

# Transitieplan voor KLM en KLC Cabine

Datum: 6 juni 2024

## Inhoudsopgave:

Samenvatting .....	4
Begrippenlijst .....	9
1. Inleiding .....	11
2. Verantwoordelijkheden en proces .....	12
3. Uitgangspunten en doelstellingen .....	13
4. Karakter en inhoud nieuwe pensioenregeling .....	15
4.1 Karakter premiereregeling .....	15
4.2 Inhoud nieuwe pensioenregeling .....	16
4.3 Solidariteitsreserve .....	17
4.4 Premie, ambitie en mate van zekerheid .....	17
4.5 Nabestaandenpensioen .....	19
4.6 Arbeidsongeschiktheid .....	19
5. Nieuwe bijspaarregeling .....	21
6. Compensatie .....	22
6.1 Effecten op toekomstige opbouw .....	22
6.2 Berekening compensatie doorsneesystematiek .....	23
6.3 Financiering en verdeelregels compensatie doorsneesystematiek .....	24
7. Opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten ('invaren') .....	25
7.1 Omrekenmethode en wettelijk kaders .....	25
7.2 Omgang met opgebouwde aanspraken- en rechten van de NAP .....	26
8. Transitie-effecten en evenwichtigheid .....	31
8.1 Maatstaven en bandbreedtes .....	31
8.2 Resultaten actieve deelnemers .....	32
8.3 Resultaten gewezen deelnemers .....	33
8.4 Resultaten pensioengerechtigde deelnemers .....	35
8.5 Resultaten netto profijt per geboortecohort .....	36
8.6 Transitie-effect wezenpensioen en risicoverzekerd partnerpensioen .....	38
8.7 Voorrangsregels bij invaren .....	41
8.8 Conclusie evenwichtigheid totaal .....	43
9. Hoorrecht pensioengerechtigden en gewezen deelnemers .....	45
10. Vervolgproces en communicatie .....	47
Bijlage 1: Overzicht maatregelen .....	48
Bijlage 2: Algemene aannames .....	50
Bijlage 3a: Kwantitatieve analyse transitie-effecten actieven .....	53

Bijlage 3b: Kwantitatieve analyse transitie-effecten gewezen en pensioengerechtigde deelnemers .....	67
Bijlage 3c: Netto profijt per geboortecohort .....	76
Bijlage 4: Reactie VOC-KLM op concept transitieplan in het kader van het hoorrecht .....	81
Bijlage 5: Terugkoppeling arbeidsvoorwaardelijke partijen op hoorrecht oordeel VOC-KLM op concept transitieplan	

# Samenvatting

## 1. Inleiding

### Nieuwe wet

Er is een nieuwe wet voor pensioenen, de Wet toekomst pensioenen. Deze wet is ingegaan op 1 juli 2023. Hierdoor veranderen alle pensioenregelingen in Nederland, en dus ook de pensioenregeling voor cabinepersoneel van Koninklijke Luchtvaart Maatschappij ('KLM') en KLM Cityhopper ('KLC'). KLM (ook namens KLC) en de vakbonden FNV Cabine en VNC voor KLM-cabinepersoneel en VNC en De Unie voor KLC-cabinepersoneel (samen 'arbeidsvoorwaardelijke partijen') hebben afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling en de transitie naar het nieuwe stelsel. De afspraken zijn vastgelegd in een zogeheten concept transitieplan. Dit document is daar een leesbare samenvatting van.

Het gaat in het concept transitieplan om algemene afspraken over de nieuwe regeling en over de omzetting van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Voor een beeld van de precieze effecten (in euro's) op de individuele pensioenen is het nu nog te vroeg. Hier zal het Pensioenfonds voor KLM Cabinepersoneel ('pensioenfonds' of 'fonds') te zijner tijd meer informatie over kunnen geven.

## 2. Nieuwe regeling

### Start van de nieuwe regeling

De arbeidsvoorwaardelijke partijen willen dat op 1 januari 2026 de nieuwe pensioenregeling start en de oude pensioenregelingen worden beëindigd. Als je op die datum nog steeds in dienst bent bij KLM of KLC, bouw je vanaf dat moment een persoonlijk kapitaal voor je pensioen op volgens de afspraken over de nieuwe regeling.

### Soort regeling

In de huidige middelloon- en eindloonregeling bouw je jaarlijks een bepaald percentage van je pensioen op en je weet dan vooraf hoe hoog jouw pensioen zal zijn. Dat kan niet meer onder de nieuwe wet. De nieuwe pensioenregeling is een 'premieregeling'. Dat betekent dat er afspraken zijn gemaakt over de inleg voor je pensioen (de premie) en niet over de uiteindelijke hoogte van je pensioen. Jij en je werkgever leggen elke maand een premie in. De werkgever houdt het bedrag dat jij zelf inlegt in op je brutosalaris en maakt dit samen met het werkgeverdeel over aan het pensioenfonds. Dat is nu ook al zo. Het pensioenfonds belegt de inleg. Ook dat is nu al zo. Je pensioenkapitaal groeit straks door de inleg en door de opbrengst van beleggingen.

Arbeidsvoorwaardelijke partijen hebben gekozen voor de 'solidaire premieregeling'. Deze regeling heeft een aantal belangrijke kenmerken:

- Het pensioenvermogen wordt op de pensioendatum omgezet in een pensioen. Als je pensioen ingaat, ontvang je jouw pensioen vanuit je opgebouwde pensioenvermogen. Net als nu krijg je pensioen zolang je leeft. Ook al word je 120 jaar oud.
- Ook na je pensioen blijft het pensioenvermogen belegd. Het doel hiervan is om extra rendement te maken om op die manier de pensioenen te kunnen verhogen. De keerzijde is dat het pensioen ook omlaag kan (variabel pensioen). Een keer per jaar stelt het pensioenfonds de hoogte van het pensioen vast.
- Net zoals in de huidige pensioenregeling gaat er geld naar een reserve, de zogenoemde solidariteitsreserve. Het pensioenfonds zal deze solidariteitsreserve gebruiken om zoveel mogelijk te voorkomen dat ingegane pensioenen verlaagd moeten worden als bijvoorbeeld de beleggingsresultaten in een jaar tegenvallen.
- Alle premies en pensioenvermogens van alle deelnemers en gepensioneerden worden als één geheel belegd. De opbrengst van deze beleggingen (het rendement) wordt zo verdeeld dat de pensioenen voor de gepensioneerden, nu en in de toekomst, zo 'stabiel' mogelijk zijn. Het pensioenfonds smeert het rendement daarbij ook uit over een periode van drie jaar. Zo worden uitschieters – naar boven én naar beneden – gemiddeld. Dat draagt bij aan het stabiliseren van de pensioenen.

## **Doel nieuwe regeling**

De huidige pensioenregelingen vormen, zoveel mogelijk, het uitgangspunt voor de nieuwe pensioenregeling. De wetgever beoogt met de nieuwe wet een perspectief op een koopkrachtig pensioen, persoonlijk en transparanter pensioen en een betere aansluiting bij de veranderende arbeidsmarkt. Arbeidsvoorwaardelijke partijen willen dat de nieuwe pensioenregeling na 39 deelnamejaren uitkomt op een ouderdomspensioen van ongeveer 60% van je gemiddelde pensioengrondslag.

De datum waarop je standaard met pensioen gaat is de eerste dag van de maand waarin je 60 jaar wordt. Eerder met pensioen gaan, tot maximaal 10 jaar voor de AOW-datum, blijft mogelijk. En later met pensioen gaan, het zogeheten 'doorvliegen' kan ook nog steeds. Je gaat dan uiterlijk op de AOW-leeftijd met pensioen.

Dalingen in de pensioenuitkering worden zoveel mogelijk voorkomen door bij daling de uitkering aan te vullen vanuit de solidariteitsreserve.

## **Hoogte van je inleg**

Je werkgever en jij leggen samen 36,3% van de pensioengrondslag (exclusief de deelnemersbijdragecompensatie) in voor je pensioen, de uitvoeringskosten door het pensioenfonds en voor alles wat er bij het fonds geregeld is voor als je arbeidsongeschikt raakt. Hiervan wordt 35,1% door de werkgever betaald en betaal je zelf 1,2%. Het gedeelte van je inkomen waarover je pensioen opbouwt is maximaal € 137.800 in 2024 (dat is de fiscale loongrens die jaarlijks door de overheid wordt vastgesteld) minus de franchise (€ 19.853 in 2024, fiscale regels bepalen de ontwikkeling hiervan). Je pensioengevend loon is 12 maal het vaste maandsalaris per januari, verhoogd met 16,33% in verband met de vakantietoeslag en de 13e maand, en een deelnemersbijdragecompensatie van 17,5%. De franchise is het gedeelte van je pensioengevend loon waarover geen pensioen wordt opgebouwd, omdat je ook een AOW-uitkering van de overheid krijgt.

Daarnaast krijg je na ingang van de nieuwe regeling de mogelijkheid om tot een percentage van je pensioengrondslag aanvullend pensioen te sparen bij het fonds. Daarmee verhoog je je uitkering vanaf pensioendatum. Het percentage wordt nog nader vastgesteld.

## **Inschatting van je pensioen**

Elk jaar wordt door het pensioen berekend hoeveel pensioen je kunt verwachten. Die berekening wordt gebaseerd op het kapitaal dat je al hebt opgebouwd en dat je naar verwachting nog gaat opbouwen. Als je jong bent kan deze inschatting nog flink schommelen. Als je ouder bent kiest het pensioenfonds voor beleggingen met minder risico. Het pensioenfonds bouwt het risico naarmate je dichterbij de pensioendatum komt geleidelijk af. Zo schommelt de inschatting van je pensioen steeds minder.

## **Inkomen voor je partner als je overlijdt tijdens je dienstverband**

Je kunt in de nieuwe pensioenregeling vrijwillig een partnerpensioen verzekeren. Dit verzorgt een uitkering voor je partner mocht je overlijden. Als je zou overlijden vóórdat je met pensioen gaat ontvangt je partner levenslang 40% van het jaarloon inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering dat je verdiende voor je kwam te overlijden. Het partnerpensioen dat je mogelijk in het verleden hebt opgebouwd bij KLM of KLC komt daar nog bij. Overlijdt je nadat je met pensioen bent gegaan? Dan is er geen partnerpensioen, behalve het partnerpensioen dat je mogelijk in het verleden bij KLM of KLC hebt opgebouwd. Je kunt er op het moment dat je met pensioen gaat wel voor kiezen een deel van je eigen pensioen in te ruilen voor een levenslang pensioen voor je partner, dat ingaat op het moment dat je komt te overlijden.

## **Een uitkering voor je kinderen als je overlijdt**

Als je overlijdt voordat je met pensioen bent gegaan, ontvangen je kinderen een wezenpensioen. Elk kind ontvangt, tot aan de 25ste verjaardag van het kind, 8% van het jaarloon inclusief vakantiegeld en

eindejaarsuitkering dat je verdiende. Het wezenpensioen dat je mogelijk in het verleden hebt opgebouwd bij KLM of KLC komt daar nog bij.

### **Word je arbeidsongeschikt?**

Bij arbeidsongeschiktheid blijf je een kapitaal voor je pensioen opbouwen over je arbeidsongeschikte deel tot de pensioenleeftijd, zonder dat je hiervoor als deelnemer premie betaalt. De mate waarin de pensioenopbouw wordt voortgezet, wordt bepaald door de mate van arbeidsongeschiktheid. Je kan ook een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen krijgen, om je WIA-uitkering aan te vullen. De hoogte van het arbeidsongeschiktheidspensioen hangt af van de mate van arbeidsongeschiktheid.

### **Extra sparen voor je pensioen?**

Op dit moment kun je vrijwillig extra sparen voor je pensioen via de Netto Aanvullende Pensioenregeling ('NAP'). Deze regeling stopt per 1 januari 2026, omdat het een regeling is die in het nieuwe stelsel niet langer is toegestaan, ook niet met aanpassingen. In de nieuwe solidaire premiereregeling is het mogelijk gemaakt om straks vrijwillig extra premie in te leggen. Hoeveel je extra kunt inleggen is afhankelijk van de hoogte van je pensioengevend loon, je contractpercentage en fiscale regels. De verwachting is dat het ongeveer 2,6% van de pensioengrondslag zal zijn. Dit wordt nog nader vastgesteld.

## **3. Omzetten van het verleden naar de nieuwe regeling**

### **Het pensioen dat je hebt opgebouwd wordt ingevaren**

Het pensioen dat je al hebt opgebouwd tot de start van de nieuwe regeling wordt door het pensioenfonds omgezet naar een kapitaal in de nieuwe regeling (het zogeheten 'invaren'). Het gaat hierbij om het pensioen dat je tot aan 1 januari 2026 voor jezelf en eventueel voor je partner en kinderen hebt opgebouwd of een reeds ingegane pensioenuitkering.

Bij dit omzetten gaat er geen geld verloren. Het pensioenfonds berekent precies wat de waarde is van je pensioenuitkering of het pensioen dat je hebt opgebouwd. Die waarde gaat over naar de nieuwe regeling.

Is er meer geld in kas bij het fonds dan de waarde van alle pensioenen bij elkaar? Dan wordt het geld dat 'over' is volgens een aantal spelregels verdeeld over het (wettelijk verplichte) eigen vermogen van het fonds, de solidariteitsreserve, compensatie (zie hierna) en eventueel voor een verhoging van de persoonlijke pensioenkapitalen. Is er geld tekort? Dan gaan arbeidsvoorwaardelijke partijen opnieuw om de tafel zitten om te kijken wat het beste is voor iedereen (zie ook verderop: voorrangsregels bij invaren).

Ten aanzien van het kapitaal dat je eventueel hebt opgebouwd in de NAP geldt dat hier nog wordt onderzocht of dat kan worden omgezet, of dat het voor 1 januari 2026 aan je wordt uitgekeerd.

### **Hoe het fondsvermogen wordt verdeeld**

De financiële gezondheid van het pensioenfonds, de hoogte van de 'dekkingsgraad', op het moment dat de nieuwe regeling start, is belangrijk. De dekkingsgraad is de verhouding tussen het geld dat nodig is om alle pensioenen nu en in de toekomst uit te betalen volgens het huidige pensioenstelsel, en het geld dat het pensioenfonds vandaag 'in kas' heeft.

Ligt de dekkingsgraad bij de start van de nieuwe regeling boven de 107,2%? Dan is er 'geld over'. Het pensioenfonds kan dit geld dan verdelen over alle deelnemers van het pensioenfonds.

### **Afspraken over compensatie**

In de huidige middelloon- en eindloonregeling wordt voor iedereen dezelfde premie betaald (de 'doorsneepremie') en dezelfde procentuele opbouw gerealiseerd. Achter de schermen is de kostprijs van pensioenopbouw voor een

oudere deelnemer hoger dan voor een jongere deelnemer. In de nieuwe regeling is deze zogeheten 'doorsneesystematiek' niet meer toegestaan.

In de nieuwe regeling wordt voor iedereen dezelfde leeftijdsonafhankelijke premie ingelegd en hangt de hoogte van je pensioen voor een belangrijk deel af van hoe lang het pensioenfonds de premie en je opgebouwde kapitaal kan beleggen. Hoe langer dat kan, hoe meer kans er is op een hogere opbrengst. Een leeftijdsonafhankelijke premie is dus relatief gunstig voor jongere deelnemers. Hun premie kan het fonds nog lang beleggen. Ga je bijna met pensioen? Dan maakt de overstap naar een leeftijdsonafhankelijke premie in de nieuwe regeling in die zin niet zoveel meer uit, want je hebt het grootste deel van je pensioen al opgebouwd.

De leeftijdsgroep daartussenin kan nadeel (of minder voordeel) hebben van de overstap naar de nieuwe regeling. Zij hebben niet het voordeel van de jongeren, want het fonds kan de premie van deze middengroep relatief gezien niet meer zo lang beleggen. Daardoor levert hun leeftijdsonafhankelijke premie minder op dan in de huidige regeling. Arbeidsvoorwaardelijke partijen hebben afgesproken dat er extra geld gaat naar iedereen die nu pensioen opbouwt en nadeel ondervindt van het vervallen van de doorsneesystematiek. Deze groep krijgt een 'compensatie'. Deze compensatie wordt per 1 januari 2026 eenmalig toegekend en betaald uit het fondsvermogen, mits er voldoende fondsvermogen is.

Deelnemers aan de eindloonregeling kunnen daarnaast in sommige omstandigheden een nadeel hebben van het vervallen van de zogeheten 'eindloonsystematiek'. Eindloonsystematiek houdt in dat in de huidige regeling niet alleen elk jaar pensioen wordt opgebouwd over je actuele inkomen, maar ook over de stijging van het inkomen ten opzichte van voorgaande jaren. Dit heet 'backservice' en speelt vooral voor werknemers die nog een sterke individuele salarisstijging in het vooruitzicht hebben (dus geen cao-stijgingen).

