

# **Transitieplan**

**Pensioenregeling KLM Grondpersoneel  
(Stichting Algemeen Pensioenfonds KLM)**

**5 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	17
8.	Invaren opgebouwde pensioenaanspraken en verworven pensioenrechten: verdelings- en voorrangsregels	19
9.	Transitie-effecten en afspraken over compensatie	23
10.	Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken	35
11.	Communicatie	37
	Bijlagen	38
	Bijlage 1 – premie en premiereserve	39
	Bijlage 2 – partnerpensioen	41
	Bijlage 3 – hoorrecht Vereniging Gepensioneerden KLM	42
	Bijlage 4 – achterbanraadpleging	45
	Bijlage 5 – vergelijking vervangingsratio en pensioenresultaat en veronderstellingen netto-profijt en overige berekeningen	45
	Bijlage 6 – toelichting premiestaffel compensatie	54
	Bijlage 7 – begrippenlijst	55
	Bijlage 8 – kengetallen	59
	Bijlage 9 – hoe werkt het nieuwe pensioenstelsel	61

## 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, tijdig worden aangepast. Dergelijke aanpassingen moeten per werkgever worden vastgelegd in een zogenoemd 'transitieplan'. Voor de pensioenregeling KLM Grondpersoneel wordt een transitie beoogd per 1 januari 2026.

Dit is het transitieplan zoals bedoeld in de Wet toekomst pensioenen, voor de pensioenregeling KLM Grondpersoneel. Deze regeling wordt uitgevoerd door Stichting Algemeen Pensioenfonds KLM, hierna het pensioenfonds genoemd.<sup>1</sup> Het transitieplan ziet toe op afspraken voor de personen die op grond van deze regeling 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);
- 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 uitzondering van de onder voetnoot 1 genoemde personen.<sup>2</sup> 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 Grondpersoneel is de datum van 29 februari 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 pensioenregeling<sup>3</sup> onder het nieuwe pensioenstelsel. De inhoud van dit plan waaronder de wijzigingen in de pensioenregeling zijn in het arbeidsvoorwaardenoverleg met de relevante vakbonden CNV Vakmensen, De Unie, FNV, NVLT en VKP overeengekomen. Op grond van artikel 150d van de Pensioenwet heeft KLM dit transitieplan opgesteld, doch vloeit het hierin verwoorde voort uit afspraken met genoemde vakbonden. Samen worden deze partijen hierna 'sociale partners' genoemd.

In dit transitieplan leggen sociale partners 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 sociale partners sprake is van een evenwichtige transitie.

---

<sup>1</sup> Deze pensioenregeling geldt ook voor medewerkers van KLM Flight Academy (KFA). De in dit transitieplan vastgelegde afspraken zijn – na instemming van de OR van KFA - overeenkomstig van toepassing voor deelnemers en gepensioneerden KFA.

Het pensioenfonds voert ook de pensioenovereenkomst uit van KLM Health Services. Hiervoor geldt een apart pensioenreglement. In de nieuwe situatie zal het pensioenfonds één pensioenreglement hanteren. Voor KHS zijn de afspraken in een separaat transitieplan vastgelegd.

<sup>2</sup> Hieronder worden tevens verstaan de op de volgende pagina genoemde bijzondere groepen.

<sup>3</sup> Dit is de in dit document genoemde populaire benaming van het wettelijke begrip 'pensioenovereenkomst'.

KLM zal in overleg met werknemersorganisaties 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 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.

Separaat zal uiterlijk 1 mei 2024 (buiten dit transitieplan) door sociale partners in overleg met het pensioenfonds worden beschreven hoe wordt omgegaan met de volgende bijzondere groepen:

- deelnemers met een individuele pensioenleeftijd (IPL) oftewel de deelnemers met een eerder einde van de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van het opschuiven van de pensioenrichtleeftijd in het verleden;
- deelnemers met een eerdere pensionering als gevolg van regeling deeltijd voorafgaand aan pensionering;
- boordwerktuigkundigen met een (potentiële) verrekening;
- deelnemers die arbeidsongeschikt zijn en waarbij de samenloopbepaling van invloed is op de (uiteindelijke) uitkering;
- ingegane risicodekkingen in relatie tot de verschuiving van de AOW-datum;
- ex-partners van deelnemers (in oude reglementen) waarvoor een latent korting groot leeftijdsverschil geldt (BNP gerelateerd);
- toeslagen op het partnerpensioen bij beëindiging van ingegaan wezenpensioen (visa versa) uit hoofde van het reglement 2002;
- overige bestaande specifieke individuele afspraken.

Ook zullen sociale partners in overleg met het pensioenfonds – eveneens uiterlijk 1 mei 2024 (buiten dit transitieplan) – afspraken maken over de noodzakelijke aanpassing van de regeling 'Uitzending en sociale verzekering'. Deze regeling is vastgelegd in artikel 24 van het pensioenreglement. De regeling houdt in dat aan de deelnemer die op of na 1 januari 2002 naar het buitenland uitgezonden is (geweest), voor elk jaar uitzending op de pensioendatum een voorwaardelijk aanvullend ouderdompensioen toegekend wordt van 2,0% van de Bijdragefranchise. Onder het nieuwe pensioenstelsel kan de huidige opzet van deze regeling niet worden gehandhaafd. Voor uitzendingen vanaf 1 januari 2021 geldt inmiddels een nieuwe regeling die niet aangepast hoeft te worden.

## 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 bij het merendeel van de gesprekken hierover meegenomen waarmee beoogd werd om de uitvoerbaarheid, uitlegbaarheid en evenwichtigheid van de afspraken in een vroeg stadium te laten toetsen. Uiteraard heeft het pensioenfonds hierin een eigen afweging te maken. Daarbij zullen sociale partners en het pensioenfonds diverse aanvullende documenten overeenkomen die de uitwerking vormen van dit transitieplan, zoals de uitvoeringsovereenkomst en het nieuwe pensioenreglement. Hierbij begrijpen sociale partners 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'.

De Vereniging Gepensioneerden KLM (VG-KLM) voldoet aan hetgeen de wetgever bedoelt met een *'vertegenwoordiging van een substantieel gedeelte van de gepensioneerden'*. Sociale partners hebben VG-KLM in 2022 en 2023 diverse malen geïnformeerd over de voortgang van de besprekingen en de richting waaraan gedacht wordt ten aanzien van de onderdelen zoals genoemd in de 1<sup>e</sup> alinea van dit hoofdstuk. In de periode september – december 2023 hebben sociale partners diverse conceptversies van het transitieplan naar VG-KLM gestuurd met daarin alle inhoudelijke voornemens op dat moment. VG-KLM heeft daarop op versie 0.4 en 0.5 haar input gegeven. Deze input heeft op onderdelen tot aanpassing van het concepttransitieplan geleid. Waar input niet is overgenomen, is dit uitgelegd aan VG-KLM. Eind januari 2024 heeft KLM versie 0.9 van het transitieplan aan de VG-KLM verstuurd opdat de vereniging formeel invulling kon geven aan het hoorrecht. In bijlage 3 is dit proces nader verantwoord.

Raadpleging van de leden van de betrokken vakbonden heeft plaatsgevonden in maart 2024. De verantwoording daarvan is opgenomen in bijlage 4 van dit transitieplan.

### 3. Mijlpalen

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

Datum	Mijlpaal
1 september 2021	Start voorbereiding gezamenlijke werkgroep met pensioenfonds.
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht.
5 april 2024	Definitief transitieplan vastgesteld en verzonden aan Stichting Algemeen Pensioenfonds KLM. <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 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 in 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 en de daaruit volgende acties naar de deelnemers en de gepensioneerden. Zie hiertoe hoofdstuk 11 van dit transitieplan.

## 4. Uitgangspunten

KLM heeft sinds lange tijd een verplichte pensioenregeling voor het Grondpersoneel. 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. Het op te bouwen partnerpensioen bedraagt 70% daarvan. 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 facultatief partnerpensioen bij het pensioenfonds te verzekeren evenals een facultatief Anw-hiaatpensioen. Voor hen wordt daarnaast een arbeidsongeschiktheidspensioen verzekerd bij het pensioenfonds.

Uitgangspunt bij de huidige financiering is dat KLM 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 sociale partners in overleg. Als dat niet leidt tot een nieuwe premie-afspraken 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 hanteren de volgende uitgangspunten 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.<sup>4</sup> Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling, de gevolgen van invaren alsmede de afspraken over compensatie als totaalpakket worden beoordeeld. Overeenstemming van sociale 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.

---

<sup>4</sup> 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 tussen sociale partners vastgelegde 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 sociale partners afspraken maken 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.
- 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.
- Sociale partners gaan ervan uit dat het pensioenfonds een beleggingsbeleid voert dat passend is bij de in hoofdstuk 5, 6 en 7 geformuleerde doelstellingen en ambities van sociale partners, alsmede bij de risicopreferentie van de deelnemers en de gepensioneerden 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 verzoeken het pensioenfonds om in de periode tot ingang van de nieuwe regeling periodiek (eens per kwartaal) overleg met het AVO te voeren over de implementatie waarbij eventuele wijzigingen in de gehanteerde veronderstellingen en het effect daarvan op de berekeningsuitkomsten onderwerp van gesprek zullen zijn.
- Bij onvoorziene omstandigheden waar dit transitieplan niet in voorziet, zullen sociale partners overleggen om tijdig tot een oplossing te komen die zoveel als mogelijk aansluit bij de geest van dit transitieplan. Dit geldt ook indien extra overleg met het pensioenfonds nodig is. Partijen behouden zich daarbij het recht voor om bepalingen uit dit plan te heroverwegen als er zich omstandigheden voordoen die niet bekend waren op het moment dat dit transitieplan tot stand komt of daarvan significant afwijken.



## 5. Doelstellingen

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

- KLM heeft thans een pensioenregeling voor het Grondpersoneel waarin de deelname verplicht is. Sociale partners willen ook onder het nieuwe pensioenstelsel een verplichte pensioenregeling voor het Grondpersoneel.
- 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 Grondpersoneel belangrijk. Daarom kiezen zij voor de zogenoemde 'solidaire premierregeling' voor wat betreft het inkomen tot het fiscaal maximum.<sup>5</sup> 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. 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.<sup>6</sup>
- 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.

