



TRANSITIEPLAN

WET TOEKOMST PENSIOENEN

Sociale partners NN

Delta Lloyd Pensioenfonds

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Proces	4
2.1	Overleggroepen.....	4
2.2	Hoorrecht.....	6
2.3	Geen verzoek tot invaren Sociale partners NN.....	7
3.	Doelstellingen en voorrangsregels.....	8
3.1	Doelstellingen.....	8
3.1.a	Doelstellingen – BF	8
3.1.b	Doelstellingen DLPF	8
3.2	Vorrangsregels	9
3.2.a	Vorrangsregels - BF	9
3.2.b	Vorrangsregels - DLPF	9
4.	De nieuwe pensioenregeling.....	10
4.1	Keuze van het contract	10
4.2	Onderdelen pensioenregeling	10
5.	Invaren opgebouwde pensioenen.....	13
5.1	Invaren is de standaard.....	13
5.2.	Overwegingen Sociale partners NN.....	13
5.2.a	Overwegingen Sociale partners NN - BF	14
5.2.b	Overwegingen Sociale partners NN – DLPF	14
6.	Compensatie en financieringsplan	17
7.	Solidariteitsreserve.....	18
8.	Effecten van de wijziging van de pensioenregeling	19
9.	Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken.....	20
10.	Communicatie	21
	Bijlage 1: Kenmerken nieuwe pensioenregeling	22
	Bijlage 2: Oordeel VO-DLG	23
	Oordeel VO-DLG 1 november 2024.....	23
	Reactie Sociale partners op oordeel VO-DLG	23

1. Inleiding

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

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

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

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

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

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

In dit transitieplan staan:

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

Nu Sociale partners NN de keuzes hebben vastgelegd in het transitieplan, zullen de pensioenfonds de transitieplan beoordelen op uitvoerbaarheid, evenwichtigheid en haalbaarheid. Daarnaast zal er alvorens tot aanvaarding wordt overgegaan advies dan wel goedkeuring voor het 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. **Pensioenfondsen 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 Pensioenfondsen (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 Pensioenfondsen (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 Pensioenfondsen ING

In de werkgroep Project Forward Pensioenfondsen 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' pensioenfondsen 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 (Sprekels).

Uitgaande van de doelstellingen van koopkrachtbehoud, een minimale kans op korten en de uitkomsten van de scenarioberekeningen is de conclusie getrokken dat het voor de deelnemers het meest evenwichtig is om in het nFTK te blijven. Uit de berekeningen blijkt dat de koopkracht binnen het nFTK naar verwachting in stand blijft en de kortingskansen zeer laag zijn. Hoewel in de solidaire premieregeling (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 voormalig deelnemers vertegenwoordigd worden.

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

VO-DLG

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

Het transitieplan is gedeeld met de VO-DLG op 11 oktober 2024 en zij hebben gebruik kunnen maken van het hoorrecht. Het oordeel van VO-DLG en de reactie van Sociale partners NN is opgenomen in bijlage 2 van dit 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-DLG en de reactie van Sociale partners NN is opgenomen in bijlage 3 van het transitieplan PFI.

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 Geen verzoek tot invaren Sociale partners NN

Het transitieplan van DLPF is op 26 november 2024 goedgekeurd door Sociale partners NN.

Sociale partners NN geven in dit transitieplan aan dat er geen verzoek tot invaren van de opgebouwde pensioenen zal plaatsvinden.

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 zijn verheugd dat zij met dit plan een mooi en afgewogen pakket neerleggen

3. Doelstellingen en voorrangsregels

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 scenario'set 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 vrijgevalen kapitaal bij onverhoopt overlijden dat toe te schrijven is aan de periode tot 1 januari 2025, wordt aangewend voor extra partnerpensioenen.

3.1 Doelstellingen

Voordat Sociale partners NN keuzes hebben gemaakt is eerst vastgelegd wat Sociale partners NN willen bereiken met de nieuwe pensioenregeling. Dit heet doelstellingen. 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 DLPF

Voor de opgebouwde pensioenen zoals die bij DLPF zijn ondergebracht zijn deze doelstellingen:

- Koopkrachtbehoud
- Zeer geringe kans op korten van de pensioenen
- De lopende uitkeringen blijven op moment van transitie ten minste gelijk.
- Het persoonlijk pensioenvermogen is ten minste gelijk aan de voorziening pensioenverplichtingen.
- Het fondsvermogen moet eerlijk verdeeld worden, op een eenvoudig uitlegbare manier.

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 - DLPF

Aangezien de opgebouwde pensioenen bij DLPF niet worden ingevaren, is er ook geen sprake van voorrangsregels.

4. De nieuwe pensioenregeling

4.1 Keuze van het contract

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

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

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

Voor wat betreft de pensioenen zoals die bij DLPF zijn ondergebracht, is om in dit transitieplan genoemde redenen gekozen om niet in te varen en derhalve onder nFTK te blijven.

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 ervoor 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 maximumsalaris 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 pensioengevende 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.

5. Invaren opgebouwde pensioenen

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

5.1 Invaren is de standaard

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

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

Daarnaast is het bij elkaar houden van oude en nieuwe pensioenen inzichtelijker voor deelnemers en zorgt voor een effectievere collectieve risicodeling en efficiënter pensioenbeheer. Invaren kan bovendien bijdragen aan de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel als geheel, omdat het additionele mogelijkheden biedt (bijvoorbeeld via gerichte vermogenstoedeling) om onevenredige nadelen voor bepaalde groepen te beperken.

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 – DLPF

Bij DLPF is er geen sprake van risicodeling tussen de bij DLPF ondergebrachte pensioenen en nieuwe pensioenopbouw zoals die bij BF plaatsvindt. Ook zonder invaren zal geen situatie ontstaan waarbij door DLPF meerdere pensioenregelingen naast elkaar dienen te worden uitgevoerd.

Uitgaande van de doelstellingen van koopkrachtbehoud en minimale kans op korten, is uit de uitkomsten van de scenarioberekeningen de conclusie getrokken, dat het voor de deelnemers het meest evenwichtig is om in het nFTK te blijven. Hiervoor zijn de volgende argumenten:

