

SOCIALE PARTNERSTNO

# Transitieplan

## Wet Toekomst Pensioenen



Stichting Pensioenfonds TNO

**TNO** innovation  
for life

# Inhoud

<b>Juridisch kader</b>	<b>4</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>2 Verantwoording proces</b>	<b>6</b>
2.1 Besluitvormingsproces op hoofdlijnen	6
2.2 Planning en mijlpalen	7
2.3 Hoorrecht	7
2.4 Ondernemingsraad	8
2.5 Stichting Pensioenfonds TNO	8
<b>3 Kwalitatieve Transitiedoelstellingen en evenwichtigheidskader</b>	<b>9</b>
3.1 Ambitie nieuwe regeling en transitiedoelstellingen	9
3.2 Evenwichtigheidskader	10
<b>4 Kenmerken nieuwe pensioenregeling</b>	<b>11</b>
4.1 Contractkeuze nieuwe pensioenregeling	11
4.2 Invulling nieuwe pensioenregeling	12
4.2.1 Toelichting nabestaandenpensioen	13
4.2.2 Toelichting Arbeidsongeschiktheidspensioen	14
4.2.3 Toelichting Flexibilisering van pensioen	14
4.2.4 Overlijdensuitkering	14
4.3 Aanvullend sparen	15
4.4 Solidariteitsbeleid	16
4.4.1 Doelen Solidariteitsreserve	16
4.4.2 Initiële vulling van de solidariteitsreserve	17
4.4.3 Beleid solidariteitsreserve	17
4.4.4 Effectiviteit solidariteitsreserve	18
4.4.5 Collectieve uitkeringsfase en spreiding van beleggingsresultaten	20
<b>5 Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten</b>	<b>21</b>
5.1 Overwegingen voor wel of niet invaren	21
5.2 Verzoek tot invaren en invaarmoment	21
5.3 Doelstellingen bij invaren	22
5.4 Aanpak bij verschillende invaardeckingsgraden	23
<b>6 Gemaakte afspraken voor compensatie</b>	<b>25</b>
6.1 Achtergrond compensatie	25
6.2 Hoogte en vorm van compensatie	25
6.3 Financiering compensatie doorsneesystematiek	27
6.4 Transitie-effecten compensatie	27

<b>7</b>	<b>Transitie-effecten</b>	<b>28</b>
7.1	Ambitie	28
7.2	Maatstaven om transitie-effecten inzichtelijk te maken	29
7.3	Transitie-effecten in de basissituatie	29
7.4	Impact compensatie afschaffen doorsneesystematiek	31
7.5	Impact gelijke behandeling uitkeringsgerechtigden	32
7.6	Gevoeligheidsanalyse verschillende dekkinggraden	33
7.7	Gevoeligheidsanalyse verschillende rentescenario's	33
7.8	Bandbreedtes kwantitatieve maatstaven transitie-effecten	34
<b>8</b>	<b>Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken</b>	<b>36</b>
<b>9</b>	<b>Communicatie</b>	<b>38</b>
<b>10</b>	<b>Vrijwillig aangesloten werkgevers</b>	<b>39</b>
<b>Bijlage 1</b>	<b>Hoorrecht</b>	<b>41</b>
	Bevindingen vanuit het Hoorrecht	41
	Reactie Sociale partners op de bevindingen vanuit het Hoorrecht	49
<b>Bijlage 2</b>	<b>Uitgangspunten nieuwe pensioenregeling en transitie</b>	<b>52</b>
<b>Bijlage 3</b>	<b>Aannames en veronderstellingen bij berekeningen</b>	<b>53</b>
<b>Bijlage 4</b>	<b>Transitie-effecten bij andere dekkinggraden</b>	<b>54</b>
<b>Bijlage 5</b>	<b>Transitie-effecten bij andere rentescenario's</b>	<b>60</b>
<b>Bijlage 6</b>	<b>Bandbreedtes kwantitatieve maatstaven transitie-effecten</b>	<b>65</b>
<b>Bijlage 7</b>	<b>Nabestaandenpensioen</b>	<b>69</b>
<b>Bijlage 8</b>	<b>Begrippenlijst</b>	<b>70</b>

# Juridisch kader

Dit is het transitieplan van TNO als bedoeld in de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp). Deze opzet is gebaseerd op de Wtp, de memorie van toelichting, het Besluit toekomst pensioenen en de factsheet transitieplan Wtp van De Nederlandsche Bank.

De belangrijkste relevante passages over het transitieplan zijn:

## Pensioenwet (Pw):

- Artikel 150c Pw: mijlpalen in transitieperiode
- Artikel 150d Pw: transitieplan
- Artikel 150e Pw: berekenen transitie-effecten
- Artikel 150f Pw: Afspraken compensatie pensioenovereenkomst
- Artikel 150g Pw: hoorrecht vereniging van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden
- Artikel 150h Pw: transitiecommissie
- Artikel 150l Pw: standaard invaarpad
- Artikel 150n Pw: omrekenmethoden en aanwenden vermogen pensioenfonds

## Memorie van toelichting Wet toekomst pensioenen:

- Pagina 70-71: mijlpalen pensioenfondsen
- Pagina 72-80: transitieplan
- Pagina 81-82: hoorrecht
- Pagina 89-92: compensatie
- Pagina 92-94: evenwichtigheid
- Pagina 95-97: medezeggenschap
- Pagina 98-99: transitiecommissie
- Pagina 322-337: artikelsgewijze toelichting bij bovengenoemde artikelen

## Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling (BuPw):

- Artikel 44 BuPw: transitieplan
- Artikel 44a BuPw: hoorrecht

## Beleidsuitingen DNB:

- Factsheet Transitieplan Wet toekomst pensioen dd. 25 juli 2024
- Factsheet Omrekenmethoden en aanwenden vermogen pensioenfonds bij invaren dd. 19 februari 2024

# 1 Inleiding

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in werking getreden. De werkgever TNO en de ondernemingsraad van TNO (hierna te noemen de sociale partners) hebben keuzes gemaakt ten aanzien van de pensioenregeling die moet worden aangepast in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Op grond van artikel 150d Pensioenwet (Pw) leggen de sociale partners deze keuzes vast in dit transitieplan en geven ze hierop een toelichting en onderbouwing. Tevens is de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten vastgelegd. Daarnaast bevat dit transitieplan de verantwoording waarom er naar de mening van sociale partners sprake is van een evenwichtige transitie naar de nieuwe pensioenregeling.

Zowel de sociale partners als de Stichting Pensioenfonds TNO (PfTNO) hebben een formele rol in het transitieproces. De afgelopen periode heeft er regelmatig overleg plaatsgevonden tussen sociale partners en het bestuur en bestuursbureau van PfTNO waarbij gezamenlijk resultaten en inzichten gedurende de beeldvormingsfase zijn besproken.

Met dit transitieplan verzoeken sociale partners het PfTNO om de nieuwe pensioenregeling vanaf 1 juli 2026 (transitiedatum) uit te gaan voeren en doen zij een verzoek aan PfTNO tot invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenuitkeringen. De sociale partners verzoeken PfTNO dit transitieplan, door middel van publicatie op haar website, beschikbaar te stellen aan de actieve deelnemers, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden, conform artikel 150d lid 3 Pw.

# 2 Verantwoording proces

## 2.1 Besluitvormingsproces op hoofdlijnen

In 2022 zijn sociale partners samen met het Pf TNO gestart met de voorbereiding van de transitie van het pensioenstelsel. Vanuit de sociale partners is een werkgroep gevormd bestaande uit vertegenwoordigers van de ondernemingsraad en vertegenwoordigers namens de werkgever TNO. Deze werkgroep heeft samen met het bestuur van Pf TNO en begeleid door het bestuursbureau van het fonds verkend wat de impact gaat zijn van de wetwijzigingen naar het nieuwe pensioenstelsel en hoe daarbinnen het beste de nieuwe pensioenregeling kan worden vormgegeven. Op basis van deze overleggen hebben sociale partners in juni 2023 een principebesluit genomen aangaande de contractvorm, de solidaire premieregeling, en het invaren van de bestaande pensioenafspraken.

Verdere uitwerking van de pensioenregeling heeft geresulteerd in dit transitieplan van sociale partners. Daarbij heeft op diverse onderwerpen die onderdeel zijn van dit transitieplan uitwisseling plaatsgevonden tussen sociale partners en het bestuur van PfTNO. De kwantitatieve analyses zijn gemaakt door (de adviseurs van) PfTNO. Daarnaast heeft afstemming plaatsgevonden met PfTNO over o.a. de ambitie van de pensioenregeling, de transitiedoelstellingen en diverse aspecten die betrekking hebben op de evenwichtigheid en uitvoerbaarheid van de nieuwe regeling alsmede de planning van de transitie.

Sociale partners kijken terug op een intensief traject waarbij complexe onderwerpen in goede interactie zijn besproken en zijn uitgediept. De samenwerking onderling en met PfTNO is goed geweest, waarbij ieder vanuit de eigen rol en verantwoordelijkheid zowel kritisch als constructief betrokken is geweest.

Dit transitieplan vormt de formele vastlegging van hetgeen sociale partners zijn overeengekomen over:

- de nieuwe pensioenregeling,
- het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten naar de nieuwe pensioenregeling, en
- de compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de zogenaamde doorsneesystematiek en eventuele andere nadelige gevolgen van de wijziging van de pensioenregeling.

## 2.2 Planning en mijlpalen

Aan dit transitieplan is circa twee jaar aan analyses en gesprekken vooraf gegaan. In onderstaande tabel is de planning hiervan op hoofdlijnen weergegeven om een beeld te geven van het tijdsschema van het besluitvormingsproces.

Datum	Mijlpaal
2022	Start voorbereiding pensioentransitie
26 mei 2023	Principebesluit sociale partners t.a.v. contractkeuze (Solidaire premiereregeling) en invaren
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht
21 oktober 2024	Hoofdlijnenakkoord sociale partners
18 november 2024	Voorgenomen Besluit over de nieuwe pensioenregeling, compensatie en invaren door sociale partners
November-december 2024	Hoorrecht
Januari 2025	Transitieplan definitief
Januari 2025	Sociale partners delen het transitieplan met PfTNO en PfTNO publiceert het transitieplan op haar website.
30 juni 2025	Uiterste datum voor zending door PfTNO van het implementatieplan en communicatieplan aan resp. De Nederlandsche Bank en de Autoriteit Financiële Markten
1 juli 2026	Geplande transitie naar de gewijzigde pensioenregeling, inclusief invaren van bestaande pensioenaanspraken en -rechten en compensatie
1 januari 2028	Uiterste transitiemoment

## 2.3 Hoorrecht

In de Pensioenwet is vastgelegd dat verenigingen van gewezen deelnemers of pensioengerechtigden die substantieel deel van deze groep vertegenwoordigen in de gelegenheid worden gesteld om hun oordeel te geven over het transitieplan. Dit wordt ook wel het hoorrecht genoemd. De gepensioneerdvereniging van TNO, eTNOs ([www.etnos.nl](http://www.etnos.nl)), heeft zich in 2023 formeel gemeld bij sociale partners voor het uitoefenen van het hoorrecht. Aangezien eTNOs een substantieel gedeelte van de pensioengerechtigde deelnemers vertegenwoordigt, is het hoorrecht toegezegd. In de aanloop naar het concept Transitieplan is eTNOs sinds 2022 reeds meegenomen in verschillende kennisworkshops van PfTNO en in 2024 via een aantal sessies meegenomen in de belangrijkste inzichten van sociale partners. Vooraf aan het formele deel van het hoorrecht traject heeft eTNOs zorgen geuit over koopkrachtbehoud na de overgang naar het nieuwe stelsel, financiering van compensatie afschaffen doorsneesystematiek en het ontbreken van compensatie van gemiste indexatie. Op basis hiervan is koopkrachtbehoud iets anders geformuleerd in de ambitie van de pensioenregeling en is PfTNO gevraagd een eerste inzicht te geven in hoeverre koopkrachtbehoud mogelijk is. Dit is verwerkt in het voorliggende transitieplan. Wat betreft de overige zorgen is zo goed mogelijk onderbouwd hoe de betreffende keuzes tot stand zijn gekomen ten behoeve van een evenwichtige transitie.

In de periode van half november tot eind december 2024 heeft eTNOs haar formele hoorrecht uitgeoefend. De uitkomsten hiervan zijn meegenomen bij het finaliseren van dit transitieplan. Een beschrijving van de uitkomsten van het hoorrecht en hoe hier rekening mee is gehouden in het transitieplan is opgenomen in bijlage 1.

Er zijn geen verenigingen van andere geledingen bekend bij sociale partners en er hebben zich geen andere geledingen gemeld voor het uitoefenen van het hoorrecht.

## 2.4 Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad (OR) heeft zijn Commissie Pensioenen belast met het uitwerken van het transitieplan. Daarbij zijn de werknemers zoveel mogelijk meegenomen in het proces. Hierbij was communicatie één van de belangrijkste pijlers, waarbij met behulp van webinars, fysieke informatiesessies, tussentijdse verslagen en FAQ de werknemers geïnformeerd werden. In 2023 werd onder de werknemers een enquête gehouden over de prioriteiten voor een pensioen. Vanuit deze enquête en de vele contactmomenten heeft de Commissie Pensioenen de belangen van de actieve deelnemers meegenomen en tezamen met de werkgever vervat in een Hoofdlijnenakkoord. Dit Hoofdlijnenakkoord beschrijft de beslissingen genomen door de sociale partners welke verder zijn uitgewerkt in dit transitieplan.

De OR heeft het Hoofdlijnenakkoord in oktober 2024 ter stemming voorgelegd aan alle werknemers. Ongeveer 20% heeft gestemd, waarbij 93% vóór het akkoord is.

## 2.5 Stichting Pensioenfonds TNO

Sociale partners geven aan de hand van dit transitieplan de opdracht aan PfTNO tot uitvoering van de nieuwe pensioenregeling, inclusief het verzoek om de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling. PfTNO beoordeelt deze opdracht op uitvoerbaarheid, evenwichtigheid en haalbaarheid alvorens zij de opdracht aanvaardt. Opdrachtaanvaarding betekent een wijziging van de uitvoeringsovereenkomst. Het bestuur van PfTNO zal voorafgaand aan de besluitvorming over de implementatie van de nieuwe pensioenregeling op diverse onderdelen (zoals invaren en wijziging van de uitvoeringsovereenkomst) advies vragen aan het verantwoordingsorgaan. Vervolgens zal het bestuur de raad van toezicht van het fonds vragen om goedkeuring.



# 3 Kwalitatieve Transitiedoelstellingen en evenwichtigheidskader

Sociale partners hebben in 2022 samen met PfTNO in aanloop naar het nieuwe stelsel een aantal principes en uitgangspunten opgesteld die aan de basis liggen van het vormgeven van de nieuwe regeling en van de overgang naar het nieuwe stelsel (deze uitgangspunten staan beschreven in Bijlage 2). Hierbij is de huidige regeling als vertrekpunt genomen aangezien sociale partners en Pf TNO van mening zijn dat dit in principe een goede regeling is. Vervolgens zijn deze uitgangspunten vertaald naar een overall ambitie voor de nieuwe regeling en een drietal kwalitatieve transitiedoelstellingen.

## 3.1 Ambitie nieuwe regeling en transitiedoelstellingen

### Ambitie

Voor de nieuwe pensioenregeling is de overall ambitie om net als in de huidige regeling te streven naar een waardevast pensioen. Deze ambitie bestaat uit twee elementen.

- Het eerste element betreft de ambitie dat met een minimale kans van 60% een pensioenuitkering bij aanvang pensioenleeftijd wordt gerealiseerd van 75% van de gemiddelde voor inflatie gecorrigeerde pensioengrondslag gedurende de opbouw (bij 43 arbeidsjaren). Dit wordt ook wel de vervangingsratio genoemd. Deze ambitie komt overeen met de ambitie in de huidige regeling van een uitkering van 70% van de gemiddelde voor inflatie gecorrigeerde pensioengrondslag over 40 arbeidsjaren.
- Het tweede element is het nastreven van een waardevast pensioen. Oftewel het streven is om nadat de pensioenuitkering is ingegaan, gemiddeld 2% inflatie\* per jaar bij te houden.

### Transitiedoelstellingen

Naast bovengenoemde ambitie hebben sociale partners samen met Pf TNO de volgende kwalitatieve transitiedoelstellingen geformuleerd:

1. Op het moment van overgang gaan actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden er niet op achteruit ten opzichte van het huidige stelsel: het perspectief voor actieve deelnemers en gewezen deelnemers is minimaal gelijk en de uitkering van pensioengerechtigden blijft minimaal gelijk.  
Het streven is daarbij om bij de overgang alle actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden minimaal 100% van de Voorziening Pensioenverplichting (VPV) mee te geven. Dit is het deel van het geld dat het fonds in kas heeft om de toekomstige aanspraak van alle deelnemers te kunnen realiseren.
2. We streven een stabiele pensioenuitkering na. We willen verlagen van de pensioenuitkeringen beperken. De verwachting is wel dat in het nieuwe stelsel pensioenuitkeringen vaker omhoog zullen gaan.
3. Er mogen geen onevenwichtige verschillen ontstaan tussen deelnemersgroepen tijdens en na transitie. Er zal o.a. gekeken worden hoe de nadelige effecten van het afschaffen van de doorsneesystematiek te compenseren.

---

• De gehanteerde inflatie van 2% is gelijk aan de inflatiedoelstelling van de Europese Centrale Bank (ECB).

Naast de genoemde kwalitatieve transitiedoelstellingen is als randvoorwaarde voor de nieuwe regeling benoemd dat de omvang van de solidariteitsreserve niet te groot mag zijn zodat herverdelingseffecten beperkt blijven. Verder vinden de sociale partners de uitlegbaarheid van transitiebesluiten naar alle deelnemers van belang.

Afhankelijk van de omvang van de invaardeckingsgraad zullen de transitiedoelstellingen makkelijker of lastiger haalbaar zijn. Hier wordt nader op ingegaan in hoofdstuk 5.3.

## 3.2 Evenwichtigheidskader

Evenwichtigheid houdt, net als in het huidige stelsel, in dat het geheel van maatregelen in balans moet zijn voor alle deelnemersgroepen. Anders gezegd, hoe pakken alle besluiten en de verdeling van lasten en lusten uit en zorgt dit niet voor onevenwichtige verschillen tussen deelnemersgroepen? Dat betekent niet dat alle deelnemersgroepen als gevolg van het geheel van besluiten er evenveel op vooruit (of achteruit) moeten gaan.

Voor de evenwichtige belangenafweging hebben sociale partners en Pf TNO samen een afwegingskader opgesteld. Hiermee wordt een kwalitatieve afweging gemaakt van kwantitatieve en kwalitatieve maatstaven. In het evenwichtigheidskader worden de volgende elementen beschouwd:

- Behalen van de ambitie en transitiedoelstellingen.
- De kwantitatieve transitie-effecten.
- De verschillende detailbeslissingen m.b.t. het beleid in de nieuwe solidaire premieregeling die zijn genomen om de transitiedoelstellingen te behalen.
- De evenwichtigheid van de solidariteitsreserve.
- De extra indexatie in 2022 en 2023 o.b.v. de Toeslag-AMvB en de (beoogde) toeslag- en premiebesluit(en) vanaf 2024.

Voor het bepalen van de kwantitatieve transitie-effecten is gebruik gemaakt van de wettelijk verplichte maatstaven: netto profijt berekeningen en de gemiddelde (reële) verwachte pensioenuitkering\*. Hierbij wordt het nieuwe stelsel met het huidige stelsel vergeleken. De gemiddelde verwachte pensioenuitkering is berekend in drie scenario's: slechtweerscenario (5% percentiel), goedweerscenario (95% percentiel) en verwachte scenario (50% percentiel).

Hoewel netto profijt berekeningen iets lastiger te interpreteren zijn, kiezen sociale partners en Pf TNO ervoor om beide maatstaven gelijkwaardig mee te nemen in de evenwichtigheidsanalyse.

Om te kunnen beoordelen of de ambitie en de transitiedoelstellingen behaald worden, zijn deze vertaald naar specifieke kwantitatieve doelstellingen en maatstaven. Bij de beoordeling van de ambitie wordt gekeken naar de vervangingsratio op pensioenleeftijd en naar de kans dat de ambitie wordt gerealiseerd voor een maatmens van 25 jaar. Deze maatmens doorloopt de hele pensioenregeling. Tevens heeft Pf TNO een eerste inzicht gegeven in het realiseren van koopkrachtbehoud middels de verhoging die gerealiseerd kan worden in een periode van 10 jaar na de pensioeningang en voor maatmensen die al gepensioneerd zijn 10 jaar na de overgang naar het nieuwe stelsel.

Bij de beoordeling van de transitiedoelstellingen wordt gebruik gemaakt van de eerder genoemde maatstaven netto profijt berekeningen en gemiddelde verwachte pensioenuitkeringen. Hierbij dienen de uitkomsten binnen de vastgestelde bandbreedtes te vallen (zie hoofdstuk 7.8 en Bijlage 6 Bandbreedtes kwantitatieve maatstaven transitie-effecten). En specifiek t.b.v. de doelstelling om een stabiele pensioenuitkering te realiseren wordt ook gekeken naar de kans op het verlagen van de pensioenuitkering. Deze dient lager te zijn dan 10%.

---

\* De gemiddelde verwachte pensioenuitkering betreft de reëel gemaakte (gecorrigeerd voor inflatie) pensioenuitkering die gewogen is voor de sterftetekansen.

# 4 Kenmerken nieuwe pensioenregeling

## 4.1 Contractkeuze nieuwe pensioenregeling

Op dit moment is de pensioenregeling van Pf TNO vormgegeven als een middelloonregeling met voorwaardelijke toeslagverlening (een zogenaamde uitkeringsovereenkomst). Met de komst van de Wet toekomst pensioenen dient de pensioenregeling vormgegeven te worden als een solidaire of flexibele premieregeling (beiden een premie-overeenkomst).

Kortgezegd kenmerkt de flexibele premieregeling zich door keuzevrijheid op het gebied van risicoprofielen voor de beleggingen en een keuze tussen een variabele en vaste uitkering. De solidaire premieregeling kenmerkt zich door één collectief beleggingsbeleid voor alle deelnemers en een verplichte solidariteitsreserve waarmee enkele risico's die inherent zijn aan pensioen collectief worden gedragen.

### Afwegingen sociale partners

Sociale partners hebben op basis van een zorgvuldig proces de verschillen en overeenkomsten tussen de flexibele premieregeling en de solidaire premieregeling in kaart gebracht en een kwalitatief afwegingskader opgesteld. De sociale partners benadrukken dat met beide premieregelingen een goed pensioen te behalen is.

Alles overziend hebben sociale partners gekozen voor de [solidaire premieregeling](#). De belangrijkste argumenten daarbij zijn:

- [Beter pensioen door benutten van collectiviteit](#): Door het benutten van de collectiviteit (een collectief beleggingsbeleid, het hebben van een solidariteitsreserve en de mogelijkheid om deze te vullen vanuit het overrendement van alle deelnemers en uitkeringsgerechtigden) is er meer zicht op een stabiel en waardevast pensioen. Daarnaast levert het aanhouden van een collectief vermogen een betere rendement-risicoverhouding vergelijken met een beleggingsbeleid in de flexibele premieregeling waarbij per leeftijdscohort belegd moet worden.
- [Passend bij TNO en Pf TNO](#): Een collectieve regeling waarbij deelnemers beschermd worden past bij de aard en cultuur van de TNO-organisatie en sluit aan bij de ervaring en het beleid van Pf TNO.
- [Wendbaarheid](#): Met de keuze voor de solidaire premieregeling is de wendbaarheid van het fonds op de langere termijn nog steeds aanwezig. Mochten op de langere termijn de omstandigheden daartoe aanleiding geven dan is het mogelijk om over te stappen naar een flexibele premieregeling of aan te sluiten bij een ander fonds. Overgang van een flexibele naar een solidaire premieregeling is niet of nauwelijks mogelijk.

De sociale partners zijn zich ervan bewust dat met de keuze ook een aantal opties, die specifiek de flexibele premieregeling biedt, wordt uitgesloten. Dit betreft de volgende aspecten:

- [Keuzemogelijkheden](#): In de flexibele premieregeling heeft de individuele deelnemer (de mogelijkheid van) een aantal extra keuzes zoals beleggingskeuzes in de opbouwfase en de keuze voor een vaste of een variabele uitkering op de pensioendatum. Echter, door de betere rendement-risicoverhouding in de solidaire premieregeling kan een rendement gehaald worden dat vergelijkbaar is met een hoog-risicoprofiel in de flexibele premieregeling, maar met een lager onderliggend risico. Daarnaast brengt de mogelijkheid om deze keuzes te maken een extra zorgplicht met zich mee voor Pf TNO inhoudende dat het fonds intensievere keuzebegeleiding zou moeten organiseren om de deelnemers in

staat te stellen verantwoorde keuzes te maken. Tot slot is de ervaring van Pf TNO, en ook breder in de sector, dat deelnemers maar zeer beperkt gebruik maken van de beleggingskeuzes.

- **Transparantie en uitlegbaarheid:** In de flexibele premieregeling is de relatie tussen persoonlijk pensioenkapitaal, premie-inleg en rendement wat directer waardoor de regeling waarschijnlijk eenvoudiger en beter uitlegbaar is.

De sociale partners hebben bovengenoemde positieve aspecten van de flexibele premieregeling meegewogen maar beoordeeld dat deze niet opwegen tegen de eerder genoemde voordelen van de solidaire premieregeling.

## 4.2 Invulling nieuwe pensioenregeling

Sociale Partners hebben ervoor gekozen, rekening houdend met nieuwe wettelijke richtlijnen, een regeling op te zetten die qua ambitie en arbeidsvoorwaarden vergelijkbaar is met de huidige regeling.

De ambitie staat reeds beschreven in hoofdstuk 3.1. Een ander belangrijk onderdeel is de pensioenpremie. Sociale partners hebben in 2022 afgesproken om gedurende minimaal acht jaar een premie van minimaal 20,33% van de loonsom te hanteren. Hierdoor blijft de premie de komende jaren minimaal op het huidige niveau en blijft een goed pensioen realiseerbaar.

Vanaf de overgang naar de nieuwe pensioenregeling wordt de premie niet meer berekend op basis van de loonsom, maar op basis van de pensioengrondslag. Omdat van jaar op jaar de franchise en dus ook het verschil tussen het pensioengevend loon en pensioengrondslag wijzigt, zal in 2026 ca. drie maanden vóór de overgang op collectief niveau vastgesteld worden welk percentage (momenteel ca. 26%) van de pensioengrondslag overeenkomt met 20,33% van de loonsom.

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn in onderstaande tabel weergegeven.

Onderdeel	Kenmerken nieuwe regeling
1. Karakter pensioenregeling	Solidaire premieovereenkomst: premieovereenkomst waarbij de premie collectief wordt belegd.
2. Toetredingsleeftijd	Iedere werknemer van TNO of een vrijwillig aangesloten onderneming is deelnemer in de pensioenregeling van TNO. De minimale leeftijd is 18 jaar.
3. Pensioen(richt)leeftijd	AOW-datum; deelnemers bepalen uiteindelijk zelf wanneer zij het pensioen laten ingaan.
4. Pensioenpremie	In ieder geval tot en met 2030 blijft de pensioenpremie minimaal 20,33% van de loonsom. Dit komt momenteel overeen met ca. 26% van de pensioengrondslag.
5. Pensioenambitie	75% van de gemiddelde pensioengrondslag voor een deelnemer die na 43 dienstjaren met pensioen gaat.
6. Pensioengevend loon	Eén herleidbare definitie voor het pensioengevend loon voor alle aangesloten ondernemingen. Het pensioengevend inkomen bestaat uit 12 maal het bruto maandloon, vakantietoeslag en mogelijke andere structurele salarisonderdelen zoals een 13e maand.*
7. Franchise	Wettelijk minimum (€ 17.545, niveau 2024).
8. Pensioengrondslag	Pensioengevend loon -/ franchise, conform huidige regeling.

\* Deze definitie is generiek omdat bij aangesloten werkgevers soms andere salarisonderdelen worden meegenomen. Bij TNO valt het flexbudget niet onder het pensioengevend loon.

