

BPOA

Beroepspensioenvereniging Pensioenfonds Openbare Apothekers



Transitieplan

Wet toekomst pensioenen

12 februari 2024

Inhoudsopgave

Voorwoord: Van en voor apothekers	2
Transitieplan	3
Begripsomschrijving	4
1 Inleiding	7
1.1. Inleiding	7
1.2. Verantwoordelijkheden en medezeggenschap	7
2 Mijlpalen	9
3 Uitgangspunten, doelstellingen en evenwichtigheid.....	10
3.1 Uitgangspunten.....	10
3.2 Doelstellingen.....	10
3.3 Evenwichtigheid	11
4 Karakter nieuwe pensioenregeling	12
4.1 Keuze contract	12
4.2 Pensioenregeling	13
4.3 Pensioen bij arbeidsongeschiktheid	14
5 Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten.....	15
5.1 Overwegingen voor wel of niet invaren.....	15
5.2 Aanwenden vermogen.....	16
5.3 Voorrangsregels	17
6 Gemaakte afspraken over compensatie	21
7 Risicodelingsreserve	24
8 Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten).....	28
8.1 Transitie-effecten incl. compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek ...	28
8.2 Transitie-effecten bij toepassing naar rato verdelen	32
8.3 Transitie-effecten bij andere dekkingsgraden	35
8.4 Effect gebruik transitie-FTK.....	36
9 Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken	37
10 Communicatie	40
11 Bijlagen	41
11.1 Nieuwe pensioenregeling	41
11.2 Uitkomsten slapers	43
11.3 Aannames en veronderstellingen bij netto-profijt- en overige berekeningen ...	45
11.4 Toelichting financieringsplan compensatie afschaffen doorsneesystematiek ..	47
11.5 Voorbeeldberekeningen.....	49

Voorwoord: Van en voor apothekers

Met genoegen presenteren wij u het transitieplan van BPOA. Dit plan bestaat uit 2 onderdelen. Als eerste de nieuwe flexibele pensioenregeling. De leden hebben hier in juni 2022 mee ingestemd. Als tweede het op evenwichtige wijze omzetten van de bestaande pensioenen naar het nieuwe Apothekerspensioen.

De Wet Toekomst Pensioenen is geen eenvoudige noot om te kraken. Maar waar de pensioenwereld momenteel worstelt met vragen over inspraak van deelnemers, komt onze beroepspensioenvereniging nu volledig tot zijn recht. Al van begin af aan waren veel leden actief betrokken bij de overgang naar de nieuwe wet. 2000 leden reageerden op de raadpleging over hun wensen voor de nieuwe pensioenregeling. We hebben 18 leden in diepgaande sessies gevraagd naar hun persoonlijke pensioenwensen. Uiteindelijk was duidelijk dat een flexibele pensioenregeling het beste past bij de behoeften van onze leden en de dynamiek van de beroepsgroep.

De nieuwe wet biedt ons de mogelijkheid om de beleggingen beter aan te laten sluiten bij de wensen van onze leden. Al lange tijd een gekoesterde wens, omdat het risicoprofiel binnen de beroepsgroep offensiever is dan de richtlijnen van De Nederlandsche Bank nu toestaan. Zo ontstaat in de nieuwe regeling een betere pensioenverwachting dan in de huidige situatie. Opnieuw gaven 1000 leden gehoor aan onze oproep om vragen te beantwoorden over het beleggingsrisico dat het best bij hen past.

Het omzetten van de bestaande pensioenen naar de nieuwe pensioenregeling is een belangrijk onderdeel van het transitieplan. Dat komt omdat het bestaande vermogen in dat geval ook binnen het nieuwe beleggingsregime valt. Meer kans op verhoging of verlaging dus, maar wel met een beleggingsprofiel dat veel beter bij de beroepsgroep past. Tegelijkertijd valt een flink deel van de huidige buffer vrij en dat komt ten goede van de deelnemers van het pensioenfonds.

We hebben 3 jaar intensief gewerkt aan dit voorstel voor een transitieplan. Het gaat om een belangrijke stap in de geschiedenis van de beroepspensioenvereniging. De ontwikkeling van het plan was een reis langs alle facetten van ons pensioen, waarbij de belangen van alle betrokkenen zorgvuldig en herhaaldelijk zijn afgewogen.

Naast de vele vragen die wij de leden hebben gesteld, hebben we ook honderden vragen van de leden zelf beantwoord tijdens ledenvergaderingen, webinars, klankbordgroepbijeenkomsten, in e-mails en per telefoon. Onze dank voor al jullie betrokkenheid, geduld en bijdragen. We zijn trots op wat we samen hebben bereikt.

Het woord is nu aan de leden op de ALV van 6 maart aanstaande.

Namens het bestuur van BPOA,

Annelien van Groningen, voorzitter

Transitieplan

Dit is het transitieplan van de Beroepspensioenvereniging Pensioenfonds Openbare Apothekers (BPOA). De opzet is gebaseerd op de Wet verplichte beroepspensioenregeling, de Memorie van toelichting, het Besluit toekomst pensioenen en de factsheet transitieplan Wet toekomst pensioenen van De Nederlandsche Bank.

De belangrijkste relevante passages over het transitieplan in de Wet, de Memorie van toelichting en het Besluit toekomst pensioenen zijn:

Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb):

Wvb 145b: mijlpalen in transitie

Wvb 145c: inhoud transitieplan

Wvb 145d: transitie-effecten

Wvb 145e: compensatie

Wvb 145f: hoorrecht pensioengerechtigden en slapers

Wvb 145g: transitiecommissie

Wvb 145k: onderbouwing indien niet standaard invaarpad in transitieplan

Wvb 145m: mogelijkheden bijstellen transitie-effecten

Memorie van toelichting

Pagina 70-71: termijnen

Pagina 72-80, 89-90, 92-94: inhoud transitieplan

Pagina 81-82: hoorrecht

Pagina 98: transitiecommissie

+ artikelsgewijze toelichting bij bovengenoemde artikelen

Besluit toekomst pensioenen:

Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling: inhoud transitieplan (+ toelichting op pagina 51-53 en 89-90)

Factsheet transitieplan Wtp

Beleidsuiting DNB d.d. 29 juni 2023

Uitvoeringsovereenkomst

De leden van BPOA verzoeken het bestuur van BPOA, bij instemming bij dit transitieplan, om de gemaakte afspraken zoals opgenomen in dit transitieplan nader vast te leggen in een uitvoeringsovereenkomst die wordt gesloten met SPOA.

Disclaimer

Dit transitieplan is met de grootst mogelijke zorg en nauwkeurigheid opgesteld ten behoeve van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel op grond van de Wet toekomst pensioenen. De in dit document getoonde berekeningen en uitkomsten zijn gebaseerd op modellen en aannames. Hierin kunnen mogelijk fouten of onvolkomenheden zitten. De uitkomsten geven nadrukkelijk geen garanties voor de toekomst. BPOA en SPOA aanvaarden daarom geen aansprakelijkheid voor schade veroorzaakt door een eventuele onjuistheid van de getoonde berekeningen en uitkomsten tenzij vaststaat dat deze schade te wijten is aan opzet of grove schuld van BPOA en SPOA.

Begripsomschrijving

In dit transitieplan zijn de volgende begrippen en definities opgenomen.

Afschaffing doorsneesystematiek: iedere deelnemer krijgt dezelfde pensioenaanspraak toegekend in het huidige systeem, maar de waarde van de aanspraak (voorziening) is leeftijdsafhankelijk. De premie-inleg is voor iedere deelnemer gelijk, maar daarmee is de opbouw versus de premie-inleg leeftijdsafhankelijk. Dit mag niet meer onder de nieuwe regeling.

Apothekerspensioneregeling: de nieuwe flexibele premiereregeling van de openbaar apothekers. In dit transitieplan ook aangeduid als de nieuwe (premie)regeling.

Arbeidsongeschiktheid: de toestand waarin een deelnemer als rechtstreeks en uitsluitend gevolg van ziekte of ongeval niet in staat is om de werkzaamheden als openbaar apotheker te verrichten.

Beroepspensioenvereniging: dit betreft de Beroepspensioenvereniging Pensioenfonds Openbare Apothekers (BPOA). BPOA stelt op grond van artikel 145c van de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb) dit transitieplan vast.

Collectief: alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

Deelnemer: de apotheker, die: ingeschreven is krachtens artikel 61, vijfde lid van de Geneesmiddelenwet in het register der gevestigde apothekers; en/of ingeschreven is krachtens artikel 3 van de Wet op Beroepen in de individuele Gezondheidszorg in het BIG-register der apothekers en werkzaam is in een openbare apotheek; de pensioenrichtdatum nog niet bereikt heeft; nog geen ouderdomspensioenuitkering ontvangt. Onder openbare apotheek wordt verstaan een apotheek die farmaceutische zorg levert voor extramurale toepassing.

Financieel toetsingskader (FTK): onderdeel van de Pensioenwet. Hierin zijn de wettelijke financiële eisen aan pensioenfonds vastgelegd. Het FTK stelt voorwaarden aan de financiële gezondheid van een pensioenfonds en is opgebouwd rond de principes van marktwaardering, risico-gebaseerde financiële eisen en transparantie. In dit transitieplan wordt met het FTK verwezen naar de huidige (“oude”) regels.

Flexibele premiereregeling (FPR): premieovereenkomst met een risicodelingsreserve. Hierin staat de premie voor elk jaar vast. De hoogte van de pensioenuitkering is voornamelijk afhankelijk van het aanwezige persoonlijk pensioenkapitaal. De hoogte van het persoonlijk pensioenkapitaal wijzigt onder andere door de ingelegde premie (in geval van actieve deelnemers) en beleggingsresultaten.

Gewezen partner: degene, voor wie de partnerrelatie met de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde door scheiding is beëindigd anders dan door dood, vermissing of omzetting van een geregistreerd partnerschap of het voeren van een gezamenlijke huishouding in een huwelijk.

Invaren: de interne collectieve waardeoverdracht (ook wel: omzetten) van de huidige pensioenaanspraken en rechten naar individuele pensioenvermogens. Met invaren wordt de omzetting naar de nieuwe regeling bedoeld.

Middelbaarregeling: uitkeringsovereenkomst op basis van het gemiddeld genoten loon. Jaarlijks wordt een aanspraak opgebouwd.

Nabestaande de (gewezen) partner en/of de kinderen van de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde, die op grond van het pensioenreglement aanspraken op pensioen kan doen gelden.

Netto profijt: het verschil tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg op basis van een risicovrije scenario'set. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de opgebouwde pensioenaanspraken- en rechten, maar ook naar de in de toekomst op te bouwen pensioenrechten. Dit is onderdeel van de evenwichtige belangenafweging voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

Openbaar apothekers: met de openbaar apothekers wordt bedoeld zij die onder de verplichtstelling vallen van de beroepspensioenregeling.

Operationele reserve: een reserve voor de dekking van operationele en verzekeringstechnische risico's. Hierbij valt te denken aan kostenrisico's, overlijdensrisico en arbeidsongeschiktheid.

Partner:

1. De man of vrouw met wie de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde is gehuwd;
2. De man of vrouw die als partner van de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde is geregistreerd in de registers van de burgerlijke stand op grond van artikel 1:80a BW;
3. De ongehuwde man of vrouw, niet zijnde de geregistreerde partner en niet zijnde een bloed- of aanverwant in rechte- of zijlijn, met wie de ongehuwde (gewezen) deelnemer of gepensioneerde ten minste zes maanden een gezamenlijke huishouding voert en die via een notarieel samenlevingscontract door de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde - onder herroeping van een eventuele eerdere begunstiging van partnerpensioen - is aangewezen als begunstigde van het partnerpensioen en:
 - a) Die door de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde schriftelijk bij het bestuur is aangemeld.
 - b) Voor wie bij de aanmelding een bewijs is overlegd, waaruit ten genoegen van het bestuur blijkt dat er door de betrokkenen een notarieel samenlevingscontract is aangegaan, waarbij tevens de aanvangsdatum van de gezamenlijke huishouding is opgenomen.

Pensioengevend inkomen: Het pensioengevend inkomen is als volgt gedefinieerd:

- a) Voor loondienstapothekers:

Het daadwerkelijk genoten fiscale loon, uitgezonderd de auto van de zaak en onder bijtelling van de op het loon ingehouden pensioenpremie.
- b) Voor de DGA's:

Het daadwerkelijk genoten fiscale loon, uitgezonderd de auto van de zaak en onder bijtelling van de op het loon ingehouden pensioenpremie. Dividenduitkeringen behoren niet tot het pensioengevend inkomen.
- c) Voor zelfstandige apothekers:

De winst uit onderneming vóór toevoeging aan en afnemering van de oudedagsreserve en vóór de ondernemersaftrek en vermeerderd met de ten laste van de winst gebrachte premies uit hoofde van de pensioenregeling van het fonds, in het derde kalenderjaar voorafgaande aan het jaar waarop de pensioenopbouw betrekking heeft. Voor startende zelfstandige apothekers wordt het pensioengevend inkomen de eerste drie jaren geschat.

Pensioengerechtigde: degene voor wie de pensioenuitkering reeds is ingegaan.

Pensioengrondslag: het pensioengevend inkomen (gemaximeerd op € 104.089, 2024) minus de franchise (€ 17.545, 2024). Onder de nieuwe regeling wordt uitgegaan van het fiscaal maximale pensioengevend inkomen (€ 137.800, 2024).

Persoonlijk pensioenkapitaal: het deel van de marktwaarde van de beleggingen van de Stichting dat is toegedeeld aan de individuele deelnemer, gewezen deelnemer, aanspraak- of pensioengerechtigde, inclusief het deel van het collectieve vermogen van de Stichting dat op grond van de interne collectieve waardeoverdracht ('invaren') op basis van artikel 145I van de Wet is toegevoegd.

Projectierendement: dit wordt gebruikt bij de omzetting van persoonlijk pensioenkapitaal naar pensioenuitkering. Het pensioenfonds stelt het projectierendement vast gegeven de wettelijke vereisten (zoals het aansluiten bij de risicohouding).

Risicodelingsreserve: een collectieve vermogensreserve waarmee in een flexibele premieregeling financiële mee- of tegenvallers kunnen worden gedeeld.

Slaper: een inactieve deelnemer waarvan de pensioenuitkering nog niet is ingegaan. De inactieve deelnemer heeft in het verleden premie betaald aan het pensioenfonds en heeft derhalve recht op een pensioenuitkering vanaf de pensioenleeftijd.

Transitie-effecten: de verwachte impact op de pensioenuitkeringen als gevolg van de transitie. Hierbij wordt de vergelijking gemaakt tussen de verwachte uitkeringen onder de huidige regeling en de nieuwe regeling (inclusief het effect van invaren).

(Pensioen-)Uitkering: inkomen dat de pensioengerechtigde deelnemer ontvangt van het pensioenfonds.

Uitkeringscollectief: het collectief van alle pensioengerechtigden. Binnen het uitkeringscollectief worden onder andere beleggingsrisico's gedeeld en is de procentuele fluctuatie van de nominale uitkering van alle pensioengerechtigde deelnemers van jaar op jaar gelijk.

Voorziening: oftewel 'voorziening pensioenverplichtingen'. In dit transitieplan, meermaals losstaand genoemd. Dit is de actuariële waarde (verdiscontering) van de pensioenaanspraken en -rechten.

1 Inleiding

1.1. Inleiding

Vanwege de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) dient de pensioenregeling van openbaar apothekers aangepast te worden. De aanpassing van de pensioenregeling is in de Algemene Ledenvergadering van BPOA overeengekomen. Op grond van artikel 150d van de Pensioenwet (PW) heeft de Beroepspensioenvereniging Pensioenfonds Openbare Apothekers (BPOA) dit transitieplan opgesteld.

In dit transitieplan legt BPOA de gemaakte keuzes en de overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de beroepspensioenregeling vast, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Daarnaast bevat dit transitieplan de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie.

BPOA geeft opdracht aan de pensioenuitvoerder Stichting Pensioenfonds Openbare Apothekers (SPOA) deze beroepspensioenregeling vanaf 1 januari 2026 uit te voeren. BPOA verzoekt SPOA de op deze datum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in deze pensioenregeling en de deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek hiervoor te compenseren op de in dit transitieplan beschreven wijze. BPOA verzoekt SPOA het transitieplan door middel van publicatie op zijn website beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden conform de artikelen 145c lid 3 en 145d lid 5, van de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb).

1.2. Verantwoordelijkheden en medezeggenschap

Dit transitieplan is de vastlegging van hetgeen de leden van BPOA zijn overeengekomen over de nieuwe beroepspensioenregeling, over invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en over compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek.

Op 6 maart 2024 is er in de Algemene ledenvergadering een stemming over dit transitieplan. Gewezen en pensioengerechtigde deelnemers worden ook in de gelegenheid gebracht om hun stem uit te brengen, mits zij lid zijn van BPOA. Daarmee is er een bovenwettelijke invulling gegeven aan het hoorrecht.

Het bestuur zal de actieve, gewezen en pensioengerechtigde deelnemers tijdig informeren over de wijziging van de beroepspensioenregeling, inclusief de wijze waarop met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten wordt omgegaan.

Van de door de overheid ingestelde transitiecommissie is geen gebruik gemaakt. De transitiecommissie heeft tot doel om ondersteuning te bieden aan sociale partners of beroepspensioenvereniging, die geen overeenstemming kunnen bereiken over de nieuwe pensioenregeling.

Hoe is medezeggenschap en hoorrecht geregeld?

Pensioenregeling

De pensioenregeling die in het kader van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) door beroepspensioenvereniging BPOA wordt ontworpen betreft een beroepspensioenregeling. De besluitvorming over de keuze van de pensioenregeling heeft plaatsgevonden middels een stemming tijdens een algemene ledenvergadering (ALV) door de leden van BPOA die actief

pensioen opbouwen bij pensioenfonds SPOA. Deze stemming heeft plaatsgevonden tijdens de ALV van 29 juni 2022 onder voorbehoud dat de definitieve Wtp niet op essentiële punten anders is dan de concept Wtp zoals die op 29 juni 2022 bekend was. Door 93% van de aanwezige leden die gezien hun status van actieve deelnemer mochten stemmen is voor de flexibele premiereregeling gekozen. Inmiddels is bekend dat de Wtp op 30 mei 2023 door de Eerste Kamer is goedgekeurd, nadat eerder de Tweede Kamer dit al had gedaan. Er zijn bij de goedkeuring van de Wtp geen essentiële punten anders dan in de concept Wtp zoals die op 29 juni 2022 bekend was.

