



4 april 2024

Transitieplan Wet Toekomst Pensioenen

Sociale Partners - Stichting Personeelspensioenfonds APG

Date April 4, 2024

Version 1.1



1	Inleiding	4
2	De governance, het proces van besluitvorming en het beoordelingskader	5
2.1	Governance	5
2.2	Besluitvormingsproces	6
2.3	Beoordelingskader	7
2.3.1	Algemene principes	8
2.3.2	Guiding principles	9
3	Nieuwe pensioenregeling op hoofdlijnen	10
3.1	Contractkeuze	10
3.1.1	Waarom hebben we gekozen voor de SPR?	10
3.2	Inhoud van de nieuwe pensioenregeling, premie en pensioendoel	12
3.2.1	Inhoud van de nieuwe pensioenregeling: We behouden het goede	12
3.2.2	Premie en Pensioendoel	17
3.3	Doelen solidariteitsreserve	18
4	Transitie	20
4.1	Doelstellingen transitie	20
4.1.1	Invaardoelstellingen	20
4.1.2	Maatstaven om doelen te meten	24
4.2	Invaren	26
4.2.1	Keuze wél of niet invaren	26
4.2.2	Keuze invaarmoment 1-1-2025	27
4.2.3	Invaarmethode	28
4.3	Initiële vulling solidariteitsreserve (gemaakte afspraken en overwegingen)	29
4.4	Compensatie afschaffen doorsneepremie	30
4.4.1	Hoogte van de compensatie	30
4.4.2	Financiering van compensatie	31
4.5	Aanpak bij verschillende dekkinggraden	33
4.6	Transitie-effecten	36
4.6.1	Basisscenario: dekkinggraad 120%	37
4.6.2	Minimum dekkinggraad invaren & aanvullende compensatie buiten de pensioensfeer	39
4.6.3	Transitie-effecten bij hoge dekkinggraden	42
4.6.4	Rentegevoeligheid van gemaakte afspraken	43
4.7	Onderbouwing algehele evenwichtigheid	44
4.8	Overgangsrecht huidige pensioenregeling	45
4.9	Procedurele afspraken richting transitie	46
5	Ondertekening transitieplan en inwaarverzoek	47
6	Bijlagen	48
6.1	Kwantitatieve maatstaven	48
6.1.1	Kwantitatieve maatstaven: Maatstaven per invaardoelstelling	48
6.1.2	Kwantitatieve maatstaven: Verandering reële uitkering – mediaan	50
6.1.3	Kwantitatieve maatstaven: Verandering reële uitkering – 5e percentiel	51
6.1.4	Kwantitatieve maatstaven: Verandering reële uitkering – 95e percentiel	52
6.1.5	Kwantitatieve maatstaven: Verandering netto profijt	53
6.2	Grafieken bij Transitie-effecten uit transitieplan	54

6.3 Transitie-effecten met rentestafel	57
6.4 Missie, visie, kernwaarden en strategische doelen van het fonds	63

1 Inleiding

Sociale partners hebben dit transitieplan opgesteld om inzicht te geven in de gemaakte keuzes in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Dit betreft keuzes uit het arbeidsvoorwaardelijk overleg, waaronder de contractkeuze, het besluit tot invaren en afspraken over compensatie. De evenwichtigheid van de keuzes wordt in dit document onderbouwd. Het transitieplan zal worden gepubliceerd op de website van Stichting Personeelspensioenfonds APG (hierna PPF APG), zodat dit toegankelijk is voor alle deelnemers.

Het doel van het transitieplan is om betrokken partijen inzicht te geven in de gemaakte keuzes, de overwegingen die daaraan ten grondslag liggen en de impact van die keuze voor hen. Relevante partijen zijn onder andere de werkgever, (gewezen) deelnemers of (ex-)partners, gepensioneerden, nabestaanden en arbeidsongeschikten. Daarnaast wordt dit transitieplan als onderdeel van het verzoek tot opdrachtaanvaarding aangeboden bij het bestuur van het pensioenfonds. Het pensioenfonds zal dit transitieplan gebruiken als leidraad bij het opstellen van een communicatie- en implementatieplan en de opdrachtaanvaarding en bevestiging.

Als in dit document we/ons staat, bedoelen we daarmee de sociale partners van PPF APG. Sociale partners zijn de werkgever APG, de vakbonden FNV, DOOR, VCPS en De Unie.

Noot vooraf: wat vinden wij belangrijk?

Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde waar PPF APG deelnemers over het algemeen veel waarde aan hechten. Deelnemers willen dat hun pensioen goed geregeld wordt, ook in het nieuwe stelsel.

Om onze keuzes en besluiten te ondersteunen, hebben we samen met het fondsbestuur *guiding principles* opgesteld die we van belang vinden bij de transitie naar het nieuwe stelsel:

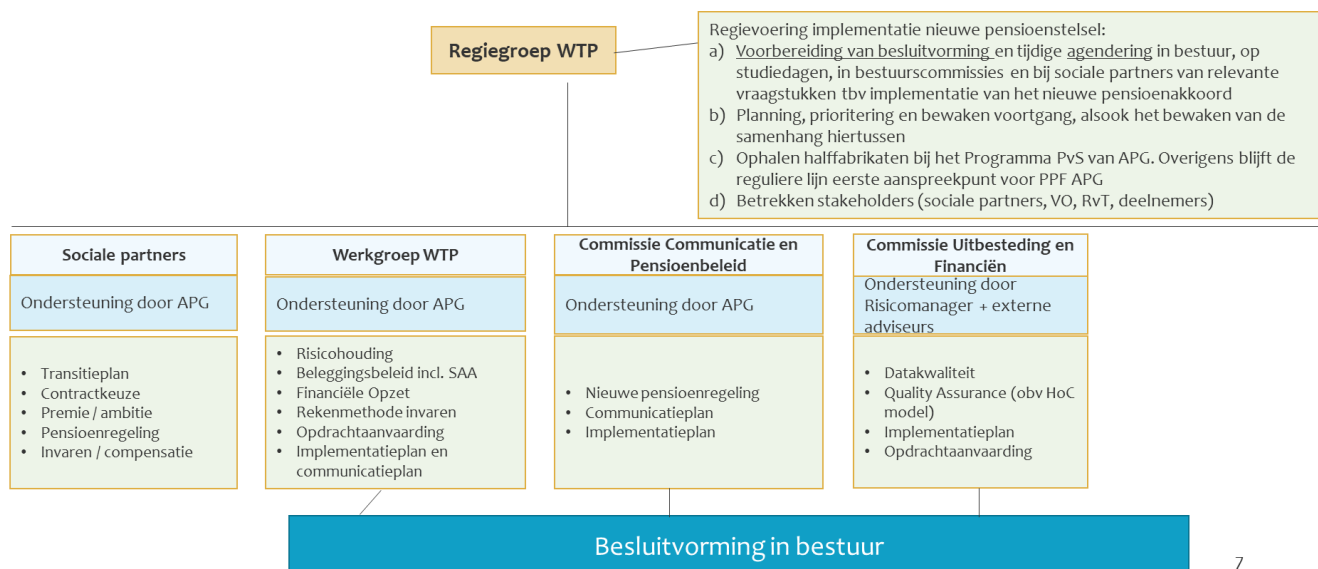
1. Uitlegbaarheid is de basis
2. Betaalbaarheid, doelstelling en risicohouding
3. Een goed pensioen, hoog en stabiel
4. Complexiteit beperken
5. Passende solidariteit
6. Uitlegbaarheid van de evenwichtigheid

Deze leidende principes liggen ten grondslag aan alle besluiten die door ons genomen zijn en die in dit transitieplan zijn opgenomen. Onder deze besluiten vallen de keuze van het contract, de inhoud van de pensioenregeling, de hoogte van de premie, de doelen van de solidariteitsreserve en tot slot de vormgeving van de transitie. Met betrekking tot de transitie gaat het om de keuze om in te varen, het vaststellen en prioriteren van concrete inwaardoelstellingen en daarbij horende verdeling van het fondsvermogen over individuele pensioenvermogens. Het waarborgen van een voor alle generaties evenwichtige transitie is een verantwoordelijkheid van zowel de sociale partners als het pensioenfonds.

2 De governance, het proces van besluitvorming en het beoordelingskader

2.1 Governance

Bij de start van het besluitvormingsproces door sociale partners en het bestuur is een governance structuur vastgesteld. De governance structuur is opgenomen in onderstaand figuur:



Figuur 1 Governance structuur PPF APG inzake Wtp

De volgende organen spelen een rol in het besluitvormingsproces omtrent Wtp:

- **Regiegroep:** De regiegroep komt twee wekelijks samen. De regiegroep neemt geen besluiten.
- **Werkgroep Wtp:** De werkgroep Wtp komt wekelijks samen. In de werkgroep vindt de inhoudelijke voorbereiding van stukken plaats. De werkgroep heeft een voorbereidende rol in de besluitvorming door het bestuur.
- **Commissie Communicatie en Pensioenbeleid:** De commissie heeft een voorbereidende rol in de besluitvorming door het bestuur.
- **Commissie Uitbesteding & Financiën:** twee wekelijks werkgroep om inhoudelijke voorbereidingen te treffen voor de reguliere commissievergadering die maandelijks plaats heeft. De commissie heeft een voorbereidende rol in de besluitvorming door het bestuur.
- **Bestuur:** Het bestuur is besluitvormend. Hierbij wordt het BOB-model toegepast.
- **Sociale Partners:** sociale partners (bestaande uit de vakbonden DOOR, FNV, VCPS en De Unie, en de werkgever APG) zijn besluitvormend. Om sociale partners te ondersteunen in het proces van besluitvorming, worden voorafgaand aan de besluitvorming, in afstemming met de regiegroep kennissessies georganiseerd door APG als uitvoerder van PPF APG.

2.2 Besluitvormingsproces

Uit de Pensioenwet volgt dat alle (mede)beleidsbepalers binnen een pensioenfonds bij het nemen van besluiten, de belangen van alle belanghebbenden evenwichtig moet afwegen, de zogenaamde evenwichtige belangenafweging. Deze evenwichtige belangenafweging 'is een open norm.

Om invulling te geven aan deze open norm wordt de besluitwijzer evenwichtige belangenafweging gehanteerd. De besluitwijzer is een concreet en praktisch toepasbaar stappenplan dat helpt om op een gestructureerde manier verschillende belangen te kunnen afwegen. Het doel van dit stappenplan is om meer grip te krijgen op het besluitvormingsproces en evenwichtige besluiten te kunnen nemen waarin alle relevante factoren en doelgroepen meegenomen worden. In onderstaand figuur is de besluitwijzer opgenomen.



Figuur 2 Stappenplan besluitwijzer

Naast een beschrijving van de processtappen is in de besluitwijzer ook de basis gelegd voor de inhoudelijke toetsing. Daarvoor zijn enkele uitgangspunten en randvoorwaarden geformuleerd waarlangs afwegingen gemaakt kunnen worden, meer hierover bij de beschrijving van het beoordelingskader in het volgende hoofdstuk.

¹ In de WTP staat over de norm 'evenwichtigheid' het volgende vermeld:

"Het uitgangspunt voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is dat de transitie als geheel evenwichtig dient te zijn, dus inclusief de overstap op een gewijzigde pensioenregeling (met een leeftijdsonafhankelijke premie en de afspraken omtrent compensatie) en de keuze om wel of niet in te varen. Of er sprake is van een evenwichtige transitie, is primair ter beoordeling van de sociale partners. Zij sluiten immers de nieuwe pensioenregeling, doen waar afgesproken een verzoek tot invaren aan het pensioenfonds en komen waar nodig een compensatieregeling overeen. Het beoordelen van de evenwichtigheid van de transitie gebeurt met behulp van het in kaart brengen van de transitie-effecten."

2.3 Beoordelingskader

Om besluiten te beoordelen op evenwichtigheid hebben sociale partners en bestuur gebruik gemaakt van een beoordelingskader waarin zoveel mogelijk aansluiting is gezocht bij het huidige beleid. Voor de beoordeling van de evenwichtigheid worden zowel kwalitatieve doelstellingen als kwantitatieve maatstaven gebruikt.

Als onderdeel van de financiële opzet zijn de volgende **kwalitatieve** doelstellingen vastgesteld:

- Voorkomen van verlagen pensioenen.
- Voorkomen van schommelingen actieven.
- Gelijke aanpassingen van de uitkeringen (structureel).
- Gewenste aanvangshoogte pensioen (\geq huidig).
- Pensioen dat zo veel mogelijk meegroeit met inflatie.

Bovenstaande doelstellingen zijn input geweest voor het formuleren van de transitiedoelen van sociale partners.

In de Wtp is al geregeld dat voor de kwantitatieve beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie de maatstaven netto profijt en verwachte pensioenuitkeringen (in drie scenario's) inzichtelijk moeten worden gemaakt. Deze maatstaven geven uiting aan doelstellingen met betrekking tot de mate van herverdeling die sociale partners en bestuur evenwichtig vinden en de mate waarin pensioenverwachtingen vóór en ná de transitie mogen verschillen. Sociale partners en bestuur hechten met name waarde aan een beoordeling van de evenwichtigheid op basis van een vergelijking van de pensioenverwachtingen omdat deze maatstaf begrijpelijker is en een eenduidiger beeld geeft.

Om de evenwichtigheid te beoordelen onderscheiden we de volgende basisgroepen:

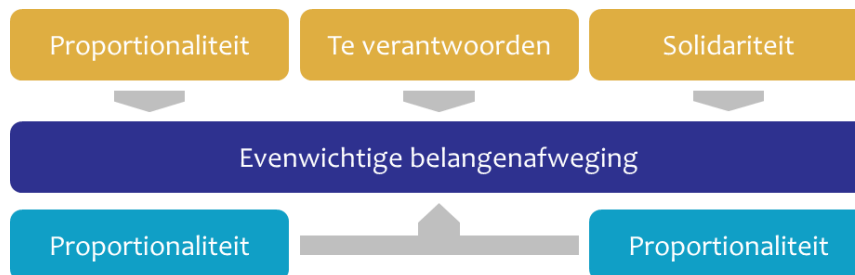
- Actieve deelnemers
- Gewezen deelnemers
- Pensioengerechtigden/uitkeringsgerechtigden
- Werkgever(s)

Indien de beoordeling daartoe aanleiding geeft wordt ook de impact op verschillende leeftijdscohorten in ogenschouw genomen.

Als onderdeel van het beoordelingskader zijn criteria vastgesteld om de evenwichtigheid te beoordelen. Deze zijn afgeleid uit de algemene principes, uit de guiding principles en uit de missie, visie, kernwaarden en strategische doelen van het bestuur en zijn hieronder verder uitgewerkt. Overigens vormt dit evenwichtigheidskader ook de basis voor toekomstige beoordelingen van besluiten.

2.3.1 Algemene principes

Algemene uitgangspunten als **solidariteit**, **proportionaliteit**, **effectiviteit** en **continuïteit** vormen de kern van het kader voor de evenwichtige belangenafweging, zie figuur. De uitgangspunten solidariteit en proportionaliteit vormen daarbij de kern als het gaat om evenwichtige belangenafweging. Daarnaast vinden sociale partners en bestuur het van belang dat een genomen besluit **te verantwoorden** is: een besluit moet van goede kwaliteit zijn en bovendien ook goed uit te leggen.



Figuur 3 Uitgangspunten evenwichtige belangenafweging

Deze uitgangspunten zijn met elkaar verbonden: ze zijn eigenlijk niet los van elkaar te bekijken en ze staan soms ook op gespannen voet met elkaar.

- Binnen het uitgangspunt ‘solidariteit’ wordt antwoord gegeven op de vraag wie de lasten en de lusten met elkaar moeten delen. Daarbij wordt afgewogen of de indeling in basisdoelgroepen voor een bepaald vraagstuk afdoende is, of dat het nodig is om ook naar specifieke subdoelgroepen te kijken.
- Proportionaliteit gaat over of en hoe die lasten en lusten verdeeld worden. Wie krijgt welk deel en wat vindt bestuur hierin passend? Het gaat om het “in passende verhouding” (proportioneel) verdelen van de lusten en lasten die niet vooraf zijn toebedeeld aan specifieke deelnemers of groepen. Het bestuur bepaalt hierbij welke verhouding passend is. Concreet betekent dit dat de besluitvorming niet mag leiden tot grote ongelijkheid tussen groepen, maar dit betekent niet dat alle groepen gelijk moeten worden behandeld. Om die afweging te kunnen maken moet het bestuur beschikken over voldoende informatie.
- Te verantwoorden gaat vooral over de vraag of het besluit verdedigbaar is naar de stakeholders. Dit criterium ligt in het verlengde van uitlegbaarheid en gaat ook over de kwaliteit van het besluit.

Voor de evenwichtige belangenafweging zijn de criteria effectiviteit en continuïteit van belang:

- Bij effectiviteit gaat het erom dat met de oplossing of het voorgenomen besluit ook daadwerkelijk wordt bereikt wat het bestuur wil bereiken. Oftewel biedt het besluit een oplossing voor het probleem of de vraag.
- Continuïteit gaat zowel over de continuïteit van het fonds zelf, als over het consistent zijn in de besluiten die worden genomen. Een besluit mag de continuïteit van het fonds niet in gevaar brengen. Daarnaast wil het fonds consistent zijn in beslissingen en handelen. Dat laatste is van belang omdat deelnemers en werkgevers niet voor verrassingen willen komen te staan, “ze zoeken stabiliteit”. Daarom wordt niet alleen gekeken naar de consequenties nu, maar ook naar die op langere termijn. Daarmee zijn beslissingen ook

langer houdbaar. Tegelijkertijd is het niet de bedoeling star en onbuigzaam te worden. De default moet consistent zijn, maar daar moet vanaf kunnen worden geweken als de situatie daar echt om vraagt.

2.3.2 Guiding principles

Om de keuzes en besluiten over het nieuwe stelsel te ondersteunen hebben sociale partners samen met het fondsbestuur zogenaamde guiding principles opgesteld. Deze guiding principles zijn opgenomen in onderstaand figuur:

Uitlegbaarheid is de basis en belangrijk voor realistische verwachtingen van het pensioen en de ontwikkeling daarvan

Er dient een afweging gemaakt te worden tussen **betaalbaarheid, pensioendoelstelling en risicohouding**

Een **goed pensioen** is zo **hoog en stabiel** mogelijk op basis van de ingelegde premie, waarbij collectiviteit en solidariteit de pijlers blijven

Complexiteit bij maatwerk en keuzes moeten waar mogelijk worden **bepikt**, maar tegelijk moet het pensioen afdoende keuzes bieden om passend te zijn voor de diversiteit van de deelnemers

Passende solidariteit: samen risico's delen met als doel om voor- en tegenspoed met elkaar te delen

Uitkomsten moeten **evenwichtig en uitlegbaar** zijn. Daartoe is inzicht nodig in de transitie-effecten voordat keuzes over compensatie worden gemaakt.

Figuur 4 Guiding principles PPF APG ten behoeve van Wtp

3 Nieuwe pensioenregeling op hoofdlijnen

3.1 Contractkeuze

Door de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) moet de huidige pensioenregeling worden vervangen door een premiereregeling. Hiervoor kunnen we kiezen tussen twee contractvormen: de solidaire premiereregeling (SPR) en de flexibele premiereregeling (FPR). We hebben de verschillen en de overeenkomsten tussen de twee contractvormen in kaart gebracht en we hebben bepaald wat we belangrijke uitgangspunten vinden voor de nieuwe pensioenregeling. Op basis van deze criteria hebben we gekozen voor de solidaire premiereregeling als contractvorm in het nieuwe pensioenstelsel.

3.1.1 Waarom hebben we gekozen voor de SPR?

Voor ieder principe bespreken we onze overwegingen ten aanzien van de contractkeuze.

1. Uitlegbaarheid is de basis

Op hoofdlijnen gaat de keuze tussen de twee regelingen over de keuze tussen meer solidariteit (SPR) of meer flexibiliteit (FPR). De Flexibele Premiereregeling (FPR) in zijn aard is meer **flexibel**, maar minder **solidair**. De deelnemer heeft namelijk meer keuzevrijheid t.a.v. beleggingen en de keuze tussen een vaste en variabele uitkering. Dit biedt meer individuele keuzemogelijkheden. Maar er kan minder worden gerekend op anderen als het tegenzit. De Solidaire Premiereregeling (SPR) in zijn aard is minder flexibel maar meer **solidair**. Er is sprake van één uniforme beleggingsmix en iedereen heeft een variabele uitkering. Via de solidariteitsreserve kunnen deelnemers risico's met elkaar delen. Zodoende kan meer op anderen worden gerekend als het tegenzit. Daarom kan in de solidaire premiereregeling toch een stabiele uitkering worden gerealiseerd, terwijl er tegelijkertijd perspectief ontstaat op een hoger pensioen. Deelnemers kunnen echter minder individuele keuzes maken. De FPR is in de basis wellicht transparanter dan de SPR, maar de keuzevrijheid in de FPR vraagt juist meer uitleg en meer keuzebegeleiding.

2. Betaalbaarheid, doelstelling en risicohouding

De in te leggen premie is het vertrekpunt voor beide contracten en daarmee wordt de stabiliteit en voorspelbaarheid van de premiehoogte aanzienlijk groter dan in de huidige regeling. In de SPR wordt naar verwachting met een iets lagere premie hetzelfde pensioenresultaat gehaald als in de FPR. Zoals onder "een goed pensioen, hoog en stabiel" toegelicht komt dat onder andere doordat in de SPR in een voor het gehele collectief passende uniforme beleggingsmix wordt belegd. De afweging tussen betaalbaarheid en doelstelling achter we daarmee beter in de SPR dan in de FPR.

3. Een goed pensioen, hoog en stabiel

Verwacht wordt dat het pensioenresultaat bij dezelfde premie iets hoger ligt bij de SPR dan bij de FPR. Dit betekent ook dat eenzelfde pensioendoelstelling minder premie vraagt. Of met dezelfde premie kan een iets grotere kans op het behalen van de pensioendoelstelling worden gerealiseerd. Dit komt onder andere omdat er collectief belegd wordt met een uniforme beleggingsmix en mede door de solidariteitskenmerken, ook een stabielere resultaat verwacht wordt. Door de wettelijk verplichte solidariteitsreserve kunnen de effecten van schokken van de economische markt worden gedempt.

4. Complexiteit beperken

Zowel de SPR als de FPR vergen eenmalig een grote aanpassing van de pensioenadministratie. Wij vinden het belangrijk om complexiteit zoveel als mogelijk te beperken. Individuele beleggingskeuzes en keuze tussen een variabele en een vaste uitkering maken de uitvoering van de FPR complexer. Een meer complexe regeling is foutgevoeliger en kan leiden tot hogere uitvoeringskosten. De extra keuzemogelijkheden in de FPR vragen daarnaast om meer keuzebegeleiding in het kader van de zorgplicht.

De kwaliteit van de consistente uitvoering van de regeling kan beter worden gegarandeerd als het aantal complicerende uitzonderingen beperkter is. Daarmee is er ook meer duidelijkheid en zekerheid voor de deelnemers. Bovendien leidt een complexere regeling tot hogere uitvoeringskosten en daarmee tot een duurder pensioen. Voor PPF APG - ligt voor wat betreft het reduceren van complexiteit in vergelijking met de huidige regeling -, de keuze voor de SPR dan ook meer voor de hand dan de keuze voor de FPR.