---

<sup>5</sup> Voor het inkomen boven het fiscale maximum is er thans sprake van een netto pensioenregeling op basis van vrijwillige deelname. Doelstelling is om die regeling inhoudelijk zo min mogelijk te wijzigen. Wel zal de uitvoering uiterlijk vanaf 1 januari 2026 mogelijk niet langer door Stichting Algemeen Pensioenfonds KLM gedaan worden vanuit kostenoverwegingen. Over de invulling en onderbrenging van de netto pensioenregeling maken sociale partners separate afspraken.

<sup>6</sup> 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 buffers<sup>7</sup> 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.<sup>8</sup> 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.

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 voor minimaal 50% te compenseren voor prijsinflatie (waarmee dan ook bescherming wordt gegeven tegen nominale dalingen).

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> Daarmee wordt dan ook de kans op en de mate van verlaging van de pensioenuitkeringen beperkt.

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%-doestelling 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.<sup>9</sup> 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.

---

<sup>9</sup> Met als uitgangspunt dat de uitkeringen jaarlijks worden aangevuld.

## 6. Karakter en kenmerken van de nieuwe pensioenregeling

De pensioenregeling voor het Grondpersoneel wordt aangepast conform de vereisten uit de Wet toekomst pensioenen. De huidige pensioenregeling voor het Grondpersoneel voor het inkomen tot aan de fiscale salarissgrens (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, langlevens 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 salarisingrens. 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<sup>10</sup>. 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 maal het vaste maandsalaris: verhoogd met door KLM opgegeven toeslagen, variabel inkomen of eindejaarsuitkering zoals vermeld in het huidige pensioenreglement.
- Het pensioengevend salaris in deze bruto pensioenregeling is gemaximeerd op de fiscale salarisingrens behalve voor het hierna vermelde arbeidsongeschiktheidspensioen 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 naar 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 32,4% van de hierboven gedefinieerde pensioengrondslag bedraagt. Na aftrek van bedoelde kosten en risicopremies e.d. wordt het restant in de persoonlijke pensioenvermogens gestort<sup>11</sup>. 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 weer passend gemaakt wordt met het oogmerk om een zo adequaat als mogelijke oplossing te zoeken voor fiscaal afgedwongen versoberingen in de pensioenregeling.

---

<sup>10</sup> De arbeidsvoorwaarde pensioen is vormgegeven als een aanvulling op de algemene ouderdomsvoorziening 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.

<sup>11</sup> 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.

- Indien sociale partners niet tijdig tot overeenstemming komen, 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. 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 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:
  - 5,2% van de bijdragegrondslag voor de vorming van het persoonlijk pensioenvermogen en de verplichte verzekering van het arbeidsongeschiktheidspensioen, het partnerpensioen en het wezenpensioen;
  - 1% van de bijdragegrondslag voor de actieve deelnemers die zich vrijwillig verzekeren voor de aanvulling op het partnerpensioen.<sup>12</sup>
  - een maandelijkse bijdrage die door het pensioenfonds wordt vastgesteld voor de vrijwillige verzekering van tijdelijk nabestaandenpensioen (voorheen Anw-hiaatpensioen) tenzij van de deelname aan deze verzekering is afgezien.
- Partnerpensioen ingeval van overlijden vóór de pensioendatum is een verplicht onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Dekking en financiering is volledig op risicobasis met dien verstande dat eventueel opgebouwd partnerpensioen voorafgaand aan inwerkingtreding van de nieuwe pensioenregeling wordt geëerbiedigd na invaren maar net als de overige pensioenaanspraken en -uitkeringen een variabel karakter krijgt. De dekking van het op risicobasis gefinancierde partnerpensioen eindigt bij beëindiging van de deelname aan de pensioenregeling.
- Het verplichte partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering bedraagt standaard 24% van het pensioengevend salaris<sup>13</sup>, waarop de actieve deelnemer vrijwillig een aanvulling van 11% kan verzekeren. Het vrijwillige 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 het facultatieve nabestaandenpensioen zal op basis van deze keuze geen vrijwillig partnerpensioen worden verzekerd. Dit principe geldt eveneens voor het Anw-hiaatpensioen en de verzekering van tijdelijk nabestaandenpensioen in de nieuwe regeling. Sociale partners verzoeken het pensioenfonds om actieve deelnemers die in de huidige regeling hebben afgezien van het facultatief nabestaandenpensioen en/of Anw-hiaatpensioen bij de aanvang van de nieuwe regeling expliciet over dit principe te informeren en hen de optie voor te leggen hun keuze te heroverwegen.
- In combinatie met het in de huidige pensioenregeling opgebouwde partnerpensioen en de mogelijkheid om vrijwillig een tijdelijk partnerpensioen te verzekeren, geeft dit bij verreweg de meeste actieve deelnemers een hogere dekking dan in de huidige pensioenregeling. Omdat de groep met opgebouwd partnerpensioen in de tijd kleiner wordt, zal minimaal elke vijf jaar bezien worden of de percentages hoger moeten worden om de dekking op een adequaat niveau te houden.

<sup>12</sup> De aanvullende deelnemersbijdrage voor de vrijwillige verzekering aanvulling partnerpensioen wordt jaarlijks door het Bestuur getoetst en vastgesteld.

<sup>13</sup> Zie bijlage 1: hiervoor is 1,4%-punt van de vaste premie beschikbaar.

- Daarbij is uitgangspunt dat dit uit de voor de risicodekking nabestaandenpensioen gealloceerde premie kan worden gefinancierd en aanvullende financiering zonodig wordt onttrokken aan de premie bestemd voor het persoonlijk pensioenvermogen.
- 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 wordt standaard een ouderdompensioen en partnerpensioen aangekocht en verzekerd in de verhouding 100:70 tenzij een afwijkende keuze is gemaakt. Het voorafgaand aan de inwerkingtreding van de nieuwe pensioenregeling opgebouwde partnerpensioen wordt daarbij uiteraard in aanmerking genomen
- 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 15% 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.
- Het Anw-hiaatpensioen wordt voortgezet conform de huidige pensioenregeling, zowel qua dekking (2023: € 17.050 per jaar) als qua vrijwillige deelname en premie voor eigen rekening. In de nieuwe regeling zal het Anw-hiaatpensioen voortaan 'tijdelijk partnerpensioen' worden genoemd. 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<sup>14</sup> 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.

<sup>14</sup> Ingegaan arbeidsongeschiktheidspensioenen uit voorgaande regelingen op basis van de WAO is hier niet beschreven maar wordt ook verondersteld voortgezet te worden

- Op de pensioendatum mag – indien en voor zover de Pensioenwet de mogelijkheid biedt – maximaal 10% van het voor ouderdomspensioen bestemd persoonlijk pensioenvermogen naar keuze van de nieuw gepensioneerde als bedrag ineens worden uitgekeerd.



## 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.

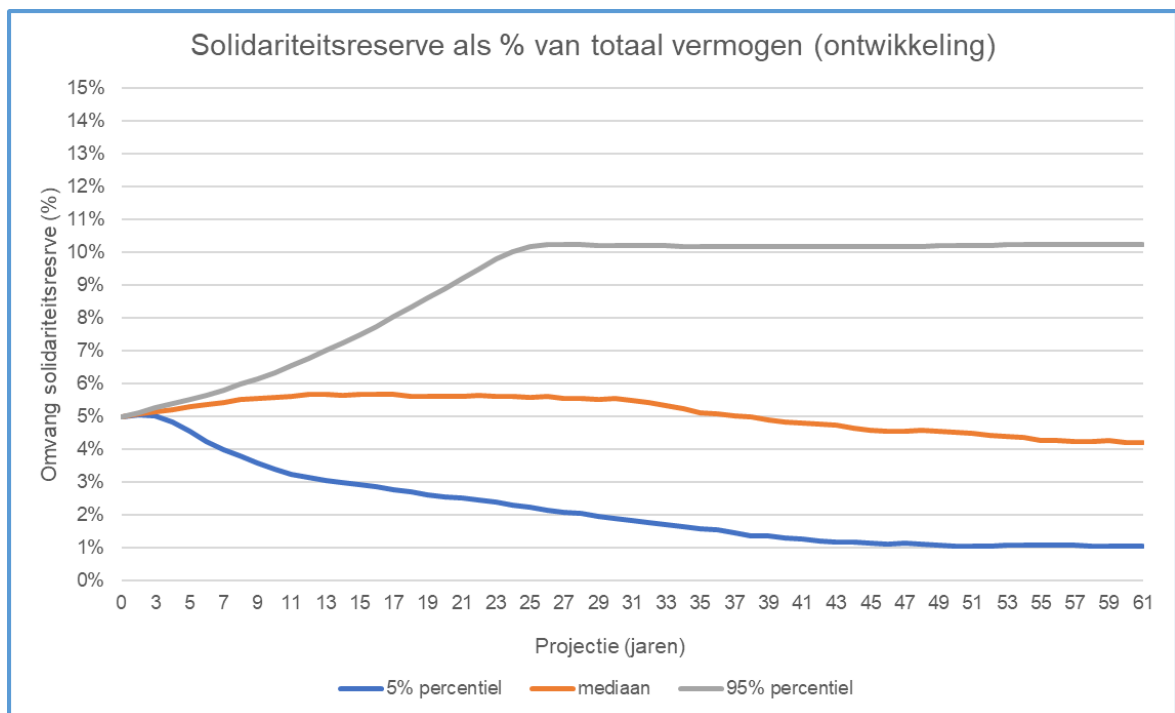
- De uitkeringen van het levenslang ouderdomspensioen, het ingegane arbeidsongeschiktheidspensioen en het ingegane partner- en wezenpensioen zijn variabel en kennen geen vaste stijging. Bij ingang van het (ouderdoms)pensioen kan de deelnemer wel blijven kiezen voor een zogenaamde hoog-laag of laag-hoog constructie.<sup>15</sup> 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.<sup>16</sup>
- 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 zodat – 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%<sup>17</sup> van het totaal der persoonlijke pensioenvermogens. De solidariteitsreserve wordt bij invaren vastgesteld op 5%. Een heel lage of een heel hoge dekkingsgraad 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.

---

<sup>15</sup> 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)

<sup>16</sup> 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 (= het beschermingsrendement).