Arbeidsvoorwaardelijke partijen vinden dat het vervallen van de eindloonsystematiek op collectief niveau in de nieuwe regeling wordt gecompenseerd doordat het stukje van de pensioenpremie dat normaalgesproken naar 'backservice' zou gaan voor een relatief kleine groep werknemers, in de nieuwe regeling deel uitmaakt van de totale leeftijdsonafhankelijke premie die aan alle werknemers in gelijke mate toekomt. Daarnaast is het niet mogelijk om een compensatie voor het vervallen van eindloonsystematiek per leeftijdsgroep vast te stellen omdat het effect niet voor iedereen van toepassing is en de omvang daarnaast sterk kan verschillen.

### **Afspraken over de solidariteitsreserve**

Arbeidsvoorwaardelijke partijen hebben ook afspraken gemaakt over een zogeheten solidariteitsreserve. Deze reserve is een aparte gezamenlijke pot. Deze pot beschermt de pensioenen van gepensioneerden in slechte economische tijden. Het doel ervan is zoveel mogelijk voorkomen dat de pensioenuitkeringen dalen. Bij de start van de nieuwe regeling is de hoogte van de solidariteitsreserve idealiter 3% van het totale pensioenkapitaal.

### **Voorrangsregels bij invaren**

<b>Actuele dekkinggraad</b>	<b>Regel voor het verdelen van het geld</b>
Lager dan 101%	De transitiedatum wordt uitgesteld.
Tussen 101% - 104%	Bij deze dekkinggraad zijn de wettelijke reserves volledig gevuld, zijn de persoonlijke pensioenkapitalen minimaal net zo hoog als voor de omzetting naar de nieuwe regeling, maar kan de solidariteitsreserve niet tot het optimale niveau worden gevuld en is de compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek niet gefinancierd. Arbeidsvoorwaardelijke partijen gaan in overleg om de voor- en nadelen van deze situatie te bespreken en mogelijk leidt dat tot aanpassingen of uitstel van de transitie.
Tussen 104% - 107,2%	Bij deze dekkinggraad zijn de wettelijke reserves volledig gevuld, zijn de persoonlijke pensioenkapitalen minimaal net zo hoog als voor de omzetting naar de nieuwe regeling en kan de solidariteitsreserve tot het

	optimale niveau worden gevuld. De compensatie voor vervallen van de doorsneesystematiek is niet volledig gefinancierd. Arbeidsvoorwaardelijke partijen gaan in overleg om de voor- en nadelen van deze situatie te bespreken en mogelijk leidt dat tot aanpassingen of uitstel van de transitie.
Hoger dan 107,2%	De wettelijk verplichte risicoreserves en het compensatiebedrag zijn volledig gevuld. De solidariteitsreserve is gevuld tot het optimale niveau. De persoonlijke pensioenkapitalen zijn minimaal net zo hoog als voor de omzetting naar de nieuwe regeling. Iedere ruimte boven 107,2% wordt verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens.

### Transitiedoelstellingen

Arbeidsvoorwaardelijke partijen willen dat het totaal aan gemaakte afspraken 'evenwichtig' is. Dat houdt in dat geprobeerd wordt rekening te houden met de belangen van zowel jong als oud. Collectiviteit en solidariteit blijven belangrijke uitgangspunten voor de contractkeuze, het invaren, de initiële vulling van de solidariteitsreserve en financiering van de eenmalige compensatie, en de onderbrenging van de regeling bij het huidige pensioenfonds.

De evenwichtigheid van de overgang naar de nieuwe regeling wordt door arbeidsvoorwaardelijke partijen beoordeeld op basis van verschillende transitiedoelstellingen:

- Ingegage pensioenuitkeringen direct na het invaren dienen tenminste gelijk te blijven ten opzichte van het moment vlak voorafgaand aan invaren;
- Er wordt aan werknemers adequate compensatie geboden voor het mislopen van verwachte toekomstige pensioenopbouw als gevolg van het vervallen van de doorsneesystematiek;
- Er wordt een zoveel mogelijk gelijk transitie-effect beoogd voor de huidige deelnemende generaties in het pensioenfonds, gemeten naar de procentuele voor- of achteruitgang van de (verwachte) pensioenuitkering en/of netto profijt.

Met het oog op evenwichtigheid van de gemaakte afspraken hebben arbeidsvoorwaardelijke partijen de drie transitiedoelstellingen in volgorde van belangrijkheid gezet. Reden hiervoor is, naast wet- en regelgeving, ook het handelingsperspectief van verschillende groepen deelnemers. De prioritering van de doelstellingen is terug te zien in de voorrangsregels bij het invaren.

Berekeningen door het pensioenfonds wijzen uit dat, zolang de dekkinggraad hoger is dan circa 107,2%, aan deze doelstellingen van arbeidsvoorwaardelijke partijen kan worden voldaan. De transitie kan nooit voor alle deelnemers hetzelfde effect hebben, hoe graag we dat ook zouden willen. Om de transitie zo evenwichtig mogelijk te maken is de compensatie voor werknemers daarom naar leeftijd gedifferentieerd en is extra handelingsperspectief gecreëerd door de introductie van de bijspaarregeling en een keuzemogelijkheid in het op risicobasis verzekerde partnerpensioen. Ook hebben arbeidsvoorwaardelijke partijen oog gehad voor een eventueel onderling verschil in hoogte van de indexatie-achterstand voor actieven en inactieven bij de verdeling van resterend fondsvermogen bij invaren op een dekkingraad boven de 107,2%.



## Begrippenlijst

ALM-studie	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.
AOW-gerechtigde leeftijd	De pensioengerechtigde leeftijd op grond van artikel 7a van de Algemene Ouderdomswet (AOW).
AOW-uitkering voor een gehuwde	De AOW-uitkering voor een gehuwde pensioengerechtigde, als bedoeld in artikel 9 lid 6 van de AOW.
Arbeidsongeschiktheid	De deelnemer die ten minste 35% arbeidsongeschikt is in de zin van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en recht heeft op uitkering krachtens die wet.
Arbeidsvoorwaardelijke partijen	De arbeidsvoorwaardelijke partijen zijn KLM (tevens namens KLC) en de vakbonden FNV Cabine en VNC voor het KLM cabinepersoneel en voor het KLC cabinepersoneel VNC en De Unie.
Cabinepersoneel	Werknemers in dienst van KLM onder de collectieve arbeidsovereenkomst voor KLM-Cabinepersoneel of de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor cabinepersoneel in algemene dienst bij KLM Cityhopper B.V..
Cao	De Collectieve Arbeidsovereenkomst voor KLM cabinepersoneel dan wel de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor cabinepersoneel in algemene dienst bij KLM Cityhopper B.V.
Deelnemersbijdragecompensatie ('DBC')	De deelnemersbijdragecompensatie is vanaf 1 januari 2016 onderdeel van het pensioengevend loon.
DNB scenario set	De aan het pensioenfonds door DNB voorgeschreven set van meer dan 10.000 economische scenario's die gebruikt moeten worden in de analyses. Bij de vervangingsratio wordt de zogeheten 'P-set' van DNB gebruikt (vastrentend en aandelen), bij het netto-profijt de zogeheten 'Q-set' (risico-neutraal).
Doorsneesystematiek	De doorsystematiek is een wettelijke eis aan pensioenfondsen vastgelegd onder de huidige pensioenwet, voor invoering van de Wtp. Dit houdt in dat alle deelnemers per ingelegde euro premie dezelfde pensioenrechten opbouwen. Leeftijd speelt hier geen rol. De premie voor een jongere deelnemer heeft veel meer tijd om in waarde te stijgen dan de premie van een oudere deelnemer, toch bouwen ze dezelfde pensioenrechten op. Dit systeem vervalt onder de Wtp.
FTK-omgeving	In het Financieel Toetsingskader ('FTK') zijn de wettelijke financiële eisen aan pensioenfondsen vastgelegd onder de huidige Pensioenwet.
Franchise	De franchise is het deel van het pensioengevend loon waarover geen pensioenopbouw plaatsvindt. Deelnemers bouwen niet over hun gehele loon pensioen op, omdat er rekening wordt gehouden met een toekomstige AOW-uitkering.
Gewezen deelnemer	De persoon van wie de deelname aan het fonds is geëindigd en die een premievrije aanspraak heeft op uitgesteld pensioen tegenover het fonds. Deze persoon is geen actieve deelnemer meer, maar ook nog geen gepensioneerde deelnemer.
IFRS	International Financial Reporting Standards (IFRS) is een boekhoudkundige standaard voor de verslaggeving van bedrijven.
Invaren	Het 'meeverhuizen' van pensioenen van de oude naar de nieuwe pensioenregeling. Geldt ook voor gewezen deelnemers en gepensioneerden.
Invaardekkingsgraad	De mate waarin de waarde van de technische voorziening op het invaarmoment is gedekt door de actuele dekkingsgraad.

Netto profijt	Netto profijt is het verschil tussen de marktwaarde van de verwachte pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg.
Goed-weer, mediaan en slecht-weer economisch scenario	Het pensioenfonds maakt berekeningen van een vervangingsratio of andere maatstaf op basis van een door DNB voorgeschreven set van meer dan 10.000 economische scenario's. Vervolgens zijn deze uitkomsten gerangschikt van hoog naar laag (of van laag naar hoog). De middelste uitkomst heet de 'mediaan' (50 <sup>ste</sup> percentiel). De uitkomst in het 95 <sup>ste</sup> percentiel is de uitkomst bij 'goed weer', de uitkomst die valt in het 5 <sup>de</sup> percentiel is de uitkomst bij 'slecht weer'. Op deze manier wordt de spreiding van de uitkomsten rondom de middelste economische scenario zichtbaar gemaakt, wat inzicht kan geven in de mate van zekerheid.
Pensioenfonds	De Stichting Pensioenfonds KLM-Cabinepersoneel.
Pensioengevend loon	Het pensioengevend loon is het loon waarover de deelnemer pensioen opbouwt.
Pensioengrondslag	De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend loon verminderd met de franchise, en wordt vermenigvuldigd met het deeltijdspercentage van de deelnemer.
Pensioenregeling	De afspraken die KLM en de vakbonden maken op basis van de nieuwe pensioenregels over de arbeidsvoorwaarde pensioen.
Pensioenstelsel	Het stelsel waarop de pensioenvoorziening in een land is gebaseerd.
Persoonlijk pensioenvermogen	De pensioenpremie die u en KLM betalen voor uw pensioen vormt een persoonlijk pensioenvermogen. Dit pensioenvermogen wordt belegd door het pensioenfonds.
Rentetermijnstructuur ('RTS')	Een rentetermijnstructuur is een grafiek die het verband weergeeft tussen enerzijds de looptijd van een vastrentende belegging en anderzijds de daarop te ontvangen marktrente. Een rentetermijnstructuur heeft vaak een stijgend verloop. Hoe langer iemand zijn/haar geld uitleent, hoe hoger de vergoeding is die door hem/haar wordt gevraagd. DNB publiceert op maandbasis de specifieke rentetermijnstructuur die pensioenfonds moeten hanteren voor de bepaling van de dekkingsgraad. Die rentetermijnstructuur is geconstrueerd op basis van de waargenomen risicovrije marktrentes op de Europese financiële markten. (bron: <a href="http://www.werkenaanonspensioen.nl">www.werkenaanonspensioen.nl</a> )
Solidariteitsreserve	Gezamenlijke buffer om grote schokken op de financiële markten op te vangen en risico's te delen.
Uniform Pensioenoverzicht ('UPO')	Met het jaarlijkse Uniform Pensioen Overzicht informeert een pensioenuitvoerder de deelnemer over hoeveel pensioen er is opgebouwd en hoeveel pensioen de deelnemer kan verwachten in de toekomst. Gepensioneerden zien op het Uniform Pensioen Overzicht hoeveel pensioen zij ontvangen.
(Gewogen) vervangingsratio	De vervangingsratio is de pensioenuitkering op de pensioendatum gedeeld door de gemiddelde pensioengrondslag over de gehele diensttijd. De gewogen vervangingsratio is de naar overlevingskans gewogen vervangingsratio over de gehele uitkeringsduur. Bij de gewogen vervangingsratio wordt dus niet naar één moment gekeken, maar naar de hele uitkeringsduur.
Wet toekomst pensioenen ('Wtp')	De wet waarin de nieuwe regels vanuit de overheid voor het pensioenstelsel zijn vastgelegd.
Vereniging van Oud Cabinepersoneel KLM ('VOC-KLM')	De vereniging Oud-Cabinepersoneel KLM is een vereniging voor (gepensioneerde) voormalig KLM cabinemedewerkers. De vereniging heeft circa 1200 leden, waarvan ongeveer twee derde gepensioneerd.

## 1. Inleiding

Vanwege de invoering van Wet toekomst pensioen ('Wtp') op 1 juli 2023 moeten alle pensioenregelingen voor cabinepersoneel van Koninklijke Luchtvaart Maatschappij ('KLM') en KLM Cityhopper ('KLC') aangepast worden. De pensioenregelingen worden uitgevoerd door het Pensioenfonds voor KLM Cabinepersoneel ('pensioenfonds' of 'fonds'). De transitie staat gepland per 1 januari 2026.

De inhoud van dit transitieplan is overeengekomen tussen KLM (tevens namens KLC) en de vakbonden. Voor het KLM cabinepersoneel zijn dat FNV Cabine en VNC, voor het KLC cabinepersoneel zijn dat VNC en De Unie. KLM en de betrokken vakbonden worden in dit transitieplan aangeduid als arbeidsvoorwaardelijke partijen.

In het transitieplan leggen arbeidsvoorwaardelijke partijen de keuzes, overwegingen en berekeningen vast die ten grondslag liggen aan de aanpassing van de pensioenovereenkomst, en ook de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten als evenwichtigheid van de transitie als geheel (art. 150d PW). In het transitieplan worden daartoe onder andere doelstellingen, kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van de doelstellingen en aanvaardbare uitkomsten vastgelegd. En voorrangregels bij de uitvoering van de opdracht, welke economische omstandigheden zijn verkend en afspraken voor de situatie waarin de dekkingsgraad van het fonds niet meer toereikend is (art. 44 Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling). Op het transitieplan is een hoorrecht van toepassing door verenigingen van gewezen of pensioengerechtigde deelnemers aan het pensioenfonds (art. 150g PW).

Waar in dit transitieplan wordt gesproken over pensioenregeling(en) wordt niet de vrijwillige Netto Aanvullende Pensioenregeling ('NAP') bedoeld, tenzij dit expliciet wordt aangegeven.

Arbeidsvoorwaardelijke partijen realiseren zich dat bij de uitwerking en implementatie van hetgeen in dit transitieplan is opgenomen onvoorziene zaken naar voren kunnen komen. In dit kader zijn arbeidsvoorwaardelijke partijen van mening dat het iteratieve overleg en samenwerking met het pensioenfonds en diverse specialisten van uitvoeringsorganisatie Blue Sky Group ('BSG') in zowel de arbeidsvoorwaardelijke fase als ook tijdens de implementatiefase van toegevoegde waarde kan zijn zodat waar nodig in gezamenlijkheid bijstelling en precisering kan plaatsvinden.

Algemene toegankelijke informatie over de nieuwe wet- en regelgeving is te vinden op het landelijke informatieplatform 'werken aan ons pensioen' ([www.werkenaanonspensioen.nl](http://www.werkenaanonspensioen.nl)). Het transitieplan en een samenvatting zullen na afronding op de website van het pensioenfonds beschikbaar worden gesteld ([www.klmcabinefonds.nl](http://www.klmcabinefonds.nl)).

## 2. Verantwoordelijkheden en proces

Het transitieplan is opgesteld door arbeidsvoorwaardelijke partijen.

De besluitvorming in het arbeidsvoorwaardelijk overleg is voorbereid door een tripartite technisch overleg (TTO) dat bestaat uit een delegatie vanuit KLM (ook namens KLC), FNV Cabine, De Unie, VNC en het pensioenfonds, met technisch ondersteuning en analyses vanuit BSG. Daarbij zijn vergelijkbare modellen gehanteerd als bij andere fondsen in Nederland. Het TTO is gestart in juni 2021. Daarnaast heeft periodiek overleg plaatsgevonden tussen arbeidsvoorwaardelijke partijen en de uitvoerend bestuurders van het pensioenfondsbestuur om toe te zien op onderlinge afhankelijkheden en voortgang van besluitvorming zowel aan de kant van de arbeidsvoorwaardelijke partijen als het pensioenfondsbestuur.

Het hoorrecht van verenigingen van gewezen of pensioengerechtigde deelnemers aan het pensioenfonds staat beschreven in art 150g PW. Vanaf augustus 2022 hebben sessies plaatsgevonden tussen arbeidsvoorwaardelijke partijen en vertegenwoordiging van de Vereniging van Oud Cabinepersoneel KLM ('VOC-KLM'). De VOC-KLM voldoet aan de vereisten van art 44a uit het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling en is in de gelegenheid gesteld een oordeel uit te spreken over het transitieplan in de periode 26 april tot en met 23 mei 2024. Een nadere beschrijving van het proces en de aanbevelingen die uit het hoorrecht zijn voortgekomen, is opgenomen in hoofdstuk 9.