5. Passende solidariteit

In het huidige contract zit veel solidariteit. We denken in het nieuwe stelsel afscheid te kunnen nemen van ongewenste vormen van solidariteit, maar vast te kunnen houden aan wenselijke vormen van solidariteit.

De doorsneesystematiek leidt tot herverdeling tussen deelnemers van verschillende leeftijden. Naast behoefte aan o.a. betere aansluiting op de arbeidsmarkt en meer transparantie is er behoefte aan een oplossing voor bovenstaande ongewenste solidariteit. Beide regelingen lossen de ongewenste solidariteit op want de doorsneesystematiek wordt afgeschaft: voortaan heeft ieder leeftijdscohort zijn eigen risicoprofiel en de premiedekkingsgraad speelt geen rol meer (is altijd 100% omdat de premie ook de toezegging is).

Deelnemers van PPF APG hebben bij deelnemersonderzoek laten blijken sterk te hechten aan solidariteit in de pensioenregeling. De SPR kent meer solidariteitselementen dan de FPR, door het collectieve beleggingsbeleid en de risicodeling tussen generaties. Zo voorkomen we pech- en gelukgeneraties en realiseren we een hoger pensioen bij een vergelijkbaar risico. De sterkere solidariteitsaspecten komen tot uitdrukking in bijvoorbeeld de wijze van rendementstoedeling, het delen van het langlevensrisico, de solidariteitsreserve en het collectief beleggen.

6. Uitlegbaarheid van de evenwichtigheid

In de FPR is de relatie tussen persoonlijk pensioenkapitaal, premie-inleg en rendement wat directer waardoor die regeling eenvoudiger en beter uitlegbaar is. Dat weegt voor sociale partners echter niet op tegen de overige criteria. Belangrijk daarbij is ook dat de wereld onder de motorkap complexer is bij de SPR, maar dat het wel beter mogelijk is om de uitkomsten meer aan te laten sluiten op verwachtingen van deelnemers. De uitkomsten van de SPR kunnen daardoor in termen van verwacht en stabiel pensioen juist beter uitlegbaar zijn.

3.2 Inhoud van de nieuwe pensioenregeling, premie en pensioendoel

We beschrijven de nieuwe regeling op hoofdlijnen in het transitieplan. Deze wordt later uitgewerkt in het pensioenreglement.

Bij het ontwikkelen van de nieuwe regeling is de bestaande basisregeling als uitgangspunt genomen (as-is). We zijn het met elkaar eens dat de bestaande regeling in de basis een goede regeling is. Daarom gebruiken we de bestaande regeling zoveel mogelijk als vertrekpunt voor de vormgeving van de nieuwe regeling. Dit geldt zowel voor de inhoud van de regeling, als voor de hoogte van de premie en de pensioendoelstelling die we met de pensioenregeling willen realiseren.

Sociale partners hebben de premieafspraken en de pensioenambitie in het huidige stelsel vertaald naar een premie, een pensioendoel en haalbaarheid in het nieuwe stelsel. Deze ambitie vertaalt zich in een minimaal pensioendoel van 55% van de laatste pensioengrondslag (netto 70% laatst verdiende loon inclusief AOW) en een minimale haalbaarheidskans van 65% hierop. Dit pensioendoel en de haalbaarheidskans sluiten aan bij de huidige ambitie en kans hierop van onze PPF pensioen regeling. Voor deze ambitie is een premie van ca. 24% benodigd. Het uitgangspunt voor de nieuwe pensioenregeling is dezelfde premie als voor de huidige pensioenregeling. De huidige premie is gesteld op 27% van de pensioengrondslag. Het afgesproken premieplafond, conform huidige CAO, blijft gehandhaafd op 29,5% van de pensioengrondslag. Aangezien de premie niet wordt verlaagd zal de pensioenuitkomst naar verwachting hoger zijn dan de ambitie.

De pensioenregeling waarvoor sociale partners hebben gekozen bevat opbouw van persoonlijk pensioenvermogen voor ouderdomspensioen, risicodekking bij overlijden voorafgaand aan pensionering (partnerpensioen), vrijwillige keuze voor partnerpensioen na pensionering (uitruil levenslang partnerpensioen), wezenpensioen, risicodekking voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid, een arbeidsongeschiktheidspensioen en een compensatieregeling voor afschaffing van de doorsneesystematiek. In dit hoofdstuk beschrijven we de inhoud van de nieuwe pensioenregeling, de premie en het pensioendoel dat we hebben afgesproken.

3.2.1 Inhoud van de nieuwe pensioenregeling: We behouden het goede

De volgende pensioenproducten vormen onderdeel van de huidige en de nieuwe basisregeling, waarbij de kenmerken wel zijn gewijzigd als gevolg van de overgang naar de nieuwe regeling:

- Ouderdomspensioen;
- Nabestaandenpensioen
 - Levenslang partnerpensioen;
 - Wezenpensioen;
- Arbeidsongeschiktheidspensioen;
- Premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid

Ouderdomspensioen

Voor het ouderdomspensioen wordt door invoering van de Wtp met de ingelegde premie en behaald rendement een persoonlijk pensioenkapitaal opgebouwd. Met de voorgestelde premie van 27% wordt beoogd een minimaal pensioendoel van 55% van de laatste pensioengrondslag (netto 70% laatst verdiende loon inclusief AOW) te behalen (vergelijkbaar met de huidige PPF APG regeling), uitgaande van een verwacht rendement. Dit kapitaal vormt het uitgangspunt voor het te zijner tijd vaststellen van een pensioenuitkering op de pensioeningangsdatum. Het pensioenkapitaal beweegt mee met de economische ontwikkelingen en daarmee ook de verwachte pensioenuitkering. Ook de ingegane pensioenuitkering is variabel, al worden grote schokken gedempt door het toewijzen van beschermingsrendement, het spreiden van schokken en het gebruik van de solidariteitsreserve.

Voor deelnemers die al met pensioen zijn, verandert er minder. Het bestuur van PPF APG heeft voor een collectieve uitkeringsfase gekozen, waarbij de pensioenuitkering de basis blijft. De pensioenuitkering zelf blijft grotendeels stabiel. Het pensioenfonds zet diverse instrumenten in om deze uitkering te stabiliseren (spreiding van schokken, 100% beschermingsrendement, inzet solidariteitsreserve). Op deze manier wordt aangesloten bij de risicohouding van de deelnemers.

Nabestaandenpensioen

De Wtp schrijft nieuwe regels voor met betrekking tot het nabestaandenpensioen van actieve deelnemers. Dit wordt verplicht vormgegeven op risicobasis. Het nabestaandenpensioen na pensionering wijzigt niet. Op deze manier vindt er standaardisering binnen de pensioensector plaats en wordt beoogd het nabestaandenpensioen begrijpelijker te maken.

De Wtp bepaalt wie de partner is die in aanmerking komt voor partnerpensioen. Voor de definitie van de partner verwijzen we naar de begrippenlijst. De Wtp bevat ook nadere bepalingen voor het begrip wees, maar een uniforme definitie wordt pas later verwacht (2de helft 2023 gaat een wet in consultatie waarin ook een uniform wezen begrip wordt opgenomen).

Partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering

De Wtp schrijft voor dat het partnerpensioen bij overlijden van een deelnemer vóór pensionering verzekerd wordt op basis van risicodekking. De Wtp schrijft ook voor dat het partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering een percentage bedraagt van het pensioengevend inkomen zonder rekening te houden met de franchise en dat de hoogte van het partnerpensioen niet afhankelijk is van de diensttijd. Het partnerpensioen wordt afgeleid van het pensioengevend inkomen en de deeltijdfactor op het moment van overlijden.

We hebben voor het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum gekozen voor een niveau van 30% van het pensioengevend salaris.

Na het eindigen van de deelneming, sluit onze pensioenregeling aan op de wettelijke verplichting om de dekking van het partnerpensioen voort te zetten. Na het eindigen van de deelneming loopt de dekking van het partnerpensioen gedurende 3 maanden door. De dekking eindigt eerder als de gewezen werknemer een dienstverband aangaat bij een nieuwe werkgever of als het ouderdomspensioen ingaat.

Als de gewezen deelnemer na het eindigen van de deelneming recht krijgt op een WW-uitkering, Ziektewetuitkering of arbeidsongeschiktheidspensioen van PPF APG dan loopt de dekking van het partnerpensioen wettelijk verplicht ook na het verstrijken van de periode van 3 maanden door.

Gewezen deelnemers krijgen, na afloop van de dekking in de hierboven beschreven situaties, de mogelijkheid om de dekking van het partnerpensioen vrijwillig voort te zetten. De hiervoor benodigde risicopremie wordt gefinancierd vanuit het opgebouwde persoonlijke pensioenvermogen. Hierdoor wordt de pensioenuitkering na pensionering iets lager.

Partnerpensioen bij overlijden na pensionering

De huidige regeling kent geen separaat partnerpensioen bij overlijden na pensionering. Dit blijft gelijk in de nieuwe pensioenregeling. Het ouderdompensioen kan net als nu worden uitgeruild voor een partnerpensioen op de pensioendatum. Waarbij de hoogte van het partnerpensioen maximaal 70% bedraagt van het ouderdompensioen dat na de uitruil resteert.

Wezenpensioen bij overlijden voor pensionering

De Wtp schrijft voor dat het wezenpensioen bij overlijden van een deelnemer voor pensionering (net als bij het partnerpensioen) verzekerd wordt op basis van risicodekking. De Wtp schrijft ook voor dat het wezenpensioen bij overlijden voor pensioneren een percentage vormt van het pensioengevend inkomen zonder rekening te houden met een franchise en dat de hoogte van het wezenpensioen niet afhankelijk is van de diensttijd. Omdat we veel waarde hechten een goed wezenpensioen, hebben we een verbetering doorgevoerd ten opzichte van de huidige regeling; we hebben gekozen voor een percentage van 12% van het pensioengevend inkomen. Als de wees geen ouders/verzorgers heeft (volle wees) is dit 24%.

Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot de 25-jarige leeftijd van de wees. Ongeacht wel of niet studierend. Er is in de nieuwe pensioenregeling geen beperking meer ten aanzien van het aantal wezen aan wie het wezenpensioen wordt uitgekeerd.

Voor de voorzetting van de dekking van het wezenpensioen na einde deelneming gelden dezelfde verplichtingen als voor het partnerpensioen zoals hierboven opgenomen.

Wezenpensioen bij overlijden na pensionering

De huidige regeling kent door de huidige risicodekking geen separaat wezenpensioen bij overlijden na pensioneren. Dit verandert in de nieuwe pensioenregeling. Daarin voorzien we in een dekking van wezenpensioen bij overlijden na pensioneren. Het wezenpensioen bedraagt 14% van het ouderdompensioen. Als de wees geen ouders/verzorgers heeft (volle wees) is dit 28%.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Opgenomen in de pensioenregeling

Sociale partners hebben gekozen om de huidige regeling (recht op invaliditeitspensioen) die PPF APG nu kent, zoveel mogelijk in stand te houden in de nieuwe pensioenregeling. Deze regeling wordt gefinancierd uit de premie van 27% en geeft onder voorwaarden een aanvullende uitkering op basis van een klassensysteem.

Dit bestaat uit:

- Een aanvulling op de WIA tot maximaal 80% maximum dagloon (5% bij IVA en maximaal 10% bij WGA), en:
- Een aanvulling op de WIA tot maximaal 80% vanaf het maximum dagloon.

De uitkering van het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt net als alle uitkeringen variabel.

Premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid

In de huidige pensioenregeling loopt de pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid door zonder dat voor de deelnemer zelf premie wordt afgedragen. We hebben deze regeling voor de premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid – afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid - binnen de totaal premie (zie bij 3.2.2) zoveel mogelijk gehandhaafd. Zo loopt de opbouw van het persoonlijke pensioenkapitaal van de arbeidsongeschikte deelnemer door. Vanwege deze goede dekkingen is de risicodraagkracht van de deelnemers aan de PPF APG regeling op dit onderdeel hoog.

Individuele aanvullingen

Nettopensioen

In de huidige pensioenregeling hebben deelnemers met een pensioengevend inkomen hoger dan het fiscaal gemaximeerde pensioengevend inkomen (aftoppingsgrens) de mogelijkheid om voor dat deel pensioen op te bouwen in de nettopensioenregeling. Wij vinden het belangrijk om complexiteit zoveel als mogelijk te beperken. De pensioenuitvoerder heeft dit product daarom niet opgenomen in haar basis dienstverlening. Verder eist de nieuwe wet dat de reële kosten in rekening worden gebracht van de deelnemers. Al met al leidt dit tot de verwachting dat de kosten voor dit product gaan stijgen. Het aantal deelnemers dat gebruik maakt van deze regeling bij PPF APG is verder zeer beperkt. Dit betekent dat dit vrijwillig product niet meer zal worden aangeboden en voor de opgebouwde kapitalen van bestaande groep deelnemers een oplossing zal moeten worden gezocht.

Het aangaan van een dergelijk product in de zogenaamde derde pijler bij een verzekeraar kan kostentechnisch gunstiger zijn en blijft een individuele keuze.

Bijsparen

In de huidige pensioenregeling hebben deelnemers de mogelijkheid om tot het fiscaal maximum extra premie in te leggen. Op dit moment wordt daar geen gebruik van gemaakt. Wanneer de invaardekkingsgraad onder de 110% uitkomt, dan kiezen wij ervoor deze regeling voort te zetten. Deelnemers krijgen daarmee de mogelijkheid om op fiscaal aantrekkelijke wijze pensioen bij te sparen.

Vrijwillige voortzetting

Na einde deelneming kan de voormalige werknemer van een PPF-APG werkgever ervoor kiezen om de pensioenopbouw vrijwillig voort te zetten. Daarbij kan naar keuze worden voortgezet voor 25, 50, 75 of 100% van de regeling zoals deze gold bij einde deelneming en op basis van het laatste pensioengevend inkomen. Dit voor een periode van maximaal drie jaar of 10 jaar voor zzp-ers en binnen de grenzen die de Wtp daaraan stelt. Daarbij komt het volledige werkgevers en werknemersdeel van de premie voor rekening van de voormalig werknemer.

3.2.2 Premie en Pensioendoel

Onder de Wtp maken we onderscheid tussen de opbouw- of spaarpremie en een aantal risicopremies. De spaarpremie dient voor de vorming van de persoonlijke pensioenvermogens ten behoeve van ouderdomspensioen. De risicopremies zijn de premies voor risico gedekt partnerpensioen bij overlijden vóór pensioendatum en wezenpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid. Zij dienen voor de vorming van de benodigde pensioenvermogens met betrekking tot deze risicodekkingen.

Uitgangspunt voor de nieuwe pensioenregeling is dezelfde premie als voor de huidige pensioenregeling. De huidige premie is gesteld op 27% van de pensioengrondslag. Dit is inclusief kostenopslagen en de hierboven genoemde risicopremies. Deze worden periodiek getoetst op toereikendheid met het oog op pensioendoelstelling en kans hierop en wordt indien nodig herijkt. Het afgesproken premieplafond - conform de huidige APG CAO - blijft gehandhaafd op 29,5% van de pensioengrondslag.

Uitgangspunt voor de nieuwe pensioenregeling is het handhaven van de huidige ambitie. We willen dus met de nieuwe pensioenregeling naar verwachting ten minste de ambitie van de huidige pensioenregeling realiseren.

Meer specifiek verwachten we in de huidige pensioenregeling een gemiddeld pensioendoel van minimaal 55% van de laatste pensioengrondslag te realiseren. Dit is doorgaans gelijk aan een vervangingsratio inclusief AOW van 70% van het laatst verdiende loon inclusief AOW. Dit pensioendoel dient in minimaal 65% van de gevallen minimaal te worden behaald. Die kans wordt benaderd door te kijken naar dat deel van de doorgerekende scenario's waarin de vervangingsratio van de gemiddelde deelnemer na 42 jaar deelname 70% of hoger is. Op basis van analyses uit maart 2023 volgt dat deze kans nu ongeveer 78% is.

3.3 Doelen solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een aanvullend vermogen dat door het pensioenfonds wordt aangehouden bovenop de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers en het collectief van gepensioneerden. Uit de solidariteitsreserve kunnen pensioenuitkeringen en -vermogens worden aangevuld en kunnen risico's worden gespreid, zowel in de tijd als over cohorten. Risico's die via de solidariteitsreserve gespreid kunnen worden zijn bijvoorbeeld het beleggingsrisico, maar ook het langlevensrisico.

Wij hebben ervoor gekozen om de solidariteitsreserve in te zetten voor de volgende doelen:

1. Voorkomen van negatief vermogen (wettelijk verplicht)
2. Beschermen voor langlevensrisico
3. Aanvullen tot minimaal overrendement
4. Afromen van de reserve (boven het maximum)
5. Voorkomen van nominale daling van de uitkering
6. Aanvullen en afromen van de Reserve Operationele Kosten (ROK)

Wij geven prioriteit aan stabiliteit van de uitkeringen (via het voorkomen van nominale daling van de uitkering) en aan voorkomen van grote schokken in persoonlijke pensioenvermogens (via het aanvullen tot een minimaal overrendement).

Nominale verlagingen van uitkeringen worden zoveel mogelijk voorkomen door de inzet van de solidariteitsreserve. Dit sluit aan bij de behoefte van de gepensioneerde deelnemers aan een stabiele uitkering. Uit kwantitatieve analyses komt naar voren dat de solidariteitsreserve meest effectieve instrument is voor het bereiken van dit doel. Alle deelnemers die een uitkering ontvangen van het fonds profiteren van dit doel.

Daarnaast zien wij het voorkomen van grote schokken in persoonlijke pensioenvermogens als belangrijk doel. Actieve deelnemers hebben aangegeven schokken te begrijpen in het nieuwe stelsel, maar er wel behoefte aan te hebben dat grote schokken zoveel mogelijk worden opgevangen. Ook hier kan de solidariteitsreserve worden ingezet. Alle deelnemers hebben baat bij dit doel, waarbij de baten het grootst zijn voor jongere deelnemers die het meeste beleggingsrisico lopen.

Ook willen wij zowel het macro- als micro-langlevensrisico volledig en voor alle deelnemers delen/beschermen via de solidariteitsreserve. Dit doel heeft wel een lagere prioriteit, omdat dit risico ook via andere manieren kan worden gedeeld buiten de solidariteitsreserve om. Door het langlevensrisico te delen wordt invulling gegeven aan het solidaire karakter van de SPR.

Als het eigen vermogen van het fonds (onderdeel van de Reserve Operationele Kosten) lager is dan het minimaal vereist eigen vermogen (wettelijke vereiste), dan wordt het tekort van het eigen vermogen aangevuld vanuit de solidariteitsreserve. Hiermee wordt bewerkstelligd dat alle reserves worden aangesproken voordat de persoonlijke pensioenvermogens worden aangesproken. Andersom geldt ook dat als het eigen vermogen van het fonds hoger is dan een vooraf gedefinieerde bovengrens, het meerdere wordt afgeroomd ten gunste van de solidariteitsreserve.

Met deze combinatie van doelstellingen kan de solidariteitsreserve effectief worden ingezet voor alle deelnemersgroepen. Op deze manier wordt ervoor gezorgd dat er sprake is van solidariteit tussen en met alle deelnemers.

Wij kiezen ervoor om de solidariteitsreserve niet in te zetten voor het delen van het inflatierisico. Het delen van het inflatierisico zou een relatief groot beslag kunnen leggen op de solidariteitsreserve. Dit gaat ten koste van (het effectief nastreven van) andere doelen. Het bestuur neemt het streven naar koopkracht wel mee bij de financiële opzet, zodat dit doel via andere instrumenten naar verwachting in hoge mate kan worden gerealiseerd.

4 Transitie

4.1 Doelstellingen transitie

De Wtp stelt dat het uitgangspunt voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is dat de transitie als geheel evenwichtig dient te zijn. Daaronder valt ook de overstap op een nieuwe pensioenregeling en het invaren. Of er sprake is van een evenwichtige transitie, is primair ter beoordeling aan sociale partners. Wij sluiten immers de nieuwe pensioenregeling, doen waar afgesproken een verzoek tot invaren aan het pensioenfonds en komen waar nodig een compensatieregeling overeen.

We streven naar een evenwichtige transitie, waarbij integraal (onder andere op basis van de wettelijk voorgeschreven maatstaven “netto profijt”, “verwachte pensioenen”, “pensioenen bij goedweer” en “pensioenen bij slechtweer”) wordt gekeken naar alle aspecten van de huidige en nieuwe pensioenregeling.

In paragraaf **4.1 Doelstellingen transitie** hebben wij de doelen beschreven waarmee we tot een evenwichtige transitie wensen te komen. We beoordelen de evenwichtigheid van de transitie door de transitie-effecten in kaart te brengen (zie paragraaf **4.6 Transitie-effecten**).

4.1.1 Invaardoelstellingen

Als onderdeel van de transitie worden de pensioenaanspraken uit de huidige pensioenregeling omgezet naar persoonlijke vermogens onder de nieuwe pensioenregeling. Bij het verdelen van dit vermogen kunnen verschillende keuzes worden gemaakt. Deze keuzes gaan bijvoorbeeld over hoeveel vermogen in de solidariteitsreserve wordt gestopt, hoeveel vermogen er beschikbaar is voor compensatie voor deelnemers die nadeel ondervinden van het afschaffen van de doorsneesystematiek en hoeveel vermogen uiteindelijk in de individuele pensioenvermogens terecht komt.

Aan het begin van het proces hebben wij stil gestaan bij welke mogelijke doelen wij zouden willen realiseren bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Daarbij hebben wij nadrukkelijk ook de leidende principes meegewogen om tot deze doelen te komen. Deze doelen helpen ons bij het maken van de keuzes hoeveel vermogen voor ieder van de in de alinea hierboven genoemde potjes beschikbaar moet worden gesteld.

De door ons geformuleerde doelstellingen zijn te verdelen in twee categorieën: doelstellingen die toezien op het recht doen aan toezeggingen uit het verleden onder de huidige pensioenregeling en doelstelling die toezien op het borgen van de kwaliteit van pensioenregeling naar de toekomst. De haalbaarheid van deze doelen is afhankelijk van de dekkingsgraad op het moment van invaren.

De dekkingsgraad op het moment van invaren is onzeker en zeer waarschijnlijk zullen om die reden ook niet alle doelen volledig gerealiseerd kunnen worden. Het is dan ook nadrukkelijk geen vereiste om alle doelen volledig te realiseren om toch een evenwichtige transitie te kunnen bereiken. Wel is het van belang om deze doelen te prioriteren, omdat deze prioritering helpt bij het verdelen van het vermogen over de verschillen potjes bij verschillende dekkingsgraden.

Om tot een prioritering van de verschillende doelen te komen, hebben we gekeken naar het belang van iedere doelstelling voor de verschillende deelnemersgroepen, zoals actieven, slapers en gepensioneerden.

Dit belang hebben we vervolgens afgewogen tegen de risicodraagkracht en het handelingsperspectief van deze doelgroepen. Een actieve deelnemer kan bijvoorbeeld meer risico dragen dan een gepensioneerde. De gepensioneerde is namelijk nu afhankelijk van zijn of haar pensioeninkomen, terwijl een actieve deelnemer pas later van zijn pensioen afhankelijk wordt. Deze actieve deelnemer heeft meerdere opties om gedurende die tijd toch extra geld voor later opzij te zetten als dat nodig blijkt te zijn.