<sup>17</sup> 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 dekkingsgraad 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.
- Voor pensioengevend inkomen boven de fiscale salarisgrens zal de huidige netto pensioenregeling voor het meerdere boven die grens zoveel als mogelijk gecontinueerd worden onder het nieuwe pensioenstelsel. De uitvoering wordt mogelijk niet langer door Stichting Algemeen Pensioenfonds KLM verzorgd. Dit wordt separaat onderzocht. Als sociale partners het pensioenfonds verzoeken de (aan de Wtp aangepaste) netto regeling te blijven uitvoeren zullen daartoe in aanvulling op en als onderdeel van dit transitieplan afspraken worden vastgelegd. Is dat niet langer het geval dan zullen opgebouwde kapitalen onder de huidige netto pensioenregeling worden overgedragen naar een te selecteren andere pensioenuitvoerder (verzekeraar of premiepensioeninstelling). Hiertoe worden tussen sociale partners afspraken in een separaat project gemaakt. In dit transitieplan blijven die afspraken buiten beschouwing.

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

KLM verzoekt, mede namens sociale partners, het pensioenfonds 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.<sup>18</sup> 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.<sup>19</sup>

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;<sup>20</sup>
- bij de VOR: eveneens circa 1% van het totaal der persoonlijke pensioenvermogens.<sup>21</sup>

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 overleggen zes maanden van te voren over de actuele situatie en nemen drie maanden voorafgaand aan de transitiedatum het daadwerkelijke besluit omtrent invaren. 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.

---

<sup>18</sup> 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.

<sup>19</sup> 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%.

<sup>20</sup> 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.

<sup>21</sup> 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 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 bepaald of en hoe de onderstaande standaard verdelings- en voorrangsegels moeten worden aangepast dan wel in welke omstandigheden de transitie wordt uitgesteld tot na de beoogde transitiedatum. Drie maanden voorafgaand wordt het definitieve besluit genomen waarbij het mogelijk is dat:

- de standaard verdelings- en voorrangsegels worden aangepast;
- invaren uitgesteld wordt naar een latere transitiedatum en zo ja, welke datum.<sup>22</sup>

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 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 toelagachterstand.

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 € 220 miljoen. De premiereserve bedroeg per diezelfde datum € 39,9 miljoen. De geprognosticeerde premiereserve per de transitiedatum 1 januari 2026 bedraagt € 55,9 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 € 164,1 miljoen worden ingebracht wat ruim 2% van het totaal der persoonlijke pensioenvermogens is.<sup>23</sup>
- De solidariteitsreserve is bij aanvang beoogd op 5% van het totaal der persoonlijke pensioenvermogens.
- De toelagachterstand betreft de achterstand die is opgelopen in de huidige en voorgaande pensioenregelingen ten opzichte van de reglementaire toelagambitie. Het is wettelijk niet mogelijk om iedere deelnemer en gepensioneerde exact te compenseren voor zijn eigen achterstand. Op collectief niveau mag dit wel.

<sup>22</sup> In principe 1 januari 2027 of daarna 1 januari 2028.

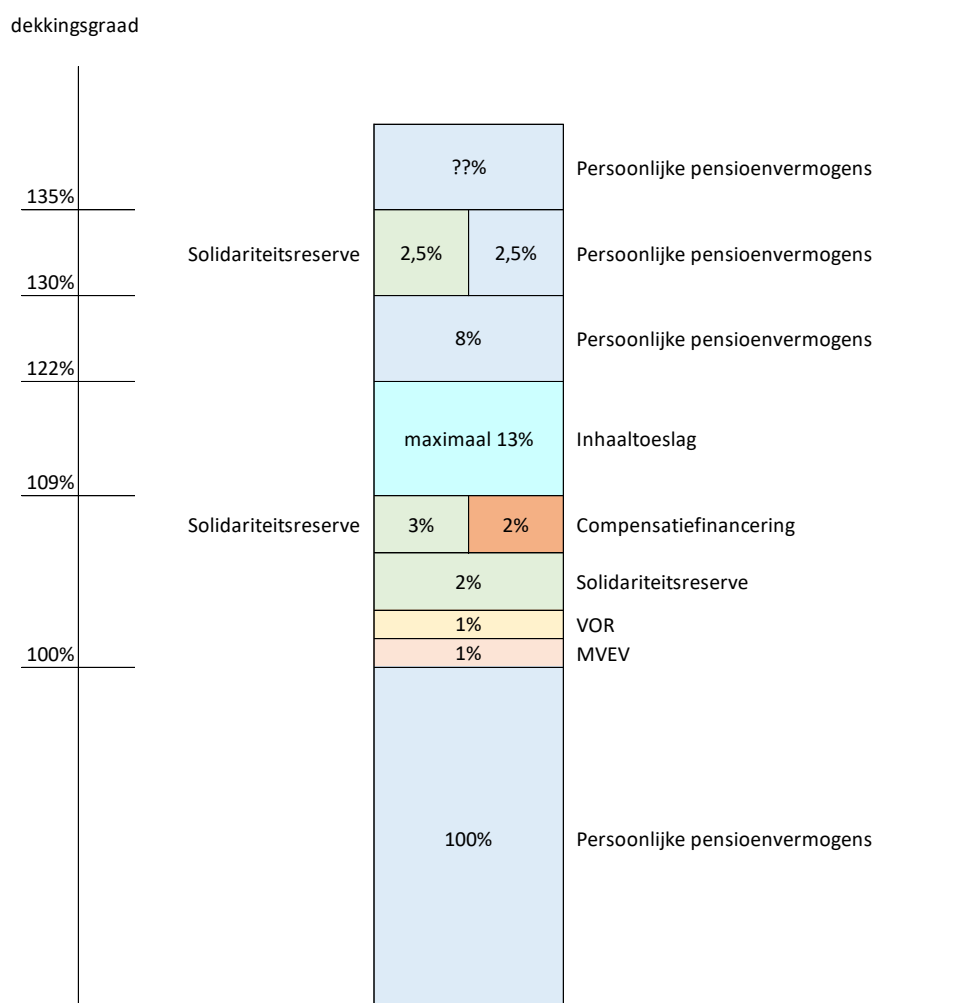
<sup>23</sup> De hierboven genoemde bedragen zullen definitief worden vastgesteld op basis van de deelnemersgegevens per 1 januari 2026.

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 vooralsnog 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 op collectief niveau 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 voorrangregels bij het invaren zien er grafisch als volgt uit.



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 invaren<sup>24</sup> 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*).

---

<sup>24</sup> 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.<sup>25</sup> 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.

---

<sup>25</sup> 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	
36	37	0,6%
37	38	1,1%
38	39	1,7%
39	40	2,2%
40	41	2,7%
41	42	3,2%
42	43	3,6%
43	44	4,0%
44	45	4,3%
45	46	4,7%
46	47	5,0%
47	48	5,2%
48	49	5,4%
49	50	5,6%
50	51	5,7%
51	52	5,8%
52	53	5,9%
53	54	5,9%
54	55	5,8%
55	56	5,8%
56	57	5,6%
57	58	5,6%
58	59	5,8%
59	60	6,1%
60	61	6,5%
61	62	6,9%
62	63	7,1%
63	64	7,3%
64	65	7,7%
65	66	8,1%
66	67	8,6%

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.<sup>26</sup> Ter illustratie: als een actieve deelnemer bij invoering van de nieuwe regeling 48 jaar is, bedraagt de extra premie  $10 \times 5,4 = 54\%$  van de pensioengrondslag. Dit correspondeert met het in hoofdstuk 8 voorlopig vastgestelde bedrag van € 220 miljoen. De totaal benodigde compensatie volgt uiteindelijk uit toepassing van bovengenoemde tabel op het actieve deelnemersbestand per 1 januari 2026 voor de groepen die in hoofdstuk 1 zijn afgebakend. De compensatiefinanciering geldt daarmee niet voor medewerkers voor wie de deelname aan de pensioenregeling aanvangt na de transitiedatum.

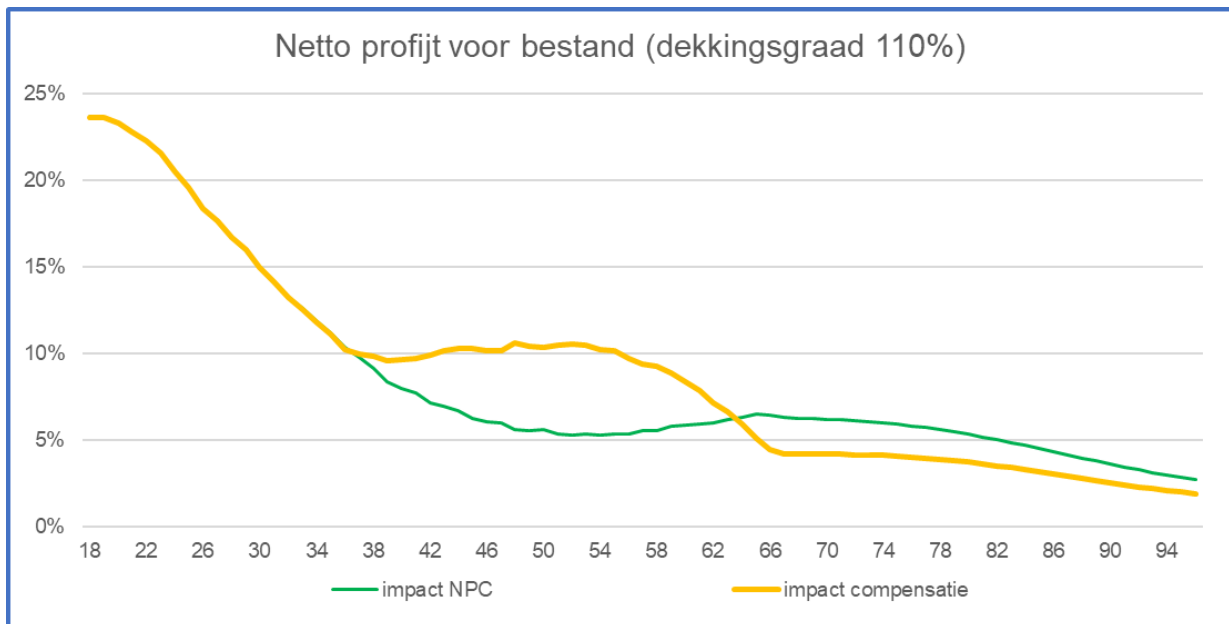
<sup>26</sup> Voor diegenen die minder dan 10 jaar voor hun pensioendatum zitten, wordt het aantal jaar tot de voor hen geldende AOW-ingangsdatum gehanteerd of de voor de transitiedatum overeengekomen datum van vervroegde pensionering.

