

18 oktober 2023

Transitieplan sociale partners Rail & OV

Op weg naar een nieuwe solidaire regeling

Op 18 oktober 2023 aangeboden aan pensioenfonds Rail & OV met het verzoek tot uitvoeren van de aangepaste pensioenregeling en het invaren van alle bestaande pensioenrechten en -aanspraken

Inhoudsopgave

1	Voorwoord en proces	4
2	Opdracht en verzoeken aan Rail & OV	6
2.1	Opdracht tot uitvoering nieuwe regeling en invaren	6
2.2	Transitieplan op website Rail & OV	6
2.3	Verzoek aan Rail & OV inzake compensatie	6
2.4	Verzoek aan Rail & OV uitstel transitiedatum	6
3	Situatie Rail & OV	7
3.1	Huidige pensioenregeling	7
3.2	Behouden van wat niet hoeft te wijzigen	7
3.3	Afspraken voor alle aangesloten werkgevers van toepassing	7
4	Karakter van de nieuwe pensioenregeling	9
4.1	Solidaire premieovereenkomst	9
4.2	Wat blijft hetzelfde	9
4.3	Premie, ambitie en rendement	9
5	Kenmerken op hoofdlijnen nieuwe pensioenregeling	10
5.1	Inleiding en verantwoording	10
5.2	Solidariteitsreserve	14
5.3	Collectieve uitkeringsfase	14
5.4	Hoofdlijnen beleggingen	15
5.5	De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling in tabelvorm:	15
6	Invaren	19
7	Doelstellingen en overwegingen evenwichtige transitie	20
7.1	Uitgangspunten	20
7.2	Voorrangregels bij de transitie	24
8	Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten)	26
8.1	Verwachte pensioenuitkering	27
8.2	Netto profijt	27
8.3	Conclusie	27
9	Afspraken over compensatie	29
9.1	Hoogte eventueel nadeel en vorm compensatie	29
9.2	Inzicht in compensatie afschaffing doorsneesystematiek	30

10	Solidariteitsreserve	31
10.1	Resultaten/conclusies berekeningen	32
10.2	Verantwoording Inrichting solidariteitsreserve	32
11	Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken	35
12	Tot slot en ondertekening	37
	Bijlage 1 Uitkomsten verwacht pensioen en netto profijt	39
	Bijlage 2 Reactie BGV	44
	Bijlage 3 Verklarende woordenlijst	48

1 Voorwoord en proces

Dit transitieplan is de basis voor de overstap per 1 januari 2025 naar een nieuwe pensioenregeling

Op 30 mei 2023 heeft de Eerste Kamer ingestemd met de Wet toekomst pensioenen (Wtp). De Wtp is per 1 juli 2023 in werking getreden en leidt ertoe dat alle pensioenregelingen in Nederland uiterlijk op 1 januari 2028 moeten zijn aangepast. Dit is een mega-operatie voor de pensioensector.

De belangrijkste kenmerken van de Wtp zijn dat de pensioenopbouw verplicht een premie-overeenkomst wordt waarbij de premie wordt gebruikt voor een persoonlijk pensioenvermogen en dat de doorsneepremie verdwijnt.

De wijzigingen van de Wtp treden niet van rechtswege op. Onder andere werkgevers en werknemers moeten hiervoor actief aan de slag. Dit is ook gebeurd. In goed samenwerking is vanaf november 2021 gewerkt aan de noodzakelijke aanpassingen van de pensioenregeling en een zorgvuldige overgang.

Dit overleg is via de pensioentafel verlopen. In de pensioentafel zijn de vier Cao-tafels vertegenwoordigd die als representatief zijn te beschouwen voor de vertegenwoordiging van de werkgevers en werknemers in de Rail & OV sector. De leden van de pensioentafel bepalen de inhoud van de pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds Rail & OV (Rail & OV).

In eerste instantie was het overleg met name gericht op het vergaren van kennis over de Wtp. Vervolgens zijn in een aantal maandelijkse sessies (voorlopige) inhoudelijke keuzes gemaakt zowel op gebied van keuze overeenkomst, aanpassing in de pensioenregeling als voorstellen voor een zorgvuldige overgang. Deze fase is 11 juli afgesloten met een onderhandelingsresultaat dat daarna is voorgelegd aan de diverse achterbannen ter raadpleging/goedkeuring. Alle werkgevers en vakbonden hebben daarna hun akkoord aan het onderhandelingsresultaat gegeven.

Bij dit proces is veel aandacht geschonken aan een evenwichtige transitie met bijbehorende uitgangspunten voor de verdeling van het vermogen van Rail & OV bij diverse mogelijke invaardekkingsgraden. Het bereikte onderhandelingsresultaat in juli 2023 en de daarop volgende ledenraadpleging waren belangrijke stappen op de weg naar een soepele overgang en een aangepaste maar nog steeds solidaire pensioenregeling.

Dit transitieplan is een volgende belangrijke stap. In dit transitieplan zijn de eerdere onderhandelingsresultaten verder uitgewerkt. De keuzes, overwegingen en berekeningen om tot de nieuwe pensioenregeling te komen, vindt u hierin terug. Maar ook de wijze waarop wordt omgegaan met de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en waarom we dit verantwoord vinden.

Belangrijk aandachtspunt hierbij is dat de economische omstandigheden tussen de datum van publicatie van dit transitieplan en de beoogde datum van het invaren naar de nieuwe regeling op 1 januari 2025 nog sterk kunnen wijzigen. Om die reden is dit transitieplan gebaseerd op mogelijke dekkingsgraadscenario's en uitgangspunten. Daarnaast betreft het nieuwe wetgeving waarbij altijd een kans bestaat dat onze

interpretatie op onderdelen aanpassing behoeft. Uiteraard treden we bij structurele wijzigingen opnieuw met elkaar in overleg.

Dit transitieplan is in concept voorgelegd aan de bond van gepensioneerd vervoerspersoneel (BGV) die hierop een zogenaamd hoorrecht hebben en hun oordeel hebben gegeven op dit transitieplan. De reactie van de BGV was positief. De volledige reactie en reactie daarop is opgenomen in bijlage 2.

De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenregeling zijn:

Datum	Mijlpaal
November 2021	Start voorbereiding nieuwe pensioenregeling
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht
11 juli 2023	Onderhandelingsresultaat sociale partners als basis voor het concept transitieplan
tot oktober 2023	Achterbanraadpleging onderhandelingsresultaat, informeren overige werkgevers onderhandelingsresultaat, bespreken en voorwaardelijke vaststelling concept transitieplan, hoorrecht BGV op concept transitieplan
oktober 2023	Vaststellen en ondertekening transitieplan
Vierde kwartaal 2023	Overige besluiten bestuur pensioenfonds waaronder implementatieplan inclusief communicatieplan en advies verantwoordingsorgaan. Deze besluiten zijn nodig voor tijdig verzoek aan DNB tot collectieve waardeoverdracht van alle pensioenaanspraken en rechten per 1 januari 2025 (uiterlijk 31 december 2023 gereed).
2024	Verdere voorbereiding transitie door pensioenfonds en beoordeling DNB
1 januari 2025	Transitie naar de nieuwe pensioenregeling inclusief invaren van bestaande pensioenaanspraken en rechten
1 januari 2028	Uiterste wettelijke datum voor transitie (tot deze datum is eventuele uitloop mogelijk).

Rail & OV heeft als uitvoerder van onze pensioenregeling ondersteuning gegeven bij het proces om te komen tot dit transitieplan. Hiervoor onze hartelijke dank.

De leden van de pensioentafel:

1. NS Groep N.V., statutair gevestigd te Utrecht (met KvK-nummer 30124358), handelend namens zichzelf en namens de overige bij Rail & OV aangesloten NS-ondernemingen, en
2. (vakorganisatie) Federatie Nederlandse Vakbeweging, statutair gevestigd te Utrecht (met KvK-nummer 40531840, en
3. (vakorganisatie) Vakvereniging voor Machinisten en Conducteurs, statutair gevestigd te Tilburg (met KvK-nummer 40477271), en
4. (vakorganisatie) CNV Vakmensen.nl, statutair gevestigd te Utrecht (met KvK-nummer 64395960), en
5. (vakorganisatie) Vereniging van Hoger Spoorwegpersoneel, statutair gevestigd te Utrecht (met KvK-nummer 40477010),
6. Vereniging Werkgevers Openbaar Vervoer, statutair gevestigd te Utrecht (met KvK-nummer 40482994), en
7. ProRail B.V., statutair gevestigd te Utrecht (met KvK-nummer 30124359), en
8. Bouwend Nederland, de vereniging van bedrijven in de sectoren bouw en infrastructuur en haar Vakgroep Railinfrastructuur, statutair gevestigd te Zoetermeer (met KvK-nummer 40408058), en
9. (vakorganisatie) Vakvereniging Het Zwarte Corps, statutair gevestigd te Nieuwegein (met KvK-nummer 40533040).

2 Opdracht en verzoeken aan Rail & OV

2.1 Opdracht tot uitvoering nieuwe regeling en invaren

Met de overhandiging van dit transitieplan aan Rail & OV geven de leden van de pensioentafel opdracht aan Rail & OV om de gewijzigde pensioenregeling **in principe vanaf 1 januari 2025** uit te gaan voeren. Tevens verzoeken de leden van de pensioentafel alle op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling.

2.2 Transitieplan op website Rail & OV

De leden van de pensioentafel verzoeken Rail & OV dit transitieplan op haar website beschikbaar te stellen zodat alle belanghebbenden hiervan kennis kunnen nemen.

2.3 Verzoek aan Rail & OV inzake compensatie

Op basis van de thans bekende berekeningen en de daarbij gehanteerde uitgangspunten gaat geen enkel leeftijdscohort van actieve deelnemers in het verwacht pensioen er op achteruit. Bij voldoende fondsvermogen verzoeken wij u desalniettemin compensatie als gevolg van het verdwijnen van de doorsneepremie in te zetten voor de actieve deelnemers.

Deze compensatie wensen wij aan te wenden voor een evenwichtige(re) verdeling van het fondsvermogen over de diverse leeftijdscohorten van de actieve deelnemers. Wij verzoeken u dit te doen in de vorm van een éénmalige toekenning van de compensatie in de vorm van extra persoonlijk pensioenvermogen op het moment van invaren.

2.4 Verzoek aan Rail & OV uitstel transitiedatum

Wanneer in de loop van 2024 blijkt dat onze uitgangspunten niet waar gemaakt kunnen worden op de transitiedatum waaronder de zogenaamde 100= 100 regel, directe werking van de solidariteitsreserve en eventuele compensatie niet volledig uit het fondsvermogen kan worden gefinancierd, gelden de volgende uitgangspunten (zie ook hoofdstuk 7):

- Bij een dekkingsgraad van 105% of lager per ultimo september 2024, verzoeken wij Rail & OV de transitie met ten minste één kalenderjaar uit te stellen en gaan wij opnieuw in gesprek.
- Bij een dekkingsgraad tussen de 105% en 110% per ultimo augustus 2024 gaan wij als sociale partners met elkaar in gesprek om te bespreken of invaren per 1 januari 2025 wel of niet wenselijk is. Wij nemen uiterlijk ultimo september 2024 hierover een besluit. Wij verzoeken Rail & OV met dit scenario rekening te houden in haar beleid. Uiteraard zullen wij bij dit scenario het bestuur van Rail & OV tijdig betrekken in verband met de uitvoeringsconsequenties.

3 Situatie Rail & OV

3.1 Huidige pensioenregeling

De sector Rail & Openbaar Vervoer is hecht, heeft een eigen identiteit en heeft in de pensioenregeling een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Maar ook voor actieve begeleiding en communicatie richting werkgevers en deelnemers. Aansluiting door werkgevers bij het pensioenfonds gebeurt op vrijwillige basis.

De huidige pensioenregeling is een CDC regeling met drie premievarianten en bijbehorende pensioenopbouw. De hoogte van de pensioenopbouw en bijbehorende risicodekkingen in de drie premievarianten zijn gerelateerd aan de zogenaamde “kiloprijs”. De kiloprijs is de rekenkundige premie die Rail & OV jaarlijks vaststelt op basis van de risicohouding en een ambitie gebaseerd op een te bereiken ouderdomspensioen van 75% van de gemiddelde pensioengrondslag bij 40 jaar opbouw en 70% partnerpensioen.

Bij het ontwerp van de nieuwe regeling is de huidige regeling een belangrijk uitgangspunt geweest. Niet alleen de opbouw maar ook de collectieve risicodekkingen bij voortijdig overlijden en arbeidsongeschiktheid. Wij blijven het van belang vinden dat deze risico's collectief blijven gedeeld. Daarnaast vinden we het als sociale partners belangrijk dat de nieuwe regeling eenvoudig is in uitvoering en communicatie.

3.2 Behouden van wat niet hoeft te wijzigen

Uitgangspunt voor de transitie is de huidige pensioenregeling. Niet alle onderdelen van de huidige pensioenregeling worden door wetgeving geraakt. Zo kunnen veel onderdelen als bijvoorbeeld dekking bij arbeidsongeschiktheid in aangepaste vorm worden voortgezet. Bij het doorvoeren van de wijzigingen houden we ons aan de nieuwe wetgeving, maar waar mogelijk behouden we wat niet hoeft te wijzigen of voeren we de wijzigingen door in de “geest” van de huidige pensioenregeling.

Motivatie:

De huidige pensioenregeling wordt breed gedragen en is bekend in onze sector. Het ligt daarom voor de hand om waar mogelijk de regeling niet te wijzigen. Dit helpt bij het verkrijgen van draagvlak voor de nieuwe regeling. Om ook de nieuwe regeling een goede start te geven is het van belang om alleen te wijzigen wat noodzakelijk is op grond van wet- en regelgeving.

3.3 Afspraken voor alle aangesloten werkgevers van toepassing

Op grond van de uitvoeringsovereenkomsten tussen Rail & OV en de aangesloten werkgevers zijn de statuten, reglementen van Rail & OV van toepassing en het reglement pensioentafel. Daarnaast conformeren alle werkgevers zich aan de afspraken die aan de pensioentafel worden gemaakt.

De voorgenomen nieuwe pensioenregeling is daarmee vanaf ingangsdatum van toepassing op alle bij Rail & OV aangesloten werkgevers. In lijn hiermee worden de opgebouwde pensioenaanspraken en- rechten van de (ex-) deelnemers, ex-partners en pensioengerechtigden ingevaren naar de nieuwe pensioenregeling.

In 2023 zijn er een aantal bijeenkomsten georganiseerd voor werkgevers niet direct aan de pensioentafel vertegenwoordigt. In deze bijeenkomsten is uitleg gegeven over de nieuwe regeling en het invaren. Tevens is de oproep gedaan om input op de nieuwe regeling tijdig door te geven zodat deze inbreng meegenomen kon worden naar de pensioentafel. Op deze oproep zijn geen reacties van werkgevers ontvangen. Uiteraard kunnen werkgevers alsnog hun reactie/hun bezwaar geven. Indien dit overleg niet leidt tot overeenstemming kan de werkgever, conform afspraak, de uitvoeringsovereenkomst, in afwijking van de standaard opzegtermijn van één kalenderjaar, met een aangetekende brief opzeggen binnen vier maanden na het bekend worden van de wijziging van de regeling bij de werkgever, maar niet later dan uiterlijk de dag waarop de wijziging ingaat.

Bij opzegging komen de risicodekkingen te vervallen en vindt er geen nieuwe pensioenopbouw plaats vanaf datum opzegging. Onverlet blijft dat de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van de (ex-) deelnemers, ex-partners en pensioengerechtigden worden ingevaren naar de nieuwe regeling.

4 Karakter van de nieuwe pensioenregeling

4.1 Solidaire premieovereenkomst

De solidaire premieovereenkomst vormt de basis voor de gewijzigde pensioenregeling. De solidaire premieovereenkomst kenmerkt zich onder meer door één collectief beleggingsbeleid waarbij de gerealiseerde financiële resultaten op basis van vooraf vastgestelde toedelingsregels zoals bedoeld in wetgeving over de verschillende (leeftijds)groepen worden verdeeld. Verplicht onderdeel van de solidaire premieovereenkomst is de solidariteitsreserve.

Motivatie:

De solidaire premieovereenkomst sluit het beste aan op de huidige pensioenregeling en de manier van beleggen. Het vermogen blijft collectief belegd. De solidaire overeenkomst heeft meer mogelijkheden dan de flexibele premieovereenkomst om beleggingsresultaten/risico's te verdelen over de tijd en/of de verschillende leeftijdsgroepen.

4.2 Wat blijft hetzelfde

- Pensioen blijft een arbeidsvoorwaarde
- Het ouderdoms- en partnerpensioen blijft levenslang
- Wezen, ANW-hiaat pensioen en WIA-excedent pensioen blijven
- Meerdere premievarianten op niveau werkgever/sector blijven mogelijk zoals het nu is
- Rail & OV blijft alle premies beleggen
- Rail & OV blijft rekening houden met wijzigingen van de levensverwachting
- De deelnemer behoudt dezelfde keuzemogelijkheden bij pensionering
- Rail & OV werkt zonder winst oogmerk en tegen zo laag mogelijk kosten
- We blijven samen zorgen voor een goed pensioen voor later
- Het overleg over de inhoud van de pensioenregeling van de sector Rail & OV blijft plaatsvinden aan de pensioentafel.

