



# **TRANSITIEPLAN**

## **WET TOEKOMST PENSIOENEN**

19 december 2024

### **Sociale partners NN**

### **Pensioenfondsen ING**

# 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 – PFI .....                                | 10 |
|     | 3.2 Voorrangsregels .....                                       | 12 |
|     | 3.2.a Voorrangsregels - BF .....                                | 12 |
|     | 3.2.b Voorrangsregels - PFI .....                               | 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 – PFI .....              | 19 |
| 6.  | Compensatie en financieringsplan .....                          | 21 |
| 7.  | Solidariteitsreserve.....                                       | 22 |
|     | 7.1 Uitkeringen niet verlagen – PFI.....                        | 22 |
|     | 7.2 Het initieel vullen van de solidariteitsreserve – PFI ..... | 22 |
|     | 7.3 Overige regels voor de solidariteitsreserve – PFI .....     | 23 |
| 8.  | Effecten van de wijziging van de pensioenregeling .....         | 24 |
|     | 8.1 Verwacht pensioenresultaat – PFI .....                      | 24 |
|     | 8.2 Kans op korting van ingegane pensioenen – PFI .....         | 25 |
|     | 8.3 Nettoprofit – PFI .....                                     | 27 |
|     | 8.4 Gevoeligheidsanalyses – PFI.....                            | 27 |
| 9.  | Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken.....         | 31 |
| 10. | Communicatie .....  | 32 |

|  |    |
|--|----|
| Bijlage 1: Kenmerken nieuwe pensioenregeling .....   | 33 |
| Bijlage 2: Gevoeligheidsanalyses .....   | 35 |
| Negatieve renteschok van 2% .....  | 35 |
| Positieve renteschok van 2% .....  | 37 |
| Lagere dekkinggraad ter grootte van 120% .....   | 39 |
| Lagere dekkinggraad ter grootte van 120% in combinatie met een negatieve renteschok van 1% ..... | 41 |
| Bijlage 3: Hoorrecht en reactie Sociale partners .....   | 43 |
| Oordeel VO-NN 31 oktober 2024 .....  | 43 |
| Reactie Sociale partners op oordeel VO-NN .....  | 43 |

# 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 het transitieplan beoordelen op uitvoerbaarheid, evenwichtigheid en haalbaarheid. Daarnaast zal er alvorens tot aanvaarding wordt overgegaan advies dan wel goedkeuring voor het invaarbesluit 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 premieregeling 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 premieregeling 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. Dit overleg duurt momenteel nog voort en moet leiden tot een transitieplan voor NN CDC uiterlijk op 31 december 2024.

### **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 (Sprenkels).

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 3 van het transitieplan DLPF. De reactie van Sociale partners is tevens opgenomen in bijlage 3 van dat transitieplan.

### 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 3 bij dit transitieplan. De reactie van Sociale partners is tevens opgenomen in bijlage 3 van dit transitieplan.

Het transitieplan NN CDC zal zo spoedig mogelijk worden gedeeld met de VO-NN.

### 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 19 december 2024 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 het transitieplan aan PFI zodat zij kunnen bepalen of zij de afspraken kunnen uitvoeren en de opdracht kunnen aanvaarden. Daarnaast verzoeken zij PFI om de opgebouwde pensioenen in te varen, met een streefdatum van 1 juli 2027.

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.

## 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 partnerpensioen.

### 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. 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 – PFI

Sociale partners ING en Sociale partners NN streven naar een toekomstbestendige pensioenregeling die nu en later professioneel kan worden uitgevoerd. In het bijzonder hechten Sociale partners ING en 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.

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

- Het op peil houden van het niveau van de ingegane pensioenuitkeringen op de transitiedatum
- Het beperken van de kans op verlagingen van ingegane pensioenuitkeringen
- Het beperken van eenzijdige herverdeling tussen generaties

Om deze doelstelling te toetsen hebben Sociale Partners ING en 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 ING en NN bij de beoordeling op de eerste plaats streven naar het 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 ING en NN hebben bandbreedtes vastgesteld waarbinnen de doelstellingen en bijbehorende voorrangsregels onverkort voldoen zonder dat nader overleg noodzakelijk is. Indien de bandbreedtes worden overschreden, dan zullen Sociale partners ING en NN in overleg treden en bezien of er aanleiding is om de doelstellingen en voorrangsregels 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 ING en 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 50e, 5e en 95e percentiel) bekeken uit de voorgeschreven scenario'set van DNB. In dit transitieplan is de scenario'set per eind 2023 gebruikt.

Sociale partners streven ernaar dat de pensioenverwachting in het neutrale scenario voor alle leeftijdscohorten toeneemt. 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 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  | - 60%       | - 60%        | - 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%          |

### Kans op korting van ingegane pensioenuitkeringen

Sociale partners ING en NN accepteren dat de kans op verlaging 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 ING en NN ernaar de nieuwe pensioenregeling zo in te richten dat de kans op verlagingen 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 ING en NN als onvoldoende stabiel. Sociale partners ING en NN streven ernaar om de dempingsmechanismen zó in te richten dat ook op langere termijn naar verwachting niet vaker dan circa in 1 van de 10 jaren sprake zal zijn van een verlaging van ingegane pensioenuitkeringen (kortingskans van maximaal circa 10%). Op kortere termijn streven Sociale partners ING en NN naar een overgangperiode na de transitie (van ten minste 10 jaar en bij voorkeur 20 jaar) waarin deze kans nog aanzienlijk kleiner is, zodat naar verwachting gemiddeld niet vaker dan circa in 1 van de 20 jaren sprake zal zijn van een verlaging van ingegane pensioenuitkeringen (gemiddelde kortingskans van maximaal circa 5%). Indien bij de inrichting van de verdere pensioenregeling blijkt dat het beoogde kortetermijndan wel langetermijnperspectief op een dergelijke beperkte kans op pensioenverlagingen niet haalbaar lijkt, dan zullen Sociale partners ING en NN in overleg treden of er aanleiding is om de opzet van de pensioenregeling en de transitie bij te sturen.

### Nettoprofijt

Het nettoprofijt is een maat voor de (risiconeutrale) marktwaarde van de pensioenovereenkomst. Overgangskansen worden hierin meegenomen op basis van een zo accuraat mogelijke inschatting. Het nettoprofijt betreft in dit geval het verschil in marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen, uitgedrukt in een percentage van de te verwachten pensioenuitkeringen vóór de transitie. Dit gebaseerd op de risiconeutrale scenarioet van de DNB.

Sociale partners ING en NN verwachten dat de transitie voor alle leeftijdscohorten een positief effect heeft op het nettoprofijt. Als het nettoprofijt voor bepaalde leeftijdscohorten onverhoopt toch negatief uitvalt, dan gaan Sociale partners ING en NN met elkaar in overleg om deze uitkomsten nader te duiden, tenzij sprake is van de volgende situatie die naar oordeel van Sociale partners ING en NN geen belemmering vormt voor de evenwichtigheid van de transitie.

Wanneer in specifieke scenario's het nettoprofijt door de transitie voor het fonds als geheel slechts in beperkte mate boven de 0 uitkomt, zal door variatie tussen leeftijdscohorten het nettoprofijt wellicht niet voor alle leeftijdscohorten groter dan 0 zijn. Ter beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie geven sociale partners in dergelijke scenario's prioriteit aan het voorkomen van negatieve uitschieters: het is niet wenselijk als de impact van de transitie voor bepaalde leeftijdscohorten onevenredig negatiever uitpakt dan voor de fondsdeelnemers gezamenlijk. Wanneer het scenario zich voordoet dat het nettoprofijt niet voor alle leeftijdscohorten groter is dan 0, dan wordt allereerst bekeken hoe de het nettoprofijt in deze cohorten zich verhoudt tot het nettoprofijt voor alle fondsdeelnemers gezamenlijk. In beginsel houden Sociale partners ING en NN in een dergelijk scenario de norm aan dat voor elk leeftijdscohort het nettoprofijt+100% ten minste gelijk is aan 95% van het nettoprofijt+100% voor alle leeftijdscohorten gezamenlijk. Uitkomsten die binnen deze norm vallen, worden door sociale partners als voldoende evenwichtig beschouwd, zodat geen nadere besluitvorming benodigd is.

Sociale partners ING en NN vinden het belangrijk om recht te doen aan het bijzondere karakter van PFI. Onder meer de goede financiële positie en het gesloten karakter van het pensioenfonds springen in het oog. Hierdoor kan de marktwaarde van de huidige regeling in termen van nettoprofijs fors lager uitvallen dan het huidige vermogen van PFI: door fiscale begrenzingsen en de maximering van de jaarlijkse toeslagverlening op 3% kan het in gunstige scenario's complex zijn om al het fondsvermogen aan de deelnemers toe te delen. Sociale partners ING en NN verwachten niettemin dat in dergelijke scenario's in de praktijk uiteindelijk mogelijkheden zullen worden ondernomen om het resterende onverdeelde vermogen aan de deelnemers toe te delen. Om dit voldoende mee te laten wegen in de beoordeling van de impact van de transitie op verschillende generaties, hanteren Sociale partners ING en NN voor de transitie bij PFI een aanvullend perspectief voor de evenwichtigheidsbeoordeling waarbij wordt verondersteld dat bij de uitvoering van het toeslagbeleid in de huidige regeling de volledige fiscale ruimte wordt benut. Hiervoor is ruimte binnen de pensioenovereenkomst, aangezien het bestuur de discretionaire bevoegdheid heeft om in bepaalde omstandigheden aanvullende toeslagen toe te kennen boven het maximum van 3%. Binnen dit perspectief hanteren Sociale partners ING en NN de verhouding tussen het nettoprofijs voor en na de transitie als maatstaf voor een evenwichtige verdeling van fondsvermogen onder verschillende generaties. Sociale partners ING en NN geven hierbij prioriteit aan het voorkomen van negatieve uitschieters. Hiertoe wordt een budget van 0,9% van het vermogen vastgesteld om gericht toe te delen aan leeftijdscohorten die op de maatstaf het laagst uitkomen, waarbij de verwachting is dat dit in een breed scala van mogelijke scenario's voldoende is om te borgen dat de genoemde verhouding tussen het nettoprofijs+100% voor en na de transitie voor alle afzonderlijke leeftijden ten minste 95% bedraagt van de verhouding zoals deze voor het gehele fonds geldt. Sociale partners ING en NN accepteren dat er omstandigheden kunnen zijn waarin het vastgestelde budget niet toereikend is om deze ondergrens voor alle leeftijdsgroepen te bereiken, omdat andere transitiedoelen voorrang krijgen, zoals elders in dit transitieplan nader wordt uitgewerkt.

## 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 - PFI

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

- Het vullen van het Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV) en verplichte operationele risicoreserve (2%);
- Het vullen van de solidariteitsreserve tot een minimumniveau
- Het meegeven van de (geslachtsneutrale) nominale voorziening aan alle deelnemers;
- Het vullen van de solidariteitsreserve tot beoogd streefniveau (10%);
- Het toewijzen van het resterend vermogen in de persoonlijke pensioenvermogens;
- Het toewijzen van de gerichte vermogenstoedeling uit het daarvoor gereserveerde budget van 0,9% om nettoprofijs-resultaten zo gelijkmatig mogelijk te maken;
- De resterende bestemmingsreserve aanwenden voor extra pensioenvermogen van de op 31 december 2022 actieve deelnemers.

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 ING en NN zien dit als een doelgerichte 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 een initiële toedeling van 1% van het fondsvermogen.

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 PFI stellen Sociale partners ING en NN voor een streefniveau van 10% van het totale vermogen te hanteren voor de solidariteitsreserve. Een relatief grotere (dan gangbaar in Nederland) solidariteitsreserve is passend bij het karakter van PFI, met een grote focus op zekerheid en relatief veel gepensioneerden. Een grotere solidariteitsreserve biedt het bestuur van het pensioenfonds bovendien de ruimte om aanvullende doelstellingen voor de reserve te onderzoeken passend bij het bijzondere karakter van het fonds, zoals extra aandacht voor sturing op basis van reële verwachting (koopkrachtbehoud). Ten slotte blijkt uit cijfermatige inzichten dat een grotere 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 die bij continuering van de huidige pensioenregeling naar verwachting op termijn zouden terecht komen.

Het resterende vermogen kan worden toegewezen aan persoonlijke pensioenvermogens. Uitgangspunt hierbij is dat de standaardregel en eventuele aanpassing van de uitkomsten daarvan dusdanig wordt ingezet dat herverdeling tussen generaties zo veel mogelijk wordt beperkt. Hierbij willen Sociale partners ING en NN de pensioenfonds de mogelijkheid bieden om de uitkomsten van de standaardregel aan te passen als dit ten goede komt aan de evenwichtigheid van de uitkomsten van de transitie als geheel. Zoals bij de overwegingen is opgenomen (zie verderop in hoofdstuk 5.2.b) verzoeken Sociale partners ING en NN een spreidingstermijn van 20 jaar toe te passen. Voorts wordt bij PFI een vast budget van 0,9% van het totale vermogen gebruikt om gericht toe te delen aan de leeftijdscohorten met het laagste nettoprofiel gezien vanuit het perspectief waarbij verondersteld wordt dat in de huidige regeling de volledige fiscale ruimte wordt benut.