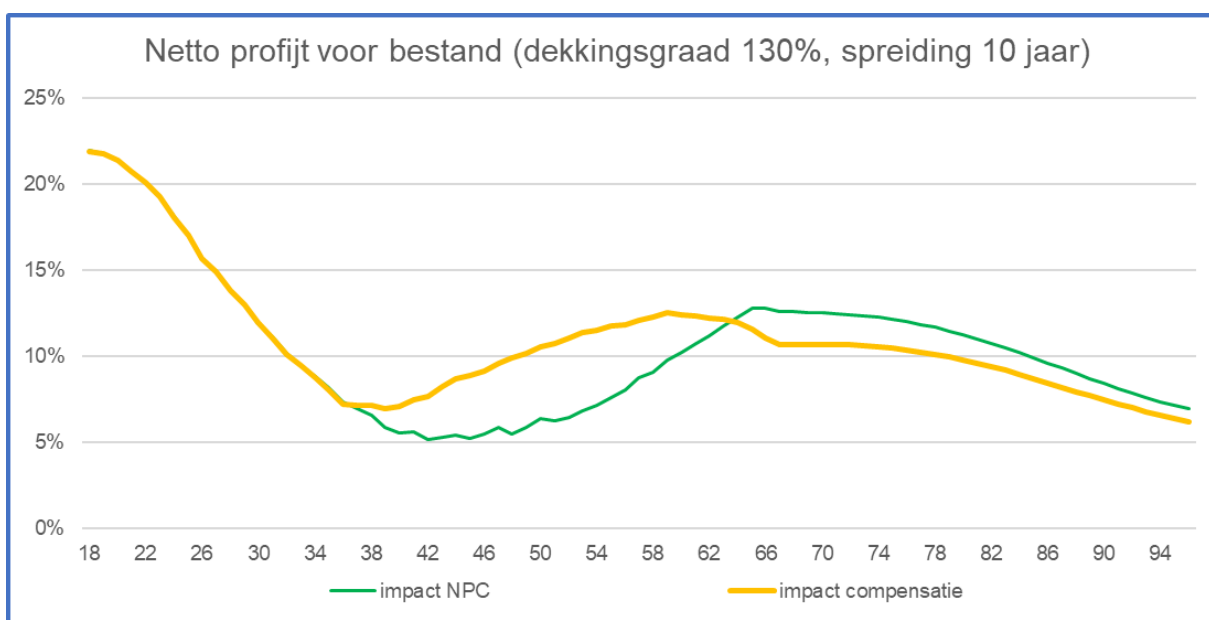
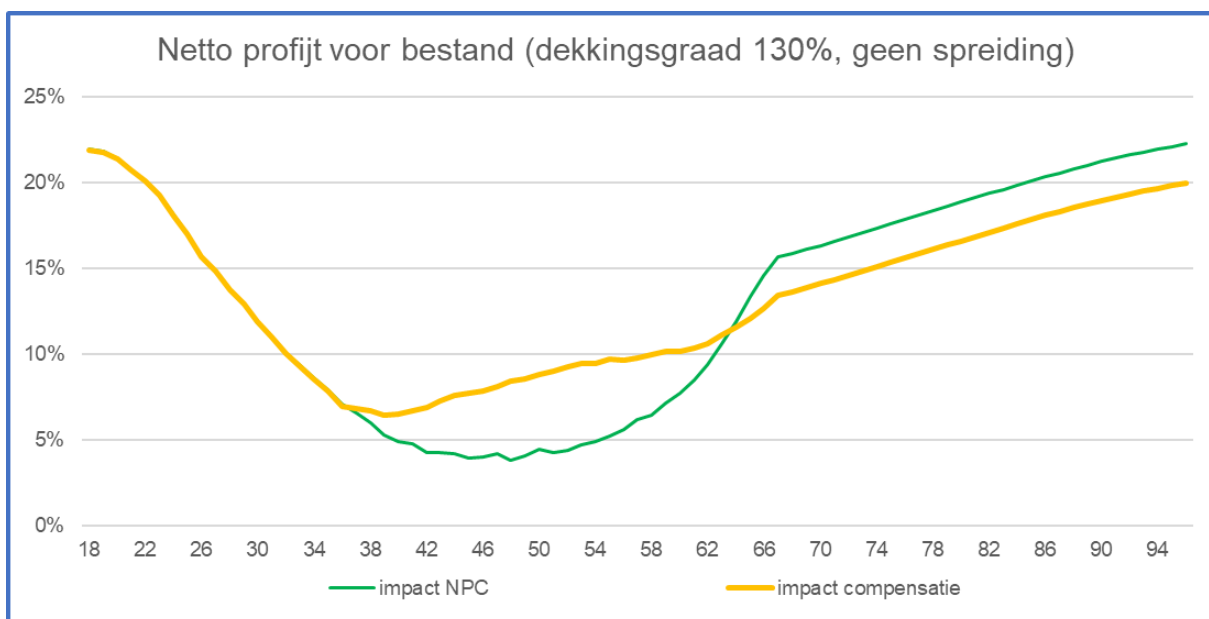


Of de compensatie als evenwichtig wordt beschouwd hangt af van de overige effecten van de transitie. Daarom zijn ook de effecten van de wijziging van de pensioenregeling berekend. Hierbij is het netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van de huidige pensioenregeling afgezet tegen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling bij een dekkingsgraad van 110% (dus rond de minimale invaardekkingsgraad) en 130% (grovweg 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.<sup>27</sup>

De uitkomsten zijn hierna weergegeven voor een aantal actieve, “slapende” en gepensioneerde maatmensen<sup>28</sup> 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 gepensionerd) 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.<sup>29</sup> 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 gepensioneerden 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.

---

<sup>27</sup> Wtp excl = uitkomsten nieuwe regeling na invaren exclusief compensatie Wtp incl = idem, inclusief compensatie

<sup>28</sup> 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.

<sup>29</sup> 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).

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 jaar<sup>30</sup> 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%
<b>40%</b>	<b>85%</b>	<b>78%</b>
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.

<sup>30</sup> 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% gepensioneerden
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%
<b>Kans x mate nominale verlaging uitkeringsfase</b>	<b>-0.1%</b>	<b>-0.5%</b>
Kans op nominale verhoging uitkeringsfase	84.3%	83.3%
Gemiddelde nominale verhoging uitkeringsfase	2.4%	2.5%
<b>Kans x mate nominale verhoging uitkeringsfase</b>	<b>2.0%</b>	<b>2.1%</b>
Kans op reële verlaging tov prijs uitkeringsfase	14.2%	60.3%
Gemiddelde reële verlaging tov prijs uitkeringsfase	-2.7%	-2.3%
<b>Kans x mate reële verlaging tov prijs uitkeringsfase</b>	<b>-0.4%</b>	<b>-1.4%</b>
Kans op reële verhoging tov prijs uitkeringsfase	19.6%	39.7%
Gemiddelde reële verhoging tov prijs uitkeringsfase	1.5%	2.5%
<b>Kans x mate reële verhoging tov prijs uitkeringsfase</b>	<b>0.3%</b>	<b>1.0%</b>



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%
<b>Kans x mate nominale verlaging uitkeringsfase</b>	<b>-0.1%</b>	<b>-0.4%</b>
Kans op nominale verhoging uitkeringsfase	82.7%	84.0%
Gemiddelde nominale verhoging uitkeringsfase	2.5%	2.4%
<b>Kans x mate nominale verhoging uitkeringsfase</b>	<b>2.1%</b>	<b>2.1%</b>
Kans op reële verlaging tov prijs uitkeringsfase	20.2%	61.3%
Gemiddelde reële verlaging tov prijs uitkeringsfase	-2.8%	-2.3%
<b>Kans x mate reële verlaging tov prijs uitkeringsfase</b>	<b>-0.6%</b>	<b>-1.4%</b>
Kans op reële verhoging tov prijs uitkeringsfase	25.7%	38.7%
Gemiddelde reële verhoging tov prijs uitkeringsfase	1.8%	2.5%
<b>Kans x mate reële verhoging tov prijs uitkeringsfase</b>	<b>0.5%</b>	<b>1.0%</b>

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 gepensioneerd	
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%
<b>Kans x mate nominale verlaging uitkeringsfase</b>	<b>-0.1%</b>	<b>-0.4%</b>
Kans op nominale verhoging uitkeringsfase	76.7%	80.8%
Gemiddelde nominale verhoging uitkeringsfase	2.6%	2.4%
<b>Kans x mate nominale verhoging uitkeringsfase</b>	<b>2.0%</b>	<b>2.0%</b>
Kans op reële verlaging tov prijs uitkeringsfase	37.4%	61.6%
Gemiddelde reële verlaging tov prijs uitkeringsfase	-2.6%	-2.2%
<b>Kans x mate reële verlaging tov prijs uitkeringsfase</b>	<b>-1.0%</b>	<b>-1.3%</b>
Kans op reële verhoging tov prijs uitkeringsfase	33.5%	32.4%
Gemiddelde reële verhoging tov prijs uitkeringsfase	2.2%	2.5%
<b>Kans x mate reële verhoging tov prijs uitkeringsfase</b>	<b>0.7%</b>	<b>0.8%</b>