Invaren risicodelingsreserve en compensatiedepot

Bij de besluitvorming over invaren hoort impliciet ook de prioriteit die wordt aangehouden bij de aanwending van de buffers van het pensioenfonds bij invaren. De keuzes die hierbij gemaakt moeten worden raken alle leden van BPOA, ook degenen die niet meer actief pensioen opbouwen. Dit is al op de ALV van 28 juni 2023 met de leden van BPOA besproken. Tijdens de ALV waarop invaren is geagendeerd, 6 maart 2024, wordt met alle leden, ook degenen die niet meer actief pensioen opbouwen, gekomen tot de vaststelling dat het invaren, met de aanwending van de aanwezige buffers, op evenwichtige wijze plaatsvindt.

De beoordeling van evenwichtigheid wordt nader in dit transitieplan nader uiteengezet.

Er is bij de openbaar apothekers geen sprake van een vereniging van gepensioneerden, dan wel een vereniging van gewezen deelnemers. De gepensioneerden en gewezen deelnemers van SPOA kunnen wel op vrijwillige basis lid zijn van BPOA en kunnen over het onderwerp “evenwichtigheid bij invaren” dus op dezelfde wijze als actief pensioen opbouwende leden hun stem uitbrengen.

2 Mijlpalen

BPOA geeft opdracht aan SPOA de gewijzigde beroepspensioenregeling uit te voeren vanaf 1 januari 2026. De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde beroepspensioenregeling zijn:

Datum	Mijlpaal
Q2 – Q4 2021	Deelnemersonderzoek: <ol style="list-style-type: none">1. Enquête onder deelnemers met betrekking tot de voorkeuren over het pensioencontract2. Interviews met deelnemers over voorkeuren in de nieuwe regeling
Q2 2022	Uitvoering risicopreferentieonderzoek
29 juni 2022	Concept besluit over de nieuwe pensioenregeling door BPOA middels ALV
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht
6 maart 2024	Besluit over transitieplan door BPOA middels ALV
31 december 2024	Pensioenfonds zendt het implementatie- en communicatieplan aan De Nederlandsche Bank
1 januari 2026	Transitie naar de gewijzigde beroepspensioenregeling, inclusief invaren bestaande pensioenaanspraken en -rechten;

3 Uitgangspunten, doelstellingen en evenwichtigheid

3.1 Uitgangspunten

De algemene uitgangspunten voor de nieuwe regeling kunnen als volgt worden samengevat.

1. De verplichtstelling van de beroepspensioenregeling wordt behouden. De uitvoering van de nieuwe pensioenregeling wordt ondergebracht bij SPOA, tenzij een andere uitvoerder toekomstbestendiger is.
2. De nieuwe pensioenregeling zal uitgaan van een premie-inleg op basis van een maximum pensioengevend inkomen gelijk aan het fiscaal maximum pensioengevend inkomen. (€ 137.800 in 2024) De nieuwe regeling biedt de mogelijkheid om het maximum pensioengevend salaris te verlagen naar 80% van het fiscale maximum.
3. De regeling zal nog steeds de fiscaal meest ruime AOW-franchise hanteren.
4. Het partner- en wezenpensioen zal 50% van het pensioengevend inkomen voor partners en 20% van het pensioengevend inkomen voor wezen bedragen. Dit is gelijk aan de fiscaal maximale grens voor het partner- en wezenpensioen in het nieuwe stelsel.
5. De eindleeftijd voor het wezenpensioen wordt verhoogd. Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot het kind 25 jaar wordt.
6. De opgebouwde rechten zullen worden ingevaren in een nieuw pensioencontract, tenzij dit onevenredig ongunstig uitpakt voor specifieke groepen (actieve) deelnemers of pensioengerechtigden.

Ten aanzien van de transitie zijn specifiek de volgende uitgangspunten gehanteerd:

1. Bij het invaren vindt een verdeling plaats van het onverdeeld fondsvermogen naar persoonlijke pensioenkapitalen.
2. Bij de verdeling van het (onverdeeld) fondsvermogen naar persoonlijke pensioenkapitalen hanteert het fonds in beginsel de standaardmethode.
3. De transitie moet uitlegbaar zijn.
4. Uitgangspunt hierbij is dat deze verdeling op evenwichtigheid beoordeeld is.
5. BPOA beoordeelt de transitie in zijn geheel op evenwichtigheid.
 - a. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling, de keuze om al dan niet in te varen en de afspraken over compensatie in zijn geheel worden beoordeeld.
 - b. Daarbij wordt geaccepteerd dat bij een lage dekkingsgraad op het moment van de transitie een achteruitgang kan optreden.

Met dit transitieplan is er overeenstemming op het totaalpakket. BPOA geeft SPOA de opdracht om een beleid (uitkerings-, beleggings- en solidariteitsbeleid) te voeren dat passend is bij de in dit transitieplan geformuleerde doelstellingen en ambitie van BPOA alsmede bij de risicobereidheid van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

3.2 Doelstellingen

De leden van BPOA hebben de volgende doelstellingen voor ogen gehad bij het wijzigen van de pensioenregeling. De wijzigingen zijn getoetst op de mate waarin zij bijdragen aan het bereiken van deze doelstellingen.

De doelstellingen voor de nieuwe regeling kunnen als volgt worden samengevat:

- De ambitie is een koopkrachtig pensioen. De doelstelling van BPOA voor het pensioen is om over een gehele deelnemersperiode 65% van het gemiddeld inkomen te bereiken.
- De flexibele pensioenregeling moet aansluiten bij de wensen en behoeften van de diverse openbare apothekers. Er dient daarbij in de opbouwfase voldoende keuze te zijn voor de

openbaar apotheker om een lifecycle te kunnen kiezen die aansluit bij de eigen risicovoorkeuren.

- Resultaten in de uitkeringsfase worden bij voorkeur gespreid om de fluctuatie van de uitkeringen te dempen, waarbij de begrijpelijkheid van de hoogte van de uitkering in ogenschouw wordt genomen.
- Via de pensioenregeling wordt het langlevensrisico gedekt:
 - Macro-langlevensrisico: het risico dat alle deelnemers langer blijven leven dan conform de veronderstelde sterftekansen vooraf werd verwacht.
 - Micro-langlevensrisico: het risico dat in een jaar meer deelnemers blijven leven dan vooraf werd verwacht.

Het afdekken van de verzekeringstechnische risico's waaronder het macro- en micro-langlevensrisico gebeurt na pensioneren via het uitkeringscollectief door middel van de eventuele aanvulling van de risicodelingsreserve.

Voor alle deelnemers geldt dat het individuele langlevensrisico gedekt wordt middels een "langlevensbonus".

- Het aan te houden premiepercentage is bij voorkeur stabiel.
- De regeling moet begrijpelijk zijn. Het moet voor de apothekers helder zijn wat zij aan pensioenkapitaal terugkrijgen vanuit de pensioenpremie die zij inleggen.
- De risico's bij het beleggen van de individuele pensioenkapitalen worden afgebouwd naarmate de pensioendatum nadert. Na de pensioendatum wordt er een risicodelingsreserve gehanteerd die de daling van een uitkering kan compenseren. Tevens worden de resultaten gespreid om extreme schokken in de pensioenuitkering te voorkomen.

Naast de algemene uitgangspunten ten aanzien van de transitie, worden de volgende transitiedoelstellingen meegegeven.

1. Iedereen zou er in enigszins gelijke mate op voor- of achteruit moeten gaan.
2. De transitie moet ervoor zorgen dat de nieuwe regeling zo goed mogelijk van start kan gaan.
3. De ingegane uitkeringen en opgebouwde pensioenen worden zoveel als mogelijk beschermd. Doelstelling is dat de uitkering voor transitie ten minste gelijk is aan de uitkering direct na transitie.

Op basis van deze doelstellingen wordt de evenwichtigheid beoordeeld.

3.3 Evenwichtigheid

BPOA beoordeelt de evenwichtigheid aan de hand van de transitie-effecten. Er wordt hierbij specifiek naar de verschillende leeftijdscohorten gekeken op geboorteaar niveau. Daarnaast wordt er ook onderscheid gemaakt naar status: actieven, slapers en pensioengerechtigden.

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid wordt met name gekeken naar het behalen van de transitiedoelstellingen en de afweging daartussen. Evenwichtig hoeft niet te betekenen dat het exact gelijk is.

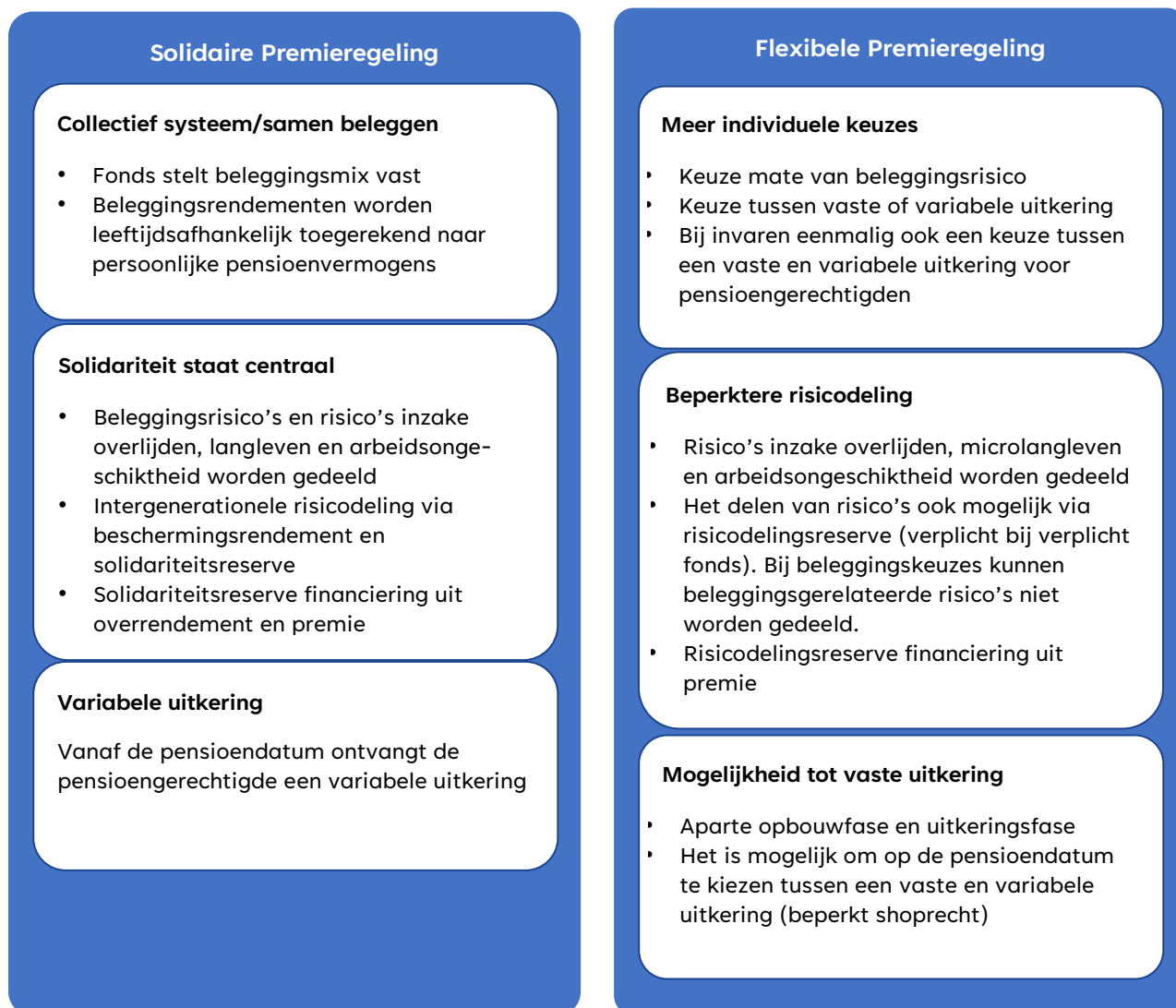
De evenwichtigheid wordt getoetst op basis van kwantitatieve maatstaven waarna een kwalitatieve afweging wordt gemaakt. Dit is nader onderbouwd in hoofdstuk 8 en 9.

4 Karakter nieuwe pensioenregeling

4.1 Keuze contract

Op dit moment is de pensioenregeling voor de openbaar apothekers vormgegeven als een middelloonregeling met onvoorwaardelijke toeslagverlening tot de pensioenrichtleeftijd plus een voorwaardelijke toeslagverlening voor alle leeftijden. De huidige pensioenregeling kan niet gehandhaafd blijven. In het nieuwe pensioenstelsel dient de pensioenregeling vormgegeven te worden als een solidaire of flexibele premieregeling.

Op hoofdlijnen hebben de solidaire en de flexibele premieregeling de volgende kenmerken:



BPOA heeft gekozen voor een flexibele premieregeling, omdat dit op basis van de uitgevoerde onderzoeken onder de leden (enquêtes, polls, interviews), het beste aansluit bij de wensen en risicohouding van de deelnemers. De leden hebben op de algemene ledenvergadering op 29 juni 2022 middels een stemprocedure ingestemd met deze keuze. Een belangrijk argument hierbij is dat apothekers pensioenbewust zijn en goed in staat zijn om keuzes zelf te kunnen maken. Een openbaar apotheker kan in loondienst zijn, als DGA werken of als zelfstandige werkzaam zijn. Dit vraagt om een andere benadering bij het vormgeven van de pensioenregeling.

4.2 Pensioenregeling

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn:

- De nieuwe pensioenregeling is: een flexibele premieregeling.
- Er wordt belegd volgens een lifecycle methodiek. De deelnemers hebben in de opbouwfase de keuze tussen een neutrale (default), defensieve en offensieve lifecycle.
- De pensioendatum is de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de 68^e verjaardag valt (ongewijzigd).
- Het pensioengevend inkomen is voor loondienstapothekers en DGA's gedefinieerd als het daadwerkelijk genoten fiscale loon (uitgezonderd de auto van de zaak en onder bijtelling van de op het loon ingehouden pensioenpremie). Voor zelfstandig ondernemers is het pensioengevend inkomen gedefinieerd als de winst uit onderneming (vóór toevoeging aan en afnemings van de oudedagsreserve en vóór de ondernemersaftrek en vermeerderd met de ten laste van de winst gebrachte premies uit hoofde van de pensioenregeling van het fonds) in het derde kalenderjaar voorafgaande aan het jaar waarop de pensioenopbouw betrekking heeft.
- Het pensioengevend inkomen is maximaal gelijk aan het fiscaal maximale inkomen.
- Deelnemers hebben de keuze voor een opt out. Zij kunnen de grens voor het pensioengevend inkomen verlagen naar 80% van het fiscaal maximale inkomen.
- De franchise is gelijk aan €17.545 (niveau 2024) en wordt jaarlijks aangepast aan de fiscaal minimale franchise in enig jaar.
- De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend inkomen onder aftrek van de franchise.
- De premie bedraagt 30,7% van de pensioengrondslag. Dit is inclusief risicopremies en kosten.
- De partnerdefinitie is gelijk aan de wettelijke definitie.
- Voor deelnemers die bij pensionering ervoor kiezen om met het opgebouwde pensioenkapitaal zowel een ouderdomspensioen als een latent nabestaandenpensioen in te kopen, is de standaardverhouding tussen het levenslang ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden na pensionering 100:70.
- Het partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering bedraagt 50% van het pensioengevend salaris.
- Het wezenpensioen bij overlijden vóór pensionering bedraagt 20% van het pensioengevend salaris per wees en wordt uitgekeerd tot leeftijd 25.
- Bij arbeidsongeschiktheid wordt de deelneming premievrij voortgezet voor de mate van arbeidsongeschiktheid. Het arbeidsongeschiktheidsbeleid is verder uitgewerkt in hoofdstuk 4.3.
- De uitkeringen van het levenslang ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden van de hoofdverzekerde worden aangekocht uit het persoonlijk pensioenkapitaal, zijn bij default variabel en kennen geen vaste stijging of daling.
- Vanaf 58 jaar koopt een deelnemer zich in, in het uitkeringscollectief. De deelnemer koopt zich ieder jaar voor 1/10^e van het persoonlijk pensioenkapitaal in. Binnen het uitkeringscollectief wordt een risicodelingsreserve gehanteerd voor het opvangen van negatieve schokken. De bijdrage aan de risicodelingsreserve betreft 1% van het persoonlijk pensioenkapitaal op het moment van inkopen.
- Indien een aanstaande gepensioneerd of nieuwe nabestaande een vaste uitkering wenst, (met mogelijk vaste stijging) kan de deelnemer het kapitaal op het moment van pensioneren overdragen naar een verzekeraar naar keuze. Indien een deelnemer, reeds op 58-jarige leeftijd, besluit om zijn kapitaal over te dragen naar een verzekeraar, wordt er niet ingekocht in het uitkeringscollectief. Maakt de deelnemer pas bij pensioneren de keuze voor een vaste uitkering dan wordt de inleg in de risicodelingsreserve niet meegegeven.

- Bij aanvang van de uitkering maakt de deelnemer de definitieve keuze van de vorm van de uitkering: standaard binnen het uitkeringscollectief van SPOA met een variabele uitkering en als alternatief een vaste uitkering bij een verzekeraar.
- De nieuwe pensioenregeling biedt rondom pensioneren meerdere flexibiliseringsopties: vervroeging, hoog-laag constructies, uitruil van ouderdomspensioen naar partnerpensioen en andersom en uitkering van een bedrag ineens (mits wettelijk toegestaan).

In bijlage 1 is een samenvatting van de nieuwe regeling opgenomen. Tevens is daarin ook het nieuwe pensioenreglement opgenomen.

4.3 Pensioen bij arbeidsongeschiktheid

Bij arbeidsongeschiktheid wordt de deelneming premievrij voortgezet tot de maand volgende op de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt of tot overlijden van de deelnemer.