- De doelstelling van Sociale partners NN is koopkrachtbehoud, met een zeer geringe kans op korten van de pensioenen. In het verleden heeft het pensioenfonds nagenoeg altijd volledig kunnen indexeren. Uit de meest recente ALM-studie van het pensioenfonds bleek dat deze doelstelling ook in de toekomst naar verwachting gerealiseerd kan worden. Ook de maatmanberekeningen die in het kader van WTP zijn uitgevoerd, laten dit zien. De kans op verlaging van pensioen is daarbij zeer laag.
- De huidige inrichting van de Wtp is niet gericht op het jaarlijks kunnen bijhouden van de inflatie. Pensioenverhogingen zijn het gevolg van behaalde overrendementen. De behaalde overrendementen hebben geen directe relatie met inflatie.
- In de WTP krijgen deelnemers naar verwachting een hoger pensioen op pensioendatum (op het moment van het invaren zelf), waarna deelnemers waarschijnlijk daarna een mindere jaarlijkse verhoging kunnen verwachten dan in het nFTK, omdat de allocatie naar zakelijke waarden die voor het overrendement moeten zorgen dan lager is dan nodig voor voldoende overrendement om de verwachte inflatie te compenseren. Door het toepassen van een afslag op het projectierendement kan meer inflatiecorrectie worden gerealiseerd. Uiteraard zijn dan de pensioenen op pensioendatum navenant lager. Als het pensioenfonds meer risico gaat nemen dan in het huidige beleid, zullen de verwachte pensioenen mogelijk hoger zijn. De keerzijde is echter dat het risico van korten (van de nominale pensioenuitkering) ook een stuk hoger wordt dan voorheen. Dit sluit niet aan op de doelstellingen.
- Uit de scenarioberekeningen blijkt dat het verwachte resultaat voor de deelnemers in een solidaire premiereregeling hoger is dan in het nFTK. Aan de andere kant is het resultaat in een pessimistisch scenario voor een aantal groepen behoorlijk slechter dan in het nFTK. Uit de berekeningen blijkt verder dat de koopkracht van de pensioenen binnen het nFTK naar verwachting in stand blijft. In het nieuwe stelsel is het risico groot dat bij een pessimistisch scenario de koopkracht fors daalt.

De hoofdlijnen van de berekeningen zijn als volgt samen te vatten:

Uitkomsten op basis van reële uitkeringen:

Genormaliseerde reële uitkering (Mediaan)	nFTK	Buy-out		SPR			
Maatmens		2%	85% HICP	RTS	RTS - 1,20%	RTS - 1,67%	RTS - 2,00%
40-jarige	100%	90%	84%	172%	188%	199%	206%
50-jarige	100%	91%	88%	132%	138%	142%	144%
60-jarige	100%	93%	91%	118%	118%	119%	120%
64-jarige	100%	94%	92%	114%	113%	113%	113%
67-jarige	100%	94%	93%	112%	111%	110%	110%
75-jarige	100%	96%	95%	111%	108%	107%	106%

Genormaliseerde reële uitkering (Pessimistisch scenario)	nFTK	Buy-out		SPR			
Maatmens		2%	85% HICP	RTS	RTS - 1,20%	RTS - 1,67%	RTS - 2,00%
40-jarige	85%	83%	73%	61%	65%	72%	77%
50-jarige	86%	83%	78%	59%	61%	63%	65%
60-jarige	87%	85%	86%	80%	81%	81%	80%
64-jarige	88%	86%	89%	86%	86%	86%	86%
67-jarige	89%	87%	92%	90%	89%	89%	89%
75-jarige	91%	90%	94%	98%	97%	97%	96%

Kans op reële korting	nFTK		SPR (RTS)		SPR (RTS - 1,20%)		SPR (RTS - 1,67%)	
Maatmens	Kans	Hoogte	Kans	Hoogte	Kans	Hoogte	Kans	Hoogte
40-jarige	1,6%	-1,0%	18,5%	-3,6%	4,0%	-3,2%	1,8%	-3,1%
50-jarige	8,7%	-1,1%	25,2%	-4,0%	7,3%	-3,6%	3,5%	-3,5%
60-jarige	20,9%	-1,1%	24,9%	-5,1%	8,1%	-4,6%	4,5%	-4,4%
64-jarige	25,5%	-1,1%	19,7%	-5,5%	6,4%	-5,0%	3,7%	-4,7%
67-jarige	28,2%	-1,0%	14,8%	-5,9%	4,9%	-5,3%	2,9%	-5,0%
75-jarige	28,2%	-1,0%	14,8%	-5,9%	4,9%	-5,3%	2,9%	-5,0%

Uitkomsten op basis van nominale uitkeringen:

Genormaliseerde nominale uitkering (Mediaan)	nFTK	Buy-out		SPR		
Maatmens		2%	85% HICP	RTS	RTS - 1,20%	RTS - 1,67%
40-jarige	100%	91%	84%	157%	197%	213%
50-jarige	100%	91%	87%	128%	143%	150%
60-jarige	100%	93%	91%	118%	123%	125%
64-jarige	100%	95%	93%	117%	118%	119%
67-jarige	100%	96%	94%	115%	115%	115%
75-jarige	100%	97%	96%	115%	111%	110%

Genormaliseerde nominale uitkering (Pessimistisch scenario)	nFTK	Buy-out		SPR		
Maatmens		2%	85% HICP	RTS	RTS - 1,20%	RTS - 1,67%
40-jarige	83%	91%	71%	56%	68%	76%
50-jarige	85%	91%	76%	59%	64%	67%
60-jarige	87%	93%	82%	78%	81%	82%
64-jarige	89%	95%	85%	85%	87%	88%
67-jarige	91%	96%	87%	90%	92%	93%
75-jarige	93%	97%	90%	99%	99%	98%

Kans op nominale korting	nFTK		SPR (RTS)		SPR (RTS - 1,20%)		SPR (RTS - 1,67%)	
Maatmens	Kans	Hoogte	Kans	Hoogte	Kans	Hoogte	Kans	Hoogte
40-jarige	0,0%	-1,0%	13,4%	-2,4%	2,6%	-2,0%	1,1%	-1,9%
50-jarige	0,0%	-1,0%	18,4%	-2,8%	4,8%	-2,5%	2,2%	-2,5%
60-jarige	0,0%	-1,0%	18,9%	-3,9%	5,7%	-3,5%	3,0%	-3,4%
64-jarige	0,0%	-1,0%	15,1%	-4,3%	4,6%	-3,8%	2,6%	-3,7%
67-jarige	0,0%	-1,5%	11,4%	-4,7%	3,6%	-4,1%	2,1%	-3,8%
75-jarige	0,0%	-1,5%	11,4%	-4,7%	3,6%	-4,1%	2,1%	-3,8%

Resultaten gemiddelde reële uitkering:

Genormaliseerde reële uitkering (Mediaan)	nFTK	Buy-out		SPR (RTS - 1,67%)			
Maatmens		2%	85% HICP	Basisvariant	Nominale comp.	Defensief (reëel)	Nog defensiever
40-jarige	100%	90%	84%	199%	210%	161%	155%
50-jarige	100%	91%	88%	142%	148%	127%	125%
60-jarige	100%	93%	91%	119%	120%	116%	115%
64-jarige	100%	94%	92%	113%	113%	113%	113%
67-jarige	100%	94%	93%	110%	109%	110%	110%
75-jarige	100%	96%	95%	107%	106%	107%	107%

Genormaliseerde reële uitkering (Pessimistisch scenario)	nFTK	Buy-out		SPR (RTS - 1,67%)			
Maatmens		2%	85% HICP	Basisvariant	Nominale comp.	Defensief (reëel)	Nog defensiever
40-jarige	85%	83%	73%	72%	85%	81%	76%
50-jarige	86%	83%	78%	63%	72%	73%	71%
60-jarige	87%	85%	86%	81%	79%	83%	82%
64-jarige	88%	86%	89%	86%	82%	86%	86%
67-jarige	89%	87%	92%	89%	85%	89%	89%
75-jarige	91%	90%	94%	97%	89%	97%	97%

De resultaten betreffen reële pensioenuitkomsten, dat wil zeggen dat rekening is gehouden met inflatie. De uitkomsten van de diverse varianten zijn afgezet tegen de mediane uitkomsten die bereikt worden in het nFTK. Hiermee kan een goede vergelijking worden gemaakt tussen de diverse modellen. Uit de cijfers blijkt dat de resultaten in het verwacht scenario voor alle groepen beter uitkomt in de solidaire premieregeling. De resultaten in een pessimistisch scenario liggen voor deelnemers onder 64 jaar een stuk lager dan bij het nFTK. Met een defensieve lifecycle en afslag op het projectierendement is dat enigszins te herstellen, maar blijft voor de 50- en 60-jarigen nog behoorlijk lager dan in het nFTK.