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 voorrangsregels 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 voorrangsregels 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 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.
- De werkgroep van het pensioenfonds heeft in dergelijke besprekingen 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.
- Een delegatie van sociale partners heeft periodiek een delegatie van de Vereniging van Gepensioneerden der Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V (VG-KLM) bijgepraat over de uitgevoerde verkenningen.
- Sociale partners 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.
- Medio september 2023 is conceptversie 0.4 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.
- Dezelfde conceptversie is naar VG-KLM gestuurd voor een eerste bestudering in het kader van de uitoefening van haar latere hoorrecht.
- Begin oktober 2023 heeft een delegatie van sociale partners de bemerkingen van VG-KLM aangehoord welke ook op schrift zijn ontvangen.
- In diezelfde periode is ook een terugkoppeling van de werkgroep van het pensioenfonds ontvangen.
- De terugkoppeling vanuit beide gremia is meegenomen in de afrondende besprekingen tussen sociale partners eind 2023 en begin 2024 welke uiteindelijk hebben geleid tot een aangepast concept transitieplan 0.9.
- Het formele hoorrecht van VG-KLM heeft plaatsgevonden op basis van versie 0.9. Zie bijlage 3 voor de verantwoording daarvan. Ook het pensioenfonds heeft die versie ontvangen ter voorbereiding op het verzoek tot opdrachtaanvaarding.
- Op basis van een bijgewerkte versie 0.99 hebben de vakbonden vervolgens hun achterbannen geraadpleegd. Zie bijlage 4 voor de verantwoording daarvan.
- Ten slotte is het definitieve transitieplan 1.0 vastgesteld en voor formele aanvaarding aan het pensioenfonds voorgelegd met het 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 en van de vakbonden die gezamenlijk als sociale partners kwalificeren. Het transitieplan wordt eveneens beschikbaar gesteld aan Stichting Algemeen Pensioenfonds KLM die het zal publiceren op haar website. Ook VG-KLM ontvangt een exemplaar. 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. Sociale partners zullen onder eigen verantwoordelijkheid communiceren naar de werknemers. Hiertoe maken de werkgevers en de vakbonden 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 ledenraadpleging door de vakbonden.

Dit transitieplan is vastgesteld op 5 april te Amstelveen

CNV Vakmensen:

KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ

De Unie:

M. Kartman  
Executive Vice President & Chief People Officer

FNV:

Nederlandse Vereniging van Luchtvaart  
Technici:

Vereniging van KLM Professionals:

## Bijlagen

1. premie en premiereserve
2. partnerpensioen
3. reactie Vereniging Gepensioneerden KLM
4. verantwoording achterbanraadpleging
5. aannames / veronderstellingen netto-profit- en overige berekeningen
6. toelichting premiestaffel compensatie
7. begrippenlijst
8. kengetallen
9. 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. De premiegrondslag is gelijk aan 12,96 x het ongemaximeerde maandsalaris.
- De premie in het nieuwe pensioenstelsel wordt uitgedrukt in de pensioengrundslag (PG), de fiscaal maximaal toegestane premie wordt ook zo bepaald. De PG is 12,96 x het maandsalaris en door KLM opgegeven toeslagen, variabel inkomen of eindejaarsuitkering, 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 21 maart 2023 gepresenteerd. Voor de jaren 2021-2023 lopen de omzettingenpremiepercentages uiteen van 31,94% tot 32,24%. Daarnaast zijn schokken doorgerekend en dan loopt het omzettingenpremiepercentage uiteen van 31,71% tot 32,57%.
- Sociale partners hebben afgesproken dat het vaste premiepercentage in de nieuwe pensioenregeling 32,4% van de hierboven gedefinieerde pensioengrundslag 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 (25,5%) 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	25,5%	32,4%	32,4%
opslag uitzending	0,1%	0,1%	0,1%
opslag arbeidsongeschiktheid	1,3%	1,6%	1,6%
opslag wezenpensioen	0,1%	0,1%	0,1%
opslag administratiekosten	0,6%	0,7%	0,7%
opslag termijnbetaling	0,5%	0,6%	
risicopremie overlijden voor pensioendatum		1,4%	1,4%
tbv pensioenopbouw	22,9%	27,8%	28,5%

- De premies en opslagen zijn inclusief een opslag MVEV (1,2%) en excasso (3%). De premie ten behoeve van pensioenopbouw van 28,5% die in de laatste kolom is vermeld, bedraagt exclusief deze opslagen 27,3%. Dat percentage is op basis van de huidige uitgangspunten en opslagen de netto premie bestemd voor de opbouw van het persoonlijk pensioenvermogen en de daarmee samenhangende toets op fiscale passendheid.

Geprognosticeerde ontwikkeling premiereserve tot 31 december 2025.

- Per 31 december 2022 is de premiereserve gelijk aan € 39,9 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.<sup>31</sup>

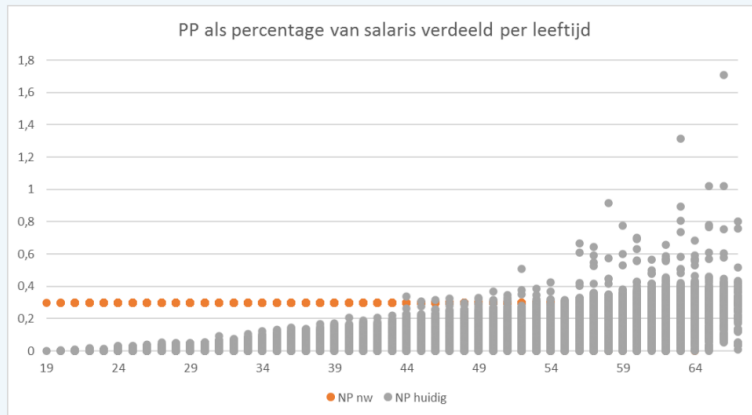
Omschrijving	Inclusief effect die parameters
Stand 31-12-2022	39,9
Rendement 2023 tot en met oktober	-/- 4,9
Af: extra premie financiering wijziging regeling ('23 t/m'25)	-/- 6,3
Geraamde dotatie aan premiereserve 2023	17,8
Geraamde dotatie aan premiereserve 2024	4,7
Geraamde dotatie aan premiereserve 2025	4,7
Geraamde stand 31-12-2025	55,9

<sup>31</sup> 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

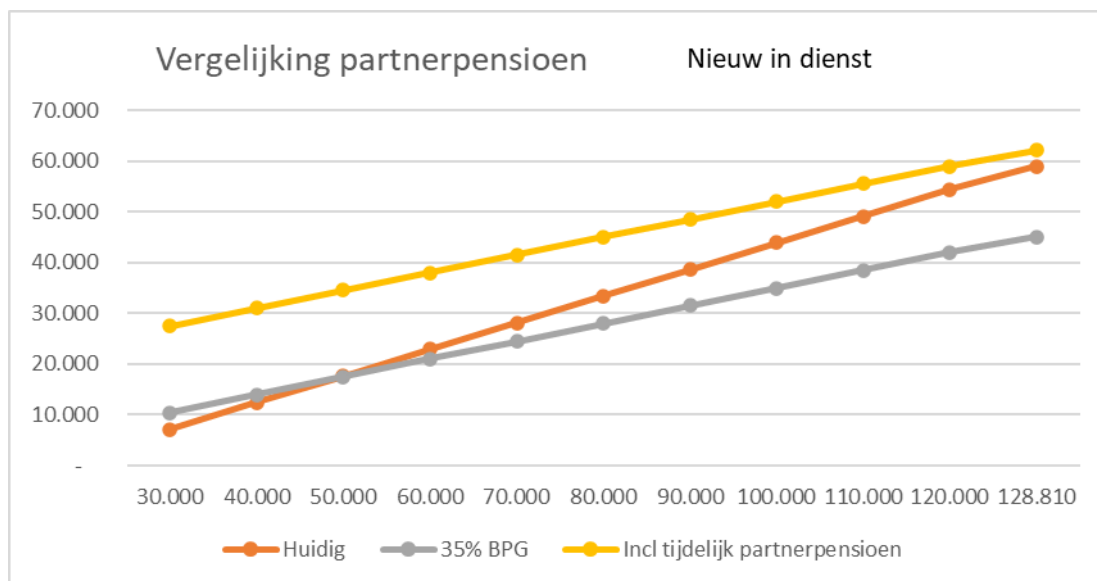
### Partnerpensioen – nieuw versus huidig



- In de grafiek is voor het totale actievenbestand per 31-12-2022 het PP uitgedrukt als percentage van het salaris
- Op de x-as staat de leeftijd (per 31-12-2022)
- Op de y-as staan de percentages (bijvoorbeeld: 0,8 =80%)
- De oranje stippellijn is 30% van het salaris, waarbij voor dit doel is verondersteld dat dat gelijk is aan de risicodekking in de nieuwe regeling
- Na invoering van de nieuwe regeling blijven de opgebouwde aanspraken op partnerpensioen gerespecteerd. Dit betekent globaal dat de dekking in de nieuwe regeling moet worden opgeteld bij de reeds opgebouwde aanspraken op partnerpensioen
- Uitschieters naar hoge percentages hebben bijvoorbeeld betrekking op deelnemers die in het verleden een hogere parttimegraad hadden dan nu
- NB het betreft hier alleen het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum

Uit deze grafiek kan bijvoorbeeld worden afgeleid dat de groep van 39-jarige actieve deelnemers een opgebouwd partnerpensioen in de huidige pensioenregeling hebben van 0% tot pakweg 20% van hun salaris. Indien daar de basis risicodekking van 24% en aanvullende risicodekking van 11% van het pensioengevend salaris bovenop komt, komen deze actieve deelnemers dus uit op een totale dekking van 24% tot 55% van hun salaris ongeacht de diensttijd. Geambieerd in de huidige pensioenregeling voor diegenen die op vrijwillige basis meedoen is 70% van 75% = 52,5% van de pensioengrondslag bij 40 dienstjaren.

Door nieuwe toetreders die geen opgebouwd partnerpensioen hebben, kan de dekking in de nieuwe pensioenregeling van 24% tot 35% van het salaris, met name voor hogere inkomens aan de lage kant worden ervaren in vergelijking tot de huidige situatie. Zij worden evenwel ook in staat gesteld om aanvullend een tijdelijk partnerpensioen af te sluiten. Zo ontstaat het volgende beeld voor medewerkers die nieuw in dienst treden (met op de x-as het (bruto) jaarsalaris en de y-as de totale risicodekking in de huidige en nieuwe situatie:



## Bijlage 3 – hoorrecht Vereniging Gepensioneerden KLM

### Proces

Op 26 januari 2024 hebben sociale partners het concept-transitieplan Wtp voor de pensioenregeling KLM Grondpersoneel versie 0.9 (“de hoorrecht-versie”) aan de Vereniging Gepensioneerden KLM toegestuurd. Tijdens een gezamenlijke bijeenkomst op 13 februari jl. heeft een delegatie van de VG-KLM een toelichting gegeven op de zienswijze van de Vereniging.

