

11 juli 2023

Onderhandelingsresultaat sociale partners Rail & OV

Herziening pensioenregeling n.a.v.
aanpassingen wetgeving

Inhoud

Inleiding	4
1 Hoofdpijnen uitgangspunten pensioenregeling	6
1.1 Wat blijft hetzelfde	6
1.2 Solidaire premieovereenkomst	6
1.3 Invaren tenzij..., wij stellen vast dat de tenzij niet van toepassing is	6
1.4 Behouden van wat niet hoeft te wijzigen	7
2 Hoofdpijnen pensioenregeling	8
2.1 Ouderdomspensioen	8
2.1.1 Pensioenopbouw	8
2.1.2 Franchise	8
2.1.3 Toetredingsleeftijd en minimale pensioeningangsleeftijd	9
2.1.4 Keuzemogelijkheden	9
2.2 Nabestaandenpensioen	9
2.2.1 Partnerpensioen bij overlijden van de actieve deelnemer vóór de pensioeningangsdatum	9
2.2.2 Partnerpensioen bij overlijden van de deelnemer na pensioeningangsdatum	9
2.2.3 Wezenpensioen	10
2.2.4 Voortzetting partner- en wezenpensioen na einde dienstverband	10
2.2.5 ANW-hiaat dekking	10
2.2.6 Slotuitkering van 3 maanden bij overlijden	11
2.2.7 Overgangsrecht opgebouwd partner- en wezenpensioen bij overlijden vóór pensioeningangsdatum	11
2.3 Arbeidsongeschiktheid	11
2.3.1 Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	11
2.3.2 WIA-excedent pensioen voor actieve deelnemers	12
2.4 Solidariteitsreserve	12
2.5 Collectieve uitkeringsfase	13
2.6 Hoofdpijnen beleggingen	13
2.6.1 Beleggingsbeleid	13
2.6.2 Projectierendement en spreiden beleggingsresultaten	13
2.6.3 Lang leven	13

2.7	Premie, ambitie en risico	14
3	Een evenwichtige transitie	15
3.1	Inleiding	15
3.2	Uitgangspunten	15
3.3	Mogelijke invaarscenario's	19
3.3.1	Invaarscenario 105% of lager	19
3.3.2	Invaarscenario 105% tot 110% transitie mogelijk met name vanaf ca. 107,5%	20
3.3.3	Invaarscenario tussen 115% en 120% meer ruimte	20
3.3.4	Huidige dekkingsgraad (ca. 130%) alle uitgangspunten/doelstellingen naar verwachting te realiseren	21
3.3.5	Bij invaarscenario's rond de 140% dekkingsgraad hoge initiële vulling solidariteitsreserve mogelijk	21
3.3.6	Boven de 140% mogelijkheden voor volledige inhaalindexatie naast overige doelstellingen/uitgangspunten.	22
4	Tot slot en ondertekening	23
4.1	Tot slot	23
4.2	Ondertekening	23
	Bijlage 1 Uitgangspunten invaren voor 4 dekkingsgraadscenario's	25

Inleiding

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

De belangrijkste kenmerken van de Wtp zijn dat de pensioenopbouw verplicht een premie-overeenkomst wordt en dat de doorsneepremie verdwijnt.

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

Dit overleg is via de pensioentafel verlopen. In eerste instantie was het overleg met name gericht op het vergaren van kennis over de werking van de Wtp. Vervolgens zijn in een aantal maandelijkse sessies (voorlopige) inhoudelijke keuzes gemaakt zowel op het gebied van keuze overeenkomst, aanpassingen regeling als voorstellen voor een zorgvuldige overgang. Deze fase is afgesloten met een tweedaagse op 8 en 9 juni 2023 waarbij alle leden van de pensioentafel aanwezig waren inclusief een aantal leden van de achterban van de diverse betrokken vakbonden.

Tijdens deze tweedaagse zijn alle voorgestelde aanpassingen van de pensioenregeling (hoofdpijnen) en de uitgangspunten voor de overgang naar de nieuwe pensioenregeling besproken. Hierbij is veel aandacht geschonken aan een evenwichtige transitie met bijbehorende uitgangspunten voor de verdeling van het vermogen van Stichting Pensioenfonds Rail & Openbaar Vervoer (hierna Rail & OV) bij diverse mogelijke invaardeckingsgraden. In de tweedaagse is nog een aantal vragen gesteld aan het pensioenfonds die in een overleg op 22 juni 2023 beantwoord zijn. Deze antwoorden en nog nadere toelichtingen hebben geleid tot een afsluitend overleg op 11 juli 2023.

De resultaten van dit overleg zijn vastgelegd in dit onderhandelingsresultaat. Dit onderhandelingsresultaat vormt de basis voor de achterbanraadpleging die leden van de pensioentafel in de periode juli – september zullen uitvoeren. Hiermee zetten we een belangrijke stap op de weg naar een soepele overgang en een aangepaste maar nog steeds solidaire pensioenregeling.

Rail & OV heeft als uitvoerder van onze pensioenregeling ondersteuning gegeven bij dit traject. Hiervoor onze hartelijk dank.