4.3 Premie, ambitie en rendement

- Meerdere premie-varianten op niveau werkgever/sector blijven mogelijk conform de huidige regeling.
- De premie ANW-hiaat en de premie van het WIA-excedent blijven een aparte premie.
- Er blijft een ambitie/pensioeneenhedsprijs gelden (thans Kiloprijs) waarmee Rail & OV jaarlijks de hoogte van de premie berekent nodig voor een:
 - a. een pensioenambitie gebaseerd op een te bereiken ouderdomspensioen van 75% van de gemiddelde pensioengrondslag bij 40 jaar (= 80% bij 42 jaar in een premieregeling); en
 - b. partnerpensioen na pensioendatum van 70% van het ouderdomspensioen; en
 - c. overeengekomen risicodekkingen inclusief premie partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum; en
 - d. de operationele en overige kosten.
- Het totaal aan premie, ambitie en rendement/risico blijft bepalend voor de hoogte van het pensioen.
- De hoogte van de feitelijke premie (en bijbehorende ambitie t.o.v. de pensioeneenhedsprijs) blijft een onderdeel van het CAO/arbeidsvoorwaardelijk overleg.

5 Kenmerken op hoofdlijnen nieuwe pensioenregeling

5.1 Inleiding en verantwoording

In dit hoofdstuk treft u op hoofdlijnen de nieuwe pensioenregeling aan. Zoals u kunt lezen, blijft veel hetzelfde. Hiervoor hebben wij bewust gekozen. Vanuit onze achterbannen was van het begin af aan duidelijk dat behoud van solidariteit in de regeling belangrijk was. Daarom zijn de risicodekkingen bij overlijden vóór pensioendatum en bij arbeidsongeschiktheid alleen waar noodzakelijk vanuit wetgeving aangepast. Bij deze aanpassingen is zoveel mogelijk de huidige regeling als uitgangspunt gebruikt. Daarom keren alle huidige producten/onderdelen al dan niet in aangepaste vorm terug. Nieuw vanuit wetgeving is met name de variabele uitkering, het persoonlijke pensioenvermogen en de solidariteitsreserve. In dit hoofdstuk treft u meer informatie hierover aan.

Ouderdomspensioen

Pensioenopbouw

- De pensioenopbouw vindt plaats in de vorm van persoonlijke pensioenvermogens met maandelijkse premie-inleg. Het persoonlijk vermogen wordt collectief belegd.
- Het persoonlijke pensioenvermogen wordt gedurende de uitkeringsfase gebruikt voor het financieren van een variabele levenslange uitkering. De uitkering is variabel en wordt jaarlijks vastgesteld. De hoogte van de uitkering is met name afhankelijk van de hoogte van het opgebouwde persoonlijk vermogen, het rendement op dit persoonlijk vermogen en de rente bij aankoop.
- Bij uitdiensttreden blijven we het persoonlijk pensioenvermogen collectief beleggen. Individuele waardeoverdracht (in - en uitgaand) conform de regels van de Pensioenwet blijft mogelijk.
- Pensioenopbouw blijft mogelijk tot het fiscaal maximaal pensioengevend inkomen (2023 €128.810,-)
- De premie blijft per premievariant voor alle deelnemers gelijk. De premie wordt toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen na aftrek van de premies voor de risicodekkingen (premiervrijstelling en overlijden voor pensioendatum) en overige kosten.
- Individueel bijsparen blijft mogelijk. De huidige bijspaarregeling wordt voor de transitie aangepast aan de nieuwe wetgeving en voorgelegd aan de pensioentafel. Uitgangspunt daarbij blijft het bieden van de mogelijkheid om fiscaal optimaal individueel een hoger persoonlijk pensioenvermogen op te bouwen tegen zo laag mogelijke kosten.
- Vrijwillige voortzetting na einde dienstverband van de gehele pensioenregeling blijft mogelijk. De huidige vrijwillige voortzettingsregeling wordt voor de transitie aangepast aan de nieuwe wetgeving. De aangepaste wet- en regelgeving voor het vrijwillig voortzetten van de gehele pensioenregeling is

bij de totstandkoming van dit akkoord nog niet volledig uitgekristalliseerd en wordt in een latere fase door de pensioentafel besloten. Uitgangspunt blijft het bieden van de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting van de gehele regeling op een eenvoudig uitvoerbare manier.

Franchise

- Huidige franchise met bijbehorende berekeningsmethoden blijven als basis voor de pensioengrondslag (pensioengevend inkomen minus franchise).
- Regeling A en C de wettelijk minimale franchise (2023 € 16.322,-)
- Voor Regeling D (Openbaar Vervoer) blijft een hogere franchise gelden (2023 €17.069,-).

Toetredingsleeftijd en minimale pensioeningangleeftijd

- In de huidige regeling geldt geen minimale leeftijd om toe te treden tot de pensioenregeling. Dit blijft. Nieuwe werknemers blijven direct deelnemen aan de pensioenregeling ongeacht hun leeftijd.
- De minimale pensioeningangleeftijd wijzigt. In de huidige pensioenregeling geldt geen minimale pensioeningangleeftijd. Op basis van aangepaste wetgeving wordt dit niet eerder dan 10 jaar voor de alsdan geldende AOW-leeftijd.

Keuzemogelijkheden

De huidige keuzemogelijkheden in de pensioenregeling blijven. Dat wil zeggen:

- Vervroegen of uitstellen van de pensioeningangsdatum.
- De keuze voor een hoger ouderdomspensioen en lager partnerpensioen of vice versa.
- Bij geen partner op pensioeningangsdatum (automatische) omzetting van het partnerpensioen gedeelte in een hoger ouderdomspensioen.
- De eerste maximaal 10 jaar een hoger ouderdomspensioen daarna levenslang een lager ouderdomspensioen.
- Deeltijdpensioen en/of AOW overbrugging.
- Wanneer wettelijk toegestaan/ingevoerd; maximaal 10% opname van het persoonlijk pensioenvermogen in één keer bij aanvang van de pensioenuitkering.

Nabestaandenpensioen

Partnerpensioen bij overlijden van de actieve deelnemer vóór de pensioeningangsdatum

Op grond van de gewijzigde wetgeving is op dit onderdeel sprake van een relatief grote wijziging. Met de hierna volgende combinatie van keuzes, zijn wij als sociale partners van mening dat we een goede risicodekking blijven bieden, zonder grote premiewijzigingen.

- Het partnerpensioen bij overlijden van de actieve deelnemer vóór de pensioeningangsdatum wordt wettelijk verplicht op risicobasis.
- De partnerpensioen uitkering blijft levenslang. De hoogte van de uitkering wordt op basis van de wet gerelateerd aan het pensioengevend inkomen in het kalenderjaar voorafgaand aan het overlijden van de actieve deelnemer en wordt onafhankelijk van diensttijd.

- Indicatie per 1 januari 2025 voor de hoogte van het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioeningangsdatum is ca. 26% van het pensioengevend inkomen bij regeling A en D en ca. 20% bij regeling C.
- Voornoemde dekkingspercentages worden na definitieve vaststelling door de pensioentafel niet meer jaarlijks aangepast zodat deelnemers weten waar ze aan toe zijn. Bij grote noodzakelijke wijzigingen van de onderliggende premie en/of bij structurele verlagingen/verhogingen van de pensioenpremie in de onderliggende arbeidsvoorwaarden/cao's zijn wijzigingen van voornoemde dekkingspercentage in overleg met de pensioentafel wel mogelijk.
- Naast voornoemde dekking blijft een verplichte ANW-hiaat dekking onderdeel van de risicodekking bij voortijdig overlijden. De ANW-hiaat dekking heeft een nivellerend effect. Ook blijft vanuit overgangsrecht de hoogte van het tot de transitiedatum opgebouwde partnerpensioen onderdeel van de uitkering aan de partner bij overlijden vóór pensioendatum.
- De uitkering wordt variabel en jaarlijks opnieuw vastgesteld

Partnerpensioen bij overlijden van de deelnemer na pensioeningangsdatum

- Het partnerpensioen bij overlijden na pensioeningangsdatum blijft levenslang. De hoogte van het partnerpensioen is afhankelijk van de opgebouwde hoogte van het persoonlijke pensioenvermogen en de keuzes die gemaakt zijn bij de pensioeningangsdatum.
- De uitkering wordt variabel en jaarlijks opnieuw vastgesteld.

Wezenpensioen

- Het wezenpensioen bij overlijden van de actieve deelnemer vóór de pensioeningangsdatum of de gepensioneerde deelnemer wordt wettelijk verplicht op risicobasis.
- De hoogte van het wezenpensioen blijft gerelateerd aan de hoogte van het partnerpensioen bij overlijden van de actieve deelnemer vóór pensioeningangsdatum.
- De hoogte van het wezenpensioen is 20% van voornoemd partnerpensioen (*Bij een partnerpensioen van 26% van het pensioengevend inkomen, bedraagt het wezenpensioen 5,2% van het pensioengevend inkomen in het kalenderjaar voor overlijden per kind.*)
- Er is geen maximum aan het aantal kinderen dat is verzekerd.
- Bij een volle wees wordt voornoemd percentage verdubbeld.
- De wezenpensioen uitkering eindigt op de eerste van de maand van de 25ste verjaardag van het kind.
- De uitkering wordt variabel en jaarlijks opnieuw vastgesteld.

Voortzetting partner- en wezenpensioen na einde dienstverband

- De dekking van het partner- en wezenpensioen op risicobasis wordt tot maximaal 3 maanden na einde van het dienstverband op kosten van het collectief voortgezet¹, waarbij er voor de hoogte van de dekking wordt uitgegaan van de situatie op de dag voor beëindiging deelname. Deze dekking eindigt eerder zodra er sprake is van een nieuw dienstverband dan wel ingang van het ouderdompensioen.

¹ Onderdeel premie

- De dekking van het partner- en wezenpensioen op risicobasis na einde dienstverband wordt tevens op kosten van het collectief voortgezet gedurende de periode dat de ex-deelnemer direct na beëindiging van de deelneming recht heeft op een uitkering op grond van de Ziektewet en deze uitkering ontvangt of recht heeft op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet. Voor de hoogte van de dekking wordt daarbij rekening gehouden met de omvang van de werkloosheid.
- De ex-deelnemer kan na afloop van voornoemde termijnen van maximaal 3 maanden en/of einde uitkering werkloosheidswet of ziektewetuitkering de risicodekking van de partner en/of wezenpensioen vrijwillig voortzetten tot uiterlijk de pensioeningangsdatum of bij eerder bereiken van de wettelijke afkoopgrens van het persoonlijk pensioenvermogen, tot voornoemde afkoopgrens is bereikt. Voor de vrijwillige voortzetting is een maandelijkse individuele risicopremie verschuldigd die door Rail & OV wordt bepaald. De betaling vindt plaats uit het persoonlijk pensioenvermogen van de ex-deelnemer.

Dit onderwerp wordt nader uitgewerkt in het pensioenreglement conform de betreffende wet- en regelgeving en bovenstaande afspraken. Dit onderwerp krijgt in de communicatie richting ex-deelnemer extra aandacht.

ANW-hiaat dekking

- De huidige collectieve ANW-hiaat dekking blijft gehandhaafd en wordt alleen aangepast voor zover wettelijk noodzakelijk. Dit betekent in ieder geval dat de uitkering variabel wordt.
- De premie blijft voor alle actieve deelnemers een gelijk bedrag dat jaarlijks door Rail & OV kan worden aangepast, zoals bij de huidige regeling.
- De ANW-hiaat dekking premie blijft een aparte premie.
- Gepensioneerden met partners die de AOW-datum nog niet hebben bereikt en aansluitend aan de actieve deelneming met pensioen zijn gegaan, blijven verzekerd tot uiterlijk de AOW-datum van de partner op kosten van het collectief conform de huidige pensioenregeling.

Slotuitkering van 3 maanden bij overlijden

Bij overlijden nadat het ouderdomspensioen of arbeidsongeschiktheidspensioen is ingegaan, blijven de nabestaanden recht houden op een overlijdensuitkering. De overlijdensuitkering bedraagt drie maal de hoogte van de laatste maandelijkse uitkering.

Overgangsrecht opgebouwd partner- en wezenpensioen bij overlijden vóór pensioeningangsdatum

- De opgebouwde aanspraken aan partner- en wezenpensioen worden ingevaren en omgezet naar persoonlijk pensioenvermogen vanaf pensioeningangsdatum conform de (wettelijke) afspraken die hiervoor gelden.
- Een (klein) gedeelte van dit persoonlijk pensioenvermogen gebruiken we voor een wettelijk verplichte risicodekking ter hoogte van het opgebouwde partner- en wezenpensioen op datum invaren.
- Deze risicodekking is gebaseerd op wettelijk overgangsrecht en komt te vervallen op de pensioeningangsdatum.
- De risicodekking voor het overgangsrecht partnerpensioen betreft een levenslange variabele uitkering die samen met de reguliere dekking wordt uitgekeerd. De risicodekking voor het overgangsrecht wezenpensioen betreft een variabele uitkering tot de leeftijd van 25 jaar die samen met het reguliere wezenpensioen wordt uitgekeerd

- Afhankelijk van wet- en regelgeving werken we dit onderdeel op (uitvoering)details verder uit.

Arbeidsongeschiktheid

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

- De mogelijkheid voor premievrijstelling bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid blijft.
- Basis blijft het pensioengevend inkomen in het kalenderjaar voor de eerste ziektedag. Dit pensioengevend inkomen verhogen we niet langer met de indexatie die Rail & OV verstrekt omdat dit niet meer zo is geregeld in de wet.
- Na de transitie gaan we dit pensioengevend inkomen voortaan verhogen conform de actuele looninflatie die door de Commissie Parameters is vastgesteld. Hierbij geldt een maximum van 2% per kalenderjaar.
- De premie voor de premievrijstelling blijft gefinancierd uit de totale pensioenpremie

WIA-excedent pensioen voor actieve deelnemers

- Het WIA-excedent pensioen blijft een aparte premie houden over het niet gemaximeerd inkomen boven de WIA-loongrens van 0,75%. Deze premie kan jaarlijks worden aangepast.
- De vaststelling van het WIA-excedent pensioen bij aanvang van de uitkering blijft gerelateerd aan het pensioengevend inkomen in het kalenderjaar voor de eerste ziektedag -/- de actuele WIA loongrens. De uitkering wordt daarbij variabel en loopt na het invaren mee met de rendementen behaald in de collectieve uitkeringsfase.
- Na de transitie wordt het eenmaal ingegane WIA-excedent niet meer jaarlijks aangepast (verlaagd) aan de gewijzigde actuele WIA-loongrens. Dit geldt ook voor de reeds lopende arbeidsongeschiktheidspensioenen.
- De eventuele jaarlijkse aanpassing van het lopende WIA-excedent pensioen aan de indexatie vanuit Rail & OV vervalt.

5.2 Solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een verplicht collectief element van de solidaire premie-overeenkomst waarmee risico's collectief worden gedeeld. Zie verder hoofdstuk 10.

5.3 Collectieve uitkeringsfase

We kiezen in principe voor een collectieve uitkeringsfase. Dat wil zeggen dat alle pensioenuitkeringen na het invaren jaarlijks met een gelijk percentage worden verhoogd of verlaagd en alle pensioengerechtigden met elkaar risico's en rendementen delen. Gelijke percentages aan stijgingen of dalingen van de uitkeringen vinden wij beter uitlegbaar en passend bij onze pensioenregeling. Bijkomend voordeel van de keuze voor de collectieve uitkeringsfase is dat bij de overgang naar de nieuwe regeling de hoogte van de lopende uitkeringen de basis vormt voor de overgang. Dit is herkenbaar voor de pensioengerechtigden.

5.4 Hoofdpijnen beleggingen

Beleggingsbeleid

De invulling van de beleggingsportefeuille blijft een verantwoordelijkheid van het bestuur van Rail & OV. Dit geldt ook voor het (periodiek) vaststellen van de risicohouding. Voorafgaand aan het vaststellen van de risicohouding door het bestuur van Rail & OV blijven alle deelnemers en pensioengerechtigden de mogelijkheid houden om periodiek hun risicopreferentie aan te geven. Hiermee houdt het bestuur van Rail & OV rekening. Het vermogen blijft collectief belegd. Op basis van leeftijdscohorten worden de rendementen/risico's verdeeld (jong meer risico/rendement).

Projectierendement en spreiden beleggingsresultaten

De hoogte van het persoonlijk pensioenvermogen is de basis voor het vaststellen van de hoogte van de levenslange pensioenuitkering na de pensioeningang. Eenmaal lopende uitkeringen worden jaarlijks aangepast. Hoe hoog de uitkering uitvalt is onder andere afhankelijk van de hoogte van het projectierendement. Een relatief hoog projectierendement zorgt voor een hoge (start) uitkering maar "holt" ook het vermogen eerder uit. De hoogte van het projectierendement wordt bepaald door Rail & OV. Rail & OV heeft gekozen voor de RTS (risico vrije rente). Motivatie voor deze keuze:

- De keuze voor de RTS sluit aan bij de huidige hoogte van de uitkeringen en voorkomt daardoor fluctuaties in de uitkeringen bij het invaren.
- Daarnaast is er de mogelijkheid tot stijging van de uitkering vanwege doorbeleggen; Het verwachte overrendement op zakelijke waarden kan worden aangewend voor verhoging van het pensioen. Pensioengerechtigden houden zicht op verhoging van hun uitkering.
- Consistent met het rendement dat wordt behaald op risicovrije vastrentende waarden (consistent met beschermingsrendement).