Op volgorde van prioritering hebben wij de volgende invaardoelstellingen vastgesteld:

1. **Ten minste gelijke uitkeringen**
Gepensioneerden en andere uitkeringsgerechtigden ontvangen ten minste evenveel pensioen voor en na transitie.
2. **Ten minste een gelijk verwacht pensioen**
Actieven en slapers ontvangen ten minste een gelijk verwacht pensioen voor en na transitie.
3. **Compensatie afschaffing doorsneesystematiek**
Een (gedeeltelijke) compensatie geven aan bepaalde groepen deelnemers om de transitie evenwichtiger te maken.
4. **Voorkomen van toekomstige verlagingen**
Via aanvullingen vanuit de solidariteitsreserve kunnen uitkeringen in de toekomst beschermd worden tegen verlagingen.
5. **Voorkomen van grote vermogensschokken**
Tegenvallende rendementen kunnen worden opvangen vanuit de solidariteitsreserve.
6. **Borgen van de indexatieambitie**
Gericht op behoud van koopkracht, ook naar de toekomst toe.
7. **Inhaalindexatie**
Gericht op behoud van koopkracht, gericht op de indexaties die in het verleden niet gegeven zijn, omdat de financiële positie van het fonds het niet toeliet.

In de bijlagen in paragraaf [6.1 Kwantitatieve maatstaven](#) hebben wij per transitiedoel opgenomen op welke wijze wij dit doel kwantificeren en binnen welke bandbreedtes de realisatie per doelstelling dient vallen.

In de tabel hieronder wordt per invaardstelling kort toegelicht waarom wij hebben gekozen voor deze volgorde van prioritering.

Prio	Invaardstelling	Onderbouwing
n.v.t.	Minimaal Vereist Eigen Vermogen	Wettelijk verplicht
n.v.t.	Operationele reserve	Wettelijk verplicht
1	Ten minste gelijke uitkeringen	Sociale partners hebben als uitgangspunt dat niemand bij de transitie erop achteruit mag gaan. Dit principe heeft de hoogste prioriteit. Handhaven van uitkeringen op ten minste de huidige niveaus wordt daarom als ondergrens gezien.
2	Ten minste gelijk verwacht pensioen	Het principe dat niemand erop achteruit gaat na de transitie wordt voor actieven en slapers ingevuld met ten minste gelijke verwachte pensioenen. In prioriteit is dit doel achtergesteld aan gelijke uitkeringen, omdat actieven meer handelingsperspectief hebben.
3	Compensatie afschaffing doorsneesystematiek	Als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek worden bepaalde groepen deelnemers onevenredig geraakt in hun verwachte pensioen. De compensatie draagt eraan bij dat de voordelen van de transitie evenwichtiger verdeeld kunnen worden over generaties. Wij achten dit van groot belang voor het draagvlak van de transitie, daarom komt dit doel direct na het bieden van een gelijk verwacht pensioen.
4	Voorkomen toekomstige verlaging	In het nieuwe stelsel werken financiële schokken sneller door in de uitkeringen van gepensioneerden. Sociale partners hechten een grote waarde aan stabiele pensioenen. Middels het vullen van de solidariteitsreserve kan hier invulling aan gegeven worden. Dit doel ziet toe op zekerheid naar de toekomst en komt daarom in prioriteit na het voorzien in de toezeggingen uit het verleden.
5	Voorkomen van grote vermogensschokken	In het nieuwe stelsel worden financiële schokken direct zichtbaar in individuele potten. De sociale partners hechten waarde aan het beperken van extreme financiële schokken. Dit doel ziet toe op zekerheid naar de toekomst en komt daarom in prioriteit na het voorzien in de toezeggingen uit het verleden.
6	'Borgen' indexatieambitie	Een pensioen dat meegroeit met de prijzen is een van de doelstellingen voor het nieuwe stelsel. Zowel in het huidige stelsel als onder het nieuwe is dit een ambitie, die ook in prioriteit daarom achtergesteld is aan het voorzien in een zeker en stabiel pensioen.
7	Inhaalindexatie	Gemiste indexaties uit het verleden kunnen onder het huidige stelsel worden ingehaald bij hoge dekkingsgraden. Onder het nieuwe stelsel vervalt deze achterstand en is reparatie niet meer mogelijk. Bij hoge dekkingsgraden achten sociale partners het daarom rechtvaardig dat deze achterstanden (gedeeltelijk) worden meegenomen bij het invaarbepsluit.

Tabel 1 Onderbouwing invaardstellingen

Naast de bovenstaande doelen hebben wij een viertal randvoorwaarden gesteld aan het invaren:

1. **Evenwichtigheid van de transitie in termen van netto profijt en pensioenresultaat**

Het invaren moet evenwichtig zijn. Dit zullen we beoordelen op basis van de maatstaven netto profijt en het pensioenresultaat. Zie [deze paragraaf](#) voor meer informatie.

2. **Minimum van individuele VPV en 95% standaardmethode (na aftrek MVEV en reserves) meegeven**

Alle deelnemers dienen bij invaren het minimum van de eigen pensioenvoorziening, zoals deze op de balans van het pensioenfonds is opgenomen, en 95% van het vermogen zoals toebedeeld door de standaardmethode te ontvangen. Dit is tevens een wettelijke eis.

3. **Gelijke aanpassingen van ingegane uitkeringen bij invaren**

Wanneer wordt ingevaren met de standaardmethode met spreiding, dan heeft dat als gevolg dat niet alle ingegane pensioen in gelijke mate worden aangepast na invaren. Bijvoorbeeld kan het zo zijn dan de uitkering van een oudere gepensioneerd bijvoorbeeld 1% stijgt na transitie en de uitkering van een jong gepensioneerd met 1,2%. Wij achten het beter uitlegbaar als alle ingegane uitkeringen in gelijke mate wijzigingen. Immers gelden er onder de huidige regeling ook gelijke aanpassingen en dit zal ook in de nieuwe regeling het geval zijn. Als enige uitzondering kan er wel verschil ontstaan als gevolg van een verschil in verleende indexaties uit het verleden. Dit onder voorwaarde dat dat ook uitvoeringstechnisch mogelijk is.

4. **De volgorde in prioritering is geen absoluut gegeven**

Gedeeltelijk voldoen aan verschillende doelen is mogelijk als dat de evenwichtigheid bevordert en zover dat nodig is om te voldoen aan de wettelijke kaders. Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie zal gekeken worden naar de uitkomsten na invaren in zijn geheel. Daarbij zijn er verschillende redenen waardoor het één voor één aflopen van de doelen niet voor de hand ligt:

I. **Het leidt niet noodzakelijk tot de meest evenwichtige uitkomsten**

Ter illustratie: Vanuit evenwichtigheidsoogpunt ligt het voor de hand om doelen 3 (“Compensatie afschaffing doorsneesystematiek”), 4 (“Voorkomen toekomstige verlaging”) en 5 (“Voorkomen grote vermogensschokken”) in samenhang te bekijken. Om bij lagere dekkingsgraad toch een zeker en stabiel pensioen te bieden, kan het wenselijk zijn om slechts gedeeltelijk compensatie te bieden ten gunste van het vullen van de solidariteitsreserve. Zeker als compensatie niet nodig is naar verwachting een hoger pensioen te realiseren.

II. **Wisselwerking tussen doelen**

Een aantal doelen kent een wisselwerking, waardoor het zuiver voldoen aan een van deze doelen in de praktijk niet mogelijk is. Doel 2 (“Ten minste gelijk verwacht pensioen”) bevat FTK en dekkingsgraad afhankelijke elementen. Bij de berekening van deze verwachting zijn de effecten van de doorsneesystematiek meegenomen en wordt afhankelijk van de dekkingsgraad ook rekening gehouden met verwachte (inhaal)indexatie. Doelen 4 (“Voorkomen toekomstige verlaging”) en 5 (“Voorkomen grote vermogensschokken”) geschieden beiden via de solidariteitsreserve. Deze reserve wordt in de nieuwe regeling voor beide doelen ingezet.

III. **Wettelijke ruimte & beperkingen**

Als gevolg van de wettelijke kaders zijn er verschillende manieren waarop een transitiedoel kan worden gerealiseerd en daar gelden ook wettelijke beperkingen aan. Doordat bijvoorbeeld iedereen 95% van de standaardregel ontvangt, zal dit bij verschillende dekkingsgraden tot een verschillende mate van realisatie van de verschillende doelen leiden. Het borgen van de indexatieambitie en het realiseren van inhaalindexatie zullen daardoor bij hogere dekkingsgraden naar verwachting beide gedeeltelijk worden gerealiseerd. Het behalen van doelen, voor zover dit niet resulteert uit 95% van de standaardregel, zal moeten voortkomen uit 5% beschikbare ruimte om van de standaardregel af te wijken. Hierdoor is het beschikbare budget beperkt. Op basis van de transitiedoelen en prioritering is gezocht naar een verdeling zo goed mogelijk aansluit op de transitiedoelstellingen en die past binnen de wet.

4.1.2 Maatstaven om doelen te meten

Om te beoordelen in welke mate invaard doelstellingen worden behaald, is het van belang om deze doelstellingen meetbaar te maken. Dit doen wij door middels van kwantitatieve ALM-analyses, waarin zowel de verwachting als de onzekerheid naar de toekomst gemodelleerd wordt. Het meetbaar maken van de doelstellingen doen wij met behulp van een aantal maatstaven, die specifiek per doel zijn vastgesteld. In de meeste gevallen volgt de maatstaf dan ook op logische wijze uit het gestelde invaard doelstelling.

De volgende maatstaven zijn wettelijk verplicht om de evenwichtigheid te meten:

- **Wijziging van netto profijt**

Netto profijt is het verschil in marktwaarde van toekomstige pensioenuitkeringen en de toekomstige premie-inleg. Het is daarmee een maatstaf om de waarde van de pensioenregeling voor een deelnemer inzichtelijk te maken. De wijziging in netto profijt vergelijkt de waarde van de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van voortzetting van de huidige pensioenregeling. Deze maatstaf geeft inzicht in de waarde van de pensioenregeling vandaag de dag. Door te kijken naar de wijziging in netto profijt maken we inzichtelijk hoeveel bepaalde leeftijdsgroepen er in waarde van hun pensioen op voor- of achteruitgaan door de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

- **Wijziging in verwacht pensioen, pensioen bij slechtweer en bij goedweer**

Dit is het verschil in verwacht pensioen onder de toekomstige pensioenregeling versus de huidige pensioenregeling. Daarbij wordt specifiek gekeken naar het verwachte verschil, maar ook naar het verschil als het meezit of als het tegenzit. Deze maatstaf geeft inzicht in de verwachtingen naar de toekomst toe en geeft een indicatie van de daadwerkelijk te ontvangen pensioenuitkering. Deze maatstaven houden rekening met zaken als carrièreontwikkeling.

Wij hebben bij de kwantitatieve beoordeling van de algehele evenwichtigheid een zwaarder gewicht toegekend aan de wijziging in het verwachte pensioen, pensioen in slechtweer en bij goedweer. Deze maatstaf komt in grote lijnen overeen met hetgeen via de uniforme pensioenoverzichten gecommuniceerd zal worden aan deelnemers. Daarnaast achten wij deze maatstaf begrijpelijker. Voor de verwachtingsmaatstaf is ons streven dat deze voor iedereen ten

minste groter is dan 0% in de mediaan. Dat wil zeggen dat naar verwachting niemand in zijn pensioen er op achteruit gaat. Om dit te beoordelen kijken we per leeftijd naar de uitkomsten voor een gemiddelde actieve, gepensioneerde en slaper. Daarbij kunnen wij niet garanderen dat er geen specifieke gevallen kunnen optreden waar dit streven helaas niet gerealiseerd wordt.

Aan de uitkomst van het netto profijt hebben wij meegenomen in de besluitvorming, maar kennen wij een minder zwaar gewicht toe. De uitkomsten van deze maatstaf zijn zeer gevoelig voor het gekozen model en de ijkdatum waarop het model geschat wordt. Daarbij is er onvoldoende marktdata beschikbaar om deze modellen goed te kunnen kalibreren voor de lange horizon die nodig is in onze analyses. De uitkomst kent daardoor een grote mate van onzekerheid.

Het netto profijt geeft een indicatie van de verandering van de waarde die het pensioen heeft voor verschillende deelnemers. Daarmee is een plus voor de één vaak automatisch een min voor de ander. Bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling zullen er herverdelingseffecten tussen generaties optreden, juist ook omdat de nieuwe regeling beoogt om onevenwichtigheden uit het huidige contract te adresseren. Wij accepteren daarom ook dat het netto profijt voor groepen deelnemers negatief kan worden, zolang naar verwachting de pensioenambitie wel gerealiseerd wordt.

Voor de hierboven genoemde maatstaven hebben wij per cohort bandbreedtes vastgesteld waaraan de uitkomsten van de transitie-effecten dienen te voldoen. Deze zijn vastgelegd in de bijlagen in paragraaf [6.1 Kwantitatieve maatstaven](#).

4.2 Invaren

Met invaren bedoelen wij het overbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken- en rechten naar het nieuwe pensioenstelsel. Hierdoor blijven oude en nieuwe pensioenaanspraken bij elkaar onder één pensioenregeling bij één en dezelfde pensioenuitvoerder. Invaren voorkomt daarmee dat er naar de toekomst toe twee pensioenregelingen in het leven gehouden moeten worden, wat tot meer complexiteit en kosten zou leiden. Wij, de sociale partners, doen een verzoek tot invaren aan het bestuur van PPF APG. Het bestuur beoordeelt vervolgens zelfstandig de evenwichtigheid van het verzoek tot invaren.

4.2.1 Keuze wél of niet invaren

De wet schrijft voor dat invaren van de huidige pensioenaanspraken en rechten naar de nieuwe pensioenregeling de default is, tenzij invaren tot een onevenredig nadeel leidt voor een bepaalde groep belanghebbenden (deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden of de werkgever).

We zien geen bezwaren tegen invaren. Tevens zien we voordelen aan invaren ten opzichte van het splitsen van oude en nieuwe aanspraken in twee gescheiden regelingen en hebben daarom het pensioenfonds verzocht om in te varen.

We onderkennen de volgende voordelen van het invaren:

- De in te varen aanspraken profiteren van de voordelen van het nieuwe contract met kleinere buffers. Het eventuele vrijvallen van buffers maakt het mogelijk om bijvoorbeeld compensatie vanuit het vermogen te financieren, de solidariteitsreserve initieel te vullen of uitkeringen bij invaren te verhogen. Zodoende kan juist als gevolg van invaren een goed en stabiel pensioen worden gewaarborgd naar de toekomst.
- Invaren draagt bij aan het solidaire karakter van de pensioenregeling. Als gevolg van invaren blijft de solidariteit tussen deelnemers- en leeftijdsgroepen, zoals deze er ook nu al is, behouden.
- Om risicodeling binnen een pensioenfonds mogelijk te maken c.q. behouden, is het van essentieel belang om geen schot te plaatsen tussen de bestaande en nieuwe pensioenopbouw. Op die manier kunnen we borgen dat positieve en negatieve schokken door (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden kunnen worden gedeeld.
- Na invaren hoeven we over maar één pensioenregeling te communiceren en uit te voeren. Dat is voor de deelnemers (en werkgevers) inzichtelijker en beter uitlegbaar. Dit vergemakkelijkt de communicatie vanuit PPF APG over de inhoud van de pensioenregeling en de ontwikkeling van de pensioenaanspraken en -rechten. En het maakt de uitvoering van de pensioenregeling beter uitvoerbaar en resulteert daardoor ook in lagere kosten.
- Invaren maakt het mogelijk dat één toezichtkader van toepassing is. Dit voorkomt dat bij een toekomstige financiële schok twee verschillende toezichtkaders moeten worden toegepast. Het naast elkaar toepassen van twee toezichtkaders binnen één pensioenfonds zou leiden tot complexe pensioenuitvoering en niet goed uit te leggen maatregelen.

Sociale partners hebben samen een aantal scenario's voor de overstap besproken, omdat we nu al moeten afspreken wat we gaan doen als de dekkingsgraad hoger of lager is op het moment dat we overgaan naar de nieuwe regels. Een hogere dekkingsgraad (zoals die nu per juli 2023 geldt) maakt overstappen gunstiger. Vanaf een dekkingsgraad van 110% heeft het fonds voldoende vermogen beschikbaar voor een evenwichtige transitie naar het vernieuwde stelsel. Hierbij geldt dat op basis van de huidige berekeningen actieve deelnemers er minimaal ca. 6% in te verwachten pensioen op vooruit gaan.

Er zijn ook afspraken gemaakt over scenario's waarin de dekkingsgraad minder gunstig is. Sociale partners zijn het eens dat de overstap pas mogelijk is bij een dekkingsgraad van 105%. Als de dekkingsgraad op het moment dat we overstappen lager is dan 105% zal het besluit om per 1 januari 2025 over te stappen opnieuw overwogen worden.

Verder is overeengekomen dat, indien de dekkingsgraad op het moment van de transitie tussen de 105%-110% uitkomt, er vanuit APG een tijdelijke compensatie voorzien is voor die medewerkers die in de minst gunstigste leeftijdscohorten vallen om ervoor te zorgen dat de overstap evenwichtig kan worden uitgevoerd. In paragraaf 4.4.2 **Financiering van compensatie** is dit verder uitgewerkt.

De keuze om bestaande pensioenaanspraken en -rechten om te zetten naar de nieuwe pensioenregeling, het invaren, hebben we hierbij getoetst. Dit hebben we onder andere gedaan door te kijken naar netto profijt en het pensioenresultaat.

4.2.2 Keuze invaarmoment 1-1-2025

Wettelijke bezien moet de transitie door het pensioenfonds uiterlijk 1-1-2028 worden voltooid. Vanwege de voordelen die wij zien voor de transitie zien Sociale Partners PPF APG het liefst zo snel mogelijk invaren. De belangrijkste voordelen om per 1-1-2025:

- Op dit moment (juli 2023) is er sprake van een hoge dekkingsgraad voor ons PPF, wat gunstig is om in te varen in het nieuwe stelsel. Hoe langer de implementatiedatum naar achter wordt geschoven, hoe moeilijker het is in te schatten of invaren op een later moment gunstig is of niet.
- Hoe sneller we overgaan naar het nieuwe stelsel, hoe sneller deelnemers kunnen profiteren van de voordelen van het nieuwe stelsel; zo hoeven er onder het nieuwe stelsel minder buffers te worden aangehouden; dit komt het pensioenvermogen van de deelnemers ten goede.
- Langer met een hoge dekkingsgraad onder de huidige pensioenwet blijven, zet druk op indexatie van huidige uitkeringen. Dit kan de dekkingsgraad nadelig beïnvloeden, terwijl juist invaren met een goede dekkingsgraad gewenst is. Op moment van invaren vindt bij de huidige dekkingsgraad ook een indexatie plaats.
- Vanaf invaren kunnen we een kostenvoordeel behalen op de uitvoeringskosten (meer pensioenwaarde voor de deelnemer).

4.2.3 Invaarmethode

Wettelijk zijn er twee methodes vastgesteld die ten grondslag kunnen liggen aan de verdeling van het fondsvermogen bij invaren, namelijk de standaardmethode en de VBA-methode. Vanuit de wet bezien, besluit het bestuur welke invaarmethode toegepast wordt.

De VBA-methode (**V**alue **B**ased **A**sset & **L**iability **M**anagement) is econometrische methode om pensioenaanspraken te waarderen. Wettelijk is voor deze waardering het econometrische model van De Nederlandse Bank voorgeschreven. De VBA-methode betreft een complexe berekening die geschikt is om onzekere elementen uit een pensioenregeling te waarderen. Zo kan een pensioenaanspraak in de toekomst geïndexeerd worden als het economisch goed gaat, maar deze kan ook gekort worden als het juist slecht gaat. De economische waarde van deze pensioenaanspraak is daardoor niet per definitie gelijk aan de boekwaarde van deze aanspraak.

De VBA-methode stelt ons in staat om de economische waarde te berekenen waarbij alle fonds specifieke karakteristieken mee worden gewogen in deze waardering. Het nadeel van de methode is de grote afhankelijkheid van de kwaliteit van het gebruikte econometrische model, waarbij de modelonzekerheid groter wordt naarmate de te waarderen uitkeringen verder in de toekomst liggen. Daarbij geldt ook dat verschillende modellen tot verschillende uitkomsten leiden².

De standaardmethode is wettelijk de default methode en is relatief een stuk eenvoudiger qua berekening. Wel is deze ook generalistischer en is er dus minder maatwerk mogelijk. De standaardmethode benadert de verhoog- en verlaagregels van het huidig financieel toetsingskader door het dekkingstekort of overschot te verdelen over de deelnemers door fictief de pensioenaanspraak gespreid over meerdere jaren te korten of indexeren met een gelijkblijvend percentage. Daarbij is de default en tevens maximale spreidingstermijn 10 jaar, maar daar kan onderbouwd van worden afgeweken. Bij een dekkinggraad van 110% kan er bij spreiden over 10 jaar dus 10 jaar achtereen 1% indexatie worden toegekend.

Ondanks dat de standaardmethode minder maatwerk biedt, biedt de standaardmethode wel de ruimte om vermogen gericht toe te delen aan de fonds specifieke inwaardoelstellingen. Binnen de door de wet gesteld voorwaarden kan een fonds ervoor kiezen om:

- Vermogen apart te zetten voor het financieren van compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek
- Vermogen apart te zetten voor het vullen van de solidariteitsreserve
- Af te wijken van de verdeling volgens de standaardregel voor zover dat nodig is om pensioen bij invaren in gelijke mate te verhogen
- 5% van het vermogen te herverdelen ten opzichte van de standaardregel om zodoende tot een evenwichtigere transitie te komen. Deze ruimte kan bijvoorbeeld worden gebruikt om inhaalindexatie als doelstelling mee te nemen

² Zie [Rapport Technische werkgroep economische scenario's](#)

Het bestuur heeft besloten om bij invaren gebruik te maken van de standaardmethode. Wij kunnen ons goed vinden in deze keuze en oordelen dat voor PPF APG er geen aanleiding is om af te wijken van de wettelijke default om in te varen met de standaardmethode met een spreidingstermijn van 10 jaar.

Wij zijn van mening dat de standaardmethode de best passende methode is voor PPF APG:

- De huidige regeling kent geen complexe elementen die het gebruik van de VBA-methode vereisen.
- De standaardmethode is eenvoudiger en daardoor beter uitlegbaar richting de deelnemers.
- De standaardmethode biedt de voldoende beleidsmatige vrijheidsgraden die ons in staat stellen om gericht onze invaardoelstellingen te realiseren.

