

Beoordeling transitieplan Achmea
AGV (Achmea Gepensioneerden Vereniging)
11 oktober 2024



Beoordeling transitieplan Achmea ten behoeve van het hoorrecht

AGV (Achmea Gepensioneerden Vereniging), 11 oktober 2024

Woord vooraf

In de Wet toekomst pensioenen is opgenomen dat verenigingen van gepensioneerden en/of gewezen deelnemers in de gelegenheid gesteld moeten worden een oordeel uit te spreken over het transitieplan van sociale partners. Dit is het hoorrecht.

De Achmea Gepensioneerden Vereniging, de AGV, heeft op dit moment 2.800 leden.

In dit document geven wij, de AGV, ons oordeel over het transitieplan (versie 12 september 2024) en de beantwoording van aanvullende vragen (25 september 2024).

Het belang van de gepensioneerden, met name in de omvang van de voorziening in het Pensioenfonds Achmea, blijkt uit onderstaand overzicht uit het jaarverslag van SPA over 2023.

	<i>Voorziening (x 1.000 euro)</i>			<i>Aantallen</i>	
Actieve deelnemers	2.377.582	36%	12.135	31%	
Gewezen deelnemers (slapers)	2.197.134	33%	19.685	50%	
Gepensioneerden	2.087.209	31%	7.628	19%	

De komende jaren zal het aantal van de gewezen deelnemers en gepensioneerden naar verwachting, ten opzichte van de actieve deelnemers, verder toenemen.

Inhoudsopgave

1. Het proces leidend tot de beoordeling in het hoorrecht pagina 3
2. Het position paper AGV: de tien punten vergeleken met het transitieplan pagina 5
3. Nadere toelichting op de beoordeling van het transitieplan pagina 10
 - a. Koopkracht en ambitie (p. 10)
 - b. Spreiding bij invaren (p. 11)
 - c. Inhaaltoeslagen (p. 12)
 - d. Compensatie (p. 12)
 - e. SBZ (p. 13)
 - f. Communicatie (p. 15)
4. Eindoordeel AGV pagina 16

Hoofdstuk 1: Het proces leidend tot de beoordeling in het hoorrecht

AGV en het hoorrecht

De Wet toekomst pensioenen is in de loop van 2022 uitgewerkt en uiteindelijk per 1 juli 2023 in werking getreden. Het hoorrecht maakt deel uit van de Wet. De AGV heeft begin 2022 het initiatief genomen om bij Achmea aan te kloppen om erkend te worden voor het hoorrecht als vereniging van gepensioneerden zoals bedoeld in artikel 150g van de Wet. We stuurden hierover op 19 januari 2022 een verzoek aan de voorzitter Raad van Bestuur, Bianca Tetteroo, met kopieën aan de bij de cao Achmea betrokken vakbonden en het Pensioenfonds Achmea. Op 28 januari ontvingen wij de bevestiging van Achmea dat de AGV voor Achmea inderdaad een partij zal zijn die in het hoorrecht betrokken zal gaan worden.

In correspondentie in mei 2022 heeft de AGV erop aangedrongen spoedig betrokken te worden bij de beeldvorming van sociale partners. Daarop ontvingen wij 20 juni 2022 reactie van Achmea mede namens de betrokken vakorganisaties: FNV Finance, CNV en De Unie.

De kijkrichting van sociale partners is dan om de nieuwe regeling per 1 januari 2025 in te voeren. Achmea geeft aan dat men graag invulling wil geven aan overleg over de planning en dat men ruimte wil geven aan onze inbreng. Er wordt hiervoor een nieuw overleg gestart onder de naam verbindingstafel.

De verbindingstafel

Op 13 september 2022 start een cyclus van bijeenkomsten van de verbindingstafel.

In dit overleg komen de planning en de onderwerpen die in behandeling zijn aan de orde.

De AGV heeft zijn zienswijze en uitgangspunten gedeeld in de bijeenkomsten, onder andere door het delen van het position paper van de AGV. Ook vraagt de AGV vanaf januari 2023 om duidelijkheid te krijgen over de positie van de deelnemers met Achmea achtergrond bij SBZ Pensioen en de elders verzekerde pensioenen.

Op 13 september 2023 gaat de Vereniging Slapers Pensioenfonds Achmea (VSPA) de bijeenkomsten bijwonen ter voorbereiding van het hoorrecht voor deze deelnemersgroep.

Essentieel in het overleg van de sociale partners zijn de keuze van het contract, de ingangsdatum en de hoogte van de premie. In maart 2024 worden op deze drie onderwerpen de knopen doorgehakt. De keuze is een flexibele premieregeling, met solidaire elementen; de planning is verschoven naar 1 januari 2027 en de premiehoogte zal 30% (fiscaal maximum) bedragen.

Op 22 mei 2024 wordt in het overleg afgesproken dat sociale partners conceptonderdelen van het transitieplan zullen delen. Dit onder embargo en als voorlopige stukken. Dit bevordert de oordeelsvorming bij de AGV en VSPA. Dit levert tijdwinst op in de fase van het hoorrecht. In juni heeft de AGV een eerste conceptversie van het transitieplan ontvangen, echter hierin is nog heel veel opengelaten en geeft nog geen beeld van de genomen besluiten over de uitwerking van de transitie. Eerst op 6 september wordt een meer ingevuld concept ontvangen en 12 september een definitief transitieplan. Tussentijdse versies waarin belangrijke besluiten zijn genomen werden niet gedeeld aan de verbindingstafel.

Position Paper AGV

De Commissie Pensioen van de AGV heeft ter voorbereiding van het uitoefenen van het hoorrecht pro-actief een position paper gemaakt. In dit document zijn de uitgangspunten opgenomen die de AGV hanteert bij de beoordeling van de transitie, dit gaat zowel over de vormgeving van de uitkeringsfase in de nieuwe regeling als het invaren.

De Commissie Pensioen heeft door publicatie op de website, ledenbijeenkomsten, het oprichten van een klankbordgroep uit de ledenkring en gesprekken met het Kernbestuur het draagvlak voor de uitgangspunten getoetst. Aan de ledenbijeenkomsten hebben, verdeeld over de 7 AGV locaties, ruim 700 geïnteresseerde leden deelgenomen.

De inhoud van het position paper is gedurende 2023 en 2024 geactualiseerd aan de hand van de ontwikkelingen bij sociale partners. Het position paper is op twee momenten (25 januari 2024 en 23 mei 2024) formeel aan de leden van de verbindingstafel aangeboden. Op de inhoud is vanuit sociale partners geen enkel commentaar gekomen.

Na ontvangst van het concept transitieplan op 12 september 2024, heeft de AGV opnieuw ruimschoots interne afstemming gehad over de uitgangspunten van het position paper in relatie tot het concept transitieplan. Dit resulteerde in overeenstemming dat de hoofdpunten uit het position paper onverkort gedragen worden in brede kring van de AGV.

