

Transitieplan

**Pensioenregeling KLM Health Services
(Stichting Algemeen Pensioenfonds KLM)**

**12 april 2024
versie 1.0**

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Verantwoordelijkheden en medezeggenschap	5
3.	Mijlpalen	6
4.	Uitgangspunten	7
5.	Doelstellingen	9
6.	Karakter en kenmerken van de nieuwe pensioenregeling	12
7.	Uitkeringsfase en solidariteitsreserve	16
8.	Invaren opgebouwde pensioenaanspraken en verworven pensioenrechten – verdeling en voorrangsregels	18
9.	Transitie-effecten en afspraken over compensatie	23
10.	Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken	35
11.	Communicatie	37
	Bijlagen	37
	Bijlage 1 – premie en premiereserve	38
	Bijlage 2 – partnerpensioen	40
	Bijlage 3 – instemmingsaanvraag en reactie OR KHS	41
	Bijlage 4 – vergelijking vervangingsratio en pensioenresultaat en veronderstellingen netto-profijt en overige berekeningen	43
	Bijlage 5 – toelichting premiestaffel compensatie	56
	Bijlage 6 – begrippenlijst	57
	Bijlage 7 - kengetallen	61
	Bijlage 8 – hoe werkt het nieuwe pensioenstelsel	62

1. Inleiding

De afgelopen jaren is er in Nederland langdurig gesproken over nut en noodzaak om het huidige pensioenstelsel aan te passen. Het kabinet heeft vanaf 2020 met werkgevers- en werknemersorganisaties op landelijk niveau afspraken gemaakt over een significante wijziging van het pensioenstelsel. Deze wijziging is inmiddels vastgelegd in de Wet toekomst pensioenen. Deze wet is op 1 juli 2023 in werking getreden. Hierdoor moeten vrijwel alle pensioenregelingen in Nederland, ook die van KLM Health Services, tijdig worden aangepast. Dergelijke aanpassingen moeten per werkgever worden vastgelegd in een zogenoemd 'transitieplan'. Voor de pensioenregeling KLM Health Services wordt een transitie beoogd per 1 januari 2026.

Dit is het transitieplan zoals bedoeld in de Wet toekomst pensioenen, voor de pensioenregeling KLM Health Services. Deze regeling wordt uitgevoerd door Stichting Algemeen Pensioenfonds KLM, hierna het pensioenfonds genoemd. Het pensioenfonds voert nu nog aparte regelingen voor KLM Health Services en KLM uit. In de nieuwe situatie is er één pensioenregeling voor zowel KLM Health Services als KLM. De benodigde veranderingen door de nieuwe wet die voor KLM gelden en die zijn gemaakt in het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen KLM en de vakbonden CNV Vakmensen, De Unie, FNV, NVLT en VKP zijn op vrijwel alle punten daarom ook van toepassing op KHS. Dit transitieplan ziet toe op afspraken voor de personen die op grond van de huidige pensioenregeling KLM Health Services een ouderdomspensioen en/of een (bijzonder) nabestaandenpensioen (= partnerpensioen en/of wezenpensioen):

- opbouwen (= actieve deelnemers, waaronder tevens begrepen diegenen voor wie de pensioenopbouw wordt voortgezet in verband met arbeidsongeschiktheid of enige andere door het fonds toegestane regeling);¹
- hebben opgebouwd (= gewezen deelnemers waaronder gewezen partners), en;
- ontvangen (hierna gemakshalve 'gepensioneerden' genoemd),

en wier aanspraken onderdeel zijn van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Met 'deelnemers' worden in dit transitieplan dus zowel actieve deelnemers als gewezen deelnemers bedoeld, tenzij expliciet verwezen wordt naar ofwel 'actieve deelnemers' ofwel 'gewezen deelnemers'. Gepensioneerden worden in dit plan nooit aangeduid als deelnemers.

De opzet van dit plan is gebaseerd op de wet en de bijbehorende Memorie van Toelichting. Voor de pensioenregeling KLM Health Services is de datum van 5 april 2024 gewenst voor definitieve vaststelling van dit transitieplan, om er zeker van te kunnen zijn dat op 1 januari 2026 wordt overgestapt naar een nieuwe pensioenregeling² onder het nieuwe pensioenstelsel. De inhoud van dit plan waaronder de wijzigingen in de pensioenregeling zijn in overleg met de Ondernemingsraad van KLM Health Services besproken en overeengekomen. Op grond van artikel 150d van de Pensioenwet heeft KLM Health Services dit transitieplan in overleg met de ondernemingsraad opgesteld. Samen worden deze partijen hierna gemakshalve "sociale partners" genoemd.

In dit transitieplan legt KLM Health Services de inhoud van de nieuwe pensioenregeling vast en de gemaakte keuzes en de overwegingen daarbij. Ook is de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en verworven pensioenrechten vastgelegd. Daarnaast bevat dit transitieplan de verantwoording waarom er naar de mening van KLM Health Services en de ondernemingsraad sprake is van een evenwichtige transitie.

¹ Deelnemers KLM Health Services bouwen in de huidige regeling geen nabestaandenpensioen op.

² Dit is de in dit document genoemde populaire benaming van het wettelijke begrip 'pensioenovereenkomst'.

KLM Health Services zal in overleg met de Ondernemingsraad opdracht geven aan Stichting Algemeen Pensioenfonds KLM om de nieuwe pensioenregeling vanaf 1 januari 2026 uit te voeren. Daarbij zal ook worden verzocht om:

- de tot genoemde datum opgebouwde pensioenaanspraken en verworven pensioenrechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling;
- de actieve deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek en geen of onvoldoende voordeel hebben van de transitie als geheel, hiervoor te compenseren op de in dit transitieplan beschreven wijze;
- het transitieplan na de opdrachtaanvaarding door middel van publicatie op de website van het pensioenfonds beschikbaar te stellen aan alle deelnemers en gepensioneerden, e.e.a. conform artikel 150d lid 3 van de Pensioenwet.

2. Verantwoordelijkheden en medezeggenschap

Dit transitieplan is de formele vastlegging van hetgeen sociale partners zijn overeengekomen over:

- de nieuwe pensioenregeling (inhoud en financiering);
- het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en verworven pensioenrechten naar die nieuwe pensioenregeling, en;
- de compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek.

Het pensioenfonds is hierover meegenomen waarmee beoogd is om de uitvoerbaarheid, uitlegbaarheid en evenwichtigheid van de afspraken te laten toetsen. Uiteraard heeft het pensioenfonds hierin een eigen afweging te maken. Daarbij zal KLM Health Services en het pensioenfonds diverse aanvullende documenten overeenkomen die de uitwerking vormen van dit transitieplan, zoals de uitvoeringsovereenkomst en het nieuwe pensioenreglement. Hierbij begrijpt KLM Health Services dat het pensioenfondsbestuur gehouden is om de formele medezeggenschap van haar verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht in acht te nemen. Het verantwoordingsorgaan heeft adviesrecht ten aanzien van de (te wijzigen) uitvoeringsovereenkomst.

Ingevolge artikel 150g van de Pensioenwet stelt de werkgever een vereniging van gepensioneerden (respectievelijk een vereniging van gewezen deelnemers) die een substantieel gedeelte van de gepensioneerden vertegenwoordigen in de gelegenheid om een oordeel uit te spreken over het transitieplan. Ingevolge het bepaalde van artikel 150b lid 2 PW wordt onder 'werkgever' mede verstaan '*de partijen die de wijziging van de pensioenregeling overeenkomen of zijn overeengekomen*'. In de toelichting op de Wet toekomst pensioenen wordt in dit verband gesproken over 'sociale partners'; zijnde de vertegenwoordigers van de werkgever(s) en werknemers die gezamenlijk het arbeidsvoorwaardelijke overleg hebben gevoerd. Zij moeten bedoelde verenigingen 'horen'.

Er heeft zich in dit kader geen vertegenwoordiging van gepensioneerden gemeld. KLM Health Services en de ondernemingsraad hebben in hun overleg het belang benadrukt dat de afspraken over de transitie bijdragen aan draagvlak voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Dat geldt voor de opzet van de nieuwe pensioenregeling en toekomstige opbouw maar evenzeer voor het effect op de opgebouwde pensioenaanspraken en verworven pensioenrechten. Daarbij zijn alle belanghebbenden, zowel actieve en gewezen deelnemers als uitkeringsgerechtigden in ogenschouw genomen.

3. Mijlpalen

De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de invoering en uitvoering van de nieuwe pensioenregeling bij KLM Health Services zijn als volgt.

Datum	Mijlpaal
7 april 2022	Start voorbereiding en overleg KHS en ondernemingsraad. KLM voert parallel overleg in een gezamenlijke werkgroep met werknemersorganisaties en het pensioenfonds.
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht.
12 april 2024	Definitief transitieplan vastgesteld en aan Stichting Algemeen Pensioenfonds KLM verzonden. <i>NB: de uiterste wettelijke termijn is 1 januari 2025.</i>
11 oktober 2024	Implementatie- en communicatieplan vanuit Stichting Algemeen Pensioenfonds KLM aan De Nederlandsche Bank verzonden. <i>NB: de uiterste wettelijke termijn is 1 juli 2025.</i>
1 juli 2025	Overleg gevoerd tussen sociale partners KLM over de actuele (financiële) situatie van Stichting Algemeen Pensioenfonds KLM en de eventuele consequenties voor invaren.
1 oktober 2025	Definitief besluit over invaren genomen op basis van de dan aanwezige dekkingsgraad bij Stichting Algemeen Pensioenfonds KLM.
31 december 2025	Formele datum waarop de opgebouwde pensioenaanspraken en verworven pensioenrechten worden bevroren voor invaren naar de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2026.
1 januari 2026	Formele datum voor invaren naar nieuwe pensioenregeling. De daadwerkelijk datum ligt na voltooiing van het jaarwerk, goedkeuring van de jaarrekening door de accountant en het bestuursbesluit daarover. Tevens start uitvoering nieuwe pensioenregeling en toekenning van compensatie (bij voorkeur ineens, zie de doelstellingen hoofdstuk 5 en de verdelings- en voorrangregels in hoofdstuk 8).
31 december 2036	Uiterste einddatum compensatieperiode indien compensatie wordt gespreid (einde fiscaal kader extra premie).

Ook nadat het transitieplan gereed is gekomen, zullen sociale partners samen met het pensioenfonds zorgen voor een goede communicatie van de afspraken. Zie hiertoe hoofdstuk 11 van dit transitieplan.

4. Uitgangspunten

KLM Health Services heeft een verplichte pensioenregeling. De huidige pensioenregeling past binnen het thans geldende pensioenstelsel in Nederland, wat betekent dat het te bereiken pensioen als uitgangspunt is genomen voor de premie die daarvoor benodigd is. Bij een deelnemingsperiode van 40 jaar wordt in de huidige pensioenregeling een te bereiken ouderdomspensioen van 75% van de gemiddelde pensioengrondslag nagestreefd, wat neerkomt op een jaarlijkse opbouw aan ouderdomspensioen van 1,875% over de in het betreffende jaar geldende pensioengrondslag. Deelnemers aan de pensioenregeling van KLM Health Services bouwen in tegenstelling tot medewerkers van KLM geen partnerpensioen op. Het streven is om opgebouwde aanspraken en ingegane pensioenen aan te passen aan de opgetreden prijsinflatie indien en voor zover de financiële positie van het pensioenfonds dit mogelijk maakt. De pensioenrichtleeftijd is de dag waarop de 68-jarige leeftijd wordt bereikt door de deelnemer. De actieve deelnemer heeft de optie (maar niet de verplichting) om een partnerpensioen bij het pensioenfonds te verzekeren. Voor hen wordt daarnaast een arbeidsongeschiktheidspensioen verzekerd bij het pensioenfonds.

Uitgangspunt bij de huidige financiering is dat KLM Health Services en de actieve deelnemers gezamenlijk een vaste premie betalen voor de financiering van deze pensioenregeling inclusief kosten- en risico-opslagen. Jaarlijks toetst het pensioenfonds of de vaste premie voldoende is voor de geambieerde pensioenopbouw en risicodekkingen op basis van een zogenoemde gedempte kostendekkende premie waarvan een verwacht rendementscurve de basis is. De rente en de inflatie ten behoeve van de rendementscurve zijn gepeild op 30 september 2020 en voor een periode van 5 jaar vastgezet tot en met 31 december 2025. Wanneer de premie in enig jaar ontoereikend is, treden het pensioenfonds en KLM Health Services in overleg. Als dat niet leidt tot een nieuwe premie-afpraak zal het pensioenfonds de geambieerde pensioenopbouw en eventuele risico-dekkingen zodanig verlagen dat de vaste premie weer toereikend is.

In het nieuwe pensioenstelsel zijn pensioenregelingen waarbij het te bereiken pensioen als uitgangspunt wordt genomen, niet meer toegestaan. Er moet dus een nieuwe pensioenregeling worden overeengekomen. Sociale partners hebben de volgende uitgangspunten gehanteerd bij de totstandkoming van de nieuwe pensioenregeling en van al hetgeen met de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel te maken heeft.

- Volgens de wet veranderen aanspraken in persoonlijke pensioenvermogens na invaren. Er moet dus het nodige veranderen. Wat niet per sé veranderd hoeft te worden, laten sociale partners onveranderd tenzij in dit plan expliciet vermeld zoals de ambitie die verschuift van 75% (in 40 jaar) naar 80% (in 42 jaar).
- Sociale partners beoordelen de nieuwe pensioenregeling en de transitie op evenwichtigheid conform de Memorie van Toelichting bij de Wet toekomst pensioenen.³ Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling, de gevolgen van invaren alsmede de afspraken over compensatie als totaalpakket worden beoordeeld. Instemming van de ondernemingsraad partners geldt derhalve ten aanzien van het totaalpakket.
- Voorgaande punten betekenen dat voor- en nadelen van het totaalpakket waaronder de vergelijking van de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling elkaar waar mogelijk op individueel (deelnemers- en gepensioneerden)niveau, maar in ieder geval op bestandsniveau, zullen opheffen.

³ Onder meer pagina 92 en 93.

- Dit laat onverlet dat actieve deelnemers per leeftijdscohort gecompenseerd worden voor een eventuele achteruitgang als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek indien de transitie als geheel geen of onvoldoende voordelen voor hen biedt.
- De nieuwe pensioenregeling wordt per saldo kostenneutraal vormgegeven ten opzichte van de huidige pensioenregeling, behoudens de aanvullende afspraak over omrekening van de premie en vaststelling van de nieuwe vaste premie als percentage van de pensioengrondslag. Die uitzondering geldt eveneens voor een scenario waarin de financiering van de afschaffing van de doorsneesystematiek uit de premiereserve en de buffers van het pensioenfonds ontoereikend is en KLM Health Services in overleg met de ondernemingsraad afspraken maakt over extra premie.
- De huidige pensioenregeling kwalificeert als DC onder de IFRS en dat geldt ook voor de nieuwe pensioenregeling.
- De uitvoering van de nieuwe pensioenregeling wordt ondergebracht bij Stichting Algemeen Pensioenfonds KLM.
- Met ingang van 1 januari 2026 geldt voor deelnemers en uitkeringsgerechtigden KLM Health Services niet langer een aparte pensioenregeling, maar vormen zij onderdeel van de pensioenregeling KLM Grondpersoneel. In de pensioenregeling zal de premie voor de deelnemers KLM Health Services evenwel specifiek worden vastgelegd.
- Invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en verworven pensioenrechten naar de nieuwe pensioenregeling is het standaardpad dat de wetgever voorschrijft conform artikel 150I van de Wet toekomst pensioenen. Sociale partners nemen dat pad als uitgangspunt.
- De formele datum waarop wordt ingevaren valt samen met de start van de nieuwe regeling en ook met de datum (of de startdatum) waarop compensatie wordt toegekend. Het geheel van deze veranderingen wordt als ‘de transitie’ aangeduid. De beoogde transitiedatum is 1 januari 2026. Als deze datum om wat voor reden dan ook niet gehaald wordt, dan wordt de transitie in beginsel doorgeschoven naar 1 januari 2027 en als laatste moment 1 januari 2028. Sociale partners zijn een procedure overeengekomen om tot accordering of doorschuiven van de transitiedatum over te gaan, zie hiervoor hoofdstuk 8.
- KLM Health Services gaat ervan uit dat het pensioenfonds een beleggingsbeleid voert dat passend is bij de in hoofdstuk 5, 6 en 7 geformuleerde doelstellingen en ambities, alsmede bij de risicopreferentie van de deelnemers en de gepensioneerden van het Algemeen Pensioenfonds KLM, die is onderzocht door het pensioenfonds met inachtneming van de daarbij horende wetenschappelijke inzichten. Hierbij hoort een impliciete lifecycle waarin op jonge leeftijden risicovol wordt belegd en waarin het beleggingsrisico wordt afgebouwd naarmate de pensioenrichtleeftijd nadert. In de uitkeringsfase wordt echter nog steeds een bepaalde mate van beleggingsrisico genomen (= beleggen in zakelijke waarden) om voldoende rendement te genereren.
- De berekeningen in dit transitieplan zijn gebaseerd op de veronderstellingen zoals deze bekend waren op het moment van definitieve vaststelling van het transitieplan (bijlage 5). Sociale partners KLM hebben het pensioenfonds verzocht om in de periode tot ingang van de nieuwe regeling periodiek (eens per kwartaal) overleg met het AVO KLM te voeren over de implementatie waarbij eventuele wijzigingen in de gehanteerde veronderstellingen en het effect daarvan op de berekeningsuitkomsten onderwerp van gesprek zullen zijn. Eventuele aanpassing van de daar gemaakte afspraken zullen ook zijn weerslag hebben in de transitie-afspraken voor KLM Health Services.
- Bij onvoorziene omstandigheden waar dit transitieplan niet in voorziet, zal KLM Health Services met de ondernemingsraad overleggen om tijdig tot een oplossing te komen die zoveel als mogelijk aansluit bij de geest van dit transitieplan.

5. Doelstellingen

Sociale partners hebben de volgende algemene doelstellingen voor ogen bij het wijzigen van de pensioenregeling KLM Health Services conform de Wet toekomst pensioenen.

- KLM Health Services heeft thans een pensioenregeling waarin de deelname verplicht is. Sociale partners willen ook onder het nieuwe pensioenstelsel een verplichte pensioenregeling voor het personeel.
- De nieuwe pensioenregeling moet goed uitvoerbaar en uitlegbaar zijn. Complexiteit wordt zoveel als mogelijk vermeden.
- Op grond van de Wet toekomst pensioenen kunnen sociale partners kiezen tussen twee contactvormen, een flexibele premierregeling en een solidaire premierregeling. Bij beide vormen is de premie het uitgangspunt, en het te bereiken pensioen een resultante daarvan. Sociale partners vinden solidariteit tussen en ontzorging van het personeel belangrijk. Daarom kiezen zij voor de zogenoemde 'solidaire premierregeling' voor wat betreft het inkomen tot het fiscaal maximum. Deze keuze biedt de meeste solidariteit binnen en tussen generaties. De wettelijke kaders daaromtrent conform de Wet toekomst pensioenen leggen de basis voor wat in dit document bedoeld wordt met 'de nieuwe pensioenregeling'. Dit betekent onder meer dat voor elke actieve deelnemer duidelijker dan voorheen wordt hoe de ingelegde premie ten goede komt aan zijn eigen pensioen.
- Als ambitie voor het te bereiken ouderdomspensioen in de nieuwe pensioenregeling wordt bij 42 deelnemingsjaren gestreefd naar een ouderdomspensioen van 80% van de gemiddelde pensioengrondslag. In genoemd percentage van 80% is geen nabestaandenpensioen bij overlijden na de pensioendatum begrepen. Voor deelnemers met een partner zal bij ingang van het pensioen naar keuze een nabestaandenpensioen worden verzekerd. Dit leidt tot een lager ouderdomspensioen. Onderdeel van de ambitie is dat dit percentage van 80% in minimaal 60% van de economische toekomstscenario's wordt gehaald, hetgeen een verbetering is ten opzichte van de huidige pensioenregeling.⁴
- Het pensioen wordt beweeglijker dan onder het huidige pensioenstelsel. Aanspraken en indexatie verdwijnen als begrippen alhoewel er nog steeds een streven is om rekening te houden met inflatie. Beleggingsrendement gaat sneller doorwerken in het pensioen, zowel in goede als in slechte scenario's.
- Sociale partners streven ernaar om het persoonlijk pensioenvermogen van de deelnemers en de gepensioneerden bij invaren minimaal gelijk te laten zijn aan de individueel te berekenen voorziening pensioenverplichtingen onmiddellijk voorafgaand aan invaren.
- Het pensioenfonds houdt een Minimum Vereist Eigen Vermogen (hierna: MVEV) aan dat toereikend wordt verkregen uit de buffers van het pensioenfonds.
- Het pensioenfonds houdt een Voorziening voor Operationele Risico's (hierna: VOR) aan die toereikend wordt verkregen uit de buffers van het pensioenfonds.
- Sociale partners streven ernaar dat de nieuwe pensioenregeling kan starten met een voldoende gevulde solidariteitsreserve, verkregen uit de buffers van het pensioenfonds.
- Sociale partners streven ernaar dat de compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek ineens gefinancierd wordt bij de start van de nieuwe pensioenregeling.

⁴ Onder het huidige FTK wordt dat percentage van 60% niet gehaald, zo wijzen berekeningen in hoofdstuk 9 uit.

- De financiering van de compensatie vindt plaats uit de premiereserve en voor zover deze niet toereikend is, uit de buffers⁵ van het pensioenfonds en voor zover deze niet toereikend of beschikbaar zijn (zie hoofdstuk 8), uit premie. In die laatste situatie maken sociale partners tussen 1 juli en 1 oktober 2025 aanvullende afspraken en zal de compensatie gespreid worden gefinancierd met als uiterste einddatum 31 december 2035.
- In de hoofdstukken 6 en 7 zijn al deze doelstellingen geconcretiseerd en kwantitatief beschreven. In hoofdstuk 9 is de beoordeling op evenwichtigheid opgenomen.

Sociale partners leggen in een pensioenregeling primair afspraken vast die betrekking hebben op de periode van actieve deelname, ook wel de opbouwfase genoemd. Deze worden in hoofdstuk 6 geconcretiseerd. Gelet op het uitgangspunt dat alle opgebouwde pensioenaanspraken en verworven pensioenrechten worden ingevaren, hebben sociale partners ook specifieke doelstellingen geformuleerd ten aanzien van de uitkeringsfase.

- Het streven is om ingegane uitkeringen van gepensioneerden bij de start van de nieuwe pensioenregeling ten minste gelijk te houden aan het niveau in de huidige pensioenregeling.
- Het streven is om de verwachte pensioenuitkeringen van alle deelnemers bij de start van de nieuwe pensioenregeling ten minste gelijk te houden aan het niveau in de huidige pensioenregeling.
- Het streven is om pensioenuitkeringen door de inzet van een zogenoemde solidariteitsreserve gedurende de uitkeringsfase voor minimaal 50% van de opgetreden prijsinflatie te compenseren.⁶ De invulling daarvan is vastgelegd in hoofdstuk 7.

Bij het omzetten van opgebouwd persoonlijk pensioenvermogen in een jaarlijkse uitkering moet rekening worden gehouden met een projectierendement. De hoogte van het projectierendement bepaalt het verloop van de uitkeringen. Bij een hoog projectierendement begint de uitkering hoger, maar is er daarna meer kans op tegenvallers uit hoofde waarvan enkel een gelijkblijvende of zelfs dalende uitkering het gevolg kan zijn. Bij een laag projectierendement begint de uitkering lager maar is er een grotere kans op meevallers en dus op een stijging van de pensioenuitkering. Het projectierendement wordt wettelijk gebaseerd op de rentetermijnstructuur van DNB al dan niet rekening houdend met een opslag (als rekening wordt gehouden met een hoog verwacht beleggingsrendement) of een afslag (als rekening wordt gehouden met een laag verwacht beleggingsrendement). Sociale partners zien geen doorslaggevende redenen om het projectierendement anders vast te stellen dan de door DNB voorgeschreven rentetermijnstructuur, dus zonder opslag of afslag. Het is enerzijds belangrijk dat gepensioneerden niet worden geconfronteerd met een verlaging van de uitkering in de uitkeringsfase. Een opslag waardoor hoog wordt aangevangen met een hoge kans op daling, is dus geen optie. Bij een afslag zou er bij invaren meer dan 100% van de huidige voorziening pensioenverplichtingen nodig zijn om met een gelijke uitkering te starten in de nieuwe pensioenregeling. Dat wordt eveneens als onwenselijk geacht.

