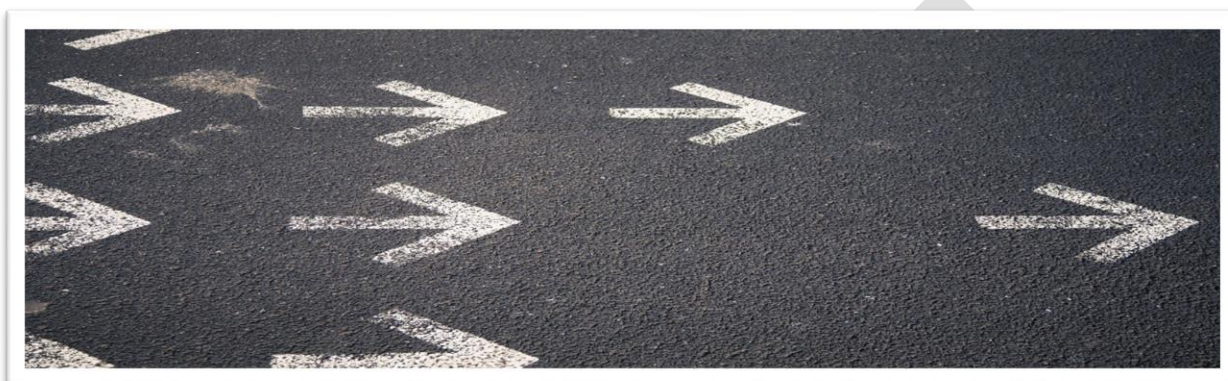


Concept september 2024 – versie 0.4

Transitieplan Wet toekomst pensioenen



CONCEPT

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2	
1. Inleiding	3	
2. Verantwoordelijkheden en medezeggenschap		4
3. Mijlpalen	5	
4. Doelstellingen van de nieuwe pensioenregeling		6
5. Karakter van de nieuwe pensioenregeling		7
6. Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten		11
7. Gemaakte afspraken over initiële invulling solidariteitsreserve		15
8. Gemaakte afspraken voor compensatie		16
9. Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten)		18
10. Schokken tijdens de transitieperiode		24
10.1.	Uitkomsten bij dekkingsgraad 106%	24
10.2.	Uitkomsten bij DNB-scenario met rente +100bp	26
11. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken		29
12. Communicatie		31
Bijlagen	31	
1. Reactie VPN		32
2. Aannames en veronderstellingen bij berekeningen		32

1. Inleiding

Vanwege de invoering van de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp) dienen de pensioenregelingen in het Notariaat te worden aangepast. De aanpassing van de pensioenregelingen is op 8 november 2023 tussen sociale partners overeengekomen. Op 13 maart 2024 zijn sociale partners de afspraken omtrent de compensatieregeling en de voorrangsregels overeengekomen.

De werkgevers in het Notariaat verklaren voor dit besluit de vereniging van pensioengerechtigde deelnemers, Vereniging Pensioengerechtigden Notariaat (hierna: VPN), te hebben gehoord.

Op grond van artikel 150d van de Pensioenwet hebben de werkgevers in het Notariaat dit transitieplan opgesteld.

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

De werkgevers in het Notariaat geven opdracht aan Stichting Pensioenfonds Notariaat (hierna: SPN) de gewijzigde pensioenregeling vanaf 1 januari 2026¹ uit te voeren. SPN is voor (toegevoegd) notarissen en kandidaat-notarissen een verplichtgesteld pensioenfonds conform de Wet op het Notarisambt en voor de medewerkers in het notariaat een verplichtgesteld pensioenfonds conform de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000.

De werkgevers in het Notariaat verzoeken SPN de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in deze pensioenregeling. Verder wordt in dit transitieplan aangegeven of deelnemers nadeel ondervinden van de afschaffing van de leeftijdsonafhankelijke opbouw. Indien er sprake is van nadeel wordt in dit transitieplan beschreven op welke wijze en in welke mate zij daarvoor worden gecompenseerd.

De werkgevers in het Notariaat verzoeken SPN het transitieplan door middel van publicatie op zijn website beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden conform artikel 150 d lid 3 van de Pensioenwet.

Omwille van de leesbaarheid wordt in dit transitieplan diverse malen gebruik gemaakt van de volgende afkortingen:

- ME: Medewerkers in het Notariaat
- KA: (Kandidaat-)notarissen in loondienst
- NO: Zelfstandig (kandidaat-)notarissen

¹ Sociale partners wensen de transitie naar de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2026 uit te voeren. Om uitvoeringstechnische redenen kan de transitie, in overleg tussen sociale partners en SPN, worden doorgeschoven naar 1 januari 2027.

2. Verantwoordelijkheden en medezeggenschap

Dit transitieplan is de vastlegging van hetgeen sociale partners in het Notariaat zijn overeengekomen over de nieuwe pensioenregeling, over invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en over compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de leeftijdsonafhankelijke pensioenopbouw en eventuele andere nadelige gevolgen van de wijziging van de pensioenregeling.

VPN heeft aangetoond een substantieel gedeelte van de pensioengerechtigde deelnemers te vertegenwoordigen.

Sociale partners in het Notariaat hebben deze vereniging tijdig, te weten op <datum>, geïnformeerd over de wijziging van de pensioenovereenkomst, inclusief de wijze waarop met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten wordt omgegaan. De vereniging heeft haar oordeel gegeven, welk is bijgevoegd in bijlage 1. Dit oordeel heeft ertoe geleid dat de wijziging van de pensioenregeling op de volgende punten is aangepast:

...

Een aantal punten heeft om de volgende redenen niet tot een aanpassing geleid:

...

De werkgevers in het Notariaat geven SPN aan de hand van het transitieplan de opdracht tot uitvoering van de nieuwe pensioenovereenkomst, inclusief het verzoek om de bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten in te varen. SPN beoordeelt deze opdracht op uitvoerbaarheid, evenwichtigheid en wet- en regelgeving alvorens het de opdracht aanvaardt. Opdrachtaanvaarding betekent een wijziging van het uitvoeringsreglement en SPN vraagt hierover advies bij het verantwoordingsorgaan. Verder vraagt SPN het verantwoordingsorgaan advies en de Raad van Toezicht goedkeuring voor het invaren van de bestaande pensioenaanspraken en -rechten. Het verantwoordingsorgaan en de Raad van Toezicht hebben geen bevoegdheden ten aanzien van dit transitieplan zelf.

Van de diensten van de door de overheid ingestelde transitiecommissie is geen gebruik gemaakt.

3. Mijlpalen

De werkgevers in het Notariaat geven opdracht aan SPN de gewijzigde pensioenregeling uit te voeren vanaf 1 januari 2026². De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenregeling zijn:

Tabel 1: Mijlpalen

Datum	Mijlpaal
1 juli 2023	Wettelijke mijlpaal: Wet toekomst pensioenen van kracht
8 november 2023	Besluit over de nieuwe pensioenregeling door sociale partners
13 maart 2024	Besluit over invaren en compensatie door sociale partners
<datum>	Transitieplan vastgesteld
<datum 2, max 2 weken na datum 1>	De werkgevers in het Notariaat zenden transitieplan aan SPN
<31 december 2025>	Uiterste datum voor zending door SPN van het implementatie- en communicatieplan aan De Nederlandsche Bank en de Autoriteit Financiële Markten
1 januari 2026 ²	Transitie naar de gewijzigde pensioenregeling, inclusief invaren bestaande pensioenaanspraken en -rechten
1 januari 2028	Wettelijke mijlpaal: uiterste transitiemoment

² Sociale partners wensen de transitie naar de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2026 uit te voeren. Om uitvoeringstechnische redenen kan de transitie, in overleg tussen sociale partners en SPN, worden doorgeschoven naar 1 januari 2027.

4. Doelstellingen van de nieuwe pensioenregeling

Sociale partners in het Notariaat hebben de volgende doelstellingen voor ogen gehad bij het wijzigen van de pensioenregeling:

- Een aantrekkelijke, marktconforme arbeidsvoorwaarde pensioen.
- Alle medewerkers in het Notariaat, (kandidaat-)notarissen in loondienst en zelfstandig (kandidaat-)notarissen kennen dezelfde pensioenregeling.
- Een regeling die aansluit bij de wensen en behoeften van de deelnemers, slapers en pensioengerechtigden.
- De premie wordt zodanig vastgesteld dat deze leidt tot een mediane pensioendoelstelling van 70% van de gemiddelde, geïndexeerde pensioengrondslag op basis van 40 dienstjaren. De peildatum voor de vaststelling van de premie in de nieuwe pensioenregeling (voor een periode van iedere 5 jaar) is in beginsel 30 september van enig jaar voor de 5-jaarsperiode die het volgende jaar start.
- Zoveel mogelijk compensatie bieden voor een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling door de afschaffing van de doorsneesystematiek.
- Dalingen van ingegane pensioenen worden zo veel als mogelijk voorkomen.
- De nieuwe pensioenregeling moet goed uitvoerbaar en uitlegbaar zijn. Complexiteit wordt zoveel als mogelijk vermeden.

De wijzigingen zijn getoetst op de mate waarin zij bijdragen aan het bereiken van deze doelstellingen aan de hand van de volgende kwantitatieve maatstaven:

- Verwachte pensioenen in goed weer, slecht weer en de mediaan.
- Nettoprofiel.