Gepensioneerden bij SBZ Pensioen (hierna SBZ)

Bij het tot stand komen van de Achmea Groep (in 1995) is er vrij snel gekomen tot één arbeidsvoorwaardenregeling inclusief één pensioenregeling. Achmea heeft er destijds voor gekozen, gezien haar positie in de markt en de ontwikkelingen in het zorgverzekersveld, om de uitvoering van de Achmea-pensioenregeling voor zover het de deelnemers aan de voormalige pensioenregeling op grond van de cao voor zorgverzekers betrof, bij SBZ te laten. Dit betreft vooral de medewerkers van destijds Zilveren Kruis en Groene Land. Deze medewerkers hebben dus vanaf dat moment de Achmea-pensioenregeling. Deze groep krijgt een aanvulling op de toeslagverlening bij SBZ om gelijkheid van de uitkomsten in het pensioen met de gepensioneerden bij Pensioenfonds Achmea te bereiken.

Vanaf 1 januari 2014 is ook voor deze regeling Pensioenfonds Achmea de uitvoerder. Er zijn dus nu ook nog actieve deelnemers als slaper bij SBZ.

Naast deze groep gepensioneerden (en slapers) is er een groep gepensioneerden die niet onder de Achmea-pensioenregeling is komen te vallen. Deze gepensioneerden zijn altijd onderdeel geweest van de afspraken in de cao zorgverzekers. Deze gepensioneerden komen bijvoorbeeld uit fusies zoals die met De Friesland of AGIS. Daar is op fusiemoment door De Friesland en AGIS besloten de opgebouwde rechten van actieven niet in te brengen in de Achmea regeling, maar premievrij achter te laten bij SBZ. En tevens (ex)deelnemers van rechtsvoorgangers die op fusie moment al niet meer actieve deelnemer waren bij SBZ. Zij volgen de bedrijfstak SBZ-pensioenregeling.

Er zijn dus twee type regelingen binnen SBZ Pensioen in uitvoering. De AGV heeft leden in beide groepen gepensioneerden bij SBZ Pensioen.

AGV vindt het belangrijk om het belang van deze (ex)-werknemers Achmea in de SBZ portefeuille te benadrukken. Daarom dit overzicht van de technische voorziening eind Q3 2022:

<i>Groep</i>	<i>TV 30-9-2022 (x 1 mln euro)</i>
Actief en AO	186
Gewezen deelnemers	274
Pensioengerechtigden	206
Totaal	666

In een gesprek over deze groepen gepensioneerden met een van de uitvoerend bestuurders van SBZ is de suggestie gedaan in overleg te treden met de cao partijen in de sector ‘zorgverzekeraars’. Dit heeft geresulteerd in een verkennend gesprek op 6 oktober 2023 met deze partijen. Uit dit gesprek is door deze partijen en de AGV de conclusie getrokken dat de AGV over de transitie van deze beide groepen bij Achmea, als verantwoordelijk ex-werkgever (ook als rechtsopvolger), moet zijn.

In de verbindingstafel heeft de AGV daarom meerdere keren, maar ook op diverse niveaus in de Achmea organisatie, indringend aandacht gevraagd voor de positie van deze gepensioneerde deelnemers bij SBZ Pensioen met een relatie tot Achmea. Mede op grond van vragen die vanuit onze ledenkring werden en worden ontvangen.

Het gelijk behandelen van deelnemers die onder de Achmea pensioenregeling vallen, ongeacht of deze uitgevoerd worden door Pensioenfonds Achmea of SBZ Pensioen, vloeit voort uit de fusieafspraken die destijds gemaakt zijn. Zij volgen één pensioenregeling, namelijk die van Achmea. De deelnemer zelf heeft geen mogelijkheid gehad om voor de uitvoering een keuze te maken tussen SBZ of Pensioenfonds Achmea.

Op 12 juli 2024 heeft Achmea aan de AGV een concept invaarverzoek voor beide groepen gepensioneerden bij SBZ voorgelegd, met verwijzing naar het transitieplan van de zorgverzekeraars. De AGV heeft daarop, na inwinning van juridisch advies, aangegeven dat Achmea al deze groepen (en overigens ook alle andere pensioenregelingen die Achmea kent) in het *eigen* transitieplan moet opnemen. Hiermee heeft Achmea ingestemd. In het concept transitieplan is dit terug te zien in hoofdstuk 11. De AGV kan zich daardoor ook over deze groepen uitspreken in het hoorrecht over dit transitieplan.

Hoofdstuk 2: Het position paper AGV: de tien punten vergeleken met het transitieplan

In het position paper heeft de AGV de speerpunten voor de nieuwe pensioentoezegging en de transitie naar het nieuwe stelsel opgenomen. Deze vatten wij hieronder samen, met een beoordeling op welke wijze wij het punt uitgewerkt zien in het transitieplan van Achmea.

1. Risicopreferentieonderzoek: in het nieuwe systeem kan de uitkering omhoog, maar ook omlaag gaan. Hoe gepensioneerden kijken naar het risico van verlaging is in 2021 onderzocht. Destijds

was bij de gepensioneerde respondenten nog nauwelijks informatie beschikbaar over de individualisering van de pensioenen en dat er naast kans op verlaging, ook een kans op verhoging is. Daarbij is het onderzoek op het moment van de overgang al meer dan 5 jaar geleden. De leidraad van de AFM hoe een goed risicopreferentieonderzoek uit te voeren, is daarnaast pas medio 2023 gepubliceerd. De AGV vindt daarom dat er een nieuw risicopreferentieonderzoek moet plaatsvinden.

Transitieplan: voor het transitieplan is geen nieuw onderzoek uitgevoerd. Het onderzoek uit 2021 is de basis voor de beoordeling in welke mate gepensioneerden risico kunnen en willen lopen.

Conclusie: *wij zijn van mening dat het transitieplan gebaseerd moet worden op een recent risicopreferentieonderzoek, rekening houdend met de laatste inzichten en eisen die voor dit soort onderzoeken gelden.*

2. Ambitie: de AGV vindt dat sociale partners moeten aangeven wat het ambitieniveau voor de nieuwe regeling is: hoe gaat de nieuwe regeling, ook in de uitkeringsfase, zorgen voor een koopkrachtig pensioen?

Transitieplan: in het transitieplan wordt weliswaar inzicht gegeven in de nieuwe regeling en de verwachte pensioenuitkomsten voor verschillende deelnemersgroepen, maar een ambitieniveau is niet gedefinieerd. De gedefinieerde doelstelling die in hoofdstuk 4.1.1 is geformuleerd als “een goede reële pensioenverwachting voor alle deelnemers”, wordt voor actieve deelnemers niet waargemaakt na pensioendatum. Na pensioendatum is de ambitie (4.1.2) voor zowel actieven, slapers als pensioengerechtigden niet gerelateerd aan het streven naar een koopkrachtig pensioen, maar beperkt tot een onbepaald en vaag begrip als ‘uitzicht op een jaarlijkse verhoging’. Zowel de ambitie als de sturing op koopkracht ontbreken.