De toekenning is gebaseerd op het volgende schema:

Bij een arbeidsongeschiktheid van:	% percentage premievrijstelling
80-100%	100%
65-80%	72,5%
55-65%	60%
45-55%	50%
35-45%	40%
Minder dan 35%	0%

Deze genoemde mate van arbeidsongeschiktheid is in de opbouwfase overeenkomstig die van de huidige pensioenregeling.

5 Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

5.1 Overwegingen voor wel of niet invaren

De wetgever heeft gekozen voor invaren als standaard pad om de volgende redenen:

- De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden ook van toepassing op de in het verleden opgebouwde pensioenen. In het nieuwe pensioenstelsel worden geen of minder buffers opgebouwd en zijn er geen restricties met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden). Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan verwacht.
- De zogenaamde “dubbele transitie” (het afschaffen van de doorsneesystematiek in combinatie met het invaren van het opgebouwde pensioenen) verlaagt compensatielasten voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Bij het niet invaren kan het aanwezige vermogen niet worden gebruikt voor de compensatie van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Deze compensatie zal dan uit (extra) premie moeten worden gefinancierd.

BPOA onderschrijft de genoemde voordelen van invaren en onderkent daarnaast:

- In het nieuwe stelsel wordt de ingelegde premie leeftijdsafhankelijk belegd (lifecycle). Hierdoor kan beter aangesloten worden bij de wensen en risicohouding van de verschillende leeftijdsgroepen.
- Ingegane pensioenuitkeringen kunnen door invaren, naar verwachting, eerder worden verhoogd. Dit betekent echter niet dat in het nieuwe stelsel een volledig koopkrachtbehoud kan worden gegarandeerd, alhoewel daar wel naar gestreefd wordt. De verhogingen in het nieuwe pensioenstelsel blijven afhankelijk van de beleggingsopbrengsten en renteontwikkeling.
- Er wordt voorkomen dat er twee systemen (huidig en nieuw pensioenstelsel) gehanteerd moeten worden binnen een pensioenfonds. In het geval dat de opgebouwde pensioenen niet worden ingevaren, worden bestaande pensioenen verplicht financieel afgescheiden van het in het nieuwe pensioenstelsel opgebouwde vermogen. Op de opgebouwde pensioenen blijft dan het huidige financieel toetsingskader (hierna FTK) van toepassing. Op het nieuw op te bouwen pensioen is het nieuwe pensioenstelsel van toepassing. Het hanteren van twee kaders leidt tot extra complexiteit in de uitvoering en tot extra kosten. Bovendien is dit ook lastiger uit te leggen aan deelnemers. Deelnemers hebben dan immers verschillende soorten pensioen.
- Er wordt voorkomen dat er een schot tussen de bestaande en nieuwe pensioenen ontstaat. Een schot doorbreekt de risicodeling tussen generaties van deelnemers. Dit leidt bijvoorbeeld bij het verzekeren van het overlijdensrisico tot extra risico's.
- Er wordt voorkomen dat er een gesloten pensioenregeling ontstaat, voor een verouderende groep deelnemers. Op termijn zal er in deze pensioenregeling minder beleggingsrisico genomen kunnen worden, waardoor de verwachte toeslagverlening omlaaggaat ten opzichte van de huidige situatie.
- BPOA heeft gekozen voor een flexibele premiereregeling. Als wordt ingevaren kan bij een voldoende hoge dekkingsgraad op het moment van transitie gestart worden met een gevulde risicodelingsreserve. Dit verlaagt het risico dat ingegane pensioenen binnen het uitkeringscollectief verlaagd worden na transitie en zorgt daardoor voor een verbetering van de nieuwe regeling.

BPOA onderkent ook de volgende nadelen:

- Het verdelen van het collectief vermogen is complex en brengt juridisch risico met zich mee. Dossiervorming en goede onderbouwing van met name evenwichtigheid is noodzakelijk, maar kan deze juridische risico's niet volledig wegnemen.
- De voorspelbaarheid van het pensioen in de opbouwfase is lager dan in het huidig pensioenstelsel. Op de pensioendatum kan het pensioen – als het tegenzit – in een lager pensioen resulteren dan verwacht.
- De impact van invaren is op voorhand niet volledig vast te stellen. Zo is het onzeker hoe hoog de dekkingsgraad op het uiteindelijke invaarmoment is. De onzekerheid wordt ten dele gemitigeerd door meerdere dekkingsgraden door te rekenen (zie paragraaf 8.3).

Alles afwegende verzoekt BPOA aan SPOA om per de transitiedatum de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling, door middel van een collectieve waardeoverdracht volgens artikel 145I van de Wvb.

De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden daarmee ook van toepassing voor de in het verleden opgebouwde pensioenen, waardoor er minder buffers worden opgebouwd en er minder restricties gelden met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden). Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel. Deze voordelen en andere genoemde voordelen wegen ruimschoots op tegen de beschreven nadelen. BPOA is er voorts van overtuigd dat de keuze voor invaren niet onevenredig ongunstig is voor deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Dit wordt in het voorliggend transitieplan verder (kwantitatief) uitgewerkt.

5.2 Aanwenden vermogen

In hoofdstuk 3 zijn de algemene uitgangspunten en doelstellingen van BPOA inzake de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel opgenomen. Op basis van deze doelstellingen wordt het aanwenden van vermogen vastgesteld.

Bij het invaren van de opgebouwde pensioenen wordt de zogenoemde standaardmethode gebruikt, zoals bedoeld in de Wtp. Bij het omrekenen is de huidige voorziening de basis waarbij iedere deelnemer idealiter zijn of haar eigen voorziening meekrijgt als persoonlijk pensioenkapitaal. Naast de toewijzing aan het persoonlijke pensioenkapitaal heeft BPOA de volgende bestemmingen geformuleerd:

- A. Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV);
- B. Operationele reserve (OR);
- C. Compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek (zie hoofdstuk 6);
- D. Risicodelingsreserve (zie hoofdstuk 7);

Het MVEV en de OR zijn verplichte onderdelen van een flexibele pensioenregeling die altijd gevuld moeten zijn. Naar verwachting is circa 1%¹ van het totaal van de persoonlijke pensioenkapitalen benodigd voor het MVEV. Daarnaast is circa 2%¹ van het totaal van de persoonlijke pensioenkapitalen benodigd voor de operationele reserve.

¹ De definitieve cijfers zijn nog niet vastgesteld door het pensioenfonds. Dit betreft een aanname, maar de uiteindelijke hoogte van de respectievelijke vereisten en reserves heeft geen invloed op dit transitieplan.

5.3 Voorrangsregels

Inleiding

In de afgelopen maanden zijn verschillende financiële en economische scenario's verkend. Er zijn doorrekeningen gemaakt bij verschillende dekkinggraden. Binnen de verkende scenario's is gebleken dat de evenwichtigheid kan worden aangetoond. In deze situaties kan het transitieplan onverkort worden uitgevoerd. Bij niet alle dekkinggraden kunnen alle doelstellingen worden behaald, terwijl invaren alsnog wenselijk is.

Bandbreedte

Rekening houdend met de aangegeven prioritering wordt bij een dekkinggraad op het transitiemoment tussen 106% en 140% naar de mening van BPOA in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen. Bij een dekkinggraad tussen 90% en 106% kunnen de transitiedoelstellingen niet volledig worden ingevuld. Echter, BPOA heeft ervoor gekozen om niet een dekkinggraad van 106% als minimale grens te stellen aan het transitieplan. Immers, als de dekkinggraad toch onverhoopt onder de 106% zou komen, bijvoorbeeld 90%, zouden de pensioenen onder het huidig FTK (bij niet invaren dus) ook verlaagd moeten worden. De argumenten vóór het invaren zoals benoemd in hoofdstuk 5.2 wegen in dit geval nog steeds zwaarder. Met deze argumenten is ervoor gekozen om bij dit transitieplan een reikwijdte voor hoogte van dekkinggraad te nemen tussen 90% en 140%.

Het is wel van groot belang om maatregelen te treffen zodat de dekkinggraad niet lager wordt dan 106%. BPOA heeft daarom het bestuur van SPOA verzocht om haar beleid dusdanig in te richten dat een dekkinggraad van 106% zoveel mogelijk beschermd blijft. Bij een dekkinggraad van 106% kan nog worden voldaan aan de beschreven bestemmingen A tot en met D én kunnen de opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenuitkeringen worden omgezet zonder dat deze bij aanvang worden gekort.

Doordat BPOA aan SPOA verzocht heeft om de dekkinggraad te beschermen tot een grens van 106%, is BPOA in de overtuiging dat er in voldoende mate geborgd is dat de dekkinggraad niet onder de 106% komt.

Wettelijk gezien mag een pensioenfonds alleen invaren als de dekkinggraad bij aanvang tenminste gelijk is aan 90%. De minimale invaardekkinggraad is derhalve vastgesteld op 90%. Mocht de dekkinggraad van SPOA op het moment van invaren toch kleiner zijn dan 90%, zullen de aanspraken- en rechten eerst verlaagd moeten worden voordat kan worden ingevaren.

Voorrangregels

Hoeveel er wordt gealloceerd naar persoonlijke pensioenkapitalen, de risicodelingsreserve en de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek hangt af van de dekkinggraad van het fonds op de transitiedatum. Omdat niet aan alle bestemmingen kan worden voldaan bij een lage dekkinggraad, zijn er voorrangregels vastgesteld door BPOA. De voorrangsregels zijn als volgt vastgesteld:

1. Het MVEV voldoet na de transitie aan de wettelijke maatstaven. (Bestemming A)
2. De OR is na transitie gevuld op het minimale niveau dat nodig is voor de afzonderlijke onderdelen van de OR. (Bestemming B)
3. De risicodelingsreserve wordt gevuld tot in ieder geval 50% van het beoogde doel en compensatie wordt gefinancierd indien benodigd en evenwichtig. (Bestemming C en D)
4. Het eventueel tekort toerekenen naar het individu.

5. Risicodelingsreserve wordt gevuld tot gewenste niveau vanaf dat er geen tekort is. (Bestemming D)
6. Overschot of tekort wordt toegerekend naar het individu.

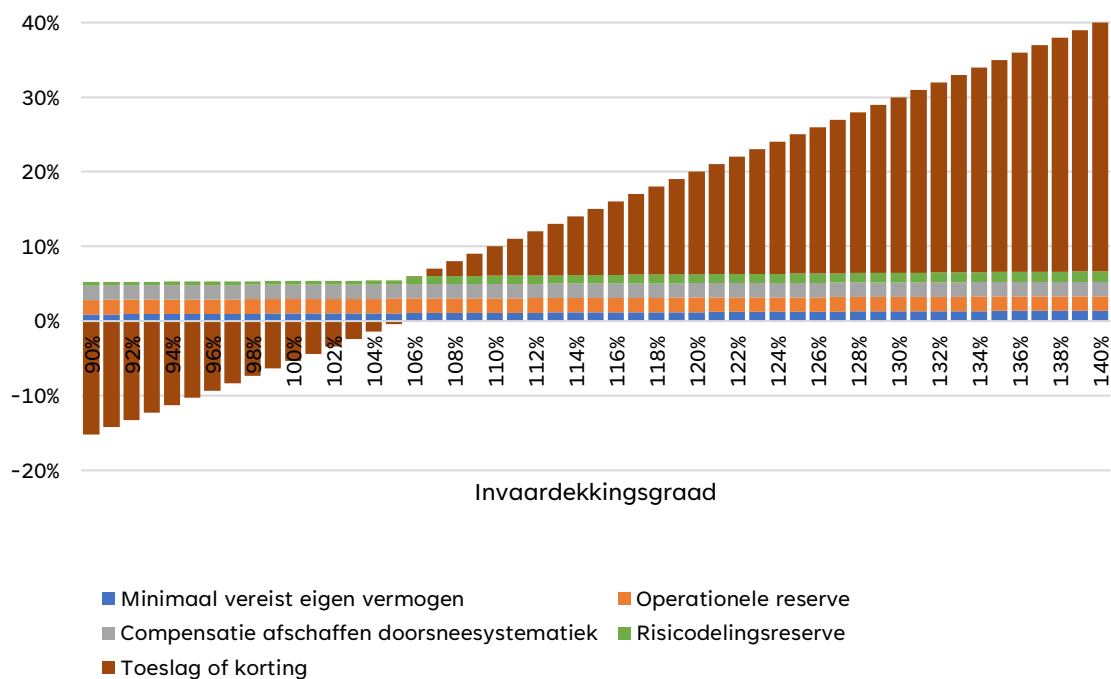
BPOA heeft na overleg met SPOA de volgende, minimaal benodigde invaardekkingsgraad en gewenste invaardekkingsgraad vastgesteld. Partijen hebben daarbij tevens afgesproken hoe het collectieve pensioenvermogen op het transitiemoment bij de verschillende invaardekkingsgraden aangewend zal worden. In de minimaal benodigde invaardekkingsgraad is rekening gehouden met de wens om bij aanvang een goed werkende pensioenregeling te starten met een voldoende gevulde risicodelingsreserve en financiering van de compensatie.

BPOA onderkent daarmee de volgende belangrijke grenzen. Deze grenzen zijn ook nader onderzocht

Invaardekkingsgraad	Omschrijving
90%	Wettelijk minimum Er wordt invulling gegeven aan de bestedingen op het minimaal vereiste niveau. Voor de risicodelingsreserve is dit 0,5% van het fondsvermogen. Tot een dekkingsgraad van 106% betekent dit dat er een verlaging van de pensioenen moet plaatsvinden.
106% (circa)	Minimum gewenste invaardekkingsgraad: Er kan aan alle doelstellingen worden voldaan onder A tot en met D. De toekenning van het persoonlijk pensioenkapitaal is minimaal gelijk aan de voorziening pensioenverplichtingen voorafgaand aan invaren. Vanaf 106%: Onverdeeld vermogen wordt naar rato toegekend aan alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden conform de standaardmethode. Het dekkingsgraadoverschot wordt over 1 jaar gespreid.
119%	Basisvariant De basisvariant waarop de berekeningen zijn gemaakt. Dit was de actuele dekkingsgraad medio 2023.
140%	Maximale invaardekkingsgraad De maximaal onderzochte invaardekkingsgraad. Tot deze dekkingsgraad is de evenwichtigheid nog aangetoond en onderbouwd.

In volgende grafiek is een weergave opgenomen van de besteding per dekkingsgraad per voorrangsregel.

Figuur 5.1. Besteding transitiedoelstellingen per dekkingsgraad



Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment hoger dan 106% kunnen de persoonlijke pensioenkapitalen van de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden extra (met meer dan 100% van de technische voorziening) worden gevuld uit het collectieve pensioenvermogen en wordt aan alle transitiedoelstellingen voldaan. BPOA stelt nog vast of bij een hogere dekkingsgraad dan 140% de voorgenomen standaardmethode nog steeds evenwichtig uitpakt voor de verschillende belanghebbenden. Dit wordt alleen onderzocht in het geval er aanleiding is dat deze situatie ontstaat.

Over onvoorziene gevallen en bij een dekkingsgraad buiten de bandbreedte treden het bestuur van BPOA en SPOA in overleg. In dergelijke situaties worden het bestuur van BPOA en de leden tijdig geïnformeerd. BPOA benadrukt het belang van het behalen van de minimaal gewenste invaardekkingsgraad van 106%. SPOA deelt het belang hiervan.

Bij de bepaling van de vulregel voor de financiering van de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek respectievelijk de risicodelingsreserve zijn de volgende overwegingen gemaakt:

- Voor BPOA heeft financiering van de compensatie uit het collectieve pensioenvermogen voorrang op het initieel volledig vullen van de risicodelingsreserve. Een (eventuele) achteruitgang in pensioen als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek is min of meer een zekere achteruitgang waarvoor als eerste collectief pensioenvermogen opzijgezet zou moeten worden.
- Uit de uitgevoerde berekeningen blijkt dat een risicodelingsreserve van 0,5% van het fondsvermogen op zich al voldoende effectief is in het streven de ingegane uitkeringen niet te hoeven verlagen ten opzichte van het voorgaande jaar. Echter, de bescherming van de pensioenuitkering is dan lager dan gewenst. Het gewenste niveau van de risicodelingsreserve bij aanvang is 1,0% van het fondsvermogen. Bij toetreding van een deelnemer tot het uitkeringscollectief zal er in de nieuwe regeling 1% van het persoonlijk kapitaal toegevoegd worden aan de risicodelingsreserve.

Aan de risicodelingsreserve is een (eigen) maximum gesteld van 15% van het fondsvermogen. Om te voorkomen dat de reserve leeg raakt, wordt er maximaal 10% van de reserve in enig jaar uitgekeerd aan pensioengerechtigden.

Beide componenten (compensatie en de initiële vulling van de risicodelingsreserve) worden in de volgende twee hoofdstukken besproken.