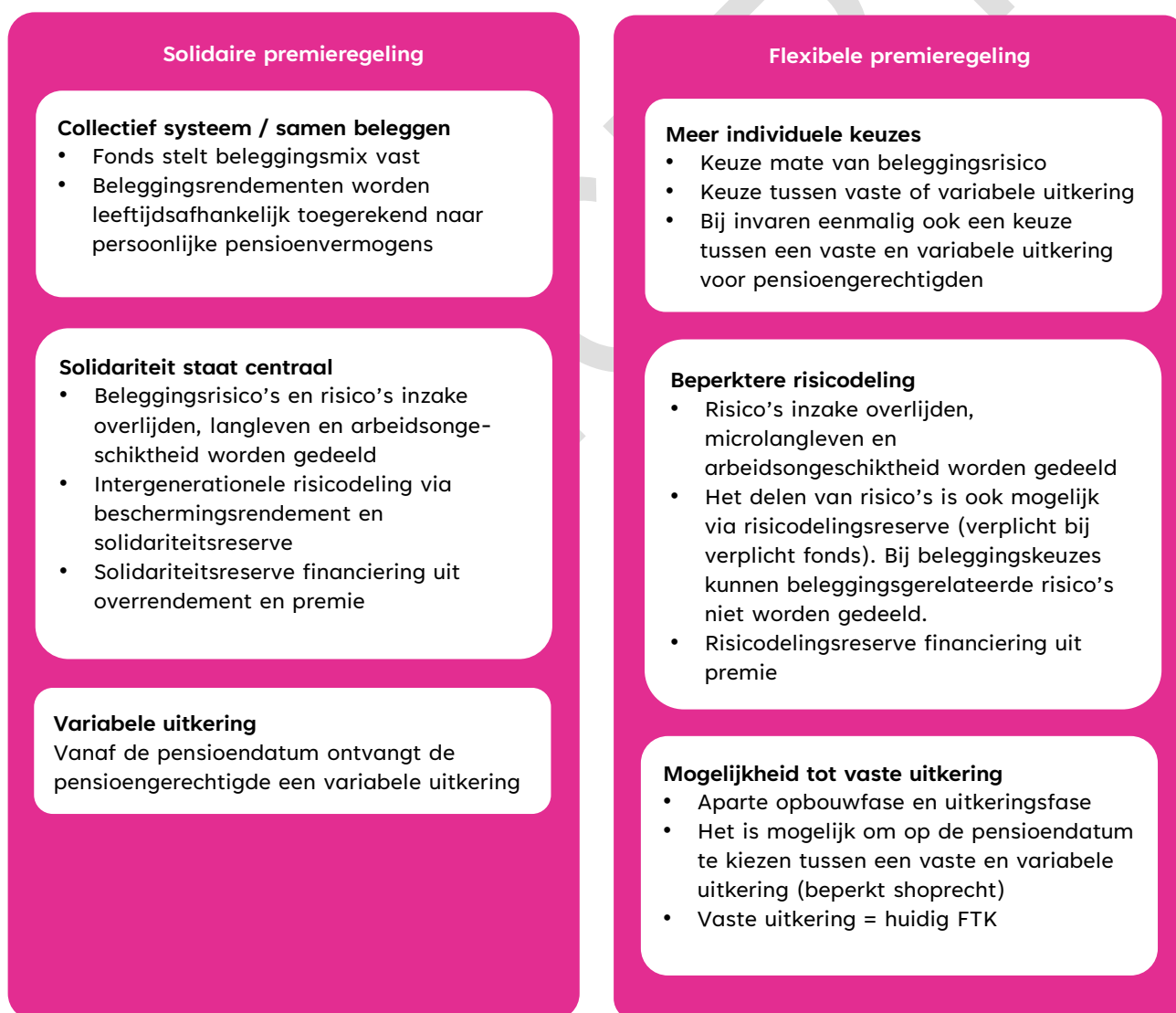
5. Karakter van de nieuwe pensioenregeling

De huidige pensioenregelingen in het Notariaat worden aangepast conform de vereisten uit de Wtp.

Op dit moment zijn de pensioenregelingen in het Notariaat vormgegeven als een middelloonregeling met voorwaardelijke toeslagverlening. De huidige pensioenregelingen kunnen niet gehandhaafd blijven. In het nieuwe pensioenstelsel dienen pensioenregelingen vormgegeven te worden als een solidaire of flexibele premieregeling.

Op hoofdlijnen kennen de solidaire en de flexibele premieregeling de volgende, algemene kenmerken:

Figuur 1: Kenmerken solidaire en flexibele premieregeling



Sociale partners in het Notariaat hebben gekozen voor een solidaire premiereregeling, omdat dit naar hun inzicht op basis van de uitgevoerde onderzoeken het beste aansluit bij de wensen en de risicohouding van de deelnemers.

Pensioenregeling

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

Tabel 2: Nieuwe pensioenregeling in het Notariaat

Nieuwe pensioenregeling in het Notariaat		
Onderdeel	Invulling	Toelichting
Soort pensioenregeling	Solidaire premiereregeling	Eén pensioenregeling voor alle deelnemers, tegen zo laag mogelijke kosten
Pensioendoelstelling	70% van de gemiddelde, geïndexeerde pensioengrondslag na 40 dienstjaren	
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar	Conform huidige pensioenregelingen
Toetredingsleeftijd	n.v.t.	Conform huidige pensioenregelingen KA en NO
Pensioensalaris	<ul style="list-style-type: none"> Voor ME + KA: 12 maal vast maandsalaris + vakantietoeslag Voor NO: winst uit onderneming 	Conform huidige pensioenregelingen
Maximum pensioensalaris	<ul style="list-style-type: none"> € 80.000 op de transitiedatum Nadien jaarlijks per 1 januari aanpassing met hetzelfde percentage als waarmee de AOW-franchise in het voorgaande jaar is gestegen 	Jaarlijkse aanpassing conform huidige pensioenregelingen
Franchise	<ul style="list-style-type: none"> € 17.545 (2024) Fiscaal minimale franchise 	
Partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum	40% van het pensioensalaris	
Partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum	70% van het ouderdomspensioen	Conform huidige pensioenregelingen
Wezenpensioen	20% van het pensioensalaris	
Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid	Dekking conform huidige tabel KA	
Verplichte voortzetting risicodekking nabestaandenpensioen	Eerste 6 maanden na uitdiensttreding	
Vrijwillige voortzetting risicodekking nabestaandenpensioen	Vrijwillige voortzetting tot aan de pensioendatum, met inachtneming van het wettelijke maximum voor het in te zetten persoonlijke pensioenvermogen	
Vrijwillige voortzetting pensioenregeling	Maximaal 3 jaar	Conform huidige pensioenregelingen

Het maximale pensioensalaris in de nieuwe pensioenregeling bedraagt € 80.000.

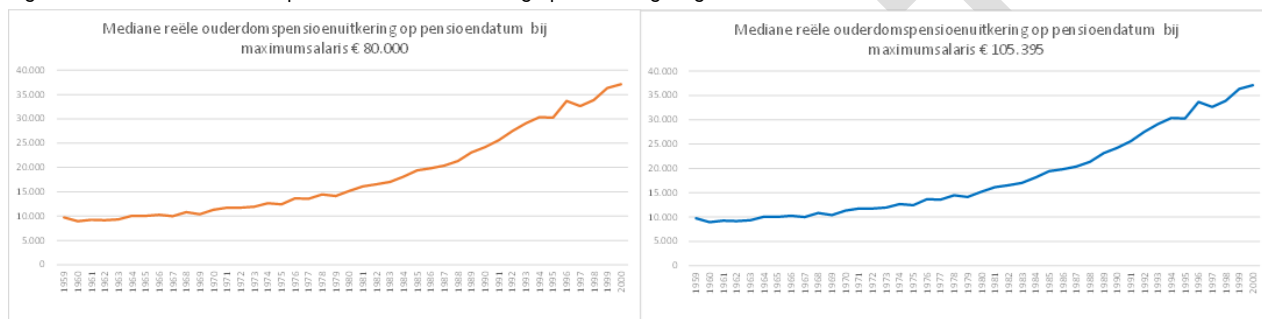
Voor zelfstandig (kandidaat-)notarissen is dit een stijging ten opzichte van het pensioensalaris in de huidige pensioenregeling. Zij zullen dan ook naar verwachting meer premie betalen en hiervoor een hoger pensioen ontvangen.

Voor (kandidaat-)notarissen in loondienst verschillen het maximale pensioensalaris in de huidige en de nieuwe pensioenregeling niet veel. De consequenties van deze wijziging zijn voor hen dan ook gering.

In de huidige pensioenregeling geldt voor de medewerkers in het Notariaat een maximaal pensioensalaris dat gelijk is aan het fiscale maximale pensioensalaris. De medewerkers met een salaris boven € 80.000 bouwen voor het salarisdeel boven € 80.000 in de nieuwe pensioenregeling dus geen pensioen meer op en hoeven over dit salarisdeel ook geen premie meer te betalen.

Bezien over alle geboortejaren en alle medewerkers heeft de verlaging van het maximale pensioensalaris nauwelijks zichtbare consequenties:

Figuur 2: Mediane ouderdomspensioen nieuwe en huidige pensioenregeling voor medewerkers in het Notariaat



Voor een individuele medewerker kan de impact van de verlaging van het maximale pensioensalaris uiteraard wel groot zijn. Ter illustratie is hieronder de situatie getoond van een medewerker met geboortejahr 1972 en een salaris van € 100.000:

Tabel 3: Ouderdomspensioen voor medewerker in het Notariaat met geboortejahr 1972 en salaris € 100.000

Ouderdomspensioen op de pensioendatum in €					
	5%-percentiel	25%-percentiel	mediaan	75%-percentiel	95% percentiel
Huidige pensioenregeling	16.481	20.107	22.760	25.953	31.064
Nieuwe pensioenregeling	13.100	16.145	18.354	21.030	25.480
Vershil in €	3.382	3.962	4.406	4.922	5.583
Vershil in %	25,8%	24,5%	24,0%	23,4%	21,9%

Het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum bedraagt in de nieuwe pensioenregeling 40% van het pensioensalaris en is op risicobasis gefinancierd. Er is in de nieuwe pensioenregeling geen sprake meer van tijdelijk partnerpensioen voor de medewerkers in het notariaat.

Bij een partnerpensioen van 40% van het pensioensalaris is de overlijdensdekking voor circa 95% van de deelnemers beter dan of gelijk aan de huidige overlijdensdekking. Voor circa 5% van de deelnemers is de overlijdensdekking (beperkt) lager.