Onderdeel	Kenmerken nieuwe regeling
9. Nabestaandenpensioen vóór pensionering	Hoogte te verzekeren nabestaandenpensioen is 35% van laatste pensioengevend loon; Wettelijk 3 maanden voortzetting.
10. Nabestaandenpensioen ná pensionering	70% van het ouderdomspensioen, conform huidige regeling.
11. Wezenpensioen	Hoogte te verzekeren wezenpensioen is 20% van laatste pensioengevend loon. Dit is het wettelijke maximum. Daarnaast verschuift de maximum leeftijd van 21 jaar naar 25 jaar. Indien een deelnemer pensioengerechtigd is, wordt het wezenpensioen gebaseerd op laatste pensioenuitkering. Voor volle wezen wordt een nadere uitwerking gemaakt door de sociale partners.
12. Arbeidsongeschiktheids-pensioen	A. WIA-excedentregeling komt te vervallen. Er komt een vervangende regeling buiten de pensioensfeer. B. Huidige premievrije voortzetting handhaven en daarbij aansluiten op het AO-convenant.
13. Flexibilisering van pensioen	Huidige flexibiliseringsmogelijkheden handhaven binnen de wettelijke kaders.

#### 4.2.1 Toelichting nabestaandenpensioen

In het nieuwe stelsel dienen alle vormen van nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) verplicht vorm gegeven te worden op risicobasis (verzekering). Daarnaast geldt voor een nabestaandenpensioen in de uitkeringsfase dat deze, net als het ouderdomspensioen, meer zal meebewegen met financieel economische ontwikkelingen.

##### Nabestaandenpensioen vóór pensionering

Partners van actieve deelnemers ontvangen een pensioenuitkering van 35% van het laatste pensioengevend loon van de overleden werknemer. Aangezien dit op risicobasis wordt vormgegeven, wordt hiervoor geen aanspraak opgebouwd.

In de huidige regeling wordt wél een aanspraak op nabestaandenpensioen opgebouwd. Deze aanspraken blijven behouden na de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Een partner van een werknemer die na de overgang overlijdt, ontvangt naast de 35% van het laatste pensioengevend loon ook het deel dat al was opgebouwd in de huidige regeling.

Het recht op nabestaandenpensioen (op risicobasis) blijft tot drie maanden na uitdiensttreding bestaan. Deze periode is gelijk aan het wettelijke minimum. De meegenomen opgebouwde nabestaande aanspraak blijft bij uitdiensttreding altijd bestaan.

In bijlage 7 is een rekenvoorbeeld opgenomen waarin voor verschillende maatmensen een vergelijking wordt gemaakt tussen de huidige en de nieuwe regeling.

##### Nabestaandenpensioen ná pensionering

Voor alle deelnemers met een partner wordt vanaf pensionering standaard een nabestaandenpensioen van 70% van het ouderdomspensioen verzekerd, tenzij de gepensioneerde expliciet aangeeft geen of een lager nabestaandenpensioen te willen verzekeren. Deze verzekering wordt gefinancierd vanuit het persoonlijk pensioenvermogen op het moment van pensionering.

##### Wezenpensioen

Kinderen van overleden werknemers ontvangen een wezenpensioen van 20% van het laatstverdiende pensioengevend loon. Er geldt (wettelijk) een vaste eindleeftijd van 25 jaar. In de huidige middelloonregeling wordt een wezenpensioen uitgekeerd tot de leeftijd van 21 jaar. Deze verlenging van de uitkeringsperiode geldt ook voor wezen die op het moment van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling al een wezenpensioen ontvangen. Voor volle wezen wordt een nadere uitwerking gemaakt door de sociale partners.

Voor kinderen van een overleden deelnemer die ouderdomspensioen ontvangt, wordt het wezenpensioen gebaseerd op 20% van het ouderdomspensioen.

## 4.2.2 Toelichting Arbeidsongeschiktheidspensioen

Een werknemer die arbeidsongeschikt raakt heeft – net als in de huidige regeling – recht op een premievrije voortzetting van de pensioenopbouw. De regeling wordt verruimd ten opzichte van de huidige regeling doordat invulling wordt gegeven aan het Convenant Arbeidsongeschiktheidspensioen (AO-convenant). Dit houdt in dat deelnemers waarvan het arbeidscontract wordt beëindigd recht blijven houden op een premievrije voortzetting indien zij tijdens de in-dienstperiode al ziek waren.

In de huidige regeling is er een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen geldend. Werknemers die arbeidsongeschikt raken ontvangen een zogenaamde WIA-uitkering die maximaal 70% van het wettelijk maximumdagloon bedraagt. Indien een werknemer een pensioengevend salaris heeft dat hoger is dan het maximumdagloon, dan wordt maximaal 70% van het salarisdeel boven deze grens aangevuld door het pensioenfonds. Deze zogenaamde WIA-excedentregeling komt na de transitie te vervallen omdat de uitvoering hiervan niet meer door de pensioenuitvoerder (AZL) wordt aangeboden. Sociale partners vinden het echter wel van belang dat deze arbeidsvoorwaarde wordt voortgezet en gaan buiten de pensioensfeer kijken naar een invulling.

Voor reeds ingegane aanvullende WIA-excedentuitkeringen geldt de eerbiedigende werking, deze zullen dus doorlopen na de overgang naar de nieuwe pensioenregeling (eventueel ook buiten de pensioensfeer).

## 4.2.3 Toelichting Flexibilisering van pensioen

De huidige middelloonregeling kent een aantal zogenaamde flexibiliseringsopties. Een belangrijke is de hoog-laagconstructie waarbij gedurende de eerste vijf of tien jaar resp. een hogere pensioenuitkering wordt ontvangen en daarna een lagere, of omgekeerd (eerst laag, daarna hoog). Deze keuze blijft bestaan in de nieuwe pensioenregeling.

Verder is op dit moment de verwachting dat al voor de overgang naar de nieuwe pensioenregeling een nieuwe wet van kracht wordt die bepaalt dat deelnemers bij ingang van het pensioen maximaal 10% van het opgebouwde pensioen als een bedrag ineens kunnen ontvangen.<sup>•</sup> Hiervoor geldt echter een wettelijke bepaling dat het niet is toegestaan om gebruik te maken van een bedrag ineens én de hoog-laagconstructie.

## 4.2.4 Overlijdensuitkering

Een onderdeel van de huidige regeling is de zogenaamde overlijdensuitkering. De partner van de pensioengerechtigde ontvangt een eenmalige uitkering ter hoogte van tweemaal het laatste maandelijke pensioen bij overlijden van de pensioengerechtigde. Deze uitkering wordt belastingvrij uitbetaald. Op dit moment is het onduidelijk of pensioenuitvoerder (AZL) de mogelijkheid van een overlijdensuitkering aanbiedt in de nieuwe pensioenregeling. Sociale partners vinden het zeer belangrijk dat deze overlijdensuitkering gehandhaafd blijft en vraagt PftNO met klem dit mogelijk te maken in de nieuwe regeling.

---

<sup>•</sup> Wet herziening bedrag ineens, RVU en verlofsparen, die nog aanhangig is in de Eerste Kamer en waarvan verwacht wordt dat deze op 1 januari 2026 ingaat.

## 4.3 Aanvullend sparen

Er zijn drie aanvullende spaarregelingen die onderdeel uitmaken van de huidige regeling:

1. Regeling Tijdelijk Ouderdomspensioen (TOP)
2. Regeling Extra pensioen
3. Regeling Netto pensioen

Sociale partners hebben besloten om deze drie regelingen niet te continueren na het transitiemoment. Een belangrijke reden hiervoor is dat Goldman Sachs Asset Management (GSAM) per 1 juli 2026 stopt met het aanbieden van deze regelingen en ook pensioenuitvoerder AZL vanaf de transitiedatum geen uitvoering meer gaat geven aan hybride pensioenregelingen. Daarnaast zal het continueren van deze regelingen, indien mogelijk, gepaard gaan met hogere kosten en een omvangrijkere zorgplicht. Sociale partners verzoeken het Pf TNO om de gespaarde kapitalen in de Regeling Tijdelijk Ouderdomspensioen en Extra pensioen toe te voegen aan de individuele kapitalen van de nieuwe regeling. Voor de regeling Netto pensioen is het helaas niet toegestaan de opgebouwde rechten toe te voegen aan de kapitalen van de nieuwe regeling en worden momenteel andere mogelijkheden verkend.

### Ad 1. Regeling Tijdelijk Ouderdomspensioen (TOP)

Actieve en gewezen deelnemers die tussen 1996 en 2006 in dienst waren bij TNO hebben een zogenaamd TOP- kapitaal opgebouwd.

De TOP-kapitalen kunnen in de huidige regeling voor de volgende doelen worden ingezet:

1. Aanvulling op de reguliere pensioenuitkering;
2. Uitkering in de periode voorafgaand aan de reguliere pensioenuitkering;
3. Aanvulling op het salaris bij minder werken.

Doordat de TOP-regeling komt te vervallen en de TOP-kapitalen worden toegevoegd aan de individuele kapitalen in de nieuwe regeling blijft alleen optie 1 bestaan. Indirect blijft optie 2 echter ook mogelijk doordat deelnemers ervoor kunnen kiezen om het gehele pensioen eerder in te laten gaan. Optie 3 komt geheel te vervallen, werknemers kunnen het salaris niet meer aanvullen met een pensioenuitkering bij vermindering van het aantal contracturen.

Voor deelnemers die vóór de overgang naar het nieuwe stelsel al gebruik (gaan) maken van optie 2 of 3 heeft dit geen gevolgen.

### Ad 2. Regeling Extra pensioen

In de regeling Extra Pensioen kunnen werknemers vrijwillig deelnemen door de niet-gebruikte fiscale ruimte in de pensioenpremie van de hoofdregeling in te zetten. Deze regeling kent als enige doel het verhogen van de reguliere pensioenuitkering. Door bij de overgang naar het nieuwe stelsel de opgebouwde kapitalen toe te voegen aan de kapitalen in de nieuwe regeling blijft dit doel behouden.

Op dit moment is vrijwillig bijsparen via de regeling Extra pensioen al niet meer mogelijk voor nieuwe deelnemers. Sociale partners hebben gevraagd aan het Pf TNO om in de nieuwe regeling een nieuwe vrijwillige bruto bijspaarregeling in te richten. Het pensioenfonds heeft aangegeven dat dit in de nieuwe regeling waarschijnlijk mogelijk zal worden maar de verwachting is dat dit product niet voor 1 januari 2028 beschikbaar zal zijn.

### Ad 3. Regeling Netto pensioen

In de huidige regeling hebben deelnemers met een pensioengevend inkomen hoger dan het fiscaal gemaximeerde pensioengevend inkomen de mogelijkheid om voor dat deel pensioen op te bouwen in de netto pensioenregeling.

Vanwege de eigenschappen van deze regeling – het gaat om netto-ingelegd kapitaal dat t.z.t. als netto pensioenuitkering wordt uitbetaald – kunnen de opgebouwde kapitalen niet worden toegevoegd aan de individuele kapitalen in de nieuwe regeling. Sociale partners hebben aan Pf TNO gevraagd om te onderzoeken hoe de opgebouwde kapitalen van de huidige groep deelnemers in de netto pensioenregeling overgedragen kunnen worden aan een verzekeraar. Pf TNO zal, zodra er meer bekend is, de huidige deelnemers informeren over de mogelijkheden en over de effecten die dit met zich mee brengt.

## 4.4 Solidariteitsbeleid

Het vaststellen van het solidariteitsbeleid van de nieuwe pensioenregeling is uiteindelijk de verantwoordelijkheid van Pf TNO. In de afgelopen periode hebben sociale partners en Pf TNO hier regelmatig over gesproken. Sociale partners richten zich primair op de doelen van de solidariteitsreserve en op de initiële vulling van de solidariteitsreserve bij invaren. Verder hebben zij input gegeven op andere onderwerpen die onderdeel zijn van het solidariteitsbeleid.

### 4.4.1 Doelen Solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een belangrijk onderdeel van de Solidaire Premiereregeling. Door middel van de solidariteitsreserve worden financiële tegenvallers collectief opgevangen. Dit biedt o.a. de mogelijkheid om in lijn met de transitiedoelstellingen een stabielere pensioenuitkering te realiseren.

Sociale partners hebben de volgende doelstellingen voor inzet van de solidariteitsreserve gekozen:

1. Het beperken van dalingen van de nominale uitkeringen;
2. Het beschermen voor microlanglevenrisico;
3. Het voorkomen van een negatief vermogen (wettelijke verplichting).

#### Ad 1. Beperken van dalingen van de nominale uitkeringen

Een belangrijk kenmerk van de nieuwe regeling is dat pensioenen veel sneller meebewegen met de financiële markten. Dit geldt voor zowel positieve als negatieve ontwikkelingen. De solidariteitsreserve wordt ingezet om de kans op een verlaging van de pensioenuitkering aanzienlijk te beperken.

#### Ad 2. Beschermen microlanglevenrisico

In de pensioen- en verzekeringswereld worden twee risico's onderscheiden die zijn gerelateerd aan de levensverwachting. Het eerste risico is het zogenaamde microlanglevenrisico en houdt in dat in werkelijkheid een individuele deelnemer ouder wordt dan de levensverwachting vooraf. De effecten van dit risico zijn beperkt omdat er ook deelnemers zijn die juist minder oud worden dan de verwachte leeftijd. De sociale partners willen als tweede doelstelling van de solidariteitsreserve alle deelnemers beschermen voor het microlanglevenrisico.

#### Ad 3. Voorkomen van negatief vermogen

Pf TNO heeft aangegeven voor de jongere deelnemers van het fonds (tot 40 jaar) binnen de collectieve beleggingsportefeuille meer risico te willen nemen door impliciet meer dan 100% in zakelijke waarden te beleggen. Dit is in lijn met de uitkomsten van het risicobereidheidsonderzoek van het fonds *en hiermee kan naar verwachting een hoger pensioen gerealiseerd worden*.

Bij extreem negatieve ontwikkelingen op de financiële markten ontstaat hierbij echter een kleine kans dat de persoonlijke pensioenvermogens van jongeren negatief worden. Het voorkomen van negatieve vermogens is een wettelijke verplichting en daar wordt de solidariteitsreserve voor ingezet.

#### Afweging t.a.v. andere mogelijke doelstellingen

Eén van de uitgangspunten die sociale partners en PfTNO voor de transitie naar het nieuwe stelsel hebben opgesteld (zie ook bijlage 2) is dat de solidariteitsreserve niet al te groot mag zijn. Dit om herverdelingseffecten te beperken en om behaalde rendementen zo snel mogelijk toe te delen aan de deelnemers. Om deze redenen zijn het beschermen tegen de effecten van het macrolanglevenrisico en het beschermen tegen inflatieschokken als doelstelling afgefallen.

Het macrolanglevenrisico is het tweede risico met betrekking tot de levensverwachting en betreft het risico dat de gemiddelde leeftijd van alle deelnemers meer stijgt dan waar rekening mee wordt gehouden. Hiervoor geldt dat dit opgevangen wordt op leeftijdscohortniveau.



De verwachting is dat voor actieve deelnemers het risico op de langere termijn beperkt is/gedempt wordt. Voor de uitkeringsgerechtigden geldt dat er een impliciete bescherming is voor het macrolanglevenrisico via de doelstelling van de solidariteitsreserve om dalingen van de nominale uitkeringen te beperken.

Het bijhouden van de inflatie is een belangrijke doelstelling van de sociale partners. Dit doel kan naar verwachting gerealiseerd worden middels het reguliere beleggingsbeleid. Het opvangen van inflatieschokken via de solidariteitsreserve is alleen haalbaar met een grote solidariteitsreserve en dat sluit niet aan bij de uitgangspunten.

#### Afkomen solidariteitsreserve boven het maximum

Tot slot hebben sociale partners en PfTNO besproken dat zij het afkomen van de solidariteitsreserve zodra deze boven het maximum komt als afgeleide doelstelling van de solidariteitsreserve zien. Als de solidariteitsreserve boven het maximum komt wordt het overschot toegevoegd aan het overrendement.

### 4.4.2 Initiële vulling van de solidariteitsreserve

Sociale partners en PfTNO hebben de afspraak gemaakt om indien de dekkingsgraad hoog genoeg is de solidariteitsreserve bij de overgang naar het nieuwe stelsel zoveel als mogelijk te vullen uit het fondsvermogen. Op deze manier kunnen de doelstellingen van de solidariteitsreserve direct vanaf de start van de nieuwe regeling effectief gerealiseerd worden. Ook is er dan vanaf het begin van de nieuwe regeling uitzicht op het afkomen van de solidariteitsreserve in plaats van dat de solidariteitsreserve verder aangevuld moet worden met een deel van het overrendement. De kwantitatieve inzichten zijn dat zowel (jonge) actieve deelnemers als uitkeringsgerechtigden hier baat bij hebben.

Bij de overgang naar het nieuwe stelsel zal de solidariteitsreserve altijd met minimaal 2% van het totale fondsvermogen gevuld worden. Afhankelijk van de dekkingsgraad bij invaren gaat dit percentage stapsgewijs omhoog naar de maximale omvang van de solidariteitsreserve van 5% van het totale fondsvermogen (zie 5.4).

### 4.4.3 Beleid solidariteitsreserve

Sociale partners hebben PfTNO verzocht de solidariteitsreserve vorm te geven, zodanig dat wordt voorkomen dat de solidariteitsreserve op enig moment leeg raakt en zodanig dat de baten en lasten vanuit de solidariteitsreserve voor elke generatie in evenwicht zijn. Dit heeft geleid tot het volgende conceptbeleid van de solidariteitsreserve:

- Maximale omvang solidariteitsreserve: 5%
- Minimale vulling vanuit het fondsvermogen bij overgang naar het nieuwe stelsel: 2%
- Maximale vulling vanuit het fondsvermogen bij overgang naar het nieuwe stelsel: 5%
- Wanneer in enig jaar de omvang van de solidariteitsreserve lager is dan 5% van het totale fondsvermogen, wordt de reserve aangevuld met 7% van het positieve overrendement van alle (gewezen)deelnemers en uitkeringsgerechtigden. Is er in het betreffende jaar geen positief overrendement dan wordt de solidariteitsreserve niet aangevuld. Er is bewust voor gekozen om de solidariteitsreserve niet te vullen vanuit de premie omdat sociale partners en PfTNO dit niet evenwichtig vinden.
- Wanneer in enig jaar de omvang van de solidariteitsreserve hoger is dan 5% van het totale fondsvermogen, wordt het overschot aan vermogen afgeroomd en verdeeld over alle (gewezen)deelnemers en uitkeringsgerechtigden. Het overschot wordt toegevoegd aan het overrendement.
- Wanneer de solidariteitsreserve in enig jaar wordt ingezet dan wordt maximaal 20% van de omvang van de solidariteitsreserve op dat moment gebruikt. Op deze manier zal de reserve niet leegraken, maar zal wel bij kleinere vullingsgraad van de solidariteitsreserve minder effectief kunnen zijn.

#### 4.4.4 Effectiviteit solidariteitsreserve

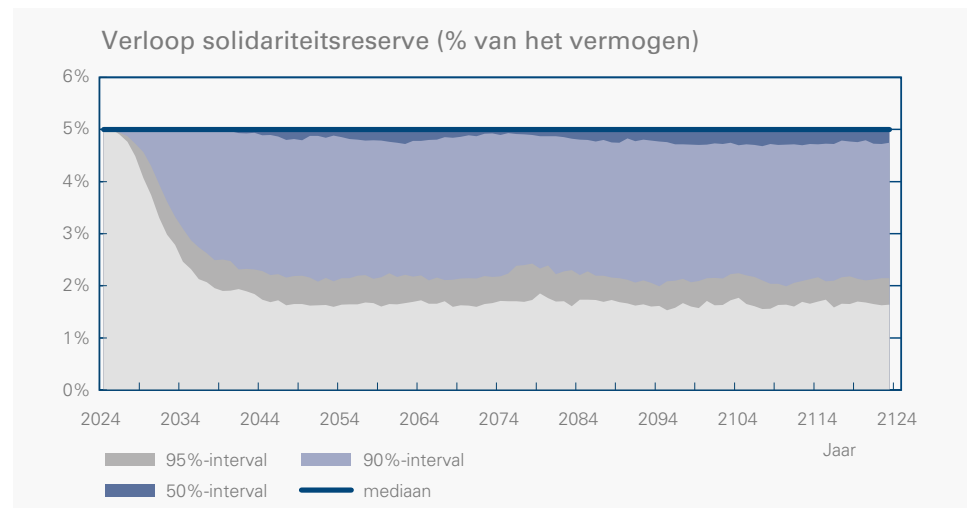
Om de effectiviteit van de solidariteitsreserve in kaart te brengen zijn verschillende berekeningen uitgevoerd. Bij de hieronder getoonde berekeningen is uitgegaan van de zogenaamde basissituatie. In de basissituatie is de dekkinggraad bij de overgang naar het nieuwe stelsel 120%, krijgen alle uitkeringsgerechtigden op het moment van overgang dezelfde verhoging van de pensioenuitkering en wordt er rekening gehouden met 1,5% compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek (zie ook bijlage 3).

##### Verloop van de solidariteitsreserve

In de basissituatie wordt de solidariteitsreserve vanaf de aanvang gevuld tot het maximum van 5% van het totale vermogen. Daardoor zal deze direct vanaf de start maximaal effectief zijn. Figuur 1 toont het verloop van de solidariteitsreserve conform wettelijke richtlijnen over een periode van 100 jaar. De blauwtinten in de grafiek geven de kansen weer dat de solidariteitsreserve onder een bepaald niveau komt.

Er worden alleen kansen weergegeven onder de maximale vulling van 5% omdat in de situatie dat er meer vermogen aanwezig is, dit overschot wordt toegevoegd aan het overrendement (en daarmee direct wordt uitgekeerd aan alle deelnemers).

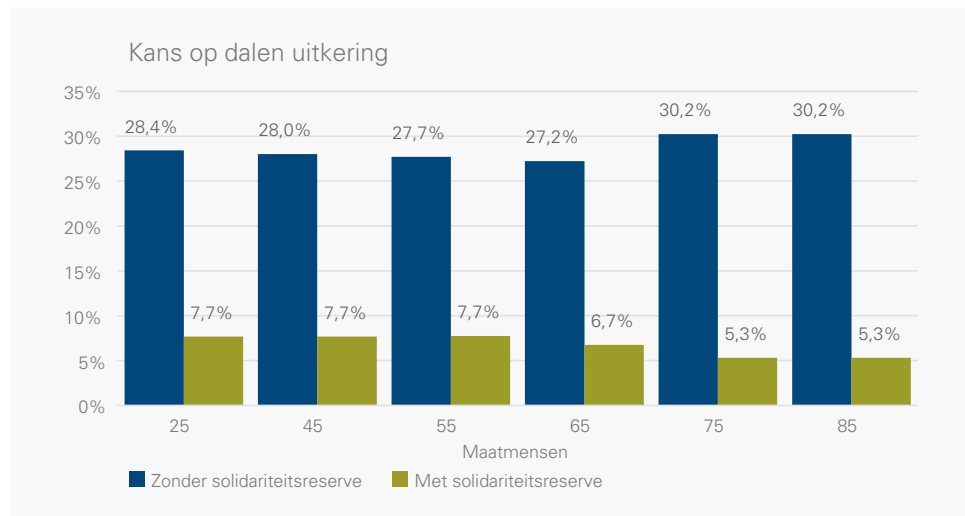
Figuur 1. Verloop van de solidariteitsreserve bij maximale vulling van 5% bij aanvang



##### Kans op daling van de uitkering

De solidariteitsreserve leidt tot een aanzienlijke verlaging van de kans dat de uitkeringen tijdens de uitkeringsfase moeten worden verlaagd. In Figuur 2 is voor de basissituatie de kans weergegeven dat de pensioenuitkeringen moeten worden verlaagd (vanaf de pensioenleeftijd) voor diverse maatmensen. Zonder solidariteitsreserve is de kans op een verlaging ruim 27%. Met de solidariteitsreserve wordt deze kans aanzienlijk verlaagd tot minder dan 8% voor actieve maatmensen en minder dan 6% voor pensioengerechtigde maatmensen. Dit ligt onder het gestelde maximum van 10%.

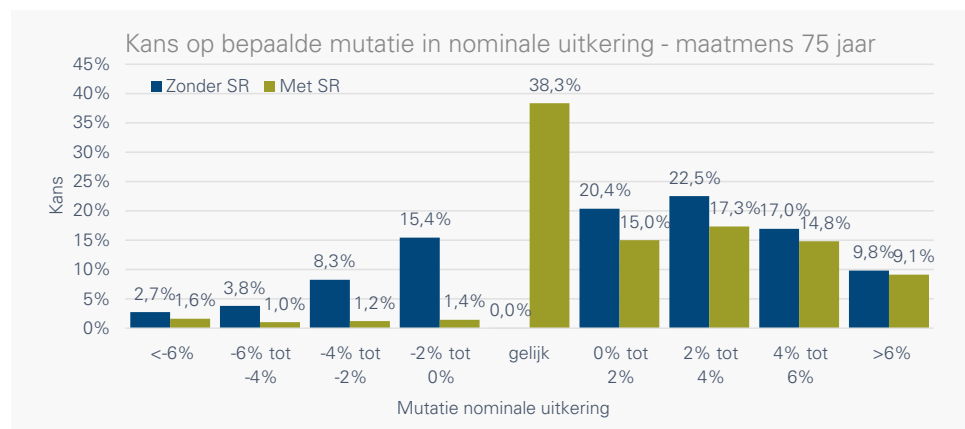
Figuur 2. Kans op een daling van de pensioenuitkering (na pensionering)



### Omvang van de dalingen

Naast de kans op het verlagen van de pensioenuitkering is ook van belang wat de omvang van de verlaging als deze zich voordoet. Dit is in kaart gebracht voor een 75-jarige maatmens (Figuur 3). De figuur toont de kans op een bepaalde verhoging of verlaging van de pensioenuitkering met en zonder solidariteitsreserve (SR). In de situatie zonder solidariteitsreserve is wel een spreidingstermijn van drie jaar toegepast.

Figuur 3. Kans dat uitkering vanaf de uitkeringsfase stijgt of daalt voor een 75-jarige deelnemer



### Effectiviteit

De resultaten in de bovenstaande figuren laten zien dat de solidariteitsreserve in de basis-situatie effectief is. Wanneer de solidariteitsreserve bij de overgang naar het nieuwe stelsel direct gevuld kan worden met 5% van het totale vermogen dan zal de solidariteitsreserve in de mediaan op 5% vulling blijven. De kans dat de solidariteitsreserve onder de 2%-punt komt is klein en ligt tussen de 2,5% en 5%. Verlagingen worden niet volledig uitgesloten, maar de solidariteitsreserve zorgt voor een aanzienlijke verkleining van de kans op een daling van de uitkering en geeft daarmee invulling aan de tweede transitiedoelstelling namelijk het nastreven van een stabiele pensioenuitkering.

#### 4.4.5 Collectieve uitkeringsfase en spreiding van beleggingsresultaten

Sociale partners hebben naast het vaststellen van de doelstellingen van de solidariteitsreserve en afspraken over de initiële vulling van deze reserve ook input gegeven op andere onderwerpen die onderdeel zijn van het solidariteitsbeleid.

Zo vinden sociale partners het zeer belangrijk dat deelnemers die bijna met pensioen gaan in voldoende mate beschermd worden tegen negatieve resultaten op de financiële markten en dat de hoogte van het pensioen beter voorspelbaar wordt in de jaren voorafgaand aan pensionering.

Daarnaast vinden sociale partners, mede ingegeven door gesprekken met de gepensioneerden vereniging eTNOs, het van belang dat in de uitkeringsfase alle uitkeringsgerechtigden op eenzelfde wijze behandeld worden met betrekking tot het verhogen, beschermen en eventueel verlagen van de uitkering.

In afstemming met Pf TNO is er dan ook gekozen voor het hanteren van een collectieve uitkeringsfase in combinatie met een spreidingstermijn op de beleggingsresultaten.