Wij zijn van mening dat een spreidingstermijn van 10 jaar het beste recht doet aan de karakteristieken van PPF APG:

- Onder de huidige regeling worden dekkingstekorten of overschotten ook gespreid toegedeeld aan de deelnemers. Voor kortingen geldt dat deze over 10 jaar worden gespreid. Voor indexatie geldt dat deze op een toekomstbestendige wijze wordt verleend. Dat wil zeggen dat de hoogte van de indexatie zodanig wordt vastgesteld dat de verwachting is dat dezelfde indexatie ook in de toekomst elk jaar kan worden verleend. Door ook bij invaren van een lange spreidingshorizon uit te gaan, wordt zo goed mogelijk aangesloten bij de huidige regeling, wat de evenwichtigheid van de transitie ten goede komt.

4.3 Initiële vulling solidariteitsreserve (gemaakte afspraken en overwegingen)

De solidariteitsreserve is een belangrijk onderdeel van de solidaire premieregeling welke de stabiliteit van het pensioen en solidariteit binnen de pensioenregeling waarborgt. Wij vinden het belangrijk om de solidariteitsreserve initieel te vullen om zodoende direct bij de start van de nieuwe pensioenregeling effectief de doelen van de solidariteitsreserve te kunnen realiseren (zie **Doelen solidariteitsreserve**).

Uit ALM-analyses van het pensioenfonds blijkt dat hiervoor een omvang van de solidariteitsreserve van circa 5% nodig is. Wij sluiten aan op deze analyses en werken daarom naar een initiële vulling van de solidariteitsreserve van circa 5%. Afhankelijk van de dekkingsgraad op het invaarmoment kan dit percentage hoger of lager zijn.

De doelstelling om verlagingen van het pensioen te voorkomen heeft van alle doelen van de solidariteitsreserve de hoogste prioriteit bij ons. Deze doelstelling draagt bij aan de gewenste zekerheid over het pensioeninkomen waarvan wij vinden dat een pensioenregeling die moet bieden. Om deze doelstelling direct na invaren voldoende te realiseren zal ten minste 2% van het vermogen naar de solidariteitsreserve moeten worden toebedeeld. Deze minimale vulling kan worden gerealiseerd vanaf een dekkingsgraad van 105%. Bij hogere dekkingsgraden kan ook meer dan 5% van het vermogen worden toebedeeld aan de solidariteitsreserve.

4.4 Compensatie afschaffen doorsneepremie

De pensioenwet biedt ruimte om deelnemers te compenseren voor de nadelige gevolgen die zij ondervinden als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek die onder de huidige regeling van toepassing is.

Bij de doorsneesystematiek betaalt iedere deelnemer ongeacht zijn of haar leeftijd dezelfde premie voor dezelfde pensioenopbouw. Maar omdat de premie van een jonge deelnemer langer rendeert dan de premie van een oude deelnemer, is de pensioenopbouw voor een jonge deelnemer goedkoper. In het huidige stelsel financiert een jongere deelnemer daarom een deel van de pensioenopbouw van de oudere deelnemer in het fonds.

Daartegenover staat dat deze jonge deelnemer daar later zelf ook weer van profiteert. Wanneer een deelnemer zijn gehele leven pensioen opbouwt, dan zal deze ongeveer evenveel subsidie geven als dat deze deelnemer ontvangt. Het omslagpunt tussen subsidiëren en gesubsidieerd worden ligt rond een leeftijd van 50 jaar.

In het nieuwe stelsel geldt dat iedereen dezelfde premie betaalt en dat dit in het individuele pensioenvermogen wordt gestort. Hierdoor vervalt het systeem van subsidiëren van jong naar oud. Deelnemers die in het huidige stelsel wel hebben bijgedragen aan de opbouw van de oudere deelnemers, zullen in de toekomst daarom zelf deze subsidie niet meer ontvangen in de nieuwe regeling. Compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek is bedoeld om deze nadelige effecten te compenseren, zodat alle generaties kunnen profiteren van de transitie. Deelnemers die op moment van de transitie actief deelnemer zijn bij PPF APG komen in aanmerking voor compensatie.

4.4.1 Hoogte van de compensatie

De wet biedt ruimte om bij invaren compensatie vorm te geven. Daarbij stelt de wet dat compensatie alleen mag worden geboden voor de nadelige effecten van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Compensatie voor overige effecten is daarmee niet toegestaan.

Als gevolg van het invaren naar het nieuwe stelsel ondervinden alle generaties ook voordelen als gevolg van het vrijvallen van de buffer en het verlengen van de beleggingshorizon. Alle effecten tezamen noemen we de dubbele transitie. De daadwerkelijke benodigde compensatie hebben wij vastgesteld op basis van deze dubbele transitie.

De berekening van de compensatie vindt vooruitkijkend plaats, gekoppeld aan de nieuwe pensioenopbouw (en niet terugkijkend, gekoppeld aan de bestaande pensioenopbouw) en stellen als randvoorwaarde dat het nooit negatief kan zijn.

4.4.2 Financiering van compensatie

De wet biedt ruimte om compensatie te bieden vanuit het vermogen van het pensioenfonds, via de premie, of buiten de pensioensfeer om. Wij zijn overeen gekomen om compensatie zoveel als mogelijk te financieren uit het fondsvermogen. Een compensatie uit het fondsvermogen smeren we niet uit over de tijd, maar geven wij ineens op de transitiedatum.

In het geval dat het pensioenfonds op moment van transitie over onvoldoende vermogen beschikt om voldoende compensatie te bieden, dan vindt er een aanvullende compensatie plaats buiten de pensioensfeer. Deze vorm van compensatie vindt plaats over een periode van 5 jaar zolang diegene werkzaam is bij APG.

Compensatie uit het fondsvermogen

Bij PPF APG kan een deel van de compensatie worden gefinancierd uit reeds aanwezige reserves. Zo heeft het pensioenfonds de VPL-pot onder beheer welke onder zeggenschap staat van de sociale partners. Deze pot bevat de het restant vermogen van de VPL-regeling. Daarnaast heeft PPF APG buiten de dekkingsgraad een premie-egaliseringsreserve op de balans staan. Deze reserve heeft als doel om de premie te stabiliseren over de jaren heen. Beide potten zullen worden aangewend om de compensatie te financieren. Het restant van de benodigde compensatie wordt gefinancierd uit het eigen vermogen van het pensioenfonds. De compensatie zal eenmalig zijn en direct gefinancierd worden bij de overgang en gestort worden in het individuele pensioenvermogen van de deelnemers die recht hebben op compensatie.

Compensatie buiten de pensioensfeer

Bij een dekkingsgraad van ten minste 110% is er voldoende vermogen om de belangrijkste inwaardoelstellingen te behalen zonder aanvullende compensatie buiten de pensioensfeer. In het scenario dat de dekkingsgraad bij invaren 110% of groter is, is er voldoende evenwichtigheid voor deelnemers en gepensioneerden vastgesteld. Dit wordt verderop in dit document nader toegelicht. Hierbij geldt dat met de huidige variabelen actieve deelnemers er minimaal 6,2% in te verwachten pensioen op vooruit gaan.

Zoals in paragraaf 4.2 **Invaren** is genoemd hebben wij overeenstemming bereikt over invaren vanaf een dekkingsgraad van 105%. Bij een dekkingsgraad tussen 105% en 110% zijn wij een aanvullende compensatie buiten de pensioensfeer overeengekomen. De hierboven genoemde 6,2% vooruitgang in verwacht pensioen is als uitgangspunt genomen voor de uitwerking van compensatie bij deze dekkingsgraden. Voor deze scenario's geldt het volgende:

- Uitgangspunt is dat wanneer de dekkingsgraad zich tussen 105% en 110% bevindt alle groepen actieve deelnemers er minimaal 6,2% in te verwachten pensioen op vooruit gaan op basis van berekeningen gebaseerd de door DNB voorgeschreven scenarioset (2023Q1). Deze grens wordt vastgelegd als minimale grens en wijzigt niet meer tot moment van invaren per 2025.
- Die leeftijdscohorten die in de berekening van de reële uitkering er minder dan 6,2% op vooruit gaan, worden door APG gecompenseerd middels een maandelijks tijdelijke niet-pensioengevende bruto toelage.
- Per leeftijdscohort wordt de gemiddelde afwijking t.o.v. de minimale grens van 6,2% berekend. Per leeftijdscohort wordt deze gemiddelde afwijking vertaald in een toelage als % van de pensioengrondslag elke verspreid uitbetaald wordt over een periode van 5 jaar, ingaande op 1 januari 2025. Het eerste uitbetalingsmoment is afhankelijk van de benodigde doorrekentijd om de compensatie per cohort te bepalen. Als de eerste betaling later in het jaar plaats vindt zullen de gemiste maandbetalingen met terugwerkende kracht in 2025 betaald worden.
- Deze maandelijks toelage is alleen van toepassing op die medewerkers die per 31-12-2024 in dienst zijn van APG en in de leeftijdscohorten vallen die er minder dan 6,2% op vooruit gaan bij invaren. De maandelijks toelage wordt eenmalig vastgesteld en wijzigt niet met het veranderen van de leeftijd. De eventuele rest compensatie toelage wordt niet uitgekeerd bij uitdiensttreding, overlijden of pensionering. Bij deeltijdpensionering en/of wijziging van de deeltijdfactor wordt de compensatie naar rato aangepast.
 - Doel van de compensatie is dat medewerker deze compensatie doorstort naar zijn persoonlijk pensioenvermogen, maar die keuze is aan de medewerker.
 - De daadwerkelijk te betalen compensatie per leeftijdscohort is afhankelijk van de geldende dekkingsgraad bij invaren. Welke leeftijdscohorten voor compensatie in aanmerking komen kan dan pas definitief worden vastgesteld.
 - De toelage eindigt indien de pensioenregeling gedurende de looptijd van 5 jaar wordt ondergebracht bij een pensioenfonds waar een compensatieregeling voor actieven aanwezig is.
 - Indien PPF APG niet kan invaren per 1 januari 2025 vanwege onvoorziene omstandigheden, dan dient opnieuw beoordeeld te worden of bovenstaande afspraken nog evenwichtig en betaalbaar zijn

4.5 Aanpak bij verschillende dekkingsgraden

De mate waarin de invaardoeelstellingen kunnen worden gerealiseerd is in grote mate afhankelijk van de dekkingsgraad op het moment van invaren. Op basis van de geformuleerde doelen hebben wij in kaart gebracht wat naar verwachting aan vermogen nodig is per doel om dit doel te realiseren. Hiermee is vervolgens uitgewerkt hoeveel vermogen bij verschillende dekkingsgraden wordt toebedeeld aan de verschillende doeleinden. In dit onderdeel gaan we verder in op hoe de vermogensverdeling eruit ziet en wat dit betekent voor de pensioenen van deelnemers bij verschillende dekkingsgraden.

Op basis van de invaardoeelstellingen en ALM-analyses hebben sociale partners in kaart gebracht welk budget nodig is om elk doel te realiseren:

1. Geen verlaging van ingegane uitkeringen

Dit wordt bereikt door voldoende vermogen naar de individuele pensioenvermogens te laten vloeien. Zonder herverdeling is dit mogelijk vanaf een dekkingsgraad van 101% (met herverdeling van jong naar oud vanaf 95% dekkingsgraad).

2. Ten minste gelijk verwacht pensioen

Dit wordt bereikt door voldoende vermogen naar de individuele pensioenvermogens te laten vloeien via het verdelen van de buffer en eventueel compensatie voor afschaffing van de doorsnee-systematiek. Om dit te realiseren is naar verwachting ongeveer 1/3e van de maximale compensatielast benodigd als compensatie. Dit komt neer op ongeveer 2%-dekkingsgraadpunt. Hiervan wordt een deel gefinancierd uit de premie-egalisereserve en de VPL-pot (verwachting 1,2%-dekkingsgraadpunt).

3. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek

Het doel is om de baten van de transitie evenwichtig te verdelen over generaties. Op basis van de kwantitatieve transitie-effecten hebben sociale partners geconcludeerd dat hiervoor ongeveer 2/3e van de maximale compensatielast nodig is. Dit is ongeveer 4%-dekkingsgraadpunt.

4. Toekomstige verlaging voorkomen

Hiertoe dient de solidariteitsreserve bij invaren met ongeveer 2% van het vermogen te worden gevuld.

5. Voorkomen van grote vermogensschokken

Om dit doel vanaf transitie direct van waarde te laten zijn, is een solidariteitsreserve van ongeveer 5% van het vermogen nodig. Dit is ook het streefpercentage.

6. 'Borgen' indexatieambitie

Om onder het nieuwe contract direct volledig indexatieperspectief te hebben is ongeveer 5% generiek uitdelen van de buffer bij invaren nodig. Deze buffer komt in het persoonlijke pensioenvermogen terecht en wordt ingezet om de uitkering bij invaren en naar de toekomst toe te verhogen. Hierdoor is de kans groter dat het pensioen naar de toekomst toe zijn koopkracht behoudt.

7. Inhaalindexatie

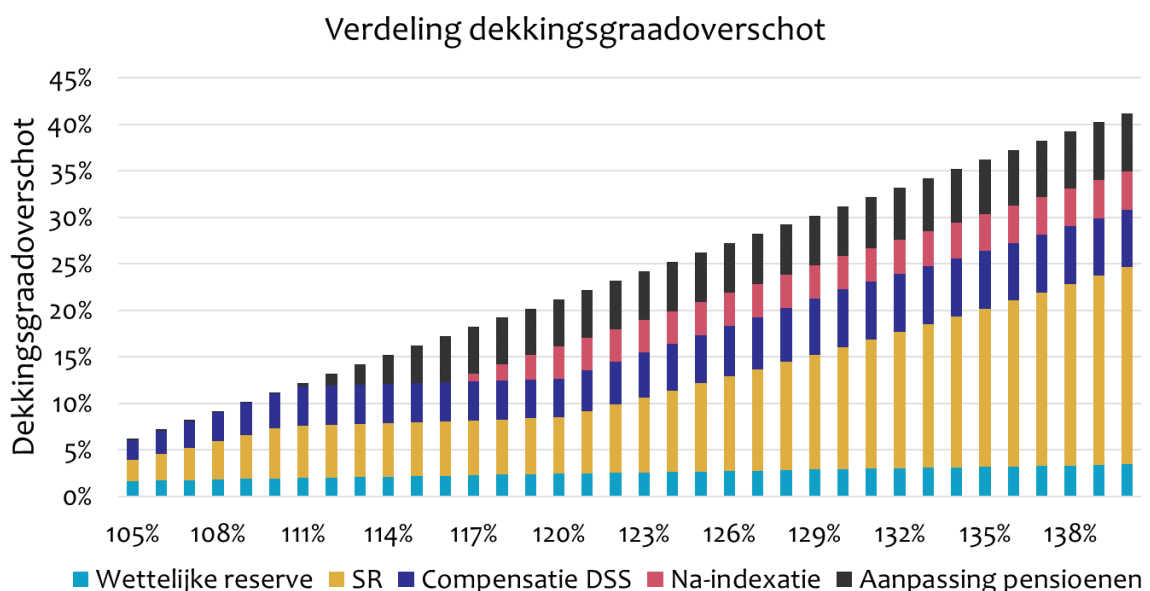
Vanaf dekkingsgraad 120% is hier een noemenswaardig budget voor beschikbaar. De invulling van dit doel wordt met name gedicteerd door de wettelijke ruimte.

Omdat wij als sociale partners per mid 2023 reeds afspraken moeten maken over de transitie per 1 januari 2025 onder de dan geldende dekkinggraad, hebben sociale partners samen een aantal invaarscenario's verkend en afgesproken. Op basis van deze inzichten hebben wij geconcludeerd dat ten minste de eerste 4 invaardoeelstellingen in voldoende mate moeten worden gerealiseerd.

Dit heeft ertoe geleid dat wij een drietal scenario's voor invaren onderscheiden:

- **Scenario 1:** wanneer de dekkinggraad $\geq 110\%$ is bij transitie (01-01-2025), kunnen de top 4 invaardoeelstellingen zoals met sociale partners overeengekomen, inclusief (gedeeltelijke) compensatie, worden behaald. Het vermogen is dan toereikend om dit te financieren.
- **Scenario 2:** wanneer de dekkinggraad $< 105\%$ is, wordt het moeilijk de top 4 invaardoeelstellingen te behalen en gaan sociale partners opnieuw met elkaar in gesprek. Het scenario om op een later (gunstiger) moment in te varen, zal dan worden onderzocht en besproken.
- **Scenario 3:** wanneer de dekkinggraad tussen de $105\% - 110\%$ uitkomt, is er voldoende vermogen om in te varen, maar is er onvoldoende vermogen om iedereen op een evenwichtige manier erop vooruit te laten gaan. In dit scenario zal APG als werkgever een tijdelijke toelage toekennen (compensatie). Deze toelage zal gericht worden toebedeeld aan de medewerkers die in de minst gunstigste leeftijdscohorten vallen.

Op basis van de inzichten met betrekking tot de invaardoeelstellingen en de geschetste scenario's hebben wij een akkoord bereikt over de verdeling van het vermogen wanneer de dekkinggraad zich binnen een bandbreedte bevindt van 105% tot en met 140% . De wijze waarop het vermogen verdeeld wordt bij verschillende dekkinggraden is grafisch weergegeven in onderstaande figuur:



Figuur 6 Verdeling dekkinggraadoverschot

Bij de totstandkoming van deze vermogensverdeling hebben wij de afweging gemaakt hoeveel budget per doel minimaal nodig is om een doel te realiseren versus het belang van het doel.

Daarbij is de uitkomst geweest dat de invaardoelstellingen niet één voor één worden gerealiseerd bij hogere dekkingsgraden, maar dat sommige doelen ook gelijktijdig meer budget krijgen toebedeeld. Een voorbeeld daarvan is de omvang van de solidariteitsreserve, waarbij het doel van stabiele uitkeringen relatief ‘goedkoop’ is en dus vrij snel kan worden gerealiseerd. Daarom worden hier al gelijktijdig met compensatie middelen aan toebedeeld.

Wij hebben afspraken gemaakt over invaren bij dekkingsgraden binnen een bandbreedte van 105% en 140%. Bij een dekkingsgraad van ten minste 105% worden gelijke (verwachte) pensioenen gerealiseerd, vindt gedeeltelijke directe compensatie plaats voor afschaffing doorsneesystematiek en wordt de solidariteitsreserve in beperkte mate gevuld opdat verlagingen van ingegane pensioenen ook in de eerste jaren na de transitie zoveel mogelijk kunnen worden voorkomen. Hierdoor ontstaat voor alle groepen een evenwichtig beeld. Bij hogere dekkingsgraden (hoger dan 110%) ontstaat ook ruimte voor een directe verhoging van de pensioenen / pensioenvermogens op het moment van invaren. Vanaf een dekkingsgraad van 117% ontstaat er ook ruimte voor (enige) inhaalindexatie. Dit is veel eerder dan in het huidige stelsel, waardoor invaren ook gunstig is voor groepen met indexatieachterstanden.

Wanneer de dekkingsgraad buiten de bandbreedte van 105% tot en met 140% dreigt te vallen richting het invaarmoment van 1 januari 2025, dan gaan sociale partners opnieuw met elkaar in overleg om afspraken te maken over het invaarproces.

Daarbij zijn er verschillende mogelijke uitkomsten:

- Als wij op tijd nieuwe afspraken maken, kan op basis van deze afspraken per 1-1-2025 worden ingevaren.
- Als wij niet op tijd tot nieuwe afspraken kunnen komen, kan invaren worden uitgesteld tot een later moment, maar niet later dan 1-1-2028.

Het pensioenfonds zal de dekkingsgraadrisico's richting 1-1-2025 monitoren en sociale partners periodiek (in ieder geval elk kwartaal) over de ontwikkelingen. En sociale partners op de hoogte stellen wanneer zij van mening zijn dat invaren per 1-1-2025 in gevaar komt op basis van de gemaakte afspraken. Dit is ook het moment waarop wij wederom met elkaar om de tafel gaan om de alternatieven te overwegen. We hebben het pensioenfonds gewezen op het belang van een gezonde stabiele dekkingsgraad met het oog op invaren.

4.6 Transitie-effecten

Met de transitie-effecten doelen wij op de kwantitatieve vergelijking van de pensioenuitkomsten in het nieuwe contract ten opzichte van die in het huidige FTK-contract. Voor de transitie-effecten per leeftijdscohort onderscheiden we conform de wettelijke vereisten de volgende deelgroepen:

- Actieve deelnemers
- Gewezen deelnemers (slapers)
- Gepensioneerden
- Nabestaanden

Arbeidsongeschikten zijn niet als losse deelgroep opgenomen. De regeling voor arbeidsongeschikten bestaat uit twee onderdelen, namelijk het ingegane arbeidsongeschiktheidspensioen en de premievrije opbouw. Voor wat betreft de ingegane uitkering worden arbeidsongeschikten bij de transitie gelijk behandeld als gepensioneerden. Met betrekking tot de premievrije opbouw geldt juist dat zij gelijk behandeld worden als actieve deelnemers. Arbeidsongeschikten komen daarmee dus ook in aanmerking voor compensatie.

De transitie-effecten tonen we op basis van maatmensen voor de specifieke deelgroepen. Daarbij tonen wij daarnaast ook transitie-effecten voor deelnemers zonder bestaande opbouw bij PPF APG. Dit zijn deelnemers die op transitiedatum binnenkomen. Voor deze maatmensen is de werking van de dubbele transitie het minst effectief. Dit geeft een indruk van de transitie-effecten in de meest nadelige uitgangssituatie. Deze transitie-effecten bieden ook inzicht voor bestaande deelnemers met weinig opbouw.

In onderstaande scenario's hebben wij de verdeling van het fondsvermogen opgenomen vanuit verschillende dekkinggraden. Zoals eerder aangegeven zullen de VPL-pot en de premie-egaliseringsreserve volledig ingezet worden voor de financiering van compensatie. In onderstaande scenario's hebben wij een inschatting gemaakt van de verwachte omvang van beide reserves. De daadwerkelijke verdeling van het vermogen kan afwijken, omdat het onzeker is hoeveel vermogen beide potten daadwerkelijk bevatten op moment van transitie.

4.6.1 Basisscenario: dekingsgraad 120%

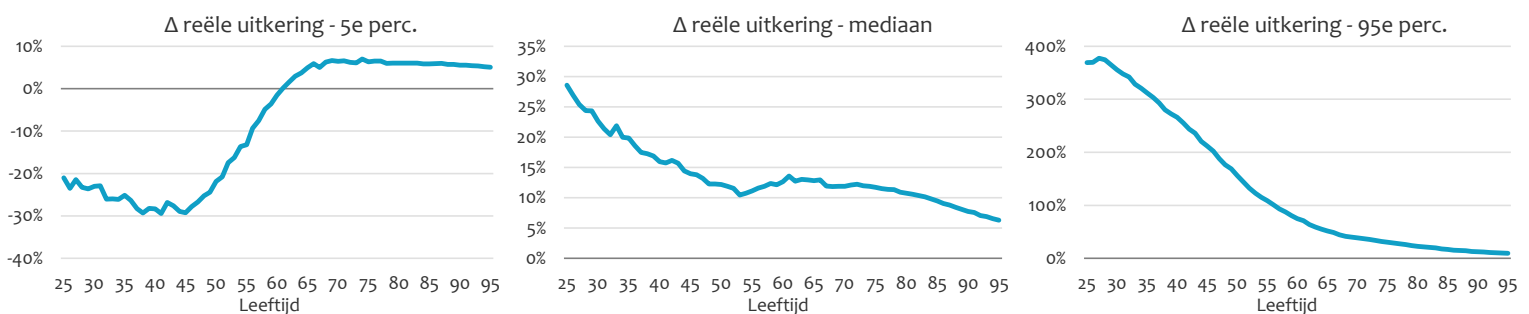
De dekingsgraad ten tijde van de beoordeling van de transitie-effecten door sociale partners bedroeg ongeveer 120%. Om deze reden is dit dan ook de dekingsgraad voor het basisscenario. Allereerst gaan we in op de transitie-effecten met en zonder gerichte toedeling van het vermogen aan individuele deelnemers. Gericht toedelen kan op twee manieren, namelijk via compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek of via de wettelijke herverdelingsruimte.

