

GASUNIE

Paalnummer:

A 644

Na bij deze paal bevinden zich een of meerdere aardgasleidingen.

Meld werkzaamheden vooraf bij KLIC,
tel. 0800 0080 of via: [klic.nl](https://www.klic.nl)

Calamiteit: tel.
050 591 1555

Transitieplan Gasunie

2 december 2024

Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	3
1.1.	Algemene gegevens van dit transitieplan	4
1.2.	Beoogde transitiedatum.....	5
1.3.	Positie GasTerra binnen het fonds.....	5
1.4.	Wettelijk kader	5
2.	Huidige pensioenregeling	6
2.1.	Ouderdomspensioen	6
2.2.	Uitkeringen bij overlijden.....	6
2.3.	Arbeidsongeschiktheid	7
3.	Hoofdkeuzes bij de pensioentransitie.....	8
3.1.	Uitgangspunten bij de pensioentransitie	8
3.2.	Richtingskeuzes bij de pensioentransitie.....	9
4.	Vormgeving nieuwe pensioenregeling.....	14
4.1.	De arbeidsvoorwaardelijke invulling van de pensioenregeling	14
4.2.	Inrichting van de solidaire premieregeling.....	18
4.3.	Vergelijking huidige en nieuwe pensioenregeling	22
5.	Transitie	33
5.1.	Doelstellingen evenwichtige transitie	33
5.2.	Doelen bij het verdelen van het vermogen.....	34
5.3.	Compensatie afschaffing van de doorsneesystematiek.....	35
5.4.	Inhaalindexatie.....	39
5.5.	Toepassing van de standaardregel: spreidingshorizon van tien jaar.....	40
5.6.	Prioritering bij de verdeling van het vermogen.....	41
6.	Inzicht in transitie-effecten.....	46
6.1.	Maatstaven: waar is naar gekeken?.....	46
6.2.	Rekendatum en gevoeligheid van scenario's.....	47
6.3.	Toelichting bij het basisscenario – 135% dekkingsgraad	47
6.4.	Gevoeligheid bij andere dekkingsgraden en bij renteschokken	55
6.5.	Ondergrenzen en bandbreedtes.....	62
6.6.	Algeheel oordeel sociale partners over evenwichtigheid	64
6.7.	Toets op vastgestelde uitgangspunten en principes	64
7.	Verantwoording proces	72
7.1.	Tripartiete proces.....	72
7.2.	Formele besluitvorming	74
7.3.	Invulling hoorrecht vereniging van gewezen deelnemers en/of pensioengerechtigden.....	74
7.4.	Voorlichting & communicatie.....	75
8.	Begrippenlijst.....	77
Bijlage 1: Transitie-effecten		80
Bijlage 2: Uitwerking voorrangsregels bij andere dekkingsgraden.....		81
Bijlage 3: Uitwerking voorrangsregels bij andere aannames.....		82
Bijlage 4: Toetsing transitie-effecten		84
Bijlage 5: Hoorrecht VGG en VIG & reactie sociale partners		85

1. Inleiding

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp) in werking getreden. Daarom hebben de werknemersvertegenwoordiging bij Gasunie en Gasunie als werkgever (hierna: [sociale partners](#)) keuzes gemaakt over de toekomstige vormgeving van de eigen pensioenregeling.

In het besluitvormingsproces was sprake van een continue wisselwerking tussen sociale partners en het bestuur van Stichting Pensioenfonds Gasunie. De gemaakte keuzes worden breed gedragen en op grond van artikel 150d Pensioenwet (hierna: PW) vastgelegd in dit transitieplan.

Dit transitieplan heeft twee doelen:

- het biedt [deelnemers](#) inzicht in de verschillende keuzes en de samenhang tussen keuzes die in het kader van de overstap naar het nieuwe stelsel zijn gemaakt.
- het is de basis voor de besluitvorming binnen het fonds over de opdrachtaanvaarding en het [invaren](#).

Dit transitieplan omvat:

- de gemaakte keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenregeling;
- de wijze waarop wordt omgegaan met de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten;
- de verantwoording van sociale partners waarom sprake is van een evenwichtige transitie.

Begrippen

De in dit plan gehanteerde begrippen worden toegelicht in blauwe vakken zoals deze. Een lijst van alle begrippen is opgenomen in hoofdstuk 8.

Deelnemers

Hieronder verstaan we actieve deelnemers (medewerkers), slapers (voormalig medewerkers die nog niet met pensioen zijn) en pensioengerechtigden (iedereen die een uitkering van het pensioenfonds ontvangt, waaronder nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen).

Sociale partners

De werkgever Gasunie en de werknemersvertegenwoordiging, de vakorganisaties FNV, CNV, VPG² en De Unie.

Invaren

Het omzetten van bestaande pensioenaanspraken en -rechten naar het nieuwe pensioenstelsel.

1.1. Algemene gegevens van dit transitieplan

Kenmerk	Gegevens
Transitieplan is een vastlegging van de afspraken tussen	<i>Sociale partners Gasunie</i>
SBI-code	<i>3512</i>
Pensioenregeling	<i>Solidaire premiereregeling (SPR)</i>
Andere transitieplannen opgesteld	<i>Nee¹</i>
Transitiedatum (verwacht)	<i>1 januari 2027</i>
Sociale partners	
Werkgever	<i>N.V. Nederlandse Gasunie (hierna: 'Gasunie')</i>
Werknemers-vertegenwoordigingen	<i>CNV Vakmensen (CNV), FNV, De Unie, De Vereniging van Personeel van GasTerra en Gasunie (VPG²)</i>
Betrokken partijen	
Vereniging van gepensioneerden	<i>Vereniging van pensioengerechtigden en postactieven Gasunie en GasTerra (hierna: VGG)</i>
Vereniging van gewezen deelnemers	<i>Vereniging Inactieven Pensioenfonds Gasunie en GasTerra (hierna: VIG)</i>
Pensioenuitvoerder	
Huidige pensioenregeling	<i>Stichting Pensioenfonds Gasunie (hierna: Pensioenfonds Gasunie, pensioenfonds of fonds)</i>
Nieuwe pensioenregeling	<i>Stichting Pensioenfonds Gasunie</i>

Pensioenuitvoerder

De pensioenuitvoerder beheert het pensioen, waaronder de pensioenadministratie, het beantwoorden van deelnemersvragen, het innen van de premie bij de werkgever(s), het beleggen van het vermogen, het betalen van de pensioenuitkeringen, etc. Een pensioenuitvoerder is een pensioenfonds, een pensioenverzekeraar of een premiepensioeninstelling (PPI).

¹ Pensioenfonds Gasunie voert ook de pensioenregeling uit van GasTerra. GasTerra is in basis volgend aan Gasunie en licht dit toe in een eigen transitieplan.

1.2. Beoogde transitiedatum

Sociale partners bepalen de beoogde transitiedatum. Leidraad is de wens tot voldoende tijd voor het doorlopen van een zorgvuldig proces én het niet pas overgaan op de laatst mogelijke wettelijke datum. Bij de start van het project was de beoogde transitiedatum 1 januari 2026. Vanwege de verschoven wettelijke einddatum en aanvullende informatie over de capaciteitsplanning van de [pensioenuitvoeringsorganisatie](#) AZL is de beoogde transitiedatum in overleg tussen sociale partners Gasunie en Pensioenfonds Gasunie gesteld op 1 januari 2027.

Pensioenuitvoeringsorganisatie

De organisatie die in opdracht van het pensioenfonds de pensioenadministratie voor de pensioenregeling uitvoert.

1.3. Positie GasTerra binnen het fonds

Pensioenfonds Gasunie voert naast de pensioenregeling van Gasunie ook de pensioenregeling van GasTerra uit. GasTerra is aangesloten bij het fonds en volgt in principe de pensioenregeling van Gasunie. De beoogde transitiedatum valt samen met de einddatum van de organisatie GasTerra en de beëindiging van het dienstverband van alle medewerkers. De huidige medewerkers van GasTerra gaan daardoor niet als actieve deelnemers, maar in beginsel als inactieven over naar de nieuwe pensioenregeling.

Gelet op deze specifieke situatie heeft GasTerra besloten een eigen technische werkgroep samen te stellen, om in beeld te brengen wat de bedrijfsbeëindiging in relatie tot de pensioentransitie betekent voor de medewerkers van GasTerra en of deze tot andere afwegingen en keuzes leidt. De specifieke situatie van de bedrijfsbeëindiging van GasTerra heeft tot een verzoek van sociale partners GasTerra geleid in het kader van de verdeling van het fondsvermogen bij invaren. In hoofdstuk 5, waarin we ingaan op de vermogensverdeling, lichten we dit nader toe.

1.4. Wettelijk kader

De Wtp is op 1 juli 2023 in werking getreden. Bij deze wet is ook nadere regelgeving van toepassing die op of na 1 juli 2023 bekend is geworden. Dit transitieplan is opgesteld op basis van de bekende wet- en regelgeving per 1 juli 2024.

Het politieke landschap is na de parlementaire behandeling en het aannemen van de Wtp sterk veranderd. Op basis van het hoofdlijnenakkoord² en het debat³ daarover in de Tweede Kamer, valt de conclusie te trekken dat de Pensioenwet niet op korte termijn aangepast zal worden. Sociale partners en het fonds hebben te maken met deadlines die in de wet zijn verankerd en die gehaald moeten worden. Daar is dit transitieplan ook op gebaseerd. Het is nog altijd mogelijk dat na het vaststellen van dit transitieplan en vóór de transitiedatum materiële wijzigingen in de wet- en regelgeving plaatsvinden.

Indien eventuele wijzigingen in wet- en regelgeving (significante) impact hebben op de (voorgenomen) Wtp-transitie, treden sociale partners hierover zo spoedig mogelijk in overleg en informeren het fonds hierover.

Indien onherroepelijk komt vast te staan dat de regeling niet voldoet aan de fiscale en/of juridische wet- en regelgeving, zorgen de sociale partners (op initiatief van de werkgever) er onverwijld voor dat de pensioenregeling zodanig wordt aangepast dat deze wel in overeenstemming is met de fiscale en juridische wet- en regelgeving. Hierbij wordt zo veel als mogelijk aangesloten bij de geest van de eerder gemaakte afspraken.

² Eindverslag van de oud-informateurs Dijkgraaf en Van Zwol, Tweede Kamer, [Kamerstukken II 36471 nr. 41](#)

³ Debat over Eindverslag van de informateurs, Tweede Kamer, [Debat direct 36471-37-14-05](#)

2. Huidige pensioenregeling

In dit hoofdstuk is de pensioenregeling opgenomen zoals deze is opgenomen in het pensioenreglement van pensioenfonds Gasunie⁴. De huidige pensioenregeling voor de onderneming Gasunie is een middelloonregeling met voorwaardelijke toeslagverlening. De financiering van de pensioenregeling vindt plaats op basis van **collective defined contribution (CDC)**. Hieronder wordt de huidige pensioenregeling op hoofdlijnen samengevat. Voor een gedetailleerde beschrijving van de huidige pensioenregeling verwijzen we naar het pensioenreglement.

2.1. Ouderdomspensioen

Het gemaximeerde **pensioengevende salaris** bedraagt per 1 januari 2024 € 137.800 op jaarbasis en € 11.483,33 op maandbasis. De pensioenopbouw is maximaal 1,875% van de **pensioengrondslag**. Als de premie daarvoor niet toereikend is⁵ dan wordt het opbouwpercentage verlaagd. De uitkering bestaat uit de som van alle opgebouwde aanspraken inclusief de eventuele toeslagen en/of kortingen die het fonds heeft toegepast.

2.2. Uitkeringen bij overlijden

Bij overlijden van de deelnemer heeft de partner recht op een partnerpensioen. Het partnerpensioen is 70% van het te bereiken ouderdomspensioen⁶. Daarnaast ontvangt de partner van de gepensioneerde een éénmalige overlijdensuitkering van tweemaal de maandelijkse pensioenuitkering die de deelnemer ontving voor het overlijden. Dit geldt ook voor de partner van een deelnemer die een arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt.

Ook is er een wezenpensioen voor de kinderen van de deelnemer die jonger zijn dan 18 of ouder zijn dan 18 jaar maar jonger dan 27 jaar én voor het merendeel van de tijd onderwijs volgen óf arbeidsongeschikt zijn.

Collective defined contribution (CDC)-regeling

Sociale partners spreken in het huidige pensioenstelsel een totale premie af, inclusief het opbouwpercentage voor ouderdomspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen dat daarmee moet worden opgebouwd. Het pensioenfonds toetst elk jaar of de premie toereikend is om het opbouwpercentage in te kopen. Als de premie niet toereikend is, vindt er minder opbouw plaats.

Pensioengevend salaris

Het pensioengevend salaris van de deelnemer wordt maandelijks vastgesteld en is gelijk aan het maandsalaris, conform de geldende normale arbeidsduur, vermeerderd met 1/12 deel van de uitkeringen 13e en 14e maand en vermeerderd met evt. ploegentoeslag of wachtdiensttoeslag. Hiervoor geldt een wettelijk fiscaal maximum (€ 137.800 in 2024).

Pensioengrondslag

Het pensioengevend salaris verminderd met de franchise. De franchise is gebaseerd op de AOW. In 2024 is de franchise € 17.545.

⁴ Pensioenfonds Gasunie, Pensioenreglement 2024,

<https://www.pensioenfondsgasunie.nl/media/15671/pensioenreglement-2013-miv-1-januari-2024-def.pdf>

⁵ De wijze waarop het pensioenfonds beoordeelt of de premie toereikend is, is vastgelegd in de Actuariële en Bedrijfstechnische Nota, <https://www.pensioenfondsgasunie.nl/media/13629/abtn.pdf>

⁶ 70% van 1,875% is 1,3125% per dienstjaar van de pensioengrondslag

De hoogte van het wezenpensioen is 14% van de opbouw van het ouderdomspensioen inclusief de nog niet gerealiseerde opbouw tot de pensioendatum.⁷ Bij volle wezen wordt het bedrag aan wezenpensioen verdubbeld.

Medewerkers (actieve deelnemers) hebben de mogelijkheid om op vrijwillige basis een ANW-hiaat bij te verzekeren.

In de arbeidsvoorwaarden is ook een regeling opgenomen voor een eenmalige uitkering bij overlijden voor medewerkers (actieve deelnemers).

2.3. Arbeidsongeschiktheid

Een deelnemer die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt wordt, heeft recht op voortzetting van de pensioenopbouw. De mate van voortzetting wordt gebaseerd op de mate van arbeidsongeschiktheid.⁸

Daarnaast is een arbeidsongeschiktheidspensioen onderdeel van de pensioenregeling. Deze regeling wordt uitgevoerd door het fonds. Bij volledige arbeidsongeschiktheid bedraagt dit pensioen 10% van het jaarsalaris tot maximaal de maximum WIA-grondslag plus, indien van toepassing, 70% van het jaarsalaris boven de maximum WIA-grondslag. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt op basis van de mate van arbeidsongeschiktheid de hoogte van het arbeidsongeschiktheidspensioen vastgesteld als een percentage van deze uitkering.⁹

⁷ 14% van 1,875% is 0,2625% per dienstjaar van de pensioengrondslag

⁸ Zie het pensioenreglement (<https://www.pensioenfondsgasunie.nl/media/15671/pensioenreglement-2013-miv-1-januari-2024-def.pdf>) voor de voorwaarden en vaststelling van de mate van voortzetting

⁹ Zie het pensioenreglement (<https://www.pensioenfondsgasunie.nl/media/15671/pensioenreglement-2013-miv-1-januari-2024-def.pdf>) voor de voorwaarden en de vaststelling van de hoogte van de uitkering

3. Hoofdkeuzes bij de pensioentransitie

Bij de start van het project 'Pensioentransitie Gasunie' hebben sociale partners en pensioenfondsen Gasunie stil gestaan bij de te kiezen aanpak. Daarbij zijn gezamenlijk algemene uitgangspunten geformuleerd. Niet alle uitgangspunten hebben voor alle partijen hetzelfde gewicht. De volgorde waarin de uitgangspunten zijn weergegeven zegt niets over de waarde die aan dit uitgangspunt wordt toegekend. Deze uitgangspunten geven richting aan de uitwerking van de evenwichtigheidsprincipes in paragraaf 5.1 en de toetsing op evenwichtigheid van de pensioentransitie in paragraaf 6.7.

3.1. Uitgangspunten bij de pensioentransitie

De algemene uitgangspunten worden onderverdeeld in inhoudelijke uitgangspunten en uitgangspunten ten aanzien van het proces.

Uitgangspunten – Op de inhoud

1. Een goede pensioenregeling voor medewerkers. De kwaliteit van de huidige pensioenregeling is het uitgangspunt en de toetssteen.
 - a. Sociale partners kijken hiervoor naar het verwachte pensioenresultaat (mediaan) én de uitkomsten in het slecht- en goedweerscenario.
 - b. Andere aandachtspunten zijn: een evenwichtige transitie en, indien nodig, compensatie voor de relevante doelgroepen.
2. Basisuitgangspunten voor de keuzes/besluiten met betrekking tot de regeling/contract zijn: simpel, goedkoop en goed uit te voeren (geen of weinig uitzonderingen/maatwerk).
 - a. Te veel complexiteit in de pensioenregeling moet worden voorkomen. De pensioenregeling moet transparant en uitlegbaar zijn.
 - b. De uitvoeringskosten zo laag mogelijk houden, maar wel met een goede pensioenregeling. Goede kwaliteit kost ook geld.
3. Het nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidsrisico's moeten, net zoals nu het geval is, goed worden geregeld.
4. Invulling geven aan deze (reeds gemaakte) afspraak:
Het fonds zal de uitvoeringsovereenkomst tussen Gasunie en het fonds ingaande 1 januari 2022 uitvoeren onder de voorwaarde dat bij toekomstige wijzigingen van de pensioenregeling in het kader van het Wetsvoorstel Toekomst Pensioenen ("pensioenakkoord") ook het repareren van toeslagachterstanden een belangrijk aandachtspunt is voor zowel sociale partners als het bestuur van het fonds. Dat betekent dat, als sociale partners besluiten tot een "verzoek tot invaren", sociale partners dan kiezen voor een methodiek die rekening houdt met de op dat moment bestaande feitelijke toeslagachterstanden binnen het fonds. Hierbij dient te worden voldaan aan de op dat moment van toepassing zijnde wet- en regelgeving.
5. De basis is dat het fonds ook de nieuwe regeling zal gaan uitvoeren, maar als uitvoering van de regeling door een andere partij dan het pensioenfonds beter is voor de deelnemers, dan ligt het voor de hand om daarvoor te kiezen.

Uitgangspunten – Op het proces

6. Keuzes worden onderbouwd gemaakt. Oftewel, aan de besluitvorming ligt een serieus onderzoek naar vraagstukken ten grondslag.
7. Het is belangrijk om de stem van de medewerkers/deelnemers van het pensioenfonds op te halen. De resultaten van een deelnemersonderzoek zijn daarmee belangrijk in het proces.
8. De keuzes/besluiten moeten goed uitlegbaar zijn aan deelnemers, zowel qua onderbouwing als qua vastlegging.
9. Besluitvorming moet tijdig plaatsvinden, binnen de daarvoor gestelde planning/timing.

3.2. Richtingskeuzes bij de pensioentransitie

Na kwalitatieve en kwantitatieve analyses, een deelnemersonderzoek en uitvoerige gesprekken hebben sociale partners richtingskeuzes gemaakt. In deze paragraaf geven we een toelichting op de richtingskeuzes van sociale partners ten aanzien van de hoofdvraagstukken bij de pensioentransitie: de contractkeuze, het al dan niet invaren en de uitvoerder van de nieuwe pensioenregeling.

3.2.1. Contractkeuze

In het nieuwe stelsel zijn er in basis twee contractvormen: de solidaire premieregeling (SPR) en de flexibele premieregeling (FPR).¹⁰

Sociale partners hebben de verschillen tussen de solidaire premieregeling (SPR) en de flexibele premieregeling (FPR) in kaart gebracht en gewogen.

De belangrijkste verschillen zijn samengevat in de volgende tabel.

	Solidaire premieregeling (SPR)	Flexibele premieregeling (FPR)
Uitkering	Variabel	Keuze op pensioendatum: vast of variabel
Beleggingsbeleid	Collectief door het fonds op basis van gezamenlijke lifecycles afgeleid van de collectieve risicohouding	Eigen keuzes door deelnemer met keuze tussen lifecycles met verschillende risicoprofielen passend bij de individuele risicohouding
Opheffen leenrestrictie	Mogelijk indien passend bij de risicohouding	Niet mogelijk
Beleggingsrisico's	Gedeeld	Niet-gedeeld (evt. enkel binnen groep gepensioneerd, via risicodelingsreserve)
Risicodeling via	Toedeelregels beleggingsrendement en solidariteitsreserve	Optioneel: risicodelingsreserve
Vulling reserve	Bij invaren, met premie en/of overrendement	Bij invaren, met premie en/of inleg op pensioendatum
Overlijdensrisico	Gedeeld	Gedeeld
Micro- langlevenrisico	Gedeeld	Gedeeld
Macro- langlevenrisico	Gedeeld	Niet-gedeeld (evt. enkel binnen groep gepensioneerd)
Arbeidsongeschiktheidsrisico	Gedeeld	Gedeeld
Keuzemogelijkheden	Hoog-laag constructie, deeltijdpensioen	Hoog-laag constructie, deeltijdpensioen, beleggingsbeleid, vaste of variabele uitkering

¹⁰ Er is een derde contractvorm, een premie-uitkeringsovereenkomst (PUOVK), dit is een variant op een flexibele premieovereenkomst (FPR) die alleen door verzekeraars uitgevoerd kan worden.

Opheffen leenrestrictie

Binnen de solidaire premieregeling (SPR) kunnen deelnemers tot een bepaalde leeftijd (ongeveer 50 jaar op basis van de huidige werkhypothese van het pensioenfonds) meer risico nemen, door fictief meer dan 100% van het persoonlijk aandeel in het vermogen in aandelen te beleggen. Hiermee wordt niet echt 'geleend' van oudere deelnemers. Er is sprake van een collectief belegd vermogen, waarbij de rendementstoerekening voor meer dan 100% bij de deelnemers jonger dan circa 50 jaar ligt.

Solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een integraal onderdeel van de solidaire premieregeling. Sociale partners maken keuzes over de doelen van deze solidariteitsreserve en het pensioenfonds regelt de technische invulling hiervan. Door middel van deze reserve worden financiële meen en tegenvallers zodanig collectief gedeeld dat dit op voorhand leidt tot gemiddeld stabielere ingegane pensioenuitkeringen voor alle generaties ten opzichte van de situatie waarin deze reserve geen onderdeel van de pensioenregeling zou zijn.

Lang levenrisico

Er zijn twee soorten langlevenrisico.

- Het macro-langlevenrisico is het risico dat de totale bevolking steeds ouder wordt en daarmee gemiddeld langer een uitkering ontvangt.
- Het micro-langlevenrisico is het risico dat een deelnemer ouder wordt dan op basis van de gemiddelde levensverwachting is verondersteld.

Beide risico's worden opgevangen binnen het pensioenfonds.

Lifecycles

Een methode waarbij het risicoprofiel van de beleggingsportefeuille voor de deelnemer op basis van zijn of haar leeftijd verandert. Naarmate de deelnemer ouder wordt (en dichterbij de pensioendatum komt), wordt het risico afgebouwd.

Bij de contractkeuze hebben het deelnemersonderzoek en de afwegingen van de **pensioencommissie** van de vakorganisaties een belangrijke rol gespeeld.

Een aantal belangrijke afwegingen vanuit de pensioencommissie die zijn gedeeld met sociale partners:

- Het behoud van de solidariteit tussen generaties en de solidariteit in de uitkeringsfase is fundamenteel voor de leden.
- De solidaire premiereregeling heeft een aantal voordelen die het pensioenresultaat van deelnemers kan verhogen (zoals de mogelijkheid van het opheffen van de leenrestrictie) en kan stabiliseren (zoals de mogelijkheden in de vul- en uitdeelregels van de solidariteitsreserve).
- De wettelijke verankering van de toets op de premie en de ambitie die bij een solidaire premiereregeling elke vijf jaar moet plaatsvinden, is zeer waardevol. Zo houden sociale partners een vinger aan de pols over de haalbaarheid van de ambitie in de pensioenregeling.
- Bij de flexibele premiereregeling is er een keuzemogelijkheid voor vast pensioen. De zorg bestaat dat deelnemers die een voorkeur hebben voor een vaste uitkering er ten onrechte vanuit gaan dat deze uitkering meestijgt met de inflatie. Ook lijkt het risico van een variabele uitkering overschat te worden. De pensioencommissie ziet in het aanbieden van deze keuze dan ook een risico dat deelnemers een verkeerde, niet bij hun voorkeuren passende, keuze maken.
- Uit het deelnemersonderzoek blijkt ook de wens tot het maken van keuzes in de pensioenregeling. Deze wens tot keuzevrijheid in de regeling kan genuanceerd worden, omdat:
 - Het onderzoek van de Autoriteit Financiële Markten (AFM) over keuzevrijheid in pensioenregelingen¹¹ aangeeft dat deelnemers bij keuzemogelijkheden vaak kiezen voor de default en in mindere mate een actieve keuze maken;
 - Deelnemers hun keuzes en voorkeuren voor de pensioenregeling kunnen aangeven in het periodieke risicopreferentie-onderzoek. Hiermee hebben zij invloed op de collectieve besluiten.

Pensioencommissie

De pensioencommissie is een groep met (kader-)leden van de vakorganisaties die geïnteresseerd zijn in de pensioenregeling van Gasunie. In deze groep zijn leden vanuit verschillende bedrijfsonderdelen van Gasunie en leden vanuit de vier vakorganisaties vertegenwoordigd. Zij worden deskundig bijgestaan door drie adviseurs van de vakorganisaties.

Sociale partners hebben uitgebreid gesproken over de verschillen tussen de typen premiereregelingen, de resultaten van het deelnemersonderzoek en de afwegingen van de pensioencommissie. Daarbij is besproken dat zowel binnen FPR als SPR een solidaire basis te realiseren is, dat er binnen FPR meer ruimte is voor individuele keuzes en dat er binnen SPR meer collectieve mogelijkheden zijn. Verder is overwogen dat de wens tot solidariteit die naar voren komt uit het deelnemersonderzoek niet eenvoudig te rijmen is met de wens tot het maken van keuzes. Gelet op de hierboven toegelichte nuanceringen van de wens tot keuzevrijheid in de pensioenregeling is de conclusie van de pensioencommissie dat de solidariteit voor hen prevaleert boven de keuzevrijheid. De werkgever heeft hier kennis van genomen en vertrouwt de pensioencommissie op deze nadere duiding van de wens op keuzevrijheid door de deelnemers.

¹¹ Autoriteit Financiële Markten, AFM-onderzoek: keuzevrijheid bij pensioen gaat niet vanzelf goed, <https://www.afm.nl/nl-nl/sector/actueel/2019/apr/wvp-onderzoek>

Bovendien herkent de werkgever zich in het beeld dat solidariteit een belangrijke waarde is voor de werknemers van Gasunie. Sociale partners vinden een pensioenregeling met een stevige solidaire en collectieve basis passen bij het karakter van Gasunie en de (voormalige) medewerkers.

Het deelnemersonderzoek bevestigt dit beeld. Deelnemers zijn bereid om risico's te lopen in de pensioenregeling, maar hebben ook behoefte aan stabiliteit als het pensioen eenmaal is ingegaan. Dit sluit aan bij het pensioen als een collectieve en solidaire afspraak, waardoor het maken van zuiver individuele keuzes lastig is met behoud van de solidariteit die deelnemers ook belangrijk vinden.

Dit alles overwegende hebben sociale partners gekozen voor de solidaire premieregeling (SPR).

3.2.2. Invaren of niet-invaren

De Wtp beschouwt invaren als default, tenzij er aanleiding is om dat niet te doen. Sociale partners zien geen zwaarwegende aanleiding om af te wijken van de default.

Er zijn diverse redenen om de bestaande aanspraken en rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling. Sociale partners verwachten dat met het invaren een welvaartswinst (c.q. een hoger verwacht pensioen) kan worden gerealiseerd voor alle groepen deelnemers. Verder kan invaren invulling geven aan meerdere doelstellingen in de transitie, bijvoorbeeld een bijdrage aan compensatie afschaffen doorsneepremie, inhaalindexatie en initiële vulling van de solidariteitsreserve.

Ook is er na invaren sprake van één financieel geheel waarmee wordt voorkomen dat er twee pensioenstelsels naast elkaar uitgevoerd moeten worden. Dit leidt tot hogere uitvoeringskosten. Sociale partners zien een vereenvoudigde communicatie naar deelnemers als bijkomend voordeel. Met invaren wordt beoogd de complexiteit te verminderen en de uitlegbaarheid te vergroten ten opzichte van een situatie waarin bestaande pensioenen niet ingevaren worden.

Daarnaast hebben sociale partners een buy-out of een carve-out overwogen vóór of tegelijkertijd met de transitie. De belangrijkste argumenten om op dit moment niet te kiezen voor een van deze alternatieven is dat deze leiden tot afname van de collectiviteit. Ook missen deelnemers dan de welvaartswinst van invaren.

De opties (invaren of niet) zijn hiermee door sociale partners gewogen en de keuze is gemaakt om bestaande aanspraken en rechten in te varen.

Nader onderzoek carve-out na transitie

Het pensioenfonds heeft aangegeven onderzoek te willen (laten) doen naar de wenselijkheid en haalbaarheid van een carve-out, ná de transitie. Bij een carve-out krijgen gepensioneerden eenmalig en op vrijwillige basis de optie om na de transitie te kiezen voor waardeoverdracht naar een verzekeraar om daar een vaste uitkering in te kopen. Ook de Vereniging Gepensioneerden Gasunie heeft dit als wens geuit.

Sociale partners staan welwillend tegenover deze wens tot het doen van dit onderzoek en vernemen graag van het pensioenfonds de uitkomst hiervan. Het pensioenfonds is voornemens dit onderzoek te starten na publicatie van het definitieve transitieplan, maar voordat de transitie is afgerond. Op basis van het onderzoek beoordelen sociale partners of de carve-out haalbaar en wenselijk is. Indien dit het geval is, kan de werkgever aan het pensioenfonds een verzoek doen tot collectieve waardeoverdracht.

3.2.3. Onderbrenging bij het pensioenfonds Gasunie of elders

Sociale partners hebben als uitgangspunt voor de pensioentransitie aangegeven dat de basis is dat het fonds ook de nieuwe regeling gaat uitvoeren. Als uitvoering van de regeling door een andere partij beter is voor de deelnemers, dan ligt het voor de hand om daarvoor te kiezen. Gegeven de keuzes die zijn gemaakt voor de transitie (invaren) en de nieuwe solidaire premierregeling zien sociale partners geen reden om de uitvoering bij Pensioenfonds Gasunie te heroverwegen. Sociale partners kiezen er dan ook voor om de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling, inclusief de transitie van de opgebouwde aanspraken en rechten bij het pensioenfonds onder te brengen.

Het fonds heeft laten zien dat het de huidige pensioenregeling succesvol kan uitvoeren. Er is sprake van een hoge dekkingsgraad op dit moment, betrouwbare communicatie, goede bereikbaarheid en toegankelijkheid van goede service. Sociale partners hebben deze prestaties meegewogen bij de afweging om de uitvoering van de nieuwe regeling onder te brengen bij het fonds.

4. Vormgeving nieuwe pensioenregeling

De nieuwe pensioenregeling is een solidaire premieregeling. In deze regeling spreken sociale partners een vaste premie af. Het pensioenresultaat is het resultaat van de ingelegde premie en het rendement daarop. Deze premie wordt collectief belegd met het pensioengeld van alle deelnemers in het pensioenfonds. De deelnemer bouwt in dit collectief een persoonlijk aandeel in het pensioenvermogen op. Het pensioenfonds bepaalt het beleggingsbeleid door rekening te houden met de risicovoorkeuren van de deelnemers en op basis van specifieke kenmerken van het deelnemersbestand en wetenschappelijke inzichten. De beleggingsrendementen worden leeftijdsafhankelijk toegekend aan de deelnemers: hoe jonger hoe meer risico er wordt genomen in de beleggingen. Het pensioenfonds bouwt het risico af naarmate deelnemers ouder worden.

De uitkeringen worden meer variabel dan in het huidige pensioenstelsel. Het persoonlijk aandeel in het pensioenvermogen kan sneller stijgen dan nu als er goede rendementen worden gemaakt, maar ook sneller dalen als de rendementen tegenvallen. In de uitwerking van de solidaire premieregeling hebben sociale partners daarom aanvullende keuzes gemaakt, zodat de kans op dalingen van de pensioenuitkering als gevolg van tegenvallende rendementen wordt verkleind. In dit hoofdstuk beschrijven sociale partners de invulling van de nieuwe pensioenregeling.

4.1. De arbeidsvoorwaardelijke invulling van de pensioenregeling

4.1.1. Premie & ambitie van de nieuwe regeling

In de nieuwe pensioenregeling worden geen aanspraken meer toegekend, maar staat de premie centraal, het is immers een solidaire premieregeling.

4.1.1.1. Premie

In de nieuwe regeling bedraagt de totale premie 32,40% van de pensioengrondslag vermeerderd met 6,00% over het deel van het pensioengevend salaris boven het grensbedrag (2024: € 118.746) tot het maximum bruto pensioengevende salaris (2024: € 137.800). Deze 6% vertaalt zich in een aanvullende premie van 0,24% van de pensioengrondslag. Dit is gelijk aan het premieniveau in de huidige pensioenregeling¹².

De bijdrage van werknemers aan de pensioenpremie blijft ook ongewijzigd als volgt:

- **Werknemersbijdrage A:**
Werknemers betalen een bijdrage van 2,45% van de pensioengrondslag.
- **Werknemersbijdrage B:**
Als het pensioengevend salaris meer is dan het grensbedrag (2024: € 118.746) betaalt de werknemer aanvullend 6,00% premie over het deel van het pensioengevend salaris boven dat bedrag tot het maximum bruto pensioengevende salaris (2024: € 137.800).

Met werknemersbijdrage B wordt de aanvullende spaarpremie van 0,24% van de pensioengrondslag gefinancierd.

De totale premie aan het pensioenfonds bestaat daarmee uit de volgende componenten:

- 27,87% van de pensioengrondslag aan spaarpremie voor ouderdomspensioen en partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum
- 4,53% van de pensioengrondslag aan risicopremies voor het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en uitvoeringskosten van het pensioenfonds.
- 0,24% van de pensioengrondslag aan aanvullende spaarpremie.

¹² Dit is de structurele premie zonder de tijdelijke opslag van 1%. De huidige premie is een percentage van het salaris. Op basis van het voor de berekeningen gehanteerde deelnemersbestand is dit omgerekend naar een percentage van de pensioengrondslag.

Dat maakt de totale spaarpremie 28,11% van de pensioengrondslag.

De risicopremies en uitvoeringskosten wijzigen jaarlijks. Sociale partners hebben afgesproken dat zolang de totale premie beweegt tussen de 31,9% en 32,9%, de werkgever deze volatiliteit opvangt. De spaarpremie blijft binnen deze marges 28,11%. Echter, als de totale premie (door de kosten voor risicopremies of uitvoeringskosten) buiten deze marge (31,9%-32,9%) komt, gaat de spaarpremie omhoog respectievelijk omlaag. Bij het bijstellen van de spaarpremie worden de fiscale grenzen in acht genomen.

Als werknemersbijdrage B lager of hoger is dan de kosten van de aanvullende spaarpremie van 0,24% dan is het verschil voor risico van de werkgever. Of anders gezegd als werknemersbijdrage B gelijk is aan 0,20% van de pensioengrondslag dan stijgen de kosten van de werkgever met 0,04% van de pensioengrondslag, als deze gelijk is aan 0,30% van de pensioengrondslag dan dalen de kosten van de werkgever met 0,06% van de pensioengrondslag. Dit verschil wordt net als een daling of een stijging van de risicopremies en uitvoeringskosten verrekend binnen de vastgestelde bandbreedte (31,90% - 32,90%). Binnen deze marge blijft de spaarpremie dus ongewijzigd, maar als hierdoor de totale kosten buiten deze marge vallen dan gaat de spaarpremie omhoog respectievelijk omlaag.

4.1.1.2. Ambitie

Sociale partners hebben de ambitie voor de pensioenregeling gebaseerd op de fictieve werknemer met een leeftijd van 25 jaar. Een werknemer van deze leeftijd doorloopt de hele pensioenregeling. Op basis hiervan spreken sociale partners de volgende ambitie uit: een te bereiken pensioen op de pensioenleeftijd van 68 jaar (dus na 43 dienstjaren) van 80% van de gemiddelde geïndexeerde pensioengrondslag. Onder het te bereiken pensioen wordt in dit verband verstaan de gemiddelde voor inflatie gecorrigeerde uitkering van ouderdomspensioen gedurende de gehele uitkeringsfase. De kans dat dit pensioen bereikt wordt, dient te liggen tussen de 60% en 80%. Deze kans is berekend in de vele economische scenario's die De Nederlandsche Bank (DNB) voorschrijft.

Deze ambitie willen sociale partners realiseren met de eerder genoemde spaarpremie van 28,11% van de pensioengrondslag.

Sociale partners vragen aandacht voor verhogingen in de uitkeringsfase, rekening houdend met de startuitkering in de nieuwe pensioenregeling. Specifiek verzoeken sociale partners aan het pensioenfonds om hiervoor een passend beleggingsbeleid in te richten, rekening houdend met de risicohouding van de deelnemers.

Ook in de uitkeringsfase is het belangrijk dat er voldoende rendement wordt gehaald, zodat de pensioenen verhoogd kunnen worden. In het nieuwe pensioenstelsel komen de verhogingen van uitkeringen uit het beleggings- en uitkeringsbeleid. Dat stelt het pensioenfonds vast, rekening houdend met de risicohouding van de betreffende groep. Hierbij moet een afweging gemaakt worden tussen stabiliteit van het pensioen enerzijds en anderzijds het zicht op verhogingen van de pensioenen.

Naast dit verzoek aan het pensioenfonds hebben sociale partners afgesproken dat bij het periodiek toetsen van de premie en de ambitie aan het pensioenfonds wordt gevraagd om inzicht te geven in de verwachte toekomstige verhogingen in de uitkeringsfase, rekening houdend met de risicohouding van de deelnemers, die mede is gebaseerd op het (geactualiseerde) risicopreferentieonderzoek.

4.1.1.3. Herijking van de premie & ambitie en overlegmomenten

De toetsing van de premie van 32,4% en de ambitie vindt (vanuit wetgeving) iedere vijf jaar plaats. De eerste toets vindt plaats drie jaar na de transitiedatum en vanaf dat moment iedere vijf jaar.

Dit betekent dat sociale partners in het derde jaar na de transitie hierover met elkaar in gesprek gaan, zodat een eventuele aanpassing per 1 januari van het vierde jaar kan plaatsvinden. Uitgaande van de beoogde transitiedatum van 1 januari 2027 betekent dit dat sociale partners in 2029 met elkaar in gesprek gaan over een eventuele aanpassing van de premie en/of ambitie per 1 januari 2030.

Op het herijkingsmoment wordt eerst de aanvullende spaarpremie van 0,24% herrekend op basis van de financiering uit de aanvullende werknemerspremie (6%), omdat deze werknemersbijdrage naar verwachting in de komende jaren zal afnemen. Vervolgens wordt met deze herrekenende aanvullende spaarpremie en de reguliere spaarpremie de ambitietoets gedaan.

Op het moment dat de spaarpremie twee jaar op rij meer dan 1%-punt hoger of lager is (dus hoger dan 29,11% of lager dan 27,11%) gaan sociale partners – naast de afgesproken herijkingsmomenten - tussentijds met elkaar in overleg over de premie en de ambitie. Ook als de spaarpremie boven de fiscaal maximale premie uit zou komen gaan sociale partners in overleg.

4.1.2. Nabestaandenpensioen

Sociale partners zien het nabestaandenpensioen ook in de nieuwe solidaire premieregeling als een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Zij vinden het van groot belang dat een goede dekking na de transitie gewaarborgd blijft.

Dit sluit aan bij het tripartite vastgestelde uitgangspunt *"Het nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidsrisico's moeten, net zoals nu het geval is, goed worden geregeld."*

In het nieuwe pensioenstelsel wijzigt het fiscale kader voor het nabestaandenpensioen aanzienlijk voor overlijden van een medewerker vóór de pensioendatum. Het nabestaandenpensioen kan tijdens dienstverband alleen op risicobasis (een verzekering en geen spaarpotje) toegezegd worden. Het nabestaandenpensioen hangt niet meer samen met het aantal dienstjaren en wordt een percentage van het pensioengevende salaris. Sociale partners hebben onderzocht welke effecten de wijzigingen van het nabestaandenpensioen met zich meebrengen voor de medewerkers van Gasunie. Hierbij is gestreefd naar een goede basis voor partners en kinderen na overlijden van de medewerker vóór de pensioendatum.

Afspraken bij overlijden vóór pensioendatum

Sociale partners spreken het volgende af wat betreft het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum voor medewerkers:

- Een levenslang partnerpensioen van 28% van het pensioengevend salaris;
- Een wezenpensioen van 10% van het pensioengevend salaris per kind, tot de 25-jarige leeftijd van het kind met verdubbeling naar 20% voor volle wezen;
- Een jaarlijkse uitkering van € 8.000 (bedrag 2024) tijdelijk nabestaandenpensioen tot de AOW-leeftijd van de partner (nabestaandenoverbruggingspensioen). Het verzekerde bedrag van € 8.000 wordt vanaf 1 januari 2025 jaarlijks aangepast op dezelfde wijze als de franchise.

Bij het ingaan van de uitkering is deze gelijk aan het verzekerde bedrag en daarna is de uitkering variabel net als het ouderdomspensioen.

Met dit nabestaandenpensioen leggen sociale partners een goede basis voor nabestaanden bij overlijden van medewerkers voor de pensioendatum. Sociale partners hebben een afweging gemaakt tussen een goede directe dekking bij overlijden (door de basis van jaarlijks € 8.000 tijdelijk nabestaandenpensioen), een goede dekking voor gezinnen (door 10% wezenpensioen) en ook een goede levenslange dekking (door 28% van het salaris als levenslange verzekering). Deze pensioenen worden op risicobasis verzekerd.