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 ING en 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 dekkingsgraad lager is dan het niveau waarbij in de transitie volledig invulling kan worden gegeven aan de hierboven beschreven voorrangregels, dan gaan Sociale partners ING en NN in gesprek om te bezien of de gestelde transitiedoelen en de bijbehorende bandbreedtes en voorrangregels alsmede het invaarverzoek dient te worden herzien. Naar verwachting is dit het geval bij een dekkingsgraad lager dan circa 120%. Ook zullen Sociale partners ING en NN op vergelijkbare wijze met elkaar in gesprek gaan wanneer de rente met meer dan 2,0% gestegen of gedaald is ten opzichte van het renteniveau per eind 2023. De door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur is hierbij leidend.

In onderstaande tabel wordt een inschatting gegeven van de uitwerking van de voorrangregels bij verschillende dekkingsgraden, uitgedrukt in aanvangsdekkingsgraad.

| Invaar Dekkingsgraad | MVEV/ROK | Solidariteits-reserve | Toedeling leeftijdscohorten | Generiek |
|----------------------|----------|-----------------------|-----------------------------|----------|
| 90%                  | 2,0%     | 0,9%                  | 0,0%                        | 87,1%    |
| 95%                  | 2,0%     | 1,0%                  | 0,0%                        | 92,0%    |
| 100%                 | 2,0%     | 1,0%                  | 0,0%                        | 97,0%    |
| 105%                 | 2,0%     | 3,0%                  | 0,0%                        | 100,0%   |
| 110%                 | 2,0%     | 8,0%                  | 0,0%                        | 100,0%   |
| 115%                 | 2,0%     | 11,5%                 | 1,0%                        | 100,5%   |
| 120%                 | 2,0%     | 12,0%                 | 1,1%                        | 104,9%   |
| 125%                 | 2,0%     | 12,5%                 | 1,1%                        | 109,4%   |
| 130%                 | 2,0%     | 13,0%                 | 1,2%                        | 113,8%   |
| 135%                 | 2,0%     | 13,5%                 | 1,2%                        | 118,3%   |
| 140%                 | 2,0%     | 14,0%                 | 1,3%                        | 122,7%   |
| 145%                 | 2,0%     | 14,5%                 | 1,3%                        | 127,2%   |
| 150%                 | 2,0%     | 15,0%                 | 1,4%                        | 131,6%   |

De bestemmingsreserve was bedoeld als eventuele aanvulling op de voorwaardelijke indexatie van de actieven. De bestemmingsreserve is laatstelijk gebruikt voor een inhaalindexatie van 4,9% voor de actieven op 31 december 2022. Door fiscale grenzen kon op dat moment niet de gehele bestemmingsreserve worden aangewend. Bij transitie zijn deze fiscale grenzen niet (meer) van toepassing. Sociale partners NN hebben ervoor gekozen om het restant van de bestemmingsreserve alsnog te gebruiken voor het verhogen van het pensioenkapitaal van de actieven per 31 december 2022. De procentuele verhoging van het pensioenkapitaal zal voor alle betreffende deelnemers gelijk zijn. Volgordelijk komt deze aanwending na de eerder genoemde aanwendingen: bij de verdeling van de 0,9% voor gerichte vermogensverdeling, speelt de impact van de te verdelen bestemmingsreserve geen rol.

## 4. De nieuwe pensioenregeling

### 4.1 Keuze van het contract

In het nieuwe pensioenstelsel zijn er twee verschillende pensioenregelingen: de solidaire premiereregeling en de flexibele premiereregeling. Sociale partners NN hebben gekozen voor voortzetting van de flexibele premiereregeling 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.

Voor wat betreft opgebouwde pensioenen die worden ingevaren en zijn opgebouwd bij PFI hebben Sociale partners ING en NN gekozen voor een solidaire premiereregeling. Het betreft opgebouwde pensioenen gebaseerd op zekerheid en waarbij reeds nu een hoge mate van solidariteit aanwezig is. Voorts wordt het vullen van de solidariteitsreserve ook als pluspunt gezien. De zekerheid willen Sociale partners ING en NN zoveel mogelijk handhaven. Het minpunt dat een deelnemer de buffer niet meekrijgt in geval van een waardeoverdracht wordt van minder belang geacht dan de zekerheid. PFI is reeds sinds 31 december 2013 een gesloten fonds. Huidige actieve deelnemers zijn minimaal 10 jaar in dienst waardoor de gemiddelde leeftijd hoger ligt dan in de huidige beschikbare premiereregeling. De waardeoverdrachtskansen worden daarom lager ingeschat.

De streefdatum voor transitie is 1 juli 2027.

### 4.2 Onderdelen pensioenregeling

De nieuwe pensioenregeling bij BF 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

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 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 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.

De 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.

## 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 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).

### **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 ouderdomspensioen. Dit partnerpensioen kan naar keuze van de deelnemer geheel of voor een deel worden uitgeruild voor een hoger ouderdomspensioen.

## 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 gelijk zal zijn aan 15% van het salaris.

De wijziging van het wezenpensioen heeft 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 premieregeling. 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 inwaarpad 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 inwaarpad 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.

Zowel ouderdomspensioen als nabestaandenpensioen worden ingevaren in de nieuwe pensioenregeling. 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 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 gaan ervoor kiezen om PFI te vragen de opgebouwde pensioenen over te dragen naar het nieuwe pensioenstelsel. Dit heet invaren. Voor wat betreft NN CDC zijn wij nog in gesprek, maar de eerste tekenen lijken ook die kant op te gaan.

Sociale partners NN vinden dat de voordelen van invaren bij deze pensioenfondsen groter zijn dan de nadelen.

Deze verzoeken moeten door de besturen van de pensioenfondsen worden beoordeeld en al dan niet aanvaard.

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 – PFI

Zoals reeds eerder vermeld is er geen sprake van risicodeling tussen de bij PFI ondergebrachte pensioenen en nieuwe pensioenopbouw zoals die bij BF plaatsvindt. Ook zonder invaren zal geen situatie ontstaan waarbij door PFI meerdere pensioenregelingen naast elkaar dienen te worden uitgevoerd. De belangrijkste reden dat Sociale partners ING en NN de voorkeur hebben om ook de pensioenen bij PFI in te varen, is dat het nieuwe pensioenstelsel additionele mogelijkheden kent om de pensioenen meer en eerder te verhogen. Inherent aan de fiscale beperkingen in het oude pensioenstelsel is dat er een reëel risico is dat de riante financiële situatie bij PFI uiteindelijk niet volledig aan de deelnemers ten gunste kan komen. Sociale partners ING en NN sluiten zich aan bij het oordeel van het bestuur van PFI dat dit risico grotendeels kan worden weggenomen door in het nieuwe pensioenstelsel in te varen. Alles overwegende stellen Sociale partners ING en NN dan ook een gelijklopende “nieuwe” pensioenregeling vast voor wat betreft de opgebouwde pensioenen van vóór 1-1-2014 en vragen het bestuur van PFI om in te varen naar deze “nieuwe” regeling. Dit betreft een solidaire premiereregeling met een pensioenrichtleeftijd van 65 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.
- 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 dekkinggraad 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 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 spreidingsstermijn.

Het bestuur van het pensioenfonds bepaalt de invaar methode. Sociale partners ING en NN hebben begrepen dat het bestuur van PFI voornemens is om in geval van invaren de standaardmethode te hanteren. Tegelijkertijd hebben Sociale partners ING en NN de wettelijke verantwoordelijkheid om alleen een invaarverzoek te doen als dit niet onevenredig ongunstig is voor bepaalde groepen belanghebbenden. Sociale partners ING en NN hebben derhalve onderzocht wat de effecten zijn van het toepassen van de standaardmethode.

De financiële positie van PFI is (op het moment van opstellen van dit transitieplan) dusdanig gunstig dat de bestaande buffers bij normale inflatieniveaus naar alle waarschijnlijkheid niet kunnen worden uitgedeeld. Deze buffers zorgen voor een grote zekerheid dat de bestaande pensioenen ook op langere termijn (levenslang) jaarlijks verhoogd kunnen worden. Sociale partners ING en NN wegen de waarde van deze zekerheid mee bij hun oordeel 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. Afgaande op de analyses van de transitie-effecten concluderen Sociale partners ING en NN dat de evenwichtigheid van invaren van de pensioenen bij PFI via de standaardmethode alleen voldoende geborgd

is wanneer bij toepassing van de standaardregel een spreidingstermijn wordt gehanteerd die aanzienlijk langer is dan tien jaar. Daarom verzoeken Sociale partners ING en NN het bestuur van PFI om bij het invaren de standaardmethode te hanteren met een spreidingstermijn van 20 jaar bij toepassing van de standaardregel.

## 6. Compensatie en financieringsplan

Compensatie wordt toegekend in verband met het afschaffen van de doorsneepremie. De nieuwe pensioenregeling wordt voor wat betreft de opbouw van pensioen ongewijzigd voortgezet. Er is derhalve geen sprake van compensatie, anders dan die reeds eerder is toegekend.

## 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 de toekomstige overrente. 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 economische schok als ten gevolge van de gewijzigde levensverwachting zijn.

Als de dekkingsgraad te laag is en minder dan voorziening pensioenverplichtingen kan worden meegegeven, dan biedt de wet een aantal mogelijkheden om een korting te voorkomen. In deze fase is daar gezien de huidige dekkingsgraden nog geen keuze gemaakt, maar Sociale partners NN zullen in voorkomend geval in overleg treden over de ontstane situatie.

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 – PFI

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 groter. 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.

Bij PFI wordt een relatief grote solidariteitsreserve aangehouden. PFI heeft hierdoor de ruimte om naast de aanvulling tot de nominale uitkering ook te compenseren als de inflatie boven de verwachte inflatie (2%) uitkomt, tot een limiet van 8%. De compensatie is dan gelijk aan het deel boven de verwachtte inflatie. Dit wordt hier de nominale en reële bescherming genoemd.

### 7.2 Het initieel vullen van de solidariteitsreserve – PFI

Als er bij de overgang voldoende vermogen is, wat zeer aannemelijk is bij de huidige dekkingsgraad van PFI, wordt de solidariteitsreserve gevuld met 10% procent van het totale vermogen.

## 7.3 Overige regels voor de solidariteitsreserve – PFI

Hoe groot de solidariteitsreserve maximaal wordt, is aan PFI. 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.

Na overleg met PFI en Sociale partners ING en NN zijn de volgende vul- en verdeelregels als uitgangspunt genomen:

- Vullen:
  - Initiële storting 10%
  - Aanvullen: 5% van overrendement van de gepensioneerden, tenzij maximumniveau is bereikt
- Uitdelen:
  - Nominale en reële bescherming met een maximum van 8% inflatie
  - Maximaal beschikbaar in enig jaar 10% van de solidariteitsreserve
- Overig
  - Rendement solidariteitsreserve conform fondsbeleid
  - Minimaal 0% en maximaal 10% van het totale fondsvermogen
  - Als de solidariteitsreserve 'overloopt' wordt het surplus over alle deelnemers verdeeld naar rato van het persoonlijk pensioenvermogen gewogen met de return-allocatie uit de life cycle.
  - 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. In dit hoofdstuk staan de resultaten van de kwantitatieve maatstaven zoals door Sociale partners ING en 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. Nettoprofiel.

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

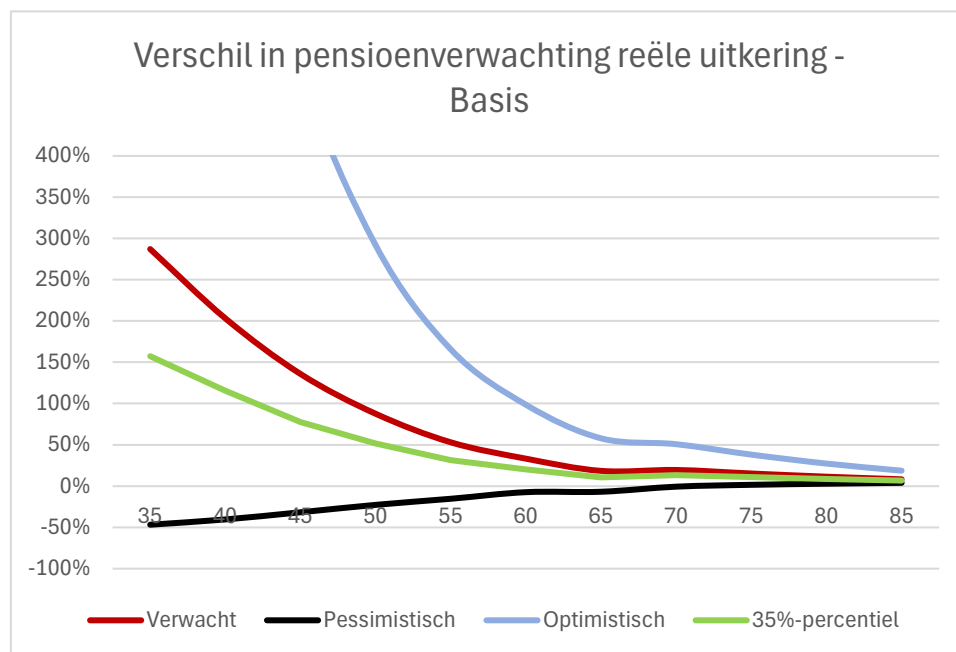
- Positieve renteschok van 2%-punt
- Negatieve renteschok van 2%-punt
- Lagere dekkinggraad ter grootte van 120%
- Lagere dekkinggraad ter grootte van 120% in combinatie met negatieve renteschok van 1%

### 8.1 Verwacht pensioenresultaat – PFI

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
- '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.