De verdeling van het vermogen van het pensioenfonds als percentage van het totale vermogen is bij een dekingsgraad van 120% als volgt:

- Minimaal Vereist Eigen vermogen:	1,0%
- Reserve voor Operationele Kosten:	4,0%
- Compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek:	3,5%
- Solidariteitsreserve:	5,0%
- Inhaalindexatie:	2,8% (ongeveer 3,5% aan indexatie)
- Verdelen via standaardmethode:	83,7% (ongeveer 5,1% indexatie gem.)

Bij een dekingsgraad van 120% wordt ongeveer 2/3e van de maximale compensatie toegekend. Als gevolg hiervan worden de baten van de transitie in termen van het verschil in verwachte verandering van de reële uitkering evenrediger verdeeld over de verschillende generaties. Daarnaast wordt er ongeveer 3,5% inhaalindexatie toegekend, welke juist met name baat heeft voor oudere deelnemers. Met name de oudere deelnemers zitten al langere tijd bij het fonds en hebben zodoende ook de langste historie. Dit betekent dat zij ook de grootste indexatieachterstand hebben. De solidariteitsreserve wordt gevuld met 5% van het vermogen en dan resteert ongeveer 5,1% verhoging die verdeeld wordt via de standaardmethode.

In de bijlagen hebben wij alle doorrekeningen van de transitie-effecten opgenomen. Hier worden de veranderingen in de verwachte pensioenen, pensioen bij slecht en bij goedweer en het netto profijt getoond voor verschillende generaties en type deelnemers. Onderstaande figuur toont de wijziging in verwacht pensioen over de gehele levensloop voor actieven (tot en met leeftijd 66) en gepensioneerden (vanaf leeftijd 67). Daarnaast worden ook de wijziging van het pensioen bij slechtweer en goedweer getoond.



Figuur 7 Verandering reële uitkeringen *actieven en gepensioneerden* bij een dekingsgraad van 120%

Als we kijken naar de verandering van de reële uitkeringen in de mediaan voor actieven en gepensioneerden, dan zien we dat onder het nieuwe contract alle deelnemers profiteren van het direct toekennen van rendementen en lagere buffers. Over de gehele levensloop bezien gaat iedereen er ten minste 6% in verwacht pensioen op vooruit. Jonge deelnemers profiteren met een

langere beleggingshorizon in grotere mate van het nieuwe contract dan oudere deelnemers met een kortere horizon, simpelweg omdat het geld van jongeren langer rendeert.

In het goedweer scenario profiteren alle deelnemers van de transitie, maar met name jongere deelnemers profiteren hier in zeer grote mate. Dit is het gevolg van hoe het nieuwe contract is vormgegeven, waarbij rendementen niet langer in een buffer verdwijnen maar juist in de individuele pensioenpotten landen. Bij een langere beleggingshorizon wordt hier in grotere mate van geprofiteerd.

In het slechtweer scenario staat daartegenover ook dat verliezen sneller terug te zien zijn in de individuele pensioenpotten. Voor actieven betekent dit dat zij in slechtweer naar verwachting een lager pensioen ontvangen. Daar staat wel een hoger verwacht pensioen tegenover. De uitruil tussen risico en rendement is bij het opstellen van de financiële opzet uitvoerig onderzocht door het pensioenfonds en daarbij is aangesloten bij de deelnemersvoorkeuren die voort zijn gekomen uit het risicopreferentie-onderzoek. Zodoende achten wij deze toename van zowel risico's als verwacht rendement voor actieven het evenwichtig. Daarbij valt het op dat onder de actieven de relatieve verandering van de reële uitkering in slechtweer het meest negatief is voor deelnemers tussen de 40 en 45 jaar. Dit effect wordt veroorzaakt door hoe risico in de DNB-scenarioset varieert door de tijd in combinatie met de gekozen financiële opzet. Voor het vormgeven van de financiële opzet baseren wij ons op onze eigen economische visie en bijbehorende scenarioset. Bij deze analyse zien wij een afnemende onzekerheid naarmate de deelnemer ouder wordt, wat aansluit bij de risicopreferenties.

Slapers gaan er naar verwachting meer op vooruit dan actieven, zij profiteren namelijk bij invaren over hun gehele kapitaal van het uitdelen van de buffer en de gemiddelde beleggingshorizon is langer. Daarbij gaan zij er in slechtweer naar verwachting ook meer op achteruit. Deze effecten zijn het gevolg van het contract en de financiële opzet.

Voor deelnemers met weinig opgebouwd pensioen geldt dat zij het meeste nadeel ondervinden van het afschaffen van de doorsneesystematiek, omdat zij namelijk niet profiteren van het vrijvallen van de buffer. Door naar dit uiterste geval te kijken, kan beoordeeld worden of alle deelnemers een ten minste gelijk verwacht pensioen hebben onder het nieuwe contract. We zien dat deze groep er zonder compensatie naar verwachting op achteruit gaan. Dankzij de compensatie liggen hun baten meer in lijn met die van deelnemers met reeds opgebouwde aanspraken en geldt dat ook zij er naar verwachting op vooruit gaan.

4.6.2 Minimum dekkingsgraad invaren & aanvullende compensatie buiten de pensioensfeer

In de figuren in de bijlagen worden de transitie-effecten getoond op basis van verwachtingsmaatstaven berekend voor dekkingsgraden 100%, 105% en 110%. Daarbij is de vermogensverdeling toegepast zoals eerder in dit document is weergegeven. Deze afspraken gelden vanaf een dekkingsgraad van 105%. Daaronder hebben wij geen overeenstemming over invaren bereikt. In de figuren zijn ook de effecten bij een dekkingsgraad van 100% opgenomen ter onderbouwing waarom wij van mening zijn dat dit niet tot een evenwichtige transitie leidt.

Dekkingsgraad 100%

De verdeling van het vermogen van het pensioenfonds als percentage van het totale vermogen is bij een dekkingsgraad van 100% als volgt:

- Minimaal Vereist Eigen vermogen:	1,0%
- Reserve voor Operationele Kosten:	4,0%
- Compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek:	0,0%
- Solidariteitsreserve:	0,0%
- Inhaalindexatie:	0,0%
- Verdelen via standaardmethode:	95,0% (ongeveer 0,4% verlaging)

Bij een dekkingsgraad van 100% is er geen compensatie uit het fonds vermogen mogelijk binnen de huidige prioritering van doelen door sociale partners. Er is zelfs sprake van een kleine verlaging bij invaren, wat in strijd is met de belangrijkste invaardoelstelling. Wel geldt dat actieven een naar verwachting ten minste gelijk verwacht pensioen hebben. Dat betekent dat bij deze dekkingsgraad slechts één invaardoelstelling wordt gerealiseerd. Uit de verandering in reële uitkering in de mediaan voor actieven en gepensioneerden maken wij op dat de verschillende mate waarin generaties profiteren flink schommelt, waarbij de baten voor met name 40 tot 55-jarigen zeer gering zijn in combinatie met een grotere onzekerheid. Wij oordelen dat een dergelijke ongelijkmatige verdeling van de baten onevenwichtig is. Daarbij hebben wij bij een dergelijke dekkingsgraad nauwelijks alternatieven om tot een evenwichtiger verdeling van het vermogen te komen.

Dekkingsgraad 105%

De verdeling van het vermogen van het pensioenfonds als percentage van het totale vermogen is bij een dekkingsgraad van 105% als volgt:

- Minimaal Vereist Eigen vermogen:	1,0%
- Reserve voor Operationele Kosten:	4,0%
- Compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek:	2,0%
- Solidariteitsreserve:	2,1%
- Inhaalindexatie:	0,0%
- Verdelen via standaardmethode:	90,9% (gelijkblijvend pensioen)

Bij een dekkingsgraad van 105% is gedeeltelijke compensatie mogelijk uit het fonds vermogen en wordt een deel van het vermogen aan de solidariteitsreserve toegevoegd. Bij deze dekkingsgraad worden de doelstellingen van een ten minste gelijkblijvend ingegaan of verwacht pensioen (doelstellingen 1 & 2) gerealiseerd. Daarnaast is de vulling van de solidariteitsreserve voldoende

om doelstelling 4 (het zo veel mogelijk voorkomen van toekomstige verlagingen) in de eerste paar jaar na invaren met grote kans te realiseren. Wel concluderen wij dat bij deze dekkingsgraad de compensatie uit het fondsvermogen onvoldoende is om te spreken over een evenwichtige transitie.

Wij zien namelijk dat deelnemers tussen de 40 en 55 jaar er naar verwachting relatief weinig op vooruit gaan in vergelijking met omliggende cohorten. Om toch tot een evenwichtiger geheel te komen hebben wij twee opties: meer budget beschikbaar stellen voor compensatie ten laste van de solidariteitsreserve of compensatie ter financiering door de werkgever. Wij zijn niet tot een vergelijk gekomen als sociale partners om de omvang van de solidariteitsreserve te verlagen om zodoende meer compensatie te kunnen bieden. Uiteindelijk zijn wij daarom een aanvullende compensatie gefinancierd door de werkgever overeengekomen. Deze afspraak is in de paragraaf **Compensatie buiten de pensioensfeer** verder toegelicht.

De figuren in de bijlagen voor een dekkingsgraad van 105% tonen de transitie-effecten exclusief deze compensatie door de werkgever. De aanvullende compensatie wordt zodanig bepaald dat naar verwachting alle generaties er tenminste evenveel op vooruit gaat als de generatie die er het minste op vooruit gaat bij een dekkingsgraad van 110%; dit betreft een verwachte vooruitgang in de reële uitkering van 6,2%. Als gevolg van deze maatregel worden de actieve deelnemers die bij een dekkingsgraad van 105% de kleinste toename in verwachte reële uitkering hebben aanvullend gecompenseerd. Wanneer deze aanvullende compensatie wordt meegenomen in de berekeningen in de bijlage dan leidt dat ertoe dat het ‘dalletje’ in de figuur met de verandering van de mediane reële uitkering bij 40 tot 55 jaren minder diep is en dus de verschillende generaties meer in gelijke mate profiteren van de transitie gegeven hun beleggingshorizon.

Het beeld is bij een dekkingsgraad van 105% minder evenwichtig dan bij dekkingsgraden vanaf 110%, maar gegeven de baten die over alle generaties heen bezien gemoeid zijn met de transitie en het belang van een gevulde solidariteitsreserve, zijn wij van mening dat er sprake is van een proportionele inzet van het fondsvermogen per invaardoelstelling en dat ook de werkgever niet voor onevenredig hoge lasten wordt gesteld. Zodoende zijn wij van mening dat er bij een dekkingsgraad van 105% sprake is van een evenwichtige transitie.

Dekkingsgraad 110%

De verdeling van het vermogen van het pensioenfonds als percentage van het totale vermogen is bij een dekkingsgraad van 110% als volgt:

- Minimaal Vereist Eigen vermogen:	1,0%
- Reserve voor Operationele Kosten:	4,0%
- Compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek:	3,4%
- Solidariteitsreserve:	4,8%
- Inhaalindexatie:	0,0%
- Verdelen via standaardmethode:	86,8% (gelijkblijvend pensioen)

Bij een dekkingsgraad van 110% is er voldoende geld beschikbaar om een adequate compensatie te kunnen bieden en daarbij ook de solidariteitsreserve te vullen. Daarmee worden de eerste 5 invaardoeelstellingen naar onze mening in voldoende mate gerealiseerd. Er is dan alleen niet voldoende geld over om bij de transitie ook de pensioenen te verhogen of om inhaalindexatie te geven. Desondanks zijn wij van mening dat de transitie bij deze dekkingsgraad evenwichtig is. Ook onder de huidige pensioenregeling is er namelijk geen ruimte om te indexeren bij een dekkingsgraad van 110%. Juist door de transitie profiteren deelnemers wel van een grotere verwachte stijging van de pensioenen in de toekomst, waardoor dit alsnog voordelig is voor alle deelnemers. Zodoende komen wij tot de conclusie dat op basis van de gestelde invaardoeelstellingen en de kwantitatieve uitkomsten er sprake is van een evenwichtige en proportionele toepassing van de beleidsruimte bij invaren.

4.6.3 Transitie-effecten bij hoge dekkingsgraden

In de bijlage zijn figuren opgenomen met daarin de transitie-effecten bij dekkingsgraden 120%, 130% en 140%. De transitie-effecten vanuit een dekkingsgraad van 120% zijn hiervoor al toegelicht, daarom zal hier alleen stil worden gestaan bij de effecten bij dekkingsgraden 130% en 140%. De effecten bij een dekkingsgraad van 120% zijn ter vergelijking opgenomen.

Dekkingsgraad 130%

De verdeling van het vermogen van het pensioenfonds als percentage van het totale vermogen is bij een dekkingsgraad van 130% als volgt:

- Minimaal Vereist Eigen vermogen:	1,0%
- Reserve voor Operationele Kosten:	4,0%
- Compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek:	4,7%
- Solidariteitsreserve:	10,0%
- Inhaalindexatie:	2,7% (3,7% indexatie)
- Verdelen via standaardmethode:	77,6% (5,4% indexatie)

Wanneer de dekkingsgraad op 31-12-2024 130% bedraagt, zal 10% van het vermogen worden toegevoegd aan de solidariteitsreserve, wordt de maximale compensatie toegekend (4,7% van het vermogen / 6,2% van de pensioenvoorziening), wordt gemiddeld gezien 3,7% inhaalindexatie verleend over de gehele populatie (2,7% van het vermogen) en wordt tot slot generiek 5,4% verhoging verdeeld via de standaardmethode. Bij deze dekkingsgraad worden alle inwaardoelstellingen gerealiseerd, waarbij wel geldt dat de inhaalindexatie niet de volledige achterstand goedmaakt, maar ongeveer 1/5e deel van de totale achterstand per 1-1-2023. De totale aanpassing van de pensioenen (generiek verdelen plus inhaalindexatie) over de gehele voorziening is ongeveer gelijk 9,1%.

Als we kijken naar de verandering van de reële uitkering in de mediaan, dan zien we dat er een zeer gelijkmatige verdeling van de baten van de transitie over verschillende generaties ontstaat, waarbij geldt dat deelnemers met een langere beleggingshorizon ook in meerdere mate profiteren van de transitie. De s-vorm zoals die bij lagere dekkingsgraden zichtbaar is, is volledig verdwenen als gevolg van de omvang van de verleende compensatie. Wat opvalt is dat gepensioneerden er relatief minder in reële uitkering op vooruit gaan dan bij een dekkingsgraad van 120%. Het is belangrijk om te realiseren dat dit een relatief verschil is ten opzichte van de huidige pensioenregeling. De huidige pensioenregeling is voor gepensioneerden bij een dekkingsgraad 130% aantrekkelijker dan bij een dekkingsgraad van 120%. Bij 130% kan bijna volledig geïndexeerd worden en is zelfs inhaalindexatie in zicht. Hierdoor is de relatieve aantrekkelijkheid van de transitie bij deze dekkingsgraad voor gepensioneerden lager, omdat de huidige regeling in dit geval zeer gunstig uitpakt. De gepensioneerden zijn desondanks bij een dekkingsgraad van 130% wel beter af dan bij een dekkingsgraad van 120%, ook onder de nieuwe regeling. De relatieve verbetering ten opzichte van de huidige regeling is alleen kleiner.

Omdat gepensioneerden er zowel in de mediaan als het slechtweerscenario op vooruitgaan, achter wij het gerechtvaardigd dat zij er relatief naar verwachting het minste op vooruit gaan van alle generaties, aangezien zij ook het meest profiteren van de bescherming die een goed gevulde solidariteitsreserve met zich meebrengt. Zij krijgen met grote zekerheid een hoger pensioen

onder de nieuwe regeling. Voor andere generaties geldt ook dat zij een hoger verwacht pensioen hebben onder de nieuwe regeling, maar daarbij zien we wel een toename in de onzekerheid over de hoogte van het pensioen en is er ook een reële kans dat het pensioen lager uitvalt.

Dekkingsgraad 140%

De verdeling van het vermogen van het pensioenfonds als percentage van het totale vermogen is bij een dekkingsgraad van 140% als volgt:

- Minimaal Vereist Eigen vermogen:	1,0%
- Reserve voor Operationele Kosten:	4,0%
- Compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek:	4,4%
- Solidariteitsreserve:	15,0%
- Inhaalindexatie:	2,9% (4,3% indexatie)
- Verdelen via standaardmethode:	72,7% (6,3% indexatie)

Bij een dekkingsgraad van 140% wordt de solidariteitsreserve met 15% van het vermogen gevuld, wordt er maximaal gecompenseerd (4,4% van het vermogen / 6,2% van de pensioenvoorziening), bedraagt de inhaalindexatie gemiddeld 4,3% (ongeveer 1/4e van de totale achterstand) en wordt er 6,3% verdeeld via de standaardmethode. De omvang van de compensatie is gelijk aan de omvang bij een dekkingsgraad van 130%, maar omdat er nu sprake is van meer vermogen, neemt de compensatie als percentage van het vermogen af. Bij een dekkingsgraad van 140% gelden wat betreft de evenwichtigheid dezelfde observaties en argumenten als bij een dekkingsgraad van 130%.

4.6.4 Rentegevoeligheid van gemaakte afspraken

Tot aan het invaarmoment van 1-1-2025 zijn er nog veel onzekerheden die impact kunnen hebben op de evenwichtigheid van de door ons gemaakte afspraken en voorrangregels. Zo is er de onzekerheid over de uiteindelijke dekkingsgraad per 1-1-2025. In de voorgaande paragrafen hebben we daarom onze afspraken verder verduidelijkt vanuit verschillende uitgangspunten. Daarnaast speelt ook de actuele rente op het moment van transitie een belangrijke rol op de evenwichtigheid van onze afspraken. De hoogte van de rente heeft een directe impact op de dekkingsgraad, maar het beïnvloedt bijvoorbeeld ook de werking van de doorsneesystematiek in de huidige regeling. Bij een lagere rente is er sprake van een kleinere subsidie van jong naar oud en is er dus minder compensatie nodig en vice versa.

Op basis van door de toezichthouder gepubliceerde scenariosets hebben wij de impact die een hogere of lagere rente dan op het moment van schrijven onderzocht. Daarbij hebben wij geanalyseerd wat de impact is van een rente die op moment van invaren 1%-punt of 2%-punt lager of hoger ligt ten opzichte van de rentestand op 30-06-2023. In de bijlage zijn de analyses bij een wijziging van 2% opgenomen. Op basis van onze analyses concluderen wij dat de door ons gemaakte afspraken robuust zijn voor zowel een lagere als een hogere rente van 2%-punt. Op basis van de analyses concluderen wij dat de rente op moment van invaren een relatief beperkte impact heeft op de algehele evenwichtigheid van de gemaakte afspraken. Wij concluderen dit zowel op basis van de relatief beperkte kwantitatieve impact als op basis van het feit dat de afspraken tot stand zijn gekomen op basis van kwalitatieve overwegingen welke onafhankelijk zijn van de marktomstandigheden.

Zodoende oordelen wij dat de door ons gemaakte afspraken gelden binnen een bandbreedte voor de hoogte van de rente van +/-2%-punt ten opzichte van de 30-jaars wettelijke rente per 30-06-2023. Per 30 juni 2023 bedroeg de 30-jaars wettelijke rente 2,41%, wat betekent dat de door ons gemaakte afspraken gelden binnen een bandbreedte voor de 30-jaars rente van 0,41% tot 4,41%”.

4.7 Onderbouwing algehele evenwichtigheid

De basis voor de evenwichtigheid van de transitie hebben we gelegd bij de invaardoelstellingen en de ordening van deze doelstellingen. Bij de beoordeling van de doelen en prioritering is er gekeken naar rechtvaardigheid bij het recht doen aan onvoorwaardelijke en voorwaardelijke aanspraken in het huidige contact, het waarborgen van de continuïteit en de kwaliteit van de nieuwe regeling naar de toekomst en de hiërarchie in de pensioenbehoeftes van deelnemers.

Door middel van dit proces hebben wij de belangen van verschillende deelnemersgroepen en generaties zorgvuldig afgewogen. Belangrijk element is dat daarbij middels de invaardoelstellingen de solidariteit tussen generaties op meerdere manieren is gewaarborgd. Bijvoorbeeld bij de ordening van doelen, waar het bieden van gelijke pensioenen voor gepensioneerden voor de doelstelling van gelijke verwachte pensioenen voor actieven wordt gesteld. De argumentatie is dat actieven nog handelingsperspectief hebben, terwijl gepensioneerden deze uitkering nu nodig hebben om in hun basisbehoeftes te voorzien.

Daarnaast is er sprake van solidariteit tussen gepensioneerden door het toezeggen van gelijke aanpassingen bij invaren. Dit leidt naar onze mening tot een beter uitlegbare transitie, zeker ook omdat in de nieuwe regeling gepensioneerden jaarlijks in gelijke mate hun uitkering zien veranderen. Daarmee zorgt deze maatregel tot een grotere mate van continuïteit van het beleid.

Wij hebben overeenstemming bereikt over invaren bij dekkingsgraden tussen 105% en 140%. Bij een dekkingsgraad van ten minste 105% worden gelijke (verwachte) pensioenen gerealiseerd, vindt gedeeltelijke directe compensatie plaats voor afschaffing doorsneesystematiek en wordt de solidariteitsreserve in beperkte mate gevuld opdat verlagingen van ingegane pensioenen ook in de eerste jaren na de transitie zoveel mogelijk kunnen worden voorkomen. Hierdoor ontstaat voor alle groepen een evenwichtig beeld.

Bij hogere dekkingsgraden (hoger dan 110%) ontstaat ook ruimte voor een directe verhoging van de pensioenen / pensioenvermogens op het moment van invaren. Vanaf een dekkingsgraad van 117% ontstaat er ook ruimte voor (enige) inhaalindexatie. Dit is veel eerder dan in het huidige stelsel, waardoor invaren ook gunstig is voor groepen met indexatieachterstanden.

4.8 Overgangsrecht huidige pensioenregeling

Wij verzoeken PPF-APG om de pensioenen uit de huidige pensioenregeling om te zetten in persoonlijk pensioenvermogens voor actieven en een collectieve uitkeringsfase voor gepensioneerden in de nieuwe pensioenregeling. Ten aanzien van die omzetting hebben we met het bestuur van het fonds afspraken over complexiteitsreductie gemaakt, omdat niet alle onderdelen van de pensioenregeling in hun huidige vorm (kunnen) terugkeren in de nieuwe pensioenregeling. Het gaat hierbij om overgangsrecht uit de huidige pensioenregeling waarin onder voorwaarden sprake kan zijn van aanvullingen. Hieronder volgt per onderdeel een toelichting.