Conclusie: *wij blijven van mening dat de huidige ambitie, met name voor een ingegaan pensioen, onvoldoende concreet is geformuleerd in termen van de beoogd te bereiken (mediane) vervangingsratio op pensioendatum en het beoogd koopkrachtbehoud na pensioendatum. Het transitieplan moet hier naar onze mening op aangepast worden. Zowel de ambitie als de sturing op koopkracht dienen te worden verduidelijkt in het transitieplan. In hoofdstuk 3 lichten wij dit nader toe onder a: koopkracht en ambitie.*

3. Koopkrachtbehoud: in de beleggingen moet risico genomen worden om een koopkrachtig pensioen te kunnen waarmaken. AGV vraagt duidelijkheid over de uitgangspunten die sociale partners hiervoor meegeven aan het pensioenfonds. Ook dienen zij de gehanteerde uitgangspunten m.b.t. risicobereidheid van de gepensioneerden aan te geven. Daarnaast is er een verband tussen de hoogte van de pensioenuitkering bij de start en de kans op koopkrachtbehoud later. Welke visie hebben sociale partners hierop?

Transitieplan: op grond van de doorrekeningen in het transitieplan wordt verwacht dat gepensioneerden voor circa 70% de prijsinflatie kunnen bijhouden. Volgens sociale partners is dit vergelijkbaar aan de daadwerkelijke toekenning in de afgelopen jaren.

Conclusie: *wij zijn van mening dat de werkelijke toekenning van indexatie in de afgelopen jaren niet als uitgangspunt voor de ambitie mag worden genomen voor het transitieplan. Een van de belangrijkste redenen voor de overgang naar het nieuwe stelsel was immers dat er eerder zicht op*

een koopkrachtig pensioen zou ontstaan. Ook heeft Achmea in het verleden voor alle regelingen altijd een toeslagbeleid nagestreefd o.b.v. volledige prijsinflatie. Wij zouden het consistent vinden als dit uitgangspunt ook leidraad is in de opdrachtformulering aan het pensioenfonds en derhalve opgenomen wordt in het transitieplan.

4. Collectieve uitkeringsfase: de AGV ziet een collectieve uitkeringsfase als best passende uitwerking: alle gepensioneerden dragen onderling de risico's, de plussen en de minnen.

Transitieplan: sociale partners kiezen eveneens voor een collectieve uitkeringsfase, waarbij de uitkeringen van gepensioneerden in gelijke mate worden aangepast.

5. Risicodelingsreserve: de gepensioneerden vullen de risicodelingsreserve bij de start en bij inkoop in de collectieve uitkeringsfase. De reserve wordt uitsluitend voor het collectief pensioengerechtigden gebruikt. De voorkeursmethode is om de uitkeringen te beschermen.

Transitieplan: sociale partners kiezen eveneens voor een risicodelingsreserve die bij pensioeningang wordt gevuld met een deel van het gespaarde kapitaal en dient ter bescherming van de ingegane uitkeringen.

6. Spreiden: het spreiden van pensioenverlagingen in de uitkeringsfase biedt ook bescherming van de uitkeringen tegen plotselinge verlaging. De risicodelingsreserve kan daardoor lager zijn. De AGV is voorstander van spreiding mits de spreidingsperiode beperkt is tot 3 jaar.

Transitieplan: sociale partners kiezen eveneens voor een spreidingsperiode van drie jaar voor alle resultaten, waarmee enige stabiliteit in de ingegane uitkeringen wordt bewerkstelligd.

7. Invaren zonder spreiden: bij het invaren volgens de standaardmethode zijn wij voor het in één keer toekennen van de buffer. Geen spreiding bij invaren, tenzij aangetoond kan worden dat ook dat een evenwichtig resultaat oplevert.

Transitieplan: bij het invaren wordt weliswaar de standaardmethode gehanteerd, maar hiervoor wordt een spreidingsperiode van 5 jaar gehanteerd in plaats van 1 jaar (niet spreiden). Volgens sociale partners levert dit een evenwichtige uitkomst op. Dit laatste is voor de AGV niet te beoordelen, aangezien de resultaten bij andere spreidingsperiodes – ondanks ons uitdrukkelijke verzoek – niet zijn gedeeld.

Conclusie: *wij blijven van mening dat op grond van evenwichtigheid geen spreidingsmethode gehanteerd mag worden bij invaren. Gepensioneerden en bijna gepensioneerden worden door deze methode benadeeld en er is sprake van leeftijdsdiscriminatie. Zolang aanvullende berekeningen ontbreken, is niet aangetoond dat spreiding bijdraagt aan de evenwichtigheid. In hoofdstuk 3 lichten wij dit nader toe onder b: spreiding bij invaren.*

8. Verdeelregels bij invaren: de AGV is bereid mee te denken over een andere en specifieke verdeling van het vermogen op transitiedatum. Dan hebben het vullen van de risicodelingsreserve en het zo veel als mogelijk inhalen van de indexatieachterstand uit het verleden, de hoogste prioriteit.

Transitieplan: de verdeelregels zijn uitgewerkt zonder mogelijkheid van inspraak of commentaar door de AGV. Bij het invaren wordt de risicodelingsreserve direct gevuld vanuit het kapitaal van gepensioneerden en worden toeslagachterstanden mogelijk ingehaald. Deze toeslagachterstanden hebben echter een lagere prioriteit dan compensatie van afschaffing van de doorsneepremie.

Conclusie: *Wij blijven van mening dat evenwichtigheid vereist dat pas compensatie (voor afschaffing doorsneesystematiek) mag plaatsvinden als eerst zoveel als mogelijk de achterstallige indexatie is ingehaald en er in een mediaan scenario na pensioeningang voor huidige en toekomstig gepensioneerden zicht bestaat op een koopkrachtig pensioen op basis van een volledige (CPI) prijsinflatie. In hoofdstuk 3 lichten wij dit nader toe onder c: inhaaltoeslagen.*

9. Compensatie niet ten laste van gepensioneerden: het huidige pensioenvermogen is bedoeld om de huidige pensioenen zeker te stellen en niet om daar mogelijke premies in de toekomst uit te financieren. Compensatie ten gevolge van het vervallen van de doorsneesystematiek kan niet uit het vermogen van de gepensioneerden worden gefinancierd.

Transitieplan: volgens de verdeelregels wordt de compensatie gefinancierd uit het volledige vermogen, met een hogere prioriteit dan het inhalen van achterstanden uit het verleden.

Conclusie: *zie punt 8 en de nadere toelichting in hoofdstuk 3 onder d: compensatie.*

10. Kritische houding: in het transitieplan zullen wettelijk voorgeschreven berekeningen worden opgenomen. Deze zijn vaak erg rooskleurig in de aannames of uitkomsten. Een kritische houding, ook van sociale partners, ten opzichte van deze modelberekeningen, is nodig. Deze kritische houding zien wij graag terug in het transitieplan.

Transitieplan: sociale partners toetsen verschillende doelstellingen aan de hand van verschillende economische scenario's (DNB of ALM). Naar aanleiding van aanvullende vragen van de AGV is aangegeven dat sociale partners voor verschillende doelstellingen beoordelen wat de beste (kwantitatieve) maatstaf is. Waar inzicht kan worden vergroot met de eigen normen (ALM-scenario's) is daarvan gebruik gemaakt. Aanvullend inzicht in de berekeningen en/of overwegingen die hierbij zijn gemaakt, is de AGV echter niet ter beschikking gesteld.