De achterbanraadpleging in de vorm van raadpleging van de leden van vakbonden heeft plaatsgevonden in de periode juni – begin juli 2024.

Met het oog op de benodigde voorbereidingen door het pensioenfonds is het nodig dat het transitieplan tijdig wordt afgerond, doch wettelijk gezien uiterlijk voor 1 januari 2025 (art 43a Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling). Vervolgens zullen arbeidsvoorwaardelijke partijen aan het pensioenfonds een verzoek doen tot uitvoering van de nieuwe pensioenregeling en invaren. Het transitieplan is daarbij een informatiebron voor het pensioenfonds. Het pensioenfonds zal deze verzoeken toetsen op evenwichtigheid en uitvoerbaarheid alvorens zij besluit over opdrachtaanvaarding en het invaarverzoek. In een eigen implementatieplan legt het fonds vast hoe zij invulling zal geven aan de nieuwe pensioenovereenkomst en het invaarbesluit. Arbeidsvoorwaardelijke partijen benadrukken dat indien er rondom de opdrachtaanvaarding door het pensioenfonds nader overleg nodig of wenselijk is om de in het transitieplan geformuleerde doelstellingen te bereiken en de gezamenlijke geambieerde transitiedatum van 1 januari 2026 te kunnen realiseren, zij hiervoor te allen tijde beschikbaar zijn.

### 3. Uitgangspunten en doelstellingen

Met de beschrijving van doelstellingen beogen arbeidsvoorwaardelijke partijen doelstellingen, objectieve kwantitatieve maatstaven en bandbreedtes mee te geven aan het pensioenfonds zodat het fonds de transitie idealiter kan uitvoeren zonder dat nadere besluitvorming door arbeidsvoorwaardelijke partijen is vereist.

#### Uitgangspunten

Algemene doelstelling is dat de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel voor de werkgever budgetneutraal wordt gerealiseerd. Dit houdt in dat het beschikbare budget op totaalniveau voor pensioenopbouw (uitgedrukt als percentage van de totale opbouwgrondslag, inclusief alle kostenopslagen voor de uitvoering) niet wordt verlaagd, maar ook niet wordt verhoogd.

De deelnemersbijdrage aan de pensioenregeling blijft ongewijzigd.

Daarnaast dienen de nieuwe pensioenregeling en de transitie onder IFRS als *defined contribution* te classificeren.

Alle afspraken in het kader van de nieuwe pensioenregeling en transitie dienen te voldoen aan de toepasselijke wet- en regelgeving.

#### Algemene doelstellingen

Het totaaleffect van de transitie moet evenwichtig zijn, ook zoveel mogelijk per groep deelnemers, maar dit kan mogelijk niet op alle onderdelen of per individu worden gerealiseerd. Arbeidsvoorwaardelijke partijen zijn van mening dat er sprake is van evenwichtigheid op totaalniveau als:

- Ingegage pensioenuitkeringen direct na het invaren tenminste gelijk blijven ten opzichte van het moment vlak voorafgaand aan invaren, zoals verder beschreven in hoofdstuk 7;
- Er aan actieven adequate compensatie wordt geboden voor het mislopen van verwachte toekomstige pensioenopbouw als gevolg van het vervallen van de doorsneesystematiek, zoals beschreven in hoofdstuk 6;
- Een zoveel mogelijk gelijk transitie-effect voor de huidige deelnemende generaties in het pensioenfonds kan worden gerealiseerd, gemeten naar de procentuele voor- of achteruitgang van de (verwachte) pensioenuitkering en/of netto profijt, zoals verder beschreven in hoofdstuk 8.

De doelstellingen worden kwantitatief getoetst aan de hand van maatstaven en aanvaardbare uitkomsten.

#### Uitgangspunten en doelstellingen nieuwe pensioenregeling:

De wetgever beoogt met de wetwijziging een perspectief op een koopkrachtig pensioen, persoonlijk en transparanter pensioen en een betere aansluiting bij de veranderende arbeidsmarkt (MvT, hfdst 2).

Arbeidsvoorwaardelijke partijen hebben de volgende uitgangspunten vastgesteld voor de nieuwe pensioenregeling:

De huidige pensioenregeling(en) vormen het uitgangspunt voor de nieuwe pensioenregeling. Niet alle onderdelen van de huidige pensioenregelingen worden namelijk door wetgeving geraakt. Veel onderdelen, bijvoorbeeld de dekking bij arbeidsongeschiktheid, kunnen in aangepaste vorm worden voortgezet. De nieuwe pensioenregeling moet voldoen aan wet- en regelgeving, maar waar mogelijk worden huidige kenmerken van de regeling behouden.

De nieuwe pensioenregeling wordt ondergebracht bij het huidige Pensioenfonds voor KLM Cabinepersoneel. Belangrijkste redenen hiervoor zijn het vertrouwen van deelnemers in en de vertrouwdheid van deelnemers met het pensioenfonds en de mogelijkheden om de tot het transitiemoment opgebouwde rechten en aanspraken in te varen. Ook kunnen arbeidsvoorwaardelijke partijen op deze manier nauw betrokken blijven bij de uitvoering van de regeling.

De hoogte van het persoonlijk pensioenvermogen op de normpensioenleeftijd volgt uit de vaste premie en de door het pensioenfonds gekozen bij de verschillende leeftijdsgroepen passende risicohouding. Partijen streven naar een optimale verhouding tussen risico en rendement ten behoeve van de pensioenopbouw. Fluctuaties in het persoonlijk pensioenvermogen tijdens de opbouwfase zijn inherent aan een premieregeling. Het beleggingsrisico wordt afgebouwd naarmate de deelnemer dichterbij de normpensioendatum komt, om de voorspelbaarheid van de hoogte van de uitkering te verhogen.

In de uitkeringsfase is de doelstelling om uit het persoonlijk pensioenvermogen een levenslange uitkering te financieren waarbij de kans op een verlaging beperkt wordt zonder dat de kans op een verhoging wordt dichtgezet.

En de volgende doelstellingen:

De nieuwe pensioenregeling moet uitlegbaar zijn aan deelnemers en onnodige complexiteit moet worden voorkomen.

De nieuwe pensioenregeling moet deelnemers zoveel mogelijk ontzorgen ten aanzien van het maken van complexe pensioenkeuzes. Het ontzorgen van deelnemers ten aanzien van pensioenkeuzes is belangrijker dan het bieden van individuele keuzevrijheid.

Op alle deelnemers met verschillende leeftijden die een ingegaan pensioen hebben, zou hetzelfde financieel beleid van toepassing moeten zijn vanuit het pensioenfonds (collectieve uitkeringsfase).

Collectiviteit en solidariteit blijven belangrijke elementen van de nieuwe pensioenregeling.

#### **Doelstellingen voor de transitie:**

Arbidsvoorwaardelijke partijen hebben de volgende doelstellingen vastgesteld voor het invaren en de transitie:

Ingegane uitkeringen zouden direct na het invaren minimaal gelijk moeten blijven aan de hoogte van de uitkering direct voorafgaand aan het invaren.

Verwachte uitkeringen in het mediaan scenario (zoals vermeld op het Uniform Pensioen Overzicht) zouden direct na het invaren minimaal gelijk moeten blijven aan de verwachte hoogte direct voorafgaand aan het invaren.

Bij het invaren dient het beschikbare vermogen allereerst te worden aangewend voor de initiële vulling van de solidariteitsreserve tot het optimale niveau en de toekenning van extra aanspraken in verband met compensatie.

De eventuele compensatie voor vervallen van de doorsneesystematiek wordt gefinancierd uit het beschikbare vermogen bij invaren in de vorm van een eenmalige toekenning van extra pensioenaanspraken op de transitiedatum.

## 4. Karakter en inhoud nieuwe pensioenregeling

De huidige eindloonregeling (Pensioenreglement 2008A) en middelloonregeling (Pensioenreglement 2008B) worden vervangen door één nieuwe pensioenregeling. In dit hoofdstuk worden het karakter en de inhoud van de nieuwe basisregeling beschreven.

### 4.1 Karakter premiereregeling

Onder de Wtp bestaan eindloon- en middelloonregelingen niet meer en zijn alleen nog individuele toegezegde premiereregelingen volgens art. 10 Wtp toegestaan. Arbeidsvoorwaardelijke partijen kunnen kiezen uit een solidaire premiereregeling ('SPR') of een flexibele premiereregeling ('FPR'), met of zonder collectieve risicodeling in de uitkeringsfase. In tabel 1 staan de belangrijkste kenmerken van beide type premiereregelingen samengevat.

Tabel 1: belangrijkste kenmerken SPR en FPR onder de Wtp

<i>Solidaire premiereregeling (SPR)</i>	<i>Flexibele premiereregeling (FPR)</i>
Collectieve opbouw- en uitkeringsfase	Gescheiden opbouw- en uitkeringsfase
Collectief beleggingsbeleid, passend bij totale risicohouding deelnemers. Geen individuele keuze voor beleggingsprofielen Standaard collectief doorbeleggen in uitkeringsfase	Beleggingsmix verschillend voor verschillende leeftijdsgroepen (life cycle). Indien optie wordt geboden: individuele keuze voor een beleggingsprofiel of mix. In uitkeringsfase keuzemogelijkheid voor collectief doorbeleggen.
Toedeling beschermingsrendement en overrendement aan persoonlijke pensioenvermogens van leeftijdscohorten via vooraf vastgestelde regels.	Rendement beleggingsmix wordt verwerkt in persoonlijke pensioenvermogen. In uitkeringsfase mogelijkheid om beleggings- en verzekeringsresultaten te delen in het uitkeringscollectief.
(Extra) risicodeling via verplichte solidariteitsreserve. Reserve maximaal 15% van totaal vermogen. Te vullen vanuit premie e/o overrendement. Initieel vullen vanuit invaren toegestaan.	Optionele risicodelingsreserve in uitkeringsfase. Reserve maximaal 15% van totaal vermogen. Initieel vullen vanuit invaren toegestaan, daarna alleen vullen vanuit premie toegestaan.
Variabele uitkering	Keuze voor deelnemer tussen vaste of variabele uitkering (shoprecht)

Arbeidsvoorwaardelijke partijen kiezen voor de SPR, omdat de SPR het beste past bij de doelstellingen voor de nieuwe pensioenregeling:

- 1) Arbeidsvoorwaardelijke partijen zien solidariteit (het delen van risico's) als een kernwaarde van een goede pensioenregeling en passend bij het cabinepersoneel. Veel cabinepersoneel brengt hun hele cabine loopbaan bij KLM door. Ook KLC cabinepersoneel stroomt doorgaans door naar KLM om daar hun loopbaan te vervolgen.

De SPR biedt meer mogelijkheden dan de FPR om het pensioenresultaat op collectief niveau en over generaties heen te optimaliseren. Zo is het binnen de SPR mogelijk om beleggingsrisico tijdens de opbouwfase intergenerationeel te delen door middel van de gerichte toedeling van beschermings- en overrendement aan de verschillende leeftijdsgroepen en inzet van de solidariteitsreserve. Arbeidsvoorwaardelijke partijen verwachten dat deze methodiek zal leiden tot een stabielere uitkering dan de methodiek van de FPR waarbij mee- en tegenvallers direct in het persoonlijk pensioenvermogen worden verwerkt. Door demping van extreme effecten worden zogeheten 'pech en geluk' generaties zoveel mogelijk voorkomen.

- 2) Arbeidsvoorwaardelijke partijen willen dat deelnemers zoveel mogelijk worden ontzorgd in de pensioenregeling.

De FPR geeft meer individuele keuzevrijheid t.a.v. beleggingsbeleid en de vorm van de uitkering. Met de keuze voor een SPR stelt het pensioenfonds een collectief beleggingsbeleid vast (dus geen individuele keuzevrijheid voor beleggingsbeleid) en de vorm van de uitkering (dus geen shoprecht). Werknemers kunnen onderling sterk verschillen qua behoefte aan individuele keuzevrijheid, maar arbeidsvoorwaardelijke partijen verwachten dat er over het algemeen weinig behoefte zal zijn aan het zelf maken van een keuze in bijvoorbeeld de beleggingen of in het kader van een shoprecht.

## 4.2 Inhoud nieuwe pensioenregeling

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn in tabel 2 weergegeven:

Tabel 2: belangrijkste kenmerken nieuwe pensioenregeling

<i>Kenmerk:</i>	<i>Invulling:</i>
Deelnemers	KLM en KLC cabinepersoneel
Type pensioenregeling	Solidaire premiereregeling ('SPR')
Pensioengevend loon	12 maal het maandsalaris van de deelnemer inclusief de eventuele leeftijdstoelage, zoals vastgesteld per 1 januari van het betreffende jaar, uitgaande van een volle productie, verhoogd met 16,33% in verband met de eindejaarsuitkering en de vakantietoelage. Ook de deelnemersbijdragecompensatie ('DBC') is onderdeel van het pensioengevend loon. Deze bedraagt 17,50% van de pensioengrondslag exclusief DBC.
Franchise	De franchise is gelijk aan 100/66,28 van de AOW-uitkering voor een gehuwde, inclusief vakantietoelage, zoals die op 1 januari van het betreffende jaar van toepassing is.
Maximum pensioengevend loon	Het pensioengevend loon is per 1 januari 2023 gemaximeerd op €128.810 en wordt jaarlijks per 1 januari bij ministeriële regeling vervangen door een ander bedrag.
Pensioengrondslag of opbouwgrondslag	De pensioengrondslag of opbouwgrondslag is gelijk aan het pensioengevend loon verminderd met de franchise, en wordt vermenigvuldigd met het deeltijdspercentage van de deelnemer.
Normpensioenleeftijd	De eerste dag van de maand waarin de deelnemer 60 jaar wordt. Het blijft voor cabinepersoneel mogelijk om op verzoek door te werken tot uiterlijk de AOW-gerechtigde leeftijd. Cabinepersoneel kan op eigen verzoek vanaf 10 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd vervroegd met pensioen gaan.
Ouderdomspensioen	Solidaire premiereregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie – zie ook paragraaf 4.1. De premie wordt door het pensioenfonds belegd, en uit het persoonlijk pensioenvermogen wordt op de pensioendatum een levenslang ouderdomspensioen gefinancierd. De hoogte van het ouderdomspensioen staat dus niet vooraf vast. Het ouderdomspensioen wordt levenslang uitgekeerd.
Nabestaandenpensioen	Tijdens de opbouwfase is het partnerpensioen vrijwillig en op risicobasis verzekerd. Het partnerpensioen wordt uitgekeerd bij overlijden van de deelnemer tijdens de opbouwfase en heeft de vorm van een variabele uitkering – zie ook paragraaf 4.5. Deelnemers die met pensioen gaan kunnen een deel van het ouderdomspensioen uitruilen voor een levenslang partnerpensioen dat zal ingaan op moment dat de deelnemer tijdens de uitkeringsfase komt te overlijden.
Arbeidsongeschiktheid	Voor alle actieve deelnemers wordt een tijdelijk arbeidsongeschiktheidspensioen verzekerd en zal de pensioenopbouw bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid (gedeeltelijk) worden voortgezet – zie ook paragraaf 4.6.



Keuzemogelijkheden op de pensioendatum	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vervroeging of uitstel van het ouderdomspensioen</li> <li>- Deeltijdpensioen</li> <li>- Wijziging in de verhouding tussen ouderdomspensioen en partnerpensioen</li> <li>- Variatie in de hoogte van het ouderdomspensioen</li> <li>- Keuzerecht bedrag ineens (onder voorbehoud van wetgeving)</li> </ul>
Pensioenuitvoerder	Stichting Pensioenfonds KLM Cabinepersoneel, mits zij de opdracht aanvaardt
Financiering	Voor de financiering van de pensioenregeling is een totale vaste premie beschikbaar van 36,3% van de pensioengrondslag exclusief de DBC - zie ook paragraaf 4.4. De vaste premie wordt gevormd door een werkgeversbijdrage en een deelnemersbijdrage. Om de vijf jaar zal het pensioenfonds onderzoeken of de premie nog steeds past bij de doelstelling en risicohouding en de resultaten daarvan bespreken met arbeidsvoorwaardelijke partijen.
Deelnemersbijdrage	De bijdrage van de deelnemer in de premie bestaat uit 1,2% van de opbouwgrondslag exclusief DBC, en een bijdrage gelijk aan de hoogte van de DBC. De deelnemer kan daarnaast op vrijwillige basis een partnerpensioen verzekeren op risicobasis.

### 4.3 Solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve in de SPR is een collectieve buffer die geen onderdeel uitmaakt van persoonlijke pensioenvermogens. Arbeidsvoorwaardelijke partijen geven als doelstelling voor de solidariteitsreserve mee: het zoveel mogelijk voorkomen van een daling van de ingegane uitkering ongeacht oorzaak.