Verder blijkt hieruit dat de kans op korten in alle scenario's in het nFTK er beter uit komt dan bij de solidaire premieregeling. Nominaal is de kortingskans binnen het nFTK nagenoeg nihil. Bij de solidaire premieregeling kan de kortingskans worden verlaagd door toepassen van een afslag op het projectierendement, maar blijft ook dan nog behoorlijk hoger dan in het nFTK. Daarbij is, als er sprake is van een korting, ook de hoogte van die korting in de solidaire premieregeling hoger dan in het nFTK.

Uit het risicopreferentie onderzoek blijkt dat de deelnemers over het algemeen meer risico-avers zijn dan de gemiddelde pensioendeelnemer uit de benchmark van het onderzoeksbureau. Met name de kwalitatieve uitvraag van de risicohouding geeft deze aversie aan. Uit de kwantitatieve uitvraag kwam geen hoog offensief profiel naar boven. Dat geldt voor alle leeftijdscategorieën. De vakorganisaties (De Unie, CNV en FNV) hebben uitvraag gedaan bij haar leden. Hieruit kwam de voorkeur voor het nFTK naar voren.

Een van de doelstellingen van de Wtp is om de pensioenen (oud en nieuw) bij elkaar te houden. Daarom is invaren van de opgebouwde pensioenrechten volgens de Wtp de standaard. Dit argument geldt niet voor het DLPF, omdat de nieuwe pensioenopbouw vanaf 2020 al elders plaatsvindt. De nieuwe pensioenopbouw van de werkgever vindt plaats in een FPR-regeling bij een PPI. Omdat binnen de FPR-regeling de kortingskansen substantieel hoger worden was het FPR al eerder afgefallen en een SPR-regeling kan niet worden samengevoegd met de nieuwe regeling van de werkgever.

Op dit moment is een buy-out voor het pensioenfonds, gezien de doelstellingen van de regeling, nog niet te realiseren. Als het mogelijk is om een buy-out te realiseren met behoud van koopkracht is een buy-out wel een goede oplossing voor de deelnemers. Indien het fonds binnen het nFTK blijft, blijft de optie voor een buy-out bestaan.

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 dekkinggraad 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 dekkinggraad 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 dekkinggraden 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 premieregeling zonder risicodelingsreserve. Dit hoofdstuk is derhalve niet van toepassing op de nieuwe pensioenregeling bij BF.

Ook voor DLPF is dit hoofdstuk niet van toepassing, aangezien DLPF onder het huidige regime blijft.

8. Effecten van de wijziging van de pensioenregeling

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

Om de transitie te beoordelen dienen er berekeningen gemaakt om de effecten van de wijzigingen inzichtelijk te maken. Aangezien er geen transitie van toepassing is bij DLPF is dit hoofdstuk niet van toepassing op DLPF.

9. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

Aangezien er geen transitie van toepassing is bij DLPF is dit hoofdstuk niet van toepassing op DLPF.

10.Communicatie

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

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

Bijlage 1: Kenmerken nieuwe pensioenregeling

Pensioenregeling bij BF

Kenmerk	Pensioenregeling zoals van toepassing vanaf 1 januari 2025	Toelichting
Type contract	Flexibele premieregeling	
Toetredingsleeftijd	15 jaar	
Pensioengevend salaris	12 maal het maandsalaris inclusief Persoonlijke Toeslag Behoud Salaris en de Persoonlijke Toeslag Geïndexeerd dat uw werkgever met u is overeengekomen plus de vakantietoeslag en de 13e maand Of 12 maal het maandsalaris	Afhankelijk van de overeenkomst met de deelnemer
Maximum pensioengevend salaris (2024)	EUR 137.800	
Franchise (2024)	EUR 17.545	
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris -/- franchise	
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar	
Premie-inleg ten behoeve van pensioenkapitaal	22% van de pensioengrondslag	Totale inleg werkgever 24% van de pensioengrondslag, namelijk 22% + 2%
Verzekering partnerpensioen tijdens dienstverband	30% van het pensioengevend salaris Facultatief aan te vullen met maximaal 20% van het pensioengevend salaris	Uitloopdekking 3 maanden 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 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

Bijlage 2: Oordeel VO-DLG

Oordeel VO-DLG 1 november 2024

Zie bijgevoegd bestand: *"Reactie Transitieplan DLPF def TT 2024.11.01.pdf"*

Reactie Sociale partners op oordeel VO-DLG

Zie bijgevoegd bestand: *"13112024 reactie SP NN op hoorrecht Transitieplan DLPF.pdf"*



Vereniging van
Oud-medewerkers
Delta Lloyd Groep

Aan:

Sociale partners NN Group NN:

NN - Edward van Vierzen - Paula van Jaarsveld

De Unie- Inge de Vries FNV- Willem Noordman CNV- Martijn den Heijer

Cc:

Delta Lloyd Pensioenfonds:

Henk Raué, René Tuitert, Ellen Kraft, Theo Krekel

Kernteam Pensioencommissie:

Tom Roos, Wouter de Boer, Marjo Smeets, Han Baaij

Van: Bestuur van de Vereniging van Oud-medewerkers Delta Lloyd Groep

Onderwerp: Reactie op het concept transitieplan Delta Lloyd
Pensioenfonds in het kader van het hoorrecht Wtp.

Datum, 1 november 2024

Geachte Dames en Heren,

Op 11 oktober jl. ontvingen wij het definitief concept transitieplan Delta Lloyd Pensioenfonds (versie 1.0 – DLPF). In het kader van het Hoorrecht geven wij u hierbij onze reactie op dit concept.

Met vriendelijke groet,

Ton Termeulen, waarnemend voor J.J. Schuitert.

Opzet van het document

1. Inleiding en proces
2. IJkpunten
3. Risico Preferentie Onderzoek (RPO)
4. De onderzochte SPR-variant
5. Varianten, die missen
6. Toekomst
7. Oordeel

Bijlage

1. Inleiding en proces

Met grote interesse hebben wij kennisgenomen van het transitieplan voor het pensioenfonds Delta Lloyd. Wij spreken onze dank uit aan de samenstellers en alle anderen, die een bijdragen hebben geleverd bij de totstandkoming ervan.

Wij maken graag van de gelegenheid gebruik om ons commentaar en ons oordeel te geven in het kader van het hoorrecht, dat ons als VO-DLG gegeven is.