6 Gemaakte afspraken over compensatie

Achtergrond compensatie (algemeen)

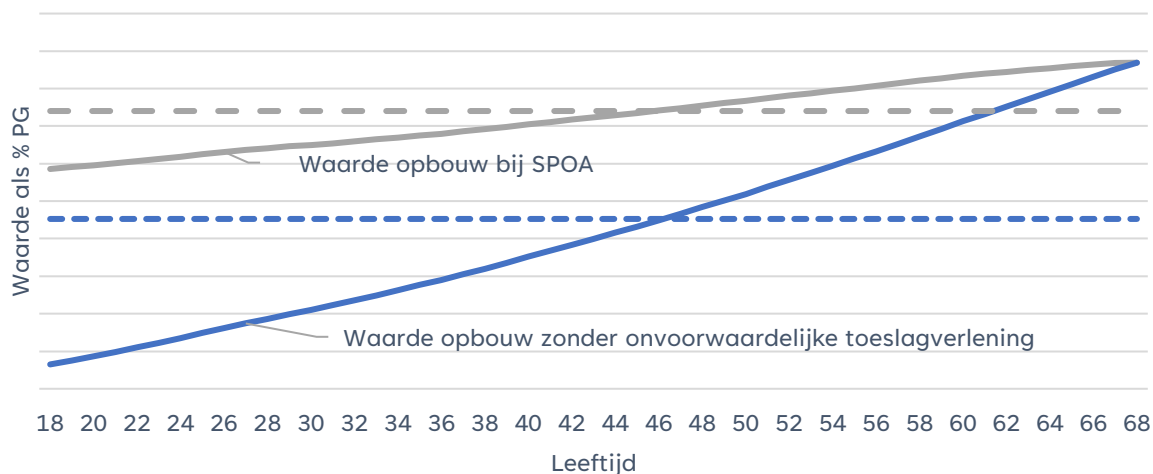
In de huidige regeling is de waarde van de jaarlijkse pensioenopbouw leeftijdsafhankelijk. De premie is echter gelijk voor alle deelnemers (30,7% van de pensioengrondslag). Dit wordt de doorsneepremie genoemd. Doorgaans is het zo dat de waarde van de opbouw voor oudere leeftijden hoger is dan voor de jongere leeftijd. Immers, de ingangsdatum van het pensioen voor de oudere deelnemer ligt dichterbij en moet eerder met een grotere kans worden uitgekeerd. Per saldo leggen jongeren dus dezelfde premie in, maar krijgen een minder hogere opbouw ervoor terug. Dit is in beginsel geen probleem, aangezien de jongere deelnemers vanzelf ook ouder worden. Op het moment dat zij dan ouder zijn, betalen ze relatief minder voor de waarde van de opbouw. Deze premiesystematiek wordt afgeschaft in het nieuwe stelsel. Voor toekomstige actieven, slapers en pensioengerechtigden maakt dit niet uit. Echter, voor de deelnemers rond leeftijd 50 is dat ongunstig omdat ze in het verleden wel iets meer hebben betaald en nu bij de afschaffing van deze systematiek niet meer profiteren van het feit dat ze juist wat meer zouden krijgen dan ze betalen. Zij worden door de overgang naar de nieuwe regeling benadeeld. Het is de wens om hier op gepaste wijze voor te compenseren.

Doorsneesystematiek SPOA

De afschaffing van de doorsneesystematiek speelt bij veel pensioenregelingen. De huidige regeling van SPOA bevat een onvoorwaardelijke toeslagverlening van 1,5% tot aan de pensioendatum. Om deze toeslagverlening mogelijk te maken wordt door deelnemers extra premie ingelegd, zodat de onvoorwaardelijke toeslagverlening vooraf actuariael neutraal gefinancierd wordt.

De onvoorwaardelijke toeslagverlening zorgt ervoor dat bij SPOA de hierboven beschreven effecten van het afschaffen van de doorsneesystematiek minder zichtbaar zijn dan bij fondsen die geen onvoorwaardelijke toeslagverlening kennen. In het volgende figuur is met de stippellijn aangegeven wat de nieuwe premie wordt. De doorgetrokken lijn in grafiek 8.1 toont de waarde van de jaarlijkse pensioenopbouw per leeftijd. Zoals zichtbaar is de opbouw van oudere deelnemers meer waard dan de opbouw van jongere deelnemers. De grijze gestippelde lijn toont het premiepercentage wat deelnemers daadwerkelijk overdragen aan het fonds. Een deel van de premie is bestemd voor de onvoorwaardelijke toeslagverlening. De grijze lijn toont de waarde van de pensioenopbouw per leeftijd met onvoorwaardelijke toeslagverlening. De blauw gestippelde lijn toont het premiepercentage, als er geen onvoorwaardelijke toeslagverlening verleend zou worden aan deelnemers en de blauwe lijn toont de waarde van de pensioenopbouw per leeftijd zonder onvoorwaardelijke toeslagverlening. Door de onvoorwaardelijke toeslagverlening bij SPOA verschilt de waarde per leeftijd van de pensioenopbouw bij SPOA minder dan bij de meeste andere fondsen. Om deze reden hoeft er minder gecompenseerd te worden voor de afschaffing van de doorsneesystematiek, maar is compensatie nog steeds wel gewenst.

Figuur 8.1: Waarde van de pensioenopbouw in enig jaar een rekenrente van 2%.



Toelichting figuur 8.1: De grijze lijn in grafiek 8.1 toont de waarde van de jaarlijkse pensioenopbouw per leeftijd. Zoals zichtbaar is de opbouw van oudere deelnemers meer waard dan de opbouw van jongere deelnemers. De grijze gestippelde lijn toont het premiepercentage wat deelnemers daadwerkelijk overdragen aan het fonds. Een deel van de premie is bestemd voor de onvoorwaardelijke toeslagverlening. De blauwe lijn toont de waarde van de pensioenopbouw per leeftijd zonder onvoorwaardelijke toeslagverlening. De blauw gestippelde lijn toont de het premiepercentage, als er geen onvoorwaardelijke toeslagverlening verleend zou worden aan deelnemers.

BPOA heeft afgesproken dat deelnemers worden gecompenseerd voor een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van wijziging in de opbouw door de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Het afschaffen van de doorsneesystematiek pensioenopbouw leidt tot een nadeel voor een aantal huidige (actieve) deelnemers van SPOA. BPOA verzoekt derhalve SPOA op de hieronder beschreven wijze te zorgen voor de uitvoering van de compensatie van dit nadeel.

Hoogte en vorm compensatie

BPOA wenst dat op de navolgende wijze een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling voor (actieve) deelnemers zoveel als mogelijk wordt gecompenseerd. Hieronder zijn de processtappen beschreven die worden doorlopen om te komen tot een passende compensatie per leeftijdsgroep van actief pensioen opbouwende deelnemers:

- Stap 1: Bepaal voor elke leeftijd wat naar verwachting in de toekomst zou worden opgebouwd door middel van premie-inleg bij ongewijzigde voortzetting van de huidige pensioenregeling (jaarlijkse opbouw exclusief voorwaardelijke toeslagverlening). Dit betreft de totale verwachte waarde van de opbouw per leeftijd tot de pensioenleeftijd op basis van de doorsneesystematiek.
- Stap 2: Bepaal voor elke leeftijd wat naar verwachting de toekomstige waarde van de opbouw is tot de pensioenleeftijd op basis van een vlakke premie zoals in het nieuwe pensioenstelsel. De hoogte van de vlakke premie wordt zodanig vastgesteld dat de toekomstige opbouw op populatieniveau gemiddeld niet wijzigt ten opzichte van de huidige regeling.
- Stap 3: Voer stap 1 en 2 uit op basis van vaste rentestanden 1%, 2%, 3% en 4%. Een berekening op basis van de daadwerkelijke rentestand kan pas op de transitiedatum gemaakt worden. Echter, het fonds moet nu al de compensatieberekening maken, daarom is

gekozen voor deze vier rentestanden. Deze sluit gemiddeld genomen ongeveer aan bij de rentestand per 30 juni 2023.

- Stap 4: Het verschil tussen de waarde van de toekomstige waarde van de opbouw van stap 1 en stap 2 vormt de compensatiestaffel. Omdat de waarde van de opbouw afhankelijk is van de rentestand, vindt er een middeling plaats op de resultaten van stap 1 en 2 op basis van de vier rentestanden. De resulterende gemiddelde compensatiestaffel geldt als uitgangspunt voor de toekenning van compensatie bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

In de gewenste minimale inwaardekkingsgraad (90%) binnen dit transitieplan is reeds rekening gehouden met de toekenning van de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. BPOA opteert voor het in één keer toekennen van de compensatie in de vorm van extra persoonlijk pensioenkapitaal op het moment van invaren.

Op basis van het deelnemersbestand per 31 december 2022 is de totale compensatielast vastgesteld op circa 1,7% van het collectieve pensioenvermogen. Hierbij wordt opgemerkt dat de compensatielast is uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag van de deelnemer op het transitiemoment. De voorziening zal op het transitiemoment anders zijn. Derhalve kan het percentage op het transitiemoment afwijken.

In bijlage 11.4 is een toelichting opgenomen over de financieringsbron van de compensatie met daarin een toelichting waarom de keuze is gevallen voor de financiering uit het fondsvermogen.

Transitie-effecten compensatie

De transitie-effecten van de hierboven beschreven wijze van compensatie zijn berekend door enerzijds de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkering van de nieuwe pensioenregeling inclusief de toepassing van de compensatieregeling te vergelijken met de verwachte reële pensioenuitkering van de huidige pensioenregeling. Daarnaast zijn de transitie-effecten berekend door het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling inclusief de toepassing van de compensatieregeling, af te zetten tegen de nieuwe pensioenregeling.

Voor de verschillende deelnemersgroepen is vervolgens per leeftijd in kaart gebracht wat de effecten van de transitie inclusief de compensatieregeling zijn. Er is hierbij ook rekening gehouden met de – in het volgend hoofdstuk besproken – initiële vulling van de risicodelingsreserve.

In hoofdstuk 8 en 9 worden de transitie-effecten kwantitatief inzichtelijk gemaakt respectievelijk de evenwichtigheid van de compensatie nader onderbouwd en bekeken vanuit het geheel.

7 Risicodelingsreserve

Doelstellingen solidariteitsbeleid

Het vaststellen van het solidariteitsbeleid is de verantwoordelijkheid van SPOA, maar het vaststellen van dit beleid volgt op basis van de door BPOA gestelde doelstellingen. BPOA geeft SPOA de volgende doelstellingen mee inzake het solidariteitsbeleid:

- Het verzekeren van de (veelal wettelijke) verplichte onderdelen voor pensioenregelingen in verband met overlijden, arbeidsongeschiktheid, macro- en micro-langlevensrisico en kosten (uitvoering en administratie).
- Het beperken van de kans op en mate van daling van nominale ingegane pensioenuitkeringen. Deze daling van ingegane pensioenuitkeringen kan worden veroorzaakt onder andere door economische ontwikkelingen, het macro-langlevensrisico of wijziging van verzekeringsgrondslagen.
 - BPOA verzoekt SPOA om de ingegane uitkering vanuit de risicodelingsreserve aan te vullen (voor zover de risicodelingsreserve hiervoor toereikend is) tot het niveau van het jaar daarvoor als de nominale uitkering van pensioengerechtigden in het lopende jaar daalt door ontwikkelingen op de financiële markten of door resultaten als gevolg van het macro-langlevensrisico of wijziging van grondslagen.
- Het hanteren van een uitkeringscollectief, zodat alle ingegane uitkeringen jaarlijks met hetzelfde percentage stijgen of dalen (na eventuele toekenning vanuit de risicodelingsreserve).
- Het vergroten van de voorspelbaarheid van de pensioenuitkering voor bijna pensioengerechtigden (vanaf 58 jaar).

BPOA verzoekt SPOA de risicodelingsreserve evenwichtig vorm te geven, zodanig dat wordt voorkomen dat de risicodelingsreserve in één keer moet worden gebruikt en zodanig dat de baten en lasten vanuit de risicodelingsreserve voor elke generatie in evenwicht zijn. Er wordt getracht om buffervorming via de risicodelingsreserve beperkt te houden.

BPOA verzoekt SPOA om de risicodelingsreserve te vullen 1. bij invaren, 2. met het rendement dat wordt behaald op het vermogen van de risicodelingsreserve en 3. bij het toetreden van een deelnemer tot het collectief. Het vullen van de risicodelingsreserve vanuit de premie wordt door BPOA niet als evenwichtig gezien, omdat premiebetalende deelnemers geen profijt hebben van de risicodelingsreserve aangezien deze wordt gebruikt voor het uitkeringscollectief.

Gemaakte afspraken over initiële vulling risicodelingsreserve

De risicodelingsreserve is een integraal en belangrijk onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Door middel van de risicodelingsreserve worden financiële mee- en tegenvallers zodanig collectief gedeeld dat dit op voorhand leidt tot gemiddeld stabielere of hogere toekomstige en al ingegane pensioenuitkeringen voor alle generaties.

BPOA hecht aan de volgende doelstellingen voor de risicodelingsreserve:

- Zo veel als mogelijk voorkomen van een daling van de ingegane pensioenuitkeringen ten opzichte van het jaar daarvoor.
- Op basis daarvan tevens bescherming bieden aan nieuw pensioengerechtigden voor de pensioenuitkering in het eerste jaar van pensioneren.

SPOA onderschrijft deze doelstellingen voor de risicodelingsreserve.

BPOA heeft verder begrepen dat SPOA de risicodelingsreserve, waar mogelijk, initieel zal vullen uit een deel van het collectieve pensioenvermogen. De risicodelingsreserve zal daarbij minimaal gevuld worden met 0,5% en bij voorkeur met 1,0% van het collectieve

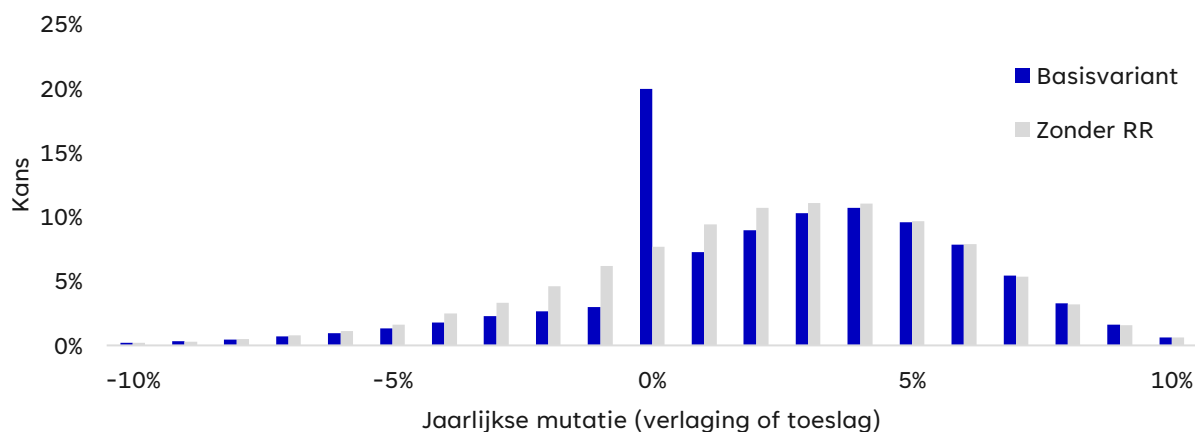
pensioenvermogen. Daarnaast zullen gepensioneerde deelnemers een storting doen van 1,0% van het persoonlijk pensioenkapitaal. Zij profiteren direct van de stabilisatie door de risicodelingsreserve en kopen zich net als toekomstige pensioengerechtigden in het uitkeringscollectief in. Zij hebben na de transitie de mogelijkheid om gebruik te maken van het shoprecht om elders een vaste uitkering aan te kopen bij een verzekeraar.

Toegevoegde waarde risicodelingsreserve

Op basis van de gestelde doelstellingen met betrekking tot het solidariteitsbeleid heeft BPOA aan SPOA om inzicht verzocht naar de werking van de risicodelingsreserve in de nieuwe regeling. SPOA heeft een conceptbeleid opgesteld rondom het solidariteitsbeleid en de toegevoegde waarde van de risicodelingsreserve toegelicht. Hierbij gelden de volgende principes:

- De risicodelingsreserve wordt ingezet om de uitkeringen nominaal te beschermen.
- Er wordt voor deze bescherming in ieder jaar maximaal 10% van de risicodelingsreserve gebruikt om te voorkomen dat deze in enig jaar in één keer leeg kan raken.
- De risicodelingsreserve wordt bij aanvang bij voorkeur gevuld met 1,0% van het totale vermogen², maar ten minste met 0,5% van het totale vermogen.
- Indien de risicodelingsreserve een omvang heeft groter dan 15% van het totale vermogen, wordt het overschot boven de 15% naar rato van kapitaal verdeeld onder alle deelnemers.
- De risicodelingsreserve mag niet negatief zijn. Bij een negatieve reserve, zou deze aangevuld moeten worden vanuit de operationele reserve. Het beleid voor de risicodelingsreserve is dusdanig ingericht dat dit niet mogelijk is, omdat maximaal 10% van de reserve gebruikt mag worden voor het stabiliseren van de pensioenuitkeringen.

Figuur 7.1. Kansverdeling van de nominale mutatie van jaar op jaar in de uitkeringsfase met en zonder risicodelingsreserve.



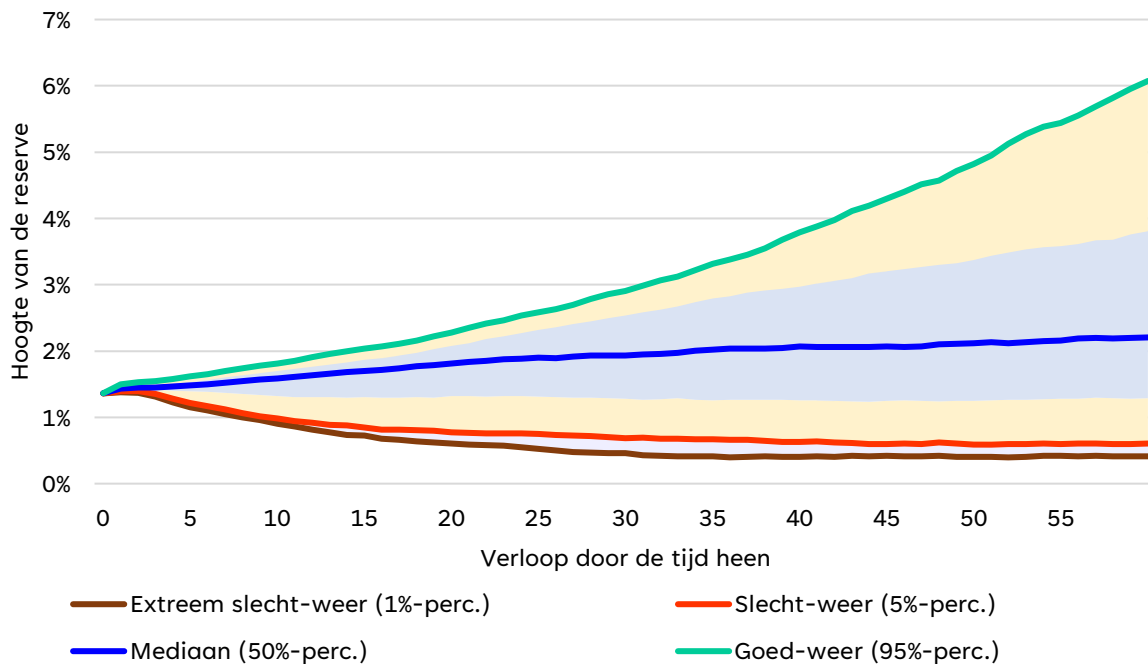
Zowel de blauwe balken als de grijze balken tellen op tot 100%. Beide zijn een kansverdeling van de jaar op jaar mutatie van de nominale uitkering. Zonder risicodelingsreserve is de kans op een verlaging van de uitkering voor een pensioengerechtigde circa 21%. Met een risicodelingsreserve is die kans beperkt tot circa 14%. Daarmee voegt de risicodelingsreserve, conform de doelstelling, waarde toe om de nominale uitkering te beschermen.