Conclusie: *wij zijn van mening dat de in het transitieplan gehanteerde 'bandbreedte zonder bovengrens', geen echte bandbreedte is, maar alleen het karakter van een ondergrens heeft. Evenwichtigheid vereist onder meer dat de (verwachte) pensioenuitkomsten voor alle leeftijdsgroepen of cohorten binnen een zekere bandbreedte liggen. De huidige uitkomsten in hoofdstuk 9.2.1 waarbij in een mediaan scenario de pensioenverwachting t.o.v. het oude stelsel voor jongeren 130-140% bedraagt en voor gepensioneerden ca. 110%, achten wij bij geen enkele realistische bandbreedte 'evenwichtig' of acceptabel. Bovendien gaat de vergelijking mank omdat voor gepensioneerden de pensioenverwachting na 10 jaar wordt gehanteerd. De getoonde grafieken bieden geen inzicht in de werkelijk verwachte pensioenuitkomsten op transitiedatum en de verwachte ontwikkeling en jaarlijkse volatiliteit in de twee decennia daarna. Wij zien de ontwikkeling graag in beeld gebracht conform de daarvoor gangbare en door ons gevraagde overzichtstabellen.*

Bovendien zien we dat de uitkomsten in een optimistisch scenario buiten de scope van de grafieken vallen en voor jongeren vele honderden van procenten zullen bedragen, terwijl in een pessimistisch scenario nog steeds de uitkomsten op of rond de 100% liggen. Ook dit achten wij niet evenwichtig t.o.v. de ouderen en pensioengerechtigden die in een optimistisch scenario rond de 130% bereiken. Onze eindconclusie is dat er geen sprake is van voldoende evenwichtigheid.

11. Deelnemers SBZ: In aanvulling op het position paper, mede op basis van indringende vragen uit onze ledenkring, behandelen wij ook het onderwerp SBZ. Een groot aantal gepensioneerden heeft in het verleden (ook) pensioen opgebouwd in de pensioenregeling die Achmea bij SBZ had ondergebracht. Deze groep heeft een toezegging in de vorm van een aanvullende toeslag in de situatie dat SBZ een lagere toeslag toekent dan het Achmea pensioenfonds. Hoewel dit een van de belangrijkste regelingen is, zijn er meerdere pensioenregelingen van Achmea die buiten het Achmea pensioenfonds worden uitgevoerd. Het transitieplan moet perspectief bieden aan de betreffende gepensioneerden voor een evenwichtige overgang naar het nieuwe stelsel, waarbij de aanvullende toeslag ook wordt meegenomen.

Transitieplan: sociale partners benoemen de groep(en) SBZ-deelnemers en stellen vast dat er geen aanleiding is om aanvullende afspraken te maken. Zij beoordelen het transitieplan van SBZ als evenwichtig en constateren dat in de toekomst naar verwachting geen sprake meer zal zijn van een aanvullende toeslag doordat de dekkingsgraden van SBZ en het Achmea pensioenfonds in lijn liggen met elkaar. Besluitvorming over een eventuele compensatie wordt uitgesteld tot een onbepaald later moment. AGV constateert dat in de transitieberekeningen van SBZ geen rekening is gehouden met de aanvullende toeslag bij Achmea en dat de problematiek van deze groepen deelnemers onvoldoende wordt erkend in het transitieplan van Achmea.

Conclusie: wij beschouwen het transitieplan op het punt van de SBZ-deelnemers als volstrekt onvoldoende. Wij lichten dit nader toe in hoofdstuk 3 onder e: SBZ.

In de volgende tabel hebben wij bovenstaande kort samengevat.

Speerpunten position paper	Transitieplan	Score
1. Nieuw risicopreferentieonderzoek	Onderzoek uit 2021 gehanteerd	-/-
2. Definiëren ambitie	Niet opgenomen	-/-
3. Koopkrachtbehoud	Gedeeltelijk, circa 70%	-
4. Collectieve uitkeringsfase	Ja	+/+
5. Risicodelingsreserve	Ja	+/+
6. Spreiden resultaten over max 3 jaar	Ja, alle resultaten	+/+
7. Invaren zonder spreiden	Spreidingsperiode 5 jaar	-/-
8. Verdeelregels bij invaren		
- Vullen van de risicodelingsreserve	Ja	+/+
- Inhalen achterstanden uit verleden	Ja, maar lage prioriteit	+/-
9. Compensatie niet ten laste van gepensioneerden	Wel, met hoge prioriteit	-/-
10. Kritische houding	Per doelstelling beoordeeld, maar uitkomsten niet evenwichtig	-/-
11. Deelnemers SBZ	Problematiek onvoldoende erkend	-/-

Conclusie: op de voor ons zwaarwegende onderdelen geven wij een negatieve beoordeling. Samengevat vinden we het transitieplan qua doelstelling onvolledig, qua uitkomst niet evenwichtig, en in het algemeen onvoldoende onderbouwd.

Hoofdstuk 3: Nadere toelichting op de beoordeling van het transitieplan

In dit hoofdstuk geven wij een nadere toelichting op enkele elementen uit de beoordeling van het transitieplan van Achmea, waarbij de focus ligt op de volgende onderwerpen:

- a. Koopkracht en ambitie
- b. Spreiding bij invaren
- c. Inhaaltoeslagen
- d. Compensatie
- e. SBZ
- f. Communicatie

a. Koopkracht en ambitie

De AGV constateert dat in het transitieplan – ondanks herhaald verzoek – geen ambitie wordt uitgesproken voor de pensioenregeling of de mate van koopkrachtbehoud van ingegane pensioenen. Op voorhand merken wij daarbij op dat inzicht in toekomstige pensioenuitkeringen naar onze mening past bij goed (ex-)werkgeverschap. De AGV realiseert zich verder dat een ambitieniveau voor een flexibele premiereregeling wettelijk niet verplicht is, maar desondanks is dat in de markt wel gebruikelijk. Dat geeft sociale partners en het pensioenfonds immers een handvat om te sturen op de verwachte uitkomst van de regeling. Wij schatten daarnaast in dat de werkgever richting zijn eigen werknemers ook niet kan volstaan met “de premie wordt ingelegd en we zien wel wat daar uit komt”,

maar dat er inzicht moet worden gegeven in het pensioen dat de regeling beoogt en in welke mate die doelstelling ook wordt bereikt.