Wij hebben in ons beoordelingsproces, naast het transitieplan van sociale partners zelf, gebruik gemaakt van de presentatie, die het pensioenfondsbestuur op 14 augustus 2024 gegeven heeft (stuknr. S-2024-1580 Overleg Fonds VO-DLG 14-8-2024 vs 3) en de sheets, die ons naderhand ter beschikking zijn gesteld, verder te noemen de ‘presentatie DLPF’.

Daarnaast hebben wij aan het pensioenfondsbestuur aanvullende informatie gevraagd, bijvoorbeeld over de verdeling van de populatie over de verschillende leeftijdscategorieën. Deze hebben we niet ontvangen met het argument, dat men alle betrokken partijen dezelfde set informatie ter beschikking wil stellen. Deze opstelling betekent voor ons wel een beperking in ons beoordelingsproces.

Gezien het belang van de toekomstige pensioenen van onze leden hebben wij ons ook laten assisteren door het bureau Confident, met name door actuaris Henk Bets, directeur.

Gezien de tijd, 3 weken, die ons gegeven is om van het hoorrecht gebruik

te maken hebben we een intensieve periode achter de rug, die ook nog nieuw licht op de onderhavige problematiek heeft opgeleverd.

In ons position paper van 22 juli 2024 zijn de ijkpunten opgenomen, die wij gehanteerd hebben bij onze evaluatie van het transitieplan.

2. Ijkpunten

A. Zicht op een koopkrachtig pensioen

Dit ijkpunt komt in grote trekken overeen met de eerste doelstelling van sociale partners. Aan de conclusie van sociale partners, dat het voor de deelnemers het meest evenwichtig is om in het nFTK te blijven liggen vier argumenten ten grondslag. Deze lijken op zich plausibel.

De uitkomsten van de berekeningen die we van het fonds hebben ontvangen hebben ons goed geholpen bij het vormen van ons oordeel. We hebben wel de nodige moeite gehad om een goed beeld te krijgen wat de grondslagen voor de berekeningen van de SPR-varianten zijn geweest.

We gaan daar in paragraaf 4 nader op in.

A1 Start pensioenuitkering na eventuele transitie tenminste gelijk

Nu het transitieplan kiest voor niet-invaren is dit punt niet relevant.

A2 Koopkrachtambitie tenminste de prijsindex

In het nFTK kan de allocatie naar zakelijke waarden hoger zijn, gezien het grotere aan te houden vermogen dan in de Wtp-varianten. Hierdoor is de kans groter, dat de verwachte inflatie per jaar gecompenseerd kan worden.

Wij maken bij de keuze voor het nFTK-scenario nog wel een paar aantekeningen:

De dekkingsgraad van het fonds is thans ontoereikend om binnen het nFTK volledige prijsindexatie te kunnen toekennen. Het is niet zeker wanneer die situatie ten einde komt. Voorlopig zal de indexatie-achterstand van ca 7% dus niet ingelopen kunnen worden en alleen maar toenemen, gezien de verwachte TBI-eisen.

(TBI = Toekomst Bestendig Indexeren).

De huidige buffer zal pas op langere termijn (en dan wellicht niet geheel) direct ten goede komen aan de deelnemers en vooralsnog vooral als egalisatie-materiaal dienen. Met name de (wat oudere) gepensioneerden zullen daarom weinig van dat vermogensoverschot profiteren.

Een hogere allocatie naar zakelijke waarden betekent een hogere kans op achterblijven van de toe te kennen indexatie en daarmee op korten van de reële pensioenen.

Uit berekeningen door Confident blijkt dat de mediaan-uitkomsten een langdurig indexatie-tekort opleveren. Dat is in overeenstemming met de huidige situatie waarin volledige indexatie onmogelijk is.

Het langdurig missen van de volledige indexatie staat in groot contrast met de eerste doelstelling: Koopkrachtbehoud.

A3 Uitkeringsvolatiliteit

Hoewel in het transitieplan niet expliciet over uitkeringsvolatiliteit wordt gesproken, blijkt uit de tekst wel, dat deze in het nFTK in nominale termen laag is. De berekeningen geven bijvoorbeeld aan, dat de kans op korting in het nFTK klein is en in alle scenario's er beter uitkomt dan in het SPR-scenario.

Een verband tussen de uitslag van het RPO en de te kiezen beleggingsmix (defensiever of agressiever) wordt in het transitieplan niet gelegd. Ook ontbreekt informatie over variantie in kortingskans bij verschillende assetsamenstellingen.

Wij vragen ons af of de resultaten van het RPO het zwaarwegende gewicht verdienen, dat ze in de besluitvorming van de het pensioenfondsbestuur hebben gekregen en kennelijk is overgenomen door sociale partners. In paragraaf 3 gaan we nog nader in op de waarde van het RPO als één van de gronden voor het voorgenomen besluit.

B Een evenwichtige transitie

De verdeling van het vermogen is in de bestudeerde SPR-varianten niet zo vere uitgewerkt dat dit ijkpunt daarvoor relevant is.

Voor de verdeling van het fondsvermogen hebben wij ijkpunt B3 opgenomen, dat grotendeels ook voor de nFTK-variant van toepassing is.

B3 Evenwichtige verdeling van het fondsvermogen

1. Financiering van huidige pensioenaanspraken
2. Financiering van toekomstige indexatie
- 3 Financiering van eventuele inhaalindexatie
4. Correctie van onevenwichtigheden uit het verleden

Het transitieplan besteedt hier geen aandacht aan. Wij nemen aan, dat net zoals in het verleden dit de prioriteiten zijn, die het pensioenfondsbestuur hanteert.

3. Risico Preferentie Onderzoek (RPO)

De reden van ons vraagteken bij de waarde van dit onderzoek betreft de timing en de verificatie van een neutrale vraagstelling.

Wat de timing betreft is ons opgevallen, dat het onderzoek relatief vroeg in het Wtp-traject heeft plaatsgevonden. Hadden de respondenten op het moment van het onderzoek al een volwassen beeld van het nieuwe stelsel en konden ze alle voor- en nadelen op hun merites beoordelen? Zou het mogelijk geweest zijn om bijvoorbeeld in de eerste helft van 2024 een tweede (beperkter) RPO te organiseren met een focus op de punten, die het pensioenfondsbestuur in die periode van belang achtte voor de besluitvorming?

Een tweede vraagpunt betreft de vraagstelling. Daar wij deze niet hebben kunnen toetsen, kunnen wij niet verifiëren of het RPO terecht het zware gewicht verdient, die het in het Transitieplan heeft gekregen.

Wij hebben de indruk dat de in het RPO gestelde vragen niet voldoende ondubbelzinnig en gedefinieerd zijn geweest. Dat maakt het RPO tot een minder betrouwbare grondslag voor de besluitvorming dan gewenst.

Een voorbeeld: Een opvallende en nogal onwaarschijnlijke uitkomst is een voorkeur van de helft van de respondenten voor een vast (in euro's, dus niet geïndexeerd) pensioen boven een variabel pensioen.

