

## Samenvatting concept-transitieplan van de sociale partners van overheid en onderwijs

### 1. Voorwoord Pensioenkamer

Sinds 1 juli 2023 is er een nieuwe Pensioenwet. In deze wet staan nieuwe regels voor pensioen. Alle pensioenfondsen in Nederland moeten uiterlijk op 1 januari 2028 overgaan naar de nieuwe regels. ABP doet dit op 1 januari 2027.

Als sociale partners van overheid en onderwijs willen we de goede elementen uit de huidige regeling behouden en gebruikmaken van de kansen van de nieuwe Pensioenwet. Dit is daarbij belangrijk:

- We houden rekening met de belangen van iedereen met pensioen bij ABP.
- We streven ernaar u minstens evenveel pensioen te bieden als in de huidige regeling.
- We zorgen dat de kans op een koopkrachtig pensioen groter is dan nu.

In de nieuwe regeling gaat uw pensioen meer meebewegen met de economie. Als het goed gaat met de economie, gaat uw pensioen eerder omhoog. Als het slecht gaat, kan uw pensioen omlaag gaan. Maar we gebruiken alle wettelijke mogelijkheden om uw pensioen zo stabiel mogelijk te houden. We willen een transparante regeling met minder complexiteit en zo min mogelijk overgangsregelingen.

De sociale partners van ABP hebben afspraken gemaakt over hoe de nieuwe pensioenregeling eruit moet zien en hoe we overgaan naar de nieuwe regeling.

Deze afspraken staan in het concept-transitieplan. Om te komen tot het concept-transitieplan hebben we nauw samengewerkt met ABP. Verenigingen van gepensioneerden en verenigingen van voormalige deelnemers hebben een wettelijk hoorrecht. In maart kunnen zij een oordeel geven over het concept-transitieplan. Medio april wordt de definitieve versie van het transitieplan voorgelegd aan de leden van vakbonden. Na instemming vanuit de achterbanraadplegingen, geven de sociale partners opdracht aan het ABP-bestuur om de nieuwe regeling uit te voeren.

U leest nu een korte samenvatting van het concept-transitieplan van de sociale partners. Deze samenvatting is niet volledig en u kunt er geen rechten aan ontleen. Met deze samenvatting willen we u in korte tijd inzicht geven in de nieuwe pensioenregeling en de manier waarop we overgaan naar deze regeling.

### 2. De nieuwe pensioenregeling

#### *Een premieregeling*

In de nieuwe Pensioenwet staat dat de pensioenregeling van ABP een premieregeling moet worden. Hierbij is de premie die u en uw werkgever inleggen het uitgangspunt voor de hoogte van uw pensioen. ABP belegt de premies, zodat uw pensioen kan groeien. De hoogte van uw pensioen hangt af van de premies en de beleggingsresultaten. In de huidige regeling is de hoogte van het pensioen het uitgangspunt en daar wordt de premie op afgestemd.

#### *Kiezen voor een solidaire regeling*

De wet biedt de keuze uit een solidaire regeling en een flexibele regeling. De sociale partners van ABP kiezen voor de solidaire regeling. Die regeling past het beste bij de mensen met pensioen bij ABP. De solidaire regeling biedt meer mogelijkheden om risico's te delen. Zo kunnen we het pensioen van iedereen zo stabiel mogelijk houden, ook als het economisch tegen zit.

### *De huidige regeling is het uitgangspunt*

Bij het maken van de nieuwe regeling was de huidige pensioenregeling het uitgangspunt. Dit geldt zowel voor de inhoud van de regeling als de hoogte van de premie. De meeste onderdelen die u kent uit de huidige regeling komt u in dit plan ook tegen.

### *Ouderdomspensioen*

U en uw werkgever betalen premie voor uw pensioen. ABP belegt deze premies. Zo groeit uw geld. De premies en de beleggingsresultaten komen in uw pensioenpot terecht. Hieruit wordt later uw ouderdomspensioen betaald. U ontvangt ouderdomspensioen zo lang u leeft.

Uw pensioen gaat meer meebewegen met de economie, maar we proberen uw pensioen zo stabiel mogelijk te houden. Als uw pensioen is ingegaan, stellen we de hoogte van uw pensioen eens per jaar vast.

In de nieuwe regeling is de kans op een koopkrachtig pensioen verbeterd. Het pensioendoel van de sociale partners is dat iemand die 43 jaar deelneemt en met 68 jaar met pensioen gaat, een pensioen krijgt ter hoogte van 80% van zijn gemiddelde loon. Als sociale partners willen we dat de kans op een pensioen van 80% van het gemiddelde loon of hoger tussen de 60% en 75% ligt. Op het moment dat we dit concept-transitieplan schrijven, richten we ons op een kans van circa 65%.