Wij merken op dat in het transitieplan de (kwantitatieve) effecten van de transitie inzichtelijk worden gemaakt in verschillende grafieken. Daarbij gaan de gepensioneerden er naar verwachting relatief beperkt op vooruit met verwachte uitkeringen die om en nabij 5 à 10% hoger liggen dan de huidige uitkeringen, uitgaande van een dekkingsgraad van 132,6%¹. Onderdeel van deze 5 à 10% hogere uitkeringen is het uitdelen van de bestaande buffer bij invaren. Aan gepensioneerden wordt de volgende buffer toegerekend:

- Een aandeel in de inhaaltoeslagen. Op fondsniveau kosten die 7% dekkingsgraad, maar de gepensioneerden hebben een lagere achterstand, van maximaal 5,26%.
- Het uitdelen van de restant dekkingsgraad boven de 117%, dus circa 15%. Vanwege de spreidingstermijn van 5 jaar (daarover later meer) schatten wij dat deze 15% neerkomt op ongeveer 10% extra kapitaal voor gepensioneerden en dus 10% hogere uitkeringen bij het invaren.

Daarmee schat de AGV de verhoging van de pensioenen bij invaren op ongeveer 15%. Desondanks is de nieuwe regeling slechts 5 tot 10% gunstiger dan het FTK. Dat betekent dat het eenmalige voordeel gaandeweg verdwijnt, wat ten koste gaat van de toekomstige koopkracht van gepensioneerden. Dat is voor ons een teleurstellend resultaat. Zonder nadere toelichting, bijvoorbeeld in de vorm van het eerder gevraagde inzicht in het verloop van de uitkeringen onder FTK en Wtp, is het voor ons niet aanvaardbaar dat de ambitie voor koopkrachtbehoud in de uitkeringsfase wordt verlaagd.

Daarbij constateert de AGV dat in het transitieplan niet of nauwelijks wordt gesproken over alternatieven die door sociale partners zijn onderzocht om invulling te geven aan een koopkrachtig pensioen.

b. Spreiding bij invaren

De AGV constateert dat sociale partners de voorkeur geven aan invaren met de standaardmethode. Dat heeft eveneens de voorkeur van de AGV. Sociale partners kiezen echter voor een relatief lange spreidingsperiode van 5 jaar, waar 1 jaar ("geen spreiding") volgens de AGV evenwichtiger is. Naar aanleiding van de ontvangst van een eerder concept transitieplan heeft de AGV verduidelijkende vragen gesteld met betrekking tot het invaren en de spreidingstermijn. Specifiek ging het om een verduidelijking waarom volgens sociale partners een spreidingstermijn van 5 jaar evenwichtiger is dan 1 jaar. De AGV vindt het teleurstellend dat hierop geen inhoudelijke reactie is gekomen. De AGV kan daarmee niet beoordelen waarom de spreidingstermijn van 5 jaar ook evenwichtig zou zijn.

De AGV constateert dat met een spreidingstermijn van 1 jaar alle deelnemers een gelijk aandeel in de (resterende) buffers van het pensioenfonds ontvangen. De AGV beoordeelt dat dan ook als evenwichtig. Door de spreidingstermijn te verlengen naar 5 jaar, wordt de bufferverdeling scheef en krijgen jongeren meer dan ouderen aan vermogen toegedeeld. Zonder aanvullend inzicht beoordeelt de AGV dat dan ook als niet evenwichtig.

Tot slot constateren wij dat SBZ eveneens een spreidingstermijn van 1 jaar (= geen spreiden) hanteert. De AGV verzoekt sociale partners daarom het standpunt van de spreidingstermijn bij het invaren te heroverwegen. Los daarvan herhalen wij ons verzoek om nadere duiding bij de vraag waarom een termijn van 5 jaar evenwichtiger zou zijn dan 1 jaar.

¹ Paragraaf 9.3.1: Effecten op de verwachte uitkeringen over de horizon bij een dekkingsgraad van 132,6%

c. Inhaaltoeslagen

De AGV is verheugd dat inhaaltoeslagen een prominente plek hebben gekregen in de transitie naar het nieuwe stelsel en bij het verdelingsvraagstuk bij invaren in het bijzonder. Desondanks zijn wij teleurgesteld dat sociale partners hebben besloten uitsluitend de gemiste toeslagen vanaf 2014 mee te nemen bij de transitie. Het argument daarvoor – sinds 2014 bestaat er een CDC-regeling – vinden wij niet overtuigend. Bij de overgang naar een nieuwe regeling worden alle rechten en plichten overgenomen, inclusief latente verplichtingen. Er is herhaaldelijk gecommuniceerd dat gemiste toeslagen niet verjaren, maar altijd gecompenseerd zouden kunnen worden (ook al is de financiële positie daarvoor momenteel nog niet toereikend). De AGV beschouwt de inhaaltoeslagen dan ook als een latente inspanningsverplichting van het bestuur om deze indien mogelijk te compenseren. Dat moment is nu daar als gevolg van de transitie naar het nieuwe stelsel. Dat zal het vertrouwen van alle deelnemers in ons pensioenfonds schragen.

De AGV constateert tevens dat sociale partners ervoor hebben gekozen de compensatie afschaffing doorsneepremie een hogere prioriteit te geven dan het compenseren van de gemiste toeslagen. Los van de vraag of de compensatie wel uit het fondsvermogen zou moeten worden gefinancierd (hier komen wij op terug), is deze hogere prioriteit naar het oordeel van de AGV niet reëel. De inhaaltoeslagen betreffen een bestaande latente inspanningsverplichting aan de huidige deelnemers van het pensioenfonds. De toekomstige opbouw zit daarentegen niet in de verplichtingen van het pensioenfonds, maar desondanks krijgt dat voorrang. De AGV is het derhalve niet eens met het genomen besluit.

Graag nemen wij de mogelijkheid te wijzen op de wijze waarop arbeidstijdverkorting in het verleden is verwerkt in de pensioenregeling. De laatste arbeidstijdverkorting uit 2021 werd binnen het pensioenfonds gezien als algemene loonstijging, dus als ambitie voor de toeslag aan actieve deelnemers. Aangezien er geen financiële ruimte was voor volledige toeslagverlening, is de arbeidstijdverkorting feitelijk voor het grootste deel opgenomen in de toeslagachterstanden van de actieven. Door de arbeidstijdverkorting zijn de Cao-lonen² echter niet gestegen, integendeel: de arbeidstijdverkorting bood juist ruimte om op individuele basis iets te doen aan de lonen van medewerkers. Daarmee is het niet rechtvaardig dat de actieven bij het invaren een kunstmatig grotere achterstand gecompenseerd kunnen krijgen. Wij merken daarbij overigens ook op dat een eerdere arbeidstijdverkorting *niet* werd gezien als algemene loonstijging en dus ook niet leidde tot kunstmatig hoge toeslagen en/of achterstanden aan actieven. Daarmee is geen sprake van een bestendige gedragslijn.

d. Compensatie

De AGV constateert met teleurstelling dat op grond van het transitieplan de compensatie afschaffing doorsneepremie uit het totale pensioenvermogen wordt gefinancierd. Wij constateren daarbij dat alleen de actieven en de werkgever – in casu sociale partners – voordeel hebben bij deze financieringswijze, terwijl dit ten koste gaat van (het vermogen van) slapers en gepensioneerden. Een groot gedeelte van deze groepen – in ieder geval de gepensioneerden – hebben altijd de actuariële

² Het Cao-loon is gedefinieerd als het brutoloon voor normale arbeidstijd van voltijdswerknemers. De normale arbeidstijd voor voltijdswerknemers was bij Achmea in 2020 36 uur en is per 1-1-2021 gewijzigd in 34 uur. Binnen de Cao is afgesproken dat het Cao-loon hierbij ongewijzigd bleef en er dus sprake was van een Cao-loonstijging van 0,00%, wat ook blijkt uit het feit dat de Cao-loonschalen 2020 en 2021 volledig identiek zijn. Wel was per 1-1-2021 sprake van een uurloonstijging van 5,88%, maar dat heeft door de gewijzigde normale arbeidsduur geen effect op het Cao-loon.

juiste premie betaald, maar worden nu geconfronteerd met ‘weglekken’ van het vermogen van het pensioenfonds. Dit te voorkomen, is een van onze speerpunten in het position paper.