Een vraag die in het kader van de transitiekeuze zeer relevant zou zijn

geweest is de keuze tussen een nauwelijks (reëel) variërend pensioen en een bij aanvang (bv) 20% hoger, maar enigszins variabel pensioen.

4. De onderzochte SPR-variant

De informatie over de grondslagen en resultaten van de berekeningen is beperkt. Er is weinig toelichting op de bepaling van de gepresenteerde uitkomsten en dat bemoeilijkt de interpretatie. Gegevens over de spreiding van de berekende kortingen ontbreken. Uitkomsten van andere percentielen hadden meer inzicht kunnen geven in de werking onder minder extreem pessimistische situaties. Aangezien de gepresenteerde volatiliteit-uitkomsten gebaseerd zijn op de pensioenen in de uitkeringsperiode, geven deze geen goed inzicht in de volatiliteit van “verwacht pensioen” van de jongere deelnemers.

Ons is ook onduidelijk in hoeverre de beleidsruimte in de verdeling van het vermogen (5% van het fondsvermogen) gebruikt is om onevenwichtigheden, die uit de berekeningen naar voren komen, te herstellen.

5. Varianten, die missen

Confident heeft, in onze opdracht, een aantal berekeningen gemaakt in een SPR- en FPR-variant. De resultaten en conclusies geven aan, dat de keuze voor de nFTK-variant naar onze inschatting toch niet zo voor de hand ligt als in eerste instantie gedacht

Wij hebben geconstateerd, dat in de berekeningen van het pensioenfonds de SPR-variant zonder de 10-jaarsspreiding en de FPR-variant niet zijn opgenomen.

Deze varianten kunnen aanzienlijke verhogingen van de pensioenen en de persoonlijke reserveringen geven aan het begin van de implementatie van de nieuwe regeling ten opzichte van het nFTK. Op die wijze zou de huidige indexatie-achterstand weggewerkt kunnen worden. Ook geven beide varianten de beleidsruimte om 5% van het vermogen te gebruiken voor het opheffen van onevenwichtigheden.

Het loslaten van de 10-jaarsspreiding in de SPR-variant resulteert voor zover wij kunnen overzien in een veel evenwichtiger verdeling van het

overschot. Wij weten, dat DNB de variant zonder spreiding bij fondsen met een hoge dekkingsgraad waarschijnlijk niet zal accepteren. Maar er zijn overtuigende argumenten om dit standpunt te bestrijden.

Berekeningen met de DLPF-gegevens in deze variant kunnen deze argumenten wellicht versterken. Daarnaast zijn er ook varianten met een kortere spreidingsduur mogelijk, die wel worden geaccepteerd. De kern van ons bezwaar tegen het hanteren van de 10-jaarsspreiding betreft het feit, dat met name de oudere gepensioneerden er veel minder op vooruit gaan dan de jongeren.

Het is duidelijk, dat de FPR een hogere kans geeft op korten dan het nFTK. Als er berekeningen gemaakt zouden zijn, die dit duidelijk onderbouwen, zou dat een versterking van de casus betekend hebben. Daarnaast is het voorstelbaar, dat bij de start van de FPR-regeling een dermate grote verhoging van de pensioenen en de persoonlijke reserveringen gerealiseerd wordt, dat in de toekomst de pensioenen de prijsindexatie ondanks kortingen toch bijhouden. Wij zijn bekend met het psychologische effect, dat een toekomstige korting als onaangenaam wordt ervaren, daar de initiële verhoging in het verleden vergeten is. Maar berekeningen in dit kader kunnen onzes inziens zeker relevant zijn.

Ter onderstreping van onze zienswijze verwijzen wij naar de bijlage, waarin Confident laat zien, dat SPR- en FPR-varianten er terdege toe doen en serieus betere alternatieven kunnen bieden.

6. Toekomst

Daar het voorliggende besluit grote consequenties heeft voor deelnemers en gepensioneerden, zou een duidelijker visie over de toekomst van het pensioenfonds zeker passen in het Transitieplan. Het is helder, dat de afnemende populatie van het pensioenfonds gaat leiden tot hogere administratiekosten per lid. Wij weten ook, dat het pensioenfondsbestuur hoge prioriteit geeft aan een toekomstbestendige oplossing. Met name de varianten 'APF' en 'Buy out' komen hiervoor in aanmerking. Een duidelijker perspectief in deze zou het transitieplan sieren. En wellicht, dat op de achtergrond de beslissing om niet in te

varen ook vanuit het toekomstperspectief heeft meegespeeld. Indien dat inderdaad het geval is, dan misstaat het niet om dat in het transitieplan te vermelden.

7. Oordeel

De keuze voor niet-invaren is gezien de doelstellingen, die sociale partners zich gesteld hebben niet verrassend. Hier klinkt het bekende gezegde 'Better safe than sorry' in door. Het koopkrachtbehoud, de eerste doelstelling, staat voorlopig wel op de tocht, gezien de huidige indexatie-achterstand en de verwachte TBI-eisen.

Wij zien het toch als een gemiste kans dat er geen beter en couranter beeld van de voorkeuren van de DLPF-populatie is. Ook uitgebreidere en diepgaandere berekeningen van de SPR- en FPR-varianten missen. Het zou in onze ogen mogelijk zijn geweest, dat er toch een ander en beter alternatief naar voren zou zijn gekomen*.

Wij zien uw reactie met grote belangstelling tegemoet.

Het bestuur van VO-DLG

* In de toekomst is er alsnog een mogelijkheid om naar een SPR- of FPR-regeling over te stappen. Dit vergt echter naar onze verwachting dan meer inspanning en gaat met meer risico's gepaard dan nu direct invaren.

Bijlage

Auteur H. Bets, 25.10.2024:

Binnen de SPR en de FPR zijn er veel knoppen om aan te draaien. Denk bijvoorbeeld aan de hoogte van de solidariteitsreserve bij aanvang, de vul- en onttrekregels voor de solidariteitsreserve, de spreidingsperiode en de hoogte van het projectierendement.