Sociale partners en VG-KLM zijn sinds juli 2022 met elkaar in gesprek over het nieuwe pensioenstelsel en over wat dit betekent voor de pensioenen van het grondpersoneel van KLM. Regelmatig is de VG-KLM geïnformeerd over de voortgang in het arbeidsvoorwaardelijk overleg en de beoogde vormgeving van het transitieplan. Daarbij is door sociale partners het belang benadrukt van een zorgvuldige invulling van het hoorrecht. De VG-KLM heeft tussentijdse versies van het concept-transitieplan ontvangen. Hiermee is de VG-KLM in staat gesteld vroegtijdig inzicht te krijgen in de uitgangspunten voor de transitie en de uitwerking daarvan. VG-KLM heeft op basis van de verstrekte informatie telkens haar visie teruggekoppeld aan het arbeidsvoorwaardelijk overleg. Ook hebben sociale partners de VG-KLM zo veel als mogelijk inzicht gegeven in het voorgenomen beleid van het pensioenfonds ten aanzien van de transitie en uitvoering van de nieuwe regeling.

### Inleiding

De beoordeling van het concept-transitieplan door de VG-KLM was voor sociale partners aanleiding dit op onderdelen nader te verduidelijken. Zo zijn bijvoorbeeld meer in detail de zogenaamde toedelingsregels beschreven die het fonds voornemens is te hanteren. De VG-KLM heeft ook te kennen gegeven de maatmensen niet representatief te vinden voor de actieve populatie. In overleg met het pensioenfonds is daarop een toelichting opgenomen over de keuze voor de maatmensen. Er is geen aanleiding om te veronderstellen dat het aanpassen van de karakteristieken van de maatmensen een ander beeld geeft. Verder is het netto profijt bij een invaardeckingsgraad van 110% toegevoegd aan het plan. Dit alles heeft bijgedragen aan de kwaliteit van het transitieplan. Sociale partners zijn de VG-KLM daarvoor erkentelijk. Ten slotte is toegezegd om de VG-KLM te voorzien van de definitieve versie van het transitieplan op het moment dat die door KLM aan het pensioenfonds ter uitvoering zal worden aangeboden.

### Minimale dekkingsgraad bij invaren

In het transitieplan is een minimale dekkingsgraad bij invaren voorzien van 109%. Als de situatie zich medio 2025 voordoet dat er op de transitiedatum redelijkerwijze sprake kan zijn van een lagere dekkingsgraad dan 109%, treedt de noodremprocedure in werking. De VG-KLM heeft voorgesteld een hogere minimale grens voor invaren - ter hoogte van het minimaal vereist vermogen (MVEV) - te hanteren, met daarbij de verwachting dat de buffer tussen een dekkingsgraad van 109% en MVEV in de FTK-omgeving het benodigde rendement met zich mee zou moeten brengen voor het in de toekomst alsnog mogelijk maken van inhaalindexatie.

In de Wtp is invaren de zogenaamde “default”, tenzij dit niet evenwichtig is. De grens van 109% beschouwen sociale partners als evenwichtig en is zo gekozen dat zij er, in een situatie dat de dekkingsgraad bij invaren mogelijk lager is, een definitieve afweging in zullen maken. De beoordeling is zodanig dat er bij dekkingsgraden boven deze grens sprake is van een transitie die niet alleen evenwichtig is, maar die ook financieel voordeel oplevert voor

deelnemers en gepensioneerden ten opzichte van niet-invaren. De maatmens-berekeningen bij invaardekkingsgraden van 110% en 130% die in hoofdstuk 8 van dit transitieplan zijn opgenomen tonen dit aan.

### **Vulling solidariteitsreserve**

De VG-KLM heeft gevraagd de initiële vulling van de solidariteitsreserve te heroverwegen. Die is beoogd op 5%. De VG wijst er daarbij op dat de omvang van de solidariteitsreserve op basis van de verstrekte doorrekening in het mediaanscenario daalt en de beoogde aanvulling naar het oordeel van de VG-KLM onvoldoende is in “slechte rendement jaren”. Dit ook met het oog op het (micro en macro) langlevensrisico.

Sociale partners zien op basis van de huidige inzichten geen aanleiding voor vulling tot een hoger percentage, ook nu het opvangen van langlevensrisico uit de solidariteitsreserve impliciet onderdeel is van het doel van deze reserve. Ook heeft het pensioenfonds kenbaar gemaakt dat opvang van het langlevensrisico niet te modelleren is, maar dat ervaringscijfers uit het verleden suggereren dat dit risico op te vangen is uit de thans beoogde solidariteitsreserve, zonder dat deze leegloopt. In de doorgerekende scenario's is weliswaar op langere termijn (na circa 30 jaar) een daling van de solidariteitsreserve zichtbaar, maar die daling is beperkt van omvang en stabiliseert na circa 50 jaar iets boven de 4% (t.o.v. de initiële vulling van 5%). De eerste 30 jaar is in de mediaan sprake van een lichte stijging (tot bijna 6%).

De suggestie van de VG-KLM om de solidariteitsreserve na ingang van de nieuwe regeling niet alleen te vullen met het overrendement van de uitkeringsgerechtigden, maar ook van actieven en gewezen deelnemers, achten sociale partners niet evenwichtig. De solidariteitsreserve is bedoeld voor het beschermen van de ingegane pensioenen. Actieven en slapers hebben profijt van deze bescherming vanaf het moment dat hun pensioen in gaat.<sup>32</sup> Dat is ook het moment waarop zij gaan bijdragen aan de verdere vulling van de reserve. Bij het invaren dragen zij wel bij aan de initiële vorming van de solidariteitsreserve. Sociale partners achten het totaalbeeld van herverdeling van bestaande buffers en financiering van nieuwe reserves evenwichtig.

### **Financiering compensatie**

De VG-KLM heeft aangegeven geen voorstander te zijn van het financieren van de compensatie uit de buffers van het pensioenfonds. De VG-KLM is niet tegen compensatie, maar wel van mening dat daarvoor andere bronnen aangesproken worden. Sociale partners zien het compensatievraagstuk als een direct gevolg van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel dat daarom als onderdeel van de transitie wordt geadresseerd. 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 pensioenpremie 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 daarvan maken onderdeel uit van de brede evenwichtigheidsafweging. De pensioenregeling is collectief vormgegeven en dat principe verandert niet in het nieuwe stelsel. In de beoordeling door sociale partners weegt mee dat het collectief van deelnemers en uitkeringsgerechtigden ook gezamenlijk zorgdraagt voor financiering van de solidariteitsreserve bij aanvang. Die is in de gekozen opzet van de nieuwe regeling bestemd

---

<sup>32</sup> ... en mogelijk ook enkele jaren voorafgaand, afhankelijk van de invulling van de collectieve uitkeringsfase door het pensioenfonds (beleid in ontwikkeling).

voor het beschermen van het (pensioen)inkomen van gepensioneerden. Verder is onderdeel van de afspraken dat sociale partners nader overleg voeren over de financiering van de compensatie als de buffer bij invaren onvoldoende is. Dan wordt (extra) financiering uit premie niet uitgesloten.

### **Spreiding bij invaren**

Bij invaren hanteren pensioenfondsen in beginsel de standaardmethode, tenzij er aanleiding is daarvan af te wijken. Bij toepassing van de standaardmethode is sprake van een (fictieve) spreidingsperiode bij het toekennen van buffers van 10 jaar. De VG-KLM heeft de suggestie gedaan om geen gebruik te maken van spreiding.

Sociale partners hebben de verwachte resultaten van de transitie op evenwichtigheid beoordeeld. De resultaten zijn aanleiding geweest om het Bestuur de suggestie mee te geven om gebruik te maken van spreiding, overigens zonder daar dwingend in te zijn. De uiteindelijke keuze is aan het pensioenfonds.

### **Indexatie-achterstand**

Indien de buffers bij invaren hiervoor voldoende zijn, kunnen de persoonlijke pensioenvermogens op dat moment zodanig verhoogd worden dat dit resulteert in pensioenuitkeringen inclusief de in het verleden niet verleende indexatie. In het transitieplan is hiervoor in de voorrangsregels een percentage van 13% vermeld. Als dan nog ruimte resteert, is sprake van additionele vulling van het pensioenvermogen, hetgeen ook resulteert in een hogere pensioenuitkering. In die zin is er in het transitieplan geen sprake van een maximering van de verhoging of het goedmaken van de indexatie-achterstand.

Strikt genomen is inhaalindexatie alleen een optie op basis van huidige wetgeving en het FTK. In de perceptie van deelnemers en gepensioneerden zal een verhoging van de pensioenuitkering bij invaren evenwel beschouwd worden als een vorm van inhaalindexatie. Dat zal in communicatieve zin ook bijdragen aan draagvlak voor de transitie naar het nieuwe stelsel. In dat kader hebben sociale partners de suggestie van de VG-KLM omarmd om daarbij uit te gaan van de indexatie-achterstanden per de invaardatum.

### **Vervolg**

Sociale partners zijn zich ervan bewust – en hebben dat als zodanig ook verwoord in dit transitieplan – dat er zich tijdens het proces van opdrachtaanvaarding door het pensioenfonds omstandigheden kunnen voordoen die aanleiding zijn voor nieuw overleg tussen het pensioenfonds en sociale partners. Dat kan resulteren in aanpassing van de afspraken die sociale partners in dit transitieplan hebben vastgelegd. Die situatie doet zich ook voor op het moment dat de in dit transitieplan in hoofdstuk 8 beschreven noodremprocedure van toepassing is en sociale partners mogelijk nadere invulling moeten geven aan de wijze van invaren en financiering van de compensatie.