De leden van de pensioentafel

1. NS Groep N.V., statutair gevestigd te Utrecht (met KvK-nummer 30124358), handelend namens zichzelf en namens de overige bij Rail & OV aangesloten NS-ondernemingen,
2. Vereniging Werkgevers Openbaar Vervoer, statutair gevestigd te Utrecht (met KvK-nummer 40482994), en

3. ProRail B.V., statutair gevestigd te Utrecht (met KvK-nummer 30124359),
4. Bouwend Nederland, de vereniging van bedrijven in de sectoren bouw en infrastructuur en haar Vakgroep Railinfrastructuur, statutair gevestigd te Zoetermeer (met KvK-nummer 40408058),
5. (vakorganisatie) Federatie Nederlandse Vakbeweging, statutair gevestigd te Utrecht (met KvK-nummer 40531840, en
6. (vakorganisatie) Vakvereniging voor Machinisten en Conducteurs, statutair gevestigd te Tilburg (met KvK-nummer 40477271), en
7. (vakorganisatie) CNV Vakmensen.nl, statutair gevestigd te Utrecht (met KvK-nummer 64395960), en
8. (vakorganisatie) Vereniging van Hoger Spoorwegpersoneel, statutair gevestigd te Utrecht (met KvK-nummer 40477010),
9. (vakorganisatie) Vakvereniging Het Zwarte Corps, statutair gevestigd te Nieuwegein (met KvK-nummer 40533040),

1 Hoofdpijnen uitgangspunten pensioenregeling

1.1 Wat blijft hetzelfde

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

1.2 Solidaire premieovereenkomst

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

Motivatie:

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

1.3 Invaren tenzij..., wij stellen vast dat de tenzij niet van toepassing is

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

Motivatie:

Als sociale partners en in overleg met het bestuur van het pensioenfonds, zien wij geen motivatie voor de inzet van de tenzij. Invaren als uitgangspunt komt de collectiviteit en de solidariteit ten goede. Maar houdt ook de regeling eenvoudig, begrijpelijk, goed uitvoerbaar en betaalbaar. Dit is van groot belang voor alle deelnemers en de werkgevers. Bij het standaard invaarpad geldt dat alle bestaande pensioenregelingen die worden uitgevoerd door Rail & OV worden ingevaren, inclusief overgangsregelingen. Het invaren geldt voor de pensioenaanspraken en pensioenrechten van alle (ex-) deelnemers, ex- partners en pensioengerechtigden.

1.4 Behouden van wat niet hoeft te wijzigen

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

Motivatie:

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

2 Hoofdpijnen pensioenregeling

2.1 Ouderdomspensioen

2.1.1 Pensioenopbouw

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

2.1.2 Franchise

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

2.1.3 Toetredingsleeftijd en minimale pensioeningangsstijftijft

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

2.1.4 Keuzemogelijkheden

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

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

2.2 Nabestaandenpensioen

2.2.1 Partnerpensioen bij overlijden van de actieve deelnemer vóór de pensioeningangststijftijft

- Het partnerpensioen bij overlijden van de actieve deelnemer vóór de pensioeningangststijftijft wordt wettelijk verplicht op risicobasis.
- De partnerpensioen uitkering blijft levenslang. De hoogte van de uitkering wordt op basis van de wet gerelateerd aan het pensioengevend inkomen in het kalenderjaar voorafgaand aan het overlijden van de actieve deelnemer en wordt onafhankelijk van diensttijft.
- Voorlopige indicatie voor de hoogte van het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioeningangststijftijft is ca. 26% van het pensioengevend inkomen bij regeling A en C en ca. 20% bij regeling D.
- Voornoemde dekkingspercentages worden na definitieve vaststelling door de pensioentafel niet meer jaarlijks aangepast zodat deelnemers weten waar ze aan toe zijn. Bij grote noodzakelijke wijzigingen van de onderliggende premie en/of bij structurele verlagingen/verhogingen van de pensioenpremie in de onderliggende arbeidsvoorwaarden/cao's zijn wijzigingen van voornoemde dekkingspercentage in overleg met de pensioentafel wel mogelijk.

2.2.2 Partnerpensioen bij overlijden van de deelnemer na pensioeningangststijftijft

- Het partnerpensioen bij overlijden na pensioeningangststijftijft blijft op opbouwbasis en levenslang. De hoogte van het partnerpensioen blijft afhankelijk van de hoogte van het persoonlijke pensioenvermogen en de keuzes die gemaakt zijn bij de pensioeningangststijftijft.

- De uitkering wordt variabel.

2.2.3 Wezenpensioen

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

2.2.4 Voortzetting partner- en wezenpensioen na einde dienstverband

- De dekking van het partner- en wezenpensioen op risicobasis wordt tot maximaal 3 maanden na einde van het dienstverband op kosten van het collectief voortgezet, waarbij er voor de hoogte van de dekking wordt uitgegaan van de situatie op de dag voor beëindiging deelname. Deze dekking eindigt eerder zodra er sprake is van een nieuw dienstverband dan wel ingang van het ouderdomspensioen.
- De dekking van het partner- en wezenpensioen op risicobasis na einde dienstverband wordt tevens op kosten van het collectief voortgezet gedurende de periode dat de ex-deelnemer direct na beëindiging van de deelneming recht heeft op een uitkering op grond van de Ziektewet en deze uitkering ontvangt of recht heeft op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet. Voor de hoogte van de dekking wordt daarbij rekening gehouden met de omvang van de werkloosheid.
- De ex-deelnemer kan¹ na afloop van voornoemde termijnen van maximaal 3 maanden en/of einde uitkering werkloosheidswet of ziektewetuitkering de risicodekking van de partner en/of wezenpensioen vrijwillig voortzetten tot uiterlijk de pensioeningangsdatum of bij eerder bereiken van de wettelijke afkoopgrens van het persoonlijk pensioenvermogen, tot voornoemde afkoopgrens is bereikt. Voor de vrijwillige voortzetting is een maandelijkse individuele risicopremie verschuldigd die door Rail & OV wordt bepaald. De betaling vindt plaats uit het persoonlijk pensioenvermogen van de ex-deelnemer.

