN CDC Pensioenfonds. Uit dit transitieplan blijkt duidelijk dat deze optie ook door de sociale partners wordt onderschreven en door het bestuur van NCP wordt onderzocht. De gekozen solidaire pensioenregeling met de gekozen parameters is niet alleen een reële keuze, maar deze bezorgt ook het bestuur van NCP de minste obstakels om een uitvoerder te kiezen. Sociale partners geven in hoofdstuk 2.3 ook aan dat er over mogelijke obstakels kan worden overlegd. Wij willen in dat eventuele overleg wederom betrokken worden.

Concluderend zijn wij als Pensioencommissie van VO-NN van mening dat het transitieplan de beste uitgangspositie geeft en we wensen de sociale partners en het bestuur van NN CDC Pensioenfonds succes met het vinden van een uitvoerder en de implementatie van het invaren.

Namens VO-NN

Dick Bukman, voorzitter Bestuur
Peter de Bruijne, voorzitter Pensioencommissie
9 januari 2025