### *Partnerpensioen*

Als u overlijdt, krijgt uw partner in veel gevallen een partnerpensioen. Net als voor het ouderdomspensioen is er een pensioenpot voor het partnerpensioen bij overlijden na pensionering. In de nieuwe regeling is het partnerpensioen net als nu 70% van het ouderdomspensioen.

Als iemand die nog voor pensioen spaart bij ABP vóór pensionering overlijdt, krijgt de partner een partnerpensioen dat gebaseerd is op het inkomen (41% van het pensioengevend inkomen).

In de praktijk betekent dit voor de meeste mensen dat het partnerpensioen minstens zo hoog is als nu. Voor mensen met een lager inkomen is het partnerpensioen bij overlijden voor pensionering een stuk hoger dan in de huidige regeling. Ook het ingegane partnerpensioen gaat meer meebewegen met de economie en we streven ernaar het pensioen zo stabiel mogelijk te houden. ABP stelt de hoogte van het pensioen eens per jaar vast.

### *Wezenpensioen*

Net als de huidige regeling heeft de nieuwe regeling een wezenpensioen voor (half)wezen tot 25 jaar. Als een ouder vóór pensionering overlijdt, is dit 7% (volledige wees 14%) van het pensioengevend inkomen. Bij overlijden na pensionering blijft het wezenpensioen zoals in de huidige regeling. Ook het ingegane wezenpensioen gaat meer meebewegen met de economie en we streven ernaar het pensioen zo stabiel mogelijk te houden. ABP stelt de hoogte van het pensioen eens per jaar vast.

### *Arbeidsongeschiktheidspensioen*

De regels voor het arbeidsongeschiktheidspensioen blijven hetzelfde. Wel gaat uw pensioen meer meebewegen met de economie, maar we streven ernaar uw pensioen zo stabiel mogelijk te houden. ABP stelt de hoogte van uw pensioen eens per jaar vast.

Als u arbeidsongeschikt raakt, gaat uw pensioenopbouw net als nu gedeeltelijk door zonder dat u premie betaalt.

### *De premie is stabiel*

Omdat de premie het uitgangspunt is in de nieuwe pensioenregeling, is de premie voorspelbaarder en stabiel dan in de huidige regeling. De premie voor ouderdomspensioen en partnerpensioen na pensionering is stabiel tot en met 2029. De risicopremie voor het partnerpensioen bij overlijden voor pensionering, voor het arbeidsongeschiktheidspensioen en voor de premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid wordt jaarlijks vastgesteld. De verdeling van de premie blijft hetzelfde als nu. De werkgever betaalt 70% en de werknemer 30%.

#### *Keuzes per sector*

De nieuwe regeling biedt de overheids- en onderwijssectoren ruimte om eigen keuzes te maken. Zij kunnen sectorale aanvullende afspraken maken. Deze afspraken moeten vastgelegd worden in de CAO/rechtspositie.

#### *U maakt zelf keuzes*

Net als nu kunt u in de nieuwe regeling zelf keuzes maken. U kunt bijvoorbeeld eerder of later met pensioen of met deeltijdpensioen. Of eerst een hoger pensioen en daarna een lager pensioen. Of kiezen voor minder of geen partnerpensioen als u met pensioen gaat, zodat uw eigen pensioen hoger wordt. Ook kunt u vrijwillig extra inleggen voor ouderdompensioen of partner- en wezenpensioen na overlijden. Dit kan als u nog ruimte heeft binnen het wettelijk fiscaal maximum.

#### *Militairen*

Ook militairen gaan over naar de nieuwe pensioenregeling. Ze vallen onder de nieuwe regeling die voor het overige overheids- en onderwijspersoneel geldt. Voor deze sector zijn sectorale aanvullende afspraken gemaakt over extra partnerpensioen en wezenpensioen.

### **3.Hoe komen we daar?**

#### *Omzetten naar pensioenpotten*

Bij de overgang naar de nieuwe regeling kiezen de sociale partners ervoor om het totale pensioenvermogen om te zetten naar individuele pensioenpotten voor iedereen met pensioen bij ABP. Dit geldt voor pensioen dat al uitgekeerd wordt en voor pensioen dat nog opgebouwd wordt. Omzetten naar één regeling heeft veel voordelen. Het grootste voordeel is dat al het vermogen bij elkaar blijft, waardoor een beter beleggingsresultaat kan worden bereikt. Ook een voordeel is dat solidariteit tussen verschillende leeftijdsgroepen blijft bestaan en dat risico's beter gedeeld kunnen worden. Verder is één pensioenregeling gemakkelijker te begrijpen en eenvoudiger – en daardoor goedkoper – uit te voeren.