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. Met name doordat de fiscale begrenzing van het huidige stelsel wegvalt, worden de uitkomsten voor

vooral jongere deelnemers naar verwachting beter dan in het huidige stelsel. Die fiscale begrenzing weerhoudt het fonds er in de huidige regeling van meer dan de prijsinflatie toe te kennen. Omdat de huidige dekkinggraad zodanig hoog is dat het fonds met grote waarschijnlijkheid de prijsinflatie kan toekennen is het opwaarts potentieel in de huidige regeling beperkt. In het nieuwe stelsel ontstaat dat wel, mede door het risicoprofiel dat leeftijdsafhankelijk wordt en voor jongeren wordt vergroot. Dat zelfde hogere risicoprofiel brengt met zich mee dat de uitkomsten in slechtere scenario's in het nieuwe stelsel slechter kunnen zijn dan in het huidige.

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 ING en 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.

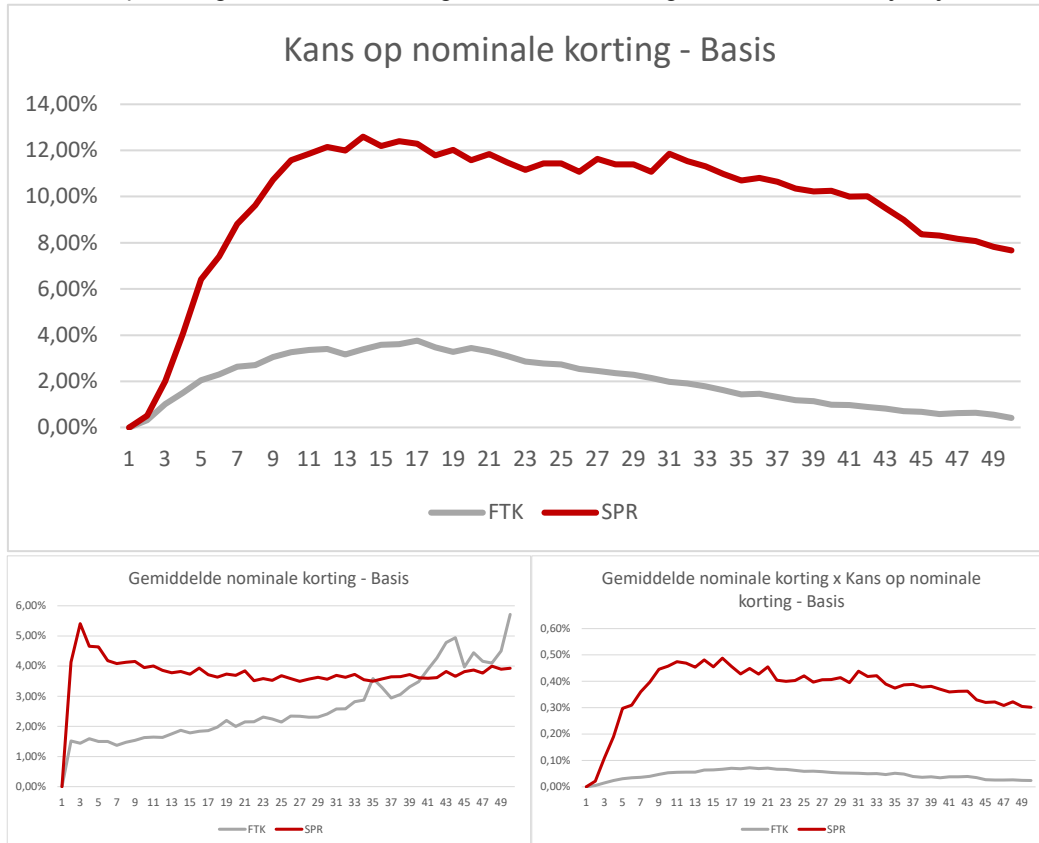
Het pessimistisch scenario betreffen de uitkomsten die horen bij het zogeheten 5% percentiel. Dat zijn scenario's waarbij het wel heel slecht gaat met de economie. Bij de overgang naar de beschikbare premiereregeling in 2022 is de compensatie vastgesteld op de verwachte uitkomsten die horen bij het 35%-percentiel.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

## 8.2 Kans op korting van ingegane pensioenen – PFI

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 ING en NN ernaar om dempingsmechanismen in te richten waarmee verlagingen van jaar tot jaar beperkt of voorkomen kunnen worden. Daarbij beogen Sociale partners ING en NN te komen tot een overgangperiode na de transitie waarbij de kans op verlagingen extra laag is, door een relatief hoge initiële vulling van de solidariteitsreserve.

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 ING en 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 ING en NN zijn gesteld.

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

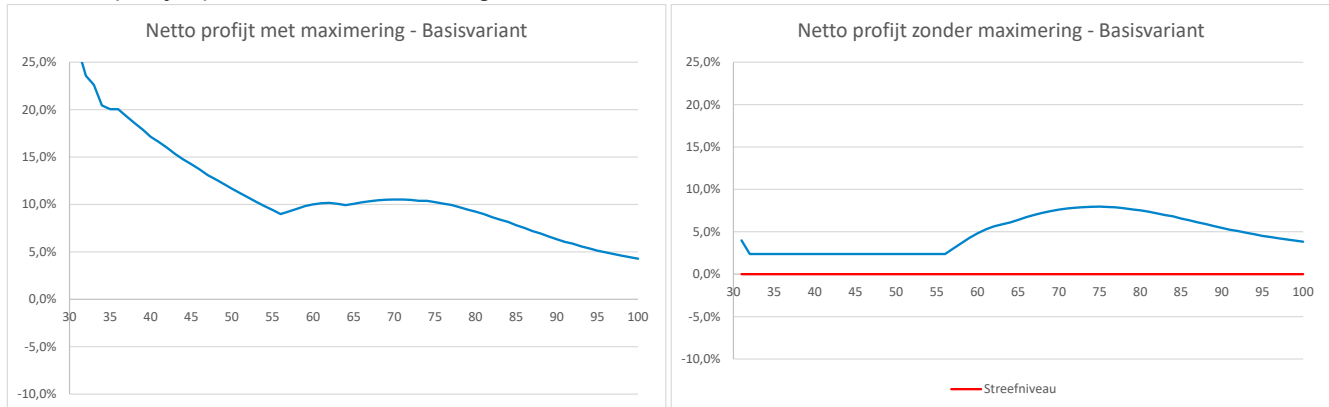


De initiële vulling van de solidariteitsreserve lijkt bij PFI afdoende om de kans op korting in de eerste periode na het transitiemoment binnen de bandbreedtes te houden die door Sociale partners ING en NN worden beoogd. Op langere termijn lijkt de kans op korting wat hoger te worden dan door sociale partners wenselijk wordt geacht. Hoewel de gemiddelde omvang van de korting relatief beperkt is, geven Sociale partners ING en NN aan het pensioenfonds mee om de ontwikkelingen de komende jaren scherp te monitoren.

## 8.3 Nettoprofijt – PFI

Voor de berekening van het nettoprofijt wordt gekeken naar de risiconeutrale marktwaarde van de verwachte pensioenuitkeringen op grond van de pensioenovereenkomst. Sociale partners ING en NN wegen ook het perspectief mee wanneer de volledige fiscale ruimte zou worden benut, ofwel waarbij in goede scenario's door het fondsbestuur gebruik wordt gemaakt van de discretionaire bevoegdheid in de huidige pensioenregeling om aanvullende toeslagen toe te kennen boven het maximum van 3%.

Het nettoprofijt op totaalniveau is als volgt:



Zoals eerder vermeld verwachten Sociale partners ING en NN dat de transitie voor alle leeftijdscohorten een positief effect heeft op het nettoprofijt. Aan deze voorwaarde wordt voldaan. Verder vinden Sociale partners ING en NN het belangrijk om recht te doen aan onder meer de goede financiële positie en het gesloten karakter van het pensioenfonds. Sociale partners ING en NN kijken daarom ook naar de nettoprofijt waarbij de volledige fiscale ruimte wordt benut en dus de maximering van 3% wordt losgelaten. Sociale partners ING en NN dat negatieve uitschieters worden voorkomen. Zoals eerder vermeld is daarvoor een budget vastgesteld om gericht toe te delen aan leeftijdscohorten die op de maatstaf het laagst uitkomen, waarbij de verwachting is dat de verhouding tussen het nettoprofijt+100% voor en na de transitie voor alle afzonderlijke leeftijden ten minste een streefniveau van 95% bedraagt van de verhouding zoals deze voor het gehele fonds geldt. In bovenstaande basisvariant wordt dit streefniveau behaald.

## 8.4 Gevoeligheidsanalyses – PFI

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

- Negatieve renteschok van 2%
- Positieve renteschok van 2%
- Lagere dekkingsgraad ter grootte van 120%
- Lagere dekkingsgraad ter grootte van 120% in combinatie met negatieve renteschok van 1%

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 2%-punt

In het geval van een negatieve renteschok van 2%-punt ligt de pensioenverwachting ten opzichte van de huidige situatie 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 kans op korting wijkt in deze gevoeligheidsanalyse niet wezenlijk af van de basisvariant: in de eerste periode na het transitiemoment blijft deze binnen de door Sociale partners ING en NN nagestreefde bandbreedtes, terwijl deze kans op korting op langere termijn in lijn met de basisvariant iets hoger ligt dan beoogd. Sociale partners ING en NN verzoeken het pensioenfonds de ontwikkelingen te blijven monitoren.

Alle generaties ondervinden een positief nettoprofijs wanneer het nieuwe stelsel wordt vergeleken met het oude stelsel, waarmee wordt voldaan aan de bandbreedte die sociale partners aan deze maatstaf hebben gesteld.

Vanuit het aanvullende perspectief waarbij wordt verondersteld dat bij de uitvoering van het toeslagbeleid in de huidige regeling de volledige fiscale ruimte wordt benut, zien we met name een daling in nettoprofijs voor jonger dan 55 jarigen. Sociale partners beogen via de gerichte toedeling van 0,9% van het fondsvermogen te bewerkstelligen dat negatieve uitschieters zoals gezien vanuit dit perspectief op nettoprofijs worden voorkomen. Voor het cohort met de laagste wijziging van nettoprofijs geldt dat de verhouding tussen het nettoprofijs na en voor transitie ruim 94% bedraagt van de verhouding zoals deze voor alle fondsdeelnemers gezamenlijk geldt. Aldus wordt in deze gevoeligheidsanalyse niet voldaan aan het streefniveau van 95%. Op grond van de gemaakte afspraken accepteren sociale partners dat andere doelstellingen in dit geval prevaleren.

#### 8.4.2 Positieve renteschok van 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 scenarioset, hetgeen versterkt optreedt voor jongere deelnemers omdat het renterisico voor hen grotendeels onafgedekt is.

De kans op korting wijkt in deze gevoeligheidsanalyse niet wezenlijk af van de basisvariant: in de eerste periode na het transitiemoment blijft deze binnen de door Sociale partners ING en NN nagestreefde bandbreedtes, terwijl deze kans op korting op langere termijn in lijn met de basisvariant iets hoger ligt dan beoogd. Sociale partners verzoeken het pensioenfonds de ontwikkelingen te blijven monitoren.

Alle generaties ondervinden een positief nettoprofijs wanneer het nieuwe stelsel wordt vergeleken met het oude stelsel, waarmee wordt voldaan aan de bandbreedte die sociale partners aan deze maatstaf hebben gesteld.

### 8.4.3 Lagere dekkingsgraad ter grootte van 120%

De pensioenverwachtingen in de verschillende scenario's (neutraal, optimistisch, pessimistisch) in de variant met een lagere dekkingsgraad vallen voor alle leeftijden en deelgroepen binnen de door sociale partners vastgestelde bandbreedtes. Het verschil ten opzichte van de basisvariant 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 fondsbuffers zijn.

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 lagere dekkingsgraad ten opzichte van de basisvariant komt primair tot uitdrukking in de hoogte van de pensioenuitkeringen en niet zo zeer in de kans op korting naderhand. In de eerste periode na het transitiemoment blijft de kans op korting binnen de door Sociale partners ING en NN nagestreefde bandbreedtes, terwijl deze kans op korting op langere termijn in lijn met de basisvariant iets hoger ligt dan beoogd. Sociale partners ING en NN verzoeken het pensioenfonds de ontwikkelingen te blijven monitoren.