⁵ Het idee achter het nieuwe pensioenstelsel en het daaraan ten grondslag liggende hoofdlijnenakkoord is dat de effecten van de afschaffing van de tijdsevenredige pensioenopbouw via doorsneepremie en de overstap op een ander type pensioenovereenkomst qua te verwachten pensioen elkaar moeten compenseren. Een hogere premie past niet bij de afspraak uit het hoofdlijnenakkoord dat de transitie zoveel mogelijk kostenneutraal dient plaats te vinden. De compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek en de financiering via de buffers van het pensioenfonds daarvan maken onderdeel uit van de brede evenwichtigheidsafweging.

⁶ Daarmee wordt dan ook de kans op en de mate van verlaging van de pensioenuitkeringen beperkt.

Omdat sociale partners kiezen voor een solidaire pensioenregeling is een solidariteitsreserve een verplicht onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. De doelstelling hiervan is om ingegane pensioenuitkeringen te compenseren voor prijsinflatie (waarmee dan ook bescherming wordt gegeven tegen nominale dalingen). Deze zogenoemde 'nominale' bescherming wordt gerealiseerd doordat uit die solidariteitsreserve aanvullingen op de pensioenuitkeringen worden gefinancierd. Dit gebeurt bij een tegenvallende ontwikkeling van de persoonlijke pensioenvermogens gedurende de uitkeringsfase waardoor de 50%-doelstelling niet wordt behaald, bijvoorbeeld door achterblijvend beleggingsresultaat of door langlevens ontwikkelingen. Elke tegenvaller wordt enkel voor dat bepaalde jaar gecompenseerd. In het opvolgende jaar wordt opnieuw bezien of een compenserende aanvulling vanuit de solidariteitsreserve nodig is. Het pensioenfonds ontwikkelt op basis van deze doelstelling beleid voor onder meer de verwerking van beleggingsrendement over deze reserve en voor de onttrekkingen in geval van de geschetste tegenvallende ontwikkelingen. Sociale partners willen ook het langlevens risico gedurende de uitkeringsfase zoveel als mogelijk opvangen vanuit de solidariteitsreserve.⁷ Hierdoor wordt zowel het risico gemitigeerd dat individuele gepensioneerden langer leven dan geprognosticeerd (micro langlevens risico) als de situatie dat het fonds voor iedereen nieuwe sterftekansen hanteert en deze verwerkt in de uitkeringen (macro langlevens risico). Kort gezegd wordt de solidariteitsreserve ingezet om te voorkomen dat de uitkeringen achterblijven bij de geschetste nominale doelstelling, ongeacht de oorzaak daarvan. Berekeningen wijzen uit dat de beoogde invulling van de solidariteitsreserve waarborgt dat deze doelstelling in de meeste scenario's wordt bereikt, zie hoofdstuk 7.

Tevens wordt in de uitkeringsfase beoogd om:

- gelijke (procentuele) aanpassingen in ingegane pensioenuitkeringen door te voeren, en;
- de voorspelbaarheid (stabiliteit) van de verwachte pensioenuitkering te verhogen in de jaren voorafgaand aan de pensioendatum.

Deze laatste doelstellingen kunnen onder meer worden bereikt door toepassing van een collectieve uitkeringsfase waarbij alle gepensioneerden dezelfde beleggingsrendementen krijgen toebedeeld en aankomend gepensioneerden hun opgebouwd persoonlijk pensioenvermogen geleidelijk (al voor de pensioendatum) omzetten in een verwachte uitkering. De stabiliteit van de pensioenuitkeringen kan worden bereikt door afbouw van het beleggingsrisico (en daarmee vergroting van de rente-afhankelijkheid in de beleggingen) naarmate de pensioendatum dichterbij komt. Deze stabiliteit wordt nog vergroot door spreiding van beleggingsresultaten in de uitkeringsfase waardoor eventuele verliezen in enig jaar worden gecompenseerd door nog niet toegekende winsten uit het verleden. Het pensioenfonds heeft aangegeven spreiding van de beleggingsrendementen toe te willen passen over een periode van drie jaar via een geheugenloze methodiek. Sociale partners kunnen zich hierin vinden.

Al deze doelstellingen worden door het pensioenfonds gedetailleerd uitgewerkt in beleid.

⁷ Met als uitgangspunt dat de uitkeringen jaarlijks worden aangevuld.

6. Karakter en kenmerken van de nieuwe pensioenregeling

De pensioenregeling voor personeel van KLM Health Services wordt aangepast conform de vereisten uit de Wet toekomst pensioenen. De huidige pensioenregeling voor het inkomen tot aan de fiscale salarisgrens (2023: € 128.810) is een middelloonregeling. Deze regeling kan niet gehandhaafd blijven; in het nieuwe pensioenstelsel dat beoogd wordt met de Wet toekomst pensioenen moet elke pensioenregeling in Nederland vormgegeven zijn als een premieregeling.

Sociale partners hebben bij de vormgeving van de nieuwe pensioenregeling gekozen voor een solidaire premieregeling, omdat die het beste aansluit bij de huidige pensioenregeling en er vanuit de werkgever noch de werknemers een wens tot individualisering en/of flexibilisering van de pensioenregeling bestaat. De solidaire premieregeling ligt voorts qua verdeling van risico's binnen het collectief het dichtst in de buurt van de huidige pensioenregeling en voorziet ook in instrumenten om de pensioenen in de uitkeringsfase op passende wijze te stabiliseren en daarmee de risico's op verlagingen van pensioenuitkeringen te beperken. Essentiële kenmerken worden hieronder vermeld.

Solidaire premieregeling

Collectief systeem / samen beleggen

- Fonds stelt beleggingsmix vast
- Beleggingsrendementen worden leeftijdsafhankelijk toegerekend naar persoonlijke pensioenvermogens

Solidariteit staat centraal

- Beleggingsrisico's en risico's inzake overlijden, langleven en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld
- Intergenerationele risicodeling via beschermingsrendement en solidariteitsreserve
- Financieringsmogelijkheden solidariteitsreserve: buffer bij invaren, overrendement en premie

Variabele uitkering

Vanaf de pensioendatum ontvangt de gepensioneerde een variabele uitkering

Hierna volgen de belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling. Waar parameters afhankelijk zijn van overheidsbeleid c.q. jaarlijkse vaststelling van wettelijke grenzen, behouden sociale partners zich het recht voor om afwijkingen door te voeren indien zij dat opportuun vinden.

- De nieuwe pensioenregeling is een solidaire premiereregeling voor het inkomen tot aan de fiscale salariegrens. Deze grens wordt door de overheid vastgesteld en bedraagt € 128.810 in 2023. De grens kan jaarlijks door de overheid worden aangepast.
- Voor prognoseberekeningen van de pensioenuitkering in de opbouwfase wordt als pensioenrichtdatum gehanteerd de 1e dag van de maand waarin de AOW ingaat. De feitelijke pensioeningangsdatum is uiterlijk de dag waarop de AOW ingaat.⁸ De AOW-datum is in 2023 de dag waarop de deelnemer 66 jaar en 10 maanden oud wordt. Deze stijgt in 2024 naar 67 jaar. In 2028 stijgt de AOW-datum verder naar 67 jaar en 3 maanden. Daarna wordt de datum in lijn met de macro-levensverwachting aangepast. Eerder met pensioen gaan (tot maximaal 10 jaar voorafgaand aan de AOW-ingangsdatum) blijft mogelijk indien de dienstbetrekking met KLM eindigt.
- De definitie van pensioengevend salaris blijft gelijk. Deze is 12,96 x het maandsalaris, vermeerderd met de regelmatige onregelmatigheidstoeslag zoals opgegeven door KLM Health Services en de vaste maandelijksse toeslag voor zover dit is overeengekomen met KLM Health Services.
- Het pensioengevend salaris in deze bruto pensioenregeling is gemaximeerd op de fiscale salariegrens (2023: € 128.810) behalve voor het hierna vermelde arbeidsongeschiktheids-pensioen waarvoor geen maximering geldt.
- De franchise blijft gelijk aan de door de overheid vastgestelde minimale franchise (2023: € 16.322) welke jaarlijks door de overheid kan worden aangepast.
- De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris verminderd met de franchise.
- De premie die bedoeld is voor vorming van het persoonlijk pensioenvermogen van de actieve deelnemer is in de huidige pensioenregeling een percentage van een specifieke premiegrondslag. Dit is in de nieuwe pensioenregeling niet meer mogelijk gegeven het andere karakter van die regeling en de wettelijke bepalingen daaromtrent. De premie is daarom omgerekend maar een percentage van de hierboven gedefinieerde pensioengrondslag. Daarnaast worden premies betaald om kosten en risicodekkingen e.d. te financieren. Die premies zijn eveneens omgerekend. Vervolgens hebben sociale partners afgesproken dat het vaste premiepercentage in de nieuwe pensioenregeling 28,2% van de hierboven gedefinieerde pensioengrondslag bedraagt. Na aftrek van bedoelde kosten en risicopremies e.d. wordt het restant in de persoonlijke pensioenvermogens gestort.⁹ Dit restant blijft binnen de fiscale grens die de overheid hiervoor heeft gesteld.
- Het hiervoor genoemd vaste premiepercentage blijft gelden totdat sociale partners op enig moment in de tijd overeenstemming over aanpassing bereiken. Een eventuele aanpassing geldt alleen voor de toekomst om het DC-karakter voor de IFRS te behouden. Zonder overeenstemming over aanpassing blijft het laatst vastgestelde premiepercentage gelden, met de kanttekening dat de premie in elk geval past binnen het vigerende fiscale kader. Zodra duidelijk is dat die fiscale passendheid in de toekomst niet langer het geval is, informeert het pensioenfonds sociale partners die vervolgens overleggen hoe de premie

⁸ De arbeidsvoorwaarde pensioen is vormgegeven als een aanvulling op de algemene oudedagsvoorziening AOW. Dat principe verandert niet in het nieuwe stelsel en daarom blijft de mogelijkheid van gelijktijdige ingang van het aanvullend pensioen met de AOW-uitkering vanuit het perspectief van zowel werknemer als werkgever wenselijk.

⁹ Het pensioenfonds hanteert hierbij de methode van 'assumed payment'. De investering van de premie in de beleggingsportefeuille vindt plaats op een vastgesteld moment onafhankelijk van de daadwerkelijke ontvangst van de betaling. De uitvoeringsorganisatie hanteert bij voorkeur automatische incasso.

weer passend gemaakt wordt met het oogmerk om een zo adequaat als mogelijke oplossing te zoeken voor fiscaal afgedwongen versoberingen in de pensioenregeling.

- Indien KLM Health Services in het overleg met ondernemingsraad niet tijdig tot overeenstemming komt, zal het pensioenfonds het premiepercentage zelfstandig verlagen tot het niveau passend binnen het fiscale kader.
- Het rendement op de collectieve beleggingsportefeuille van het pensioenfonds wordt cohortsgewijs toegewezen aan de deelnemers en de gepensioneerden volgens te ontwikkelen beleid van het pensioenfonds.
- De ambitie van sociale partners is om op basis van de premie die voortvloeit uit het vaste premiepercentage bij 42 deelnemersjaren en met inachtneming van het toegewezen rendement een ouderdomspensioen te verwezenlijken van 80% van de gemiddelde pensioengrondslag gedurende de periode van deelneming. In genoemd percentage van 80% is voor medewerkers van KLM Health Services geen nabestaandenpensioen bij overlijden na de pensioendatum begrepen. Voor deelnemers met een partner zal bij ingang van het pensioen naar keuze een nabestaandenpensioen worden verzekerd. Dit leidt tot een lager ouderdomspensioen. Stichting Algemeen Pensioenfonds KLM toetst of de premie en ambitie in een realistische verhouding tot elkaar staan en voert beleid om die ambitie zo goed als mogelijk te verwezenlijken.
- KLM Health Services draagt de hiervoor bedoelde premie af aan het pensioenfonds en houdt hiertoe een eigen bijdrage van de actieve deelnemer in.
- De bijdragegrondslag blijft qua definitie ongewijzigd ten opzichte van de huidige pensioenregeling. De eigen bijdrage van de actieve deelnemers is gelijk aan:
 - 5,7% van de pensioengrondslag voor de vorming van het persoonlijk pensioenvermogen en de verplichte verzekering van het arbeidsongeschiktheidspensioen;
 - 1,6% van de pensioengrondslag voor de actieve deelnemers die zich vrijwillig verzekeren voor het partner- en wezenpensioen.¹⁰
 - een maandelijkse bijdrage die door het pensioenfonds wordt vastgesteld voor de vrijwillige verzekering van een voor de deelnemers KLM Health Services nieuw te introduceren tijdelijk nabestaandenpensioen tenzij van de deelname aan deze verzekering is afgezien.
- Partnerpensioen ingeval van overlijden vóór de pensioendatum is voor deelnemers van KLM Health Services geen verplicht onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Dekking en financiering is volledig op risicobasis. De dekking van het op risicobasis gefinancierde partnerpensioen eindigt bij beëindiging van de deelname aan de pensioenregeling.
- Het vrijwillige partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering bedraagt 22,5% van het pensioengevend salaris. Dit partnerpensioen wordt automatisch meeverzekerd voor elke actieve deelnemer met een partner tenzij deze daar - met instemming van de partner - expliciet vanaf ziet. Voor actieve deelnemers die op de datum van invoering van de nieuwe regeling al eerder hebben afgezien van nabestaandenpensioen zal op basis van deze keuze geen vrijwillig partnerpensioen worden verzekerd. Sociale partners verzoeken het pensioenfonds om actieve deelnemers die in de huidige regeling hebben afgezien van het facultatief nabestaandenpensioen bij de aanvang van de nieuwe regeling expliciet over dit principe te informeren en hen de optie voor te leggen hun keuze te heroverwegen. Deelnemers van KLM Health Services krijgen eveneens de keuze voorgelegd om zich voor nieuw te introduceren tijdelijk nabestaandenpensioen te verzekeren.
- In vergelijking met het risico nabestaandenpensioen dat onderdeel is van huidige pensioenregeling geeft de nieuwe regeling bij verreweg de meeste actieve deelnemers een adequate dekking. Minimaal elke vijf jaar zal bezien worden of de dekking aangepast moet worden om deze op een adequaat niveau te houden. Dit kan aanleiding zijn voor aanpassing

¹⁰ De aanvullende deelnemersbijdrage voor de vrijwillige verzekering partnerpensioen wordt jaarlijks door het Bestuur getoetst en vastgesteld.

van de premie voor het vrijwillige partnerpensioen. In bijlage 2 is een nadere toelichting opgenomen inclusief een vergelijking tussen de huidige en nieuwe situatie.

- Een ingegaan partnerpensioen eindigt aan het einde van de maand van overlijden van de partner.
- Na beëindiging van de deelname eindigt in beginsel de risicodekking, dus ook bij pensionering. Bij beëindiging vóór de pensioendatum wordt de risicodekking automatisch maximaal 6 maanden voortgezet ten laste van het pensioenfonds. Naar keuze en voor rekening van de gewezen deelnemer wordt de risicodekking daarna voortgezet maximaal tot aan het moment van daadwerkelijke pensionering.
- Bij aanvang van de uitkeringsfase zal het partnerpensioen naar keuze van de deelnemer aangekocht worden uit het persoonlijk pensioenvermogen. Voor deelnemers met een partner op de pensioendatum kan dan een ouderdompensioen en partnerpensioen aangekocht en verzekerd in de verhouding 100:70. Dit leidt dan tot een verlaging van het geprojecteerde ouderdompensioen.
- De partnerdefinitie wordt gelijk aan de wettelijke definitie die ruimer is dan de definitie in de huidige pensioenregeling.
- Het wezenpensioen bij overlijden vóór pensionering bedraagt 10% van het pensioengevend salaris en wordt uitgekeerd tot leeftijd 25 van de wees. Deelname aan deze verzekering is verplicht. Dekking en financiering is volledig op risicobasis en eindigt bij beëindiging van de actieve deelname. Bij beëindiging vóór de pensioendatum wordt de risicodekking automatisch maximaal 6 maanden voortgezet ten laste van het pensioenfonds. Bij pensionering vanuit actieve dienst wordt de dekking tot maximaal 5 jaar na de pensioenrichtleeftijd voortgezet. Eventueel opgebouwd wezenpensioen voorafgaand aan de inwerkingtreding van de nieuwe pensioenregeling wordt geëerbiedigd en zal na invaren net als de overige pensioenaanspraken en -uitkeringen een variabel karakter krijgen.
- Met ingang van 1 januari 2026 kunnen medewerkers van KLM Health Services een tijdelijk partnerpensioen verzekeren. Dit voorziet bij overlijden voor de pensioendatum in een tijdelijk partnerpensioen van € 17.050 per jaar (niveau 2023). De deelname is vrijwillige en de premie voor rekening van de deelnemer. Standaard wordt dit vrijwillige tijdelijke partnerpensioen meeverzekerd tenzij de actieve deelnemer daar expliciet vanaf ziet. De dekking eindigt in beginsel bij beëindiging van de deelname maar een nieuw gepensioneerde heeft het recht om na pensionering de verzekering van het tijdelijk partnerpensioen voor eigen rekening voort te zetten tot uiterlijk de dag waarop deze de AOW-gerechtigde leeftijd verhoogd met 10 jaar bereikt. Het pensioenfonds bepaalt de premie.
- Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt voortgezet conform de huidige pensioenregeling ¹¹ en bedraagt bij volledige arbeidsongeschiktheid (80-100%) de som van:
 - 10% van het pensioengevend inkomen tot maximaal het bedrag van de WIA-uitkeringsgrens (in 2023: € 66.656) en;
 - 80% van het deel van het pensioengevend inkomen dat uitgaat boven het bedrag van de WIA-uitkeringsgrens (ongemaximeerd).
- Bij arbeidsongeschiktheid wordt de deelneming premievrij voortgezet in lijn met de huidige pensioenregeling met dien verstande dat in de nieuwe pensioenregeling de premiebetaling wordt overgenomen door het pensioenfonds waar in de huidige pensioenregeling de opbouw wordt overgenomen.
- Op de pensioendatum mag – indien en voor zover de Pensioenwet de mogelijkheid biedt – maximaal 10% van het voor ouderdompensioen bestemd persoonlijk pensioenvermogen naar keuze van de nieuw gepensioneerde als bedrag ineens worden uitgekeerd.

¹¹ Ingegaan arbeidsongeschiktheidspensioenen uit voorgaande regelingen op basis van de WAO is hier niet beschreven maar wordt ook verondersteld voortgezet te worden

7. Uitkeringsfase en solidariteitsreserve

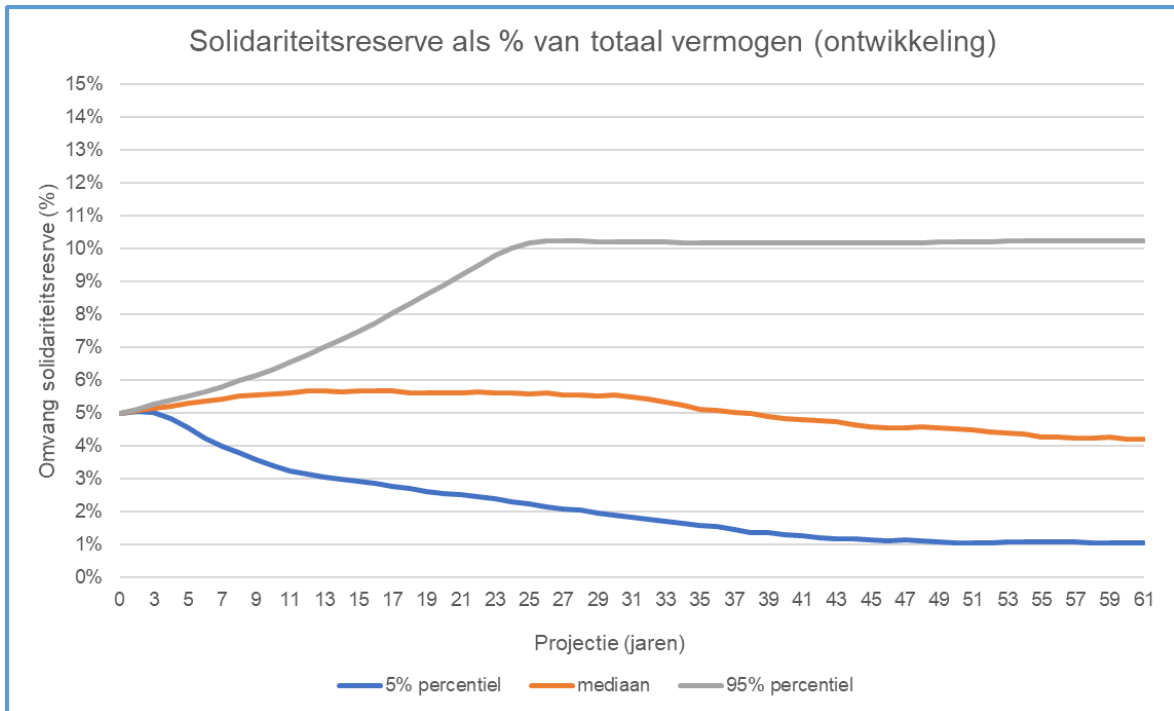
In hoofdstuk 6 is de nieuwe pensioenregeling beschreven. Het daar vermelde heeft betrekking op de opbouwfase oftewel de fase voorafgaand aan pensionering. De op te bouwen persoonlijke pensioenvermogens blijven bij pensionering en gedurende de hele uitkeringsfase in stand. Jaarlijks wordt voor de gepensioneerden berekend welk pensioen / welke uitkering er voor het betreffende jaar kan worden aangekocht uit het persoonlijk pensioenvermogen. Hierbij gelden de volgende kenmerken.

- De uitkeringen van het levenslang ouderdomspensioen, het ingegane arbeidsongeschiktheidspensioen en het ingegane partner- en wezenpensioen zijn variabel en kennen geen vaste stijging. Bij ingang van het (ouderdoms)pensioen kan de deelnemer wel blijven kiezen voor een zogenaamde hoog-laag of laag-hoog constructie.¹² Ook deeltijdpensioen blijft mogelijk.
- Om te kunnen compenseren voor prijsinflatie (minimaal 50%) wordt een solidariteitsreserve ingericht. Deze reserve wordt bij invaren gevuld uit de buffer van het pensioenfonds (zie hoofdstuk 8) en daarna jaarlijks met 5% van het aan gepensioneerden toe te kennen overrendement op hun persoonlijke pensioenvermogens.¹³
- Indien onmiddellijk voorafgaand aan enig kalenderjaar sprake is van een zodanig achterblijvend rendement of langlevens ontwikkelingen dat ingegane uitkeringen in het betreffende jaar niet met minimaal 50% van de prijsinflatie verhoogd kunnen worden, er maximaal 10% van de solidariteitsreserve aangewend wordt – voor zover de reserve voldoende gevuld is – de ingegane uitkeringen voor het betreffende jaar alsnog met 50% van de prijsinflatie verhoogd kunnen worden, voor zover de 10% toereikend is om deze aanvulling te doen.
- De solidariteitsreserve bedraagt minimaal 0% en maximaal 10%¹⁴ van het totaal der persoonlijke pensioenvermogens. De solidariteitsreserve wordt bij invaren vastgesteld op 5%. Een heel lage of een heel hoge dekkinggraad bij invaren kan ertoe leiden dat die initiële vulling wordt verlaagd of verhoogd. Zie hiertoe hoofdstuk 8.
- Bij deze initiële vulling kunnen de ingegane uitkeringen naar verwachting nominaal aangepast worden zonder dat de solidariteitsreserve leeg raakt. De initiële vulling van 5% bij invaren wordt berekend over het totaal van alle persoonlijke pensioenvermogens. Zowel deelnemers als gepensioneerden dragen hier dus aan bij. Aangezien de reserve zelf toeziet op het beschermen van de ingegane uitkeringen van gepensioneerden werkt dit principe als een hefboom: 5% van het totale vermogen is een aanzienlijk deel (circa 12%) van het vermogen van de gepensioneerden (zie bijlage 8 – kengetallen).
- Hierna is het verloop van de solidariteitsreserve weergegeven bij een initiële vulling van 5% en een voeding van 5% van het overrendement van gepensioneerden. In deze projectie van is rekening gehouden met verhogingen van 50% van de prijsinflatie.