Wij merken op dat het vermogen van het pensioenfonds bedoeld is voor de nakoming van de in het verleden opgebouwde pensioenverplichtingen inclusief de daaraan gerelateerde ‘zachte’ verplichtingen. Het is niet bedoeld voor toekomstige pensioenopbouw of het beperken van de premies die daarmee gemoeid zijn. De compensatie betreft bovendien de financiering van toekomstige pensioenen, waarvoor de werkgever meestal het merendeel van de premie betaalt. Als de compensatie uit het vermogen van de deelnemers komt, betalen zij dus in feite de premies die eigenlijk door de werkgever betaald zouden moeten worden. Dit is niet fair en onevenwichtig. Op grond van de Pensioenwet is premiekorting ook niet voor niets alleen in uitzonderlijk gunstige situaties toegestaan. Met het oog op financiering van de compensatie uit premie is de fiscaal maximale premie ook tijdelijk met 3%-punt verhoogd (van 30% naar 33%). Die uitzonderlijke situatie bestaat in onze ogen dus niet.

Daarbij constateren wij ook dat de huidige dekkingsgraad van het Achmea pensioenfonds relatief gunstig is en het daarmee mogelijk maakt de compensatie uit het fondsvermogen te financieren. Die hoge dekkingsgraad is echter mede ontstaan door het beleggingsrisico dat de deelnemers in de afgelopen jaren hebben gelopen. Het voelt daarmee ook vanuit dit oogpunt als niet rechtvaardig dat sociale partners nu vermogen onttrekken aan het fonds, terwijl zij niet het risico hebben gelopen.

De AGV merkt verder op dat de wetgever geen voorkeur uitspreekt voor financiering uit premie of pensioenvermogen. Wel is duidelijk dat de premie voor Achmea sterk zal dalen door de overgang naar de nieuwe regeling. Volgens onze informatie was de premie 2022 gelijk aan 44% en zal deze op grond van fiscale begrenzingen onder de Wtp dalen naar 30%. Daarbij erkennen wij dat de vergelijking niet helemaal zuiver is, omdat de 44% premie ook alle kosten en risicoverzekeringen bevat, terwijl deze nog bovenop de 30% fiscaal maximale premie komen. Het staat voor de AGV echter als een paal boven water dat de pensioenpremie voor Achmea onder de streep sterk zal dalen. Daarmee zou de compensatie afschaffing doorsneepremie ook uit premie kunnen worden gefinancierd.

De AGV vindt compensatie van de doorsneepremie uit het pensioenvermogen onacceptabel en verzoekt sociale partners daarom het standpunt van de financiering van de compensatie te heroverwegen.

e. SBZ

De AGV maakt zich grote zorgen om de SBZ-populatie bij Achmea³. Noch het transitieplan van Achmea, noch het transitieplan bij SBZ kan die zorgen volledig wegnemen.

Wij merken op dat een deel van de SBZ-populatie bij SBZ is ondergebracht met het vooruitzicht van een gelijke pensioenregeling aan de regeling bij Achmea. Om dat te bewerkstelligen ontvangen zij tot nu toe een extra toeslag als het Achmea pensioenfonds een hogere toeslag toekent dan SBZ. Dat het Achmea pensioenfonds deze extra regeling maar tot 31 december 2024 uitvoert, staat los van de aanspraak die deze deelnemers hebben. De AGV beoordeelt de transitie van de SBZ-populatie dan ook op basis van het gelijkheidsbeginsel: twee identieke deelnemers waarvoor alleen de uitvoerder

³ Wij merken op dat in het transitieplan paragraaf 11.2 alleen De Friesland als SBZ-entiteit wordt benoemd. Naar de mening van AGV wordt de pensioenregeling van veel meer Achmea-entiteiten uitgevoerd door SBZ

van de regeling verschilt (Pensioenfonds Achmea vs SBZ) zouden uitzicht moeten hebben op een gelijke pensioenuitkering⁴.

In het transitieplan wordt opgemerkt dat de extra toezegging aan de Achmea-populatie bij SBZ op termijn geen waarde heeft, doordat de dekkingsgraden gelijk op zullen gaan en de toeslag 'dus' gelijk zal zijn. Dat impliceert dat de extra toeslagverlening nu niet in de berekeningen van sociale partners is opgenomen, wat naar het oordeel van de AGV ten onrechte is. Bij een eerlijke vergelijking tussen de situaties oud en nieuw zou de aanvullende toeslag in de oude en de pensioenverhogingen in de nieuwe situatie moeten zijn opgenomen.

Volgens sociale partners zouden deelnemers in de Achmea-regeling bij SBZ onder het transitieplan van Zorgverzekeraars Nederland vallen. De AGV is het daar niet mee eens, het betreft immers een regeling van Achmea. Dat de uitvoerder dezelfde is als de uitvoerder van de pensioenregeling van Zorgverzekeraars Nederland doet daar niet aan af. Volgens de richtlijnen van de toezichthouders moet een transitieplan een integraal beeld schetsen van het volledige pensioenlandschap van een werkgever. Naar onze mening zou de SBZ-populatie, heden en toekomst, dan ook – in volledigheid – onderdeel moeten uitmaken van het transitieplan van Achmea. Sociale partners laten de verantwoordelijkheid voor die groep echter bij SBZ. Daarbij wordt opgemerkt dat volgens SBZ voor de slapers in de Achmea-regeling dezelfde resultaten gelden als voor de slapers bij SBZ in zijn geheel. De AGV trekt ook die bewering in twijfel, aangezien de Achmea-populatie bij SBZ de mogelijkheid van een aanvullende toeslag kent, die niet wordt uitgevoerd binnen SBZ, maar bij het Achmea pensioenfonds. Voor SBZ is er dus inderdaad geen verschil tussen een 'gewone' slaper en een Achmea-slaper met een aanvullende toezegging. Vanuit het oogpunt van Achmea is dat verschil er wel degelijk. Voor de bijzondere groep SBZ-deelnemers is in het transitieplan geen vergelijking gemaakt tussen de oude en de nieuwe situatie. De beoordeling van de positie van de SBZ-deelnemers is geen zaak van de individuele pensioenfondsen (SBZ of pensioenfonds Achmea), maar van sociale partners. Dit vereist een zorgvuldige beoordeling met cijfermatige onderbouwing, welke nu volledig ontbreekt. Naar onze mening is het transitieplan van Achmea op dit punt dan ook onvolledig en moet worden aangepast.