Voor alle deelnemers in het pensioenfonds geldt dat het opgebouwde nabestaandenpensioen (opgebouwd tot de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel) wordt ingevaren in de nieuwe pensioenregeling en daarmee onderdeel is van het persoonlijk pensioenvermogen. Dit nabestaandenpensioen komt dan nog steeds tot uitkering bij overlijden. Voor de actieve deelnemers (medewerkers) die al partnerpensioen hebben opgebouwd bij het pensioenfonds, betekent dit dat bij overlijden vóór de pensioendatum zowel het nieuwe nabestaandenpensioen als het al opgebouwde nabestaandenpensioen tot uitkering komen. Bij het overlijden van voormalig medewerkers (slapers) en gepensioneerden komt het al opgebouwde nabestaandenpensioen tot uitkering. Dit is ook het geval in de huidige pensioenregeling.

Na het ingaan van het nabestaandenpensioen, is de uitkering van het partnerpensioen, wezenpensioen en/of tijdelijk nabestaandenpensioen variabel, zoals dit ook het geval is bij het ouderdomspensioen.

Momenteel hebben medewerkers de mogelijkheid tot een vrijwillige Anw-hiaatverzekering bij het pensioenfonds. De vrijwillige Anw-hiaatverzekering wordt vanaf de transitiedatum niet in de huidige vorm voortgezet. In de nieuwe regeling is er namelijk een dekking van € 8.000 aan tijdelijk nabestaandenpensioen voor alle medewerkers. Sociale partners hebben de intentie om de Anw-hiaatverzekering op vrijwillige wijze voort te zetten. Ze gaan onderzoeken of de mogelijkheden om op vrijwillige basis het tijdelijk nabestaandenpensioen extra bij te verzekeren bij een verzekeraar voldoende aansluit bij de wensen.

Het pensioenfonds kan de éénmalige overlijdensuitkering van tweemaal de maandelijkse pensioenuitkering voor gepensioneerde en arbeidsongeschikte deelnemers niet uitvoeren na overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. De voor deze uitkering getroffen voorziening is onderdeel van de technische voorziening voor de pensioenaanspraak of pensioenuitkering van de betreffende deelnemer en onderdeel van het in te varen vermogen. De arbeidsvoorwaardelijke regeling van de eenmalige uitkering bij overlijden voor medewerkers (actieve deelnemers) blijft in het kader van deze transitie ongewijzigd.

Afspraken bij overlijden ná pensioendatum

Net als in de huidige pensioenregeling is bij overlijden ná de pensioendatum het partnerpensioen 70% van het ouderdomspensioen. Het blijft mogelijk om bij ingang van het pensioen een deel van het ouderdomspensioen uit te ruilen voor een hoger nabestaandenpensioen en andersom.

Het opgebouwde nabestaandenpensioen van alle deelnemers van het pensioenfonds blijft van toepassing. Dit opgebouwde nabestaandenpensioen wordt ingevaren in het nieuwe pensioenstelsel.

Na ingang van het nabestaandenpensioen is de uitkering variabel, zoals ook het geval is bij het ouderdomspensioen.

Specifieke situaties van medewerkers

Indien sprake is van bijzondere omstandigheden bij medewerkers dan kan de medewerker - op kosten van de werkgever en in overleg met de HR-adviseur - gebruik maken van een financieel adviesgesprek. Dit helpt de medewerker zicht te krijgen in de keuzes rondom het nabestaandenpensioen.

4.1.3. Arbeidsongeschiktheidspensioen

Sociale partners hebben de intentie om het arbeidsongeschiktheidspensioen zoveel mogelijk ongewijzigd te laten. Vanwege het streven naar reductie van complexiteit, heeft het pensioenfonds gevraagd of het toekomstige arbeidsongeschiktheidspensioen elders ondergebracht kan worden. Sociale partners stemmen ermee in om onderzoek te doen naar een andere partij voor de uitvoering van het arbeidsongeschiktheidspensioen. Hierbij wordt op verzoek van het pensioenfonds mede onderzocht of de bestaande arbeidsongeschiktheidspensioenen bij het pensioenfonds ook overgedragen kunnen worden. Het is de intentie om overbrengen van het arbeidsongeschiktheidspensioen vóór de transitiedatum te realiseren. Dit mag in elk geval niet leiden tot een vertraging van de transitiedatum.

4.2. Inrichting van de solidaire premiereregeling

De solidaire premiereregeling kenmerkt zich onder meer door een collectief beleggingsbeleid voor alle deelnemers. Hierbij worden de beleggingsresultaten door het fonds verdeeld op basis van vooraf vastgestelde toedeelregels. Daarnaast biedt de solidaire premiereregeling de mogelijkheid de leenrestrictie op te heffen, zodat risico en rendement beter kunnen aansluiten bij de voorkeuren van deelnemers. In de solidaire premiereregeling heeft ieder een persoonlijk aandeel in het vermogen.

4.2.1. Solidariteitsreserve

De deelnemers vormen in goede tijden samen een buffer voor minder goede tijden. Dit is de solidariteitsreserve. In een solidaire premiereregeling is de solidariteitsreserve een verplicht onderdeel van de pensioenregeling. In het nieuwe pensioenstelsel is er meer volatiliteit in het verwachte pensioen en in de pensioenuitkeringen. Sociale partners zien de inzet van de solidariteitsreserve als oplossing voor het risico op een dalende uitkering. Met de solidariteitsreserve moet daling van de uitkeringen worden voorkomen of beperkt. Ook willen sociale partners dat de uitkeringen van alle pensioengerechtigden met gelijke percentages verhoogd en verlaagd worden. Dit kan bereikt worden door de inzet van een collectieve uitkeringsfase. Ook de solidariteitsreserve speelt daarbij een rol van betekenis.

Verder heeft het fonds aangegeven dat het opheffen van de leenrestrictie voor jongere deelnemers kan passen binnen de [risicohouding](#) van de deelnemers van het fonds. Bij het opheffen van de leenrestrictie kunnen deelnemers tot een bepaalde leeftijd (ongeveer 50 jaar op basis van de huidige werkhypothese) meer risico nemen binnen het collectief door impliciet meer dan 100% in zakelijke waarden te beleggen. Om dit te kunnen realiseren is het wettelijk vereist dat de solidariteitsreserve ook wordt aangewend om een negatief persoonlijk aandeel in het vermogen te voorkomen. Sociale partners vragen het pensioenfonds hierover een zorgvuldige afweging te maken en hier passend over te communiceren aangezien het opheffen van de leenrestrictie, naast een hoger verwacht pensioen, ook met risico's gepaard gaat.

Risicohouding

Iedere pensioenuitvoerder is verplicht om de mate van risicobereidheid en risicodraagkracht van de deelnemers periodiek (minimaal eenmaal in de vijf jaar) te onderzoeken aan de hand van een risicopreferentie-onderzoek. Fondsen toetsen periodiek of het beleggingsbeleid past bij de vastgestelde risicohouding. Ook de toedeelregels worden gebaseerd op het risicopreferentie-onderzoek.

4.2.1.1. Doelen van de solidariteitsreserve

Sociale partners hebben de volgende twee doelen van de solidariteitsreserve geformuleerd:

- Het voorkomen of beperken van een daling van de uitkering in de uitkeringsfase en het dempen van het effect van schokken in de aanloop naar de pensioendatum op de hoogte van de toekomstige uitkering.
- Het voorkomen van een negatief persoonlijk aandeel in het vermogen (in geval van opheffen van de leenrestrictie).

Als het nodig is, haalt het pensioenfonds vermogen uit de solidariteitsreserve om deze negatieve gevolgen op te vangen.

4.2.1.2. Vullen en uitdelen van de solidariteitsreserve

Het pensioenfonds besluit over het vullen en uitdelen van de solidariteitsreserve. De volgende uitgangspunten zijn besproken met het pensioenfonds en als werkhypotheses vastgesteld:

- Voor het voorkomen van negatieve vermogens volgt het pensioenfonds de wettelijke voorschriften.
- De uitkeringen vinden plaats vanuit een collectief vermogen van alle pensioengerechtigden van het fonds (**collectieve uitkeringsfase**) en het fonds verhoogt en verlaagt de uitkeringen van pensioengerechtigden met gelijke percentages op basis van het beleggingsbeleid en spreiding van rendementen.
- Als de uitkeringen van pensioengerechtigden zouden moeten dalen, haalt het pensioenfonds middelen uit de solidariteitsreserve zodat de uitkeringen in dat jaar niet (of beperkter) verlaagd hoeven te worden.
- De solidariteitsreserve start met maximaal 3% van het vermogen van het pensioenfonds.
- De solidariteitsreserve groeit door tot maximaal 5% van het vermogen van het pensioenfonds. Bij overschrijden van het maximum van 5% wordt het meerdere verdeeld zoals de overrendementen worden verdeeld.
- De solidariteitsreserve wordt aangevuld. De aanvulling is afhankelijk van de omvang van de solidariteitsreserve. De aanvulling is tussen de 0% en 5% van het behaalde overrendement op het vermogen van alle deelnemers.
- Jaarlijks benut het pensioenfonds maximaal 20% van de waarde van de solidariteitsreserve, zodat er buffers overblijven voor volgende jaren.

Collectieve uitkeringsfase

In de periode vóór de uitkering is sprake van persoonlijk pensioenvermogen. In de uitkeringsfase is er een collectief vermogen waarbij één rendementstoedeling geldt voor alle pensioengerechtigden.

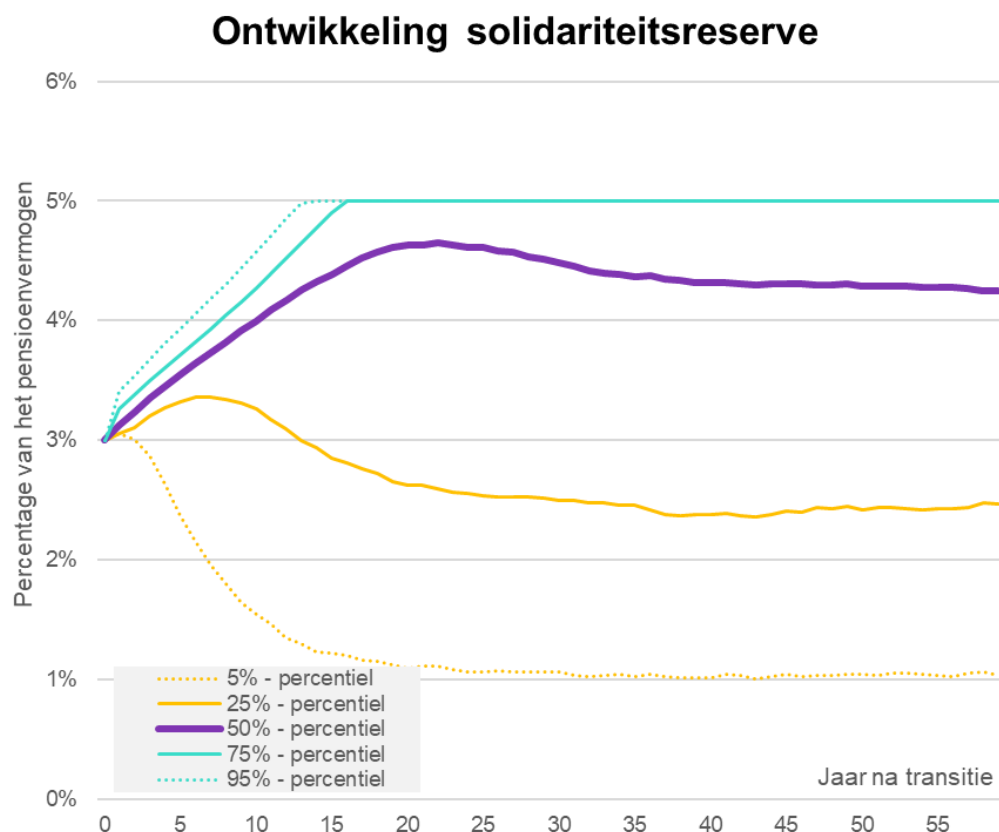
Deze werkhypotheses zijn gehanteerd als uitgangspunt voor de afspraken tussen de sociale partners en het doorrekenen van de effecten daarvan.

Sociale partners benadrukken dat het om werkhypotheses gaat en dat het uiteindelijk aan het fonds is om hier een definitieve invulling aan te geven binnen de kaders van het transitieplan. Het fonds geeft hier invulling aan op een manier die leidt tot evenwichtige uitkomsten en licht dit toe in het implementatieplan.

4.2.2. Werking van de solidariteitsreserve

De sociale partners kiezen ervoor om de solidariteitsreserve robuust te maken, maar niet meer te vullen dan nodig. Met een 'robuuste vulling' bedoelen sociale partners een toekomstbestendige vulling, die past bij de doelen van de solidariteitsreserve en met het oog op evenwichtigheid ervoor zorgt dat de reserve ook voor toekomstige generaties werking heeft. De grafiek hierna geeft de omvang van de solidariteitsreserve weer bij de gehanteerde werkhypotheses in verschillende scenario's.

In deze grafiek is te zien dat de solidariteitsreserve ook voor toekomstige generaties werking heeft. Immers, de solidariteitsreserve loopt niet te snel leeg en blijft naar verwachting in voldoende mate beschikbaar in de doorgerekende horizon van meer dan 50 jaar na de transitie. In de 5% slechtste scenario's daalt de solidariteitsreserve naar 1% van het vermogen. Sociale partners beoordelen deze vulling dan ook als evenwichtig over de generaties heen.



Grafiek: ontwikkeling van de solidariteitsreserve over de jaren heen¹³

¹³ Bron: WTW-presentatie "Transitie-effecten voor sociale partners Gasunie en GasTerra" (bijlage 1 van dit transitieplan)

De solidariteitsreserve zal niet in alle situaties dalende uitkeringen volledig aan kunnen vullen.

De hierna volgende tabel toont de kans op af- en toename van de uitkering met en zonder de solidariteitsreserve¹⁴.

Kans op af-/toename uitkering in het jaar ten opzichte van een jaar eerder		Jaar 1	Jaar 5	Jaar 15	Na 25 jaar
Zonder reserve	Meer dan 5% toegenomen	0%	22%	26%	29%
	Tussen 1% en 5% toegenomen	8%	42%	39%	38%
	Tussen 0% en 1% toegenomen	21%	8%	8%	8%
	Tussen 0% en 1% afgenomen	29%	7%	6%	6%
	Tussen 1% en 5% afgenomen	39%	15%	14%	14%
	Meer dan 5% afgenomen	3%	6%	6%	6%
Met reserve	Meer dan 5% toegenomen	0%	22%	27%	30%
	Tussen 1% en 5% toegenomen	8%	35%	31%	29%
	Tussen 0% en 1% toegenomen	92%	35%	29%	28%
	Tussen 0% en 1% afgenomen	0%	1%	2%	1%
	Tussen 1% en 5% afgenomen	0%	3%	6%	6%
	Meer dan 5% afgenomen	0%	4%	6%	4%

Tabel: inzicht in toename en afname van de uitkering met en zonder solidariteitsreserve

De voorgaande tabel geeft inzicht in de stabiliserende werking van de solidariteitsreserve. Hieruit blijkt dat de jaarlijkse kans op een stijging van de uitkering iets afneemt, maar de kans op een beperkte daling in een jaar (1% - 5%) fors afneemt (tot 6%). Als de uitkering fors (>5%) moet dalen vanwege slechte economische omstandigheden is er niet veel verschil tussen het wel of niet hebben van een solidariteitsreserve.

Sociale partners beoordelen deze werking als passend en evenwichtig, aangezien de solidariteitsreserve het doel bereikt, namelijk het voorkomen of beperken van de daling van de uitkering. Het voorkomt onrust bij gepensioneerden als bij een beperkte daling deze daling door de solidariteitsreserve kan worden opgevangen. Gepensioneerden ontvangen dan hetzelfde nominale pensioen.

¹⁴ Bron: WTW-presentatie "Transitie-effecten voor sociale partners Gasunie en GasTerra" (bijlage 1 van dit transitieplan)

Als het economisch echt slecht gaat, is niet te voorkomen dat de uitkeringen dalen. Dat is inherent aan het nieuwe pensioenstelsel en geldt dan voor alle deelnemersgroepen (actieven, slapers en gepensioneerden).

4.3. Vergelijking huidige en nieuwe pensioenregeling

De nieuwe pensioenregeling verschilt op diverse punten van de huidige pensioenregeling. Ook zijn er veel overeenkomsten.

In de volgende tabel geven we een samenvatting van de wijzigingen en overeenkomsten ten opzichte van de huidige pensioenregeling.

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Karakter pensioenregeling		
Soort pensioenregeling	<i>Collective Defined Contribution</i> (middelloonregeling met voorwaardelijke toeslagverlening)	Solidaire premieregeling
Toetredingsleeftijd	Geen	Geen
Voorportaalregeling	Geen	Geen
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar	68 jaar
Opbouwpercentage	1,875%	n.v.t.

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Premiepercentage of premiestaffel	27,6% van het pensioengevend jaarsalaris (26,6% regulier en 1% tijdelijke verhoging). Daarnaast is sprake van een premie van 2,0% van het salaris dat hoger is dan het pensioengevend salaris ten behoeve van de financiering van het arbeids-ongeschiktheidspensioen.	De totale premie wordt niet lager dan 31,9% en niet hoger dan 32,9% van de pensioengrondslag ¹⁵ Inschatting: • Spaarpremie 27,87% van de pensioengrondslag, dit is exclusief de aanvullende spaarpremie die gefinancierd wordt uit de aanvullende premie (zie hieronder) • Risicopremies/uitvoeringskosten 4,53% De spaarpremie kan hoger of lager worden om te voorkomen dat de grenzen van de totale premie worden overschreden.
Aanvullende premie	Bovenop de reguliere premie wordt door de deelnemer een aanvullende premie betaald van 6,00% over het deel van het pensioengevend salaris boven € 118.746 (2024) tot het maximum bruto pensioengevende salaris.	Aanvullende spaarpremie van 0,24% van de pensioengrondslag, gefinancierd uit de aanvullende deelnemersbijdrage van 6,00% (zie onder premieverdeling). Als deze financiering meer of minder bedraagt dan het percentage van 0,24% dan wordt dit verschil verrekend binnen de vastgestelde bandbreedte (31,9% - 32,9%).
Premieverdeling werkgever/werknemer (eigen bijdrage)	Werknemersbijdrage: 2,45% van de pensioengrondslag. Daarnaast betaalt de deelnemer de bovengenoemde 6,0% premie als het pensioengevend salaris hoger is dan € 118.746 (cijfer 2024).	Werknemersbijdrage: 2,45% van de pensioengrondslag. Daarnaast betaalt, zoals hierboven beschreven, de deelnemer als het pensioengevend salaris hoger is dan € 118.746 (cijfer 2024) aanvullend 6,00% premie over het deel van het pensioengevend salaris boven dat bedrag tot het maximum bruto pensioengevende salaris.

¹⁵ De risicopremies en uitvoeringskosten zijn volatiel en wijzigen jaarlijks. Hierbij is afgesproken dat de totale premie tussen de 31,9% en 32,9% is. Binnen deze marges draagt de werkgever het risico. De spaarpremie blijft binnen deze marges 28,11%. De totale premie kan niet lager worden dan 31,9% en niet hoger dan 32,9%. Als de premie (door de kosten voor risicopremies of uitvoeringskosten) deze grenzen raakt, gaat de spaarpremie omhoog respectievelijk omlaag. Bij het bijstellen van de spaarpremie wordt rekening gehouden met fiscale grenzen.

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Pensioenambitie ouderdomspensioen	75% van de gemiddelde geïndexeerde pensioengrondslag	Op basis van 43 dienstjaren ¹⁶ een te bereiken pensioen van 80% van de gemiddelde geïndexeerde pensioengrondslag. Onder het te bereiken pensioen wordt in dit verband verstaan de gemiddelde voor inflatie gecorrigeerde uitkering van ouderdomspensioen gedurende de gehele uitkeringsfase. Daarbij is gesteld dat de kans dat dit pensioen bereikt wordt tussen de 60%-80% dient te zijn.
Toeslagverlening	Voorwaardelijk o.b.v. financiële positie fonds, maximaal procentuele stijging gemiddelde afgeleide CPI aug/sept/okt voorafgaand jaar t.o.v. jaar ervoor	Wettelijk: geen toeslagverlening meer. Aanpassingen van de uitkering en het vermogen vinden plaats o.b.v. beleggingsresultaten.
Voorkomen van verlagingen (van pensioenuitkeringen)	Aanhouden buffers conform wet- en regelgeving, zoals in het Financieel Toetsingskader (FTK)	Via diverse methodes, zoals beleggingsbeleid en spreiding van rendementen. En als specifiek doel van de solidariteitsreserve.
Definitie pensioengevend salaris	Het pensioengevend salaris van de deelnemer wordt maandelijks vastgesteld en is gelijk aan het maandsalaris, conform de geldende normale arbeidsduur, vermeerderd met 1/12 deel van de uitkeringen 13e en 14e maand en vermeerderd met evt. ploegentoeslag en/of wachtdiensttoeslag.	Het pensioengevend salaris van de deelnemer wordt maandelijks vastgesteld en is gelijk aan het maandsalaris, conform de geldende normale arbeidsduur, vermeerderd met 1/12 deel van de uitkeringen 13e en 14e maand en vermeerderd met evt. ploegentoeslag en/of wachtdiensttoeslag.

¹⁶ Uitgaande van een 25-jarige deelnemer die de gehele pensioenregeling doorloopt en een pensioenleeftijd van 68 jaar

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Maximaal pensioengevend salaris	Gemaximeerd op fiscaal maximum (€137.800 op jaarbasis, cijfer 2024)	Gemaximeerd op fiscaal maximum (€137.800 op jaarbasis, cijfer 2024)
Franchise ouderdomspensioen	1½ AOW-uitkering incl. vakantiegeld (voor gehuwde met partner) (fiscaal minimaal)	1½ AOW-uitkering incl. vakantiegeld (voor gehuwde met partner) (fiscaal minimaal)
Partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum:		
Risico/opbouw	Op opbouwbasis	Op risicobasis (wettelijke plicht)
Definitie partner	Gehuwd, geregistreerd partner of voldoet aan alle voorwaarden gemeenschappelijke huishouding ¹⁷	Uniform partnerbegrip op basis van de wet ¹⁸
Hoogte/percentage	70% (1,3125% van de pensioengrondslag per dienstjaar) van het opgebouwde en op te bouwen ouderdomspensioen	28% van het pensioengevend salaris aan levenslang partnerpensioen indien van toepassing te vermeerderen met het in de huidige regeling opgebouwde partnerpensioen
Vaste of variabele uitkering	Vaste uitkering (op basis van het huidige financieel toetsingskader)	Variabele uitkering (wettelijke plicht bij solidaire premieregeling)

¹⁷ i. beide partners zijn ongehuwd en zijn geen geregistreerd partnerschap met iemand anders aangegaan;
ii. de partners zijn geen bloed- of aanverwanten in de eerste of tweede graad (in de rechte dan wel zijlijn);
iii. er is een notarieel verleden samenlevingscontract tussen beide partners opgemaakt waarin enige vermogensrechtelijke aangelegenheden ter zake van de samenwoning en de gemeenschappelijke huishouding worden geregeld;

iv. de ongehuwde man of vrouw is voor de Pensioeningangsdatum of Pensioendatum als partner bij het Fonds aangemeld. De aanmelding moet, op een door het Fonds ter beschikking gesteld formulier, aan het Fonds kenbaar worden gemaakt en dient vergezeld te gaan van een kopie van de samenlevingsovereenkomst.

¹⁷ Gehuwd, geregistreerd partner of het voeren van een gezamenlijke huishouding, aan te tonen middels een samenlevingscontract, een samenlevingsverklaring of een eenzijdige samenlevingsverklaring (door de achterblijvende partner) waarmee aannemelijk wordt gemaakt dat er sprake was van een gezamenlijke huishouding, bijv. samenwoning op één adres voor minimaal zes maanden voorafgaand aan het overlijden van de deelnemer en een gezamenlijk kind of het gezamenlijk bezit of huren van een woning.

¹⁸ Gehuwd, geregistreerd partner of het voeren van een gezamenlijke huishouding, aan te tonen middels een samenlevingscontract, een samenlevingsverklaring of een eenzijdige samenlevingsverklaring (door de achterblijvende partner) waarmee aannemelijk wordt gemaakt dat er sprake was van een gezamenlijke huishouding, bijv. samenwoning op één adres voor minimaal zes maanden voorafgaand aan het overlijden van de deelnemer en een gezamenlijk kind of het gezamenlijk bezit of huren van een woning.

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Bepaald of onbepaald partnerpensioen	Bepaald	Onbepaald (vanwege wijziging in uniform partnerbegrip o.b.v. Wtp)
Uitlooperperiode	Geen	6 maanden
Vrijwillig voortzetten	n.v.t.	Tot pensioendatum
Nabestaandenoverbruggingspensioen - Anw-hiaatverzekering		
Verplicht/vrijwillig	Vrijwillig	Voor iedereen: €8.000 op jaarbasis (bedrag 2024) tot de AOW-leeftijd van de partner.
Verzekerd bedrag	Max. €21.800 op jaarbasis (bedrag 2024)	Het verzekerd bedrag wordt vanaf 1 januari 2025 jaarlijks aangepast op dezelfde wijze als de franchise.
Vaste of variabele uitkering	Vaste uitkering (op basis van het huidige financieel toetsingskader)	Als het tijdelijk nabestaandenpensioen is ingegaan, is de uitkering variabel, net als bij het ouderdomspensioen. Vrijwillig bijverzekeren (tot fiscaal maximum) wordt onderzocht.
Wezenpensioen		
Risico/opbouw	Opbouwbasis	Risicobasis
Definitie wees	Kind van wie een van de ouders/verzorgers is overleden. Als beide ouders zijn overleden: volle wees.	Uniform wezenbegrip op basis van de wet
Verzekerd bedrag per kind	14% (0,2625% per dienstjaar van de pensioengrondslag) van het opgebouwde en op te bouwen ouderdomspensioen. Dit wordt verdubbeld voor volle wezen.	10% van het pensioengevend salaris. Dit wordt verdubbeld voor volle wezen.

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Vaste of variabele uitkering	Vaste uitkering (op basis van het huidige financieel toetsingskader)	Variabele uitkering (wettelijke plicht vanwege keuze voor solidaire premieregeling)
Einddatum, leeftijd van het kind	18 jaar. 27 jaar indien het kind studeert of arbeidsongeschikt is	Tot 25 jaar
Partnerpensioen <i>bij overlijden na pensioendatum:</i>		
Risico/opbouw	Op opbouwbasis	Op opbouwbasis (wettelijke plicht)
Definitie partner	Gehuwd, geregistreerd partner of voldoet aan alle voorwaarden gemeenschappelijke huishouding	Uniform partnerbegrip op basis van de wet ¹⁹
Hoogte/percentage	70% van het ouderdomspensioen, uitkering levenslang (partner)	70% van het ouderdomspensioen, uitkering levenslang (partner)
Vast/variabel	Vast (op basis van het huidige financieel toetsingskader)	Variabel (wettelijke plicht vanwege keuze voor solidaire premieregeling)

¹⁹ Gehuwd, geregistreerd partner of het voeren van een gezamenlijke huishouding, aan te tonen middels een samenlevingscontract, een samenlevingsverklaring of een eenzijdige samenlevingsverklaring (door de achterblijvende partner) waarmee aannemelijk wordt gemaakt dat er sprake was van een gezamenlijke huishouding, bijv. samenwoning op één adres voor minimaal zes maanden voorafgaand aan het overlijden van de deelnemer en een gezamenlijk kind of het gezamenlijk bezit of huren van een woning

Arbeidsongeschiktheidspensioen		
Uitkering (bij volledige arbeidsongeschiktheid)	10% van het jaarsalaris tot maximaal de maximum WIA-grondslag, plus, indien van toepassing, 70% van het jaarsalaris boven de maximum WIA-grondslag	Sociale partners doen op verzoek van het fonds onderzoek naar het onderbrengen bij een andere uitvoerder. Hiermee is geen inhoudelijke wijziging beoogd, maar het onderzoek loopt nog. Ook vindt er onderzoek plaats naar overdracht van bestaande arbeidsongeschiktheidspensioenen naar een nieuwe partij.
Premievrije voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid		
UWV-volgend of anders	Voorzettingspercentage o.b.v. mate arbeidsongeschiktheid volgens UWV	Voorzettingspercentage o.b.v. mate arbeidsongeschiktheid volgens UWV
Overige onderdelen		
Premiecompensatie	De partner die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt en die recht heeft op partnerpensioen, heeft recht op een premiecompensatie over het totale partnerpensioen ter hoogte van het verschil in volksverzekering-partnerpensioen vóór en na AOW-gerechtigde leeftijd	Dit vervalt in de nieuwe regeling, want compensatie premie volksverzekeringen is wettelijk niet meer mogelijk
Overlijdensuitkering	Tweemaal het laatste maandbedrag van het door de gepensioneerde/ arbeidsongeschikte deelnemer genoten pensioen	Deze uitkering vervalt voor gepensioneerde en arbeidsongeschikte deelnemers.

Flexibiliserings- mogelijkheden	Hoog-laag-constructie Vervroegen ouderdomspensioen Deeltijdpensioen Uitruil naar AOW- compensatie Uitruil ouderdomspensioen/partner pensioen en andersom Bedrag ineens (nadat wetswijziging van kracht is geworden)	Hoog-laag-constructie Vervroegen ouderdomspensioen Deeltijdpensioen Uitruil naar AOW- compensatie Uitruil ouderdomspensioen/ partnerpensioen en andersom Bedrag ineens (nadat wetswijziging van kracht is geworden)
Derdenpensioen	Oude regeling die is ontstaan toen er nog geen wettelijk recht op waardeoverdracht was. Door het fonds werd voor nieuwe medewerkers pensioen ingekocht, in twee varianten: • Pensioenfonds X maakt de uitkering van de gepensioneerde of partner (volledig dan wel gedeeltelijk) over naar het fonds. • Pensioenfonds X maakt de uitkering <u>niet</u> over naar het fonds. Het fonds keert het pensioen uit aan de deelnemer minus de waarde van het pensioen bij pensioenfonds X. In de uitvoering is sprake van 29 verschillende pensioenfonds X waarvoor deze varianten gelden.	De pensioenregeling, alsmede reeds ingegane pensioenen (invaren), moeten worden aangepast. Dat geldt ook voor de pensioenfonds die betrokken zijn bij derdenpensioenen. Hiermee wordt het derdenpensioen niet meer uitvoerbaar. De betreffende groep deelnemers wordt hierover geïnformeerd. De insteek is dat dit niet de hoogte van de uitkering raakt. Alleen de pensioenuitvoerder van wie de uitkering feitelijk ontvangen wordt, wijzigt.
Overgangsregelingen	Arbeidsongeschiktheid voor 2015	Arbeidsongeschiktheid voor 2015, ingegane partner- en wezenpensioenuitkeringen (wettelijke plicht). Deze regeling wordt meegenomen in het onderzoek naar het buiten het pensioenfonds brengen van het arbeidsongeschiktheids- pensioen.

Vrijwillig bijsparen	Niet gefaciliteerd	Niet gefaciliteerd
Netto pensioensparen	Niet gefaciliteerd	
Vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw	Niet gefaciliteerd	

4.3.1. Kwalitatieve beschrijving verschillen financiële opzet huidige en nieuwe pensioenregeling.

Sociale partners maken arbeidsvoorwaardelijke keuzes, zoals in de voorgaande paragrafen toegelicht. Voor het resultaat is van belang hoe het fonds invulling geeft aan de regeling. Dit noemen we de 'financiële opzet'. Het fonds heeft hiervoor werkhypotheses vastgesteld. Sociale partners benadrukken dat het om werkhypotheses gaat. Het is aan het fonds om de definitieve invulling en financiële opzet voor de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling te kiezen. Het fonds doet dit op een manier die leidt tot evenwichtige uitkomsten en onderbouwt dit in het implementatieplan.

4.3.2. Werkhypotheses pensioenfonds

De werkhypotheses waarmee is gewerkt bij de totstandkoming van dit transitieplan, zijn in onderstaande tabel samengevat.

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
(Minimaal) vereist eigen vermogen	De uitkomst is ongeveer 4,2% van de voorziening pensioenverplichting	Wettelijk: minimaal vereist eigen vermogen van 1,3% van het totale vermogen.
Operationeel vermogen	N.v.t.	Verplichting tot het aanhouden van circa 1,25% van het totale vermogen.
Risicohouding	Mediaan pensioenresultaat >80%, o.b.v. feitelijke financiële situatie en >78% o.b.v. het vereist eigen vermogen (VEV). In slecht-weerscenario niet >45% afwijking v/d mediaan.	Nog te bepalen door fonds
Beleggingsbeleid	Passief beheerde portefeuille met collectief beleggingsbeleid voor alle deelnemers	Passief beheerde portefeuille met collectief beleggingsbeleid rekening houdend met de risicohouding en leeftijdsafhankelijke toedeling van rendement.

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Uitkeringsbeleid	O.b.v. Financieel Toetsingskader: uitkering o.b.v. aanspraak en toeslagverlening (o.b.v. index CBS). Vermindering van aanspraken/rechten o.b.v. beleidsdekkingsgraad	Collectieve uitkeringsfase met spreiding van de beleggingsresultaten en aanvulling vanuit de solidariteitsreserve om daling van de pensioenuitkering te voorkomen
Grondslagen <i>Prognosetafel, ervaringssterfte, kostenvoorziening en de mutatie van de ziekenvoorziening.</i>	De grondslagen die het fonds hanteert zijn vastgelegd in de Actuariële en Bedrijfstechnische Nota	De grondslagen die het fonds hanteert zijn vastgelegd in de Actuariële en Bedrijfstechnische Nota

Voorziening pensioenverplichting

Dit is hetzelfde als de technische voorziening: het geld dat het fonds aanhoudt en waar het mee rekent om de toekomstige aanspraak te kunnen realiseren. De voorziening is een reserve die het fonds in kas houdt. Omdat de nieuwe regeling geen aanspraken meer kent, wordt het opgebouwde vermogen sekseneutraal verdeeld in persoonlijke pensioenvermogens. De opslag voor toekomstige uitvoeringskosten is geen onderdeel van de verdeling van het fondsvermogen in persoonlijke pensioenvermogens.

4.3.2.1. Beleggingsbeleid en risicohouding

Het pensioenfonds stelt de risicohouding en het beleggingsbeleid vast. Het pensioenfonds heeft voor het beleggingsbeleid een 'werkhypothese' vastgesteld die is gehanteerd in de kwantitatieve analyses van dit transitieplan. In deze werkhypothese zien we dat het pensioenfonds voor jongeren de leenrestrictie opheft tot het wettelijk maximale niveau van 150% in zakelijke waarden. Dit risico wordt afgebouwd vanaf de 50-jarige leeftijd van de deelnemer en daalt naar 45% in zakelijke waarden vanaf leeftijd 65. Daarbij is overwogen dat er groepen deelnemers zijn die zekerheid zoeken en deelnemers zijn die bereid zijn meer risico te nemen zodat er voldoende rendement behaald kan worden om de pensioenen te laten stijgen. Aan de wensen van de eerste groep wordt onder andere invulling gegeven door de inrichting van de solidariteitsreserve.

Sociale partners hebben er kennis van genomen dat dit beleggingsbeleid – dat het pensioenfonds op leeftijdscohorten inricht – opgeteld tot een vergelijkbare mix van zakelijke en vastrentende waarden leidt als in de huidige pensioenregeling het geval is.

Op dit moment wordt gewerkt met een 'werkhypothese'. De vertaling van de uitkomsten van het risicopreferentieonderzoek naar de definitieve risicohouding van het pensioenfonds en naar het beleggingsbeleid vindt nog plaats. Bij een vertaalslag van het risicopreferentieonderzoek naar een risicohouding past een defensiever beleggingsbeleid. Echter, het fonds weegt ook wetenschappelijke inzichten en deelnemerskenmerken mee. Voor het maken van de definitieve keuzes in het beleggingsbeleid, voert het fonds de komende periode een 'Asset Liability Management' studie uit. Hierbij houdt het fonds onder andere rekening met een gediversifieerde portefeuille. Door het combineren van de uitkomsten van het risicopreferentieonderzoek, wetenschappelijke inzichten en deelnemerskenmerken stelt het pensioenfonds in de komende maanden de risicohouding en het beleggingsbeleid vast en verwerkt dit in het implementatieplan.

4.3.2.2. Uitkeringsbeleid en spreiding

Het pensioenfonds stelt ook het uitkeringsbeleid vast en heeft hiervoor een 'werkhypothese' vastgesteld die bestaat uit drie elementen:

- Een collectieve uitkeringsfase

In de uitkeringsfase willen sociale partners dat de uitkeringen van alle pensioengerechtigden met gelijke percentages verhoogd en verlaagd worden. Dit kan bereikt worden door de inzet van een collectieve uitkeringsfase.

- Spreiding van de beleggingsresultaten

De collectieve uitkeringsfase wordt gekenmerkt door risicodeling, waaronder van beleggingsrisico's. Sociale partners zien spreiding van beleggingsresultaten als een passende oplossing, naast een solidariteitsreserve. Dit betekent dat rendementen niet ineens, maar gespreid over meerdere jaren worden toebedeeld aan persoonlijke pensioenvermogens. Hiermee kunnen schokken worden gedempt en gedeeld binnen het uitkeringscollectief.

Het pensioenfonds heeft onderzoek gedaan naar de effecten van spreiding. Daarbij is geconcludeerd dat spreiding de fluctuatie van uitkeringen kan beperken. Een lange spreidingsperiode is ongewenst, omdat schokken dan erg lang na-ijlen en dat moeilijk uitlegbaar is. Een spreidingsperiode van tussen de drie en vijf jaar is voldoende voor het gewenste stabiliserende effect. Als werkhypothese is gerekend met een spreidingstermijn van vier jaar. Dit is onderdeel van de uiteindelijke besluitvorming van het fonds over de financiële opzet inclusief spreiding van beleggingsresultaten.

- Aanvulling vanuit de solidariteitsreserve om daling van de pensioenuitkering te beperken of te voorkomen.

Het belangrijkste doel van de solidariteitsreserve is het voorkomen of beperken van de daling van de pensioenuitkeringen. De wijze van vullen en uitdelen is onderdeel van het uitkeringsbeleid van het pensioenfonds. In paragraaf 4.2 zijn de werkhypothesen toegelicht.

Het pensioenfonds verwerkt de definitieve uitwerking van deze onderdelen in het implementatieplan.

5. Transitie - omgaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel brengt verschillende effecten met zich mee. Om te komen tot een evenwichtige transitie is inzicht verkregen in deze effecten. Voor de weging hiervan in de besluitvorming hebben sociale partners de uitgangspunten ten aanzien van evenwichtigheid besproken.

5.1. Doelstellingen evenwichtige transitie

De sociale partners hebben de volgende gezamenlijke uitgangspunten vastgelegd ten aanzien van de evenwichtigheid (evenwichtigheidsprincipes). Met de volgorde van de uitgangspunten is niet beoogd om al een prioritering aan te geven:

- I. Sociale partners streven ernaar dat elke deelnemer ten minste zijn voorziening pensioenverplichting meekrijgt.²⁰
- II. Sociale partners willen ingegane pensioenuitkeringen zo veel mogelijk op peil houden.
- III. Sociale partners streven ernaar dat op het transitiemoment de verwachte pensioenuitkeringen van (gemiddelde) actieven en slapers (in enig leeftijdscohort) ten minste gelijk blijven ten opzichte van het huidige stelsel. De huidige regeling is daarmee een uitgangspunt, uitgaande van het Uniform Pensioenoverzicht (UPO).
- IV. Bij de overgang naar de Wtp kunnen er verschillen zijn in de mate waarin groepen deelnemers erop voor- of achteruitgaan (transitie-effecten). Het is belangrijk om hier inzicht in te hebben. Verschillen kunnen acceptabel zijn, met een goede onderbouwing.
- V. Sociale partners streven ernaar dat de deelnemers worden gecompenseerd voor een eventuele achteruitgang in pensioenverwachting door de afschaffing van de doorsneesystematiek. Hierbij dient een balans te worden gezocht tussen te weinig en te veel compensatie en moet er inzicht zijn in de uitkomsten voor deelnemers.
- VI. Beslissingen in het verleden waren evenwichtig en daarom wordt bij de verdeling van vermogen geen rekening gehouden met besluiten uit het verleden. Bij de totstandkoming van de huidige pensioenregeling is wel afgesproken om bij invaren te kiezen voor een systematiek die rekening houdt met inhaalindexatie. Aan deze afspraak willen sociale partners invulling geven.
- VII. Bij het verdelen van resterend vermogen (na toedeling aan de beoogde invaardoelen) houden sociale partners in enige mate rekening met de horizon van de deelnemers.
- VIII. Sociale partners willen zorgen voor een goede start van de pensioenregeling door voldoende vulling van de solidariteitsreserve

Aanvullend op deze evenwichtigheidsprincipes, hebben de vakorganisaties een aanvullend punt vastgelegd:

- IX. De risico's die ontstaan door het verdwijnen van de grotere buffers in het huidige systeem moeten onder de verschillende groepen evenwichtig worden opgevangen in de nieuwe regeling.

Het streven is om alle deelnemers voor en na de transitie minimaal een gelijk verwacht pensioenresultaat te geven. Bij dit pensioenresultaat wordt in eerste instantie gekeken naar de uitkomst van de mediane deelnemer binnen een leeftijdscohort en de gelijkwaardigheid tussen groepen. Ook worden 'goed weer' (gunstige economische scenario's) en 'slecht weer' (ongunstige economische scenario's) pensioenresultaten beoordeeld.

²⁰ Voor de vaststelling hiervan wordt deze omgezet in de sekseneutrale actuariële waarde. In het nieuwe pensioenstelsel wordt ook gewerkt met sekseneutrale actuariële tarieven, zodat het pensioen dat met deze waarde toegekend kan worden gelijk is aan dat in het huidige stelsel.