¹² Een hoog-laag of laag-hoog constructie kan niet gecombineerd worden met een eventuele keuze om bij pensioeningang 10% van het persoonlijk pensioenvermogen ineens uit te laten keren (indien en voor zover de Pensioenwet die mogelijkheid straks biedt)

¹³ Hiermee wordt bedoeld hetgeen extra voor de gepensioneerden beschikbaar is aan rendement, boven op het rendement dat nodig is om het persoonlijke pensioenvermogen zodanig aan te vullen dat de uitkering nominaal gelijk blijft (= beschermingsrendement).

¹⁴ Het pensioenfonds heeft laten weten dat 10% voor haar de bovengrens is, hetgeen lager is dan het wettelijk maximum van 15%. Sociale partners laten zich leiden door de berekeningsuitkomsten die laten zien dan initiële vulling met 5% voldoende is om naar verwachting aan de ambitie te kunnen voldoen. Een hogere initiële vulling is enkel aan de orde bij een heel hoge dekkinggraad bij invaren. Zie hiervoor hoofdstuk 8.



- In de berekeningen is uitgegaan van gelijkblijvende sterftetekansen over de toekomst. Er blijft in alle scenario's een buffer aanwezig om ook langleven risico's op te vangen (micro en macro) zoals beoogd en vermeld in hoofdstuk 5, al is die buffer in de slechtste scenario's beperkt. Sociale partners kunnen te allen tijde de hoogte en het doel van de solidariteitsreserve aanpassen als de ontwikkeling daarvan niet aansluit bij de verwachting vooraf.

8. Invaren opgebouwde pensioenaanspraken en verworven pensioenrechten: verdelings- en voorrangregels

KLM Health Services verzoekt het pensioenfonds, met instemming van de ondernemingsraad, om de per 31 december 2025 opgebouwde pensioenaanspraken en verworven pensioenrechten onder voorbehoud van voldoende dekkingsgraad (zie hierna) op 1 januari 2026 in te varen in de nieuwe pensioenregeling door middel van een collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet. Invaren gebeurt op basis van een door het pensioenfonds bepaalde omrekenmethode waarbij aanspraken en uitkeringen worden omgezet in persoonlijke pensioenvermogens. Er mag daarbij in beginsel van twee methodieken gebruik worden gemaakt, waarbij de zogenoemde ‘standaardmethode’ de wettelijke default is. Daarbij wordt het collectieve fondsvermogen in beginsel naar rato van de individuele voorzieningen pensioenverplichtingen verdeeld over de deelnemers en de gepensioneerden.¹⁵ Het pensioenfonds heeft bepaald dat de standaardmethode wordt gehanteerd tenzij er op de transitiedatum sprake is van uitzonderlijke omstandigheden. Dan zal de methodiek in samenspraak met het pensioenfonds worden heroverwogen.¹⁶

Sociale partners vinden het moeilijk uitlegbaar indien de persoonlijke pensioenvermogens met minder dan 100% van de huidige individuele voorziening pensioenverplichtingen gevuld kunnen worden bij invaren. Voorts moet voldaan worden aan de wettelijk verplichte bestemmingen inzake het MVEV en de VOR. De beoogde omvang hiervan is:

- bij het MVEV: afgerond circa 1% van het totaal der persoonlijke pensioenvermogens;¹⁷
- bij de VOR: eveneens circa 1% van het totaal der persoonlijke pensioenvermogens.¹⁸

Daarnaast worden additionele bestemmingen ter grootte van circa 7% van het totaal der persoonlijke pensioenvermogens gevuld (zie hierna). Het in de eerste zin van dit hoofdstuk vermelde voorbehoud ziet daarom op een aanwezige dekkingsgraad van minimaal 109%. Omdat er een doorlooptijd zit in de effectuering van het invaarbesluit, moet dat besluit voorafgaand aan de daadwerkelijke transitiedatum genomen worden. Sociale partners KLM overleggen zes maanden van te voren over de actuele situatie en nemen drie maanden voorafgaand aan de transitiedatum het daadwerkelijke besluit omtrent invaren. Sociale partners KLM Health Services volgen de uitkomst van dit overleg. Aangezien de aanwezige premiereserve niet meetelt in de dekkingsgraadberekening is er nog enige extra marge aanwezig in de vermogenssituatie van het pensioenfonds. Invaren kan zonder meer doorgang vinden indien de aanwezige dekkingsgraad drie maanden voor de transitiedatum hoger ligt dan 109%. Op deze wijze is er comfort dat er daadwerkelijk minimaal 100% in de persoonlijke pensioenvermogens wordt ingebracht op de transitiedatum.

¹⁵ Wanneer rendementen in de tijd worden gespreid, kan dit ook in de berekening bij invaren worden meegenomen (= fictieve spreiding). Jongeren ontvangen bij fictieve spreiding bij invaren een relatief hoger aandeel van de buffer dan ouderen, dus van een volledige pro rata verdeling bij invaren is dan geen sprake. De fictieve standaard spreidingsperiode bij invaren is 10 jaar. Sociale partners hebben een voorkeur voor fictieve spreiding bij invaren om daarmee het voordeel van invaren voor de ouderen meer in lijn te brengen met het voordeel voor de jongeren (= betere evenwichtigheid). Het is echter aan het pensioenfonds om te beslissen over de duur van de fictieve spreidingsperiode.

¹⁶ Voor fondsen met hoge dekkingsgraden, bij- en terugstortbepalingen of een afwijkende toeslag voor bepaalde groepen is de standaardmethode minder geschikt en zou de alternatieve VBA-methode overwogen kunnen worden. Als gebruik wordt gemaakt van de alternatieve VBA-methode is een nadere onderbouwing vereist. De hiervoor genoemde uitzonderingen zijn niet van toepassing op Stichting Algemeen Pensioenfonds KLM tenzij de dekkingsgraad toeneemt tot ruim boven de 130%.

¹⁷ Volgens de Europese pensioenrichtlijn is het MVEV gerelateerd aan de voorziening pensioenverplichtingen. (minimaal 1%). Indien zodanig wordt ingevaren dat minimaal 100% van de voorziening pensioenverplichtingen aan de persoonlijke pensioenvermogens wordt toebedeeld, wordt altijd voldaan aan deze minimumeis bij een MVEV van 1% van de persoonlijke pensioenvermogens.

¹⁸ Dit percentage kan nog veranderen door berekeningen van het pensioenfonds..

Het risico dat de dekkinggraad tussen het besluitvormingsmoment en de transitiedatum daalt, wordt gemitigeerd door de beperkte duur van die tussenperiode.

Daarnaast verzoeken sociale partners het pensioenfonds om reeds vanaf opdrachtaanvaarding beleggingsinstrumenten in te zetten zodanig dat de goede financiële positie van het fonds zoveel als mogelijk wordt behouden.

Indien uit het overleg tussen sociale partners KLM zes maanden voorafgaand aan de transitiedatum blijkt dat er een reële kans is dat actuele dekkinggraad op de transitiedatum onder de 109% ligt, dan wordt tussen 1 juli 2025 en 1 oktober 2025 door sociale partners KLM bepaald of en hoe de onderstaande standaard verdelings- en voorrangsregels moeten worden aangepast dan wel in welke omstandigheden de transitie wordt uitgesteld tot na de beoogde transitiedatum. Sociale partners KLM Health Services volgen de uitkomst van dit overleg. Drie maanden voorafgaand wordt het definitieve besluit genomen waarbij het mogelijk is dat:

- de standaard verdelings- en voorrangsregels worden aangepast;
- invaren uitgesteld wordt naar een latere transitiedatum en zo ja, welke datum.¹⁹

Het aanwezige collectieve fondsvermogen en de bestaande premiereserve worden bij invaren toegewezen aan diverse bestemmingen. Hieronder zijn de standaard verdelingsregels vermeld. Sociale partners hebben allereerst conform de hiertoe in het transitieplan KLM vastgelegde afspraken de volgende bestemmingen geformuleerd:

- de 'normale' persoonlijke pensioenvermogens;
- het MVEV;
- de VOR;
- de solidariteitsreserve;
- compensatiefinanciering;
- een aanvulling op de persoonlijke pensioenvermogens mede in verband met het inhalen van de bestaande toeslagachterstand.

Voor de omvang van deze bestemmingen geldt vervolgens het volgende:

- Het MVEV is beoogd op circa 1% van het totaal der persoonlijke pensioenvermogens.
- De VOR is eveneens beoogd op circa 1% van het totaal der persoonlijke pensioenvermogens.
- Compensatiefinanciering is nodig om actieve deelnemers te compenseren voor afschaffing van de doorsneesystematiek voor zover dat nadeel niet reeds door andere maatregelen in dit transitieplan wordt opgeheven. Zonder opheffing door andere maatregelen en/of transitie-effecten bedraagt het benodigde bedrag op 31 december 2022 hiervoor € 1,7 miljoen. De premiereserve bedroeg per diezelfde datum € 0,2 miljoen. De geprognosticeerde premiereserve per de transitiedatum 1 januari 2026 bedraagt € 0,4 miljoen, zie bijlage 1 voor een berekening hiervan. Vanuit de aard en het ontstaan van de premiereserve ligt het voor de hand om deze aan te wenden voor financiering van de compensatie. Dan moet er uit het aanwezige collectieve fondsvermogen per saldo nog € 1,3 miljoen worden ingebracht wat ruim 2% van het totaal der persoonlijke pensioenvermogens KHS is.²⁰
- De solidariteitsreserve is bij aanvang beoogd op 5% van het totaal der persoonlijke pensioenvermogens.
- De toeslagachterstand betreft de achterstand die is opgelopen in de huidige en voorgaande pensioenregelingen ten opzichte van de reglementaire toeslagambitie. Het is

¹⁹ In principe 1 januari 2027 of daarna 1 januari 2028.

²⁰ De hierboven genoemde bedragen zullen definitief worden vastgesteld op basis van de deelnemersgegevens per 1 januari 2026.

wettelijk niet mogelijk om iedere deelnemer en gepensioneerde exact te compenseren voor zijn eigen achterstand. Op collectief niveau mag dit wel.

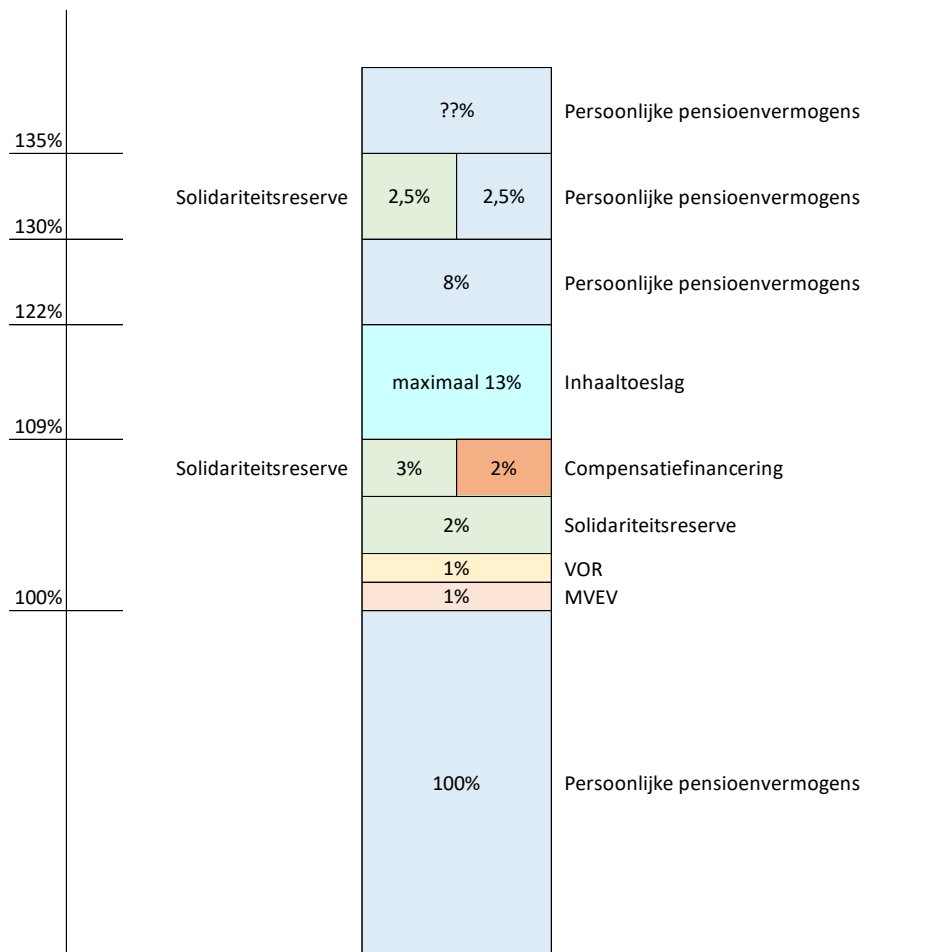
Berekend is dat het bedrag aan individuele achterstanden of collectief niveau thans circa 13% van de voorziening pensioenverplichtingen bedraagt. Dit percentage kan nog wijzigen, bijvoorbeeld als toeslag per 1 januari 2025 niet volledig wordt toegekend. Daarom wordt voorsnog gerekend met maximaal 13% van de individuele voorziening pensioenverplichtingen als aanvulling op de 'normale' persoonlijke pensioenvermogens. Deze eenmalige verhoging kan dan worden beschouwd als compensatie voor de gemiste toeslagen.

Hoeveel er daadwerkelijk wordt toegekend aan alle bestemmingen, hangt af van de aanwezige dekkingsgraad alsmede van de aanwezige premiereserve op de transitiedatum.

Per 31 december 2022 is berekend dat er naast de premiereserve een dekkingsgraad van circa 122% nodig is om alle wensen qua toewijzing aan de diverse bestemmingen te kunnen honoreren bij het invaren. Bij een dekkingsgraad hoger dan 122% kunnen extra stortingen in persoonlijke pensioenvermogens en de solidariteitsreserve worden gedaan. Bij een dekkingsgraad onder de 122% worden sommige bestemmingen niet of gedeeltelijk gevuld.

De door sociale partners gewenste standaard verdelings- en voorrangsregels bij het invaren zien er grafisch als volgt uit.

dekkingsgraad



Uit de figuur blijkt het volgende.

1. Eerst worden de persoonlijke pensioenvermogens gevuld met 100% van de individuele pensioenverplichtingen.
2. Daarna worden de wettelijke bestemmingen MVEV en VOR gevuld (beide circa 1%).
3. Daarna wordt de eerste 2% van de solidariteitsreserve gevuld.
4. Daarna worden parallel (gelijkmatig) de resterende 3% van de solidariteitsreserve gevuld alsmede het benodigde bedrag van de compensatiefinanciering van circa 2%.
5. Daarna wordt de inhaaltoeslag gefinancierd (thans maximaal 13%, definitief te bepalen op van de stand per 31 december 2025).
6. Daarna worden de persoonlijke pensioenvermogens aangevuld met maximaal 8%.
7. Daarna wordt parallel (gelijkmatig) extra 2,5% in de solidariteitsreserve gestort alsmede 2,5% extra in de persoonlijke pensioenvermogens.
8. Het eventuele restant aan buffers bij heel hoge dekkingsgraad wordt volledig toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens.

NB: berekeningen tonen aan dat de omvang van de solidariteitsreserve zich in de mediaan redelijk stabiel ontwikkelt. Bij een initiële vulling van 5% is op lange termijn een beperkte variatie zichtbaar, namelijk van ca +/-1%-punt. Ook het pensioenfonds heeft vastgesteld dat de initiële en jaarlijkse vulling naar verwachting adequaat is om de gestelde doelen te bereiken, inclusief het zoveel als mogelijk opvangen van langlevensrisico gedurende de uitkeringsfase.

De onder punt 7 genoemde extra vulling van de solidariteitsreserve met maximaal 2,5% bij een dekkingsgraad hoger dan 130% is door sociale partners ingegeven als een extra waarborg om de gestelde doelen te bereiken, ook als sprake is van minder dan gemiddelde economische scenario's. In de berekeningen is namelijk zichtbaar dat de solidariteitsreserve dan daalt. De buffer bij invaren kan slechts één keer verdeeld worden. Sociale partners achten deze extra waarborg evenwichtig en uitlegbaar naar de huidige deelnemers en gepensioneerden omdat bij een dekkingsgraad van 130% alle beoogde bestemmingen volledig zijn gevuld, inclusief financiering van de inhaaltoeslag en extra vulling van de persoonlijke pensioenvermogens. Bij een dekkingsgraad tussen 130% en 135% is naast de extra vulling van de solidariteitsreserve overigens ook nog sprake van een parallelle vulling van de persoonlijke pensioenvermogens.

In het meest extreme geval - als bij een dekkingsgraad onder de 100% toch het besluit wordt genomen om in te varen - dan worden de gewone persoonlijke pensioenvermogens gekort tot onder de 100% van de individuele voorziening pensioenverplichtingen onmiddellijk voorafgaand aan invaren²¹ aangezien de wettelijke reserves MVEV en VOR er altijd moeten zijn. Zoals vermeld zal deze situatie zich door de in dit hoofdstuk beschreven methodiek van besluitvorming drie maanden voor de transitiedatum, niet snel kunnen voordoen.

Na invaren kan moeilijk worden teruggekomen op gecommuniceerde persoonlijke pensioenvermogens als die achteraf onjuist zouden blijken te zijn. Vandaar dat sociale partners een mate van zekerheid wensen over de kwaliteit van de data die ten grondslag ligt aan de opgebouwde pensioenaanspraken en verworven pensioenrechten. Sociale partners zullen zich hiertoe vergewissen van hetgeen het pensioenfonds laat controleren conform het daartoe bestemde 'Kader Datakwaliteit' conform de aanbevelingen van de Pensioenfederatie en DNB, alsmede van de daaruit voortvloeiende controle door een externe accountant (= de zogenoemde *Agreed upon Procedures*).

²¹ En daarmee samenhangend ook de omvang van het MVEV en de VOR in euro's.

9. Transitie-effecten en afspraken over compensatie

Vooruitlopend op de transitie steeg de beleidsdekkingsgraad van Stichting Algemeen Pensioenfonds KLM in 2022 van 115,3% aan het begin van het jaar naar 134,4% aan het eind van het jaar. Het pensioenfonds kende per 1 januari 2022 een gedeeltelijke indexatie toe over de opgebouwde pensioenaanspraken en verworven pensioenrechten. Dat was mogelijk doordat de beleidsdekkingsgraad op het peilmoment van eind november 2021 boven de daartoe gehanteerde grens lag. In de loop van 2022 maakte het pensioenfonds gebruik van de mogelijkheid om met terugwerkende kracht extra te indexeren, zodat in totaal sprake was van volledige indexatie in 2022. De positieve ontwikkeling van de beleidsdekkingsgraad maakte het tevens mogelijk om alle pensioenen per 1 januari 2023 met 11,39% te verhogen. Deze indexatie compenseerde de inflatie voor een aanzienlijk deel.

In het nieuwe pensioenstelsel is er geen sprake meer van indexatie. Er is echter nog steeds een streven om rekening te houden met inflatie doordat beleggingsresultaten direct(er) doorwerken in de persoonlijke pensioenvermogens van deelnemers en gepensioneerden. Voor compensatie van inflatie wordt voorts ook de solidariteitsreserve aangehouden. De Wet toekomst pensioenen stelt daarnaast dat compensatie aan actieve deelnemers verleend moet worden indien er nadelige gevolgen zijn van het afschaffen van de doorsneesystematiek die ten grondslag ligt aan de financiering van de pensioenregeling. Dit staat in principe los van het invaren.

Sociale partners hebben als uitgangspunt gekozen dat de transitie in zijn geheel op evenwichtigheid wordt beoordeeld. Dit houdt in dat:

- het afschaffen van doorsneesystematiek;
- het wijzigen van de pensioenregeling;
- de gevolgen van invaren;

als totaalpakket worden beoordeeld. Dit totaalpakket bepaalt of er sprake is van adequate compensatie.

Voor de vaststelling van de compensatie is berekend wat de gevolgen zijn van afschaffing van de doorsneesystematiek. Hierbij zijn de pensioenuitkomsten van de zogenoemde gedempte kostendekkende doorsneepremie, die de pensioenopbouw in de huidige pensioenregeling kwantificeert (leeftijdsonafhankelijke opbouw), vergeleken met een vlakke premie voor alle leeftijden (leeftijdsafhankelijke of degressieve opbouw). Daarbij is vastgesteld dat actieve deelnemers en arbeidsongeschikte deelnemers met voortgezette pensioenopbouw met een leeftijd tussen 35 en 67 jaar financieel nadeel van afschaffing van de doorsneesystematiek ondervinden. Tot slot is bepaald welke extra jaarlijkse premie (als percentage van de pensioengrondslag) per leeftijd benodigd is om tot een gelijke uitkomst te komen.²² In verband met de verhoging van de AOW-leeftijd per 1 januari 2028 naar 67 jaar en 3 maanden is voor deelnemers die geboren zijn voor 1 januari 1961 gerekend met een opbouw tot de voor hen geldende AOW-leeftijd van 67 jaar en voor deelnemers geboren op of na 1 januari 1961 tot 67 jaar en 3 maanden.

²² Voor arbeidsongeschikte deelnemers worden de premies berekend naar rato van het percentage van voortgezette pensioenopbouw

Dit leidt tot de volgende extra premie per leeftijd:

leeftijd		extra premie%
van	tot	
39	40	0,4%
40	41	0,9%
41	42	1,3%
42	43	1,6%
43	44	2,0%
44	45	2,3%
45	46	2,6%
46	47	2,9%
47	48	3,1%
48	49	3,3%
49	50	3,5%
50	51	3,6%
51	52	3,7%
52	53	3,8%
53	54	3,9%
54	55	3,9%
55	56	3,8%
56	57	3,8%
57	58	3,8%
58	59	3,9%
59	60	4,2%
60	61	4,5%
61	62	4,7%
62	63	4,8%
63	64	5,1%
64	65	5,4%
65	66	5,7%
66	67	6,1%

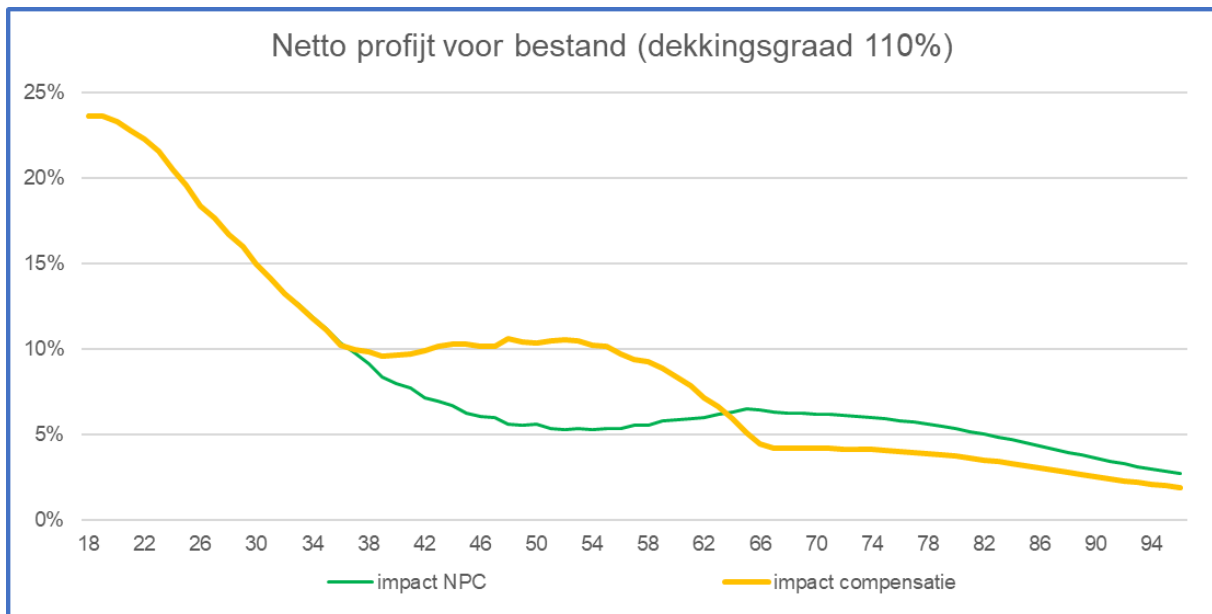
De wens van sociale partners is dat financiering van de compensatie ineens geschiedt. De benodigde compensatiefinanciering wordt vastgesteld op basis van deelname en de leeftijd bij invoering van de nieuwe regeling, in dit geval per 1 januari 2026. De leeftijdsafhankelijke extra premie die ter compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek ineens aan het persoonlijk pensioenvermogen wordt toegevoegd, is het bij de betreffende leeftijd behorende percentage zoals vermeld in de tabel vermenigvuldigd met maximaal 10 jaar.²³ Ter illustratie: als een actieve deelnemer bij invoering van de nieuwe regeling 48 jaar is, bedraagt de extra premie $10 \times 3,3 = 33\%$ van de pensioengrondslag. Dit correspondeert met het in hoofdstuk 8 voorlopig vastgestelde bedrag van € 1,7 miljoen. De totaal benodigde compensatie volgt uiteindelijk uit toepassing van bovengenoemde tabel op het actieve deelnemersbestand KHS per 1 januari 2026. De compensatiefinanciering geldt niet voor medewerkers voor wie de deelname aan de pensioenregeling aanvangt na de transitiedatum.