Het is wenselijk om positieve en negatieve **beleggingsresultaten** niet in één keer toe te kennen, maar deze over meerdere jaren te **spreiden**. Dit leidt namelijk tot een stabielere uitkering waarbij ook de solidariteitsreserve beter z'n werk kan doen doordat de op te vangen schokken minder groot worden. Er is een spreidingstermijn van 5 jaar en 3 jaar overwogen. Uiteindelijk is gekozen voor een spreidingstermijn van 3 jaar omdat anders de positieve resultaten zoveel worden uitgesmeerd dat ze onvoldoende bijdragen aan koopkrachtbehoud. Een **collectieve uitkeringsfase** houdt in dat alle uitkeringen (ook die van het nabestaandenpensioen) in gelijke mate worden aangepast. Dit resulteert in bepaalde situaties mogelijk wel tot een herverdelingseffect tussen oud- en jonggepensioneerden maar er zijn verschillende voordelen die voor sociale partners en Pf TNO zwaarder wegen:

- De solidariteit en betere uitlegbaarheid van gelijke behandeling aan pensioengerechtigden;
- De eenvoud in communicatie bij één aanpassing van de uitkering voor alle pensioengerechtigden;
- Door de collectieve uitkeringsfase in combinatie met het hanteren van een spreidingstermijn op de beleggingsresultaten worden ook deelnemers die bijna met pensioen gaan beschermd tegen schokken op de financiële markten.

# 5 Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

## 5.1 Overwegingen voor wel of niet invaren

Invaren betekent dat alle pensioenaanspraken, waar nu nog het huidige financieel toetsingskader (nFTK) op van toepassing is, worden omgezet naar de wettelijke kader van de Wtp. De Wtp stelt dat het invaren bij pensioenfondsen de standaard optie is. Wanneer niet wordt ingevaren blijven de huidige opgebouwde verplichtingen volgende de oude regels bestaan. Alleen als invaren tot onevenredig nadeel voor belanghebbenden leidt kunnen sociale partners besluiten om af te zien van een verzoek tot invaren. Ook kan er sprake zijn van bijzondere omstandigheden zoals een bijstortingsverplichting door de werkgever of een terugstortingsverplichting die maken dat niet invaren een optie is. Dergelijke omstandigheden of bezwaren zijn er naar de mening van de sociale partners niet en daarom verzoeken sociale partners PfTNO om in te varen.

De sociale partners hebben ten behoeve van dit besluit gekeken naar de onderstaande kwalitatieve voor- en nadelen van wel of niet invaren om zo te bezien welke effecten dit invaren mogelijk kan hebben op de deelnemers van PfTNO.

- **Mogelijkheid tot vullen van de solidariteitsreserve:** Bij niet-invaren is er geen startkapitaal aanwezig voor de nieuwe regeling, waardoor het lang zal duren voordat er voldoende vermogen aanwezig is om een efficiënte beleggingsstrategie te hanteren. Vanuit de premie moet een geheel nieuwe beleggingsportefeuille worden opgebouwd en ruimte voor reserves die bij tegenvallers kunnen worden ingezet, is er dan vrijwel niet.
- **Compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek:** Door in te varen ontstaat er ruimte voor compensatie voor deelnemers die nadeel ondervinden van het vervallen van de doorsneesystematiek (zie ook hoofdstuk 6)
- **Hogere startuitkering voor pensioengerechtigden:** Bij invaren kan naar verwachting (mits er een voldoende hoge dekkingsgraad is) een deel van de aanwezige buffer van het huidige stelsel worden verdeeld onder de deelnemers. Voor pensioengerechtigden betekent dit dat de maandelijkse uitkering direct na invoering van de nieuwe regeling omhoog gaat.
- **Transparantie en uitlegbaarheid:** Als er niet wordt ingevaren, blijft het oude fonds met alle kapitaal en verplichtingen bestaan onder de nFTK-regeling. Alle actieve deelnemers krijgen dan te maken met twee verschillende regelingen (de oude en de nieuwe), die elk een ander uitgangspunt hebben. Dit heeft een negatieve invloed op de transparantie en uitlegbaarheid van het te verwachten pensioen.
- **Hogere uitvoeringskosten:** Bij niet-invaren moeten er twee parallelle pensioenregelingen worden onderhouden en dit levert hogere uitvoeringskosten op en dus hogere kosten voor de deelnemers.

Alles afwegende verzoeken sociale partners aan PfTNO om per de transitiedatum de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling, door middel van een collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m Pw.

## 5.2 Verzoek tot invaren en invaarmoment

Sociale partners verzoeken PfTNO om de waarde van de pensioenaanspraken en -rechten via een interne collectieve waardeoverdracht aan te wenden overeenkomstig de gewijzigde pensioen-overeenkomst (artikel 150m Pw) op het invaarmoment dat momenteel gepland staat op 1 juli 2026.

## 5.3 Doelstellingen bij invaren

Bij de overgang naar het nieuwe stelsel worden de pensioenaanspraken uit de huidige regeling omgezet naar persoonlijke vermogens onder de nieuwe pensioenregeling. Bij het verdelen van dit vermogen kunnen er verschillende keuzes gemaakt worden en prioriteiten gesteld worden. Sociale partners hebben afgeleid van de transitiedoelstellingen (beschreven in hoofdstuk 4.1) de volgende bestemmingen geformuleerd voor het verdelen van het huidige collectieve pensioenvermogen:

- A. Minimaal Vereist Eigen Vermogen (verplicht). De omvang is ingeschat op ca 1% van het totale pensioenfondsvermogen.
- B. Operationele reserve (verplicht). Bij de overgang naar het nieuwe stelsel gevuld met het minimaal benodigde niveau. Dit is naar verwachting ca 1% van het totale pensioenfondsvermogen
- C. 100% Voorziening Pensioenverplichting (VPV).
- D. Compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek. Dit wordt gefinancierd uit het pensioenfondsvermogen en heeft een omvang van 1,5% van het totale pensioenfondsvermogen (zie ook hoofdstuk 6)
- E. Solidariteitsreserve. Minimale vulling bij de overgang naar het nieuwe stelsel is 2% en de maximale vulling bij overgang naar het nieuwe stelsel is 5% van het totale pensioenfondsvermogen.
- F. Verhogen persoonlijke vermogens van deelnemers bij voldoende hoge invaardeckingsgraad.

De hoogste prioriteit, na de verplichte vulling van het minimaal vereist eigen vermogen en de operationele reserve wordt gegeven aan het meegeven van de 100% VPV en de compensatie van de doorsneesystematiek. Op deze manier wordt er voor gezorgd dat de persoonlijke pensioenvermogens bij de transitie minimaal gelijk blijven (transitiedoelstelling 1) en kan invulling gegeven worden aan het voorkomen van onevenwichtige verschillen tussen deelnemersgroepen (transitiedoelstelling 3). Daarnaast is belangrijk dat direct bij de overgang naar het nieuwe stelsel alle uitkeringsgerechtigden voldoende beschermd zijn tegen slechte economische jaren. Om voor een stabiele pensioenuitkering (transitiedoelstelling 2) zorg te dragen hoeft de solidariteitsreserve niet volledig gevuld te zijn. Met een initiële vulling van 2% van het totale vermogen kan de solidariteitsreserve meerdere jaren goed functioneren om de pensioenuitkering te stabiliseren.

Wanneer de dekkingsgraad bij invaren zo hoog is dat na verplichte reserves, compensatie voor vervallen van de doorsneesystematiek en het volledig vullen van de solidariteitsreserve, er nog vermogen resteert, dan wordt dit verdeeld over de individuele kapitalen van alle (gewezen) deelnemers en uitkeringsgerechtigden. Dit gebeurt aan de hand van de standaardmethodiek zoals die is opgenomen in de Wtp en de default spreidingstermijn van 10 jaar.

Voor uitkeringsgerechtigden geldt dat de standaardmethodiek met een spreidingstermijn van 10 jaar er, bij voldoende hoge dekkingsgraad op het moment van invaren, toe leidt dat oudere gepensioneerden een lagere procentuele verhoging ontvangen dan jongere gepensioneerden. Er bestaat de mogelijkheid om op het moment van transitie binnen de collectieve uitkeringsfase te kiezen voor een gelijke verhoging van de ingegane uitkeringen. Sociale partners en Pf TNO hebben hier de voorkeur voor aangezien ze het eenvoudiger en beter uitlegbaar vinden wanneer alle uitkeringsgerechtigden gelijk behandeld worden en de ingegane uitkeringen in gelijke mate worden aangepast bij invaren. Het effect van deze aanvulling op de default spreidingstermijn van 10 jaar is weergegeven in Hoofdstuk 7, o.a. Figuur 9.

## 5.4 Aanpak bij verschillende invaardekkingsgraden

Sociale partners hebben samen met Pf TNO verschillende financiële en economische scenario's verkend. Dat heeft geleid tot de afspraak dat het voorliggende transitieplan geldig is voor invaardekkingsgraden vanaf 106% tot en met 135%. Bij deze invaardekkingsgraden kan de overgang naar het nieuwe stelsel zonder extra afspraken uitgevoerd worden.

### Minimaal benodigde invaardekkingsgraad

Sociale partners hebben afgesproken dat de minimaal benodigde invaardekkingsgraad 106% is. Bij een invaardekkingsgraad van 106% kan voldaan worden aan de transitiedoelstellingen van sociale partners om alle actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden de volledige voorziening pensioenverplichting mee te geven (100% VPV), 2% van het vermogen in te zetten voor het minimaal vereist eigen vermogen en de verplichte operationele reserve, 2% van het vermogen in te zetten voor initiële vulling van de solidariteitsreserve en er is 1,5% van het vermogen beschikbaar voor compensatie van het afschaffen van de doorsneesystematiek.

### Gewenste invaardekkingsgraad

De wens van sociale partners en Pf TNO is om de solidariteitsreserve bij de overgang naar het nieuwe stelsel direct te vullen tot aan het maximum van 5% van het totale pensioenfondsvermogen. Bij een dekkingsgraad van 110% is het mogelijk om dit vorm te geven en tegelijkertijd te voldoen aan alle overige invaardekkingsdoelstellingen.

### Dekkingsgraad lager dan 106% of hoger dan 135%

Bij dekkingsgraden onder de 106% is het niet meer mogelijk om aan alle transitiedoelstellingen te voldoen. Er wordt overwogen om dan de 100% VPV los te laten zodat nog steeds tegemoet gekomen kan worden aan een (beperkte) vulling van de solidariteitsreserve en een (beperkte) compensatie van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Bij deze overweging zullen de mogelijkheden die door de Wtp geboden worden om een verlaging van de ingegane uitkeringen te voorkomen (bijv. projectierendement hoger vaststellen, lagere solidariteitsreserve, andere financiering compensatie doorsneesystematiek), meegenomen worden.

Bij een dekkingsgraad hoger dan 135% is onvoldoende duidelijk hoe de transitie-effecten zullen uitwerken op de verschillende leeftijdsgroepen en of dit nog evenwichtig is. Mogelijk zijn er aanvullende afspraken nodig om evenwichtigheid te realiseren.

Sociale partners en Pf TNO hebben nog geen keuze gemaakt wat er in beide gevallen gebeurt. Sociale partners en Pf TNO spreken af om 6 maanden voor de beoogde invaardatum met elkaar in overleg te treden ongeacht de hoogte van de dekkingsgraad. De trend van en verwachting over de dekkingsgraad wordt besproken en tevens of er aanleiding is om reeds aanvullende analyses en maatregelen te verkennen. Tevens spreken Sociale partners en Pf TNO met elkaar af om met elkaar in overleg te treden indien de dekkingsgraad het niveau van 110% bereikt heeft. De trend van en verwachting over de dekkingsgraad wordt besproken en welke aanvullende analyses en aanvullende maatregelen direct verkend gaan worden.

## Overzicht verschillende dekkingsgraden

Invaardekkingsgraad	Omschrijving
106% <sup>•</sup>	A. Ca. +1% van vermogen voor MVEV B. Ca. +1% van vermogen voor Operationele reserve C. 100% VPV D. +1,5% van vermogen voor compensatie afschaffen doorsnee-systematiek E. +2% van vermogen voor vullen van solidariteitsreserve
Tussen 106% en 110% <sup>•</sup>	A. Ca. +1% van vermogen voor MVEV B. Ca. +1% van vermogen voor Operationele reserve C. 100% VPV D. +1,5% van vermogen voor compensatie afschaffen doorsneesystematiek E. stapsgewijs van +2% naar +5% van vermogen voor vullen van solidariteitsreserve
Tussen ca. 110% en 135%	A. Ca. +1% van vermogen voor MVEV B. Ca. +1% van vermogen voor Operationele reserve C. 100% VPV D. +1,5% van vermogen voor compensatie afschaffen doorsneesystematiek E. +5% van vermogen voor vullen van solidariteitsreserve F. Onverdeeld vermogen wordt verdeeld over de individuele kapitalen van de (gewezen) deelnemers en uitkeringsgerechtigden volgens de standaardmethode en gelijke behandeling van alle uitkeringsgerechtigden. Bij een invaardekkingsgraad van 120% is er ruim 9% van de dekkingsgraad te verdelen, en bij 135% ca. 23% van de dekkingsgraad.

<sup>•</sup> De percentages in de omschrijving kunnen niet opgeteld worden omdat het bij A, B, D en E gaat om een percentage van het gehele vermogen en alleen bij C om procentpunten.



# 6 Gemaakte afspraken voor compensatie

## 6.1 Achtergrond compensatie

De huidige regeling is een uitkeringsregeling. Deelnemers leggen premie in voor een uitkering vanaf de pensioenleeftijd. Hiervoor geldt op dit moment wettelijk de zogenaamde doorsneesystematiek, hetgeen inhoudt dat de premie alleen afhankelijk is van de omvang van het op te bouwen pensioen en niet van de leeftijd. Een deelnemer van 30 jaar met een pensioengevend loon van € 50.000 betaalt dezelfde premie als een deelnemer van 60 jaar met hetzelfde pensioengevende loon. De feitelijke kosten zijn voor een jongere deelnemer echter veel lager dan voor een oudere deelnemer omdat de ingelegde premie veel langer kan renderen. De consequentie van de verplichte doorsneesystematiek is dat jongeren te veel premie betalen en ouderen te weinig. Indien een deelnemer de hele carrière bij een pensioenfonds blijft aangesloten wordt het nadeel op jongere leeftijd na verloop van tijd gecompenseerd door het voordeel op oudere leeftijd waardoor er geen sprake meer is van een negatief effect op het moment van pensionering.

Onder de nieuwe pensioenwet vervalt bovengenoemde doorsneesystematiek en wordt elke pensioenregeling een premieregeling waarbij de premie gaat naar een persoonlijk pensioenvermogen. Voor een jongere en een oudere deelnemer met hetzelfde pensioengevende loon wordt nog steeds dezelfde premie betaald, maar een jongere heeft daar in het nieuwe stelsel veel meer voordeel bij omdat de premie langer kan renderen ten gunste van het eigen pensioen. Deelnemers vanaf een bepaalde leeftijd hebben geen voordeel meer van de doorsneesystematiek in het huidige stelsel en hebben onvoldoende resterende dienstjaren om het eerdere negatieve effect in het nieuwe stelsel te compenseren.

Pensioenfonds en sociale partners zijn verplicht om na te gaan of er een nadeel is van het vervallen van de doorsneesystematiek en na te gaan of hiervoor een compensatie nodig is.

## 6.2 Hoogte en vorm van compensatie

Het bepalen van de leeftijdscohorten waarvoor compensatie wenselijk is en de omvang van de compensatie is niet eenvoudig. Dit komt omdat er twee effecten gelijktijdig spelen. Het eerste effect is het nadeel van het vervallen van de doorsneesystematiek in de huidige regeling en het tweede is een positief effect omdat er in het nieuwe stelsel veel sneller geprofiteerd kan worden van positieve beleggingsrendementen. Dit wordt ook wel de 'dubbele transitie' genoemd. Als alleen naar het eerste effect gekeken wordt dan treedt er al een nadeel op voor jongeren vanaf ca. 30 jaar. Jongeren hebben echter ook relatief veel voordeel van het nieuwe stelsel omdat de premie-inleg veel en lang kan renderen tot de pensioenleeftijd.

Omdat niet eenduidig is vast te stellen welke groep gecompenseerd moet worden en in welke mate, is er tevens een aantal berekeningen uitgevoerd waarbij is gekeken naar de effecten van de dubbele transitie. Uit al deze berekeningen konden een aantal conclusies getrokken worden:

- De leeftijd waarop het nadeel maximaal is, is bij Pf TNO 53 jaar;
- De leeftijdscohorten die in aanmerking zouden moeten komen voor compensatie zijn de leeftijden tussen 35 en 68 jaar;
- De omvang van benodigde compensatie ligt tussen de 0% en 3% van het fondsvermogen.

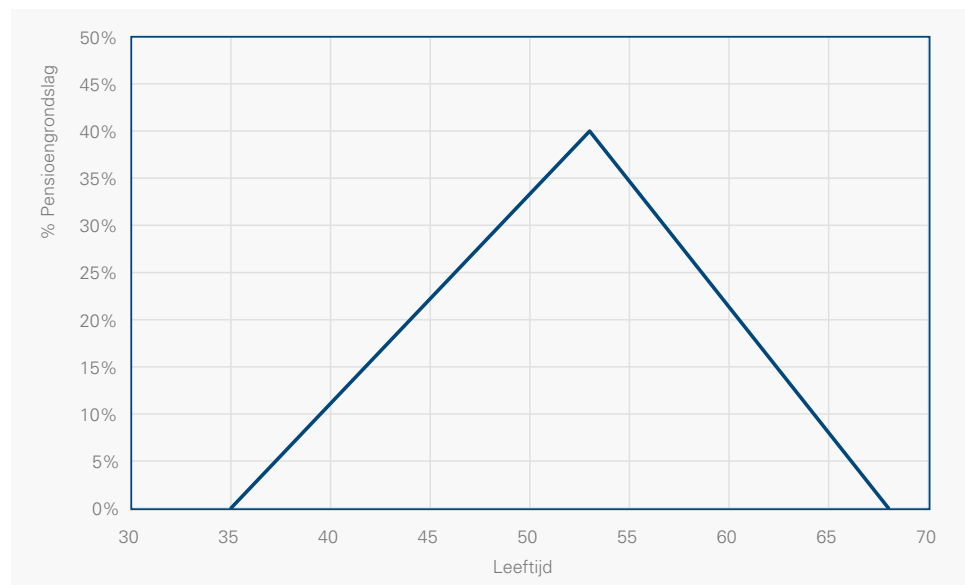
Berekeningen laten zien dat met 1,5% van het fondsvermogen een belangrijk deel van het negatieve effect van de afschaffing van de doorsneesystematiek kan worden gecompenseerd (zie 7.4).

Sociale partners hebben ervoor gekozen om de financiering van de compensatie plaats te laten vinden vanuit het fondsvermogen. De compensatie wordt niet uitgesmeerd over de tijd maar in één keer toegekend bij de overgang en geldt voor werknemers tussen 35 en 68 jaar. Deze verhoging is leeftijdsafhankelijk. De staffel in Figuur 4 toont de hoogte van de compensatie, afhankelijk van de leeftijd op het invaarmoment. De compensatie is uitgedrukt als percentage van de pensioen­grondslag. De vermelde percentages kunnen op het invaarmoment afwijken ten gevolge van de dek­kingsraad en/of de rente op dat moment. Bij hogere of lagere dek­kingsgraad zal het percentage dan ook respectievelijk hoger of lager liggen.

Een werknemer van 53 jaar krijgt de maximale compensatie van ca. 40% van de pensioen­grondslag .

Binnen de range van mogelijke dek­kingsgraden op het invaarmoment geldt het percentage van 1,5% van het vermogen. Dit is een bewuste keuze omdat hiermee de omvang van de compensatie hoger wordt naarmate de dek­kingsgraad stijgt. Bij een hogere dek­kingsgraad wordt een groter deel van de aanwezige buffer bij invaren gebruikt voor compensatie. Bij 110% invaardek­kingsgraad wordt 1,65%-punt van de aanwezige buffer gebruikt voor de compensatie en bij 135% invaardek­kingsgraad wordt 2,03%-punt gebruikt voor de compensatie.

*Figuur 4. Compensatiestaffel doorsneesystematiek in de basissituatie bij 120%*



- De totale werkgevers- en werknemerspremie bedraagt ca. 26% van de pensioengrondslag (pensioengevend salaris minus de franchise). Een compensatie van 26% van de pensioengrondslag betekent dat de betreffende actieve deelnemer op het moment van overgang een extra bedrag krijgt toegevoegd aan het persoonlijke vermogen gelijk aan de totale premie dat in één jaar wordt betaald.

## 6.3 Financiering compensatie doorsneesystematiek

De sociale partners geven aan dat het toekomstig tekort een gevolg van wetgeving uit het verleden is en om die reden dient te worden opgelost met reserves opgebouwd in het verleden. Hiervoor wordt door de wetgever de mogelijkheid geboden om bij invaren de compensatie uit het fondsvermogen te financieren.

Sociale partners hebben besloten dat de doorsneesystematiek moet worden gecompenseerd en dat deze compensatie moet worden verstrekt uit het pensioenvermogen (de buffer) op het moment van invaren. Sociale partners realiseren zich dat met de keuze om de effecten van de afschaffing van de doorsneesystematiek te financieren uit de pensioenreserves er minder reserve is bij invaren voor het vullen van de solidariteitsreserve en om te verdelen onder de deelnemers. De sociale partners hebben daarom nog nadrukkelijk de mogelijkheden onderzocht waarbij de werkgever (mede) zorgdraagt voor een (gedeeltelijke) compensatie van de afschaffing van de doorsneepremie. Naar aanleiding van deze verkenning is er door sociale partners voor gekozen om niet vanuit de werkgever bij te dragen aan de compensatie.

## 6.4 Transitie-effecten compensatie

De transitie-effecten van de compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek zijn inzichtelijk gemaakt door enerzijds de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkering van de nieuwe pensioenregeling inclusief en exclusief de toepassing van de compensatieregeling te vergelijken met de verwachte reële pensioenuitkering van de huidige regeling. Daarnaast zijn de transitie-effecten inzichtelijk gemaakt door de delta netto profijt berekeningen van de nieuwe pensioenregeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten, inclusief en exclusief de toepassing van de compensatieregeling te vergelijken. Zie hoofdstuk 7.4.

# 7 Transitie-effecten

Alle keuzes van sociale partners in combinatie met het nieuw te voeren beleid van PfTNO bepalen tezamen hoe de transitie voor de deelnemers uitpakt. In dit hoofdstuk geven we inzicht in de kwantitatieve transitie-effecten. Deze transitie-effecten zijn berekend per leeftijdscohort per belanghebbenden groep (actieve deelnemers, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden). Hierbij is rekening gehouden met de gemiddelde deelnemer in een leeftijdscohort van één geboortjaar. De resultaten van een individuele deelnemer kunnen afwijken van de resultaten voor het leeftijdscohort waar de deelnemer toe behoort.

Eerst worden de effecten in de basissituatie\* getoond en in latere hoofdstukken wordt ingegaan op de gevoeligheid voor een andere invaardeckingsgraad en een hogere of lagere rente op het moment van invaren.

## 7.1 Ambitie

Zoals beschreven in sectie 3.1 is een overall ambitie uitgesproken die bestaat uit twee elementen: een pensioenuitkering bij aanvang pensioenleeftijd van 75% van de gemiddelde pensioengrondslag (vervangingsratio) en het streven naar een waardevast pensioen waarbij jaarlijks 2% inflatie wordt bijgehouden.

Zoals beschreven in sectie 3.2 wordt voor de beoordeling van het kunnen realiseren van het eerste deel van de ambitie gekeken naar de vervangingsratio op pensioenleeftijd en naar de kans dat de ambitie wordt gerealiseerd voor een maatmens van 25 jaar.

In de basissituatie is de vervangingsratio voor een 25-jarige maatmens op pensioenleeftijd 88,1%. Daarnaast volgt uit de doorrekeningen dat de kans dat de ambitie van minimaal 75% vervangingsratio gerealiseerd wordt 61% is. Deze kans is hoger dan de door sociale partners gestelde ondergrens van 60% en hoger dan in het huidige stelsel. Op basis van deze uitkomsten kan geconcludeerd worden dat de ambitie van 75% vervangingsratio haalbaar is.

Wat betreft koopkrachtbehoud heeft PfTNO een eerste inzicht gegeven middels de verhoging die gerealiseerd kan worden in een periode van 10 jaar na de pensioeningang en voor maatmensen die al gepensioneerd zijn 10 jaar na de overgang naar het nieuwe stelsel. Deze berekeningen zijn gebaseerd op het voorlopige nieuwe beleggingsbeleid van het fonds inclusief de bijbehorende beleggings-aannames.

De uitkomsten laten zien dat in het verwacht scenario maatmensen van 68 jaar en 75 jaar precies de 2% inflatie per jaar kunnen bijhouden en dat jongere maatmensen iets meer dan 2% kunnen bijhouden.

---

\* Zie Bijlage 3 Aannames en veronderstellingen bij berekeningen voor een opsomming van de uitgangspunten in de basissituatie.

## 7.2 Maatstaven om transitie-effecten inzichtelijk te maken

Voor het bepalen van de transitie-effecten is gebruik gemaakt van de wettelijk verplichte maatstaven: netto profijt berekeningen en de gemiddelde verwachte pensioenuitkeringen.

Met de netto profijt berekeningen is het mogelijk om de 'waarde' (op dit moment) van het toekomstige pensioen in het nieuwe stelsel direct te vergelijken met de 'waarde' van het toekomstige pensioen in het huidige stelsel. Hierbij worden risico's meegewogen en herverdelingseffecten inzichtelijk gemaakt.

De gemiddelde verwachte pensioenuitkeringen worden ingezet om de hoogte en waardevastheid van het pensioen gedurende de uitkeringsfase te analyseren ten opzichte van het huidige stelsel. Dit wordt getoond in de verwachte situatie (het 50%-percentiel) en de zogenaamde slechtweersituatie (het 5% percentiel). In Bijlage 4 Transitie-effecten bij andere dekkinggraden) zijn ook de resultaten voor de goedweersscenario's (95% percentiel) weergegeven.

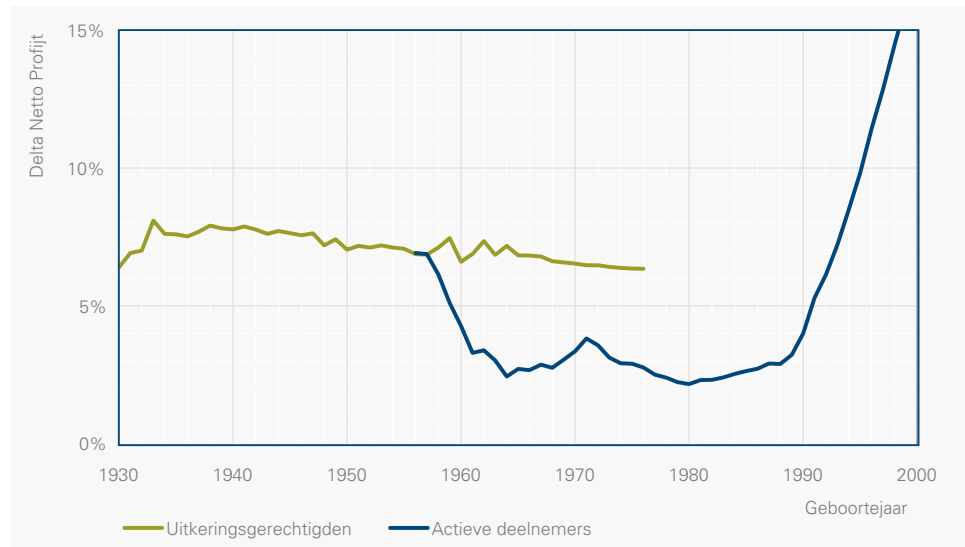
Beide maatstaven worden in de komende paragrafen ten opzichte van het huidige stelsel getoond. Hierbij betekent een positieve waarde dat de uitkomst in de nieuwe regeling beter is dan de uitkomst onder de huidige regeling en omgekeerd.

## 7.3 Transitie-effecten in de basissituatie

De onderstaande berekeningen zijn uitgevoerd voor de basissituatie. In de basissituatie is de dekkinggraad bij de overgang naar het nieuwe stelsel 120%, krijgen alle uitkeringsgerechtigden op het moment van overgang dezelfde verhoging van de pensioenuitkering en wordt er rekening gehouden met 1,5% compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek.