De verdeling van beleggingsrendementen over meerdere jaren biedt de mogelijkheid om financiële mee- en tegenvallers geleidelijk tot uiting te laten komen in de uitkeringsfase. Dit voorkomt grote "schokken" in de uitkeringen. Van de mogelijkheid tot spreiding gaat Rail & OV daarom gebruik maken. De spreidingstermijn wordt daarbij 3 tot maximaal 5 jaar op basis van geheugenloos spreiden. De exacte invulling wordt nog definitief vastgesteld.

Langleven

Ook het zogenaamde langleven risico blijft collectief gedeeld via het beleggingsresultaat op basis van toedelingsregels beschermings- en overrendement voor langleven. Dat wil zeggen het micro langleven; iemand die ouder wordt dan gemiddeld houdt zijn levenslange uitkering. Maar ook het macro langleven; als de gehele populatie ouder wordt dan eerder verwacht, blijven we dit risico collectief delen en vice versa.

5.5 De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling in tabelvorm:

Basiselement	Invulling nieuwe pensioenregeling
Karakter pensioenregeling	Solidaire premie overeenkomst
Toetredingsleeftijd	Niet van toepassing. Conform huidige regeling geldt er geen minimale toetredingsleeftijd maar bouwt elke werknemer vanaf

	aanvang dienstverband direct pensioen op. (M.u.v. scholieren/studenten gedurende kortdurende vakantiewerkzaamheden en stagiaires.)
Pensioenleeftijd	68 jaar blijft rekenleeftijd. Deelnemers bepalen zelf wanneer ze met pensioen gaan. Dit kan vanaf 10 jaar voor de actuele AOW leeftijd en tot 5 jaar daarna (wettelijke grenzen).
Pensioenpremie	Meerdere premievarianten blijven mogelijk conform huidige regeling. De premie ANW-hiaat en de premie van het WIA-excedent blijven een aparte premie.
Pensioenambitie	De hoogte van de feitelijke premies blijft gerelateerd aan een centrale ambitie/rekeneenhedsprijs (thans Kiloprijs) waarmee Rail & OV jaarlijks de hoogte van de premie berekent nodig voor een: <ul style="list-style-type: none"> a. een pensioenambitie gebaseerd op een te bereiken ouderdomspensioen van 75% van de gemiddelde pensioengrondslag bij 40 jaar (= 80% bij 42 jaar in een premiereregeling); en b. partnerpensioen na pensioendatum van 70% van het ouderdomspensioen; en c. overeengekomen risicodekkingen inclusief premie partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum; en d. de operationele en overige kosten.
Pensioengevend loon	Begrensd door fiscaal maximum in het betreffende kalenderjaar (2023 €128.810,-).
Franchise	Voor regeling A en C wettelijk minimale franchise (2023 € 16.322,-) en voor regeling D (Openbaar Vervoer) € 17.069,- in 2023.
Pensioengrondslag	Pensioengevend loon -/- franchise
Opbouw ouderdomspensioen	Afhankelijk van hoogte netto-premie inleg en beleggingsrendement (en vanaf pensionering ook het projectierendement). Het persoonlijk pensioenvermogen bepaalt de uiteindelijke hoogte van de pensioenuitkering. De uitkering is variabel en wordt jaarlijks vastgesteld.
Partnerpensioen vóór pensionering voor de actieve deelnemer.	<p><u>Op basis van risicodekking. Hoogte:</u> levenslange uitkering aan de partner van voorlopig 26% van het pensioengevend loon in regeling A en D en voorlopig 20% van het pensioengevend inkomen bij regeling C. Met pensioengevend loon bedoelen we het pensioengevend loon in het kalenderjaar voorafgaand aan het overlijden van de actieve deelnemer.</p> <p><u>Standaard voortzetting na einde dienstverband tot nieuw dienstverband</u></p> <p>Risicodekking wordt standaard voortgezet gedurende de periode van een WW -/ZW uitkering dan wel voor maximaal 3 maanden.</p> <p><u>Vrijwillige voortzetting na einde dienstverband</u></p> <p>Mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van deze risicodekking tot maximaal de pensioeningangsdatum of eerder nieuw dienstverband.</p>
ANW-hiaat pensioen voor de actieve deelnemer	Blijft aanvulling op ANW uitkering van de overheid. Uitkering wordt variabel en onderdeel collectieve uitkeringsfase. Bij de jaarlijkse

	<p>vaststelling van de hoogte van nieuwe uitkeringen is de verhoging/verlaging gekoppeld aan rendement in variabel collectieve uitkeringsfase.</p>
Partnerpensioen na pensionering	<p>Standaard 70% van het ouderdompensioen. Met altijd de mogelijkheid om te kiezen voor hoger ouderdompensioen in plaats van partnerpensioen bij ingang ouderdompensioen.</p>
3 maands uitkering bij overlijden	<p>Bij overlijden gepensioneerde of deelnemer met arbeidsongeschiktheidspensioen volgt een uitkering van 3x laatste maandelijkse uitkering aan partner of nabestaanden.</p>
Wezenpensioen	<p>Op basis van risicodekking. Hoogte: 20% van het partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering. Uitkering tot 25 jaar. <u>Standaard voortzetting na einde dienstverband</u> Risicodekking wordt standaard voortgezet gedurende de periode van een WW/ZW uitkering dan wel voor maximaal 3 maanden. <u>Vrijwillige voortzetting na einde dienstverband</u> Mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van deze risicodekking tot maximaal de pensioeningangsdatum.</p>
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	<p>Huidige premievrije voortzetting met bijbehorend klassensysteem blijft maar dan in de aangepaste pensioenregeling.</p>
Arbeitsongeschiktheidspensioen	<p>Huidige WIA-excedent regeling blijft en wordt onderdeel van de collectieve uitkeringsfase. De hoogte van de uitkering wordt bij aanvang eenmalig vastgesteld (conform huidige regeling) en daarna periodiek aangepast als gevolg van fluctuaties in arbeidsongeschiktheidspercentage en/of rendement van de collectieve uitkeringsfase.</p>
Flexibilisering van pensioen	<p>Huidige keuzemogelijkheden blijven.</p>
Vrijwillige voortzetting van gehele regeling	<p>Huidige mogelijkheden voor de vrijwillige voortzetting blijven op basis van de nieuwe pensioenregeling/wetgeving.</p>
Bijsparen	<p>De actieve deelnemer kan kiezen voor betaling van extra premie in het persoonlijk pensioenvermogen. Dit kan tot de fiscaal maximaal toegestane premie in dat kalenderjaar. De extra premie (bijsparen) wordt na aftrek van kosten volledig aangewend voor extra pensioenopbouw in het persoonlijk pensioenvermogen. De extra premiebetaling verloopt altijd via de werkgever en is conform de huidige situatie mede afhankelijk van de arbeidsvoorwaarden.</p>
Gemoedsbezwaren	<p>Geen wijzigingen.</p>
Overgangsrecht arbeidsongeschiktheidspensioen met eindleeftijd 65	<p>Er is nog een kleine groep arbeidsongeschikten (ca. 150) met een eindleeftijd van hun arbeidsongeschiktheidspensioen van 65 jaar. Na het invaren verschuift deze eindleeftijd naar de AOW leeftijd. Dit is in het voordeel van deze groep deelnemers maar voorkomt ook extra kosten/risico's/complexiteit in de nieuwe administratie van het bijhouden en communiceren van een uitzondering aan een inmiddels kleine groep.</p>
Overgangsrecht ongehuwd ouderdompensioen (OOP)	<p>Dit is een voorwaardelijke aanspraak uit het verleden op extra ouderdompensioen als er geen partner is op de pensioeningangsdatum of als na de pensioeningangsdatum de partner wegvalt. Het betreft ca. 8000 deelnemers. Lang niet alle deelnemers hebben uiteindelijk recht op dit extra pensioen omdat er een partner is. Het is daarom op voorhand niet te voorspellen of</p>

en zo ja wanneer, er recht op deze uitkering is. Het OOP is onder de nieuwe wetgeving niet langer toegestaan.

Hoe geregeld: Op grond van de wet varen we de voorwaardelijke aanspraken in en zetten de waarde bij het invaren om in regulier persoonlijk pensioenvermogen/uitkering. Alle betreffende deeldeelnemers/pensioengerechtigden krijgen de actuariële waarde van deze aanspraak direct bij hun uitkering of bij hun persoonlijke pensioenvermogen opgeteld.

Overgangsrecht opgebouwd
partnerpensioen en wezenpensioen
bij overlijden vóór pensioendatum

Het tot de transitiedatum opgebouwde partner- en wezenpensioen blijft beschikbaar voor degene die voor de overgang hier recht op had.

6 Invaren

Wettelijk uitgangspunt is het invaren van de huidige pensioenaanspraken en pensioenrechten naar de gewijzigde pensioenregeling. Dit invaren gebeurt op basis van een interne collectieve waardeoverdracht op basis van het zogenaamde standaard invaarpad (artikel 150m e.v. van de Pensioenwet). Het is invaren tenzij dit onevenredig nadelig zou zijn voor (ex-) deelnemers, pensioengerechtigden en andere belanghebbenden.

Motivatie:

Als sociale partners en in overleg met het bestuur van Rail & OV, kiezen wij voor het invaren omdat:

- Door alle opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen is het niet nodig om twee pensioenregelingen waarvan één onder de huidige regelgeving in stand te houden. Het in stand houden van twee verschillende pensioenregelingen onder twee aparte wettelijke regelingen brengt extra kosten met zich mee, is onduidelijk voor deelnemers en werkgevers, beperkt de beleggingsmogelijkheden en daarmee de verwachte rendementen.
- De pensioenregeling met invaren als uitgangspunt komt de collectiviteit en de solidariteit ten goede en houdt de regeling eenvoudig, begrijpelijk, goed uitvoerbaar en betaalbaar. Dit is van groot belang voor alle deelnemers en de werkgevers. Na het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel (o.a. eerder en meer verhogen) ook van toepassing op de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en – rechten. Daar staat tegenover dat de nadelen van het nieuwe pensioenstelsel (meer onzekerheid) evengoed van toepassing zijn op de opgebouwde pensioenaanspraken- en -rechten.

Mede door de inzet van de solidariteitsreserve om verlagingen van uitkeringen te voorkomen, vinden wij invaren niet onevenredig nadelig voor belanghebbenden.

Bij het standaard invaarpad geldt dat alle bestaande pensioenregelingen die worden uitgevoerd door Rail & OV worden ingevaren, inclusief de overgangsregelingen. Het invaren geldt voor de pensioenaanspraken en pensioenrechten van alle (ex-) deelnemers, ex- partners en pensioengerechtigden inclusief de lopende ANW-hiaat uitkeringen en arbeidsongeschiktheidspensioenen. Alle lopende uitkeringen worden onderdeel van de collectieve uitkeringsfase.

7 Doelstellingen en overwegingen

evenwichtige transitie

Voor een evenwichtige transitie naar de nieuwe regeling met een leeftijdsonafhankelijke premie gelden wettelijke regels. Deze wettelijke regels zijn de basis voor de verdeling van het vermogen. Binnen deze wettelijke regels zijn (beperkte) keuzes mogelijk. Bijvoorbeeld hoe om te gaan met de eventuele compensatie voor het vervallen van de doorsneepremie en de inhaalindexatie. Complicatie daarbij is dat de dekkingsgraad op het tijdstip van de transitie (beoogd 1 januari 2025) bepalend is. Deze invaardekkingsgraad is uiteraard nu nog niet bekend. Door economische - en maatschappelijke omstandigheden is het wel zeker dat de dekkingsgraad (sterke) fluctuaties vertoont tot aan de transitie.

Naast dat wij als sociale partners een evenwichtige verdeling belangrijk vinden, stelt ook de wetgever diverse eisen aan een evenwichtige verdeling. Een van deze eisen is het inzichtelijk maken van de effecten van de transitie per leeftijdscohort op basis van voorgeschreven berekeningen door DNB. Basis voor de berekeningen zijn o.a. onderliggende economische omstandigheden als bijvoorbeeld de hoogte van de rente. Omdat deze onderliggende economische omstandigheden wijzigen, wijzigen ook tot aan de transitie de uitkomsten van de berekeningen. Dit zijn onzekerheden waarmee we continue rekening moeten houden.

Vanwege voornoemde onzekerheden over de hoogte van de uiteindelijke invaardekkingsgraad hebben wij een aantal gezamenlijke uitgangspunten/ doelstellingen opgesteld die voor ons de leidraad vormen bij de uiteindelijke verdeling van het vermogen. Naast deze uitgangspunten hebben wij ook een aantal invaarscenario's besproken met lage- en hoge invaardekkingsgraden en vastgesteld hoe bij een bepaalde invaardekkingsgraad te handelen.

Op basis van deze uitgangspunten en scenario's vindt de transitie plaats. De drie belangrijkste uitgangspunten namelijk:

1. Behouden van wat niet hoeft te wijzigen, en
2. Keuze voor de solidaire premiereregeling, en
3. Keuze voor invaren

zijn hiervoor al genoemd. In dit hoofdstuk volgen de overige overeengekomen uitgangspunten en de diverse invaarscenario's.

7.1 Uitgangspunten

We blijven de komende tijd tot de transitie aandacht geven aan het feit dat de uiteindelijke invaardekkingsgraad en bijbehorende economische/maatschappelijke omstandigheden van groot belang zijn voor de uitkomsten van de uiteindelijke transitie. Daarom blijven we de komende periode aandacht geven aan nieuwe/geactualiseerde berekeningen die we toetsen aan onze uitgangspunten.

Motivatie:

- *In deze fase richten we ons met name op uitgangspunten en mogelijke scenario's juist omdat we weten dat de uiteindelijke economische omstandigheden bepalend zijn.*

Bij de beoordeling of de transitie evenwichtig is, kijken we naar het totaaleffect “onder de streep” per leeftijdscohort en groep. Dit geldt ook voor de eventuele compensatie aan cohorten van actieve deelnemers.

Motivatie:

- In aansluiting op de wet, beoordelen we de transitie als geheel per leeftijdscohort en groep.

We respecteren de bestaande situatie zodat iedereen minimaal de marktwaarde van de (nominaal) opgebouwde pensioenen meekrijgt. We noemen dit ook wel de 100=100 regel. Als hier niet aan wordt voldaan, stellen wij de transitie die gepland staat op 1-1-2025 als dat nog mogelijk is uit.

Motivatie:

- Invaren is een cruciaal onderdeel van de transitie. Een breed draagvlak daarvoor is belangrijk. Door gerichte sturing op minimaal behoud nominale waarde/uitkering verhoogt dit het draagvlak voor de transitie.

Conform wettelijk voorschrift varen wij in op basis van de standaardmethode met uitkering in één keer.

Motivatie:

- De standaardmethode is de wettelijke default. Wij zien geen reden om hier vanaf te wijken en te kiezen voor de VBA methode.
- We houden daarbij een spreidingstermijn aan van 10 jaar (wettelijke default)
- Het verkorten van de spreidingsperiode (10 jaar is het wettelijk maximum) is minder evenwichtig; het vergroot de verschillen tussen de deelnemers.
- Een verkorte spreidingsperiode leidt in geval van een overschot/hoge invaardeckingsgraden² tot betere uitkomsten voor ouderen en slechtere uitkomsten voor jongeren. Bij dergelijke invaardeckingsgraden profiteren ouderen meer van het uitdelen van het dekkingsgraadoverschot dan jongeren.
- Een verkorte spreidingsperiode leidt in geval van een tekort/lage invaardeckingsgraden³ juist tot slechtere uitkomsten voor ouderen (hogere kortingen) en betere uitkomsten voor jongeren. In een dergelijk scenario hebben juist ouderen last van een negatief transitie-effect.
- De spreidingstermijn van 10 jaar sluit aan bij het huidige beleid waarbij voor eventuele kortingen ook een spreidingstermijn van 10 jaar geldt, wat gunstiger is voor de ouderen.

Het is van belang dat de solidariteitsreserve direct werkzaam is voor de beoogde doelstelling van het voorkomen/beperken van verlagen van de nominale uitkeringen. Bij een voldoende hoge invaardeckingsgraad zetten wij daarom een gedeelte van het vermogen hiervoor in.

Motivatie:

² Voorbeeldberekeningen 125,8% en 140%

³ Voorbeeldberekening 95%

- Een afdoende werking van de solidariteitsreserve is belangrijk voor het vertrouwen in de nieuwe regeling en het voorkomen van verlagingen van de uitkeringen. Hiervoor is een afdoende startvermogen noodzakelijk.