De AGV constateert daarbij dat bij SBZ geen mogelijkheid van een inhaaltoeslag bestaat, dat is reglementair uitgesloten. Vanuit administratief oogpunt begrijpt de AGV dat. Bij de transitie ontstaat daarmee echter de situatie dat SBZ-deelnemers binnen de SBZ-regeling *geen* toeslagachterstand hebben (en dus ook niets krijgen toegekend), terwijl een verder identieke deelnemer bij het Achmea pensioenfonds wel een achterstand heeft. Onder verwijzing naar het gelijkheidsbeginsel worden daarmee de SBZ-deelnemers achtergesteld bij de Achmea-deelnemers. Dat kan AGV niet accepteren.

In het verlengde van het voorgaande merken wij op dat de slapers en gepensioneerden bij SBZ een kleinere pensioenverhoging bij invaren zullen krijgen dan volgens het transitieplan van Zorgverzekeraars Nederland. Deze groep heeft immers geen toeslagachterstand die kan worden ingehaald. De pensioenuitkomsten van de SBZ-populatie van Achmea komen daardoor naar verwachting slechter uit dan volgens de plaatjes in het transitieplan van Zorgverzekeraars Nederland.

De AGV onderkent dat de SBZ-problematiek ingewikkeld is. Juist daarom heeft de AGV deze problematiek al in een vroeg stadium aangekaart, helaas met beperkt resultaat. Dat het ingewikkeld is, ontslaat sociale partners echter niet van de verplichting deugdelijk onderzoek te doen naar de gevolgen van deze problematiek voor desbetreffende populatie. Sociale partners schuiven besluitvorming echter voor zich uit en volstaan met het herhalen van een (ons inziens onterechte)

⁴ N.B.: het gaat dus niet om een gelijkwaardig pensioen, maar om een gelijk pensioen

opmerking van SBZ dat de plaatjes van het transitieplan Zorgverzekeraars Nederland passend zouden zijn voor de SBZ-populatie van Achmea. De AGV krijgt daarmee het gevoel dat noch Achmea, noch Zorgverzekeraars Nederland c.q. SBZ zich verantwoordelijk voelt voor de groep deelnemers die nu tussen de wal en het schip dreigt te geraken. Gepensioneerden voelen zich in de steek gelaten en achtergesteld bij hun 'gewone' Achmea-collega's. Zij willen ook duidelijkheid over hun pensioen. Er is veel onrust onder deze deelnemers. De AGV roept Achmea dan ook op tijdig met een oplossing te komen voor deze problematiek. Daarbij bieden wij graag onze hulp aan bij het in kaart brengen van het probleem en het meedenken aan een oplossing. Een tweetal oplossingen hebben wij eerder al aangekaart:

- Voorafgaand aan de transitie een collectieve waardeoverdracht van de volledige SBZ-populatie naar het Achmea pensioenfonds. Hoewel het een uitdaging zal zijn een waardeoverdracht op een dergelijk korte termijn uit te voeren, is dit naar de inschatting van de AGV wel de ideaaloplossing. Daarmee verdwijnt de discussie over ambitie en toeslagtoezeggingen en brengt Achmea alles onder één dak.
- Het oormerken van de Achmea-populatie binnen SBZ. Daarmee kan de volledige toezegging in kaart worden gebracht en separaat worden ingevaren naar de Wtp-regeling bij SBZ.

Volgens de AGV is het van groot belang dat de problematiek van de SBZ-populatie van Achmea vóór de transitie van SBZ, die eerder plaats vindt dan de transitie van Achmea, wordt opgelost. De toekomstige aanvullende toeslagen bij het Achmea pensioenfonds voor die populatie moeten op het invaarmoment worden meegenomen in de eindafrekening. Daarbij merken wij wellicht ten overvloede op dat die aanvullende toeslagen uiteraard door de werkgever Achmea moeten worden gefinancierd, in lijn met de huidige financieringsafspraken. De AGV heeft in dat kader overigens geconstateerd dat in de jaarrekening van Achmea onder meer hiervoor een separate voorziening is getroffen.

Op basis van het voorgaande concludeert AGV dat het transitieplan van Achmea op het punt van de SBZ-deelnemers volstrekt onvoldoende is.

f. Communicatie

In al onze contacten met onze leden, wordt het belang van duidelijke informatie over het toekomstig pensioen onderstreept. Vragen zijn bijvoorbeeld: wat heb ik aan een vaste uitkering? Wordt mijn pensioen nog geïndexeerd zoals in het huidige stelsel en is mijn pensioen koopkrachtig, zoals bij het Pensioenakkoord beloofd is? Ook vragen gepensioneerden zich af, hoe de individuele pensioenvermogens berekend worden en of zij al een indicatie kunnen krijgen over de hoogte van het pensioen na de transitie. En daarnaast zijn er veel vragen van leden die bij SBZ zitten of een verzekerde regeling hebben. Wij vinden deze vragen belangrijk en de antwoorden komen voort uit keuzes die sociale partners, en met name de ex-werkgever Achmea, gemaakt hebben.

Daarom willen wij ook in dit oordeel aandacht besteden aan communicatie.

We realiseren ons dat communicatie de komende jaren op het bordje van de pensioenfondsen (Achmea en SBZ) ligt. En dat pas als de pensioenfondsen de opdracht aanvaard hebben, er sprake is van een duidelijk beeld over de overgang en de regeling.

Dat neemt naar ons idee niet weg dat ook sociale partners een verantwoordelijkheid hebben om de door hen gekozen transitie aan de betrokkenen uit te leggen. Wij zien graag dat sociale partners het initiatief nemen voor snelle en duidelijke informatie zodra het transitieplan definitief is. Vanaf dat moment hangt als het ware de uitkomst 'boven het hoofd' van alle deelnemers. Wij willen graag meedenken in de informatievoorziening aan de gepensioneerden.

Tot slot, wij zien dat de groep gepensioneerden (en slapers) bij SBZ die een aanvullende indexatie ontvangen, op het punt van de informatievoorziening over deze aanvulling, tussen wal en schip dreigen te vallen. De vraag is of de beide pensioenfondsen het tot hun taak rekenen om over de invulling van deze arbeidsvoorwaardelijke toezegging met deze groep te communiceren. Terwijl juist daarover veel vragen bij ons zijn binnengekomen.

Graag vernemen wij ook hierop de reactie van sociale partners.

Hoofdstuk 4: Eindoordeel AGV

In voorgaande hoofdstukken hebben wij aangegeven welk oordeel wij per onderdeel hebben over het transitieplan. Wij willen in onze eindconclusie een aantal elementen extra benadrukken.