Toekomstbestendige inzet

Omdat het wenselijk is dat ook toekomstige generaties gebruik kunnen maken van de risicodelingsreserve is het belangrijk dat de risicodelingsreserve toekomstbestendig ingezet kan worden en niet in de loop der jaren leeg raakt. Hier is een aanvullende analyse voor uitgevoerd waarbij gekeken is naar het verloop van de risicodelingsreserve.

² Dit betreft het totale vermogen na aftrek van de reeds voldane transitiedoelstellingen.

Figuur 7.2. Verloop van de risicodelingsreserve voor de komende 60 jaar, uitgedrukt als percentage van het totale vermogen (met de veronderstelling van een hoogte van 1,0% van het totale vermogen bij aanvang en 1% vanuit pensioengerechtigden).



Uit bovenstaand figuur blijkt dat de risicodelingsreserve zelfs in de slechtste 1% van de scenario's niet leegloopt door het gekozen toedelingsbeleid van de risicodelingsreserve. Dit betekent dat in ieder jaar, volgens de economische verwachtingen onderliggend aan het model, ook de risicodelingsreserve ingezet kan worden voor de bescherming van de toekomstige generaties pensioengerechtigden.

Opzet risicodelingsreserve

De hierboven genoemde vul- en uitdeelregels vertalen zich in de volgende opzet, met dien verstande dat de risicodelingsreserve nooit negatief is en hoogstens maximaal 15% bedraagt van het totale vermogen:

Vulregels:

- Bij invaren 1% uit het collectief vermogen (indien de dekkingsgraad ontoereikend is tenminste 0,5%).
- Bij toetreden van een deelnemer in het uitkeringscollectief 1% van zijn persoonlijk pensioenkapitaal (ook bij aanvang van de huidige regeling en gedurende de inkoop vanaf leeftijd 58)
- Uit het resultaat van de buffer zelf

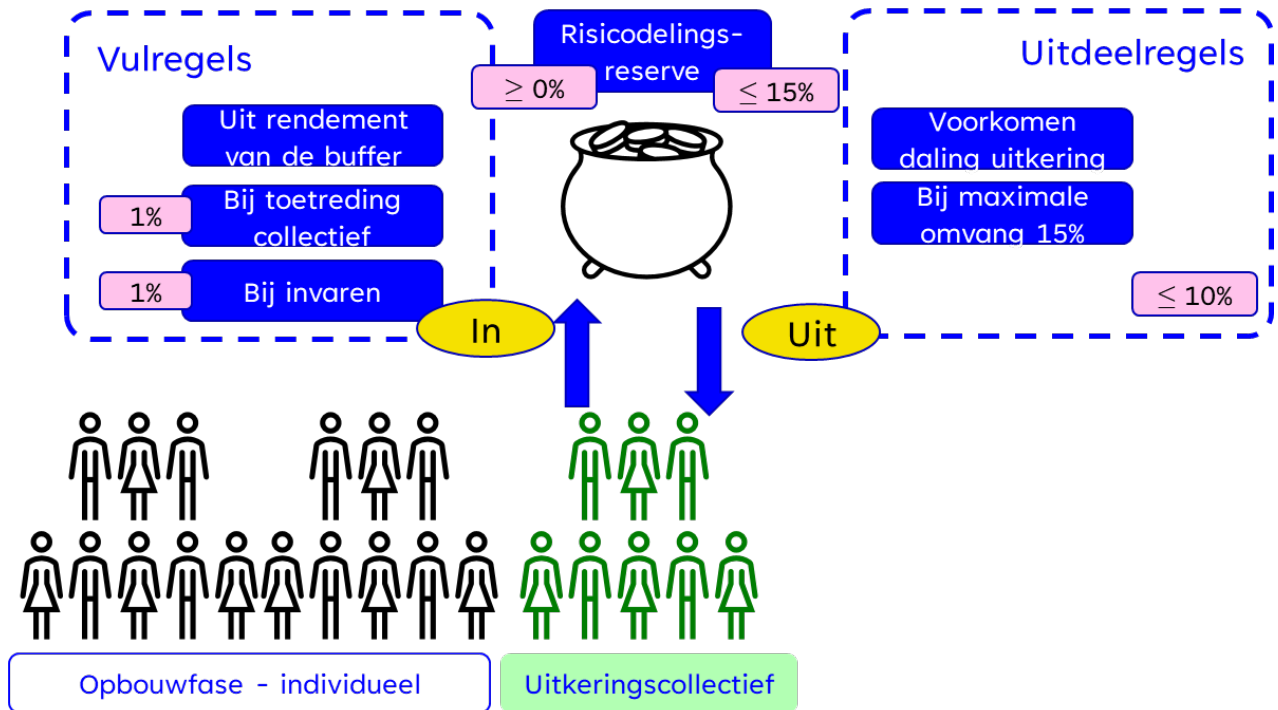
Uitdeelregels:

- Aanvullen van de uitkering in het geval de (verwachte) uitkering vorig jaar hoger was dan de uitkering in het betreffende jaar zonder aanvulling van de risicodelingsreserve
 - Met dien verstande dat er nooit meer dan 10% van de risicodelingsreserve in enig jaar wordt uitgekeerd. Indien 10% niet voldoende blijkt te zijn om in enig jaar de uitkering op peil te houden, worden de uitkeringen binnen het uitkeringscollectief in enig jaar met hetzelfde percentage verlaagd (inclusief de toepassing van spreiden van resultaten).

- In het geval dat de risicodelingsreserve groter is dan 15% van het totale vermogen wordt het overschot toegevoegd aan de persoonlijke pensioenkapitalen van alle deelnemers. De 15% is de wettelijk maximale hoogte van de risicodelingsreserve.

Onderstaand figuur schetst de opzet van de risicodelingsreserve.

Figuur 7.3. Schematische opzet van de risicodelingsreserve.



De impact op de transitie-doelstellingen wordt in het volgende hoofdstuk nader beschreven.

8 Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten)

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend op basis van de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkeringen in goed weer, slecht weer en de mediaan. Daarbij wordt ook ingegaan op de effecten van de wijziging van de pensioenregeling in termen van verwachte pensioenen in goed weer, slecht weer en mediaan conform de uniforme rekenmethodiek. De uitkomsten worden getoetst aan de doelstellingen zoals geformuleerd in paragraaf 3.2 transitiedoelstellingen.

Naast de reële pensioenuitkeringen zijn de transitie-effecten berekend door het netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van de pensioenregeling af te zetten tegen het netto profijt van het wijzigen van de pensioenregeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Hierbij is het netto profijt gelijk aan het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg.

De berekeningen zijn uitgevoerd:

- Per onderscheiden deelnemersgroep: deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. De uitkomsten van de gewezen deelnemers zijn opgenomen in bijlage 2.
- Per leeftijd: van 25- tot 90-jarige leeftijd.
- Voor verschillende dekkingsgraden: 90%, 106%, 119% (basisvariant) en 140%.

De gekozen voorrangregels hebben invloed op het mee te geven persoonlijk pensioenkapitaal. De besproken elementen (MVEV, OR, vulling risicodelingsreserve en compensatie) worden meegenomen in de doorrekeningen. Om de transitie-effecten in kaart te brengen wordt de huidige regeling doorgerekend en de nieuwe regeling inclusief het invaren, bij de hierboven genoemde dekkingsgraden.

In bijlage 4 zijn alle aannames en veronderstellingen opgenomen die aan de berekeningen ten grondslag liggen.

8.1 Transitie-effecten incl. compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek

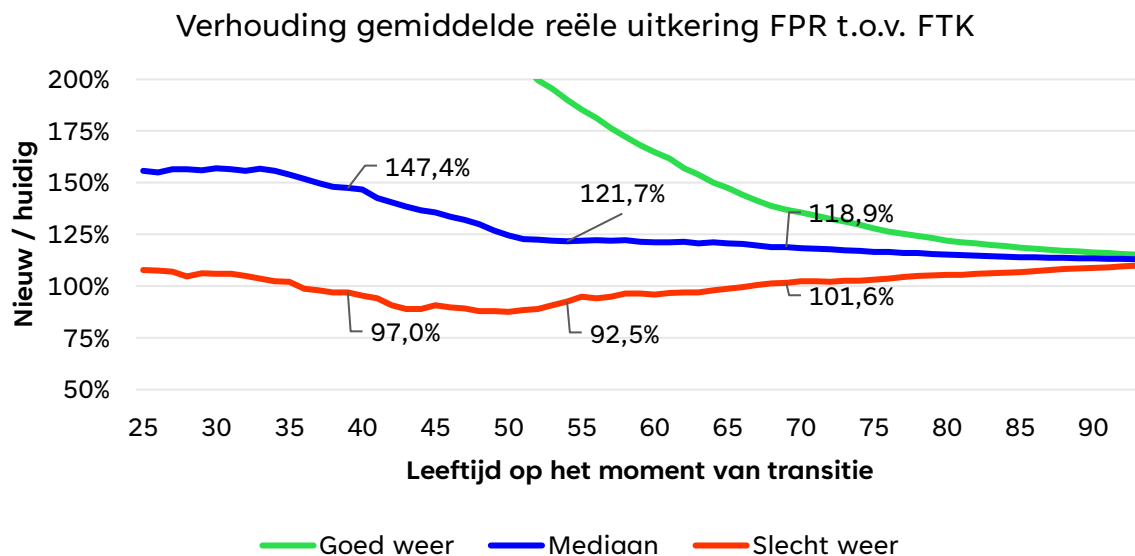
De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend op basis van de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkeringen in goed weer, slecht weer en in het geval van de mediaan. In deze paragraaf wordt uitgegaan van een dekkingsgraad van 119% op het moment van invaren.

Pensioenverwachtingen

In de volgende figuren wordt de verhouding tussen de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe flexibele premiereregeling en de huidige regeling binnen het huidig FTK weergegeven. Bij het invaren kan gebruik gemaakt worden van de standaardmethode en de standaardregel. De standaardregel houdt in dat een eventueel overschot van de dekkingsgraad wordt verdeeld over de pensioenkapitalen rekening houdend met een spreidingstermijn van 10 jaar (conform de wettelijke standaard). BPOA kiest er echter voor om de spreidingstermijn van 1 jaar te hanteren. Dit wordt toegelicht in paragraaf 8.2.

Onderstaand wordt onderscheid gemaakt tussen het wel of niet toekennen van de expliciete compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek. In hoofdstuk 6 is nader toegelicht hoe de compensatie is vastgesteld.

Figuur 8.1. Transitie-effecten zonder compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek



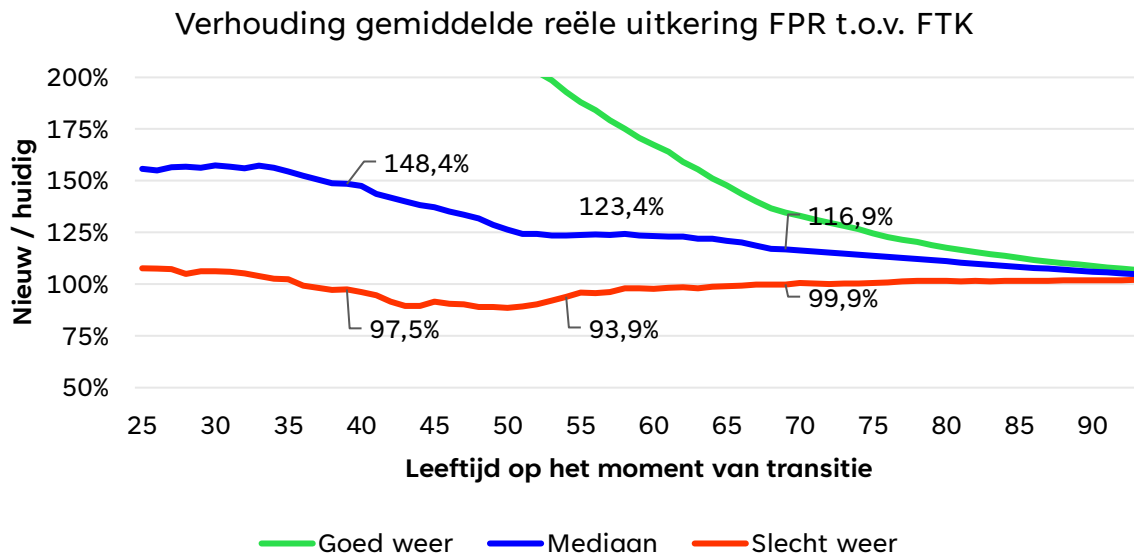
Toelichting bij het figuur: Indien de lijn boven de 100% ligt, is de gemiddelde reële uitkering in de nieuwe regeling (inclusief invaren) hoger dan in de huidige regeling. In bovenstaand figuur is nog geen compensatie toegepast. Kanttekening hierbij is dat de deelnemer niet meer zoals in het huidige stelsel een hoge mate van garantie op een pensioenuitkomst heeft.

In het 95^e percentiel (de 5% beste scenario's), gaat iedereen er fors op vooruit in het nieuwe stelsel. Dit komt omdat in de goed weer scenario's het goed gaat met de economie. In dat geval worden er veel positieve rendementen behaald. In het huidige systeem stijgt het vermogen en groeit de dekkingsgraad door positieve rendementen, en kunnen die niet uitgedeeld worden (anders dan met het verlenen van toeslag). Daarbij is SPOA in de huidige regeling gemaximeerd tot het verlenen van een voorwaardelijke toeslag van 1,5%. In het nieuwe systeem gaan de positieve rendementen direct naar de individuele pensioenkapitalen.

In de slecht weer- en mediaanuitkomsten is een dal te zien rond leeftijd 50. Dit komt met name door het afschaffen van de doorsneesystematiek. In de huidige regeling kent SPOA een onvoorwaardelijke toeslagverlening die gefinancierd wordt uit de premie. Dat zorgt ervoor dat de waarde van de premie gelijkmatiger verdeeld is onder de actieven. Dit is reeds toegelicht in hoofdstuk 6. Het verschil in uitkeringen door afschaffing van de doorsneesystematiek blijft echter zichtbaar.

In onderstaand figuur is weergegeven hoe de uitkomsten eruitzien als de compensatie wordt toegevoegd conform de vastgestelde expliciete compensatie zoals toegelicht in hoofdstuk 6. Ter verduidelijking zijn ook de uitkomsten opgenomen in tabel 8.1.

Figuur 8.2. Transitie-effecten met compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek



Tabel 8.1. Transitie-effecten met en zonder compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek

	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer														
Zonder compensatie	108%	106%	102%	95%	91%	88%	95%	98%	100%	102%	102%	103%	102%	103%
Met compensatie	108%	106%	102%	96%	92%	89%	96%	98%	99%	101%	101%	102%	102%	102%
Mediaan														
Zonder compensatie	156%	158%	153%	145%	136%	126%	123%	124%	122%	118%	115%	112%	109%	107%
Met compensatie	156%	157%	154%	148%	137%	126%	124%	123%	121%	116%	114%	111%	108%	106%
Goed weer														
Zonder compensatie	269%	283%	289%	278%	257%	219%	187%	168%	149%	135%	126%	119%	114%	110%
Met compensatie	269%	282%	293%	283%	260%	221%	188%	167%	148%	133%	125%	118%	113%	109%

De compensatie van de afschaffing doorsneesystematiek geeft een verbetering in de transitie-effecten van de groep 35- tot 60-jarigen. Iedereen gaat er naar verwachting op vooruit in het nieuwe stelsel ten opzichte van het huidige stelsel in termen van de gemiddelde reële pensioenuitkering. Doordat de compensatie wordt gefinancierd uit het fondsvermogen, blijft er minder vermogen over om naar rato te verdelen onder iedereen. Tegenover de verhoging van de transitie-effecten voor actieve deelnemers door de compensatie, staat een beperkte daling in de transitie-effecten van pensioengerechtigden. Het belang om te kunnen starten met een goede regeling en de doelstelling die daarbij hoort om eventuele compensatie te dragen uit het collectief, weegt hier zwaar. Hierbij wordt opgemerkt dat het dal in het slecht weer scenario nog niet weg is en onder 100% ligt. Dat komt omdat de impact van de expliciete compensatie relatief beperkt is door de (t.o.v. andere pensioenfondsen) relatief beperkte omvang van de compensatie. Echter, een extra compensatie wordt niet als evenwichtig geacht omdat dit onevenredig veel meer zou kosten. In de mediaan is namelijk wel een vooruitgang te zien.

Nieuwe regeling beter dan de huidige regeling

Aanvullend heeft BPOA gekeken naar de kans dat de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe flexibele premiereregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling. De volgende tabel geeft hiervan een weergave voor de situatie zonder en met toekenning van compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek aan de actieve deelnemers.

Tabel 8.2. Kans dat gemiddelde reële pensioenuitkering in FPR hoger is dan huidige regeling

	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Zonder compensatie	93%	94%	92%	89%	86%	84%	88%	92%	94%	95%	95%	96%	97%	98%
Met compensatie	93%	94%	93%	90%	87%	84%	89%	92%	93%	93%	94%	95%	96%	97%

Zonder compensatie heeft de leeftijdsgroep 50-jarigen de laagste kans van 84% op een hogere verwachte uitkering in de nieuwe flexibele premiereregeling dan in de huidige regeling. Door het toekennen van de compensatie wordt voor de leeftijdsgroepen tussen 40- en 60 jaar, de kans op vooruitgang in het nieuwe pensioenstelsel beperkt vergroot. (Voor een 50-jarige blijft de kans dat het nieuwe stelsel hoger uitpakt ongeveer gelijk. In het persoonlijk pensioenkapitaal gaat de 50-jarige er wel op vooruit door de compensatie.) Toekennen van compensatie wordt door BPOA als meer evenwichtig beschouwd. In de bijlage is de impact voor verschillende maatmensen opgenomen.