De ambitie is om bij de verdeling van het vermogen (na de verdeling van de noodzakelijke reserves en initiële vulling van de solidariteitsreserve) oog te hebben voor compensatie afschaffing doorsneepremie en inhaalindexatie

Motivatie:

- De generaties die eventueel compensatie krijgen, hebben in het verleden samen met hun werkgevers ook een bijdrage geleverd met de betaling van de doorsneepremie.
- Bij Rail & OV zijn ca. 80 werkgevers aangesloten, met meerdere (langlopende) cao's en/of arbeidsvoorwaarden. Het ontzorgt de werkgevers als de eventuele compensatie vanuit het vermogen van Rail & OV kan worden voldaan. Dit bevordert de arbeidsrust in de sector en is daarmee passend bij Rail & OV als vrijwillig sectoraal pensioenfonds met het ontzorgen van de werkgevers in haar visie.
- Een gedeelte van de achterstand aan indexatie alsnog uitkeren is een wens van sociale partners en helpt bij het creëren van een breed draagvlak/uitlegbaarheid richting de (ex-) deelnemers en pensioengerechtigden. Temeer omdat de achterstand aan indexatie sinds 2016 op individueel niveau is bijgehouden en gecommuniceerd.

Spelregels compensatie

Bij het bepalen van de hoogte van de eventuele compensatie aan actieve deelnemers gaan we uit van dezelfde berekeningen als de berekeningen ter beoordeling van de evenwichtigheid. Het totaal effect van de transitie is daarbij bepalend of al dan niet aparte compensatie aan groepen van actieve deelnemers noodzakelijk is (onder de streep effect). Als blijkt dat bepaalde leeftijdscohorten aan actieve deelnemers er in vergelijking met de huidige regeling niet op achteruit gaan maar in vergelijking met andere leeftijdscohorten er wel minder op vooruitgaan, is er ook de mogelijkheid hier compensatie voor in te zetten.

Als eventuele compensatie uit het fondsvermogen kan worden voldaan, wordt dit in één keer toegekend en niet via een compensatiedepot over meerdere jaren uitgespreid.

Motivatie:

- We houden de wettelijke randvoorwaarden voor het toekennen van eventuele compensatie aan. Waarbij compensatie uitsluitend toeziet op het gemis van toekomstige pensioenopbouw als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek en de overgang op een andere vorm van pensioenopbouw. Daarom heeft compensatie alleen betrekking op actieve deelnemers (inclusief arbeidsongeschikte deelnemers met premievrije opbouw).
- Het eventueel toekennen van compensatie beoordelen we in de evenwichtigheid van het geheel van de afspraken rond de transitie.
- Bij de beoordeling van de totale evenwichtigheid van de transitie, kan naar voren komen dat bepaalde leeftijdscohorten van actieve deelnemers wel voordeel hebben van de transitie maar minder voordeel dan andere leeftijdscohorten van actieve deelnemers. In dat geval bestaat de

mogelijkheid van compensatie van vermogen over de diverse leeftijdscohorten bij een voldoende hoge invaardeckingsgraad.

- Eventuele compensatie uit het fondsvermogen kennen we in principe in één keer toe. Het in één keer toekennen van eventuele compensatie is eenvoudiger en voorkomt ongewenste financiële resultaten voor Rail & OV. Vanwege de lange gemiddelde dienstverbanden in de sector vinden wij het verantwoord om (voorlopig) te kiezen voor toekenning in één keer van de eventuele compensatie.

Onderlinge verschillen in verdeling van netto profijt (Q-set) tussen de diverse leeftijdscohorten moeten voor zover mogelijk worden verkleind en uitlegbaar zijn. Als uitgangspunt wordt gehanteerd dat geen cohort in netto profijt er op achteruit gaat. Als er onverhoopt toch cohorten in netto profijt nadeel ondervinden treden pensioentafel en bestuur met elkaar in overleg.

Uitkomsten van pensioenresultaten in verwacht- en slechtweers scenario's (P-set) moeten goed uitlegbaar zijn ten opzichte van de huidige regeling, waarbij generiek geldt dat oudere generaties profiteren van uitdelen vermogen/buffers en jongeren in verhouding meer rendementsverbeteringen gaan zien. (zie ook hoofdstuk 8)

Motivatie:

- Uniform uitdelen conform de standaardmethode (wettelijke default) is het uitgangspunt.
- Door gerichte inzet van inhaalindexatie, compensatie en/of herverdelen ten opzichte van de standaardmethode kunnen verschillen in netto profijt worden beperkt en helpt inzet van deze middelen bij een evenwichtige transitie.
- Op basis van de Q-set berekeningen (netto profijt) streven we naar zo klein mogelijke verschillen.
- Complete maakbaarheid van de uitkomsten is niet mogelijk vanwege de wettelijke spelregels en de koppeling van de uiteindelijke invaardeckingsgraad aan de alsdan geldende economische omstandigheden. De leden van de pensioentafel zijn zich hiervan bewust. Door vanuit mogelijke scenario's te blijven denken/uit te werken spelen we hierop in.

Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105% wordt de transitie die voornamelijk beoogd is op 1 januari 2025 met ten minste 1 jaar uitgesteld.

Motivatie:

- Bij lagere (invaar) dekkingsgraden komt de zogenaamde 100=100 regeling onder druk te staan. Deze 100=100 regeling is voor ons een dermate belangrijk uitgangspunt dat wij dan in overleg met het bestuur van Rail & OV de transitie met ten minste 1 jaar uitstellen.

Wanneer de dekkingsgraad tussen de 105% en 110% treden pensioentafel en het bestuur van Rail & OV met elkaar in overleg of uitstel van de transitie een betere keuze is. De invulling van de keuze is daarbij afhankelijk van de economische- en maatschappelijke omstandigheden alsdan.

Motivatie:

- Vanwege het complexe proces rond de transitie is het uitvoeringstechnisch niet mogelijk om de transitie op zeer korte termijn voor de beoogde transitiedatum van 1 januari 2025 uit te stellen. Om

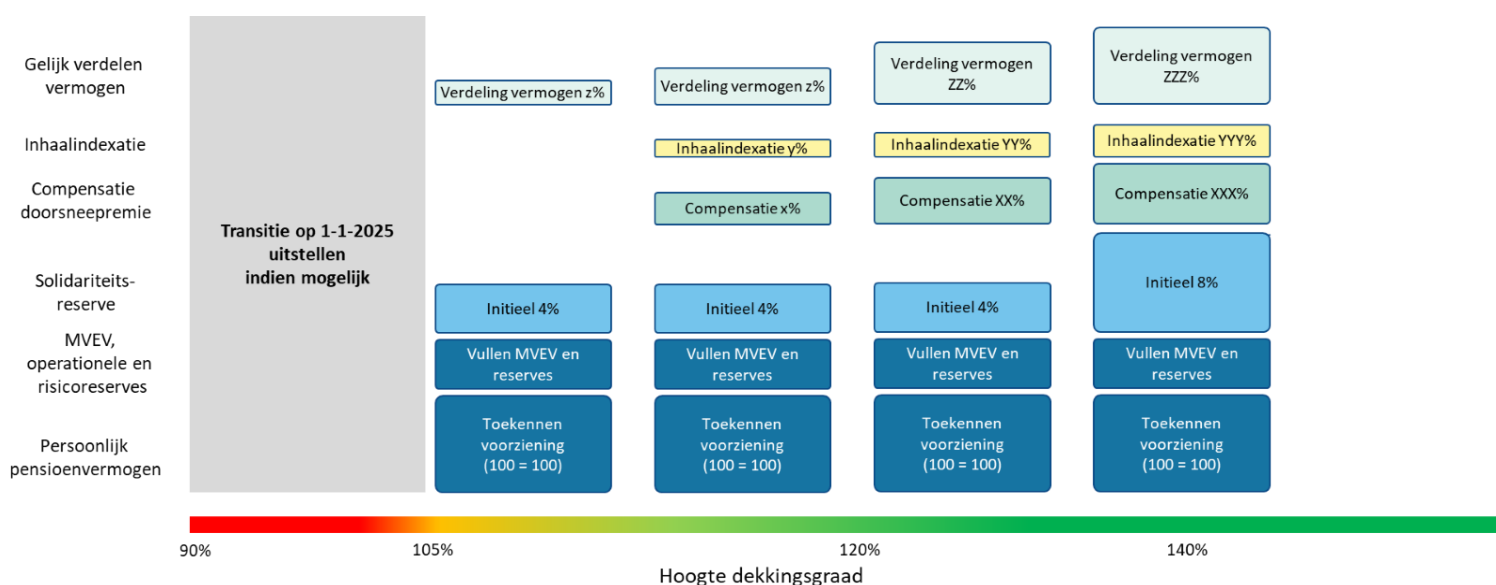
die reden moet worden beoordeeld wat de kansen zijn op verdere dalingen van dekkingsgraad op korte termijn en welke mogelijkheden er eventueel kunnen worden genomen om dit tegen te gaan. Afhankelijk van deze gezamenlijke inschatting wordt een keuze gemaakt.

Goede communicatie vormt een belangrijk onderdeel van een geslaagde transitie. Wij streven daarbij naar eenduidige communicatie met een heldere boodschap afgestemd op onze achterban. De basis voor onze communicatie richting deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers stellen we op in gezamenlijk overleg waarbij Rail & OV actief is betrokken.

7.2 Voorrangregels bij de transitie

In dit onderdeel zijn de mogelijke invaarscenario's opgenomen zoals besproken op hoofdlijnen. Bij de uiteindelijke verdeling wordt altijd rekening gehouden met de wettelijke voorschriften w.o. de maximaal toegestane afwijkingen t.o.v. de standaardmethode. Maar ook houden we rekening met mogelijke (kleine) aanpassingen van de vul- en verdeelregels van de solidariteitsreserve met als doel een zo effectief mogelijke werking van de solidariteitsreserve. Daarnaast wordt bij de uiteindelijke verdeling rekening gehouden met de uitkomsten uit de wettelijk voorgeschreven verwachte pensioen- en netto profijt berekeningen waardoor nog (kleine) aanpassingen mogelijk zijn in de herverdeling van het vermogen. Deze laatste aanpassingen vinden alleen doorgang als dit de verschillen in uitkomsten tussen de verschillende groepen en/of leeftijdscohorten kleiner maakt. De percentages genoemd in onderstaande twee tabellen kunnen daarom nog worden aangepast.

De dekkingsgraad bij invaren is onzeker, omdat de ontwikkeling van de dekkingsgraad afhankelijk is van onzekere ontwikkelingen op financiële markten.



NB. De verhouding in omvang van getoonde blokjes heeft geen relatie met de werkelijk waarde of verhouding tussen blokjes en is puur voor visuele doeleinden.

Uitgangspunten invaren

	Scenario 1 Huidig (DG per 31-12-2022)	Scenario 2 Mager	Scenario 3 Korting	Scenario 4 Euforisch
Startdekkingsgraad	125.8%	107.7%	95.0%	140.0%
MVEV	-1.7%	-1.7%	-1.7%	-1.7%
Operationele reserve	-2.0%	-2.0%	-2.0%	-2.0%
Initiële vulling solidariteitsreserve (dekkingsgraadpunten)	-4.7% (4% vermogen)	-4.0%	0.0%	-10.1% (8% vermogen)
Restant (te verdelen over deelnemers)	117.4%	100.0%	91.3%	126.2%
Inhaalindexering*	1.5%	0.0%	0.0%	3.0%
Compensatie voor nadelige impact afschaffing doorsneesystematiek*	2.5%	0.0%	0.0%	5.0%
Uniform uitdelen (standaardregel)*	112.8%	100.0%	91.3%	116.7%

*Deze percentages tellen niet op tot het restant (te verdelen over deelnemers) als gevolg van een teller-noemer effect. Inhaalindexering en compensatie leidt tot een stijging van de verplichtingen (noemer van de dekkingsgraad).

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 de opgebouwde pensioenaanspraken en – rechten (transitie-effecten) zijn berekend aan de hand van de volgende uitgangspunten:

- Verwachte pensioenuitkering in slecht weer, mediaan en goed weer.
- Netto profijt
- Op basis van vier verschillende uiteenlopende invaarscenario's waarvan het basisscenario de dekkinggraad per ultimo 2022 is (125,8%). De actuele dekkinggraad per ultimo augustus 2023 is 131,1%

Deze maatstaven zijn inzichtelijk gemaakt voor verschillende maatmensen. De maatmensen in de getoonde effecten zijn geformuleerd op basis van de karakteristieken die ook worden gehanteerd in ALM-studies.

Maatmensen worden gebruikt om verschillende deelnemersgroepen te representeren, namelijk:

1. Actieve deelnemer
2. Ex-deelnemer (slaper)
3. Gepensioneerde

Voor de beeld- en oordeelsvorming zijn ook telkens de tussenstappen in de berekeningen beoordeeld. Dit zijn de volgende tussenstappen geweest.

We splitsen de transitie op in een aantal tussenstappen



8.1 Verwachte pensioenuitkering

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 pensioenuitkeringen. In deze berekeningen is het verwacht pensioen in de huidige regeling vergeleken met het verwacht pensioen in de nieuwe regeling. Deze berekeningen zijn uitgevoerd conform de wettelijk voorgeschreven uniforme rekenmethodiek, waarbij alle pensioenfondsen met dezelfde voorgeschreven uitgangspunten moeten rekenen om neutrale vergelijkingen mogelijk te maken.

Voor iedere deelnemersgroep is per leeftijd in kaart gebracht wat de effecten zijn van de transitie naar nieuwe pensioenregeling. Dit is voor meerdere invaardeckingsgraden in kaart gebracht. Hierbij is rekening gehouden voor de actieve deelnemer met de effecten van het wegvallen van de doorsneepremie (compensatie) en de initiële vulling van de solidariteitsreserve. Tevens is rekening gehouden met het de verplichte reserves die Rail & OV moet aanhouden in de nieuwe pensioenregeling. Deze methode geeft meer inzicht in het uiteindelijke pensioen dan de hierna genoemde methode van netto profijt.

8.2 Netto profijt

De effecten en de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en – rechten zijn daarnaast ook berekend op basis van het zogenoemde netto profijt effect. We vergelijken hierbij het netto profijt van de nieuwe regeling inclusief het invaren en inclusief de effecten van het wegvallen van de doorsneepremie (compensatie) en solidariteitsreserve met het ongewijzigd voortzetten van de huidige regeling. Hierbij is het netto profijt gelijk aan de marktwaarde van de verwachte pensioenuitkeringen gecorrigeerd voor premie-inleg. Het netto profijt effect geeft dus weer hoe de huidige waarde van iemands pensioenuitkeringen wijzigt bij de overgang naar de nieuwe regeling.

Zowel de methode op basis van de verwachte pensioenuitkeringen als de netto profijt methode zijn wettelijk voorgeschreven. Beide berekenmethoden gebruiken we ter controle om de transitie van de huidige regeling naar de nieuwe regeling te toetsen op evenwichtigheid. We bekijken de uitkomsten altijd in onderling verband.

In bijlage 1 treft u de berekeningen aan.

8.3 Conclusie

8.3.1 Conclusie netto profijt berekeningen

Bij de basis dekkingsgraad (125,8%) is de verandering van het netto profijt voor alle maatmensen positief.

Bij een lage dekkingsgraad (107,7%) is het netto profijt nog steeds positief voor alle pensioengerechtigden en de grootste groepen (ex-) deelnemers. Echter niet langer meer voor de groep oudere (ex-) deelnemers. De bijdrage aan de solidariteitsreserve van deze groep is hiervan een deel van de oorzaak. Daarnaast is er aanvullend nadeel van de afschaffing van de doorsneesystematiek. Wij streven ernaar dat de transitie-effecten op basis van de netto profijt berekeningen voor alle groepen positief zijn. Dit is dan ook de belangrijke reden voor eventueel uitstel van de transitie bij een lage invaardeckingsgraad.

Belangrijk hierbij is wel dat we altijd het totaal beeld in beschouwing blijven nemen waarbij de netto profijt berekeningen een hulp/controlemiddel zijn.

8.3.2 Conclusie verwachte pensioenuitkeringen

Op basis van de uitgevoerde berekeningen leidt de transitie naar een hogere pensioenuitkering voor alle maatmensen. Dit geldt zowel bij relatief hoge als relatief lage invaardeckingsgraden. Wel pakt de transitie negatief uit in slecht weer scenario's. Deze effecten zijn in lijn met de verwachting en het nieuwe wettelijk systeem.

9 Afspraken over compensatie

De overstap naar een premieregeling met een leeftijdsonafhankelijke pensioenopbouw kan ertoe leiden dat deelnemers in de gewijzigde pensioenregeling minder pensioen gaan opbouwen dan in de huidige regeling. Voor de deelnemers (leeftijdsgroepen/cohorten) waarbij de positieve effecten van de transitie niet (volledig) de negatieve effecten van het afschaffen van de leeftijdsonafhankelijke pensioenopbouw compenseren, wensen sociale partners dit eventuele negatieve effect zoveel mogelijk te compenseren.

9.1 Hoogte eventueel nadeel en vorm compensatie

Conform de wet heeft de compensatie alleen betrekking op het missen van toekomstige pensioenopbouw doordat de wijze van pensioenopbouw verandert en is daarom uitsluitend aan de orde voor actieve deelnemers. (Deelnemers die pensioen opbouwen na het invaren.)