Gegeven de doelstelling van arbeidsvoorwaardelijke partijen voor de solidariteitsreserve en de samenstelling van het deelnemersbestand, blijkt uit analyses van het pensioenfonds dat de optimale hoogte van de solidariteitsreserve 3% van het totale pensioenvermogen bedraagt. Bij de toetsing van het optimale niveau is rekening gehouden met:

- beoogde stabiliteit van de uitkeringen;
- voorkomen van onnodige buffers ten koste van opbouw in persoonlijke pensioenvermogens

Het pensioenfonds stelt de vul- en uitdeelregels voor de solidariteitsreserve vast. Arbeidsvoorwaardelijke partijen verzoeken het pensioenfonds om nader te onderzoeken of ten aanzien van de vulregels van de solidariteitsreserve tevens het overrendement van de actieven benut zou moeten worden die relatief kort voor hun pensioen zitten, in plaats van enkel het overrendement van gepensioneerden, omdat uit de analyses blijkt dat een solidariteitsreserve op het optimale niveau ook voor de bijna-gepensioneerde deelnemers een positief effect heeft op de verwachte gewogen vervangingsratio en de kans op verlagingen in de uitkeringsfase kleiner maakt.

### 4.4 Premie, ambitie en mate van zekerheid

De werkgeverspremie voor de pensioenregeling en transitie zal op de transitiedatum niet veranderen. De deelnemersbijdrage voor de pensioenregeling zal op de transitiedatum ook niet veranderen.

De totale premie wordt uitgedrukt als percentage van de opbouwgrondslag en vervolgens worden hierop de kosten voor administratie, arbeidsongeschiktheid en andere risico's, excasso en minimaal vereist eigen vermogen in mindering gebracht. De definitieve hoogte van deze kosten wordt door het pensioenfonds vastgesteld bij de opdrachtaanvaarding. Als deze uitvoeringskosten voor de nieuwe pensioenregeling lager uitvallen dan in de huidige pensioenregeling, komt het verschil ten goede aan de pensioenopbouw, en andersom. In de analyses wordt uitgegaan van een leeftijdsonafhankelijke premie van 27,4% van de opbouwgrondslag. Zie ook bijlage 2. De premie (uitgedrukt als percentage van de opbouwgrondslag) die resteert is de leeftijdsonafhankelijke premie ten behoeve van de opbouw van de persoonlijke pensioenvermogens. De totale premie mag op geen moment de fiscale ruimte overschrijden.

De opbouwgrondslag wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld. De premie wordt maandelijks aan het pensioenfonds overgemaakt. De uiteindelijke hoogte van het persoonlijk pensioenvermogen op de normpensioenleeftijd volgt uit de hoogte van de leeftijdsonafhankelijke premie ten behoeve van de opbouw van het persoonlijk pensioenvermogen, de risicohouding per leeftijdsgroep en het financiële beleid van het pensioenfonds. Arbeidsvoorwaardelijke partijen streven, gegeven de premie, naar een optimale verhouding tussen hoogte en stabiliteit van de verwachte pensioenuitkering.

Het pensioenfonds stelt de risicohouding per leeftijdsgroep en het financiële beleid van de regeling vast.

- Ten behoeve van de vaststelling van de risicohouding heeft het fonds onder andere een risicobereidheidsonderzoek onder deelnemers uitgevoerd. Arbeidsvoorwaardelijke partijen zijn door het pensioenfonds meegenomen in de vaststelling van de risicohouding tijdens een werkgroep op 17 en 21 maart 2024.
- Onder het financiële beleid wordt onder andere verstaan: het collectieve beleggingsbeleid, de toedelingsregels voor beschermings- en overrendement, de vul- en uitdeelregels van de solidariteitsreserve, de spreiding van schokken in de uitkeringsfase en het projectierendement waarmee de hoogte en het verwachte verloop van de uitkering kan worden vastgesteld op de pensioendatum. Ten behoeve van het vaststellen van het financiële beleid door het pensioenfonds hebben arbeidsvoorwaardelijke partijen het pensioenfonds over de doelstellingen voor de nieuwe pensioenregeling geïnformeerd. Het pensioenfonds heeft diverse varianten van financieel beleid onderzocht en zal daarop tijdens de implementatiefase mogelijk nog verder verdiepen. Zie bijlage 2 voor een overzicht van de belangrijkste kenmerken van het financieel beleid.

De ambitie en mate van zekerheid worden vastgesteld op basis van analyses van het pensioenfonds voor zowel de opbouw- als de uitkeringsfase van de nieuwe pensioenregeling. Deze analyses zijn enkel gebaseerd op kenmerken en doelstellingen van de nieuwe regeling en laten transitie-effecten (zoals het effect van invaren van reeds opgebouwde aanspraken en rechten of eventuele compensatie) buiten beschouwing. Zie voor een nadere toelichting op de onderliggende aannames bijlage 2.

In de opbouwfase is het de ambitie van arbeidsvoorwaardelijke partijen dat in de nieuwe pensioenregeling na 39 deelnamejaren op de normpensioenleeftijd van 60 jaar een verwacht pensioen ter hoogte van 60% van de gemiddelde pensioengrondslag kan worden bereikt. Er is in deze vervangingsratio geen rekening gehouden met de uitruil van ouderdomspensioen voor een nabestaandenpensioen na de pensioendatum in de verhouding 100: 70 en tevens niet met een AOW-uitkering of het eventuele effect van vrijwillig bij-sparen van pensioen door het benutten van de fiscale premieruimte (zie ook hoofdstuk 5). Het ambitieniveau in de opbouwfase wordt in het merendeel van de doorgerekende economische scenario's behaald.

In de uitkeringsfase streven arbeidsvoorwaardelijke partijen waardevastheid van de huidige en toekomstige ingegane pensioenen na. Arbeidsvoorwaardelijke partijen hebben hierbij de concrete ambitie dat in het merendeel van de economische scenario's ingegane pensioenen volledig waardevast blijven. Om deze ambitie te realiseren zal ook gedurende de uitkeringsfase beleggingsrisico moeten worden genomen. De solidariteitsreserve draagt er echter aan bij dat pensioenuitkeringen in veel gevallen op peil kunnen blijven na een jaar waarin het beleggingsrendement negatief is. Het streven is dat, in het totaal van economische scenario's, de pensioenuitkering gemiddeld niet meer dan eens per 20 jaar daalt ten opzichte van het voorgaande jaar. De omvang van de daling hangt af van de specifieke economische omstandigheden waaronder de daling plaatsvindt. Arbeidsvoorwaardelijke partijen streven ernaar dat in een slecht-weer economisch scenario de pensioenuitkering met niet meer dan 10% daalt. Uit nadere analyse van het pensioenfonds blijkt dat in slechte economische scenario's de solidariteitsreserve op enig moment laag is en daarom de kans op verlagingen hoger. In een dergelijk economisch scenario zou de pensioenuitkering naar verwachting gemiddeld niet meer dan eens per 8 jaar dalen ten opzichte van het voorgaande jaar.

## 4.5 Nabestaandenpensioenen

Het nabestaandenpensioen bij overlijden tijdens het dienstverband (voorafgaand aan pensionering) bestaat uit het wezenpensioen en een facultatief partnerpensioen.

### Wezenpensioen

Het wezenpensioen bij overlijden vóór pensionering bedraagt 8% van het pensioengevend salaris en wordt uitgekeerd tot leeftijd 25 van het kind. Het wezenpensioen wordt standaard voor alle actieve deelnemers en volledig op risicobasis verzekerd. Het eventueel opgebouwd wezenpensioen voorafgaand aan de transitie wordt voor alle deelnemers ingevaren.

### Facultatief partnerpensioen

In de nieuwe pensioenregeling wensen arbeidsvoorwaardelijke partijen vast te houden aan het vrijwillige karakter van het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum, omdat deze vrijwilligheid goed bij het cabinepersoneel past, wat ook blijkt uit het feit dat van het huidige cabinepersoneel circa 50% op dit moment geen gebruik maakt van de mogelijkheid om het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum te verzekeren.

Met het facultatief partnerpensioen ('FPP') kan op vrijwillige basis een partnerpensioen voor de nabestaande partner worden verzekerd in het geval dat de deelnemer voorafgaand aan pensionering komt te overlijden. Het partnerbegrip wordt wettelijk bepaald (Wtp art. 1). Werknemers van wie bij KLM een partner bekend is, worden automatisch aangemeld voor het facultatief partnerpensioen. Werknemers die niet aan het facultatief partnerpensioen willen deelnemen kunnen dat aangeven bij het pensioenfonds.

De uitkering van het facultatief partnerpensioen betreft een levenslange uitkering voor de nabestaande partner. De hoogte bedraagt 40% van het pensioengevend loon. De premie wordt door het pensioenfonds vastgesteld en door de deelnemer zelf betaald. Indien mogelijk wordt de deelnemer de mogelijkheid geboden om voor een dekking van 50% te kiezen.

Hierbij is de voorwaarde dat de nabestaande partner op het ingangsmoment kan kiezen voor een hoog-laag constructie waarbij de uitkering hoger is tot de AOW-gerechtigde leeftijd en lager vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd. Als blijkt dat het aanbieden van een hoog-laag constructie een maatwerk afspraak met het pensioenfonds zal vragen, verzoeken arbeidsvoorwaardelijke partijen het pensioenfonds om inzicht te geven in de gevolgen hiervan en gaan arbeidsvoorwaardelijke partijen opnieuw met elkaar in overleg.

De dekking van het op risicobasis gefinancierde wezen- en eventueel partnerpensioen eindigt bij beëindiging van de actieve deelname. Na pensionering is er geen dekking voor wezen- en eventueel partnerpensioen met uitzondering van eventueel voorafgaand aan de transitie opgebouwd wezen- en/of partnerpensioen dat is ingevaren en/of een eventueel op de ingangsdatum uit het opgebouwde ouderdompensioen uitgeruild partnerpensioen. Ten aanzien van de mogelijkheid om de risicodekkingen na beëindiging van de actieve deelname voort te zetten wordt aangesloten bij de wettelijk verplichte mogelijkheden daartoe.

Arbidsvoorwaardelijke partijen verzoeken het pensioenfonds om het mogelijk te maken dat, als de deelnemer in het kader van een uitvraag van de werkgever kiest voor tijdelijk meer of minder werken, de risicodekking van het facultatieve partnerpensioen en wezenpensioen ongewijzigd wordt voortgezet.

## 4.6 Arbeidsongeschiktheid

In de nieuwe regeling wordt de pensioenopbouw (gedeeltelijk) voortgezet in het geval dat de werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt raakt volgens een door arbeidsvoorwaardelijke partijen nader te bepalen staffel. Deze voortzetting geldt voor de in te leggen premie voor het arbeidsongeschikte deel tot uiterlijk de normpensioenleeftijd.

Daarnaast is er in de nieuwe pensioenregeling een arbeidsongeschiktheidspensioen tot uiterlijk de normpensioenleeftijd. De hoogte van het arbeidsongeschiktheidspensioen hangt af van het arbeidsongeschiktheidspercentage. Het reeds ingegane arbeidsongeschiktheidspensioen betreft, net als andere ingegane pensioenen, een variabele uitkering.

## 5. Nieuwe bijspaarregeling

In de huidige pensioensituatie kan cabinepersoneel op vrijwillige basis extra voor hun pensioen sparen via de Netto Aanvullende Pensioenregeling ('NAP'). Dat is een fiscaal niet-faciliteerde (of 'onzuivere') pensioenregeling in de vorm van een premieregeling met directe inkoop in de basispensioenregeling. In 2023 namen 7.183 werknemers deel aan de NAP, waarbij de meest voorkomende inleg 2% van het nettoloon bedroeg. 2% is de standaard aangeboden NAP-inleg. Tot 2024 nam cabinepersoneel dat nieuw in dienst trad automatisch deel aan de NAP tenzij ze bij het pensioenfonds aangaven niet deel te willen nemen, vanaf die datum moeten nieuwe werknemers zelf actief hun keuze doorgeven om deel te nemen aan de NAP.

Onder de Wtp is een premieregeling met directe inkoop niet langer toegestaan en daardoor kan de NAP niet ongewijzigd worden voortgezet. Ten aanzien van de omgang met tot de transitiedatum opgebouwde NAP-aanspraken en -rechten wordt verwezen naar hoofdstuk 7.2.

Als onderdeel van de nieuwe pensioenregeling introduceren arbeidsvoorwaardelijke partijen een andersoortige bijspaarregeling. Doel is dat werknemers hiermee extra handelingsperspectief hebben om voldoende te sparen voor hun pensioen en/of om de periode tussen de normpensioenleeftijd en de AOW-gerechtigde leeftijd te overbruggen.

Arbeidsvoorwaardelijke partijen kiezen vanaf de transitiedatum voor een bijspaarregeling die zal bestaan uit het vrijwillig inleggen van extra premie door de deelnemer in de basispensioenregeling.

De bijspaarruimte is afhankelijk van de hoogte en samenstelling van het pensioengevend loon, het contractpercentage, de fiscale begrenzingsen en de kenmerken van de basispensioenregeling in enig jaar. Naar verwachting zal de bijspaarruimte bestaan uit circa 2,6% van de opbouwgrondslag; dit is het verschil tussen de vaste premie ten behoeve van de pensioenopbouw en de fiscaal maximaal gefaciliteerde premie. De definitieve hoogte van de bijspaarruimte wordt vastgesteld nadat de vaste premie definitief is vastgesteld (zie ook hoofdstuk 4.4).

Aan de hand van de maatmensen voor actieven (zie bijlage 1) is een inschatting gemaakt van de impact hiervan op de verwachte pensioenuitkering. Voor de jongste actieve deelnemers kan het gebruik maken van de bijspaarruimte tot circa 6%-punt extra pensioenuitkering leiden, voor oudere actieve deelnemers is dat effect lager.

Voordeel van het benutten van de premieruimte in de basisregeling is dat het bijsparen fiscaal gefaciliteerd is, het pensioenfonds dit kan uitvoeren en de deelnemers daardoor kunnen profiteren van de schaalgrootte en governance van het fonds. Op het vrijwillige bijgespaarde persoonlijk pensioenvermogen zijn verder de bepalingen van de basispensioenregeling van toepassing.

Arbeidsvoorwaardelijke partijen zullen het pensioenfonds verzoeken om de bijspaarregeling op te nemen in de nieuwe pensioenregeling vanaf de transitiedatum en deze te faciliteren in de persoonlijke pensioenplanner. Arbeidsvoorwaardelijke partijen zien het liefst dat alle werknemers hieraan deelnemen.

## 6. Compensatie

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de effecten van de nieuwe pensioenregeling op de toekomstige pensioenopbouw van actieve deelnemers, of er sprake is van compensatie en hoe de eventuele compensatie wordt vastgesteld en gefinancierd.

### 6.1 Effecten op toekomstige opbouw

Arbeidsvoorwaardelijke partijen zijn verplicht om te onderzoeken welke pensioenopbouw actieve deelnemers in de toekomst (mogelijk) mislopen door de transitie van het huidige naar het nieuwe pensioenstelsel. Relevante effecten zijn:

- Het effect van vervallen doorsneesystematiek
- Het effect van vervallen eindloonsystematiek

Bij compensatie in de vorm van toekenning van extra pensioenaanspraken moet deze gelden voor alle actieven in een leeftijdscohort, ongeacht functie en lengte dienstverband. De compensatie moet tijdsevenredig over de compensatieperiode worden toegekend en gefinancierd zijn op moment dat deze onvoorwaardelijk wordt toegekend (art. 150f Wtp).

Zowel het vervallen van de doorsneesystematiek als de eindloonsystematiek heeft geen nadelig effect voor gewezen en pensioengerechtigde deelnemers, omdat zij niet meer in de opbouwfase zitten. Het vervallen van beide systematieken kan wel effect hebben op de toekomstige pensioenopbouw van actieve deelnemers. Onder actieve deelnemers wordt in dit verband ook de (gedeeltelijk) voortgezette opbouw van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte deelnemers verstaan.

#### Doorsneesystematiek

Het vervallen van de doorsneesystematiek heeft mogelijk een nadelig effect voor de toekomstige opbouw van actieve deelnemers in de eindloon- en middelloonregeling.

De doorsneesystematiek houdt in dat voor alle actieve deelnemers een gelijke aanspraak wordt opgebouwd tegen een voor iedereen procentueel gelijke premie ('doorsneepremie'), terwijl de actuariële kostprijs van pensioenopbouw voor een jongere deelnemer lager is dan voor een oudere deelnemer. Dit brengt een solidariteit van jongeren naar ouderen met zich mee, die in het nieuwe stelsel niet meer is toegestaan.

Actieve deelnemers die nadeel ondervinden van het vervallen van de doorsneesystematiek komen in aanmerking voor compensatie. De compensatie wordt vastgesteld per leeftijdscohort, omdat leeftijd grotendeels bepalend is voor het nadeel. Zie voor de berekening van deze compensatie paragraaf 6.2.