Voor enkele leeftijden is het nettoprofijs negatief. Dit komt voornamelijk doordat het nettoprofijs voor alle fondsdeelnemers als geheel bij een lagere dekkingsgraad ook lager is. Het positieve effect waarbij fondsbuffers in het nieuwe stelsel eerder worden toebedeeld aan fondsdeelnemers wordt immers kleiner wanneer de fondsbuffers lager zijn. Nu niet wordt voldaan aan de ondergrens voor de maatstaf van nettoprofijs zoals gesteld door sociale partners, is aanvullend onderzoek aangewezen om in deze gevoeligheidsanalyse de evenwichtigheid van de transitie te toetsen. Conform de in paragraaf 3.1.b besproken opzet wordt hierbij in eerste instantie bekeken of sprake is van een situatie waarbij het negatieve nettoprofijs rechtstreeks samenhangt met een zekere acceptabele variatie tussen leeftijdscohorten. Voor het cohort met het meest negatieve nettoprofijs geldt dat de verhouding tussen het nettoprofijs+100% na en voor de transitie gelijk is aan 96% van de verhouding zoals deze geldt voor alle fondsdeelnemers gezamenlijk. Daarmee vallen de negatieve uitkomsten voor de wijziging van nettoprofijs binnen de bandbreedtes die Sociale partners hebben gesteld voor de acceptabele variatie in nettoprofijs in de situatie waarbij de wijziging van nettoprofijs als geheel slechts in beperkte mate positief is.

Vanuit het aanvullende perspectief waarbij wordt verondersteld dat bij de uitvoering van het toeslagbeleid in de huidige regeling de volledige fiscale ruimte wordt benut, is er sprake van meer negatief nettoprofijs. Sociale partners beogen via de gerichte toedeling van 0,9% van het fondsvermogen te bewerkstelligen dat negatieve uitschieters zoals bezien vanuit dit perspectief op nettoprofijs worden voorkomen. Voor het cohort met het laagste nettoprofijs geldt dat de verhouding tussen het nettoprofijs+100% na en voor transitie ruim 95% bedraagt van de verhouding zoals deze voor alle fondsdeelnemers gezamenlijk geldt. Aldus wordt in deze gevoeligheidsanalyse voldaan aan het streefniveau.

### 8.4.4 Lagere dekkingsgraad ter grootte van 120% in combinatie met negatieve renteschok van 1%

De pensioenverwachting valt in de verschillende scenario's (neutraal, optimistisch, pessimistisch) in de variant met een lagere dekkingsgraad in combinatie met een negatieve renteschok van 1%-punt voor alle leeftijden en deelgroepen binnen de door sociale partners vastgestelde bandbreedtes.

De kans op korting wijkt in deze gevoeligheidsanalyse niet wezenlijk af van de basisvariant: in de eerste periode na het transitiemoment blijft deze binnen de door sociale partners nagestreefde bandbreedtes, terwijl deze kans op korting op langere termijn in lijn met de basisvariant iets hoger ligt dan beoogd. Sociale partners ING en NN verzoeken het pensioenfonds de ontwikkelingen te blijven monitoren.

Voor enkele leeftijden is het nettoprofijs negatief. Dit komt voornamelijk doordat het nettoprofijs voor alle fondsdeelnemers als geheel bij een lagere dekkinggraad ook lager is. Het positieve effect waarbij fondsbuffers in het nieuwe stelsel eerder worden toebedeeld aan fondsdeelnemers wordt immers kleiner wanneer de fondsbuffers lager zijn. Nu niet wordt voldaan aan de ondergrens voor de maatstaf van nettoprofijs zoals gesteld door sociale partners, is aanvullend onderzoek aangewezen om in deze gevoeligheidsanalyse de evenwichtigheid van de transitie te toetsen. Conform de in paragraaf 3.1.b besproken opzet wordt hierbij in eerste instantie bekeken of sprake is van een situatie waarbij het negatieve nettoprofijs rechtstreeks samenhangt met een zekere acceptabele variatie tussen leeftijdscohorten. Voor het cohort met het meest negatieve nettoprofijs geldt dat de verhouding tussen het nettoprofijs+100% na en voor de transitie gelijk is aan ruim 95% van de verhouding zoals deze geldt voor alle fondsdeelnemers gezamenlijk. Daarmee vallen de negatieve uitkomsten voor de wijziging van nettoprofijs binnen de bandbreedtes die Sociale partners ING en NN hebben gesteld voor de acceptabele variatie in nettoprofijs in de situatie waarbij de wijziging van nettoprofijs als geheel slechts in beperkte mate positief is.

Vanuit het aanvullende perspectief waarbij wordt verondersteld dat bij de uitvoering van het toeslagbeleid in de huidige regeling de volledige fiscale ruimte wordt benut, is er sprake van meer negatief nettoprofijs. Sociale partners beogen via de gerichte toedeling van 0,9% van het fondsvermogen te bewerkstelligen dat negatieve uitschieters zoals gezien vanuit dit perspectief op nettoprofijs worden voorkomen. Voor het cohort met het laagste nettoprofijs geldt dat de verhouding tussen het nettoprofijs+100% na en voor transitie bijna 95% bedraagt van de verhouding zoals deze voor alle fondsdeelnemers gezamenlijk geldt. Aldus wordt in deze gevoeligheidsanalyse net niet voldaan aan het streefniveau. Op grond van de gemaakte afspraken accepteren sociale partners dat andere doelstellingen in dit geval prevaleren.

## 9 Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

Samenvattend laten de verschillende transitie-effecten zien dat de transitiedoelstellingen haalbaar lijken. Overall concluderen Sociale partners 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 ING en NN vastgestelde bandbreedtes. Veelal is een positieve impact te zien op de pensioenverwachting. Bij de overgang naar de beschikbare premiereregeling 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 onder Wtp hoger (zie hoofdstuk 8.2), aangezien het karakter van Wtp is dat de uitkering meer met de economie meebeweegt. In de eerste periode na het transitiemoment lijkt de initiële vulling de kans op korten binnen de bandbreedtes te houden die door Sociale partners ING en NN worden beoogd. Op langere termijn lijkt de kans op korting wat hoger te worden dan door Sociale partners ING en NN wenselijk wordt geacht. Hoewel de gemiddelde omvang van de korting relatief beperkt is, geven Sociale partners ING en NN aan het pensioenfonds mee om de ontwikkelingen de komende jaren scherp te monitoren.
- Wat het nettoprofijs betreft, is te zien (hoofdstuk 8.3) dat dit voor alle leeftijdscohorten een positief effect heeft, uitgaande van de reglementair maximale indexatie van 3%. Sociale partners ING en NN hebben verzocht een deel van het vermogen gericht toe te delen aan leeftijdscohorten die het laagst uitkomen bij de nettoprofijs berekeningen in geval dat de maximering van 3% wordt losgelaten. Deze gerichte toedeling lijkt zijn effect te hebben om negatieve nettoprofijs effecten te beperken.
- Bij lagere dekkingsgraden kan het nettoprofijs voor bepaalde leeftijdscohorten in beperkte mate negatief uitvallen. Dit wordt verklaard door een beperkt positief nettoprofijs voor alle fondsdeelnemers gezamenlijk in combinatie met een zekere variatie tussen leeftijdscohorten. Op grond van het aanvullende beoordelingskader zoals dat door sociale partners is valt deze variatie binnen acceptabele bandbreedtes, waarmee de evenwichtigheid van de transitie naar het oordeel van Sociale partners ook in dergelijke gevallen voldoende aannemelijk is gemaakt.
- Sociale partners ING en 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 ING en NN invulling aan de intentie van de wetgever dat Sociale partners ING en 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 ING en 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 PFI die het op de website plaatst. Daardoor kunnen alle deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden het transitieplan inzien.

PFI 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 premiereregeling   |  |
| 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<br>Of<br>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<br>Facultatief aan te vullen met maximaal 20% van het pensioengevend salaris  | Uitloopdekking 3 maanden<br><br>Voor huidige deelnemers wordt de risicoverzekering aangevuld tot huidig niveau |
| Partnerpensioen na pensionering                   | Financiering vanuit pensioenkapitaal   |  |
| Verzekering wezenpensioen tijdens dienstverband   | 15% van het pensioengevend salaris<br>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   |

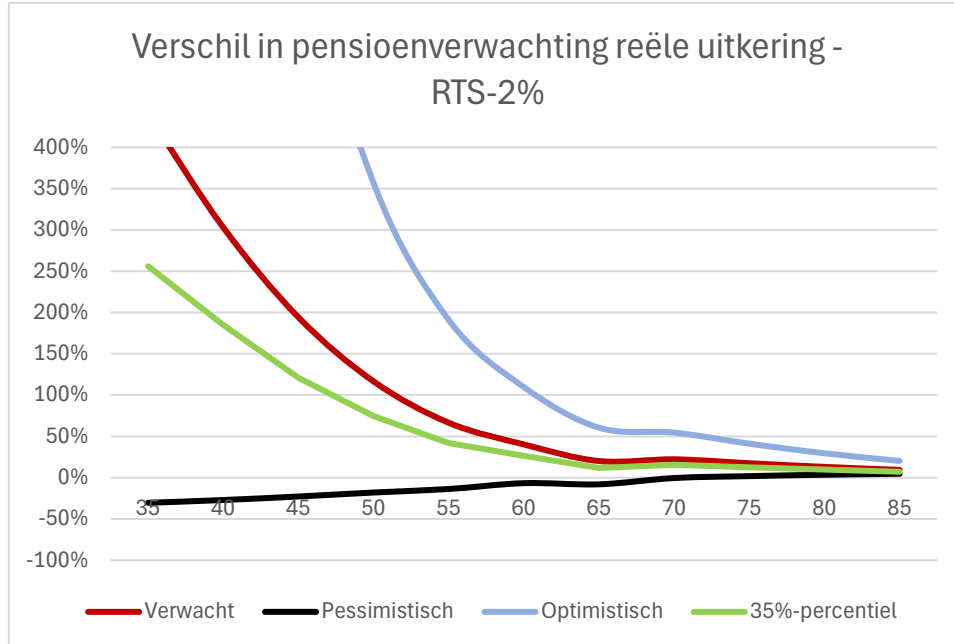
**Pensioenregeling bij PFI**

| Kenmerk                              | Pensioenregeling zoals van toepassing vanaf 1 juli 2027  | Toelichting |
|--------------------------------------|--|-------------|
| Type contract                        | Solidaire premieregeling   |             |
| Pensioenrichtleeftijd                | 65 jaar  |             |
| Opgebouwde partner- en wezenpensioen | Zowel ouderdomspensioen als nabestaandenpensioen worden ingevaren in de nieuwe pensioenregeling. 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. |             |

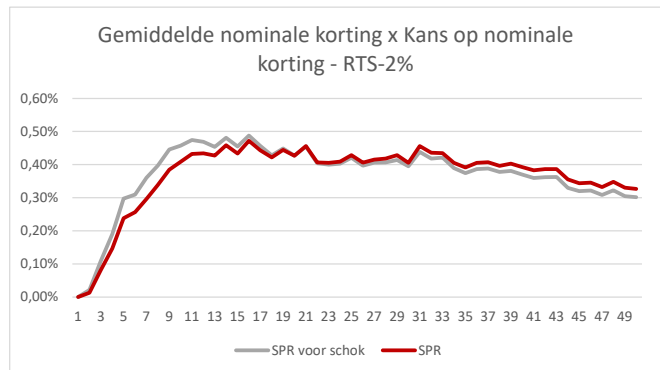
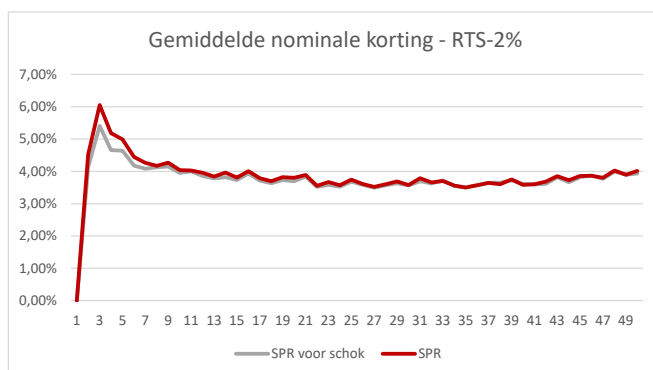
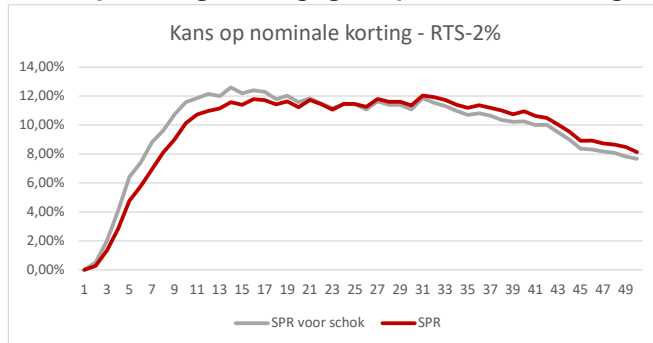
## Bijlage 2: Gevoeligheidsanalyses