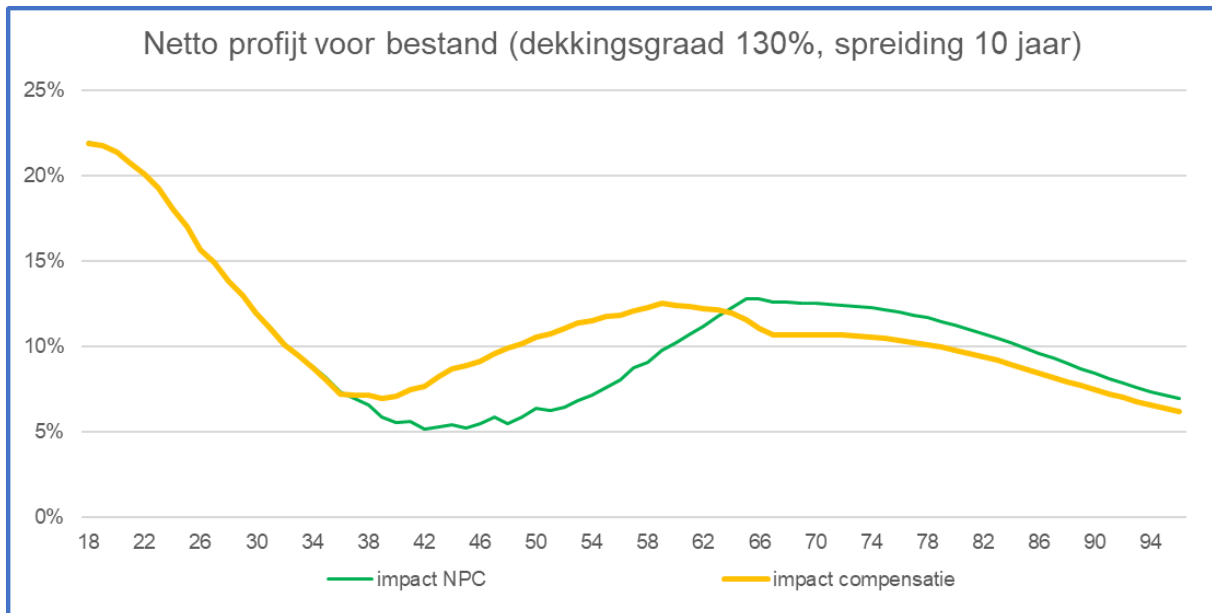
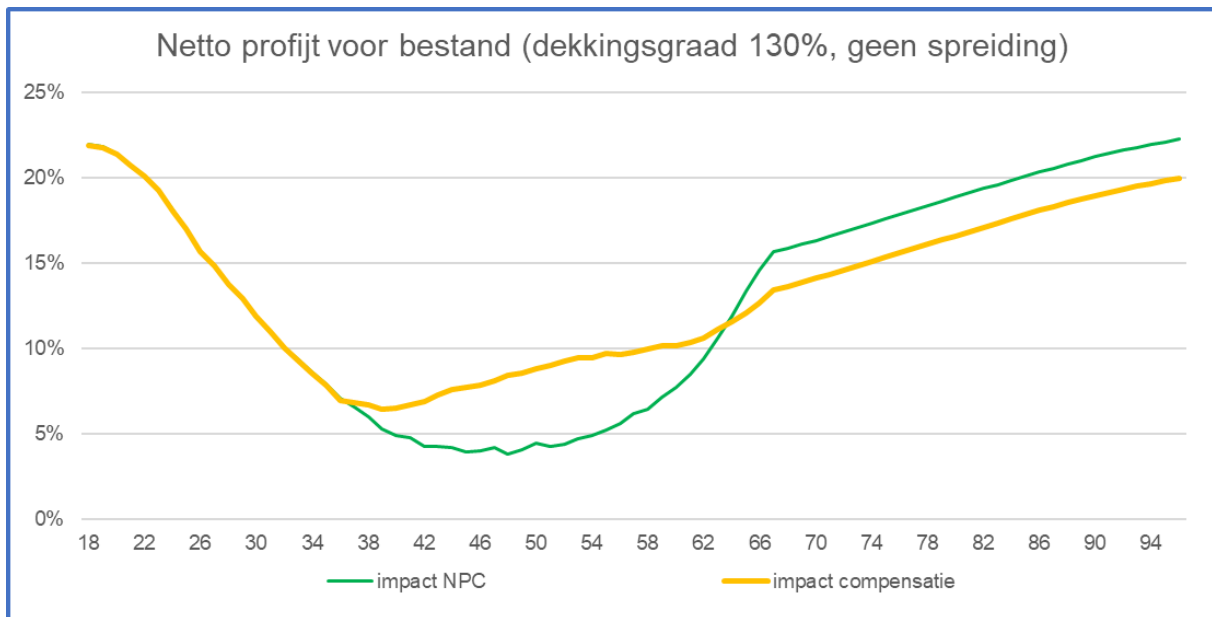
²³ Voor diegenen die minder dan 10 jaar voor hun pensioendatum zitten, wordt het aantal jaar tot de voor hen geldende AOW-ingangsdatum gehanteerd of de voor de transitiedatum overeengekomen datum van vervroegde pensionering.

Of de compensatie als evenwichtig wordt beschouwd hangt af van de overige effecten van de transitie. Daarom zijn ook de effecten van de wijziging van de pensioenregeling berekend. Hierbij is het netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van de huidige pensioenregeling afgezet tegen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling bij een dekkingsgraad van 110% (dus rond de minimale invaardekkingsgraad) en 130% (grofweg de huidige financiële positie). Bij een dekkingsgraad van 130% is ook het verschil getoond tussen de uitkomst zonder spreiding en spreiding op basis van de standaardmethode (10 jaar). De pensioenresultaten in de nieuwe pensioenregeling zijn uiteraard met toepassing van de solidariteitsreserve aangezien deze daar onderdeel van is.

Het netto profijt is gelijk aan het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachte pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. In bijlage 5 zijn alle aannames en veronderstellingen opgenomen die aan de berekeningen ten grondslag liggen.

De berekeningsresultaten, dat wil zeggen het relatieve effect van het “nieuwe pensioencontract” inclusief invaren (NPC: groene lijn) ten opzichte van ongewijzigde voortzetting van de huidige pensioenregeling en de impact van compensatie (gele lijn) zijn als volgt.





Op basis van de uitkomsten “impact NPC” kan het gunstige effect van het invaren worden afgeleid, maar ook dat de mate van dit effect voor verschillende leeftijdscategorieën divers is.

Uit de netto profijtberekeningen blijkt dat er door de combinatie van invaren en opbouw in de nieuwe pensioenregeling, ondanks toepassing van de compensatie, sprake is van verschillende resultaten per leeftijd. Sociale partners zijn er zich van bewust dat er aan de duiding van de uitkomsten van de netto profijtberekeningen haken en ogen zitten die inherent zijn aan de methodiek ervan waarbij zowel uitkeringen als premies in het nieuwe en het oude stelsel worden vergeleken in één maatstaf. De netto profijtberekeningen tonen in de combinatie met invaren van opgebouwde pensioenaanspraken en verworven rechten en de opbouw in de nieuwe pensioenregeling, dan ook verschillende resultaten per leeftijdscategorie.

Er zijn daarom ook vergelijkingen gemaakt van de vervangingsratio en het pensioenresultaat in de huidige regeling en de nieuwe regeling inclusief invaren. Ook hier is het effect van compensatie op de resultaten apart getoond.²⁴

De uitkomsten zijn hierna weergegeven voor een aantal actieve, “slapende” en gepensioneerdde maatmensen²⁵ met diverse leeftijden waarmee invulling wordt gegeven aan de diverse leeftijdscohorten (< 30; 30-40; 40-50; 50-60; 60-70; 70-80 en > 80). De karakteristieken van de maatmensen (actief, gewezen en gepensioneerd) zijn in onderlinge afstemming tussen sociale partners en Blue Sky Group vastgesteld. Hierbij heeft Blue Sky Group per leeftijd van de desbetreffende maatmens gekeken naar het gemiddeld opgebouwde pensioen zoals in de administratie van het pensioenfonds is opgenomen. Voor het toekomstige salaris is uitgegaan van het salaris uit de geconstrueerde fiscale ontwikkeling bij betreffende leeftijd.

Er zijn twee berekeningen gemaakt: de vervangingsratio op de pensioendatum en het pensioenresultaat over de gehele uitkeringsduur.²⁶ Getoond zijn niet alleen de resultaten in de mediaan. Op grond van de Wet toekomst pensioenen moeten ook de verwachte vervangingsratio en de vervangingsratio als het mee- of tegenzit voor de verschillende leeftijdscohorten en groepen deelnemers en gepensioneerdde worden berekend. Hiertoe zijn berekeningen van de persoonlijke pensioenvermogens en de daaruit te verkrijgen pensioenuitkeringen in een groot aantal mogelijke economische toekomstsituaties gemaakt. In onderstaande tabellen zijn ook de resultaten in het zogenaamde 25%-percentiel opgenomen en bij dekkinggraden (dg) van 130% en 110%. Het 25% percentiel betekent dat 25% van de berekeningsuitkomsten in alle doorgerekende mogelijke economische toekomstscenario's kleiner is dan die bepaalde waarde. Het is daarmee een soort van grenswaarde voor slechtweert scenario's. Ook geven de resultaten inzicht in het effect van fictieve spreiding bij invaren op basis van 1 jaar en 10 jaar. In de bijlage zijn ook de resultaten in het 5% percentiel opgenomen een grenswaarde voor zogenaamd heel slecht weer.²⁷

²⁴ Wtp excl = uitkomsten nieuwe regeling na invaren exclusief compensatie Wtp incl = idem, inclusief compensatie

²⁵ Bij de 70-jarige en 80-jarige maatmensen ligt de pensioendatum in het verleden. Er is daarmee feitelijk geen sprake van een vervangingsratio op de pensioendatum. Het in de FTK-berekening vermelde percentage van 70% is voor beide maatmensen een aanname voor het huidige pensioen en alleen illustratief om het (relatieve) effect van invaren weer te kunnen geven. In de praktijk kan sprake zijn van hogere of lagere vervangingsratio's afhankelijk van diensttijd, opbouw in het verleden en leeftijd van pensionering.

²⁶ Het FTK kent een andere dynamiek dan Wtp. Hierdoor kan de vervangingsratio op pensioendatum een vertekend beeld geven. De vervangingsratio over de hele uitkeringsduur geeft onderling vergelijkbaardere uitkomsten. Met name bij de actieve 60-jarige is dit duidelijk te zien. Oorzaak is dat de inhaalindexatie geleidelijk wordt toegekend in FTK. Bij invaren wordt de buffer direct toegekend (ongeacht de spreidingsperiode).

²⁷ In alle in dit transitieplan getoonde vervangingsratio's en pensioenresultaten is voor deelnemers KHS - anders dan voor KLM Grondpersoneel - geen nabestaandenpensioen bij overlijden na de pensioendatum begrepen. Voor deelnemers KHS met een partner zal bij ingang van het pensioen naar keuze een nabestaandenpensioen worden verzekerd. Dit leidt dan tot een lager ouderdompensioen.

Vervangingsratio (pensioendatum), fictieve spreiding 1 jaar, dg 130%

Spreiding 1 jaar	Lft 30 actief	Lft 40 actief	Lft 50 actief	Lft 60 actief	Lft 40 slaper	Lft 50 slaper	Lft 60 slaper	Lft 70 pens	Lft 80 pens
1. Mediaan FTK	84%	86%	87%	81%	18%	24%	29%	70%	70%
2. Mediaan Wtp excl	99%	91%	87%	91%	24%	27%	36%	86%	86%
3. Mediaan Wtp incl	99%	94%	94%	97%	24%	27%	35%	85%	85%
absoluut verschil (3-1)	15%	9%	8%	16%	6%	3%	6%	15%	15%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	18%	10%	9%	19%	32%	14%	20%	21%	21%
1. 25% FTK	79%	77%	75%	75%	15%	20%	27%	70%	70%
2. 25% Wtp excl	74%	71%	70%	79%	15%	20%	31%	86%	86%
3. 25% Wtp incl	74%	73%	75%	84%	15%	20%	30%	85%	85%
absoluut verschil (3-1)	-6%	-4%	0%	9%	0%	0%	3%	15%	15%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	-7%	-6%	0%	11%	2%	2%	12%	21%	21%

Vervangingsratio (pensioendatum), fictieve spreiding 10 jaar, dg 130%

Spreiding 10 jaar	Lft 30 actief	Lft 40 actief	Lft 50 actief	Lft 60 actief	Lft 40 slaper	Lft 50 slaper	Lft 60 slaper	Lft 70 pens	Lft 80 pens
1. Mediaan FTK	84%	86%	87%	81%	18%	24%	29%	70%	70%
2. Mediaan Wtp excl	99%	92%	88%	93%	25%	28%	37%	83%	81%
3. Mediaan Wtp incl	100%	95%	95%	98%	25%	28%	36%	82%	80%
absoluut verschil (3-1)	15%	9%	9%	17%	6%	4%	7%	12%	10%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	18%	11%	10%	21%	36%	17%	23%	17%	14%
1. 25% FTK	79%	77%	75%	75%	15%	20%	27%	70%	70%
2. 25% Wtp excl	74%	71%	71%	81%	16%	21%	32%	83%	81%
3. 25% Wtp incl	74%	73%	76%	85%	15%	21%	31%	82%	80%
absoluut verschil (3-1)	-6%	-4%	1%	10%	1%	1%	4%	12%	10%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	-7%	-5%	1%	13%	5%	5%	14%	17%	14%

Vervangingsratio (pensioendatum), fictieve spreiding 1 jaar, dg 110%

Spreiding 1 jaar	Lft 30 actief	Lft 40 actief	Lft 50 actief	Lft 60 actief	Lft 40 slaper	Lft 50 slaper	Lft 60 slaper	Lft 70 pens	Lft 80 pens
1. Mediaan FTK	85%	85%	79%	75%	16%	20%	27%	70%	70%
2. Mediaan Wtp excl	98%	88%	81%	80%	21%	23%	30%	72%	72%
3. Mediaan Wtp incl	98%	91%	87%	85%	20%	23%	29%	71%	71%
absoluut verschil (3-1)	14%	5%	9%	10%	4%	2%	3%	1%	1%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	16%	6%	11%	14%	25%	11%	10%	1%	1%
1. 25% FTK	75%	72%	68%	70%	12%	17%	25%	70%	70%
2. 25% Wtp excl	73%	68%	65%	70%	13%	17%	26%	72%	72%
3. 25% Wtp incl	73%	70%	70%	74%	13%	17%	25%	71%	71%
absoluut verschil (3-1)	-2%	-2%	2%	4%	0%	0%	0%	1%	1%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	-3%	-3%	3%	5%	2%	-1%	1%	1%	1%

Vervangingsratio (pensioendatum), fictieve spreiding 10 jaar, dg 110%

Spreiding 10 jaar	Lft 30 actief	Lft 40 actief	Lft 50 actief	Lft 60 actief	Lft 40 slaper	Lft 50 slaper	Lft 60 slaper	Lft 70 pens	Lft 80 pens
1. Mediaan FTK	85%	85%	79%	75%	16%	20%	27%	70%	70%
2. Mediaan Wtp excl	98%	88%	81%	80%	21%	23%	30%	72%	72%
3. Mediaan Wtp incl	98%	91%	87%	85%	20%	23%	29%	71%	71%
absoluut verschil (3-1)	14%	5%	9%	10%	4%	2%	3%	1%	1%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	16%	6%	11%	14%	25%	11%	10%	1%	1%
1. 25% FTK	75%	72%	68%	70%	12%	17%	25%	70%	70%
2. 25% Wtp excl	73%	68%	65%	70%	13%	17%	26%	72%	72%
3. 25% Wtp incl	73%	70%	70%	74%	13%	17%	25%	71%	71%
absoluut verschil (3-1)	-2%	-2%	2%	4%	0%	0%	0%	1%	1%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	-3%	-3%	3%	5%	2%	-1%	1%	1%	1%

Pensioenresultaat (uitkeringsduur), fictieve spreiding 1 jaar, dg 130%

Spreiding 1 jaar	Lft 30 actief	Lft 40 actief	Lft 50 actief	Lft 60 actief	Lft 40 slaper	Lft 50 slaper	Lft 60 slaper	Lft 70 pens	Lft 80 pens
1. Mediaan FTK	84%	85%	87%	85%	18%	24%	31%	70%	69%
2. Mediaan Wtp excl	94%	88%	84%	87%	23%	26%	34%	82%	84%
3. Mediaan Wtp incl	94%	91%	91%	92%	23%	26%	34%	81%	83%
absoluut verschil (3-1)	10%	6%	3%	6%	5%	2%	3%	11%	14%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	12%	7%	4%	8%	27%	9%	9%	16%	21%
1. 25% FTK	78%	76%	75%	74%	14%	19%	27%	64%	65%
2. 25% Wtp excl	69%	65%	65%	74%	14%	19%	28%	76%	80%
3. 25% Wtp incl	69%	67%	70%	78%	14%	19%	28%	74%	79%
absoluut verschil (3-1)	-8%	-10%	-5%	4%	0%	-1%	1%	10%	14%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	-11%	-13%	-6%	5%	-2%	-5%	5%	16%	21%

Pensioenresultaat (uitkeringsduur), fictieve spreiding 10 jaar, dg 130%

Spreiding 10 jaar	Lft 30 actief	Lft 40 actief	Lft 50 actief	Lft 60 actief	Lft 40 slaper	Lft 50 slaper	Lft 60 slaper	Lft 70 pens	Lft 80 pens
1. Mediaan FTK	84%	85%	87%	85%	18%	24%	31%	70%	69%
2. Mediaan Wtp excl	94%	89%	85%	89%	24%	27%	35%	80%	79%
3. Mediaan Wtp incl	94%	92%	92%	93%	23%	27%	34%	78%	78%
absoluut verschil (3-1)	10%	6%	4%	8%	5%	3%	4%	9%	9%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	12%	7%	5%	9%	30%	12%	12%	12%	14%
1. 25% FTK	78%	76%	75%	74%	14%	19%	27%	64%	65%
2. 25% Wtp excl	69%	65%	66%	75%	15%	19%	29%	73%	75%
3. 25% Wtp incl	69%	67%	71%	79%	14%	19%	28%	72%	74%
absoluut verschil (3-1)	-8%	-9%	-4%	5%	0%	0%	2%	8%	9%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	-11%	-12%	-5%	7%	1%	-2%	7%	13%	14%

Pensioenresultaat (uitkeringsduur), fictieve spreiding 1 jaar, dg 110%

Spreiding 1 jaar	Lft 30 actief	Lft 40 actief	Lft 50 actief	Lft 60 actief	Lft 40 slaper	Lft 50 slaper	Lft 60 slaper	Lft 70 pens	Lft 80 pens
1. Mediaan FTK	84%	85%	82%	76%	16%	21%	27%	64%	65%
2. Mediaan Wtp excl	93%	85%	77%	76%	19%	22%	29%	69%	70%
3. Mediaan Wtp incl	93%	87%	84%	81%	19%	22%	28%	67%	69%
absoluut verschil (3-1)	9%	3%	2%	4%	3%	1%	1%	3%	4%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	10%	3%	2%	6%	19%	3%	3%	5%	7%
1. 25% FTK	73%	71%	66%	65%	12%	17%	23%	59%	61%
2. 25% Wtp excl	68%	63%	61%	65%	12%	16%	24%	63%	67%
3. 25% Wtp incl	68%	64%	65%	69%	12%	16%	23%	62%	66%
absoluut verschil (3-1)	-5%	-6%	-1%	3%	0%	-1%	0%	3%	4%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	-7%	-9%	-2%	5%	-2%	-6%	1%	6%	7%

Pensioenresultaat (uitkeringsduur), fictieve spreiding 10 jaar, dg 110%

Spreiding 10 jaar	Lft 30 actief	Lft 40 actief	Lft 50 actief	Lft 60 actief	Lft 40 slaper	Lft 50 slaper	Lft 60 slaper	Lft 70 pens	Lft 80 pens
1. Mediaan FTK	84%	85%	82%	76%	16%	21%	27%	64%	65%
2. Mediaan Wtp excl	93%	85%	77%	76%	19%	22%	29%	69%	70%
3. Mediaan Wtp incl	93%	87%	84%	81%	19%	22%	28%	67%	69%
absoluut verschil (3-1)	9%	3%	2%	4%	3%	1%	1%	3%	4%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	10%	3%	2%	6%	19%	3%	3%	5%	7%
1. 25% FTK	73%	71%	66%	65%	12%	17%	23%	59%	61%
2. 25% Wtp excl	68%	63%	61%	65%	12%	16%	24%	63%	67%
3. 25% Wtp incl	68%	64%	65%	69%	12%	16%	23%	62%	66%
absoluut verschil (3-1)	-5%	-6%	-1%	3%	0%	-1%	0%	3%	4%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	-7%	-9%	-2%	5%	-2%	-6%	1%	6%	7%

Over het algemeen zijn Wtp-resultaten beter dan FTK-resultaten. Grosso modo liggen hier drie redenen aan ten grondslag.

1. Bestaande buffers worden uitgedeeld. Dit leidt initieel tot betere resultaten onder de Wtp.
2. Er is meer spreiding in de Wtp, omdat rendementen gemiddeld positief zijn en er geen of minder buffers meer worden aangehouden. Dit leidt tot gemiddeld betere resultaten, maar ook met meer onzekerheid. Hier speelt mee dat onder het FTK dekkinggraden heel hoog kunnen oplopen omdat er fiscaal gezien niet onbeperkt mag worden uitgedeeld.
3. Onder Wtp is er impliciet sprake van degressieve opbouw. Dit betekent dat relatief meer premie ten gunste van jongeren komt. Deze premie kan langer renderen door de langere *duration*. Dit leidt tot betere resultaten op de pensioendatum.

Sociale partners hanteren als uitgangspunt dat de vergelijking van de berekeningsresultaten tussen de huidige pensioenregeling en de nieuwe pensioenregeling op collectief niveau verantwoord en uitlegbaar moet zijn. Hierbij gaat het enerzijds om een vergelijking tussen 'oud en nieuw' en anderzijds om een vergelijking tussen de diverse leeftijdscohorten onderling. De basis voor die vergelijking is het evenwichtigheidskader uit hoofdstuk 10 van dit plan. Sociale partners zijn van mening dat uit het geheel van netto profijt berekeningen, vervangingsratio's en pensioenresultaten blijkt dat er op voorhand sprake is van voldoende evenwichtigheid.