Sociale partners hebben in ogenschouw genomen dat de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel kan zorgen voor verschillen in transitie-effecten. Dat betekent dat groepen deelnemers er in verschillende mate op voor- of achteruit kunnen gaan, ook omdat deelnemers binnen een leeftijdscohort kunnen afwijken van het gemiddelde. Verschillen kunnen acceptabel zijn, maar moeten goed worden onderbouwd en uitlegbaar zijn.

5.2. Doelen bij het verdelen van het vermogen

Door het vaststellen van transitiedoelen kunnen sociale partners tot evenwichtige afspraken komen. De concrete invulling van de transitiedoelen is ook afhankelijk van de economische omstandigheden op het moment van transitie (en indirect het benodigde vermogen voor compensatie en inhaalindexatie). Het is mogelijk dat er niet voldoende vermogen beschikbaar is om aan alle transitiedoelen volledig invulling te geven. Sociale partners streven ernaar om alle deelnemers in elk geval het opgebouwde pensioen mee te geven.

Voor een evenwichtige verdeling van het verdere vermogen hebben het fonds en sociale partners de balans gezocht tussen de volgende doelen:

- Een robuuste start van het nieuwe pensioenstelsel door een substantiële initiële vulling van de solidariteitsreserve.
- Compensatie voor een eventuele relatieve verslechtering in pensioenverwachting door de afschaffing van de [doorsneesystematiek](#) voor een leeftijdscohort ten opzichte van een ander leeftijdscohort.
- Toekennen van inhaalindexatie met voldoende prioriteit om invulling te geven aan de afspraak die is gemaakt bij de totstandkoming van de huidige pensioenregeling:
Dat betekent dat, als sociale partners besluiten tot een "verzoek tot invaren", sociale partners dan kiezen voor een methodiek die rekening houdt met de op dat moment bestaande feitelijke toeslagachterstanden binnen het fonds.
- Een pensioenverbetering voor alle deelnemers via het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers.

Doorsneesystematiek

De doorsneesystematiek betekent dat voor alle medewerkers hetzelfde premiepercentage wordt betaald en iedereen hetzelfde pensioen opbouwt als percentage van de pensioengrondslag. De actuariële kostprijs van pensioen is echter hoger voor een oudere deelnemer dan voor een jongere deelnemer. Als een deelnemer van begin tot eind van de carrière de pensioenregeling doorloopt, is de opbouw volledig gefinancierd. Deze doorsneesystematiek wordt afgeschaft in de Wtp.

De afschaffing van de doorsneesystematiek betekent dat een groep medewerkers in de toekomst niet het voordeel geniet van dezelfde premie met een hogere gelijkblijvende opbouw. Dit was wel het geval geweest in het huidige pensioenstelsel. Om te voorkomen dat deze medewerkers straks een (veel) lager opgebouwd pensioen hebben dan deelnemers die vanaf het begin pensioen opbouwen zonder doorsneesystematiek, kan er compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek worden verleend.

5.3. Compensatie afschaffing van de doorsneesystematiek

In de huidige pensioenregeling bouwen alle deelnemers in verhouding tot hun pensioengrondslag een even grote pensioenaanspraak op. Voor jongere deelnemers is de benodigde actuariële premie hiervoor lager dan voor oudere deelnemers. Deze premies middelen uit tot een 'doorsneepremie' (een voor ieder gelijk premiepercentage) die de werkgever betaalt aan het pensioenfonds. In feite wordt bij de huidige pensioenafspraken de premie 'onder de motorkap' leeftijdsafhankelijk verdeeld. Deze manier van financieren van pensioenopbouw in het huidige pensioenstelsel heet de doorsneesystematiek.

In het nieuwe pensioenstelsel is het wettelijk verplicht dat alle deelnemers een gelijk premiepercentage krijgen ongeacht de leeftijd van de deelnemer. In de nieuwe pensioenregeling is daarom sprake van een **vlakke premie**.

Er is een groep deelnemers die hier nadeel van ondervindt, omdat voor hen werd verwacht dat in de toekomst méér premie betaald zou worden dan in de nieuwe regeling het geval is.

Vlakke premie

De pensioenpremie is een premiepercentage, onafhankelijk van de leeftijd van de medewerker. Na overgang naar de Wtp moeten alle pensioenregelingen gebaseerd zijn op een leeftijdsafhankelijke vlakke premie.

Dat betekent dat een groep ontstaat die weliswaar voordeel kan hebben van de transitie in de totaliteit (net zoals de rest van de deelnemers), maar nadeel van de afschaffing van de doorsneesystematiek.

Uitgangspunt van de transitie naar het nieuwe stelsel is dat bij een evenwichtige transitie nadeel van de afschaffing van de doorsneesystematiek adequaat en kostenneutraal wordt gecompenseerd voor actieve deelnemers (compensatie afschaffing doorsneesystematiek hierna ook: CDSS). Dit is een wettelijke bepaling en wordt ook onderschreven door sociale partners.

Sociale partners willen hier invulling aangeven, zoals aangegeven met evenwichtigheidsprincipe V:

"Sociale partners streven ernaar dat de deelnemers worden gecompenseerd voor een eventuele achteruitgang in pensioenverwachting door de afschaffing van de doorsneesystematiek. Hierbij dient een balans te worden gezocht tussen te weinig en te veel compensatie en moet er inzicht zijn in de uitkomsten voor deelnemers."

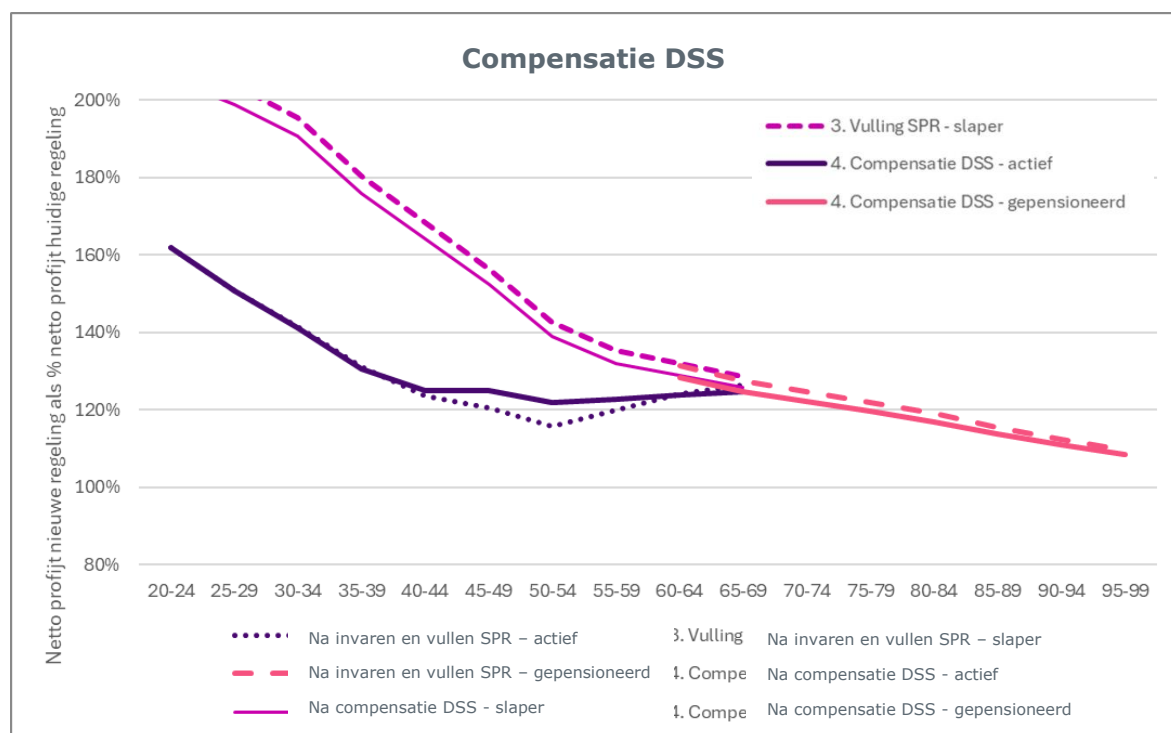
Ze kijken daarbij ook naar evenwichtigheidsprincipes III en IV:

"Sociale partners streven ernaar dat op het transitiemoment de verwachte pensioenuitkeringen van (gemiddelde) actieven en slapers (in enig leeftijdscohort) tenminste gelijk blijven ten opzichte van het huidige stelsel. De huidige pensioenregeling is daarmee een uitgangspunt, uitgaande van het UPO."

"Bij de overgang naar de Wtp kunnen er verschillen zijn in de mate waarin groepen deelnemers er op voor- of achteruitgaan (transitie-effecten). Het is belangrijk om hier inzicht in te hebben. Verschillen kunnen acceptabel zijn, dit vereist dan een goede onderbouwing"

5.3.1. Uitwerking compensatie afschaffing van de doorsneesystematiek

In de doorrekeningen is zichtbaar dat bij een vergelijking tussen het huidige stelsel en het nieuwe stelsel een 'kuil' ontstaat bij de uitkomsten van de middengroep-actieven ten opzichte van andere leeftijdsgroepen. Anders gezegd, een groep actieven heeft, als gevolg van de afschaffing doorsneesystematiek, een in verhouding lager verwacht pensioenresultaat in vergelijking met andere groepen. In de volgende grafiek is het effect van de transitie zichtbaar gemaakt en is voor deze groep een 'kuil' te zien.



Grafiek: effecten van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling. De donkerpaarse stippellijn laat het effect zien als de 'middengroep actieven' niet wordt gecompenseerd. De donkerpaarse doorlopende lijn laat zien wat er gebeurt na compensatie.²¹

Vanuit evenwichtigheidsoverwegingen willen sociale partners deze 'kuil' verkleinen door het toekennen van compensatie. Bij voldoende vermogen kan deze compensatie gefinancierd worden uit het vermogen van het pensioenfonds. Dit geeft een evenwichtig resultaat doordat de pensioenuitkomsten meer gelijkmatig zijn verdeeld over leeftijdsgroepen.

De compensatie uit het vermogen wordt omgezet naar een eenmalige verhoging van het persoonlijk pensioenvermogen met een bedrag op basis van een leeftijdsafhankelijke staffel.²² Daarbij wordt aan medewerkers tussen de 40 en 67 jaar een compensatie (uitgedrukt in percentage van de pensioengrondslag) toegekend zoals opgenomen in de staffel hierna.

²¹ Bron: WTW-presentatie "Transitie-effecten voor sociale partners Gasunie en GasTerra" (bijlage 1 van dit transitieplan)

²² In beginsel vindt compensatie plaats op de transitiedatum. De voorgenomen transitiedatum is 1 januari 2027. Op dit moment is nog niet helemaal duidelijk of voor het bepalen van de groep van deelnemers die in aanmerking komen voor compensatie en het vaststellen van de compensatie de peildatum de dag voorafgaand aan de transitie (31 december 2026) en/of de dag van de transitie (1 januari 2027) is. Duidelijkheid hierover zal gedurende het implementatietraject door het pensioenfonds gegeven worden.

Leeftijd	Compensatie		Leeftijd	Compensatie		Leeftijd	Compensatie
< 39	0,0%		49	50,0%		59	36,7%
40	5,0%		50	55,0%		60	33,3%
41	10,0%		51	54,0%		61	30,0%
42	15,0%		52	53,0%		62	26,0%
43	20,0%		53	52,0%		63	22,0%
44	25,0%		54	51,0%		64	18,0%
45	30,0%		55	50,0%		65	14,0%
46	35,0%		56	46,7%		66	10,0%
47	40,0%		57	43,3%		67	6,0%
48	45,0%		58	40,0%			

Tabel: Compensatie uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag die deze leeftijdsgroepen eenmalig aangevuld krijgen in hun persoonlijke pensioenvermogen.

Voor de jongste leeftijdscohorten heeft de afschaffing van de doorsneesystematiek weinig negatieve effecten, omdat zij – naar verwachting - veel voordeel genieten van het nieuwe pensioenstelsel. De oudere leeftijdscohorten hebben minder negatieve effecten, omdat hun horizon tot de pensioendatum beperkter is. Bij de leeftijdscohorten rond de 50 jaar is het negatieve effect van de afschaffing van de doorsneepremie het grootst. Daarom krijgen vijftigjarigen de hoogste compensatie.

Sociale partners kiezen voor een eenmalige toekenning van het vermogen, omdat:

- Arbeidsmarkteffecten hiermee voorkomen worden; de compensatie is geen reden om bij een werkgever te blijven.
- Sociale partners zien dat veel andere pensioenfondsen in de sector ook voor een eenmalige toekenning uit het vermogen kiezen. Dat betekent dat bij overstappen naar een andere werkgever de kans groot is dat er elders geen compensatie meer toegekend wordt. Immers, compensatie bij andere pensioenfondsen wordt dan alleen toegekend als iemand precies op het transitiemoment in dienst is en niet als iemand later nog in dienst komt.
- De transitie complex is. Sociale partners willen deze bij voorkeur in één keer afronden, waarbij dan ook de gevolgen van de transitie worden verwerkt (in plaats van uitsmeren over meerdere jaren).
- Het vermogen nu ingelegd is door de huidige deelnemers en op die manier ook wordt besteed aan de huidige actieve deelnemers (en niet aan toekomstige actieve deelnemers). Dat leidt ook tot een hoger pensioenresultaat voor de huidige actieve deelnemers dan als er gekozen wordt voor een compensatiedepot en uitsmeren van de compensatie over meerdere jaren.
- Eenmalige compensatie eenvoudiger is in de uitvoering.

5.3.2. Specifieke situatie GasTerra

Naast pensioenen van medewerkers van Gasunie beheert het fonds ook pensioenen van medewerkers van GasTerra. Sociale partners van GasTerra hebben aangegeven dat GasTerra naar verwachting per 1 januari 2027 stopt met de bedrijfsactiviteiten. Dat betekent waarschijnlijk dat medewerkers van GasTerra slaper worden precies op het moment dat het vermogen uit het fonds verdeeld gaat worden.²³ Zij hebben het fonds en sociale partners Gasunie gevraagd of in dat geval vanuit evenwichtigheid compensatie afschaffing doorsneesystematiek voor de specifieke groep medewerkers die tot bedrijfsbeëindiging in dienst zijn, ook toegekend kan worden uit het vermogen van het fonds.

Het fonds heeft aangegeven dat als de transitiedatum samenvalt met de bedrijfsbeëindiging van GasTerra, zij vanuit evenwichtigheid deze specifieke groep GasTerra medewerkers die tot de bedrijfsbeëindiging in dienst zijn, extra pensioenvermogen toe kan kennen.²⁴ Hierbij wordt aangesloten bij de afspraken ten aanzien van de compensatie afschaffing doorsneesystematiek van Gasunie. Deze toekenning van extra pensioenvermogen is onderdeel van hetzelfde doel en heeft dezelfde hoogte en prioritering als de compensatie van Gasunie-medewerkers.

Sociale partners van Gasunie vinden compensatie voor de medewerkers van GasTerra acceptabel als de bedrijfsbeëindiging van GasTerra precies samenvalt met de transitiedatum. Dit onder de voorwaarde dat geen sprake is van een dubbele compensatie als medewerkers van GasTerra, aansluitend aan de bedrijfsbeëindiging van GasTerra, bij Gasunie in dienst zouden treden.

5.3.3. Compensatie afschaffing van de doorsneesystematiek bij lage dekkingsgraden

Als er niet voldoende vermogen is (bij dekkingsgraden lager dan circa 110%) kan niet de volledige compensatie afschaffing doorsneesystematiek uit het vermogen van het fonds gefinancierd worden.

In die situatie spreken sociale partners het volgende af:

- Eerst vindt – indien mogelijk – compensatie uit het vermogen van het pensioenfonds plaats.
- Nadat dit is verleend en er geen ruimte is om de volledige leeftijdsafhankelijke staffel (zie paragraaf 5.3.1) toe te kennen, blijft een deel van de leeftijdsafhankelijke staffel over die nog niet is gecompenseerd. Of, als er helemaal geen ruimte was: de volledige leeftijdsafhankelijke staffel.
- Financiering van de (resterende) compensatie vindt dan plaats vanuit premie door verlaging van de spaarpremie.
- Gedurende tien jaar wordt de spaarpremie met maximaal 3% van de pensioengrondslag verlaagd (de feitelijke verlaging is afhankelijk van de dekkingsgraad bij overgang). Hiermee is er een maximaal budget per jaar beschikbaar om de compensatie te financieren.
- Met dit budget wordt per jaar 1/10e deel van de resterende leeftijdsafhankelijke staffel gefinancierd.
- Indien dit 1/10e deel minder is dan 3% van de pensioengrondslag, wordt de spaarpremie minder verlaagd. Kost de financiering van 1/10e deel van de resterende leeftijdsafhankelijke staffel meer dan 3% van de pensioengrondslag, dan wordt een kleiner deel dan 1/10e deel gecompenseerd.

²³ Het precieze moment van verdeling van het vermogen moet nog vastgesteld worden. Duidelijkheid hierover zal gedurende het implementatietraject door het pensioenfonds gegeven worden.

²⁴ Deze toekenning vindt plaats op basis van artikel 150n Wtp en heeft daarmee een andere juridische grondslag en status dan compensatie doorsneesystematiek.

- Indien een hele kleine aanvulling nodig is om invulling te geven aan het restant van de leeftijdsafhankelijke staffel, kan er ook voor gekozen worden om een kortere periode dan tien jaar te kiezen. Hierover gaan sociale partners in overleg als dit zich voordoet.
- Als er compensatie uit de spaarpremie komt (bij lage dekkingsgraden) dan geldt deze ook voor nieuwe medewerkers en stopt deze zodra medewerkers uit dienst gaan (conform wettelijke vereisten).

5.4. Inhaalindexatie

In de huidige pensioenregeling is er een ambitie om de opgebouwde pensioenen te indexeren. Deze indexatie (in juridische termen 'toeslagverlening') is voorwaardelijk en afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds. Het fonds heeft in het verleden niet altijd invulling kunnen geven aan de ambitie om een toeslag te verlenen. Bij een voldoende hoge dekkingsgraad kan dit in het huidige stelsel door middel van inhaalindexatie hersteld worden. Na de overgang is er geen mogelijkheid meer tot inhaalindexatie. Immers, in het nieuwe pensioenstelsel worden pensioenen en vermogens verhoogd op basis van de behaalde rendementen. Het feit dat er, na de transitie, geen mogelijkheid meer is voor het verlenen van de inhaalindexatie is nadrukkelijk meegewogen door sociale partners.

Bij de totstandkoming van de huidige CDC-regeling per 1 januari 2022 is ook gesproken over de pensioentransitie en achterstanden in indexatie. Daarbij hebben sociale partners de volgende afspraak gemaakt:

Dat betekent dat, als sociale partners besluiten tot een "verzoek tot invaren", sociale partners dan kiezen voor een methodiek die rekening houdt met de op dat moment bestaande feitelijke toeslagachterstanden binnen het fonds.

Onder inhaalindexatie als doel bij de bufferverdeling verstaan we de toekenning van extra vermogen ter hoogte van (maximaal) de nog niet verleende indexatie. Dit vult de pensioenen van deelnemers aan die in de afgelopen jaren onder het huidige pensioenstelsel te maken hebben gehad met het niet volledig kunnen toekennen van indexatie onder het huidige pensioenstelsel en daarom een pensioen hebben dat lager is dan wanneer het fonds de indexatieambitie volledig had kunnen realiseren. Daarbij wordt uitgegaan van de voor de betreffende deelnemer op dat moment bestaande feitelijke toeslagachterstanden. Op basis van het voor inhaalindexatie beschikbare vermogen worden deze individuele achterstanden naar rato ingehaald.

Overwegingen sociale partners bij inhaalindexatie

Sociale partners hebben de volgende overwegingen gehad bij de inhaalindexatie:

- 1) Het gevoel van alle groepen deelnemers (actieven, slapers en gepensioneerden) dat in het huidige pensioenstelsel niet de volledige indexatieambitie is gehaald en dat voldoende prioriteit gegeven moet worden aan deze gemiste indexatie. Hierbij rekening houdend met het feit dat inhaalindexatie na de transitie niet meer toegekend kan worden, omdat er in het nieuwe pensioenstelsel verhogingen plaatsvinden op basis van rendementen.
- 2) Vanwege de afspraak bij de totstandkoming van de huidige CDC-regeling is voor de invulling van inhaalindexatie bij de pensioentransitie een koppeling gemaakt met het effect van de premie op de dekkingsgraad. Dit noemen we het 'M1-effect', omdat het pensioenfonds het effect van de premie op de dekkingsgraad zo noemt bij de rapportages aan De Nederlandsche Bank. Dit effect heeft mogelijk invloed op de ruimte die het pensioenfonds heeft om vóór de transitiedatum inhaalindexatie toe te kennen. Dit M1-effect wordt in de prioritering meegenomen als budgetruimte in de vermogensverdeling.

- 3) In het huidige pensioenstelsel is inhaalindexatie pas mogelijk vanaf hoge dekkingsgraden. De exacte hoogte van de dekkingsgraad waarbij enige inhaalindexatie mogelijk is, is afhankelijk van diverse factoren. Voor Pensioenfonds Gasunie ligt die dekkingsgraad naar verwachting tussen de 135% en 140%.²⁵ Oftewel, bij een pensioentransitie bij lage dekkingsgraden is het aannemelijk dat ook in het huidige pensioenstelsel niet alle achterstanden in inhaalindexatie toegekend hadden kunnen worden.

Prioritering inhaalindexatie bij vermogensverdeling

Op basis van de overwegingen van sociale partners is de volgende prioritering voor de inhaalindexatie bepaald:

- 1) Heel hoge prioriteit (al vanaf een dekkingsgraad van 105%) voor het eerste deel van de inhaalindexatie gelijk aan de prioriteit van CDSS ('een euro voor een euro').
- 2) Hoge prioriteit voor inhaalindexatie op basis van het budget dat gelijk is aan het premie effect op de dekkingsgraad in de periode van de CDC-regeling (M1-effect inhaalindexatie). Dit is vanaf een dekkingsgraad van ongeveer 112%.
- 3) Voor het resterende deel van de inhaalindexatie: vergelijkbare prioriteit met toekenning inhaalindexatie onder het huidige pensioenstelsel. Dit is in de prioritering geconcretiseerd in een toekenning vanaf een dekkingsgraad van 125%. Op basis van de huidige verwachtingen over de benodigde dekkingsgraad voor inhaalindexatie is dit dus eerder dan in de huidige pensioenregeling.

5.5. Toepassing van de standaardregel: spreidingshorizon van tien jaar

Sociale partners kiezen ervoor om bij het verhogen van het persoonlijk pensioenvermogen uit te gaan van een spreidingshorizon van tien jaar. De spreidingstermijn is onderdeel van de standaardmethode. Deze methode is op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken, ontwikkeld door een onafhankelijke partij. Het doel van de standaardmethode is om de transitie op een uniforme, relatief eenvoudige, uitlegbare en herleidbare manier te laten plaatsvinden, waarbij de uitkomst de belangen van deelnemers op evenwichtige wijze dient te behartigen en niet te zeer af mag wijken van de uitkomsten ten opzichte van de huidige (FTK) regeling. Daarbij is het hanteren van een spreidingstermijn van tien jaar als default wettelijk voorgeschreven op basis van artikel 2 lid 1 van Bijlage 2A bij de Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling. Afwijking hiervan is alleen mogelijk met een onderbouwing waarom een spreidingstermijn van tien jaar tot een onevenwichtiger nadeel zou leiden dan bij de gekozen afwijkende spreidingstermijn.

Sociale partners hebben bij het maken van keuzes beoordeeld of een andere spreidingshorizon beter zou passen. Zo is de VGG van mening dat bij toepassing van de standaardmethode een spreidingstermijn van 1 jaar gehanteerd moet worden in plaats van de standaardtermijn van 10 jaar. Sociale partners hebben dit besproken en zijn tot de conclusie gekomen dat het hanteren van een spreidingshorizon van tien jaar er al toe leidt dat er meer vermogen naar ouderen en gepensioneerden gaat dan als het huidige pensioenstelsel zou zijn voortgezet. Door de horizon te verkorten naar één jaar gaat er nog meer vermogen naar oudere deelnemers dan naar jongere deelnemers. Omdat sociale partners voor de evenwichtigheid de vergelijking maken tussen de huidige pensioenregeling en de nieuwe pensioenregeling, zou een één-jaarshorizon een groter voordeel geven voor met name de oudere gepensioneerden maar ten laste gaan van andere groepen.

²⁵ De dekkingsgraad waarbij in het huidige pensioenstelsel inhaalindexatie verleend kan worden is van diverse factoren afhankelijk. De genoemde percentage kunnen afhankelijk van de situatie anders zijn.

In andere transitieplannen in de markt kiezen sommige partijen voor een één-jaarshorizon. In de argumentatie nemen zij mee dat er vervolgens geen toekenning meer is van inhaalindexatie. Immers, de groep die baat heeft bij inhaalindexatie is vergelijkbaar met de groep die baat heeft bij een spreidingshorizon van één jaar. Het hanteren van een spreidingshorizon van één jaar is echter een globalere methode dan het gericht toekennen van inhaalindexatie. Niet alle pensioenfondsen zijn administratief in staat de inhaalindexatie gericht per persoon toe te kennen.

Sociale partners willen gericht invulling geven aan toekennen van de inhaalindexatie. Het Pensioenfonds Gasunie kan dit ook administratief uitvoeren. Het toekennen van inhaalindexatie is met grote prioriteit meegenomen in de bufferverdeling. Hierdoor wordt deze toekenning vooral gegeven aan deelnemers die daadwerkelijk indexatie-achterstanden hebben binnen het pensioenfonds. Als sociale partners ook nog zouden hebben gekozen voor de één-jaarshorizon, zou dat de oudere gepensioneerden een onevenwichtig groot voordeel hebben gegeven ten opzichte van andere groepen.

Sociale partners en het fonds zien geen aanleiding om af te wijken van de spreidingshorizon van tien jaar.

Dit sluit ook aan bij evenwichtigheidsprincipe VII van sociale partners:
"Bij het verdelen van resterend vermogen (na toedeling aan de beoogde invaardoelen) houden sociale partners in enige mate rekening met de horizon van de deelnemers."

5.6. Prioritering bij de verdeling van het vermogen

Bij het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten wordt uitgegaan van de standaardmethode.²⁶

Sociale partners hebben uitgebreid gesproken met het pensioenfonds over de prioritering in de bufferverdeling. Daarbij zijn de voorrangsregels uitgewerkt op basis van een inschatting van het benodigde vermogen voor alle onderdelen, zoals weergegeven in onderstaande tabel.

Onderdeel	Gehanteerde aannames	Hoe te bepalen op transitiedatum
Minimaal vereist eigen vermogen	1,30% van vermogen	Op basis van besluitvorming pensioenfonds bij aanvaarding van de opdracht.
Reserve operationele kosten	1,25% van vermogen	Op basis van besluitvorming pensioenfonds bij aanvaarding van de opdracht.
Initiële vulling solidariteitsreserve	3,00% van vermogen	De initiële vulling is afhankelijk van de dekkingsgraad op de transitiedatum en is maximaal 3% van het vermogen op de transitiedatum.
Benodigde compensatie afschaffing doorsneesystematiek (CDSS)	2,80% van voorziening	Op basis van leeftijdsafhankelijke tabel (zie paragraaf 5.3.1). Deze tabel wordt toegepast op de werknemerspopulatie op de transitiedatum. Daarbij wordt bepaald welk percentage van de voorziening nodig is om de tabel te financieren.

²⁶ De standaardmethode is de wettelijk standaard manier van invaren zoals opgenomen in de Wet Toekomst Pensioenen.

Indexatieachterstand	5,70% van voorziening	Op basis van (het benodigde budget voor) de daadwerkelijke indexatieachterstand op transitiedatum
M1-effect inhaalindexatie (budget voor inhaalindexatie met een hoge prioriteit)	5,00% van voorziening	Op basis van de daadwerkelijke M1-achterstand over de periode vanaf 2022 op transitiedatum

Tabel: Aannames voor de verschillende onderdelen van de bufferverdeling en wijze van feitelijke vaststelling op de transitiedatum.

Let op, de genoemde onderdelen zijn ook feitelijk onderdelen van de vermogensverdeling. Uitzondering hierop is het M1-effect inhaalindexatie. Dit is een budget dat beschikbaar komt in de prioritering.

De evenwichtigheidsprincipes en transitiedoelen hebben geleid tot de volgende voorrangsregels voor de vermogensverdeling en prioritering.

1. Meegeven van de voorziening (100% voorziening)

Sociale partners hebben als evenwichtigheidsuitgangspunt I geformuleerd: *Sociale partners streven ernaar dat elke deelnemer ten minste zijn voorziening pensioenverplichting meekrijgt.*²⁷

Daarom is de eerste prioriteit dat iedere deelnemer in ieder geval de *voorziening pensioenverplichting* krijgt in het persoonlijk pensioenvermogen.

2. Vulling van de wettelijke reserves (circa 2,55% vermogen)

De Pensioenwet schrijft voor dat een minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) en een reserve operationele kosten (ROK) aangehouden moet worden. In overleg met het fonds worden een MVEV van 1,3% van het vermogen en een ROK van 1,25% van het vermogen als werkhypothese gebruikt. Op basis van deze werkhypothese is 2,55% van het vermogen benodigd voor de wettelijke reserves.

3. Initiële vulling solidariteitsreserve (1,5% van het vermogen)

Door de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel kan er meer volatiliteit komen in het verwachte pensioen en de uitkeringen. Een oplossing hiervoor is de inzet van de solidariteitsreserve. Sociale partners willen zorgen voor een goede start van de pensioenregeling (evenwichtigheidsprincipe VIII) door voldoende vulling van de solidariteitsreserve. Op basis van de werkhypothesen is een solide invulling daarvan een initiële vulling van 3% van het vermogen. Bij hogere dekkingsgraden is een vulling tot dit niveau het uitgangspunt. Met het toekennen van een hoge prioriteit aan een eerste vulling van de helft hiervan, namelijk tot 1,5% van het vermogen, is ook bij lage dekkingsgraden een zo goed mogelijke start van de nieuwe pensioenregeling geborgd: zoveel mogelijk voorkomen of beperken dat pensioenuitkeringen kort na de transitie dalen. Tegelijkertijd is het ook goed uitlegbaar dat bij hele lage dekkingsgraden de solidariteitsreserve slechts beperkt gevuld wordt. Immers, bij hele lage dekkingsgraden zou ook in het huidige stelsel een verlaging van pensioenen plaatsvinden. Dan is een beperkte vulling van de solidariteitsreserve bij lage dekkingsgraden ook passend.

4. Tegelijkertijd: compensatie afschaffen doorsneesystematiek en inhaalindexatie

Door de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel worden sociale partners geconfronteerd met twee onderwerpen waardoor deelnemers zich benadeeld kunnen voelen:

²⁷ Dit betreft de technische voorziening exclusief de kostenvoorziening en nadat deze is omgezet in de sekseneutrale actuariële waarde.

- Afschaffen van de doorsneesystematiek
Oplossing hiervoor is compensatie voor deze achteruitgang zoals beschreven in paragraaf 5.3.
- Geen mogelijkheid meer tot inhaalindexatie na overgang:
Oplossing hiervoor is toekennen van (extra) vermogen ter compensatie van nog niet verleende indexatie op het moment van transitie zoals beschreven in paragraaf 5.4 (hierna: inhaalindexatie).

In deze vierde stap krijgen compensatie afschaffing doorsneesystematiek en inhaalindexatie een gelijke prioriteit.

- a. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek (inschatting: 2,8% voorziening pensioenverplichting);
- b. Inhaalindexatie op moment van transitie met hetzelfde bedrag als compensatie doorsneepremie gemaximeerd op de feitelijke indexatie achterstand (inschatting: 2,8% voorziening pensioenverplichting)

Het benodigd budget voor 4a en 4b is dus gelijk: *voor elke euro compensatie wordt er ook een euro inhaalindexatie toegekend*. Tenzij inhaalindexatie al volledig is opgelost. Zodra dat gerealiseerd is, wordt in deze stap alleen nog verder invulling gegeven aan CDSS.

Bij een dekkingsgraad van circa 110% kan naar verwachting invulling gegeven worden aan de eerste vier stappen.

5. Verder vullen van de solidariteitsreserve (1,5% van het vermogen)

Na de initiële vulling in stap 3, en de inhaalindexatie en compensatie in stap 4, heeft het verder vullen van de solidariteitsreserve tot het wenselijke niveau van 3% de hoogste prioriteit. Met een initiële vulling van 3% in de solidariteitsreserve wordt het gewenste niveau bereikt voor een robuuste en toekomstbestendige solidariteitsreserve.

6. Tegelijkertijd: M1-effect inhaalindexatie en verhogen persoonlijk pensioenvermogen

Na de eerste 5 stappen zijn de wettelijke reserves en de solidariteitsreserve gevuld en is de compensatie doorsneepremie gefinancierd. Ook is (een gedeelte van) de inhaalindexatie gefinancierd.

Ter invulling van de afspraak bij de totstandkoming van de huidige CDC-pensioenregeling, streven sociale partners en het fonds ernaar om in ieder geval inhaalindexatie toe te kennen tot invulling is gegeven aan de som van de M1-effecten in de periode van 2022 tot en met 2026. Tegelijkertijd realiseren sociale partners en het fonds zich dat inhaalindexatie normaliter alleen aan de orde is bij hoge dekkingsgraden en dat de verdeling van de huidige buffer ook voor alle deelnemers tot een verhoging van het persoonlijk pensioenvermogen kan leiden.

Hierin is een balans gezocht en daarom is het benodigde budget voor 6a en 6b altijd gelijk: *voor elke euro inhaalindexatie wordt er ook een euro pensioenverhoging toegekend*.

- a. M1-effect inhaalindexatie (verminderd met de reeds toegekende inhaalindexatie in stap 4b);
- b. Verhogen van persoonlijke pensioenvermogens op basis van de standaardregel;

7. Verder verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens op basis van de standaardregel

De verhoging van persoonlijke pensioenvermogens komt bij alle deelnemers terecht. In basis is het daarom evenwichtig om bij de verdeling van de buffers alle pensioenvermogens te verhogen, tenzij er argumenten zijn voor gerichte toedeling. In de voorgaande stappen is hier reeds beargumenteerd invulling aan gegeven. Tot een dekkingsgraad van 125% heeft het verhogen van persoonlijke pensioenvermogens prioriteit.

8. Bij een dekkingsgraad >125%, indien van toepassing: restant aan inhaalindexatie

De verwachting is dat een groot deel van de inhaalindexatie al is ingehaald in stappen 4b en 6a, maar voor zover dat niet het geval is, wordt in deze stap ook het restant aan inhaalindexatie toegekend voor zover mogelijk. Op basis van de huidige inschatting is de verwachting dat het om circa 0,7% van de verplichtingen gaat.

9. Bij een dekkingsgraad >125%, en als de inhaalindexatie volledig is gecompenseerd, verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens op basis van de standaardregel

Als na voorrangsregel 8 nog vermogen resteert om te verdelen, wordt dit toebedeeld aan de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers. Zo gaan alle deelnemers erop vooruit en ervaren zij een groter voordeel van de transitie.

Aandachtspunten bij de bufferverdeling

- Deze voorrangsregels gelden als de dekkingsgraad hoger is dan 102,55%.
- Indien de actuele dekkingsgraad lager is dan 102,55% dan moeten de pensioenen eerst verlaagd worden.
- Onder de 105% aan dekkingsgraad is wettelijk geen toekenning van inhaalindexatie toegestaan. Als de dekkingsgraad bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel lager dan 105% is, wordt er, uit het oogpunt van evenwichtigheid, ook geen compensatie doorsneesystematiek toegekend en is alleen sprake van vulling van de wettelijke reserves en eventueel de solidariteitsreserve.
- Als door het verdelen van het vermogen de wettelijke ondergrens van 95% van de uitkomsten van de standaardregel wordt geraakt, vindt een correctie plaats op de persoonlijke pensioenvermogens van de betreffende deelnemers zodanig dat aan de wettelijke vereisten wordt voldaan.

Gezien de huidige dekkingsgraad van pensioenfonds Gasunie (144% per einde augustus 2024) is de kans beperkt dat de dekkingsgraad op de transitiedatum onder de 102,55% is. Echter het is niet onmogelijk en deze situatie kan zich voordoen. De inschatting is dat er bij zo'n substantiële daling een behoorlijke verandering is opgetreden in externe omstandigheden die niet alleen pensioenfonds Gasunie raakt, maar ook andere pensioenfondsen.

Sociale partners hebben daarom afgesproken dat indien de dekkingsgraad van pensioenfonds Gasunie in de periode tot transitiedatum daalt onder de 105% dat sociale partners dan samen met het pensioenfonds in gesprek gaan om de ontstane situatie en de mogelijkheden te bespreken. Invaren blijft dus de default ook bij een dekkingsgraad onder de 102,55%, maar op dat moment wordt wel opnieuw naar alle mogelijkheden gekeken.

In bijlage 2 is een tabel opgenomen met de verdeling van het vermogen bij verschillende dekkingsgraden op basis van de gehanteerde aannames.

In bijlage 3 is uitgewerkt hoe de voorrangsregels uitwerken bij andere aannames.

Als onvoorziene omstandigheden zich voordoen, blijven de bestaande afspraken gelden. Sociale partners gaan dan opnieuw met elkaar in gesprek om te beoordelen of de afspraken ook in de gewijzigde omstandigheden evenwichtig blijven. Indien noodzakelijk kunnen sociale partners in onderlinge overeenstemming besluiten tot een wijziging van de afspraken.

6. Inzicht in transitie-effecten - verantwoording evenwichtige transitie

De keuzes van sociale partners hebben effecten op de pensioenresultaten van alle deelnemers. In de voorgaande hoofdstukken hebben sociale partners aangegeven op basis van welke kwalitatieve argumenten keuzes zijn gemaakt. Hierbij is het van belang wat de effecten van de keuzes zijn op de verschillende deelnemersgroepen en leeftijdscohorten. Om inzicht daarin te krijgen en keuzes te kunnen maken, hebben sociale partners de keuzes kwantitatief door laten rekenen. In dit hoofdstuk geven sociale partners inzicht in de kwantitatieve effecten van de gemaakte keuzes. In bijlage 1 is de presentatie opgenomen waarin alle kwantitatieve analyses en uitgangspunten zijn opgenomen. Deze presentatie is de bron voor inzicht in de transitie-effecten.

6.1. Maatstaven: waar is naar gekeken?

Voor het toetsen van de evenwichtigheid is gekeken naar de volgende kwantitatieve wettelijke maatstaven:

- Verwachte pensioenuitkering bij 'slecht weer', de 'mediaan' en 'goed weer'. Hierbij geldt:
 - 'Slecht weer': de 5% slechtste resultaten. In 95% van de doorgerekende scenario's is het resultaat hoger dan het slecht-weer scenario.
 - 'Mediaan': het 50e percentiel van resultaten, oftewel, in 50% van de doorgerekende scenario's zijn de resultaten beter en in 50% van de scenario's zijn de resultaten slechter.
 - 'Goed weer': de 5% beste resultaten. In 95% van de doorgerekende scenario's zijn de resultaten slechter dan in dit scenario.
- Delta netto profijt

Voor de verwachte pensioenuitkering hebben sociale partners gekeken naar de volgende twee ratio's:

- *Vervangingsratio voor actieve deelnemers*
Dit is de gemiddelde, voor inflatie gecorrigeerde, uitkering van het ouderdomspensioen gedurende de gehele uitkeringsfase. Dit is uitgedrukt als percentage van de laatste pensioengrondslag. Deze gemiddelde vervangingsratio gedurende de uitkeringsfase ligt fractioneel lager dan de vervangingsratio op 68-jarige leeftijd.
- *Uitkeringsratio voor slapers en gepensioneerden*
Dit is de gemiddelde voor inflatie gecorrigeerde uitkering gedurende de gehele uitkeringsfase, uitgedrukt als percentage van de huidige CDC-uitkering.

Doelgroepen:

actieven, slapers, gepensioneerden

Binnen het pensioenfonds is de pensioenregeling van alle doelgroepen ondergebracht:

- **Actieven** (actieve deelnemers of medewerkers): deelnemers aan de pensioenregeling die nog werkzaam zijn bij de werkgever.
- **Slapers**: deelnemers die pensioen hebben opgebouwd, geen premie-inleg meer hebben, maar nog geen uitkering ontvangen.
- **Gepensioneerden** (ook wel gepensioneerde deelnemers of ingegane pensioenen): deelnemers aan de pensioenregeling vanaf circa 60 jaar die een uitkering ontvangen (dit kunnen ook nabestaanden van deelnemers zijn).

Het netto profijt is een wettelijke maatstaf om inzichtelijk te maken wat het verschil is tussen de waarde van verwachte toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg. Hierbij worden zowel de opgebouwde pensioenaanspraken als de in de toekomst nog op te bouwen pensioenaanspraken meegenomen. Bij de waardebepaling wordt gecorrigeerd voor de mate van risico. De waarde wordt lager naarmate het risico groter is.

Het netto profijt van de huidige CDC-pensioenregeling wordt afgezet tegen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling. Hiermee is het verschil in netto profijt tussen beide regelingen zichtbaar voor de verschillende leeftijdsgroepen.

6.2. Rekendatum en gevoeligheid van scenario's

De doorrekeningen zijn gedaan met de scenariosets die De Nederlandsche Bank voorschrijft voor de pensioentransitie. Sociale partners hebben voor het maken van de berekeningen ultimo 2023 gehanteerd als rekendatum. Dit betekent dat de maatstaven op basis van de gegevens van 31 december 2023 zijn doorgerekend en een dekkingsgraad van 135%²⁸ als basisscenario is gehanteerd (DNB Q1 2024 scenarioset). Vervolgens hebben sociale partners naar gevoeligheid gekeken door alternatieve dekkingsgraden en effecten van renteschokken te beoordelen.

6.3. Toelichting bij het basisscenario – 135% dekkingsgraad

Voor iedere groep deelnemers (actieven, slapers en gepensioneerden) en ieder leeftijdscohort brengen we in kaart wat de kwantitatieve effecten van de transitie zijn. Bij deze dekkingsgraad kunnen alle transitiedoelen van sociale partners bereikt worden, namelijk:

- 1) Een robuuste start van het nieuwe pensioenstelsel door een substantiële initiële vulling van de solidariteitsreserve.
- 2) Compensatie voor een relatieve verslechtering in pensioenverwachting door de afschaffing van de doorsneesystematiek voor een leeftijdscohort ten opzichte van een ander leeftijdscohort.
- 3) Voldoende prioriteit voor inhaalindexatie rekening houdend met de afspraak die is gemaakt bij de totstandkoming van de huidige pensioenregeling.
- 4) Een pensioenverbetering voor alle deelnemers via het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers.