Sociale partners hebben toegezegd de VG-KLM periodiek te blijven informeren over alle relevante ontwikkelingen in het proces van opdrachtaanvaarding door het pensioenfonds tot en met definitieve implementatie van de afspraken op de beoogde transitiedatum. Daarbij is afgesproken dat zodra er sprake is van fundamentele aanpassing van de in het transitieplan vastgelegde afspraken, het hoorrecht voor de VG-KLM ook herleeft. Het is en blijft de ambitie van sociale partners om zorg te dragen voor collectief draagvlak en vertrouwen van alle belanghebbenden in een zorgvuldige transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

## **Bijlage 4 – achterbanraadpleging**

In de periode maart, begin april 2024 hebben de werknemersorganisaties CNV, FNV, De Unie, NVLT en VKP op basis van Transitieplan 0.99 hun leden geraadpleegd. Daaruit is voortgekomen dat de leden van de betrokken werknemersorganisaties in meerderheid hebben ingestemd met voormeld Transitieplan.

Mede op basis van de uitkomsten van de ledenraadplegingen gaan de vertegenwoordigers van de betreffende werknemersorganisaties akkoord met het definitief maken van het Transitieplan, daarbij in aanmerking nemende dat het definitieve plan nog op evenwichtigheid en uitvoerbaarheid getoetst dient te worden door het Algemeen Pensioenfonds KLM, alsmede dat als gevolg van voortschrijdende inzichten, ook wat betreft de interpretatie van de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, bijstelling van het Transitieplan zou kunnen plaatsvinden.

Amstelveen, 3 april 2024

## Bijlage 5 – 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 ouderdompensioen	(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%
Meeverzekerd 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 nabestaandenspensioen worden verzekerd, maar omdat bij KHS de premie daar niet in voorziet, leidt dit dan tot een lager ouderdompensioen dan op basis van de berekeningen in het transitieplan. Dit 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)
Meekundig gem. netto rendement op aandelen	Circa 5,2%
20-jaars langetermijnrente	Circa 2,0%

## Beleggingsbeleid

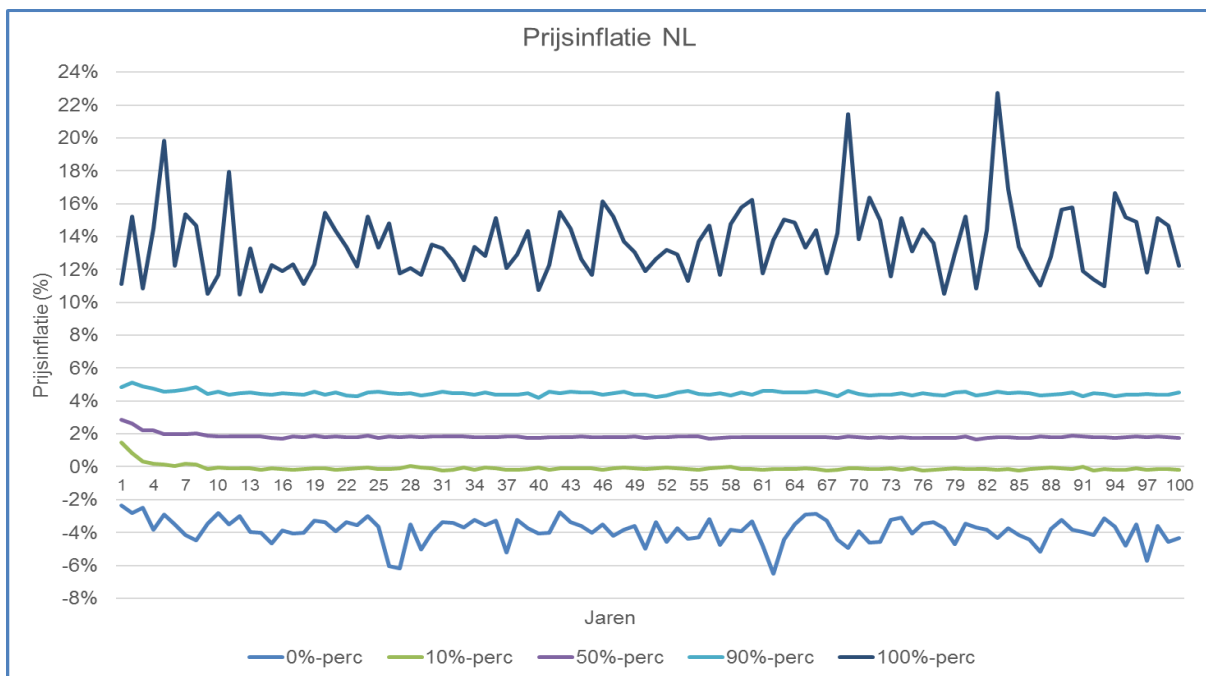
Leeftijd	Zakelijke waarden (%)	Renteafdekking (%)
< 55	90%	10%
tussen 55 en 60	70%	30%
tussen 60 en 68	50%	50%
≥ 68	30%	100%

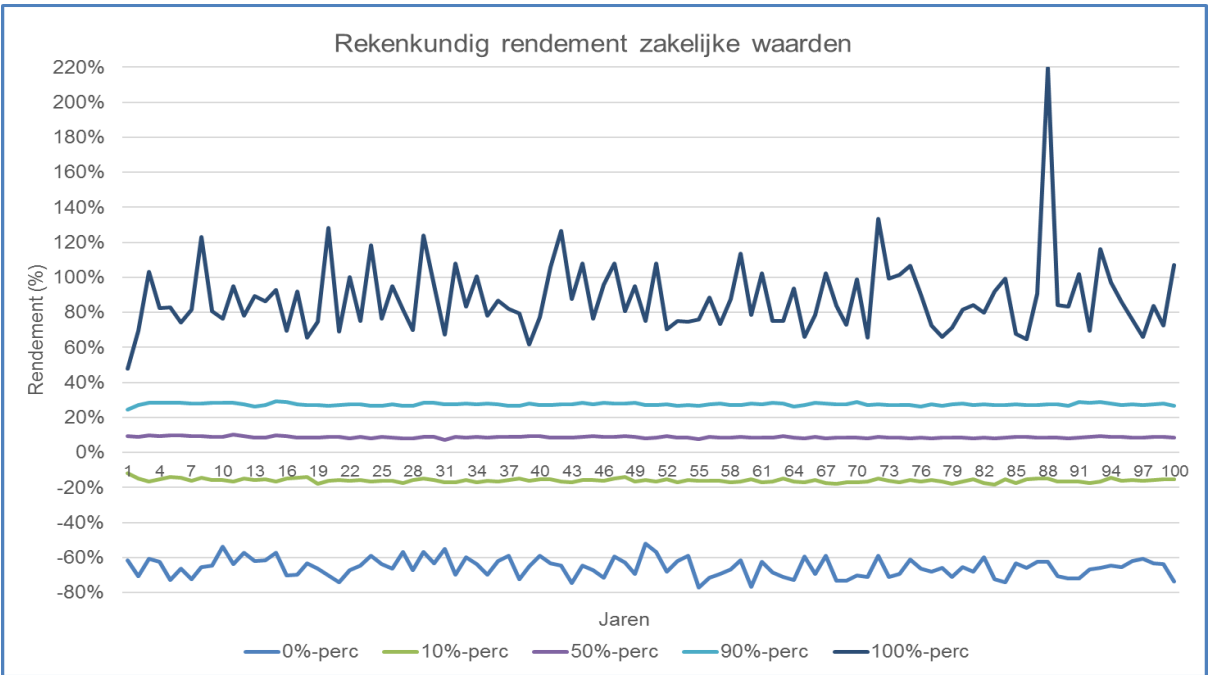
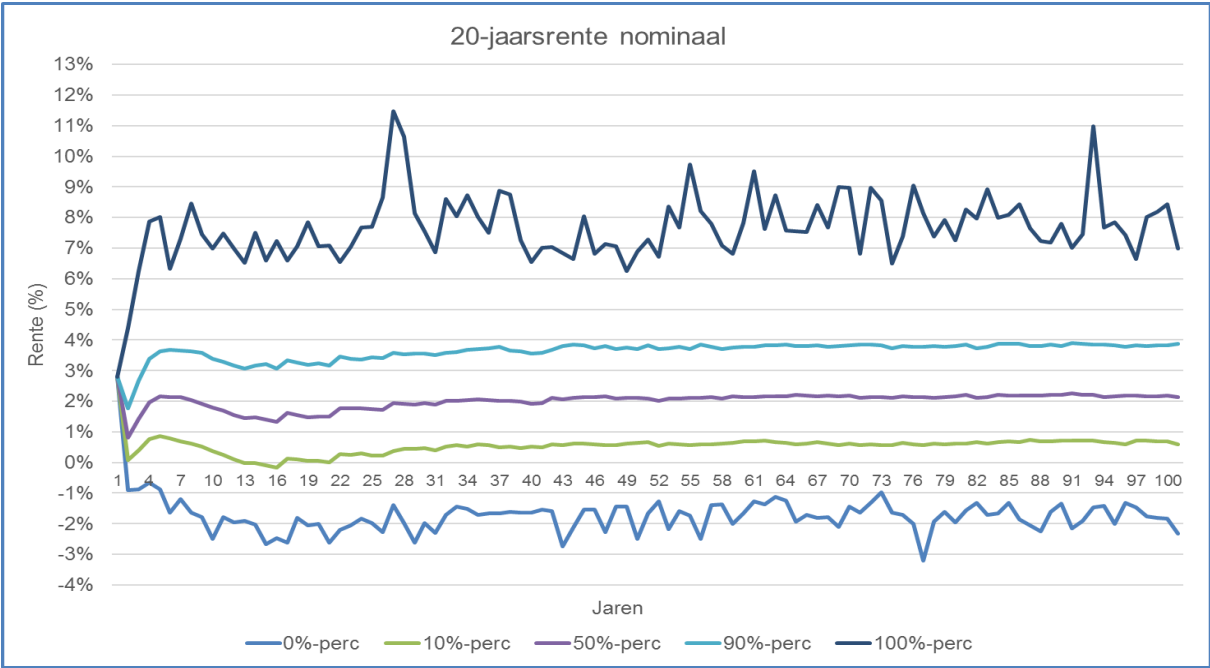
In alle prognoseberekeningen is het huidige beleggingsbeleid van het pensioenfonds als uitgangspunt genomen. Er is uitgegaan van het huidige beleggingsbeleid van het pensioenfonds om een vergelijking te kunnen maken tussen de uitkomsten in de huidige FTK-wereld en de uitkomsten in de nieuwe Wtp-wereld. Dit huidige beleggingsbeleid is vervolgens, op dezelfde wijze als dat gebeurt bij het uitvoeren van de jaarlijkse