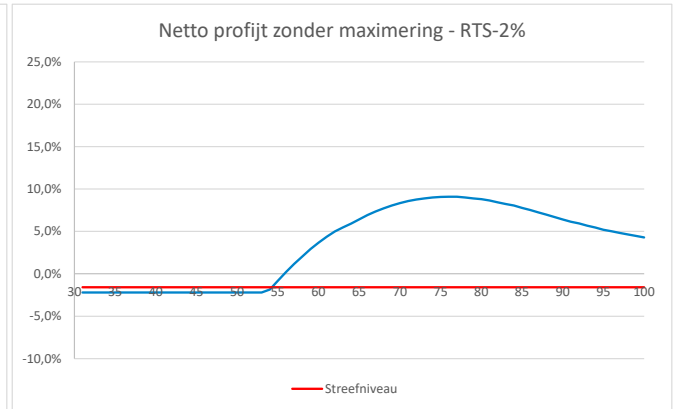
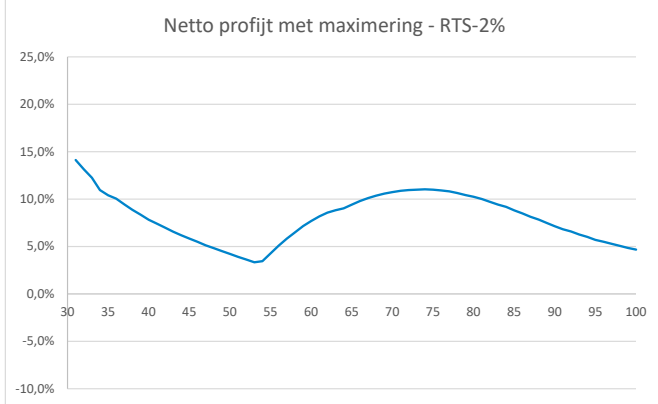
### Negatieve renteschok van 2%

#### Verwachte pensioenresultaat



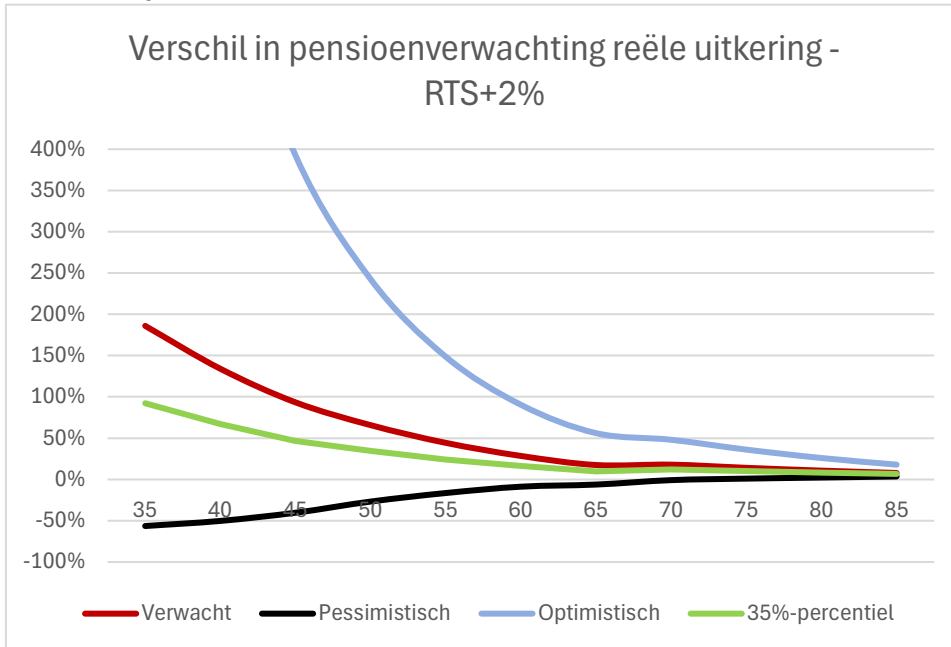
#### Kans op korting van ingegane pensioenuitkeringen



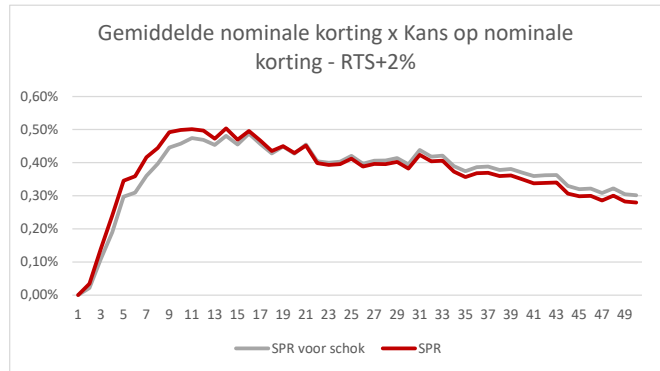
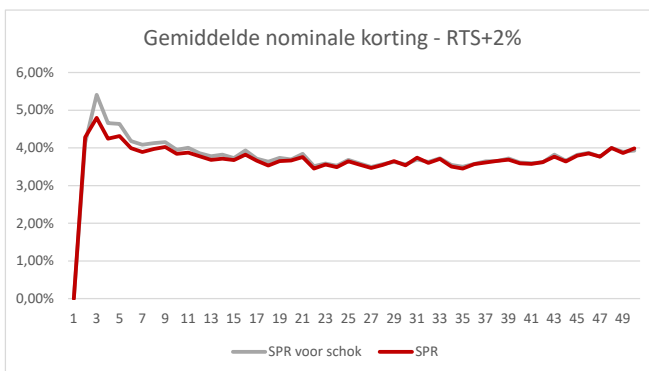
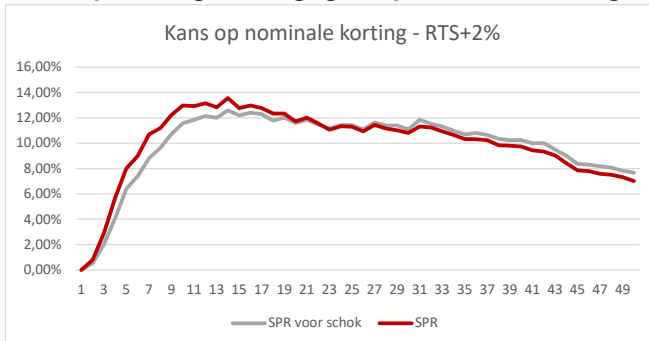
**Nettoprofijt.**

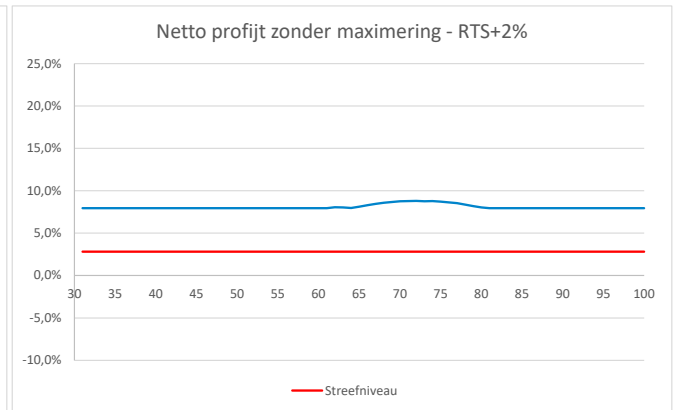
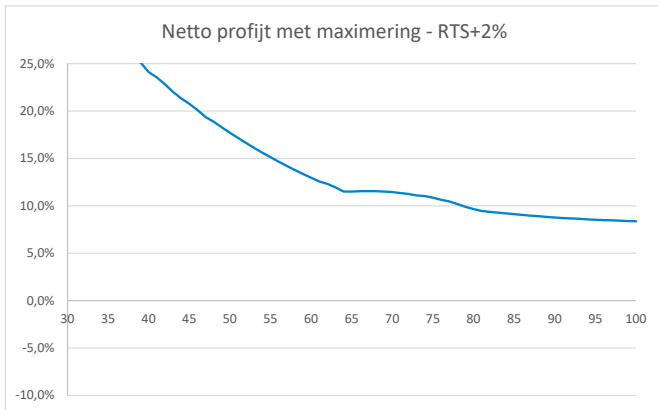
## Positieve renteschok van 2%

### Verwachte pensioenresultaat



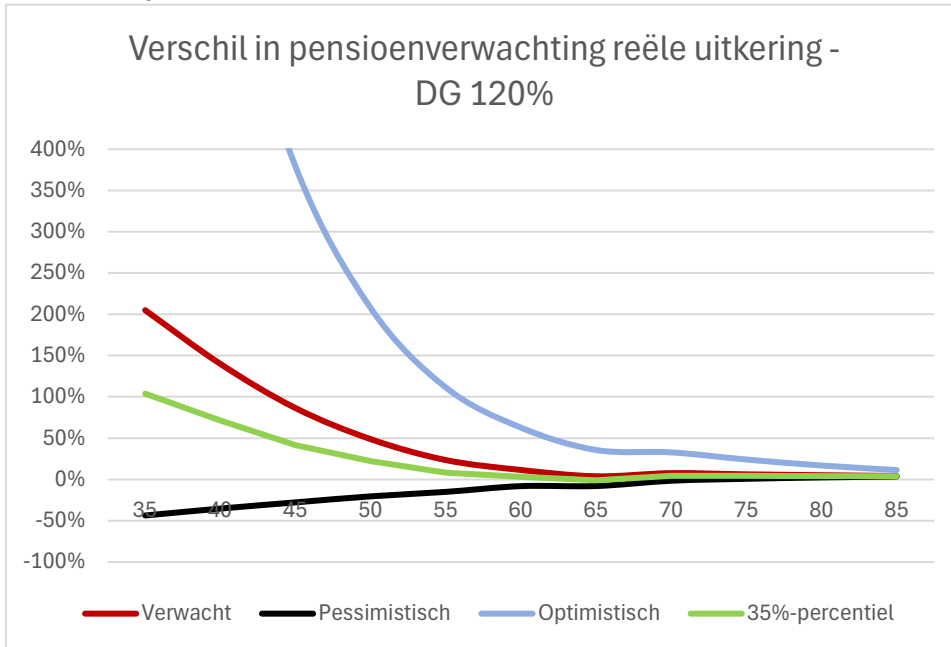
### Kans op korting van ingegane pensioenuitkeringen



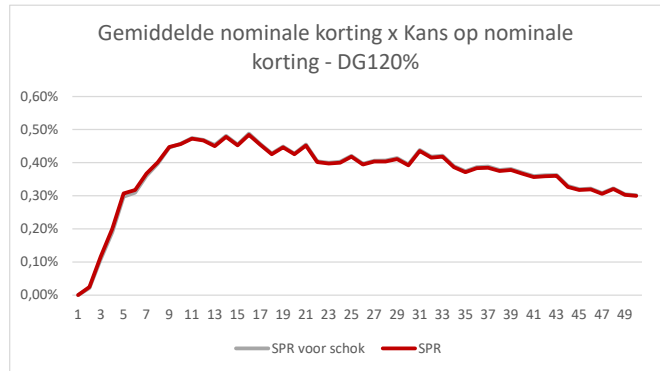
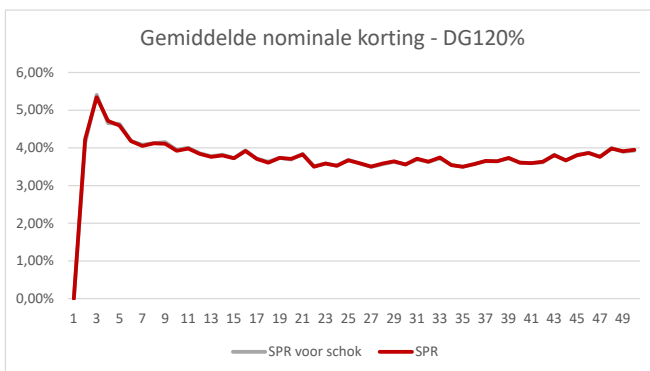
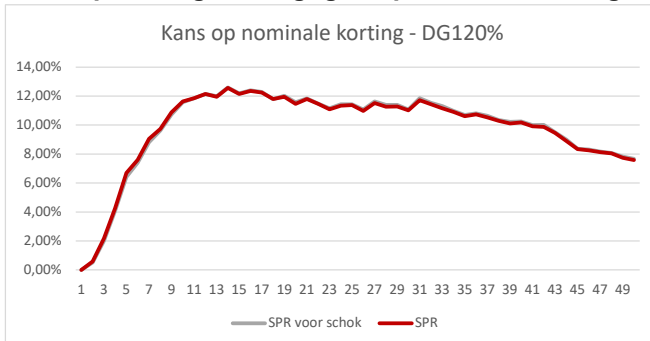
**Nettoprofit.**