Vanwege het verschil in wettelijke status en dekking tussen werknemers in loondienst en ondernemers is voor het arbeidsongeschiktheidspensioen één regeling voor alle deelnemers niet mogelijk. Voor het arbeidsongeschiktheidspensioen in de nieuwe pensioenregeling zijn de volgende afspraken gemaakt:

Tabel 4: Arbeidsongeschiktheidspensioen in de nieuwe pensioenregeling

Arbeidsongeschiktheidspensioen in de nieuwe pensioenregeling		
Onderdeel	ME en KA	NO
Dekking WGA-hiaat	Ja	n.v.t.
Dekking WIA-excedent boven maximum pensioensalaris	80%	n.v.t.
Arbeidsongeschiktheidsdekking NO	n.v.t.	50% van het maximum pensioensalaris
Criterium passende of gangbare arbeid	Gangbare arbeid	Passende arbeid
Wachttijd voordat wordt uitgekeerd	104 weken	26 weken

6. Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

Verzoek tot invaren

De werkgevers in het Notariaat verzoeken SPN de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling middels een collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet.

Sociale partners zien de volgende voordelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten:

- Sociale partners streven naar een efficiënte, effectieve en toekomstbestendige pensioenuitvoering tegen zo laag mogelijke kosten. Door de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen hoeft geen pensioenregeling onder het huidige FTK in stand te blijven, maar is de pensioenregeling als geheel – zowel verleden als toekomst – een pensioenregeling onder de Wtp. Dit komt een efficiënte en effectieve pensioenuitvoering ten goede. Dit uit zich onder andere in lagere uitvoeringskosten, schaalvoordelen bij beleggingen en risicodeling, en minder complexiteit voor deelnemers dan wanneer niet wordt ingevaren. De pensioenuitvoering wordt hiermee ook meer toekomstbestendig.
- De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden ook van toepassing op de in het verleden opgebouwde pensioenen. In het nieuwe pensioenstelsel zijn minder buffers van toepassing en zijn er geen restricties met betrekking tot het verhogen van de pensioenen in goede tijden. Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel.
- Er wordt voorkomen dat er een splitsing tussen de bestaande en nieuwe pensioenaanspraken ontstaat. Een splitsing tussen de bestaande en nieuwe pensioenaanspraken doorbreekt de risicodeling tussen generaties van deelnemers.
- Sociale partners hebben gekozen voor een solidaire premieregeling. Bij een voldoende hoge dekkingsgraad bij transitie kan bij invaren gestart worden met een gevulde solidariteitsreserve. Dit verlaagt het risico dat het pensioen verlaagd wordt in de jaren na transitie.
- Invaren van opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten vermindert, door de voordelen van de zogenaamde dubbele transitie, de lasten van de benodigde compensatie ten gevolge van afschaffing van de leeftijdsafhankelijke pensioenopbouw voor de actieve deelnemers.

Sociale partners zien de volgende nadelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten:

- Er is sprake van een wijziging van de pensioentoezegging.
- In het nieuwe pensioenstelsel kunnen pensioenen – als het tegenzit – lager uitvallen dan in het huidige pensioenstelsel.
- De voorspelbaarheid van het pensioen is in het nieuwe pensioenstelsel in de opbouwfase lager dan in het huidige pensioenstelsel.
- Invaren leidt tot eenmalige kosten. Dit zijn zowel uitvoeringskosten, die gemaakt worden bij de omzetting van de opgebouwde pensioenen naar persoonlijke pensioenvermogens en de voorbereidende werkzaamheden daarvoor, als transactiekosten in verband met het aanpassen van de beleggingen naar de bij het nieuwe pensioenstelsel passende situatie.
- De impact van invaren is op voorhand niet volledig vast te stellen. Zo is het onzeker hoe hoog de dekkingsgraad op het uiteindelijke transitiemoment is.

Sociale partners zijn van mening dat de voordelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in het nieuwe pensioenstelsel groter zijn dan de nadelen.

Sociale partners hebben van SPN begrepen dat bij het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten de standaardmethode wordt gebruikt. Hiermee wordt aangesloten bij de standaardroute in de Wtp.

De werkgevers in het Notariaat zijn ervan overtuigd dat de keuze voor invaren niet onevenredig ongunstig is voor deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen (ex-)partners, pensioengerechtigden, alsmede voor hun meeverzekerde partner- en wezenpensioen. Dit blijkt uit hoofdstuk 9.

Voorrangregels

Sociale partners hebben verschillende financiële en economische scenario's verkend, waarbij dit transitieplan volstaat en er dus geen nadere besluitvorming meer nodig is. In deze situaties kan het transitieplan onverkort worden uitgevoerd. In dat kader zijn de kwalitatieve doelstellingen en kwantitatieve maatstaven en de daarbij geldende voorrangregels robuust geformuleerd.

De ondergrens van de dekkingsgraad waarbij geen nadere besluitvorming meer nodig is, is door sociale partners vastgesteld op 102%. Indien op het transitiemoment de dekkingsgraad boven 102% ligt, wordt naar de mening van sociale partners in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen, rekening houdend met de aangegeven prioritering.

Bij de bepaling van de ondergrens van de dekkingsgraad voor invaren zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Het persoonlijk pensioenvermogen voor elke deelnemer is minimaal gelijk aan de voorziening pensioenverplichtingen exclusief de kostenvoorziening op het moment van de transitie.
- Het Minimaal Vereist Eigen Vermogen en de Voorziening Operationele Risico's zijn nog niet vastgesteld. Verondersteld wordt dat het Minimaal Vereist Eigen Vermogen 1% bedraagt en de Voorziening Operationele Risico's 1% bedraagt bovenop de reeds aanwezige reservering in het huidige pensioenstelsel.

Sociale partners hebben de onderstaande, benodigde invaardekkingsgraad en gewenste invaardekkingsgraad vastgesteld. Sociale partners hebben daarbij tevens afgesproken hoe het collectieve pensioenvermogen op het transitiemoment bij de verschillende invaardekkingsgraden aangewend zal worden.

Tabel 5: Benodigde en gewenste invaardekkingsgraad

Invaardekkingsgraad	Omschrijving
102%	<ul style="list-style-type: none"> • Benodigde invaardekkingsgraad • 100% voor persoonlijke pensioenvermogens +1% voor MVEV³ +1% voor VOR⁴ • Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van 102% kunnen de reeds ingegane uitkeringen bij invaren gelijk blijven. Er is geen vermogen vanuit het fonds beschikbaar voor compensatie en voor initiële vulling van de solidariteitsreserve
110%	<ul style="list-style-type: none"> • Gewenste invaardekkingsgraad • 100% voor persoonlijke pensioenvermogens +1% voor MVEV +1% voor VOR +4% voor compensatie afschaffen doorsneesystematiek +4% voor solidariteitsreserve • SPN heeft becijferd dat bij een solidariteitsreserve van 4% kan worden voldaan aan de doelstellingen van de nieuwe pensioenregeling. Het zoveel mogelijk voorkomen van dalingen van de ingegane pensioenen is de belangrijkste doelstelling van de solidariteitsreserve. Voor een evenwichtige transitie is het van belang om de deelnemers die hier

³ MVEV: Minimaal Vereist Eigen Vermogen

⁴ VOR: Voorziening Operationele Risico's

	onevenredig nadeel van ondervinden te compenseren voor de afschaffing van de doorsneesystematiek. Het budget voor compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek is daarom eveneens 4%.
--	--

Sociale partners hebben afgesproken om bij andere dekkingsgraden op het transitie moment het collectieve pensioenvermogen als volgt aan te wenden voor financiering van de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek respectievelijk het initieel vullen van de solidariteitsreserve:

Tabel 6: Voorrangsregels

Dekkingsgraad transitie moment	Omschrijving
Lager dan 102%	<ul style="list-style-type: none"> • Geen financiering compensatie • Geen initiële vulling solidariteitsreserve
Van 102% tot 103%	<ul style="list-style-type: none"> • Maximaal 1% voor compensatie • Geen initiële vulling solidariteitsreserve
Van 103% tot 104%	<ul style="list-style-type: none"> • 1% voor compensatie • Maximaal 1% voor solidariteitsreserve
Van 104% tot 105%	<ul style="list-style-type: none"> • 2% voor compensatie • Maximaal 1% voor solidariteitsreserve
Van 105% tot 106%	<ul style="list-style-type: none"> • 2% voor compensatie • Maximaal 2% voor solidariteitsreserve
Van 106% tot 107%	<ul style="list-style-type: none"> • 3% voor compensatie • Maximaal 2% voor solidariteitsreserve
Van 107% tot 108%	<ul style="list-style-type: none"> • 3% voor compensatie • Maximaal 3% voor solidariteitsreserve
Van 108% tot 109%	<ul style="list-style-type: none"> • 4% voor compensatie • Maximaal 3% voor solidariteitsreserve
Van 109% tot 110%	<ul style="list-style-type: none"> • 4% voor compensatie • Maximaal 4% voor solidariteitsreserve
Boven 110%	<ul style="list-style-type: none"> • 4% voor compensatie • 4% voor solidariteitsreserve

Daarnaast zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Lagere dekkingsgraad dan 102%: Bij een dekkingsgraad op het transitie moment van 102% is het collectieve pensioenvermogen precies voldoende om een reserve voor het MVEV aan te leggen, een VOR van 1% te vormen en om alle deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden de technische voorziening mee te geven als persoonlijk pensioenvermogen. Voor pensioengerechtigden betekent dit dat bij invaren de ingegane uitkering gelijk blijft. Bij een dekkingsgraad op het transitie moment lager dan 102% kan minder dan de technische voorziening worden meegegeven. Voor pensioengerechtigden zou dit betekenen dat de reeds ingegane uitkering bij invaren verlaagd dient te worden. Bij een lagere dekkingsgraad dan 102% op het transitie moment gaan sociale partners met elkaar en met SPN in overleg om te bezien of eventueel uitstel van invaren in het belang is van de deelnemers.
- Hogere dekkingsgraad dan 110%: Bij een dekkingsgraad op het transitie moment hoger dan 110% kunnen de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden extra (met meer dan 100% van de technische voorziening) worden gevuld.

Bij de vaststelling van de voorrangsregels zijn de volgende overwegingen gemaakt:

- Voor sociale partners heeft financiering van de compensatie uit het collectieve pensioenvermogen voorrang op het initieel vullen van de solidariteitsreserve. Een (eventuele) achteruitgang in pensioen als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek is min of meer een zekere achteruitgang waarvoor als eerste collectief pensioenvermogen opzij gezet zou moeten worden.