Voorgaande bullet 1, 2 en 3 worden nader uitgewerkt in het pensioenreglement conform de betreffende wet- en regelgeving. Dit onderwerp krijgt in de communicatie richting ex-deelnemer extra aandacht.

2.2.5 ANW-hiaat dekking

- De huidige collectieve ANW-hiaat dekking blijft gehandhaafd en wordt alleen aangepast voor zover wettelijk noodzakelijk. Dit betekent in ieder geval dat de uitkering variabel wordt.

¹ Het is nog niet duidelijk of vrijwillig voortzetten de default is of vice versa.

- De premie blijft een apart in rekening te brengen voor alle actieve deelnemers gelijk bedrag dat jaarlijks door Rail & OV kan worden aangepast, zoals bij de huidige regeling.
- Gepensioneerden met partners die de AOW-datum nog niet hebben bereikt en aansluitend aan de actieve deelneming met pensioen zijn gegaan, blijven verzekerd tot uiterlijk de AOW-datum van de partner op kosten van het collectief conform de huidige pensioenregeling.

2.2.6 Slotuitkering van 3 maanden bij overlijden

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

2.2.7 Overgangsrecht opgebouwd partner- en wezenpensioen bij overlijden vóór pensioeningangsdatum

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

2.3 Arbeidsongeschiktheid

2.3.1 Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

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

2.3.2 WIA-excedent pensioen voor actieve deelnemers

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

2.4 Solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een verplicht collectief element van de solidaire premie-overeenkomst waarmee risico's collectief worden gedeeld. Dit nieuwe onderdeel van de pensioenregeling is uitgebreid onderzocht. Uit dit onderzoek blijkt dat de meest effectieve doelstelling van de solidariteitsreserve is:

Daling van nominale uitkeringen voorkomen dan wel beperken (hoofddoelstelling)

Door de solidariteitsreserve voor deze doelstelling in te zetten is de kans groot dat verlagingen van alle uitkeringen kunnen worden voorkomen. Hiermee bieden we onze pensioengerechtigden meer zekerheid over de hoogte van hun uitkering. Een mate van zekerheid bieden over de hoogte van de uitkering vinden wij belangrijk. Uitgaande van een collectieve uitkeringsfase (zie 2.5) willen wij deze zekerheid aan een brede groep uitkeringsgerechtigden bieden. Namelijk alle ouderdoms- en partnerpensioenen maar ook arbeidsongeschiktheid/WIA-excedent-, wezen en ANW-hiaat pensioen.

De geprognosticeerde uitkering van deelnemers maximaal 6 maanden voor hun pensioeningangsdatum met een geaccordeerde pensioenaanvraag valt ook onder voornoemde doelstelling.

Uiteraard kan een dergelijke mate van zekerheid over de hoogte van de uitkeringen vanuit de solidariteitsreserve alleen worden geboden als deze solidariteitsreserve ook voldoende is gevuld.

De vulregels worden de komende periode door het bestuur van Rail & OV verder bepaald en zijn mede afhankelijk van de hoogte van de dekkingsgraad bij de transitie.

Voorlopig kiezen we voor een initiële vulling van 4% van het aanwezige vermogen (bij voldoende vermogen bij de transitie) en een maximale omvang van 8% van het aanwezige vermogen. De periodieke vulling wordt nog nader bepaald maar bedraagt een klein percentage van het overrendement (tussen 6% en 10% van het overrendement) en wordt opgebracht door alle pensioengerechtigden en de groep (ex-) deelnemers vanaf waarschijnlijk 49 jaar (lineair stijgend percentage aan overrendement als bijdrage tot 68 jaar of eerdere pensioeningangsdatum). Het jaarlijks beschikbaar budget t.b.v. aanvullen nominale uitkeringen bedraagt 5% van de aanwezige solidariteitsreserve.

Als de solidariteitsreserve haar maximale omvang heeft bereikt, stopt de periodieke bijdrage tijdelijk en herleeft zodra de solidariteitsreserve lager wordt.

2.5 Collectieve uitkeringsfase

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

Voor de mogelijkheid van een collectieve uitkeringsfase bij de solidaire premieregeling is pas in een latere fase in het politieke besluitvormingsproces rond de Wtp wetgeving besloten. De komende periode wordt deze mogelijkheid verder uitgewerkt door Rail & OV.