Sociale partners nemen in aanmerking, dat in de transitie naar de nieuwe systematiek, optimale evenwichtigheid van de verdeling van het aanwezige vermogen, in de zin dat resultaten voor afzonderlijke deelnemers in min of meer gelijke mate (on)bevredigend uitpakken, niet is te realiseren. Daarnaast zijn er factoren of beleidsinstrumenten die niet tot de verantwoordelijkheid van sociale partners behoren zoals de toe te passen fictieve spreidingstermijn bij invaren. Uiteraard is ook de hoogte van de invaardeckingsgraad van grote invloed op de daadwerkelijke resultaten en hoe deze zich onderling verhouden. Sociale partners verzoeken het pensioenfonds daarom om haar beleidsruimte bij invaren zodanig toe te passen en af te stemmen op de actuele vermogenssituatie bij invaren, dat de verdeling van het vermogen zoveel als mogelijk binnen de door sociale partners geformuleerde verdelings- en voorrangregels blijft, waarbij het evenwichtigheidskader zoals bedoeld in hoofdstuk 10 zoveel als mogelijk recht wordt gedaan.

Tot slot zijn resultaten beoordeeld voor een “ongeboren” deelnemer. Dit geeft het meest zuivere beeld van de kwaliteit van de nieuwe pensioenregeling. Dit betreft een 26-jarige maatmens. Die heeft namelijk geen opgebouwd pensioen in de huidige pensioenregeling zodat de berekeningsuitkomsten niet ‘vertroebeld’ worden door invaareffecten. In de navolgende tabel wordt de vervangingsratio op een pensioenleeftijd van 68 jaar²⁸ getoond voor deze 26-jarige, zijnde het uit het persoonlijk pensioenvermogen te verkrijgen ouderdomspensioen gedeeld door de gemiddelde pensioengrondslag gedurende de opbouwperiode.

Percentiel	2023Q3 NPS	2023Q3 FTK
0%	27%	29%
5%	48%	54%
10%	54%	61%
25%	71%	74%
40%	85%	78%
50%	95%	78%
60%	108%	78%
75%	135%	80%
90%	182%	82%
95%	221%	83%
Kans dat vervangingsratio op de pensioendatum lager is dan 80%	35%	78%

Het 40% percentiel geeft aan dat er in minimaal 60% van de mogelijke economische toekomstscenario's in de nieuwe pensioenregeling een vervangingsratio van 85% op pensioenleeftijd 68 wordt bereikt. Dit is hoger is dan de ambitie van sociale partners van 80%. Onderaan de tabel is zichtbaar dat deze ambitie van 80% in pakweg 65% (100% - 35%) van de mogelijke economische toekomstscenario's wordt bereikt en in goede scenario's ook aanzienlijk hoger kan uitvallen. In pakweg 35% van de scenario's wordt die ambitie niet bereikt en komt de vervangingsratio in slechte scenario's beduidend lager uit.

²⁸ Op basis van berekeningen door Blue Sky Group voor de werkgroep AVO / de WNPS van het pensioenfonds d.d. 20 juni 2023. Vanwege efficiency en doorlooptijd heeft Blue Sky Group gebruik gemaakt van een bestaand ALM-model waarin pensioenleeftijd 68 was gemodelleerd. Bij een overgang naar de AOW-leeftijd in de nieuwe regeling (67 jaar in 2026 en 2027, 67 jaar en 3 maanden vanaf 2028) als nieuwe pensioenrichtleeftijd, zullen de in de tabel vermelde percentages ceteris paribus iets lager uitvallen.

Het 50% percentiel oftewel de mediaan geeft aan bij welke vervangingsratio er evenveel toekomstscenario's beter als slechter zijn. Dit blijkt bij een vervangingsratio van pakweg 95% te zijn. Als de mediaan geïnterpreteerd wordt als het meest waarschijnlijke toekomstscenario, betekent dit dus dat er naar verwachting een uitkering op de pensioendatum kan worden bereikt ter grootte van 95% van de gemiddelde pensioengrondslag bij 42 dienstjaren. Dit ligt ruim boven de ambitie van sociale partners van 80%.

In de kolom FTK van de tabel kan ook worden afgelezen dat de nieuwe pensioenregeling in de meeste scenario's beter is dan de huidige pensioenregeling die onder het FTK wordt geduid. Alleen in de pakweg 30% slechtste scenario's komt de huidige pensioenregeling (licht) beter uit. In circa 70% van de scenario's komt de nieuwe pensioenregeling beter uit; in de goede scenario's zelfs aanzienlijk beter. Dit is omdat de beleggingsresultaten in die goede scenario's direct ten goede komen van de deelnemers en de gepensioneerden. De kans dat de ambitie van 80% gehaald wordt in de huidige pensioenregeling onder het FTK is ook beduidend lager dan in de nieuwe pensioenregeling: circa 22% (100% - 78%).

Ook de kans op verlaging of verhoging, en de mate van verlaging of verhoging van een ingegaan pensioen in het huidige en nieuwe stelsel is berekend. Hieronder een overzicht van een aantal kenmerken van de doorgerkende varianten.

Variant	FTK vaste opbouw	WTP 50% reële bescherming 5% vulling gepensioneerd met compensatie
Type contract	FTK	NPC
Omvang initiële solidariteitsreserve	n.v.t.	5%
Overrendement naar solidariteitsreserve	nvt	5% gepensioneerd
Spreiding	nvt	3
Afdekking renterisico uitkeringsfase	0%	0%

Voor een 26-jarige maatmens en 42 opbouwjaren ziet dit er als volgt uit:

Vervangingsratio	Maatmens 25: Leeftijd nu 26 actief	
Scenario'set	HBT 2023Q3	HBT 2023Q3
Inveren	n.v.t.	standaardmethode 10jr
Projectierendement	nvt	RTS
Beschermingsrendement	nvt	50% reëel
Lifecycle	1,875%, toets verw rendement	n.v.t.
Mediaan vervangingsratio op pensioendatum	77.9%	95.2%
Mediaan gewogen vervangingsratio uitkeringsfase	77.8%	90.5%
Kans op nominale verlaging uitkeringsfase	3.1%	12.6%
Gemiddelde nominale verlaging uitkeringsfase	-3.0%	-3.8%
Kans x mate nominale verlaging uitkeringsfase	-0.1%	-0.5%
Kans op nominale verhoging uitkeringsfase	84.3%	83.3%
Gemiddelde nominale verhoging uitkeringsfase	2.4%	2.5%
Kans x mate nominale verhoging uitkeringsfase	2.0%	2.1%
Kans op reële verlaging tov prijs uitkeringsfase	14.2%	60.3%
Gemiddelde reële verlaging tov prijs uitkeringsfase	-2.7%	-2.3%
Kans x mate reële verlaging tov prijs uitkeringsfase	-0.4%	-1.4%
Kans op reële verhoging tov prijs uitkeringsfase	19.6%	39.7%
Gemiddelde reële verhoging tov prijs uitkeringsfase	1.5%	2.5%
Kans x mate reële verhoging tov prijs uitkeringsfase	0.3%	1.0%

Diezelfde kansen en mate van verlagingen of verhogingen zijn ook voor een actieve 50-jarige berekend, zodat het effect van invaren zichtbaar is.

Vervangingsratio	Maatmens 3: Leeftijd nu 50 actief	
Scenarioset	HBT 2023Q3	HBT 2023Q3
Invaren	n.v.t.	standaardmethode 10jr
Projectierendement	nvt	RTS
Beschermingsrendement	nvt	50% reëel
Lifecycle	1,875%, toets verw rendement	n.v.t.
Mediaan vervangingsratio op pensioendatum	86.6%	94.2%
Mediaan gewogen vervangingsratio uitkeringsfase	87.2%	90.5%
Kans op nominale verlaging uitkeringsfase	4.1%	11.6%
Gemiddelde nominale verlaging uitkeringsfase	-3.3%	-3.8%
Kans x mate nominale verlaging uitkeringsfase	-0.1%	-0.4%
Kans op nominale verhoging uitkeringsfase	82.7%	84.0%
Gemiddelde nominale verhoging uitkeringsfase	2.5%	2.4%
Kans x mate nominale verhoging uitkeringsfase	2.1%	2.1%
Kans op reële verlaging tov prijs uitkeringsfase	20.2%	61.3%
Gemiddelde reële verlaging tov prijs uitkeringsfase	-2.8%	-2.3%
Kans x mate reële verlaging tov prijs uitkeringsfase	-0.6%	-1.4%
Kans op reële verhoging tov prijs uitkeringsfase	25.7%	38.7%
Gemiddelde reële verhoging tov prijs uitkeringsfase	1.8%	2.5%
Kans x mate reële verhoging tov prijs uitkeringsfase	0.5%	1.0%

Uit deze tabel blijkt onder meer dat de vervangingsratio op de pensioendatum in de mediaan (94,2%) zelfs iets lager is dan voor de 26-jarige (95,2%) ondanks invaren bij een relatieve gunstige dekkingsgraad van 130%.

Dezelfde berekeningen zijn ook gemaakt voor een gepensioneerde maatmens om het effect van de solidariteitsreserve zichtbaar te maken.

Vervangingsratio	Maatmens 8: Leeftijd nu 70 gepensionerd	
Scenarioset	HBT 2023Q3	HBT 2023Q3
Invaren	n.v.t.	standaardmethode 10jr
Projectierendement	nvt	RTS
Beschermingsrendement	nvt	50% reëel
Lifecycle	1,875%, toets verw rendement	n.v.t.
Mediaan vervangingsratio op pensioendatum	70.0%	84.6%
Mediaan gewogen vervangingsratio uitkeringsfase	69.6%	80.7%
Kans op nominale verlaging uitkeringsfase	5.3%	9.1%
Gemiddelde nominale verlaging uitkeringsfase	-2.6%	-4.2%
Kans x mate nominale verlaging uitkeringsfase	-0.1%	-0.4%
Kans op nominale verhoging uitkeringsfase	76.7%	80.8%
Gemiddelde nominale verhoging uitkeringsfase	2.6%	2.4%
Kans x mate nominale verhoging uitkeringsfase	2.0%	2.0%
Kans op reële verlaging tov prijs uitkeringsfase	37.4%	61.6%
Gemiddelde reële verlaging tov prijs uitkeringsfase	-2.6%	-2.2%
Kans x mate reële verlaging tov prijs uitkeringsfase	-1.0%	-1.3%
Kans op reële verhoging tov prijs uitkeringsfase	33.5%	32.4%
Gemiddelde reële verhoging tov prijs uitkeringsfase	2.2%	2.5%
Kans x mate reële verhoging tov prijs uitkeringsfase	0.7%	0.8%

Indien 'nomineel' als beschermingsdoelstelling wordt nagestreefd, blijkt dat er een forse kans is dat volledige inflatiebescherming niet gehaald wordt: circa 62% gedurende de gehele uitkeringsfase. In eerdere berekeningen zagen wij dat bij een reële beschermingsdoelstelling die kans veel kleiner was (circa 10%) maar daar was de mate van verlaging weer wel groter als die zich voordoet (4% versus 1%). Ook is de kans dat de ingegane pensioenuitkeringen verlaagd moeten worden bij een reële doelstelling groter dan bij nomineel: (in de eerdere

berekeningen circa 7% versus 2%). Er is geen enkele doelstelling die op alle indicatoren beter scoort dan andere doelstellingen (= no free lunch).

Financieringsplan gemaakte afspraken naar bron

De compensatie wordt gefinancierd vanuit de premiereserve, het aanwezige collectieve pensioenvermogen en premie indien nodig conform de vermelde verdelings- en voorrangregels in hoofdstuk 8. Bij invaren wordt bij voorkeur de compensatie ineens gefinancierd. Als dit niet mogelijk blijkt, namelijk indien de benodigde aanvulling op de premiereserve uit het collectieve fondsvermogen niet of niet in voldoende mate aanwezig is conform de standaard verdelings- en voorrangregels uit hoofdstuk 8, wordt een compensatiedepot gevormd waaruit de compensatie gedurende een periode van maximaal 10 jaar wordt betaald. Uit dit compensatiedepot worden dan jaarlijks (tijdsevenredig) extra premies onttrokken ter storting in de persoonlijke pensioenvermogens van de actieve deelnemers uit de betreffende leeftijdscohorten. Het eventuele compensatiedepot zal meedelen in de beleggingsresultaten, positief en negatief. In het laatste jaar zal het compensatiedepot leeg getrokken worden. Bij een onverhoopt groot positief saldo in het laatste jaar wordt overleg over de bestemming gevoerd waarbij het uitgangspunt is dat alle actieve deelnemers een evenredig deel krijgen van het overschot.

10. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

Evenwichtigheid is bekeken vanuit twee perspectieven: inhoudelijk en procesmatig.

Op de volgende wijze is de evenwichtigheid van dit transitieplan procesmatig geborgd.

- Sociale partners KLM hebben vanaf november 2021 ruim anderhalf jaar samen met een daartoe opgerichte werkgroep van stichting Algemeen Pensioenfonds KLM en onder deskundige begeleiding van externe uitvoerder c.q. adviseur Blue Sky Group wet- en regelgeving verkend en verkennende berekeningen uitgevoerd. Parallel hieraan heeft KLM Health Services met begeleiding van hun pensioenadviseur regelmatig overleg gevoerd met de ondernemingsraad.
- De werkgroep van het pensioenfonds heeft in de besprekingen met sociale partners KLM regelmatig het nieuw vastgestelde beleid van het pensioenfonds uitgelegd waaronder het toetsingskader dat het pensioenfonds zal hanteren bij de uiteindelijke opdrachtaanvaarding van de nieuwe pensioenregeling. Ook hierover heeft KLM Health Services de ondernemingsraad regelmatig over bijgepraat.
- Sociale partners KLM hebben in september, oktober en november 2023 besprekingen gevoerd om de verkenningen te concretiseren. Daarbij waren specialisten van Blue Sky Group op afroep beschikbaar om sociale partners te helpen met duiding van wet- en regelgeving en met het maken van benodigde berekeningen. Deze uitkomsten vormden tevens de basis voor het transitieplan KLM Health Services.
- Medio februari 2024 is conceptversie 0.1 van dit transitieplan aangeboden aan het pensioenfonds om alvast in eerste aanleg te kijken naar de compleetheid, begrijpelijkheid, technische juistheid, evenwichtigheid, uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid van gemaakte afspraken.
- In diezelfde periode is ook een terugkoppeling van de werkgroep van het pensioenfonds ontvangen. Deze is meegenomen in de afrondende besprekingen met de ondernemingsraad van KLM Health Services eind februari 2024 welke uiteindelijk hebben geleid tot een concept transitieplan 0.2.
- Op basis van deze versie heeft KLM Health Services op 28 maart 2024 versie 0.99 van dit transitieplan aan de ondernemingsraad verstuurd.
- Op 3 april 2024 heeft de ondernemingsraad KLM Health Services hierop hun schriftelijke reactie verstuurd. Zie bijlage 3 voor de verantwoording van dit proces.
- Ten slotte is het definitieve transitieplan 1.0 op 12 april 2024 vastgesteld en voor formele aanvaarding aan het pensioenfonds voorgelegd met verzoek dit in detail te beoordelen.

Daarnaast is er een inhoudelijke evenwichtigheidskader geformuleerd. Dit is nodig omdat er een iteratief proces met het pensioenfonds plaatsvindt op onderdelen waar sociale partners de ambitie bepalen of wensen en doelstellingen hebben, terwijl het pensioenfonds beleid formuleert en doelstellingen beleidsmatig invult. Sociale partners hebben dan een handvat nodig om zowel de ambitie, wensen en doelstellingen aan af te meten als om de beleidsmatige invulling van het pensioenfonds te kunnen toetsen.

Het inhoudelijk evenwichtigheidskader van sociale partners is als volgt.

- Bij de beoordeling of de transitie evenwichtig is, kijken sociale partners naar het totaaleffect “onder de streep” voor de deelnemers- en gepensioneerdpopulatie als geheel.
- Voor iedereen wordt in de nieuwe pensioenregeling minimaal 100% van de individuele voorziening pensioenverplichtingen in het persoonlijke pensioenvermogen gestort. Hiervoor is een invaardekkingsgraad van minimaal 109% nodig.
- De buffers van het pensioenfonds worden gebruikt voor meerdere doeleinden waaronder vorming van een solidariteitsreserve en mogelijk een aanvulling op de persoonlijk pensioenvermogens die toeslagachterstanden uit het verleden deels of geheel goedmaakt. Daar hebben op korte termijn de gepensioneerden de meeste baat bij.
- De solidariteitsreserve heeft als doel om uitkeringen voor minimaal 50% te compenseren voor prijsinflatie. Financiering van de solidariteitsreserve vindt plaats vanuit de collectieve buffers van het pensioenfonds waardoor zowel deelnemers als gepensioneerden een bijdrage leveren.
- Het spreiden van rendementen in de uitkeringsfase draagt ook bij om stabilisatie van de uitkeringen te bereiken waarbij sociale partners uitgaan van een spreidingsperiode van drie jaar.
- De in hoofdstuk 8 vermelde standaard verdelings- en voorrangsregels worden gebruikt bij voldoende hoge dekkingsgraad (boven de 109%). Bij invaren onder de 109% overleggen sociale partners over de dan van toepassing zijnde verdelings- en voorrangsregels.
- Compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek wordt bij voorkeur in één keer toegekend en niet over meerdere jaren uitgespreid. De compensatie is ook bedoeld om nadelige effecten voor arbeidsongeschikten met voortgezette premievrije pensioenopbouw op te vangen.
- Geen leeftijdscohort mag er qua netto profijt (nieuwe pensioenregeling versus oude pensioenregeling) op achteruit gaan.
- Onderlinge verschillen in verdeling van netto profijt tussen de diverse leeftijdscohorten zijn zo beperkt als mogelijk en uitlegbaar:
 - de absolute verschillen tussen de leeftijdscohorten bedragen bij voorkeur maximaal 5%-punt;
 - de relatieve verschillen tussen de leeftijdscohorten bedragen bij voorkeur maximaal 10%-punt.

Zoals eerder bemerkt hechten sociale partners door de complexe achtergrond van netto profijt minder strikt aan deze grenzen dan de overige regels in dit evenwichtigheidskader.

- Geen leeftijdscohort mag er in de nieuwe pensioenregeling in de mediaan van de vervangingsratio op de pensioendatum op achteruit gaan ten opzichte van de huidige pensioenregeling.
- Geen leeftijdscohort mag er in de nieuwe pensioenregeling in de mediaan van het pensioenresultaat in de gehele uitkeringsfase op achteruit gaan ten opzichte van de huidige pensioenregeling.
- De combinatie van uitkomsten van pensioenresultaten in de nieuwe pensioenregeling in de mediaan en in het 25%-percentiel van slecht weer scenario's moeten goed uitlegbaar zijn voor elk leeftijdscohort waarmee wordt bedoeld dat een geringer voordeel in de mediaan voor enig leeftijdscohort acceptabel kan zijn als er tegelijkertijd bij dat leeftijdscohort sprake is van een lager risico in het slecht weer scenario en vice versa.

11. Communicatie

Dit transitieplan is van KLM Health Services die dit in nauw overleg met de ondernemingsraad heeft opgesteld. Het transitieplan wordt eveneens beschikbaar gesteld aan Stichting Algemeen Pensioenfonds KLM. Zodra het pensioenfonds tot aanvaarding heeft besloten publiceert het pensioenfonds dit transitieplan op haar website. Het pensioenfonds heeft vervolgens de wettelijke verplichting om in een implementatieplan aan te geven hoe het de afspraken in dit transitieplan en de geformuleerde doelstellingen denkt te kunnen nakomen, alsmede hoe e.e.a. te communiceren naar alle deelnemers en gepensioneerden in het pensioenfonds. KLM Health Services en de ondernemingsraad zullen onder eigen verantwoordelijkheid communiceren naar de werknemers. Hiertoe maken zij zonodig afspraken over o.a. timing, toonzetting, frequentie, medium en inhoud van de boodschappen. Onder meer wordt een vereenvoudigde versie van dit transitieplan gemaakt, zowel in verhaalvorm als in presentatievorm, die gebruikt kan worden bij de raadpleging door de ondernemingsraad.

Dit transitieplan is vastgesteld op 12 april 2024 te Schiphol

Odette Wagemans
Managing Director KLM Health Services

Bijlagen

1. premie en premiereserve
2. partnerpensioen
3. output achterbanraadpleging
4. aannames / veronderstellingen netto-profijt- en overige berekeningen
5. toelichting premiestaffel compensatie
6. begrippenlijst
7. kengetallen
8. hoe werkt het nieuwe pensioenstelsel

Bijlage 1 – premie en premiereserve

De omrekening van het premiepercentage in de huidige pensioenregeling naar het premiepercentage in de nieuwe pensioenregeling gaat als volgt.

- De huidige premie (FTK) is uitgedrukt in de premiegrondslag (in het pensioenreglement gedefinieerd als het jaarsalaris). De premiegrondslag is gelijk aan 12,96 x het gemaximeerde maandsalaris, vermeerderd met de regelmatige onregelmatigheidstoelage zoals opgegeven door KLM Health Services en de vaste maandelijkse toeslag voor zover dit is overeengekomen met KLM Health Services.
- De premie in het nieuwe pensioenstelsel wordt uitgedrukt in de pensioengrondslag (PG), de fiscaal maximaal toegestane premie wordt ook zo bepaald. De PG is 12,96 x het maandsalaris, vermeerderd met de regelmatige onregelmatigheidstoelage zoals opgegeven door KLM Health Services en de vaste maandelijkse toeslag voor zover dit is overeengekomen met KLM Health Services, tezamen gemaximeerd op € 128.810 (maximum pensioengevend loon, niveau 2023) verminderd met de franchise (niveau 2023: € 16.322).
- Bestands- en grondslagontwikkelingen hebben invloed op de omrekening. Een gevoeligheid op deze omrekening is in de presentatie van 27 november 2023 gepresenteerd. Voor de jaren 2021-2023 lopen de omzettingspremiepercentages uiteen van 27,74% tot 27,97%. Daarnaast zijn schokken doorgerekend en dan loopt het omzettingspremiepercentage uiteen van 27,61% tot 28,44%.
- KLM Health Services en de ondernemingsraad hebben afgesproken dat het vaste premiepercentage in de nieuwe pensioenregeling 28,2% van de hierboven gedefinieerde pensioengrondslag bedraagt. Dit percentage geldt vanaf de transitiedatum c.q. bij de start van de nieuwe pensioenregeling.
- In het nieuwe pensioenstelsel is uitgangspunt dat premies maandelijks aan de persoonlijke pensioenvermogens worden toegevoegd. De huidige opslag termijnbetaling valt vrij. Deze opslag is in de nieuwe pensioenregeling pensioengevend.
- Na aftrek van kosten en risicopremies e.d. wordt het restant in de persoonlijke pensioenvermogens gestort.
- Dit resulteert in de volgende opstelling. De eerste kolom (21,0%) betreft de huidige situatie en grondslag, de tweede kolom de nieuwe grondslag en de laatste kolom de uitkomsten inclusief verrekening van de opslag termijnbetaling.

totaal premiepercentage	21,0%	28,2%	28,2%
opslag uitzending	0,0%	0,0%	0,0%
opslag arbeidsongeschiktheid	1,2%	1,6%	1,6%
opslag wezenpensioen	0,1%	0,1%	0,1%
opslag administratiekosten	1,2%	1,6%	1,6%
opslag termijnbetaling	0,4%	0,5%	
risicopremie overlijden voor pensioendatum			
tbv pensioenopbouw	18,1%	24,4%	24,8%

- De premies en opslagen zijn inclusief een opslag MVEV (1,2%) en excasso (3%). De premie ten behoeve van pensioenopbouw van 24,8% die in de laatste kolom is vermeld, bedraagt exclusief de opslag excasso 24,1%. Dat percentage is in feite de netto premie bestemd voor de opbouw van het persoonlijk pensioenvermogen en de toets op fiscale passendheid.