Netto profijt

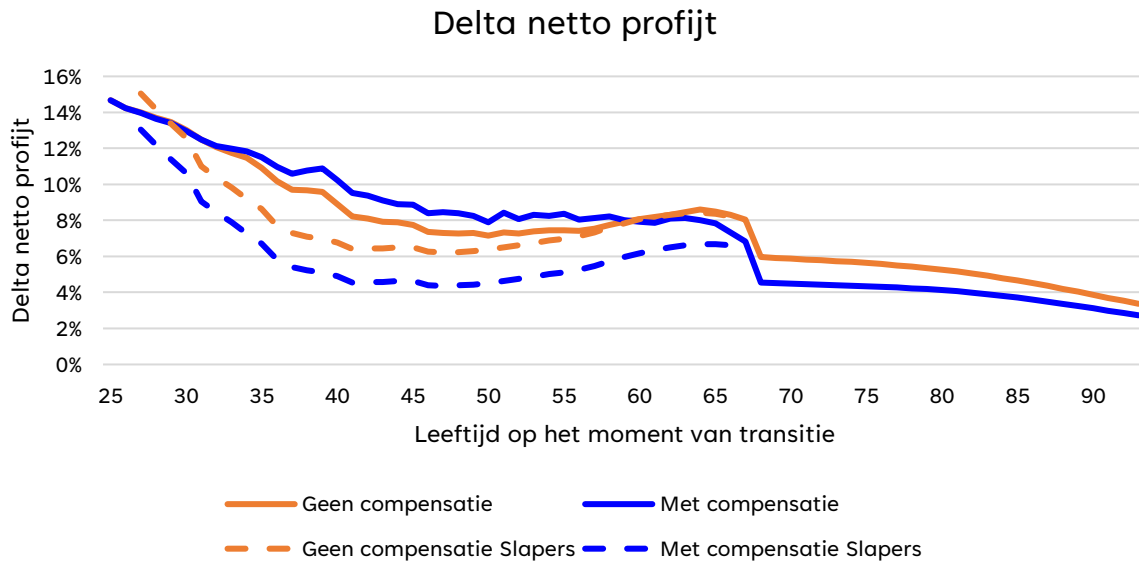
Met netto profijt kan eveneens inzichtelijk worden gemaakt hoeveel bepaalde leeftijdsgroepen er door de transitie in waarde van hun pensioen op voor- of achteruitgaan. De volgende figuur geeft de delta netto profijt weer zonder en met compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek.

De delta netto profijt wordt vastgesteld op basis van de volgende formule:

$$\frac{\text{Verwachte waarde nieuw stelsel} - \text{verwachte waarde huidig stelsel}}{\text{Verwachte waarde opgebouwde uitkeringen huidig stelsel}}$$

De verwachte waarde van enig stelsel wordt vastgesteld als het verschil tussen de marktwaarde van de toekomstige uitkeringen en de toekomstige premie-inleg op basis van risico neutrale scenario's. De risico neutrale scenario's zijn voorgeschreven door De Nederlandsche Bank en hierin wordt het nemen van extra risico niet beloond.

Figuur 8.3. Delta netto profijt zonder en met compensatie afschaffing doorsneesystematiek



Het netto profijteffect is positief voor alle deelnemers. Dit komt omdat er meer pensioen wordt verkregen vanuit de premie-inleg. Door het toekennen van de compensatie neemt het netto profijteffect toe voor actieve deelnemers tussen de 35 en 61 jaar. Voor pensioengerechtigden is een vergelijkbare impact te zien als bij de reeds getoonde transitie-effecten op basis van de gemiddelde reële pensioenuitkering. Door het toekennen van compensatie neemt het netto profijteffect voor pensioengerechtigden en slapers beperkt af. Dit komt omdat de compensatie alleen ten goede komt voor actieve deelnemers ten koste van de rest.

8.2 Transitie-effecten bij toepassing naar rato verdelen

BPOA heeft als algemene doelstelling voor de transitie gesteld dat iedereen er enigszins in gelijke mate op voor- of achteruitgaat. In de vorige paragraaf zijn de transitie-effecten in termen van gemiddelde reële pensioenuitkering en het netto profijteffect weergegeven wanneer de compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek wordt toegekend. Hierbij is reeds rekening gehouden met de gewenste initiële vulling van de risicodelingsreserve met 1,0% van het fondsvermogen en 1,0% vanuit gepensioneerde deelnemers.

BPOA kiest ervoor om de verdeling van het pensioenvermogen niet anders te verdelen dan conform de standaardmethode. Het verschuiven van vermogen is moeilijk uitlegbaar, zeer afhankelijk van de gekozen modelaanname en afhankelijk van een continu veranderende economische uitgangspositie. Als een deel van de dekkingsgraad overblijft wordt deze gelijkmatig verdeeld naar rato van het opgebouwde kapitaal van de deelnemer op het transitiemoment.

De wetgever schrijft voor om het overschot of tekort bij verdeling volgens de standaardmethode te spreiden over een periode van 10 jaar. BPOA en SPOA hebben gezamenlijk onderzocht wat het effect hiervan is op de verwachte pensioenen en kiezen ervoor om hier van de standaardmethode af te wijken. Er is gekozen om het dekkingsgraad overschot eenmalig uit te keren aan de pensioenvermogens van deelnemers. Dit zorgt voor een gelijke verhoging van het persoonlijk pensioenkapitaal van alle deelnemers van SPOA. De uitlegbaarheid van het verdelen speelt bij deze keuze een belangrijke rol.

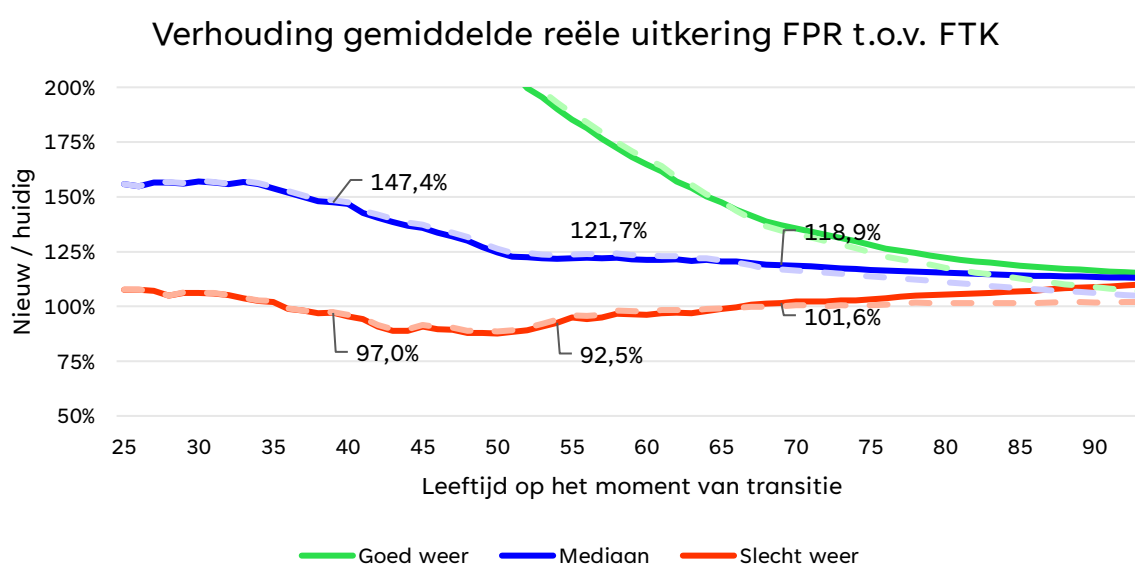
Er zijn geen aanvullende maatregelen genomen om de verlagingen uit 2012, 2013 en 2014 te compenseren. De reden hiervoor is dat het besluit tot deze verlagingen op dat moment ook een

evenwichtige afweging was en onontkoombaar gezien de wet- en regelgeving. Alle deelnemers hebben samen bijgedragen aan de huidige stand van de dekkinggraad. Een mogelijk overschot wordt in gelijke mate (procentueel) en in 1 keer over alle deelnemers verdeeld.

BPOA stelt dat door het afwijken van de spreidingstermijn van 10 jaar naar het naar rato uitdelen zonder spreiden, er op een evenwichtigere manier kan worden ingevaren.

Wanneer het fondsvermogen voldoende middelen bevat om een verdeling van het overschot van het fondsvermogen te realiseren, resulteren de volgende transitie-effecten voor de gemiddelde reële pensioenuitkering. In deze paragraaf wordt uitgegaan van een actuele dekkinggraad van 119% (sluit aan bij de stand medio 2023).

Figuur 8.4. Transitie-effecten bij standaardmethode 10 jaar (stippellijn) en naar rato bij 1 jaar (doorgetrokken lijn)



Tabel 8.3. Transitie-effecten bij 1 jaar spreiden en 10 jaar spreiden

	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer														
10 jaar	108%	106%	102%	96%	92%	89%	96%	98%	99%	101%	101%	102%	102%	102%
Naar rato	108%	106%	102%	96%	91%	88%	95%	96%	99%	102%	103%	105%	107%	109%
Mediaan														
10 jaar	156%	157%	154%	148%	137%	126%	124%	123%	121%	116%	114%	111%	108%	106%
Naar rato	156%	157%	154%	147%	136%	125%	122%	121%	121%	118%	117%	115%	114%	113%
Goed weer														
10 jaar	269%	282%	293%	283%	260%	221%	188%	167%	148%	133%	125%	118%	113%	109%
Naar rato	269%	281%	291%	281%	257%	218%	185%	165%	148%	136%	128%	122%	119%	116%

De impact van de keuze van 1 jaar spreiden (naar rato verdelen) in plaats van 10 jaar is met name zichtbaar bij de gepensioneerde deelnemers. De impact is significant voordelig bij een dekkinggraad van 119%. Keerzijde is dat bij een dekkinggraad onder de 106% de verlaging ook hoger is. Dezelfde methodiek wordt dan gebruikt. Dit is terug te zien bij de dekkinggraad analyse in de scenario's van 90% (zoals opgenomen in tabel 8.5)

Nieuwe regeling beter dan de huidige regeling

Aanvullend heeft BPOA gekeken naar de kans dat de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe flexibele premiereregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling. De volgende tabel geeft een weergave van deze kansen wanneer er compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek wordt toegekend en wanneer het overschot naar rato verdeeld wordt onder alle deelnemers.

Tabel 8.4. Kans dat gemiddelde reële pensioenuitkering in FPR hoger is dan huidige regeling

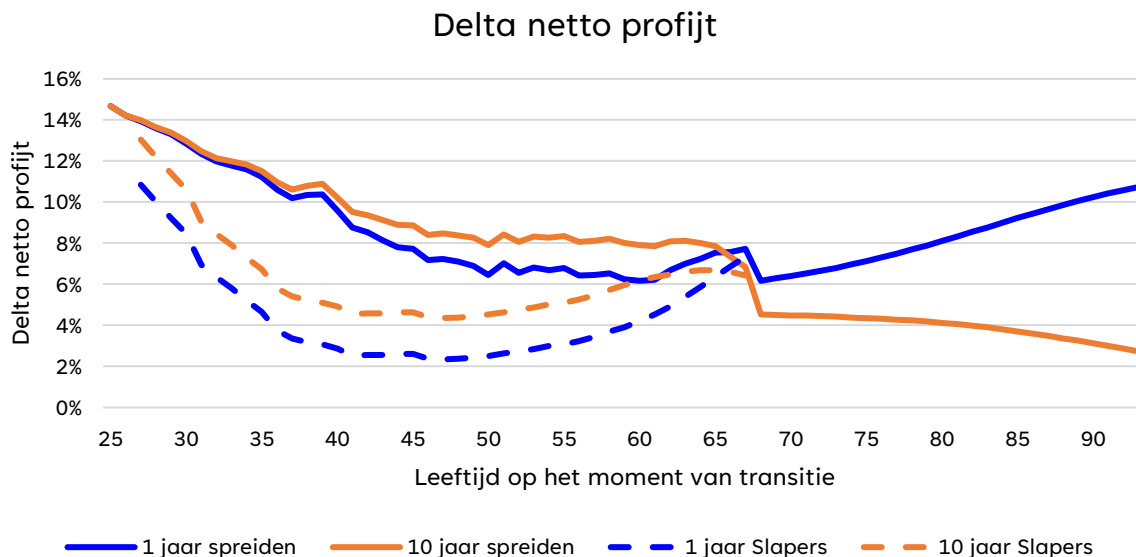
	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
10 jaar	93%	94%	93%	90%	87%	84%	89%	92%	93%	93%	94%	95%	96%	97%
Naar rato	93%	94%	93%	89%	86%	83%	87%	90%	93%	95%	97%	98%	99%	100%

Door het aanpassen van de spreidingsperiode van 10 naar 1 jaar neemt voor de leeftijd 40 t/m 60 de kans op een vooruitgang in de nieuwe flexibele premiereregeling beperkt af. De kans op vooruitgang voor pensioengerechtigden stijgt door het aanpassen van de spreidingsperiode.

Netto profijt

Met netto profijt kan eveneens inzichtelijk worden gemaakt hoeveel bepaalde leeftijdsgroepen er door de transitie in waarde van hun pensioen op voor- of achteruitgaan. De volgende figuur geeft de delta netto profijt weer met compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek en het hierboven beschreven beleid.

Figuur 8.5. Delta netto profijt bij 1 jaar spreiden (naar rato) en 10 jaar spreiden



Het aanpassen van de standaard spreidingsperiode heeft een positieve impact op het netto profijteffect voor de pensioengerechtigde deelnemers en een negatieve impact op de uitkomsten van slapers en actieven.

BPOA heeft kennisgenomen van bovenstaande inzichten en stelt het beleid waarin het overschot gelijkmatig verdeeld wordt onder de deelnemers als het gewenste beleid bij de transitie in het nieuwe pensioenstelsel, indien er voldoende financiële middelen zijn. In het voorliggende transitieplan wordt dit beleid verder als basisuitgangspunt genomen. De evenwichtigheid wordt nader onderbouwd in hoofdstuk 9.

8.3 Transitie-effecten bij andere dekkingsgraden

In voorgaande paragrafen zijn de transitie-effecten getoond op basis van de actuele dekkingsgraad per 30 juni 2023 van circa 119%. Bij deze dekkingsgraad is het mogelijk om alle transitiedoelstellingen uit te voeren. In deze paragraaf worden de transitie-effecten inzichtelijk gemaakt bij de verschillende dekkingsgraden op het transitiemoment van 90%, 106%, 119%, en 140%.

Bij een dekkingsgraad van 90% zijn er onvoldoende middelen om de risicodelingsreserve tot het gewenste niveau van 1,0% te vullen. De risicodelingsreserve wordt bij deze dekkingsgraad voor 50% van de beoogde hoogte gevuld (0,5%). Bij de overige dekkingsgraden zoals weergegeven in deze paragraaf zijn deze onderdelen van de transitiedoelstellingen wel mogelijk.

De volgende tabel geeft een weergave van de transitie-effecten op basis van de gemiddelde reële pensioenuitkering voor de verschillende dekkingsgraden in goed weer, slecht weer en in het geval van de mediaan. De percentages in tabel 8.5 zijn als volgt berekend: gemiddelde uitkering in het nieuwe stelsel/gemiddelde uitkering in het oude stelsel.

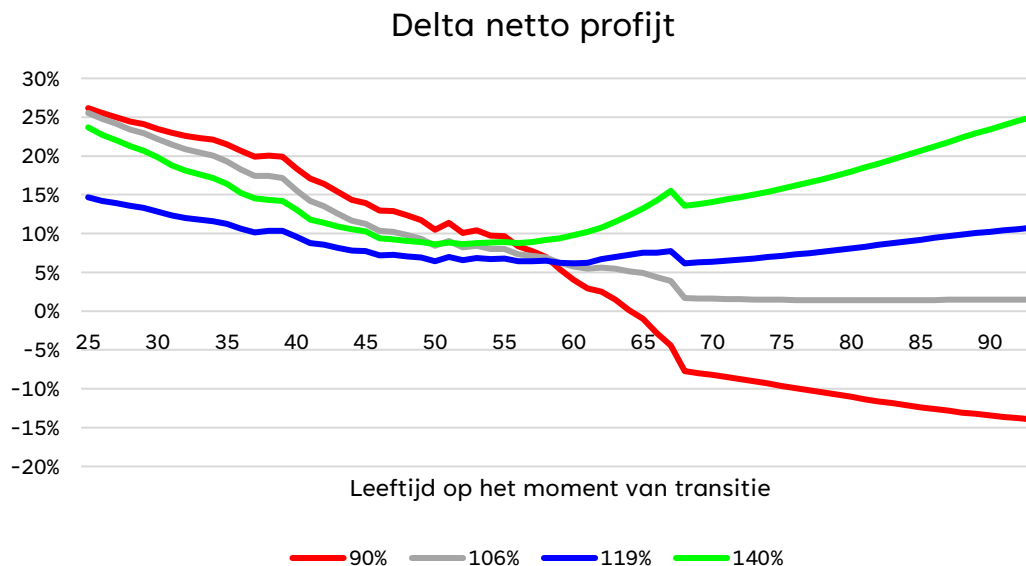
Tabel 8.5. Transitie-effecten bij verschillende dekkingsgraden per leeftijd op het moment van invaren

	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer														
90%	110%	109%	107%	100%	97%	95%	99%	96%	92%	89%	88%	87%	86%	85%
106%	109%	107%	104%	97%	92%	91%	97%	95%	96%	96%	96%	97%	98%	98%
119% (basis)	108%	106%	102%	96%	91%	88%	95%	96%	99%	102%	103%	105%	107%	109%
140%	107%	106%	101%	93%	86%	84%	91%	97%	104%	110%	113%	117%	120%	124%
Mediaan														
90%	153%	152%	149%	142%	133%	125%	124%	118%	110%	102%	98%	94%	91%	89%
106%	154%	154%	151%	143%	132%	123%	121%	119%	116%	111%	109%	106%	104%	102%
119% (basis)	156%	157%	154%	147%	136%	125%	122%	121%	121%	118%	117%	115%	114%	113%
140%	158%	161%	161%	156%	146%	133%	128%	125%	126%	127%	126%	126%	127%	128%
Goed weer														
90%	258%	260%	257%	241%	214%	184%	161%	146%	130%	115%	109%	102%	97%	92%
106%	264%	271%	274%	261%	238%	201%	172%	155%	139%	126%	120%	114%	109%	106%
119% (basis)	269%	281%	291%	281%	257%	218%	185%	165%	148%	136%	128%	122%	119%	116%
140%	279%	298%	316%	314%	290%	246%	207%	184%	162%	149%	140%	134%	131%	130%

Bij een hogere dekkingsgraad worden de transitie-effecten op basis van de gemiddelde reële pensioenuitkering voor alle leeftijdsgroepen hoger. Bij de laagste en hoogste getoonde dekkingsgraden worden de uitkomsten nog als evenwichtig beschouwd. Hierbij wordt opgemerkt dat bij een dekkingsgraad van 90% de uitkomsten niet wenselijk zijn. De kans dat de dekkingsgraad wegzakt naar 90% wordt als klein geacht. BPOA geeft SPOA immers als minimaal gewenste dekkingsgraad 106% mee.