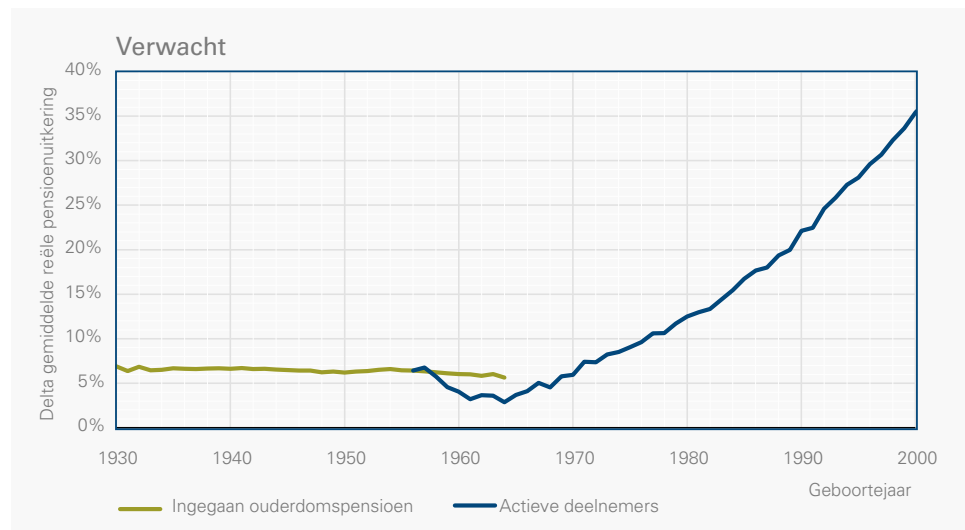
Figuur 5 toont de netto profijt effecten voor alle uitkeringsgerechtigden en de actieve deelnemers. De figuur laat zien dat de 'waarde' van het pensioen voor zowel de uitkeringsgerechtigden als de actieve deelnemers in de nieuwe regeling beter is dan onder de huidige regeling. Hierbij moet worden opgemerkt dat voor een deel van de actieve deelnemers de delta netto profijt uitkomst negatief zou zijn zonder compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. De positieve uitkomst voor uitkeringsgerechtigden komt met name door de directe verhoging van de pensioenuitkeringen bij invaren. Opvallend is de hoge uitkomst bij de jongste deelnemers. Dit heeft te maken met specifieke kenmerken van de actieve deelnemers (o.a. zijn de vertrekken bij TNO relatief hoog) en de overgang naar een premiereregeling en niet door onbedoelde herverdelingseffecten.

Figuur 5. Netto profijt effecten in de basissituatie



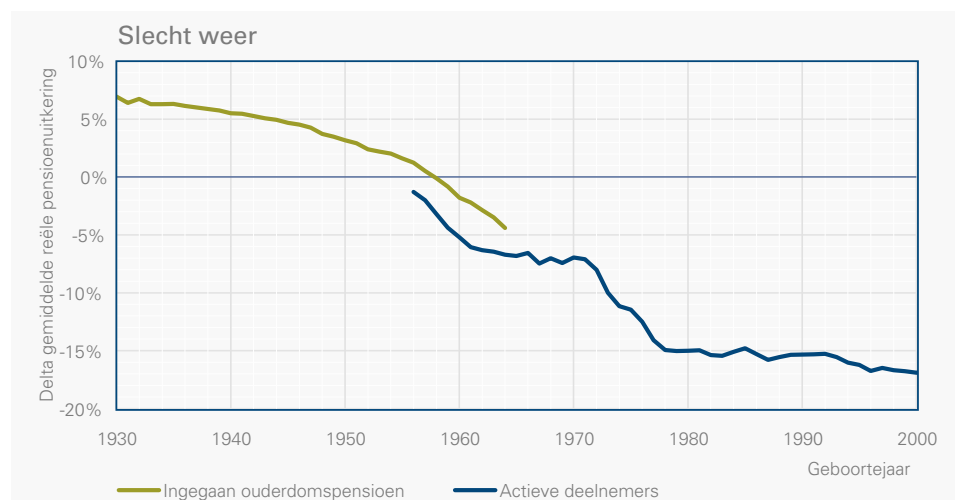
Figuur 6 laat zien dat de gemiddelde verwachte pensioenuitkering voor actieve deelnemers en pensioengerechtigden in de nieuwe regeling beter is dan onder de huidige regeling als we kijken naar het verwachte scenario (50% percentiel ofwel mediaan).<sup>•</sup> Het feit dat alle deelnemers bij invaren een deel van de buffer meekrijgen en dat in het nieuwe stelsel geen rekening gehouden hoeft te worden met een grens van toekomstbestendig indexeren draagt hier aan bij. Ook nu zien we dat met name de jongere deelnemers een hoge uitkomst hebben, dit komt voort uit het hogere risicoprofiel van de jongere deelnemers.

Figuur 6. Gemiddeld verwachte pensioenuitkering in verwacht scenario ten opzichte van huidig stelsel



• De resultaten voor het nabestaandenpensioen zijn nagenoeg gelijk aan de resultaten voor de pensioengerechtigden die in Figuur 6 en Figuur 7 zijn weergegeven.

Figuur 7. Gemiddeld verwachte pensioenuitkering in slechtweer scenario ten opzichte van huidig stelsel



Als we naar dezelfde maatstaf kijken in het slechtweerscenario (het 5% percentiel) dan is zichtbaar dat voor jonge pensioengerechtigden en actieve deelnemers de nieuwe regeling leidt tot lagere gemiddelde verwachte uitkeringen. Voor het goedweerscenario zijn dit juist de groepen met een hogere gemiddelde verwachte uitkering. Voor de meeste uitkeringsgerechtigden pakt de nieuwe regeling relatief gunstig uit, ook als het langdurig slecht gaat op de financiële markten.

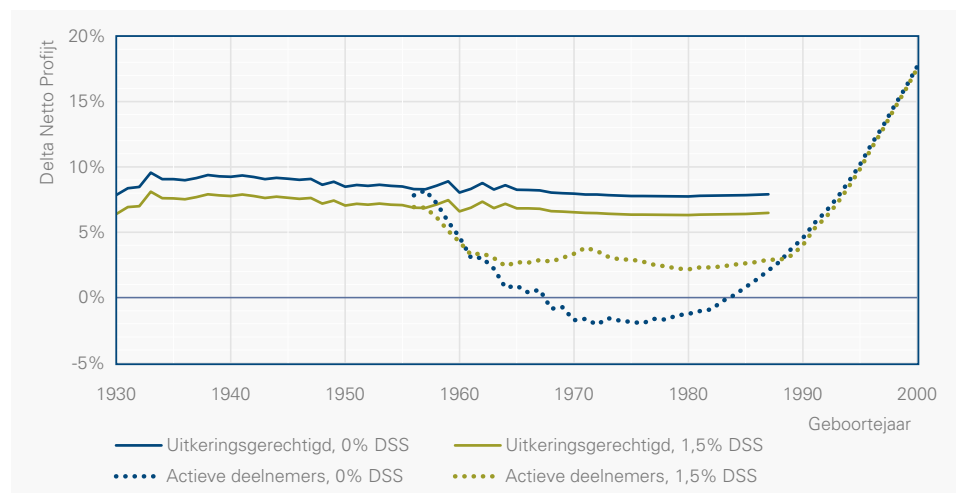
Voor de gewezen deelnemers zijn de netto profijt effecten ook grotendeels positief. Voor gewezen deelnemers jonger dan geboortjaar 1977 ontstaat een licht negatief effect van minder dan 2% (zie bijlage 4). Dit wordt onder meer veroorzaakt doordat het huidige stelsel voor deze groep relatief voordelig uitpakt. Zij kunnen naar verwachting in het huidige stelsel profiteren van een hoge premiedekkingsgraad en tegen de tijd dat zij met pensioen gaan, is er naar verwachting een hoge buffer. Het niet verder opbouwen van pensioen bij Pf TNO, omdat gemiddeld gezien de vertrekans bij jongeren hoog ligt, is de belangrijkste reden voor dit negatieve effect. De meeste gewezen deelnemers zullen echter bij een ander pensioenfonds of zelf pensioen opbouwen. Het niet verder opbouwen van pensioen zien we ook terug bij de gemiddelde verwachte pensioenuitkeringen. In het verwachte scenario resulteert dit in betere uitkomsten ten opzichte van het huidige stelsel (en hoe jonger hoe beter), in het slechtweer scenario leidt het gebrek aan de dempende werking van nieuwe opbouw tot mindere uitkomsten ten opzichte van het huidige stelsel (hoe jonger hoe slechter).

## 7.4 Impact compensatie afschaffen doorsneesystematiek

In deze sectie wordt ingezoomd op de impact van één van de keuzes die onderdeel vormen van de basissituatie, zijnde het effect van de 1,5% compensatie vanwege het vervallen van de doorsneesystematiek. Hierbij wordt gebruikt gemaakt van de netto profijt berekeningen zodat herverdelingseffecten inzichtelijk worden. Figuur 8 toont dit effect voor de uitkeringsgerechtigden en de actieve deelnemers. De grafiek toont dat zonder compensatie de geboortejaren tussen 1967 en 1983 er op achteruitgaan in de nieuwe regeling (in termen van de 'waarde' van het pensioen). Door de compensatie gaat de 'waarde' van het pensioen er voor de actieve deelnemers uit de geboortejaren 1963 tot en met 1987 op vooruit en komen alle actieve deelnemers er in de netto-profijt berekeningen in de nieuwe regeling beter uit dan bij de huidige regeling. Door de compensatie kan er bij het invaren 1,5% van het vermogen minder generiek worden verdeeld. Dit is zichtbaar in de netto profijt uitkomsten voor de uitkeringsgerechtigden die iets lager ligt dan zonder compensatie. De grafiek toont verder dat de netto profijt uitkomsten voor de uitkeringsgerechtigden ook bij compensatie hoger blijft dan voor verreweg de meeste actieve deelnemers.

Net als bij de uitkeringsgerechtigden zorgt de compensatie ook voor gewezen deelnemers voor een iets lagere netto profijt. Deze groep komt niet in aanmerking voor een compensatie omdat deze uitsluitend bedoeld is om de nadelen van de nieuwe pensioenopbouw te compenseren. Zoals in paragraaf 7.3 beschreven is de verwachting dat de gewezen deelnemers ook elders pensioen opbouwen en daar mogelijk ook compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek zullen ontvangen.

*Figuur 8. Effect van compensatie doorsneesystematiek*



## 7.5 Impact gelijke behandeling uitkeringsgerechtigden

Bij het invaren wordt gebruik gemaakt van de default spreidingstermijn van 10 jaar. De achtergrond bij een spreidingstermijn van 10 jaar is dat in het huidige stelsel deze 10-jaarstermijn als basis wordt genomen bij een collectieve waardeoverdracht naar een verzekeraar, maar ook bij het toepassen van verlagingen van de pensioenen.

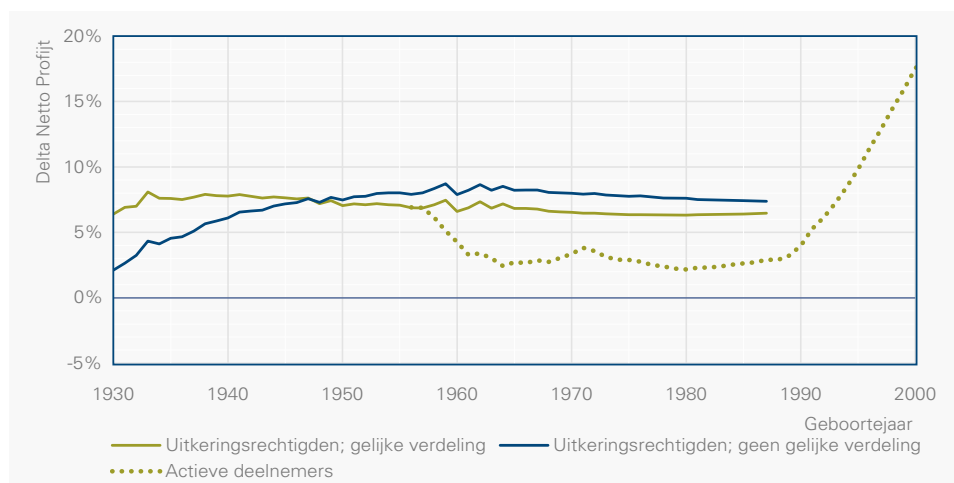
De sociale partners hebben ervoor gekozen om niet af te wijken van de voorgeschreven default, tenzij de resultaten van de gehele transitie onevenwichtig uitpakken en voor uitkeringsgerechtigden correctie behoeft. Uit de berekeningen blijkt dat de overgang naar het nieuwe stelsel voor uitkerings-gerechtigden positiever uitpakt ten opzichte van de meeste andere deelnemersgroepen. Hierdoor is er in basis geen reden om af te wijken van deze default.

Zoals in 4.4.5 beschreven hebben sociale partners en PftNO er voor gekozen om de uitkeringsgerechtigden bij het invaren gelijk te behandelen door alle uitkeringsgerechtigden een gelijk percentage van de aanwezige buffer toe te kennen bij de overgang. De belangrijkste reden hiervoor is dat gekozen wordt om een collectieve uitkeringsfase toe te passen inhoudende dat uitkeringsgerechtigden straks dezelfde verhogingen ontvangen en op gelijke wijze profiteren van de solidariteitsreserve.

Figuur 9 Toont per geboortjaar het effect van een gelijke behandeling bij het verdelen van de aanwezige buffer voor uitkeringsgerechtigden ten opzichte van het verdelen op basis van de 10-jaartermijn. De grafiek laat zien dat een gelijke behandeling tot gevolg heeft dat het voordeel van de nieuwe regeling voor alle uitkeringsgerechtigden ongeveer gelijk is. Vooral oudere uitkeringsgerechtigden hebben met gelijke behandeling een hogere delta netto profijt dan bij de 10-jaartermijn, doordat ze bij invaren meer van de buffer meekrijgen. Een gelijke behandeling van uitkeringsgerechtigden heeft geen gevolgen voor de actieve en de gewezen deelnemers. De grafiek toont dat de delta netto profijt uitkomst voor alle uitkeringsgerechtigden, ook bij een gelijke verdeling van de buffer, hoger is dan bij de meeste actieve deelnemers.



Figuur 9. Effect van gelijke behandeling uitkeringsgerechtigden bij invaren



## 7.6 Gevoeligheidsanalyse verschillende dekkinggraden

De effecten die in de voorgaande secties zijn weergegeven zijn allemaal gebaseerd op de basissituatie waarbij de dekkinggraad 120% is op het moment van overgang. Er zijn ook berekeningen uitgevoerd met een hogere en een lagere dekkinggraad, respectievelijk 135% en 106%. De resultaten hiervan zijn weergegeven in bijlage 4.

Een hoge dekkinggraad betekent in het huidige stelsel dat de kans groot is dat de inflatie gedurende meerdere jaren kan worden bijgehouden hetgeen positief is voor de reële pensioenuitkeringen. Een hoge invaardekkinggraad betekent voor de nieuwe regeling dat er direct veel kan worden uitgedeeld aan alle deelnemers. Voor pensioengerechtigden betekent dit bij de start een hogere uitkering en voor de overige deelnemers betekent dit dat hun persoonlijke vermogen bij aanvang van de nieuwe regeling hoger is dan bij een lagere invaardekkinggraad.

Het omgekeerde vindt plaats bij een lage dekkinggraad. Onder het huidige stelsel betekent dit dat er gedurende langere tijd geen of weinig indexatie kan worden toegekend. In de nieuwe situatie betekent dit dat er bij de start van de nieuwe regeling minder of geen buffer kan worden verdeeld.

De gemiddelde verwachte pensioenuitkeringen zijn in het verwachte scenario ook bij afwijkende dekkinggraden voor alle deelnemers hoger bij de overgang naar de nieuwe regeling. De netto profijt effecten bewegen binnen voor sociale partners acceptabele bandbreedtes.

## 7.7 Gevoeligheidsanalyse verschillende rentescenario's

In de basissituatie zijn de doorrekeningen gebaseerd op de rentecurve\* per 1-1-2024. Bij de overgang naar het nieuwe stelsel kan er een andere rentecurve van toepassing zijn. Deze gevoeligheidsanalyse is uitgevoerd door een renteschok van +1%-punt en -1%-punt op de rentecurve van de basissituatie te hanteren. Hierbij is uitgegaan van een gelijke dekkinggraad van 120%. Dit betekent dat er bij een hogere rente minder totaal vermogen aanwezig is en bij een lagere rente juist meer vermogen. Ook heeft de rentestand effect op de verdeling van de persoonlijke kapitalen bij aanvang van de nieuwe regeling: bij een lagere rente gaat er relatief meer vermogen naar jongere deelnemers en bij een hogere rente gaat

\* De rentecurve beschrijft de risicovrije rente, zoals gepubliceerd door DNB, die gebruikt moet worden voor de verschillende doorrekeningen. Deze rentecurve beschrijft de verschillende rentepercentages voor verschillende looptijden.

er relatief minder vermogen naar jongeren. De resultaten van de gevoeligheidsanalyses zijn in bijlage 5 weergegeven.

In termen van de 'waarde' van het pensioen (netto profijt) pakt een stijging van de rentecurve voor de meeste deelnemers minder gunstig uit en pakt een daling van de rentecurve juist gunstiger uit. De effecten bewegen binnen voor sociale partners acceptabele bandbreedtes. De gemiddelde verwachte pensioenuitkering laat een iets ander beeld zien. Voor het verwachte scenario geldt dat een lagere rente voor uitkeringsgerechtigden minder gunstig is en een hogere rente meer gunstig ten opzichte van het huidige stelsel. Voor een deel van de actieve deelnemers komt de nieuwe regeling er juist wat gunstiger uit ten opzichte van de huidige regeling bij een lagere rente. In ieder geval geldt voor alle gehanteerde rentecurves dat in het verwachte scenario alle deelnemers een hogere gemiddelde verwachte pensioenuitkering hebben dan in het huidige stelsel.

Een kanttekening bij deze gevoeligheidsanalyse is dat het hierbij met name gaat om de richting van de effecten en niet per se om de daadwerkelijke effecten. Dit komt omdat de kans groot is dat bij een rentedaling de dekkingsgraad daalt waardoor er minder te verdelen valt bij de start van de nieuwe regeling. Bij een rentestijging gebeurt het omgekeerde.<sup>•</sup>

## 7.8 Bandbreedtes kwantitatieve maatstaven transitie-effecten

In Bijlage 6, "Bandbreedtes kwantitatieve maatstaven transitie-effecten" zijn voor de netto profijt uitkomsten en voor de uitkomsten van de gemiddelde verwachte pensioenuitkeringen in slechtweersscenario, verwacht scenario en goedweersscenario bandbreedtes opgenomen per deelnemersgroep en leeftijdscohort van 5 jaar. Deze bandbreedtes zijn opgesteld in het kader van complete besluitvorming zodat voor redelijkerwijs voorzienbare omstandigheden geen nadere besluitvorming nodig is.

De bandbreedtes zijn tot stand gekomen aan de hand van de volgende stappen:

1. Eerst is een aantal hoofdregels opgesteld, deels als basis voor de evenwichtigheidsafweging;
2. Vervolgens is een vertaalslag gemaakt van de hoofdregels naar een eerste set bandbreedtes;
3. Ten slotte is met de uitkomsten van de gevoeligheidsanalyses de set bandbreedtes waar nodig aangescherpt en definitief vastgesteld.

De gehanteerde hoofdregels inzake bandbreedtes zijn:

- Delta netto profijt: het onderlinge verschil in delta netto profijt tussen het grootste deel van de uitkeringsgerechtigden en het grootste deel van de actieve deelnemers mag bij invaardekkingsgraden tussen 120% en 106% niet meer dan ca. 5%-punt zijn. Bij hogere dekkingsgraden mag dit onderlinge verschil toenemen tot ca. 10%-punt bij invaardekkingsgraad 135%.
  - Delta netto profijt: voor de jongste groep actieven, voor de oudste groep pensioengerechtigden en voor een deel van de gewezen deelnemers ontstaan er naar verwachting afwijkende uitkomsten door de specifieke kenmerken van deze groepen. Hier zal rekening mee gehouden worden bij het opstellen van deze specifieke bandbreedtes.
  - Gemiddelde verwachte pensioenuitkeringen: voor alle deelnemers (uitkeringsgerechtigden, actieve deelnemers en gewezen deelnemers) geldt dat in het verwacht scenario bij alle invaardekkingsgraden de nieuwe pensioenregeling in termen van gemiddelde
- 
- Er is gerekend met een vaste dekkingsgraad van 120%. Pf TNO heeft de gevoeligheid van de verplichtingen voor renteveranderingen voor 80% afgedekt. Hierdoor heeft een renteverandering een kleiner effect op de dekkingsgraad, maar het effect is nog steeds substantieel. Bij een rentestijging van 1%-punt stijgt de dekkingsgraad van 120% naar 127% en bij een daling van 1%-punt daalt de dekkingsgraad van 120% naar 114%.

verwachte pensioenuitkering een beter resultaat moet opleveren dan de huidige pensioenregeling.

- Gemiddelde verwachte pensioenuitkeringen: voor uitkeringsgerechtigden en actieve deelnemers is per leeftijdscohort van 5 jaar een bandbreedte van maximaal ca. 15%-punt breed acceptabel in zowel het verwacht scenario als in het slechtweersscenario. Voor gewezen deelnemers wordt een grotere bandbreedte geaccepteerd.

Als de resultaten op transitiedatum binnen de bandbreedtes vallen, kan de transitie plaatsvinden op basis van de afspraken zoals in dit transitieplan vastgelegd en zonder verdere besluitvorming vanuit de sociale partners.

Als de resultaten niet binnen de bandbreedtes vallen, is een heroverweging door sociale partners noodzakelijk om te beoordelen of sprake is van een evenwichtige transitie en dient afstemming met PfTNO plaats te vinden. Dat resultaten door gewijzigde omstandigheden buiten de bandbreedtes komen te vallen, betekent voor sociale partners niet automatisch dat er géén sprake is van een evenwichtige transitie. Het geeft wel aanleiding om de evenwichtigheid van de transitie op dat moment opnieuw te beoordelen. Afspraken over monitoring van de omstandigheden (o.a. de dekkingsgraad) staan beschreven in hoofdstuk 5.4.

# 8 Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

Sociale partners hebben in de afgelopen 2 jaar een uitgebreid en zorgvuldig proces doorlopen om tot afspraken te komen over de nieuwe pensioenregeling en de transitie naar deze nieuwe pensioenregeling. Met het geheel aan afspraken die door sociale partners in samenspraak met PftNO zijn gemaakt zijn wij van mening dat we bij dekkinggraden van 106% tot en met 135% een evenwichtige overgang kunnen realiseren voor al onze deelnemers. Hierbij voldoen we aan de nieuwe wetgeving en doen we recht aan de eigen ambitie en transitiedoelstellingen zoals in sectie 3.1 geformuleerd.

Er is bewust voor gekozen om de transitie eenvoudig te houden en te komen tot één samenhangende en zo transparant mogelijke regeling. Sociale partners verzoeken het PftNO om op het transitiemoment de bestaande pensioenaanspraken\* uit de huidige regeling om te zetten naar persoonlijke kapitalen in de nieuwe regeling. Met de keuze van sociale partners om de bestaande pensioenrechten en –verplichtingen in te varen kan een deel van het collectieve vermogen aangewend worden om een meer evenwichtige transitie te realiseren. Enkele afwegingen daarbij lichten we nader toe.

Door de vulling van de solidariteitsreserve met minimaal 2% van het vermogen bij start (en 5% van het vermogen in de basissituatie) wordt een robuuste start in het nieuwe stelsel gemaakt. Sociale partners vinden dit evenwichtig omdat daarmee dalingen van nominale uitkeringen bij economisch slechte jaren aanzienlijk worden beperkt. Het volledig vullen van de solidariteitsreserve heeft ook voor actieve en gewezen deelnemers voordelen omdat er minder rendement nodig is om de solidariteitsreserve verder te vullen en de kans op extra resultaat uit de solidariteitsreserve wordt vergroot.

Het afschaffen van de doorsneesystematiek leidt voor een aantal van de actieve deelnemers tot een nadeel dat door de positieve effecten van de transitie niet volledig wordt goedge maakt. Sociale partners vinden dat dit nadeel met een compensatie van 1,5% van het totale vermogen adequaat wordt gecompenseerd en resulteert in een evenwichtige transitie.

Door gelijke behandeling van uitkeringsgerechtigden bij het invaren vinden sociale partners dat er een beter uitlegbare transitie ontstaat, die tevens aansluit bij de situatie dat in de nieuwe regeling alle uitkeringsgerechtigden jaarlijks dezelfde aanpassing op hun uitkering ontvangen.

Ook de indexatie-achterstand is in beschouwing genomen bij de vormgeving van de nieuwe regeling en de beoordeling van de evenwichtigheid daarvan. In alle berekeningen waarbij de nieuwe regeling wordt vergeleken met de huidige regeling is de kans op inhaalindexatie in de huidige regeling meegenomen. De resultaten van deze vergelijking in termen van netto profijt geven aan dat de nieuwe regeling voor pensioengerechtigden beter uitpakt dan de huidige regeling en tevens dat dit positieve effect gemiddeld genomen groter is dan voor de groep actieve deelnemers.

Aanvullend heeft PftNO in 2022 en 2023 vooruitlopend op de transitie naar het nieuwe stelsel er bewust voor gekozen maximaal gebruik te maken van het indexatie-AMvB. Hierdoor zijn de pensioenen met ruim 9% (resp. 2,19% en 7,00%) meer geïndexeerd dan volgens de regels van het huidige stelsel mogelijk was geweest en is de totale indexatie-achterstand

---

\* De enige uitzondering hierop vormt het netto pensioen waarvoor dit wettelijk niet mogelijk is. Zoals in sectie 4.3 is aangegeven wordt hiervoor nog naar een passende oplossing gezocht.

op dit moment beperkt. Voor een evenwichtige overgang is er geen reden om de indexatie-achterstand verder te compenseren.

Sociale partners hebben zoals in dit transitieplan beschreven veel vergelijkingen bekeken tussen de huidige en de nieuwe regeling. Hierbij zijn de voorgeschreven scenario's gebruikt waarmee toekomstige situaties worden nagebootst in verschillende omstandigheden. Sociale partners hebben ook met aandacht gekeken of de effecten van de nieuwe regeling en de transitie ook tussen verschillende te onderscheiden groepen evenwichtig zijn. Uit de resultaten blijkt dat voor vrijwel alle deelnemers de overgang naar het nieuwe stelsel gunstig uitpakt in de basissituatie.

Met de afspraken die in dit transitieplan zijn beschreven ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling en het invaren worden de in sectie 3.1 geformuleerde ambitie en transitiedoelstellingen behaald.

Ambitie/transitiedoelstelling	Gerealiseerd
Ambitie dat een pensioenuitkering bij aanvang pensioenleeftijd wordt gerealiseerd van 75% van de gemiddelde voor inflatie gecorrigeerde pensioengrondslag gedurende de opbouw (bij 43 arbeidsjaren).	✓
Het nastreven van een waardevast pensioen. Oftewel het streven is om nadat de pensioenuitkering is ingegaan, gemiddeld 2% inflatie per jaar bij te houden.	✓
Op het moment van overgang gaan actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden er niet op achteruit ten opzichte van het huidige stelsel: het perspectief voor actieve deelnemers en gewezen deelnemers is minimaal gelijk en de uitkering van pensioengerechtigden blijft minimaal gelijk.	✓
We streven een stabiele pensioenuitkering na. We willen verlagen van de pensioenuitkeringen beperken. De verwachting is wel dat in het nieuwe stelsel pensioenuitkeringen vaker omhoog zullen gaan.	✓
Er mogen geen onevenwichtige verschillen ontstaan tussen deelnemersgroepen.	✓

# 9 Communicatie

Het transitieplan wordt, na definitieve vaststelling door sociale partners, gepubliceerd op de website van het fonds. Het pensioenfonds verzorgt de communicatie aan de deelnemers aan de hand van het communicatieplan.