Geprognosticeerde ontwikkeling premiereserve tot 31 december 2025.

- Per 31 december 2022 is de premiereserve gelijk aan € 0,2 miljoen
- De premiereserve ontwikkelt zich door: toevoeging rendement (positief of negatief), onttrekking extra premie i.v.m. financiering wijziging regeling, toevoeging verschil in premie (conform gemaakte afspraken).
- Naar verwachting ontwikkelt de premiereserve zich de komende jaren als volgt (hierbij is geen rekening gehouden met toevoeging of onttrekking i.v.m. rendement) en is een gelijkblijvend bestand verondersteld. Ook is rekening gehouden met een dotatie gebaseerd op huidige gedempte kostendeekkende premie. Vanaf 1 juli 2023 dient rekening te worden gehouden met nieuwe parameters (gebaseerd op advies van de commissie parameters van 2022). Deze nieuwe parameters leiden tot een hogere gedempte kostendeekkende premie vanaf 2024 en daarmee vanaf 2024 tot een lagere dotatie aan de premiereserve.²⁹

Omschrijving	premiereserve
Stand 31-12-2022	0,2
Geraamde dotatie aan premiereserve 2023	0,2
Geraamde dotatie aan premiereserve 2024	0,05
Geraamde dotatie aan premiereserve 2025	0,05
Geraamde stand 31-12-2025	0,4

²⁹ Het bestuur van het pensioenfonds heeft op 3 november 2023 een besluit genomen over de parameters die (vanaf) 2024 ten grondslag liggen aan de gedempte kostendeekkende premie. Bij bovenstaande cijfers is rekening gehouden met het besluit van het bestuur van het pensioenfonds.

Bijlage 2 – partnerpensioen

In de huidige pensioenregeling KHS wordt geen partnerpensioen opgebouwd. Voor actieve deelnemers is bij overlijden voor de pensioendatum een partnerpensioen op risicobasis verzekerd van 65% van het te bereiken ouderdompensioen. De dekking is daarmee afhankelijk van het tot de pensioeningangsdatum te bereiken aantal dienstjaren.

In de nieuwe regeling is de dekking conform het uitgangspunt van de Wtp onafhankelijk van diensttijd. Daarnaast is de dekking niet langer gebaseerd op de pensioengrondslag (dus rekening houdend met een franchise) maar een percentage van het (pensioengevend) salaris. Op basis van de huidige bijdragen aan de verzekering voor het partnerpensioen op risicobasis is berekend dat er daarmee in de nieuwe regeling een partnerpensioen verzekerd kan worden van 22,5% van het (pensioengevend) salaris.

De nieuwe dekking van 22,5% lijkt op het eerste gezicht lager dan de huidige dekking van 65%. Zoals hierboven toegelicht is de grondslag voor de dekking echter verschillend. Medewerkers die de dekking van 22,5% te laag vinden kunnen in de nieuwe regeling de keuze maken om een tijdelijk partnerpensioen af te sluiten. Deze mogelijkheid bestaat nog niet in de huidige regeling KHS, maar wel onderdeel van de pensioenregeling KLM. Hieronder zijn twee voorbeelden opgenomen met een vergelijking tussen de huidige en nieuwe situatie.

	huidig	nieuw
Pensioengevend salaris	40,000	40,000
Franchise	17,545	
Pensioengrondslag	22,455	
Leeftijd in dienst	35	idem
Leeftijd ingang pensioen	68	
Aantal dienstjaren	33	
Opbouw ouderdompensioen per jaar	1.875%	
Te bereiken OP %	61.9%	
Te bereiken OP €	13,894	
Dekking nabestaandenpensioen %	65% van OP	22,5% salaris
Verzekerd bedrag	9,031	9,000

Pensioengevend salaris	80,000	80,000
Franchise	17,545	
Pensioengrondslag	62,455	
Leeftijd in dienst	35	idem
Leeftijd ingang pensioen	68	
Aantal dienstjaren	33	
Opbouw ouderdompensioen per jaar	1.875%	
Te bereiken OP %	61.9%	
Te bereiken OP €	38,644	
Dekking nabestaandenpensioen %	65% van OP	22,5% salaris
Verzekerd bedrag	25,119	18,000
Aanvulling tijdelijk nabestaandenpensioen		18,250
Totaal		36,250

Bijlage 3 – instemmingsaanvraag en reactie OR KHS



Instemmingsaanvraag transitieplan pensioenregeling KHS

Aan de Ondernemingsraad van KLM Health Services bv en Airport Medical Services bv
Stationsplein N.O. 236 (gebouw 133)
1117 CJ Schiphol Oost

Schiphol, 28 maart 2024

Referentie: 0240004

Betreft: Instemmingsaanvraag ingevolge artikel 27 lid 1 en 2 over het voorgenomen besluit definitieve vaststelling transitieplan pensioenregeling KLM Health Services

Geachte OR-leden,

Hierbij leggen wij u, op grond van artikel 27 WOR ter instemming het volgende voorgenomen besluit voor.

1. Het voorgenomen besluit

Definitieve vaststelling van het transitieplan pensioenregeling KLM Health Services.

2. De beweegredenen voor dit besluit zijn:

Er is een nieuwe wet voor pensioenen, de Wet toekomst pensioenen. Deze wet is ingegaan op 1 juli 2023 en kent een overgangperiode van 4,5 jaar. Hierdoor veranderen binnen afzienbare termijn alle pensioenregelingen in Nederland, en dus ook de pensioenregeling van KLM Health Services (KHS).

De pensioenregeling van KHS wordt uitgevoerd door het Algemeen Pensioenfonds KLM. Het pensioenfonds voert nu nog aparte regelingen voor KHS en KLM uit. In de nieuwe situatie is er één pensioenregeling voor zowel KHS als KLM. De beoogde transitiedatum is 1 januari 2026.

Alle wijzigingen en nieuwe afspraken voor KHS zijn voorgelegd aan de ondernemingsraad van KHS en vastgelegd in een zogenoemd transitieplan.

3. Effecten van het voorgenomen besluit:

In het transitieplan is beschreven hoe de nieuwe pensioenregeling er vanaf 1 januari 2026 uitziet (hoofdstuk 6), op welke wijze er wordt omgegaan met de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenen (hoofdstuk 8) en op hoe deelnemers die nadeel ondervinden van de nieuwe premiesystematiek worden gecompenseerd (hoofdstuk 9). Ook uitgangspunten en doelstellingen, alsmede de toets op evenwichtigheid zijn in het transitieplan opgenomen.

4. Te volgen besluitvormingstraject

Een delegatie van de OR is sinds april 2022 periodiek geïnformeerd over de aanstaande wijziging van de pensioenregeling en de voortgang in het arbeidsvoorwaardelijk overleg KLM. Kort nadat sociale partners KLM overeenstemming over de transitie hebben bereikt, is op 20 februari jl. een eerste versie van het transitieplan KHS aan de OR voorgelegd. Op 5 maart jl. is ook een zogenaamde populaire versie gedeeld.

Tijdens onze vergadering op 19 maart jl. zijn de afspraken aan de OR toegelicht. U heeft vervolgens schriftelijk gereageerd met een aantal vragen over het transitieplan. Onze reactie hebben wij op 23 maart jl. verstuurd inclusief versie 0.99 van het transitieplan. Beide documenten zijn als bijlage bij deze instemmingsaanvraag opgenomen.

Zoals besproken zien wij reactie graag uiterlijk 5 april a.s. tegemoet. Wij realiseren ons dat dit op korte termijn is. Wij vertrouwen erop dat dit niet ten koste gaat van de zorgvuldigheid van ons proces, ook gelet op de geruime tijd dat wij met elkaar in gesprek zijn over dit onderwerp en de informatie die wij daarbij met u hebben gedeeld.

Na ontvangst van de instemming van de OR zal KLM Health Services het Bestuur van het Algemeen Pensioenfonds verzoeken om uitvoering te geven aan het transitieplan.

Met vriendelijke groet,

Odette Wagemans
Managing Director KLM Health Services

Bijlagen:

- Transitieplan pensioenregeling KLM Health Services versie 0.99
- Vragen transitieplan KLM Health Services – OR KHS AMS

Vragen transitieplan KLM Health Services - OR KHS-AMS

Vragen OR KHS:

1. Er staat dat KHS en medewerker samen 28,2% inleggen. Hoe is dat verdeeld?

KHS draagt de totale premie van 28,2% van de pensioengrondslag af. KHS houdt de deelnemersbijdrage voor de basisregeling in op het salaris. Deze bedraagt 5,7% van de pensioengrondslag.

2. Zijn daar afspraken over, of moeten die nog gemaakt worden? En kunnen die eventueel in de loop van de tijd (afhankelijk van de situatie van KHS) nog aangepast worden als het beter of slechter gaat met KLM/KHS?

De pensioenregeling KHS is gebaseerd op een vaste premie. Die is nu 21,0% van de premiegrondslag. Het was noodzakelijk om de grondslag van de aan het pensioenfonds af te dragen premie te wijzigen. De afspraken die daarover in het AVO KLM zijn gemaakt zijn overeenkomstig verwerkt voor KHS. Zie hiervoor de toelichting in bijlage 1 van het transitieplan.

3. De dekkingsgraad; hij imponeert als "instabiel". In welke context moet deze worden gelezen/gezien? Betekent het dat het opbouwen van pensioen variabel is (dus ene jaar meer opbouwen en ander jaar minder?). Kan dat onzekerheid geven voor medewerkers in de toekomst?

De dekkingsgraden van pensioenfondsen zijn in het huidige stelsel afhankelijk van het rendement op het belegd vermogen en de waardering van de verplichtingen. Die waardering is o.a. gevoelig voor wijzigingen in de rente, maar bijvoorbeeld ook voor aanpassingen in de levensverwachting. De dekkingsgraad in het huidige stelsel is dus sowieso bewegelijk.

In het nieuwe stelsel hebben deelnemers niet langer een aanspraak op een opgebouwd pensioen maar op een persoonlijk pensioenvermogen. Hieruit wordt na pensionering een pensioen uitgekeerd. De "dekkingsgraad" is straks per definitie 100%, want de waarde van de verplichtingen van een pensioenfonds is in het nieuwe stelsel altijd gelijk aan het totaal van de persoonlijke pensioenvermogens. Ieder jaar bepaalt het pensioenfonds de hoogte van het persoonlijk pensioenvermogen van de deelnemers, rekening houdend met de ontvangen premies en het rendement op de beleggingen. In bijlage 9 van het transitieplan is dit nader beschreven.

Het nieuwe stelsel is hierdoor inderdaad bewegelijker dan het huidige. De verwachting is wel dat pensioenuitkomsten gemiddeld verbeteren, omdat er in de premieregeling niet langer grote buffers aangehouden worden. Die middelen komen daarmee directer ten goede aan de deelnemers

4. In het verlengde daarvan: ook de dekkingsgraad van 1 januari 2026 is niet te voorspellen, dus kan het dan ook "negatief" uitvallen?

In hoofdstuk 8 van het transitieplan is beschreven dat er een voorbehoud geldt voor het invaren van opgebouwde pensioen op 1 januari 2026 en wel dat de dekkingsgraad minimaal 109% bedraagt. Op die wijze is er comfort dat er daadwerkelijk minimaal 100% van de persoonlijke pensioenvermogens wordt ingebracht. Bij een dekkingsgraad lager dan 109% voeren sociale partners KLM nader overleg. De uitkomst daarvan is leidend en zal afgestemd worden met de OR van KHS.

5. Wat merken medewerkers hiervan in de praktijk? Wordt er meer premie ingehouden? Heeft het invloed op bruto/netto loon?

De bijdrage voor actieve deelnemers voor de basisregeling wijzigt niet. Deze is 5,7% van de pensioengrondslag voor de vorming van het persoonlijk pensioenvermogen en de verplichte verzekering van het arbeidsongeschiktheidspensioen. De bijdrage voor de vrijwillige verzekering voor het partner- en wezenpensioen wordt jaarlijks door het pensioenfonds vastgesteld. Er is nu gerekend met de huidige bijdrage van 1,6% van de pensioengrondslag.

Nieuw in de regeling is de mogelijkheid om een tijdelijk partnerpensioen af te sluiten. Deze optie bestaat nu al in de KLM-regeling. De premie voor deze dekking is leeftijdsafhankelijk en voor rekening van de deelnemer. Ter indicatie: de huidige premie voor een 40-jarige KLM-deelnemer bedraagt nu € 42,40 per maand voor een pensioenuitkering van € 18.250 per jaar tot ingang AOW van de partner. KHS houdt de premie bruto in, dus het netto-effect is lager. Het pensioenfonds zal alle deelnemers bij de introductie van de nieuwe regeling uitgebreid informeren.

Vragen OR AMS:

Inleiding

6. De benodigde veranderingen zijn op vrijwel alle punten van toepassing op KHS. Waar zit het verschil? En waarom is daarvoor gekozen?

Het belangrijkste verschil is dat de deelnemers aan de pensioenregeling van KLM Health Services in tegenstelling tot medewerkers van KLM in de huidige pensioenregeling geen partnerpensioen opbouwen. Het partnerpensioen is bij KHS volledig op risicobasis verzekerd. Dat vertaalt zich in een lagere premie. De dekking voor het partnerpensioen is in de nieuwe regeling voor KHS daarom ook apart vastgesteld. Vanwege het premieverschil, maar ook de andere bestandsopbouw, is ook de compensatieregeling specifiek voor KHS vastgesteld. Voor overige verschillen is waar mogelijk geharmoniseerd met KLM mits passend binnen het uitgangspunt van kostenneutraliteit uit het pensioenakkoord 2019.

Start nieuwe pensioenregeling

7. Hoe is het geregeld met de waardeoverdracht als je rond 1 januari 2026 van werkgever verandert en naar een ander pensioenfonds overstapt?

Ook in het nieuwe pensioenstelsel blijft het mogelijk om je pensioen mee te nemen naar een nieuwe werkgever. Waardeoverdrachten tussen pensioenuitvoerders bij een baanwisseling worden zelfs eenvoudiger. De ontvangende pensioenuitvoerder voegt het pensioenvermogen na overdracht toe aan het voor de uitkering gereserveerde pensioenvermogen in de nieuwe pensioenregeling. Anders dan nu hoeft het pensioenfonds daarvoor geen ingewikkelde berekening van de overdrachtswaarde meer te maken. Bij een individuele waardeoverdracht krijgen deelnemers alleen het actuele voor de uitkering gereserveerde pensioenvermogen mee en geen gedeelte van de solidariteitsreserve. Tegelijkertijd zal de ontvangende pensioenuitvoerder ook geen deel van het over te dragen vermogen in de solidariteitsreserve storten.

8. De nieuwe wet staat in principe twee soorten regelingen toe. Er is gekozen voor 'solidaire premieregeling'. Waarom is voor deze regeling gekozen en wat zijn de verschillen?

De keuze is gevallen op een solidaire premieregeling omdat die het beste aansluit bij de huidige pensioenregeling. Ook bestaat er geen wens tot individualisering en/of flexibilisering van de pensioenregeling. De solidaire premieregeling ligt qua verdeling van risico's binnen het collectief het dichtst in de buurt van de huidige pensioenregeling en voorziet ook in instrumenten om de pensioenen in de uitkeringsfase op passende wijze te stabiliseren en daarmee de risico's op verlagingen van pensioenuitkeringen te beperken.

In het overleg met de OR KHS zijn in het voorjaar van 2023 vragenlijsten ingevuld om gevoel te krijgen bij de voorkeur voor het type regeling. Net als in het AVO KLM bleek de solidaire regeling daarbij het meest passend. Zie de bijgevoegde samenvatting van de uitkomsten.

9. Het pensioenfonds smeert het rendement over een periode van 3 jaar uit. Hoe wordt deze periode vastgesteld? Wanneer gaat deze periode in? Worden rendementen en periodes gecommuniceerd?

Het spreiden van rendement draagt bij een stabielere uitkering. Kort gezegd betekent spreiding dat er een voortschrijdend gemiddelde zal worden bepaald. De exacte invulling zal door het pensioenfonds in het beleid en implementatieplan worden vastgelegd. Alle deelnemers worden jaarlijks geïnformeerd over behaalde en toegekende rendementen. Zie ook de voorbeeldberekening in bijlage 9 van het transitieplan.

10. Jij en KHS leggen samen 28,2% in. Is dit een gegarandeerd of een variabel percentage? Kan het door beleggingschommelingen veranderen? Ook qua verhouding werkgever/werknemer.

De pensioenregeling KHS is gebaseerd op een vaste premie, met daarbij de kanttekening dat de vaste premie in elk geval moet (blijven) passen binnen het geldende fiscale pensioenkader. Mocht blijken dat die fiscale passendheid in de toekomst niet langer het geval is, dan informeert het pensioenfonds KHS, die vervolgens met de OR zal overleggen hoe de premie weer passend gemaakt wordt. En dit met het oogmerk om een zo adequaat als mogelijke oplossing te zoeken voor fiscaal afgedwongen versoberingen in de pensioenregeling. Als KHS in het overleg met de ondernemingsraad niet tijdig tot overeenstemming komt, zal het pensioenfonds het premiepercentage zelfstandig verlagen tot het niveau passend binnen het fiscale kader.

Doel van de nieuwe pensioenregeling

11. In het transitieplan staat: "Dit leidt dan tot een lager ouderdomspensioen." In essentie blijft de inleg hetzelfde (5,8% ouderdomspensioen en 1,8% nabestaandenpensioen) maar toch gaat het leiden tot een lager ouderdomspensioen. Kan hier uitleg over gegeven worden?

Dit principe geldt ook al voor de huidige pensioenregeling KHS. Omdat de deelnemers geen partnerpensioen opbouwen, is er op de pensioendatum alleen ouderdomspensioen. Voor deelnemers die op de pensioendatum een partner hebben, verzekert het pensioenfonds naast het ouderdomspensioen ook automatisch een partnerpensioen in de verhouding 100:70. Dit leidt dan tot genoemde verlaging van het geprojecteerde ouderdomspensioen.

Het pensioen dat je hebt opgebouwd, wordt omgezet

12. Het pensioenfonds berekent per deelnemer wat de waarde is van het pensioen dat je hebt opgebouwd. Hoe komt deze berekening tot stand?

Bij het omzetten van de pensioenen (invaren) wordt het persoonlijke pensioenvermogen allereerst gevuld met 100% van de individuele pensioenverplichting. Die berekening is gebaseerd op een risicovrije "verdiscontering" van de toekomstige uitkeringen die voortvloeien uit het opgebouwde pensioen of de ingegane pensioenuitkering. De zogenaamde rentetermijnstructuur (RTS) op het moment van invaren is daarvoor de basis. Deze RTS wordt vastgesteld en gepubliceerd door DNB. Bij deze actuariële waardering wordt ook rekening gehouden met de overlevingskansen op het moment van invaren.

13. Als dekkinggraad lager dreigt uit te vallen dan 109%, dan overleggen sociale partners ... Heeft KHS daar nog invloed op?

Bij een dekkinggraad lager dan 109% voeren sociale partners KLM nader overleg. De uitkomst daarvan is leidend en zal afgestemd worden met de OR van KHS.

De afwegingen van KHS en de OR

14. Berekeningen van het pensioenfonds laten zien dat bij de huidige dekkinggraad niemand erop achteruitgaat en het merendeel erop vooruitgaat. Zijn deze berekeningen inzichtelijk?

In bijgevoegde versie 0.99 van het transitieplan KHS zijn in hoofdstuk 9 ("transitie-effecten en afspraken over compensatie") diverse berekeningen opgenomen waaruit dit blijkt. Op pagina 25 en 26 zijn uitkomsten van de zogenaamde netto-profijtberekeningen opgenomen. Op pagina 28 t/m 30 staan tabellen met voor diverse maatmensen een vergelijking tussen de huidige en nieuwe regeling van de zgn. vervangingsratio op de pensioendatum en het pensioenresultaat over de gehele uitkeringsduur.

Vraag gesteld tijdens de sessie van 19 maart

15. Is het mogelijk om ná ingang pensioen alsnog partnerpensioen te verzekeren voor een nieuwe partner?

Nee, dat is niet mogelijk. Het pensioenfonds gaat altijd uit van de laatst bekende partner op het moment van beëindiging van deelname of ingang van het pensioen. Als de deelnemer op dat moment geen partner heeft, keert het pensioenfonds alleen ouderdomspensioen uit. Voor een eventuele nieuwe partner na beëindiging van deelname of ingang van het pensioen is geen partnerpensioen verzekerd.

De in deze bijeenkomst gestelde vraag over waarde-overdracht is hierboven in vraag 5 beantwoord.

Met vriendelijke groet, Albert Smidt

AMS/HB 23 maart 2024

KLM Health Services
Mevrouw O.H.P. Wagemans
De heer R. Fidder
Postbus 7700
1117 ZL SCHIPHOL

Classificatie
Referte BV/OR/KLMOR.24002
Datum 3 april 2024
Adres Postbus 7700
1117 ZL Schiphol

Onderwerp: Instemming transitieplan pensioenregeling KHS

Beste Odette en Robbert,

Op 28 maart 2024 ontvingen wij van uw de instemmingsaanvraag met refentie: 0240004 betreffende het voorgenomen besluit: definitieve vaststelling transitieplan pensioenregeling KLM Health Services.

Zoals u al refereert in deze instemmingsaanvraag zijn de raden van KHS en AMS door een delegatie van de OR sinds april 2022 periodiek geïnformeerd over de aanstaande wijziging.

Effecten van het voorgenomen besluit:

In het transitieplan is beschreven hoe de nieuwe pensioenregeling er vanaf 1 januari 2026 uitziet (hoofdstuk 6), op welke wijze er wordt omgegaan met de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenen (hoofdstuk 8) en op hoe deelnemers die nadeel ondervinden van de nieuwe premiesystematiek worden gecompenseerd (hoofdstuk 9). Ook uitgangspunten en doelstellingen, alsmede de toets op evenwichtigheid zijn in het transitieplan opgenomen.

In de instemmingsaanvraag is als bijlage het transitieplan 0.99 opgenomen. Graag ontvangt de OR nog de definitieve versie van dit plan.

Ook ziet de OR graag een communicatieplan tegemoet waarin vermeld staan hoe en wanneer alle medewerkers op de hoogte gesteld worden van deze nieuwe wet op pensioenen. En waarin wordt uitgelegd wat dat voor eenieder betekent.

De OR geeft hierbij dan de instemming om de definitieve vaststelling transitieplan pensioenregeling KLM Health Services door te voeren zodat de opdracht aan het pensioenfonds gegeven kan worden om uitvoering te geven aan het transitieplan.

Met vriendelijke groet,

KLM Health Services

Yasmin van Campen
Voorzitter OR

Airport Medical Services

Marco Backer
Voorzitter OR

Bijlage 4 – vergelijking vervangingsratio en pensioenresultaat en veronderstellingen netto-profijs en overige berekeningen

In hoofdstuk 9 zijn de resultaten van de vergelijking van de vervangingsratio en het pensioenresultaat tussen de huidige regeling en de nieuwe regeling (inclusief invaren) opgenomen, zowel in de mediaan als in het 25%-percentiel. Hieronder zijn vergelijkbare tabellen opgenomen met daarin de uitkomsten in het 5%-percentiel (= slecht weer scenario).