6.3.1. Verwacht pensioen in de mediaan

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel en het verdelen van het vermogen over verschillende doelgroepen en leeftijdscohorten geeft verschillende effecten. In de volgende tabel is de stapsgewijze relatieve verandering bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel te zien in de mediaan voor actieven, slapers en gepensioneerden. Dit is stap voor stap weergegeven om de verschillende losse effecten van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel en het verdelen van het vermogen inzichtelijk te maken.

Let op: de getallen in de tabellen tellen niet op, omdat er sprake is van cumulatieve effecten. Bijvoorbeeld: voor cohort 20-24 bij actieven: $((1+57\%) \times (1+1\%) \times (1+2\%) \times (1+0\%) - 1) \times 100\% = 62\%$ (afgerond).

²⁸ Gebaseerd op de actuele dekkingsgraad van pensioenfonds Gasunie op 31 december 2023 van 134,4%

	Actieven									
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
0. Huidige CDC-regeling	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1. Nieuwe opbouw in SPR	57%	45%	32%	19%	8%	0%	-4%	-4%	-3%	-1%
2. Invaren (standaardmethode)	1%	2%	5%	8%	13%	19%	20%	25%	29%	30%
3. 3% initiële vulling SDR	2%	2%	2%	2%	2%	1%	0%	-1%	-1%	-1%
4. Compensatie afsch. DSS	0%	0%	0%	0%	1%	4%	5%	2%	0%	-1%
5. Inhaalindexatie	0%	0%	0%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%
Totaal pensioen verwachting	62%	50%	41%	30%	24%	24%	20%	21%	22%	23%

Tabel: verandering van het nieuwe pensioenstelsel ten opzichte van het huidige pensioenstelsel (actieven)

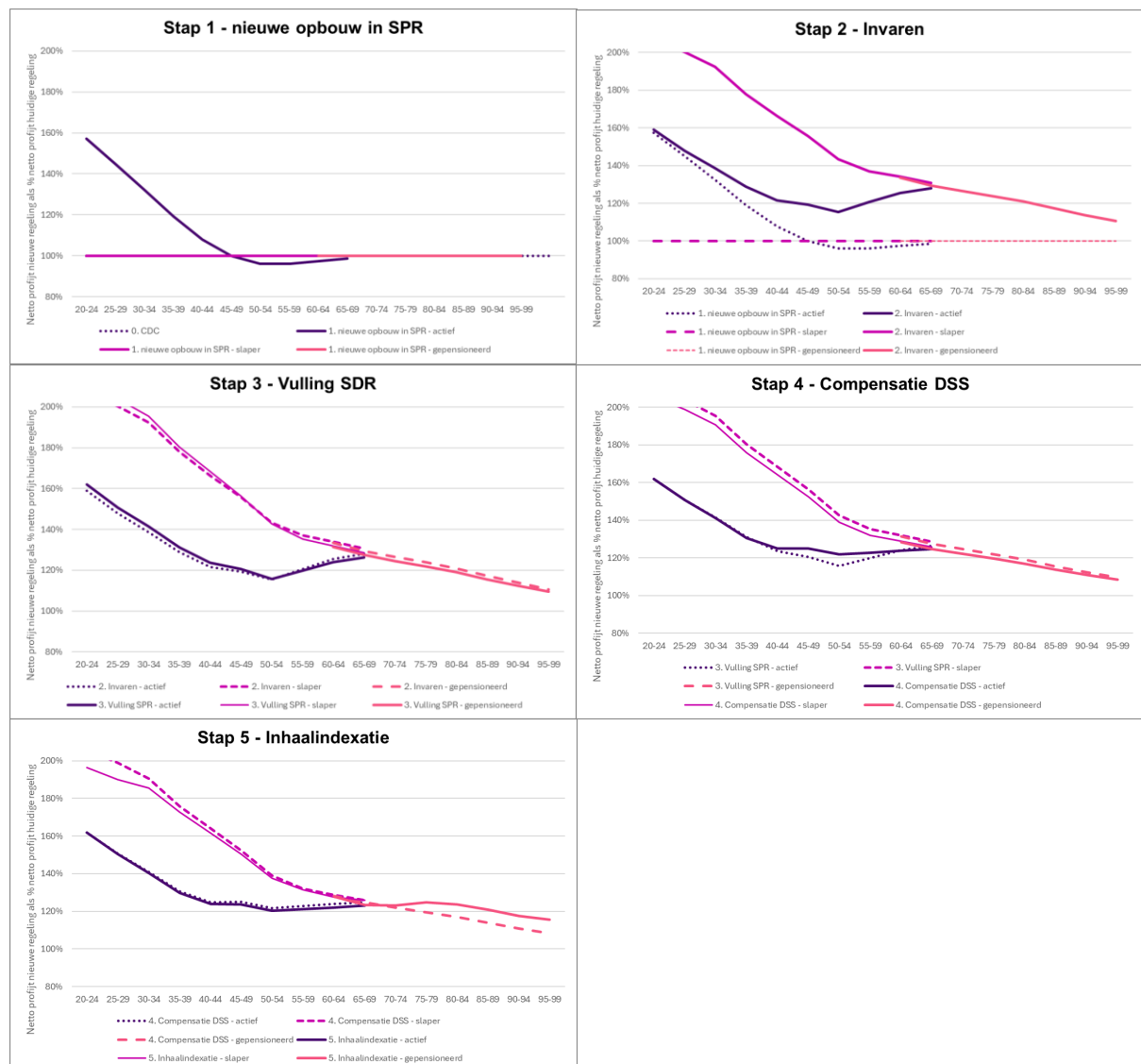
	Gepensioneerden						
	<70	70-74	75-79	80-84	85-89	90-94	95+
0. Huidige CDC-regeling	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1. Nieuwe opbouw in SPR	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
2. Invaren (standaardmethode)	29%	26%	24%	21%	17%	14%	11%
3. 3% initiële vulling SDR	-1%	-2%	-2%	-2%	-1%	-1%	-1%
4. Compensatie afsch. DSS	-2%	-2%	-2%	-2%	-1%	-1%	-1%
5. Inhaalindexatie	-1%	1%	4%	6%	6%	6%	7%
Totaal pensioen verwachting	23%	23%	25%	24%	21%	18%	16%

Tabel: verandering van het nieuwe pensioenstelsel ten opzichte van het huidige pensioenstelsel (gepensioneerden)

	Slaper									
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
0. Huidige CDC-regeling	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1. Nieuwe opbouw in SPR	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
2. Invaren (standaardmethode)	107%	100%	92%	78%	66%	56%	43%	37%	34%	31%
3. 3% initiële vulling SDR	2%	2%	2%	1%	1%	0%	0%	-1%	-2%	-2%
4. Compensatie afsch. DSS	-2%	-2%	-2%	-2%	-2%	-2%	-3%	-3%	-2%	-2%
5. Inhaalindexatie	-4%	-4%	-3%	-2%	-2%	-1%	-1%	0%	-1%	0%
Totaal pensioen verwachting	96%	90%	85%	73%	61%	50%	38%	32%	28%	26%

Tabel: verandering van het nieuwe pensioenstelsel ten opzichte van het huidige pensioenstelsel (slapers)

Dezelfde informatie is voor actieven en gepensioneerden ook grafisch weergegeven in onderstaande stap-voor-stap weergave van het effect op het pensioenresultaat ten opzichte van de huidige pensioenregeling.



Grafiek: In 5 stappen verandering van het nieuwe pensioenstelsel ten opzichte van het huidige pensioenstelsel in de mediaan, zie ook slide 24 in bijlage 1: Transitie-effecten.

Stap 1 – Nieuwe opbouw in de solidaire premieregeling:

Voor actieven in de leeftijdscategorie 50 tot 68 jaar zien we een negatief resultaat op de pensioenverwachting. Dit wordt veroorzaakt doordat de opbouw in de nieuwe pensioenregeling op basis van de vlakke premie plaatsvindt en de doorsneesystematiek is afgeschaft. Jongere actieven profiteren van de vlakke premie en de grotere risicoblootstelling. Voor slapers en gepensioneerden is er geen effect, aangezien er voor hen geen premiebetaling is.

Stap 2 – Invaren op basis van de standaardmethode:

Door het invaren en het verdelen van het vermogen zien we dat alle leeftijdsgroepen profiteren in het mediane scenario. De groepen met het meeste vermogen in het pensioenfonds (oudere actieven, oudere slapers en jonge gepensioneerden) profiteren het meest van de vermogensverdeling. Jonge slapers profiteren ook van het invaren vanwege de grotere risicoblootstelling. Voor jonge actieven is dit effect reeds in stap 1 opgetreden.

Stap 3 – 3% initiële vulling in de solidariteitsreserve:

Het vullen van de solidariteitsreserve bij de start heeft in het mediane scenario een beperkt effect op alle pensioenresultaten. Te zien is dat vooral de oudere deelnemers en gepensioneerden het directe effect merken, omdat zij minder krijgen toegevoegd in hun pensioenvermogen vanwege het vullen van de solidariteitsreserve. Overigens heeft deze groep ook direct profijt van een gevulde solidariteitsreserve, omdat verlagingen van de uitkeringen dan beter voorkomen kunnen worden. Als de solidariteitsreserve bij invaren gevuld wordt, is deze ook direct beschikbaar voor gepensioneerden als de uitkeringen verlaagd of beperkt moeten worden. Ook jongere deelnemers profiteren van een gevulde solidariteitsreserve bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Dit komt doordat er dan alvast vermogen in de solidariteitsreserve is gereserveerd. De solidariteitsreserve hoeft dan niet volledig uit nieuwe overrendementen opgebouwd te worden.

Stap 4 – Compensatie afschaffing doorsneesystematiek:

In stap 1 was zichtbaar dat actieve leeftijdsgroepen van 50 jaar en ouder een nadelig effect hebben vanwege afschaffing van de doorsneesystematiek. Stap 1 laat echter alleen het nadeel zien van het premie-effect voor deze groepen ('enkele transitie'). Sociale partners hebben voor het compensatievraagstuk gekeken naar het combinatie-effect van afschaffing van de doorsneesystematiek en de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Hierbij hebben sociale partners, vanwege evenwichtigheid, gestuurd op gelijkere uitkomsten tussen leeftijdsgroepen. Om dat te bereiken is gekeken naar het integrale effect van stap 1, 2 en 3. Om dan tot gelijke uitkomsten te komen is in stap 4 een deel van het vermogen ingezet voor het repareren van de 'kuil', zoals te zien is in de grafiek bij stap 4. Die kuil ontstaat al iets eerder, namelijk bij leeftijdsgroepen vanaf 40 jaar. Om die 'kuil' te repareren is het vermogen toebedeeld aan de leeftijdsgroepen vanaf 40 jaar, zoals te zien in stap 4.

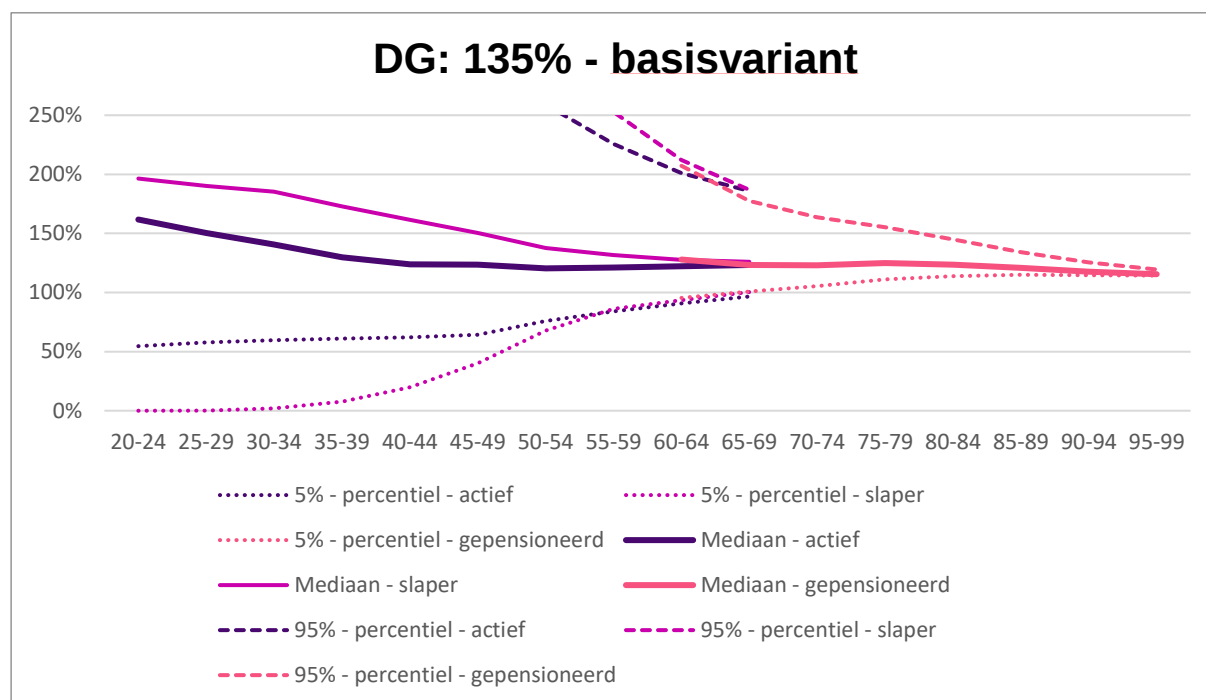
Stap 5 – Inhaalindexatie:

In het basisscenario (waarbij we uitgaan van een dekkingsgraad van 135%) kan de inhaalindexatie volledig toegekend worden. Dat heeft vooral een positief effect voor gepensioneerden en in het bijzonder de oudere gepensioneerden. Voor actieven en slapers geeft dit een beperkt negatief effect.

Totaalrij/uitkomst na stap 5: We zien in deze tabel en de grafiek dat in het mediane scenario alle deelnemersgroepen (actieven, slapers en gepensioneerden) een positievere pensioenverwachting hebben dan in het huidige pensioenstelsel. Bij de jongere actieven en slapers is dit een grotere positieve uitslag. Dit effect neemt af naarmate de leeftijd toeneemt.

6.3.2. Verwacht pensioen in 'goed weer' en 'slecht weer'

Sociale partners hebben niet alleen naar de mediaan gekeken, maar ook naar de 'slecht weer' en 'goed weer' scenario's:



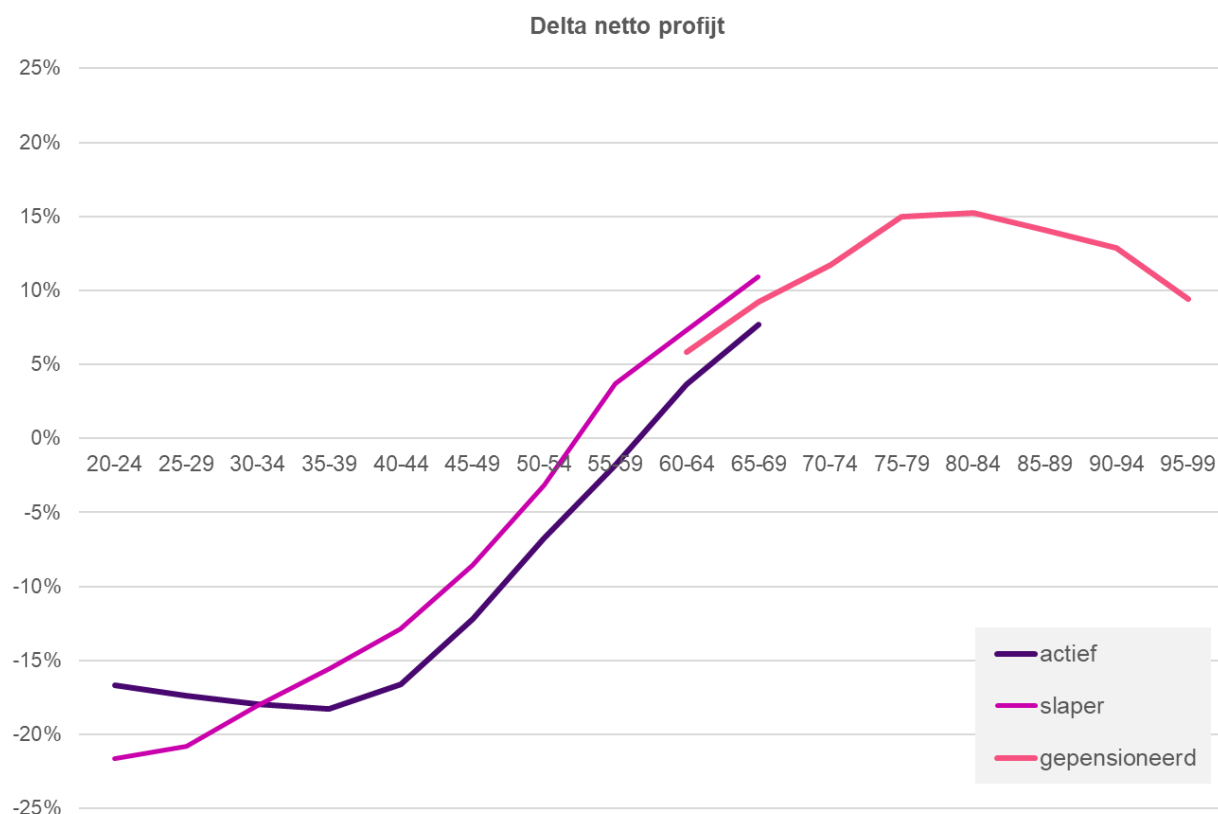
Grafiek: verandering van het nieuwe pensioenstelsel ten opzichte van het huidige pensioenstelsel bij 'slecht weer' (5% percentiel), 'verwacht' (mediaan) en 'goed weer' (95% percentiel) bij een dekkinggraad van 135%

In de grafiek is zichtbaar dat in de mediaan iedereen erop vooruit gaat, maar dat bij 'slecht weer' de slapers en actieven fors lagere resultaten hebben dan in het huidige pensioenstelsel vanwege de blootstelling aan het risico in beleggingen. In het 'goed weer' scenario is dat precies andersom: (jonge) slapers en actieven hebben hele hoge resultaten vanwege het rendement-op-rendement effect. Voor gepensioneerden is de spreiding in risico's beperkt. Zelfs bij 'slecht weer' komen zij tot betere resultaten dan in het huidige pensioenstelsel (100%).

6.3.3. Netto profijt

Het netto profijt is het verschil tussen de waarde van verwachte toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg. Hierbij worden zowel de opgebouwde pensioenaanspraken, als de in de toekomst nog op te bouwen pensioenaanspraken meegenomen. Bij de waardebepaling wordt gecorrigeerd voor de mate van risico. De waarde wordt lager naarmate het risico groter is.

Het verschil in netto profijt tussen de huidige en de nieuwe pensioenregeling is zichtbaar in de volgende grafiek:



Grafiek: delta netto profijt voor actieven, slapers en gepensioneerden bij een dekkingsgraad van 135%

Te zien is dat actieven en slapers een negatieve delta netto profijt hebben in de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Actieven en slapers profiteren in het nieuwe stelsel van de mogelijkheid om meer beleggingsrisico te nemen in de opbouwfase, maar dit wordt in de netto profijt berekening niet gezien als 'beloond risico'. Tegelijkertijd worden de bestaande buffers wel verdeeld in deze berekening en blijven deze buffers niet beschikbaar voor de toekomst. Daar kunnen jongeren dus ook niet van profiteren. Voor gepensioneerden is er juist een positief delta netto profijt, omdat hun risico beperkt is en zij profiteren van het verdelen van het vermogen.

6.3.4. Evenwichtigheidsafweging sociale partners bij het basisscenario (dekkingsgraad 135%)

Sociale partners beoordelen dat er met deze resultaten sprake is van aan evenwichtige transitie. Sommige effecten van het nieuwe pensioenstelsel ontstaan door de overgang van een middelloonregeling naar een premieregeling en vallen daarmee buiten de beïnvloeding door sociale partners. Het bepalen van transitiedoelstellingen is een manier voor sociale partners om invloed te hebben op de evenwichtigheid van de transitie.

Vanuit de kwalitatieve doelstellingen is te zien dat bij deze resultaten de transitiedoelstellingen worden bereikt:

- De initiële vulling van de solidariteitsreserve leidt tot een robuuste start van het nieuwe pensioenstelsel, omdat de solidariteitsreserve dan naar verwachting voldoende is gevuld. In hoofdstuk 4 is beschreven dat een initiële vulling een evenwichtig en robuust resultaat geeft voor de werking van de solidariteitsreserve en dat de inzet van de solidariteitsreserve de kans op verlagen van uitkeringen fors doet afnemen. Dit is het belangrijkste doel van sociale partners voor inzet van de solidariteitsreserve.

- De compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek leidt tot gelijkere resultaten tussen de leeftijdsgroepen van actieven. Hierbij is rekening gehouden met de 'dubbele transitie' en daarmee dus ook de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel. Deze compensatie draagt daarmee bij aan een evenwichtigere verdeling.
- De inhaalindexatie wordt toegekend. In het huidige pensioenstelsel is deze achterstand ontstaan en na de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is er geen mogelijkheid meer om de indexatieachterstanden in te halen. In het basisscenario is de dekkingsgraad dermate hoog dat ook in het huidige stelsel (op korte termijn) de kans op inhaalindexatie groot is. Het kunnen toekennen van deze indexatieachterstanden draagt daarmee bij aan de evenwichtigheid van de transitie.
- De persoonlijke pensioenvermogens worden verhoogd. Hiermee wordt het vermogen verdeeld over alle deelnemersgroepen, waarbij rekening wordt gehouden met de standaardregel (spreidingshorizon van 10 jaar). Ook bij het verdelen van de buffers in het huidige pensioenstelsel zou er een horizon zijn voor de verdeling van vermogens. Vanuit evenwichtigheid hebben sociale partners geen aanleiding gezien om af te wijken van deze standaardregel.

Vanuit de kwantitatieve maatstaven is te zien dat voor alle doelgroepen en leeftijdscohorten de ondergrenzen worden gehaald. Hierbij is zorgvuldig gekeken of de effecten van de nieuwe premiereregeling en de transitie naar deze premiereregeling ook tussen verschillende groepen evenwichtig zijn. Deze effecten zijn vergeleken voor actieven, slapers en gepensioneerden en lichten we hierna toe.

Actieve deelnemers

- Actieven gaan er in de mediaan op vooruit in het nieuwe pensioenstelsel ten opzichte van de huidige pensioenregeling. In 'slecht weer' is sprake van een achteruitgang ten opzichte van het huidige pensioenstelsel. De uitslagen bij slecht weer kunnen groot zijn. Dit is een gevolg van het nieuwe pensioenstelsel en vraagt zorgvuldige communicatie en monitoring voor deze groepen. Het is van belang dat het fonds een goede afweging maakt in het beleggingsbeleid voor deze groepen, passend bij hun risicohouding. Bijsturen in de transitiedoelstellingen door sociale partners heeft hierop slechts beperkt effect.
- De vervangingsratio's van actieven vallen lager uit dan de uitkeringsratio's van slapers. Dit is een acceptabel verschil. Het neerwaartse risico is voor actieven beperkter doordat het betalen van premies een dempende werking heeft.
- Actieve deelnemers dragen bij aan de vulling van de solidariteitsreserve. Vanuit de transitiedoelen is het vullen van de solidariteitsreserve op het moment van de transitie beperkt tot 3% van het vermogen. Afhankelijk van de leeftijdsgroep heeft dit een licht positief of licht negatief effect op de pensioenresultaten. Een goede werking van de solidariteitsreserve en daarmee een initiële vulling bij de start draagt bij aan een goede werking van de regeling (waaronder het behalen van de doelen van de solidariteitsreserve). Daarmee zijn deze resultaten acceptabel.
- Actieve deelnemers van 40 jaar of ouder ontvangen compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek. Deze compensatie wordt gefinancierd uit het vermogen en daarmee dragen alle deelnemersgroepen (actieven, slapers en gepensioneerden) bij aan deze compensatie. Deze bijdrage is echter beperkt in termen van pensioenresultaten van andere groepen en leidt tot een evenwichtigere (meer gelijke) uitkomst in de pensioenresultaten. Een alternatief is om de compensatie doorsneesystematiek te financieren uit de (spaar)premie.

Echter, dan is het resultaat voor alle actieven lager. Er is immers minder premie en/of loonruimte beschikbaar voor actieven. Aangezien de verwachte resultaten (mediaan) voor de actieven al lager zijn dan de verwachte resultaten van slapers en gepensioneerden, beoordelen sociale partners het evenwichtiger om de compensatie van de doorsneepremie uit vermogen te financieren. Hiermee blijft het pensioenresultaat voor actieven op peil, ook in de toekomst.

- Toekenning van inhaalindexatie is van toepassing voor alle deelnemers met een indexatieachterstand, dus ook voor actieven indien voor hen sprake is van een indexatieachterstand. Dit gaat voor alle deelnemers ten koste van het vermogen dat beschikbaar is voor het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens. In termen van pensioenresultaat is zichtbaar dat het toekennen van inhaalindexatie per saldo een beperkt negatief effect heeft op het pensioenresultaat van actieve deelnemers. Dit negatieve effect voor actieven is beperkt en draagt bij aan evenwichtigheid in de zin dat inhaalindexatie na de transitie niet langer toegekend kan worden. Daarom zijn deze resultaten acceptabel. Verder blijven de totale verwachte pensioenuitkomsten, ook na toekenning van inhaalindexatie, hoger dan in het huidige pensioenstelsel.

Slapers

- Slapers gaan er in het nieuwe pensioenstelsel in de mediaan op vooruit. In 'slecht weer' is sprake van een achteruitgang ten opzichte van het huidige pensioenstelsel. Zeker voor jongere deelnemers kunnen de uitslagen in 'slecht weer' erg groot zijn. Dit is een gevolg van het nieuwe pensioenstelsel en vraagt zorgvuldige communicatie en monitoring voor deze groepen. Het is van belang dat het fonds een goede afweging maakt in het beleggingsbeleid voor deze groepen, passend bij hun risicohouding. Nader bijsturen in de transitiedoelstellingen door sociale partners zou hierop slechts beperkt effect hebben.
- In het verwachte scenario zijn de uitkeringsratio's van slapers het hoogst in vergelijking met alle groepen. De spreiding van resultaten voor slapers is groter dan bij actieven en gepensioneerden.
- Slapers dragen bij aan de vulling van de solidariteitsreserve. Vanuit de transitiedoelen is het vullen van de solidariteitsreserve op moment van transitie beperkt tot 3% van het vermogen. Afhankelijk van de leeftijdsgroep heeft dit een licht positief of licht negatief effect op de pensioenresultaten. Een goede werking van de solidariteitsreserve en daarmee een initiële vulling bij de start draagt bij aan een goede werking van de regeling (waaronder het behalen van de doelen van de solidariteitsreserve). Daarmee zijn deze resultaten acceptabel.
- Alle deelnemersgroepen, dus ook slapers, dragen bij aan compensatie afschaffing doorsneesystematiek en aan inhaalindexatie. Voor slapers leiden beide onderdelen tot een per saldo beperkt negatief effect op de pensioenresultaten. Echter, in combinatie met de andere transitie-effecten is het totale verwachte pensioenresultaat voor slapers hoger dan in het huidige pensioenstelsel.

Gepensioneerden

- Gepensioneerden gaan er in het nieuwe pensioenstelsel in de mediaan op vooruit ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Dit geldt ook voor de 'slecht weer' scenario's. Daarmee zijn de pensioenresultaten van de nieuwe pensioenregeling voor gepensioneerden gunstiger dan het huidige pensioenstelsel.

- Ten opzichte van de huidige pensioenregeling gaan gepensioneerden er in het verwachte scenario op vooruit. Deze vooruitgang is echter lager dan die van slapers en actieven. Daar staat tegenover dat de spreiding van resultaten van gepensioneerden in 'slecht weer' een wezenlijk ander beeld geeft dan van slapers en actieven. Bij een dekkingsgraad van 135% is de vooruitgang van gepensioneerden nog steeds fors, terwijl het neerwaartse risico beperkt is. Dat beoordelen sociale partners als een acceptabele uitkomst.
- Alle deelnemersgroepen, dus ook gepensioneerden, dragen bij aan de vulling van de solidariteitsreserve. Vanuit de transitiedoelen is het vullen van de solidariteitsreserve op moment van transitie beperkt tot 3% van het vermogen. Deze vulling heeft voor gepensioneerden een licht negatief effect op de pensioenresultaten in de mediaan. Een goede werking van de solidariteitsreserve en daarmee een initiële vulling bij de start draagt bij aan een goede werking van de regeling (waaronder het behalen van de doelen van de solidariteitsreserve). Dit geldt zeker voor gepensioneerden, omdat met deze beperkte vulling ook een eventuele verlaging van uitkeringen in de eerste jaren na de transitie voorkomen of beperkt kan worden. Daarmee zijn deze resultaten acceptabel.
- Alle deelnemersgroepen, dus ook gepensioneerden, dragen bij aan compensatie afschaffing doorsneesystematiek. Voor gepensioneerden leidt dit tot een beperkt negatief effect op de pensioenresultaten. Echter, in combinatie met de andere transitie-effecten is het pensioenresultaat voor gepensioneerden nog steeds hoger dan in het huidige pensioenstelsel.
- Het toekennen van inhaalindexatie heeft voor gepensioneerden een positief effect op de resultaten.

Deze uitkomsten beoordelen sociale partners als evenwichtig. De resultaten in de verschillende scenario's ('goed weer', 'mediaan' en 'slecht weer') zijn verklaarbaar vanuit de overgang van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling. Verder bijsturen van deze resultaten door een andere inzet van transitiedoelen leidt naar oordeel van sociale partners niet tot een evenwichtiger beeld.

6.4. Gevoeligheid bij andere dekkingsgraden en bij renteschokken

De streefdatum voor de transitie is 1 januari 2027. Het is niet zeker wat op dat moment de dekkingsgraad van het pensioenfonds is en wat de economische omstandigheden op dat moment zijn. Sociale partners hebben daarom gekeken naar de transitie vanuit andere dekkingsgraden en bij renteschokken.

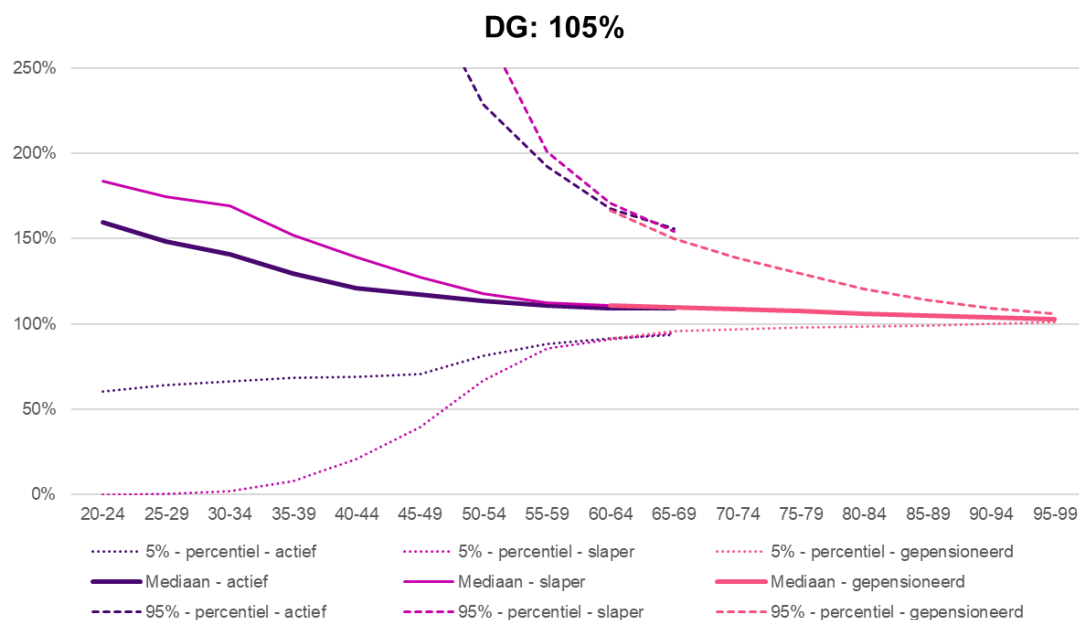
6.4.1. Gevoeligheid bij verschillende dekkingsgraden

Bij de lagere dekkingsgraden (105% en 115%) kunnen niet alle transitiedoelen volledig worden toegekend. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek komt bij een dekkingsgraad van 105% (grotendeels) uit de spaarpremie. Bij de basisvariant (dekkingsgraad van 135%) en bij hogere dekkingsgraden, zoals een dekkingsgraad van 145%, kunnen in de vermogensverdeling wel alle transitiedoelen worden toegekend. De verdeling over de verschillende transitiedoelen is als volgt:

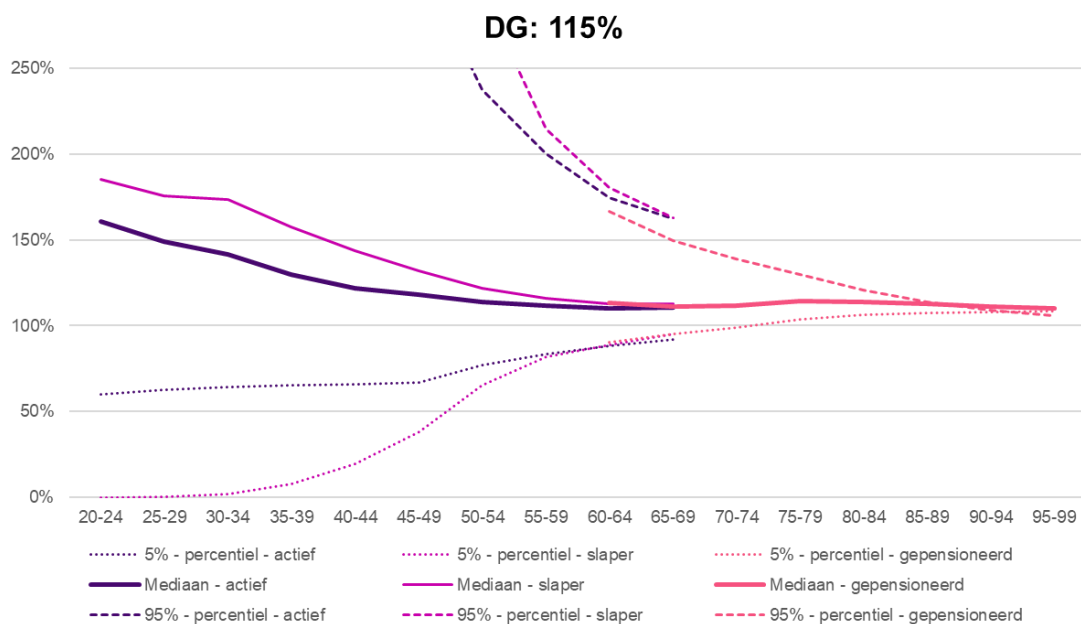
	DG 105%	DG 115%	DG 135% Basisvariant 100%	DG 145%
Compensatie afschaffing DSS	100%, deels gefinancierd uit premie	100%	100%	100%
Inhaaltoeslagen # jaren spreiding standaardmethode	Gedeeltelijk 10 jaren	Gedeeltelijk 10 jaren	Volledig 10 jaren	Volledig 10 jaren
Invaren standaardmethode	-	1,7%	19,8%	28,9%
Compensatie DSS	0,5% (2,3% uit premie)	2,8%	2,8%	2,8%
Reparatie inhaaltoeslag	0,5%	4,5%	5,7%	5,7%
Wettelijke reserves	2,5%	2,8%	3,3%	3,5%
Initiële vulling solidariteitsreserve	1,5%	3,2%	3,9%	4,1%
waarde huidige nominale pensioenaanspraak	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Totale dekkinggraad voorafgaand aan invaren	105%	115%	135%	145%

Tabel: Vermogensverdeling over de transitiedoelen bij verschillende dekkinggraden

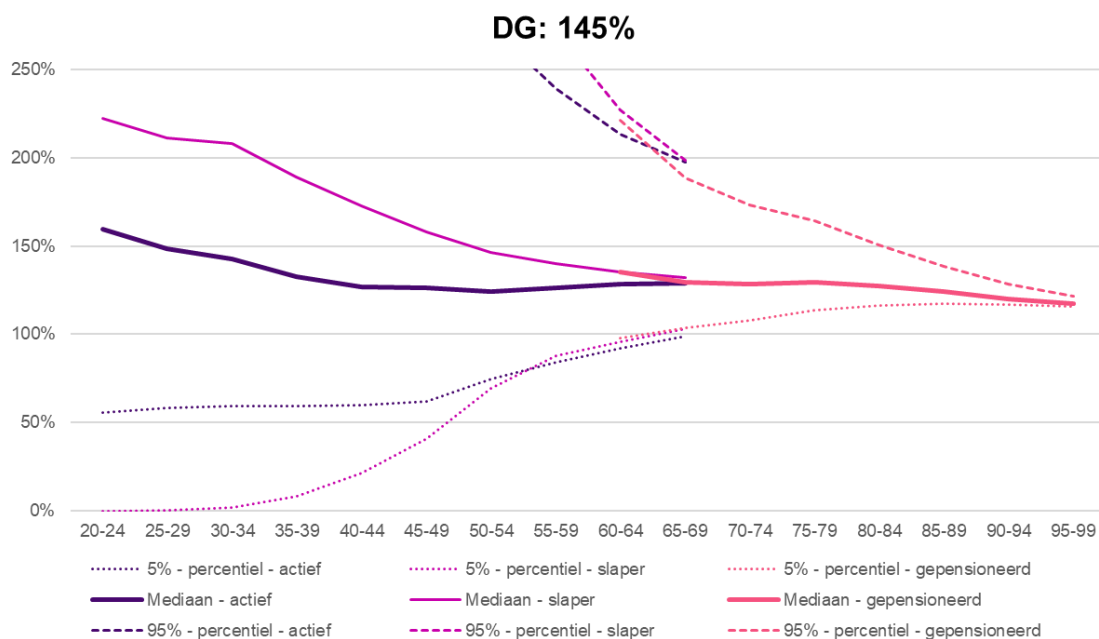
De resultaten op de pensioenverwachtingen zijn weergegeven in de volgende grafieken.



Grafiek: verandering van het nieuwe pensioenstelsel ten opzichte van het huidige pensioenstelsel bij 'slecht weer' (5% percentiel), 'verwacht' (mediaan) en 'goed weer' (95% percentiel) bij een dekkinggraad van 105%

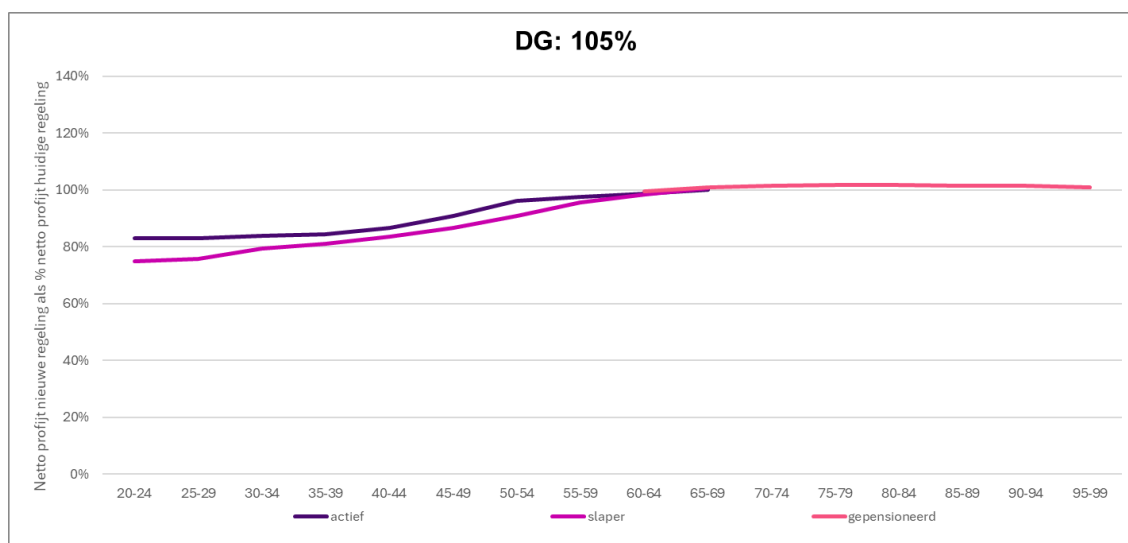


Grafiek: verandering van het nieuwe pensioenstelsel ten opzichte van het huidige pensioenstelsel bij 'slecht weer' (5% percentiel), 'verwacht' (mediaan) en 'goed weer' (95% percentiel) bij een dekkingsgraad van 115%

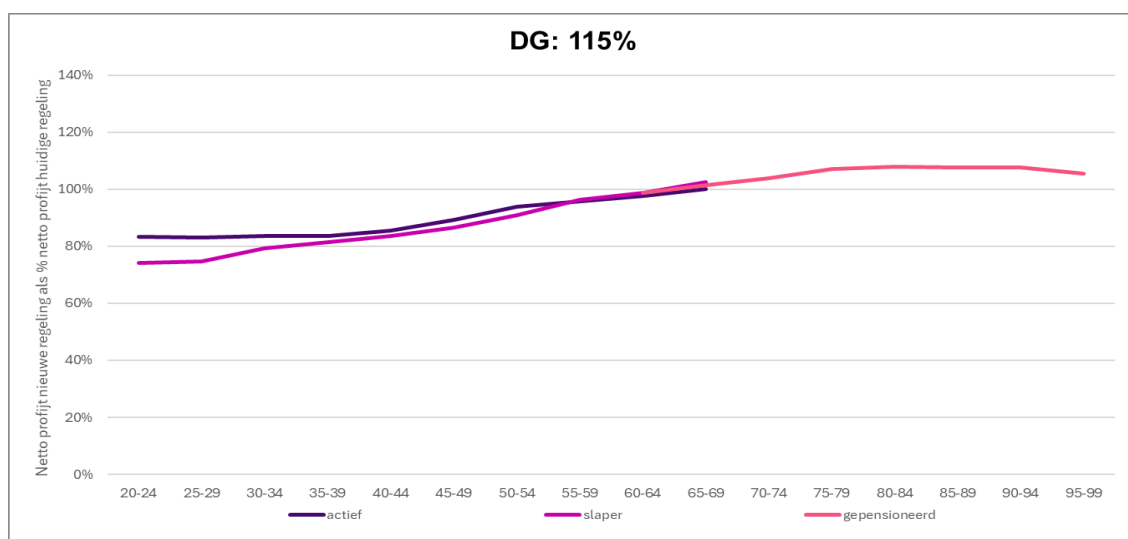


Grafiek: verandering van het nieuwe pensioenstelsel ten opzichte van het huidige pensioenstelsel bij 'slecht weer' (5% percentiel), 'verwacht' (mediaan) en 'goed weer' (95% percentiel) bij een dekkingsgraad van 145%

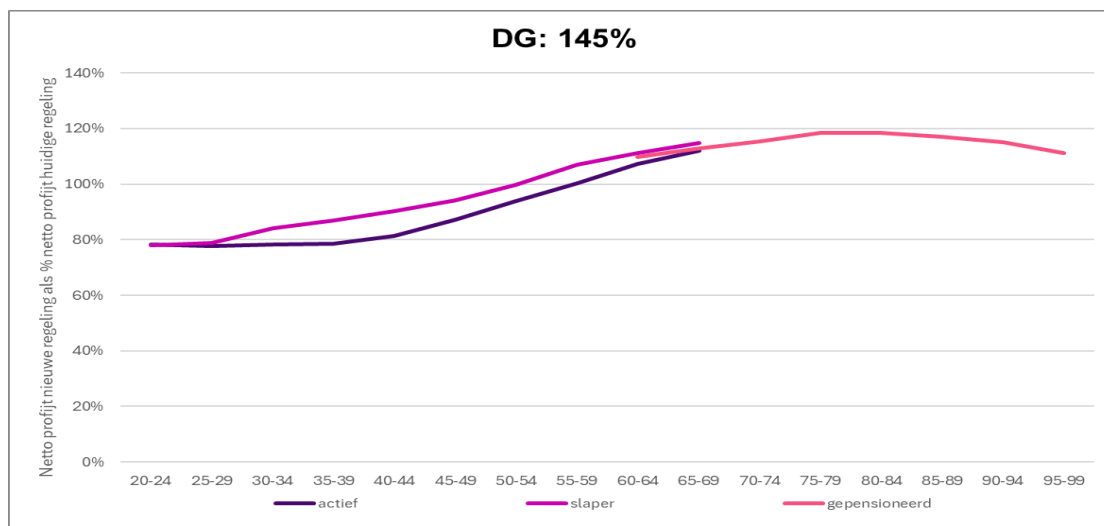
De resultaten in termen van netto profijt zijn weergegeven in de volgende grafieken. Het netto profijt is daarbij uitgedrukt als percentage van dat in de huidige CDC-regeling en toont daarmee dus het relatieve verschil in netto profijt.