# 10 Vrijwillig aangesloten werkgevers

De besluiten van de sociale partners zoals in dit transitieplan omschreven hebben ook impact voor de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van de deelnemers van de vrijwillig aangesloten werkgevers. Op grond van de uitvoeringsovereenkomst zijn op de vrijwillig aangesloten werkgevers de statuten, reglementen en andere van toepassing zijnde regelingen van Pf TNO van toepassing zoals deze bij aanvang van die vrijwillige aansluiting luiden en nadien worden gewijzigd.<sup>•</sup> Daarnaast treden alle wijzigingen van de pensioenovereenkomst dan wel het pensioenreglement of het reglement extra pensioen, netto pensioen en tijdelijk ouderdomspensioen voor de vrijwillig aangesloten werkgever en diens werknemers automatisch in werking op de datum zoals in de pensioenovereenkomst van TNO dan wel de reglementen van Pf TNO is bepaald.<sup>••</sup> Dit geldt in het bijzonder voor het verzoek van sociale partners aan Pf TNO tot collectieve waardeoverdracht van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten naar de gewijzigde pensioenregeling als bedoeld in de Wtp.

De voorgenomen nieuwe pensioenregeling is aldus met ingang van het geplande transitiemoment op 1 juli 2026 ook van toepassing op de momenteel vrijwillig aangesloten werkgevers. In lijn hiermee zullen de opgebouwde pensioenafspraken en -rechten van de deelnemers van de betreffende werkgevers op de transitiedatum worden ingevaren naar de nieuwe pensioenregeling.

In het geval een vrijwillig aangesloten werkgever niet langer wenst deel te nemen aan de (nieuwe) pensioenregeling van Pf TNO, dient deze dit uiterlijk drie maanden voor de overgang naar het nieuwe stelsel aan Pf TNO kenbaar te maken. Vanaf de transitiedatum, gepland op 1 juli 2026, zal er dan geen nieuwe pensioenopbouw voor de actieve deelnemers van de betreffende vrijwillig aangesloten werkgever meer plaatsvinden. Ook de risicodekkingen uit hoofde van de (nieuwe) pensioenregeling zullen per deze datum worden stopgezet. Dit laat onverlet dat, dit op grond van het uitvoeringsreglement, de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van de deelnemers van de betreffende vrijwillig aangesloten werkgever per transitiedatum zullen worden ingevaren naar de nieuwe pensioenregeling.

---

• Overweging 7 en artikel 1 lid 8 van de uitvoeringsovereenkomst.  
•• Artikel 1 lid 8 van de uitvoeringsovereenkomst.

# Bijlagen



# Bijlage 1 Hoorrecht

## Bevindingen vanuit het Hoorrecht



Vereniging van ex-TNO'ers

Paul Bussmann, secretaris  
Juil Paatsstraat 17  
7334DD Apeldoorn  
telefoon: 0620420943  
email: secretaris@etnos.nl  
internet: www.etnos.nl

Reactie eTNOs op concept  
Transitieplan Pensioenfonds TNO

Datum : 2 januari 2025  
Ref. : 25 etnos 001

### Samenvatting

Dit document betreft de reactie van eTNOs, de vereniging van gepensioneerde TNO-medewerkers, op het concept Transitieplan (TP) van het Pensioenfonds TNO. Deze reactie is opgesteld in het kader van het Hoorrecht, waarbij eTNOs kritisch kijkt naar de behartiging van belangen van pensioengerechtigden. Het TP vormt een cruciaal onderdeel van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. eTNOs is tevreden over het feit dat zij in het hele traject geïnformeerd is en, voor zover haar bekend, merendeels over dezelfde gegevens heeft kunnen beschikken als de sociale partners en het pensioenfonds. eTNOs betreurt het echter dat haar inbreng tot nu toe genegeerd is bij de keuzes van sociale partners die tot het TP hebben geleid.

A. eTNOs beoordeelt het TP aan de hand van drie hoofdvragen:

1. *Zijn de belangen van pensioengerechtigden adequaat behandeld?*

**Beperkte betrokkenheid:** eTNOs heeft diverse pogingen gedaan om betrokken te raken bij het vormgeven van het TP, maar deze zijn genegeerd. Sociale Partners (SP's) hebben de inspraak van pensioengerechtigden beperkt tot een laat stadium, waarin het plan al in concept gereed was.

**Ongelijke focus:** Het TP richt zich met name op de belangen van actieve deelnemers en van de werkgever TNO. Belangen van pensioengerechtigden worden aantoonbaar minder meegenomen.

**Teleurstellend resultaat:** De inspanningen van eTNOs om kritische punten te adresseren hebben geen concrete invloed gehad op het concept TP.

2. *Biedt het plan voldoende garanties voor een koopkrachtig pensioen?*

eTNOs wijst erop dat pensioengerechtigden sterk afhankelijk zijn van hun pensioen voor het behoud van hun levensstandaard. Het behoud van koopkracht is een fundamentele belofte van de transitie, maar het TP biedt hiervoor onvoldoende garanties:

**Inflatiecorrectie:** Het TP stelt dat het streven is om gemiddeld 2% inflatie per jaar bij te houden. Berekeningen tonen echter aan dat pensioengerechtigden in periodes van hoge inflatie een aanzienlijk koopkrachtverlies kunnen lijden. In een praktijkscenario zoals de inflatieschokken van 2021-2022 zou het koopkrachtverlies in het nieuwe stelsel (20%) dubbel zo hoog zijn als in het huidige stelsel (9,2%).

**Onzekerheden:** Het nieuwe stelsel biedt onvoldoende mechanismen om inflatieschokken te dempen. Pensioengerechtigden dragen daarbij alle risico's, terwijl actieve deelnemers inflatieverliezen deels kunnen opvangen met arbeidsvermogen.

3. *Zijn de transitie-effecten inzichtelijk en evenwichtig?*

De SP's nemen een aantal transitiebesluiten die pensioengerechtigden significant benadelen:

Reactie eTNOs op concept Transitieplan Pensioenfonds TNO

## Vereniging van ex-TNO'ers

---

**Compensatie doorsneesystematiek:** Dit wordt gefinancierd uit het pensioenvermogen, wat betekent dat pensioengerechtigden bijdragen aan de oplossing van een probleem waar zij geen betrokkenheid bij hebben.

**Geen compensatie voor indexatieachterstand:** Oudere pensioengerechtigden hebben een indexatieachterstand van circa 10%, die verder oploopt. Het TP biedt geen plan om dit verlies te compenseren.

**Spreiding van buffer over 10 jaar:** Dit leidt tot een onevenredige verdeling van middelen ten nadele van de pensioengerechtigden.

B. eTNOs benadrukt dat de transitie-effecten onvoldoende inzichtelijk zijn:

**Herverdelingseffecten:** Er ontbreekt een kwantitatieve analyse hoe de buffer en andere middelen herverdeeld worden tussen leeftijdscohorten en geledingen.

**Netto-profijtberendingen:** Deze wijzen volgens SP's op een voordeel voor pensioengerechtigden, maar eTNOs kent deze berekeningen niet en kan de uitkomsten ervan niet vertalen naar daadwerkelijke koopkrachtverbetering.

C. eTNOs wijst op een fundamenteel gebrek aan evenwichtigheid in het TP:

**Disproportionele voordelen:** Jongere actieve deelnemers profiteren disproportioneel meer van het nieuwe stelsel dan pensioengerechtigden. Voor actieve deelnemers jonger dan 50 jaar is de verwachte pensioenverbetering 2-5 keer groter dan voor pensioengerechtigden.

**Ongelijke bandbreedtes:** SP's hanteren verschillende bandbreedtes voor verschillende groepen, wat leidt tot ongelijkheid. Bijvoorbeeld, een 40-jarige actieve deelnemer mag een verbetering van 13%-22% verwachten, terwijl een 80-jarige gepensioneerde slechts 3,5%-12,5% mag verwachten.

**Onerlijke lastendeling:** Het pensioenvermogen van pensioengerechtigden wordt ingezet om toekomstige aanspraken van actieve deelnemers te verhogen, zonder dat dit proportioneel terugvloeit naar pensioengerechtigden.

D. eTNOs oordeelt negatief over het TP en formuleert de volgende kernpunten van kritiek:

- De drie hoofdvragen van eTNOs blijken met nee beantwoord te moeten worden.
- De lasten van de transitie worden onevenredig neergelegd bij pensioengerechtigden, terwijl actieve deelnemers de meeste voordelen genieten.
- De gemaakte keuzes zijn vaak kwalitatief van aard en missen kwantitatieve onderbouwing.
- Alternatieven en hun mogelijke effecten worden onvoldoende of niet behandeld en berekend.

E. eTNOs doet een dringend beroep op SP's om het TP te herzien:

1. **Betere waarborg koopkracht:** Stel mechanismen in om inflatieschokken te dempen, bijvoorbeeld door ruimer gebruik te maken van de solidariteitsreserve.
2. **Compensatie koopkrachtverlies:** Neem maatregelen om voor indexatieachterstanden te compenseren.

### *Vereniging van ex-TNO'ers*

---

3. **Herziening verdeling buffer:** Zorg voor een eerlijker verdeling van de buffer, zodat pensioengerechtigden een rechtvaardig aandeel ontvangen.
4. **Inzichtelijkheid en onderbouwing:** Maak de herverdelingseffecten kwantitatief inzichtelijk en zorg voor een transparante onderbouwing van alle transitiebesluiten.

Het TP in zijn huidige vorm legt onevenredig veel lasten bij pensioengerechtigden en biedt onvoldoende waarborgen voor koopkrachtbehoud. De keuzes van SP's missen evenwicht en transparantie, terwijl pensioengerechtigden onterecht worden buitengesloten van cruciale besluitvorming. eTNOs benadrukt dat een herziening van het TP noodzakelijk is om recht te doen aan de belangen van **alle** deelnemers.

## Reactie eTNOs op concept - Transitieplan Pensioenfonds TNO

Datum : 2 januari 2025  
Ref. : 25 etnos 001

### 1. Inleiding

Dit document is de reactie van de vereniging van gepensioneerd(e)n eTNOs op het concept Transitieplan van de Sociale Partners van TNO in het kader van het Hoorrecht. Het document is opgesteld door de werkgroep pensioenen van eTNOs. Bovendien is advies ingewonnen bij experts van de Koepel Gepensioneerd(e)n.

Bij het vaststellen van onze reactie hebben wij ons laten leiden door drie hoofdvragen:

- Zijn de belangen van pensioengerechtigden adequaat behandeld en behartigd in het concept transitieplan (TP);
- Wordt de hoofddoelstelling van de transitie, het realiseren van een koopkrachtig pensioen, met de in het plan beschreven aanpak gewaarborgd, in het bijzonder voor de pensioengerechtigden;
- Zijn de transitie-effecten en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten inzichtelijk gemaakt en evenwichtig:
  - Is duidelijk gemaakt wat het effect van de transitie is op de pensioenuitkeringen, direct na de transitie en tot 20 jaar na de transitie?
  - Is duidelijk gemaakt voor welke doelen, en in welke mate, de buffer bij de transitie wordt aangewend en welke herverdelingseffecten tussen de deelnemers hierbij optreden? Is er sprake van een evenwichtige, eerlijke en uitlegbare verdeling van de buffer?

In hoofdstuk 2 vatten wij ons oordeel over het concept TP samen. De drie hoofdvragen worden achtereenvolgens besproken in de hoofdstukken 3, 4 en 5.

NB: als er verder in dit document wordt gesproken over:

- “het fonds”, dan wordt bedoeld Stichting Pensioenfonds TNO
- “SP’s”, dan wordt bedoeld de sociale partners binnen TNO: de OR en de werkgever TNO
- “eTNOs”, dan wordt verwezen naar de vereniging van gepensioneerd(e)n TNO-werknemers
- “TP” is de afkorting voor het concept Transitieplan van de Sociale Partners van TNO
- “SR” is de afkorting voor de solidariteitsreserve
- “SPR” en “FPR” staan voor de Solidaire en Flexibele Premie Regeling

### 2. Oordeel eTNOs over het concept Transitieplan

Na de slapers vormen de gepensioneerd(e)n de grootste groep deelnemers aan ons pensioenfonds. Naar financiële inbreng in het fonds vormen de gepensioneerd(e)n de grootste groep. Het fonds heeft ons regelmatig op de hoogte gehouden van de vorderingen bij de ontwikkeling van het TP. Door hierop meerdere malen schriftelijk te reageren (zie hoofdstuk 3) heeft eTNOs gepoogd met sociale partners in gesprek te komen over de door u te maken keuzes. Helaas heeft u onze inbreng voorafgaand aan het gereedkomen van uw concept TP genegeerd en heeft u ervoor gekozen het hoorrecht te beperken tot de fase na gereedkomen van het concept TP.

Tot onze spijt kunnen wij niet anders dan negatief oordelen over meerdere keuzes die u maakt in het concept TP dat u op 18 november 2024 hebt vastgesteld in een voorgenomen besluit. Samengevat legt u een groot deel van de rekening (lasten) voor de transitie bij de gepensioneerd(e)n en deelt u het vooruitzicht op een beter pensioen (lusten) toe aan de actieve deelnemers. Daarbij baseert u zich vooral op kwalitatieve veronderstellingen, zijn uw keuzes onvoldoende kwantitatief onderbouwd (in het bijzonder ontbreekt veelal een onderbouwde afweging tussen alternatieven, zoals tussen SPR en FPR) en wordt geen kwantitatief inzicht gegeven in de herverdelingseffecten tussen leeftijdscohorten die uw keuzes tweewebbrengen. In kwalitatieve zin blijken uw keuzes voornamelijk een beroep te doen op het kapitaal bijeen gespaard door gepensioneerd(e)n (op z'n minst voor een belangrijk deel). Dat kapitaal wordt vervolgens ingezet ter verbetering van de pensioenaanspraken van actieve deelnemers. Uw argument hiervoor lijkt te zijn: Ondanks geleden koopkrachtverlies beschikken gepensioneerd(e)n over een goed pensioen met stabiele vooruitzichten in het nieuwe stelsel, terwijl de actieve deelnemers aan grote onzekerheden blootstaan. Wat u niet meeweegt, is dat gepensioneerd(e)n in het nieuwe stelsel een risico lopen op een groter koopkrachtverlies dan in het huidige stelsel (we geven hiervan een voorbeeld) en dat zij dit, in tegenstelling tot actieve deelnemers, niet kunnen opvangen met arbeidsvermogen. De transitie is het laatste moment waarop u de persoonlijke buffers van gepensioneerd(e)n kunt versterken uit het (voor een belangrijk deel) door henzelf gespaarde collectieve kapitaal. Wat betreft de risico's voor actieve deelnemers; die zijn het gevolg van de stelselwijziging en door het fonds te maken keuzes op grond van de risicobereidheid van deze deelnemers.

Namens de gepensioneerde deelnemers verzoeken wij u dringend onze bezwaren, verzoeken en opmerkingen in deze fase alsnog in overweging te nemen, uw keuzes hierop aan te passen en de wijzigingen op te nemen in het definitieve transitieplan. Wij voelen bij dit dringende verzoek een zware verantwoordelijkheid en plicht, aangezien het individueel bezwaarrecht van de deelnemers wettelijk buiten werking is gesteld en deelnemers uw keuzes alleen bij de rechter kunnen aanvechten.

### 3. Zijn belangen van pensioengerechtigden behandeld en behartigd in het concept TP?

De fase voorafgaande aan het TP heeft ongeveer 2 jaar geduurd en is intensief geweest. Het fonds (directie en bestuur) heeft voor het overgrote deel de koers bepaald van de uitkomsten van deze fase: Advies 1, Advies 2 en het (concept) Transitieplan. In de eindfase zijn vooral SP's en fonds betrokken geweest bij de formulering van en besluitvorming over het plan: de pensioengerechtigde deelnemers aan het fonds, georganiseerd en vertegenwoordigd door eTNOs, zijn feitelijk niet bij die besluitvorming betrokken, alhoewel de geleding gepensioneerden een substantieel deel van de fondsdeelnemers vormt en bovendien een groot deel van het fondsvermogen heeft ingebracht. In deze fase is een aantal informatiebijeenkomsten georganiseerd waarbij eTNOs is uitgenodigd. In deze bijeenkomsten is de voortgang gerapporteerd, zoals de Adviezen 1 en 2 en andere tussenresultaten. eTNOs heeft in reactie op de gepresenteerde informatie diverse malen aandachtspunten, zorgpunten, afwijkende en aanvullende gezichtspunten schriftelijk bij SP's en fonds onder de aandacht gebracht (zie Bijlage I), in de hoop gehoord te worden. Helaas was dit voor SP's en fonds geen aanleiding om eTNOs meer te betrekken bij de vormgeving van het TP. De uitspraak van de werkgever in zijn reactie van 25 oktober jl. op onze meest recente inbreng bevestigt dit ook met de opmerking: "Het is o.i. echter op dit moment nog wat vroeg om hier al op in te gaan. Vanaf medio november – op welk moment het Transitieplan hoogstwaarschijnlijk definitief zal zijn - start de hoorrecht procedure en alsdan zullen we jullie vragen zo goed mogelijk adresseren." Het is teleurstellend dat nagenoeg niets van onze inbreng is terug te vinden in het TP. SP's en fonds hebben ook niet beargumenteerd waarom zij onze inbreng hebben genegeerd. We zien de (niet)betrokkenheid van partijen terug in het resultaat: het transitieplan lijkt vooral de belangen van de actieve deelnemers en van de werkgever te behartigen. De belangen van de pensioengerechtigden krijgen aantoonbaar minder aandacht en zijn in de besluitvorming onvoldoende en niet verifieerbaar meegenomen.

### 4. Biedt het plan zicht op een koopkrachtig pensioen?

De meeste pensioengerechtigde ex-TNO medewerkers zijn voor het behoud van hun levensstandaard afhankelijk van het TNO pensioen. Het behoud van koopkracht is hiervoor de belangrijkste voorwaarde en tevens de belangrijkste belofte bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Voor gepensioneerden is het van belang dat verhoging van de uitkering gelijk opgaat met de inflatie, zoals ook in het huidige stelsel de ambitie van het fonds is. In het huidige stelsel is de ambitie helaas niet volledig gerealiseerd, zodat uitkeringsgerechtigden bij de transitie een indexatieachterstand hebben van naar verwachting ruim 10%. Het TP geeft voor het nieuwe stelsel aan, dat het streven is om, nadat de pensioenuitkering is ingegaan, gemiddeld 2% inflatie per jaar bij te houden. Eerste berekeningen laten zien dat maatmensen van 68 jaar en 75 jaar precies de 2% inflatie per jaar kunnen bijhouden en dat jongere maatmensen iets meer dan 2% kunnen bijhouden. Er wordt echter ook gesteld dat het opvangen van inflatieschokken niet aansluit bij de uitgangspunten van SP's. Er is een groot verschil tussen het bijhouden van de inflatie en het gemiddeld bijhouden van de inflatie. In het laatste geval kunnen er periodes zijn waarin het verlies aan koopkracht aanzienlijk is. Om dit te onderzoeken hebben wij de ontwikkeling van de uitkering onder het nieuwe stelsel berekend voor de jaren 2021 – 2024, op basis van gegevens uit het Jaarverslag PF TNO 2023. In 2021 en 2022 was er sprake van een hoge inflatie en een sterk negatief resultaat op de beleggingen. Het gevolg in het huidige stelsel was een koopkrachtverlies van 9,2% in twee jaar. (Dankzij een Algemene Maatregel van Bestuur en de hoge buffer van het fonds kon dit verlies geheel worden gecompenseerd.) Voor het nieuwe stelsel, de SPR met 5% solidariteitsreserve (SR), berekenen wij een tweemaal zo groot verlies aan koopkracht: ca. 20%! Dit is bovendien een tweemaal groter verlies aan koopkracht in enkele jaren, dan de indexatie-achterstand in het huidige stelsel opgelopen in 15 jaar. Wij concluderen op basis van dit praktijkscenario, dat de keuzes van SP's onvoldoende waarborgen bieden voor koopkrachtbehoud bij pensioengerechtigden. Wij verwachten dat SP's oog hebben voor de afhankelijkheid van pensioengerechtigden van een koopkrachtig pensioen en keuzes maken die het fonds de mogelijkheid bieden om te sturen op het bijhouden van inflatie, ook in een scenario zoals in 2021 – 2022 is voorgekomen. Ook verwachten wij dat SP's daarbij een beargumenteerde ondergrens aangeven voor een te accepteren verlies aan koopkracht.

## 5. Zijn de transitie-effecten inzichtelijk en evenwichtig?

In het concept TP geven SP's aan welke transitiebesluiten zij evenwichtig vinden:

- Compensatie van de doorsneesystematiek financieren uit het pensioenvermogen;
- Geen compensatie bieden voor de ca. 10% indexatie-achterstand;
- Bij de verdeling van de buffer het aandeel voor pensioengerechtigden rekenkundig spreiden over 10 jaar, met als gevolg dat er een hoger percentage naar de aanspraken van actieven gaat en een lager percentage naar de gepensioneerden:
  - De leeftijdsafhankelijke verdeling van dit lagere percentage tussen gepensioneerden, die het gevolg is van de spreiding over 10 jaar, te compenseren door herverdeling van kapitaal van jonge gepensioneerden naar oude gepensioneerden.

Vooraf aan het formele deel van het hoorrecht-traject heeft eTNOs zorgen geuit over deze punten. Aangezien het concept TP deze zorgen niet wegneemt en zelfs niet benoemt, worden ze hierbij herhaald:

De opheffing van de doorsneesystematiek leidt voor actieve deelnemers van 45 – 68 jaar tot een minder voordelig verwacht pensioen. Volgens SP's is het toekomstig tekort van deze deelnemers een gevolg van wetgeving uit het verleden en dient het om die reden te worden opgelost met reserves opgebouwd in het verleden. Dit argument is voor ons onnavolgbaar. Volgens een handreiking van het ministerie van SZW is het aan de werkgever TNO om hier compensatie voor te bieden. Hiervoor zijn door de overheid belastingfaciliteiten ingericht. TNO is hiertoe echter niet bereid, ook niet voor een deel, en heeft het fonds verzocht enige tientallen miljoenen voor dit doel te bestemmen. Dit gaat ten koste van de (toekomstige) uitkeringen van alle andere deelnemers. Het fondsbestuur is bereid bij iedere invaardekkingsgraad tussen 106% - 135%, ca. 1.5% van het fondsvermogen te gebruiken om TNO te helpen aan haar compensatieverplichting te voldoen.

[Wij missen een bandbreedte voor het doel van de compensatie. Deze lijkt nu vrij willekeurig (rechtlijnig) te worden toegekend aan actieve deelnemers van 35 tot 67 jaar, ongeacht het effect van de dubbele transitie bij hoge invaardekkingsgraad.]

Hierbij merken wij op dat gepensioneerden geen enkele betrokkenheid hebben bij het probleem van de doorsneesystematiek, maar wel moeten bijdragen aan de oplossing. SP's besluiten eenzijdig dat het fondsvermogen, bedoeld voor bescherming tegen verlies aan koopkracht van huidige en toekomstige pensioengerechtigden, wordt aangewend voor het opbouwen van nieuwe aanspraken voor een deel van de actieve deelnemers.

NB: dit is voor ons niet alleen onnavolgbaar, maar ook volstrekt onacceptabel.

De indexatieachterstand is thans 9%. In 2024 en mogelijk ook in 2025 en 2026 zal deze achterstand verder oplopen. Vooral de deelnemers van 70 jaar en ouder verliezen hierdoor koopkracht. In het huidige plan, dat geldt voor invaardekkingsgraden tussen 106 – 135%, is TNO niet bereid het fonds te vragen compensatie te bieden voor dit verlies aan koopkracht van haar ex-medewerkers.

Ook dit is voor ons onnavolgbaar en onacceptabel.

De spreidingstermijn van 10 jaar is destijds ingevoerd om gepensioneerden in het huidige stelsel te beschermen tegen (grote) kortingen ineens op hun uitkering (bij te lage dekkingsgraad). Dit instrument is nooit bedoeld geweest om gepensioneerden een kleiner aandeel en actieven een groter aandeel toe te wijzen bij het uitdelen van de buffer bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Dat u hiervoor kiest is voor ons eveneens onnavolgbaar en onacceptabel. In transitieplannen bij andere pensioenfondsen wordt afgezien van de spreidingstermijn, waarbij de verantwoordelijke sociale partners bijvoorbeeld de volgende argumenten gegeven:

- *Iedereen heeft min of meer in gelijke mate bijgedragen aan de huidige dekkingsgraad zodat een ongelijke verdeling daarvan lastig is uit te leggen;*
- *Als gekozen zou zijn voor de 10 jaar, dan was vervolgens waarschijnlijk door het bestuur een gelijke verhoging voor de gepensioneerden gekozen. Dat leidt vervolgens weer tot nieuwe herverdelingsvraagstukken. Hiermee ligt een spreidingsperiode van 1 jaar meer voor de hand dan van 10 jaar.*

### 5.1 Inzichtelijkheid

De transitie-effecten en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten moeten op twee manieren inzichtelijk worden gemaakt. Via berekening van het netto-profijt, waarbij SP's terecht opmerken dat de betekenis hiervan lastig te interpreteren is, en via berekening van de verwachte pensioenuitkering in drie scenario's.

Ondanks de moeilijkheden met de interpretatie concluderen SP's dat de netto-profijt berekeningen uitwijzen dat de nieuwe regeling voor pensioengerechtigden beter uitpakt dan de huidige regeling en tevens dat dit positieve effect gemiddeld genomen groter is dan voor de groep actieve deelnemers. Wij kunnen de resultaten van deze berekeningen echter op geen enkele wijze vertalen naar de koopkracht van de toekomstige uitkeringen van pensioengerechtigden.

## Vereniging van ex-TNO'ers

De berekeningen van verwachte pensioenuitkeringen geven meer houvast. Ook hierbij merken wij op dat een gemiddeld verwachte reële pensioenuitkering minder inzicht geeft dan het weergeven van de verwachte reële pensioenuitkeringen direct na transitie, na 10 jaar en na 20 jaar.

Voor de hierboven genoemde transitiebesluiten van SP's, compensatie doorsneesystematiek, geen compensatie geleden koopkrachtverlies en spreiding van de invaarbuffer over 10 jaar, is in het geheel niet inzichtelijk gemaakt wat de herverdelingseffecten hiervan zijn tussen geledingen en leeftijdscohorten. Hierdoor is het onmogelijk de onevenwichtigheid kwantitatief te bepalen. Wij verwachten van SP's dat deze effecten voor elk besluit afzonderlijk, en voor het totaal van de besluiten, worden berekend en de resultaten worden toegevoegd aan, en toegelicht in, het concept TP.

### 5.2 Evenwichtigheid

SP's worden geacht bandbreedtes aan te geven waarbinnen sprake kan zijn van een evenwichtige transitie. Bandbreedtes zijn een uiting van de mate waarin verschillende uitkomsten voor verschillende doelstellingen acceptabel worden geacht. Voor een evenwichtig pensioenstelsel (alle deelnemers hebben ongeveer gelijke rechten en verwachtingen) moet een vooraf gestelde bandbreedte voor bijvoorbeeld de verwachte pensioenuitkering hetzelfde zijn voor alle leeftijdscohorten en geledingen. Wij begrijpen niet en aanvaarden niet dat SP's verschillende bandbreedtes hanteren voor verschillende geledingen en leeftijdscohorten en daaruit concluderen dat het stelsel evenwichtig is. Bovendien begrijpen we niet dat die bandbreedtes niet vooraf als dwingend kader voor de berekeningen zijn opgesteld. Als voorbeeld: Wat zijn de argumenten van SP's die rechtvaardigen dat een 40-jarige actieve deelnemer in de mediaan een 13% - 22% hoger pensioen mag verwachten, terwijl voor een 80-jarige pensioengerechtigde een 3,5% - 12,5% hoger pensioen voldoende is? Dezelfde onevenwichtigheid volgt uit figuur 6: Actieve deelnemers jonger dan 50 jaar kunnen in een mediaan scenario 2 tot 5 keer meer verbetering van hun pensioen verwachten dan gepensioneerden. Wij merken hierbij op, dat actieve deelnemers tussen 35 en 50 jaar volgens het huidige plan een compensatie ontvangen uit het pensioenvermogen.