Vervangingsratio (pensioendatum), fictieve spreiding 1 jaar, dg 130%

Spreiding 1 jaar	Lft 30 actief	Lft 40 actief	Lft 50 actief	Lft 60 actief	Lft 40 slaper	Lft 50 slaper	Lft 60 slaper	Lft 70 pens	Lft 80 pens
1. Mediaan FTK	84%	86%	87%	81%	18%	24%	29%	70%	70%
2. Mediaan Wtp excl	99%	91%	87%	91%	24%	27%	36%	86%	86%
3. Mediaan Wtp incl	99%	94%	94%	97%	24%	27%	35%	85%	85%
absoluut verschil (3-1)	15%	9%	8%	16%	6%	3%	6%	15%	15%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	18%	10%	9%	19%	32%	14%	20%	21%	21%
1. 5% FTK	57%	55%	57%	68%	9%	14%	24%	70%	70%
2. 5% Wtp excl	49%	46%	50%	64%	7%	12%	24%	86%	86%
3. 5% Wtp incl	49%	47%	53%	68%	7%	12%	23%	85%	85%
absoluut verschil (3-1)	-8%	-8%	-4%	-1%	-2%	-2%	-1%	15%	15%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	-13%	-15%	-7%	-1%	-22%	-15%	-3%	21%	21%

Vervangingsratio (pensioendatum), fictieve spreiding 10 jaar, dg 130%

Spreiding 10 jaar	Lft 30 actief	Lft 40 actief	Lft 50 actief	Lft 60 actief	Lft 40 slaper	Lft 50 slaper	Lft 60 slaper	Lft 70 pens	Lft 80 pens
1. Mediaan FTK	84%	86%	87%	81%	18%	24%	29%	70%	70%
2. Mediaan Wtp excl	99%	92%	88%	93%	25%	28%	37%	83%	81%
3. Mediaan Wtp incl	100%	95%	95%	98%	25%	28%	36%	82%	80%
absoluut verschil (3-1)	15%	9%	9%	17%	6%	4%	7%	12%	10%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	18%	11%	10%	21%	36%	17%	23%	17%	14%
1. 5% FTK	57%	55%	57%	68%	9%	14%	24%	70%	70%
2. 5% Wtp excl	49%	46%	51%	66%	7%	12%	25%	83%	81%
3. 5% Wtp incl	49%	47%	54%	69%	7%	12%	24%	82%	80%
absoluut verschil (3-1)	-8%	-8%	-3%	1%	-2%	-2%	0%	12%	10%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	-13%	-15%	-6%	1%	-20%	-12%	-1%	17%	14%

Vervangingsratio (pensioendatum), fictieve spreiding 1 jaar, dg 110%

Spreiding 1 jaar	Lft 30 actief	Lft 40 actief	Lft 50 actief	Lft 60 actief	Lft 40 slaper	Lft 50 slaper	Lft 60 slaper	Lft 70 pens	Lft 80 pens
1. Mediaan FTK	85%	85%	79%	75%	16%	20%	27%	70%	70%
2. Mediaan Wtp excl	98%	88%	81%	80%	21%	23%	30%	72%	72%
3. Mediaan Wtp incl	98%	91%	87%	85%	20%	23%	29%	71%	71%
absoluut verschil (3-1)	14%	5%	9%	10%	4%	2%	3%	1%	1%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	16%	6%	11%	14%	25%	11%	10%	1%	1%
1. 5% FTK	54%	52%	52%	60%	7%	11%	21%	70%	70%
2. 5% Wtp excl	49%	45%	47%	57%	6%	10%	20%	72%	72%
3. 5% Wtp incl	49%	46%	50%	60%	6%	10%	20%	71%	71%
absoluut verschil (3-1)	-5%	-6%	-1%	0%	-1%	-2%	-2%	1%	1%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	-10%	-12%	-3%	0%	-20%	-14%	-7%	1%	1%

Vervangingsratio (pensioendatum), fictieve spreiding 10 jaar, dg 110%

Spreiding 10 jaar	Lft 30 actief	Lft 40 actief	Lft 50 actief	Lft 60 actief	Lft 40 slaper	Lft 50 slaper	Lft 60 slaper	Lft 70 pens	Lft 80 pens
1. Mediaan FTK	85%	85%	79%	75%	16%	20%	27%	70%	70%
2. Mediaan Wtp excl	98%	88%	81%	80%	21%	23%	30%	72%	72%
3. Mediaan Wtp incl	98%	91%	87%	85%	20%	23%	29%	71%	71%
absoluut verschil (3-1)	14%	5%	9%	10%	4%	2%	3%	1%	1%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	16%	6%	11%	14%	25%	11%	10%	1%	1%
1. 5% FTK	54%	52%	52%	60%	7%	11%	21%	70%	70%
2. 5% Wtp excl	49%	45%	47%	57%	6%	10%	20%	72%	72%
3. 5% Wtp incl	49%	46%	50%	60%	6%	10%	20%	71%	71%
absoluut verschil (3-1)	-5%	-6%	-1%	0%	-1%	-2%	-2%	1%	1%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	-10%	-12%	-3%	0%	-20%	-14%	-7%	1%	1%

Pensioenresultaat (uitkeringsduur), fictieve spreiding 1 jaar, dg 130%

Spreiding 1 jaar	Lft 30 actief	Lft 40 actief	Lft 50 actief	Lft 60 actief	Lft 40 slaper	Lft 50 slaper	Lft 60 slaper	Lft 70 pens	Lft 80 pens
1. Mediaan FTK	84%	85%	87%	85%	18%	24%	31%	70%	69%
2. Mediaan Wtp excl	94%	88%	84%	87%	23%	26%	34%	82%	84%
3. Mediaan Wtp incl	94%	91%	91%	92%	23%	26%	34%	81%	83%
absoluut verschil (3-1)	10%	6%	3%	6%	5%	2%	3%	11%	14%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	12%	7%	4%	8%	27%	9%	9%	16%	21%
1. 5% FTK	50%	50%	50%	55%	8%	12%	20%	55%	60%
2. 5% Wtp excl	44%	42%	44%	55%	6%	11%	21%	66%	73%
3. 5% Wtp incl	44%	43%	47%	58%	6%	11%	20%	65%	71%
absoluut verschil (3-1)	-6%	-7%	-3%	4%	-2%	-1%	1%	9%	11%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	-12%	-14%	-5%	6%	-21%	-12%	5%	17%	18%

Pensioenresultaat (uitkeringsduur), fictieve spreiding 10 jaar, dg 130%

Spreiding 10 jaar	Lft 30 actief	Lft 40 actief	Lft 50 actief	Lft 60 actief	Lft 40 slaper	Lft 50 slaper	Lft 60 slaper	Lft 70 pens	Lft 80 pens
1. Mediaan FTK	84%	85%	87%	85%	18%	24%	31%	70%	69%
2. Mediaan Wtp excl	94%	89%	85%	89%	24%	27%	35%	80%	79%
3. Mediaan Wtp incl	94%	92%	92%	93%	23%	27%	34%	78%	78%
absoluut verschil (3-1)	10%	6%	4%	8%	5%	3%	4%	9%	9%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	12%	7%	5%	9%	30%	12%	12%	12%	14%
1. 5% FTK	50%	50%	50%	55%	8%	12%	20%	55%	60%
2. 5% Wtp excl	44%	42%	45%	57%	7%	11%	21%	64%	68%
3. 5% Wtp incl	44%	43%	47%	59%	6%	11%	21%	63%	67%
absoluut verschil (3-1)	-6%	-7%	-2%	5%	-1%	-1%	1%	7%	7%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	-12%	-14%	-4%	8%	-19%	-9%	7%	13%	12%

Pensioenresultaat (uitkeringsduur), fictieve spreiding 1 jaar, dg 110%

Spreiding 1 jaar	Lft 30 actief	Lft 40 actief	Lft 50 actief	Lft 60 actief	Lft 40 slaper	Lft 50 slaper	Lft 60 slaper	Lft 70 pens	Lft 80 pens
1. Mediaan FTK	84%	85%	82%	76%	16%	21%	27%	64%	65%
2. Mediaan Wtp excl	93%	85%	77%	76%	19%	22%	29%	69%	70%
3. Mediaan Wtp incl	93%	87%	84%	81%	19%	22%	28%	67%	69%
absoluut verschil (3-1)	9%	3%	2%	4%	3%	1%	1%	3%	4%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	10%	3%	2%	6%	19%	3%	3%	5%	7%
1. 5% FTK	47%	47%	45%	46%	7%	10%	16%	50%	56%
2. 5% Wtp excl	44%	41%	41%	49%	5%	9%	18%	55%	60%
3. 5% Wtp incl	44%	42%	44%	52%	5%	9%	17%	54%	60%
absoluut verschil (3-1)	-3%	-5%	-1%	5%	-1%	-1%	1%	4%	3%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	-7%	-11%	-1%	12%	-21%	-11%	5%	8%	6%

Pensioenresultaat (uitkeringsduur), fictieve spreiding 10 jaar, dg 110%

Spreiding 10 jaar	Lft 30 actief	Lft 40 actief	Lft 50 actief	Lft 60 actief	Lft 40 slaper	Lft 50 slaper	Lft 60 slaper	Lft 70 pens	Lft 80 pens
1. Mediaan FTK	84%	85%	82%	76%	16%	21%	27%	64%	65%
2. Mediaan Wtp excl	93%	85%	77%	76%	19%	22%	29%	69%	70%
3. Mediaan Wtp incl	93%	87%	84%	81%	19%	22%	28%	67%	69%
absoluut verschil (3-1)	9%	3%	2%	4%	3%	1%	1%	3%	4%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	10%	3%	2%	6%	19%	3%	3%	5%	7%
1. 5% FTK	47%	47%	45%	46%	7%	10%	16%	50%	56%
2. 5% Wtp excl	44%	41%	41%	49%	5%	9%	18%	55%	60%
3. 5% Wtp incl	44%	42%	44%	52%	5%	9%	17%	54%	60%
absoluut verschil (3-1)	-3%	-5%	-1%	5%	-1%	-1%	1%	4%	3%
relatief verschil (3 t.o.v. 1)	-7%	-11%	-1%	12%	-21%	-11%	5%	8%	6%

Maatmensen

#	Leeftijd	Pensioenleeftijd	Status	PT-graad	Jaarsalaris	(Reeds) opgebouwd ouderdomspensioen	(Reeds) doorgebrachte diensttijd	Groep
1	30	68	actief	100%	56,302	2,200	7	FG 1
2	40	68	actief	100%	72,063	8,850	17	FG 1
3	50	68	actief	100%	83,623	17,350	27	FG 1
4	60	68	actief	100%	87,888	26,450	37	FG 1
5	40	68	slaper	0%	0	4,850	9	n.v.t.
6	50	68	slaper	0%	0	7,800	12	n.v.t.
7	60	68	slaper	0%	0	11,900	16	n.v.t.
8	70	68	gepensioneerd	0%	0	23,700	40	n.v.t.
9	80	68	gepensioneerd	0%	0	18,600	40	n.v.t.

Actuariële uitgangspunten

Onderdeel	Uitgangspunt
Overlevingstafel	AG2022 Prognosetafel (startjaar 2023)
Ervaringssterfte	Fondsspecifieke ervaringssterfte
Kostenopslag bij inkoop pensioen	0%
Meeverzekerde partnerpensioen bij inkoop*	100 : 0

* In de berekeningen in dit transitieplan is ervan uitgegaan dat uitruil niet plaatsvindt en dat in het nieuwe contract het opgebouwde kapitaal wordt aangewend voor inkoop van alleen OP. Om deze reden is voor de deelnemers KLM en KFA het NP ook niet meegenomen in de premie. In de nieuwe regeling voorziet de vaste premie voor deze deelnemers echter wel in een NP op de pensioendatum (van 70% van het OP). Voor deelnemers KHS met een partner zal bij ingang van het pensioen ook een nabestaandenpensioen worden verzekerd, maar omdat bij KHS de premie daar niet in voorziet, leidt dit dan tot een lager ouderdomspensioen dan op basis van de berekeningen in het transitieplan. Die zijn immers gebaseerd op alleen OP.

Economische uitgangspunten

Onderdeel	Uitgangspunt
Scenarioset	DNB scenarioset haalbaarheidstoets Q3 2023 (2.000 scenario's)
Financiële positie (FTK)	Stand per 30 juni 2023
Ontwikkeling franchise max. salaris loon toeslagen (alleen FTK)	Inflatie scenarioset (beschikbaar vanuit scenarioset)
Meetkundig gem. netto rendement op aandelen	Circa 5,2%
20-jaars langetermijnrente	Circa 2,0%

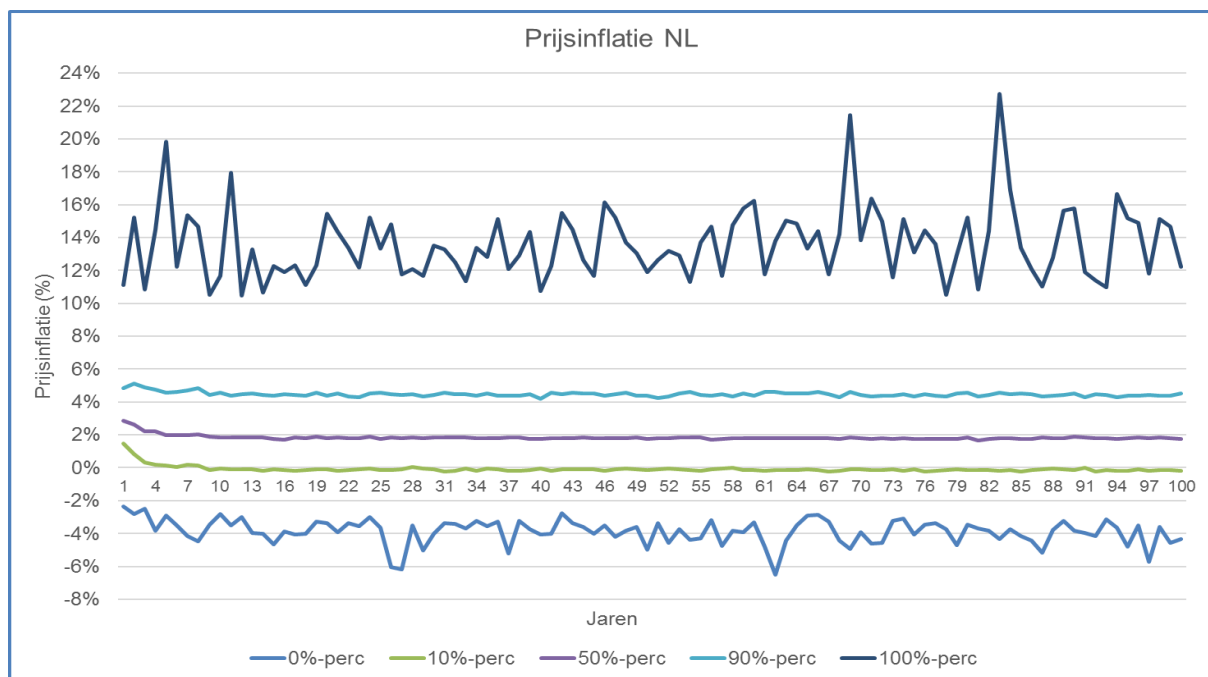
Beleggingsbeleid

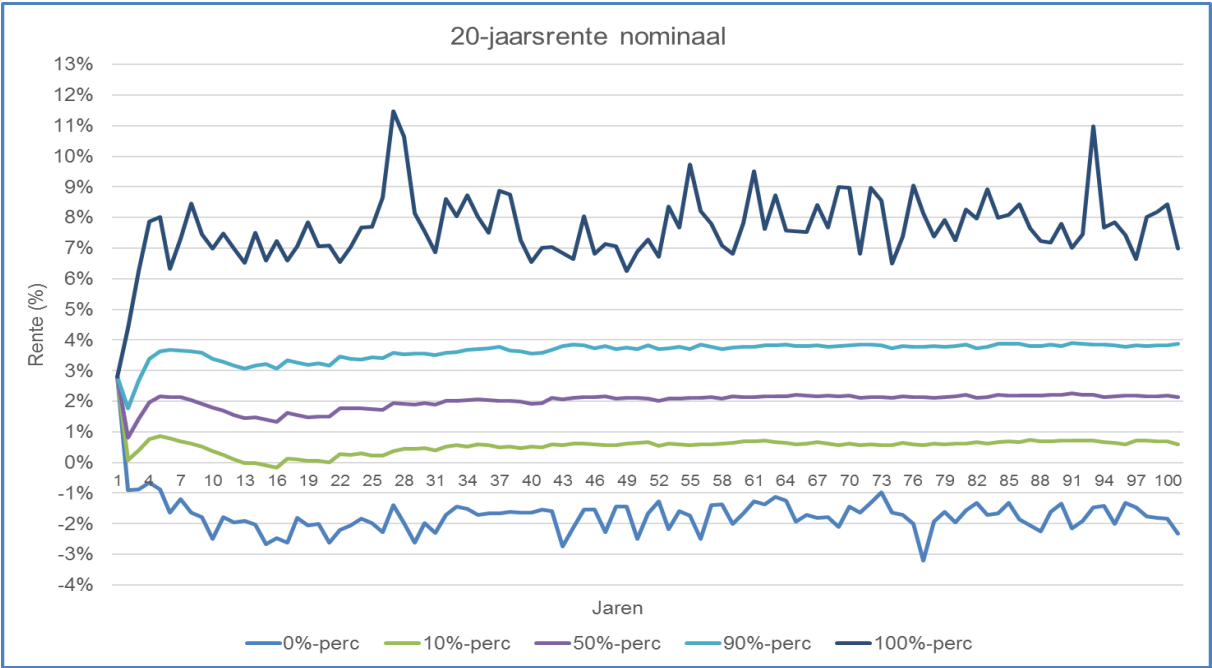
Leeftijd	Zakelijke waarden (%)	Renteafdekking (%)
< 55	90%	10%
tussen 55 en 60	70%	30%
tussen 60 en 68	50%	50%
≥ 68	30%	100%

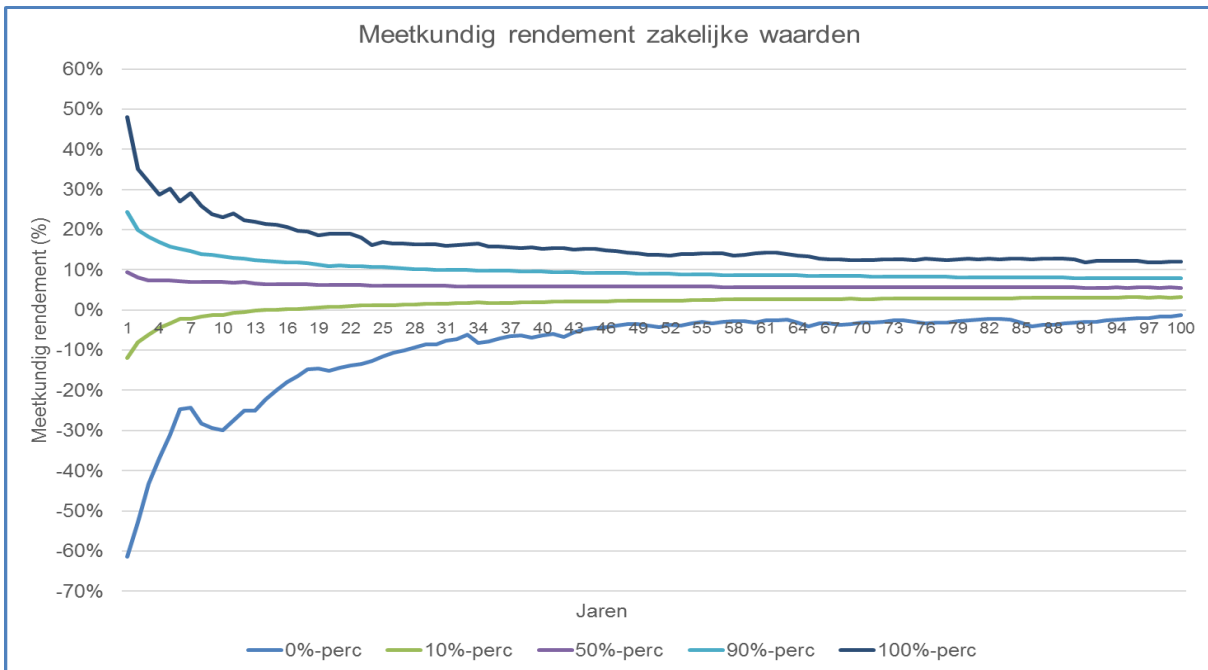
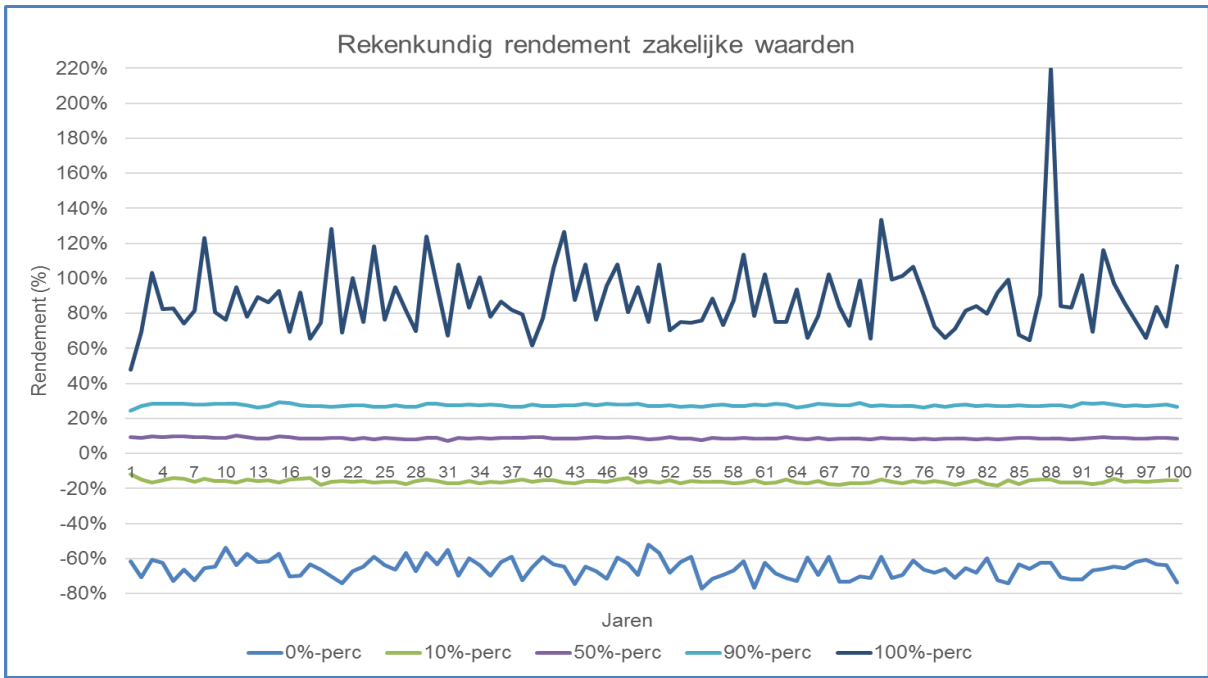
In alle prognoseberekeningen is het huidige beleggingsbeleid van het pensioenfonds als uitgangspunt genomen. Er is uitgegaan van het huidige beleggingsbeleid van het pensioenfonds om een vergelijking te kunnen maken tussen de uitkomsten in de huidige FTK-wereld en de uitkomsten in de nieuwe Wtp-wereld. Dit huidige beleggingsbeleid is vervolgens, op dezelfde wijze als dat gebeurt bij het uitvoeren van de jaarlijkse haalbaarheidstoets, gemapt naar de beleggingscategorieën zakelijke waarden en vastrentende waarden. Vervolgens is voor deze 2 beleggingscategorieën, ten behoeve van de prognose van de Wtp-uitkomsten een fictieve lifecycle geconstrueerd uit het deelnemersbestand. Deze fictieve leeftijdsafhankelijke lifecycle is vervolgens in cohorten platgeslagen zoals hierboven getoond. Bij de toedeling van de rendementen per leeftijd is vervolgens rekening gehouden met deze fictieve lifecycle.

Het rendement op vastrentende waarden/ het percentage renteafdekking kan worden beschouwd als beschermingsrendement en het rendement op zakelijke waarden als overrendement. Voor de leeftijden vanaf 68 jaar wordt hierbij rekening gehouden met 100% renteafdekking (100% bescherming tegen renteschommelingen) en 30% zakelijke waarden. De daadwerkelijke lifecycle en de daadwerkelijke toedelingsregels moeten nog door het bestuur van het pensioenfonds worden vastgesteld.