Grafiek: netto profijt voor actieven, slapers en gepensioneerden bij dekkingsgraad 105%



Grafiek: netto profijt voor actieven, slapers en gepensioneerden bij dekkingsgraad 115%



Grafiek: netto profijt voor actieven, slapers en gepensioneerden bij dekkinggraad 145%

Beoordeling evenwichtigheid sociale partners bij verschillende dekkinggraden

De transitie bij verschillende dekkinggraden ten opzichte van het huidige pensioenstelsel laat een vergelijkbaar beeld zien als in het basisscenario. Dit geldt ook als met de vermogensverdeling niet volledig aan de transitiedoelen wordt voldaan. Dat komt doordat de resultaten relatief getoond worden.

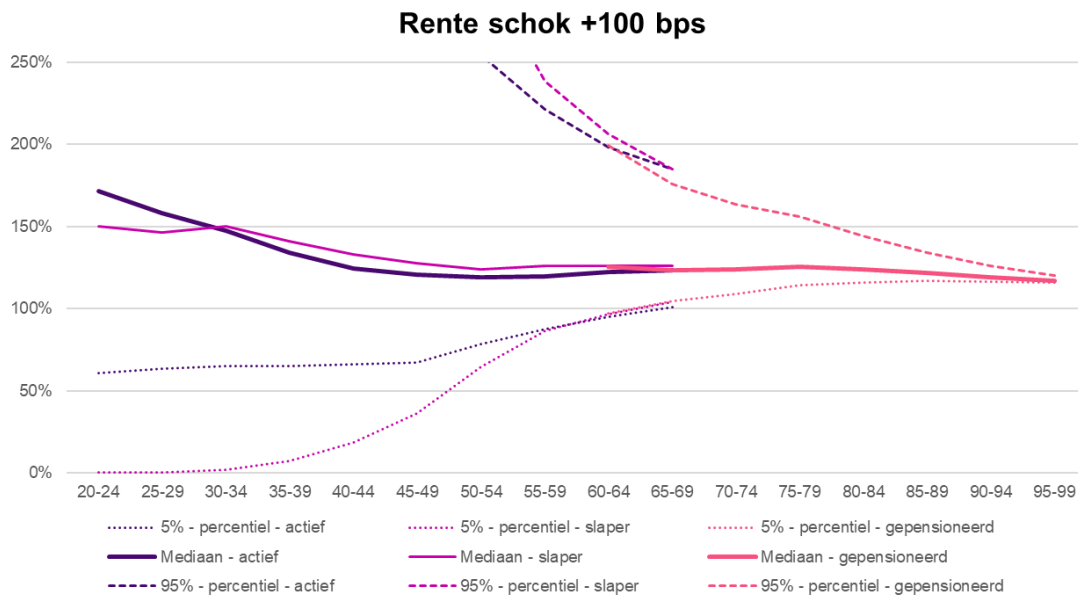
Bij lagere dekkinggraden zijn de pensioenverwachtingen in het huidige stelsel lager en in het nieuwe stelsel ook. Er wordt dan immers minder vermogen toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens. Daarmee zijn de pensioenverwachtingen in de nieuwe pensioenregeling bij 'mooi weer' en de mediaan bij deze verschillende dekkinggraden hoger dan in de huidige pensioenregeling. Bij 'slecht weer' zijn de resultaten in de nieuwe pensioenregeling slechter ten opzichte van de huidige regeling. Behalve voor de gepensioneerden die komen alleen bij een dekkinggraad van 105% slechter uit dan in de huidige pensioenregeling.

De verschillen tussen leeftijdscohorten en doelgroepen (actieven, slapers en gepensioneerden) geven een vergelijkbaar beeld als in het basisscenario. Hierdoor beoordelen sociale partners de gemaakte afspraken als evenwichtig en robuust bij verschillende dekkinggraden.

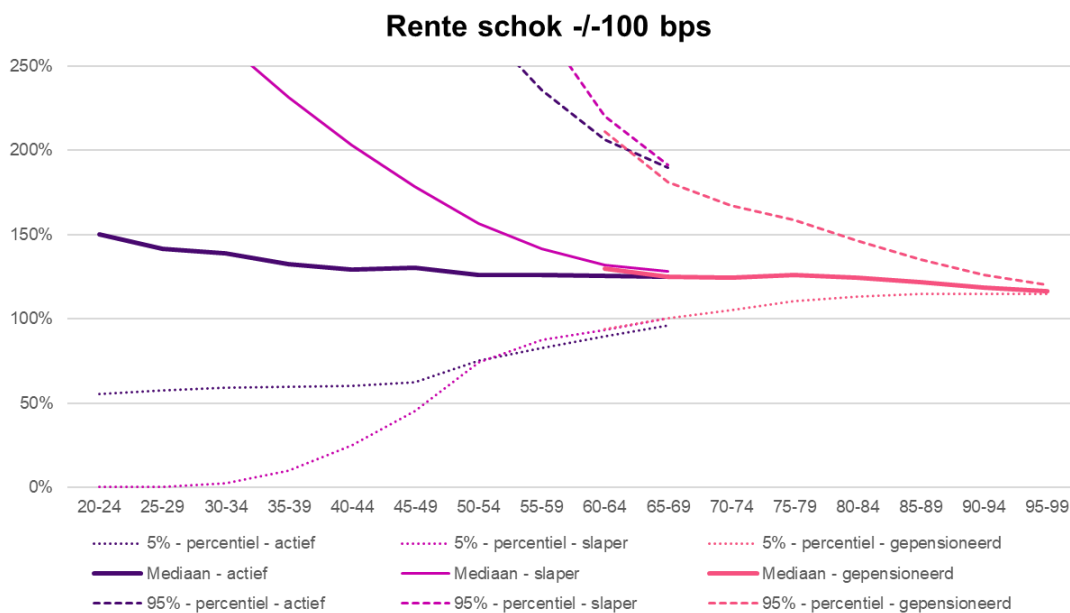
6.4.2. Gevoeligheid bij renteschokken

Sociale partners hebben renteschokken doorgerekend waarbij gekeken is naar een rentestijging van 1%-punt en een rentedaling van 1%-punt ten opzichte van de huidige rente op de transitiedatum.

De resultaten op de pensioenverwachtingen zijn weergegeven in de volgende grafieken.

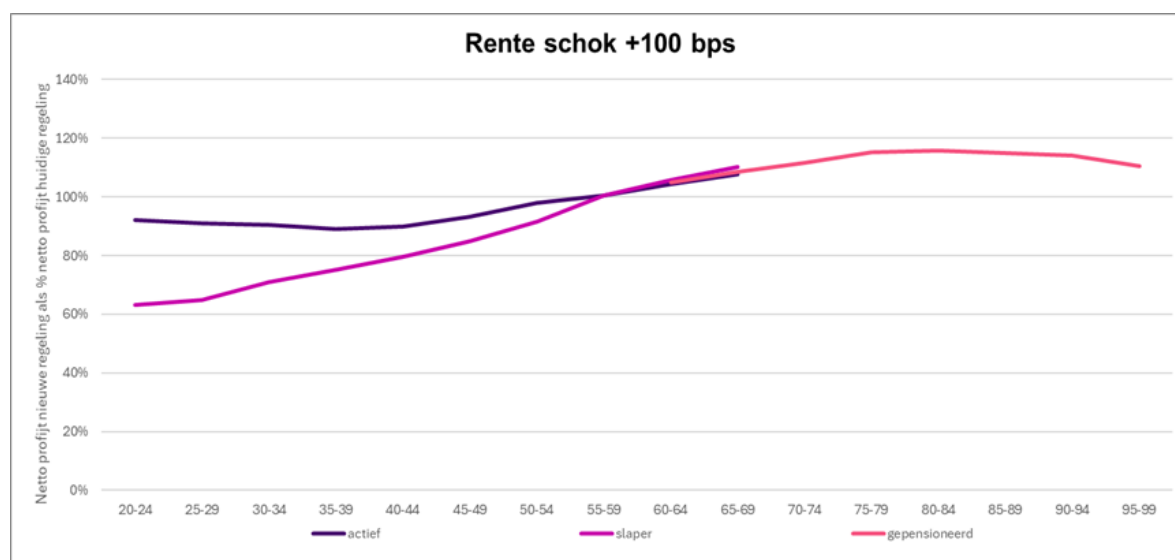


Grafiek: verandering van het nieuwe pensioenstelsel ten opzichte van het huidige pensioenstelsel bij 'slecht weer' (5% percentiel), 'verwacht' (mediaan) en 'goed weer' (95% percentiel) bij een renteschok van +1%-punt

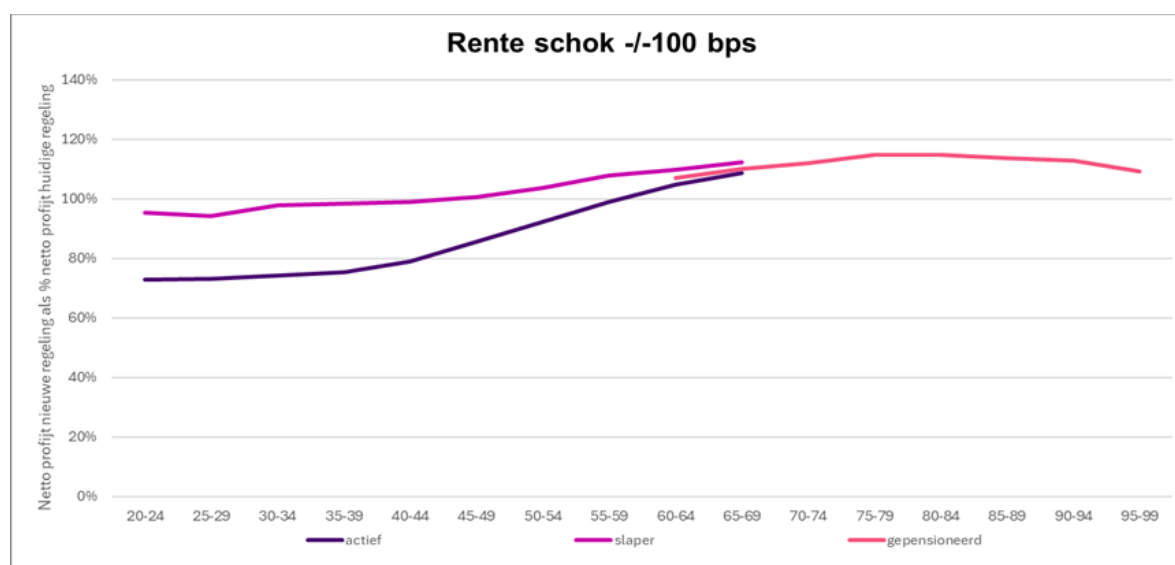


Grafiek: verandering van het nieuwe pensioenstelsel ten opzichte van het huidige pensioenstelsel bij 'slecht weer' (5% percentiel), 'verwacht' (mediaan) en 'goed weer' (95% percentiel) bij een renteschok van -1%-punt

De resultaten in termen van relatief netto profijt zijn weergegeven in de volgende grafieken.



Grafiek: relatief netto profijt voor actieven, slapers en gepensioneerden bij een renteschok van +1%-punt



Grafiek: relatief netto profijt voor actieven, slapers en gepensioneerden bij een renteschok van -1%-punt

Beoordeling evenwichtigheid sociale partners bij renteschokken

Als er een renteschok plaatsvindt, heeft dat effect op de (verwachte) pensioenuitkering. Dat geldt zowel in het huidige als het nieuwe pensioenstelsel. Voor de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie kijken we steeds naar het verschil tussen het huidige en het nieuwe stelsel. Daarbij is te zien dat bij een renteschok een vergelijkbaar beeld optreedt als bij het basisscenario. De verschillen tussen leeftijdscohorten en doelgroepen (actieven, slapers en gepensioneerden) geven immers een vergelijkbaar beeld als het basisscenario. Hierdoor beoordelen sociale partners de gemaakte afspraken als evenwichtig en robuust bij deze renteschokken.

6.5. Ondergrenzen en bandbreedtes

Voor het beoordelen van de evenwichtigheid hebben sociale partners de maatstaven getoetst op basis van ondergrenzen en bandbreedtes. Deze ondergrenzen en bandbreedtes zijn van toepassing bij alle dekkingsgraadniveaus en in alle economische scenario's. In bijlage 4 is de volledige toetsing en motivering van de ondergrenzen en bandbreedtes opgenomen. In deze paragraaf vatten we de gemaakte keuzes samen.

Ondergrenzen verwacht pensioen

In onderstaande tabel zijn de ondergrenzen weergegeven voor de relatieve verandering van het verwacht pensioen.

	Verwacht pensioen						
	Mediaan - ondergrens			Slecht weer - ondergrens			Goed weer - ondergrens
Leeftijdscohort	Actief	Slaper	Ingegaan	Actief	Slaper	Ingegaan	Alle deelnemers
20-24	20%	35%		-55%	-100%		Mediaan
25-29	18%	31%		-55%	-100%		Mediaan
30-34	15%	26%		-55%	-100%		Mediaan
35-39	13%	22%		-55%	-97,5%		Mediaan
40-44	10%	18%		-55%	-90%		Mediaan
45-49	8%	13%		-47%	-75%		Mediaan
50-54	5%	9%		-39%	-60%		Mediaan
55-59	3%	4%		-31%	-45%		Mediaan
60-64	0%	0%		-23%	-30%		Mediaan
65+	0%	0%		-15%	-15%		Mediaan
<70			0%			-15%	Mediaan
70-74			0%			-15%	Mediaan
75-79			0%			-15%	Mediaan
80-84			0%			-15%	Mediaan
85-89			0%			-15%	Mediaan
90-94			0%			-15%	Mediaan
95+			0%			-15%	Mediaan

Tabel: ondergrenzen voor verwacht pensioen

De vermelde percentages geven voor de mediaan aan wat de minimale vooruitgang in het verwacht pensioen ten opzichte van de huidige pensioenregeling is die sociale partners acceptabel vinden. Voor 'slecht weer' is weergegeven wat de maximale achteruitgang van het verwacht pensioen ten opzichte van de huidige pensioenregeling mag zijn. Voor 'goed weer' vinden sociale partners de mediane uitkomst de ondergrens voor alle werknemers.

Bij het vaststellen van de ondergrenzen is rekening gehouden met de volgende overwegingen:

- Voor het bepalen van deze ondergrenzen is als basis gesteld dat deelnemers (actieven, slapers, en gepensioneerden) er in het mediane scenario er niet op achteruit mogen gaan.

- Vervolgens is er, voor het bepalen van de ondergrenzen, rekening mee gehouden dat de spreiding van resultaten groter is bij jongere deelnemers en afneemt naarmate deelnemers ouder worden. Immers, voor jongere deelnemers wordt meer risico gelopen in het beleggingsbeleid dan voor oudere deelnemers. Het is dan logisch om voor jongere deelnemers in de 'goed weer' en mediane scenario's positievere resultaten na te streven dan voor oudere deelnemers.
- Andersom is het in 'slecht weer' scenario's te verwachten dat jongeren tot lagere uitkomsten komen en deze uitkomsten verbeteren bij hogere leeftijdscohorten.
- De uitslagen naar negatieve resultaten in 'slecht weer' zijn voor slapers forser dan voor actieven, omdat slapers het dempende effect van de premie missen. Sociale partners vinden het daarom evenwichtig om in het mediane scenario een hogere ondergrens voor slapers te hanteren. Hiermee hebben slapers naar verwachting een hogere verbetering van het verwacht pensioen in de mediaan wat compenserend werkt voor de negatieve resultaten in 'slecht weer'.
- In 'goed weer' zijn resultaten soms heel erg goed. Sociale partners hebben hier geen specifieke ondergrens voor gesteld, anders dan: in de 'goed weer' scenario's moet het verwacht pensioen hoger uitkomen dan in het mediane scenario.

Bandbreedtes delta netto profijt

In onderstaande tabel zijn de bandbreedtes weergegeven voor delta netto profijt.

	Delta netto profijt		
	Bandbreedte		
Leeftijdscohort	Actief	Slaper	Ingegaan
20-24	[-50%;10%]	[-50%;10%]	
25-39	[-46%;14%]	[-46%;14%]	
30-34	[-41%;19%]	[-41%;19%]	
35-39	[-37%;23%]	[-37%;23%]	
40-44	[-32%;28%]	[-32%;28%]	
45-49	[-28%;32%]	[-28%;32%]	
50-54	[-19%;41%]	[-19%;41%]	
55-59	[-14%;45%]	[-14%;45%]	
60-64	[-10%;50%]	[-10%;50%]	
65+			[-10%;50%]
<70			[-10%;50%]
70-74			[-10%;50%]
75-79			[-10%;50%]
80-84			[-10%;50%]
85-89			[-10%;50%]
90-94			[-10%;50%]
95+			[-10%;50%]

Tabel: bandbreedtes delta netto profijt

De bandbreedtes geven aan welke wijziging in het netto profijt (delta netto profijt) sociale partners nog acceptabel vinden.

Bij het vaststellen van de bandbreedtes is rekening gehouden met de volgende overwegingen:

- De netto profijt uitkomsten zijn erg afhankelijk van de gehanteerde scenarioset en modelveronderstellingen, met name op jonge leeftijden.
- Het netto profijt gaat uit van een 'risico-neutrale wereld'. Het nemen van risico's wordt in deze maatstaf niet beloond. In het nieuwe pensioenstelsel is sprake van het nemen van risico's die moeten leiden tot een hoger verwacht pensioen. Dit hogere verwachte pensioen komt niet tot uitdrukking in het netto profijt. Sociale partners beoordelen daarom negatieve uitkomsten in het netto profijt als acceptabel.
- Vanuit het pensioenfonds is aangegeven dat het delta netto profijt voor jonge deelnemers negatief uitpakt, met name doordat in de risico neutrale wereld van netto profijt jongeren profiteren van liggende reserves in de FTK-regeling.
 - Voor actieven en slapers begint de bandbreedte daarom op jonge leeftijden lager dan voor ouderen.
 - Voor gepensioneerden is een positief netto profijt gewenst, rekening houdend met de inzet van de solidariteitsreserve.
- Sociale partners zien de delta netto profijt uitkomsten als minder maatgevend dan de uitkomsten voor verwacht pensioen, gezien de genoemde kanttekeningen hierboven. Daarmee accepteren sociale partners bij delta netto profijt ook een ruime bandbreedte in de uitkomsten.

In bijlage 4 zijn alle ondergrenzen en bandbreedtes weergegeven en afgezet tegen de uitkomsten van verwacht pensioen en delta netto profijt bij verschillende dekkingsgraden en bij renteschokken. Alle uitkomsten passen in de getoonde ondergrenzen en bandbreedtes.

6.6. Algeheel oordeel sociale partners over evenwichtigheid

Sociale partners zijn gestart met kwalitatieve transitiedoelen en hebben door middel van kwantitatieve analyses, het toetsen van de maatstaven op ondergrenzen en het maken van gevoeligheidsanalyses bij verschillende dekkingsgraden en bij renteschokken, onderzoek gedaan of de kwalitatieve transitiedoelen leiden tot evenwichtige uitkomsten. Er wordt in de verschillende scenario's ook voldaan aan de ondergrenzen en bandbreedtes. Sociale partners concluderen uit de resultaten van het onderzoek dat de afspraken leiden tot een evenwichtige transitie die voldoende robuust is in verschillende economische scenario's.

Tegelijkertijd realiseren sociale partners zich dat de transitie-effecten zijn gebaseerd op de werkhypotheses voor de financiële opzet van het fonds en dat het fonds mogelijk nog aanpassingen doet in deze werkhypotheses. Hierbij gaan sociale partners er vanuit dat het fonds beleid vaststelt dat de getoonde transitie-effecten niet zodanig beïnvloedt dat dit een materieel negatief effect heeft. Mocht dit wel het geval zijn, of indien zich andere omstandigheden voordoen waardoor de transitie-effecten de ondergrenzen of bandbreedtes overschrijden, dan gaan sociale partners met elkaar in gesprek om te beoordelen of aangepaste afspraken nodig zijn.

6.7. Toets op vastgestelde uitgangspunten en principes

Bij de start van het project zijn tripartiet (door sociale partners en het pensioenfonds) gezamenlijke uitgangspunten voor de nieuwe regeling vastgesteld. Sociale partners hebben ook evenwichtigheidsprincipes vastgesteld voor de beoordeling van de evenwichtigheid van de nieuwe pensioenregeling. Deze uitgangspunten en evenwichtigheidsprincipes zijn leidraad geweest voor sociale partners bij het maken van keuzes.

In onderstaande tabellen is per uitgangspunt en evenwichtigheidsprincipe weergegeven of en op welke wijze is voldaan aan het uitgangspunt of principe.

Tripartiet uitgangspunt	Resultaat	Status
Inhoud		
1) Een goede pensioenregeling voor medewerkers. De kwaliteit van de huidige pensioenregeling is het uitgangspunt en de toetssteen. a. Sociale partners kijken hiervoor naar het verwachte pensioenresultaat (mediaan) én de uitkomsten in het slecht- en goed- weer scenario. b. Andere aandachtspunten zijn: een evenwichtige transitie en, indien nodig, compensatie voor de relevante doelgroepen.	Voor medewerkers, maar ook voor andere deelnemers zijn afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling en de transitie waarbij een vergelijking is gemaakt met de huidige pensioenregeling. Sociale partners hebben de verschillende scenario's beoordeeld ('goed weer', mediaan en 'slecht weer'). De kwaliteit van de huidige pensioenregeling wordt gehaald en – in het 'goed weer' en mediane scenario – overtroffen voor alle deelnemersgroepen. Ook hebben sociale partners stilgestaan bij welke elementen bijdragen aan een evenwichtige transitie en welke compensatie nodig is voor doelgroepen. Dit uit zich in afspraken over evenwichtigheidsprincipes, transitiedoelen en het doen van kwantitatief onderzoek naar de transitie-effecten.	
2) Basisuitgangspunten voor de keuzes/besluiten m.b.t. regeling/contract zijn: simpel, goedkoop en goed uit te voeren (geen of weinig uitzonderingen/maatwerk). a. Te veel complexiteit in de pensioenregeling moet worden voorkomen. De pensioenregeling moet transparant en uitlegbaar zijn. b. De uitvoeringskosten zo laag mogelijk houden, maar wel met een goede pensioenregeling. Goede kwaliteit kost ook geld.	Gedurende het gehele proces zijn keuzes in de pensioenregeling en de transitie getoetst bij het fonds (en door het fonds bij AZL). De gemaakte afspraken lijken goed uitvoerbaar door het fonds (en AZL). Veel kan plaatsvinden in de basismodules, maar er zijn ook keuzes gemaakt, die in de aanvullende modules van AZL komen, zoals de collectieve uitkeringsfase. Het fonds heeft verzoeken gedaan om complexiteit in de pensioenregeling te reduceren en sociale partners geven hier opvolging aan. Voorbeelden hiervan zijn de veranderingen in het derdenpensioen en het arbeidsongeschiktheidspensioen.	

Tripartiet uitgangspunt	Resultaat	Status
3) Het nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidsrisico's moeten, net zoals nu het geval is, goed worden geregeld.	Het nabestaandenpensioen wijzigt in het nieuwe pensioenstelsel bij overlijden vóór pensioendatum. Sociale partners hebben hier uitgebreid bij stilgestaan en veel verschillende opties beoordeeld. Uiteindelijk is gekozen voor een nabestaandenpensioen waarbij er enerzijds een goede levenslange pensioenuitkering is, maar ook een basis wordt gelegd met een tijdelijke uitkering en een goed wezenpensioen. Hierdoor kunnen de financiële gevolgen bij overlijden goed worden opgevangen. Samen met de eerbiedigende werking van het opgebouwde partnerpensioen komen de huidige medewerkers bij overlijden vóór de pensioendatum beter uit dan in het huidige stelsel. De arbeidsongeschiktheidsrisico's blijven ook verzekerd. De premievrije voortzetting van pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid blijft onderdeel van de pensioenregeling. Op verzoek van het pensioenfonds onderzoeken sociale partners of de toekomstige als ook de reeds bestaande arbeidsongeschiktheidspensioenen elders ondergebracht kunnen worden met als uitgangspunt het huidige niveau van dekking.	
4) Invulling geven aan de afspraak: <i>Het fonds zal de uitvoeringsovereenkomst tussen Gasunie en het fonds ingaande 1 januari 2022 uitvoeren onder de voorwaarde dat bij toekomstige wijzigingen van de pensioenregeling in het kader van het Wetsvoorstel Toekomst Pensioenen ("pensioenakkoord") ook het repareren van toeslagachterstanden een belangrijk aandachtspunt is voor zowel sociale partners als het bestuur van het fonds. Dat betekent dat, als sociale partners besluiten tot een "verzoek tot invaren", sociale partners dan kiezen voor een methodiek die rekening houdt met de op dat moment bestaande feitelijke toeslagachterstanden binnen het fonds. Hierbij dient te worden voldaan aan de op dat moment van toepassing zijnde wet- en regelgeving.</i>	Sociale partners hebben samen met het fonds bij het maken van de afspraken over de vermogensverdeling nadrukkelijk stil gestaan bij deze afspraak. Mede door deze bepaling heeft het toekennen van inhaalindexatie bij de transitie een hoge prioriteit gekregen. Het M1-effect is een budgetmethode om het dekkingsgraadeffect van de premie, in de periode waarin deze afspraak speelt, mee te nemen.	

Tripartiet uitgangspunt	Resultaat	Status
5) De basis is dat het fonds ook de nieuwe regeling zal gaan uitvoeren, maar als uitvoering van de regeling door een andere partij dan het pensioenfonds beter is voor de deelnemers, dan ligt het voor de hand om daarvoor te kiezen.	Sociale partners zijn gestart met een aantal 'hoofdvraagstukken' in de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Eén van deze vraagstukken was of het fonds de uitvoerder moet blijven van de nieuwe pensioenregeling. Sociale partners hebben, uitgaande van de gemaakte keuzes, geen reden gezien om de pensioenregeling elders onder te brengen en vragen het pensioenfonds de pensioenregeling te aanvaarden en de pensioentransitie uit te voeren.	
Inhoud		
6) Keuzes worden onderbouwd gemaakt. Oftewel, aan de besluitvorming ligt een serieus onderzoek naar vraagstukken ten grondslag.	Sociale partners hebben, samen met het pensioenfonds, uitgebreid kwalitatief en kwantitatief onderzoek gedaan naar de verschillende vraagstukken. In dit transitieplan zijn alle keuzes onderbouwd op basis van dat onderzoek.	
7) Het is belangrijk om de stem van de medewerkers/deelnemers van het pensioenfonds op te halen. De resultaten van een deelnemersonderzoek zijn daarmee belangrijk in het proces.	Het deelnemersonderzoek was één van de eerste activiteiten in het proces om te komen tot een nieuwe pensioenregeling. Sociale partners hebben dit samen met het pensioenfonds opgepakt. De resultaten zijn uitgebreid besproken door sociale partners. De vakorganisaties hebben de resultaten en de antwoorden ook getoetst bij hun pensioencommissie om de antwoorden goed te kunnen duiden. Het pensioenfonds hanteert het risicopreferentieonderzoek, dat onderdeel was van het deelnemersonderzoek, als basis om de risicohouding vast te stellen.	
8) De keuzes/besluiten moeten goed uitlegbaar zijn aan deelnemers, zowel qua onderbouwing als qua vastlegging.	Sociale partners hebben keuzes gemaakt waarbij de huidige pensioenregeling als basis is gehanteerd. Hierdoor is er een duidelijke toetssteen voor de nieuwe pensioenregeling. Ook zijn in het deelnemersonderzoek bij de start van het proces vragen gesteld aan deelnemers om hun input mee te nemen. Vakorganisaties hebben in hun pensioencommissie gesproken over keuzes en de beelden daaruit gedeeld.	

Tripartiet uitgangspunt	Resultaat	Status
	Sociale partners realiseren zich dat in de communicatie over de afspraken, in aanloop naar het nieuwe pensioenstelsel nog werk te verrichten is. Het onderhandelingsresultaat is gecommuniceerd met deelnemers, zowel via methaNet als via de website van het pensioenfonds. Maar dit is slechts een startpunt. Sociale partners hebben in het najaar van 2024 veel aandacht besteed aan communicatie, door middel van informatie op methaNet, een boekje, informatiesessies en een uitzending van KoersTV. Niet alleen voor medewerkers, ook voor slapers en gepensioneerden is een informatiesessie georganiseerd. Het is de verwachting van sociale partners dat de keuzes goed uitlegbaar zijn aan alle groepen deelnemers.	
9) Besluitvorming moet tijdig plaatsvinden, binnen de daarvoor gestelde planning/timing.	Bij de start van het proces was de ambitie om per 1 juli 2024 het transitieplan definitief te maken en om de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel per 1 januari 2026 uit te voeren. Dit proces is vertraagd. Enerzijds omdat besluitvorming bij sociale partners meer tijd vergde om te komen tot een breed gedragen besluitvorming. Anderzijds omdat de capaciteitsplanning bij AZL leidde tot een verschuiving van de transitiedatum naar 1 januari 2027. De vertraging in de planning is tripartiet afgestemd, waarbij de wettelijke tijdslijnen zijn bewaakt. Ook is pragmatisch bekeken welke zaken wél door konden gaan wanneer besluitvorming uitbleef. Alle partijen hebben zich ingespannen om de vertraging te beperken. Op dit moment is de planning conform de wettelijke tijdslijnen.	

Tabel: Toets aan tripartiete uitgangspunten

Evenwichtigheidsprincipe	Resultaat	Status
Sociale partners		

Evenwichtigheidsprincipe	Resultaat	Status
I. Sociale partners streven ernaar dat elke deelnemer ten minste zijn voorziening pensioenverplichting meekrijgt.²⁹	Dit is de basis en de eerste prioriteit die is vastgesteld in de vermogensverdeling van sociale partners.	
II. Sociale partners willen ingegane pensioenuitkeringen zo veel mogelijk op peil houden.	Sociale partners realiseren zich dat een verlaging van uitkeringen bij de transitie onwenselijk is, aangezien gepensioneerden dit direct in hun portemonnee raakt. Het meegeven van de voorziening (evenwichtigheidsprincipe I) en een hoge prioriteit voor de initiële vulling van de solidariteitsreserve dragen bij aan dit evenwichtigheidsprincipe om verlaging van uitkeringen in de eerste periode na de transitie te voorkomen of te beperken.	
III. Sociale partners streven ernaar dat op het transitiemoment de verwachte pensioenuitkeringen van (gemiddelde) actieven en slapers (in enig leeftijdscohort) ten minste gelijk blijven t.o.v. het huidige stelsel. De huidige regeling is daarmee een uitgangspunt, uitgaande van het Uniform Pensioenoverzicht (UPO.).	Sociale partners hebben hier in de beoordeling van de evenwichtigheid nadrukkelijk naar gekeken: wat gebeurt er met het pensioenresultaat van alle groepen deelnemers bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Het streven van sociale partners wordt ruimschoots gehaald in het 'goed weer' en mediane scenario. In 'slecht weer' scenario's zijn de resultaten van de nieuwe regeling minder goed dan in de huidige regeling. Dit beoordelen sociale partners als acceptabel, omdat dit risico inherent is aan het nieuwe pensioenstelsel.	
IV. Bij de overgang naar de Wtp kunnen er verschillen zijn in de mate waarin groepen deelnemers erop voor- of achteruitgaan (transitie-effecten). Het is belangrijk om hier inzicht in te hebben. Verschillen kunnen acceptabel zijn, met een goede onderbouwing.	Sociale partners hebben kwantitatief onderzocht wat de effecten waren van keuzes en hoe dit uitpakt voor en tussen verschillende groepen deelnemers. Er is ook geconstateerd dat er verschillen optreden tussen deelnemers. Dat zijn verschillen die inherent zijn aan de wijze waarop rendementen en risico's worden toebedeeld aan leeftijdscohorten in het nieuwe pensioenstelsel.	

²⁹ Voor de vaststelling hiervan wordt deze omgezet in de seksenetrane actuariële waarde.

Evenwichtigheidsprincipe	Resultaat	Status
V. Sociale partners streven ernaar dat de deelnemers worden gecompenseerd voor een eventuele achteruitgang in pensioenverwachting door de afschaffing van de doorsneesystematiek. Hierbij dient een balans te worden gezocht tussen te weinig en te veel compensatie en moet er inzicht zijn in de uitkomsten voor deelnemers.	Sociale partners hebben keuzes gemaakt voor de compensatie afschaffing doorsneesystematiek. Hierbij is niet alleen naar de actieven gekeken, maar ook naar de effecten op andere doelgroepen (slapers en gepensioneerden). Sociale partners hebben voor compensatie afschaffing doorsneesystematiek gekeken naar de 'dubbele transitie'. Hiermee is er een integraal beeld van verschillende transitie-effecten. Anders gezegd: de voor- en nadelen van de transitie zijn met elkaar verrekend. Voor de evenwichtigheid hebben sociale partners vooral getoetst op dat gecombineerde effect. Hiermee is een balans gezocht bij het vaststellen van de compensatie en wordt voorkomen dat teveel wordt gecompenseerd (ten laste van andere actieven, slapers en gepensioneerden) of te weinig (ten laste van de actieven van 40 jaar en ouder).	
VI. Beslissingen in het verleden waren evenwichtig en daarom wordt bij de verdeling van vermogen geen rekening gehouden met besluiten uit het verleden. Bij de totstandkoming van de huidige pensioenregeling is wel afgesproken om bij invaren te kiezen voor een systematiek die rekening houdt met inhaalindexatie. Aan deze afspraak willen sociale partners invulling geven.	Bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel kan de vraag opkomen van wie het onverdeeld vermogen eigenlijk is. Dit is ontstaan uit beleggingsresultaten uit het verleden, maar ook uit actuariële winsten en verliezen (zoals bij overlijden en arbeidsongeschiktheid), langer leven, premies die ten laste of ten gunste zijn geweest van het vermogen, et cetera. Het is ondoenlijk om vast te stellen hoe dit vermogen precies tot stand is gekomen en van wie het is. Sociale partners hebben daarom als basis gehanteerd: van wie zou het vermogen in de toekomst zijn, bij voortzetting van de huidige regeling? Dit is de toetssteen geweest voor de vermogensverdeling. Zoals benoemd in dit evenwichtigheidsprincipe hebben sociale partners een extra hoge prioriteit gegeven aan de inhaalindexatie. Daarbij hebben zij gekeken naar het M1-effect vanuit de afspraak die is gemaakt bij totstandkoming van de huidige CDC-regeling.	

Evenwichtigheidsprincipe	Resultaat	Status
VII. Bij het verdelen van resterend vermogen (na toedeling aan de beoogde invaardoelen) houden sociale partners in enige mate rekening met de horizon van de deelnemers	Sociale partners zijn er in dit transitieplan vanuit gegaan dat de standaardmethode wordt toegepast met de standaardregel (horizon van 10 jaar). Dit is de standaard vanuit de wetgeving en past bij dit evenwichtigheidsprincipe. Hierin is in enige mate rekening gehouden met de horizon van deelnemers. Sociale partners hebben geen aanleiding gezien om af te wijken van deze wettelijke standaard.	
VIII. Sociale partners willen zorgen voor een goede start van de pensioenregeling door voldoende vulling van de solidariteitsreserve.	De initiële vulling van de solidariteitsreserve, zeker de eerste stap van 1,5% van het vermogen, heeft een hele hoge prioriteit. Hiermee hebben sociale partners invulling gegeven aan dit evenwichtigheidsprincipe.	
Alleen vakorganisaties		
IX. De risico's die ontstaan door het verdwijnen van de grotere buffers in het huidige systeem moeten onder de verschillende groepen evenwichtig worden opgevangen in de nieuwe regeling.	Door het verdwijnen van de buffers, en een rendementstoedeling op leeftijds-cohorten ontstaan nieuwe risico's in de pensioenregeling. Sociale partners hebben stil gestaan bij de vraag of er ook nieuwe buffers moeten worden aangelegd om deze risico's op te vangen. Ook in de pensioen-commissie van de vakorganisaties is dit uitgebreid aan de orde gekomen. Het opvangen van deze risico's kost een forse extra buffer. Dit draagt in negatieve zin bij aan de pensioenresultaten. Dit is voor geen van de groepen deelnemers wenselijk. Echter, in overleg met het pensioenfonds is gezocht naar mogelijkheden van een dempend effect op de risico's in de periode vóór de uitkeringsfase. Dit is gelukt door een combinatie van de collectieve uitkeringsfase, de mogelijkheid van gelijke aanpassingen in uitkeringen en de inzet van de solidariteitsreserve. Door deze technische beleidsmaatregelen worden schokken die ontstaan in de periode vóór de uitkeringsfase van een deelnemer gedempt in de uitkeringsfase van deze deelnemer. Hiermee is een praktische invulling gegeven aan dit evenwichtigheidsprincipe.	

Tabel: Toets aan evenwichtigheidsprincipes

7. Verantwoording proces

Sociale partners en het pensioenfonds hebben vroegtijdig vastgesteld dat de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel een veelomvattend traject is met veel stakeholders, (technische) complexiteit en verschillende iteraties. Daarom hebben sociale partners en het pensioenfonds besloten het project 'tripartiet' vorm te geven. Dat betekent dat drie partijen (werkgever, vakorganisaties en pensioenfonds) samen optrekken in het project. Elke partij houdt hierbij de formele zeggenschap in de besluitvorming. Waar de besluitvorming invloed heeft op elkaars rol, werken partijen samen om besluitvorming voor te bereiden. In dit hoofdstuk gaan we in op dit tripartiete proces en de formele rollen van alle partijen. Ook staan we stil bij de rol van de VGG en de VIG.

7.1. Tripartiete proces

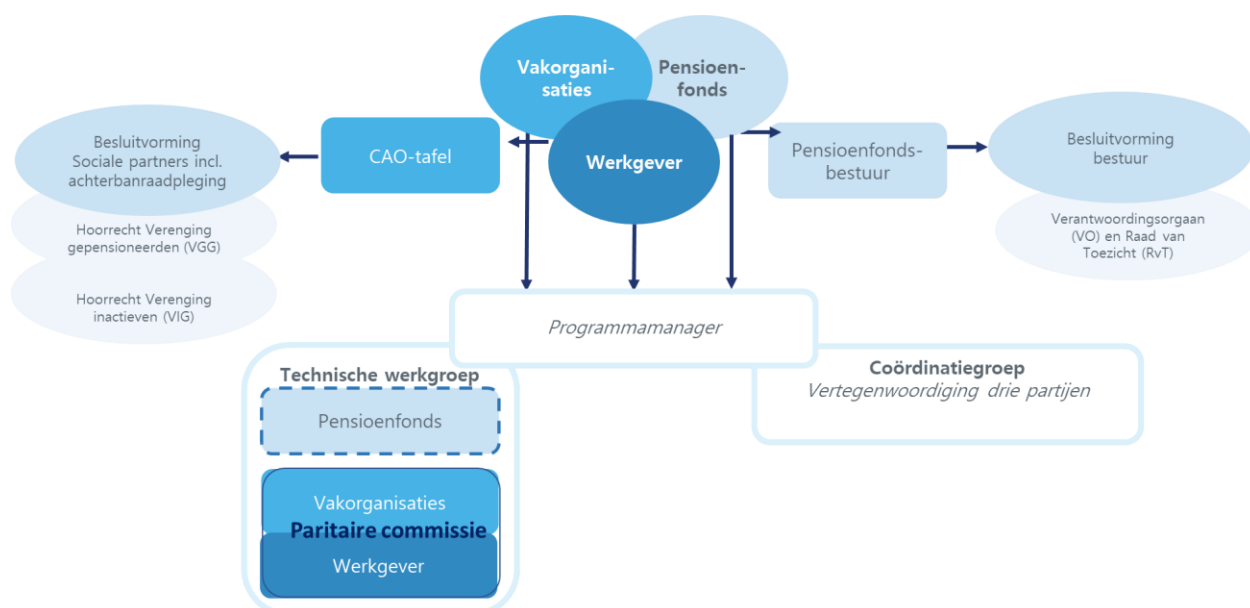
Het tripartiete proces is in het najaar van 2022 formeel van start gegaan onder begeleiding van tripartiete programmamanagement. Partijen hebben ervoor gekozen samen nauw op te trekken in het onderzoek naar de keuzes richting het nieuwe pensioenstelsel.