#### Eindloonsystematiek

Kenmerkend voor de eindloonsystematiek is dat niet alleen elk jaar een aanspraak wordt opgebouwd over de actuele opbouwgrondslag (via de doorsneesystematiek, zie ook hierboven), maar ook over de stijging van de opbouwgrondslag voor alle verleden deelnamejaren ('backservice').

Deze zogeheten backservice is, net als de doorsneesystematiek, onder de Wtp niet meer toegestaan. Het vervallen van de eindloonsystematiek kan op individueel niveau, voor de actieve deelnemers in de eindloonregeling, een nadelig effect hebben op de toekomstige pensioenopbouw.

Arbeidsvoorwaardelijke partijen zijn dus van mening dat het vervallen van de eindloonsystematiek op collectief niveau wordt gecompenseerd doordat het gedeelte van de collectieve premie - dat voorheen werd aangewend voor de financiering van de backservice - in de nieuwe regeling deel uitmaakt van de totale premie die aan alle actieve deelnemers in gelijke mate toekomt. In de huidige regeling komt dit gedeelte van de collectieve premie voornamelijk ten goede aan de deelnemers die carrière maken.

Daarnaast stellen arbeidsvoorwaardelijke partijen vast dat het praktisch onmogelijk is om adequate compensatie vast te stellen voor het vervallen van de eindloonsystematiek door de ongelijke en grotendeels ook onmogelijk vooraf te voorspellen omvang van de backservice op individueel niveau en per leeftijdsgroep, en de leeftijdsafhankelijke actuariële waardering ervan. In de eindloonregeling van het pensioenfonds ontstaat backservice op moment dat de deelnemer een individuele salarisstijging meemaakt die leidt tot een verhoging van de opbouwgrondslag. De hoogte van de backservice hangt af van de toename van de opbouwgrondslag en het aantal deelnamejaren in de pensioenregeling (overigens worden de verleden deelnamejaren daarbij gecorrigeerd voor periodes van parttime werken of non-activiteit). De actuariële waarde van de backservice hangt daarnaast af van onder andere de leeftijd van de deelnemer. Cabinepersoneel vangt op verschillende leeftijden met de loopbaan aan waardoor er per leeftijdsgroep het aantal deelnamejaren sterk kan verschillen. Ook kan het per persoon sterk verschillen of en op welk moment in de tijd en in de loopbaan een promotie wordt gemaakt.

## 6.2 Berekening compensatie doorsneesystematiek

De compensatie is door het pensioenfonds vastgesteld door middel van de bepaling van de actuariële waarde van het naar verwachting mislopen van toekomstige opbouw als gevolg van het vervallen van de doorsneesystematiek. De actuariële waarde is een maatstaf voor het zogeheten enkele transitie-effect waarbij de positieve of negatieve invloed van andere factoren buiten beschouwing wordt gelaten en enkel naar het effect van het vervallen van de doorsneesystematiek wordt gekeken. De compensatie wordt uitgedrukt als percentage van de opbouwgrondslag per leeftijdsgroep.

Hierbij wordt voor zowel de actieve deelnemers in de eindloon- als de middelloonregeling uitgegaan van een (fictieve) middelloonregeling met een jaarlijks opbouwpercentage van 1,33% en bijbehorende doorsneepremie. Bij het berekenen van de compensatie wordt aangenomen dat actieve deelnemers zonder onderbrekingen de loonstijgingen op basis van het aflopen van de salaristreden in huidige salarisschaal zullen doorlopen en dat er sprake is van een algemene loonontwikkeling ter hoogte van de CBS-looninflatie.

De huidige pensioenreglementen staan toe dat cabinepersoneel de pensionering uitstelt tot na de normpensioenleeftijd van 60 jaar met gelijktijdige voortzetting van de pensioenopbouw tot de latere pensioneringsleeftijd. Ook in de nieuwe regeling zal dat mogelijk zijn. De normpensioenleeftijd van de regeling is 60 jaar en hierop is het financieel beleid van het pensioenfonds dan ook toegespitst. Met de vrijwillige keuze om langer door te werken en pas later met pensioen te gaan (of juist andersom: eerder te stoppen met werken en met pensioen te gaan) kan het fonds in haar huidige financieel beleid geen rekening houden. Arbeidsvoorwaardelijke partijen willen in de berekening van de compensatie wel rekening houden met de gemiddelde leeftijd waarop het cabinepersoneel in de toekomst naar verwachting zal stoppen met pensioen opbouwen. Omdat een deel van de werknemers eerder met pensioen gaat, en een deel op of na de normpensioenleeftijd, kan de daadwerkelijke gemiddelde leeftijd per jaar verschillen. Arbeidsvoorwaardelijke partijen hebben daarom gekeken naar de meest recente generatie waarvoor, op moment van het opstellen van dit transitieplan, een volledige observatie beschikbaar was qua pensioneringsleeftijd. Dit leidt voor de gehele groep actieve deelnemers tot een geschatte gemiddelde leeftijd waarop het cabinepersoneel stopt met werken en pensioen opbouwen van 61 jaar en 8 maanden. Deze wordt vervolgens per leeftijdsgroep gedifferentieerd, omdat met name voor jongere werknemers wordt verwacht dat zij in de toekomst mogelijk langer zullen willen doorwerken. Dit vanwege de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd en omdat opgebouwde pensioenen van de zestigplussers relatief hoger zijn dan voor nieuwe generaties door andersoortige pensioenregelingen in het verleden. Bij deze differentiatie naar leeftijd is het budget voor de compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek gelijk gehouden.

Zie bijlage 2 voor een volledig overzicht van gehanteerde aannames van de berekening compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek.

Het effect van de compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek wordt getoetst in hoofdstuk 8.

### 6.3 Financiering en verdeelregels compensatie doorsneesystematiek

Arbeidsvoorwaardelijke partijen willen de compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek binnen de pensioensfeer vormgeven en verzoeken het pensioenfonds om deze compensatie te financieren vanuit het beschikbare vermogen bij invaren.

Arbeidsvoorwaardelijke partijen hebben een voorkeur voor het eenmalig toekennen van de compensatie aan de persoonlijke pensioenvermogens bij het invaren. Belangrijkste redenen hiervoor zijn:

- De compensatie komt alleen ten goede aan de huidige actieve deelnemers;
- Door het relatief lage verloop van cabinepersoneel is de kans op overcompensatie klein (de doorstroming van KLC naar KLM heeft geen invloed op deelname aan de pensioenregeling);
- Actieve deelnemers weten direct waar ze aan toe zijn en hoeven niet een aantal jaren af te wachten totdat hun compensatie is toegekend;
- Voor het pensioenfonds is een eenmalige toekenning beter uitvoerbaar dan een over de tijd gespreide toekenning vanuit een compensatiedepot;
- De situatie wordt voorkomen dat een overschot of tekort van een compensatiedepot ontstaat door toekomstige onvoorziene omstandigheden, bijvoorbeeld door tegenvallende beleggingen of een veranderende samenstelling van het cabinepersoneel in de compensatieperiode.

Arbeidsvoorwaardelijke partijen vinden het uitlegbaar en evenwichtig dat de compensatie gefinancierd wordt vanuit het beschikbaar vermogen bij invaren om de volgende redenen:

- Arbeidsvoorwaardelijke partijen vinden het evenwichtiger om bij invaren een nadeel als gevolg van het vervallen van de doorsneesystematiek voor een concreet aanwijsbare groep deelnemers te verkleinen, dan het alternatief om dit deel van het beschikbaar vermogen aan te wenden voor alle deelnemers. Dit wijzen berekeningen ook uit (zie ook hoofdstuk 8);
- In de situatie dat er sprake is van voldoende dekkingsgraad vinden arbeidsvoorwaardelijke partijen het onevenwichtig om een compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek uit de premieruimte toe te kennen, aangezien de groep actieve deelnemers die voor compensatie in aanmerking komt in het verleden heeft bijgedragen aan het huidige fondsvermogen en dit vermogen ook aangewend wordt voor financiering van de pensioenregeling.

Het totale compensatiebedrag is door het pensioenfonds ingeschat op € 93m, of 2,9% van de technische voorziening per 31 december 2023. Dit bedrag kan nog toe- of afnemen als het aantal actieve deelnemers in de betreffende leeftijdsgroepen tot de transitiedatum sterk zou wijzigen. Voor de situatie waarbij het fondsvermogen bij invaren ontoereikend is om de compensatie te financieren wordt ingegaan in hoofdstuk 8.



## 7. Opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten ('invaren')

Arbeidsvoorwaardelijke partijen nemen een besluit over de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten (art. 150d Wtp). Het aanwenden van de waarde van opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten door interne collectieve waardeoverdracht wordt ook wel 'invaren' genoemd.

De wetgever hanteert invaren als uitgangspunt, tenzij dit onevenredig ongunstig zou zijn voor actieve, gewezen of pensioengerechtigde deelnemers, andere aanspraakgerechtigden of de werkgever (art 150l Wtp).

Arbeidsvoorwaardelijke partijen hebben op 5 oktober 2022 reeds een positieve invaarintentie uitgesproken ten behoeve van de versoepeling toeslagverlening in 2022 door het pensioenfonds.

Arbeidsvoorwaardelijke partijen hebben een voorkeur voor invaren van alle (gesloten) pensioenregelingen die bij het fonds zijn ondergebracht. Dit besluit is zowel vanuit het perspectief van de deelnemers, het pensioenfonds als de arbeidsvoorwaardelijke partijen bekeken. De belangrijkste argumenten van arbeidsvoorwaardelijke partijen voor invaren zijn:

- Invaren ervoor zorgt dat alle deelnemers onder dezelfde pensioenregeling vallen en onderlinge solidariteit in stand blijft.
- In de communicatie van het pensioenfonds aan deelnemers is één kader/regeling overzichtelijker dan twee kaders/pensioenregelingen.
- Invaren heeft, bij de huidige dekkingsgraad, naar verwachting een positief effect op het pensioenresultaat van deelnemers ten opzichte van het alternatief van premievrij achterlaten van de opgebouwde aanspraken en rechten in het huidige stelsel (FTK-omgeving). Dit komt doordat:
  - De buffers van het fonds in het nieuwe stelsel niet langer als buffer dienen te worden aangehouden, maar dit vermogen grotendeels kan worden toebedeeld aan persoonlijke pensioenvermogens. Bij het achterlaten van de opgebouwde aanspraken en rechten in de FTK-omgeving dienen deze buffers te worden aangehouden en bestaat de kans dat ze niet direct aangewend worden en toenemen tot onnodige hoogte.
  - In het huidige stelsel pas geïndexeerd kan worden als de buffers boven een drempelwaarde uitkomen (TBI-grens) en gemaximeerd zijn op de indexatiemaatstaf, terwijl in de nieuwe pensioenregeling beleggingsrendementen direct ten goede komen aan de persoonlijke pensioenvermogens via de toedelingsregels. In het scenario van niet-invaren bestaat het risico dat de achtergebleven aanspraken en rechten langere tijd niet geïndexeerd zullen worden.
- Invaren voorkomt dat het pensioenfonds twee toezichtkaders moet hanteren met alle complexiteit en uitvoeringskosten van dien.
- Invaren stelt partijen in staat om vanuit het beschikbaar vermogen bij invaren de solidariteitsreserve in de nieuwe pensioenregeling initieel te vullen waardoor deze direct effectief kan werken; de variabele uitkering in de nieuwe pensioenregeling heeft door onder andere de inzet van de solidariteitsreserve een voldoende mate van verwachte stabiliteit (zie ook hoofdstuk 4.4).
- Invaren stelt arbeidsvoorwaardelijke partijen in staat om actieve deelnemers (voor zover nodig) te compenseren voor het vervallen van de doorsneesystematiek vanuit het beschikbaar vermogen bij invaren (zie ook hoofdstuk 6.3).

### 7.1 Omrekenmethode en wettelijk kaders

Het pensioenfonds bepaalt welke methode zij kiest bij het invaren: de standaardmethode of de value based ALM-methode (art. 150n Wtp). Het pensioenfonds heeft vooralsnog aangegeven de standaardmethode te zullen hanteren. Voor een nadere onderbouwing van deze keuze wordt verwezen naar het pensioenfonds.

Arbeidsvoorwaardelijke partijen hebben de standaardmethode gehanteerd bij de uitwerking van dit hoofdstuk en in dit transitieplan.

Bij toepassing van de standaardregel wordt eerst het beschikbare vermogen bepaald en dat wordt vervolgens volgens de standaardregel verdeeld over de actieve, gewezen en pensioengerechtigde deelnemers en andere aanspraakgerechtigden. Het beschikbare vermogen is het vermogen dat gehanteerd wordt voor het berekenen van de dekkingsgraad, minus de volgende posten:

- Het minimum vereist eigen vermogen;
- De kostenvoorziening voor toekomstig uitvoeringskosten en andere collectieve voorzieningen (bijv. voor een toekomstige schadelast voor zieke deelnemers);
- Indien en voor zover van toepassing een operationele reserve, waaronder resultaten op risicoverzekeringen en wijzigingen die met terugwerkende kracht worden doorgevoerd;
- Indien en voor zover van toepassing de initiële vulling van een solidariteitsreserve;
- Indien en voor zover van toepassing de compensatie van actieve deelnemers door het toekennen van extra pensioenaanspraken.

Het pensioenfonds is bevoegd om bij invaren op verzoek van de werkgever het vermogen, behalve het minimaal vereist eigen vermogen, aan te wenden voor initiële vulling van de solidariteitsreserve en/of compensatie van deelnemers via het toekennen van extra pensioenaanspraken als (art. 150n Wtp):

- 1) Dit geldt alleen voor het deel van het vermogen dat niet strekt ter dekking van de technische voorzieningen (deze dient altijd 100% te zijn);
- 2) Er moet sprake zijn van vastgelegde verdeelregels voor het vermogen dat voor compensatie wordt benut.

De ruimte voor arbeidsvoorwaardelijke partijen om verdeelregels af te spreken wordt bepaald door de mate waarin de waarde van de technische voorziening op het invaarment is gedekt (de 'invaardekkingsgraad').

## 7.2 Omgang met opgebouwde aanspraken- en rechten van de NAP

De NAP is in het verleden geïntroduceerd als verplichte bij-spaarregeling met als doel extra pensioenopbouw, waaronder om de periode tussen de normpensioenleeftijd en de AOW-gerechtigde leeftijd te overbruggen. Vanaf 2014 is de NAP een vrijwillige bij-spaarregeling geworden. Er is een hoog deelnamepercentage aan deze bij-spaarregeling; in 2023 namen 7.183 werknemers deel aan de NAP. Werknemers en gepensioneerden hechten veel waarde aan de vrijwillige bij-spaarmogelijkheid via de NAP.

De NAP is een separate pensioenregeling maar wel onderdeel van de grotere fondsverplichtingen doordat de vanuit het nettoloon ingelegde premies direct worden omgezet in aanspraken in de eindloon- of middelloonregeling. De ingekochte aanspraken en rechten vormen een fiscaal bovenmatig pensioen (niet zijnde een netto pensioen in het een netto pensioen als bedoeld in afdeling 5.3B van de Wet inkomstenbelasting 2001) waarvan de waarde door de deelnemer dient te worden opgegeven als vermogen bij de jaarlijkse aangifte van de inkomstenbelasting maar waar over de uitkering zelf geen loon- en inkomstenbelasting meer verschuldigd is. De NAP is een vrijwillige regeling en deelnemers betalen daarom bij deelname zelf administratiekosten.

Het pensioenfonds heeft met verschillende externe juridische en fiscale adviseurs en specialisten op hun vakgebied onderzoek gedaan naar de mogelijkheden voor omgang met de tot 1 januari 2026 opgebouwde NAP-aanspraken en -rechten. Het pensioenfonds heeft arbeidsvoorwaardelijke partijen geïnformeerd over juridische, administratieve en fiscale aandachtspunten en belemmeringen.

Er zijn vijf verschillende oplossingsrichtingen vastgesteld voor het afwickelen van de tot de transitiedatum opgebouwde NAP-aanspraken en -rechten. Vier varianten zijn gebaseerd op invaren.

Oplossingsrichting 1: de NAP wordt ingevaren in de nieuwe basisregeling, inclusief een afspraak met het Ministerie van Financiën ter voorkoming van dubbele belastingheffing\* en inclusief gebleken administratieve uitvoerbaarheid van de voorkoming van dubbele belasting tegen acceptabele kosten. Deelnemers (inclusief gepensioneerden) aan de NAP hebben voorafgaande aan het invaren wettelijk recht op afkoop.