Wij concluderen op grond van de gemiddelde verwachte pensioenuitkering in het verwachte scenario, dat het nieuwe stelsel voor alle actieve deelnemers beter uitpakt ten opzichte van de huidige regeling en tevens dat dit positieve effect gemiddeld genomen groter is dan voor de groep gepensioneerden.

Kwalitatief is duidelijk dat de drie genoemde transitiebesluiten de aanspraken van (een deel van) de actieve deelnemers relatief verhogen ten koste van de (verhoging van) pensioenrechten van pensioengerechtigden. Wij achten dit niet evenwichtig en verzoeken dringend deze besluiten te herzien.

## Bijlage I: Inbreng eTNOs in reactie op informatiebijeenkomsten PFTNO

Het pensioenfonds van TNO heeft momenteel circa 18.400 deelnemers. De globale verdeling daarvan (Jaarverslag 2023): 5590 actieve deelnemers, 7131 gewezen deelnemers en 5621 pensioengerechtigden. Het transitieplan heeft effect op de (toekomstige) pensioenuitkeringen van al die 18.400 deelnemers. Daarom moeten de SP's bij het opstellen van het transitieplan rekening houden met de belangen van al die deelnemers. In welke mate dat is gebeurd, is in de hoofdstuk van dit document besproken. Wat in ieder geval objectief kan worden vastgesteld, is dat SP's niet de moeite hebben genomen om een belangrijke groep deelnemers, de pensioengerechtigden, te betrekken bij de totstandkoming van het transitieplan. eTNOs, de vereniging van gepensioneerde TNO-medewerkers betreurt dit zeer. eTNOs is immers goed georganiseerd en heeft een actieve werkgroep op het gebied van pensioenen; daardoor is een vertegenwoordigend orgaan van die grote groep pensioengerechtigden ook eenvoudig bereikbaar. Vanuit eTNOs zijn er diverse pogingen gedaan om in contact te komen met SP's; die toenadering heeft helaas niet tot een vorm van samenwerking geleid. Hieronder wordt een (niet noodzakelijkerwijs compleet) overzicht gegeven van contactmomenten met de SP en het fonds gedurende het vormgevingstraject van het TP.

In de brief van 27 januari 2023 heeft eTNOs de SP's gemeld dat eTNOs gebruik wil maken van het Hoorrecht; de brief vermeldt ook een aantal aandachtspunten én beoordelingsaspecten.

23 februari 2023: informatieve workshop georganiseerd door het fonds, gericht op kennisoverdracht

21 maart 2023: informatieve workshop georganiseerd door het fonds, gericht op kennisoverdracht

7 april 2023: eTNOs ontvangt een reactie van SP's op de brief van 27 januari 2023, per emailbericht, met daarin o.a. de opmerking dat eTNOs uitgenodigd is bij de informatiesessies van het TNO Pensioenfonds en dat partijen daardoor over dezelfde informatie beschikken. Bovendien, zo geeft het bericht van SP's aan, staat het eTNOs vrij om op elk moment dat zij dit opportuun acht, haar zienswijze mondeling en/of schriftelijk met de sociale partners te delen.

20 april 2023: sociale partners ontvangen het door het fonds opgestelde **Advies 1**

## Vereniging van ex-TNO'ers

---

16 mei 2023: informatieve workshop georganiseerd door het fonds, gericht op toelichting van besluit om in te varen en de keuze voor SPR.

26 mei 2023: SP's publiceren het principebesluit van SP's:  
- invaren in de Sociale Premie Regeling

**2 juni 2023: brief van eTNOs aan het fonds, met als boodschap:**  
- **Advies 1 is uitsluitend kwalitatief en daarmee onvoldoende onderbouwd**  
- **Een eenduidige koppeling tussen het advies en geformuleerde principes ontbreekt**

6 juni 2023: overleg OR-delegatie en Vz en Secr van eTNOs-werkgroep. Uitwisseling van ideeën, zorgen en standpunten.

7 juni 2023: reactie van SP's met daarin de opmerking dat eTNOs wordt uitgenodigd voor een gesprek en de opmerking dat SP's een principebesluit hebben genomen om in te varen in SPR.

16 juni 2023: overleg werkgeversdelegatie en vertegenwoordigers van eTNOs. De werkgever was faciliterend in dit gesprek: de inhoud werd ingebracht door het fonds. Dit gesprek kan daardoor niet opgevat worden als een gesprek met de Werkgever TNO.

12 september 2023: het fonds brengt **Advies 2** uit aan SP's.

17 oktober 2023: 2<sup>e</sup> gesprek OR-delegatie en vertegenwoordigers van eTNOs. OR laat blijken ontevreden te zijn over Advies 2, o.a. omdat kwantitatieve analyses ontbreken. eTNOs maakt duidelijk dat in het advies enige verwijzing naar de gevolgen voor gepensioneerden ontbreekt.

**12 december 2023: eTNOs schrijft brief aan Werkgever TNO, waarin concreet en onderbouwd de zorgen van eTNOs over de voorgenomen invulling van de transitie zijn verwoord.**

22 december 2023: reactie van RvB op de brief van 12 december => kennisgeving van ontvangst en aankondiging van vervolgesprek in Q2 van 2024.

29 mei 2024: presentatie van het fonds over de stand van zaken inzake voorgenomen besluitvorming over transitieaspecten (besluiten worden formeel genomen door SP's, maar het fonds faciliteert deze besluitvorming). Daarbij wordt er nauwelijks ingegaan op de aandachtspunten/vragen die eTNOs eerder bij SP's en het fonds onder de aandacht heeft gebracht.

3 oktober 2024: op verzoek van eTNOs bespreking van het gepresenteerde op 29 mei

**10 oktober 2024: schriftelijke reactie van eTNOs op de bijeenkomst van 3 oktober, met daarin de drie belangrijkste bezwaren tegen de gepresenteerde plannen**

25 oktober 2024: bericht van Werkgever TNO met daarin de tekst: "Het is o.i. echter op dit moment nog wat vroeg om hier al op in te gaan. Vanaf medio november – op welk moment het Transitieplan hoogstwaarschijnlijk definitief zal zijn - start de hoorrecht procedure en alsdan zullen we jullie vragen zo goed mogelijk adresseren."

14 november 2024: eTNOs ontvangt concept Transitieplan van SP's. Tevens uitnodiging van SP's om een meeting te beleggen voor een toelichting van het conceptplan.

18 november 2024: RvB van TNO geeft goedkeuring aan het concept Transitieplan

**25 november 2024: eTNOs stuurt bericht naar SP's (in afschrift naar het Fonds) met daarin ca. 60 vragen en opmerkingen van eTNOs over het Transitieplan**

2 december 2024: 1,5 uur overleg van SP's (en delegatie van het fonds) met eTNOs n.a.v. vragen van 25 november 2024. Vragen worden deels, met name door fonds, besproken. Voor de beantwoording van meerdere vragen zijn er vragen zijn berekeningen en uitgebreidere discussie nodig. Hiervoor ontbreekt de tijd.



# Reactie Sociale partners op de bevindingen vanuit het Hoorrecht

De sociale partners bedanken eTNOs voor haar inzet in de uitoefening van het hoorrecht en de daaraan voorafgaand gevoerde overleggen.

De reactie van eTNOs zal worden opgenomen in het Transitieplan, evenals onderstaande reactie van de Sociale Partners (SP).

De overgang van het bestaande pensioenstelsel (nFTK) naar een nieuw stelsel (Wtp) is bijzonder. Om die reden hebben SP de behoefte te starten met een aantal algemene, overkoepelende opmerkingen, die nodig zijn om de uitwerking van het Transitieplan en de reactie van eTNOs te kunnen duiden.

## Algemene uitgangspunten

1. Het huidige pensioenstelsel is een uitkeringsovereenkomst. Dit betekent dat deelnemers een aanspraak hebben op een pensioenuitkering. Om deze uitkering nu (voor pensioengerechtigden) en in de toekomst (voor actieve deelnemers en gewezen deelnemers) te kunnen waarborgen is in het stelsel een buffer aanwezig, gerepresenteerd in de dekkingsgraad. Deze buffer is dus niet van individuen of van een specifieke groep individuen, maar is ten behoeve van de werking van het stelsel, met name het waarborgen van de huidige en toekomstige aanspraken.
2. Het nieuwe pensioenstelsel is een premieregeling, waarbij de aanspraken van alle deelnemers tot uiting komen in een persoonlijk kapitaal. Hoe dit kapitaal tot een uitkering leidt, is afhankelijk van premie-inleg en beleggingsbeleid en dus ook van algemene economische omstandigheden. Dit brengt het risico met zich mee dat de individuele kapitalen fluctuaties gaan vertonen, die groter zijn dan in het huidige stelsel. Daarmee lopen de (verwachte) uitkeringen ook het risico op grotere fluctuaties.
3. De overgang van een uitkeringsovereenkomst naar een premieregeling met persoonlijke kapitalen dient evenwichtig te zijn voor alle deelnemers. Dit betekent dat groepen van deelnemers niet bovenmatig worden bevoor- of benadeeld.
4. Een belangrijke reden voor de overgang naar het nFTK naar Wtp is het beperken van vermogensoverdrachten tussen verschillende (groepen) van deelnemers. In het nFTK wordt bijvoorbeeld geen onderscheid gemaakt in het beleggingsbeleid voor verschillende groepen deelnemers, terwijl beleggingshorizon en risicobereidheid wel verschillen per groep van deelnemers. Ook leidt de werking van de buffer in nFTK tot vermogensoverdrachten tussen huidig en toekomstig pensioengerechtigden. Deze onevenwichtigheden worden opgeheven middels de Wtp.

Hierna wordt ingegaan op punten die eTNOs inbrengt, waarbij de opbouw van de samenvatting uit de eTNOs reactie wordt gevolgd.

### *A.1. Zijn de belangen van pensioengerechtigden adequaat behandeld?*

SP zijn van mening dat dit het geval is.

- Vanaf 2022 is eTNOs betrokken en aanwezig geweest bij de workshops over het nieuwe pensioenstelsel, separaat overleg met vertegenwoordigers van TNO en separaat overleg met de Ondernemingsraad. Tevens zijn tussentijdse besluiten van SP toegelicht en daarop reacties van eTNOs aan SP, OR en TNO ontvangen. Een en ander zoals ook blijkt uit bijlage 1 van de reactie van eTNOs op het transitieplan.
- In deze lange aanloop naar het Transitieplan is voortdurend toegewerkt naar meer inzicht, meer kennis, gebaseerd op berekeningen. Deze ontwikkelingen zijn ook gedeeld in de hiervoor genoemde overleggen. In alle ontwikkelingen zijn de uitkomsten altijd getoetst

- op de belangen van de alle deelnemersgroepen (actieven, pensioengerechtigden, gewezen deelnemers).
- De inspanning van eTNOs heeft invloed gehad op het voorliggende Transitieplan, daarvoor verwijzen we o.a. naar de hoofdstukken 2.3 (koopkrachtbehoud in de ambitie) en 4.4.5 (collectieve uitkeringsfase) van het Transitieplan.

#### *A.2 Biedt het plan voldoende garanties voor en koopkrachtig pensioen?*

SP zijn van mening dat dit het geval is.

- In hoofdstuk 3.1 is de inflatie als ambitie van de nieuwe pensioenregeling geformuleerd. In hoofdstuk 7.1 is aangegeven dat uit berekeningen blijkt dat maatmensen van 68 en 75 jaar deze ambitie naar verwachting kunnen bijhouden.
- Zoals in de algemene uitgangspunten geformuleerd kent de Wtp een hoger risico op schommelingen in de uitkering dan het huidige stelsel. Daarbij staat het toekennen van rendementen los van de inflatie (hoog of laag). Eén van de transitiedoelstellingen (hoofdstuk 3.1) is het nastreven van een stabiele pensioenuitkering en beperking van het verlagen van de pensioenuitkering. Uit bijlage 4 van de transitie-effecten blijkt dat de delta netto-profijt uitkomst voor de pensioengerechtigden over het algemeen beter is dan dat van de overige deelnemers. Daarnaast blijkt dat in het nieuwe stelsel de gemiddelde reële pensioenuitkering voor pensioengerechtigden hoger is dan in het huidige stelsel. Dat geldt ook voor de meeste pensioengerechtigden in het zogenaamde slechtweerscenario. Dit is het gevolg van de werking van de solidariteitsreserve, welke bijna exclusief wordt gebruikt voor het stabiliseren van de pensioenuitkering.

#### *A.3 Zijn de transitie-effecten inzichtelijk en evenwichtig?*

SP zijn van mening dat dit het geval is.

- Het effect van het afschaffen van de doorsneesystematiek is onderdeel van de transitiedoelstellingen (hoofdstuk 3.1), de uitwerking hiervan is uitvoerig beschreven in hoofdstuk 6, evenals de wijze waarop de transitie-effecten zijn beoordeeld.
- Het financieren van de compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek uit de buffer past in het algemene uitgangspunt dat de bestaande buffer niet het eigendom is van één specifieke groep deelnemers (pensioengerechtigden) en de overgang niet bovenmatig nadelig werkt voor een groep deelnemers (de deelnemers die nadeel ondervinden van de het afschaffen van de doorsneesystematiek). De compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek is een direct gevolg van de overgang naar het nieuwe stelsel, het is dan ook logisch dat dit vanuit het stelsel zelf wordt gefinancierd.
- Bij de berekeningen van de transitie-effecten (hoofdstuk 7) wordt het nieuwe stelsel vergeleken met het huidige stelsel. In het huidige stelsel is de kans op het uitkeren van inhaalindexaties meegenomen. In die vergelijking valt het nieuwe stelsel gunstiger uit dan het huidige.
- In het evenwichtigheidskader (hoofdstuk 3.2) is aangegeven dat de extra indexatie in 2022 en 2023 o.b.v. de Toeslag-AMvB moet worden beschouwd. In hoofdstuk 8 is hierover verantwoording afgelegd.
- De keuze voor een spreidingstermijn bij invaren van 10 jaar is uitgewerkt in hoofdstuk 7.5.

#### *B.1 en 2 Transitie-effecten zijn onvoldoende inzichtelijk.*

SP delen dit beeld niet.

De verdeling van de buffer en de effecten hiervan blijkt uit de hoofdstuk 7 Transitie-effecten. Uit de hierin gepresenteerde netto-profijt effecten blijkt voor alle deelnemers een positief effect van de overgang naar het nieuwe stelsel (figuur 5). De gemiddeld verwachte pensioenuitkering t.o.v. het huidige stelsel laat in de verwachte situatie een plus zien voor alle deelnemers. De jongere deelnemers laten een hogere uitkomst zien, maar daartegenover staat een lagere uitkomst in het slechtweerscenario (figuur 6 en 7). Deze ontwikkeling past in het onder de algemene uitgangspunten genoemde punt dat uitslagen in de uitkering

groter kunnen worden, zowel positief als negatief. Voor pensioengerechtigden wordt een zo stabiel mogelijke uitkering nagestreefd.

### *C.1 en 2 Fundamenteel gebrek aan evenwichtigheid, disproportionele voordelen voor jongeren en ongelijke bandbreedtes.*

SP delen dit beeld niet.

- De effecten voor jonge actieve deelnemers, hun kansen en risico's zijn hiervoor onder B behandeld. Voor een evenwichtige vergelijking tussen leeftijdscohorten geeft de uitkomst van de delta netto-profijtberekeningen een duidelijker beeld, aangezien deze ook de risico's meenemen: pensioengerechtigden hebben een laag risico (mede door de werking van de solidariteitsreserve), terwijl jongeren een hoger risico lopen.
- Naar aanleiding van de opmerkingen van eTNOs is in het definitieve Transitieplan meer toelichting gegeven over de totstandkoming van de bandbreedtes.

### *C.3 Ongelijke lastenverdeling en inzet van het pensioenvermogen van gepensioneerden.*

SP zien dit fundamenteel anders.

- Zoals onder de algemene uitgangspunten geformuleerd is er geen sprake van voor deelnemers geoormerkt vermogen, en is het fondsvermogen dus ook niet specifiek van de pensioengerechtigden. SP hebben, rekening houdend met de belangen van alle deelnemers en na een zorgvuldig proces van afwegingen, de voorliggende verdeling van het fondsvermogen uitgewerkt.

## Ten slotte

Sociale Partners betreuren het dat eTNOs negatief oordeelt over het Transitieplan, zeker in het licht van de uitgebreid gevoerde overleggen en de gedeelde informatie en berekeningen, voorafgaand aan de periode van de uitoefening van het hoorrecht. Met bovenstaande beantwoording van de punten van de reactie van eTNOs inzake het hoorrecht hopen SP dat eTNOs meer en beter inzicht heeft gekregen in de keuzes die gemaakt zijn. Naar aanleiding van de reactie van eTNOs is het Transitieplan aangepast, er is een uitgebreidere toelichting gegeven bij de bandbreedtes. SP zien geen redenen om het Transitieplan inhoudelijk aan te passen, buiten de reeds in een eerder stadium gedane aanpassingen ten gevolge van door eTNOs verstrekte opmerkingen en adviezen.

# Bijlage 2 Uitgangspunten nieuwe pensioenregeling en transitie

In een aantal iteraties hebben sociale partners samen met PfTNO een aantal principes/uitgangspunten opgesteld die als basis hebben gediend voor de doelstellingen en randvoorwaarden bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Deze principes/uitgangspunten zijn:

1. Een goed pensioen tegen acceptabele kosten
  - Uitgangspunt **ambitie**: gelijk houden aan de huidige regeling van 70% middelloon. Dit komt overeen met een vervangingsratio van 75% (bij 43 dienstjaren).
  - Uitgangspunt **premie**: gelijk houden aan de huidige regeling van 20,34% van het pensioengevend salaris. Dit komt overeen met ca. 26% van de pensioengrondslag.
  - Op korte termijn geen stijging van de premie voor werknemers\*
  - Streven naar een waardevast pensioen (voor alle deelnemers): d.w.z. er kan in de uitkeringsfase voldoende meebewogen worden met een gemiddelde inflatie van 2% per jaar.
2. Een pensioen dat aansluit bij de levensloop van TNO-medewerkers.
3. Beschermen van pensioenaanspraken van deelnemers die vlak voor hun pensioen zitten.
4. Het nastreven van een stabiele pensioenuitkering: de kans op een daling van de pensioenuitkering vergelijkbaar met het huidige stelsel
5. Het verlagen van de kapitalen en pensioenen vooraf aan invaren voorkomen (tenzij het niet anders kan door de marktsituatie).
6. Behouden van de volgende solidariteitsaspecten die ook in de huidige regeling zijn opgenomen:
  - Nabestaandenpensioen
  - Arbeidsongeschiktheidspensioen
  - Delen van risico's m.b.t. micro- en macrolanglevens\*\*
7. De omvang van de solidariteitsreserve in het nieuwe stelsel beperkt houden.
8. De nieuwe pensioenregeling en de transitie moet uitlegbaar en transparant zijn.
9. Alleen huidige en toekomstige waarde binnen het huidige en nieuwe stelsel worden vergeleken.
10. Het effect van de afschaffing doorsneesystematiek, namelijk dat een oudere medewerker naar de toekomst toe voor dezelfde inleg minder pensioen gaat opbouwen, moet gecompenseerd worden.
11. Gemiste indexatie is van belang om mee te wegen in de evenwichtigheidsanalyse. Hierbij dient ook de extra indexatie in 2022 en 2023 meegewogen te worden aangezien deze mogelijk zijn gemaakt door de intentie van invaren en het AMvB.
12. Deelnemers moeten minimaal de waarde van de bestaande aanspraken in het huidige contract (VPV) meekrijgen.
13. Herverdelingseffecten in de nieuwe regeling proberen te beperken.
14. Effecten die een gevolg zijn van het nieuwe stelsel worden niet gecompenseerd (niet verwarren met effecten door invaren).

---

\* Dit wordt mede bepaald door de verhouding van de werkgevers- en werknemerspremie en door de werking van de huidige premievrije voet. Deze doelstelling licht daarmee buiten de invloedssfeer van PfTNO.

\*\* Na analyses is besloten om macrolanglevensrisico niet collectief op te vangen.

# Bijlage 3 Aannames en veronderstellingen bij berekeningen

## Basissituatie

In veel berekeningen in het transitieplan is het uitgangspunt de zogenaamde basissituatie. In de basissituatie wordt uitgegaan van de volgende uitgangspunten:

- Invaardekkingsgraad 120% (gelijk aan de actuele dekkingsgraad per 1-1-2024);
- DNB scenarioset Q1 2024;
- Rentecurve gelijk aan de RTS van 1-1-2024;
- Deelnemersbestand per 1-1-2024;
- Compensatie afschaffing doorsneesystematiek van 1,5% van het totale vermogen;
- Spreidingstermijn van 10 jaar bij invaren;
- Bij verdeling van de invaardekkingsgraad worden alle uitkeringsgerechtigden gelijk behandeld;
- De solidariteitsreserve wordt vanaf het begin gevuld met het maximum-percentage van 5% van het vermogen;
- De operationele reserve bedraagt 1% van het vermogen;
- MVEV bedraagt 1% van het vermogen.

Tabel 1. Solidariteitsreserve in de nieuwe pensioenregeling

Onderdeel	Invulling
Omvang start	Afhankelijk van de dekkingsgraad op transitiedatum. Minimaal 2% oplopend naar 5%
Maximale omvang	5%
Vullen van solidariteitsreserve	7% van overrendement (van alle deelnemers)
Uitdelen bij maximale omvang solidariteitsreserve	Boven het maximum van 5% wordt meerdere verdeeld via het overrendement.
Uitdelen t.b.v. doelstellingen solidariteitsreserve	Maximaal 20% van het aanwezige vermogen in de solidariteitsreserve per jaar.

Tabel 2. Uitkeringsbeleid in de nieuwe pensioenregeling

Onderdeel	Invulling
Projectierendement	RTS
Overrendement spreiden	3 jaar; geheugenloos
Uitkeringsfase	Collectief

# Bijlage 4 Transitie-effecten bij andere dekkinggraden

In deze bijlage zijn de netto profijt effecten en de gemiddelde verwachte pensioenuitkeringen weergegeven voor de pensioengerechtigden, actieve en gewezen deelnemers bij verschillende invaardekkinggraden: 106%, 120% (basissituatie) en 135%. Van de gemiddelde verwachte pensioenuitkeringen is het verwachte scenario weergegeven (de uitkomst waarbij precies de helft van de scenario's een beter (of slechter) resultaat oplevert, het slechtweersscenario (de uitkomst waarbij 95% van de scenario's een beter resultaat oplevert) en het goedweersscenario (de uitkomst waarbij 5% van de scenario's een nog beter resultaat oplevert).

Elk van de onderstaande figuren toont de delta tussen de uitkomsten van de huidige regeling en de uitkomsten van de nieuwe regeling. Een positieve waarde betekent dat de nieuwe regeling betere resultaten geeft dan de huidige regeling. Bij de interpretatie van de grafieken spelen meerdere factoren een rol. Bij een hoge invaardekkinggraad kan een aanzienlijk deel van de aanwezig buffer toebedeeld worden aan de deelnemers. Voor pensioengerechtigden betekent dit dat de uitkering direct omhoog gaat. Daar staat tegenover dat het huidige stelsel bij een hoge dekkinggraad ook gunstig is omdat de kans daarbij groot is dat een groot deel van de inflatie jaarlijks kan worden toegekend.

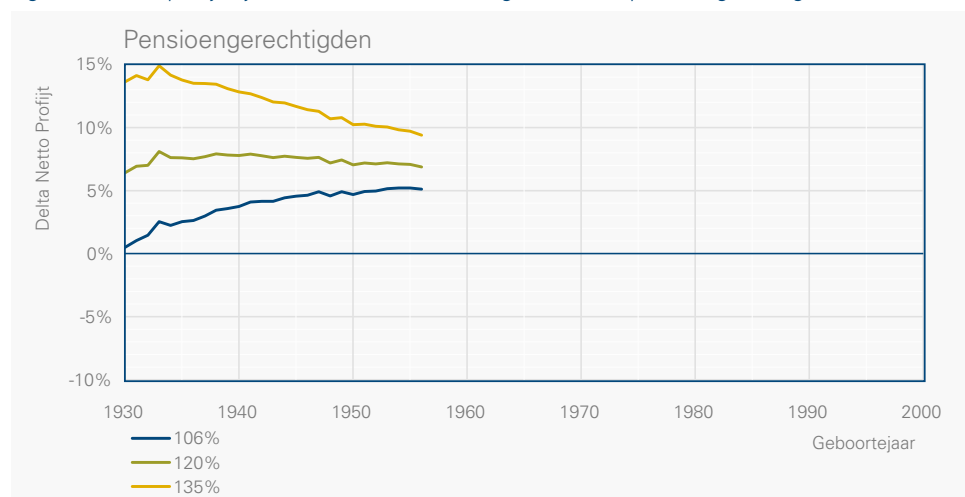
Bij een lage dekkinggraad is het omgekeerde het geval. Echter, in de huidige regeling kan er bij een lage dekkinggraad niet worden geïndexeerd en is de kans op een indexatie in de eerste jaren ook beperkt.

De getoonde grafieken hebben het geboortjaar als X-as. De berekeningen hebben betrekking op de situatie per 1-1-2024.

## Netto Profijt

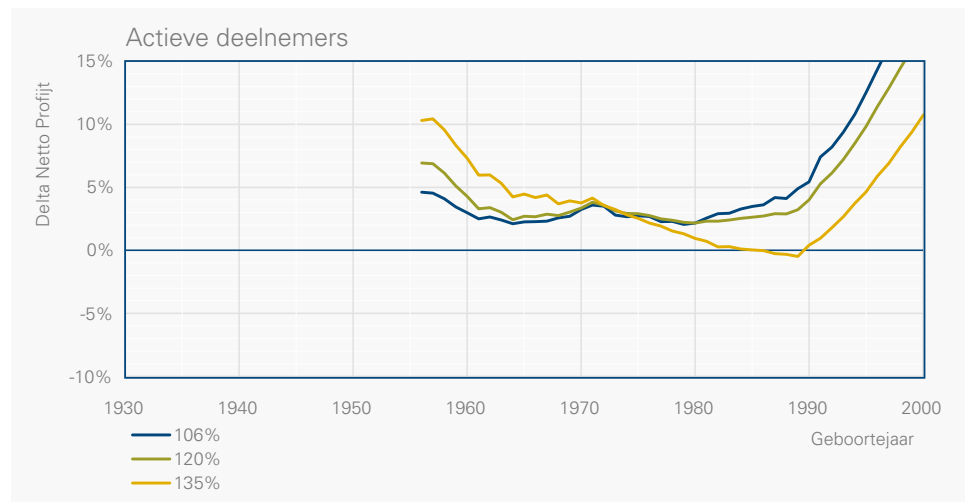
Figuur 10 toont dat het netto profijt van de nieuwe regeling voor pensioengerechtigden beter is dan de huidige regeling. Bij een invaardekkinggraad van 106% is het voordeel voor oude pensioengerechtigden beperkt. Eén van de verklaringen hiervoor is dat de huidige regeling voor oudere gepensioneerden relatief gunstig is. Bij een lage dekkinggraad is de kans dat de uitkeringen verlaagd moeten worden vrij groot. Echter, het duurt enkele jaren voordat er van een verlaging sprake is. De kans dat hele oude gepensioneerden dit meemaken is beperkt. In de nieuwe regeling zullen verlagingen sneller plaatsvinden.