Uitruikbaar- versus niet uitruikbaar partnerpensioen

Sinds 1 januari 2002 bestaat het wettelijk recht van uitruil partnerpensioen naar ouderdomspensioen (op de pensioendatum). Vóór 1 januari 2002 kunnen (oud) deelnemers bij PPF APG een niet-uitruikbaar partnerpensioen hebben opgebouwd.

Gegeven de transitie, verzoeken wij PPF APG dit niet-uitruikbare partnerpensioenen (van niet gepenseerde deelnemers) uitruikbaar te maken. Dit leidt tot een verbetering voor de deelnemers die deze pensioenen hebben opgebouwd. Ook voor andere deelnemers is het waardevol omdat het de complexiteit en de kosten reduceert en niet (materieel) ten koste gaat van het collectief.

Op 1 januari 2025 reeds ingegane uitkeringen wezenpensioen

De Wtp kent voor het wezenpensioen een vaste maximale eindleeftijd van 25 jaar. Gelet hierop wordt de eindleeftijd ook voor de ingegane wezenpensioenen verhoogd naar 25 jaar. Voor alle wezen met een lopend wezenpensioen dat vóór 1 januari 2025 is ingegaan en die op het transitiemoment jonger zijn dan 25 jaar wordt de eindleeftijd voor het wezenpensioen aangepast naar 25 jaar. Een aantal maanden voordat zij de 25-jarige leeftijd bereiken worden zij aangeschreven om (eenmalig) een studieverklaring aan te leveren. Als deze kan worden aangeleverd, wordt de eindleeftijd voor het wezenpensioen verhoogd naar 27 jaar. Voor wezen met een lopend wezenpensioen die op het transitiemoment van 1 januari 2025 ouder zijn dan 25 jaar blijft de eindleeftijd 27 jaar, ongeacht het al of niet volgen van een studie.

De huidige regeling kent verder een maximering van het aantal wezen dat in aanmerking komt voor wezenpensioen. Dat maximum van 5 wezen werkt door in de hoogte van het individuele wezenpensioen als er sprake is van meer dan dit aantal. Vanaf het ingangsmoment van de nieuwe pensioenregeling wordt het maximum niet meer toegepast.

Opgebouwde aanspraken op partnerpensioen (eerbiedigende werking)

Uit de Wtp volgt dat de voor de overstap op de nieuwe pensioenregeling opgebouwde aanspraken op partnerpensioen moeten worden geëerbiedigd. Dit houdt in dat deze aanspraken behouden blijven voor de (ex-)partner van de deelnemer op het moment van invaren. Bij overlijden van de deelnemer houdt dit in dat de (ex-)partner een partnerpensioen op basis van deze aanspraken ontvangt bovenop het partnerpensioen uit de nieuwe pensioenregeling.

4.9 Procedurele afspraken richting transitie

In dit transitieplan zijn een aantal randvoorwaarden vastgelegd waaraan de transitie naar de nieuwe pensioenregeling dient te voldoen. Deze voorwaarden komen terug in de verschillende bandbreedtes die door Sociale Partners zijn vastgesteld:

- Kwantitatieve bandbreedtes per invaardoelstelling
- Kwantitatieve bandbreedtes transitie-maatstaven
- Bandbreedte dekkinggraad bij invaren
- Bandbreedte renteniveau bij invaren

Richting het invaarmoment zal het bestuur van PPF APG een formeel go/no-go-besluit moeten nemen omtrent invaren. Als onderdeel van dit besluit zullen de transitie-effecten herberekend worden op basis van de op dat moment meest recente door DNB gepubliceerde scenarioset. Met deze berekeningen wordt getoetst of het voorliggende transitie-besluit past binnen de afspraken en grenzen die tussen Sociale Partners en bestuur overeengekomen zijn. Bij deze berekening zullen de volgende uitgangspunten worden gebruikt:

- De berekening van de transitie-effecten vindt plaats op basis van de maatmensen die zijn afgeleid van de gemiddelde samenstelling van een cohort. Een cohort is gedefinieerd als deelnemers van hetzelfde geboortjaar. Hiermee is dus niet gegarandeerd dat transitie-effecten voor alle deelnemers, zoals gecommuniceerd via het transitie-UPO, ook binnen deze grenzen vallen.
- De berekeningen zullen uitgaan van de op dat moment meest recente versie van de financiële opzet en het strategisch beleggingsplan.
- De berekeningen worden uitgevoerd op basis van de meest recente door DNB gepubliceerde P- en Q-scenarioset. Deze grenzen zijn hierop gebaseerd en daarmee niet van toepassing op alternatieve economische scenariosets.

Het bestuur zal Sociale Partners informeren over de uitkomsten van deze berekening. Wanneer er sprake is van een overschrijding van een van de bandbreedtes zal het bestuur met Sociale Partners in overleg treden en zal gezamenlijk een beoordeling plaatsvinden of er met deze resultaten wel of niet sprake is van een evenwichtige transitie. Een overschrijding van een bandbreedte betekent niet noodzakelijkerwijs dat er niet langer sprake is van een evenwichtige transitie. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk dat de bovengrens van 1650% aan het verwacht pensioen in een goedweer scenario voor een 25-jarige slaper wordt overschreden. Deze overschrijding betekent niet noodzakelijkerwijs dat er geen sprake is van een evenwichtige transitie, maar met het overschrijden van deze grens wordt wel het proces in gang gezet om gezamenlijk de uitkomsten integraal te beoordelen en niet zonder aanvullende goedkeuring in te varen. In dit proces zullen ook het Verantwoordingsorgaan en de Raad van Toezicht betrokken worden. Wanneer de resultaten binnen de gestelde bandbreedtes blijven is een aanvullende goedkeuring niet nodig.

5 Ondertekening transitieplan en inwaarverzoek

Transitieplan

Dit transitieplan is opgesteld voor de onderneming APG Fondsenbedrijf DWS en APG Asset Management.

SBI Code PPF APG

De volgende SBI code is van toepassing: 02392



Sociale Partners


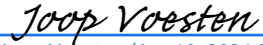
Werkgeversvertegenwoordiging:


	Naam	Plaats	Datum
	H.L. Kuijten-Koenen		09/04/2024
			
	H.L. Kuijten-Koenen (Apr 9, 2024 21:42 GMT+2)		

Werknemersvertegenwoordiging:

	Naam	Plaats	Datum
	Niek Hinsenveld		10/04/2024
			
	Niek Hinsenveld (Apr 10, 2024 13:26 GMT+2)		

	Naam	Plaats	Datum
	Ron Harmsen		10/04/2024
			

	Naam	Plaats	Datum
	Joop Voesten		10/04/2024
			
	Joop Voesten (Apr 10, 2024 09:40 GMT+2)		

	Naam	Plaats	Datum
	Felix Alejandro Perez		10/04/2024
			
	Felix Alejandro Perez (Apr 10, 2024 09:37 GMT+2)		

6 Bijlagen

6.1 Kwantitatieve maatstaven

6.1.1 Kwantitatieve maatstaven: Maatstaven per invaardstelling

In tabel 2 worden de verschillende invaardstellingen gekoppeld aan meetbare maatstaven en de daarbij vastgestelde bandbreedtes behorende bij de gemaakte afspraken:

Invaardstelling	Maatstaf	Ondergrens	Streven	Bovengrens
1 Ten minste gelijke uitkeringen	Verandering uitkering per 1-1-2025	0%	N.v.t.	25%
2 Ten minste gelijk verwacht pensioen	Verandering mediane uitkering bij transitie-effecten eigen	Zie leeftijdsafhankelijke grenzen aan de verandering van de mediane pensioenverachting (tabel 1).		
3 Compensatie afschaffing doorsneesystematiek	Mate van compensatie als % van de enkele transitielast	30%	60%	100%
4 Voorkomen toekomstige verlaging	Omvang van de solidariteitsreserve bij invaren	2%	5%	15%
5 Voorkomen van grote vermogensschokken	Omvang van de solidariteitsreserve bij invaren	2%	5%	15%
6 'Borgen' indexatieambitie	Percentage uitdelen via standaardmethode t.o.v. totale VPV	0%	5%	7%
7 Inhaalindexatie	Percentage inhaalindexatie t.o.v. van totale achterstand	0%	20%	25%

Tabel 2 Kwantitatieve grenzen per invaardstelling.

Hieronder wordt per doelstelling de begrenzing toegelicht:

1. **Geen verlaging van ingegane uitkeringen**

De verandering van de uitkering na invaren mag niet negatief zijn en dus is er sprake van een ondergrens van 0% voor de verandering van de uitkering. De bovengrens is het percentage dat een uitkering maximaal kan toenemen wanneer inhaalindexatie voor 100% wordt vergoed voor deelnemers met een maximale achterstand, waarbij ook de maximale generieke verhoging is opgeteld.

2. **Ten minste gelijk verwacht pensioen**

Voor deze maatstaf kijken wij naar de mediane verandering in verwacht pensioen op basis van de wettelijke definitie. Daarbij verwijzen wij naar de bandbreedtes per cohort welke voor de wettelijke maatstaven zijn vastgelegd.

3. **Compensatie afschaffing doorsneesystematiek**

Deze maatstaf heeft betrekking op de compensatie die gefinancierd wordt vanuit het fondsvermogen en betreft de mate van compensatie uitgedrukt als percentage van de enkele transitielast. Met de enkele transitielast bedoelen wij het nadelige effect dat optreedt voor actieve deelnemers als we binnen de huidige wetgeving (nieuw Financieel Toetsingskader) de doorsneespremie zouden afschaffen. Doordat we tegelijkertijd overstappen naar een nieuwe pensioenregelingen ('dubbele transitie') met bijkomende positieve effecten, wordt dit nadelige effect deels teniet gedaan. Hierdoor is niet 100% compensatie nodig op basis van deze 'enkele transitielast'. Doordat bijvoorbeeld in het nieuwe stelsel minder buffers nodig zijn, stijgen de verwachte pensioenen en is in totaal gezien minder compensatie nodig dan wanneer alleen wordt gekeken naar de negatieve effecten van het afschaffen van de doorsneesystematiek. In de discussie onder Sociale Partners is besproken dat ten minste 1/3e van de enkele transitielast aan compensatie nodig is. Dit is ook bij benadering de omvang van de compensatie bij de laagste dekkingsgraad van 105%. Voor de begrenzing hebben we dit afgerond naar 30%. Op basis

van de transitie-effecten hebben Sociale Partners een streefniveau voor de compensatie vastgesteld van ongeveer 2/3e van de enkele transitielast. Dit niveau wordt bij de gemaakte afspraken bereikt bij een dekkingsgraad van ongeveer 110%. Vanaf dat niveau wordt ook budget toegekend aan de doelstellingen die lager in prioriteit staan, alvorens er meer budget vrijkomt voor compensatie. De bovengrens voor compensatie is tevens de wettelijke bovengrens: er mag immers niet meer compensatie geboden worden dan er aan nadeel ervaren wordt door het (enkele aspect van het) afschaffen van de doorsneesystematiek.

4. Toekomstige verlaging voorkomen

Het behalen van dit doel kan nooit worden gegarandeerd, maar de kans op verlagingen kan aanzienlijk worden beperkt door een beperkte bijdrage aan de solidariteitsreserve. Wij stellen daarom een ondergrens voor de omvang van de solidariteitsreserve van minimaal 2% van het totale fondsvermogen. Bij deze omvang en een relatief budget van de Solidariteitsreserve van 20% kan naar verwachting een verlaging van ongeveer 12-14% worden voorkomen. De afgesproken maximale omvang van de solidariteitsreserve is 15%.

5. Voorkomen van grote vermogensschokken

Het volledig voorkomen van vermogensschokken is in de praktijk niet haalbaar, bij deze doelstelling is er dan ook meer sprake van het dempen van schokken. Om een redelijk demping te kunnen bieden dient de solidariteitsreserve wel enige omvang te hebben bij invaren. Bij de ondergrens van 2% is het niet de verwachting dat de Solidariteitsreserve een noemenswaardige demping biedt. Echter, het belang van deze doelstelling is in prioriteit achtergesteld en het realiseren van deze doelstelling is dan ook geen vereiste om toch te kunnen invaren. Ook wanneer deze doelstelling namelijk niet gehaald wordt, zijn de verwachte toekomstige baten voor alle deelnemers dermate hoog, dat invaren toch gunstig is. Het streven is om de solidariteitsreserve te vullen met 5% van het vermogen. Bij dit niveau kan bij een negatief overrendement van ongeveer -17,5% (ongeveer overrendement in het 5e percentiel) grofweg 2% à 2,5%-punt van deze schok worden opgevangen. De bovengrens van het budget aan deze doelstelling is wederom 15%, de maximale (wettelijke) omvang van de solidariteitsreserve.

6. 'Borgen' indexatieambitie

De mate van realiseren van deze doelstelling meten we via het percentage uitdelen van de dekkingsgraad via de standaardmethode. Dit percentage geeft ook aan in welke mate de uitkering direct of gespreid in de toekomst kan stijgen als gevolg van invaren. De ondergrens is 0%, omdat hier sprake is van een doelstelling met relatief lagere prioriteit. Bij lage dekkingsgraden is het acceptabel dat de uitkeringen niet stijgen, zolang nominale pensioen behouden blijven. Onze berekeningen laten namelijk zien dat ook in dit geval op lange termijn de verwachte pensioenen hoger liggen in het nieuwe stelsel. Het streefniveau is 5%. Vanaf dat niveau wordt er ook budget gemaakt voor inhaalindexatie. De bovengrens betreft het percentage dat via de standaardmethode wordt verdeeld bij een dekkingsgraad van 140%.

7. Inhaalindexatie

De mate van realiseren van deze doelstelling drukken we uit als het percentage van de totale indexatieachterstand op fondsniveau welke bij invaren kan worden toegekend. Deze doelstelling heeft de laagste prioriteit, waardoor een ondergrens van 0% geoorloofd is. Als bovengrens geldt 25% van de totale opgelopen achterstand op fondsniveau. Dit niveau wordt bereikt bij een dekkingsgraad van 140% binnen de gemaakte afspraken. Het streefniveau dat Sociale Partners overeengekomen zijn is ongeveer 1/5e deel van de totale achterstand per 1-1-2023. Dit niveau wordt bij de gemaakte afspraken gerealiseerd vanaf een dekkingsgraad van 120%.

6.1.2 Kwantitatieve maatstaven: Verandering reële uitkering – mediaan

In tabel 3 zijn de bandbreedtes per cohort opgenomen voor de wettelijke maatstaf in de mediaan.

	Leeftijds- cohort	Bovengrens mediaan	Ondergrens mediaan
Actieven	23 t/m 27	110%	0%
	28 t/m 32	70%	0%
	33 t/m 37	55%	0%
	38 t/m 42	45%	0%
	43 t/m 47	35%	0%
	48 t/m 52	35%	0%
	53 t/m 57	25%	0%
	58 t/m 62	20%	0%
	63 t/m 67	15%	0%
Uitkerings- gerechtigden	65 t/m 69	20%	0%
	70 t/m 74	20%	0%
	75 t/m 79	20%	0%
	80 t/m 84	20%	0%
	85 t/m 89	20%	0%
	90 t/m 94	20%	0%
	95 t/m 99	20%	0%
Slapers	23 t/m 27	315%	-10%
	28 t/m 32	270%	-10%
	33 t/m 37	185%	-5%
	38 t/m 42	125%	0%
	43 t/m 47	85%	0%
	48 t/m 52	60%	0%
	53 t/m 57	35%	0%
	58 t/m 62	20%	0%
	63 t/m 67	10%	0%

Tabel 3 Bandbreedtes verandering reële uitkering op pensioendatum of na 10 jaar in de mediaan.

6.1.3 Kwantitatieve maatstaven: Verandering reële uitkering – 5e percentiel

In tabel 4 zijn de bandbreedtes per cohort opgenomen voor de wettelijke maatstaf in het 5e percentiel (slechtweer).

	Leeftijds-cohort	Bovengrens 5e percentiel	Ondergrens 5e percentiel
Actieven	23 t/m 27	25%	-30%
	28 t/m 32	15%	-30%
	33 t/m 37	10%	-30%
	38 t/m 42	10%	-30%
	43 t/m 47	10%	-30%
	48 t/m 52	10%	-30%
	53 t/m 57	10%	-20%
	58 t/m 62	10%	-15%
	63 t/m 67	10%	-5%
Uitkerings-gerechtigden	65 t/m 69	10%	-10%
	70 t/m 74	10%	-10%
	75 t/m 79	10%	-10%
	80 t/m 84	10%	-10%
	85 t/m 89	10%	-10%
	90 t/m 94	10%	-10%
	95 t/m 99	10%	-10%
Slapers	23 t/m 27	80%	-65%
	28 t/m 32	70%	-65%
	33 t/m 37	45%	-60%
	38 t/m 42	30%	-55%
	43 t/m 47	15%	-50%
	48 t/m 52	10%	-40%
	53 t/m 57	10%	-30%
	58 t/m 62	10%	-20%
	63 t/m 67	10%	-5%

Tabel 4 Bandbreedtes verandering reële uitkering op pensioendatum of na 10 jaar in het 5e percentiel.

6.1.4 Kwantitatieve maatstaven: Verandering reële uitkering – 95e percentiel

In tabel 5 zijn de bandbreedtes per cohort opgenomen voor de wettelijke maatstaf in het 95e percentiel (goedweer).

	Leeftijds-cohort	Bovengrens 95e percentiel	Ondergrens 95e percentiel
Actieven	23 t/m 27	515%	190%
	28 t/m 32	325%	165%
	33 t/m 37	285%	135%
	38 t/m 42	250%	105%
	43 t/m 47	215%	80%
	48 t/m 52	155%	45%
	53 t/m 57	90%	15%
	58 t/m 62	50%	5%
	63 t/m 67	20%	0%
Uitkerings-gerechtigden	65 t/m 69	50%	10%
	70 t/m 74	50%	10%
	75 t/m 79	50%	10%
	80 t/m 84	50%	10%
	85 t/m 89	50%	10%
	90 t/m 94	50%	10%
	95 t/m 99	50%	10%
Slapers	23 t/m 27	1650%	280%
	28 t/m 32	1350%	240%
	33 t/m 37	865%	205%
	38 t/m 42	550%	165%
	43 t/m 47	335%	120%
	48 t/m 52	210%	65%
	53 t/m 57	110%	25%
	58 t/m 62	55%	5%
	63 t/m 67	20%	0%

Tabel 5 Bandbreedtes verandering reële uitkering op pensioendatum of na 10 jaar in het 95e percentiel.

6.1.5 Kwantitatieve maatstaven: Verandering netto profijt

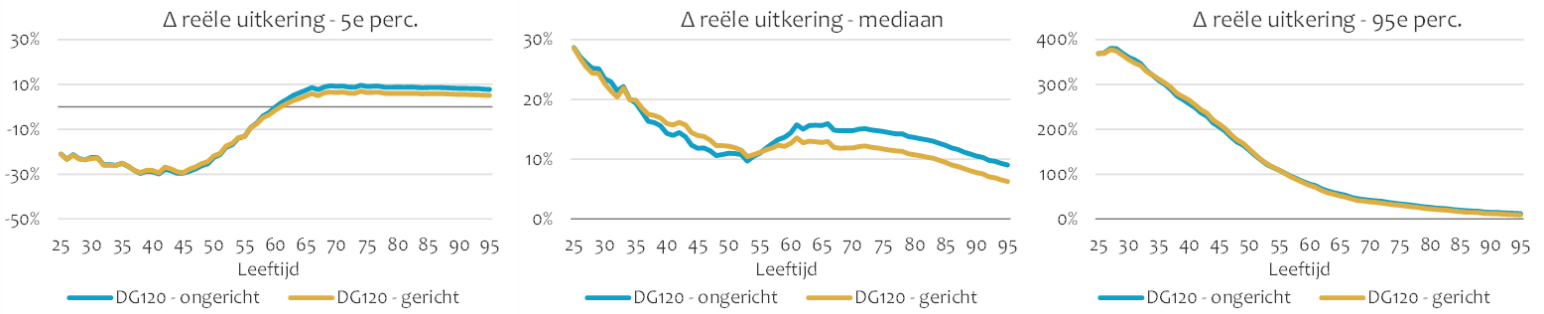
In tabel 6 zijn de bandbreedtes per cohort opgenomen voor de voor de verandering in netto profijt.

	Leeftijds-cohort	Bovengrens Netto profijt	Ondergrens Netto profijt
Actieven	23 t/m 27	25.0%	-12.5%
	28 t/m 32	25.0%	-12.5%
	33 t/m 37	25.0%	-12.5%
	38 t/m 42	25.0%	-12.5%
	43 t/m 47	25.0%	-12.5%
	48 t/m 52	25.0%	-12.5%
	53 t/m 57	25.0%	-12.5%
	58 t/m 62	25.0%	-10.0%
	63 t/m 67	25.0%	-7.5%
Uitkerings-gerechtigden	65 t/m 69	20.0%	-5.0%
	70 t/m 74	15.0%	-5.0%
	75 t/m 79	12.5%	-5.0%
	80 t/m 84	10.0%	-5.0%
	85 t/m 89	10.0%	-5.0%
	90 t/m 94	10.0%	-5.0%
	95 t/m 99	10.0%	-5.0%
Slapers	23 t/m 27	100.0%	-30.0%
	28 t/m 32	95.0%	-30.0%
	33 t/m 37	85.0%	-25.0%
	38 t/m 42	70.0%	-25.0%
	43 t/m 47	60.0%	-20.0%
	48 t/m 52	50.0%	-15.0%
	53 t/m 57	40.0%	-15.0%
	58 t/m 62	30.0%	-12.5%
	63 t/m 67	25.0%	-12.5%

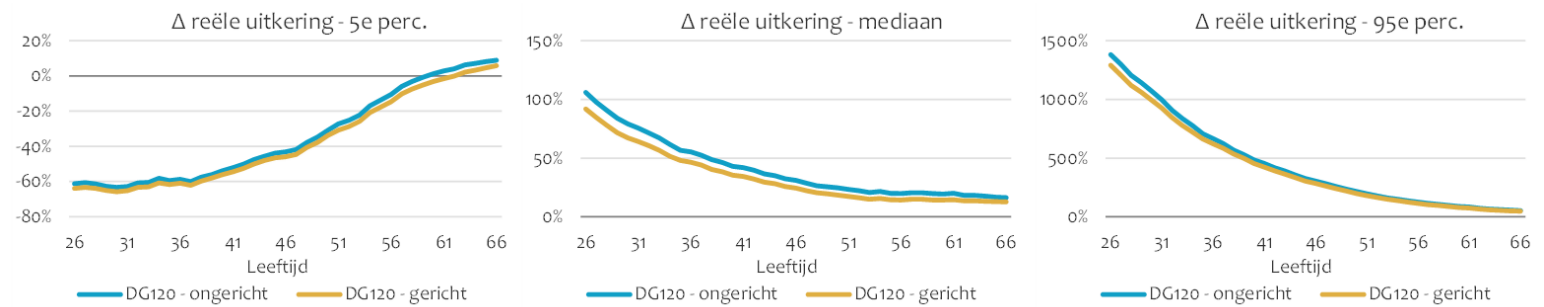
Tabel 6 Bandbreedtes verandering netto profijt.