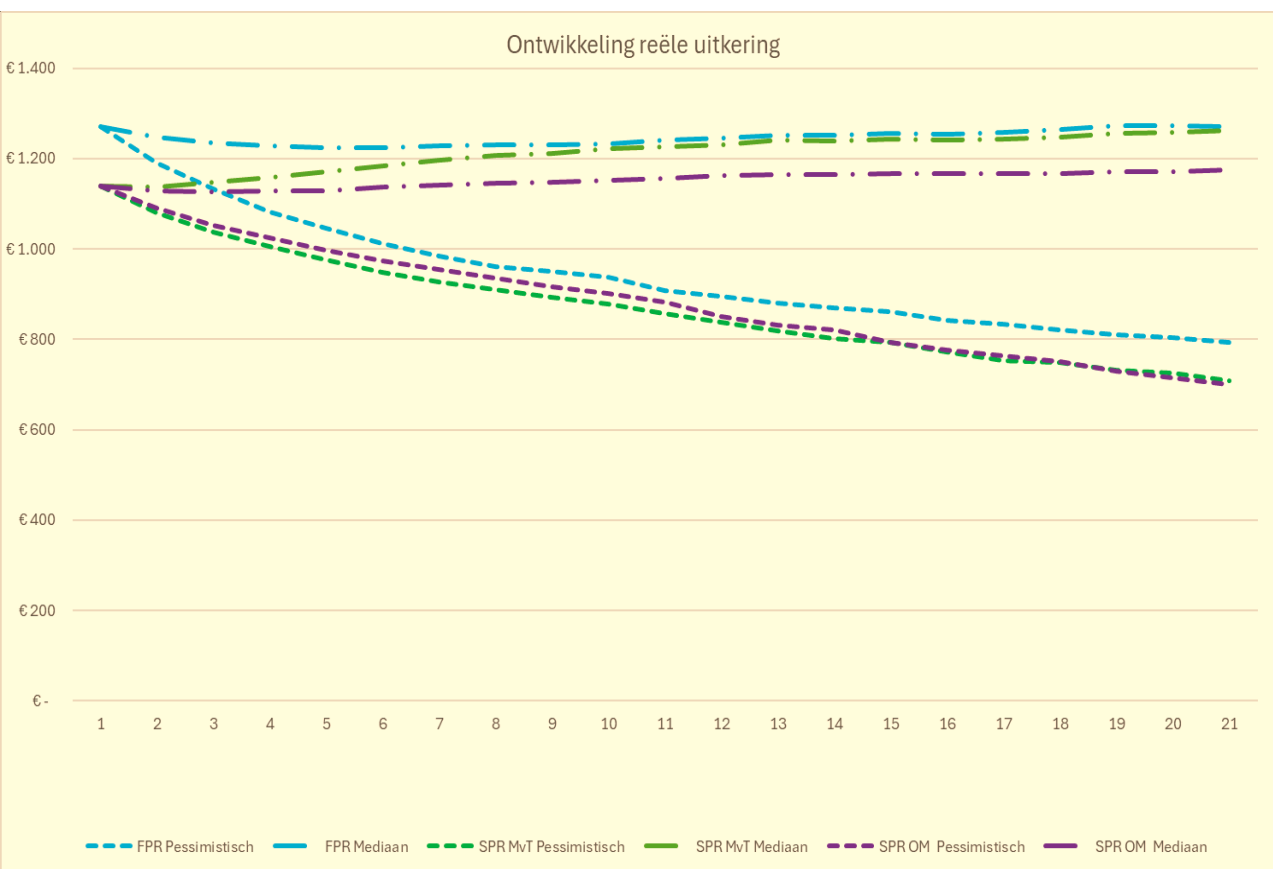
Ik heb één variant voor de FPR en twee voor de solidaire regeling doorgerekend. In alle drie de varianten ben ik uitgegaan van afbouw van de aandelenbelegging naar 35% bij 68 jaar. En een spreiding van het overrendement van 3 jaar. Voor de solidaire regeling ben ik uitgegaan van een solidariteitsreserve van 15% bij aanvang. Verder ben ik bij de solidariteitsreserve uitgegaan van twee varianten. De eerste is de methode uit de Memorie van Toelichting bij de Wet toekomst pensioenen. Waarbij 5% van het overrendement aan de solidariteitsreserve wordt toegevoegd en afhankelijk van de hoogte 10%, 20% of 30% wordt uitgedeeld. Deze methode heb ik afgekort als SPR MvT.

De tweede methode is de zogenaamde Ortec methode. Bij deze methode wordt 5% van het overrendement aan de solidariteitsreserve toegevoegd en wordt geld onttrokken om te voorkomen dat uitkeringen dalen. Hierbij wordt maximaal 20% van de reserve onttrokken. Deze methode heb ik afgekort als SPR OM.

In beide methode wordt de solidariteitsreserve gemaximeerd op 15% vermogen boven dit percentage wordt uitgedeeld aan de (gewezen) deelnemers + gepensioneerden.

De uitkeringen in de onderstaande grafiek mag je vergelijken met een uitkering van € 1.000 in de huidige regeling. Omdat er in de FPR geen reserves nodig zijn, zijn de uitkeringen bij aanvang verhoogd met 27%. In de solidaire regeling kan de uitkering minder verhoogd worden, omdat hier een solidariteitsreserve van 15% gevormd wordt.

De ontwikkeling van de uitkering is in reële termen weergegeven. Bij het huidige FTK is de horizontale lijn op € 1.000 dus het maximum. Als er niet geïndexeerd zou worden, dan daalt de reële uitkering in 20 jaar tot € 670.



Belangrijkste conclusies uit de grafiek:

- In alle drie de varianten liggen de medianen uitkeringen hoger dan de maximale FTK-uitkering ($> \text{€ } 1.000$).
- De pessimistische varianten (slecht weer of 5e percentiel) dalen naar het niveau van de nominale uitkering onder FtK en zijn dan vergelijkbaar met mijn berekeningen voor het pessimistische scenario voor het FTK.
- De Ortec-methode geeft een slechter resultaat in de mediane uitkering dan de SPR MvT, maar scoort de eerste 15 jaar iets beter in de pessimistische scenario's. Je zou kunnen zeggen dat er dus een premie voor de garantie betaald wordt.

Ander aardigheidje is het aantal dalingen van de uitkeringen in het pessimistisch scenario.

Aantal dalingen van de uitkeringen

• Pessimistisch	$< 0\%$	$< -2\%$	$< -5\%$
• FPR	30%	14%	4%
• SPR MvT	33%	16%	5%
• SPR OM	23%	17%	8%

Conclusie uit de tabel:

Ortec methode helpt wel tegen kleine dalingen, maar het maakt de grote dalingen erger.

De methode uit de MvT leidt niet tot minder dalingen dan bij de FPR.

Welke conclusies kunnen we hieruit trekken?

We beschikken niet over een bestand, maar alleen over de uitkeringsstroom. Dit betekent dat we voorzichtig moeten zijn met al te harde conclusies over uitkeringen die verder in de tijd liggen.

Eerdere berekeningen kunnen ook afwijken, omdat van een andere scenario'set is uitgegaan.

Maar op grond van deze cijfers lijkt het bijzonder waarschijnlijk dat er FPR en SPR mogelijkheden zijn die in zeer veel gevallen tot hogere uitkeringen leiden. Als we ook nog rekening houden met een lager projectierendement en de mogelijkheid om een gedeelte van het pensioenvermogen her te verdelen is het ook mogelijk om ook de jongeren deelnemers meer zekerheid te beiden. Overigens zou bij de huidige dekkingsgraad het projectierendement met maximaal 1% tot 1,33% verlaagd kunnen worden.

Onderwerp Reactie sociale partners op oordeel VO-DLG**Datum** 13 november 2024**Pagina** 1 van 4

Geachte bestuursleden en leden van de pensioencommissie VO-DLG,

Inleiding

Als sociale partners NN willen wij graag allereerst onze waardering uitspreken voor de gedegen wijze waarop u invulling hebt gegeven aan het hoorrecht. Door reeds een position paper met ons te delen met een uitgebreide toelichting op uw perspectief op de aankomende pensioentransitie, zijn wij als sociale partners in de gelegenheid geweest om dit perspectief mee te nemen in het transitieplan van Delta Lloyd Pensioenfonds (DLPF). Ook het onderlinge contact gedurende het proces – tezamen met het Pensioenfonds - 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 DLPF.