2.6 Hoofdpijnen beleggingen

2.6.1 Beleggingsbeleid

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

2.6.2 Projectierendement en spreiden beleggingsresultaten

Voor de pensioenuitkering wordt na de pensioeningangsdatum iedere maand een deel uit het persoonlijk vermogen onttrokken. Hoe hoog de uitkering uitvalt is onder andere afhankelijk van de hoogte van het projectierendement. Een relatief hoog projectierendement zorgt voor een hoge (start) uitkering maar "holt" ook het vermogen eerder uit. De hoogte van het projectierendement wordt bepaald door het bestuur. Het bestuur heeft gekozen voor de RTS (risico vrije rente). Motivatie voor deze keuze:

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

2.6.3 Langleven

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

2.7 Premie, ambitie en risico

- Meerdere premie-varianten blijven mogelijk conform de huidige regeling.
- De premie ANW-hiaat en de premie van het WIA-excedent blijven een aparte premie.
- De hoogte van de feitelijke premies blijft gerelateerd aan een centrale ambitie/rekeneenhedsprijs (thans Kiloprijs) waarmee Rail & OV jaarlijks de hoogte van de premie berekent nodig voor een:
 - a. een pensioenambitie gebaseerd op een te bereiken ouderdomspensioen van 75% van de gemiddelde pensioengrondslag bij 40 jaar (= 80% bij 42 jaar in een premieregeling); en
 - b. partnerpensioen na pensioendatum van 70% van het ouderdomspensioen; en
 - c. overeengekomen risicodekkingen inclusief premie partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum; en
 - d. de operationele en overige kosten.

De komende periode wordt de aangepaste werking van de rekeneenhedsprijs van de premie, ambitie en pensioendoelstelling nog nader uitgewerkt.

3 Een evenwichtige transitie

3.1 Inleiding

Voor een evenwichtige transitie naar de nieuwe regeling met een leeftijdsonafhankelijke premie moeten naast de keuzes voor het invaren (hoofdstuk 1) en de aanpassingen van de pensioenregeling (hoofdstuk 2) diverse andere keuzes worden gemaakt. Bijvoorbeeld hoe om te gaan met de verdeling van het bestaand vermogen, de eventuele compensatie voor het vervallen van de doorsneepremie en de inhaalindexatie. Complicatie daarbij is dat de dekkingsgraad op het tijdstip van de transitie (beoogd 1 januari 2025) bepalend is. Deze invaardekkingsgraad is uiteraard nu nog niet bekend en kan door economische - en maatschappelijke omstandigheden (sterke) fluctuaties vertonen tot vlak voor de transitie.

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

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

Op basis van deze uitgangspunten en scenario's vindt de transitie plaats. De drie belangrijkste uitgangspunten zijn al in hoofdstuk 1 genoemd. In dit hoofdstuk volgen de overige overeengekomen uitgangspunten en de diverse invaarscenario's.

3.2 Uitgangspunten

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

Motivatie:

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

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

Motivatie:

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

Iedereen behoudt bij de transitie tenminste wat hij/zij nominaal heeft opgebouwd (100=100). Anders stellen wij de transitie die gepland staat op 1-1-2025 als dat nog mogelijk is uit.

Motivatie:

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

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

Motivatie:

- De standaardmethode is de wettelijke default. Wij zien geen reden om hier vanaf te wijken en te kiezen voor de VBA methode.
- We houden daarbij een spreidingstermijn aan van 10 jaar.
- Het verkorten van de spreidingsperiode (10 jaar is het wettelijk maximum) is minder evenwichtig; het vergroot de verschillen tussen de deelnemers.
- Een verkorte spreidingsperiode leidt in geval van een overschot/hoge invaardekkingsgraden² tot betere uitkomsten voor ouderen en slechtere uitkomsten voor jongeren. Bij dergelijke invaardekkingsgraden profiteren ouderen meer van het uitdelen van het dekkingsgraadoverschot dan jongeren.
- Een verkorte spreidingsperiode leidt in geval van een tekort/lage invaardekkingsgraden³ juist tot slechtere uitkomsten voor ouderen (hogere kortingen) en betere uitkomsten voor jongeren. In een dergelijk scenario hebben juist ouderen last van een negatief transitie-effect.
- De spreidingstermijn van 10 jaar sluit aan bij het huidige beleid waarbij voor eventuele kortingen ook een spreidingstermijn van 10 jaar geldt, wat gunstiger is voor de ouderen.

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

Motivatie:

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

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

² Voorbeeldberekeningen 125,8% en 140%

³ Voorbeeldberekening 95%

Motivatie:

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

Spelregels compensatie en verschil met herverdelen

Bij het bepalen van de hoogte van de eventuele compensatie aan actieve deelnemers gaan we uit van dezelfde berekeningen als de berekeningen ter beoordeling van de evenwichtigheid. Daarbij is het totaal effect van de transitie bepalend of al dan niet aparte compensatie aan groepen van actieve deelnemers noodzakelijk is (onder de streep effect). Als blijkt dat bepaalde leeftijdscohorten aan actieve deelnemers er in vergelijking met de huidige regeling niet op achteruit gaan maar in vergelijking met andere leeftijdscohorten er wel minder op vooruitgaan, is er de mogelijkheid voor herverdeling op cohort niveau. Bij de uiteindelijke verdelingen maken we daarbij juridisch een onderscheid tussen compensatie (onder de streep effect) en herverdelen (bepaalde leeftijdscohorten/groepen gaan er in vergelijking met andere leeftijdscohorten/groepen meer/minder op vooruit in dusdanige mate dat we dit als onevenwichtig beschouwen).