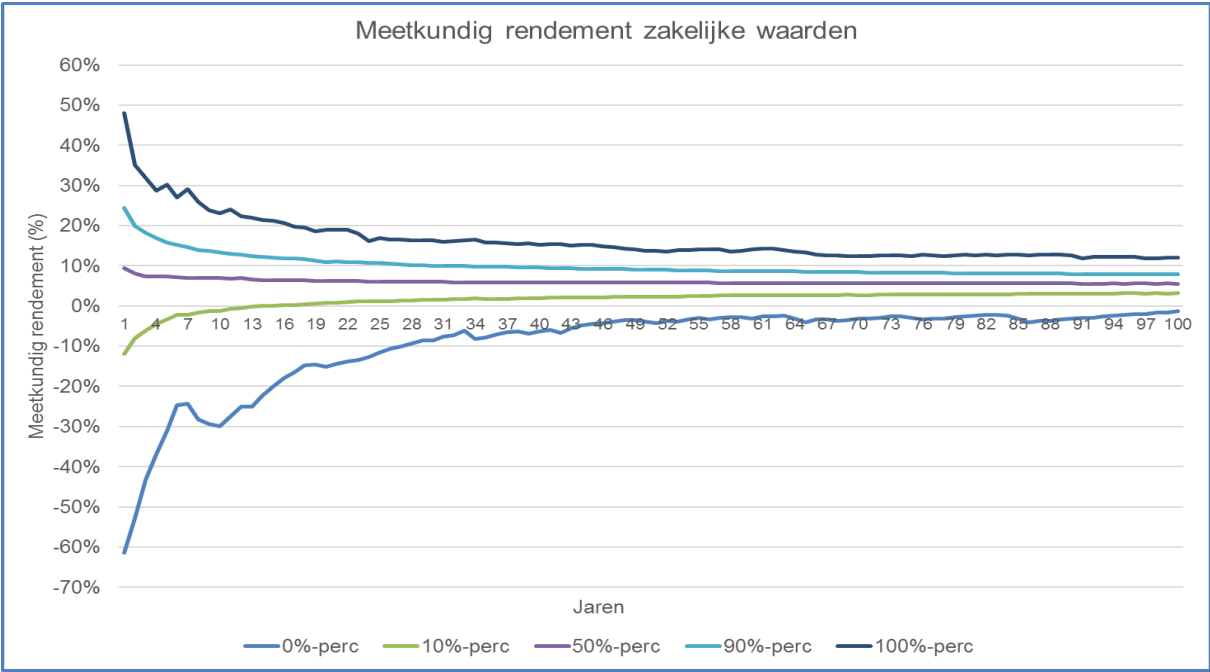
haalbaarheidstoets, gemapt naar de beleggingscategorieën zakelijke waarden en vastrentende waarden. Vervolgens is voor deze 2 beleggingscategorieën, ten behoeve van de prognose van de Wtp-uitkomsten een fictieve lifecycle geconstrueerd uit het deelnemersbestand. Deze fictieve leeftijdsafhankelijke lifecycle 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 renteaftdekking 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% renteaftdekking (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)





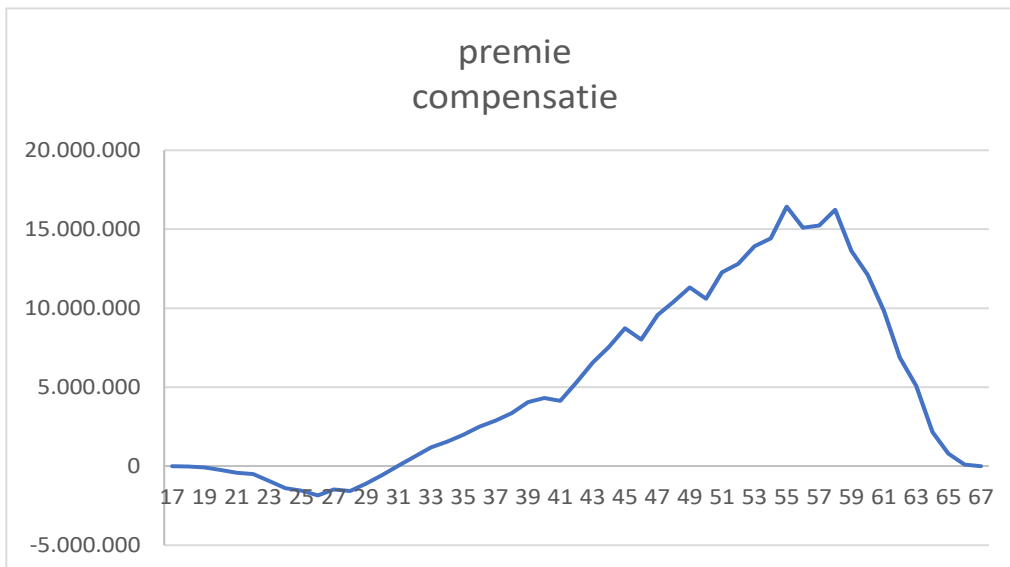


## Overige uitgangspunten

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 6 – 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 (KLM + KFA) 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 € 220 mln bij financiering ineens (ca 3% van de technische voorziening (TV) per 31-12-2022; resp. 3,3% van TV per 30-09-2023).
- 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 7 – 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"> <li>1) vervangingsratio op de pensioendatum: het geprognosticeerde pensioen op de pensioendatum uitgedrukt in de gemiddelde pensioengrondslag en</li> <li>2) vervangingsratio uitkeringsperiode: het geprognosticeerde totale pensioen tijdens de uitkeringsfase uitgedrukt in de totale pensioengrondslag</li> </ol>

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

## Bijlage 8 – kengetallen

### Kengetallen (peildatum 1 januari 2023)

Categorie	aantal	Gem. lft.	TV (in mln)	TV als % van totaal	Aantal als % van totaal
Actieven	11.865	49,5	2.894,3	40,1%	36,7%
Arbeidsongeschikten	648	58,0	226,4	3,1%	2,0%
Slapers	8.480	52,8	1.067,3	14,8%	26,2%
Ingegaan OP	8.033	73,6	2.569,3	35,6%	24,9%
Ingegaan PP	2.818	75,1	449,4	6,2%	8,7%
Ingegaan WZP	116	18,9	4,3	0,1%	0,4%
Overig	348	61,7	2,6	0,0%	1,1%
Totaal	32.308		7.213,6	100,0%	100,0%

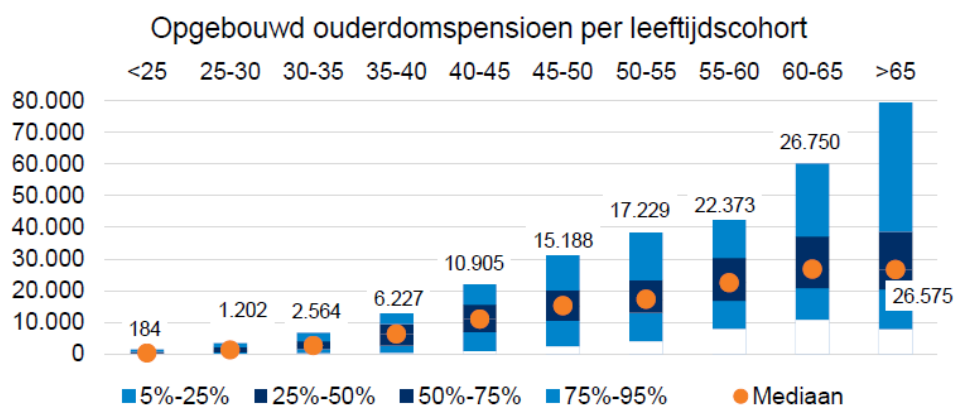
### Actieven nader bekeken

Leeftijd	Aantal	Gem. lft.	TV in mln	TV als % van totaal	aantal als % van totaal
<25	210	23,3	0,8	0,0%	1,8%
25-30	737	27,8	10,7	0,4%	6,2%
30-35	911	32,5	28,7	1,0%	7,7%
35-40	862	37,5	62,6	2,2%	7,3%
40-45	960	42,7	128,9	4,5%	8,1%
45-50	1.384	47,6	270,6	9,3%	11,7%
50-55	1.914	52,7	469,7	16,2%	16,1%
55-60	2.709	57,6	925,6	32,0%	22,8%
60-65	2.009	62,1	910,0	31,4%	16,9%
65+	169	65,6	86,7	3,0%	1,4%
Totaal	11.865	49,5	2.894,3	100,0%	100,0%

## Verdeling pensioengevend salaris

Salaris	Aantal	Gem.	aantal als %	Salaris	Aantal	Gem.	aantal als %
< 35	35	31,7	0,3%	80-85	242	82,1	2,0%
35-40	248	38,6	2,1%	85-90	624	87,5	5,3%
40-45	404	42,8	3,4%	90-95	159	92,3	1,3%
45-50	1.049	47,9	8,8%	95-100	346	98,2	2,9%
50-55	2.504	52,2	21,1%	100-105	136	101,7	1,1%
55-60	1.901	57,6	16,0%	105-110	42	106,9	0,4%
60-65	1.299	62,9	10,9%	110-115	48	112,4	0,4%
65-70	826	67,3	7,0%	115-120	188	116,7	1,6%
70-75	983	73,1	8,3%	120-128	42	124,1	0,4%
75-80	543	78,1	4,6%	>128	246	162,5	2,1%
				Totaal	11.865	66,1	100,0%

## Spreiding opgebouwd ouderdomspensioen



## Bijlage 9 – 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](http://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 deelnemer<sup>33</sup>.
  - 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.

<sup>33</sup> 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 drie jaar.
- De veronderstelling dat het doel van de solidariteitsreserve wordt om de uitkeringen te beschermen (bijvoorbeeld als spreiding van de rendementen 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:<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Het bestuur van het fonds dient nog een besluit te nemen over de methode van spreiding. Voor dit voorbeeld is rekening gehouden met de zogenaamde "geheugenloze" methode van spreiding

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% <sup>3</sup>			-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 <sup>4</sup>			€ 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.