Voor sociale partners heeft de Paritaire Commissie Pensioenen (PCP) een belangrijke rol gespeeld. De PCP heeft het inhoudelijke deel van het onderzoek gedaan. Sociale partners zijn in dit proces begeleid door eigen adviseurs (een adviseur van de werkgever, een adviseur van de FNV, een adviseur van de CNV en een adviseur van VPG² en De Unie samen). De vakorganisaties hebben gedurende het proces afstemming gehad met hun (kader)leden in hun eigen pensioencommissie.

De kwantitatieve analyses voor sociale partners zijn gemaakt door de actuarieel adviseur van het pensioenfonds. Op onderdelen waar informatie nodig is van het pensioenfonds, heeft het pensioenfonds werkhypotheses bepaald die sociale partners hanteren in dit transitieplan. Ook is de uitvoerbaarheid van keuzes en afspraken regelmatig getoetst bij AZL via het bestuursbureau van het pensioenfonds.

Voor de integrale afstemming over de tripartiete planning is een coördinatiegroep ingericht waarin de drie partijen een afvaardiging hebben. Samen sturen ze de planning en het proces, monitoren de risico's en maken zij afspraken over communicatie.

Sociale partners kijken terug op een plezierig verlopen proces waarbij complexe onderwerpen goed zijn uitgediept en met elkaar besproken. De samenwerking is goed gegaan, waarbij ieder vanuit de eigen rol en verantwoordelijkheid betrokken is geweest.



Grafiek: betrokken partijen en projectstructuur

Verantwoordelijkheid	Verantwoordelijke	Toelichting
Projectsturing	Coördinatiegroep tripartiet <i>Organisatie door: programmamanager</i>	Dit betreft coördinatie van planning, proces, samenwerking, communicatie en budget.
Formele besluitvorming	<i>Afhankelijk van het te nemen besluit:</i> Bestuur fonds of sociale partners	Dit zijn alle inhoudelijke besluiten over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.
Inhoudelijk onderzoek (beeld- en oordeelsvorming)	Technische werkgroep, onder leiding van programmamanager <i>Samenstelling afhankelijk van onderwerp:</i> Bestuur fonds of sociale partners of tripartiet	Dit betreft het onderzoek naar de vraagstukken over de transitie
Medezeggenschap & medebetrokkenheid	Bestuur fonds of werkgever of vakorganisaties of sociale partners samen <i>Gecoördineerd door programmamanager</i>	Op sommige vragen is er medezeggenschap van één of meerdere partijen (bijvoorbeeld verantwoordingsorgaan bij het fonds). Ook is er medebetrokkenheid (denk aan de achterban van de vakorganisaties, de VGG, de VIG en de OR). Deze partijen zijn middels een stakeholdersplan in kaart gebracht en zijn betrokken op passende momenten.

Tabel: taakverdeling in het tripartiete proces

7.2. Formele besluitvorming

Partijen hebben nauw met elkaar samengewerkt om tot keuzes te komen. De formele besluitvorming vindt echter plaats bij de partijen die formeel de besluitvormende rol hebben.

Formele partijen betrokken bij wijziging van de arbeidsvoorwaarde pensioen

De werkgever wijzigt, met instemming van de betrokken vakorganisaties, de pensioenregeling en daarmee ook een arbeidsvoorwaarde. Onderstaand schema toont een beschrijving van de partijen die zijn betrokken bij de wijziging van de pensioenregeling.

Partij	Aard betrokkenheid (instemming of advies)
Vakorganisatie(s)	Vanuit de vakorganisatie(s) en hun achterban is instemming benodigd ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling. De bij Gasunie betrokken vakorganisaties zijn FNV, CNV, VPG2, en De Unie.
Ondernemingsraad	De ondernemingsraad heeft geen formele rol bij de wijziging van de pensioenregeling. Deze is per cao geregeld. De ondernemingsraad is door de werkgever regelmatig bijgepraat op proces en inhoud.
Individuele werknemers	De individuele werknemers zijn door middel van regelmatige communicatie van het fonds (o.a. op de website) en door de werkgever (op <i>methaNet</i> – het intranet van de werkgever) op de hoogte gehouden van de transitie. Verder hebben zij d.m.v. het deelnemersonderzoek input gegeven voor de contractkeuze. Zij zijn gebonden aan de cao en hoeven niet individueel instemming te geven.

Tabel: betrokken medezeggenschap bij wijziging pensioenregeling

Rol van het pensioenfonds in het arbeidsvoorwaardelijk proces

De formele rol van het pensioenfonds in het arbeidsvoorwaardelijk proces is beperkt tot het vaststellen van werkhypothesen over de financiële opzet en de bufferverdeling. Het pensioenfonds kan pas tot besluitvorming overgaan nadat sociale partners het verzoek tot aanvaarding van de pensioenregeling en het verzoek tot invaren hebben gedaan. Definitieve besluitvorming door het pensioenfonds vindt plaats na advies van het verantwoordingsorgaan en goedkeuring door de raad van toezicht.

Het risico is aanwezig dat het fonds na afronding van het transitieplan andere besluiten neemt dan in de werkhypothesen is bepaald. Bij het aanvaarden van de opdracht uit dit transitieplan committeert het fonds zich aan de afspraken die in dit transitieplan zijn vastgelegd. Mocht het pensioenfonds besluiten nemen die materieel andere effecten geven dan in dit transitieplan weergegeven, dan gaan partijen met elkaar in overleg om afspraken te maken.

7.3. Invulling hoorrecht vereniging van gewezen deelnemers en/of pensioengerechtigden

In de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel heeft een voldoende representatieve vereniging van pensioengerechtigden en/of inactieven hoorrecht.³⁰ Bij sociale partners Gasunie hebben beide type verenigingen zich gemeld: de VGG voor de gepensioneerden en de VIG voor de slapers.

³⁰ Artikel 150g PW en artikel 44a Besluit toekomst pensioenen

Vereniging van pensioengerechtigden en postactieven Gasunie & GasTerra (VGG)

De VGG vertegenwoordigt circa 53% van de gepensioneerden. Daarmee is de VGG voldoende representatief om op grond van de Wtp hoorrecht te hebben op het concept transitieplan. De VGG is al vroeg betrokken in het proces. In gesprekken met sociale partners en met het pensioenfonds is vanaf de start van het proces informatie gedeeld over het proces. Op het moment dat er richtingskeuzes zijn gemaakt over de hoofdvraagstukken en sociale partners en het pensioenfonds inhoudelijke analyses over de vermogensverdeling en de financiële opzet hebben afgerond, is de VGG ook bijgepraat over de inhoudelijke keuzes.

De VGG heeft vroeg in het proces aandachtspunten en standpunten kenbaar gemaakt aan sociale partners en deze enkele malen aangescherpt op basis van nieuwe inzichten en informatie. Sociale partners stellen dat zeer op prijs. Dit gaf sociale partners de mogelijkheid deze aandachtspunten en standpunten mee te wegen in de keuzes. Zo is, mede op verzoek van de VGG het onderzoek naar een carve out na de transitie opgenomen in de afspraken en heeft de inhaalindexatie een hoge prioriteit gekregen in de bufferverdeling. Sociale partners constateren dat de VGG en sociale partners op één lijn zitten wat betreft de inzet en vulling van de solidariteitsreserve, namelijk een beperkte vulling, die gericht is op stabiliteit in de uitkeringsfase.

Vereniging Inactieven Pensioenfonds Gasunie en GasTerra (VIG)

De VIG is begin 2024 formeel opgericht en vertegenwoordigt circa 25% van de inactieven. Deze vereniging bestaat uit oud-werknemers van Gasunie of GasTerra die nog niet met pensioen zijn. Kort na de oprichting van de VIG hebben sociale partners de VIG uitgenodigd voor een kennismaking, het geven van informatie over het proces en de gemaakte richtingskeuzes op de hoofdvraagstukken. Net als de VGG is de VIG door sociale partners bijgepraat over de inhoudelijke keuzes, zodra deze inhoudelijke analyses over de vermogensverdeling en de financiële opzet waren afgerond. In april heeft de VIG de standpunten en aandachtspunten kenbaar gemaakt aan sociale partners. Sociale partners stellen dat zeer op prijs. Dit gaf sociale partners de mogelijkheid deze aandachtspunten en standpunten mee te wegen in de keuzes. Zo is, mede op verzoek van de VIG, gekozen voor een expliciete bepaling in het transitieplan waarin is verwoord dat verhogen van pensioenen in de uitkeringsfase ook voor sociale partners belangrijk is. Sociale partners hebben geconstateerd dat de VIG en sociale partners op één lijn zitten wat betreft de spreidingshorizon van de bufferverdeling (tien jaar) en het gericht toekennen van inhaalindexatie.

In bijlage 5 is het oordeel van de VGG en van de VIG opgenomen, inclusief een reactie hierop van sociale partners. Dit wordt ingevuld na het formele hoorrecht.

7.4. Voorlichting & communicatie

Gedurende het proces is vanuit sociale partners en het pensioenfonds diverse malen gecommuniceerd over het proces, de tijdslijnen en de richtingskeuzes. Dit is zowel via methaNet als de website van het pensioenfonds gebeurd. Ook over het onderhandelingsresultaat van sociale partners zijn deelnemers geïnformeerd.

Voordat het transitieplan definitief werd, is er communicatie via methaNet, een boekje en informatiesessies (fysiek en digitaal) zowel voor medewerkers als voor slapers en gepensioneerden geweest. Sociale partners willen hiermee alle belanghebbenden goed informeren over de gemaakte keuzes en de overwegingen daarbij.

Eind november heeft de achterbanraadpleging van de vakbonden plaatsgevonden. Hierbij is door een grote meerderheid van alle vier betrokken vakbonden positief gestemd over de pensioentransitie.

8. Begrippenlijst

De pensioenwetgeving, en daarmee dit transitieplan, kent vele begrippen. In de hoofdttekst zijn deze begrippen uitgelicht in blauwe tekstvakken. Hieronder zijn deze begrippen toegelicht.

Collectieve uitkeringsfase

In de periode vóór de uitkering is sprake van persoonlijk pensioenvermogen. In de uitkeringsfase is er een collectief vermogen waarbij één rendementstoedeling geldt voor alle pensioengerechtigden.

Collective defined contribution (CDC)

Sociale partners spreken in het huidige pensioenstelsel een totale premie af, inclusief het opbouwpercentage voor ouderdomspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen dat daarmee moet worden opgebouwd. Het pensioenfonds toetst elk jaar of de premie toereikend is om het opbouwpercentage in te kopen. Als de premie niet toereikend is, vindt er minder opbouw plaats.

Compensatie afschaffing doorsneesystematiek (CDSS)

De compensatie die nodig is in verband met de afschaffing van de doorsneesystematiek.

Deelnemers

Hieronder verstaan we actieve deelnemers (medewerkers), slapers, (voormalig medewerkers die nog niet met pensioen zijn) en pensioengerechtigden (iedereen die een uitkering van het pensioenfonds ontvangt, waaronder nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen).

Doelgroepen (actieven, slapers, gepensioneerden)

Binnen het pensioenfonds is de pensioenregeling van alle doelgroepen ondergebracht:

- Actieven (actieve deelnemers of medewerkers): deelnemers aan de pensioenregeling die nog werkzaam zijn bij de werkgever.
- Slapers: deelnemers die pensioen hebben opgebouwd, geen premie-inleg meer hebben, maar nog geen uitkering ontvangen.
- Gepensioneerden (ook wel gepensioneerde deelnemers of ingegane pensioenen): deelnemers aan de pensioenregeling vanaf circa 60 jaar die een uitkering ontvangen (dit kunnen ook nabestaanden van deelnemers zijn).

Doorsneesystematiek

De doorsneesystematiek betekent dat voor alle medewerkers hetzelfde premiepercentage wordt betaald en iedereen hetzelfde pensioen opbouwt als percentage van de pensioengrondslag. De actuariële kostprijs van pensioen is echter hoger voor een oudere deelnemer dan voor een jongere deelnemer. Als een deelnemer van begin tot eind van de carrière de pensioenregeling doorloopt, is de opbouw volledig gefinancierd. Deze doorsneesystematiek wordt afgeschaft in de Wtp. De afschaffing van de doorsneesystematiek betekent dat een groep medewerkers in de toekomst niet het voordeel geniet van dezelfde premie met een hogere gelijkblijvende opbouw. Dit was wel het geval geweest in het huidige pensioenstelsel. Om te voorkomen dat deze medewerkers straks een (veel) lager opgebouwd pensioen hebben dan deelnemers die vanaf het begin pensioen opbouwen zonder doorsneesystematiek, kan er compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek worden verleend.

Invaren

Het omzetten van bestaande pensioenaanspraken en -rechten naar het nieuwe pensioenstelsel.

Inhaalindexatie

Als het fonds de indexatieambitie, dat wil zeggen de verhoging van de (verwachte) pensioenuitkeringen, in een gegeven jaar niet heeft kunnen realiseren, kan deze indexatie onder voorwaarden in latere jaren worden ingehaald. De totale indexatieachterstand is de som van alle niet-gerealiseerde indexatie ten opzichte van de ambitie van het fonds om een toeslag toe te kennen. Bij de transitie bestaat nog eenmalig een mogelijkheid om inhaalindexatie te bieden, door de pensioenvermogens van deelnemers met een indexatie-achterstand extra te verhogen.

Na de transitie is geen sprake meer van indexatie, maar van verhogingen op basis van rendementen. Dan kan geen inhaalindexatie meer worden toegekend.

Langlevenrisico

Er zijn twee soorten langlevenrisico.

- Het macro-langlevenrisico is het risico dat de totale bevolking steeds ouder wordt en daarmee gemiddeld langer een uitkering ontvangt.
- Het micro-langlevenrisico is het risico dat een deelnemer ouder wordt dan op basis van de gemiddelde levensverwachting is verondersteld.

Beide risico's worden opgevangen binnen het pensioenfonds.

Lifecycle

Een methode waarbij het risicoprofiel van de beleggingsportefeuille voor de deelnemer op basis van zijn of haar leeftijd verandert. Naarmate de deelnemer ouder wordt (en dichterbij de pensioendatum komt), wordt het risico afgebouwd.

Opheffen leenrestrictie

Binnen de solidaire premiereregeling (SPR) kunnen deelnemers tot een bepaalde leeftijd (ongeveer 50 jaar op basis van de huidige werkhypothese van het pensioenfonds) meer risico nemen, door fictief meer dan 100% van het persoonlijk aandeel in het vermogen in aandelen te beleggen. Hiermee wordt niet echt 'geleend' van oudere deelnemers. Er is sprake van een collectief belegd vermogen, waarbij de rendementstoerekening voor meer dan 100% bij de deelnemers jonger dan circa 50 jaar ligt.

Pensioencommissie

De pensioencommissie is een groep met (kader-)leden van de vakorganisaties die geïnteresseerd zijn in de pensioenregeling van Gasunie. In deze groep zijn leden vanuit verschillende bedrijfsonderdelen van Gasunie en leden vanuit de vier vakorganisaties vertegenwoordigd. Zij worden deskundig bijgestaan door drie adviseurs van de vakorganisaties.

Pensioengevend salaris

Het pensioengevend salaris van de deelnemer wordt maandelijks vastgesteld en is gelijk aan het maandsalaris, conform de geldende normale arbeidsduur, vermeerderd met 1/12 deel van de uitkeringen 13e en 14e maand en vermeerderd met evt. ploegentoeslag en/of wachtdiensttoeslag. Hiervoor geldt een wettelijk fiscaal maximum (€ 137.800 in 2024).

Pensioengrondslag

Het pensioengevend salaris verminderd met de franchise. De franchise is gebaseerd op de AOW. In 2024 is de franchise € 17.545.

Pensioenuitvoerder

De pensioenuitvoerder beheert het pensioen, waaronder de pensioenadministratie, het beantwoorden van deelnemersvragen, het innen van de premie bij de werkgever(s), het beleggen van het vermogen, het betalen van de pensioenuitkeringen, etc. Een pensioenuitvoerder is een pensioenfonds, een pensioenverzekeraar of een premiepensioeninstelling (PPI).

Pensioenuitvoeringsorganisatie

De organisatie die in opdracht van het pensioenfonds de pensioenadministratie voor de pensioenregeling uitvoert.

Risicohouding

Iedere pensioenuitvoerder is verplicht om de mate van risicobereidheid en risicodraagkracht van de deelnemers periodiek (minimaal eenmaal in de vijf jaar) te onderzoeken aan de hand van een risicopreferentie-onderzoek. Fondsen toetsen periodiek of het beleggingsbeleid past bij de vastgestelde risicohouding. Ook de toedeelregels worden gebaseerd op het risicopreferentie-onderzoek.

Sociale partners

De werkgever Gasunie en werknemersvertegenwoordiging, de vakorganisaties FNV, CNV, VPG² en De Unie.

Solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een integraal onderdeel van de solidaire premieregeling. Sociale partners maken keuzes over de doelen van deze solidariteitsreserve en het pensioenfonds regelt de technische invulling hiervan. Door middel van deze reserve worden financiële mee- en tegenvallers zodanig collectief gedeeld dat dit op voorhand leidt tot gemiddeld stabielere ingegane pensioenuitkeringen voor alle generaties ten opzichte van de situatie waarin deze reserve geen onderdeel van de pensioenregeling zou zijn.

Vlakke premie

De pensioenpremie is een premiepercentage, onafhankelijk van de leeftijd van de medewerker. Na overgang naar de Wtp moeten alle pensioenregelingen gebaseerd zijn op een leeftijdsonafhankelijke vlakke premie.

Voorziening pensioenverplichting

Dit is hetzelfde als de technische voorziening: het geld dat het fonds aanhoudt en waar het mee rekent om de toekomstige aanspraak te kunnen realiseren. De voorziening is een reserve die het fonds in kas houdt. Omdat de nieuwe regeling geen aanspraken meer kent, wordt het opgebouwde vermogen sekseneutraal verdeeld in persoonlijke pensioenvermogens. De opslag voor toekomstige uitvoeringskosten is geen onderdeel van de verdeling van het fondsvermogen in persoonlijke pensioenvermogens.

Bijlage 1: Transitie-effecten

Zie separate presentatie van Willis Towers Watson – “*Transitie-effecten voor sociale partners Gasunie en GasTerra*”

Bijlage 2: Uitwerking voorrangregels bij andere dekkingsgraden

Dekkingsgraad	103%	104%	105%	106%	108%	110%
Voorziening	100%	100%	100%	100%	100%	100%
MVEV + ROK * (wettelijke reserves)	2,55%	2,55%	2,57%	2,60%	2,65%	2,70%
Solidariteitsreserve *	0,45%	1,45%	1,51%	1,53%	1,56%	1,70%
Compensatie aanschaffing doorsneesystematiek			0,46%	0,94%	1,90%	2,80%
Inhaalindexatie			0,46%	0,94%	1,90%	2,80%
Verhoging persoonlijk pensioenvermogen						
Totaal	103%	104%	105%	106%	108%	110%

Dekkingsgraad	113%	115%	117%	120%	125%	130%
Voorziening	100%	100%	100%	100%	100%	100%
MVEV + ROK * (wettelijke reserves)	2,73%	2,78%	2,83%	2,90%	3,02%	3,14%
Solidariteitsreserve *	3,21%	3,27%	3,33%	3,41%	3,55%	3,69%
Compensatie aanschaffing doorsneesystematiek	2,80%	2,80%	2,80%	2,80%	2,80%	2,80%
Inhaalindexatie	3,53%	4,48%	5,00%	5,00%	5,00%	5,70%
Verhoging persoonlijk pensioenvermogen	0,73%	1,68%	3,05%	5,89%	10,63%	14,66%
Totaal	113%	115%	117%	120%	125%	130%

Tabel: verdeling van het vermogen bij verschillende dekkingsgraden op basis van de gehanteerde aannames

* De hier genoemde percentages zijn een omrekening van een percentage vermogen naar een percentage voorziening. De berekening hiervan wordt nog verfijnd door het pensioenfonds op basis van de feitelijke dekkingsgraad bij transitie en de definitieve vaststelling van het benodigd vermogen voor de verschillende onderdelen van de bufferverdeling.

Bijlage 3: Uitwerking voorrangsregels bij andere aannames

Voorbeelden verdeling van het vermogen bij andere aannames

Om inzicht te geven in de uitwerking van de voorrangsregels werken we hierbij een aantal voorbeelden uit op basis van andere aannames ten aanzien van de hoogte van de totale inhaalindexatie en het M1-effect.

Voorbeeld: De totale inhaalindexatie is lager dan CDSS

Onderdeel	Gehanteerde aannames
Benodigd compensatie afschaffing doorsneesystematiek (CDSS)	2,80% van voorziening
Indexatieachterstand	2,00% van voorziening
M1-effect inhaalindexatie	5,00% van voorziening

Uitgaande van deze aannames is de uitwerking bij stap 4 iets anders.

In deze vierde stap krijgen compensatie afschaffing doorsneesystematiek en inhaalindexatie een gelijke prioriteit.

- a. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek (inschatting: 2,8% voorziening pensioenverplichting);
- b. Inhaalindexatie op moment van transitie met hetzelfde bedrag als compensatie doorsneepremie gemaximeerd op de feitelijke indexatie achterstand (inschatting: 2,8% voorziening pensioenverplichting)

Het benodigd budget voor 4a en 4b is in dit geval echter niet gelijk.

Dit betekent dat in dit geval in stap 4 *voor elke euro compensatie ook een euro inhaalindexatie toegekend* wordt **tot 2,0%**. Daarmee is de volledige inhaalindexatie (stap 4b) toegekend.

Vervolgens wordt met de volgende 0,8% van de dekkingsgraad verder invulling gegeven aan stap 4a totdat ook volledig invulling wordt gegeven aan CDSS.

Pas dan wordt verder gegaan met stap 5. In dit geval zijn stap 6, 8 en 9 niet meer van toepassing.

Na stap 5 wordt alleen vermogen ingezet om de persoonlijke pensioenvermogens te verhogen (stap 7).

Voorbeeld: De totale inhaalindexatie is hoger dan CDSS en lager dan het M1-effect

Onderdeel	Gehanteerde aannames
Benodigd compensatie afschaffing doorsneesystematiek (CDSS)	2,80% van voorziening
Indexatieachterstand	4,00% van voorziening
M1-effect inhaalindexatie	5,00% van voorziening

Uitgaande van deze aannames is de uitwerking bij stap 6 iets anders. In stap 4 wordt dan 2,8% ingezet voor CDSS en 2,8% voor inhaalindexatie. Er resteert nog 1,2% benodigd voor inhaalindexatie.

In stap 6 is op grond van het M1-effect een budget van 2,2% beschikbaar. Dit is meer dan nodig is. De totale inhaalindexatie is echter leidend. Dit betekent dat er geen 2,2%, maar 1,2% ingezet wordt voor inhaalindexaties. Daarmee is de volledige inhaalindexatie gerealiseerd. In dit geval zijn stap 8 en 9 niet meer van toepassing.

In stap 6 maximeren we de toe te kennen inhaalindexatie op de feitelijke indexatieachterstand en niet op het totaal aan M1-effect.

Voorbeeld: Het M1-effect is lager dan CDSS

Onderdeel	Gehanteerde aannames
Benodigd compensatie afschaffing doorsneesystematiek (CDSS)	2,80% van voorziening
Indexatieachterstand	5,70% van voorziening
M1-effect inhaalindexatie	2,50% van voorziening

De hoogte van het totale M1-effect is afhankelijk van de economische ontwikkelingen in de periode tot en met 2026. Het kan daardoor zijn dat hier in stap 4b reeds invulling aan is gegeven.

Uitgaande van deze aannames is de uitwerking als volgt:
In stap 4 wordt dan 2,8% ingezet voor CDSS en 2,8% voor inhaalindexatie. Er resteert nog 2,9% benodigd voor inhaalindexatie.

In stap 6 is op grond van het M1-effect echter geen budget beschikbaar. In dit geval is stap 6 dus niet meer van toepassing. De verdere realisatie van inhaalindexatie vindt plaats in stap 8.

Bijlage 4: Toetsing transitie-effecten

Zie separate presentatie van Willis Towers Watson – “*Gasunie - grenzen/bandbreedtes*”

Bijlage 5: Hoorrecht VGG en VIG & reactie sociale partners

Sociale partners Gasunie hebben invulling gegeven aan het hoorrecht van:

- Vereniging Inactieven Pensioenfonds Gasunie en GasTerra (VIG),
en
- Vereniging van pensioengerechtigden en postactieven Gasunie & GasTerra (VGG)

In deze bijlage is de reactie van de VGG en van de VIG opgenomen, inclusief een reactie hierop van sociale partners Gasunie.

Hoorrecht VIG

Reactie Sociale partners Gasunie op hoorrechtreactie van de VIG d.d. 30 september 2024

Geachte Vereniging van Inactieven Pensioenfonds Gasunie en GasTerra, beste VIG,

Uw brief van 30 september 2024 hebben wij in goede orde ontvangen. Wij waarderen het om het perspectief van slapers te ontvangen over de pensioentransitie bij Gasunie en geven graag puntsgewijs onze reactie op de ingebrachte punten.

1. EVENWICHTIGHEIDSBEOORDELING SOCIALE PARTNERS

Bij het formuleren van een puntsgewijze reactie valt het sociale partners op dat het oordeel van de VIG steeds heel specifiek gericht is op het betreffende onderdeel. Hoewel sociale partners begrijpen dat de VIG opkomt voor de belangen van slapers, mag bij de vraag of een onderdeel evenwichtig is ook worden verwacht dat gekeken wordt naar de samenhang met andere onderdelen.

Sociale partners hechten er daarom waarde aan om allereerst kort toe te lichten hoe we gekeken hebben naar de evenwichtigheid van de pensioentransitie. Het belangrijkste uitgangspunt daarbij is dat we gekeken hebben naar het totale effect van alle onderdelen van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling en de wijze waarop de pensioenregeling wordt ingericht en uitgevoerd.

Bij het vaststellen van de doelstellingen voor een evenwichtige transitie hebben we het volgende overwogen:

'Het streven is om alle deelnemers voor en na de transitie minimaal een gelijk verwacht pensioenresultaat te geven. Bij dit pensioenresultaat wordt in eerste instantie gekeken naar de uitkomst van de mediane deelnemer binnen een leeftijdscohort en de gelijkwaardigheid tussen groepen. Ook worden 'goed weer' (gunstige economische scenario's) en 'slecht weer' (ongunstige economische scenario's) pensioenresultaten beoordeeld. Daarnaast hebben we in ogenschouw genomen dat de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel kan zorgen voor verschillen in transitie-effecten. Dat betekent dat groepen deelnemers er in verschillende mate op voor- of achteruit kunnen gaan, ook omdat deelnemers binnen een leeftijdscohort kunnen afwijken van het gemiddelde. Verschillen kunnen acceptabel zijn, maar moeten goed worden onderbouwd en uitlegbaar zijn.

We hebben daarbij gekeken naar het cumulatieve effect van de totale transitie. In de volgende tabellen is per leeftijdscohort de relatieve verandering in het verwachte pensioen in de mediaan weergegeven, zoals deze terug te vinden is in Bijlage 1 van het transitieplan op slide 21 en 22:

	Actieven									
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
Totaal pensioen verwachting	62%	50%	41%	30%	24%	24%	20%	21%	22%	23%

	Slaper									
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
Totaal pensioen verwachting	96%	90%	85%	73%	61%	50%	38%	32%	28%	26%

	Gepensioneerden						
	<70	70-74	75-79	80-84	85-89	90-94	95+
Totaal pensioen verwachting	23%	23%	25%	24%	21%	18%	16%

In deze tabellen is zichtbaar dat in de mediaan alle groepen erop vooruitgaan. De jongste leeftijdsgroepen gaan er het meest op vooruit. Zij lopen echter ook het meeste risico bij mindere gunstige scenario's.

Het verschil tussen slapers en actieven wordt verklaard door het dempende effect van de premie. In gunstige scenario's is de vooruitgang voor actieven daardoor minder dan voor slapers, daar staat tegenover dat in minder gunstige scenario's de achteruitgang voor actieven ook minder is dan voor slapers.

Dit overwegende vinden we de verschillen in de relatieve verandering van het verwachte pensioen uitlegbaar en evenwichtig.

2. PUNTSGEWIJZE REACTIE SOCIALE PARTNERS

2.1 Koppeling van risicopreferentieprofiel aan beleggingsbeleid na transitie

VIG: 1. Koppeling van risicopreferentieprofiel aan beleggingsbeleid na transitie

Wij hebben eerder aangetoond dat voor 80% van onze leden een waardevast pensioen essentieel is.

Wij vinden dat het door het pensioenfonds uitgevoerde risicopreferentieonderzoek dit belang van de slapers onvoldoende belicht. Wij houden een zorg dat de ambitie in de transitieplannen, toekomstige risicopreferentie-onderzoeken of andere economische verwachtingen dit onvoldoende (procesmatig) gaan borgen.

Reactie sociale partners

We hebben begrepen dat de VIG een onderzoek gedaan heeft onder de eigen achterban en dat 80% van de respondenten heeft aangegeven dat een waardevast pensioen essentieel is. De VIG vindt dat dit onvoldoende tot uitdrukking komt in het uitgevoerde risicopreferentieonderzoek. De procesmatige borging van het beleggingsbeleid is wettelijk vastgelegd. Het pensioenfonds stelt het beleggingsbeleid vast op basis van de risicohouding van de deelnemers van het fonds. Dit doet zij op basis van het gehouden risicopreferentieonderzoek, maar zij weegt daarin ook de wetenschappelijke inzichten en deelnemerskenmerken van het pensioenfonds mee. Het kunnen verhogen van pensioenen is overigens een belang voor alle deelnemersgroepen, zowel slapers als actieven en pensioengerechtigden. Wij hebben vertrouwen in het wettelijk voorgeschreven proces en de beleidsmatige invulling door het pensioenfonds, waarbij het kunnen verhogen van pensioenen voor alle deelnemers belangrijk is.

VIG:

- a. In de transitieplannen wordt beschreven dat het pensioenfonds op dit moment nog werkt met een 'werkhypothese'. De definitieve uitwerking van de risicohouding en het beleggingsbeleid wordt opgenomen in het implementatieplan. In deze huidige opzet lopen we het risico dat na de ALM studie of een nieuw RPO een beleggingsbeleid wordt gekozen dat rekening houdt met een voorzichtigere risicohouding, zonder dat er gekeken wordt naar de gevolgen voor de koopkrachtontwikkeling en zonder dat er een terugkoppeling plaats vindt naar de SP. Daarom is het van belang dat koopkrachtbehoud na pensionering ook wordt opgenomen als ambitie van SP, zodat het beleggingsbeleid, begrensd door de risicohouding, gericht kan worden op deze ambitie. Met als logisch gevolg dat als de koopkrachtambitie in gevaar komt het pensioenfonds dit ook terugkoppelt naar SP.

In de huidige uitvoeringsovereenkomst tussen werkgever en pensioenfonds staat "De ambitie is om jaarlijks de pensioenrechten en pensioenaanspraken aan te passen aan de prijsontwikkeling waarbij het consumentenprijsindexcijfer alle bestedingen afgeleid als maatstaf geldt." Het pensioenfonds heeft deze ambitie als volgt als haar tweede doelstelling in de ABTN verwerkt: "Het waardevast houden van ingegane pensioenen en (premievrije) pensioenaanspraken." Gegeven de belangrijkste doelstelling van de Wet toekomst pensioenen "Eerder perspectief op een koopkrachtiger pensioen" verwachten we dat SP minimaal de huidige overeengekomen doelstelling van het pensioenfonds handhaven. We zien graag dat de pensioenambitie in de definitieve transitieplannen wordt uitgebreid met de doelstelling om de ingegane pensioenen en (premielvrije) aanspraken op lange termijn naar verwachting minimaal te laten stijgen met de koopkracht en daarmee niet achterblijft bij de huidige bestaande afspraak tussen de werkgever en het pensioenfonds.

Bij deze ambitie hoort ook dat in het transitieplan wordt opgenomen in welke mate de doelstelling naar verwachting kan worden waargemaakt, bijvoorbeeld door de verhoging op lange termijn te vergelijken met de inflatie.

Reactie sociale partners

In het huidige pensioenstelsel wordt gestuurd op pensioenuitkeringen met de ambitie om deze te indexeren om de inflatie bij te houden. Dit is wezenlijk anders in het nieuwe pensioenstelsel. In het nieuwe pensioenstelsel komen de verhogingen van uitkeringen uit het beleggings- en uitkeringsbeleid van het pensioenfonds. Deze zijn niet gekoppeld aan de inflatie. Als we de uitkeringsratio's van de deelnemers bekijken – ook van de slapers – hebben we geen aanleiding om te denken dat het pensioenfonds onvoldoende risico neemt in het beleggingsbeleid. De VIG stelt terecht dat deze berekeningen gebaseerd zijn op de 'werkhypothese' die het pensioenfonds heeft vastgesteld voor het beleggingsbeleid. Sociale partners hanteren deze werkhypothese als uitgangspunt in de gemaakte berekeningen. We hebben er kennis van genomen dat dit beleggingsbeleid – dat het pensioenfonds op leeftijdscohorten inricht – opgeteld tot een vergelijkbare mix van zakelijke en vastrentende waarden leidt als in de huidige pensioenregeling het geval is.

Het pensioenfonds stelt het beleggingsbeleid vast op basis van de risicohouding van de deelnemers van het fonds. Dit doet het fonds inderdaad op basis van het gehouden risicopreferentieonderzoek, maar zij wegen daarin ook de wetenschappelijke inzichten en deelnemerskenmerken van het pensioenfonds mee. Het is niet aan sociale partners om deze koppeling te leggen. Sociale partners hebben vertrouwen in het pensioenfonds om een goed beleggingsbeleid op te stellen op basis van de risicohouding van alle deelnemers, ook de slapers.

Tegelijkertijd hebben sociale partners begrip voor de zorg van de VIG dat daarbij onvoldoende aandacht is voor koopkrachtbehoud. We zullen daarom in het transitieplan expliciet aandacht vragen voor de verhogingen in de uitkeringsfase. Daarbij vragen we het pensioenfonds hiervoor een passend beleggingsbeleid in te richten en bij de periodieke toetsing van premie en ambitie inzicht te geven in de verwachte toekomstige verhogingen in de uitkeringsfase. Hiermee is er een terugkoppeling vanuit het pensioenfonds aan sociale partners geborgd waar het de verhogingen in de uitkeringsfase betreft. Dit nemen we op in paragraaf 4.1.1.2 van het transitieplan.

VIG:

b. Bandbreedtes voor slapers.

Op pagina 60 van het Gasunie Transitieplan staat dat de ondergrens voor slapers tot 45 jaar in het slecht weer scenario -100% is. Dit betekent dat sociale partners het acceptabel vinden als slaper tot 45 jaar een hele bij het pensioenfonds opgebouwde pensioen verliezen. De ondergrens van -100% voor slapers tot en met 44 jaar wil overigens niet zeggen dat de kans voor deze groep om hun hele pensioenopbouw te verliezen beperkt is tot 5%. Die kans kan ook 10% of 15% zijn.

In de toelichting bijlage 4 staat dat de SP dit acceptabel vindt omdat ze werken met de aanname dat slapers elders pensioen opbouwen, waardoor macro gezien het effect gedempt wordt.

De aanname van de SP is echter niet juist en wij vinden deze gestelde bandbreedte van -100% te hoog. Tot leeftijd 44 jaar kan iemand een groot gedeelte van zijn pensioen hebben opgebouwd bij Gasunie pensioenfonds al dan wel niet met waardeoverdracht van oude werkgevers. Bovendien bouwt een groot gedeelte van de slapers momenteel geen pensioen op (bron: enquête onder deelnemers door VIG) en is hun pensioen bij Pensioenfonds Gasunie vaak ook hun enige pensioen. Daar komt bij dat dit ook het latente partnerpensioen van jonge nabestaanden kan raken.

Na een verdere bestudering van de transitieplannen, komen wij tot de conclusie dat voor slapers tot en met 49 jaar er het risico bestaat dat in het 5% scenario hun toekomstige uitkering onder de 33% kan uitkomen. Wij baseren ons op de ondergrens voor het slecht weer scenario dat lager ligt dan -66%. Dit is volgens ons een onacceptabel risico, omdat niet alle slapers op dit moment aangesloten zijn bij een pensioenfonds. Het argument dat deze ondergrens nodig is om gebruik te kunnen maken van het opheffen van de leenrestrictie vinden wij niet zwaar genoeg. Wij pleiten voor een hogere ondergrens (dus minder maximale verlaging) voor slapers tot en met 49 jaar van hooguit -66%. Indien de sociale partners het opheffen van de leenrestrictie willen behouden voor de actieve deelnemers kunnen de cohorten tot en met 49 jaar gesplitst worden in cohorten voor slapers en cohorten voor actieve deelnemers. Wij zien graag dat SP dit opnemen in de transitieplannen.

Reactie sociale partners

De VIG constateert terecht dat de consequentie van de door sociale partners vastgestelde ondergrens bij slecht weer voor slapers kan betekenen dat zij het volledige pensioen bij Gasunie verliezen. Sociale partners vinden het uiteraard niet gewenst dat gewezen deelnemers hun gehele pensioen bij het pensioenfonds Gasunie kunnen verliezen, maar realiseren zich dat dit de consequentie kan zijn bij slecht weer scenario's.

Mitigerende mogelijkheden voor slapers

Sociale partners zien een aantal mitigerende mogelijkheden voor slapers waarbij het risico om het pensioen te verliezen wordt beperkt:

- Slapers met pensioenopbouw bij een nieuwe werkgever hebben de mogelijkheid tot waardeoverdracht. Dat is op dit moment wellicht niet aantrekkelijk omdat pensioenfonds Gasunie een hoge dekkingsgraad heeft en zij daar bij waardeoverdracht niet van profiteren. Na transitie is de buffer echter verdeeld en is dit geen belemmering meer voor waardeoverdracht.
- We beseffen dat er een groep slapers is waarvoor dit niet geldt, omdat zij zelfstandig ondernemer zijn geworden. Zelfstandig ondernemers hebben echter ook diverse mogelijkheden om invulling te geven aan de opbouw van pensioen. Bij de inrichting van deze pensioenvoorziening kan rekening gehouden worden met het relatief offensieve profiel van de beleggingen bij pensioenfonds Gasunie, door in de eigen pensioenvoorziening een defensievere risicohouding aan te nemen. Op deze manier kunnen slapers overall zorgen voor een passend risicoprofiel.

- Sociale partners hebben ook het pensioenfonds gevraagd naar een reactie op de zorgen van de VIG. Het pensioenfonds heeft aangegeven bij het onderzoek naar een carve-out voor gepensioneerden ook de mogelijkheid te willen onderzoeken om de potentiële doelgroep hiervan uit te breiden met slapers.

Met deze mitigerende mogelijkheden achten sociale partners de gehanteerde werkhypotheses acceptabel en evenwichtig.

Aanvullende overwegingen van sociale partners

Daarnaast hebben sociale partners het volgende overwogen:

- Sociale partners zien de gevolgen van de transitie voor slapers die zelfstandige zijn geworden als een breder aandachtspunt dat niet alleen bij Gasunie speelt. Zij zijn voornemens hiervoor in Den Haag bij de politiek aandacht te vragen.
- Sociale partners hebben de door de VIG geopperde splitsing van leeftijdscohorten voor actieven en slapers getoetst bij het pensioenfonds. Sociale partners hebben echter van het pensioenfonds begrepen dat het uitvoeringstechnisch niet mogelijk is om onderscheid te maken in beleggingsbeleid voor slapers en actieven. Het terugnemen van beleggingsrisico raakt daardoor alle deelnemers in de betreffende leeftijdscohorten. Dit geldt ook voor de suggestie van de VIG om af te zien van het opheffen van de leenrestrictie voor slapers, dit zou dan ook gelden voor actieven. Sociale partners hebben de het opheffen van de leenrestrictie mogelijk gemaakt door als doel van de solidariteitsreserve op te nemen dat deze gebruikt mag worden om negatieve kapitalen te voorkomen. De inzet van het opheffen van de leenrestrictie is aan het pensioenfonds en onderdeel van het gehele beleggingsbeleid.

Aanpassing van de bandbreedte

Hoewel het pensioenfonds het beleggingsbeleid vaststelt, stellen sociale partners de bandbreedtes vast. In het concept transitieplan liep de bandbreedte voor slapers van -100% tot de leeftijd van 44 jaar.

Sociale partners hebben bekeken om hoeveel deelnemers dit gaat. Van het pensioenfonds hebben we de volgende informatie ontvangen over de groep slapers:

Ift	Aantal slapers
<20	
20-25	2
25-30	6
30-35	16
35-40	38
40-45	99
45-50	133
50-55	113
55-60	133
60-65	135
65-70	63
Totaal	738

Met name de groep slapers in de leeftijd tot 35 jaar is erg beperkt en dit gaat in het algemeen om kleine pensioenen met een relatief beperkte financiële waarde. De groep 35-40 en 40-45 is iets groter en de pensioenen van deze slapers zullen naar verwachting ook hoger zijn. Vanuit de overtuiging dat na slecht weer er beter weer komt, kan een klein verschil in de ondergrens een groot verschil maken in het uiteindelijk te verwachten pensioen. Daarom passen sociale partners de ondergrens van de bandbreedte aan voor de leeftijdscategorie vanaf de groep 35-40.