- Uit de uitgevoerde berekeningen blijkt dat een solidariteitsreserve van 3% voldoende effectief is in het streven de ingegane uitkeringen niet te hoeven te verlagen ten opzichte van het voorgaande jaar. Aan de solidariteitsreserve is door SPN een maximum gesteld van 5%. De solidariteitsreserve wordt jaarlijks gevuld uit het positieve overrendement van alle deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden. Jongeren dragen daarbij relatief het meeste bij aan de solidariteitsreserve. Pensioengerechtigden hebben primair en direct baat bij de solidariteitsreserve. In geval van een verlaging van de uitkering in enig jaar ten opzichte van het jaar daarvoor, wordt – waar mogelijk – de uitkering in het betreffende jaar aangevuld tot het niveau van het jaar daarvoor. (Gewezen) deelnemers hebben pas vanaf pensionering baat bij de solidariteitsreserve. Bij een voldoende hoge dekkinggraad op het transitie moment achten partijen het dan ook gewenst de solidariteitsreserve initieel (verder) te vullen tot maximaal 4%: vanaf dat niveau is geen structurele vulling van de solidariteitsreserve vanuit het positieve overrendement meer nodig.

7. Gemaakte afspraken over initiële invulling solidariteitsreserve

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

Het vaststellen van het solidariteitsbeleid is de verantwoordelijkheid van SPN. Sociale partners geven de volgende doelstellingen mee voor het solidariteitsbeleid:

- Het beperken van de kans op en mate van daling van nominale ingegane pensioenuitkeringen, ongeacht of de daling van deze nominale ingegane pensioenuitkeringen wordt veroorzaakt door economische ontwikkelingen, het macrolanglevenrisico of wijziging van actuariële grondslagen.
 - Sociale partners verzoeken SPN om de ingegane pensioenuitkeringen vanuit de solidariteitsreserve aan te vullen (voor zover de solidariteitsreserve hiervoor toereikend is) tot het niveau van het jaar daarvoor als de nominale uitkering van pensioengerechtigden in het lopende jaar daalt, ongeacht de oorzaak van de daling.
 - Indien de solidariteitsreserve niet voldoende gevuld is, kunnen economische risico's, het macrolanglevenrisico of wijzigingen van grondslagen een negatieve impact hebben op de hoogte van de ingegane pensioenuitkeringen.
- Het vergroten van de voorspelbaarheid van de pensioenuitkering voor bijna gepensioneerden.
- Het hanteren van een collectieve uitkeringsfase, zodat alle ingegane uitkeringen jaarlijks met hetzelfde percentage stijgen of dalen. Sociale partners wensen dat bij deze collectieve uitkeringsfase de nieuwe pensioengerechtigden dezelfde bescherming vanuit de solidariteitsreserve krijgen als de bestaande deelnemers binnen de collectieve uitkeringsfase.
- Het opvangen van negatieve vermogens in het geval dat deze voorkomen, bijvoorbeeld als gevolg van het opheffen van de leenrestrictie.

Sociale partners verzoeken SPN de solidariteitsreserve evenwichtig vorm te geven, zodanig dat voorkomen wordt dat de solidariteitsreserve in één keer kan worden gebruikt en dat de baten en lasten vanuit de solidariteitsreserve voor verschillende generaties zoveel mogelijk in evenwicht zijn.

Sociale partners verzoeken SPN om de solidariteitsreserve te vullen bij invaren en vanuit toekomstig overrendement, conform hetgeen in hoofdstuk 6 is beschreven. Het uitgangspunt van de sociale partners is om de solidariteitsreserve niet vanuit de premie te vullen.

8. Gemaakte afspraken voor compensatie

Achtergrond compensatie

Het afschaffen van de doorsneesystematiek voor premie en pensioenopbouw leidt tot een nadeel voor een groot aantal huidige (actieve) deelnemers van SPN. Sociale partners wensen aan deze deelnemers een compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek toe te kennen.

Beschrijving compensatieregeling

De compensatie wordt vastgesteld op geboorteaarniveau en niet op individueel niveau. Tevens wordt een onderscheid gemaakt naar geleding, te weten:

- Medewerkers in het Notariaat
- (Kandidaat-)notarissen in loondienst
- Zelfstandig (kandidaat-)notarissen

Het onderscheid naar geleding is noodzakelijk vanwege het feit dat de uitgangspunten, namelijk de pensioenregelingen in het huidige pensioenstelsel en de bijbehorende premie, per geleding verschillen.

De compensatie vindt eenmalig, op het transitiemoment, plaats.

Compensatie is in beginsel voor alle actieve deelnemers, die aanwezig zijn op het transitiemoment.

Compensatie geschiedt op een zodanige wijze dat het verschil in nettoprofijs tussen de huidige pensioenregeling en de nieuwe pensioenregeling voor de betreffende actieve deelnemers op eenzelfde niveau wordt gebracht, door besteding van het budget voor compensatie, zoals beschreven in hoofdstuk 6.

Het verschil in premie tussen de huidige en de nieuwe pensioenregeling wordt hierbij buiten beschouwing gelaten. Sociale partners achten het betrekken van het premieverschil tussen de huidige en de nieuwe pensioenregeling niet evenwichtig, aangezien compensatie uit het vermogen van het pensioenfonds wordt gefinancierd. Indien de premie voor de nieuwe pensioenregeling lager zou zijn dan de premie voor de huidige pensioenregeling, zou het premieverschil als het ware voor rekening van het pensioenfonds komen. Zuiverder is het, om het premieverschil bij de bepaling van de compensatie buiten beschouwing te laten.

Door de gehanteerde methodiek wordt het inhalen van gemiste toeslagen voor alle deelnemers in de vergelijking betrokken. Inhaaltoeslagen maken immers deel uit van de huidige pensioenregeling.

Onderbouwing adequaatheid compensatie

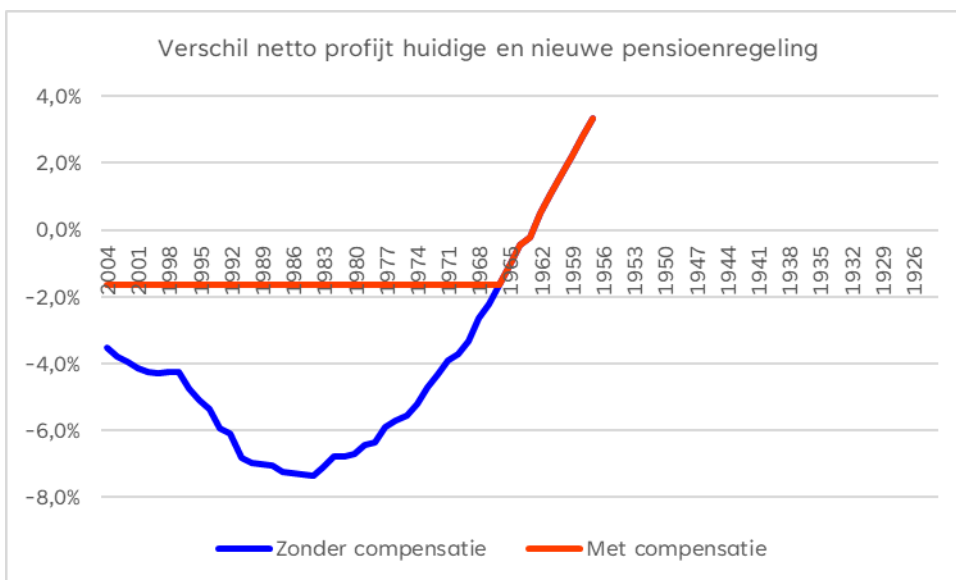
De effecten van de hierboven beschreven wijze van compensatie zijn berekend door het nettoprofijs van het ongewijzigd voortzetten van de pensioenregelingen af te zetten tegen het nettoprofijs van het wijzigen van de pensioenregeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en inclusief de toepassing van de compensatieregeling. Hierbij is het nettoprofijs gelijk aan het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachte pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg.

Voor iedere groep deelnemers is per leeftijdscohort in kaart gebracht wat het nettoprofijs van de transitie zonder en met compensatie is.

In onderstaande figuur wordt het verschil in nettoprofijs tussen de huidige en de nieuwe pensioenregeling getoond, zonder en met compensatie, op basis van een dekkingsgraad op het transitiemoment van 110%. Bij deze dekkingsgraad is het maximale budget voor compensatie van 4% beschikbaar.

Bij een lagere dekkingsgraad op het transitiemoment is een lager budget voor compensatie beschikbaar. De rode lijn zal dan voor de geboortejaren 1966 tot en met 2004 lager liggen.

Figuur 3: Verschil nettoprofijs huidige en nieuwe pensioenregeling, zonder en met compensatie



Indien geen compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek plaatsvindt, is het verschil in nettoprofijs tussen de huidige en de nieuwe pensioenregeling negatief voor de geboortearen 1966 tot en met 2004. Het zwaartepunt ligt hierbij bij de geboortearen 1983 tot en met 1991 met een negatief verschil in nettoprofijs van circa 7%.

Bij een budget voor compensatie van 4% wordt het verschil in nettoprofijs voor alle geboortearen teruggebracht tot -1,6%.

Onderbouwing kostenneutraliteit compensatie

Voor werkgevers en werknemers is de wijze waarop de compensatie wordt gefinancierd, namelijk het uit pensioenvermogen, kostenneutraal.

9. Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten)

De effecten van de wijziging van de pensioenregelingen en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend door de pensioenverwachting bij ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst te vergelijken met de pensioenverwachting van de gewijzigde pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten, weergegeven op basis van een pessimistisch scenario (slecht weer), een verwacht scenario (mediaan) en een optimistisch scenario (goed weer).

Daarnaast is het nettoprofiel van het ongewijzigd voortzetten van de pensioenregelingen afgezet tegen het nettoprofiel van de gewijzigde pensioenregeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Hierbij is het nettoprofiel gelijk aan het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg.

De berekeningen zijn uitgevoerd:

- Per geleding: medewerkers in het Notariaat, (kandidaat-)notarissen in loondienst en zelfstandig (kandidaat-)notarissen.
- Per onderscheiden deelnemersgroep: deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.
- Per geboortjaar.