De volgende figuur geeft een weergave van het netto profijteffect bij de verschillende dekkingsgraden. Een hoge dekkingsgraad heeft niet voor alle leeftijdsgroepen een positieve impact op het netto profijteffect. Voor de jonge actieve deelnemers wordt het netto profijteffect lager door een hoge dekkingsgraad. Bij een invaardekkingsgraad van 90% is het delta netto profijt voor gepensioneerden negatief. Voor hen geldt dat de eenmalige verlaging op het transitiemoment in de risico neutrale omgeving (die voor deze berekeningen gebruikt dient te worden) niet goedge maakt kan worden. Er wordt hierbij opgemerkt dat het gaat om een extreem scenario van 90% in combinatie met de risico neutrale omgeving van de netto profijt berekeningen. Ook wordt opgemerkt dat bij een dekkingsgraad van 90% in de huidige regeling de kans op verlaging eveneens hoog is. Dit is reeds meegenomen in de berekeningen.

Figuur 8.6. Delta netto profijt bij verschillende dekkingsgraden



8.4 Effect gebruik transitie-FTK

Er is voor pensioenfondsen de mogelijkheid om gebruik te maken van soepelere regels waar het gaat om toekennen van reguliere indexatie (niet zijnde inhaalindexatie). Voorwaarde hierbij is dat de beroepspensioenvereniging bij het pensioenfonds heeft aangegeven dat zij de intentie heeft om een verzoek tot invaren te doen. BPOA heeft dit voornemen kenbaar gemaakt bij SPOA.

Van deze versoepeling kan gebruik worden gemaakt indien de beleids- en actuele dekkingsgraad minimaal 105% zijn en de actuele dekkingsgraad na indexatie niet lager wordt dan 105%.

Om dit structureel in te regelen tot de datum waarop wordt ingevaren naar het nieuwe pensioenstelsel kan het pensioenfonds gebruik maken van het transitie-FTK. Gezien de samenhang met de intentie tot invaren stemt pensioenfonds SPOA het eventuele gebruik maken van transitie-FTK af met de beroepspensioenvereniging BPOA. Indien van het transitie-FTK gebruik wordt gemaakt dient er tot het moment van invaren jaarlijks een overbruggingsplan te worden opgesteld. Het verantwoordingsorgaan dient jaarlijks in de gelegenheid te worden gesteld om advies uit te brengen over de vaststelling van het overbruggingsplan.

Het bestuur van SPOA heeft vooralsnog besloten in 2023 geen gebruik te maken van het transitie-FTK.

9 Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

BPOA is van mening dat er sprake is van een evenwichtige transitie van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling. Hierbij bekijkt BPOA de evenwichtigheid van de totale transitie voor de actieve deelnemers, gewezen deelnemers, nabestaanden en pensioengerechtigden. De evenwichtigheid wordt beoordeeld aan de hand van de vooraf vastgestelde transitiedoelstellingen:

1. Iedereen zou er in enigszins gelijke mate op voor- of achteruit moeten gaan.
2. De transitie moet ervoor zorgen dat de nieuwe regeling zo goed mogelijk van start kan gaan.
3. De ingegane uitkeringen en opgebouwde pensioenen worden zoveel als mogelijk beschermd. Doelstelling is dat de uitkering voor transitie ten minste gelijk is aan de uitkering direct na transitie.

De doelstellingen zijn voor de verschillende belanghebbende getoetst op basis van de kwantitatieve maatstaven (pensioenverwachtingen, netto profijtuikkomsten en kans dat de nieuwe regeling tot hogere pensioenuitkomsten leidt).

Pensioenverwachtingen

Ten aanzien van de verwachte pensioenuitkeringen in slecht weer, in het geval van de mediaan en in goed weer constateert BPOA het volgende:

- De verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering onder de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling is in het mediane en het goed weer scenario voor zowel deelnemers, gewezen deelnemers als pensioengerechtigden, en onder de verschillende doorgerekende dekkingsgraden (beduidend) groter dan 100%. Ofwel: de verwachte pensioenuitkeringen onder de nieuwe pensioenregeling zijn in het mediane en goed weer scenario voor de verschillende deelnemersgroepen in verschillende financiële situaties op het transitiemoment (beduidend) hoger dan de verwachte pensioenuitkeringen onder de huidige pensioenregeling.
- De verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering onder de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling is in het slecht weer scenario voor de slapers en leeftijdscohorten 40 tot en met 60 kleiner dan 100%.
- Voor pensioengerechtigden is de nieuwe pensioenregeling bij de verschillende doorgerekende dekkingsgraden op het transitiemoment een verbetering. Oorzaken zijn het eerder en meer verhogen van de ingegane uitkeringen dan in de huidige pensioenregeling en, bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van hoger dan circa 106%, het extra vermogen dat bij aanvang van de nieuwe pensioenregeling wordt meegegeven. Deze verbetering kan ook worden gezien als inhaalslag voor de toeslagachterstand uit het verleden. Echter, bij een dekkingsgraad van onder de 106% dient er een directe verlaging van (ingegane) pensioenrechten plaats te vinden. Dit betekent nog niet dat de pensioenverwachtingen direct slechter zijn in het nieuwe stelsel. Immers, in het huidige stelsel had er waarschijnlijk ook een verlaging moeten worden doorgevoerd.

Netto profijtberekeningen

Netto profijtberekeningen tonen de door BPOA te nemen beleidsbeslissingen in onderlinge samenhang en brengen de gevolgen daarvan voor de diverse generaties in termen van netto profijt in beeld. De beleidsbeslissingen van toedeling van het vermogen bij invaren, toedeling van compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek en de toedeling en initiële vulling van de risicodelingsreserve zullen door SPOA afzonderlijk op evenwichtigheid getoetst worden op basis van verwachte pensioenuitkeringen in drie scenario's en het netto profijt.

BPOA realiseert zich dat netto profijt berekeningen complex en lastig uitlegbaar zijn. Daarbij komt dat de uitkomsten sterk gestuurd worden door de gebruikte DNB-scenarioset en de modellering van de pensioencontracten. In de delta netto profijt uitkomsten is een positieve uitkomst te zien voor alle leeftijden. Alleen bij een dekkingsgraad van 90% is de delta netto profijt voor gepensioneerden negatief.

Vooruitgang nieuwe regeling

Op basis van een dekkingsgraad van 119% wordt een vooruitgang verwacht van de pensioenuitkering. Deze is met het voorliggende invaarverzoek evenwichtig over de verschillende leeftijdscohorten gespreid. Daarnaast zorgt het sturen op een minimale gewenste invaardekkingsgraad van 106% ervoor dat de pensioenuitkeringen en de opgebouwde pensioenen op het invaarmoment niet lager zijn dan in de huidige regeling. Daarmee wordt voldaan aan doelstelling 3. Indien dit niet haalbaar is worden BPOA en het VO hierover geïnformeerd. Er wordt nog wel ingevaren tot een dekkingsgraad van 90%.

Aandacht voor de gewezen deelnemers en nabestaanden

Voor de gewezen deelnemers is een doorrekening gemaakt van de verwachte transitie-effecten. Deze zijn opgenomen in bijlage 2. Hieruit concludeert BPOA dat er naar verwachting voor gewezen deelnemers geen onevenredig nadelig effect zal zijn door de transitie naar het nieuwe stelsel.

Nabestaanden gaan er in de verwachting op vooruit door de nieuwe regeling. De nabestaandendeckking is verbeterd ten opzichte van de huidige regeling. Tot slot zullen de opgebouwde nabestaandenpensioenrechten en -aanspraken vanuit het huidig stelsel volgens wet- en regelgeving moeten worden gehonoreerd. SPOA conformeert zich aan de wet- en regelgeving met betrekking tot de opgebouwde nabestaandenpensioenrechten en -aanspraken.

Conclusie

BPOA heeft op hoofdlijnen de volgende keuzes gemaakt en opgenomen in dit transitieplan:

1. Het is in het belang van de deelnemers en de toekomstbestendigheid van de pensioenregeling om in te varen naar de nieuwe regeling.
2. De standaardmethode is passend als omzettingmethode voor de transitie naar de nieuwe regeling.
3. De gewenste minimale invaardekkingsgraad is 106%. Dan kan aan alle doelstellingen worden voldaan zonder dat er gekort hoeft te worden. Echter, ook onder een dekkingsgraad van 106% is het in het belang van de deelnemers om in te varen ook al gaat dit gepaard met een verlaging van de uitkering.
4. De benodigde afschaffing van de doorsneesystematiek wordt gefinancierd uit het fondsvermogen bij invaren. De impact is relatief beperkt, door de relatief kleine compensatielast voor de overige deelnemers.
5. De standaardmethode wordt toegepast met dienverstand dat de buffer naar rato wordt verdeeld zonder gebruik te maken van de standaardspreadstermijn van 10 jaar. Dit heeft een zeer positieve impact op de gepensioneerde zolang de dekkingsgraad groter is dan 106%. Bij een dekkingsgraad kleiner dan 106% moet er worden gekort, maar dit wordt als evenwichtig geacht. Deze grens is wel heel belangrijk en wordt daarom door BPOA aan SPOA meegegeven als minimaal gewenste invaardekkingsgraad.

Op basis van de kwantitatieve maatstaven is de evenwichtigheid op totaal niveau kwalitatief beoordeeld. De beoordeling van de evenwichtigheid is in de volgende tabel opgenomen. Hierin zijn de verschillende effecten beoordeeld met - (negatief), +/- (neutraal), + (positief).

Tabel 9.1 Conclusie evenwichtigheid en afwegingen kwantitatieve maatstaven

Doelstellingen	Maatstaf kwantitatief	25-40	41-55	56-67	68-75	75+	Slapers
Iedereen enigszins gelijke mate op vooruit/achteruit	Pensioenverwachtingen mediaan	+	+	+	+	+	+
	Pensioenverwachtingen 5 ^e percentiel (slecht weer)	+	-	-	+	+	-
	Pensioenverwachtingen 95 ^e percentiel (goed weer)	+	+	+	+	+	+
	Netto profijt	+	+	+	+	+	+
Starten met een goede regeling	Hoogte risicodelingsreserve	Alle deelnemers kunnen (in de toekomst) gebruik maken van extra bescherming					
	Opbouw neutraliteit	Wordt expliciet gecompenseerd door het collectief					
Ingegane uitkeringen en opgebouwde pensioenen worden beschermd	Startuitkering > huidig	+	+	+	+	+	+
	Kans uitkering ten minste gelijk aan huidig	+	+	+	+	+	+
Totaal beoordeling		✓	✓	✓	✓	✓	✓

BPOA constateert dat op basis van de kwantitatieve uitkomsten de transitie in het belang is van alle deelnemers. BPOA trekt hieruit de conclusie dat voldaan wordt aan de door haar gestelde voorwaarden aan de evenwichtigheid van de transitie en is derhalve van mening dat er sprake is van een evenwichtige transitie van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling. Alleen in het slecht weer scenario zijn er negatieve effecten waargenomen. Voor de actieven geldt dat er al een compensatie is toegepast en voor de slapers geldt dat de schokken extremer zijn. Zo is het effect in het goed weer scenario voor slapers weer fors hoger dan voor de overige deelnemers. Alle berekeningen zijn in beginsel gemaakt voor een dekkingsgraad van 119% (juni 2023). Ook bij de dekkingsgraden 106% en 140% wordt aan alle transitiedoelstellingen voldaan en wordt de transitie als evenwichtig beoordeeld. Bij dekkingsgraden onder de 106% is het nog steeds in het belang van alle deelnemers om in te varen, maar dient er mogelijk bij aanvang te worden gekort. Er wordt benadrukt dat dit geen wenselijke situatie is.

Samenvatting

De regeling van BPOA kent momenteel een collectief karakter, waar iedere deelnemer een bijdrage heeft geleverd aan de huidige stand van de dekkingsgraad. Bij de overgang wordt er gekeken naar de effecten naar de toekomst toe. BPOA volgt in beginsel de standaardkeuzes vanuit de wetgeving waarbij wordt gekeken naar het behalen van de transitiedoelstellingen. Onderdeel daarvan is de compensatie van de nadelige gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek. Daar staat tegenover dat er wordt afgeweken van de standaardregel door een eventueel overschot in 1 jaar naar rato te verdelen. Dit is bij hogere dekkingsgraden een positief effect voor de gepensioneerden.

Naar oordeel van BPOA is een evenwichtig inbaarverzoek gedaan in dit transitieplan en kan gesteld worden dat de transitie naar de nieuwe regeling in het belang is van alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

10 Communicatie

Dit transitieplan wordt beschikbaar gesteld aan alle deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden om te raadplegen. BPOA overlegt het transitieplan na vaststelling aan SPOA (het voorgestelde artikel 150c van de Pensioenwet en artikel 145b Wvb). SPOA stelt het transitieplan op zijn website beschikbaar.

Dit transitieplan is vastgesteld op 6 maart 2024 te Utrecht

Naam: Roelf-Jan Dijkhuizen
Functie: Voorzitter

Naam: Hans Mulder
Functie: Secretaris

11 Bijlagen

11.1 Nieuwe pensioenregeling

De nieuwe flexibele premieregeling is opgenomen en uitgeschreven in het Pensioenreglement Apothekerspensionering 1 januari 2026. Onderstaand is een samenvatting opgenomen van de nieuwe regeling.

Samenvattingstabel van de nieuwe regeling

Onderdeel	Invulling	Toelichting
Soort pensioenregeling	Flexibele premieregeling	
Premie	30,7% van de pensioengrondslag (2024)	Gelijk aan de huidige premie.
Ouderdomspensioen	Vanaf pensioeningang wordt uit het persoonlijk pensioenkapitaal een jaarlijkse ouderdomspensioen-uitkering onttrokken. Er geldt geen toezegging, maar een pensioendoelstelling.	De hoogte van de ouderdomspensioen-uitkering is afhankelijk van het persoonlijk pensioenkapitaal. Dit kapitaal wordt belegd conform de risicohouding.
Pensioendoelstelling	Uitzicht op 65% van de gemiddelde pensioengrondslag.	Vastgesteld op basis van de premie die in de huidige regeling wordt betaald.
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar	De pensioendatum is de eerste dag van de maand, volgende op de maand waarin de (gewezen) deelnemer 68 jaar wordt. Dit is ongewijzigd ten opzichte van de huidige pensioenregeling.
Pensioengevend inkomen	Loondienstapothekers en DGA's: Het daadwerkelijk genoten fiscale loon. Zelfstandige ondernemers: De winst uit onderneming in het derde kalenderjaar voorafgaande aan het jaar waarop de pensioenopbouw betrekking heeft.	Loondienstapothekers en DGA's: Uitgezonderd de auto van de zaak en onder bijtelling van de op het loon ingehouden pensioenpremie. Zelfstandige ondernemers: Vóór toevoeging aan en afnemering van de oudedagsreserve en vóór de ondernemersaftrek en vermeerderd met de ten laste van de winst gebrachte premies uit hoofde van de pensioenregeling van het fonds.
Maximum pensioengevend inkomen	€ 137.800 (2024)	Deelnemers hebben de keuze voor een opt-out. Zij kunnen de grens voor het pensioengevend inkomen verlagen tot aan 80% van de fiscaal maximale inkomen.
Franchise	€ 17.545 (2024)	Minimaal franchise
Pensioengrondslag	Pensioengevend inkomen -/- franchise	

Onderdeel	Invulling	Toelichting
Partnerpensioen vóór pensionering	50% van het pensioengevend inkomen levenslang	Op risicobasis verzekerd
Partnerpensioen na pensionering	70% van het ouderdompensioen	De uitkeringen zijn variabel en kennen geen vaste stijging of daling.
Wezenpensioen	20% van het pensioensalaris	Op risicobasis verzekerd en wordt tot leeftijd 25 uitgekeerd.
Flexibiliserings-opties	Vervroeging pensioendatum Uitruil tussen ouderdompensioen en partnerpensioen Hoog-laagconstructie	Conform de huidige regeling eventueel aangevuld met Lumpsum

Overige belangrijke bepalingen

Opt-out mogelijkheid

Deelnemers hebben de keuze voor een opt-out voor het pensioengevend inkomen. Dat kan worden verlaagd naar 80% van het fiscaal maximale inkomen.

Ingroeien in het uitkeringscollectief

10 jaar voorafgaand aan de pensioendatum treden deelnemers geleidelijk toe tot het uitkeringscollectief. Elk jaar wordt 1/10^e van het pensioenkapitaal ingekocht in het uitkeringscollectief. Daarmee wordt het risico afgebouwd en loopt de deelnemer al voor een deel mee in (de bescherming van) het uitkeringscollectief. De voorlopige keuze wordt gemaakt op 58-jarige leeftijd en de definitieve keuze vindt plaats op de pensioendatum.