Dat leidt tot onderstaande aanpassing van de ondergrenzen voor actieven en slapers:
De oorspronkelijke ondergrenzen

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
Pensioenbedrag slecht weer ondergrens										
Actief	-55%	-55%	-55%	-55%	-55%	-47%	-39%	-31%	-23%	-15%
Slaper	-100%	-100%	-100%	-100%	-100%	-83%	-66%	-49%	-32%	-15%
Ingegaan										

De aangepaste ondergrenzen

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
Pensioenbedrag slecht weer ondergrens										
Actief	-55%	-55%	-55%	-55%	-55%	-47%	-39%	-31%	-23%	-15%
Slaper	-100%	-100%	-100%	-97,5%	-90%	-75%	-60%	-45%	-30%	-15%
Ingegaan										

Voor het volledige inzicht in de (aangepaste) ondergrenzen verwijzen we naar de aangepaste bijlage 4 van het transitieplan.

VIG:

- c. Tot slot, zal de toets op de premie en de ambitie bij een solidaire premiereregeling elke vijf jaar plaatsvinden. Wij verwachten dat deze toets ook gedaan wordt bij ontwikkelingen waarbij het evident is dat de ambitie uit de transitieplannen niet meer gehaald wordt. Op deze manier checken SP de haalbaarheid van de ambitie in de pensioenregeling. Als dit leidt tot aanpassingen in de ambitie, verwachten wij dat de vertegenwoordigingen van de slapers en gepensioneerden opnieuw geraadpleegd worden om hun hoorrecht uit te oefenen. Dit is consistent met de werkwijze tijdens de pensioentransitie en we verwachten dat dit zo vastgelegd wordt.

Reactie sociale partners

De ambitie voor de pensioenregeling zoals opgenomen in het transitieplan wordt voor het eerst getoetst 3 jaar na de transitie (naar verwachting in 2030) en vervolgens elke 5 jaar. Deze ambitie ziet op het verwachte pensioen van een 25-jarige en wordt beoordeeld op het toetsingsmoment op basis van de op dat moment geldende premie en inrichting van de pensioenregeling.. Het hoorrecht heeft hier geen betrekking op en ziet alleen op de transitie.

2.2 Compensatie afschaffing doorsneesystematiek (CDSS)

VIG: 2 Compensatie afschaffing Doorsneesystematiek (DSS)

In de transitieplannen is vermeld dat de afschaffing DSS adequaat en kostenneutraal wordt gecompenseerd voor actieve deelnemers. Aangegeven wordt dat kostenneutrale compensatie een wettelijke verplichting is (hoofdstuk 5.3). Dit is geen verplichting vanuit de wet en de transitieplannen dienen hierop aangepast te worden. We zouden graag zien dat SP een concrete invulling geven aan wat voor hen adequate compensatie is.

Zoals bekend, is ruim 40% van de slapers (zelfstandig) ondernemer of heeft een werkgever die niet is aangesloten bij een pensioenfonds. Deze groep heeft dus in het geheel geen compensatie van de DSS in welke vorm dan ook. Deze groep is zelfs grotendeels afhankelijk van het uit te keren pensioen door Gasunie (zie deelnemersonderzoek pagina 22/23). De slapers hebben wel een bijdrage geleverd aan het opbouwen van de buffers die gebruikt gaan worden voor de compensatie, omdat zij door de DSS meer hebben bijgedragen dan dat zij aan uitkering in de toekomst zullen ontvangen.

Derhalve is het voor ons van groot belang dat de buffers niet aangewend worden voor doeleinden die in onze ogen de belangen van bepaalde groepen onevenredig (en daarmee onevenwichtig) bevoordelen. Ons standpunt blijft dat het evenwichtiger is dat SP de afschaffing van de doorsneesystematiek voor actieven financieren vanuit de premies door de werkgever.

Echter, mochten SP toch tot compensatie van DSS vanuit de buffers van het pensioenfonds over willen gaan dan dringen wij sterk aan op de volgende aanpassingen:

- Gedeeltelijke compensatie vanuit de buffers.

Voor de financiering van de compensatie DSS circuleerde er in een eerder stadium een percentage van 50% uit de buffers. Dit lijkt ons een evenwichtigere oplossing.

- Gespreid uitkeren

Op dit moment wordt de compensatie DSS in één keer uitgekeerd. Daarmee worden potentiële toekomstige slapers wel voor 100% gecompenseerd en de huidige slapers niet. Wij vinden het niet prudent als deze toekomstige slapers direct en volledig gecompenseerd worden vanuit de buffers. Wij zien graag dat de actieven maandelijks gecompenseerd worden voor de afschaffing van de DSS. Dit is onze ogen het meest zuiver. Als alternatief kunnen we leven met een benadering waarbij de compensatie voor afschaffing van de DSS, net zoals de inhaalindexatie, gespreid wordt over een langere periode van bijvoorbeeld 10 jaar.

Aanvullend, vinden wij het fundamenteel onjuist dat de aanstaande slapers van GasTerra volledig gecompenseerd worden voor de afschaffing DSS. Ook dit is weer strijdig met het eerdergenoemde principe en strijdig met het uitgangspunt van het transitieplan dat alleen actieve deelnemers gecompenseerd worden. Zij zijn immers slapers op of rondom de transitiedatum. We willen hier graag opmerken dat we de groep GasTerra medewerkers die geraakt worden door beëindiging van de bedrijfsactiviteiten van GasTerra vanzelfsprekend een solide financiële basis gunnen onder hun loopbaan na GasTerra. Echter dit zou in onze ogen ingevuld moeten worden door een passende transitievergoeding, die vanzelfsprekend ten laste moet komen van werkgever GasTerra. Het is in onze ogen niet evenwichtig om deze transitievergoeding (deels) te financieren uit de buffers van het pensioenfonds en daarmee (grotendeels) ten laste te laten komen van alle andere deelnemers van het pensioenfonds. Hiermee wordt mogelijk ook een precedent geschapen voor eventuele reorganisaties die tussen nu en de transitiedatum plaats kunnen gaan vinden.

Indien de aanstaande slapers van GasTerra DSS compensatie ontvangen die vanuit de buffer gefinancierd wordt, verwachten wij dat alle slapers ook een soortgelijke vorm van compensatie ontvangen. Dit kan vanuit de buffers gefinancierd worden als er gebruik gemaakt wordt van de vrije ruimte.

Wellicht ten overvloede, ook de pensioenfondsen voor de Loodsen, PGB en PNO Media geven een compensatie aan de slapers.

Reactie sociale partners

Allereerst lichten we graag toe hoe de doorsneesystematiek bij Pensioenfonds Gasunie werkt. Op werkgeversniveau wordt een premieniveau afgesproken als percentage van het pensioengevend salaris. Op basis van dit percentage worden afspraken gemaakt met het pensioenfonds over het hiermee te realiseren percentage pensioenopbouw voor alle werknemers. Daarbij kijkt het pensioenfonds op basis van actuariële berekeningen naar de werkelijke kosten voor de pensioenopbouw voor het gehele werknemersbestand. Het verschil in de actuariële kostprijs van pensioen tussen oudere en jongere deelnemers middelt uit in de totale premie die de werkgever betaalt. Het is dus niet zo dat er voor jongere deelnemers te veel betaald is en voor oudere deelnemers te weinig.

In de toekomst wordt de afgesproken premie voor iedereen ongeacht de leeftijd toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen. Dit betekent dat een groep medewerkers in de toekomst niet het voordeel geniet van dezelfde premie met een gelijkblijvende opbouw. Dit was wel het geval geweest in het huidige pensioenstelsel. Om te voorkomen dat deze medewerkers straks een (veel) lager opgebouwd pensioen hebben dan deelnemers die vanaf het begin pensioen opbouwen zonder doorsneesystematiek, kan er compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek worden verleend.

De medewerkers die geraakt worden door de afschaffing van de doorsneesystematiek profiteren overigens ook van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Dit voordeel wegen we nadrukkelijk mee in de beoordeling van de compensatie. Daarbij zijn we uitgegaan van de evenwichtigheidsprincipes die sociale partners hebben vastgesteld. Een belangrijk principe is: *"Sociale partners streven ernaar dat op het transitiemoment de verwachte pensioenuitkeringen van (gemiddelde) actieven en slapers (in enig leeftijdscohort) tenminste gelijk blijven t.o.v. het huidige stelsel. De huidige pensioenregeling is daarmee een uitgangspunt, uitgaande van het UPO."*

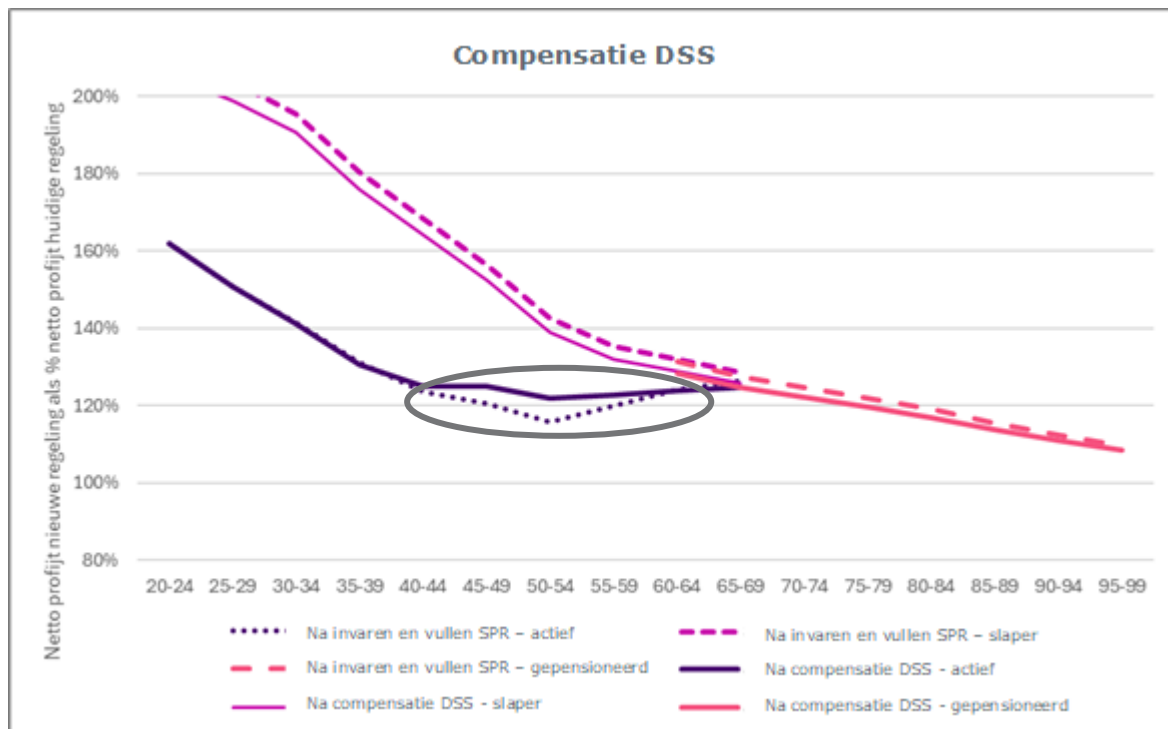
Een ander belangrijk principe is:

"Bij de overgang naar de Wtp kunnen er verschillen zijn in de mate waarin groepen deelnemers er op voor- of achteruitgaan (transitie-effecten). Het is belangrijk om hier inzicht in te hebben. Verschillen kunnen acceptabel zijn, dit vereist dan een goede onderbouwing"

In de doorrekeningen is zichtbaar dat als een vergelijking gemaakt wordt tussen het huidige stelsel en het nieuwe stelsel de middengroep-actieven een 'dip' hebben in de uitkomsten ten opzichte van andere leeftijdsgroepen (waarbij nadrukkelijk ook gekeken is naar slapers en gepensioneerden).

Vanuit evenwichtigheidsoverwegingen willen sociale partners deze dip verkleinen. Door deze dip op te vullen vanuit fondsvermogen vindt een evenwichtigere verdeling van het vermogen plaats. Om die reden kiezen sociale partners ervoor om compensatie voor afschaffing doorsneepremie te financieren vanuit fondsvermogen, mits er voldoende fondsvermogen beschikbaar is op het transitiemoment. Indien bij een lagere dekkingsgraad op het invaarmoment er geen fondsvermogen beschikbaar is, dan financieren sociale partners de afschaffing compensatie doorsneesystematiek uit premie.

Zie onderstaande grafiek voor inzicht in de 'dip' en de wijze waarop de extra vermogenstoedeling bij compensatie doorsneesystematiek (DSS) de verschillen uitvlakt.



Sociale partners hebben ook de mogelijkheid tot gespreide toekenning van compensatie besproken. Er zijn een aantal belangrijke redenen waarom hiervoor niet is gekozen:

1. Het effect van de afschaffing van de doorsneesystematiek ontstaat door de transitie en komt tot uitdrukking in de relatieve verandering van het verwachte ouderdomspensioen door de transitie. De beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie is voor sociale partners reden om voor de groep die een nadelig effect ondervindt van de afschaffing doorsneesystematiek ook bij de transitie te compenseren. Dit kan door toedeling vanuit het fondsvermogen.
2. Het alternatief van spreiding van de compensatie door jaarlijkse aanvulling vanuit een compensatiedepot heeft als nadelen dat het nog geruime tijd duurt voordat de compensatie volledig is afgewikkeld en dat de compensatie ook toegekend wordt aan werknemers die op transitiemoment nog niet in dienst zijn bij Gasunie (wettelijk vereist). Gasunie is een groeiende organisatie en daardoor verschuift er fondsvermogen dat opgebouwd is door de huidige deelnemers naar toekomstige deelnemers. Daarbij is het gezien die groei mogelijk dat de compensatie in geval van spreiding meer kost dan toekenning ineens en daarmee een groter deel van het vermogen nodig zou zijn voor de compensatie. Mede gelet op de sectorbrede trend tot compensatie ineens bij transitie is er bovendien een gerede kans dat deze nieuwe werknemers dubbel gecompenseerd worden indien de compensatie bij pensioenfondsen Gasunie gespreid zou worden toegekend.

Bij GasTerra is sprake van een unieke en ongelukkige situatie waarbij de datum van bedrijfsbeëindiging en de beoogde transitiedatum op samenvallen. Specifiek deze omstandigheid heeft ertoe geleid dat sociale partners GasTerra om een uitzondering gevraagd hebben. Ook Pensioenfonds Gasunie heeft daarvan aangegeven dat zij op grond van evenwichtigheid ruimte zien om voor deze specifieke situatie een uitzondering te maken, onder voorwaarde dat er inderdaad sprake is van het op '1 seconde' mislopen van de reguliere compensatie DSS. Daarbij is meegewogen dat het hiervoor slechts een zeer beperkt deel van het vermogen (circa 0,2%) benodigd is.

Sociale partners hebben de overwegingen van de VIG gehoord. De overwegingen rond de compensatie DSS door sociale partners zijn echter niet lichtvaardig tot stand gekomen. De overwegingen van de VIG leiden op dit onderwerp niet tot aanpassingen in het transitieplan.

2.3 Uitgangspunten

VIG: 3. uitgangspunten

In de conceptversie van het transitieplan (3.1.1) staat: "Een goede pensioenregeling voor medewerkers. De kwaliteit van de huidige pensioenregeling is het uitgangspunt en de toetssteen". Ook het uitgangspunt van evenwichtigheid (3.1.1.b.) voor transitie staat nu ook alleen onder de kop medewerkers, waarmee onduidelijkheid wordt geschapen dat het uitgangspunt van de evenwichtigheid alleen de groep van de medewerkers betreft en niet het geheel van alle deelnemers.

Wij zien graag dat dit wordt aangepast naar: "een goede pensioenregeling voor Deelnemers. De kwaliteit van de huidige pensioenregeling is het uitgangspunt en de toetssteen". Ook de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden hebben bijgedragen aan de huidige kwaliteit van de regeling en zij mogen, net als actieven, verwachten dat de pensioenregeling van hetzelfde kwaliteitsniveau blijft. Daarnaast betreft de toets van evenwichtigheid niet alleen de medewerkers maar ook alle deelnemers.

Reactie sociale partners

De uitgangspunten bij de pensioentransitie zijn bij de start van het project opgesteld en vastgesteld. Uitgangspunt 1 is gericht op de opbouw van pensioen(vermogen). Meer specifiek gaat het dan om de hoogte van de premie, de franchise en de dekking van het partnerpensioen in de nieuwe pensioenregeling. Dit is bij elke wijziging van de pensioenregeling de primaire focus van het arbeidsvoorwaardenoverleg.

De doelstelling daarbij is dat de kwaliteit van de toekomstige pensioenopbouw getoetst wordt aan de opbouw in de huidige pensioenregeling. De toekomstige pensioenopbouw is alleen relevant voor medewerkers.

Uniek aan het nieuwe pensioenstelsel is het uitgangspunt dat deze transitie ook geldt voor opgebouwde aanspraken en ingegane pensioenen. Dit vereist een evenwichtige transitie waarbij de belangen van alle groepen deelnemers gewogen worden. Onder 1b is ook verwezen naar het aandachtspunt evenwichtigheid.

Omdat we de tekst als 'uitgangspunten' hebben vastgesteld aan de start van het proces, vinden we het niet passend om de tekst zelf aan te passen. Immers, dit waren nu eenmaal de uitgangspunten die we bij aanvang van het proces hebben vastgesteld. We willen echter wel benadrukken dat er gedurende het proces voortdurend veel belang, tijd en aandacht is besteed aan het wegen van de belangen van alle deelnemersgroepen: slapers, actieven en pensioengerechtigden. Bij de toets van evenwichtigheid is uiteraard ook gekeken naar alle deelnemers. Hiermee willen sociale partners een goede en evenwichtige pensioenregeling realiseren voor alle deelnemers.

2.4 Beleggingsbeleid tot aan transitiedatum

VIG: 4. Beleggingsbeleid tot aan transitiedatum

Wij willen ook aandacht vragen voor het beleggingsbeleid tot aan transitiedatum. In de risicoparagraaf van het jaarverslag PSF GU 2023 wordt een risico benoemd dat wij niet terugvinden in de transitieplannen.

Dit risico is:

“De dekkingsgraad op het moment van invaren is lager dan op het moment van het honoreren van het verzoek tot invaren. Dit risico wordt in enige mate beheerst door het uitvoeren van de renteafdekking conform het beleidsplan beleggingen en door voorafgaand aan de mindere financiële situatie te bespreken wat de impact is op de besluiten en de volgorde van belangen voordat de situatie nijpend wordt. Daarnaast is het bestuur voornemens om in 2024 de mogelijkheden om het kapitaal te beschermen tot en met het moment dat wordt ingevaren verder te onderzoeken.”

Wij nemen aan dat dit betekent dat het pensioenfonds overweegt om eenmalig af te wijken van de renteafdekking cf. de dynamische rentestafel en de rente-afdekking voorafgaand aan de invaardatum te verhogen. Indien onze aanname juist is, willen wij ook graag van SP weten in hoeverre een dergelijke eenmalige verhoging van de rente-afdekking dienstbaar is aan de voor slapers belangrijke lange termijn doelstelling van koopkrachtbehoud.

Reactie sociale partners

Wij begrijpen dat de VIG aandacht heeft voor het beleggingsbeleid van het pensioenfonds tot aan transitiedatum. De invulling van het beleggingsbeleid is echter aan het pensioenfonds. We hebben er kennis van genomen dat zij onderzoeken of en zo ja, welke aanpassingen passend zijn in de aanloop naar de transitiedatum. Daarbij zal het pensioenfonds ook de lange termijn effecten meewegen. Daarnaast moet het pensioenfonds rekening houden met de huidige risicohouding en kan het fonds niet zomaar (tijdelijk) het beleggingsbeleid aanpassen. We zien hierbij geen rol voor sociale partners. Wij stellen voor dat de VIG deze vragen zelf rechtstreeks met het pensioenfonds bespreekt.

2.5 Carve-out na transitie

VIG: 5. Carve-out na transitie

Het is op dit moment onduidelijk hoe een “carve-out” binnen de kaders van de pensioentransitie ingepast kan worden. Wij zien graag in het transitieplan uitgewerkt binnen welke kaders en met welke uitgangspunten een “carve-out” gefaciliteerd zou kunnen worden om eventueel aan dit verzoek van de VGG te voldoen. Ook zien we dan graag of dit effect heeft op het beleggingsbeleid voor achterblijvende deelnemers waarbij er volgens ons meer nadruk gelegd kan worden op koopkrachtbehoud. We vragen SP ook toe te lichten hoe ze de VIG wil betrekken in de besluitvorming over een “carve-out”, zeker als dit niet binnen de kaders van de transitieplannen uitgewerkt kan worden.

Reactie sociale partners

Het initiatief voor het onderzoek naar de carve-out en de eerste beoordeling t.a.v. haalbaarheid en wenselijkheid ligt bij het pensioenfonds. Dit mede naar aanleiding van de wens van de VGG. Het pensioenfonds is voornemens dit onderzoek te starten na publicatie van het definitieve transitieplan, maar voordat de transitie is afgerond. De aanpak van het onderzoek en de bijbehorende criteria moeten nog worden bepaald. Dit wordt opgepakt bij de start van het onderzoek.

De gevolgen van een carve-out voor de blijvende populatie is één van de factoren in de beoordeling van de wenselijkheid van een carve-out. Het potentiële effect op de risicohouding is daar zeker een onderdeel van. Sociale partners ondersteunen de wens van de VIG dat de gevolgen hiervan voor het beleggingsbeleid worden meegenomen in het onderzoek door het pensioenfonds, waarbij vervolgens ook aandacht wordt besteed aan de effecten op de solidariteitsreserve. Immers, meer risico nemen zou ook kunnen leiden tot een grotere aanspraak op de solidariteitsreserve. Dit moet wel in evenwicht zijn met elkaar, waarbij het niet kan zijn dat het nemen van meer risico voor de ene groep leidt tot minder solidariteitsreserve voor de andere groep.

De VIG kan tijdens de periodieke informele en informerende gesprekken met de werkgever en het pensioenfonds kennisnemen van de voortgang en resultaten van dit onderzoek. Zie hierover ook paragraaf 2.8.

2.6 Solidariteitsreserve

VIG: 6. Solidariteitsreserve

De inrichting van de solidariteitsreserve is gebaseerd op een aantal werkhypothesen. Het is ons onduidelijk wat er gebeurt als er één of meerdere van deze werkhypothesen niet uitvoerbaar blijken te zijn. We missen ook een onderbouwing van het optimale percentage van de solidariteitsreserve middels een scenario-analyse, zodat bepaald kan worden welk percentage optimaal is. Zoals eerder aangeven, valt het ons op dat de hoogte van de solidariteitsreserve relatief laag is in verhouding tot transitieplannen van andere pensioenfondsen. Dit verschil kunnen wij niet verklaren.

In het geval van het behouden van de leenrestrictie voor slapers, kunnen zij niet meer gebruik maken van de beschermingsfunctie van de solidariteitsreserve tegen negatieve vermogens. Wij zien graag dat dit deel van de solidariteitsreserve wordt aangewend voor bescherming van grote dalingen van vermogens van slapers.

Reactie sociale partners

De berekeningen van de transitie-effecten zijn gebaseerd op de werkhypothesen van het pensioenfonds. De komende tijd gaat het pensioenfonds deze werkhypothesen omzetten in beleid. Vervolgens zal het pensioenfonds de transitie effecten toetsen aan de bandbreedtes en ondergrenzen zoals deze door sociale partners zijn opgenomen in het transitieplan. Indien de transitie effecten binnen de bandbreedtes blijven, kan het pensioenfonds de opdracht aanvaarden. Vervolgens licht het pensioenfonds in de opdrachtbevestiging toe op welke wijze er invulling gegeven wordt aan de opdracht van sociale partners. In lijn met onze eerdere toezegging nodigen we de VIG jullie op dat moment graag uit voor een gezamenlijk overleg met het pensioenfonds waarin een nadere toelichting gegeven wordt op de gekozen inrichting van de pensioenregeling waar bovengenoemde vragen over de inrichting van de solidariteitsreserve ook aan bod kunnen komen.

2.7 Partnerpensioen

VIG: 7 Partnerpensioen

Voor een jonge nabestaande is een waardevaste uitkering essentieel voor de bestaanszekerheid op de lange termijn en we zien graag dat SP de borging hiervan uitwerken in de transitieplannen. Vanuit die gedachte is het ons onduidelijk hoe het koopkrachtbehoud van een jonge nabestaande geborgd wordt, zeker als er sprake is van een groot leeftijdsverschil tussen de partners. Bij een groot leeftijdsverschil is het ons onduidelijk in welk leeftijdscohort de nabestaande valt en welke pensioenambitie daarbij hoort.

Reactie sociale partners

Een jonge nabestaande ontvangt een partnerpensioen en treedt toe tot het uitkeringscollectief. Voor het uitkeringscollectief geldt één risicohouding voor alle leeftijdscohorten. Het beleggingsbeleid voor de jonge nabestaande is dus gelijk aan het beleggingsbeleid van de gepensioneerden die een ouderdomspensioen ontvangen. Voor de jonge nabestaande geldt dat de uitkeringsperiode (veel) langer is dan een gepensioneerde. Enerzijds betekent dit dat het belang van koopkrachtbehoud toeneemt en anderzijds dat de pensioengerechtigde (veel) jonger is en meer mogelijkheden heeft om zelf aanvullend inkomen te genereren. In algemene zin blijkt uit onderzoek dat de risicohouding van deze deelnemers van verschillende leeftijden erg op elkaar lijken, omdat voor beiden geldt dat de uitkering al is ingegaan en schommelingen in de hoogte daarvan direct in het besteedbaar inkomen gevoeld worden.

2.8 Hoorrecht bij afwijkingen, wijzigingen of evaluatie van transitieplannen

VIG: 8. Hoorrecht bij afwijkingen, wijzigingen of evaluatie van transitieplannen

Naast de evaluatie na vijf jaar, zien wij ook een aantal onderwerpen, zoals gewijzigde werkhypotheses, het niet instemmen van de leden van de vakbonden of nieuwe besluiten zoals een carve-out, die volgens ons kunnen leiden tot materiele effecten op, en afwijkingen van de transitieplannen, waardoor de evenwichtigheid wordt beïnvloed.

Wij vragen SP om uiteen te zetten hoe zij gaan toezien op naleving van het transitieplan en hoe zij de evaluatie van afwijkingen op en wijzigingen van het transitieplan gaan afstemmen met de VGG en VIG, zoals dat nu ook gebeurt met het hoorrecht. Voor de VIG is dit van essentieel belang, aangezien zij niet vertegenwoordigd is in enig formeel orgaan van het pensioenfonds en daardoor ook geen toegang heeft tot informatie om te kunnen toezien op naleving van het transitieplan.

Er is een toezegging in uw brief van 27 juni gedaan voor een informatie sessie waarin de SP ons meeneemt in de keuzes die het pensioenfonds heeft gemaakt. We zien graag van SP in het transitieplan deze afspraak opneemt inclusief de wijze van handhaving en een voorstel voor invulling van dit overleg, zodat wij kunnen beoordelen of dit voldoet aan onze verwachtingen.

Reactie sociale partners

Het pensioenfonds stelt op basis van het transitieplan een implementatieplan op en legt in de opdrachtbevestiging aan sociale partners vast op welke wijze invulling gegeven wordt aan het transitieplan. We komen uiteraard onze toezegging tot een informatieve sessie over de gekozen inrichting door het pensioenfonds na en nodigen de VIG graag uit voor een gezamenlijk overleg met het pensioenfonds waarin een nadere toelichting geven wordt op de gekozen inrichting.

Daarnaast is de werkgever graag bereid om periodiek met de VIG informeel en informierend overleg te hebben over de pensioenregeling, net zoals de werkgever nu al periodiek de VGG bijpraat over ontwikkelingen ten aanzien van pensioen. Verder heeft het pensioenfonds aangegeven dat de VIG ook welkom is bij de bestaande periodieke overleggen tussen het pensioenfonds en de VGG.

3. AFSLUITING

VIG:

Wij kijken terug op een goede en constructieve samenwerking met het transitieteam en SP in de voorbereidingen naar deze pensioentransitie. Wij verwachten dat deze samenwerking een goede basis is om te komen tot gezamenlijke invulling van de bovenstaande 8 punten.

We danken de VIG voor de constructieve input, zowel in het informele voortraject als in deze hoorrecht-reactie. Niet alle door de VIG opgebrachte punten zijn aan sociale partners en op onderdelen verschillen de inzichten tussen sociale partners en VIG. Desondanks hopen wij dat we door de puntsgewijze beantwoording, de hierboven genoemde aanpassingen in het transitieplan, de aanvullende toelichting en de aangeboden mogelijkheden tot voortzetting van de betrokkenheid van de VIG voldoende over hebben kunnen brengen dat de 8 ingebrachte punten serieus zijn bekeken en gewogen.

Met vriendelijke groet,

I.C.P.M. Kanger-Cuijpers
Directeur HR

Hoorrecht VGG

Reactie Sociale partners Gasunie op hoorrechtreactie van de VIG d.d. 1 oktober 2024

Reactie Sociale partners Gasunie op hoorrechtreactie van de VGG d.d. 1 oktober

Geachte Vereniging van Gepensioneerden en postactieven Gasunie en GasTerra, beste VGG,

Uw brief van 1 oktober 2024 hebben wij in goede orde ontvangen. Wij waarderen het om het perspectief van gepensioneerden te ontvangen over de pensioentransitie bij Gasunie en geven graag puntsgewijs onze reactie op de ingebrachte punten.

1. ALGEMENE REACTIE VGG

VGGasunie:

Allereerst willen wij u en de SP bedanken voor de nu achter ons liggende periode waarin we open en constructieve informele overleggronden met elkaar hebben gehad voorafgaande aan het formele hoorrecht. Wij konden daarbij onze voorlopige standpunten inbrengen en deze verduidelijken tijdens de periode van onderhandelingen tussen de SP onderling en de besprekingen met het PFG.

We hebben kunnen constateren dat onze standpunten ten dele zijn gehonoreerd in het onderhandelingsresultaat van de SP van 28 juni 2024.

We zien verder dat met de huidige dekkingsgraad van het pensioenfonds het totaalbeeld van de gemaakte keuzes door de SP niet ongunstig uitvalt voor de wensen van de gepensioneerden. Maar het gaat uiteindelijk om de dekkingsgraad op de voorziene transitiedatum 1-1-2027. Die kan ook minder gunstig uitvallen en dat maakt dat een aantal van onze zorgen over de door de SP gemaakte keuzes overeind zijn gebleven. Daarnaast blijven we op een aantal punten van mening verschillen en moeten er nog een aantal afspraken over keuzes worden ingevuld in het vervolgtraject.

Sociale partners zijn verheugd dat de informele overleggronden door de VGG worden gewaardeerd en willen de VGG ook bedanken voor de constructieve inbreng die zij daar geleverd hebben. Net als de VGG constateren we dat de inbreng van de VGG op onderdelen tot uitdrukking komt in het onderhandelingsresultaat en het concept transitieplan.

We begrijpen dat er op een aantal punten verschillen van mening blijven bestaan tussen de VGG en sociale partners. Verder in deze reactie gaan we puntsgewijs in op de brief van de VGG.

Sociale partners kijken bij het beoordelen van de evenwichtigheid van de transitie naar het totaalbeeld. We hechten er daarom waarde aan om allereerst kort toe te lichten hoe we gekeken hebben naar de evenwichtigheid van de pensioentransitie. Het belangrijkste uitgangspunt daarbij is dat we gekeken hebben naar het totale effect van alle onderdelen van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling en de wijze waarop de pensioenregeling wordt ingericht en uitgevoerd.

Bij het vaststellen van de doelstellingen voor een evenwichtige transitie hebben we het volgende overwogen:

'Het streven is om alle deelnemers voor en na de transitie minimaal een gelijk verwacht pensioenresultaat te geven. Bij dit pensioenresultaat wordt in eerste instantie gekeken naar de uitkomst van de mediane deelnemer binnen een leeftijdscohort en de gelijkwaardigheid tussen groepen. Ook worden 'goed weer' (gunstige economische scenario's) en 'slecht weer' (ongunstige economische scenario's) pensioenresultaten beoordeeld. Daarnaast hebben we in ogenschouw genomen dat de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel kan zorgen voor verschillen in transitie-effecten.

Dat betekent dat groepen deelnemers er in verschillende mate op voor- of achteruit kunnen gaan, ook omdat deelnemers binnen een leeftijdscohort kunnen afwijken van het gemiddelde. Verschillen kunnen acceptabel zijn, maar moeten goed worden onderbouwd en uitlegbaar zijn.

We hebben daarbij gekeken naar het cumulatieve effect van de totale transitie. In de volgende tabellen is per leeftijdscohort de relatieve verandering in het verwachte pensioen in de mediaan weergegeven, zoals deze terug te vinden is in Bijlage 1 van het transitieplan op slide 21 en 22:

	Actieven									
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
Totaal pensioen verwachting	62%	50%	41%	30%	24%	24%	20%	21%	22%	23%

	Slaper									
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
Totaal pensioen verwachting	96%	90%	85%	73%	61%	50%	38%	32%	28%	26%

	Gepensioneerden						
	<70	70-74	75-79	80-84	85-89	90-94	95+
Totaal pensioen verwachting	23%	23%	25%	24%	21%	18%	16%

In deze tabellen is zichtbaar dat in de mediaan alle groepen erop vooruitgaan. De jongste leeftijdsgroepen gaan er het meeste op vooruit. Zij lopen echter ook het meeste risico bij mindere gunstige scenario's. Het verschil tussen slapers en actieven wordt verklaard door het dempende effect van de premie. Voor gepensioneerden is het risico bij minder gunstige scenario's lager dan voor actieven en voor slapers.

Dit overwegende vinden we de verschillen in de relatieve verandering van het verwachte pensioen uitlegbaar en evenwichtig.

Er zijn ook doorrekeningen gemaakt voor lagere dekkinggraden die zijn opgenomen in het transitieplan, inclusief de evenwichtigheidsafweging, zoals hierboven is opgenomen voor het basisscenario. We zijn van mening dat dit tot een evenwichtig beeld leidt voor alle groepen en dus ook voor de gepensioneerden. Niet alleen bij de huidige dekkinggraad, maar ook bij lagere dekkinggraden.

In deze reactie gaan wij puntsgewijs in op de ingebrachte punten.

2. OORDEEL VGG OP HOOFDLIJNEN

2.1 Type regeling en 'carve-out'

VGGasunie:

1.1) cTP 3.2.1: Solidaire premiereregeling (SPR) of Flexibele premiereregeling (FPR)

De SP hebben gekozen voor een SPR. De VGG heeft een voorkeur voor FPR vanwege een waarschijnlijk grotere kans op een waardevast pensioen en vanwege meer individuele keuzemogelijkheden.

De VGG kan desondanks instemmen met de keuze voor de SPR op voorwaarde dat er vlak na de transitie een eenmalige en vrijwillige CWO mogelijk is (zie verder onder 1.3).

Reactie sociale partners

We zijn verheugd dat de VGG zich kan vinden in de keuze voor een solidaire premieregeling. Sociale partners staan welwillend tegenover het uitvoeren van een onderzoek naar een eenmalige vrijwillige mogelijkheid tot collectieve waardeoverdracht voor gepensioneerden, een 'carve-out' door het pensioenfonds. Dit hebben we ook opgenomen in het concept transitieplan en lichten we nader toe onder 2.3.

2.2 Invaren

VGGasunie

1.2) cTP 3.2.2: Wel of niet invaren

In beginsel staat de VGG positief ten opzichte van een verzoek tot invaren door de SP mits de pensioenuitkeringen op de transitiedatum in de nieuwe regeling niet lager zijn dan in de huidige regeling onder het FTK-regiem. De uitvoering wordt door invaren eenvoudiger en goedkoper dan wanneer er een gesloten fonds zou ontstaan. Voorwaarde hierbij is wel dat de verdeling van de buffer op een evenwichtige wijze plaatsvindt. Om te garanderen dat de uitkeringen er op de transitiedatum niet op achteruitgaan wil de VGG dat er in het transitieplan een minimale dekkingsgraad wordt opgenomen waaronder niet zal worden ingevaren. Dat is volgens de VGG de dekkingsgraad waaronder geen compensatie inhaalindexatie meer plaats vindt, oftewel 105%. Boven deze grens kan worden voldaan aan de wettelijke verplichtingen en een minimale solidariteitsreserve op de transitiedatum en vallen de pensioenaanspraken van de gepensioneerde deelnemers niet lager uit dan onder het FTK.

N.B, In de huidige FTK-regeling wordt er pas gekort op de uitkeringen bij een beleidsdekkingsgraad onder de 95 %.

Reactie sociale partners

Zoals ook is opgenomen bij de doelstelling in het transitieplan (paragraaf 5.1) willen sociale partners net als de VGG de ingegane pensioenuitkeringen op peil houden. De VGG constateert terecht dat bij een dekkingsgraad lager dan 102,55% ten tijde van de transitie deze doelstelling niet gehaald kan worden.

Sociale partners hebben geen minimale invaardekkingsgraad opgenomen in het transitieplan. De gemaakte afspraken werken zowel bij hoge als bij lage dekkingsgraden, zoals we hebben verwoord in de evenwichtigheidsbeoordeling in het concept transitieplan. Wel erkennen en herkennen we dat dit bij lage dekkingsgraden ertoe kan leiden dat er geen compensatie van inhaalindexatie plaats kan vinden en dat bij dekkingsgraden onder de 102,55% (op basis van de huidige inschatting) de pensioenen verlaagd moeten worden.

Gezien de huidige dekkingsgraad van pensioenfonds Gasunie (144% per einde september 2024) is de kans beperkt dat de dekkingsgraad op de transitiedatum onder de 102,55% is. Echter, het is niet onmogelijk en deze situatie kan zich voordoen. Onze inschatting is wel dat er dan een behoorlijke verandering is opgetreden die niet alleen pensioenfonds Gasunie raakt, maar ook andere pensioenfondsen.

Sociale partners hebben daarom afgesproken dat indien de dekkingsgraad van pensioenfonds Gasunie in de periode tot transitiedatum daalt onder de 105% we dan samen met het pensioenfonds in gesprek gaan om de ontstane situatie en de mogelijkheden te bespreken. Invaren blijft dus de default ook bij een dekkingsgraad onder de 105%, maar op dat moment wordt wel opnieuw naar alle mogelijkheden gekeken. Deze afspraak is nu ook expliciet opgenomen in het transitieplan in paragraaf 5.6.

2.3 CWO/ carve out

VGGasunie:

1.3) cTP 3.2.2: Collectieve Waarde Overdracht (CWO)

Indien wordt overgestapt naar de SPR in plaats van de FPR, zijn er minder keuzemogelijkheden voor individuele deelnemers.

Uit het gehouden deelnemersonderzoek van 2023 blijkt dat er onder de gepensioneerden verschillende voorkeuren bestaan. Sommigen hechten waarde aan de zekerheid van een vaste pensioenuitkering (vast bedrag per jaar); dat biedt zekerheid maar geen indexatie.

Anderen vinden het behalen van voldoende rendement van belang gelet op de waardevermindering van de pensioenuitkeringen. De VGG heeft daarom voorgesteld om het mogelijk te maken dat aan gepensioneerden die dat wensen eenmalig en op vrijwillige basis de keuze wordt geboden uit te treden bij het PFG en over te stappen naar een verzekeraar met een vaste uitkering. Dat heet ook wel "carve out" en kan door het fonds geregeld worden met een CWO. Het verzoek daartoe moet komen van de werkgever.

VGG is verheugd te zien dat de SP in het cTP welwillend staan tegenover het doen van een onderzoek door het fonds naar een dergelijke CWO. Wij begrijpen dat zij op basis van de uitkomsten willen beoordelen of dat haalbaar en wenselijk is.

De VGG meent dat het onderzoek naar een eenmalige en vrijwillige CWO tijdig en vlot moet worden uitgevoerd. Bij een keuze voor een FPR hadden deelnemers mogen kiezen tussen een variabele of een vaste uitkering ingaande de transitiedatum. Die optie is dan wettelijk voorgeschreven.

Daaruit leidt de VGG af dat het aanbieden van zo'n optie ook bij een keuze voor de SPR vlot na de transitie datum haalbaar moet zijn. Andere fondsen (namelijk de fondsen die wel kozen voor een FPR) zullen dit immers ook moeten kunnen realiseren. De VGG heeft de SP tijdens eerder informeel overleg gevraagd hieraan (meer) aandacht te besteden in het cTP en is tevreden dat een ondersteuning voor deze optie in het document is opgenomen.

Reactie sociale partners

Wij hebben tijdens de informele overleggen kennisgenomen van dit verzoek van de VGG en hebben begrip voor de genoemde argumenten voor een carve-out. We hebben daarom ook in het transitieplan opgenomen dat we welwillend staan tegenover deze wens tot het doen van dit onderzoek naar haalbaarheid en wenselijkheid van een carve-out en graag van het pensioenfonds de uitkomst hiervan vernemen. We zijn verheugd te vernemen dat de VGG tevreden is met de wijze waarop dit is opgenomen in het transitieplan.

2.4 Uitvoering

VGGasunie:

1.4) cTP 3.2.3: Onderbrengen bij het Pensioenfonds Gasunie

De SP willen de regeling voor bestaande en toekomstige uitkeringen onderbrengen bij het PFG. De VGG is het daarmee eens. Wij vinden het belangrijk dat de organisatie en belanghebbende partijen met een keuze voor het PFG ook in de toekomst zelf invloed op de beleggingsbeleid en toezicht kunnen houden.

Reactie sociale partners

Onderbrengen van de pensioenregeling bij Pensioenfonds Gasunie sluit goed aan bij de uitgangspunten en keuzes van sociale partners. Een uitgangspunt bij de transitie is:

"De basis is dat het fonds ook de nieuwe regeling zal gaan uitvoeren, maar als uitvoering van de regeling door een andere partij dan het pensioenfonds beter is voor de deelnemers, dan ligt het voor de hand om daarvoor te kiezen."