Eventuele compensatie wordt in één keer toegekend en niet via een compensatiedepot over meerdere jaren uitgespreid.

Motivatie:

- We houden de wettelijke randvoorwaarden voor het toekennen van eventuele compensatie aan. Waarbij compensatie uitsluitend toeziet op het gemis van toekomstige pensioenopbouw als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek en de overgang op een andere vorm van pensioenopbouw. Daarom heeft compensatie alleen betrekking op actieve deelnemers (inclusief arbeidsongeschikte deelnemers met premievrije opbouw).
- Het eventueel toekennen van compensatie beoordelen we in de evenwichtigheid van het geheel van de afspraken rond de transitie.
- Bij de beoordeling van de totale evenwichtigheid van de transitie, kan naar voren komen dat bepaalde leeftijdscohorten van actieve deelnemers voordeel hebben van de transitie maar minder voordeel dan andere leeftijdscohorten van actieve deelnemers. In dat geval bestaat de mogelijkheid van herverdeling van vermogen over de diverse leeftijdscohorten bij een voldoende hoge invaardeckingsgraad.
- Eventuele compensatie kennen we in principe in één keer toe. Het in één keer toekennen van eventuele compensatie is eenvoudiger en voorkomt ongewenste financiële resultaten voor Rail & OV. Uit de berekeningen tot op heden blijkt dat er sprake is van geen tot geringe compensatie

vanwege het totaal effect van de transitie (mogelijk wel herverdeling). Vanwege de lange gemiddelde dienstverbanden in de sector vinden wij het daarom verantwoord om (voorlopig) te kiezen voor toekenning in één keer van de eventuele compensatie.

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

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

Motivatie:

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

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

Motivatie:

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

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

Motivatie:

- Vanwege het complexe proces rond de transitie is het uitvoeringstechnisch niet mogelijk om de transitie op zeer korte termijn voor de beoogde transitiedatum van 1 januari 2025 uit te stellen. Om die reden moet worden beoordeeld wat de kansen zijn op verdere dalingen van dekkingsgraad op korte termijn en welke mogelijkheden er eventueel kunnen worden genomen om dit tegen te gaan. Afhankelijk van deze gezamenlijke inschatting wordt een keuze gemaakt.

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

3.3 Mogelijke invaarscenario's

In dit onderdeel zijn de mogelijke invaarscenario's opgenomen zoals besproken op hoofdlijnen. In de bijlage bij dit onderhandelingsresultaat zijn de rekenvoorbeelden opgenomen z

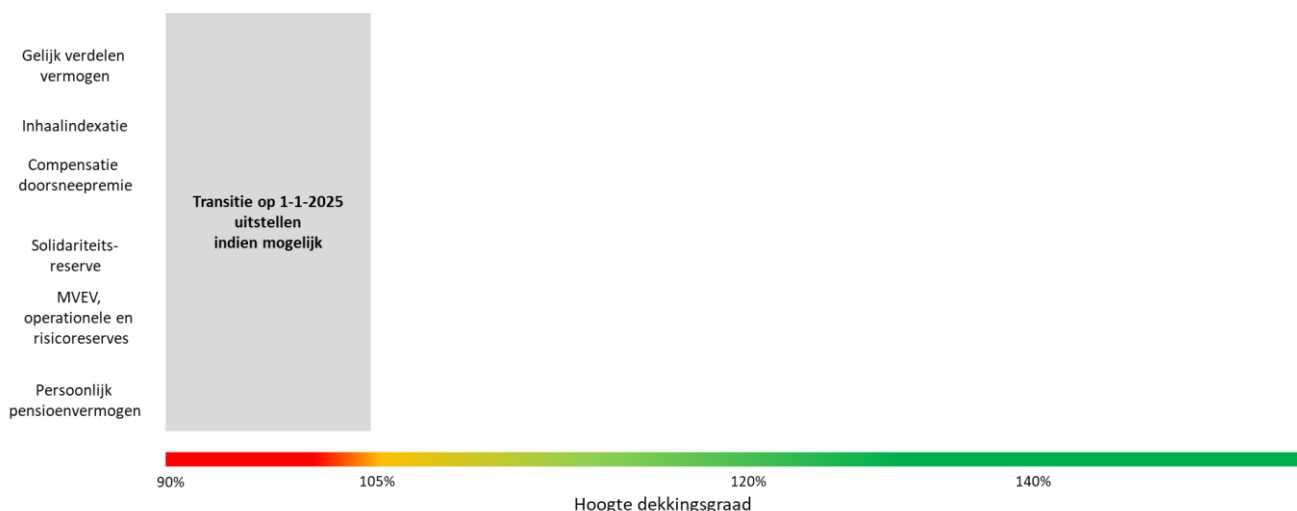
Let op:

De aangegeven verdeling per mogelijk invaarscenario in deze paragraaf geeft de hoofdlijnen en denkrichtingen van mogelijke verdelingen weer. De voorgestelde verdelingen zijn indicatief en niet lineair ten opzichte van elkaar en kunnen tot aan de transitie nog worden aangepast mede afhankelijk van adviezen van derden als het verantwoordingsorgaan, vereniging van gepensioneerden en reactie(s) toezichthouders. Maar ook door voortschrijdend inzicht pensioentafel, bestuur pensioenfondsen of verdere detaillering wet- en regelgeving en natuurlijk door gewijzigde onderliggende economische omstandigheden.