De omvang van dit eventuele nadeel en het bepalen welke leeftijdsc cohorten voor compensatie in aanmerking komen en de beoordeling of de compensatie leidt tot een evenwichtige transitie, worden in beeld gebracht op de wijze vastgelegd in artikel 150e van de Pensioenwet. We houden daarbij de volgende stappen aan:

Stap 1: Bepaal voor elk leeftijd wat naar verwachting in de toekomst zou worden opgebouwd bij ongewijzigde voortzetting van de huidige pensioenregeling tot 68 jaar (jaarlijkse opbouw + eventuele toeslagverlening). Dit noemen we de “verwachte opbouw heden”.

Stap 2: Bepaal voor elk leeftijd wat naar verwachting in de toekomst zou worden opgebouwd in de nieuwe pensioenregeling. Hierbij houden we dezelfde premie en hetzelfde beleggingsbeleid aan als bij stap 1. Dit noemen we de “verwachte opbouw toekomst”.

Stap 3: We vergelijken stap 1 (verwachte uitkomst heden) met stap 2 (verwachte uitkomst toekomst). We doen dit door bij elke leeftijd de uitkomst van stap 1 te vergelijken met stap 2. Als de uitkomsten bij stap 2 negatief zijn, volgt stap 4.

Stap 4: Voor elke leeftijd dat de verwachte uitkomst toekomst negatief wordt, is compensatie noodzakelijk.

Afhankelijk van de definitieve hoogte van de eventuele compensatie en de invaardeckingsgraad is het wettelijk mogelijk de compensatie in één keer toe te kennen in de vorm van extra persoonlijk pensioenvermogen op het moment van invaren of in de vorm van meerjarige compensatiepremie gedurende een periode van bijvoorbeeld 10 jaar (2025-2035). Deze meerjarige compensatiepremie moet dan aan alle actieve deelnemers in het betreffende leeftijdsc cohort worden toegekend. Dus ook de actieve deelnemers die tijdens het invaren niet werkzaam waren in de sector.

Er zijn meerdere methoden mogelijk voor het bepalen van de hoogte van de eventuele compensatie aan actieve deelnemers. Wij gaan we uit van dezelfde berekeningen als de berekeningen ter beoordeling van de evenwichtigheid. Daarbij is het totaal effect van de transitie bepalend of al dan niet aparte compensatie aan groepen van actieve deelnemers noodzakelijk is (onder de streep effect).

Als blijkt dat bepaalde leeftijdscohorten aan actieve deelnemers er in vergelijking met de huidige regeling niet op achteruit gaan maar in vergelijking met andere leeftijdscohorten er wel minder op vooruitgaan op basis van de zogenaamde netto profijt berekeningen, is er de mogelijkheid voor compensatie op cohort/leeftijds niveau. Dit betreft compensatie vanuit evenwichtigheid. Bij de compensatie vanuit evenwichtigheid speelt de hoogte van de invaardekkinggraad een belangrijke rol, Bij lagere dekkinggraden is er minder ruimte om bij te sturen.

9.2 Inzicht in compensatie afschaffing doorsneesystematiek

9.2.1 Geen achteruitgang in verwacht pensioen

De uitkomsten van de transitieberekeningen tot op heden laten zien dat de negatieve effecten van afschaffing doorsneesystematiek worden gecompenseerd door andere transitie effecten.

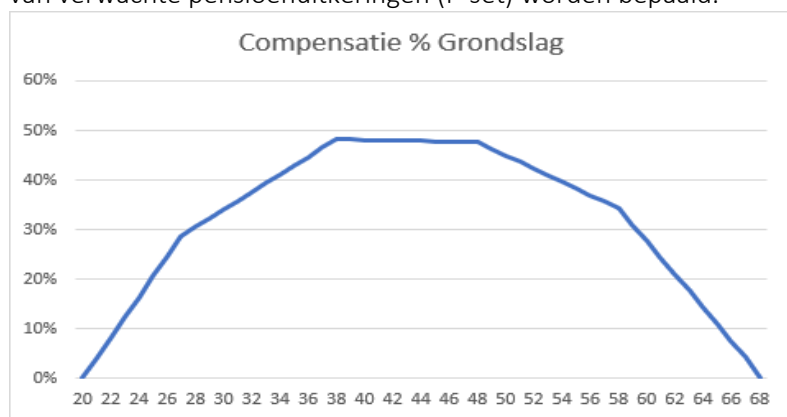
In de transitie gaan alle maatmensen, in een mediaan scenario op basis van de verwachte pensioenuitkeringen er in alle doorgerekende invaarscenario's op vooruit. Compensatie op basis van de huidige berekeningen niet noodzakelijk.

9.2.2 Wel compensatie bij voldoende buffer

Desalniettemin willen we bij voldoende vermogen van Rail & OV een deel aanwenden om compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek verlenen door bij de verdeling van de eventuele buffer wel rekening te houden met compensatie

- Deze compensatie is gebaseerd op de impact (achteruitgang) van maatmensen in termen van verwachte pensioenuitkering (P-set) als gevolg van de afschaffing doorsneesystematiek.
- De compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek wordt naar rato van de pensioengrondslag toegekend en is enkel van toepassing voor actieve deelnemers.
- De compensatie per leeftijd volgt door te interpoleren tussen de maatmensen.

Het hierna volgende plaatje geeft inzicht in de verdeling van deze compensatie als percentage van de pensioengrondslag op basis van de netto profijt uitkomsten. De onderliggende berekeningen zijn gebaseerd op de Q set DNB peildatum 31 december 2022. In de uiteindelijke berekeningen zal de compensatie op basis van verwachte pensioenuitkeringen (P-set) worden bepaald.



De hoogte van het compensatiebudget is afhankelijk van o.a. de dekkinggraad bij invaren en de ontwikkeling van financiële markten en rente. Het totale bedrag wordt geschaald op basis van het beschikbare budget. De bijbehorende tijdstippen van vaststelling pensioengrondslag werken we in overleg met Rail & OV nog verder uit.

10 Solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een nieuw onderdeel van de pensioenregeling. Het is een verplichte reserve om financiële mee- en tegenvallers collectief te delen. De meest effectieve doelstelling van de solidariteitsreserve is het voorkomen dan wel beperken van een daling van de nominale uitkeringen.

Door het inzetten van de solidariteitsreserve voor deze doelstelling wordt de kans op een nominale verlaging fors verlaagd. Hiermee bieden we onze pensioengerechtigden meer zekerheid over de hoogte van hun uitkering. Door te werken met een collectieve uitkeringsfase bieden we deze zekerheid niet alleen aan pensioengerechtigden maar aan de brede groep van uitkeringsgerechtigden zoals bijvoorbeeld ook wezen en deelnemers met een arbeidsongeschiktheidspensioen. Daarnaast wensen wij de solidariteitsreserve in te zetten om de geprognosticeerde uitkering van deelnemers maximaal 6 maanden voor hun pensioeningangsdatum met een geaccordeerde pensioenaanvraag aan te vullen. *Als blijkt dat de uiteindelijke eerste uitkering lager is dan het geprognosticeerde bedrag, wordt deze aangevuld uit de solidariteitsreserve voor zover dit mogelijk is conform de regels rond de solidariteitsreserve. Bij een hogere uitkering geldt de hogere uitkering.*

Om de solidariteitsreserve direct vanaf het invaarmoment effectief te laten zijn, moet deze met voldoende mate van zekerheid (initieel) gevuld zijn. Hiervoor zijn door Rail & OV vul- en verdeelregels vastgesteld. De uitgangspunten zijn voorlopig als volgt vastgesteld:

Uitgangspunt/aanname berekeningen	Invulling
Initiële vulling uit invaardekkingsgraad	Ca. 4% bij voldoende fondsvermogen tot 8%
Vulling door rendement	Vulling door rendement gebeurt via zowel overrendement op persoonlijke kapitalen als op rendement gemaakt op het vermogen in de reserve zelf: <ul style="list-style-type: none">• 0% van het positieve overrendement voor 48-jarige (ex-) deelnemers lineair oplopend tot 6% van het positieve overrendement voor 68-jarige (ex-) deelnemers en uitkeringsgerechtigden.• Rendement behaald met belegd vermogen uit de solidariteitsreserve.
Indien vol	Vulregels vanuit positief overrendement stoppen bij > 8% fondsvermogen. Uitdeling van eventueel overschot via overrendement gelijkelijk aan verdeling bijdrage uit overrendement.
Maximale onttrekking	Nog nader te bepalen door bestuur (voorlopig 5% aangehouden voor berekeningen.)

Omdat de solidariteitsreserve nieuw is, vindt maximaal vijf jaar na de invaardatum een evaluatie plaats met als doel om zowel de invulling en werking van de solidariteitsreserve bij te sturen indien nodig.

10.1 Resultaten/conclusies berekeningen

De pensioenuitkeringen worden elk jaar opnieuw vastgesteld en zijn mede afhankelijk van rendement/rente. De inzet van de solidariteitsreserve voor het beschermen van de nominale uitkeringen zorgt voor fors lagere kansen op een daling van alle nominale uitkeringen ten opzichte van de uitkeringen van het jaar daarvoor. Hier staat tegenover dat door de initiële storting en de periodieke bijdrage dit ten koste gaat van de kapitaalopbouw en daarmee op de hoogte van de pensioenuitkeringen. Wij zijn van mening dat dit negatieve effect op de kapitaalopbouw echter niet opweegt tegen de positieve effecten om meer zekerheid te kunnen bieden aan uitkeringsgerechtigden.

10.2 Verantwoording Inrichting solidariteitsreserve

De afgelopen periode zijn diverse inrichtingsvarianten van de solidariteitsreserve onderzocht. Stap 1 in dit onderzoek was inzicht verkrijgen in de wijze waarop de solidariteitsreserve kon worden ingezet. De wetgever biedt hiervoor diverse mogelijkheden. Al deze mogelijkheden zijn onderzocht en waar nodig doorgerekend. Uit dit onderzoek kwam de inzet van de solidariteitsreserve voor het voorkomen van daling van nominale uitkeringen als meest effectieve inzet van naar voren. Vervolgens is stap 2 onderzocht, hoe de gekozen doelstelling van het voorkomen van daling van de nominale uitkeringen het beste in te vullen.

Uitgangspunten hierbij waren:

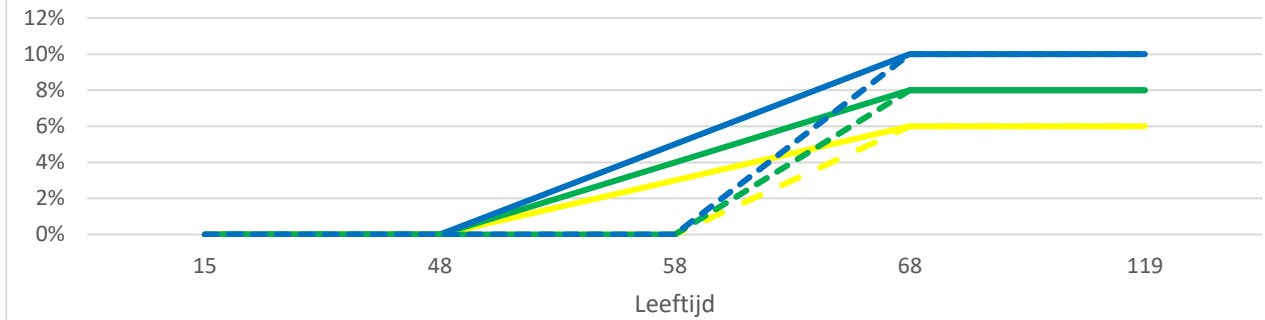
- Kans op daling van de nominale uitkeringen minimaliseren.
- Door de solidariteitsreserve te combineren met het gebruik van de collectieve uitkeringsfase waarmee aan een brede groep uitkeringsgerechtigden zekerheid van de nominale uitkering wordt geboden. Namelijk alle ouderdoms- en partnerpensioenen maar ook arbeidsongeschiktheid/WIA-excedent-, wezen en ANW-hiaat pensioen
- Vulling naar maximaal niveau zo spoedig mogelijk na invaren gereed, zodat de solidariteitsreserve optimaal wordt ingezet en vertrouwen in werking nieuwe regeling ontstaat.
- De reserve wordt aangewend indien de uitkering daalt ten opzichte van de lopende uitkering (de uitkering uit één tijdsperiode eerder).
- De reserve wordt ook aangewend om de geprognoseerde uitkering van deelnemers maximaal 6 maanden voor hun pensioeningangsdatum met een geaccordeerde pensioenaanvraag aan te vullen. *Als blijkt dat de uiteindelijke eerste uitkering lager is dan het geprognoseerde bedrag, wordt deze aangevuld uit de solidariteitsreserve. Bij een hogere uitkering geldt de hogere uitkering.*
- Degene die bijdraagt moet ook binnen redelijke termijn uitzicht hebben op gebruik van de solidariteitsreserve.

Hierbij zijn de volgende alternatieve vulregels onderzocht voor de niet uitkeringsgerechtigden⁴:

- Leeftijdsafhankelijke vulling vanaf leeftijd 48 lineair oplopend tot 6%/8%/10% van het positieve overrendement.
- Leeftijdsafhankelijke vulling vanaf leeftijd 58 jaar lineair oplopend tot 6%/8%/10% van het positieve overrendement.

Dit leidt tot 6 combinaties in onderstaand figuur:

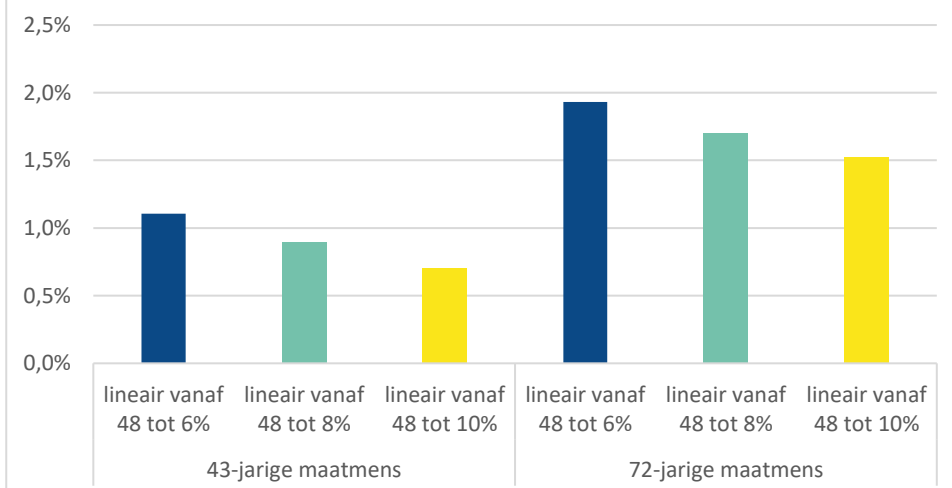
Percentage afdracht overrendement naar solidariteitsreserve

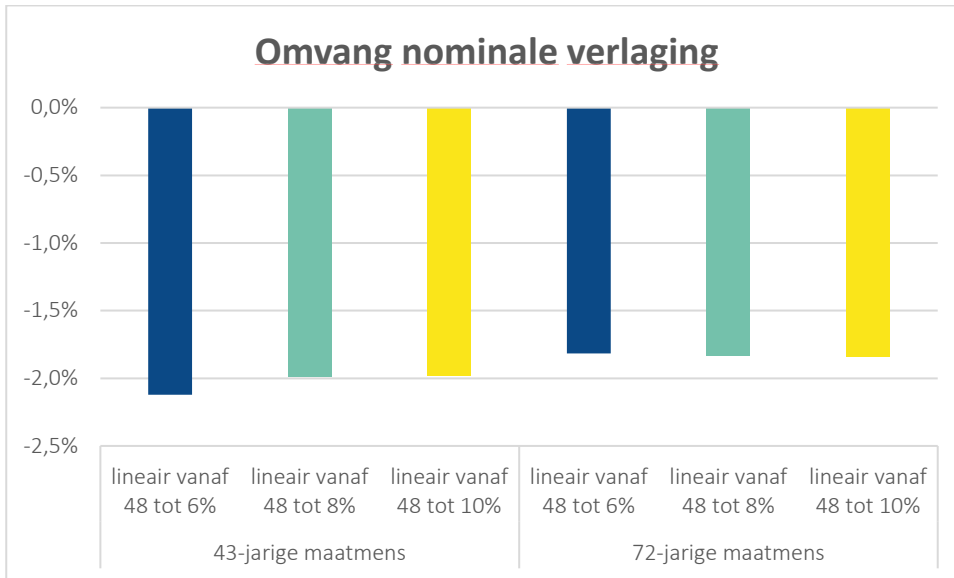


Hierbij is gekozen voor de combinatie van vulling vanaf 48 jaar (effectief vanaf 49 jaar) en lineair oplopend tot 8% van het overrendement. Door een spreiding van de groep die bijdraagt aan te vangen met de leeftijd van 48 jaar ontstaat een evenwichtigere spreiding van het netto profijt ten opzichte van de situatie dat de vulling aanvangt vanaf 58 jaar.