Figuur 10. Netto profijt bij verschillende invaardekkinggraden voor pensioengerechtigden



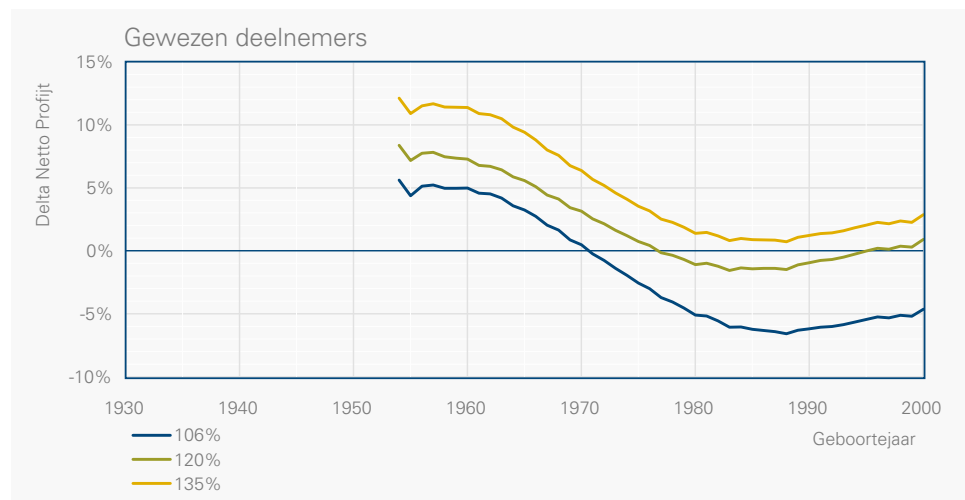
Figuur 11 toont de netto profijt effecten voor actieve deelnemers bij verschillende invaar-dekkingsgraden. Een generiek beeld is dat het nieuwe stelsel voor jonge actieve deelnemers (geboren na 1990) heel positief is. Dit kan voor een deel verklaard worden uit het feit dat de vertrekken bij TNO relatief hoog zijn. Dit betekent dat de kans groot is dat actieve deelnemers na een aantal jaren als slaper verder gaan. Door het relatief grote aandeel van het rendement dat zij in de eerste jaren als actieve deelnemer krijgen door de toedeelregels in het nieuwe stelsel bouwen zij relatief snel kapitaal op hetgeen tot een beter pensioen leidt ten opzichte van de huidige regeling. Een hoge invaardeckingsgraad is voor oudere actieven gunstig omdat zij relatief veel kapitaal hebben dat met een aanzienlijk percentage wordt verhoogd. Voor het geboortjaar rond 1989 is een hoge invaardeckingsgraad relatief ongunstig. De belangrijkste reden is dat deze groep nog relatief weinig kapitaal heeft opgebouwd, waardoor een percentuele verhoging in absolute zin (ten opzichte van het uiteindelijke pensioen) beperkt is. Het huidige stelsel levert voor deze groep relatief veel voordelen op omdat de kans groot is dat tegen de tijd dat zij met pensioen gaan de dekkinggraad zeer hoog is. Dit leidt er in het huidige stelsel toe dat de kans op volledige indexaties groot is.

Figuur 11. Netto profijt bij verschillende invaardeckingsgraden voor actieve deelnemers



Figuur 12 toont de resultaten voor gewezen deelnemers. In het basisscenario is het nieuwe stelsel voor de geboortejaren tussen 1977 en 1995 beperkt nadelig ten opzichte van de huidige regeling. Een hoge invaardeckingsgraad is voor alle gewezen deelnemers gunstig, terwijl een lage invaar-dekkingsgraad voor alle gewezen deelnemers ongunstig is.

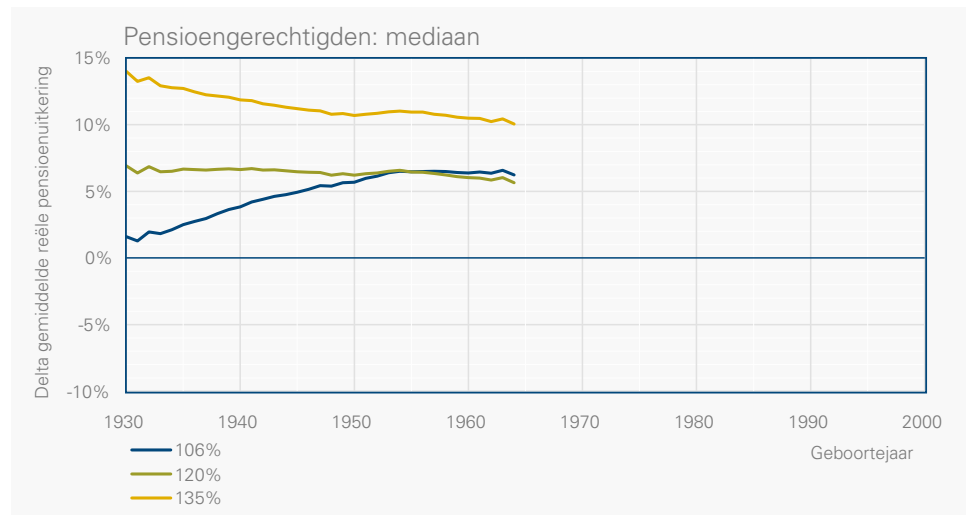
Figuur 12. Netto profijt bij verschillende invaardeckingsgraden voor gewezen deelnemers



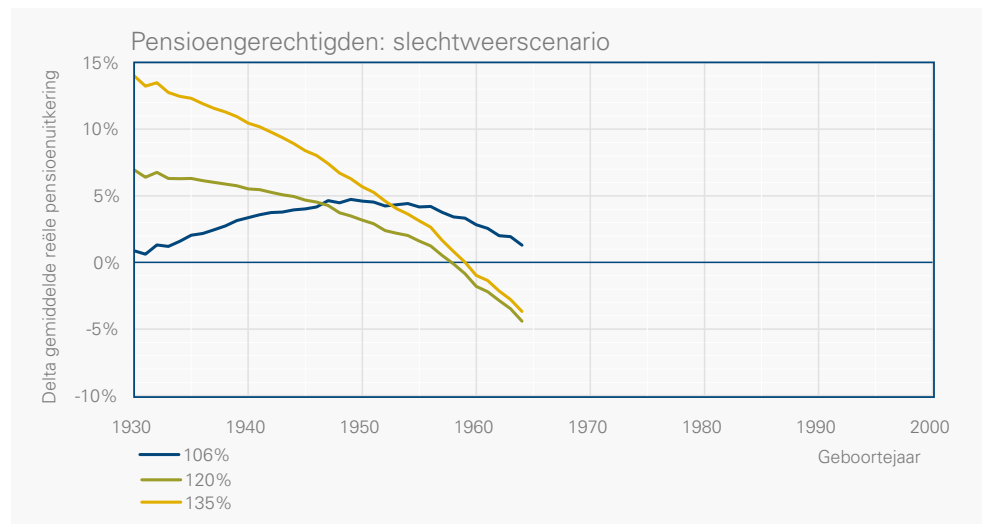
### Gemiddelde verwachte pensioenuitkering

Bij de gemiddelde verwachte pensioenuitkering wordt gekeken naar de gemiddelde uitkering gedurende de hele (resterende) uitkeringsperiode. Dit betreft de reële uitkering, dus deze is gecorrigeerd voor de inflatie. Voor elke deelnemersgroep wordt de mediaan, slechtwe- en goedweeresultaten getoond. Ook hierbij hebben de grafieken betrekking op de delta (wat is het geïndexeerde gemiddelde pensioen in het nieuwe stelsel ten opzichte van wat deze zou zijn als het huidige stelsel wordt voortgezet).

*Figuur 13. Gemiddelde verwachte pensioenuitkering, pensioengerechtigden; verwachte scenario (mediaan)*

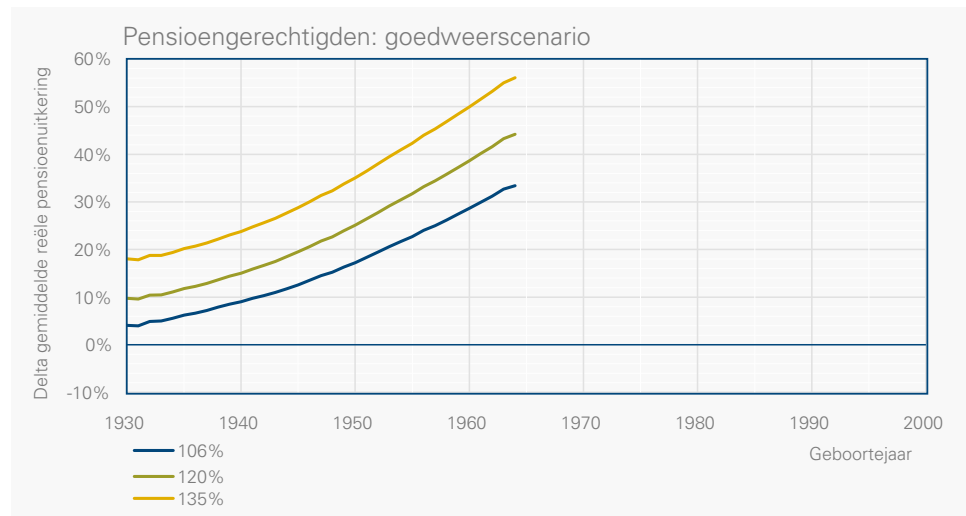


*Figuur 14. Gemiddelde verwachte pensioenuitkering, pensioengerechtigden; slechtweerscenario (5% percentiel)*

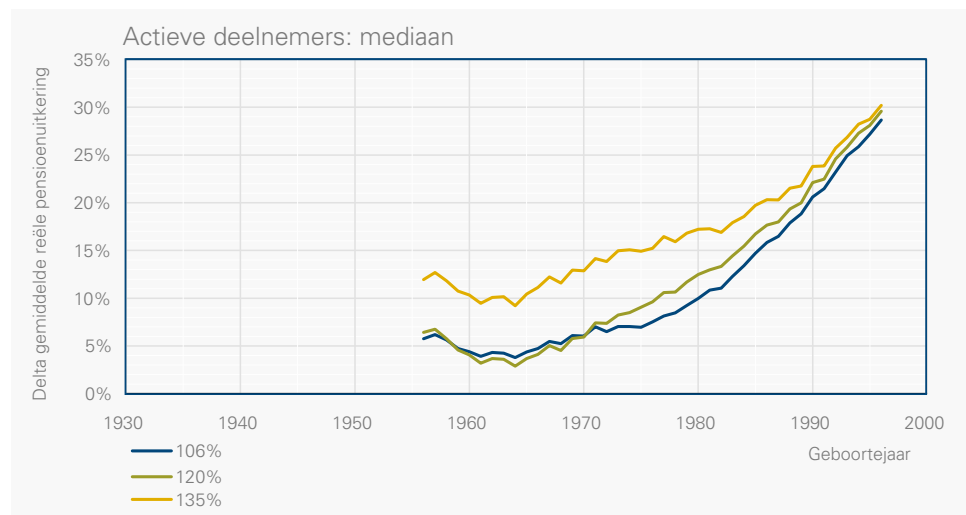




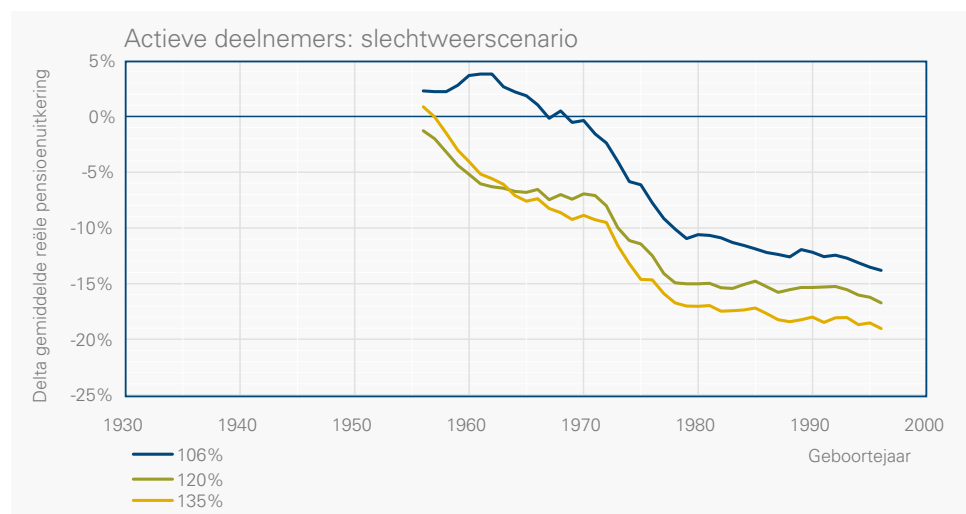
Figuur 15. Gemiddelde verwachte pensioenuitkering, pensioengerechtigden; goedweersscenario (95% percentiel)



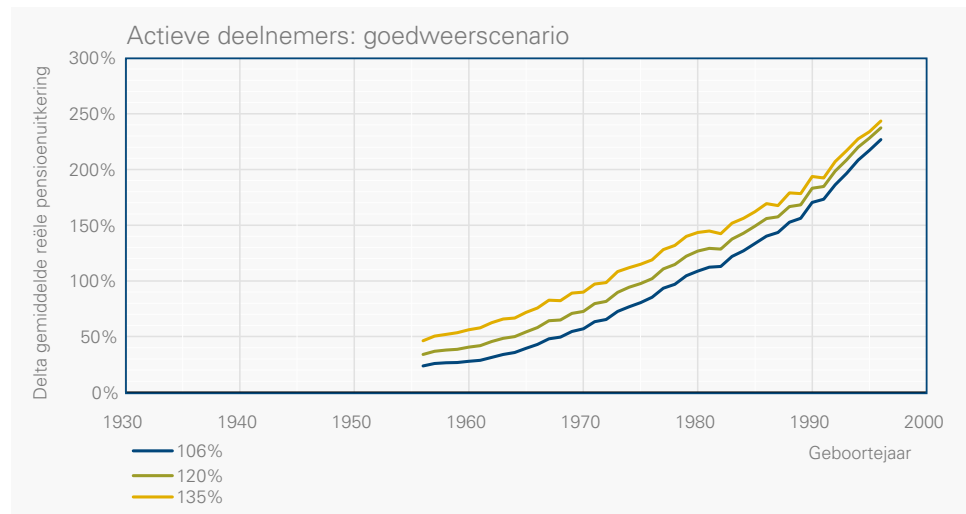
Figuur 16. Gemiddelde verwachte pensioenuitkering, actieve deelnemers; verwacht scenario (mediaan)



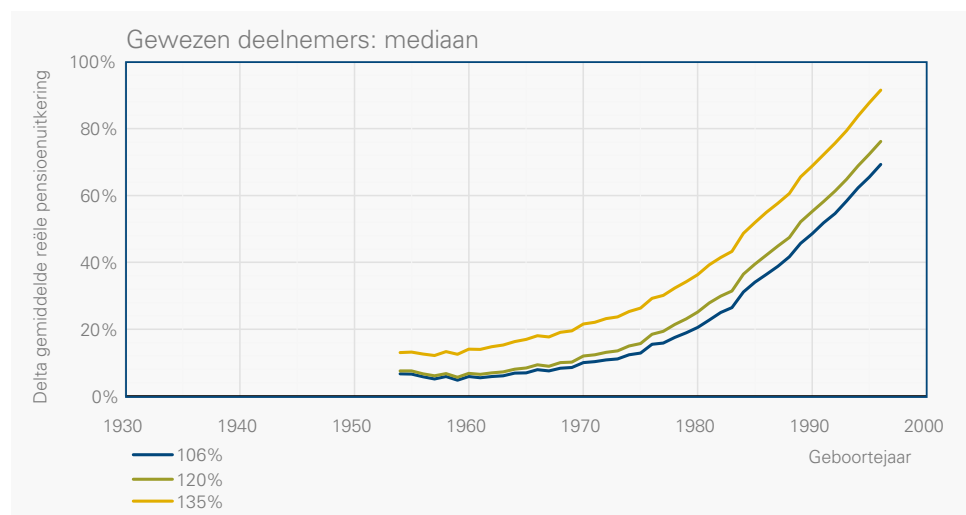
Figuur 17. Gemiddelde verwachte pensioenuitkering, actieve deelnemers; slechtweersscenario (5% percentiel)



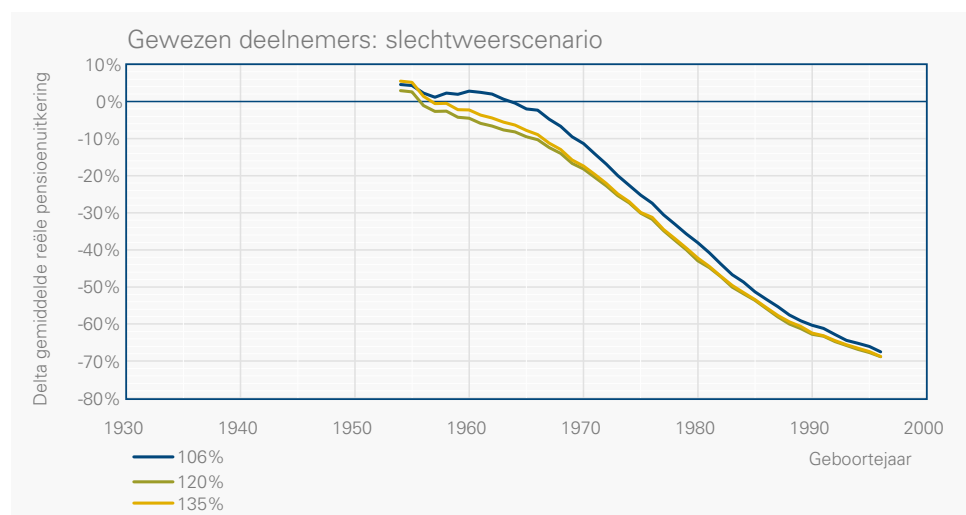
Figuur 18. Gemiddelde verwachte pensioenuitkering, actieve deelnemers; goedweersscenario (95% percentiel)



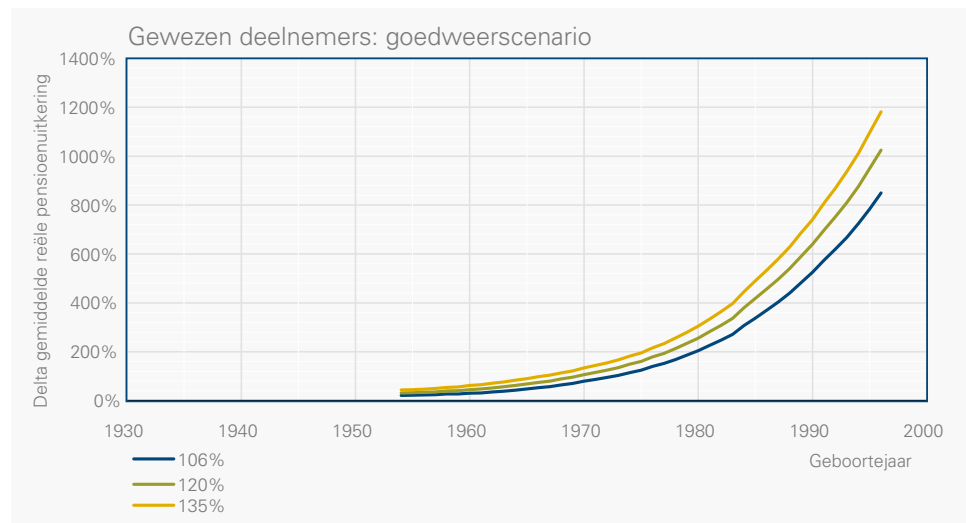
Figuur 19. Gemiddelde verwachte pensioenuitkering, gewezen deelnemers; verwacht scenario (mediaan)



Figuur 20. Gemiddelde verwachte pensioenuitkering, gewezen deelnemers; slechtweersscenario (5% percentiel)



Figuur 21. Gemiddelde verwachte pensioenuitkering, gewezen deelnemers; goedweersscenario (95% percentiel)

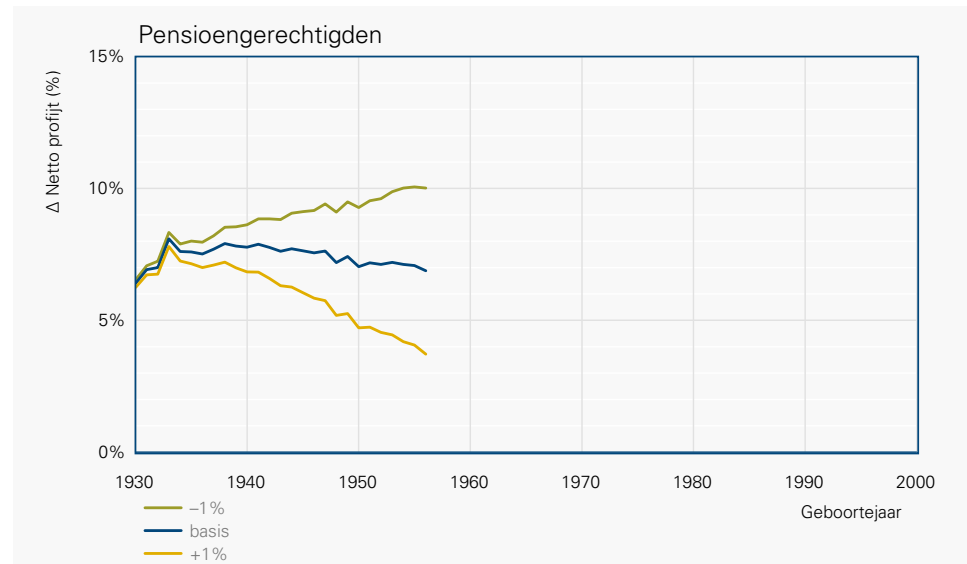


# Bijlage 5 Transitie-effecten bij andere rentescenario's

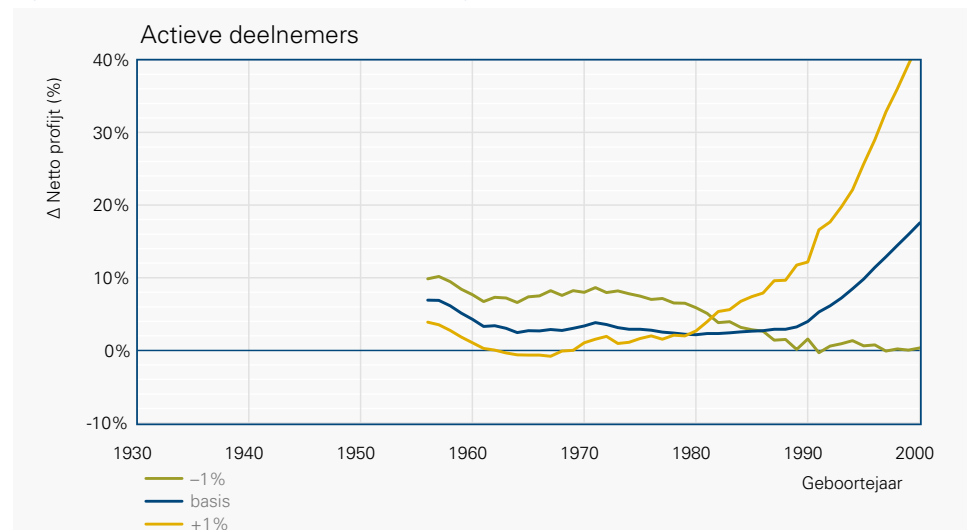
Onderstaande grafieken tonen de resultaten voor alle deelnemersgroepen in de basissituatie en in een situatie met een hogere (+1%) en een lagere (-1%) rentecurve. De invaardingsgraad bij deze berekeningen is 120%. Hierdoor is het effect van rente in kaart gebracht, maar doet het niet geheel recht aan de feitelijke situatie die zal ontstaan als de rente daadwerkelijk wijzigt ten opzichte van de rentecurve van 1-1-2024. Indien de rente daalt, zal dit ook leiden tot een daling van de dekkingsgraad waardoor er een minder grote buffer valt te verdelen en omgekeerd bij een hogere rente.

## Netto Profijt bij renteschokken

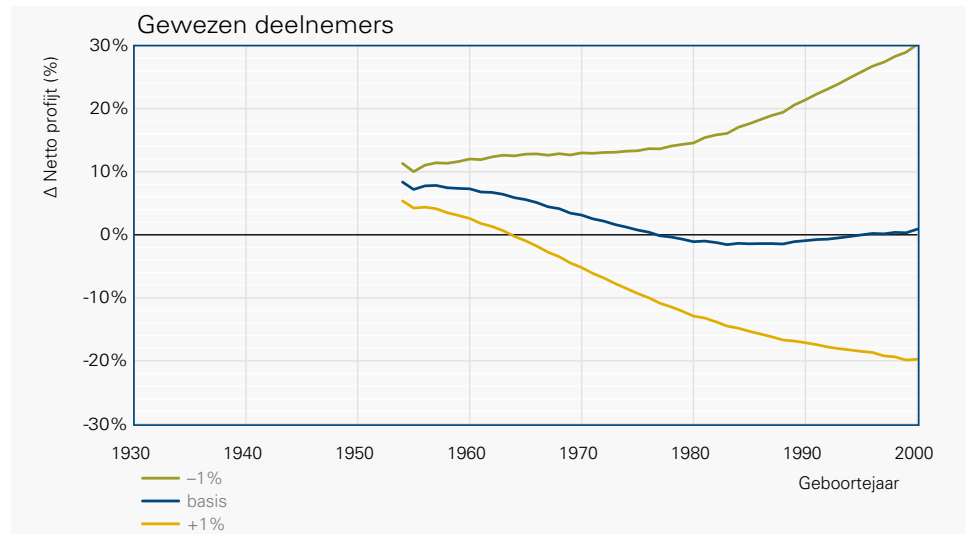
Figuur 22. Effect van renteschokken: netto profijt pensioengerechtigden



Figuur 23. Effect van renteschokken: Netto Profijt Actieve deelnemers

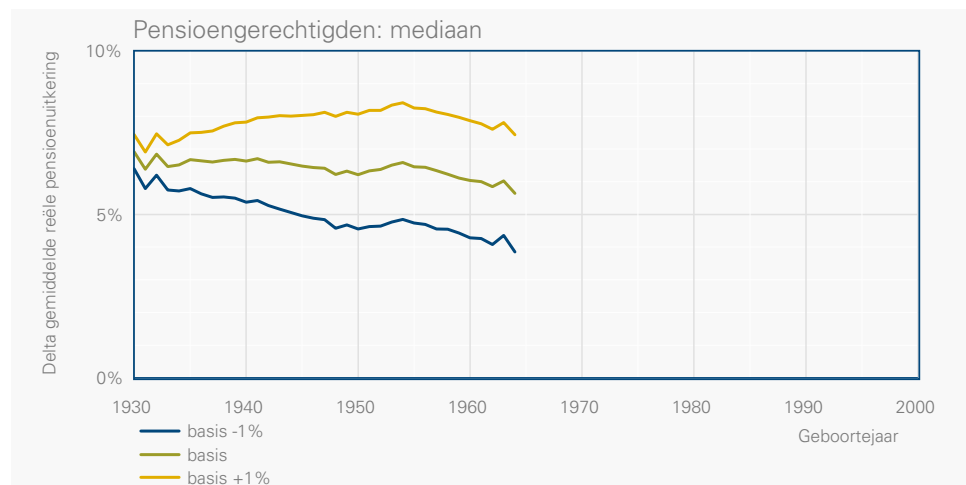


Figuur 24. Effect van renteschokken: Netto Profijt Gewezen deelnemers

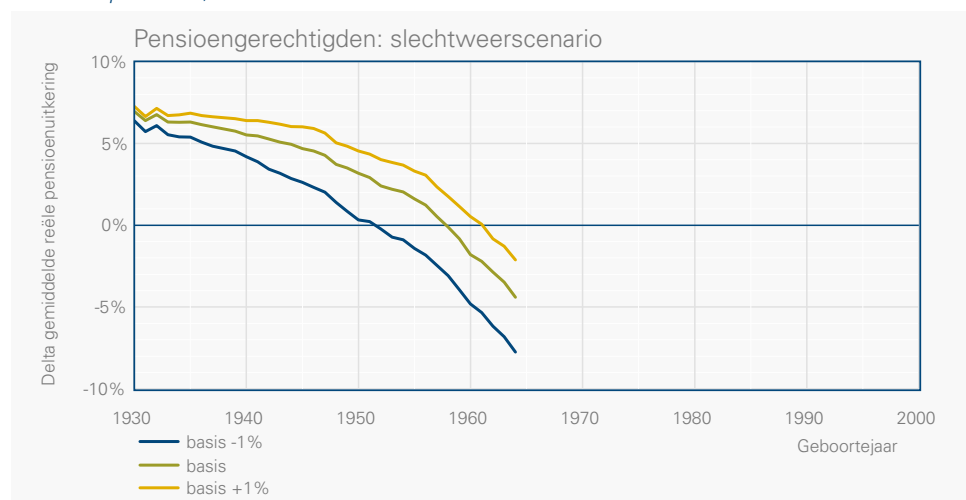


### Gemiddelde verwachte pensioenuitkering bij renteschokken

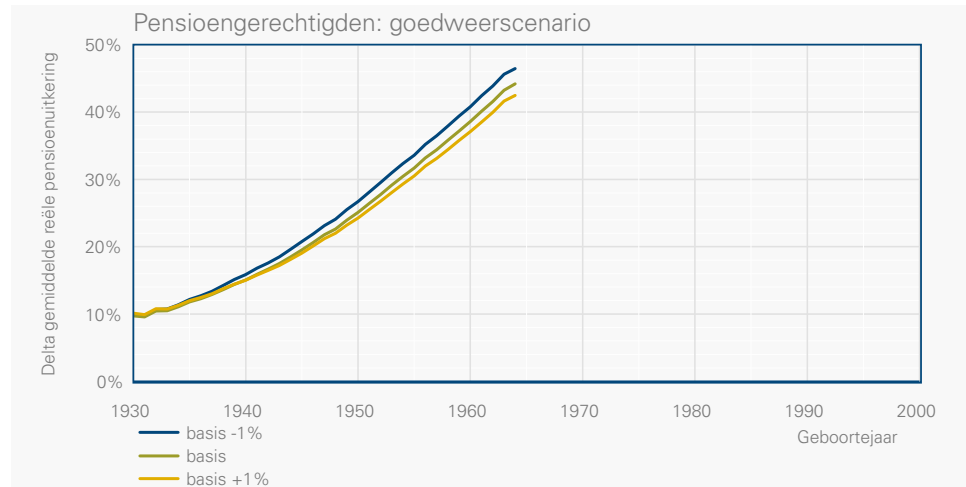
Figuur 25. Gemiddelde verwachte pensioenuitkering, pensioengerechtigden; verwacht scenario (mediaan)