De verhouding in omvang van de hierna getoonde blokjes heeft geen relatie met de werkelijke waarde en is puur voor visuele doeleinden. Onder compensatie in onderstaande scenario's wordt ook herverdeling verstaan.

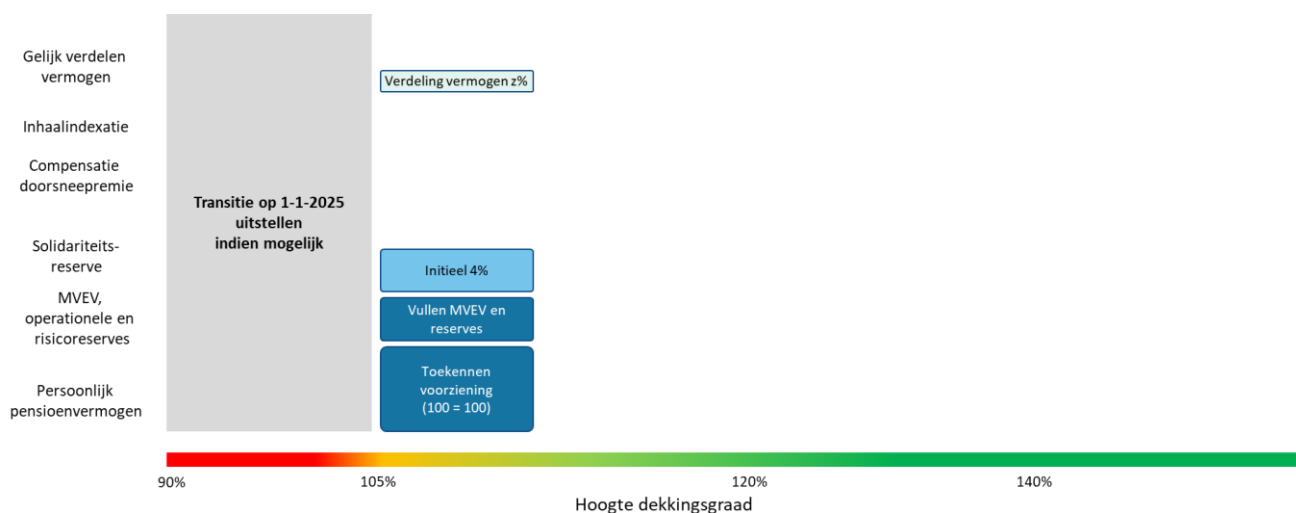
3.3.1 Invaarscenario 105% of lager

Uitstellen transitie indien mogelijk

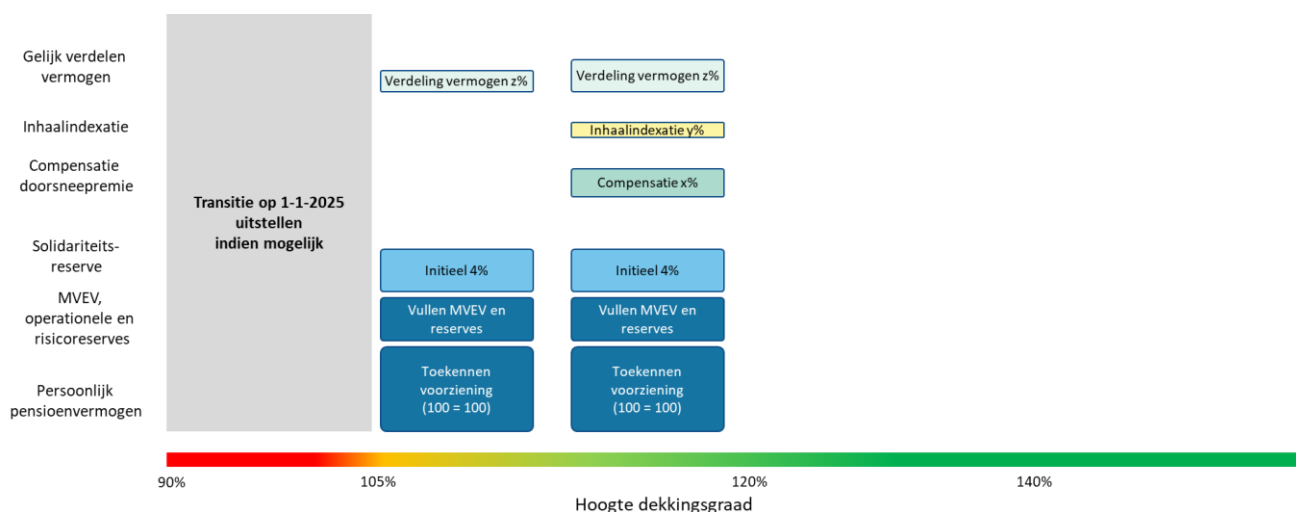


3.3.2 Invaarscenario 105% tot 110% transitie mogelijk met name vanaf ca. 107,5%

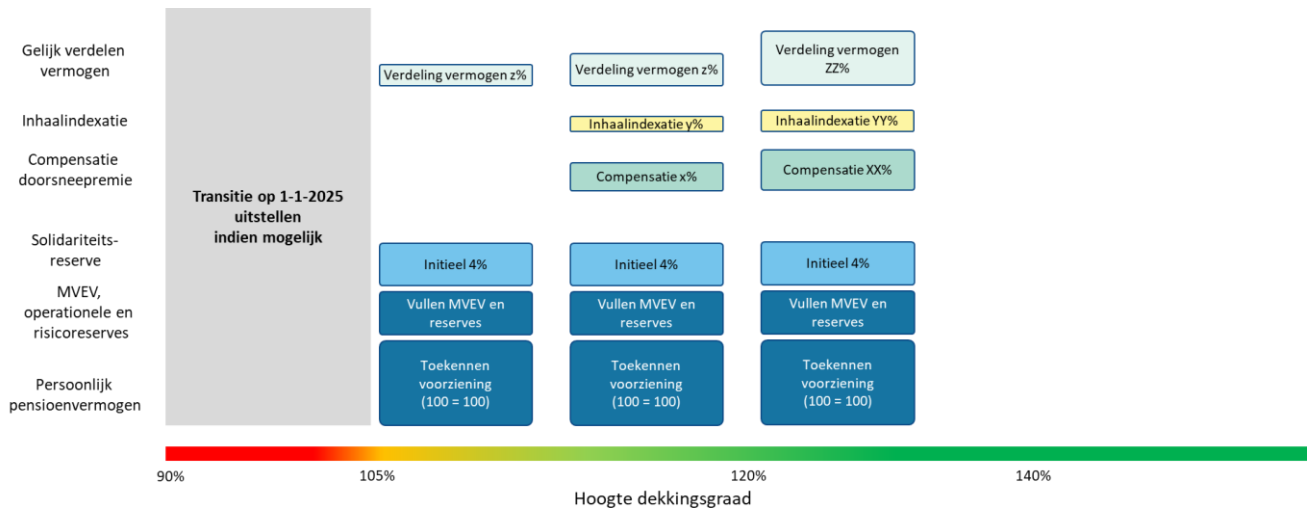
Wel in gesprek vanwege beperkte invulling van doelstellingen (mede afhankelijk uiteindelijke hoogte reserves etc.)