Als sluitstuk van het hoorrecht voor wat betreft het transitieplan van DLPF koppelen wij als sociale partners NN hierbij terug hoe wij aankijken tegen de verschillende onderdelen van uw oordeel. Uit uw conclusie begrijpen wij dat de vereniging geen negatief oordeel uitspreekt over dit plan. In uw terugkoppeling van 1 november jl. heeft u een aantal opmerkingen gemaakt waarop we gaarne willen ingaan. Voor de beantwoording van de opmerkingen hebben wij als sociale partners ook reactie gevraagd aan het fonds, deze reactie is in de toelichting hieronder verwerkt.

Onderdeel 1 'Inleiding en proces':

In uw reactie geeft de vereniging aan dat het pensioenfonds niet alle aanvullende informatie zou hebben verstrekt. Alle door de vereniging gevraagde informatie is verstrekt, met uitzondering het volgende:

"Is het mogelijk om een samenstelling van het verplichtingenbestand van het fonds te leveren met een indeling naar (groep van) leeftijd en opgebouwd pensioen?"

Hierop heeft het pensioenfonds aan de vereniging geantwoord:

"De vereniging heeft het (hoor)recht om een oordeel te vormen over het transitieplan. Daarbij is ook door het pensioenfonds gesteld dat de vereniging niet meer informatie krijgt dan de sociale partners. Nu krijgen we de indruk dat de vereniging zelf allerlei berekeningen wil gaan maken. Dat is niet de bedoeling van het hoorrecht. Het pensioenfonds heeft berekeningen gemaakt, met verschillende inzichten, die met jullie en de sociale partners zijn gedeeld. Daarbij kunnen we geen financiële gegevens verstrekken die niet openbaar zijn gemaakt."

Dit is anders dan nu in de brief van de vereniging wordt gesuggereerd.

Daarnaast geeft het pensioenfonds aan dat de verdeling van de populatie over de verschillende leeftijdscategorieën wel degelijk aan de orde is geweest in de presentaties en onderdeel is geweest van de berekeningen.

Onderdeel 2 'Ijkpunten':

Ten aanzien van de opmerking over indexatie en koopkrachtbehoud (A2) kunnen wij het volgende zeggen. Uit de laatste ALM-studie en maatmanberekeningen die het pensioenfonds heeft uitgevoerd is geconcludeerd dat de verwachting is dat op de langere termijn de koopkracht in stand kan worden gehouden. Dat wil niet zeggen dat er geen jaren kunnen zijn waarin niet volledig kan worden geïndexeerd. Op dit moment is de inflatie hoger dan de afgelopen jaren en ook hoger dan de doelstelling van de ECB. Op termijn is de verwachting, van de markt, dat de inflatie weer richting 'normaal' niveau daalt. Als de inflatie zich weer op het normale niveau bevindt zal ook de TBI-grens weer dalen en kunnen volledige indexatie en eventuele inhaalindexatie weer plaatsvinden.

Daarnaast zal door het doen van uitkeringen, waarbij een deel van de buffer vrijvalt, de dekkingsgraad stijgen. Door het verstrijken van de tijd zal ook de duratie van het pensioenfonds dalen, waardoor de TBI-grens eveneens gaat dalen, met als gevolg de mogelijkheid van een volledige- en inhaalindexatie.

Wij hebben gekeken naar evenwichtigheid bij alle leeftijdscategorieën. Met name de deelnemers met een leeftijd tot 65 jaar werden onevenwichtig geraakt bij een eventuele overgang naar het nieuwe pensioenstelsel, met name in het slecht weer scenario. De kans op het verlagen van de pensioenuitkeringen voor die groep werd als te groot gezien ten opzichte van de huidige situatie.

Daarnaast begrijpen wij niet goed wat bedoeld wordt met de opmerking "Een hogere allocatie naar zakelijke waarden betekent een hogere kans op achterblijven van de toe te kennen indexatie en daarmee op korten van de reële pensioenen." Bij een hogere allocatie naar zakelijke waarden wordt naar verwachting een hoger overrendement behaald, waarmee een hogere toeslag kan worden gerealiseerd, maar de risico's op korten en slechtere resultaten in economisch slecht weer nemen daarmee ook behoorlijk toe.

De vereniging geeft aan dat de berekeningen van Confident niet in lijn liggen met de berekeningen die door het pensioenfonds zijn gemaakt. Daar hebben wij geen oordeel over, omdat wij de uitgangspunten van Confident niet kennen. Wel kunnen we zeggen dat de berekeningen van het pensioenfonds allemaal zijn gemaakt met de dezelfde uitgangspunten en modelassumpties en daardoor met elkaar vergelijkbaar zijn. Het rekenmodel dat het pensioenfonds heeft gebruikt is gevalideerd en vergeleken met vergelijkwaardige rekenmodellen van andere marktpartijen. Daarom heeft het pensioenfonds vertrouwen in de uitkomsten van het gebruikte model.

Bij het onderdeel uitkeringsvolatiliteit (A3) vraagt de vereniging zich af of er niet teveel gewicht is gegeven aan het RPO. Begin 2023 heeft het pensioenfonds een RPO uitgevoerd, met daarnaast een aantal vragen over het nieuwe pensioenstelsel. Het RPO is een wettelijke verplichting waaraan de wetgever en DNB als toezichthouder veel belang hechten. De uitgangspunten voor een RPO zijn dan ook in wet- en regelgeving verankerd. Het RPO vormt mede de basis voor de risicohouding van de deelnemers, het risico dat deelnemers willen en kunnen nemen. De risicohouding is vervolgens de basis voor het beleggingsbeleid en daarmee een belangrijk element in de nieuwe wetgeving. De uitkomsten van het RPO zijn daarom een belangrijk onderdeel geweest in de besluitvorming.

Naast de vragen van het RPO zelf heeft het pensioenfonds ook aanvullende vragen aan de deelnemers gesteld over het nieuwe stelsel. De antwoorden op die vragen hebben geen zwaarwegende rol in de besluitvorming gespeeld, maar deze zijn gebruikt ter beeldvorming, mede omdat deelnemers ten tijde van de uitvraag nog onvoldoende op de hoogte waren van het nieuwe stelsel.

Het opnieuw uitvoeren van een RPO zal naar verwachting van sociale partners geen grote wijzigingen opleveren in de kwalitatieve en kwantitatieve risicohouding van de deelnemers. De vragen in dit onderzoek bepalen namelijk welk risico je wilt en kunt lopen met je pensioen en dat is onafhankelijk van welk stelsel je hanteert.

De vakorganisaties, FNV, CNV en De Unie, hebben een ledenraadpleging gedaan, waarbij de leden in meerderheid hebben aangegeven dat zij achter de voorgestelde keuze staan.