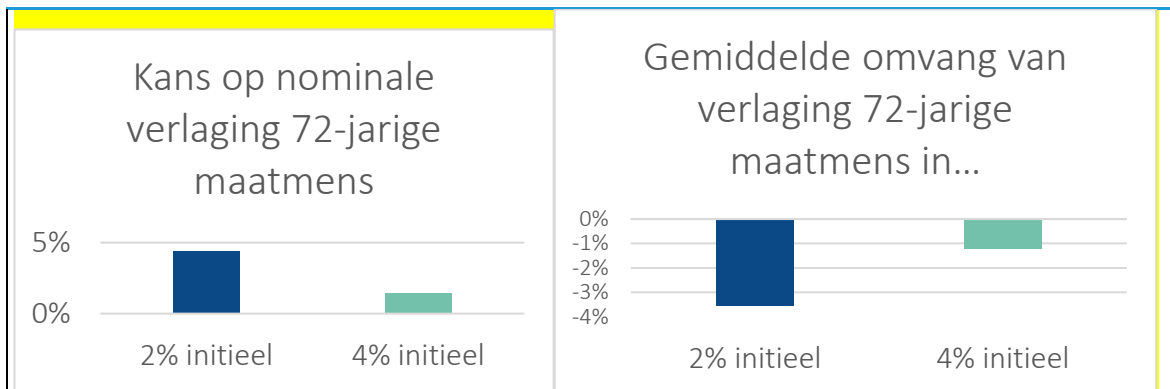
Er is gekozen voor een maximale vulling van de solidariteitsreserve van 8%. Bij een lagere maximale vulling nemen de kans op en omvang van de nominale verlaging toe. Bij een hogere maximale vulling leidt slechts tot een beperkt lagere omvang van nominale verlagingen waarbij een meer buffervorming plaatsvindt.

Kans nominale verlaging





Daarnaast is gekeken naar de mogelijkheden van een lagere initiële omvang van de solidariteitsreserve dan 4%. Een lagere initiële omvang dan 4% betekent dat de kans op nominale verlagingen van de uitkering toeneemt en ook de omvang daarvan.



In hoofdstuk 7 staat de vulregel voor de solidariteitsreserve beschreven bij de verschillende dekkingsgraden op het transitie moment.

11 Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

Met deze afspraken is sprake van een evenwichtige transitie van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling. Hiervoor zijn samenvattend de volgende afspraken vastgesteld voor de verdeling van het vermogen:

1. We splitsen eerst het wettelijk verplichte minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) af.
2. Vervolgens stellen we het overblijvende vermogen vast. Dit verdelen we als volgt:
3. Vulling (operationele) reserves die voor Rail & OV noodzakelijk zijn.
4. De 100=100 regeling wordt toegepast. Iedereen krijgt de huidige nominale waarde van zijn aanspraken of uitkeringen mee (Als dit niet mogelijk is, stellen we de transitie (indien mogelijk) met ten minste een jaar uit).
5. Vervolgens houden we rekening met een initiële storting in de solidariteitsreserve. Deze initiële storting is afhankelijk van de hoogte van de invaardeckingsgraad en bedraagt bij een voldoende invaardeckingsgraad tussen de 4% en 8%. Hiermee kunnen we de nominale waarde van de uitkeringen vanaf aanvang goed beschermen en zo goed mogelijk dalingen van de uitkeringen voorkomen.
6. Afhankelijk van hoogte invaardeckingsgraad corrigeren we de verdeling op basis van de standaardmethode met een bijdrage aan compensatie en inhaalindexatie.
7. Dan volgt de wettelijke verdeling van de overblijvende buffer op basis van de standaardmethode met een (rekenkundige) spreiding van 10 jaar.
8. Het totale vermogen wordt verdeeld. Daarna starten we met de nieuwe regeling.
9. We kijken naar het onder de streep effect (We vergelijken de uitkomsten van de huidige pensioenregeling met de uitkomsten van de nieuwe pensioenregeling).
10. Bij de uiteindelijke beoordeling van de evenwichtigheid van voorgaande stappen zijn de uitkomsten van de dan actuele netto profijt berekeningen het uitgangspunt. Maar tegelijkertijd nemen we bij de beoordeling ook de dan actuele uitkomsten van het verwachte pensioen in ogenschouw en natuurlijk ons gezonde verstand. Mocht blijken dat na het doorlopen van voorgaande stappen er voor bepaalde groepen/leeftijdscohorten een onevenredig nadelig effect optreedt, dat wij niet evenwichtig vinden, is er een (beperkte) mogelijkheid voor herverdeling binnen de wettelijke kaders.

Door het toepassen van bovenstaande afspraken ontstaan een aantal effecten op de verdeling:

(1) Door de initiële vulling van de solidariteitsreserve ontvangen de pensioengerechtigden een voordeel ten opzichte van de verdeling van de standaardmethode. Wij vinden dit evenwichtig omdat we het belangrijk vinden dat bij economisch slechte eerste jaren de nominale uitkeringen zo veel mogelijk in stand blijven. Dit mede in combinatie met de verwachting dat de pensioenen van de jongere generaties door het wegvallen van (a) de doorsneepremie en (b) de huidige buffer vereisten, op termijn een stijging laten zien ten opzichte van de huidige situatie. Voor de deelnemers in de “midden” leeftijdscohorten geldt ook het hoger verwachte pensioen, maar iets minder. (2) Om die reden zetten we hier een deel van de buffer voor in als compensatie. Compensatie ziet wettelijk alleen toe op actieven. Ex-deelnemers profiteren hier niet van maar hebben ook

geen nadeel van het afschaffen van de doorsnee premie. Daar komt bij dat ex-deelnemers veelal elders actief zijn en daar mogelijk aanspraak maken op compensatie.

(3) Tot slot kijken we ook nog naar het (recente) verleden en de achterstand in indexatie. Rail & OV heeft afgelopen jaren regelmatig (gedeeltelijk) kunnen indexeren maar er is wel een indexatie achterstand. Vanaf 2016 is de achterstand in indexatie op individueel niveau bijgehouden. Bij een invaardeckingsgraad van minimaal 110% gebruiken we een deel van de buffer⁵ om alsnog inhaalindexatie op individueel niveau uit te keren. De verdeling van de inhaalindexatie vindt plaats op basis van de huidige afspraken hierover (naar rato individuele hoogte achterstand indexatie/extra indexatieruimte). Het spreekt voor zich dat dit deel van de buffer verhoudingsgewijs terecht komt bij degenen met hogere aanspraken/pensioenen en langere deelname bij Rail & OV (Oudere leeftijdscohorten waaronder de oudere pensioengerechtigden en (ex-) deelnemers.).

Als geheel vinden wij deze drie effecten evenwichtig en passend bij Rail & OV.

Daarnaast is uitgebreid gekeken naar de kwantitatieve maatstaven zoals kortingskansen, verwachte pensioenuitkeringen (P-berekeningen) en netto profijt (Q-berekeningen) voor alle generaties.

De verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering bij de huidige regeling en de nieuwe regeling is in het mediane en goed weer scenario is bij alle beschouwde invaardeckingsgraden (beduidend) groter bij de nieuwe regeling. Met andere woorden de verwachte pensioenuitkeringen zijn in de nieuwe regeling hoger in alle doorgerkende scenario's en bij alle groepen. Dit geldt niet in het slecht weer scenario. Dan liggen de verwachte pensioenuitkeringen veelal lager dan bij voortgang van de huidige regeling. Wel wordt dit negatieve verschil richting de pensioendatum kleiner vanwege de werking van de solidariteitsreserve. Feit blijft dat bij langdurige negatieve economische omstandigheden het huidige stelsel meer bescherming biedt dan het nieuwe stelsel. Bij economisch verwachte scenario's of juist beter dan verwacht, doet het omgekeerde sterk positief effect zich voor. Dit verschil is naar onze mening inherent aan het nieuwe stelsel en door de gerichte inzet van de solidariteitsreserve voor de nominale bescherming van alle uitkeringen, komen wij tegemoet aan de grotere risico's van het nieuwe stelsel.

Ook hebben wij als kwantitatieve maatstaf/controle de netto profijt berekeningen gemaakt. Netto profijt berekeningen zijn nieuw voor de pensioenfondsen sector en complex/model afhankelijk van aard. Bij de uitkomsten houden we hiermee rekening door altijd naar het totaal te kijken. We beschouwen de uitkomsten van de Q-berekeningen dus altijd in samenhang met de uitkomsten van de P-berekeningen maar ook in samenhang met de kwalitatieve uitgangspunten. We streven ernaar dat er onder de streep geen negatieve uitkomsten in de Q-berekeningen zijn. Dit geldt met name op de meer korte termijn voor de oudere generaties.

Op de korte termijn stellen wij bij een invaardeckingsgraad van 105% of lager de invaardatum van 1 januari 2025 (indien mogelijk) met minimaal een kalenderjaar uit om negatieve effecten in de Q-berekeningen waar mogelijk te mijden. Maar vooral om ervoor zorg te dragen dat we aan alle kwalitatieve uitgangspunten bij het invaren voldoen waaronder de voor ons heel belangrijke 100=100 regel.

⁵ Nooit meer dan 5% van de buffer voor herverdelen/inhaalindexatie conform het wettelijk maximum

12 Tot slot en ondertekening

Dit transitieplan vormt de basis voor de nieuwe pensioenregeling en de transitie daar heen. Dit transitieplan kan op onderdelen nog wijzigen naar aanleiding van uitkristallisering wet- en regelgeving, voortschrijdend inzicht, verwerking van de collectieve uitkeringsfase in de berekeningen, gewijzigde economische omstandigheden en/of aanwijzingen/beleidsuitingen van DNB of AFM. Bij structurele wijzigingen treden partijen opnieuw met elkaar in overleg.

Ondertekening

Aldus overeengekomen 18 oktober 2023 en ondertekend te Utrecht op 18 oktober 2023

Partij	Naam ondertekenaar	Handtekening
FNV	Henri Janssen	
VVMC	Rob de Groot	
CNV Vakmensen	Ike Wiersinga Piet Fortuin	
VHS Railprofessionals	Kees Jan van Dolder Martin Morsman	
Het Zwarte Corps	Wilbert van Herwijnen	
NS	Elja Dekker	
ProRail	Ivette Berends	

Leden pensioentafel namens
werkgevers Rail & Infra

Zita Odink

Ge Overdevest

Werkgevers Openbaar Vervoer

Minke Jansma

Bijlage 1 Uitkomsten verwacht pensioen en netto profijt

1.1 Uitgangspunten

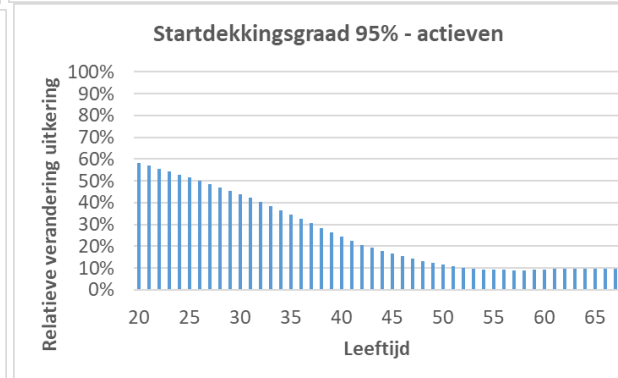
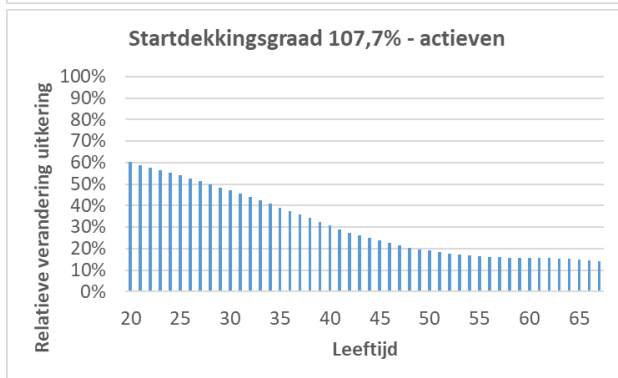
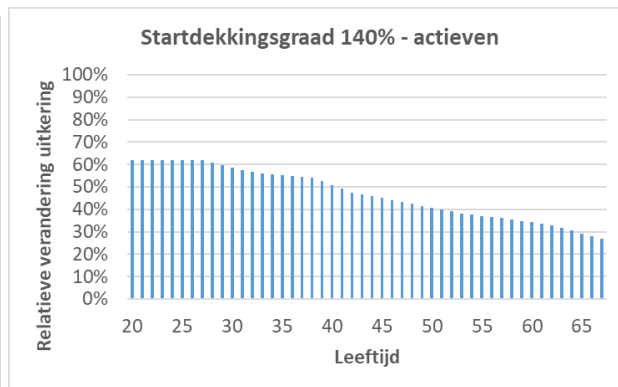
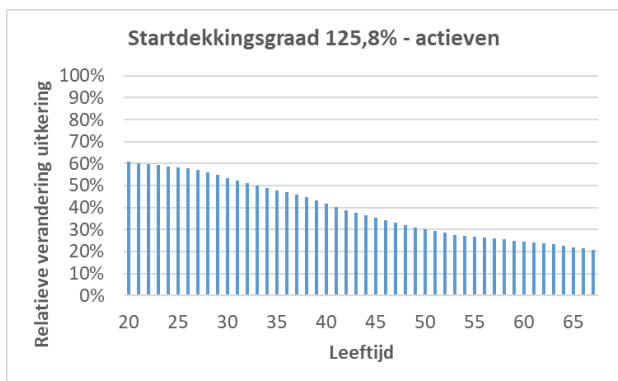
De berekeningen van de verwachte uitkeringen en het netto profijt zijn gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- We maken in lijn met de wetgeving gebruik van de P-scenarioset (verwachte uitkeringen) en Q-scenarioset (netto profijt) van DNB per peildatum 31 december 2022.
- De berekeningen sluiten aan bij de beoogde vormgeving van de nieuwe regeling. Zo houden we bijvoorbeeld rekening met de beoogde vormgeving van de solidariteitsreserve (voorkomen van nominale verlagingen van de pensioenuitkering).
- De berekeningen zijn gebaseerd op een vergelijking van een overstap op de nieuwe regeling inclusief invaren inclusief afschaffing van de doorsneesystematiek versus het ongewijzigd voortzetten van de huidige regeling in het mediaan scenario.
- De berekeningen houden rekening met de gemaakte afspraken over invaren (inclusief compensatie en inhaalindexering).
- De berekeningen zijn gebaseerd op een individuele uitkeringsfase. Op een later moment brengen we de impact op basis van een collectieve uitkeringsfase in kaart.
- De berekeningen houden rekening met enkel ouderdomspensioen. Andere pensioenproducten zijn niet meegenomen. De regeling voor partnerpensioen na pensionering is vergelijkbaar met de regeling voor ouderdomspensioen. Het meenemen hiervan leidt daarom niet een ander beeld (andere overgangseffecten bij de transitie van de huidige naar de nieuwe regeling). Risicoproducten (zoals partnerpensioen voor pensionering) zijn niet geschikt om te vergelijken door middel van een uitgebreide scenariodoorrekening.
- We maken berekeningen voor 3 groepen maatmensen, namelijk actieven, gepensioneerden en slapers. De karakteristieken van de maatmensen sluiten aan bij karakteristieken van gemiddelde deelnemers op basis van het deelnemersbestand van Rail & OV.
- De uitkeringshoogte wordt berekend door de verwachte uitkering te middelen over de uitkeringsperiode. Hierbij worden de uitkeringsjaren gewogen op basis van overlevingskansen.
- De netto profijt veranderingen zetten we om in een percentage door de verandering van het netto profijt (door de overgang van de huidige naar de nieuwe regeling) uit te drukken als percentage van de marktwaarde van de uitkeringen in de huidige regeling.