3.3.3 Invaarscenario tussen 115% en 120% meer ruimte

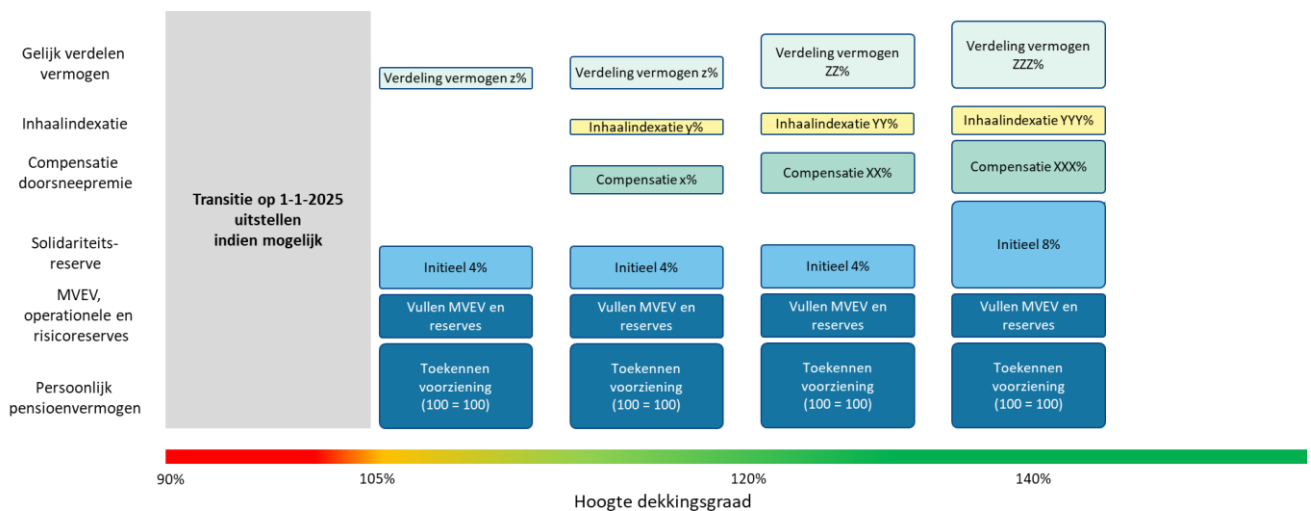


3.3.4 Huidige dekkingsgraad (ca. 130%) alle uitgangspunten/doelstellingen naar verwachting te realiseren



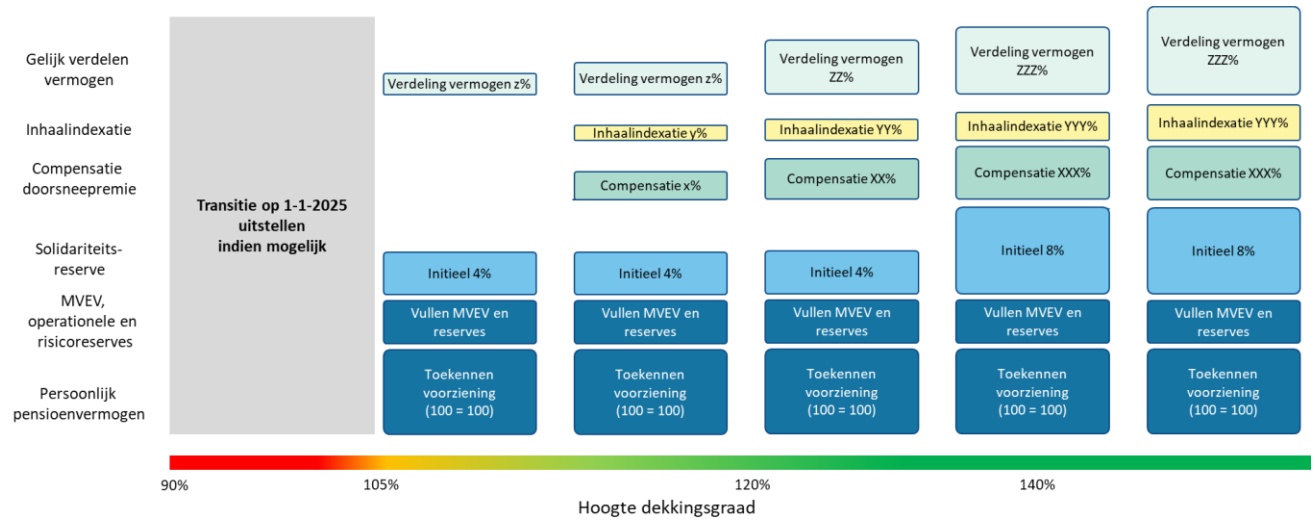
NB. De verhouding in omvang van getoonde blokjes heeft geen relatie met de werkelijk waarde of verhouding tussen blokjes en is puur voor visuele doeleinden.

3.3.5 Bij invaarscenario's rond de 140% dekkingsgraad hoge initiële vulling solidariteitsreserve mogelijk



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

3.3.6 Boven de 140% mogelijkheden voor volledige inhaalindexatie naast overige doelstellingen/uitgangspunten.



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

4 Tot slot en ondertekening

4.1 Tot slot

Dit onderhandelingsresultaat vormt de basis voor de nieuwe pensioenregeling en de transitie daar heen. De afspraken over de nieuwe pensioenregeling en de bijbehorende transitie werken we de komende tijd verder uit in een transitieplan.

Dit onderhandelingsresultaat kan nog wijzigen naar aanleiding van uitkristallisering wet- en regelgeving, voortschrijdend inzicht, gewijzigde economische omstandigheden en/of aanwijzingen/beleidsuitingen van DNB of AFM. Bij structurele wijzigingen treden partijen opnieuw met elkaar in overleg.

Door derden kunnen geen rechten ontleend worden aan dit onderhandelingsresultaat.

4.2 Ondertekening

Aldus overeengekomen op 11 juli 2023 en ondertekend te Utrecht op 14 juli 2023

Partij	Naam ondertekenaar	Handtekening
FNV	Tuur Elzinga	
	Piet Rietman	
	Henri Janssen	
VVMC	Rob de Groot	
CNV Vakmensen	Ike Wiersinga	
	Piet Fortuin	
VHS Railprofessionals	Ad Brandt	

Het Zwarte Corps	Wilbert van Herwijnen	
NS	Elja Dekker	
ProRail	Raymond van Hattem	