Gegeven de keuzes die zijn gemaakt voor de transitie (invaren) en de nieuwe solidaire premieregeling hebben wij geen reden gezien om de uitvoering bij Pensioenfonds Gasunie te heroverwegen. Het fonds heeft ook laten zien dat het de huidige pensioenregeling succesvol kan uitvoeren. We vinden het prettig dat de VGG het daarmee eens is.

2.5 Solidariteitsreserve

VGGasunie:

1.5) cTP 4.2.1: Omvang van en spelregels voor de solidariteitsreserve

De SP hebben de volgende regels voorgesteld: De initiële vulling bij invaren is in beginsel 3% van het vermogen (afhankelijk van de dekkingsgraad). De reguliere vulling van de reserve vindt plaats vanuit het behaalde overrendement. De vulling bedraagt 0 – 5% van het overrendement afhankelijk van de actuele omvang van de reserve (hoe lager de omvang des te groter is de vulling). De omvang van de reserve is beperkt tot maximaal 5% van het vermogen. Er mag jaarlijks maximaal 20% van de waarde van de reserve uitgekeerd worden. De VGG kan instemmen met de gemaakte keuzes door de SP en wacht de verdere uitwerking door het fonds af.

Reactie sociale partners

We vinden het fijn dat de VGG achter de door sociale partners gewenste initiële vulling van de solidariteitsreserve staat en we wachten net als de VGG de verdere invulling door het fonds af.

2.6 Waardevast pensioen

VGGasunie:

1.6) cTP 4.3.1.2 (en 4.1.1.2): Waardevast pensioen en beleggingsbeleid

De SP hebben in het onderhandelingsresultaat d.d. juni 2024 over de nieuwe pensioenregeling als ambitie opgenomen dat de deelnemer in de nieuwe pensioenregeling een bepaald percentage van de gemiddelde geïndexeerde

pensioengrondslag als pensioenuitkering moet kunnen behalen. Dit betekent dus dat de SP een waardevaste pensioenuitkering ambiëren die de gevolgen van inflatie compenseert. De ambitie van de SP spreekt de VGG aan omdat het realiseren van een waardevast pensioen voor de leden van de VGG van groot belang is.

Ons oordeel is dat de teksten hierover in het cTP dit doel nog niet voldoende duidelijk weergeven en hoe dat gerealiseerd zal gaan worden door het fonds. De VGG oordeelt dat de teksten verduidelijkt moeten worden.

Ten eerste moet duidelijk zijn dat de ambitie van waardevastheid niet alleen geldt tijdens de opbouwfase maar ook tijdens de uitkeringsfase.

Ten tweede moet meer duidelijkheid gegeven worden over de manier waarop het fonds rekening gaat houden met waardevastheid als doel van het beleggingsbeleid.

Het is de VGG bekend dat het beleggingsbeleid primair wordt bepaald door het fonds en niet door de SP, maar wel kunnen de SP richting het fonds aangeven hetgeen zij met de regeling (en dus het beleggingsbeleid) beogen te bereiken.

De SP hebben de berekeningen in het cTP gebaseerd op diverse werkhypotheses waaronder voor het beleggingsbeleid. Dat garandeert geenszins dat het fonds de nieuwe regeling ook op die manier zal gaan uitvoeren.

De VGG vindt dat de SP in het cTP duidelijker moeten beschrijven wat er beoogd wordt, namelijk een waardevaste pensioenuitkering, zowel tijdens de opbouwfase als tijdens de uitkeringsfase.

Reactie sociale partners

De ambitie van sociale partners voor de nieuwe pensioenregeling is niet gericht op een waardevaste pensioenuitkering die de gevolgen van inflatie compenseert, maar op de gemiddelde hoogte van de uitkering rekening houdend met het niveau van de startuitkering. In het nieuwe pensioenstelsel is er geen sprake meer van toeslagverlening ter compensatie van inflatie. Verhogingen van uitkeringen moeten komen uit beleggingsresultaten (op basis van het beleggings- en uitkeringsbeleid).

Het beleggings- en uitkeringsbeleid is primair aan het pensioenfonds, zoals ook bekend is bij de VGG. In het concept transitieplan baseren we ons inderdaad op de werkhypotheses van het fonds over onder andere het beleggingsbeleid.

Als we dan de uitkeringsratio's van de deelnemers bekijken – ook van de gepensioneerden – hebben we geen aanleiding om aan te nemen dat het pensioenfonds onvoldoende risico neemt in het beleggingsbeleid.

Deze werkhypothesen kunnen door het pensioenfonds inderdaad worden aangepast. Daarbij zal het pensioenfonds rekening moeten houden met de doelstellingen in het transitieplan. Voor de vaststelling van het beleggingsbeleid is echter wettelijk vastgelegd dat het pensioenfonds ervoor moet zorgen dat deze past bij de risicohouding van de deelnemers. Deze risicohouding stelt het pensioenfonds vast op basis van het periodieke risicopreferentieonderzoek (RPO), wetenschappelijke inzichten en deelnemerskenmerken. We zijn ervan overtuigd dat het pensioenfonds dit op zorgvuldige wijze doet.

Tegelijkertijd hebben sociale partners begrip voor de zorg van de VGG dat er onvoldoende aandacht is voor verhogingen in de uitkeringsfase. We zullen daarom in het transitieplan expliciet aandacht vragen voor de verhogingen in de uitkeringsfase. Daarbij vragen we het pensioenfonds vragen om hiervoor een passend beleggingsbeleid in te richten en om bij de periodieke toetsing van premie en ambitie inzicht te geven in de verwachte toekomstige verhogingen in de uitkeringsfase. Dit nemen we op in paragraaf 4.1.1.2 van het transitieplan.

2.7 Evenwichtige bufferverdeling: Compensatie doorsneesystematiek

VGGasunie:

1.7) cTP 5.3: Compensatie doorsneeproblematiek (DSS)

De VGG meent dat de door SP gewenste compensatie DSS voor minimaal 50% uit de pensioenpremies moet worden gecompenseerd en voor maximaal 50% uit het fondsvermogen. De wetgever heeft het benutten van de pensioenpremies daarvoor ook fiscaal gefaciliteerd. Daarnaast vindt de VGG dat de compensatie van een nadeel dat in de toekomst zal optreden niet eenmalig op het moment van transitie moet worden uitgekeerd maar dat de toekenning over een periode van 10 jaar moet worden verdeeld, waardoor werknemers die Gasunie in die periode verlaten vanaf dat tijdstip niet verder worden gecompenseerd voor een nadeel dat zij niet langer ondervinden bij het PFG.

Reactie sociale partners

Door de sociale partners zijn evenwichtigheidsprincipes vastgesteld. Een belangrijk principe is: *"Sociale partners streven ernaar dat op het transitiemoment de verwachte pensioenuitkeringen van (gemiddelde) actieven en slapers (in enig leeftijdscohort) tenminste gelijk blijven t.o.v. het huidige stelsel. De huidige pensioenregeling is daarmee een uitgangspunt, uitgaande van het UPO."*

Een ander belangrijk principe is:

"Bij de overgang naar de Wtp kunnen er verschillen zijn in de mate waarin groepen deelnemers er op voor- of achteruitgaan (transitie-effecten). Het is belangrijk om hier inzicht in te hebben. Verschillen kunnen acceptabel zijn, dit vereist dan een goede onderbouwing"

In de doorrekeningen is zichtbaar dat als er een vergelijking wordt gemaakt tussen het huidige stelsel en het nieuwe stelsel de middengroep-actieven een 'dip' hebben in de uitkomsten ten opzichte van andere leeftijdsgroepen (waarbij nadrukkelijk ook gekeken is naar slapers en gepensioneerden). Vanuit evenwichtigheidsoverwegingen willen sociale partners deze dip verkleinen. Door deze dip op te vullen vanuit fondsvermogen vindt een evenwichtigere verdeling van het vermogen plaats. Om die reden kiezen sociale partners ervoor om compensatie voor afschaffing doorsneepremie te financieren vanuit fondsvermogen, mits er voldoende fondsvermogen beschikbaar is op het transitiemoment. Indien onvoldoende fondsvermogen beschikbaar is, dan financieren sociale partners de afschaffing compensatie doorsneesystematiek uit premie.

We hebben ook de mogelijkheid tot gespreide toekenning van compensatie besproken. Er is een aantal belangrijke redenen waarom hiervoor niet is gekozen:

1. Het effect van de afschaffing van de doorsneesystematiek ontstaat door de transitie en komt tot uitdrukking in de relatieve verandering van het verwachte ouderdomspensioen door de transitie.

De beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie is voor sociale partners reden om voor de groep die een nadelig effect ondervindt van de afschaffing doorsneesystematiek ook bij de transitie te compenseren. Dit kan door toedeling vanuit het fondsvermogen.

2. Het alternatief van spreiding van de compensatie door jaarlijkse aanvulling vanuit een compensatiedepot heeft als nadelen dat het nog geruime tijd duurt voordat de compensatie volledig is afgewikkeld en dat de compensatie ook toegekend wordt aan werknemers die op transitiemoment nog niet in dienst zijn bij Gasunie (wettelijk vereist). Gasunie is een groeiende organisatie en daardoor verschuift er fondsvermogen dat opgebouwd is door de huidige deelnemers naar toekomstige deelnemers. Daarbij is het gezien die groei mogelijk dat de compensatie in geval van spreiding meer kost dan toekenning ineens en daarmee een groter deel van het vermogen nodig zou zijn voor de compensatie. Mede gelet op de sectorbrede trend tot compensatie ineens bij transitie is er bovendien een gerede kans dat deze nieuwe werknemers dubbel gecompenseerd worden indien de compensatie bij pensioenfonds Gasunie gespreid zou worden toegekend.

2.8 Evenwichtige bufferverdeling: inhaalindexatie

VGGasunie:

1.8) cTP 5.4: Compensatie van de inhaalindexatie

Inhaalindexatie is in onze visie een "ereschuld" doordat het PFG al vele jaren ondanks een goede beleidsdekkingsgraad niet heeft voldaan aan zijn ambitie om te indexeren. Wij verwijzen naar de doelstelling 2 van het PFG zoals verwoord in het jaarverslag van het PFG. Ondanks een buffer van 40 % zijn er nog steeds indexatieachterstanden voor bijna alle deelnemers en voor een deel van de gepensioneerden bedragen die zelfs vele procenten. De VGG vindt de compensatie inhaalindexatie conform afspraak in de vigerende CAO daarom de hoogste prioriteit binnen de op te lossen knelpunten. De VGG betreurt het ten zeerste dat de SP voor een andere prioriteitsvolgorde bij het verdelen van vrijkomende bufferruimte hebben gekozen. De door SP en het PFG overeengekomen manier van prioriteren van diverse compensaties is afhankelijk van de beleidsdekkingsgraad: eerst compensatie DSS samen met inhaalindexatie middels euro per euro, daarna inhaalindexatie tot maximaal M1-niveau euro per euro samen met pensioenverbetering en tenslotte compensatie van het eventuele restant van de indexatieachterstand. Bij de huidige beleidsdekkingsgraad levert dat voor de inhaalindexatie van de uitkeringen een bevredigend resultaat. Wij wijzen er echter nogmaals op dat de hoogte van de dekkingsgraad op de transitiedatum maatgevend is. Onder 135 % zal een deel van de inhaalindexatie niet zijn opgelost, terwijl andere knelpunten/uitkeringen (1.9) al bij lagere dekkingsgraden door de keuzes van de SP zijn opgelost/uitgekeerd.

Reactie sociale partners

Tijdens het hoorrechtgesprek van 7 oktober jl hebben we met de VGG gesproken over de term 'ereschuld'. Sociale partners hebben namelijk nadrukkelijk gesproken over het toekennen van inhaalindexatie bij de transitie, maar zien dit niet als een 'ereschuld'. Er is immers sprake van een voorwaardelijke ambitie om de pensioenen te kunnen indexeren. Pas als aan deze voorwaarden is voldaan, ontstaat dit recht op indexatie in de huidige pensioenregeling. Dat is helaas niet in alle jaren het geval geweest, waardoor er een achterstand in indexatie is ontstaan. Ook bij voortzetting van het huidige pensioenstelsel zou niet in alle gevallen deze achterstand ingelopen kunnen worden. Dit is een belangrijk perspectief om mee te wegen.

Bij de prioritering van doelen bij de bufferverdeling hebben we in samenspraak met het fonds naar een balans gezocht tussen de volgende doelen:

- Een robuuste start van het nieuwe pensioenstelsel door een substantiële initiële vulling van de solidariteitsreserve.

- Compensatie voor een eventuele relatieve verslechtering in pensioenverwachting door de afschaffing van de doorsneesystematiek voor een leeftijdscohort ten opzichte van een ander leeftijdscohort.
- Toekennen van inhaalindexatie met voldoende prioriteit om invulling te geven aan de afspraak die is gemaakt bij de totstandkoming van de huidige pensioenregeling:
Dat betekent dat, als sociale partners besluiten tot een "verzoek tot invaren", sociale partners dan kiezen voor een methodiek die rekening houdt met de op dat moment bestaande feitelijke toeslagachterstanden binnen het fonds.
- Een pensioenverbetering voor alle deelnemers via het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers.

Deze zoektocht heeft geleid tot een balans die voor sociale partners en het pensioenfonds passend is. Dat de VGG dat ziet als een compromis begrijpen wij. We delen de conclusie van de VGG dat bij voldoende dekkingsgraad aan de genoemde doelen op een goede manier invulling gegeven wordt. We herkennen de onzekerheid over de hoogte van de dekkingsgraad en onderschrijven dat dit van belang is. We willen echter ook benoemen dat de prioritering van de bufferverdeling toekenning van inhaalindexatie (veel) eerder plaatsvindt dan in het huidige stelsel en zeker bij lagere dekkingsgraden. Ook bij een transitie bij lagere dekkingsgraden is dus sprake van een evenwichtige transitie. In de analyse die we hebben opgenomen in het transitieplan hebben we dit ook onderbouwd bij verschillende dekkingsgraadniveaus. Ondanks dat niet alle doelen 100% worden behaald bij lagere dekkingsgraden, zien we evenwichtige resultaten voor gepensioneerden, slapers en actieven bij toepassing van de gekozen prioritering van transitiedoelen.

2.9 Evenwichtige bufferverdeling: standaardmethode en spreidingshorizon

VGGasunie:

1.9) cTP 5.5: Algemene pensioenverbetering en spreidingshorizon

Het gebruik van het vrijvallende vermogen voor een algemene pensioenverbetering voor alle deelnemers is op zich een goede zaak volgens de VGG. Dat dient echter te gebeuren nadat andere knelpunten eerst zijn opgelost. Dus nadat eerst niet alleen de compensatie DSS is verleend, maar ook pas nadat eerst de indexatieachterstand per transitiedatum is gecompenseerd. Zie verder het vorige punt.

Het toekennen van een algemene pensioenverbetering dient evenredig te gebeuren, dat wil zeggen dat alle deelnemers er x% van hun persoonlijke pensioenvermogen bij krijgen. Het gebruik van de door de SP aangehouden standaardmethode is acceptabel maar de keuze voor de standaard spreidingshorizon van 10 jaar vinden wij onjuist. Daardoor krijgen gepensioneerden met een resterende levensverwachting van minder dan 10 jaar een geringere pensioenverbetering terwijl deelnemers met een langere levensverwachting juist meer verbetering ontvangen.

Daarvoor is geen reden en de VGG ziet dat als leeftijdsdiscriminatie. De VGG vindt een pensioenverbetering voor allen door middel van een evenredige verdeling van het niet langer benodigde vermogen wel evenwichtig (d.w.z. met een spreidingshorizon van 1 jaar) en vinden dat de SP het cTP op dat punt moeten aanpassen.

Reactie sociale partners

Eén van de evenwichtigheidsprincipes van sociale partners is:

Bij het verdelen van resterend vermogen (na toedeling aan de beoogde invaardoelen) houden sociale partners in enige mate rekening met de horizon van de deelnemers

De achtergrond van dit principe is dat de huidige buffers 'onverdeeld vermogen' zijn.

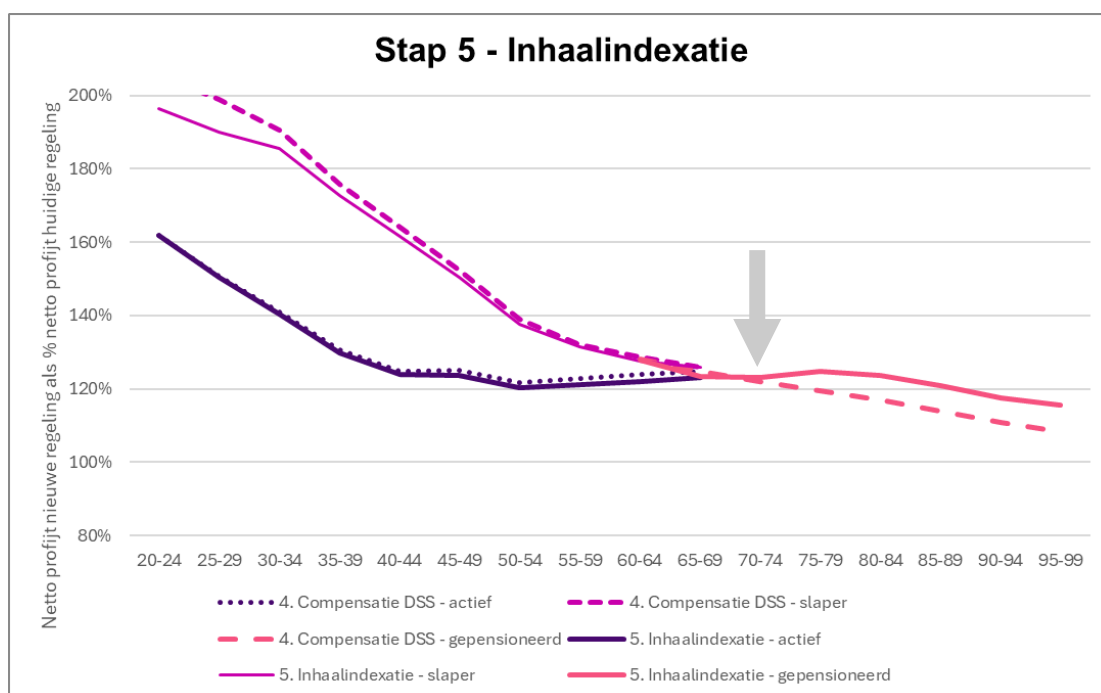
Als het huidige stelsel zou worden doorgezet, zouden de huidige buffers ook met een bepaalde horizon worden toebedeeld aan deelnemers van het pensioenfonds. Als wordt uitgegaan van het huidige stelsel voor de bufferverdeling, zou de horizon wel 40 tot 60 jaar zijn.

De wetgever is voor de bufferverdeling uitgegaan van een standaardhorizon van 10 jaar. Daarmee komt er een groter deel van het vermogen naar oudere deelnemers ten opzichte van het huidige stelsel. Door deze horizon verder te verkorten naar 1 jaar gaat er nog meer vermogen naar oudere deelnemers dan naar jongere deelnemers. Omdat sociale partners voor de evenwichtigheid de vergelijking maken tussen de huidige pensioenregeling en de nieuwe pensioenregeling, zou een 1-jaarshorizon een groter voordeel opleveren voor met name de oudere gepensioneerden.

We hebben in andere transitieplannen in de sector gezien dat sommige sociale partners kiezen voor een 1-jaarshorizon en in de argumentatie meenemen dat er vervolgens geen toekenning meer is voor inhaalindexatie. Immers, de groep die baat heeft bij inhaalindexatie is een vergelijkbare groep als de groep die baat heeft van een spreidingshorizon van 1 jaar. Het hanteren van een spreidingshorizon van 1 jaar is een globalere methode.

De VGG heeft ook aangegeven veel waarde te hechten aan het specifiek toekennen van de inhaalindexatie. Hier hebben sociale partners invulling aan geven. Het toekennen van inhaalindexatie is met grote prioriteit meegenomen in de bufferverdeling en vindt daardoor eerder plaats dan bij voortzetting van het huidige stelsel. Door specifiek inhaalindexatie als doel met hoge prioriteit op te nemen in de bufferverdeling, wordt deze toekenning vooral gegeven aan deelnemers die daadwerkelijk indexatie-achterstanden hebben binnen het pensioenfonds. Als sociale partners ook nog zouden hebben gekozen voor de 1-jaarshorizon, zou dat de oudere gepensioneerden een onevenwichtig groot voordeel hebben gegeven ten opzichte van andere groepen.

Wij verwijzen hiervoor graag naar Bijlage 1 van het transitieplan, slide 24. Bij stap 5 Inhaalindexatie is te zien dat de 'knik' in de grafiek voor gepensioneerden vanaf 70-jaar tot gunstigere uitkomsten leidt.



Ook verwijzen we graag naar de uitkeringsratio's, zoals opgenomen in Bijlage 1 van het transitieplan, slide 15.

CDC vs SPR

Uitkeringsratio's - Gepensioneerden

Toelichting

De bovenste grafiek toont de uitkeringsratio's van de gepensioneerden bij voortzetting van de huidige CDC -regeling met een dekkingsgraad van 135%.

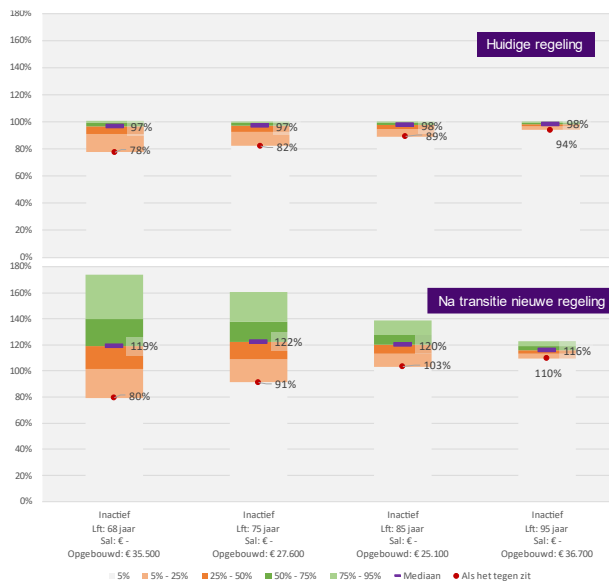
De onderste grafiek toont de uitkeringsratio's:

- bij invaren vanuit een dekkingsgraad van 135% naar de SPR volgens de standaardmethode met 10 jaar spreiding
- en compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek
- en reparatie toeslagachterstanden

Onderstaande tabel toont:

- de relatieve verbetering van de mediane ouderdomspensioen-uitkering ten opzichte van de CDC -regeling

	Leeftijd	68	75	85	95
Verbetering		23%	26%	23%	18%



Hierin is te zien dat de gepensioneerden naar verwachting beter uitkomen dan in het huidige stelsel. Dat is overigens ook zo voor slapers en actieve. Echter, actieven en slapers hebben een groter risico op (fors) lagere pensioenen in slecht weer scenario's. Die neerwaartse risico's zijn voor gepensioneerden veel lager. Anders geformuleerd: we zien dat de uitkomsten voor gepensioneerden tot goede verwachte pensioenen leiden (ook in vergelijking met het huidige stelsel) en dat hun risico's op slechte resultaten zelfs kleiner zijn dan in het huidige stelsel. Wij denken dat we hiermee een goede invulling hebben gegeven aan de belangen van gepensioneerden, zonder de belangen van andere groepen uit het oog te verliezen.

3. PUNTSGEWIJZE REACTIE SOCIALE PARTNERS

3.1 Invaren

VGGasunie:

2.1) cTP 3.2.2. Invaren

Ten aanzien van dit onderwerp heeft de VGG 2 opmerkingen:

- 1.) In dit hoofdstuk wordt geen duidelijke ondergrens aangegeven waarbij de transitie niet door zal gaan. De VGG heeft van den beginne aangegeven dat de uitkeringen er op de transitiedatum zelf niet op achteruit mogen gaan t.o.v. de huidige FTK-regeling. De VGG vindt dat er in dit document een harde ondergrens voor de dekkingsgraad van tenminste 105 % voor de transitie datum moet worden opgenomen.
- 2.) De VGG verzoekt de SP en PFG om de eventuele compensatie van inflatie en inhaal indexatie over 2026 voorafgaand aan de transitiedatum te verwerken bij het vaststellen van de persoonlijke potjes. Dus voorafgaand aan de verdeling van beschikbare bufferruimte. Dit vereist een verzoek voor een aanpassing van de procedures voor 2026 door het PFG.

Reactie sociale partners

We reageren graag op deze twee opmerkingen

1. Ondergrens dekkingsgraad voor invaren
In onderdeel '2.2 invaren' hebben we toegelicht dat sociale partners geen ondergrens van ten minste 105% opnemen voor het invaren, maar op dat moment wel met elkaar en het pensioenfonds in overleg treden om te verkennen of er dan betere mogelijkheden zijn.
2. Verwerking (inhaal)indexatie voor transitiedatum
Het pensioenfonds bepaalt het beleid voor indexatie en de procedure op welke wijze zij dit doet vlak voor de transitiedatum. Wij begrijpen het verzoek van de VGG over de aanpassing van de procedure voor de laatste (inhaal)indexatie voor de transitie.

Wij vragen de VGG echter om hun vragen hierover te bespreken met het pensioenfonds, aangezien sociale partners hier geen rol in hebben.

3.2 Carve out

VGGasunie:

2.2) cTP 3.2.2. "Carve out"

- Waarom willen de SP over het wel of niet aanbieden van deze mogelijkheid zelf beslissen. De VGG zou verwachten dat dit besluit de verantwoordelijkheid is van het pensioenfonds.?
- Mochten de SP toch blijven bij hun keuze dan mist de VGG duidelijke kwantitatieve criteria die aan het onderzoek voor het wel of niet doorgaan van een "carve out" moeten worden meegegeven.
- De VGG wil dat in het onderzoek naar "carve out" een uitspraak wordt meegenomen in hoeverre het beleggingsbeleid voor de blijvers (die bereid zijn om meer risico te accepteren) onder de gepensioneerden gelijk kan worden getrokken met dat van sommige actieve groepen deelnemers met het oog op waardevastheid van hun uitkeringen.

Reactie sociale partners

- Het besluit tot een carve-out moet gebaseerd worden op één van de wettelijke mogelijkheden tot een collectieve waardeoverdracht. De juridische basis van een dergelijke waardeoverdracht zal onderdeel zijn van het onderzoek. Een mogelijke grond voor waardeoverdracht is artikel 83 van de Pensioenwet. Dit artikel kent aan een pensioenfonds de bevoegdheid tot waardeoverdracht toe 'op verzoek van de werkgever'. Het pensioenfonds heeft sociale partners gevraagd of de werkgever bereid is een dergelijk verzoek te doen als blijkt dat een carve-out haalbaar en wenselijk is. Het besluit is daarmee niet uitsluitend de verantwoordelijkheid van het pensioenfonds, maar zeker ook van de sociale partners. Om die reden maken sociale partners op basis van de uitkomst van het onderzoek door het pensioenfonds een eigen afweging t.a.v. haalbaarheid en wenselijkheid. Indien dit leidt tot de wens om de carve out tot uitvoering te brengen, doet de werkgever een verzoek hiertoe aan het pensioenfonds op basis van artikel 83 van de Pensioenwet.
- Het initiatief voor het onderzoek naar de carve-out en de eerste beoordeling t.a.v. haalbaarheid en wenselijkheid ligt bij het pensioenfonds. De aanpak van het onderzoek en de bijbehorende criteria moeten nog worden bepaald. Dit wordt opgepakt bij de start van het onderzoek.
- De gevolgen van een carve-out voor de blijvende populatie is één van de factoren in de beoordeling van de wenselijkheid van een carve-out. Het potentiële effect op de risicohouding is daar zeker een onderdeel van. Sociale partners ondersteunen de wens van de VGG dat de gevolgen hiervan voor het beleggingsbeleid worden meegenomen in het onderzoek door het pensioenfonds, waarbij vervolgens ook aandacht wordt besteed aan de effecten op de solidariteitsreserve. Immers, meer risico nemen zou ook kunnen leiden tot een grotere aanspraak op de solidariteitsreserve. Dit moet wel in evenwicht zijn met elkaar, waarbij het niet zo kan zijn dat het nemen van meer risico voor de ene groep leidt tot minder solidariteitsreserve voor de andere groep.

3.3 Onderbrenging bij pensioenfonds Gasunie

VGGasunie:

2.3) cTP 3.2.3: onderbrengen bij het pensioenfonds Gasunie

De VGG wil dat de SP in het transitieplan aangeven hoe het onderbrengen van de nieuwe pensioenregeling bij het PFG langdurig gewaarborgd is met het oog op continuïteit, de mogelijke overgangsperikelen en de mogelijkheden om als organisatie en belanghebbende partijen zelf invloed op de beleggingsbeleid en toezicht van het PFG te houden.

Reactie sociale partners

Sociale partners hebben in het transitieplan overwogen dat pensioenfonds Gasunie heeft bewezen de huidige pensioenregeling succesvol te kunnen uitvoeren. De gemaakte keuzes voor de transitie, invaren en een solidaire premieregeling, passen goed bij uitvoering door pensioenfonds Gasunie. Het pensioenfonds blijft na transitie één pensioenregeling uitvoeren, vallend onder één toezichtsregime en met solidaire kenmerken. Sociale partners kiezen daarom voor voortzetting van de uitvoering door pensioenfonds Gasunie.

Net als de VGG waarderen sociale partners de meerwaarde van een 'eigen' pensioenfonds en de mogelijkheden die dat biedt om het beleggingsbeleid af te stemmen op de specifieke Gasunie-populatie. Tegelijkertijd zullen sociale partners ook in de toekomst de kosten en de uitvoering van de pensioenregeling blijven monitoren, aangezien dit ook in het belang van de deelnemers is.

3.4 Waardevastheid

VGGasunie:

2.4) cTP 4.1.1.2: ambitie waardevastheid, laatste alinea, en na laatste zin

Zoals ook al aangegeven in 3.2.2, laatste alinea, vindt de VGG dat aan het PFG moet worden meegegeven dat na een eventuele "carve out" voor de achterblijvende gepensioneerden moet worden uitgegaan van een risicohouding die meer in lijn is met het huidige beleggingsbeleid. De VGG dringt er verder op aan dat de SP hun pensioenambitie (nu geformuleerd met allerlei kansen) duidelijker voor de deelnemers moeten (laten) uitleggen. Bijvoorbeeld met voorbeelden.

Reactie sociale partners

Zoals eerder aangegeven ondersteunen sociale partners de wens van de VGG dat de gevolgen van een carve-out voor het beleggingsbeleid worden meegenomen in het onderzoek door het pensioenfonds, waarbij vervolgens ook gekeken moet worden naar de solidariteitsreserve. Het pensioenfonds moet periodiek een risicopreferentieonderzoek uitvoeren. Na de daadwerkelijk effectivering van een carve-out geeft dit inzicht in de risicohouding van de achterblijvende gepensioneerden. Het pensioenfonds stelt vervolgens de risicohouding vast op basis van de uitkomsten van het (nieuw uit te voeren) risicopreferentieonderzoek, wetenschappelijke inzichten en deelnemerskenmerken. Op basis van deze risicohouding stelt het pensioenfonds het beleggingsbeleid vast. Het is niet aan sociale partners om aan het pensioenfonds mee te geven dat dit (meer) in lijn moet zijn met het huidige beleggingsbeleid.

De formulering van de pensioenambitie in het concept transitieplan is vergelijkbaar met de formulering van de pensioenambitie in andere transitieplannen, waarin ook gewerkt wordt met kansen en een bandbreedte. Deze formulering gaat over een fictieve medewerker van 25 jaar.

Tegelijkertijd herkennen we het gemaakte punt over communicatie en uitlegbaarheid hiervan. In de communicatie werken sociale partners inderdaad met voorbeelden en maatmensen, omdat deelnemers vaak vooral willen weten wat de pensioentransitie voor iemand persoonlijk betekent.

3.5 Uitkering bij overlijden van gepensioneerden

VGGasunie:

2.5) cTP 4.3 Wegvallen van uitkering bij overlijden van gepensioneerden

De VGG mist de motivering voor en noodzaak van het wegvallen van de uitkering bij overlijden van een gepensioneerde voor de nabestaanden. Waarom is de VGG daarover in het voortraject niet geïnformeerd? Graag zou de VGG dit toegelicht zien en doet het verzoek dit in stand te houden.

Reactie sociale partners

Allereerst zijn hier excuses op zijn plaats. Sociale partners hebben onvoldoende het belang voor de VGG van dit specifieke onderwerp onderkend en in de overleggen de focus gelegd op de grote keuzes die sociale partners moesten maken. Daarom is dit onderwerp niet eerder aan bod gekomen in de gesprekken met de VGG.

Uiteraard lichten we graag toe waarom deze uitkering niet in stand kan blijven:

Gedurende het proces hebben sociale partners steeds de uitvoerbaarheid van de beoogde inrichting van de nieuwe pensioenregeling getoetst bij het pensioenfonds. De uitvoerbaarheid door het fonds hangt in sterke mate samen met de productkenmerken die pensioenuitvoeringsorganisatie AZL na de transitie ondersteunt. AZL heeft aangegeven een overlijdensuitkering van tweemaal het laatste maandbedrag van het door de gepensioneerde/ arbeidsongeschikte deelnemer genoten pensioen na transitie niet meer te kunnen uitvoeren.

Het pensioenfonds kan daardoor de éénmalige overlijdensuitkering van tweemaal de maandelijkse pensioenuitkering voor gepensioneerde en arbeidsongeschikte deelnemers niet uitvoeren na overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Sociale partners hebben daar kennis van genomen en geconstateerd dat de impact daarvan beperkt is. Dat lichten we hieronder toe.

Voor de nieuwe pensioenopbouw is niet langer het opgebouwde pensioen het uitgangspunt maar de premie en het rendement daarop. Een ouderdomspensioen dat na overlijden nog twee maanden wordt uitgekeerd is duurder dan een ouderdomspensioen dat eindigt bij overlijden. Met hetzelfde persoonlijke pensioenvermogen kan na het vervallen van de overlijdensuitkering een iets hoger ouderdomspensioen gerealiseerd worden dat vervolgens dan wel iets korter uitkeert.

Voor de op het transitiemoment reeds opgebouwde/ingegane pensioenen geldt een soortgelijke redenering.

Zoals ook is opgenomen in het transitieplan is de voor de huidige overlijdensuitkering getroffen voorziening onderdeel van de technische voorziening voor de pensioenaanspraak of pensioenuitkering van de betreffende deelnemer en onderdeel van het in te varen vermogen. Of anders gezegd, bij het invaren van het fondsvermogen naar persoonlijke pensioenvermogens maakt de waarde van de overlijdensuitkering onderdeel uit van de technische voorziening van het ouderdomspensioen en gaat op deze wijze mee naar het persoonlijke pensioenvermogen van de betreffende deelnemer. Hierdoor kan voor de betreffende gepensioneerden een iets hoger ouderdomspensioen gerealiseerd worden. Het vervallen van de eenmalige uitkering betreft daarmee dus een timingsvraagstuk.

De VGG is hierover in het voortraject niet specifiek geïnformeerd, maar alleen op hoofdlijnen als onderdeel van het onderhandelingsresultaat. De achtergrond dat sociale partners eigenlijk geen alternatief hebben voor het vervallen en de beperkte impact (een eenmalige uitkering versus een iets hoger levenslang pensioen) hebben ertoe geleid dat hier niet specifiek de aandacht op is gevestigd. Tegelijkertijd kunnen we ons terugkijkend wel voorstellen dat dit voor de VGG een belangrijk onderwerp is en dat het passend was geweest om hier eerder en uitgebreider bij stil te staan tijdens de afspraken met de VGG. We vragen de VGG om begrip voor deze gang van zaken.

3.6 Compensatie afschaffing doorsneesystematiek

VGGasunie:

2.6) cTP 5.3 Afschaffing DSS

De VGG ziet dat er in 5.3.3 regelingen zijn opgetuigd voor de oplossing van de DSS-problematiek over een periode van 10 jaar, wanneer de dekking voor de oplossing van die problematiek op de transitiedatum onvoldoende zou zijn.

Wanneer de SP hier wel voor een spreiding over een periode van 10 jaar kiezen, waarom dan ook niet bij een spreiding van de compensatie, bij een situatie met wel voldoende dekkingsgraad, die men dan weer motiveert op grond van complexiteit, en daarom afgewezen zou moeten worden. Wij verzoeken de SP daarom om terug te komen op hun afwijzing, vooral ook vanwege de achterliggende gedachte dat een eenmalige compensatie slechter uitpakt voor de "blijvers"

Reactie sociale partners

Zoals ook in paragraaf 2.7 is toegelicht hebben sociale partners bij het vormgeven van de CDSS ook de mogelijkheid tot gespreide toekenning van compensatie besproken. De complexiteit hiervan is één van de afwegingen geweest. Op zijn minst even belangrijk is echter dat sociale partners de overtuiging hebben dat juist gespreide compensatie ongunstiger uitpakt voor de 'blijvers'. De compensatie moet in dat geval namelijk ook toegekend worden aan nieuwe werknemers die op transitiemoment nog niet in dienst zijn bij Gasunie. Niet alleen is de verwachting dat de komende jaren een substantieel deel van de medewerkers met pensioen zal gaan (en dus vervangen moet worden), maar Gasunie is ook een groeiende organisatie en daardoor verschuift er fondsvermogen dat opgebouwd is door de huidige deelnemers naar toekomstige deelnemers. Daarbij is het gezien die groei mogelijk dat de compensatie in geval van spreiding meer kost dan toekenning ineens en daarmee een groter deel van het vermogen nodig zou zijn voor de compensatie.

Mede gelet op de sectorbrede trend tot compensatie ineens bij transitie is er bovendien een gerede kans dat deze nieuwe werknemers dubbel gecompenseerd worden indien de compensatie bij pensioenfonds Gasunie gespreid zou worden toegekend. We zien dan ook geen reden om deze keuze te heroverwegen.

3.7 Spreidingshorizon

VGGasunie:

2.7) cTP 5.5. Spreidingshorizon

In het transitie plan wordt het volgende gesteld: "Zo is vanuit de VGG ook de vraag gekomen of een kortere spreidingshorizon van één jaar niet beter zou zijn".

De VGG vindt dit niet conform onze inzet en communicatie tot nu toe. Wij wijzen er nogmaals op dat we een 10 jaar horizon principieel onjuist vinden (leeftijdscdiscriminatie).

Reactie sociale partners

De VGG heeft in de standpunten brief van 25 januari 2024 aangegeven van mening te zijn dat bij toepassing van de standaardmethode een spreidingstermijn als bedoeld in de Regeling Uitvoering Pw en Wvb van 1 jaar gehanteerd moet worden in plaats van de standaardtermijn van 10 jaar. Sociale partners hebben dit geïnterpreteerd als een vraag aan sociale partners om te overwegen het pensioenfonds te vragen om af te wijken van de standaardtermijn van tien jaar. We betreuren het dat de VGG vindt dat dit geen recht doet aan de inzet van de vereniging. Sociale partners hebben hiermee juist willen aangeven dat ze de mening van de VGG een plek hebben gegeven in de eigen afwegingen van sociale partners. Wij zullen de tekst in het transitieplan aanpassen conform de brief van 25 januari 2024.

Sociale partners zien echter nog steeds geen aanleiding om de spreidingstermijn te heroverwegen en herkennen de principiële bezwaren van de VGG niet. Er is naar de stellige overtuiging van sociale partners zeker geen sprake van leeftijdsdiscriminatie.

De spreidingstermijn is onderdeel van de standaardmethode. Deze methode is op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken, ontwikkeld door een onafhankelijke partij.

Het doel van de standaardmethode is om de transitie op een uniforme, relatief eenvoudige, uitlegbare en herleidbare manier te laten plaatsvinden, waarbij de uitkomst de belangen van deelnemers op evenwichtige wijze dient te behartigen en niet te zeer af mag wijken van de uitkomsten bij het huidige (FTK) contract. Daarbij is het hanteren van een spreidingstermijn van tien jaar als default wettelijk voorgeschreven op basis van artikel 2 lid 1 van Bijlage 2A bij de Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling. Afwijking hiervan is alleen mogelijk met een onderbouwing waarom een spreidingstermijn van tien jaar tot een onevenwichtiger nadeel zou leiden dan bij de gekozen afwijkende spreidingstermijn. We zullen deze nadere toelichting op de spreidingstermijn ook opnemen in het transitieplan.

3.8 Maatstaven beoordeling evenwichtigheid

VGGasunie:

2 2.8) cTP 6.1, bld 44 en 45

De VGG hecht voor de beoordeling van het resultaat van de berekeningen de meeste betekenis aan de mediane verwachte pensioenuitkering. Wij nemen de uitkomst van de delta "netto profijt" (wettelijk voorgeschreven maatstaf) voor kennis aan maar vinden die niet relevant, omdat in die maatstaf het nemen van risico om rendement te halen niet wordt gewaardeerd (zie ook onze opmerking m.b.t hoofdstuk 4.1.1.2).

Reactie sociale partners

Sociale partners hebben in het transitieplan beschreven naar welke maatstaven gekeken is. Daarbij is aangesloten bij de wettelijke voorschriften. Delta 'netto profijt' is, zoals de VGG ook opmerkt, een wettelijk voorgeschreven maatstaf. Sociale partners hebben daarom naast de verwachte pensioenuitkering ook naar deze maatstaf gekeken. Bij het wegen van de uitkomsten van deze maatstaf hebben sociale partners ook meegewogen dat in deze maatstaf het nemen van risico om rendement te halen niet wordt gewaardeerd.

4. AFSLUITING

We danken de VGG nogmaals voor de constructieve input, zowel in het informele voortraject als in deze hoorrecht-reactie. Daarnaast hebben we tijdens het hoorrechtgesprek op 7 oktober 2024 gezamenlijk geconstateerd dat ondanks de aanpassingen en de nadere toelichting er verschillen van opvatting zullen blijven bestaan. Desondanks hopen wij dat we door de puntsgewijze beantwoording, de genoemde aanpassingen in het transitieplan en de aanvullende toelichting we over hebben kunnen brengen dat we de ingebrachte punten serieus hebben bekeken en gewogen.

Met vriendelijke groet,

I.C.P.M. Kanger-Cuijpers
Directeur HR



Transitieplan Gasunie