Scenarioset 2023Q3 (P-set)





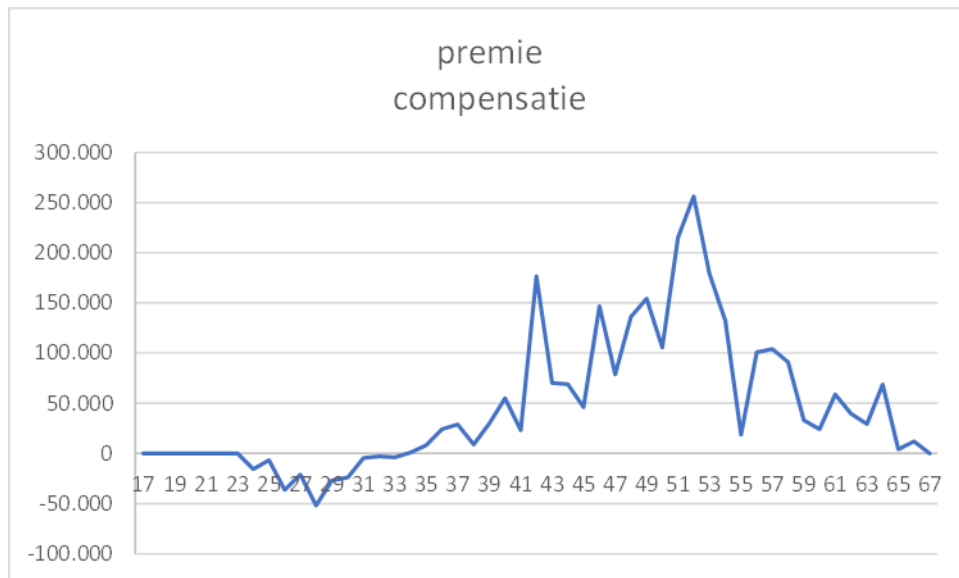


Overige uitgangspunten

Invaren	Ja - standaardmethode - 10 jaar uitsmeren
Projectierendement	RTS
Vullen solidariteitsreserve uit premie	Nee
Vullen solidariteitsreserve uit positief overrendement	Actief 0% Ingegaan 5%
Uitdelen solidariteitsreserve	Gericht, ter bescherming daling uitkering
Initiële solidariteitsreserve	5% uit vermogen fonds, zo mogelijk 7,5% als de invaardeckingsgraad 135% of hoger is
Minimum solidariteitsreserve	0%
Maximum solidariteitsreserve	10%
Maximale onttrekking solidariteitsreserve	10% van de aanwezige solidariteitsreserve
Uitsmeren rendementen in uitkeringsfase	Ja - 3 jaar
Toeslag	Afhankelijk van rendementen - gelijke aanpassing uitkeringen

Bijlage 5 – toelichting premiestaffel compensatie

In onderstaande grafiek is de contante waarde per leeftijd weergegeven van het verschil tussen de pensioenuitkomsten bij een vlakke premie, die uitgangspunt is in de nieuwe pensioenregeling, en de uitkomsten bij de zogenoemde gedempte kostendekkende doorsneepremie die de pensioenopbouw in de huidige pensioenregeling kwantificeert.



- Bovenstaande grafiek is bedoeld om inzicht te krijgen in de relatieve verdeling van de compensatielast over de verschillende leeftijden. Er is gerekend met het actievenbestand KHS per 31-12-2022, pensioenrichtleeftijd thans bekende ingangsdatum AOW per deelnemer. Er is nog geen rekening gehouden met deelnemers die arbeidsongeschikt zijn. De absolute bedragen op basis van de in het transitieplan opgenomen premietabel zullen vastgesteld worden op basis van de deelnemersgegevens per 1 januari 2026.
- Bij de berekening van de benodigde premiecompensatie is geen rekening gehouden met het verleden (zoals bijvoorbeeld premiekortingen en/of andere pensioenleeftijden/andere opbouw)
- Voor de vaststelling van de kosten van compensatie is rekening gehouden met de feitelijke pensioendatum, namelijk de nu bekende AOW-leeftijden: 67 jaar voor deelnemers geboren voor 1 januari 1961 en 67 jaar en 3 maanden voor deelnemers geboren op of na 1 januari 1961.
- De totaal berekende kosten van premiecompensatie bedragen dan € 1,7 mln bij financiering ineens.
- Er is gerekend met een rente van 2% (als benadering van de lange termijn rente). De rente is op korte termijn nu hoger, maar de compensatie speelt pas per 1.1.2026

Bijlage 6 – begrippenlijst

ALM-model	ALM staat voor Asset Liability Management. Met een ALM-model wordt inzicht gegeven in de gevoeligheid van de financiële gezondheid van een pensioenfonds. Er wordt gekeken naar de vermoedelijke toekomstige ontwikkelingen van de pensioenvermogens en de pensioenverplichtingen.
Beschermingsrendement	Het rendement dat wordt gereserveerd uit het totale rendement om deelnemers en gepensioneerden te beschermen tegen renterisico en (eventueel) het (micro/macro) langlevensrisico.
Bijdragefranchise	Dat deel van het inkomen waarover door de actieve deelnemer geen premiebijdrage wordt betaald.
Collectieve uitkeringsfase	Pensioenuitkeringen worden na het invaren jaarlijks met een gelijk percentage verhoogd of verlaagd. Alle pensioengerechtigden delen op deze wijze risico's en rendementen.
Compensatie	Sociale partners en het pensioenfonds moeten de transitie naar het nieuwe pensioenstel op evenwichtige wijze realiseren. In het Pensioenakkoord is afgesproken dat een evenwichtige overstap naar het nieuwe pensioenstelsel vergt dat onevenredig nadeel voor betreffende actieve deelnemers adequaat en kostenneutraal wordt gecompenseerd.
DC	<i>Defined contribution</i> ofwel toegezegde premie
Doorsneepremie	Bij een doorsneepremie wordt voor elke werknemer hetzelfde premiepercentage betaald en krijgen werknemers voor iedere ingelegde euro dezelfde pensioenopbouw, onafhankelijk van de leeftijd. De doorsneesystematiek volstaat wanneer werknemers hun hele leven aan dezelfde pensioenregeling deelnemen en het deelnemersbestand in de verhouding oud-jong redelijk gelijk blijft. De nieuwe pensioenregeling kent geen doorsneepremie meer.
Franchise	De franchise (of AOW-franchise) is het deel van het salaris waarover geen aanvullend pensioen wordt opgebouwd, omdat de AOW-uitkering voor dit deel al voorziet in de totale pensioenvoorziening die een werknemer heeft.
FTK	In het Financieel Toetsingskader (FTK), onderdeel van de Pensioenwet, zijn de wettelijke financiële eisen aan pensioenfondsen in het huidige pensioenstelsel vastgelegd.

Hoorrecht	Mogelijkheid voor gepensioneerden of gewezen deelnemers, wanneer zij zich verenigd hebben en voldoen aan de vanuit wetgeving gestelde eisen, hun reactie te geven op het transitieplan. De Vereniging Gepensioneerden KLM is 'gehoord' en heeft schriftelijke inbreng gegeven bij het transitieplan.
IFRS	De <i>International Financial Reporting Standards</i> (IFRS) zijn een boekhoudkundige standaard voor jaarverslagen van bedrijven. Sinds 1 januari 2005 zijn beursgenoteerde bedrijven in de EU verplicht op deze wijze te rapporteren. Dit geldt ook voor KLM nv.
Impliciete lifecycle	Impliciete lifecycle is de lifecycle belegging die voortvloeit uit de toedeling van rendementen bij de solidaire premiereregeling, waarbij het beleggingsrisico per leeftijdscohort afgebouwd wordt met het stijgen van de leeftijd van de deelnemers en de gepensioneerden.
Invaren	Alle opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten verhuizen mee naar de nieuwe pensioenregeling. Hierdoor blijft het in de huidige pensioenregeling opgebouwde pensioen en het nieuwe pensioen bij dezelfde pensioenuitvoerder. De nieuwe pensioenregels worden zijn dan ook van toepassing op de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten
Invaardekkingsgraad	Dit is de dekkingsgraad op het moment van invaren. De dekkingsgraad van een fonds geeft aan hoeveel geld het fonds in kas heeft voor elke euro pensioen die in de toekomst moet worden uitgekeerd. De nieuwe pensioenregeling kent geen dekkingsgraad meer. Het pensioen beweegt meer mee met de positieve of negatieve beleggingsresultaten.
Langleven risico	De uitkering wordt bepaald op basis van een gemiddelde verwachte levensduur. Wanneer iemand ouder wordt dan gemiddeld, moet de uitkering ook langer doorlopen. Dit kost meer geld dan verwacht. We spreken dan over "langlevensrisico".
Leeftijdscohort	Een leeftijdscohort is een groep mensen in een bepaalde leeftijdsinterval. Bijvoorbeeld 30-40 jaar. Leeftijdscohorten worden gebruikt bij het bepalen van een evenwichtige, gehele transitie en bij de vaststelling van de risicohouding.
Maatmensen	Dit is een fictieve persoon die als vergelijking ("modelpersoon") gebruikt wordt. Zo kunnen elementen als leeftijd, salaris etc. worden meegenomen in berekeningen.
Macro langleven risico	Als de levensverwachting stijgt is meer geld nodig voor dezelfde (toekomstige) uitkeringen. Dit geldt zowel voor deelnemers, slapers als voor pensioengerechtigden. Het macro-langlevensrisico is het risico dat we met zijn allen gemiddeld ouder worden dan verwacht. De zogenoemde

	<p>prognosetafels voor de toekomstige levensverwachting worden tweejaarlijks vastgesteld.</p>
Micro langleven risico	<p>Het micro-langlevenrisico is het risico dat de werkelijkheid van een individuele deelnemer afwijkt van de levensverwachting vooraf. Als iemand korter leeft dan verwacht is sprake van sterftewinst en als iemand langer leeft dan verwacht is er sprake van sterfteverlies.</p>
Nominele ambitie	<p>Samenvoeging van de begrippen nominaal en reëel. Onder nominele ambitie wordt in dit transitieplan verstaan een jaarlijkse (geambieerde) verhoging van de pensioenuitkeringen met de helft van de procentuele prijsinflatie.</p>
Overrendement	<p>Het totale behaalde rendement minus de toebedeelde beschermingsrendementen. Het overrendement wordt toebedeeld aan de persoonlijke pensioenvermogens en aan de solidariteitsreserve.</p>
Pensioengrondslag	<p>De pensioengrondslag is het deel van het salaris waarover (bij een werkgever) in de huidige regeling pensioen wordt opgebouwd en waarover in de nieuwe regeling de premie wordt vastgesteld. De pensioengrondslag betreft het pensioengevend salaris, verminderd met de franchise.</p>
Projectierendement	<p>Het projectierendement is een zo realistisch mogelijke verwachting van de 'nog te realiseren rendementen'. Dit projectierendement wordt toegepast bij de verdeling in de tijd van het persoonlijke pensioenvermogen en is bepalend voor hoogte van de uitkering</p>
Renterisico	<p>Het risico dat een (toekomstige) pensioenuitkering duurder wordt als gevolg van een rentedaling. Een duurdere uitkering betekent dat meer persoonlijk pensioenvermogen nodig is om een bepaald bedrag uit te keren.</p>
Risicopreferentie	<p>De risicopreferentie van een groep deelnemers of gepensioneerden geeft de mate van beleggingsrisico weer dat deze groep kan en wil lopen. Pensioenuitvoerders doen periodiek onderzoek naar de risicopreferentie van hun groepen deelnemers en gepensioneerden.</p>
Solidaire premiereregeling	<p>Dit is de basis voor de nieuwe pensioenregeling. De solidaire premiereregeling 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. Een verplicht onderdeel van de solidaire premiereregeling is de solidariteitsreserve.</p>

Solidariteitsreserve	De solidariteitsreserve is een nieuw en wettelijk verplicht onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Het is een verplichte reserve om financiële mee- en tegenvallers collectief te delen.
Spreiding bij invaren	Bij het toepassen van de standaardmethode voor invaren mag rekening worden gehouden met spreiding (van overschotten of tekorten) over een periode van maximaal 10 jaar.
Spreiding rendementen	In de uitkeringsfase mag rekening worden gehouden met spreiding (uitsmeren) van positieve en negatieve rendementen over een periode van maximaal 10 jaar.
Standaardmethode	Ook standaard invaarpad genoemd. Een uitgangspunt van de Wet toekomst pensioenen is dat opgebouwde pensioenrechten en uitkeringen meeverhuizen worden naar de nieuwe regeling ('invaren'). Dit wordt omschreven in het 'standaard invaarpad': Allereerst bepalen de sociale partners hoe de pensioenovereenkomst voor de huidige werknemers (actieve opbouw) bij de huidige pensioenuitvoerder zal worden gewijzigd. Vervolgens bepalen zij of het gunstig is als deze gewijzigde pensioenovereenkomst ook van toepassing wordt op de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Uit onderzoek en berekeningen is gebleken dat dit zo is. Daarom is een invaarverzoek aan het pensioenfonds onderdeel van dit transitieplan.
Transitieplan	Het transitieplan vormt de basis voor de overstap naar een nieuwe pensioenregeling. Keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de transitie naar de nieuwe regeling zijn opgenomen worden in een transitieplan.
Uitvoeringsovereenkomst	De overeenkomst tussen een werkgever en een pensioenuitvoerder over de uitvoering van de pensioenovereenkomst.
Vervangingsratio	Pensioen uitgedrukt in de gemiddelde pensioengrondslag. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen: <ol style="list-style-type: none"> 1) vervangingsratio op de pensioendatum: het geprognosticeerde pensioen op de pensioendatum uitgedrukt in de gemiddelde pensioengrondslag en 2) vervangingsratio uitkeringsperiode: het geprognosticeerde totale pensioen tijdens de uitkeringsfase uitgedrukt in de totale pensioengrondslag

Zie <https://www.werkenaanonspensioen.nl/begrippen/begrippenlijst> voor een uitgebreidere begrippenlijst. Hier kan op trefwoord naar bepaalde begrippen worden gezocht

Bijlage 7 - kengetallen

Verdeling aantallen en voorziening naar categorie deelnemer

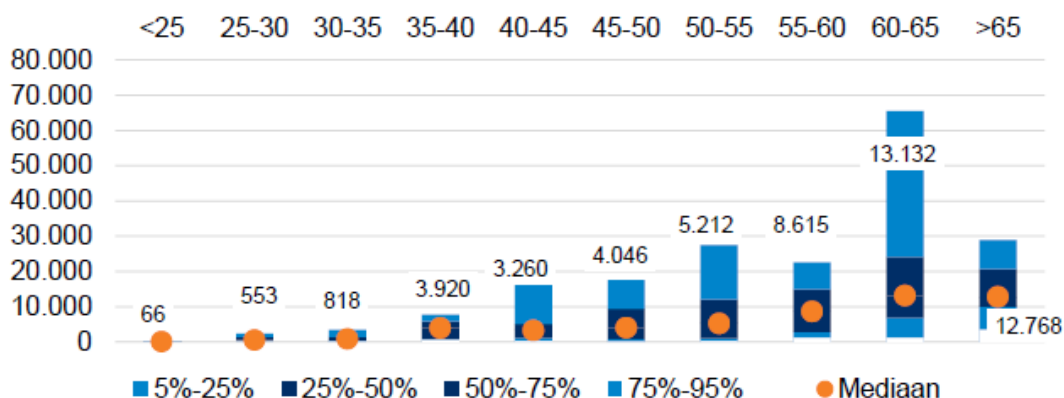
Peildatum 1 januari 2023, alleen reglement KHS

groep deelnemers	aantal	gem. lft	TV als %	aantal als %	TV
actief	175	48,0	28,0%	25,2%	16,2
arbeidsongeschikt	8	58,5	3,6%	1,2%	2,1
premiërij	445	51,4	52,9%	64,1%	30,8
OP	64	69,8	15,3%	9,2%	8,9
PP	2	70,6	0,3%	0,3%	0,2
WZP	0		0,0%	0,0%	0
overig	0		0,0%	0,0%	0
	694		1	1	58,2

Nadere uitsplitsing groep actieven

	aantal	gem. lft	TV als %	aantal als %	TV
<25	2	24,8	0,0%	1,1%	0
25-30	14	27,9	0,7%	8,0%	0,1
30-35	10	32,4	0,7%	5,7%	0,1
35-40	14	36,9	3,2%	8,0%	0,5
40-45	22	42,6	5,9%	12,6%	1
45-50	25	47,8	9,8%	14,3%	1,6
50-55	41	52,6	23,0%	23,4%	3,7
55-60	23	57,3	17,1%	13,1%	2,8
60-65	19	62,5	32,8%	10,9%	5,3
>65	5	66,0	6,9%	2,9%	1,1
totaal	175				16,2

Opgebouwd ouderdomspensioen per leeftijdscohort



Bijlage 8 – hoe werkt het nieuwe pensioenstelsel

Notitie PF d.d. 5 oktober 2023

Aanleiding

In deze notitie wordt beknopt ingegaan hoe het nieuwe pensioenstelsel straks werkt. Daarbij, wordt onderscheid gemaakt naar de opbouwfase en naar de uitkeringsfase. Bij deze uitwerking wordt verder niet ingegaan op invaren en/of de dekking van partnerpensioen dat tot uitkering komt bij overlijden voor de pensioendatum.

Uitwerking

Opbouwfase

Onder opbouwfase wordt verstaan de periode vanaf opname als deelnemer in de regeling tot aan de (gekozen) pensioendatum. Gedurende de opbouwfase wordt een persoonlijk pensioenvermogen opgebouwd waarmee op de (gekozen) pensioendatum een (variabel) pensioen wordt aangekocht.

Tijdens de opbouwfase wordt aan de deelnemer getoond welk pensioen naar verwachting kan worden aangekocht. Ook wordt getoond wat het verwachte pensioen is al het tegenzit of als het meezit. Dit is overeenkomstig de huidige situatie waarin deze verwachte pensioenen worden getoond op het uniform pensioenoverzicht (UPO) en op www.mijnpensioenoverzicht.nl.

Bij de berekening van het verwachte pensioen wordt (net als nu en zoals wettelijk voorgeschreven) rekening gehouden met door de Nederlandsche Bank (hierna: DNB) gepubliceerde scenario's voor wat betreft rente, inflatie en rendementen.

Het persoonlijk pensioenvermogen van de deelnemer ontwikkelt zich door:

- Toevoeging van de pensioenpremie (werkgevers + werknemersbijdrage) voor de actieve deelnemer³⁰.
 - Het premiepercentage dat wordt gebruikt voor de berekening van de pensioenpremie is gelijk voor alle leeftijden. De pensioenpremie in euro's kan wel wijzigen, bijvoorbeeld door wijziging van het salaris of door wijziging van de parttimegraad. Een hoger salaris leidt tot een hogere pensioenpremie in euro's, voor een lager salaris geldt het omgekeerde. Een hogere parttimegraad (maximaal 100%) leidt tot een hogere pensioenpremie in euro's en een lagere parttimegraad tot een lagere pensioenpremie.
- Toevoeging van rendement (dit kan positief of negatief zijn).
 - Voor de bepaling van het rendement wordt rekening gehouden met de leeftijd van de deelnemer.
 - Over het algemeen geldt: hoe jonger de deelnemer hoe meer (beleggings)risico er kan worden genomen. Onder risico wordt hierbij verstaan zowel zakelijke waarden (zoals aandelen) risico als renterisico. Het risico wordt afgebouwd naarmate de leeftijd dichterbij de buurt komt van de (reglementaire) pensioenleeftijd. Bij het vaststellen van de toedelingsregels wordt rekening gehouden met het afbouwen van risico bij toename van de leeftijd van de deelnemer.

³⁰ Voor deelnemers die arbeidsongeschikt zijn, wordt ook nog premie aan het persoonlijk pensioenvermogen toegevoegd. De hoogte van deze premie is afhankelijk van de gemaakte afspraken en van de mate van arbeidsongeschiktheid.

- Het rendement wordt gesplitst in beschermingsrendement (bescherming tegen stijging of daling van de rente) en overrendement. Het overrendement kan hierbij worden beschouwd als het totale beleggingsrendement verminderd met het beschermingsrendement.

Een gewezen deelnemer heeft bij einde dienstbetrekking de keuze om het opgebouwde persoonlijk pensioenvermogen te laten staan bij het pensioenfonds of om dit over te dragen naar de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever.

Als het persoonlijk pensioenvermogen niet wordt overgedragen ontwikkelt dit zich met het rendement voor de gewezen deelnemers zoals hiervoor beschreven.

Uitkeringsfase

Het op de (gekozen) pensioendatum aanwezige persoonlijke pensioenvermogen is bestemd voor ouderdomspensioen en (naar keuze van de betreffende nieuwe gepensioneerde) een bijbehorend partnerpensioen.

In de uitkeringsfase is er feitelijk nog steeds sprake van persoonlijke pensioenvermogens, maar het uitgangspunt in de communicatie naar de gepensioneerden toe is het pensioen c.q. de pensioenuitkering. Elk jaar wordt berekend welk pensioen kan worden aangekocht voor het resterende persoonlijke pensioenvermogen.

Het in de uitkeringsfase behaalde overrendement is beschikbaar voor verhogingen van de pensioenen. In tegenstelling tot in de huidige pensioenregeling is in het nieuwe stelsel geen sprake meer van een jaarlijks bestuursbesluit voor aanpassing van de pensioenen. De aanpassing volgt uit de vooraf overeengekomen regels voor het uitkeringsbeleid.

In de uitkeringsfase kan naast een positief overrendement ook sprake zijn van een negatief overrendement. Zonder verdere maatregelen leiden positieve of negatieve overrendementen direct tot een verhoging of verlaging van pensioen. Een verlaging van het pensioen wordt door het bestuur van het pensioenfonds als ongewenst gezien. Als er in enig jaar toch een verlaging moet worden doorgevoerd, dan dient deze verlaging zo klein mogelijk te zijn.

Om de kans op verlaging van pensioenen te verkleinen zijn verschillende maatregelen. Deze mogelijkheden zijn spreiding van de rendementen enerzijds en inzet van de solidariteitsreserve anderzijds. Het bestuur heeft als voorgenomen fondsbeleid, in het kader van de berekeningen voor het transitieplan, het volgende besloten:

- Spreiding van rendementen in de uitkeringsfase. Er wordt rekening gehouden met een periode van spreiding van 3 jaar.
- De veronderstelling dat het doel van de solidariteitsreserve wordt om de uitkeringen te beschermen (bijvoorbeeld als spreiding van de rendemente alleen niet voldoende is)
 - Omdat wordt verondersteld dat de solidariteitsreserve wordt ingezet voor bescherming van de uitkeringen, wordt ook jaarlijks een deel van het (positieve) overrendement van de gepensioneerden toegevoegd aan de solidariteitsreserve.

Hieronder ter illustratie een voorbeeld (gestileerd) hoe dit dan werkt:³¹

Jaar	Rendement	Effect in jaar, waarbij rekening wordt gehouden met een spreiding van 3 jaar				Niet uitgedeeld van vorig jaar
		1	2	3	4	
1	9%	3%				6%
2	-15%		-3% ³			-6%
3	6%			0%		0%
4	9%				3%	6%
Uitkering € 1.000 ingekocht in jaar						
		1	2	3	4	5
	Zonder spreiding	€ 1.000	€ 1.090	€ 927	€ 983	€ 1.071
	Met spreiding	€ 1.000	€ 1.030	€ 999	€ 999	€ 1.029
	Inclusief aanvulling uit SR	€ 1.000	€ 1.030	€ 1.030	€ 1.030	€ 1.030
	Aanvulling vanuit SR ⁴			€ 31	€ 31	€ 1

Voetnoot 3 in tabel: $(-/-15\% + 6\%) = -/-9\%/3 = -/-3\%$

Voetnoot 4 in tabel: Onder de veronderstelling dat er voldoende middelen in de solidariteitsreserve aanwezig zijn

N.B. de methode “zonder spreiding” is ter illustratie toegevoegd. Het bestuur van het fonds kiest voor spreiding omdat als geen rekening wordt gehouden met spreiding er in een slecht weer scenario een te groot beroep op de solidariteitsreserve moet worden gedaan.

³¹ Het bestuur van het fonds dient nog een besluit te nemen over de methode van spreiding. Voor dit voorbeeld is rekening gehouden met de zogenaemde “geheugenloze” methode van spreiding