Leden pensioentafel namens werkgevers Rail & Infra	Zita Odink Gé Overdevest	
Werkgevers Openbaar Vervoer	Fred Kagie	

Bijlage 1 Uitgangspunten invaren voor 4 dekkingsgraadscenario's

De dekkingsgraad bij invaren is onzeker, omdat de ontwikkeling van de dekkingsgraad afhankelijk is van onzekere ontwikkelingen op financiële markten. In onderstaande tabel wordt een indicatief beeld geschetst van de uitgangspunten bij invaren bij verschillende dekkingsgraadscenario's. Bij het opstellen van de onderstaande scenario's zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- **Type contract:** solidaire regeling
- **Solidariteitsreserve:** De solidariteitsreserve wordt aangewend voor het beschermen / stabiliseren van nominale uitkeringen.
- **Uniform uitdelen:** Bij het uniform uitdelen wordt de standaardmethode toegepast.
- **Inhaalindexering / compensatie:** Bij hoge dekkingsgraden wordt een deel van het dekkingsgraadoverschot gebruikt voor inhaalindexering / compensatie afschaffing doorsneesystematiek.

Disclaimer

De getoonde verdeling van de percentages in verschillende scenario's is indicatief en kan tot aan het invaarmoment wijzigen. Dit is het gevolg van onder andere:

- De ontwikkeling van financiële markten (o.a. rente) is onzeker
- De door DNB voorgeschreven scenariosets worden periodiek geactualiseerd
- De regeling wordt nog verder uitgewerkt (o.a. toevoeging collectieve uitkeringsfase)

Dit alles kan impact hebben op de evenwichtigheid in verschillende scenario's en zodoende leiden tot heroverwegen van de uitgangspunten. De verhouding in de verdeling van kapitaal over de verschillende onderdelen beweegt zich op een niet-lineaire wijze.

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

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