6.2 Grafieken bij Transitie-effecten uit transitieplan

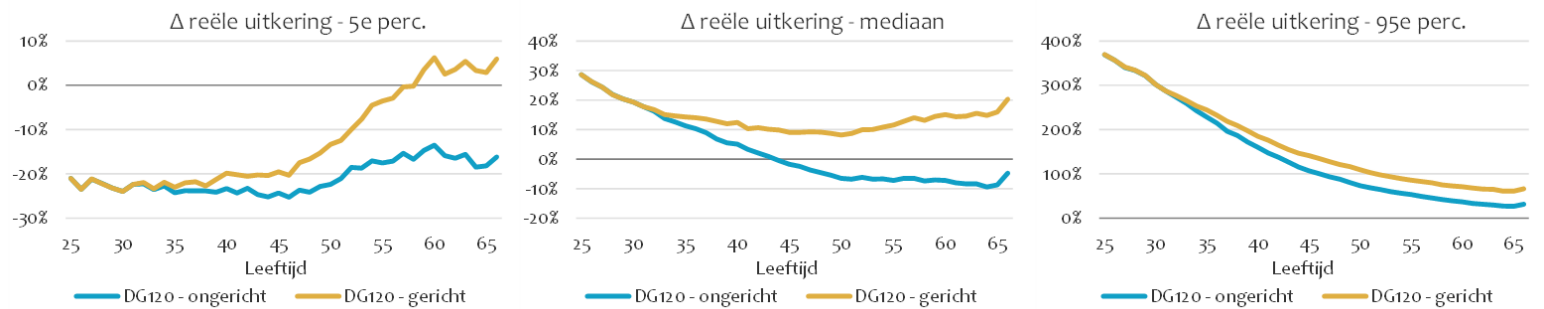
Basisscenario: 120% dekingsgraad



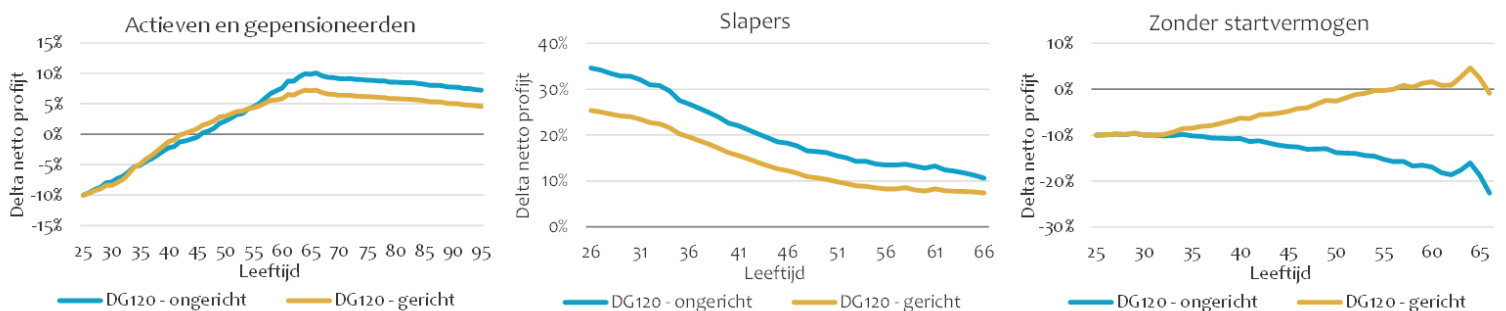
Figuur 8 Verandering reële uitkeringen **actieven en gepensioneerden** bij een dekingsgraad van 120%



Figuur 9 Verandering reële uitkeringen **slapers** bij een dekingsgraad van 120%

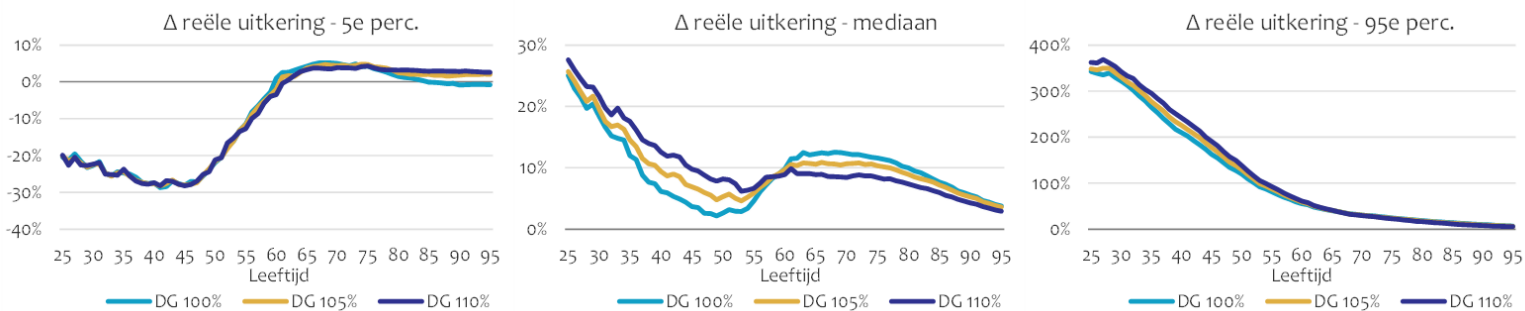


Figuur 10 Verandering reële uitkeringen **deelnemers zonder startvermogen** bij een dekingsgraad van 120%



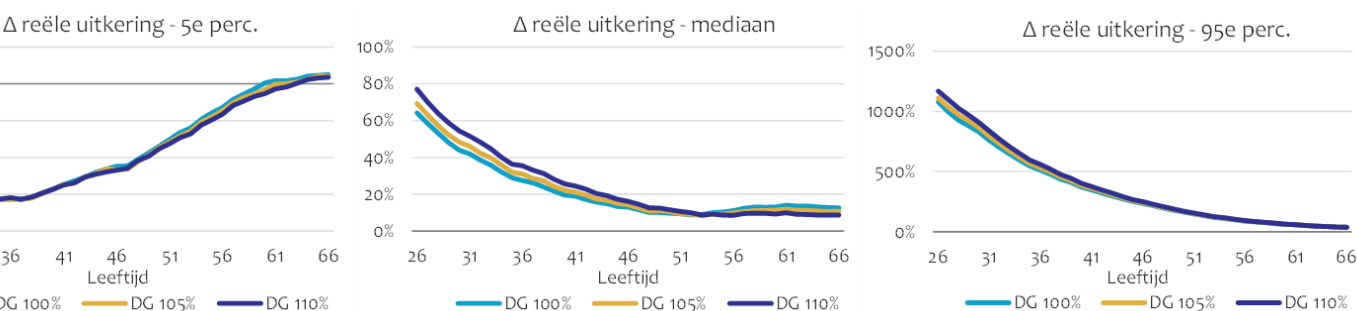
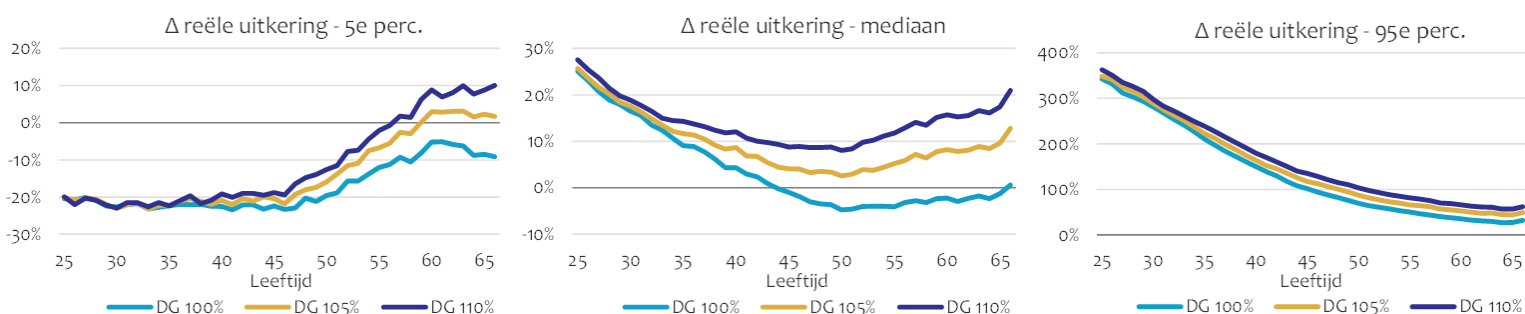
Figuur 11 Verandering **netto profijt** bij een dekingsgraad van 120%

Minimum dekingsgraad voor invaren & aanvullende compensatie buiten de pensioensfeer

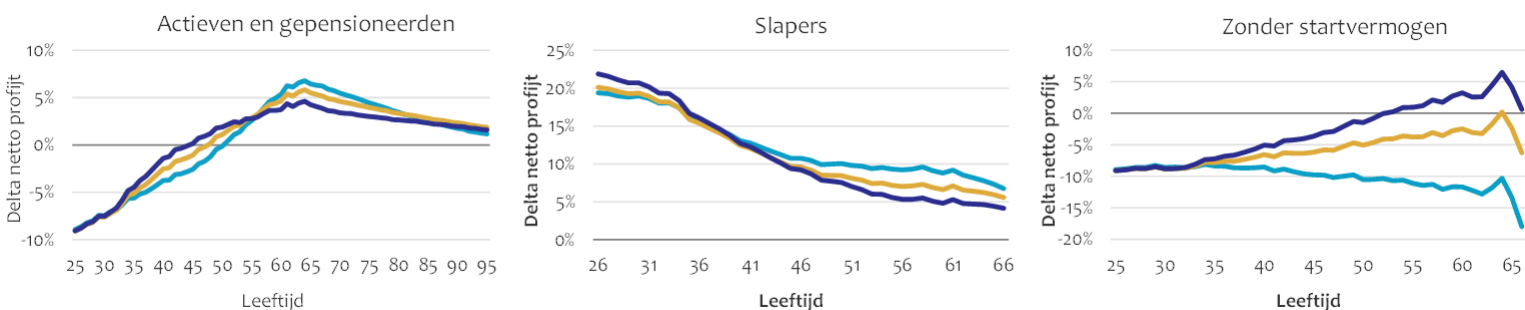


Figuur 12 Verandering reële uitkeringen **actieven en gepensioneerden** bij dekingsgraden 100%, 105% en 110%

Figuur 13 Verandering reële uitkeringen **slapers** bij dekingsgraden 100%, 105% en 110%

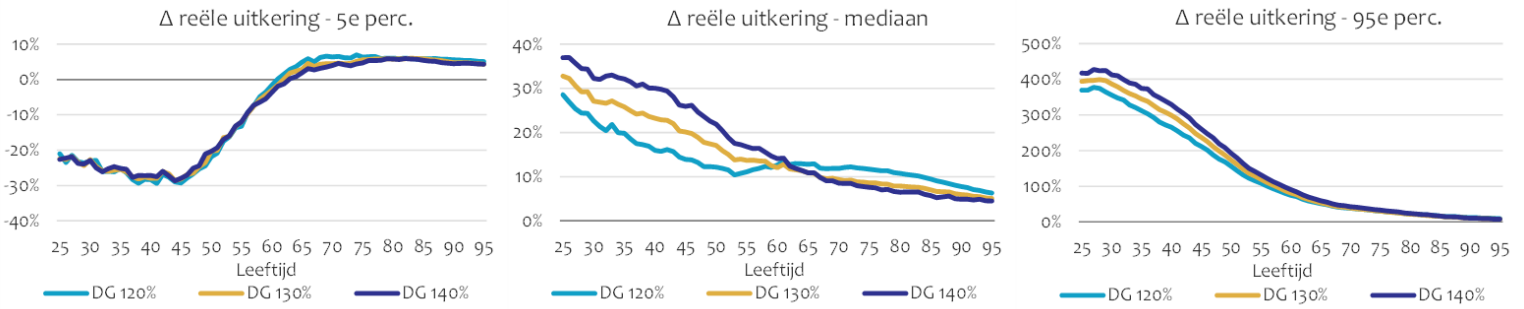


Figuur 14 Verandering reële uitkeringen **deelnemers zonder startvermogen** bij DG 100%, 105% en 110%

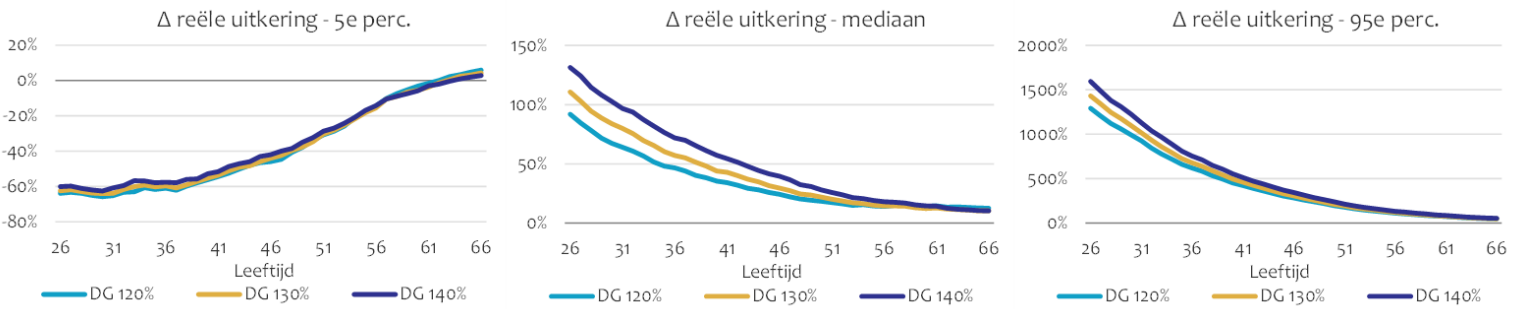


Figuur 15 Verandering **netto profijt** bij dekingsgraden 100%, 105% en 110%

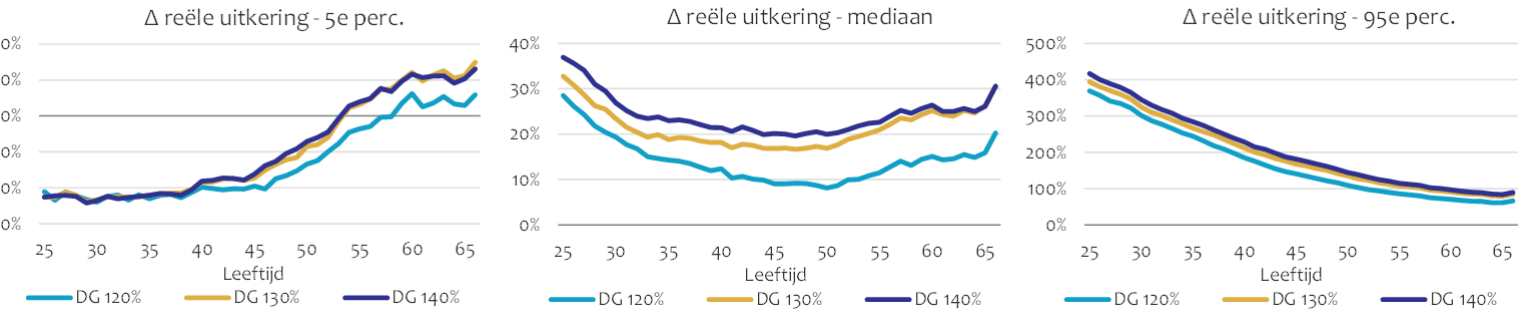
Transitie-effecten bij hoge dekkingen



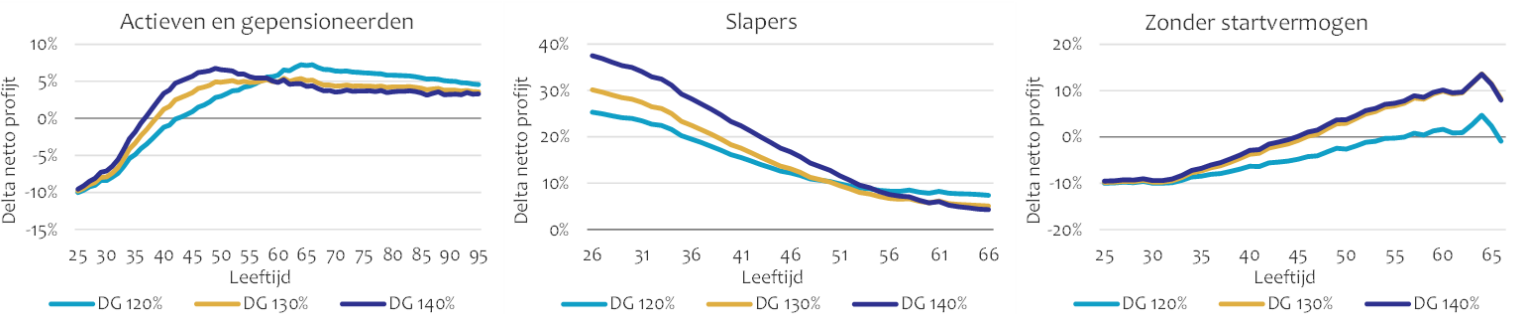
Figuur 16 Verandering reële uitkeringen **actieven en gepensioneerden** bij een dekkinggraad van 120%, 130% en 140%



Figuur 17 Verandering reële uitkeringen **slappers** bij een dekkinggraad van 120%, 130% en 140%



Figuur 18 Verandering reële uitkeringen **deelnemers zonder startvermogen** bij een dekkinggraad van 120%, 130% en 140%



Figuur 19 Verandering **netto profijt** bij een dekkinggraad van 120%, 130% en 140%

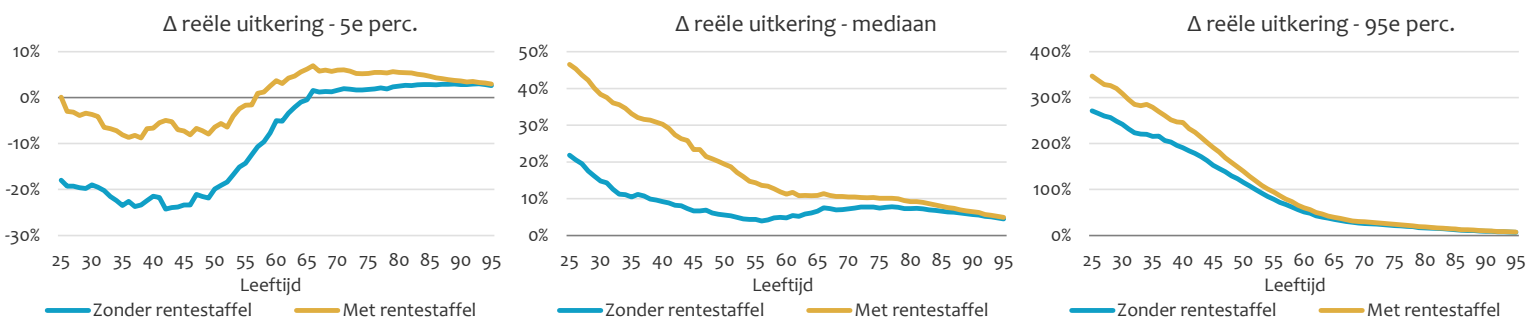
6.3 Transitie-effecten met rentestaffel

120% dekkinggraad met rentestaffel (update oktober 2023)

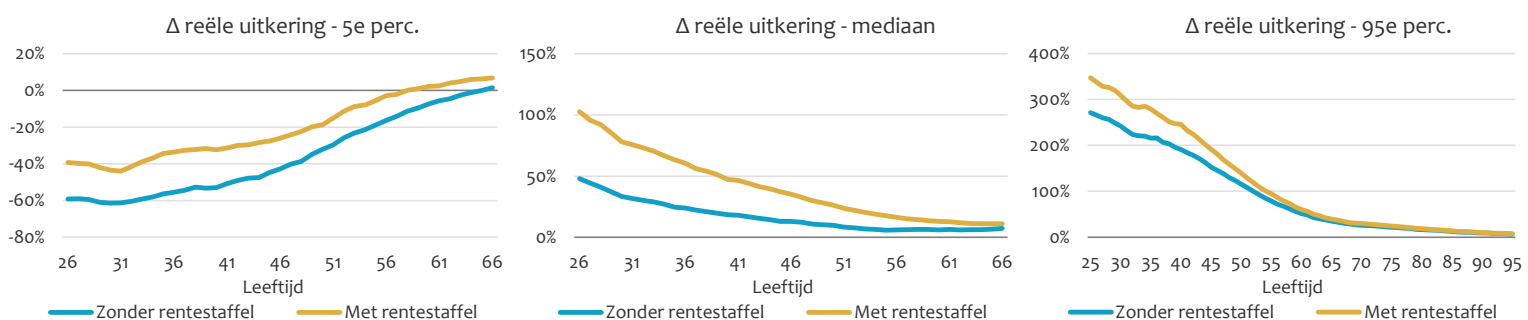
Sinds de uitvoering van de berekening in bovenstaande figuren heeft het bestuur van PPF APG een ALM-studie laten uitvoeren om het beleggingsbeleid van het pensioenfonds verder te verbeteren in de nieuwe regeling. Een van uitkomsten hiervan is het toepassen van een dynamisch renterisicobeleid via een zogenaamde rentestaffel. Deze rentestaffel is zo ontworpen dat het pensioenfonds naar verwachting profiteert van renteschommelingen door de tijd. Dit beleid wordt momenteel ook toegepast in het huidige beleggingsbeleid om extra rendement te genereren. Onderstaande figuren tonen de impact van het toepassen van deze rentestaffel berekend op basis van de DNB 2023 Q3 scenario'set.

Op hoofdlijnen trekken wij op basis van deze figuren de volgende conclusies:

- Het dynamische rentebeleid voegt op de lange termijn waarde toe in de vorm van een hoger verwachte pensioen, maar ook een hoger pensioen in slechtweer. Deze conclusie geldt voor alle onderzochte deelnemers en statussen.
- In onderstaande resultaten wordt het dynamische rentebeleid zowel onder het FTK als onder de nieuwe regeling op vergelijkbare wijze gemodelleerd. Hierdoor leidt dit tot een iets zuiverder vergelijking onder beide contracten, omdat het beleggingsbeleid meer in lijn ligt met elkaar. Daarbij wordt de beleggingsmix in het nieuwe contract wel aangepast op basis van de risicovoorkeuren van deelnemers, zoals deze uit het deelnemersonderzoek naar voren zijn gekomen.
- Modelmatig zijn de resultaten zeer gunstig en wekken daarmee wellicht een iets te optimistisch beeld. De praktijk is onzeker en complex en dus niet volledig te ondervangen in een model. De toegevoegde waarde in de praktijk zal daardoor zeer waarschijnlijk van een kleinere omvang zijn dan dat wij nu modelmatig aantonen.