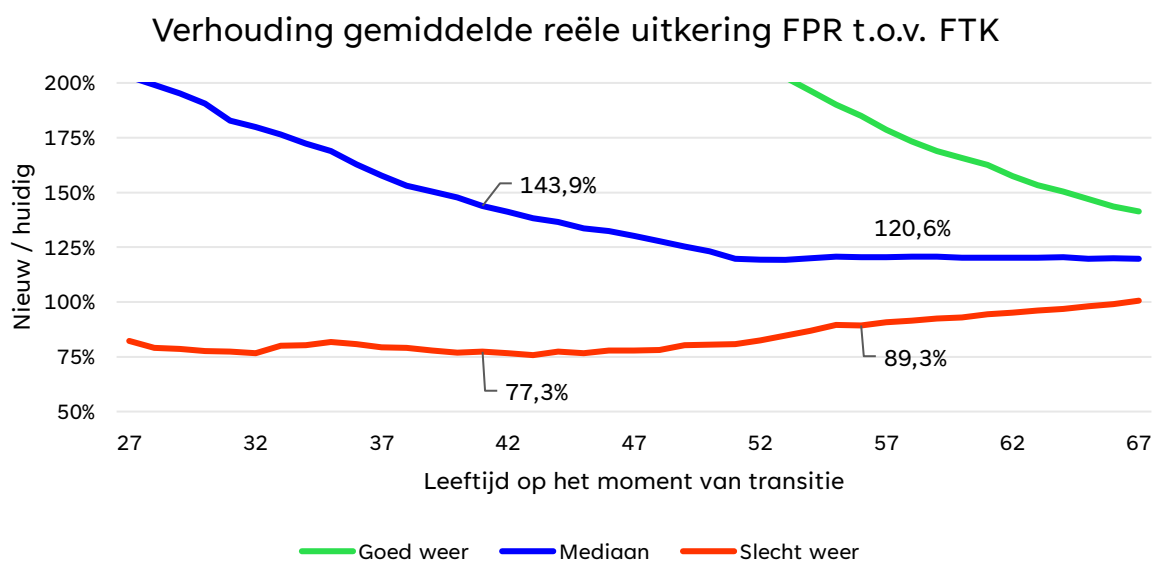
Mogelijkheid tot inkopen vaste uitkering

Bij aanvang van de uitkering is er de mogelijkheid om een vaste uitkering (eventueel inclusief vaste stijging) in te kopen bij een verzekeraar. In dat geval wordt het kapitaal overgedragen naar een verzekeraar naar keuze.

11.2 Uitkomsten slapers

Onderstaand zijn de transitie-effecten voor de slapers opgenomen. In Figuur 11.1 is op basis van de basisvariant (zoals opgenomen in bijlage 11.3) de impact op de pensioenverwachtingen opgenomen.

Figuur 11.1: Pensioenverwachtingen voor slapers bij de transitie naar de FPR



Tabel 11.2. Kans dat de gemiddelde uitkering binnen FPR > FTK-leeftijd voor slapers

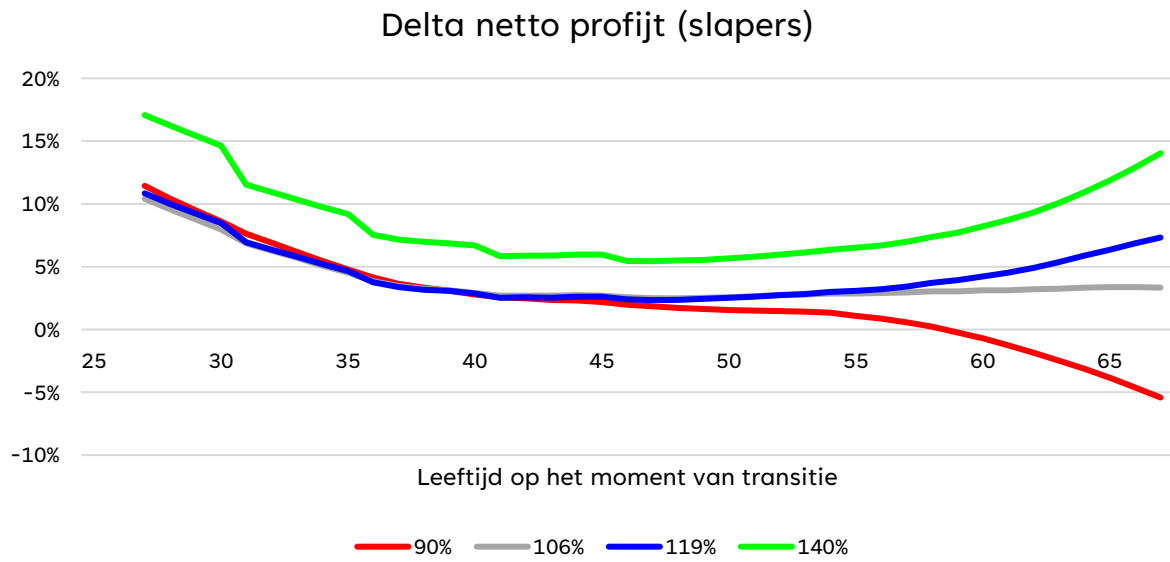
	30	35	40	45	50	55	60	65
Kans FPR > FTK	87%	84%	81%	78%	77%	82%	87%	92%

Gevoeligheidsanalyses dekingsgraden

Tabel 11.3. Transitie-effecten bij verschillende dekingsgraden per leeftijd voor slapers

	30	35	40	45	50	55	60	65
Slecht weer								
90%	83%	83%	79%	78%	82%	88%	90%	90%
106%	82%	82%	78%	77%	81%	88%	91%	95%
119% (basis)	82%	82%	77%	77%	80%	90%	93%	98%
140%	80%	80%	75%	75%	80%	89%	95%	103%
Mediaan								
90%	154%	154%	138%	128%	120%	117%	114%	108%
106%	158%	158%	140%	129%	120%	118%	117%	114%
119% (basis)	169%	169%	148%	134%	123%	121%	120%	120%
140%	195%	195%	167%	148%	134%	128%	126%	126%
Goed weer								
90%	387%	387%	302%	236%	185%	158%	142%	127%
106%	451%	451%	350%	269%	209%	173%	154%	137%
119% (basis)	506%	506%	394%	301%	231%	190%	166%	147%
140%	596%	596%	461%	351%	266%	217%	187%	163%

Figuur 11.2. Delta netto profijt bij verschillende dekkinggraden per leeftijd op het moment van transitie voor slapers



11.3 Aannames en veronderstellingen bij netto-profijs- en overige berekeningen

Algemeen

Uitgangspunt	
Scenarioset	Door DNB gepubliceerde scenarioset Q3 2023 P-set
Transitie-effecten	
Scenarioset	Door DNB gepubliceerde scenarioset Q3 2023 Q-set
Netto profijt	
Actuariële grondslagen	<ul style="list-style-type: none">• Prognosetafel AG2022, startjaar 2023• Fondsspecifieke ervaringssterfte herijkt in 2022
Deelnemersbestand (doorsnede)	Per 31 december 2022
Premie Wtp	25% van de pensioengrondslag (na aftrek risicopremies)
Premie FTK	30,7% van de pensioengrondslag. Gedempte kostendekkende premie naar de toekomst
Gebruik gemaakt van transitie FTK	Nee
Aantal Prognosejaren	60-jaar
Deelnemersbestand	Ontwikkeling van het deelnemersbestand waarin de gemiddelde leeftijd van de actieven gelijk blijft
Carrièrekansen individuen	Er wordt rekening gehouden met individuele salarisstijgingen, maar zonder ontslagkansen.

Huidige regeling

Uitgangspunt	
Regeling	Middelloonregeling: <ul style="list-style-type: none">• Beoogde opbouw voor ouderdomspensioen: 1,3% van de pensioengrondslag + onvoorwaardelijke toeslag van 1,5% per jaar tot de pensioendatum (Feitelijk 2023: 1,38%).• Beoogde opbouw partnerpensioen: 1,313% van de pensioengrondslag (Feitelijk 2023: 1,313%).
Pensioengevend inkomen	<ul style="list-style-type: none">• Het pensioengevend inkomen is gemaximeerd, in 2023 op € 128.810. Pensioengrondslag = Pensioengevend inkomen – franchise. Dit voor een zuiver vergelijk met de nieuwe regeling. Daarin is ook het pensioengevend inkomen gemaximeerd op het fiscale maximum. In werkelijkheid is het maximum pensioengevend inkomen in 2023 € 96.836
Franchise	<ul style="list-style-type: none">• Franchise (2023: € 16.320)
Toeslagbeleid	<ul style="list-style-type: none">• Toekomstbestendige toeslagverlening volgens, in overeenstemming met FTK: Voorwaardelijke prijsinflatie voor alle deelnemers.• Inhaal van gemiste toeslagen en kortingen. (Gesloten gemodelleerd).• Per 1 januari 2023 bedraagt de cumulatieve toeslagachterstand 30,9% hoogste aflopend per leeftijd naar 0% voor een 25-jarige
Premiebeleid	<ul style="list-style-type: none">• De feitelijke premie bedraagt in 2023 30,7% van de pensioengrondslag.• Toetsing op gedempte kostendekkende premie (op basis van verwacht rendement) of opbouw verlaagd wordt.• Aanvullende premietoets: in principe premiedekkingsgraad van (minstens) 100%, tenzij actuele dekkingsgraad lager is dan 100%, dan premiedekkingsgraad minimaal gelijk aan actuele dekkingsgraad.• De feitelijke premie wordt verlaagd in geval de rente stijgt en daarmee de gedempte kostendekkende premie daalt.
Beleggingsbeleid	Beleggingsbeleid 2023 <ul style="list-style-type: none">• 59,4% VRW en 40,6% ZW (na mapping);• Renteaftdekking: 52%
Kortingsbeleid en uitsmeren resultaat	<ul style="list-style-type: none">• Korte termijn kortingen (DG 5 jaar onder MVEV) worden uitgesmeerd over 10 jaar.• Lange termijn kortingen (VEV niet haalbaar binnen tien jaar) worden uitgesmeerd over 10 jaar.

Nieuwe flexibele premieregeling

Beleggingsbeleid (na mapping)

• Return start	• 90%
• Return eind	• 40%
• Return knikpunt	• Leeftijd 50
• Renteaftdekking start	• 0%
• Renteaftdekking eind	• 80%
• Renteaftdekking knikpunt	• Leeftijd 50
Collectief niveau	Lifecycle leidend

Uitkeringsbeleid

Projectierendement	Rentetermijnstructuur zonder op- of afslag
Spreads van uitkeringen	5 jaar (Geheugenloos)
Uitkeringscollectief	Ja

Solidariteitsbeleid

Vullen bij aanvang	Afhankelijk van dekkingsgraad 1% of 0,5% op totaal vermogen.
--------------------	--

Vulregels na aanvang

• Bij toetreding uitkeringscollectief	• 1% van het persoonlijk pensioenkapitaal
• Van premie (%)	• 0%

Uitdelen (uitkering)

• Compensatie-uitkering	• 100% (indien mogelijk)
• Max % uit risicodelingsreserve voor compensatie-uitkering	• 10% (voor zover de risicodelingsreserve strekt)
• Bij omvang van 15%	• Surplus naar rato naar alle deelnemers

11.4 Toelichting financieringsplan compensatie afschaffen doorsneesystematiek

Het financieringsplan per bron voor compensatie vanwege afschaffen doorsneesystematiek

Ter financiering van de compensatie vanwege afschaffen doorsneesystematiek zijn er op hoofdlijnen vier mogelijkheden:

1. Financiering vanuit een deel van de premie.
2. Financiering bij invaren door storting van het pensioenfonds in een compensatiedepot.
3. Een combinatie van 1 en 2.
4. Compensatie wordt buiten de pensioenregeling om gegeven.

De afschaffing van de doorsneesystematiek brengt bij pensioenregeling van de openbaar apothekers een geringe compensatie met zich mee omdat de huidige regeling voor de pensioendatum een onvoorwaardelijke toeslag kent van 1,5%.

Ad 1.

Financiering vanuit premie betekent dat de apotheker een aanvullende premie moet betalen om bij te dragen aan de kosten die de compensatie met zich meebrengt.

Voordeel: de groep die de compensatie ontvangt draagt zelf bij aan de financiering ervan.

Nadeel: de compensatie, die qua omvang gering is omdat de huidige regeling voor de pensioendatum een vaste indexatie kent van 1,5%, werkt lang door in de premiebetaling. Dit brengt met zich mee dat er over de gekozen periode beleid zal moeten worden opgesteld over hoe om te gaan met instromers en uittredende deelnemers.

Ad 2.

Financiering door storting in een compensatiedepot betekent dat meteen bij aanvang vanuit de buffer die vlak voor het invaren beschikbaar is de compensatie vergoed kan worden. De betreffende deelnemers worden meteen bij aanvang van de nieuwe premieregeling gecompenseerd voor het nadeel dat het afschaffen van de doorsneesystematiek voor hen met zich meebrengt. Deze methode is te gebruiken als door geringheid van compensatie slechts een klein deel van de huidige buffer nodig is voor compensatie. Er wordt hierbij een bovengrens aangehouden ter grootte van circa 1,7% van de voorziening van de pensioenverplichtingen voor invaren om de compensatie te kunnen financieren.

Voordeel: er wordt meteen bij aanvang van de premieregeling een vergoeding voor compensatie gerealiseerd en gefinancierd, zonder dat er in de periode daarna nog administratie moet plaatsvinden over een nog te vergoeden deel van de compensatie.

Daarnaast is er geen verhoging van de premie nodig.

Nadeel: de buffer die wordt gebruikt is een algemene reserve van het pensioenfonds die ten behoeve van alle deelnemers, dus niet alleen de te compenseren deelnemers, wordt aangehouden.

Ad 3.

Indien voor de financiering van de compensatie meer nodig is dan de bij 2 genoemde 1,7% van de voorziening van de pensioenverplichtingen dan zal voor de resterende financiering van de compensatie nodig zijn om een aanvullende premie in rekening te brengen om bij te dragen aan de kosten.

Voordeel: voor de lasten voor compensatie wordt de huidige buffer niet zodanig belast dat dit een onevenredige impact heeft ten aanzien van de overige deelnemers.

Nadeel: er wordt een splitsing gemaakt van de meteen bij aanvang te vergoeden compensatie en de nog in de toekomst te vergoeden compensatie. Dit is voor de deelnemers lastig te overzien en brengt complexiteit in de uitvoering met zich mee.

Ad 4.

Het afschaffen van de doorsneesystematiek wordt door de werkgever in andere onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket gecompenseerd. Een beroepspensioenregeling is echter niet gebaseerd op een verhouding tussen werkgever en werknemer. De beroepsgenoot is zelf en op eigen titel betrokken bij de totstandkoming van de pensioenregeling. Deze optie valt dus af.

Standpunt inzake financieringsplan per bron voor compensatie

Er is met berekeningen aantoonbaar gemaakt dat een storting van circa 1,7% van de voorziening van de pensioenverplichtingen voldoende is om de gehele benodigde compensatie te financieren. Dit heeft ertoe geleid dat het pensioenfonds verzocht wordt de compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek te financieren uit de buffer.

Bij volledige compensatie vanuit het pensioenvermogen en dus éénmalige toekenning van de compensatie behoeft er geen compensatiedepot te worden gevormd.

11.5 Voorbeeldberekeningen

Hieronder zijn verschillende voorbeeld doorrekeningen gemaakt in het mediane scenario, bij een dekkingsgraad van 119% op het moment van invaren. Hierbij wordt uitgegaan van een opgebouwd pensioen van € 1.000. De bedragen zijn reëel gemaakt (dus gecorrigeerd voor prijsinflatie). Dit betreffen indicatieve berekeningen op basis van aannames zoals opgenomen in bijlage 3 (hoofdstuk 11.3).

Inzicht in omzetting van het pensioen

Uitkomsten actieve deelnemers met een opgebouwd pensioen van € 1.000

Leeftijd	Uitkering zonder nieuwe ontwikkeling	Waarde voor omzetting	Waarde na omzetting
33	1.170	8.620	10.150
43	1.170	9.640	11.370
53	1.150	11.000	12.820
63	1.130	13.360	15.310

Uitkomsten slapers met een opgebouwd pensioen van € 1.000

Leeftijd	Uitkering zonder nieuwe ontwikkeling	Waarde voor omzetting	Waarde na omzetting
33	1.120	8.620	9.650
43	1.120	9.640	10.800
53	1.120	11.000	12.320
63	1.120	13.360	14.960

Uitkomsten gepensioneerden met een pensioenuitkering van € 1.000

Leeftijd	Uitkering zonder nieuwe ontwikkeling	Waarde voor omzetting	Waarde na omzetting
70	1.120	14.130	15.820
80	1.120	8.580	9.610

Inzicht in de reële pensioenuitkeringen

Uitkomsten actieve deelnemers met een opgebouwd pensioen van € 1.000

Leeftijd	Verwachte uitkering		Slecht weer (5 ^e percentiel)		Goed weer (95 ^e percentiel)	
	Huidig	Nieuw	Huidig	Nieuw	Huidig	Nieuw
33	5.950	9.310	4.140	4.230	7.150	22.070
43	1.580	2.170	970	900	1.870	5.120
53	1.120	1.370	720	650	1.360	2.670
63	940	1.140	710	700	1.140	1.760

Uitkomsten slapers met een opgebouwd pensioen van € 1.000

Leeftijd	Verwachte uitkering		Slecht weer (5 ^e percentiel)		Goed weer (95 ^e percentiel)	
	Huidig	Nieuw	Huidig	Nieuw	Huidig	Nieuw
33	760	1.340	380	310	940	4.950
43	810	1.130	440	340	1.010	3.180
53	840	1.020	520	440	1.050	2.120
63	860	1.040	650	630	1.050	1.610

Uitkomsten gepensioneerden met een pensioenuitkering van € 1.000

Leeftijd	Verwachte uitkering		Slecht weer (5 ^e percentiel)		Goed weer (95 ^e percentiel)	
	Huidig	Nieuw	Huidig	Nieuw	Huidig	Nieuw
70	890	1.060	760	780	1.040	1.410
80	920	1.060	830	880	1.020	1.240