*\*De dubbele heffing vindt plaats doordat de NAP-premies zijn ingelegd uit het nettoloon en de uitkeringen uit de nieuwe basisregeling, inclusief het ingevaren NAP, geheel betrokken worden in de heffing van loon- en inkomstenbelasting.*

- De tot de transitiedatum opgebouwde NAP-aanspraken en -rechten worden ingevaren in de nieuwe basispensioenregeling.
- Het pensioenfonds verzoekt het Ministerie van Financiën om een methode toe te mogen passen waarbij een deel van het persoonlijk pensioenvermogen ('schaduw-NAP') fiscaal gezien toch als netto pensioen kan worden behandeld zodat er geen dubbele belastingheffing plaatsvindt over de NAP; en het pensioenfonds laat onderzoeken of en tegen welke administratiekosten deze oplossingsrichting administratief kan worden ingericht en uitgevoerd, al dan niet voor de gehele groep NAP-deelnemers.
- Op de naar de nieuwe pensioenregeling omgezette NAP-gelden zijn juridisch gezien dezelfde voorwaarden en regels van toepassing als voor het basispensioen, wat inhoudt dat uitkeringen alleen nog levenslang kunnen zijn, de eenmalige uitkering bij overlijden niet langer mogelijk is en de tussentijdse afkoopmogelijkheid komt te vervallen.
- In de periode voorafgaand aan het invaren kunnen zowel deelnemers in de opbouwfase als gepensioneerden voor vrijwillige afkoop kiezen. Over het tarief waartegen kan worden afgekocht dient nadere afstemming met de Belastingdienst plaats te vinden en hierbij dient het pensioenfonds ook de evenwichtigheid tussen deelnemers in de gaten te houden.
- Deze oplossingsrichting vereist uitgebreide, zorgvuldige en tijdige communicatie aan NAP-deelnemers voorafgaand aan het invaren.
- Het is allerminst zeker dat het Ministerie van Financiën akkoord kan geven op een maatwerk afspraak zoals in deze oplossingsrichting, en indien administratief uitvoerbaar is het aan arbeidsvoorwaardelijke partijen om te beoordelen of de geschatte administratiekosten acceptabel zullen zijn voor deelnemers, of niet. Deze oplossingsrichting kent dus relatief veel onzekerheden.

Oplossingsrichting 2: De NAP wordt ingevaren in de nieuwe basisregeling. Deelnemers, inclusief gepensioneerden, aan de NAP hebben voorafgaand aan het invaren wettelijk recht op afkoop.

- De tot de transitiedatum opgebouwde NAP-aanspraken en -rechten worden ingevaren in de nieuwe pensioenregeling, maar deelnemers kunnen de fiscale benadeling ontlopen door te kiezen voor afkoop voorafgaand aan het invaren.
- Over het tarief waartegen kan worden afgekocht dient nadere afstemming met de Belastingdienst plaats te vinden en hierbij dient het pensioenfonds ook de evenwichtigheid tussen deelnemers in de gaten te houden. De vrijwillige afkoopmogelijkheid zal ook voor reeds ingegane NAP-uitkeringen worden gecreëerd.
- In deze oplossingsrichting komen de NAP-gelden door afkoop voorafgaand aan invaren buiten de pensioensfeer en kan de deelnemer hier zelf verder vrijelijk over beschikken. De fiscale dubbele heffing wordt hiermee door de deelnemer zelf voorkomen.
- Deze oplossingsrichting vereist uitgebreide, zorgvuldige en tijdige communicatie aan NAP-deelnemers voorafgaand aan het invaren. Degene die niet afkoopt wordt (toch) geconfronteerd met dubbele heffing.

Oplossingsrichting 3: de NAP wordt ingevaren in een gesloten SPR.

- De tot de transitiedatum opgebouwde NAP-aanspraken en-rechten worden niet ingevaren in de nieuwe basisregeling, maar in een aparte nieuwe fiscaal onzuivere solidaire premiereregeling waarin verder geen opbouw meer plaatsvindt\*.

*\*Als voor een FPR i.p.v. een SPR wordt gekozen, moet DNB oordelen of er wordt voldaan aan de taakafbakening van art. 120 PW als er geen premies worden gestort en mogelijke synergievoordelen met de basisregeling zijn dan volledig afwezig. Het voortzetten van de opbouw in deze extra regeling is onwenselijk omdat er ook dan dient te worden voldaan aan art. 120 PW, wat bij een FPR praktisch onuitvoerbaar is, en het pensioenfonds de regeling niet in uitvoering zal willen nemen. Met het oog op de toekomst hebben arbeidsvoorwaardelijke partijen afgesproken dat deelnemers vrijwillig gebruik kunnen maken van de premieruimte in de nieuwe basisregeling (zie ook hoofdstuk 5).*

- Het pensioenfonds zal moeten besluiten of zij deze aparte afwijkende pensioenregeling wil uitvoeren en tegen welke kosten dit mogelijk is.
- Voor de nieuwe gesloten premiereregeling gelden dezelfde regels en voorwaarden als voor een reguliere premiereregeling. De algemene reserves en solidariteitsreserve dienen uit bestaande reserves te worden gefinancierd of door de deelnemers aan de NAP, waardoor er sprake kan zijn van een afslag op de (verwachte) NAP-uitkeringen. Over de invaarwaarde dienen nadere afspraken met de Belastingdienst te worden gemaakt om te voorkomen dat er te veel of te weinig vermogen in de gesloten regeling terecht komt. De fiscale hygiëne zal continu bewaakt moeten blijven en de inzet van gespecialiseerde adviseurs is benodigd op moment dat er vragen t.a.v. de regeling ontstaan in de toekomst.
- Als het pensioenfonds bereid is om de regeling uit te voeren, moeten arbeidsvoorwaardelijke partijen beoordelen of de geschatte administratiekosten acceptabel zijn voor deelnemers, of niet. De met de uitvoering gepaard gaande kosten hebben betrekking op een steeds kleiner wordend deel van de totale fondsverplichtingen en er zal nauwelijks sprake zijn van synergievoordelen op gebied van uitvoering, communicatie of bestuurlijke kosten voor de basisregeling.
- Gegeven dat het vermogen van de NAP op dit moment in totaal ongeveer op EUR 90 miljoen wordt geschat, er blijvend afkoop kan plaatsvinden (ook na het invaren) en het feit dat in de afgelopen twintig jaar talloze kleine pensioenfondsen zijn geliquideerd omdat zij door hun geringe omvang niet meer kosteneffectief konden opereren, wordt verwacht dat deze oplossingsrichting met onaanvaardbaar hoge uitvoeringskosten gepaard zal gaan. Deze oplossingsrichting wordt daarom als niet realistisch beschouwd.

Oplossingsrichting 4: de NAP wordt voorafgaand aan de transitie via een buy-out bij een verzekeraar ondergebracht.

- De werkgever heeft een externe pensioenadviseur ingeschakeld om te onderzoeken of het een oplossing kan zijn om voorafgaand aan het invaren een zogeheten 'buy-out' van de NAP naar een verzekeraar uit te voeren (art 83 PW).
- Een verzekeraar is de enige realistische kandidaat voor een eventuele buy-out, omdat een algemeen pensioenfonds met taakafbakening te maken heeft en PPI's de regeling alleen in de opbouwfase zouden kunnen uitvoeren.
- Bij een buy-out zou individuele instemming van de deelnemer en van DNB nodig zijn, en zullen afspraken gemaakt moeten worden over het financieel perspectief van de NAP-gelden die mogelijk tot een lagere (verwachte) uitkering leiden. Tot slot dient met de Belastingdienst afstemming plaats te vinden over de overdrachtswaarde en hoogte van de over te dragen reserve.
- Er bestaan geen verzekeringsproducten voor een fiscaal onzuivere regeling. Vanuit de verzekeraars was er geen interesse in de overname van de NAP-gelden vanwege de hoge complexiteit van de

regeling en uitvoeringskosten. Aanpassingen om de regeling minder complex te maken, stuitte op juridische beletselen.

Oplossingsrichting 5: de NAP wordt niet ingevaren.

- Het niet invaren van de NAP betekent dat er een aparte FTK-omgeving voor de NAP binnen het pensioenfonds in stand moet worden gehouden, hetgeen zorgt voor een verhoging van de uitvoeringskosten die voor alle deelnemers nadelig is en maakt de communicatie over pensioenen aan de deelnemers extra ingewikkeld (zie ook hoofdstuk 7).
- Gegeven dat het vermogen van de NAP op dit moment in totaal ongeveer op EUR 90 miljoen wordt geschat, er blijvend afkoop kan plaatsvinden en het feit dat in de afgelopen twintig jaar talloze kleine pensioenfondsen zijn geliquideerd omdat zij door hun geringe omvang niet meer kosteneffectief konden opereren, wordt verwacht dat deze oplossingsrichting met onaanvaardbaar hoge uitvoeringskosten gepaard zal gaan. Deze oplossingsrichting wordt daarom als niet realistisch beschouwd.

Geen van de bovenstaand beschreven oplossingsrichtingen is perfect of zonder nadelen. Arbeidsvoorwaardelijke partijen beschouwen oplossingsrichting 3 en 5 als onwenselijk en onrealistisch. Oplossingsrichting 4 is reeds onmogelijk gebleken. Blijft over oplossingsrichting 1 of oplossingsrichting 2, waarbij oplossingsrichting 2 als nadeel heeft dat de deelnemer ter voorkoming van dubbele belastingheffing in feite geen andere optie heeft dan afkoop te laten plaatsvinden.

Op moment van schrijven van dit transitieplan is nog onzeker of en in hoeverre de twee oplossingsrichtingen kunnen worden gerealiseerd en hoe het risico te ondervangen is dat in oplossingsrichting 2 deelnemers die niet kiezen voor afkoop te maken krijgen met dubbele belastingheffing van de NAP-gelden. Arbeidsvoorwaardelijke partijen verzoeken het pensioenfonds om de gevolgen van oplossingsrichting 1 en 2 nader inzichtelijk te maken.

Met het oog op de transitie per 1 januari 2026 en ook met het oog op de wettelijke deadline van 1 januari 2025 voor het transitieplan, kunnen arbeidsvoorwaardelijke partijen het zich echter niet veroorloven om duidelijkheid over de beide oplossingsrichtingen af te wachten alvorens besluiten te nemen.

Gegeven voorgaande verzoeken arbeidsvoorwaardelijke partijen daarom het pensioenfonds om de tot 1 januari 2026 opgebouwde NAP-aanspraken en -rechten in te varen naar de nieuwe basisregeling en zich tot het uiterste in te spannen om oplossingsrichting 1 mogelijk te maken. Arbeidsvoorwaardelijke partijen hechten namelijk veel belang aan het behouden van het pensioen karakter van de opgebouwde NAP-aanspraken en -rechten, solidariteit tussen de huidige NAP-deelnemers en het voorkomen van dubbele belastingheffing.

Als het Ministerie van Financiën de dubbele belastingheffing op ingevaren NAP-aanspraken of -rechten niet wil voorkomen of als het invaren door middel van oplossingsrichting 1 in de administratie tot dermate hoge kosten per deelnemer leidt (nu of op termijn als de administratiekosten over een steeds kleiner worden groep deelnemers met een NAP-kapitaal verdeeld moeten worden) dat deze oplossingsrichting uiteindelijk niet als kosteneffectief kan worden beschouwd, hebben arbeidsvoorwaardelijke partijen de voorkeur voor de minst slechte alternatieve oplossingsrichting 2. In dat geval verzoeken arbeidsvoorwaardelijke partijen het pensioenfonds om ook voor reeds ingegane NAP-uitkeringen afkoop mogelijk te maken en zich in te spannen tot het vinden van een derde partij waar deelnemers met, indien mogelijk, een collectiviteitsvoordeel en op vrijwillige basis de afkoopwaarde van hun NAP-aanspraak of -recht kunnen onderbrengen en indien mogelijk en gewenst door de deelnemer deze onderbrenging voor deelnemers te vergemakkelijken door deze rechtstreeks naar de betreffende derde partij te storten. Arbeidsvoorwaardelijke partijen beogen hiermee dat deelnemers gestimuleerd worden om de afkoopwaarde van hun NAP-aanspraak of -recht alsnog voor hun oude dag opzij te zetten, ondanks dat het na afkoop formeel geen pensioengeld meer betreft. De werkgever zal geen contractpartij zijn bij het faciliteren van onderbrenging van de afkoopwaarde door deelnemers bij een derde partij, maar is bereid om, als deze situatie zich

voordoet, eventueel te ondersteunen bij het onderzoek door het fonds of een collectieve afspraak met een derde partij kan worden gefaciliteerd.

Arbeidsvoorwaardelijke partijen verzoeken het fonds om hen bij de verdere uitwerking en voorbereiding van de uiteindelijk van toepassing zijnde oplossingsrichting nauw te blijven betrekken. Deelnemers aan het fonds met opgebouwde NAP-aanspraken of -rechten worden later in de tijd nader geïnformeerd over de uiteindelijke oplossing.

## 8. Transitie-effecten en evenwichtigheid

Een belangrijke doelstelling van de transitie is dat deze evenwichtig is. Arbeidsvoorwaardelijke partijen beoordelen de totale transitie op evenwichtigheid, dat wil zeggen zowel het effect van de nieuwe pensioenregeling, invaren en compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek. Het is dus geen beoordeling van evenwichtigheid per afzonderlijk onderdeel, maar op het totaal aan gemaakte afspraken.

Evenwichtigheid houdt voor arbeidsvoorwaardelijke partijen onder andere in dat verschillen tussen vergelijkbare groepen deelnemers zoveel mogelijk voorkomen moeten worden of binnen een bepaalde bandbreedte moeten vallen, en dat verschillen tussen groepen vergelijkbare deelnemers toegelicht kunnen worden.

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid hebben arbeidsvoorwaardelijke partijen getracht de belangen van alle relevante groepen deelnemers mee te nemen in de analyse. Dit neemt niet weg dat bij de implementatie door het pensioenfonds kan blijken dat voor specifieke groepen deelnemers nog nadere verdieping vereist is.

### 8.1 Maatstaven en bandbreedtes

Om te beoordelen of de nieuwe pensioenregeling en de transitie aan de kwalitatieve doelstellingen voldoen, beoordelen arbeidsvoorwaardelijke partijen de effecten van de nieuwe pensioenregeling en de transitie en de evenwichtigheid ervan aan de hand van verschillende onderscheiden groepen deelnemers en bij verschillende financiële situaties aan de volgende (wettelijke, art 150e Wtp) maatstaven:

- Pensioenverwachting. De pensioenverwachting bij ongewijzigd voortzetten van de huidige pensioensituatie ('FTK') wordt afgezet tegen de pensioenverwachting bij het wijzigen van de pensioensituatie ('NPS') inclusief het effect van invaren en compensatie. De verwachte pensioenuitkering (ouderdomspensioen) wordt uitgedrukt in een (gewogen) vervangingsratio en moet worden weergegeven op basis van een mediaan, goed-weer en slecht-weer economisch scenario. Ook wordt voor de pensioenuitkering de kans op een verlaging of verhoging, en de verwachte omvang van een verlaging of verhoging getoond.

De maatstaf pensioenverwachting wordt bekeken voor een set aan representatieve maar niet daadwerkelijke bestaande deelnemers in de eindloon- en middelloonregeling. Op deze manier wordt de onderlinge vergelijkbaarheid tussen deelnemers van verschillende leeftijden verbeterd en worden verschillen die bijvoorbeeld ontstaan door op latere leeftijd in dienst komen of periodes van parttime werken, buiten beschouwing gelaten.

Ook wordt de maatstaf pensioenverwachting bekeken voor een aantal representatieve maatmensen voor gewezen deelnemers en pensioengerechtigde deelnemers. Voor de maatmensen voor de gewezen en pensioengerechtigde deelnemers wordt gekeken naar het gemiddelde per leeftijdsgroep opgebouwde pensioen.

Voor de analyses van hoofdstuk 8.2 t/m 8.4 geldt dat deze alleen worden getoond voor maatmensen in plaats van voor daadwerkelijke deelnemers en op verschillende punten nog aangescherpt zullen worden door het pensioenfonds (bijv. op basis van het definitieve beleggingsbeleid). Arbeidsvoorwaardelijke partijen zijn van mening dat, het specifieke effect van toekomstige carrièrestappen voor actieven buiten beschouwing latende, de analyses in de betreffende hoofdstukken qua bandbreedte van uitkomsten aanvaardbaar zijn. Arbeidsvoorwaardelijke partijen verzoeken het pensioenfonds om hen te informeren op moment dat de feitelijke berekeningen door het pensioenfonds ten behoeve van de implementatie een afwijkend beeld laten zien ten opzichte van de in dit transitieplan getoonde analyses.

- Netto profijt per geboortecohort. Netto profijt is het verschil tussen de marktwaarde van de verwachte pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Het netto profijt wordt per

geboortecohort berekend voor alle bestaande actieve, gewezen en pensioengerechtigde deelnemers samen (gesloten en huidige regelingen) op basis van een door DNB voorgeschreven methodiek en set aan economische scenario's. De marktwaarde van de toekomstige premie-inleg voor gewezen en gepensioneerde deelnemers is gelijk aan nul, waardoor het netto profijt voor deze deelnemers alleen naar het verschil tussen de marktwaarde van de verwachte pensioenuitkeringen kijkt. Het netto profijt van de nieuwe pensioensituatie inclusief invaren wordt afgezet tegen het netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van de huidige pensioensituatie.