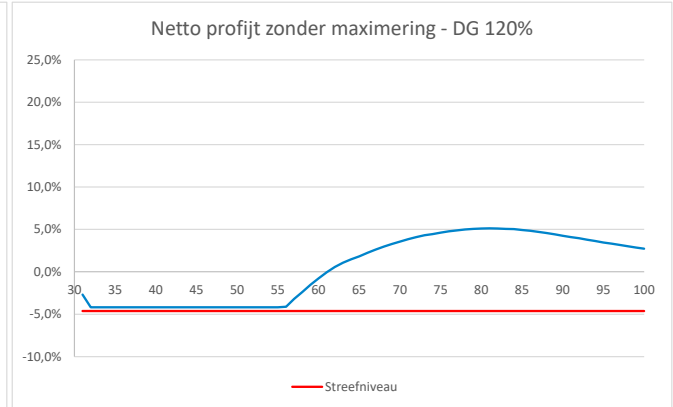
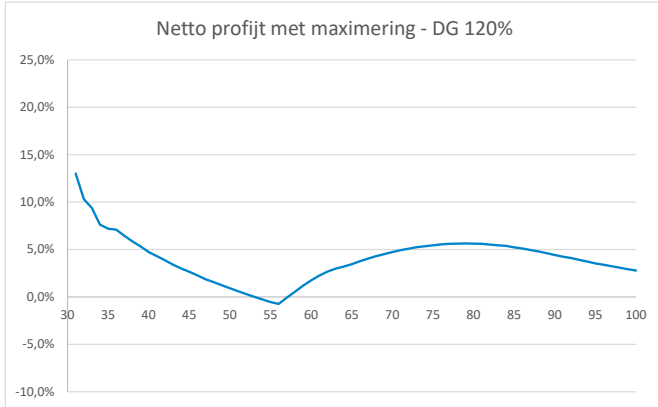
## Lagere dekingsgraad ter grootte van 120%

### Verwachte pensioenresultaat



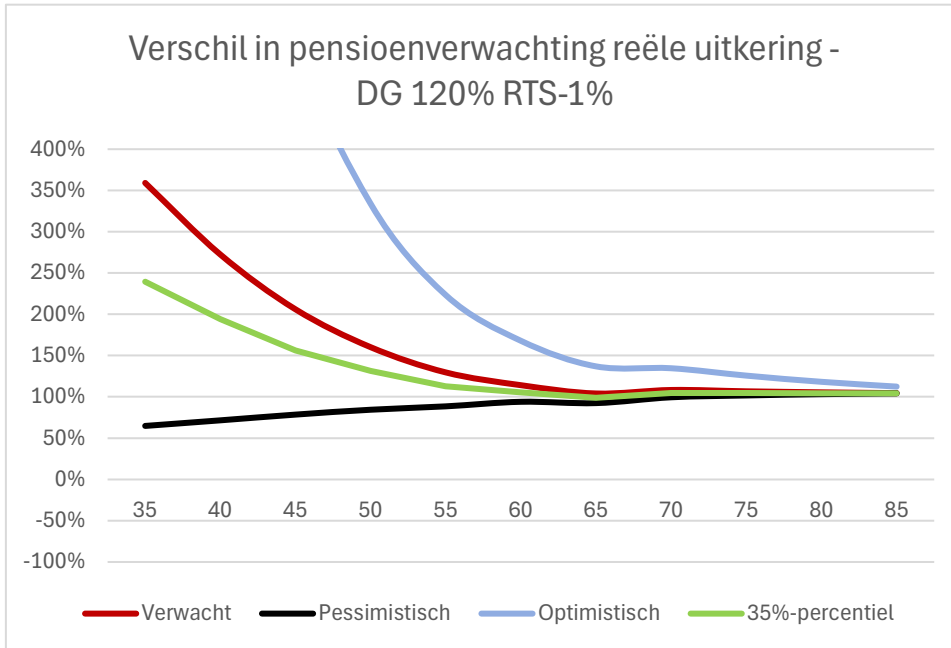
### Kans op korting van ingegane pensioenuitkeringen



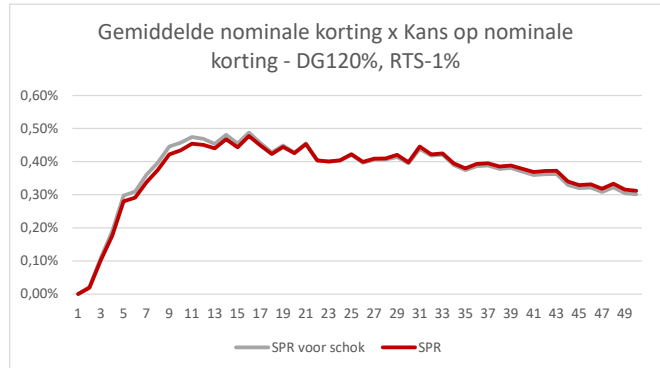
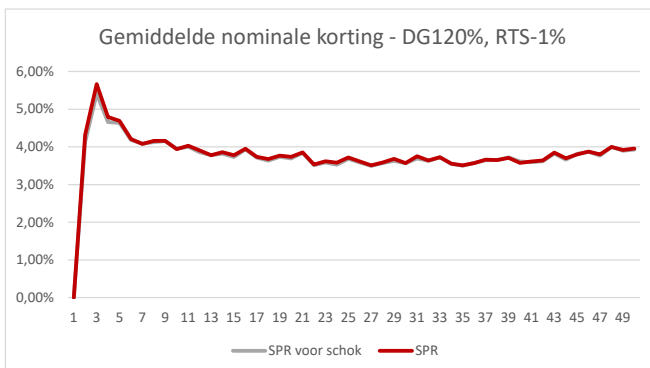
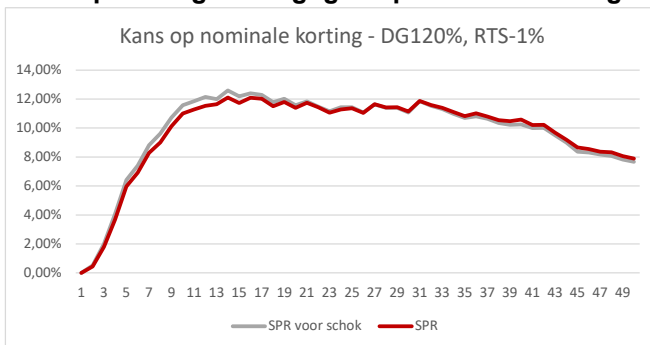
**Nettoprofijt**

## Lagere dekkinggraad ter grootte van 120% in combinatie met een negatieve renteschok van 1%

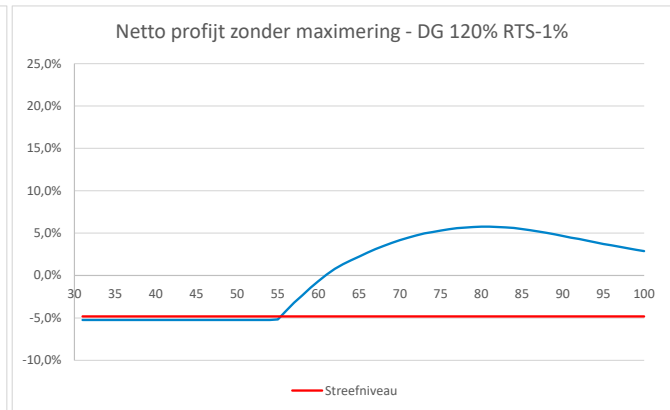
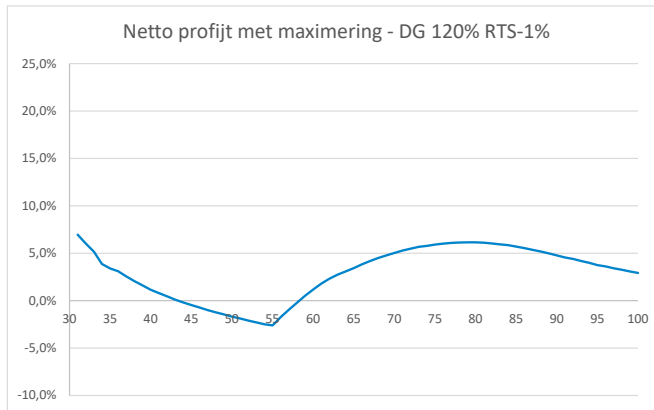
### Verwachte pensioenresultaat



### Kans op korting van ingegane pensioenuitkeringen



## Nettoprofijt



## Bijlage 3: Hoorrecht en reactie Sociale partners

### Oordeel VO-NN 31 oktober 2024

Zie bijgevoegd bestand: *"Oordeel VO-NN transitieplan 31 Oktober 2024.pdf"*

### Reactie Sociale partners op oordeel VO-NN

Zie bijgevoegd bestand: *"08112024 - reactie op hoorrecht Transitieplan PFI.pdf"*

## Bijlage A Formele reactie VO-NN op transitieplan

In dit transitieplan leggen sociale partners de hoofdlijnen vast van de nieuwe pensioenregeling als ook de wijze waarop wordt omgegaan met reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Ook wordt inzicht gegeven in het besluitvormingsproces dat heeft geleid tot de gemaakte keuzes. Ten slotte wordt in het transitieplan gemotiveerd waarom naar het oordeel van sociale partners de transitie als geheel evenwichtig zou zijn, overeenkomstig de memorie van toelichting bij de Wtp. Dit houdt in dat de wijzigingen in de pensioenregeling, de gevolgen van het omzetten van opgebouwde pensioenen (hierna: invaren) en de afspraken over compensatie als totaalpakket zijn beschreven.

De wijzigingen in de pensioenregeling betreffen de volgende pensioenen:

1. Nieuw te verwerven pensioenen vanaf de transitiedatum,
2. Pensioenen verworven vanaf 2014 tot de transitiedatum, zoals ondergebracht bij Stichting ING CDC Pensioenfonds (ICP), NN CDC Pensioenfonds (NCP) en/of BeFrank,
3. Pensioenen verworven vóór 2014, zoals ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds ING (PFI).

De verenigingen van oud-medewerkers VO-ING en VO-NN zijn in bovenstaand transitieplan in staat gesteld om een formele reactie te geven, waarmee invulling wordt gegeven aan het hoorrecht conform artikel 150g van de Pensioenwet.

De beide verenigingen van oud-medewerkers hebben reeds in een vroeg stadium (2023) een aantal visie documenten over de pensioentransitie met de Sociale Partners (SP) gedeeld. Deze visies zijn door sociale partners meegenomen in hun eigen visievorming en besluitvorming over de nieuwe pensioenregelingen. Vervolgens zijn de verenigingen van oud-medewerkers in het proces van het opstellen van het transitieplan gevraagd om tussentijdse input op verschillende deelonderdelen te geven.

In het algemeen zijn we blij met de informatie welke wij of onze Pensioencommissie (PC) hebben gekregen van PFI, ICP en de SP, zowel gevraagd als ongevraagd, waaronder concepten van documenten en presentaties van mogelijke uitkomsten, nog voordat duidelijk was hoe de SP zouden besluiten. Deze openheid stellen wij zeer op prijs.

Formeel stellen de SP de transitiedoelen vast, inclusief kwantitatieve maatstaven om de realisatie van deze doelen te toetsen en een prioritering wanneer vanwege de financiële en economische omstandigheden op het transitiemoment niet alle transitiedoelen gerealiseerd kunnen worden. Vervolgens zijn de pensioenfonds verantwoordelijk voor de inrichting van de transitie in lijn met deze doelen. PFI heeft in de praktijk vanaf het begin van het ontwerpproces een coördinerende rol gespeeld tussen de verschillende betrokkenen, en gaf ook richting voor de mogelijke invulling van de opzet van de nieuwe regeling onder de Wtp en de transitie ernaartoe. Bij ICP en NCP lag de coördinerende rol meer bij de werkgever.

In dit oordeel wordt gereageerd op de volledige tekst, ongeacht wie beslissingsbevoegdheid heeft op enig punt, want dit is het enige moment waarop de Verenigingen Oud-medewerkers ING en NN zich officieel kunnen uitspreken.

## Pensioenfondsen ING (PFI)

De uitgangspunten van het oordeel van VO-NN voor PFI berusten op de volgende drie eigenschappen van PFI:

- Gesloten
- Rijk
- Veilig

Het allerbelangrijkste advies in 2023 van onze PC was eigenlijk om sowieso in te varen. Bij een gesloten fonds als PFI is invaren geen automatisme, maar blijven bestaan onder het FTK zou betekenen dat de hoge dekkingsgraad van PFI niet zou kunnen worden gebruikt om pensioenen meer te verhogen dan het fiscaal maximum. Nu de SP kiezen voor invaren kan dit wel. Uiteraard zijn wij vanwege de leeftijd van onze achterban erg blij dat de SP kiezen voor invaren per 1-1-2027. We begrijpen de operationele uitdagingen, maar langer wachten is echt ongewenst. Onze commissie krijgt al vragen van ouderen of ze vooruitlopend op de implementatie niet al een hoger pensioen kunnen krijgen.

Verder luidde ons advies om in te varen in een solidaire regeling. Daarbij werd in het advies aangetekend dat de buffers bij PFI kunnen worden gebruikt om alle pensioenen en pensioenaanspraken bij invaren te verhogen, uiteraard na aftrek van het vermogen voor het Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV), Operationeel Risico (OR) en een ruime Solidariteitsreserve (SDR).

