

ADDENDUM TRANSITIEPLAN

Sociale partners voor de architectenbranche zijn ter verduidelijking en als aanvulling op de juni 2024 versie van het Transitieplan, ondertekend op 11 en 17 juli 2024, het volgende overeengekomen:

OVERWEGINGENDE DAT:

- A. DNB heeft aangedrongen om in de transitieplannen van sociale partners in het kader van de Wet Toekomst Pensioenen duidelijke transitiedoelstellingen op te nemen met bijbehorende kwantitatieve maatstaven, bandbreedtes en voorrangregels.
- B. In het Transitieplan van sociale partners doelstellingen en voorrangregels zijn opgenomen, maar dat op onderdelen kwantitatieve maatstaven en bandbreedtes ontbreken.
- C. Het bestuur van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus heeft gevraagd om kwantitatieve maatstaven en bandbreedtes in dit addendum op het Transitieplan op te nemen, zodat het bestuur deze kan toetsen in de opdrachtaanvaarding.
- D. Sociale partners geen nadere prioritering in doelstellingen wensen aan te brengen en zij het bestuur de vrijheid geven deze prioritering aan te brengen waar het bestuur dit nodig acht.

1. *Nominale ingegane en verwachte uitkeringen zijn ten minste gelijk voor en na transitie.*

1.1. pensioengerechtigden: pensioen nieuw stelsel / huidig stelsel ten minste 100%

1.2. actieven en slapers:

1.2.1. verwacht pensioen op pensioendatum nieuw stelsel / huidig stelsel ten minste 100%
(in mediaan en goed weer scenario)

1.2.2. verwacht pensioen op pensioendatum nieuw stelsel / huidig stelsel ten minste 50% (in slecht weer scenario)

2. *Iedere deelnemer krijgt ten minste zijn/haar eigen voorziening mee.*

2.1. Transitieplan (pg 26): "Onderstaand een overzicht van de prioriteitsregels.

Prioriteit	Omschrijving
------------	--------------

1	Initiële vulling persoonlijk pensioenvermogen
---	---

(Iedere deelnemer krijg ten minste zijn eigen voorziening mee)

2.2. Transitieplan (pg 42): "Wanneer PFAB constateert dat de dekkingsgraad bij invaren onder de 105% dreigt te komen licht zij direct sociale partners in. Op dat moment treden sociale partners en PFAB in overleg en worden aanvullende afspraken gemaakt."

- 3. De kans op verlaging van de pensioenuitkering in de nieuwe regeling is lager dan de kans op verlaging van de pensioenuitkering in de huidige pensioenregeling onder FTK.**
- 3.1. Transitieplan (pg 34): “Sociale partners willen de kans op verlaging zo klein mogelijk houden. Een kans van 2% past daarbij en is lager dan in de huidige regeling.
- 3.2. Fluctuaties van de kans zijn acceptabel maar niet meer dan de huidige gemiddelde verlaging van 3,5% in het FTK, zoals overeengekomen in de bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst (BUO).
- 3.3. De mate van verlaging van de pensioenuitkering is in maximaal 1% van de doorgerekende 10.000 scenario’s hoger dan 10%.
- 4. De doelstelling: “De verschillen tussen de verwachte pensioenuitkeringen binnen een leeftijdscohort en/of een groep met vergelijkbare kenmerken mogen niet sterk uiteenlopen” wordt vervangen door: “De verschillen tussen opeenvolgende cohorten in termen van verwachte reële pensioenuitkering mogen niet sterk uiteenlopen”.**
- 4.1. -/ - 10% < verschil tussen opeenvolgende cohorten in termen van verwachte reële pensioenuitkering < 10% (zowel in mediaan als in slecht weer scenario)
- 5. Bij leeftijdscohorten met een langere horizon accepteren we een grotere spreiding / groter risico.**
- 5.1. -/ - 10% < gemiddeld delta netto profijt < 10% voor ieder geboortjaar en iedere deelnemersgroep
- 6. Daling in het persoonlijke pensioenvermogen in de eerste jaren voorkomen.**
- 6.1. Transitieplan (pg 20/21): “Een omvang van tussen de 1 en 3% van het fondsvermogen, in combinatie met de wijze waarop de solidariteitsreserve wordt ingezet, is adequaat bij de start van de nieuwe regeling. De maximale omvang van de solidariteitsreserve is gesteld op 5% van het fondsvermogen.”
- 7. Het fonds heeft voldoende middelen om een gezond financieel beleid te kunnen voeren.**
- 7.1. Transitieplan (pg 26): “Onderstaand een overzicht van de prioriteitsregels.
- | Prioriteit | Omschrijving |
|------------|---|
| n.v.t. | Wettelijke eis: Minimaal vereist vermogen 1% |
| n.v.t. | Wettelijke eis: Operationele reserve (ROK) 0,75% |
| 5 | Verhoging ROK om een robuust financieel beleid te kunnen voeren 0,5%” |
- 7.2. Transitieplan (pg 35): “Door de inzet van compensatie bij afschaffing doorsnee systematiek én de evenwichtigheid verhogende maatregelen wordt ervoor gezorgd dat de verwachte en ingegane pensioenuitkeringen van deelnemers in termen van netto profijt gelijk blijven of er licht op vooruit gaan. Daarnaast willen zij bij voorkeur de ruimte voor evenwichtigheid verhogende maatregelen gebruiken om ook gewezen deelnemers te compenseren.”
- 7.3. Sociale partners geven het bestuur de (zelfstandige) beleidsvrijheid om, gegeven de prioriteit van het aanwenden van het vermogen, de geformuleerde doelstellingen en bijbehorende bandbreedtes en de voorkeur om ook de positie van gewezen deelnemers mee te nemen, de beschreven (financiële) ruimte voor het treffen van evenwichtigheid verhogende maatregelen in te zetten.

ONDERTEKENING

In dit transitieplan hebben de sociale partners de overgang van het Pensioenfonds voor de Architectenbureaus naar het nieuwe pensioenstelsel beschreven.

Dit addendum op het Transitieplan is vastgesteld door:

De Branchevereniging Nederlandse Architectenbureaus BNA , gevestigd te Amsterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door

Jeroen de Willigen, voorzitter

Handtekening

Anne Schroën, directeur

Handtekening

De Unie, vakbond voor Industrie en Dienstverlening, gevestigd te Culemborg, rechtsgeldig vertegenwoordigd door Jan Admiraal

Handtekening

Federatie Nederlandse Vakbeweging , gevestigd te Amsterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door Zamaney Menso

Handtekening

CNV , gevestigd te Utrecht, rechtsgeldig vertegenwoordigd door Jerry Pique

Handtekening