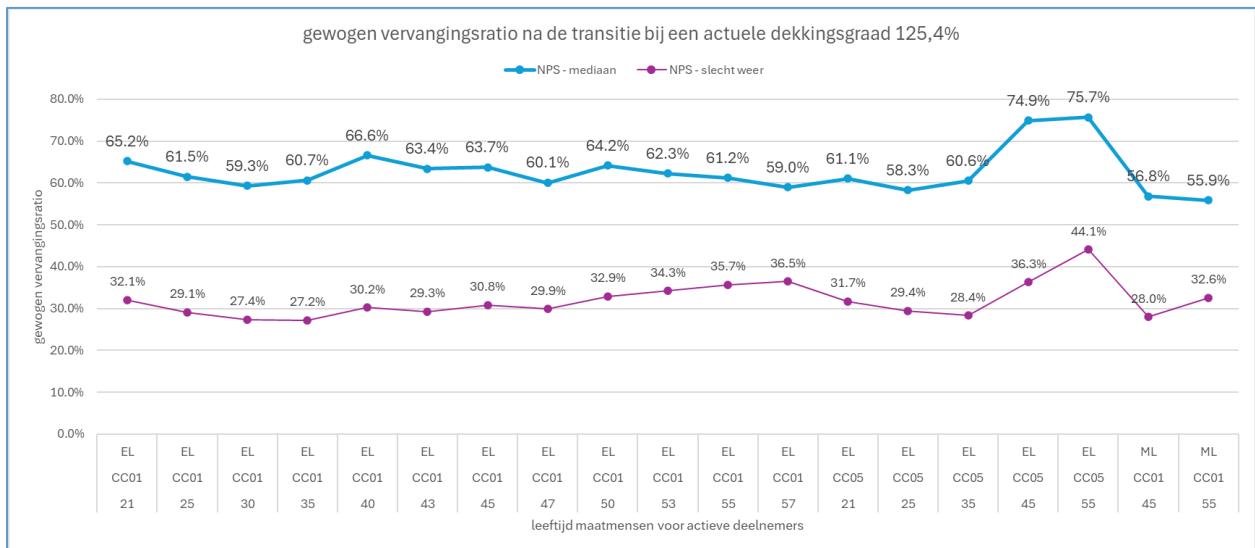
Het netto profijt wordt per geboortecohort bepaald voor de actieve deelnemers, de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden, en het totaal aan deelnemers binnen het fonds. Wettelijk gezien mag het netto profijt positief en negatief uitvallen.

In bijlage 1 is een nadere toelichting op de set maatmensen opgenomen. In bijlage 3 zijn uitgebreide resultaten terug te vinden.

## 8.2 Resultaten actieve deelnemers

De gewogen vervangingsratio wordt getoond voor de maatmensen voor cabin attendants in de eindloonregeling, (toekomstige) senior pursers in de eindloonregeling en de actieve deelnemers in de middelloonregeling.

*Grafiek 1: gewogen vervangingsratio van maatmensen voor actieve deelnemers (zowel CC01 als CC05 in de eindloonregeling als deelnemers in middelloonregeling) na de transitie ('NPS'), bij een actuele dekkinggraad van 125,4%*



Bij een actuele dekkinggraad van 125,4% (en een invaardekkinggraad van 117,8%) worden de transitiedoelstellingen (initieel vullen solidariteitsreserve en financiering compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek) behaald en is er sprake van een resterend vrij te verdelen vermogen dat wordt gealloceerd aan de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers via de standaardmethode.

Over de leeftijden heen is er geen sprake van een vlakke lijn, dat komt door de hanteerde maatmensen en de kenmerken van de onderliggende door DNB voorgeschreven set van economische scenario's. Na de transitie is, in het mediane economische scenario, sprake van een evenwichtig beeld waarbij de gewogen vervangingsratio hoger is naarmate het risicoprofiel van de maatmens hoger is.

Vervolgens wordt gekeken naar gewogen vervangingsratio na de transitie ten opzichte van de gewogen vervangingsratio voorafgaand aan de transitie (grafiek 2). Ook hierin speelt mee dat de berekeningen onder het

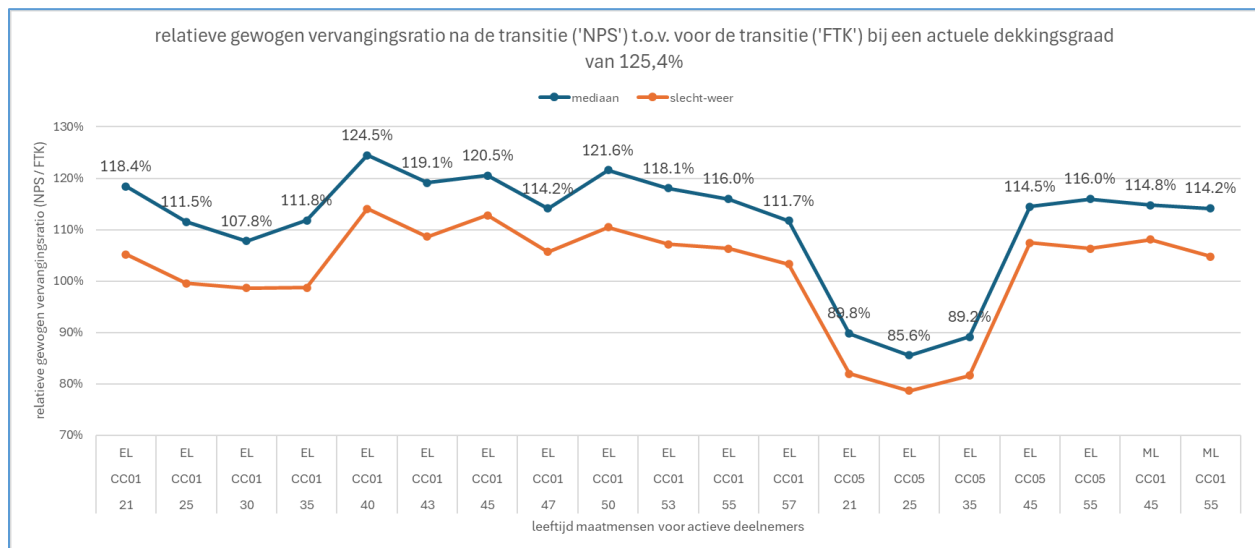


nieuwe stelsel geen vlakke lijn vormen (zie hierboven), wat in enige mate een uitvergroting van onderlinge verschillen met zich meebrengt in het beeld van de gewogen vervangingsratio's voor de maatmensen.

Voor vrijwel alle maatmensen voor actieve deelnemers valt de verwachte vervangingsratio, in het mediane scenario, hoger uit dan in het huidig pensioenstelsel. Dit geldt niet voor de relatief jonge maatmensen die in de toekomst mogelijk nog de positie van senior purser bereiken. Dit is inherent aan het vervallen van de eindloonsystematiek. Arbeidsvoorwaardelijke partijen zijn van mening dat het vervallen van de eindloonsystematiek op collectief niveau wordt gecompenseerd doordat het premiedeel dat voorheen werd aangewend voor backservice deel gaat uitmaken van de totale leeftijdsafhankelijke premie voor alle actieve deelnemers. Deze problematiek en gemaakte afwegingen hierin door arbeidsvoorwaardelijke partijen zijn reeds beschreven in hoofdstuk 6.

De mate waarin de maatmensen voor actieve deelnemers erop vooruitgaan na in het nieuwe pensioenstelsel ten opzichte van de FTK-omgeving wordt beïnvloed door de uitgangspunten van de huidige regeling en aannames in de modellering. De onderlinge verschillen zijn aanleiding geweest voor arbeidsvoorwaardelijke partijen om bij de vaststelling van de compensatiestafel de verwachte leeftijd waarop deelnemers in de toekomst met pensioen gaan te differentiëren naar leeftijdsgroep en alsnog rekening te houden met het dubbele transitie-effect. Het dubbele-transitie effect houdt in dat bij de vaststelling van de benodigde compensatie tevens rekening wordt gehouden met de effecten van invaren.

*Grafiek 2: gewogen vervangingsratio van maatmensen voor actieve deelnemers (zowel CC01 als CC05 in de eindloonregeling als deelnemers in middelloonregeling) na de transitie ('NPS') t.o.v. voor de transitie ('FTK') bij een actuele dekkinggraad van 125,4%*



### 8.3 Resultaten gewezen deelnemers

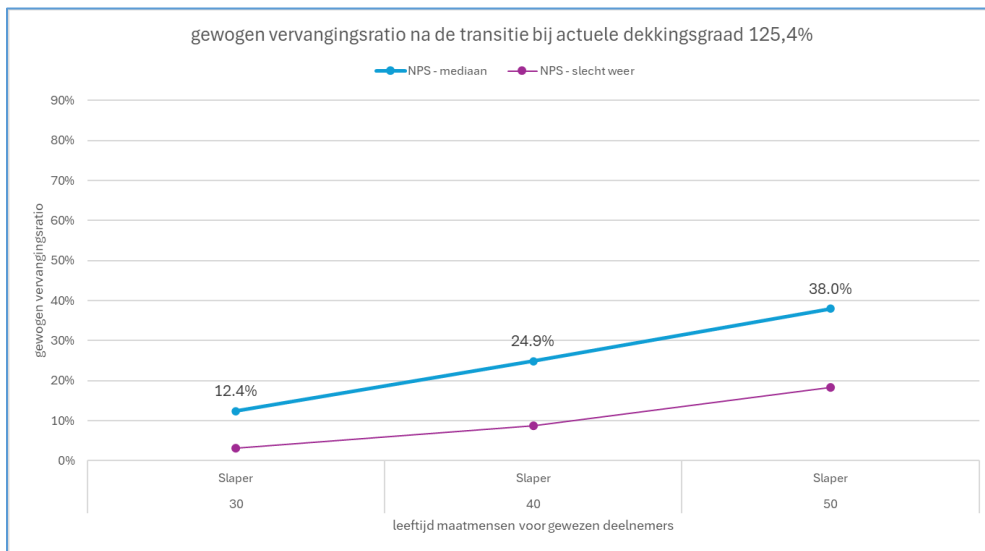
Grafiek 3 toont de vervangingsratio voor de maatmensen voor de gewezen deelnemers die verschillen qua leeftijd en hoogte van de opgebouwde pensioenuitkering.

De maatmensen voor de gewezen deelnemers (of 'slapers') komen qua vervangingsratio in het nieuwe stelsel iets lager uit dan de maatmensen voor de actieve deelnemers. Dat komt doordat de opgebouwde pensioenen voor de maatmensen voor actieve deelnemers zijn berekend op basis van een ononderbroken fulltime dienstverband, terwijl voor het opgebouwde pensioen voor de maatmensen voor gewezen deelnemers is aangesloten bij het daadwerkelijk gemiddelde opgebouwde pensioen per leeftijd.

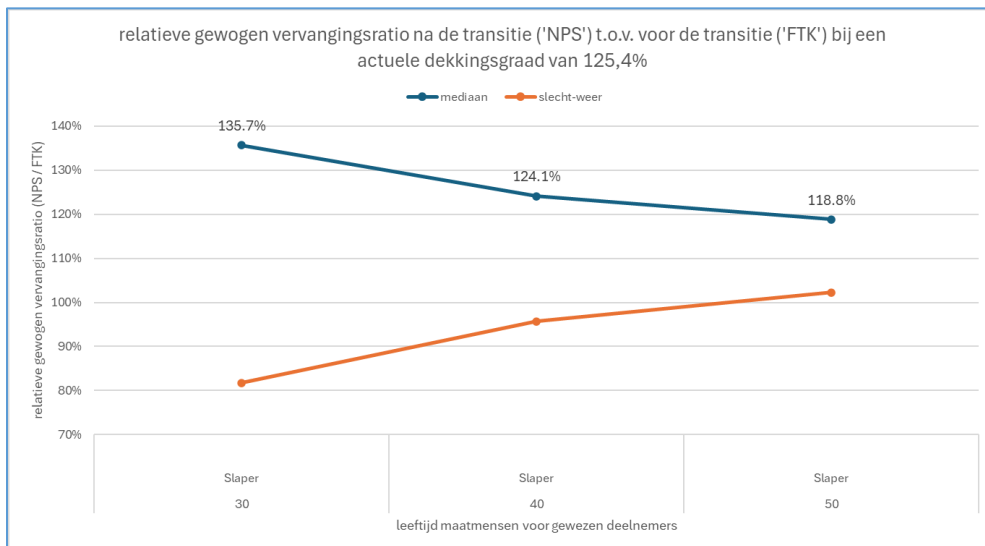
Ter referentiekader wordt daarom ook naar de verhouding tussen de gewogen vervangingsratio in het nieuwe stelsel ten opzichte van het oude stelsel te gekeken (grafiek 4).

Het effect van invaren is bij een actuele dekkinggraad van 125,4% voor alle maatmensen voor gewezen deelnemers positief; in zowel mediane als het slecht-weer economisch scenario liggen de gewogen vervangingsratio's in de nieuwe pensioensituatie op hetzelfde niveau of boven de vervangingsratio's van het huidige pensioenstelsel. De relatieve vervangingsratio voor de gewezen maatmensen ligt hoger dan die voor de actieve maatmensen, dat heeft te maken met dat voor hen geen sprake meer is van onzekerheid in toekomstige opbouw en in het mediane scenario enkel beleggingsrendement wordt behaald. De relatieve vervangingsratio voor de gewezen maatmensen ligt ook hoger dan die voor de pensioengerechtigde maatmensen; dat heeft te maken met de lagere leeftijd van deze maatmensen en de afbouw van beleggingsrisico naarmate deelnemers dichter bij de normpensioenleeftijd komen.

**Grafiek 3: gewogen vervangingsratio van maatmensen voor gewezen deelnemers na de transitie ('NPS'), bij een actuele dekkinggraad van 125,4%**



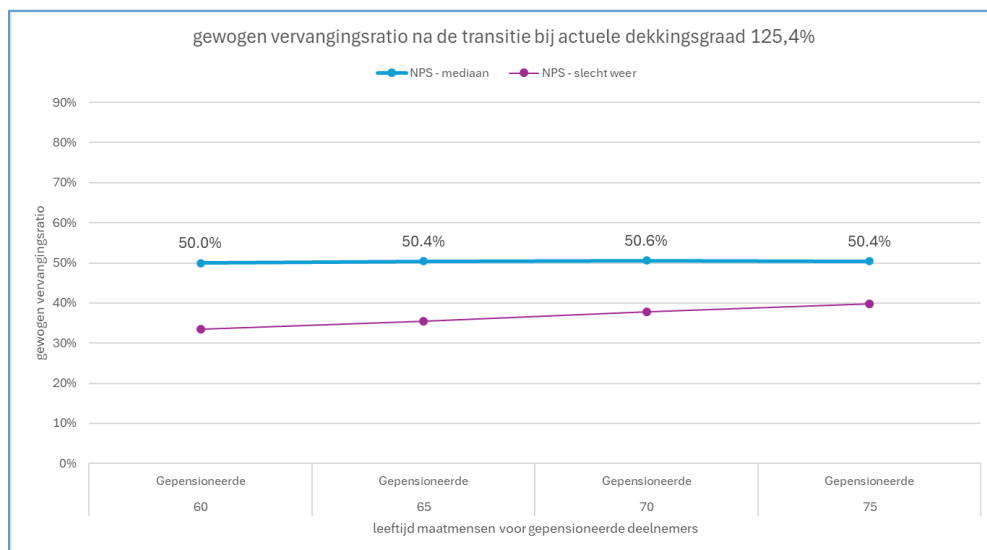
**Grafiek 4: gewogen vervangingsratio van maatmensen voor gewezen deelnemers na de transitie ('NPS') t.o.v. voor de transitie ('FTK'), bij een actuele dekkinggraad van 125,4%**



## 8.4 Resultaten pensioengerechtigde deelnemers

Grafiek 5 toont de vervangingsratio voor de maatmensen voor de pensioengerechtigde deelnemers die verschillen qua leeftijd en hoogte van de opgebouwde pensioenuitkering.