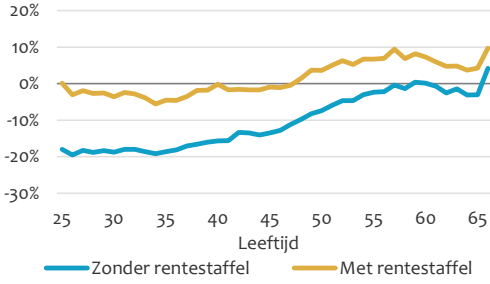


Figuur 20 Verandering reële uitkeringen **actieven en gepensioneerden** bij een dekkinggraad van 120%

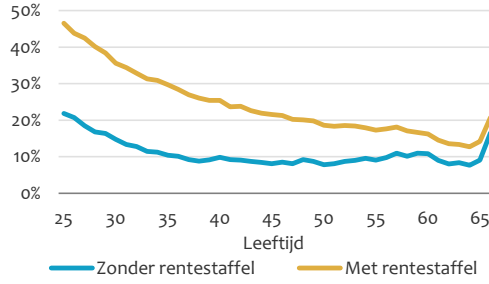


Figuur 21 Verandering reële uitkeringen **slapers** bij een dekkinggraad van 120%

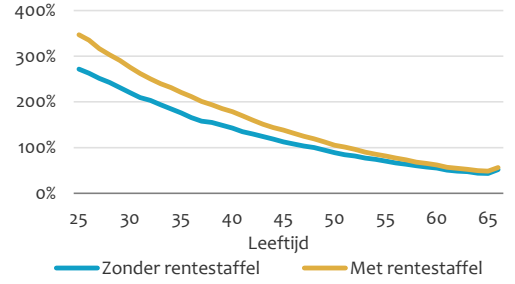
Δ reële uitkering - 5e perc.



Δ reële uitkering - mediaan

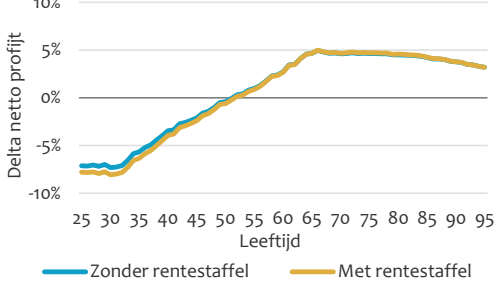


Δ reële uitkering - 95e perc.

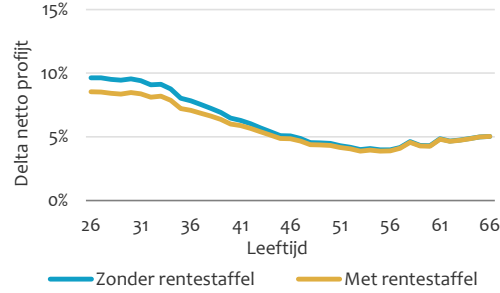


Figuur 22 Verandering reële uitkeringen **deelnemers zonder startvermogen** bij een dekingsgraad van 120%

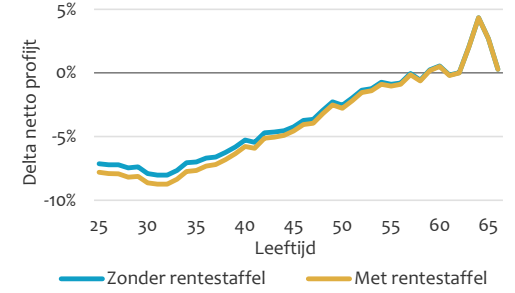
Actieven en gepensioneerden



Slapers



Zonder startvermogen



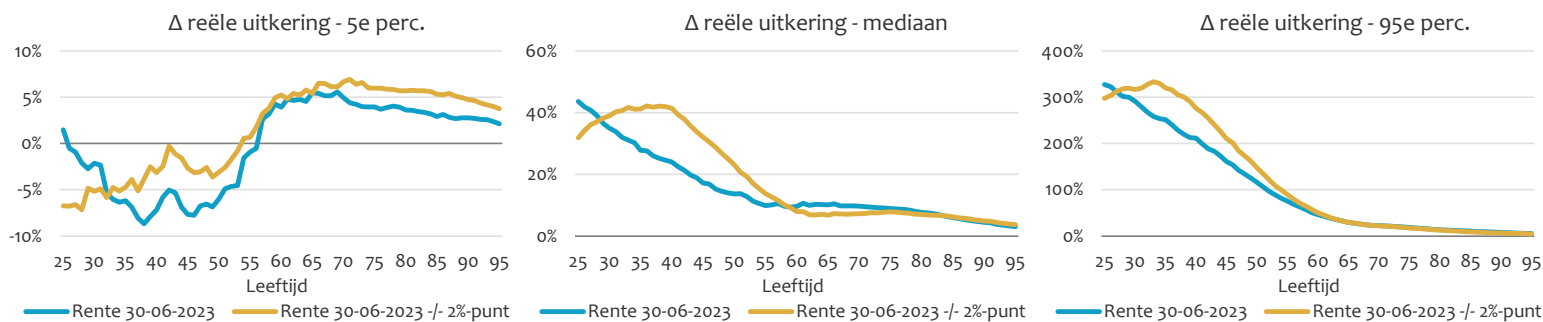
Figuur 23 Verandering **netto profijt** bij een dekingsgraad van 120%

105% dekkingsgraaf i.c.m. rentedaling van 2%-punt

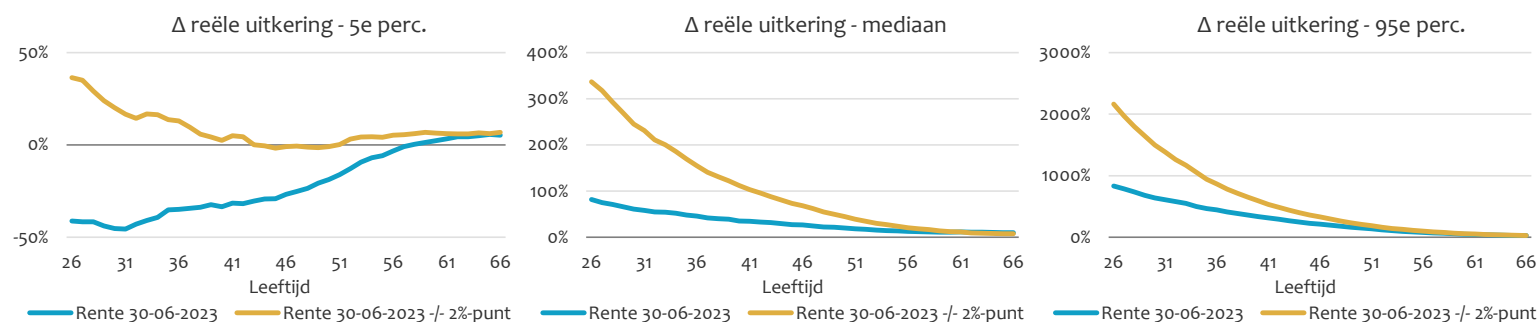
Onderstaande figuren tonen de impact van een 2% lagere rente op het moment van invaren bij een dekkingsgraad van 105%. Wanneer de rente daalt is de verwachting dat de dekkingsgraad van het fonds ook daalt, daarom rekenen we in dit scenario met een lage dekkingsgraad. Daarbij is gerekend met de door de DNB gepubliceerde scenarioset voor het 3e kwartaal van 2023.

Op hoofdlijnen trekken wij op basis van deze figuren de volgende conclusies:

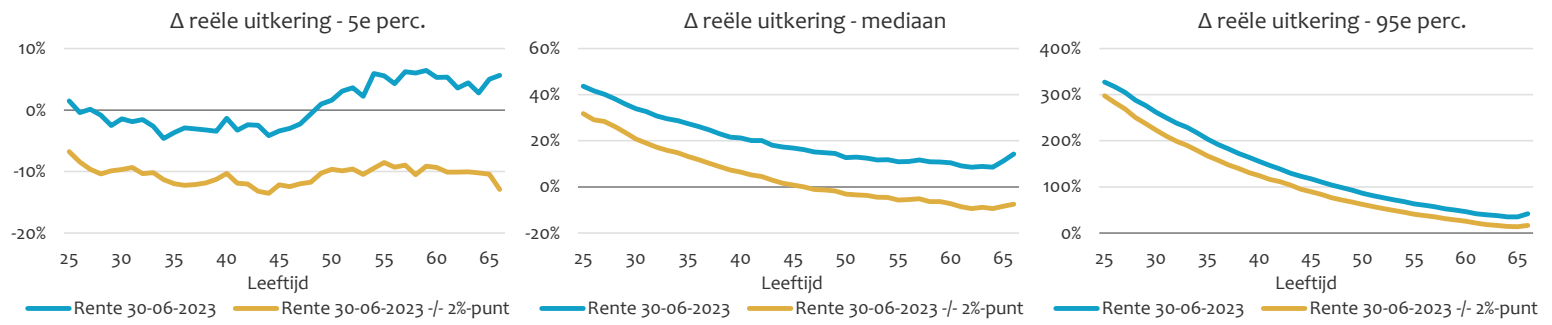
- Wanneer de rente op invaarmoment 2%-punt lager is dan de rente per 30 juni 2023, dan is dat van invloed op hoe de baten van de transitie over de verschillende generaties worden verdeeld.
- Het beeld voor actieven en gepensioneerden wijzigt relatief beperkt. Actieven en gaan er bij een lage rente in grotere mate op vooruit na de transitie. Bij een lage rente is de waarde van hun pensioenaanspraak namelijk hoger en krijgen zij relatief wat meer vermogen mee bij invaren. Vervolgens profiteren zij ook van de relatief lage renteafdekking voor hun leeftijd in combinatie met een naar verwachting stijgende rente na invaren.
- Voor deelnemers met relatief weinig opgebouwde aanspraken geldt juist dat zij wat minder goed af zijn bij een lagere rente. Zij profiteren niet of nauwelijks van een hogere waarde van hun aanspraak bij invaren. Daarnaast profiteren zij ook relatief weinig van de verwachte rentestijging in de eerste 10 jaar na invaren, omdat zij nog relatief weinig vermogen hebben opgebouwd.



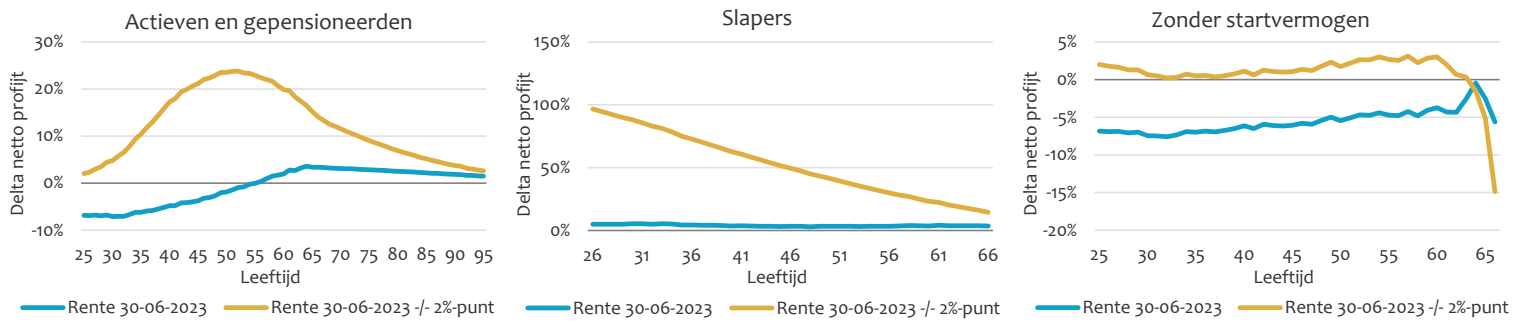
Figuur 24 Verandering reële uitkeringen **actieven en gepensioneerden** bij een dekkingsgraad van 105% bij huidige rente en bij een rente die 2%-punt lager is dan de huidige rente



Figuur 25 Verandering reële uitkeringen **slapers** bij een dekkingsgraad van 105% bij huidige rente en bij een rente die 2%-punt lager is dan de huidige rente



Figuur 26 Verandering reële uitkeringen **deelnemers zonder startvermogen** bij een dekkinggraad van 105% bij huidige rente en bij een rente die 2%-punt lager is dan de huidige rente



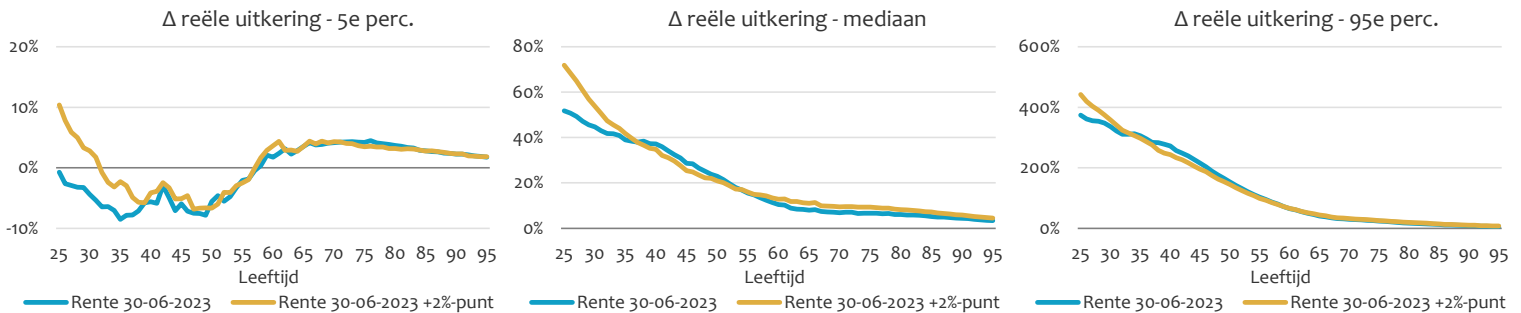
Figuur 27 Verandering **netto profijt** bij een dekkinggraad van 105% bij huidige rente en bij een rente die 2%-punt lager is dan de huidige rente

Hogere dekingsraad i.c.m. rentestijging van 2%-punt

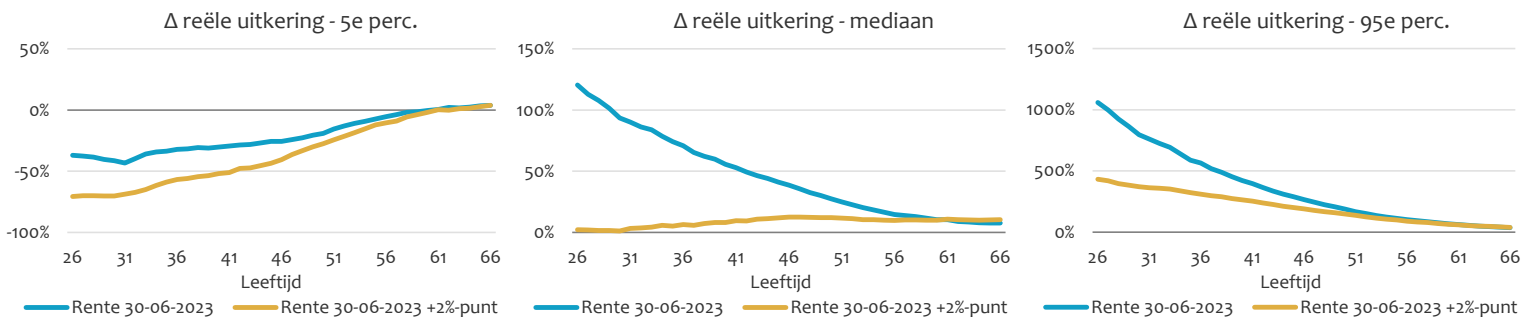
Onderstaande figuren tonen de impact van een 2% hogere rente op het moment van invaren bij een dekingsgraad van 130%. Wanneer de rente stijgt is de verwachting dat de dekingsgraad van het fonds ook stijgt, daarom rekenen we in dit scenario met een hogere dekingsgraad van 130%. Daarbij is gerekend met de door de DNB gepubliceerde scenarioset voor het 3e kwartaal van 2023.

Op hoofdlijnen trekken wij op basis van deze figuren de volgende conclusies:

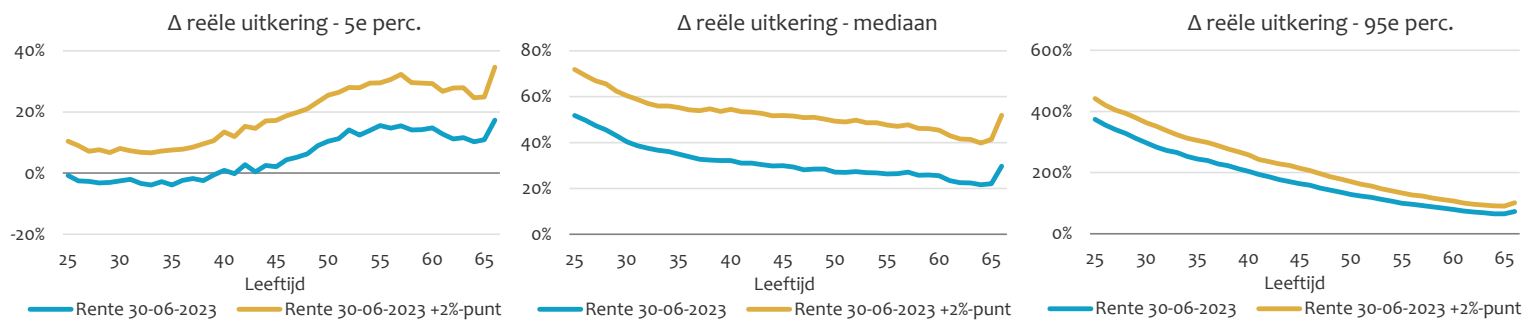
- Wanneer de rente op invaarmoment 2%-punt hoger is dan de rente per 30 juni 2023, dan is dat van invloed op hoe de baten van de transitie over de verschillende generaties worden verdeeld.
- Bij een 2%-punt hogere rente zijn gepensioneerden relatief iets beter af. Bij een hogere rente neemt de waarde van de pensioenaanspraken af, waarbij deze waardedaling voor jongeren veel sterker doorwerkt dan ouderen. Als gevolg daarvan krijgen gepensioneerden relatief iets meer vermogen mee bij invaren ten opzichte van de situatie bij de rente per 30 juni 2023.
- Actieven tussen de 35 en 55 jaar zijn om diezelfde reden juist wat slechter af. Zij krijgen relatief iets minder vermogen bij invaren. Ook voor slapers zorgt dit effect ervoor dat zij relatief wat minder gunstig uit zijn bij een hogere rente.
- Voor deelnemers zonder startvermogen en voor actieven jonger dan 35 geldt dat niet of minder geraakt worden door het relatief lagere vermogen bij invaren., omdat zij nog geen of relatief weinig pensioen hebben opgebouwd. Het pensioen van deze deelnemers is veel sterker afhankelijk van toekomstige premies en rendementen en dus minder afhankelijk van het vermogen dat zij meekrijgen bij invaren. Zij hebben juist bij een hogere rente meer baat bij het afschaffen van de doorsneesystematiek en hogere reële rendementen.



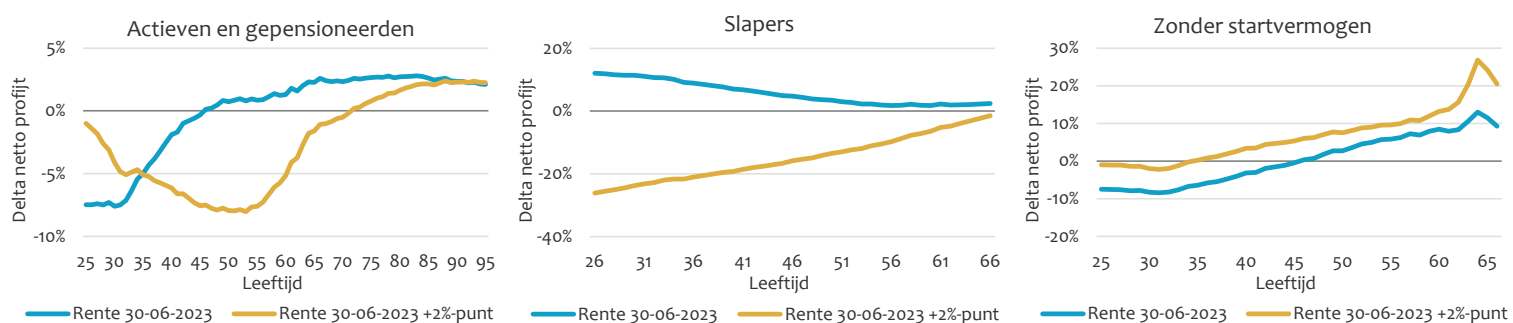
Figuur 28 Verandering reële uitkeringen **actieven en gepensioneerden** bij een dekingsgraad van 130% bij huidige rente en bij een rente die 2%-punt hoger is dan de huidige rente



Figuur 29 Verandering reële uitkeringen **slapers** bij een dekingsgraad van 130% bij huidige rente en bij een rente die 2%-punt hoger is dan de huidige rente



Figuur 30 Verandering reële uitkeringen **deelnemers zonder startvermogen** bij een dekkinggraad van 130% bij huidige rente en bij een rente die 2%-punt hoger is dan de huidige rente



Figuur 31 Verandering **netto profijt** bij een dekkinggraad van 130% bij huidige rente en bij een rente die 2%-punt hoger is dan de huidige rente

6.4 Missie, visie, kernwaarden en strategische doelen van het fonds

In het kader van de opdrachtaanvaarding toetst het bestuur de besluiten verder ook aan de missie, visie, kernwaarden en doelstellingen van het fonds. Deze zijn overlappend aan de algemene principes. In verband met de overgang naar het nieuwe stelsel zijn deze herijkt.

1. Missie:

PPF APG is een fonds van, voor en door APG. Onze missie is om nu en in de toekomst meerwaarde te bieden voor onze deelnemers. Dit doen we met hoogwaardige en passende dienstverlening, dichtbij de deelnemers en met een direct aanspreekbaar bestuur.

2. Visie:

PPF APG streeft naar een hoog, stabiel, solidair en uitlegbaar pensioen. We doen dit op basis van een kostenbewuste, zo eenvoudig mogelijke regeling, met een geoptimaliseerd en verantwoord beleggingsbeleid.

3. Kernwaarden:

- We handelen integer
- We houden bij het nemen van besluiten rekening met de belangen van alle betrokkenen (solidair, zorgzaam, evenwichtig en met de menselijke maat)
- We voeren een degelijk financieel beleid (stabiel, met oog voor de lange termijn en verantwoord)
- We communiceren duidelijk, begrijpelijk en passend bij de doelgroep (persoonlijk, eenvoudig, transparant en zowel digitaal als fysiek)

4. Strategische doelen:

- De pensioenregeling en dienstverlening zijn passend bij de voorkeuren van deelnemers en zijn getoetst aan de samen met sociale partners opgestelde guiding principles
- Een volwassen uitbestedingsrelatie, gebaseerd op de zelfstandigheid en onafhankelijkheid van PPF APG met marktconforme kosten en condities
- Verantwoord beleggingsbeleid, passend bij de voorkeuren van deelnemers en waarbij impact op rendement, risico, kosten en ESG worden gewogen bij beleggingsbeslissingen

Het beoordelingskader waarmee PPF APG de evenwichtige belangenafwegingen beoordeelt, is zodoende de combinatie de kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen op basis van de gekozen basisgroepen. De criteria om de evenwichtigheid te beoordelen zijn vervolgens afgeleid van de algemene principes, de missie, visie, kernwaarden en strategische doelen en de guiding principles van PPF APG.