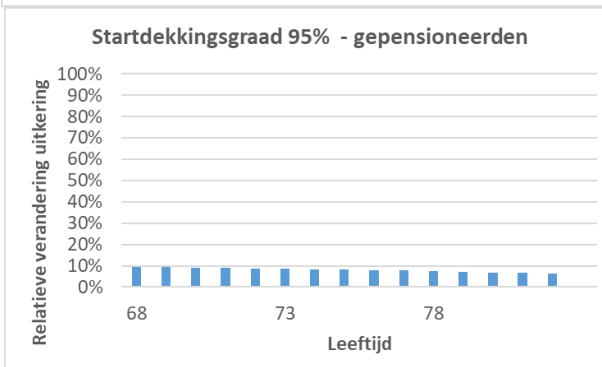
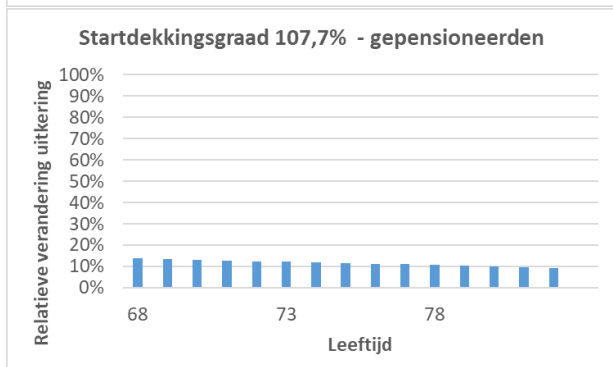
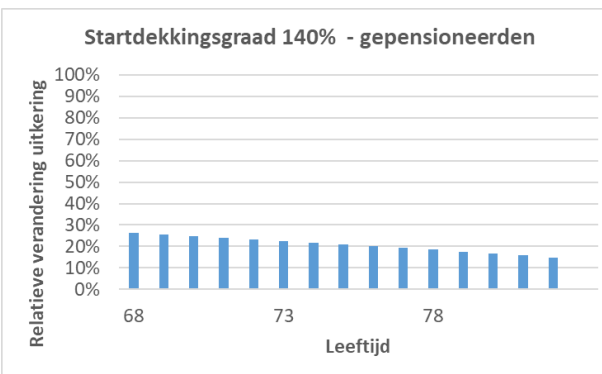
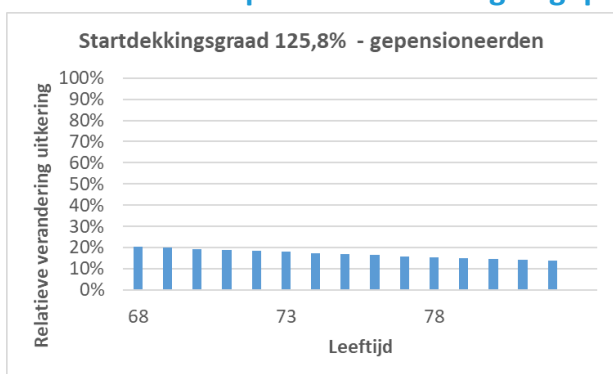
1.2 Verwachte pensioenuitkeringen actieven

Onderstaande grafieken tonen de relatieve verandering in verwachte pensioenuitkeringen.

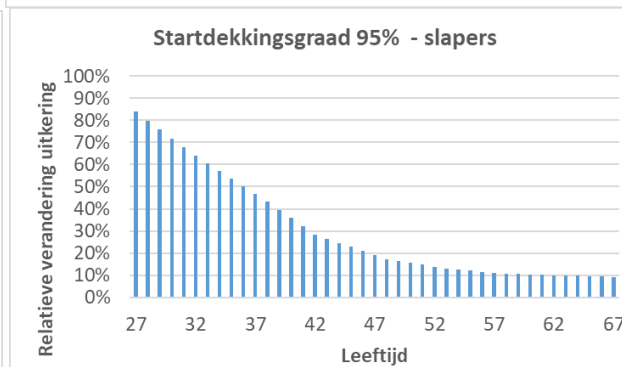
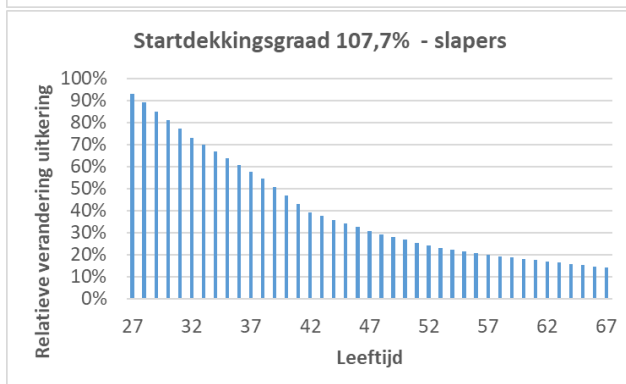
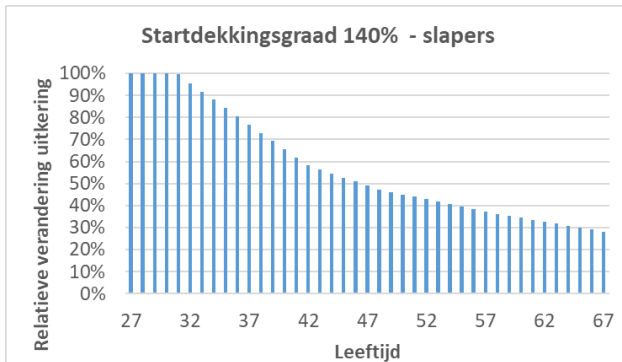
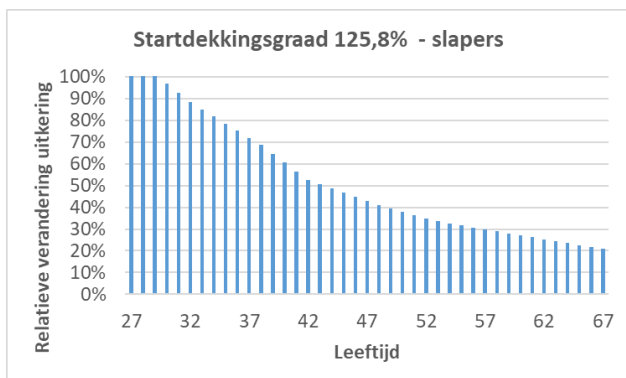
Uitleg bij de grafiek: wanneer bij een leeftijd een percentage van bijv. 40% staat, betekent dit dat het verwacht pensioen onder de nieuwe regeling 40% hoger is dan het verwacht pensioen onder de huidige regeling



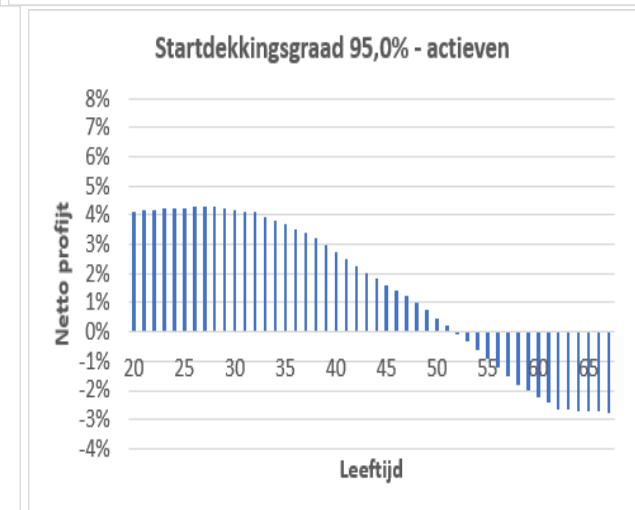
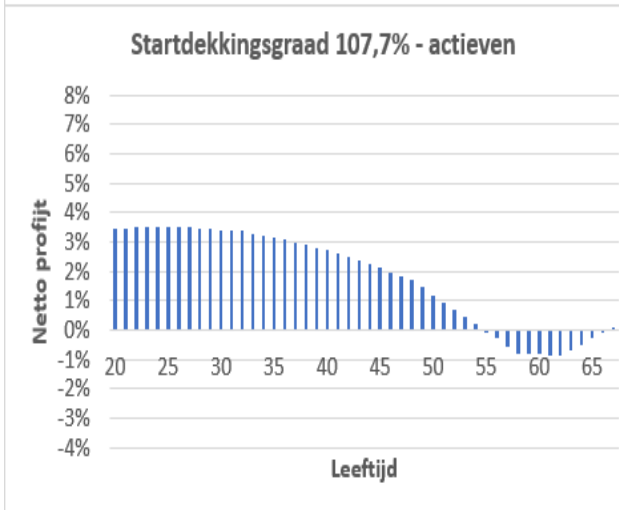
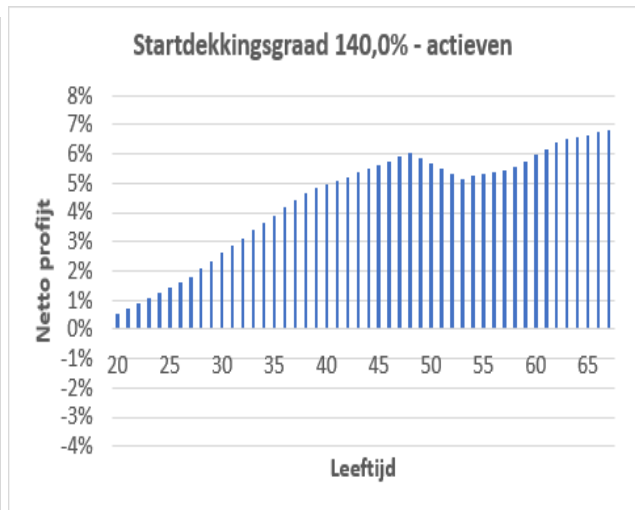
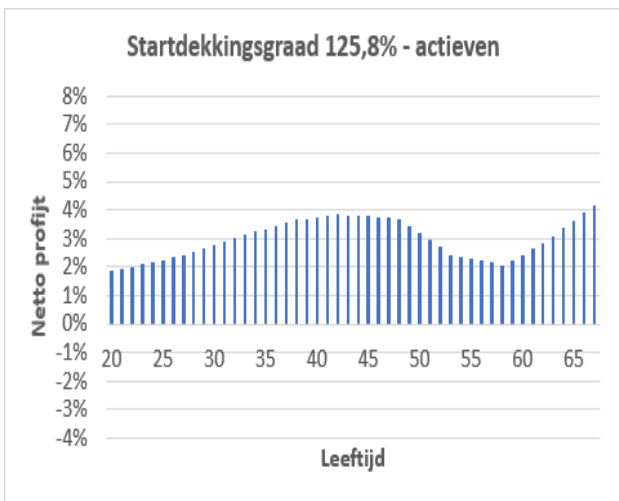
1.3 Verwachte pensioenuitkeringen gepensioneerden



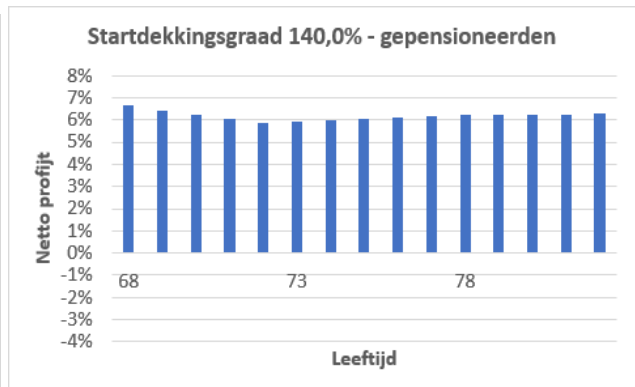
1.4 Verwachte pensioenuitkeringen ex-deelnemers/slapers

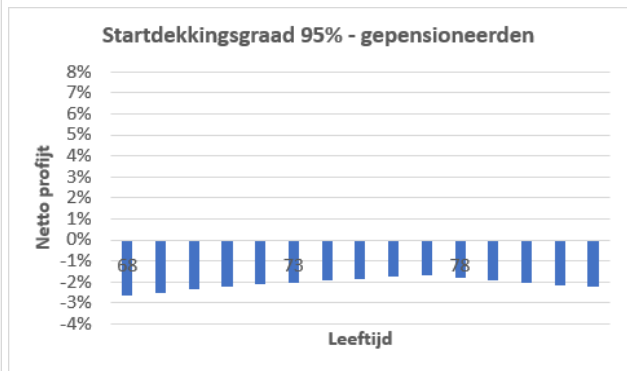
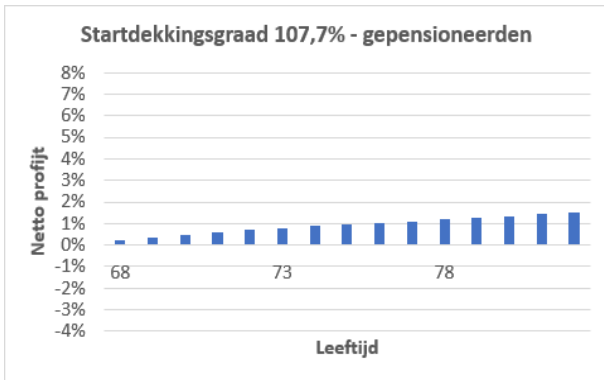


1.5 Netto profijt actieve deelnemers

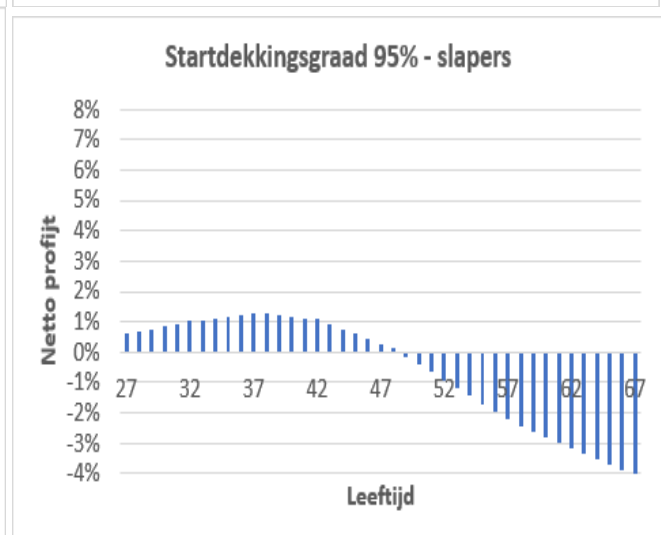
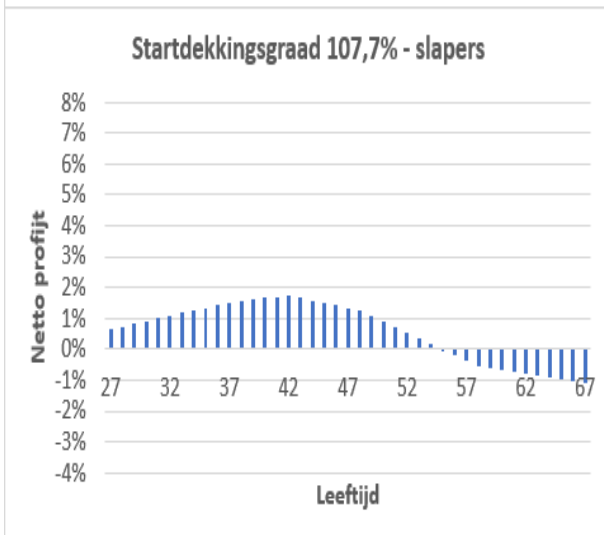
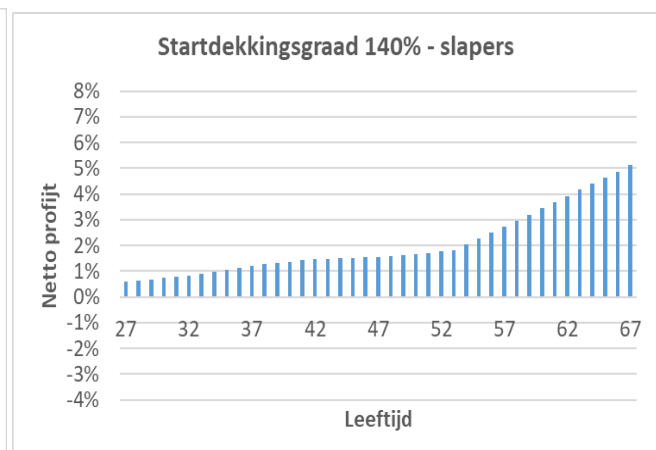
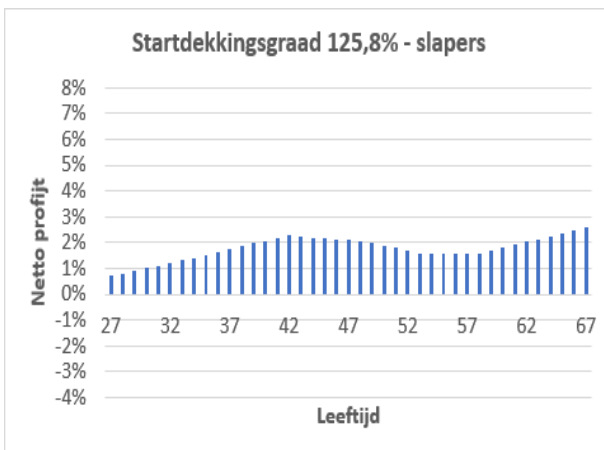


1.6 Netto profijt gepensioneerden





1.7 Netto profijt slapers/ex-deelnemers



Bijlage 2 Reactie BGV en reactie sociale partners



Bond van Gepensioneerd Vervoerspersoneel

Opgericht 1 september 1918

Postbus 2030 3500 GA Utrecht Telefoon : 06-82680700
Website E-mail : bgv.ov@zonnet.nl

Commissie Hoorrecht

Utrecht, 26 september 2023.

De BGV is lid van de landelijke vereniging voor Gepensioneerden. De Koepel Gepensioneerden (KG). In de Algemene Vergaderingen van deze KG is aan de lidverenigingen uitgelegd wat de nieuwe pensioenwet ging worden. Teven is daar aan ons aangegeven dat er een Hoorrecht functie benoemd was in de wet. Verenigingen van gepensioneerden die voldeden aan bepaalde criteria, konden bij hun pensioenfondsen waar ze bij betrokken waren, aangeven dat ze gebruik wilden maken van dat recht op Hoorrecht.