Onderstaand worden de resultaten weergegeven van de verwachte pensioenuitkeringen en het verschil in nettoprofiel bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van 110%.

Verwachte pensioenuitkeringen

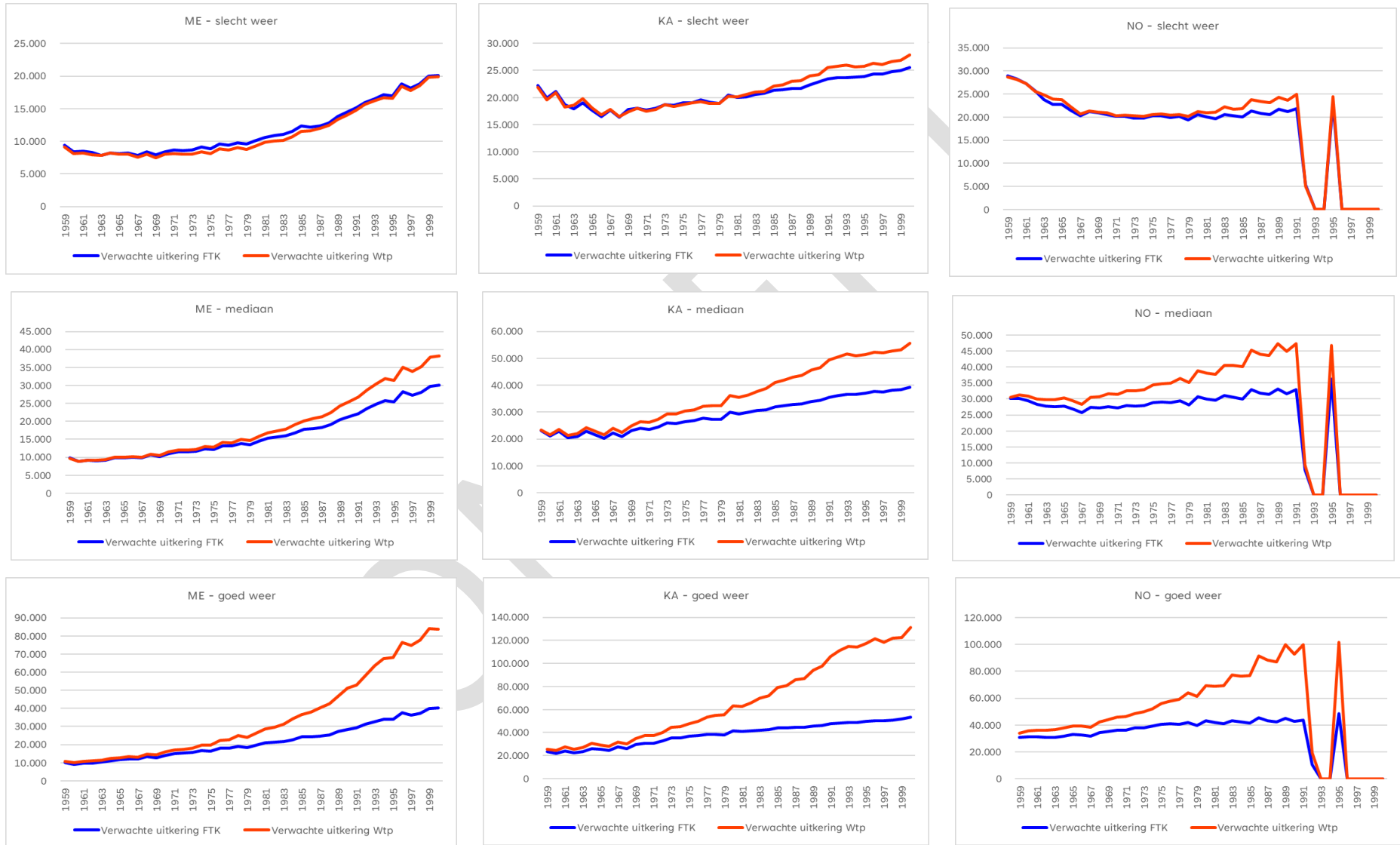
Onderstaand worden de resultaten toegelicht van de uitgevoerde berekeningen voor de verwachte pensioenuitkeringen in drie scenario's (slecht weer, mediaan en goed weer). De verwachte pensioenuitkering in slecht weer, mediaan en goed weer is een wettelijk verplichte maatstaf, naast het verschil in nettoprofiel. De verwachte pensioenuitkering geeft meer inzicht in de absolute hoogte van het pensioen dan het verschil in nettoprofiel. Een negatief verschil in nettoprofiel kan acceptabel zijn bij een voldoende hoge verwachte pensioenuitkering.

Sociale partners hebben navolgende bandbreedtes vastgesteld ten aanzien van de verwachte pensioenuitkeringen:

- In slecht weer worden deelnemers in het nieuwe pensioenstelsel harder geraakt dan in het huidige pensioenstelsel. Dit is een kenmerk van het nieuwe pensioenstelsel dat zich naar de mening van sociale partners vertaalt in een ondergrens onder 100%. De ondergrens is door sociale partners gesteld op 65%.
- In de mediaan en in goed weer stellen sociale partners als ondergrens dat de pensioenuitkering in de nieuwe pensioenregeling ten minste gelijk is aan de pensioenuitkering in de huidige pensioenregeling.
In het nieuwe pensioenstelsel kunnen pensioenuitkeringen in de mediaan en in goed weer hoger zijn dan in het huidige pensioenstelsel, aangezien de voorwaarden voor toeslagverlening ('genoeg is genoeg') vervallen en sprake is van lagere buffers.
- Er is geen bovengrens voor de verwachte pensioenuitkeringen in slecht weer, mediaan en goed weer.

De getoonde verwachte pensioenuitkeringen zijn inclusief de effecten van de compensatieregeling en de solidariteitsreserve. Voor (gewezen) deelnemers worden de resultaten op de pensioenrichtleeftijd getoond. Voor pensioengerechtigden worden de resultaten over 10 jaar getoond.

Figuur 4: Actieve deelnemers: verwachte uitkering in slecht weer, mediaan en goed weer, dekkingsgraad transitie-moment: 110%



De bovenste drie figuren tonen de verwachte pensioenuitkering **in het FTK** en de verwachte pensioenuitkering **in de Wtp** in slecht weer (5%-percentiel). Het minimum en het maximum van de verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering in de Wtp en de verwachte pensioenuitkering in het FTK is per geleding als volgt:

Tabel 7: Minimum en maximum verhouding verwachte uitkering Wtp en FTK, slecht weer

Minimum en maximum verhouding verwachte uitkering Wtp en FTK			
	ME	KA	NO
Minimum	91%	97%	99%
Maximum	100%	110%	114%

De middelste drie figuren tonen de verwachte pensioenuitkering **in het FTK** en de verwachte pensioenuitkering **in de Wtp** in de mediaan (50%-percentiel). Het minimum en het maximum van de verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering in de Wtp en de verwachte pensioenuitkering in het FTK is per geleding als volgt:

Tabel 8: Minimum en maximum verhouding verwachte uitkering Wtp en FTK, mediaan

Minimum en maximum verhouding verwachte uitkering Wtp en FTK			
	ME	KA	NO
Minimum	100%	101%	101%
Maximum	127%	141%	144%

De onderste drie figuren tonen de verwachte pensioenuitkering **in het FTK** en de verwachte pensioenuitkering **in de Wtp** in goed weer (95%-percentiel). Het minimum en het maximum van de verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering in de Wtp en de verwachte pensioenuitkering in het FTK is per geleding als volgt:

Tabel 9: Minimum en maximum verhouding verwachte uitkering Wtp en FTK, goed weer

Minimum en maximum verhouding verwachte uitkering Wtp en FTK			
	ME	KA	NO
Minimum	107%	109%	109%
Maximum	209%	245%	228%

In slecht weer zijn de verwachte pensioenuitkeringen in de Wtp van de (kandidaat-)notarissen in loondienst en de zelfstandige (kandidaat-)notarissen nagenoeg gelijk aan de verwachte pensioenuitkeringen in het FTK. De verwachte pensioenuitkeringen van de medewerkers in het Notariaat zijn lager. Het effect van de versoering van de pensioenregeling (met name de verlaging van het maximum salaris) is voor de medewerkers in het Notariaat groter dan het effect van de nieuwe toedelingsregels in de Wtp.

In de mediaan zijn de verwachte pensioenuitkeringen in de Wtp voor alle geledingen ten minste gelijk aan de verwachte pensioenuitkeringen in het FTK.

In goed weer zijn de verwachte pensioenuitkeringen in de Wtp voor alle geledingen hoger dan de verwachte pensioenuitkeringen in het FTK.

Voor gewezen deelnemers en pensioengerechtigden is de vergelijking tussen de verwachte pensioenuitkering in het FTK en de verwachte pensioenuitkering in de Wtp uitgevoerd op basis van maatmensen. De uitkomsten zijn als volgt:

Tabel 10: Verhouding verwachte uitkering Wtp en FTK

Verhouding verwachte uitkering Wtp en FTK			
Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
30 jaar	68%	142%	367%
45 jaar	80%	118%	164%
55 jaar	91%	113%	131%
70 jaar	100%	100%	100%
80 jaar	100%	100%	100%

De verwachte pensioenuitkering in de Wtp is in de mediaan ten minste gelijk aan de verwachte pensioenuitkering in het FTK. In slecht weer zijn de uitkomsten – met name voor de jongere deelnemers – slechter, terwijl deze in goed weer – met name voor de jongere deelnemers – beter zijn. Oorzaak is de grotere volatiliteit van het pensioen in de nieuwe pensioenregeling, met name voor de jongere deelnemers: de waaier aan mogelijke uitkomsten is in de nieuwe pensioenregeling breder dan in de huidige pensioenregeling. De pensioenuitkering van pensioengerechtigden wordt in slecht weer beschermd tegen daling door gebruikmaking van de solidariteitsreserve. Door een relatief lage blootstelling aan beleggingsrisico zijn de verwachte pensioenuitkeringen van pensioengerechtigden in alle scenario's nagenoeg hetzelfde.