### Uitgangspunten/doelstellingen nieuwe regeling

Vanuit de in de inleiding genoemde eigenschappen van PFI (gesloten, rijk en veilig) hebben de SP voor de transitie bij PFI de volgende transitiedoelstellingen vastgesteld:

1. Het op peil houden van het niveau van de ingegane pensioenuitkeringen op de transitiedatum
2. Het realiseren van een adequate compensatie voor groepen die onevenredig nadeel in pensioen ondervinden als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling (in het bijzonder het gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek voor actieve deelnemers die op de transitiedatum bij ING in dienst zijn)
3. Het beperken van de kans op verlagingen van ingegane pensioenuitkeringen
4. Het beperken van eenzijdige herverdeling tussen generaties
5. Bij PFI gebruik maken van de relatief hoge buffers van het fonds waarbij voorkomen moet worden dat negatieve uitschieters in de toekomst tot directe kortingen zullen leiden (dus vorming van een solidariteitsreserve)

Bij het toetsen van bovengenoemde doelstellingen hebben de SP de volgende kwantitatieve maatstaven vastgesteld:

1. Pensioenverwachting alsmede de spreiding hiervan
2. De kans op korting van ingegane pensioenuitkeringen
3. Gebruik van het Netto profijt beginsel volgens de zogenaamde standaard methode.

De belangrijkste modaliteiten, waarmee de SP vooralsnog werken en waarmee PFI het eens is, zijn als volgt:

| <b>Modaliteiten</b>               | <b>Inhoud modaliteiten</b>   | <b>Opmerkingen PC</b>  |
|-----------------------------------|--|--|
| WTP of FTK                        | Invaren in WTP   | Dit is conform het door VO-NN en VO-ING bekrachtigde advies van de PC en van belang om van de grote buffers meer uit te mogen keren.   |
| Invaardatum                       | Invaren per 1-1-2027   | PFI wil niet de eerste of laatste zijn vanwege operationele risico's. Wij kunnen ons vinden in 1-1-2027.   |
| Premieregeling                    | Solidaire Premiereregeling   | Conform advies van de PC en dit past goed bij de solidaire en vooral voorzichtige opzet van PFI in de afgelopen jaren.   |
| Hoogte Solidariteitsreserve (SDR) | 10% bij aanvang voor gepensioneerden.  | Een redelijk conservatieve hoogte in lijn met het advies van de PC, maar wij vinden 15% ook verdedigbaar ter verlaging van de kans op korting op langere termijn.  |
| Dekking/gebruik door SDR          | De SDR wordt gebruikt voor gepensioneerden om te voorkomen dat pensioenen nominaal of reëel dalen.   | Het risico van dalen van pensioen moet zo klein mogelijk worden gemaakt en dit helpt.  |
| Aanvullen SDR                     | Mocht de SDR door gebruik ervan onder de 10% komen, dan zal de reserve worden aangevuld met 5% van het overrendement van de gepensioneerden. | Wij vinden dit evenwichtig en is feitelijk solidariteit binnen de gepensioneerden cohort.  |
| Gebruik bestemmingsreserve        | Compensatie afschaffing doorsneesystematiek voor jongere cohorten  | Positief, dit was een relatief kleine reserve die zo bij de personen waarvoor deze ooit is bedoeld terecht komt.   |
| Extra budget 0,9%                 | De SP willen een extra budget voor de groep met het laagste netto profijt (grotweg leeftijden 40-50).  | Positief.  |
| Gebruik Netto profijt             | Netto profijt houdt geen rekening met wijzigende toekomstige beleggingen   | Netto profijt bevoordeelt de jongeren (65-) omdat zij een langere toekomst hebben met wel degelijk wijzigende beleggingen, die in Netto profijt niet naar voren komen. Tevens komt hierin de weggevalen fiscale begrenzing niet goed naar voren in de positieve scenario's voor de jongeren. |
| Verdeling buffers van PFI         | Evenwichtig op basis van Netto profijt   | Pensioengerechtigden krijgen bij invaren direct geld erbij, terwijl voor   |

|                   |         |   |
|-------------------|---------|---|
|                   |         | niet-gepensioneerden de individuele pensioenvermogens worden verhoogd   |
| Spreidingstermijn | 20 jaar | Dit is veel langer dan de DNB-default van 10 jaar. Veel fondsen kiezen zelfs voor nog kortere termijnen tot zelfs 1 jaar aan toe. De onderbouwing voor deze keuze is in het transitieplan onvoldoende. Wij vinden dat een spreidingstermijn van 10 jaar meer recht doet aan de evenwichtigheid tussen jongeren (65-) en gepensioneerden |

De conclusie van de SP na het maken van de gevoeligheidsanalyses was dat bij vrijwel alle scenario's de uitkomsten blijven binnen de door de SP gestelde bandbreedtes, met als uitzondering het scenario van een positieve renteschok van 2%. Volgens de SP zien daarbij de kortingskansen er tamelijk bizar uit. Hoewel de rentestijging in eerste instantie zal leiden tot hogere dekkingsgraden en daarmee een grotere buffer om te verdelen, zal volgens de SP de daarop volgende rentedaling naar een evenwichtsniveau mogelijk leiden tot kortingen (afhankelijk van de uitputting van de SDR) van de pensioenuitkeringen en kortingen op de pensioenvermogens van de andere deelnemers. Niet duidelijk is gemaakt welke cohorten het zwaarst worden getroffen. Overigens is het nog maar de vraag of een gestegen rente snel weer naar het evenwichtsniveau zal bewegen.

In de berekeningen van de SP worden, zoals boven vermeld, verschillende scenario's onder de loep genomen. In deze gevoeligheidsanalyses wordt steeds gewerkt met een SDR van 10% en een spreidingstermijn van 20 jaar. In het uiteindelijke transitieplan is er geen kwantitatieve onderbouwing van deze uitgangspunten. Waarom geen 10 jaar in combinatie met een iets hogere SDR. Deze analyses worden nu gemist in het transitieplan.

### Solidariteitsreserve (SDR)

Met een solidariteitsreserve van 10% van het vermogen kunnen op langere termijn nominale dalingen van ingegane pensioenen sterk worden beperkt geven de SP aan. Toch lezen wij in hoofdstuk 8.2 dat juist op de langere termijn de kans op kortingen voor PFI hoger wordt dan door de SP wenselijk geacht. In het plan wordt die kans voor de eerste 20 jaar op 6,7% ingeschat. De SP geven het advies aan het fonds om dit de komende jaren "scherp te monitoren".

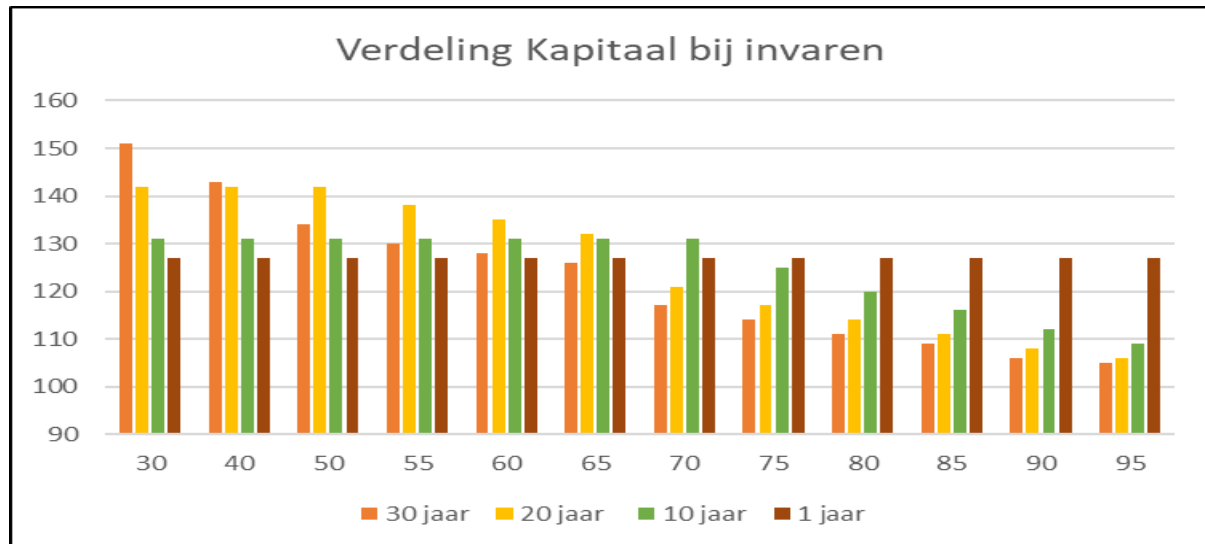
Wij stellen voor om ook te analyseren wat een SDR startend bij 15% en later dalend naar 10% voor impact heeft en dit inderdaad scherp te monitoren. De huidige financiële positie van het fonds biedt hiervoor voldoende ruimte. Zo'n reserve geeft het PFI-bestuur (conform haar verzoek) bovendien meer mogelijkheden dan op dit moment, om deze reserve te gebruiken voor aanvullende doelstellingen, zoals het laten meestijgen van ingegane pensioenen met onverwachte inflatie. Een reserve die start bij 15% past bij de goede financiële positie van PFI en de sterke ambitie om vanuit deze goede financiële positie een duurzaam reëel perspectief na te streven. De kans op korting krijgt overigens in hoofdstuk 3.3 terecht een erg hoge prioriteit, hoger dan Netto profijt.

### Spreidingstermijn

Door gebruik van een lange spreidingstermijn van 20 jaar (zoals nu voorgesteld door de SP en ondersteund door het fondsbestuur) hebben (bijna) pensioengerechtigden minder voordeel van de huidige hogere dekkingsgraad, maar ook minder nadeel van een lagere dekkingsgraad dan niet (bijna)

pensioengerechtigden. Het effect is sterker naarmate de gekozen spreidingstermijn in de standaardregel langer is.

Het volgende staafdiagram geeft een indruk van de verdeling van het vermogen op basis van spreidingsperioden van 1,10, 20 en 30 jaar. In deze grafiek is nog geen rekening gehouden met het 0,9% budget en de indexaties van 2024.



Uitgegaan is van een verdeling van een buffer van 27% na aftrek van alle verplichte reserves, de kostenvoorziening, de operationele reserve en de solidariteitsreserve van 10%.

Bij de toedeling in het staafdiagram lijkt het alsof niet gepensioneerden meer kapitaal krijgen dan ouderen. Op zich is dat ook zo, maar jongeren lopen ook langer de beleggingsrisico's en ook onder FTK zijn de bijbehorende reserves grotendeels voor de jongeren. Overigens zijn de meeste deelnemers van PFI te vinden in de middelste leeftijdsgroepen van het staafdiagram en niet in de twee uiteinden.

De spreidingstermijn kan je zien als de mate waarin rekening wordt gehouden met "wat men onder het oude stelsel had kunnen verwachten". Kies je de spreidingstermijn laag, bijvoorbeeld het minimum van 1 jaar, dan houd je helemaal geen rekening met hoe het vermogen onder het oude stelsel verdeeld zou worden en geef je alle deelnemers precies dezelfde verhoging. Kies je de spreidingsperiode lang, dan houd je in sterke mate rekening met hoe het vermogen onder het oude stelsel verdeeld zou worden: jonge deelnemers dus meer dan oudere deelnemers. Zie ook het staafdiagram.

Een andere manier van kijken is dat je het verdeelbare vermogen kan verdelen naar diegenen die het hebben opgebouwd en dus naar de ouderen. Dat zou betekenen om te kiezen voor niet spreiden (termijn=1). De vraag is welke spreidingstermijn passend is op basis van de kwalitatieve transitie doelstellingen (o.a. de kans op kortingen voor bepaalde cohorten), en uit oogpunt van evenwichtigheid. Evenwichtigheid als bedoeld dat geen der leeftijdscohorten er onevenredig nadeel of voordeel van ondervindt.

Wij vinden een spreidingstermijn van 1 jaar, waarbij aan iedereen dezelfde 27% wordt gegeven niet in overeenstemming met het solidaire karakter van het huidige fonds. Een termijn van 30 jaar is weer het andere uiterste, waarbij vooral de jongeren profiteren. Ook achten wij een spreidingstermijn van 20 jaar te lang. Voor de jongere cohorten in PFI wordt al een speciaal budget gebruikt en ook profiteren zij van de aanwending van de bestemmingsreserve, het afschaffen van de fiscale maximering en sowieso van het gebruik van Netto profijt.

Mede om deze redenen zijn wij een voorstander van een spreidingsperiode van 10 jaar, conform de default door DNB gegeven. Wij zijn niet overtuigd door de SP dat 10 jaar onevenwichtige uitkomsten zou geven.

In de tot nu gepubliceerde transitieplannen (49) is te zien dat veel fondsen kiezen voor de toepassing van de standaardmethode met de default spreidingsperiode van 10 jaar. Er wordt in die gevallen geconstateerd dat dit niet leidt tot een onevenwichtig beeld en dat onder de huidige regeling overschotten ook gespreid worden toegekend aan de deelnemers.

In meerdere gepubliceerde transitieplannen wordt (alleen) naar beneden afgeweken van de default. Er wordt dan gekozen voor een spreidingstermijn van 1 jaar, ofwel een generieke verhoging. Hiervoor worden vaak argumenten opgegeven als inhalen van indexatieachterstanden, die voornamelijk gepensioneerden hard geraakt hebben. Als tweede argument wordt een uniforme verhoging beter uitlegbaar beschouwd.