Proces

Vanaf medio 2022 hebben wij in goed contact gestaan met sociale partners in de verbindingstafel. Het maken van de principiële keuzes door sociale partners heeft veel tijd gevraagd. Het was de bedoeling om al in een vroeg stadium over belangrijke keuzes en cijfermatige onderbouwing met elkaar in gesprek te gaan. Dat is niet gelukt. Over de uitgangspunten van de AGV kon echter geen misverstand bestaan. Het position paper is herhaaldelijk onder de aandacht gebracht van sociale partners. Nu is er in de laatste fase extra tijdsdruk op het uitoefenen van het hoorrecht. Naar onze opvatting ontbreken nog steeds belangrijke onderdelen van de onderbouwing van het eindoordeel van de sociale partners. Wij vragen sociale partners om deze alsnog te verstrekken.

Door sociale partners genomen besluiten

Speerpunten AGV: Allereerst hebben wij vastgesteld dat een aantal van onze speerpunten een plaats vinden in het transitieplan. Dit betreft punten die wij belangrijk vinden in de nieuwe pensioenregeling en met name de uitkeringsfase zoals de risicodelingsreserve en de collectieve uitkeringsfase.

Financiering compensatie: Bij de genomen besluiten die in het transitieplan in hoofdstuk 10.1 worden opgesomd, missen wij het besluit om de compensatie voor de vervallen doorsnee systematiek, niet uit extra (fiscaal mogelijke) premie of in de arbeidsvoorwaarden op te vangen. Sociale partners hebben in eerder stadium en zonder uitleg besloten deze compensatie, bij voldoende dekkingsgraad, uit het pensioenvermogen te halen. Dit besluit heeft grote gevolgen voor het evenwicht van de uitkomsten bij de transitie. De sociale partners hebben met dit besluit de discussie over evenwichtigheid ten onrechte beperkt tot de verdeling van het pensioenvermogen. De werkgever heeft in de totaaluitkomst van de overgang ten gevolge van de Wtp aanzienlijke voordelen in een lagere en beperkte premie. Terwijl de deelnemers meer risico en weinig zicht op een koopkrachtig pensioen krijgen. Wij willen hier onze uitgebreide beoordeling uit hoofdstuk 3d niet herhalen. Onze conclusie is duidelijk: wij vragen sociale partners uitdrukkelijk het standpunt van de financiering van de compensatie te heroverwegen.

Spreiding bij invaren: Sociale partners willen afwijken van de standaard termijn van 10 jaar spreidingsperiode bij het invaren. Dit met een beroep op een meer evenwichtige uitkomst van een spreidingsperiode van 5 jaar. De AGV heeft van meet af aan gepleit voor een periode van 1 jaar. Daarmee wordt bereikt dat alle deelnemers een gelijk aandeel in de (resterende) buffer van het pensioenfonds ontvangen. Omdat er geen onderbouwing is van de uitkomsten per spreidingstermijn, kunnen wij niet vaststellen in welke mate het besluit van sociale partners een beter evenwicht biedt. Wij houden vast aan ons uitgangspunt dat de spreidingstermijn bij invaren 1 jaar moet zijn.

Inhaaltoeslagen: De AGV ziet het realiseren van inhaaltoeslagen als latente inspanningsverplichting van het pensioenfonds. Alle huidige actieve, slapende en gepensioneerde deelnemers zijn onderdeel van het solidaire geheel van het pensioenfonds. Tezamen is het huidige vermogen met de huidige dekkingsgraad opgebouwd. Het moment van transitie is bij uitstek het moment waar het pensioenfonds de gemiste toeslagen kan invullen. Deze inhaaltoeslag heeft ons inziens de hoogste prioriteit en deze prioriteit is niet inwisselbaar voor financiering van toekomstige pensioenopbouw door de compensatie. Verder zijn wij van mening dat gemiste toeslagen van voor 2014 niet vervallen en meegenomen dienen te worden bij de inhaaltoeslagen.

Koopkracht en ambitie: het woord koopkracht is in het transitieplan niet terug te vinden. Dit terwijl bij het pensioenakkoord 'een koopkrachtig' pensioen centraal stond. Wij vinden het een groot gemis dat sociale partners geen ambitie hebben geformuleerd voor de mate waarin de pensioenen de prijsindex kunnen volgen. Er is wel een berekening gemaakt van een waarschijnlijke uitkomst die op 70% van een geschatte prijsindex van 2% ligt. Dat is teleurstellend. Wij blijven van mening dat de huidige ambitie voor een ingegaan pensioen (volgen prijsindex), onvoldoende concreet is uitgewerkt in termen van het beoogd koopkrachtbehoud na pensioendatum. Het transitieplan moet hier naar onze mening op aangepast worden. Zowel de ambitie als de sturing op koopkracht dienen te worden verduidelijkt in het transitieplan.

SBZ: in hoofdstuk 11 van het transitieplan gaat het over de pensioenen die buiten Pensioenfonds Achmea liggen. Deze en met name de belangen van de gepensioneerden bij SBZ hebben we herhaaldelijk onder de aandacht gebracht. Primair zijn wij van mening dat de deelnemers bij SBZ die onder Achmea regeling vallen, per definitie niet onder het transitieplan van Zorgverzekeraars Nederland vallen, zoals sociale partners bij Achmea menen. Daarnaast wordt in het transitieplan aan geen van deze groepen een duidelijk perspectief geschetst van de pensioenen en pensioenverhogingen na de transitie. Dit terwijl wel besloten is de pensioenen bij SBZ te laten invaren. De uitwerking van de toekomstige financiering en uitvoering van de (aanvullende) toeslagen na de transitie bij SBZ en Pensioenfonds Achmea wordt vooruit geschoven. Het hoofdstuk in het transitieplan vinden wij totaal onvoldoende. Er is geen gedegen onderbouwing van de concrete gevolgen voor het pensioenperspectief.

Kortom:

De AGV verzoekt sociale partners op een aantal onderdelen alsnog met nadere onderbouwing te komen. Dit betreft in het bijzonder de cijfermatige analyse van de spreidingstermijnen bij het invaren. En tevens het aangeven van de volatiliteit van de uitkeringen per jaar.

De AGV verzoekt sociale partners uitdrukkelijk het standpunt van de financiering van de compensatie te heroverwegen.

De AGV stelt dat een spreidingsperiode van 1 jaar nog steeds uitgangspunt moet zijn. Er is geen onderbouwing van het door sociale partners genomen besluit waardoor een oordeel over meer of minder evenwichtigheid niet mogelijk is.

Het volledig inhalen van de (historisch) gemiste toeslagen is wat de AGV betreft, na het vullen van de noodzakelijke reserves, de eerste prioriteit.

De AGV vraagt sociale partners de ambitie voor koopkrachtbehoud nader uit te werken en deze aan het pensioenfonds mee te geven als leidraad voor de toekomstige beleidsbeslissingen.

De AGV vraagt sociale partners en in het bijzonder Achmea als ex-werkgever of rechtsopvolger een concrete uitwerking te geven aan het pensioenperspectief van alle groepen deelnemers aan de Achmea regeling binnen de SBZ portefeuille

Op basis van deze conclusies, kan de AGV geen positief oordeel over dit transitieplan geven.

Niet alleen op grond van ontbrekende onderbouwing, maar ook en uitdrukkelijk op grond van de besluiten en keuzes die sociale partners ons in het plan presenteren.