Conclusie

De verwachte pensioenuitkeringen in slecht weer, mediaan en goed weer voldoen voor (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden aan de door sociale partners gestelde grenzen.

Vershil in nettoprofijt

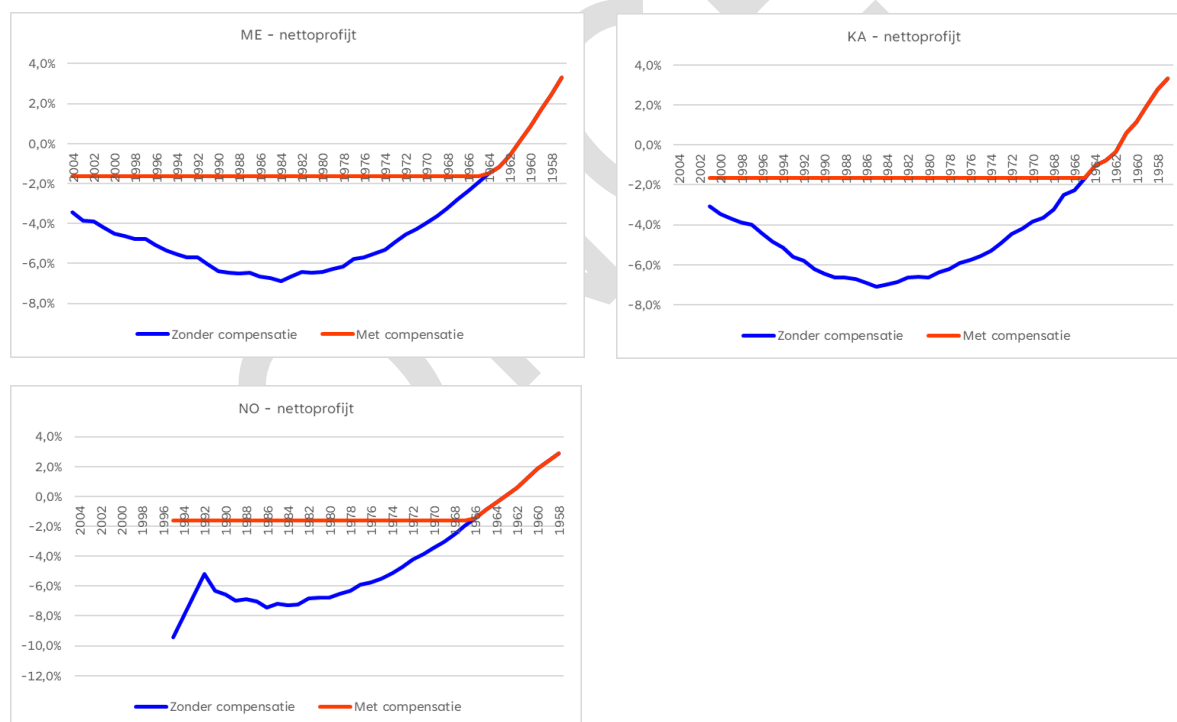
Onderstaand worden de resultaten toegelicht van de uitgevoerde berekeningen voor het verschil in nettoprofijt tussen de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling.

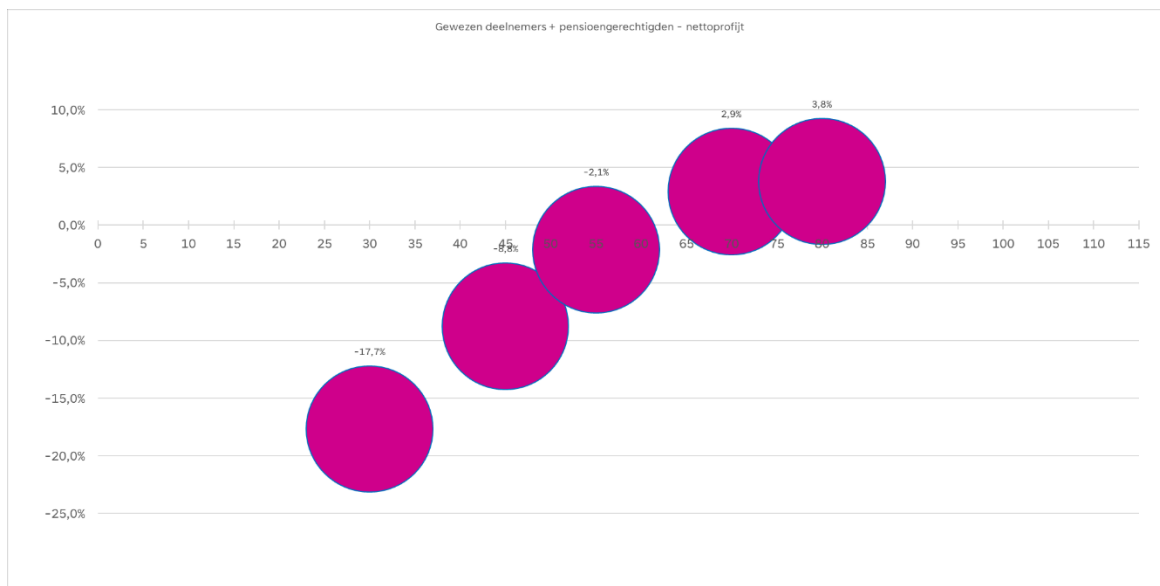
De getoonde nettoprofijteffecten zijn inclusief de effecten van de compensatieregeling en de solidariteitsreserve.

Sociale partners hebben navolgende bandbreedtes vastgesteld ten aanzien van het verschil in nettoprofijt tussen de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling:

- Vanaf de pensioenrichtleeftijd dient het verschil in nettoprofijt positief te zijn. Vanaf de pensioenrichtleeftijd is immers geen sprake meer van premiebetaling; het verschil in nettoprofijt ziet dan louter op het verschil in waardering van de toekomstige uitkeringen. Een achteruitgang in nettoprofijt achten sociale partners vanaf de pensioenrichtleeftijd van ook niet uitlegbaar.
- Voor niet-pensioengerechtigde deelnemers achten sociale partners een achteruitgang in nettoprofijt wel uitlegbaar. Voor deze deelnemers is sprake van een langjarige projectie, waardoor de berekeningsresultaten onzekerder zijn.
 - Voor actieve deelnemers stellen sociale partners het verschil in nettoprofijt tussen de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling op maximaal -2%.
 - Voor niet-actieve deelnemers stellen sociale partners het verschil in nettoprofijt tussen de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling op maximaal -25% voor een 25-jarige. Het verschil in nettoprofijt loopt op naar maximaal 0% op de pensioenrichtleeftijd.
- Er is geen bovengrens voor het verschil in nettoprofijt.

Figuur 5: Vershil in nettoprofijt nieuwe pensioenregeling en huidige pensioenregeling





De bovenste drie figuren tonen het verschil in nettoprofijt voor de actieve deelnemers per geleding. Het effect van de compensatie is zichtbaar in het verschil tussen de **blauwe lijn** (zonder compensatie) en de **rode lijn** (met compensatie)

Voor de gewezen deelnemers en de pensioengerechtigden is, evenals bij de verwachte pensioenuitkeringen, gebruik gemaakt van maatmensen. Het verschil in nettoprofijt varieert van -17,7%⁵ voor de jongere gewezen deelnemers tot +3,8% voor pensioengerechtigden.

De solidariteitsreserve voegt voor alle deelnemers en pensioengerechtigden waarde toe. Door een deel van het fondsvermogen bij invaren toe te delen aan de solidariteitsreserve kan de solidariteitsreserve worden gebruikt voor bescherming van de pensioenuitkeringen tegen daling. Dit heeft de grootste toegevoegde waarde voor (bijna) pensioengerechtigden.

Voor gewezen deelnemers en toekomstige deelnemers kan dit wel negatief zijn: de bescherming van de pensioenuitkeringen tegen daling wordt bij aanvang gefinancierd uit de bestaande buffers en daarna uit het overrendement.

Conclusie

Het verschil in nettoprofijt voldoet voor (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden aan de door sociale partners gestelde grenzen.

⁵ Hierbij zij opgemerkt dat het bij deze 30-jarige maatmensen om een quotiënt van relatief kleine bedragen gaat, waardoor het quotiënt relatief groot is bij een relatief kleine afwijking tussen de bedragen.

10. Schokken tijdens de transitieperiode

Tijdens de transitieperiode kunnen zich schokken voordoen waardoor de afspraken aanpassing behoeven.

In dat kader zijn verschillende gevoeligheidsanalyses uitgevoerd om de effecten van schokken zichtbaar te maken. De belangrijkste grootheden die invloed hebben op de evenwichtigheid van de gemaakte afspraken zijn de dekkingsgraad en de rentestand.