Bij PFI is volgens het bestuur van PFI geen indexatie achterstand. Volgens ons is er wel indexatie achterstand o.b.v. de cumulatieve CPI-index (afgeleid) eind 2024 van ruim 3%. Maar wij gaan ervan uit dat die achterstand ingelopen kan worden per 1-1-2025 en dan is de default van 10 jaar dus prima. Als het fonds die achterstand ten opzichte van de cumulatieve CPI index niet inhaalt vóór implementatie zijn wij van mening dat er een kortere spreidingstermijn gekozen moet worden.

In de nieuwe berekeningen van de SP worden zoals boven vermeld, verschillende scenario's onder de loep genomen. In deze gevoeligheidsanalyses wordt steeds gewerkt met een SDR van 10% en een spreidingstermijn van 20 jaar. In het uiteindelijke transitieplan is er zoals hierboven reeds werd gesteld, geen kwantitatieve onderbouwing van deze uitgangspunten.

**Samenvattend** is het oordeel van VO-NN positief over de meeste uitgangspunten van de SP voor PFI behalve dat wij van oordeel zijn dat het wenselijk is niet af te wijken van de default 10 jaar spreidingstermijn en een SDR van 15% dalend naar 10% te analyseren.

- Er is onvoldoende onderbouwing waarom de default spreidingstermijn van 10 jaar tot onevenwichtiger nadeel zou leiden dan bij de gekozen afwijkende hoge spreidingstermijn.
- Er is nog sprake van een (kleine) achterstand van indexaties ten opzichte van de cumulatieve CPI-index voor iedereen
- Er is een reële kans op korten op de langere termijn die niet alleen gemonitord moet worden, maar waarop nu al voorgesorteerd kan worden ter verlaging van de kortingskans.

Dick Bukman  
Voorzitter VO-NN

Peter de Bruijne  
Voorzitter Pensioencommissie VO-NN

**Onderwerp** Reactie sociale partners op oordeel VO-NN

**Datum** 8 november 2024

**Pagina** 1 van 4

Geachte leden van de pensioencommissie VO-NN,

### **Inleiding**

Als sociale partners NN willen wij graag allereerst onze waardering uitspreken voor de gedegen wijze waarop u inbreng hebt gegeven aan het hoorrecht. Door reeds in een vroegtijdig stadium een visiedocument met ons te delen met een uitgebreide toelichting op uw perspectief op de aankomende pensioent transitie, zijn wij als sociale partners in de gelegenheid geweest om dit perspectief mee te nemen in het transitieplan van Pensioenfonds ING. Ook het onderlinge contact gedurende het proces hebben wij als bijzonder constructief ervaren. Wij zijn ervan overtuigd dat uw inbreng een positieve uitwerking heeft gehad op het uiteindelijke concept transitieplan. Wij danken u hartelijk voor de formele reactie die u ons heeft doen toekomen in het kader van het hoorrecht op het transitieplan van Pensioenfonds ING.

Als sluitstuk van het hoorrecht voor wat betreft het transitieplan van Pensioenfonds ING koppelen wij als sociale partners NN hierbij terug hoe wij aankijken tegen de verschillende onderdelen van uw oordeel en in hoeverre wij dit al dan niet laten terugkomen in het definitieve transitieplan zoals dit ter ratificatie zal worden voorgelegd aan de achterban van de vakorganisaties.

### **Pensioenfonds ING**

Voor de transitie bij PFI heeft u in uw visiedocument toegelicht dat een overgang naar het nieuwe stelsel met behoud van een hoog zekerheidsniveau in uw optiek het best passend is bij de specifieke situatie bij het pensioenfonds. In uw mondelinge toelichting hebt u concreet aangegeven hiermee te doelen op een voorkeur voor overgang naar een solidaire premieregeling met relatief hoge buffers. Daarbij heeft u de voorkeur uitgesproken dat PFI een gesloten fonds blijft.

In aansluiting op uw voorkeur is de insteek van sociale partners zoals reeds beschreven in het concept transitieplan om bij PFI over te gaan naar een solidaire premieregeling met een relatief ruime solidariteitsreserve, waarbij PFI een gesloten fonds blijft. Sociale partners zijn tevreden dat het gelukt is om met de betrokken werkgevers, vakorganisaties en pensioenfonds te komen tot een breed gedragen transitie-opzet, waarmee voldaan kan worden aan uw belangrijkste advies zoals door u benoemd in uw beoordeling van het concept transitieplan: dat er sowieso ook bij het gesloten fonds PFI wordt overgegaan naar het nieuwe stelsel. De belangrijkste aanmerking die u maakt bij het voorliggende ontwerp

van de overgang is dat u er niet van overtuigd bent dat een langere spreidingstermijn bij toepassing van de standaardregel leidt tot een evenwichtiger transitie: waar sociale partners als onderdeel van de transitie-opzet zoals beschreven in het concept transitieplan het verzoek doen aan PFI om een spreidingstermijn van 20 jaar te hanteren, is uw advies om uit te gaan van de wettelijke standaard spreidingstermijn van 10 jaar.

Zoals eerder reeds met u gedeeld, zien sociale partners in de specifieke situatie van PFI onvoldoende mogelijkheden om tot een evenwichtige transitie te komen wanneer bij toepassing van de standaardregel wordt uitgegaan van de standaard spreidingstermijn van 10 jaar. Sociale partners hebben gedurende het ontwerpproces een breed scala aan mogelijke varianten onderzocht, gebruikmakend van de verschillende kwantitatieve maatstaven zoals toegelicht in het concept transitieplan. Hieronder lichten wij onze overwegingen nader toe.

In lijn met het door u benoemde gunstige perspectief binnen de huidige regeling en het hoge belang dat de PFI-deelnemers hechten aan zekerheid, hebben sociale partners bijzonder aandacht besteed aan het beperken van potentieel nadelige effecten van de transitie voor groepen deelnemers. In uw eerdere communicatie wees u ons daarnaast op het risico dat de nieuwe regeling overmatig positief gepresenteerd zou kunnen worden wanneer berekeningsuitkomsten in de huidige regeling worden onderschat, vanwege langetermijneffecten die specifiek kunnen optreden door het gesloten karakter van PFI in combinatie met de gunstige financiële positie van het fonds. Op een zeker moment gedurende de berekeningshorizon zal ook de situatie ontstaan dat het fonds niet langer toekomstbestendig is; op iets kortere termijn geeft u terecht aan dat het beleggingsbeleid conservatiever zal worden, samenhangend met de stijgende gemiddelde leeftijd in het fonds. Relevant hierbij is ook dat het bestuur van PFI heeft aangegeven toekomstige beleidswijzigingen samenhangend met dergelijke langetermijneffecten redelijkerwijs niet in de berekeningen mee te kunnen nemen, vanwege de lage voorspelbaarheid. Dit zorgt voor een extra onzekerheidsfactor in de berekening van de pensioenverwachting, waar netto profijt uitkomsten wat stabielere zullen zijn door de manier waarop de prijs van risico hierin is verwerkt.

Dergelijke overwegingen maken des te meer dat sociale partners het aanvullende evenwichtigheidsperspectief, waarbij voor de vaststelling van netto profijt effecten wordt verondersteld dat bij de uitvoering van het toeslagbeleid in de huidige regeling de volledige fiscale ruimte wordt benut, als volwaardige maatstaf meenemen in de beoordeling van de transitie. Voor deze maatstaf leek, van de verschillende door sociale partners beoordeelde varianten met een standaard spreidingstermijn voor toepassing van de standaardregel van 10 jaar, alleen een transitie-opzet met een initiële vulling van de solidariteitsreserve van 25% qua uitkomsten enigszins in de richting te komen van de beoogde kwantitatieve bandbreedtes. Een dergelijke hoge initiële vulling van de solidariteitsreserve werd door de bij het ontwerpproces betrokken werkgevers, vakorganisaties en pensioenfondsen als onvoldoende doelmatig en daarmee onwenselijk beschouwd. De focus van het ontwerpproces verplaatste zich vervolgens naar varianten met een langere spreidingstermijn van 20 jaar, waar partijen meer mogelijkheden zagen om tot transitie-opzet te komen die vanuit de verschillende perspectieven evenwichtig is.

Ook terug redenerend vanuit de finale transitie-opzet zoals beschreven in het concept transitieplan zien sociale partners weinig perspectief om met de standaard spreidingstermijn voor toepassing van de standaardregel van 10 jaar te kunnen komen tot een evenwichtige transitie-opzet. Precies die deelnemersgroepen waarvoor de uitkomsten van de kwantitatieve maatstaven het minst gunstig uitkomen ten opzichte van de door sociale partners gestelde ondergrenzen, zouden

bij toepassing van een spreidingstermijn van 10 jaar juist een lager pensioenvermogen toebedeeld krijgen dan in de transitie-opzet met spreidingstermijn van 20 jaar zoals beschreven in het concept transitieplan.

Samenvattend delen sociale partners in grote lijnen uw oordeel dat de gunstige financiële positie van PFI in combinatie met de fiscale beperkingen in het huidige stelsel betekenen dat een overgang naar het nieuwe stelsel ruimte kan bieden voor een beter pensioen voor de deelnemers en een eerlijkere verdeling van fondsbuffers over de verschillende generaties. Invaren in het nieuwe stelsel kan voorkomen dat een onwenselijk scenario ontstaat waarin PFI (bij voortzetting van de huidige regeling) in de toekomst een groot onverdeeld vermogen zou overhouden, dat dan ofwel naar de fiscus ofwel naar de laatst overgebleven deelnemers toevloeit. Wel zien sociale partners uitdagingen om de transitie dusdanig vorm te geven dat potentieel onevenredig nadeel voor bepaalde groepen wordt voorkomen. Op basis van de verschillende analyses zien sociale partners onvoldoende mogelijkheden om dit te bereiken bij toepassing van de door u voorgestelde standaard spreidingstermijn van 10 jaar. Een transitie vormgegeven conform de opzet zoals beschreven in het concept transitieplan lijkt wel te voldoen aan de door sociale partners gestelde evenwichtigheidsvereisten, waardoor in goede scenario's aanvullende pensioenverhogingen mogelijk worden gemaakt en zo toekomstig onverdeeld vermogen wordt voorkomen. Naar het oordeel van sociale partners is dit uiteindelijk in het belang van alle deelnemers.

Ten aanzien van de (kleine) achterstand van indexaties die u suggereert, zien sociale partners dit anders. In het overleg tussen sociale partners en PFI is gezamenlijk vastgesteld dat de indexaties zijn verleend in lijn met de afgesproken pensioenregeling. Wij zien daarom geen achterstand in de indexatieverlening bij PFI.

Ten slotte willen wij als sociale partners ingaan op uw overwegingen over de kans op verlaging van ingegane pensioen-uitkeringen op langere termijn. U geeft als suggestie mee om reeds in de opzet van de transitie bij te sturen om deze kans te verlagen. In algemene zin geldt dat sociale partners nog nader in gesprek zullen gaan met het bestuur van PFI om te bespreken hoe om te gaan met het beheersen van de kortingskans in verschillende scenario's. Vooral de hoge kortingskans in de gevoeligheidsanalyse met een initiële renteschok van +2%-punt springen in het oog; daarnaast blijft de kortingskans in een aantal analyses op langere termijn wel gemiddeld maar niet in alle jaren onder de beoogde 10%. Sociale partners zullen aan PFI vragen om richting de totstandkoming van het implementatieplan gezamenlijk de effecten die leiden tot deze kortingskans nader in kaart te brengen. De uitkomsten van een dergelijke analyse geven inzicht in de mogelijkheden die, bij realisatie van een dergelijk scenario, voorhanden zijn om hier adequaat op te kunnen reageren. Hierbij heeft het de voorkeur van sociale partners dat de vermogensverdeling tussen de verschillende generaties in grote lijnen in stand blijft, zodat de uitgevoerde evenwichtigheidsbeoordeling in het transitieplan van toepassing blijft. Een verhoging van de initiële solidariteitsreserve van 10% naar 15% kan de kortingskans dempen, maar verschuift tegelijkertijd impliciet een materieel deel van het fondsvermogen van oudere naar jongere generaties. Het ligt dan ook voor de hand om in eerste instantie kleinere middelen te onderzoeken.

In uw reactie heeft u het over een transitiedatum van 1-1-2027. In ons transitieplan hebben wij het over een streefdatum van 1-7-2027. Het betreft een streefdatum. Deze datum zal mede afhankelijk zijn van de transitiedatum van ICP.

**Tot slot**

Wij vertrouwen erop dat hiermee uw hoorrecht voor wat betreft het transitieplan van Pensioenfonds ING afdoende is uitgeoefend en wordt daarmee afgesloten. Het concept transitieplan zullen wij omzetten in een definitief transitieplan dat zal worden voorgelegd aan de achterbannen van vakorganisaties.

Met vriendelijke groet, namens Sociale partners NN

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'E. van Vierzen', with a long horizontal stroke extending to the right.

Edward van Vierzen  
Head of HR Group