Bij B3 wordt opgemerkt dat in het transitieplan geen aandacht wordt besteedt aan de evenwichtige verdeling van het vermogen zoals in deze paragraaf is genoemd. De gedachte hierbij is inderdaad dat het pensioenfonds dezelfde prioritering hanteert als in het verleden. Het pensioenfonds hanteert daarmee de normen die in de wetgeving zijn opgenomen

Onderdeel 3 'Risico Preferentie Onderzoek (RPO)':

Wij verwijzen hiervoor naar hetgeen is opgenomen bij de beantwoording bij punt 2. Begin 2023 is een RPO uitgevoerd en zijn er daarnaast aanvullende vragen gesteld over het nieuwe stelsel. Bij de besluitvorming is het RPO als belangrijk onderdeel meegewogen in de besluitvorming. De aanvullende vragen over het nieuwe stelsel zijn alleen als ondersteuning bij de besluitvorming meegenomen. Zoals eerder al aangegeven wordt met een RPO op basis van kwalitatieve en kwantitatieve vragen bepaald welk risico een deelnemer kan en wil nemen. Het opnieuw uitvoeren van het RPO zal naar verwachting geen grote verschillen geven in de risicohouding van onze deelnemers, omdat dat onafhankelijk is van de kennis over het nieuwe stelsel.

Wij willen hierbij nogmaals benadrukken dat sociale partners niet twijfelen aan het uitgevoerde RPO, mede omdat het voldoet aan de eisen die de AFM hiervoor heeft opgesteld. De uitkomsten van het RPO zijn de basis voor het bepalen van de (gewenste) risicohouding.

Onderdeel 4 'SPR onderzochte variant':

In uw terugkoppeling heeft de vereniging aangegeven dat er weinig informatie over de uitgangspunten is gedeeld. In bijlage 6 van de presentatie die is gedeeld met de vereniging zijn de uitgangspunten nadrukkelijk opgenomen. Verder geeft de vereniging aan dat er geen informatie over andere percentielen wordt gegeven. Naast de mediane en 5% percentiel uitkomst, hebben wij ook de uitkomsten van de 25% en 75% percentielen laten berekenen. De uitkomsten hiervan hebben niet tot andere inzichten geleid. In de wettelijke transitiecommunicatie met de deelnemers zouden we de uitkomsten van de 5%-, mediaan en 95%-percentielen moeten tonen.

De opmerking "Aangezien de gepresenteerde volatiliteit-uitkomsten gebaseerd zijn op de pensioenen in de uitkeringsperiode, geven deze geen goed inzicht in de volatiliteit van 'verwacht pensioen' van de jongere deelnemers" begrijpen wij niet helemaal. Uiteindelijk gaat het om de verwachte uitkeringen en uitkeringen in slecht weer die deelnemers ontvangen. Dat is via de maatmanberekeningen inzichtelijk gemaakt voor de diverse leeftijdscategorieën. Hierbij is de hele looptijd in aanloop naar de uitkering meegenomen.

De opmerking van de extra beleidsruimte ter grootte van 5% van het vermogen hebben sociale partners besproken met het pensioenfonds. Het bestuur van het fonds heeft de mogelijkheden overwogen, maar acht deze optie uiteindelijk in het kader van evenwichtigheid niet reëel. Sociale partners zien geen gronden om hierover een ander standpunt in te nemen.

Onderdeel 5 'Varianten die missen':

De vereniging geeft aan dat zij ook een aantal berekeningen heeft gemaakt in een SPR- en FPR-variant en dat de resultaten en conclusies aangeven, dat de keuze voor de nFTK-variant naar de inschatting van de vereniging toch niet zo voor de hand ligt als in eerste instantie gedacht. Het pensioenfonds heeft veel varianten doorgerekend. Ook een FPR-variant. De jaarlijkse kortingskansen bij een FPR-regeling waren dermate groot dat die niet pasten in de doelstellingen van het pensioenfonds. Daarom is de FPR-variant eerder afgefallen (zie ook de presentatie die het pensioenfonds aan de vereniging heeft gegeven). Binnen een FPR-regeling kun je de uitkering ook minder goed beschermen, omdat de risicodelingsreserve alleen gevuld kan worden bij invaren, bij pensioneren van een deelnemer en uit premie. Het pensioenfonds is een gesloten fonds en kent geen premie, waardoor alleen een reserve bij invaren en door inkoop op pensioendatum kan worden gevormd. Daarmee kan in slechte scenario's het leegmaken van de reserve niet worden voorkomen.

De vereniging heeft verder opgemerkt dat in de berekeningen van het pensioenfonds de SPR-variant zonder de 10-jaars spreiding niet is opgenomen. Het pensioenfonds heeft aangegeven dat zij de variant zonder spreiding niet hebben doorgerekend omdat de uitkomsten dan nog onevenwichtiger zouden uitpakken. Ouderen zouden dan nog een hoger resultaat krijgen ten laste van de jongeren. Dat vond het pensioenfonds niet evenwichtig, met name ook omdat de ouderen beschermd worden door de solidariteitsreserve. Sociale partners kunnen zich hierin vinden.

Onderdeel 6 'Toekomst':

Opgemerkt wordt dat de toekomstvisie van het pensioenfonds ontbreekt in het transitieplan. Het transitieplan is echter niet van het fonds maar van sociale partners die de vraag moesten beantwoorden of en zo ja hoe zou worden ingevaren in de WTP. Nu dat niet gebeurt, wordt de toekomst binnen het FTK nader ingevuld door het pensioenfondsbestuur.

Onderdeel 7 'Oordeel':

Uit het oordeel van de vereniging maken wij op dat u zich, los van de opmerkingen, kan vinden in de keuzes van de sociale partners om niet in te varen. Uiteraard zijn er situaties denkbaar dat resultaten bij een andere keuze beter zouden kunnen uitpakken, maar die geven ook meer risico's. In de afweging van de kansen en risico's is daarvoor niet gekozen. Uit de berekeningen kwam naar voren dat de risico's bij bepaalde leeftijdsgroepen te groot waren om een invaarverzoek te doen. Daarbij hebben wij ook de uitkomsten in de RPO nadrukkelijk betrokken waarin naar voren kwam dat deelnemers niet te veel risico willen nemen.

Daarnaast hebben de vakorganisaties achterbanraadplegingen uitgevoerd, ook onder gewezen en gepensioneerde deelnemers van het Delta Lloyd pensioenfonds die lid zijn van de vakbond of die lid zijn van een van de betrokken vakbonden. De leden hebben in meerderheid aangegeven dat zij achter de voorgestelde keuze staan. Verder heeft het pensioenfonds veel gecommuniceerd over de gemaakte keuze. Het pensioenfonds heeft daar overwegend positieve reacties over gehad.

Tot slot

Wij vertrouwen erop dat hiermee uw hoorrecht voor wat betreft het transitieplan van Pensioenfonds DLPF afdoende is uitgeoefend en wordt daarmee afgesloten. Het concept transitieplan zullen wij omzetten in een definitief transitieplan en vervolgens aanbieden aan DLPF.

Met vriendelijke groet, namens sociale partners NN.



Edward an Vieren
Head of HR NN Group staff