Ook is er begin 2023 in de jaarvergadering van de BGV uitleg gegeven door een bestuurslid en een projectleider van Rail&OV over de nog aan te nemen nieuwe pensioenwet (WTP).

Daarna is in het hoofdbestuur van de BGV de situatie besproken en hebben we besloten een commissie Hoorrecht te installeren voor de tijd dat de concept wetgeving gaande was. En wat de voorwaarden volgens de BGV voor de "collectieve waarde overdracht" (het zo geheten invaren), zouden moeten zijn.

Door de BGV is in het 2^e kwartaal 2023 een verzoek gedaan tot gebruikmaking van het Hoorrecht, zoals vastgelegd in de concept wet aan het bestuur van pensioenfondsen Rail&OV. Hierop heeft het bestuur van Rail&OV aangegeven dat de BGV aan de toelatingscriteria voldeed en positief gereageerd en de commissie is door de BGV ingesteld.

De BGV heeft in haar verenigingsblad "Met Pensioen" uitleg gegeven over de nieuw ingestelde commissie Hoorrecht en heeft daarbij een oproep gedaan aan de leden om zich aan te melden voor deze commissie. Uit deze uitvraag hebben 12 leden zich aangemeld. Daar is een voorlichtingsvergadering mee gehouden, ondersteund door 2 leden van het bestuur van Rail&OV. Elke keer als het verenigingsblad uitkomt staat daar een artikel in over de gang van zaken en voortgang van de Hoorrecht commissie. Uiteindelijk bestaat de commissie uit 8 personen van de BGV.

De commissie vergadert niet met het bestuur van Rail&OV, maar met afgevaardigden van de Sociale Partners. Hiervan zijn 2 vaste leden tijdens de vergadering aanwezig. De vergaderruimte en dergelijke zaken worden ondersteund door Rail&OV. En ook verdere vragen en evt. presentaties worden door medewerkers van Rail&OV beantwoord/gehouden.

De verslagleggingen van de vergaderingen worden door de leden van de commissie zelf gedaan.

Tijdens één van de eerste vergaderingen heeft de commissie een zogenaamd concept Position Paper gepresenteerd waarin de commissie haar stand punten heeft vastgelegd. Dit Position Paper is gedurende de volgende vergaderingen gebruikt als praatpapier en zal als definitief bij haar eindreactie gevoegd worden.

Hoe is het overleg met de afvaardiging van de Sociale Partners ervaren?

De Hoorrecht commissie van de BGV heeft het overleg met de afvaardiging van de Sociale Partners (Pensioentafel) als constructief en positief ervaren.

Inhoudelijke reactie van de Commissie op het (concept) Transitieplan.

Het (concept) Transitie plan (TP) sluit goed aan op de Position Paper van de BGV. De vragen van de commissie Hoorrecht zijn duidelijk beantwoord en toegelicht door de vertegenwoordiging van de sociale partners. Maar de Commissie wil erop wijzen dat de reacties zijn gegeven op een concept Transitieplan en dat in het concept Transitieplan nog een aantal zaken niet definitief zijn vastgesteld en behoudt dan ook de mogelijkheid om hier wat van te vinden.

Een mogelijk knelpunt is dus dat de commissie feitelijk het definitieve Transitieplan niet heeft gezien. Een ander knelpunt is hoe het Transitieplan in het nieuwe pensioen verwerkt wordt en bijvoorbeeld herkenbaar is in het nieuwe pensioenreglement. De commissie Hoorrecht van de BGV beveelt daarom aan om bij de uitwerking van het nieuwe pensioen bijvoorbeeld bij het opstellen van het nieuwe pensioenreglement de BGV de Hoorrecht wederom te consulteren.

- De commissie mist een verklarende woordenlijst. Als dit Transitieplan aangenomen is en gelezen wordt door "niet ingewijden", dan is het handig er een verklarende woordenlijst bij te voegen
- De commissie is verheugd dat het inhalen van de indexatieachterstand nu deel uitmaakt van het Transitieplan (pag. 22). Alhoewel dit pas kan met terugwerkende kracht tot 2016.
- T.a.v. de compensatie afschaffing doorsneepremie wordt nu expliciet vermeld dat dit alleen betrekking heeft op actieve deelnemers (pag. 22).

- M.b.t. het uitstellen van de Transitie wordt alleen vermeld dat dit gebeurt bij een te lage dekkinggraad (pag. 23). Als commissie zouden we graag zien dat er geleerd is van andere complexe wetwijzigingen en de uitvoerbaarheid daarvan. Wij denken daarbij aan mogelijke problemen bij het aanpassen van de IT-systemen en de toets die de DNB nog gaat doen.
- M.b.t. de Solidariteitsreserve (pag. 31 t.m. 34) worden er t.a.v. de vulregels verschillende percentages gebruikt.
- In bijlage 1 is m.b.t. de gepensioneerden nog niet uitgewerkt dat dit 1 cohort is. Er zouden dus geen verschillende getallen per leeftijdsjaar moeten staan.
- De Doorsneepremie wordt afgeschaft. Sociale Partners hebben ervoor gekozen om de verrekening daarvan uit het pensioenvermogen te halen. Dit is in de ogen van de gepensioneerden een tekortkoming. Een gepensioneerde kan het gat wat daardoor in zijn pensioen ontstaat niet meer aanvullen. Rail&OV heeft daar nog geen besluit over genomen.

Pensioenreglement

Binnen de commissie kwam de vraag op of er bij het uitwerken van dit (concept) Transitieplan een (concept) Pensioenreglement aanwezig moet zijn. Daaruit is dan makkelijker af te leiden hoe e.e.a. uitwerkt. Daarover heeft de BGV advies gevraagd aan de Koepel Gepensioneerden.

Culemborg 20 september 2023

Reactie Pensioentafel op inbreng BGV d.d. 18 oktober 2023

Geachte heer Sletterink, leden van de werkgroep Hoorrecht van de BGV,

Op 2 oktober jl. hebben wij uw reactie ontvangen naar aanleiding van het door de (werkgroep van de) BGV uitgeoefende hoorrecht met betrekking tot het concept Transitieplan. Namens de Sociale Partners van de Pensioentafel van Pensioenfondsen Rail & OV hartelijk dank daarvoor.

Wij zijn blij te lezen dat u het overleg met de afvaardiging van de Pensioentafel als constructief en positief heeft ervaren. Dat is wederzijds en ook hierbij dank aan de ondersteuning daarbij van medewerkers van Rail & OV.

Op inhoudelijk vlak heeft u enkele opmerkingen gemaakt. Wij zullen hierop per punt een reactie geven.

- Wijzigingen in het definitieve Transitieplan vs het door u ontvangen concept Transitieplan: Indien er nog inhoudelijke wijzigingen worden aangebracht, dan informeren wij u daarover.
- Consultatie nieuwe pensioenreglement: wij zullen u het nieuwe pensioenreglement toesturen zodra het in concept gereed is. Consultatie daarover valt overigens niet onder het hoorrecht.
- Aanbeveling om een verklarende woordenlijst op te nemen: deze aanbeveling is overgenomen. Wij zullen u het definitieve Transitieplan opsturen.
- Inhaalindexatie: tot 2016 bestond er geen afspraak over (individueel bijhouden van) inhaalindexatie. Het is reglementair/fiscaal daarom ook niet mogelijk verder terug te gaan dan tot 2016.
- Compensatie: dit betreft inderdaad alleen deelnemers die op datum invaren (voorzien op 1 januari 2025) actieve deelnemer zijn en dus pensioen opbouwen.

- Criteria voor eventueel uitstel: naast de invaardekkingsgraad moeten inderdaad ook de organisatie en de systemen gereed zijn. Hiervoor heeft Rail & OV een strakke planning met deadlines opgesteld. Deze criteria zijn echter een bestuursverantwoordelijkheid en zijn daarom niet in het Transitieplan opgenomen. Als Pensioentafel volgen wij dat overigens ook nauwgezet. Ook een positieve toets door DNB is een voorwaarde om in te varen en over te gaan naar het nieuwe stelsel.
- Vulregels Solidariteitsreserve: deze worden bij de definitieve besluitvorming om in te varen vastgesteld door het bestuur van Rail & OV.
- Compensatie afschaffen doorsneepremie: dit raakt alleen (gedeeltelijk) actieve deelnemers die nog pensioen opbouwen en pensioenopbouw mislopen. Door de afschaffing worden gepensioneerden alleen geraakt als zij nog een stukje pensioenopbouw hebben vanaf 1 januari 2025. Anders is er geen sprake van een pensioengat.

We gaan er hiermee vanuit dat uw hoorrecht afdoende is uitgeoefend.

Met vriendelijke groet,

J. Hannema,
Voorzitter Pensioentafel Rail & OV

Bijlage 3 Verklarende woordenlijst

A

ALM-studie ALM staat voor Asset Liability Management. Met een ALM-studie wordt inzicht gegeven in de gevoeligheid van de financiële gezondheid van een pensioenfonds. Er wordt gekeken naar de vermoedelijke toekomstige ontwikkelingen van de pensioenvermogens en de pensioenverplichtingen.

C

Cao-tafels De cao-tafel is het overleg van de cao-partijen die betrokken zijn bij de pensioenregeling.

CDC-regeling De huidige pensioenregeling is een Collectieve Defined Contribution (CDC)-regeling. Het kenmerk van een CDC-regeling is dat de premie (de contribution) vaststaat. Die vaste premie is het budget voor de pensioenopbouw. De hoogte van het op te bouwen pensioen staat dus niet vast.

Collectieve uitkeringsfase Rail & OV kent één collectieve uitkeringsfase. Dat betekent dat alle pensioenuitkeringen na het invaren jaarlijks met een gelijk percentage worden verhoogd of verlaagd en alle pensioengerechtigden met elkaar risico's en rendementen delen.

Compensatie Sociale partners en het pensioenfonds moeten de transitie naar het nieuwe pensioenstel op evenwichtige wijze realiseren. In het Pensioenakkoord is afgesproken dat een evenwichtige overstap naar het nieuwe pensioenstelsel vergt dat onevenredig nadeel voor betreffende deelnemers adequaat en kostenneutraal wordt gecompenseerd.

D

Doorsneepremie Bij een doorsneesystematiek wordt voor elke werknemer hetzelfde premiepercentage betaald en krijgen werknemers voor iedere ingelegde euro dezelfde pensioenopbouw, onafhankelijk van de leeftijd. De doorsneesystematiek volstaat wanneer werknemers hun hele leven aan dezelfde pensioenregeling deelnemen en het deelnemersbestand in de verhouding oud-jong redelijk gelijk blijft. De nieuwe pensioenregeling kent geen doorsneepremie meer.

F

Flexibilisering van pensioen Dit zijn de keuzes die u zelf kunt maken bij ingang van uw pensioen, zoals bijvoorbeeld uw pensioen vervroegen of juist later laten ingaan. Of om een gedeelte van uw ouderdomspensioen in te zetten als nabestaandenpensioen of omgekeerd. Het fonds bepaalt hiervoor elk jaar de omrekenfactoren, zodat de keuzes van de deelnemer kostenneutraal zijn.

Franchise De franchise (of AOW-franchise) is het deel van het salaris waarover geen aanvullend pensioen wordt opgebouwd, omdat de AOW-uitkering voor dit deel reeds voorziet in de totale pensioenvoorziening die een werknemer heeft.

G

Gemoedsbezwaren	Wanneer u zich vanuit uw levensovertuiging niet wilt verzekeren (of wilt deelnemen aan de pensioenregeling), dan bent u gemoedsbezwaard. Het pensioenfonds kent regelingen hiervoor. U dient zich dan te melden bij het pensioenfonds.
H	
Hoorrecht	Mogelijkheid voor gepensioneerden of ex-deelnemers, wanneer zij zich verenigd hebben en voldoen aan de vanuit wetgeving gestelde eisen, hun reactie te geven op het transitieplan. De Bond voor Gepensioneerd Vervoerspersoneel (BGV) is 'gehoord' en heeft schriftelijke inbreng gegeven bij het transitieplan.
I	
Invaren	Alle opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten verhuizen mee naar de nieuwe pensioenregeling.
Invaardekkingsgraad	Dit is de dekkingsgraad op het moment van invaren. De dekkingsgraad van een fonds geeft aan hoeveel geld het fonds in kas heeft voor elke euro pensioen die in de toekomst moet worden uitgekeerd. De nieuwe pensioenregeling kent geen dekkingsgraad meer. Het pensioen beweegt meer mee met de positieve of negatieve beleggingsresultaten.
(standaard) invaarpad	Een uitgangspunt van de Wet toekomst pensioenen is dat opgebouwde pensioenrechten en uitkeringen meeverhuizen worden naar de nieuwe regeling ('invaren'). Dit wordt omschreven in het 'standaard invaarpad': Allereerst bepalen de sociale partners hoe de pensioenovereenkomst voor de huidige werknemers (actieve opbouw) bij de huidige pensioenuitvoerder zal worden gewijzigd. Vervolgens bepalen zij of het gunstig is als deze gewijzigde pensioenovereenkomst ook van toepassing wordt op de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Uit onderzoek en berekeningen is gebleken dat dit zo is. Daarom is daarna een invaarverzoek bij het pensioenfonds gedaan.
Invaarscenario's	Vanwege onzekerheden over de hoogte van de uiteindelijke invaardekkingsgraad hebben sociale partners een aantal gezamenlijke uitgangspunten/doelstellingen opgesteld die de leidraad vormen bij de uiteindelijke verdeling van het vermogen bij het invaren. Op deze manier hebben zij al bepaald hoe bij de verschillende dekkingsgraden het vermogen wordt verdeeld. Dit wordt toegelicht in dit transitieplan.
K	
Kiloprijs	De kiloprijs is de rekenkundige premie die Rail & OV jaarlijks vaststelt op basis van de risicohouding en een ambitie gebaseerd op een te bereiken ouderdomspensioen van 75% van de gemiddelde pensioengrondslag bij 40 jaar opbouw en 70% partnerpensioen.
L	
Langleven risico	De uitkering wordt bepaald op basis van een gemiddelde verwachte levensduur. Wanneer iemand ouder wordt dan gemiddeld, moet de uitkering ook langer doorlopen. Dit kost meer geld dan verwacht. We spreken dan over "langlevensrisico". We onderscheiden hierbij micro en macro langleven risico: Micro langleven risico: iemand die ouder wordt dan gemiddeld houdt zijn hele leven een uitkering,

	Macro langlevensrisico: als de hele populatie binnen het fonds ouder wordt dan eerder verwacht, blijven we dit risico collectief (met z'n allen) delen.
Leeftijdscohort	Een leeftijdscohort is een groep mensen in een bepaalde leeftijdsinterval, bijvoorbeeld 30-35 jaar.
M	
Maatmensen	Dit is een fictieve persoon die als vergelijking ("modelpersoon") gebruikt wordt. Zo kunnen elementen als leeftijd, salaris etc. worden meegenomen in berekeningen.
N	
Netto profijt	Het netto profijt effect geeft weer hoe de huidige waarde van iemands pensioenuitkeringen wijzigt bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Deze berekenmethode is wettelijk voorgeschreven.
P	
Pensioengrondslag	De pensioengrondslag is het deel van het salaris waarover (bij een werkgever) pensioen wordt opgebouwd bij Rail & OV. De pensioengrondslag betreft het pensioengevend salaris, verminderd met de franchise.
Pensioentafel	Dit is het overleg van de vertegenwoordigers van de verschillende cao-tafels die bij Rail & OV over de pensioenregeling gaan.
Premieovereenkomst	Een premieovereenkomst is een overeenkomst waarbij er geen pensioentoezegging maar een premie tussen werkgevers en werknemers is afgesproken. De premies worden belegd. Op de pensioendatum wordt het bij elkaar belegde pensioenvermogen gebruikt voor de aankoop van een ouderdoms- en nabestaandenpensioen.
Projectierendement	Het projectierendement is een zo realistisch mogelijke verwachting van de 'nog te realiseren rendementen'.
P-set	Dit zijn de uitkomsten van pensioenresultaten in verwacht- en slechtweerscenario's.
Q	
Q-set	Verschillen in verdeling van netto profijt op basis van risico neutrale waardering set (zie ook de uitleg bij netto profijt).
S	
Solidaire premieovereenkomst	Dit is de basis voor de nieuwe pensioenregeling. De solidaire premieovereenkomst kenmerkt zich onder meer door één collectief beleggingsbeleid, waarbij de gerealiseerde financiële resultaten op basis van vooraf vastgestelde toedelingsregels, zoals bedoeld in wetgeving over de verschillende (leeftijds)groepen, worden verdeeld. Een verplicht onderdeel van de solidaire premieovereenkomst is de solidariteitsreserve.
Solidariteitsreserve	De solidariteitsreserve is een nieuw en wettelijk verplicht onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Het is een verplichte reserve om financiële mee- en tegenvallers collectief te delen.
T	
Transitieplan	Het transitieplan vormt de basis voor de overstap naar een nieuwe pensioenregeling. Keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de transitie naar de nieuwe regeling zijn opgenomen worden in een transitieplan.
U	

Uitvoeringsovereenkomst De overeenkomst tussen een werkgever en een pensioenuitvoerder over de uitvoering van de pensioenovereenkomst.