#### *Een solidariteitsreserve*

Bij de overgang naar de nieuwe regeling zetten we een deel van het pensioenvermogen apart. Dit is de solidariteitsreserve, een verplichte gezamenlijke buffer voor als het financieel slechter gaat. De solidariteitsreserve zetten we in om schommelingen op te vangen. Zo gebruiken we de solidariteitsreserve om de kans te verkleinen dat pensioenen in slechte tijden omlaag moeten. Daarnaast delen we het risico dat we ouder worden dan verwacht en langer pensioen nodig hebben.

#### *Zo evenwichtig mogelijk*

Het omzetten van het totale pensioenvermogen naar pensioenpotten moet evenwichtig gebeuren. Daarom berekenen we alle financiële effecten van de overgang zorgvuldig. Ook houden we bij het omzetten rekening met een mogelijke tegemoetkoming voor gemiste indexatie, omdat ABP het pensioen lange tijd niet mocht verhogen.

#### *Compensatie*

In de huidige regeling betaalt iemand een premie die gemiddeld over de hele opbouwperiode past bij het pensioen, als iemand jonger is iets meer dan het pensioen kost en als iemand ouder is iets minder. In de nieuwe pensioenregeling passen premie en pensioen elk jaar bij elkaar. Daardoor hebben sommige leeftijdsgroepen nadeel van de overgang van de huidige regeling naar de nieuwe. Om de overgang zo evenwichtig mogelijk te laten verlopen, hebben we een compensatie afgesproken voor groepen die erop achteruitgaan (compensatie afschaffing doorsneesystematiek).

### *Dekkingsgraad van 110%*

De exacte verdeling van het pensioenvermogen naar de nieuwe regeling, hangt af van de dekkingsgraad op het moment dat we overgaan. De dekkingsgraad is de verhouding tussen het pensioenvermogen en de pensioenverplichtingen (pensioenen die nu en in de toekomst betaald moeten worden). De beoogde dekkingsgraad op het moment dat we overgaan naar de nieuwe regeling is 110%. Bij een dekkingsgraad van 110% gaat er 100% naar de pensioenpotten van iedereen. Er gaat 4,5% naar de solidariteitsreserve, 3% wordt gebruikt voor compensatie voor mensen die erop achteruit gaan (compensatie afschaffing doorsneesystematiek) en 0,75% is bedoeld om een tegemoetkoming te geven omdat pensioenen lange tijd niet omhoog gegaan zijn. Ook is er 1,5% nodig om te voldoen aan de wettelijke vereisten voor het minimaal vereist eigen vermogen en het vullen van de operationele reserve. Tot slot kan al het pensioen van nu en straks nog met 0,25% omhoog.

Op het moment dat we overgaan naar de nieuwe regeling kan de dekkingsgraad ook hoger of lager zijn dan de beoogde dekkingsgraad van 110%. We hebben berekend wat dan een evenwichtige manier is om het pensioenvermogen te verdelen. Hierover kunt u lezen in het volledige concept-transitieplan.

### *Verschillende scenario's*

We hebben laten berekenen wat de overgang naar de nieuwe regeling betekent voor het pensioen van mensen in verschillende leeftijdsgroepen en situaties. Dit hebben we gedaan op basis van uiteenlopende economische scenario's. Doordat we zo veel verschillende mogelijkheden hebben bekeken, hebben we een verantwoorde keuze kunnen maken voor de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

### *Mogelijke aanvullingen op het pensioen*

Overgangsrecht uit de huidige pensioenregeling kunnen we niet in de huidige vorm laten terugkeren in de nieuwe pensioenregeling. Op hoofdlijnen geldt dat voor bestaande aanvullingen en voor aanvullingen die iemand mogelijk nog gekregen zou hebben, een bedrag wordt toegevoegd aan de persoonlijke pensioenpot.

## **4.Hoe nu verder?**

### *Maart 2024: Hoorrecht*

Er geldt een wettelijk hoorrecht voor verenigingen van gepensioneerden en voor verenigingen van voormalige deelnemers. Deze verenigingen krijgen de mogelijkheid om aan sociale partners een oordeel te geven over het concept-transitieplan. De hoorzittingen vinden eind maart 2024 plaats.

### *April 2024: Raadplegingen leden van vakbonden*

De vakcentrales raadplegen hun leden over het transitieplan. Ze starten hiermee in april 2024. De uitkomst hiervan wordt verwacht in juni 2024.

### *Juli 2024: Transitieplan*

De sociale partners stellen het transitieplan vast en bieden dit naar verwachting in juli 2024 aan ABP aan. De sociale partners dienen dan bij ABP ook een verzoek tot "invaren" in; het verzoek om al het pensioenvermogen om te zetten naar de nieuwe regeling.

### *2025 en 2026: De nieuwe regeling komt dichterbij*

In deze periode zetten we alles klaar voor de nieuwe regeling. Op 1 januari 2027 is het zo ver. Dan gaan we over naar de nieuwe pensioenregeling.