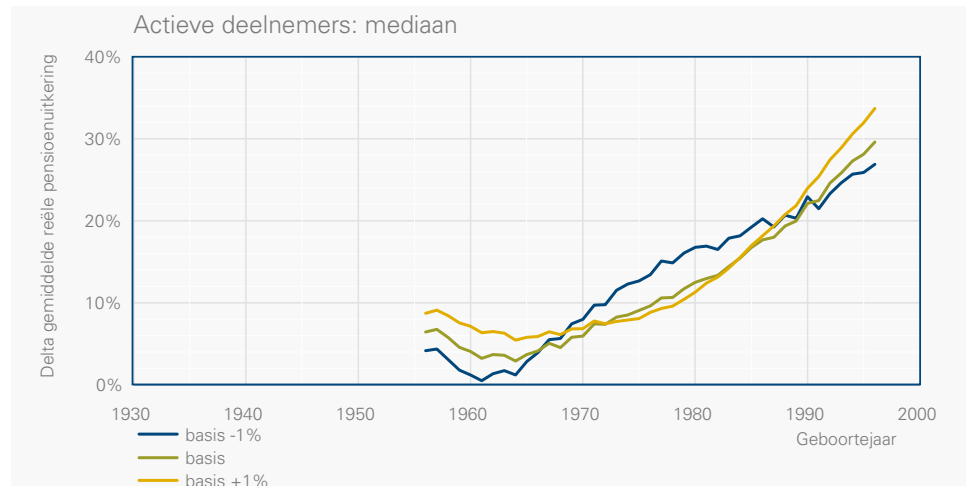
Figuur 26. Gemiddelde verwachte pensioenuitkering, pensioengerechtigden; slechtweersscenario (5% percentiel)



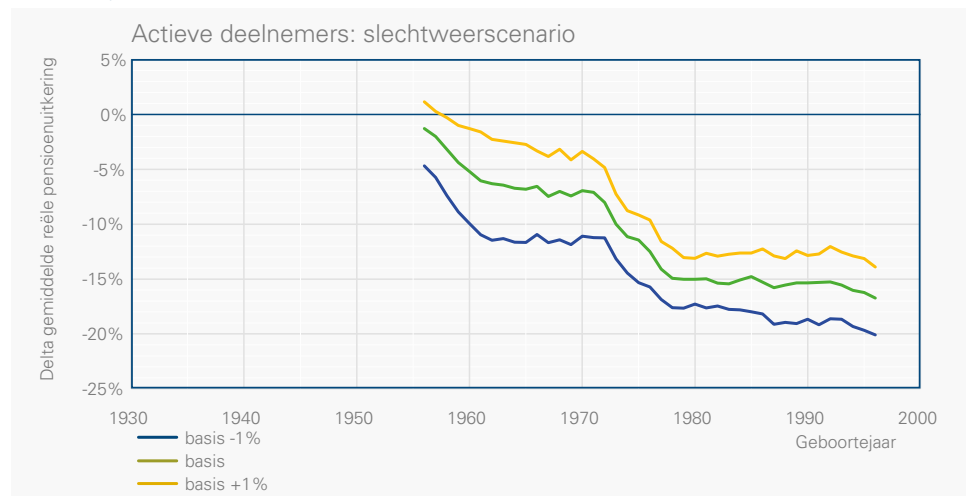
Figuur 27. Gemiddelde verwachte pensioenuitkering, pensioengerechtigden; goedweersscenario (95% percentiel)



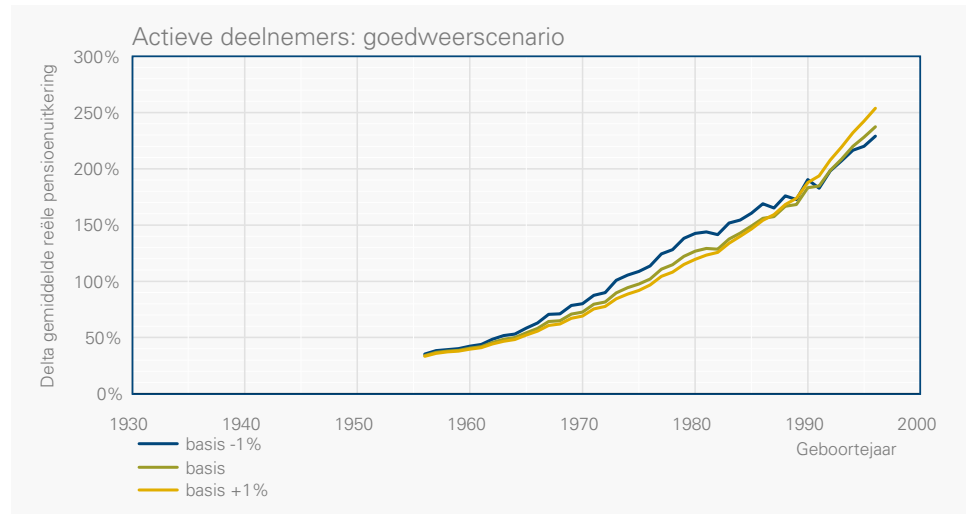
Figuur 28. Gemiddelde verwachte pensioenuitkering, actieve deelnemers; verwacht scenario (mediaan)



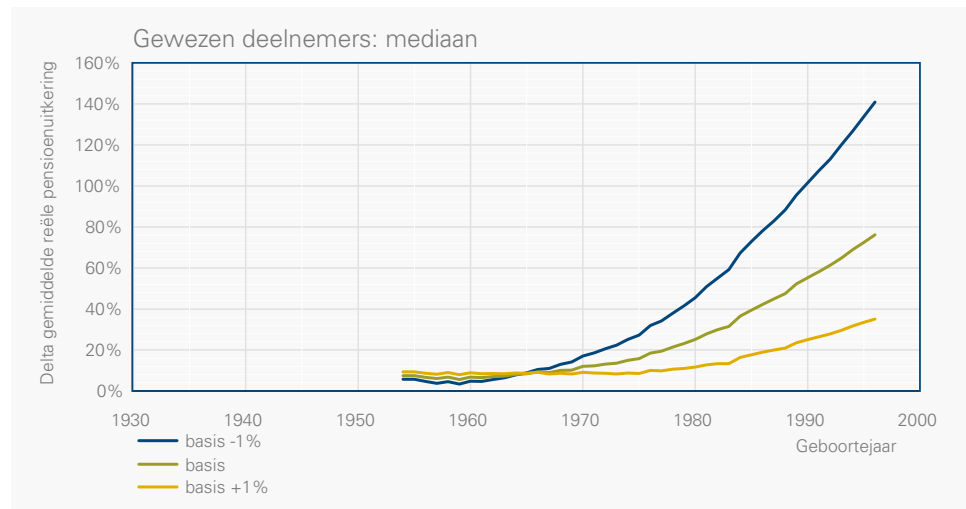
Figuur 29. Gemiddelde verwachte pensioenuitkering, actieve deelnemers; slechtweersscenario (5% percentiel)



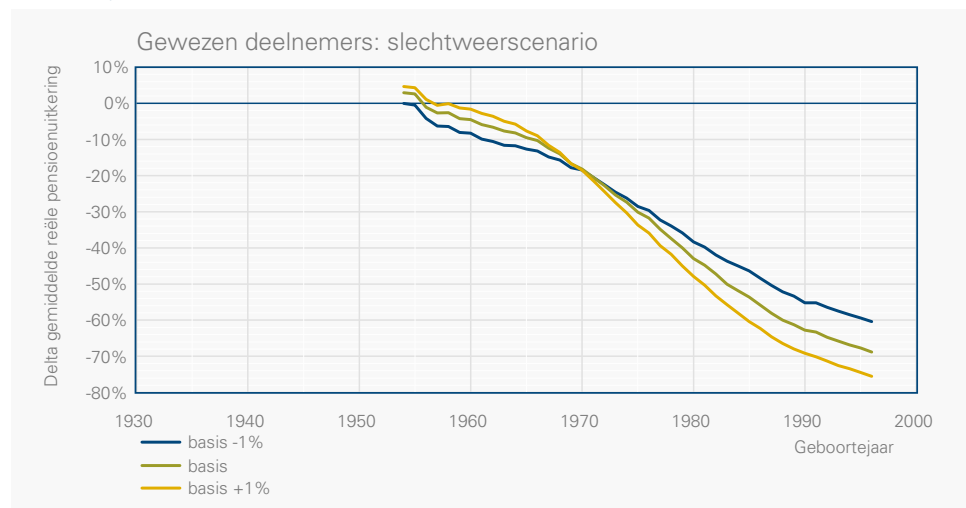
Figuur 30. Gemiddelde verwachte pensioenuitkering, actieve deelnemers; goedweersscenario (95% percentiel)



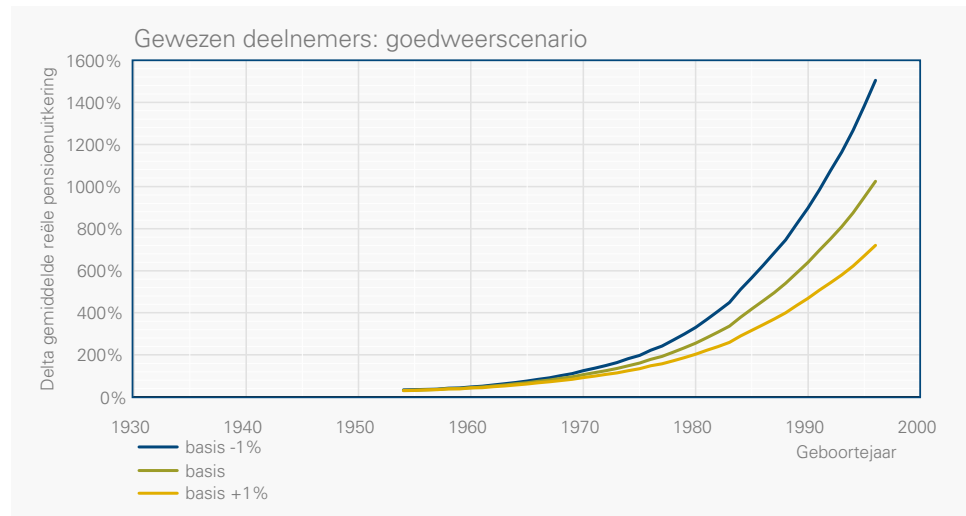
Figuur 31. Gemiddelde verwachte pensioenuitkering, gewezen deelnemers; verwacht scenario (mediaan)



Figuur 32. Gemiddelde verwachte pensioenuitkering, gewezen deelnemers; slechtweersscenario (5% percentiel)



Figuur 33. Gemiddelde verwachte pensioenuitkering, gewezen deelnemers; goedweerscenario (95% percentiel)





# Bijlage 6 Bandbreedtes kwantitatieve maatstaven transitie-effecten

In de onderstaande drie tabellen zijn de bandbreedtes opgenomen voor de netto profijt uitkomsten en voor de uitkomsten van de gemiddelde verwachte pensioenuitkeringen in slechtweersscenario, verwacht scenario en goedweersscenario per deelnemersgroep en leeftijdscohort van 5 jaar. Deze bandbreedtes zijn opgesteld in het kader van complete besluitvorming zodat voor redelijkerwijs voorzienbare omstandigheden geen nadere besluitvorming nodig is.

De bandbreedtes zijn tot stand gekomen aan de hand van de volgende stappen:

1. Eerst is een aantal hoofdregels opgesteld, deels als basis voor de evenwichtigheidsafweging;
2. Vervolgens is een vertaalslag gemaakt van de hoofdregels naar een eerste set bandbreedtes;
3. Ten slotte is met de uitkomsten van de gevoeligheidsanalyses de set bandbreedtes waar nodig aangescherpt en definitief vastgesteld.

De gehanteerde hoofdregels inzake bandbreedtes zijn de volgende:

- Delta netto profijt: het onderlinge verschil in delta netto profijt tussen het grootste deel van de uitkeringsgerechtigden en het grootste deel van de actieve deelnemers mag bij invaardekkingsgraden tussen 120% en 106% niet meer dan ca. 5%-punt zijn. Bij hogere dekkingsgraden mag dit onderlinge verschil toenemen tot ca. 10%-punt bij invaardekkingsgraad 135%.
- Delta netto profijt: voor de jongste groep actieven, voor de oudste groep pensioengerechtigden en voor een deel van de gewezen deelnemers ontstaan er naar verwachting afwijkende uitkomsten door de specifieke kenmerken van deze groepen. Hier zal rekening mee gehouden worden bij het opstellen van deze specifieke bandbreedtes.
- Gemiddelde verwachte pensioenuitkeringen: voor alle deelnemers (uitkeringsgerechtigden, actieve deelnemers en gewezen deelnemers) geldt dat in het verwacht scenario bij alle invaardekkingsgraden de nieuwe pensioenregeling in termen van gemiddelde verwachte pensioenuitkering een beter resultaat moet opleveren dan de huidige pensioenregeling.
- Gemiddelde verwachte pensioenuitkeringen: voor uitkeringsgerechtigden en actieve deelnemers is per leeftijdscohort van 5 jaar een bandbreedte van maximaal ca. 15%-punt breed acceptabel in zowel het verwacht scenario als in het slechtweersscenario. Voor gewezen deelnemers wordt een grotere bandbreedte geaccepteerd.

Als de resultaten op transitiedatum binnen de genoemde bandbreedtes vallen, kan de transitie plaatsvinden met de afspraken zoals in dit transitieplan vastgelegd en zonder dat verdere besluitvorming vanuit sociale partners nodig is. Als de resultaten niet binnen de bandbreedtes vallen, is afstemming tussen het bestuur van Pf TNO en sociale partners noodzakelijk om in gezamenlijkheid te beoordelen of sprake is van een evenwichtige transitie. Dat resultaten buiten de bandbreedtes vallen, betekent niet automatisch dat er géén sprake is van een evenwichtige transitie, maar wel dat er een extra beoordelingsmoment is ingebouwd om dit te beoordelen.

Tabel 3. Bandbreedte voor het netto profijt

	<b>Leeftijdscohort</b>	<b>Ondergrens</b>	<b>Bovengrens</b>
<b>Actieve deelnemers</b>	25 tot 30	-1,0%	36,5%
	30 tot 35	-1,0%	20,0%
	35 tot 40	-1,0%	10,0%
	40 tot 45	-1,0%	7,0%
	45 tot 50	1,0%	8,0%
	50 tot 55	-1,0%	9,0%
	55 tot 60	-1,0%	9,0%
	60 tot 65	-1,0%	9,0%
	65 tot 68	2,5%	10,5%
<b>Uitkeringsgerechtigden</b>	68 tot 70	4,0%	10,5%
	70 tot 75	4,0%	11,0%
	75 tot 80	4,0%	12,0%
	80 tot 85	3,5%	13,5%
	85 tot 90	2,0%	14,5%
	90 tot 95	0,0%	15,0%
	95 tot 100	-1,5%	15,5%
<b>Gewezen deelnemers</b>	25 tot 30	-19,5%	28,5%
	30 tot 35	-18,5%	24,0%
	35 tot 40	-17,0%	19,5%
	40 tot 45	-14,5%	16,5%
	45 tot 50	-11,5%	14,5%
	50 tot 55	-8,0%	13,5%
	55 tot 60	-3,5%	13,0%
	60 tot 65	0,5%	13,0%
	65 tot 68	3,5%	12,0%

Tabel 4. Bandbreedte voor de gemiddelde verwachte pensioenuitkering: Mediaan

	<b>Leeftijdscohort</b>	<b>Ondergrens</b>	<b>Bovengrens</b>
<b>Actieve deelnemers</b>	25 tot 30	25,5%	34,0%
	30 tot 35	18,5%	29,0%
	35 tot 40	13,0%	22,0%
	40 tot 45	9,0%	18,0%
	45 tot 50	6,5%	16,5%
	50 tot 55	5,5%	15,0%
	55 tot 60	1,0%	12,5%
	60 tot 65	0,5%	11,0%
<b>Uitkeringsgerechtigden</b>	65 tot 68	3,0%	13,0%
	68 tot 70	4,5%	11,5%
	70 tot 75	4,5%	11,05%
	75 tot 80	4,5%	11,5%
	80 tot 85	3,5%	12,5%
	85 tot 90	2,0%	13,0%
	90 tot 95	1,0%	14,5%
<b>Gewezen deelnemers</b>	95 tot 100	0,0%	14,05%
	25 tot 30	31,5%	141,0%
	30 tot 35	23,0%	120,5%
	35 tot 40	16,0%	88,5%
	40 tot 45	11,0%	59,5%
	45 tot 50	8,5%	38,0%
	50 tot 55	8,0%	24,0%
	55 tot 60	6,5%	19,5%
60 tot 65	3,0%	15,5%	
65 tot 68	3,5%	13,5%	

Tabel 5. Bandbreedte voor de gemiddelde verwachte pensioenuitkering: slechtweers- en goedweersscenario

	leeftijdscohort	Slechtweersscenario		Goedweersscenario	
		ondergrens	bovengrens	ondergrens	bovengrens
Actieve deelnemers	25 tot 30	-20,5%	-12,5%	208,0%	254,0%
	30 tot 35	-19,5%	-11,5%	156,0%	219,5%
	35 tot 40	-19,5%	-11,5%	126,5%	179,0%
	40 tot 45	-18,0%	-10,5%	104,5%	152,0%
	45 tot 50	-18,0%	-5,5%	76,5%	132,0%
	50 tot 55	-13,5%	0,0%	54,5%	108,5%
	55 tot 60	-12,0%	2,5%	35,5%	83,0%
	60 tot 65	-11,5%	4,0%	26,5%	66,0%
	65 tot 68	-7,5%	4,0%	23,5%	52,5%
Uitkerings- gerechtigden	68 tot 70	-1,5%	4,5%	21,5%	42,5%
	70 tot 75	-1,0%	6,5%	16,0%	40,0%
	75 tot 80	1,0%	9,0%	11,5%	32,5%
	80 tot 85	3,0%	11,0%	8,5%	27,0%
	85 tot 90	1,5%	12,5%	5,5%	22,5%
	90 tot 95	0,0%	14,5%	3,0%	19,0%
	95 tot 100	-2,0%	14,5%	0,0%	16,5%
Gewezen deelnemers	25 tot 30	-76,0%	-58,0%	622,5%	1505,0%
	30 tot 35	-73,0%	-53,0%	435,0%	1164,5%
	35 tot 40	-66,5%	-44,5%	290,0%	747,0%
	40 tot 45	-56,0%	-35,5%	186,0%	450,0%
	45 tot 50	-42,0%	-22,5%	114,5%	270,0%
	50 tot 55	-27,5%	-9,0%	70,5%	167,0%
	55 tot 60	-16,0%	0,0%	42,5%	113,5%
	60 tot 65	-12,0%	3,0%	27,0%	77,5%
	65 tot 68	-6,5%	2,5%	23,5%	54,5%

# Bijlage 7

## Nabestaandenpensioen

Onderstaande tabel geeft voor een aantal maatmensen meer inzicht in de effecten van de overgang naar de nieuwe verzekering voor het nabestaandenpensioen zoals beschreven in 4.2.1, Toelichting nabestaandenpensioen.

De tabel vergelijkt het verwachte huidige nabestaandenpensioen dat gebaseerd is op zowel opbouw als verzekering, met het nieuwe nabestaandenpensioen dat alleen is gebaseerd op verzekering. De vergelijking vindt plaats op basis van:

- Leeftijd
- Salaris
- # jaren bij TNO (dus reeds opgebouwd NP en nog te verwachten aantal jaren op te bouwen)

Leeftijd	Salaris	Opgebouwd	Op te bouwen	Totaal OP	NP huidig	NP nieuw
25	€ 25.000	€ 500	€ 6.112	€ 6.612	€ 5.289	€ 8.750
25	€ 30.000	€ 500	€ 9.874	€ 10.374	€ 8.299	€ 10.500
25	€ 40.000	€ 800	€ 17.399	€ 18.199	€ 14.559	€ 14.000
35	€ 40.000	€ 3.500	€ 13.353	€ 16.853	€ 13.482	€ 14.000
35	€ 50.000	€ 5.000	€ 19.128	€ 24.128	€ 19.302	€ 17.500
35	€ 70.000	€ 6.500	€ 30.678	€ 37.178	€ 29.742	€ 24.500
45	€ 40.000	€ 6.000	€ 9.307	€ 15.307	€ 12.245	€ 14.000
45	€ 50.000	€ 10.000	€ 13.332	€ 23.332	€ 18.665	€ 17.500
45	€ 50.000	€ 2.000	€ 13.332	€ 15.332	€ 12.265	€ 17.500
45	€ 80.000	€ 15.000	€ 25.407	€ 40.407	€ 32.325	€ 28.000
60	€ 50.000	€ 20.000	€ 4.637	€ 24.637	€ 19.710	€ 17.500
60	€ 80.000	€ 35.000	€ 8.837	€ 43.837	€ 35.070	€ 28.000
60	€ 120.000	€ 55.000	€ 14.437	€ 69.437	€ 55.550	€ 42.000

De deelnemer behoudt de reeds opgebouwde aanspraken bij overgang en deze komen dus bovenop "NP nieuw". Door deze combinatie is de situatie op transitiedatum voor de meeste deelnemers gunstiger dan de huidige.

# Bijlage 8 Begrippenlijst

## Sociale partners

De sociale partners van TNO zijn: de Raad van Bestuur en de Ondernemingsraad

## Deelnemer

Elke werknemer, oud-werknemer of gepensioneerde van TNO of een van de vrijwillig aangesloten werkgevers die momenteel of in de toekomst een uitkering uit het Pensioenfonds TNO ontvangt. Aangezien het pensioenfonds ook een nabestaandenpensioen uitkeert zijn ook partners en kinderen deelnemers (binnen de beperkingen van het nabestaandepensioen).

## Gewezen deelnemer

Een gewezen deelnemer, ook wel slaper genoemd, is een deelnemer die niet langer actief pensioen opbouwt bij het pensioenfonds en nog niet de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt maar waarvan de eerder opgebouwde aanspraken nog wel bestaan bij onze pensioenregeling.

## Pensioengerechtigde

Deelnemer voor wie op grond van de pensioenovereenkomst het ouderdompensioen is ingegaan.

## Uitkeringsgerechtigde

Deelnemer die een ouderdoms- of nabestaandenpensioen ontvangt.

## Voorziening Pensioenverplichting

Gereserveerde voorziening die gelijk is aan het kapitaal dat nodig is om in de toekomst aan de pensioenverplichting te voldoen.

## Beschermingsrendement

Dit is het rendement dat wordt gereserveerd uit het totale rendement om de deelnemer te beschermen tegen renterisico.

## Overrendement

Overrendement is het totale behaalde rendement minus de toebedeelde beschermingsrendementen.

## Dekkingsgraad

De dekkingsgraad geeft aan of een pensioenfonds voldoende geld in kas heeft om aan zijn verplichtingen te voldoen. Met andere woorden: of het in staat is de pensioenen van nu en straks uit te keren. De dekkingsgraad wordt uitgedrukt in een percentage.

## Doorsneesystematiek

De doorsneesystematiek is de combinatie van een tijdsevenredige pensioenopbouw met een leeftijdsonafhankelijke (doorsnee) pensioenpremie. Alle verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds en uitvoerders van beroepspensioenfonds zijn in het huidige stelsel nog verplicht om deze doorsneesystematiek toe te passen. In het nieuwe pensioenstelsel is pensioenopbouw alleen nog mogelijk in premierelingen met een leeftijdsonafhankelijke premie.

## Invaren

Invaren is het besluit om de nieuwe pensioenregels ook te gaan toepassen op (de in het verleden) opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Dit zorgt voor het bij elkaar houden van het oude en nieuwe pensioen. Om te kunnen invaren, moeten de bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten omgerekend worden naar 'persoonlijke pensioenvermogens' in het nieuwe pensioenstelsel.

## Leeftijdscohorten

Een leeftijdscohort is een groep mensen in een bepaald leeftijdsinterval, bijvoorbeeld 25-30 jaar.

### Lifecycle beleggen

Lifecycle beleggen is een beleggingsvorm waarbij het risicoprofiel van de beleggingsportefeuille voor de deelnemer op basis van de leeftijd verandert. Naarmate de deelnemer ouder wordt (en dichterbij de pensioenleeftijd komt), wordt het totale risico van die individuele beleggingsportefeuille afgebouwd. De achterliggende gedachte is, dat naarmate de deelnemer ouder wordt, de deelnemer minder kans heeft om eventuele beleggingsverliezen in de resterende tijd tot aan de pensioendatum te compenseren.

### Nabestaandenpensioen

Een nabestaandenpensioen is het pensioen dat de achtergebleven partner en eventuele kinderen ontvangen vanwege het overlijden van de deelnemer. De uitkering aan de kinderen heet wezenpensioen. De uitkering aan de partner wordt partnerpensioen genoemd. De partner en eventuele kinderen ontvangen het nabestaandenpensioen vanaf het moment van overlijden van de deelnemer: partnerpensioen wordt vrijwel altijd levenslang uitgekeerd; wezenpensioen tot een bepaalde leeftijd; in het nieuwe pensioenstelsel is dat tot 25 jaar.

### Pensioengevend salaris

Het pensioengevend salaris is dat deel van het salaris dat meetelt voor pensioenopbouw. Bij TNO is dit het bruto maandsalaris plus vakantiegeld en 13e maand.

### Pensioengrondslag

De pensioengrondslag is het deel van het salaris waarover aanvullend pensioen wordt opgebouwd. De pensioengrondslag betreft het pensioengevend salaris, vermindert met de franchise. De franchise betreft het eerste deel van het salaris, waarover geen aanvullend pensioen via de werkgever wordt opgebouwd, omdat de AOW-uitkering (via de overheid) voor dit deel reeds voorziet in de totale pensioenvoorziening van een werknemer.

### Pensioenpremie

De pensioenpremie is het bedrag dat werkgever en werknemer samen inleggen om het ouderdoms- en nabestaandenpensioen te financieren. De totale pensioenpremie bestaat uit een 'werkgeversdeel' en een 'werknemersdeel'. De totale premie wordt door de werkgever afgedragen aan de pensioenuitvoerder.

### Standaardmethode

Voor het omrekenen van bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten naar persoonlijke pensioenvermogens bij invaren, staan twee omrekenmethoden ter beschikking: de vba-methode en de standaardmethode.

De standaardmethode is aangewezen als 'default methode'. Het pensioenfonds kiest zelf welke methode zij wil gebruiken bij het invaren. Als het fonds de VBA-methode gaat gebruiken, moeten zij onderbouwen waarom dat passender is.