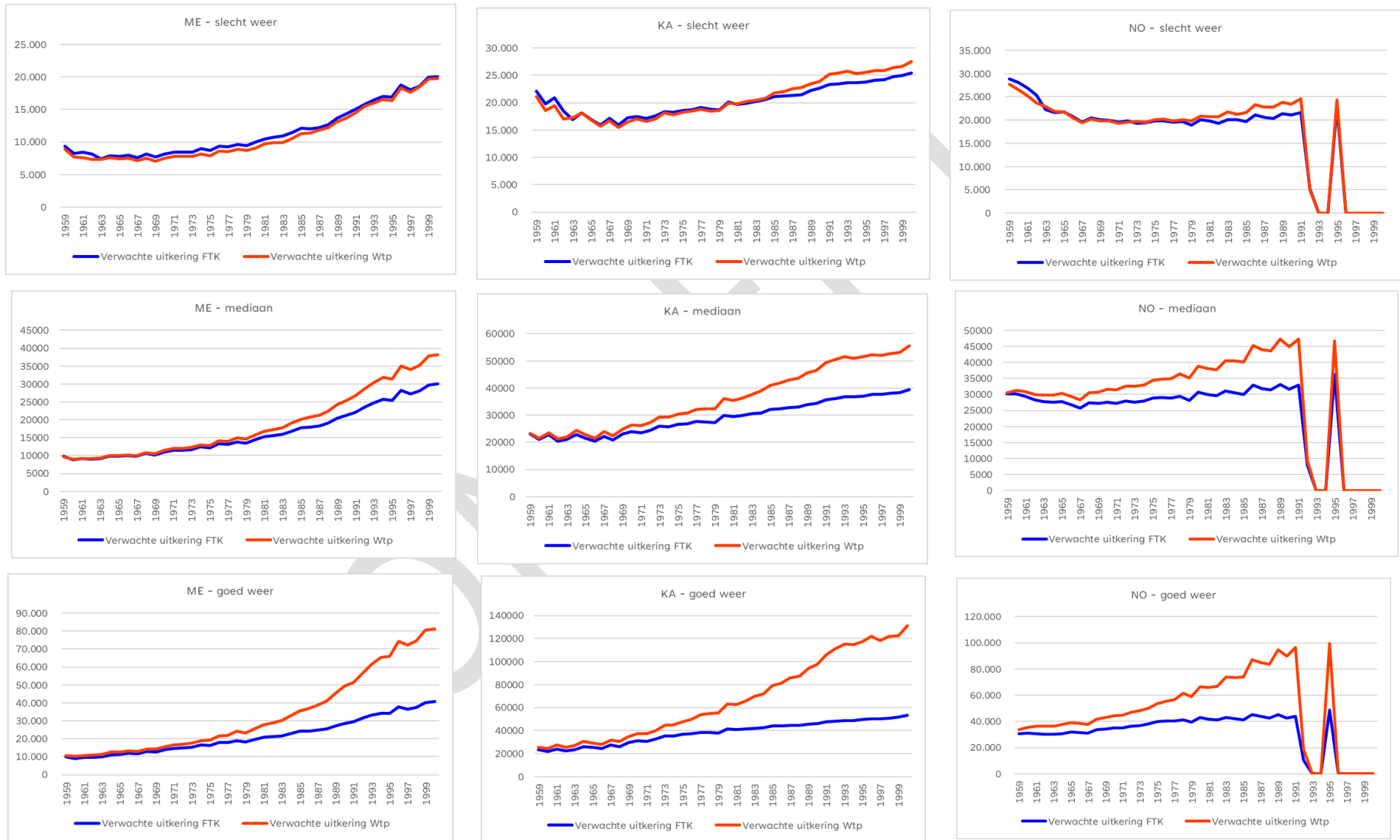
Onderstaand worden de verwachte pensioenuitkeringen getoond bij:

1. een dekkingsgraad op het transitiemoment van 106% (in plaats van 110%) en
2. de DNB-scenarioset met rente +100bp (in plaats van de standaard DNB-scenarioset).

10.1. Uitkomsten bij dekkingsgraad 106%

Om de gevoeligheid van de uitkomsten te tonen voor de dekkingsgraad, worden onderstaand de resultaten weergegeven bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van 106%. Hierbij wordt alleen ingegaan op de verwachte uitkeringen; de uitkomsten van de nettoprofijsberekeningen verschillen nauwelijks van de uitkomsten bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van 110%.

Figuur 6: Verwachte uitkering in slecht weer, mediaan en goed weer, dekkingsgraad transitie moment: 106%



De bovenste drie figuren tonen de verwachte pensioenuitkering **in het FTK** en de verwachte pensioenuitkering **in de Wtp** in slecht weer (5%-percentiel). Het minimum en het maximum van de verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering in de Wtp en de verwachte pensioenuitkering in het FTK is per geleding als volgt:

Tabel 11: Minimum en maximum verhouding verwachte uitkering Wtp en FTK, slecht weer

Minimum en maximum verhouding verwachte uitkering Wtp en FTK			
	ME	KA	NO
Minimum	90%	92%	94%
Maximum	99%	109%	114%

De middelste drie figuren tonen de verwachte pensioenuitkering **in het FTK** en de verwachte pensioenuitkering **in de Wtp** in de mediaan (50%-percentiel). Het minimum en het maximum van de verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering in de Wtp en de verwachte pensioenuitkering in het FTK is per geleding als volgt:

Tabel 12: Minimum en maximum verhouding verwachte uitkering Wtp en FTK, mediaan

Minimum en maximum verhouding verwachte uitkering Wtp en FTK			
	ME	KA	NO
Minimum	100%	101%	101%
Maximum	126%	139%	143%

De onderste drie figuren tonen de verwachte pensioenuitkering **in het FTK** en de verwachte pensioenuitkering **in de Wtp** in goed weer (95%-percentiel). Het minimum en het maximum van de verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering in de Wtp en de verwachte pensioenuitkering in het FTK is per geleding als volgt:

Tabel 13: Minimum en maximum verhouding verwachte uitkering Wtp en FTK, goed weer

Minimum en maximum verhouding verwachte uitkering Wtp en FTK			
	ME	KA	NO
Minimum	107%	109%	109%
Maximum	200%	236%	219%

Bovenstaande uitkomsten bij een dekkingsgraad op het transitie moment van 106% wijken slechts beperkt af van de uitkomsten bij een dekkingsgraad op het transitie moment van 110%.

De uitkomsten voor gewezen deelnemers en pensioengerechtigden zijn als volgt:

Tabel 14: Verhouding verwachte uitkering Wtp en FTK

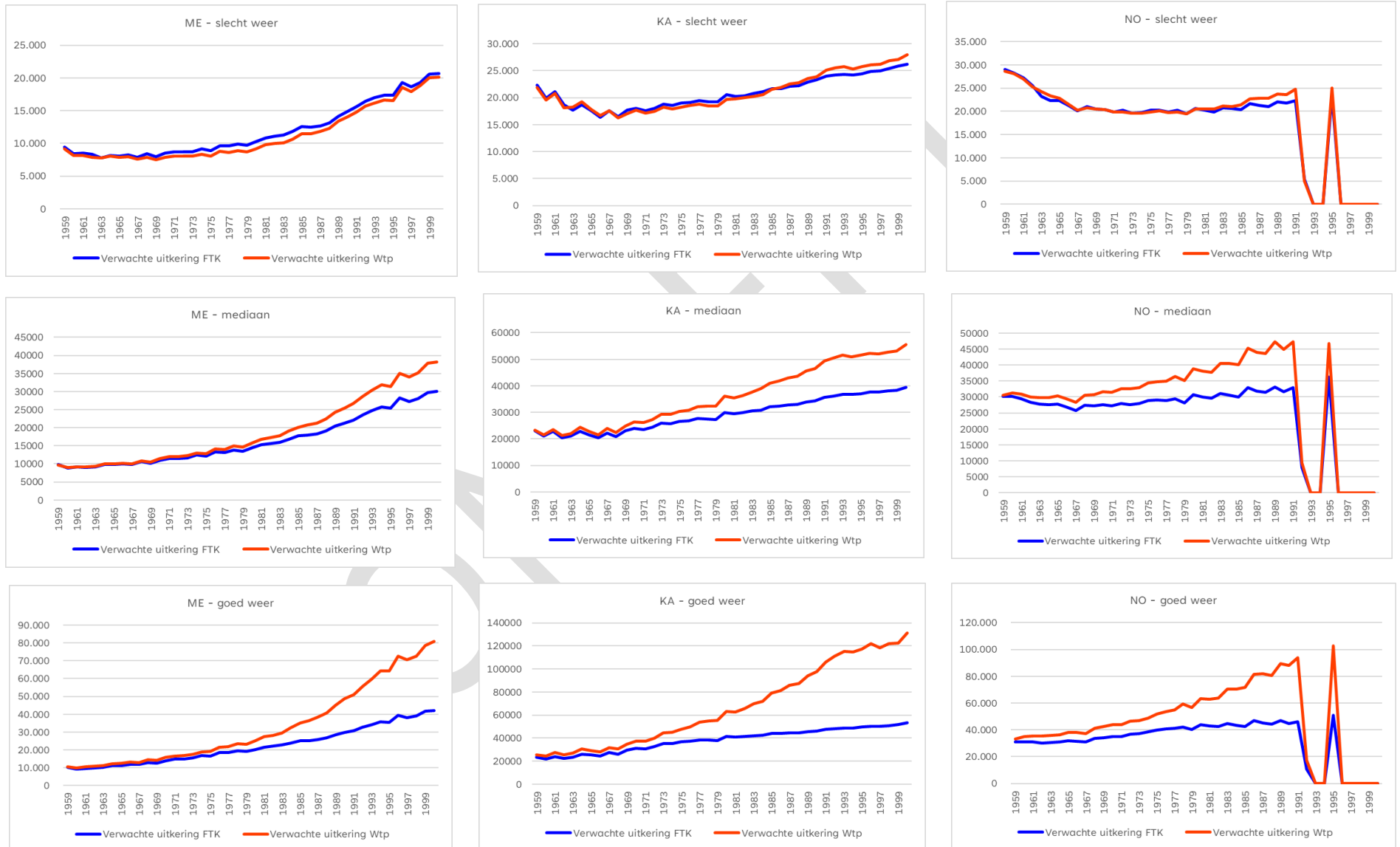
Verhouding verwachte uitkering Wtp en FTK			
Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
30 jaar	71%	146%	355%
45 jaar	82%	120%	159%
55 jaar	90%	115%	134%
70 jaar	100%	100%	100%
80 jaar	100%	100%	100%

Ook hier zijn slechts beperkte afwijkingen te zien ten opzichte van de uitkomsten bij een dekkingsgraad op het transitie moment van 110%.

10.2. Uitkomsten bij DNB-scenario met rente +100bp

Om de gevoeligheid van de uitkomsten te tonen voor de rente, worden onderstaand de resultaten weergegeven bij de DNB-scenarioset met rente +100bp.

Figuur 7: Verwachte uitkering in slecht weer, mediaan en goed weer, DNB-scenarioset met rente +100bp



De bovenste drie figuren tonen de verwachte pensioenuitkering **in het FTK** en de verwachte pensioenuitkering **in de Wtp** in slecht weer (5%-percentiel). Het minimum en het maximum van de verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering in de Wtp en de verwachte pensioenuitkering in het FTK is per geleding als volgt:

Tabel 15: Minimum en maximum verhouding verwachte uitkering Wtp en FTK, slecht weer

Minimum en maximum verhouding verwachte uitkering Wtp en FTK			
	ME	KA	NO
Minimum	89%	96%	98%
Maximum	100%	107%	111%

De middelste drie figuren tonen de verwachte pensioenuitkering **in het FTK** en de verwachte pensioenuitkering **in de Wtp** in de mediaan (50%-percentiel). Het minimum en het maximum van de verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering in de Wtp en de verwachte pensioenuitkering in het FTK is per geleding als volgt:

Tabel 16: Minimum en maximum verhouding verwachte uitkering Wtp en FTK, mediaan

Minimum en maximum verhouding verwachte uitkering Wtp en FTK			
	ME	KA	NO
Minimum	98%	99%	100%
Maximum	122%	135%	138%

De onderste drie figuren tonen de verwachte pensioenuitkering **in het FTK** en de verwachte pensioenuitkering **in de Wtp** in goed weer (95%-percentiel). Het minimum en het maximum van de verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering in de Wtp en de verwachte pensioenuitkering in het FTK is per geleding als volgt:

Tabel 17: Minimum en maximum verhouding verwachte uitkering Wtp en FTK, goed weer

Minimum en maximum verhouding verwachte uitkering Wtp en FTK			
	ME	KA	NO
Minimum	106%	107%	108%
Maximum	192%	224%	204%

Bovenstaande uitkomsten bij een DNB-scenarioset met rente +100bp wijken slechts beperkt af van de uitkomsten bij de standaard DNB-scenarioset.

De uitkomsten voor gewezen deelnemers en pensioengerechtigden zijn als volgt:

Tabel 18: Verhouding verwachte uitkering Wtp en FTK

Verhouding verwachte uitkering Wtp en FTK			
Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
30 jaar	45%	99%	239%
45 jaar	63%	96%	130%
55 jaar	84%	104%	123%
70 jaar	100%	100%	100%
80 jaar	100%	100%	100%

Bij de DNB-scenarioset met rente +100bp zijn de uitkomsten voor gewezen deelnemers lager dan bij de standaard DNB-scenarioset. De hogere rente leidt tot een lager overrendement in de Wtp, terwijl de hogere rente leidt tot een hogere toeslag in het FTK. Dit leidt tot een verslechterde verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering in de Wtp en de verwachte pensioenuitkering in het FTK ten opzichte van de standaard DNB-scenarioset.

De berekeningen op basis van de DNB-scenarioset met rente -100bp zijn niet opgenomen in dit transitieplan; deze laten het tegenovergestelde beeld zien.

11. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

Sociale partners zijn van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling. Sociale partners hebben de volgende kwalitatieve doelstellingen hiertoe vastgesteld:

- Zoveel mogelijk compensatie bieden voor een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling door de afschaffing van de doorsneesystematiek.
- Dalingen van ingegane pensioenen worden zo veel als mogelijk voorkomen.

In de uitwerking van de nieuwe pensioenregeling constateren sociale partners dat de voorgenomen transitie (inclusief de door SPN te nemen beleidsbeslissingen over invaren, compensatie, solidariteitsreserve, etc.) in voldoende mate beantwoordt aan deze kwalitatieve doelstellingen. Daarnaast hebben sociale partners kwantitatieve maatstaven in hun oordeelsvorming betrokken, zoals verwachte pensioenuitkeringen en nettoprofijt.

Ten aanzien van de verwachte pensioenuitkeringen in slecht weer, mediaan en goed weer constateren sociale partners het volgende:

- De verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering in de Wtp en het FTK is in de mediaan en in goed weer voor zowel deelnemers, gewezen deelnemers als pensioengerechtigden, en onder de verschillende doorgerekende dekkingsgraden in grote lijnen groter dan 100%. Ofwel: de verwachte pensioenuitkeringen in de Wtp zijn in de mediaan en in goed weer voor de verschillende deelnemersgroepen in verschillende financiële situaties op het transitiemoment hoger dan de verwachte pensioenuitkeringen in het FTK.
- De verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering in de Wtp en het FTK is in slecht weer in de meeste gevallen kleiner dan 100%, voor zowel deelnemers als gewezen deelnemers bij de verschillende doorgerekende dekkingsgraden. In het slecht weer scenario wordt een groot beroep gedaan op de solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve dient immers vooral om bescherming te bieden tegen een verlaging van de ingegane uitkering ten opzichte van het voorgaande jaar. Met name jongeren dragen vanuit het overrendement bij aan de structurele vulling van de solidariteitsreserve, terwijl zij zelf nog geen baat hebben van deze reserve.
- Voor pensioengerechtigden is de verwachte pensioenuitkering in de Wtp gelijk aan die in het FTK.

Sociale partners hanteren de volgende bandbreedtes voor de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie in termen van de verwachte pensioenuitkering:

- In slecht weer is de pensioenuitkering in het nieuwe pensioenstelsel groter dan 80% van de pensioenuitkering in het huidige pensioenstelsel.
- In de mediaan is de pensioenuitkering in het nieuwe pensioenstelsel groter dan 95% van de pensioenuitkering in het huidige pensioenstelsel.
- In goed weer is de pensioenuitkering in het nieuwe pensioenstelsel kleiner dan 150% van de pensioenuitkering in het huidige pensioenstelsel.

Sociale partners constateren dat wordt voldaan aan de gestelde bandbreedtes.

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

Sociale partners hanteren de volgende bandbreedte voor de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie in termen van nettoprofijt:

- Het verschil in nettoprofijt tussen de huidige pensioenregeling en de nieuwe pensioenregeling ligt tussen -/-5% en +5%.

Sociale partners realiseren zich dat nettoprofijtberekeningen complex en lastig uitlegbaar zijn. Daarbij komt dat de uitkomsten sterk gestuurd worden door de gebruikte DNB-scenariostel en de modellering

van de pensioenregelingen. Om deze reden worden de uitkomsten van nettoprofijsberekeningen alleen als toetsing gebruikt en niet voor vaststelling van beleid. Sociale partners hebben geconstateerd dat de uitkomsten van de uitgevoerde nettoprofijsberekeningen binnen de door hen gekozen bandbreedtes blijven. De bandbreedtes zijn zodanig vastgesteld dat op korte termijn (dus voor oudere generaties) het nettoprofijs niet negatief is; de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel dient immers naar verwachting positief uit te vallen. Op langere termijn (ofwel voor jongere generaties) wordt gestreefd naar een positief nettoprofijs, maar wordt een (beperkt) negatief nettoprofijs voor sommige generaties geaccepteerd, ook rekening houdend met de onzekerheid die met een dergelijke langetermijnwaardering gepaard gaat. Randvoorwaarde voor de acceptatie van een negatief nettoprofijs is dat het geambieerde pensioenresultaat onder het nieuwe pensioenstelsel naar verwachting wordt behaald.

Conclusie

Sociale partners constateren dat wordt voldaan aan de gestelde bandbreedtes in termen van verwachte pensioenuitkering en nettoprofijs.

CONCEPT

12. Communicatie

Dit transitieplan wordt beschikbaar gesteld aan alle deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden. De werkgevers in het Notariaat overleggen het transitieplan na vaststelling aan SPN. SPN stelt het transitieplan, eventueel op een besloten deel van zijn website, beschikbaar.

Dit transitieplan is vastgesteld op <datum> te <plaats>

De heer A. C. T. DeWitte
Voorzitter werkgeverscommissie

Mevrouw C. Pot
Voorzitter werknemerscommissie

Mevrouw W. van Buren
Voorzitter BMN

CONCEPT

Bijlagen

1. Reactie VPN
2. Aannames en veronderstellingen bij berekeningen

CONCEPT

CONCEPT

Bijlage 2 Aannames en veronderstellingen bij berekeningen

Tabel B1: Beleidskader FTK

Beleidskader FTK	
Pensioenregelingen	Middelloodregelingen met voorwaardelijke toeslagverlening
Toeslagbeleid	<ul style="list-style-type: none"> • Toekomstbestendige toeslagverlening • Voorwaardelijke prijsindex voor alle deelnemers • Inhaaltoeslag mogelijk
Premiebeleid	Premie op basis van rendementgedempte kostendeekkende premie
Beleggingsbeleid	<ul style="list-style-type: none"> • Matchingportefeuille: 47% • Returnportefeuille: 53% • SPN dekt met de matchingportefeuille 59% van de rentegevoeligheid van de nominale pensioenverplichtingen af
Kortingsbeleid	<ul style="list-style-type: none"> • Kortetermijnkorting (beleidsdekkingsgraad 5 jaar onder minimaal vereiste dekkingsgraad) wordt uitgesmeerd over de 5 daaropvolgende jaren • Langetermijnkorting wordt uitgesmeerd over de maximale termijn

Tabel B2: Beleidskader Wtp

Beleidskader Wtp	
Solidariteitsreserve	<ul style="list-style-type: none"> • Minimum: 0% • Maximum: 5% • Jaarlijkse dotatie: 5% van het positieve overrendement • Uitdelen ter voorkoming van daling van de ingegane pensioenen • Belegd volgens het beleggingsbeleid van het collectief
Beleggingsbeleid	<ul style="list-style-type: none"> • Exposure aandelen: 98% voor jongeren, aflopend naar 32% voor ouderen • Renteafdekking: 0% voor jongeren, oplopend naar 80% voor ouderen
Uitkeringsbeleid	<ul style="list-style-type: none"> • Geen spreiding van schokken • Projectierendement is gelijk aan DNB-rentetermijnstructuur • Uitkeringscollectief
Premiebeleid	<ul style="list-style-type: none"> • De premie wordt zodanig vastgesteld dat deze leidt tot een mediane pensioendoelstelling van 70% van de gemiddelde, geïndexeerde pensioengrondslag op basis van 40 dienstjaren. • De peildatum voor de vaststelling van de premie in de nieuwe pensioenregeling (voor een periode van iedere 5 jaar) is in beginsel 30 september van enig jaar voor de 5-jaarsperiode die het volgende jaar start.

Tabel B3: Grondslagen

Grondslagen	
Berekeningsdatum	31 december 2023
Scenariaset	DNB-scenariaset Q1 2024 P-set en Q-set
Aantal prognosejaren	100
Aantal scenario's	2.000
Overlevingstafel	Prognosetafel AG 2022
Ervaringssterfte	SPN-specifiek