*Grafiek 5: gewogen vervangingsratio van maatmensen voor gepensioneerde deelnemers na de transitie ('NPS'), bij een actuele dekkinggraad van 125,4%*

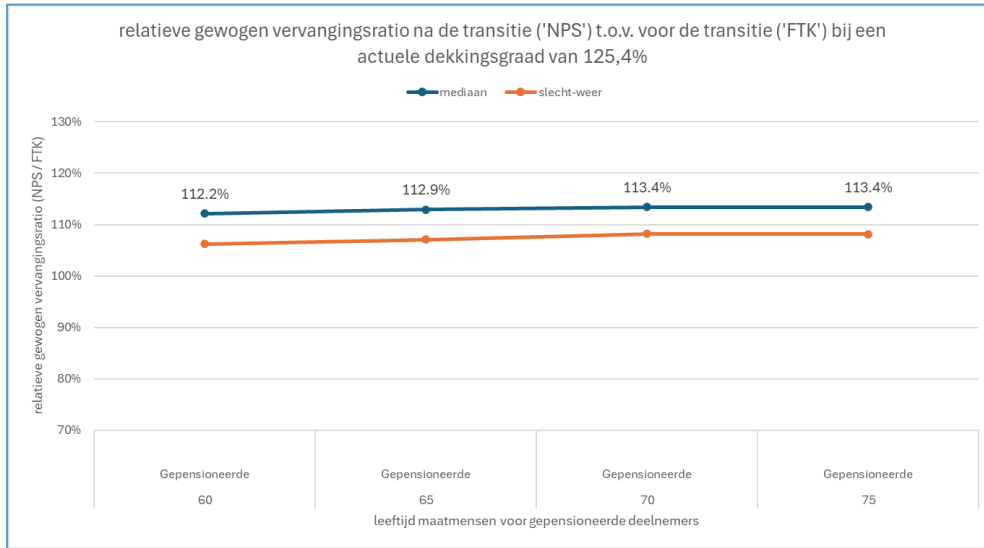


De maatmensen voor de pensioengerechtigde deelnemers komen qua vervangingsratio in het nieuwe stelsel iets lager uit dan de maatmensen voor de actieve deelnemers. Dat komt doordat de opgebouwde pensioenen voor de maatmensen voor actieve deelnemers zijn berekend op basis van een ononderbroken fulltime dienstverband, terwijl voor het opgebouwde pensioen voor de maatmensen voor gepensioneerde deelnemers is aangesloten bij het daadwerkelijk gemiddelde opgebouwde pensioen per leeftijd.

Ter referentiekader wordt ook naar de verhouding tussen de gewogen vervangingsratio in het nieuwe stelsel ten opzichte van het oude stelsel gekeken (grafiek 6). Het effect van invaren is bij een actuele dekkinggraad van 125,4% voor alle maatmensen voor gepensioneerden positief; in zowel mediane als het slecht-weer economisch scenario liggen de gewogen vervangingsratio's in de nieuwe pensioensituatie op hetzelfde niveau of boven de vervangingsratio's van het huidige pensioenstelsel.

De relatieve vervangingsratio's voor de gepensioneerde maatmensen ligt lager dan voor de gewezen maatmensen. Dit komt doordat de leeftijd van de gewezen maatmensen lager is, waardoor hun resterende beleggingshorizon langer is.

Grafiek 6: gewogen vervangingsratio van maatmensen voor gepensioneerde deelnemers na de transitie ('NPS') t.o.v. voor de transitie ('FTK'), bij een actuele dekingsgraad van 125,4%



## 8.5 Resultaten netto profijt per geboortecohort

Grafieken 7 tot en met 10 tonen de netto profijtuitskomsten voor de hele populatie deelnemers bij het pensioenfonds, de actieve deelnemers en de gewezen en gepensioneerde deelnemers bij een actuele dekingsgraad van 125,4% en bij het invaren de VOR en MVEV te vullen, de individuele technische voorzieningen, de solidariteitsreserve tot het optimale niveau en de financiering van de compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek.

Logischerwijs heeft de hoogte van de actuele dekingsgraad grote invloed op de uitkomsten van het netto profijt. Bij toepassing van de standaardmethode en een actuele dekingsgraad boven de 107,2% hebben vooral oudere deelnemers en gepensioneerden profijt van het extra toedelen van de buffers aan de persoonlijke pensioenvermogens doordat zij gemiddeld gezien relatief de hoogste pensioenen hebben opgebouwd tot de transitiedatum.

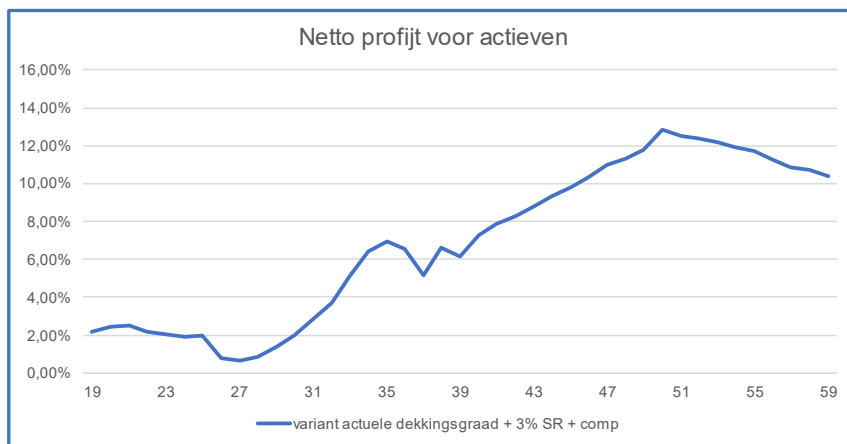
De wetgever erkent dat netto profijt een maatstaf is die relatief complex is. Het is een berekening in een niet-bestaande risico neutrale wereld waarbij de uitkomsten vaak door een combinatie van factoren worden veroorzaakt. Voor zowel actieven als gewezen en gepensioneerde deelnemers geldt dat zij binnen een leeftijdsgroep onderling sterk kunnen verschillen qua aantal dienstjaren, contractpercentage of periodes van parttime werken. Dit effect zorgt met name voor de actieven voor een relatief grillig patroon van het netto profijt.

De grafieken van het netto profijt per deelnemersgroep bij invaren op een actuele dekingsgraad van 101%, 104% en 107,2% zijn opgenomen in bijlage 3c.

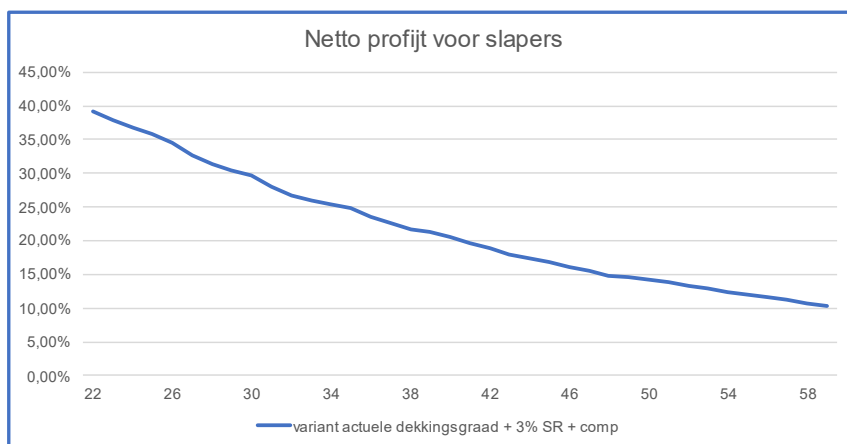
Grafiek 7: netto profijt voor hele populatie van de transitie bij een actuele dekkingsgraad van 125,4%



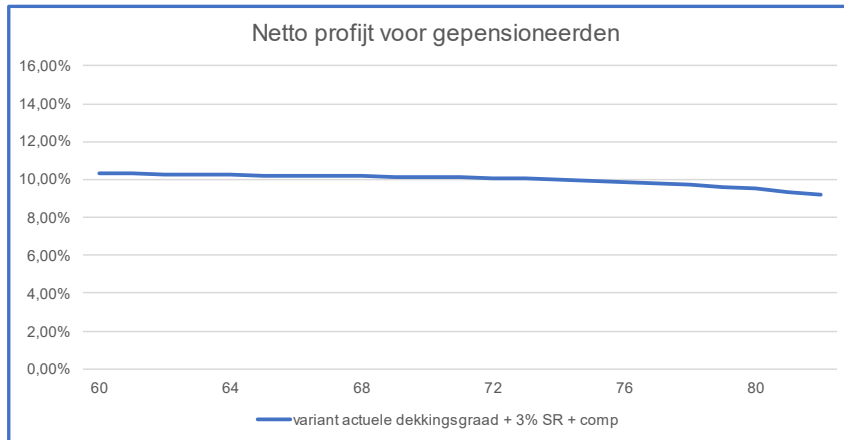
Grafiek 8: netto profijt voor de actieve deelnemers van de transitie bij een actuele dekkingsgraad van 125,4%



Grafiek 9: netto profijt voor de gewezen deelnemers van de transitie bij een actuele dekkingsgraad van 125,4% - NB: andere schaalverdeling op de y-as



Grafiek 10: netto profijt voor de gepensioneerde deelnemers van de transitie bij een actuele dekking van 125,4%



## 8.6 Transitie-effect wezenpensioen en risicoverzekerd partnerpensioen

### Wezenpensioen

Voor alle actieve deelnemers is een wezenpensioen verzekerd. In het wezenpensioen veranderen een aantal zaken in de Wtp:

	Huidige pensioenregelingen	Nieuwe pensioenregeling
Definitie wees	Volgens art. 1 van de pensioenreglementen	Nadere wetgeving wordt verwacht in zomer 2024
Hoogte van de dekking	14% van het ouderdomspensioen (of 4,3% van het jaarloon inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering)	Uitgedrukt als percentage van het pensioengevend loon (maximaal 20%)
Duur van de uitkering	Tot leeftijd 18 jaar (voor studerend kind verlenging mogelijk tot leeftijd 27 jaar)	Standaard tot leeftijd 25 jaar

Arbeidsvoorwaardelijke partijen hebben de hoogte van het wezenpensioen vastgesteld in verhouding met de hoogte van het op risicobasis verzekerde partnerpensioen. Uit analyse van het pensioenfonds blijkt dat de kosten voor wezenpensioen relatief laag zijn, hoewel deze naar verwachting zullen toenemen door de langere uitkeringsduur en de uniformering van het wezenbegrip. Uit analyse van het pensioenfonds blijkt dat bij een dekking van 8% een negatief effect op de hoogte van de dekking ten opzichte van de huidige regelingen voor een overgrote meerderheid van deelnemers wordt voorkomen. De hoogte en duur van reeds ingegane wezenpensioenen wordt bij de transitie gerespecteerd.

### Partnerpensioen

In 2023 hadden 1.310 deelnemers alleen een verzekering voor FPP, 3.124 hadden een verzekering voor zowel het FPP als het Anw-hiaatpensioen en 220 alleen voor het Anw-hiaatpensioen.

In het risicoverzekerd partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum veranderen een aantal zaken in de Wtp:

	Huidige pensioenregelingen	Nieuwe pensioenregeling
Partnerdefinitie	Volgens art. 1 van de pensioenreglementen	Volgens art. 1 van de Pensioenwet

Hoogte van de dekking	Uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag en afhankelijk van het aantal deelname jaren	Uitgedrukt als percentage van het pensioengevend loon en onafhankelijk van het aantal deelname jaren (maximaal 50%)
Rol van verleden dienstjaren	Hoogte van de dekking verleden dienstjaren telt mee in actuele dekking	Actuele dekking; alleen het huidige contractpercentage en pensioengevend loon zijn relevant

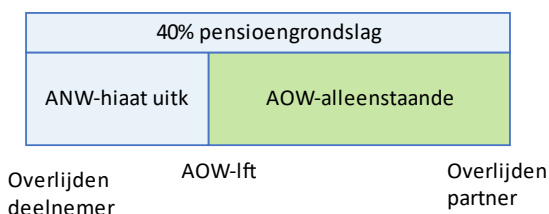
Overwegingen van arbeidsvoorwaardelijke partijen bij de vormgeving van het op risicobasis verzekerde partnerpensioen in de nieuwe pensioenregeling zijn:

- Diversiteit onder deelnemers ten aanzien van voorkeuren en behoeftes;
- Mogelijkheden binnen het nieuwe wettelijke kader;
- Het belang om het vrijwillige karakter te behouden en tevens een overzichtelijke keuzemogelijkheid te bieden aan deelnemers.

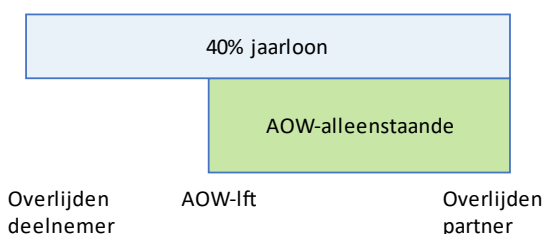
Het Anw-hiaatpensioen is een tijdelijke uitkering tot de AOW-leeftijd en heeft een relatief grote dekking voor kleinere inkomens of deelnemers met weinig deelnamejaren. Het vervallen van de franchise in de grondslag voor het FPP zorgt voor een relatief hogere dekking voor met name de kleinere inkomens of deelnemers met weinig deelname jaren. Arbeidsvoorwaardelijke partijen zijn van mening dat de eventuele behoefte aan een afzonderlijk Anw-hiaatpensioen kan worden ondervangen met een hoog-laag keuze in het FPP (zie ook hoofdstuk 4.5). Zie ook figuur 1.

*Figuur 1: schematisch overzicht vervanging combinatie FPP en Anw-hiaatpensioen door nieuw FPP inclusief toepassing hoog-laag constructie.*

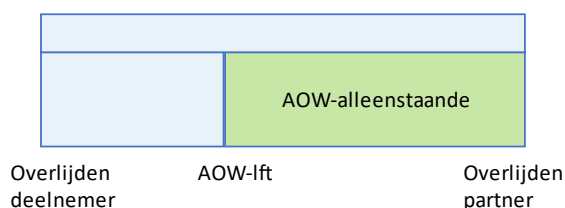
### Huidige situatie:



### Nieuwe situatie:



### Toepassing hoog/laag constructie:



Vervolgens is gekeken naar de hoogte van de dekking van het nieuwe FPP. Binnen leeftijdsgroepen kan de hoogte van het huidige en nieuwe FPP variëren, dit komt door:

- Verschillen in contractpercentage. Deelnemers die in het verleden fulltime hebben gewerkt en nu parttime werken, hebben een relatief hoog risicoverzekerd partnerpensioen in de huidige regeling ten opzichte van de nieuwe regeling.
- Verschillen in deelnamejaren. Hoe meer deelnamejaren een deelnemer heeft, hoe hoger het risicoverzekerd partnerpensioen in de huidige regeling is ten opzichte van de nieuwe regeling.

Op collectief niveau is ingeschat dat de totale premies voor het huidige FPP en het Anw-hiaatpensioen bij elkaar leiden tot een gemiddelde dekking van 40% voor het nieuwe FPP. Zie ook tabel 3. Daarbij is uitgegaan van het deelnemersbestand premieberekening 2023 en tariefgrondslagen per 31 juli 2023. Zie voor de onderliggende aannames bijlage 2.

Deelnemers met een kleiner inkomen gaan voor het FPP relatief meer premie betalen dan deelnemers met een hoger salaris. Dit komt door het wegvallen van de franchise in de premiegrondslag.

Het effect van een 40% dekking in het FPP is inzichtelijk gemaakt voor fictieve deelnemers die verschillen qua leeftijd, jaarloon en aantal deelnamejaren. Zie tabel 4. Hierbij wordt uitgegaan van een ononderbroken dienstverband, parameters 2024 en de omzettingsfactoren uit het pensioenreglement 2024. Bij relatief weinig deelnamejaren is er een positief effect op de hoogte van de dekking voor het FPP.

Tabel 3: gemiddelde premie bij hoogte dekking FPP

Vormgeving risicoverzekerd partnerpensioen	% jaarloon inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering	Totale kosten
Huidige regeling	0,99% voor FPP + € 23,60 pm voor Anw-hiaatpensioen	€ 2,7m
FPP 50%	1,76%	€ 3,0m
FPP 40%	1,41%	€ 2,4m
FPP 25%	0,88%	€ 1,5m

Tabel 4: transitie-effect hoogte dekking partnerpensioen voor een aantal fictieve deelnemers

Hoogte dekking bij 32 deelnamejaren en 55-jarige nabestaande						
Jaarloon	Huidig FPP	Anw-hiaatpensioen	Waarde totaal	Nieuw FPP (levenslang)	Waarde	Waarde nieuw/waarde oud
€ 30.000	€ 3.815	€ 18.250	€ 298.000	€ 12.000	€ 293.000	98%
€ 40.000	€ 7.575	€ 18.250	€ 390.000	€ 16.000	€ 391.000	100%
€ 50.000	€ 11.335	€ 18.250	€ 481.000	€ 20.000	€ 489.000	102%
€ 60.000	€ 15.095	€ 18.250	€ 573.000	€ 24.000	€ 586.000	102%
€ 70.000	€ 18.855	€ 18.250	€ 665.000	€ 28.000	€ 648.000	103%
€ 80.000	€ 22.615	€ 18.250	€ 757.000	€ 32.000	€ 782.000	103%
€ 90.000	€ 26.375	€ 18.250	€ 849.000	€ 36.000	€ 879.000	104%

Hoogte dekking bij 40 deelnamejaren en 50-jarige nabestaande						
Jaarloon	Huidig FPP	Anw-hiaatpensioen	Waarde totaal	Nieuw FPP (levenslang)	Waarde	Waarde nieuw/waarde oud
€ 30.000	€ 4.769	€ 18.250	€ 401.000	€ 12.000	€ 329.000	82%
€ 40.000	€ 9.469	€ 18.250	€ 530.000	€ 16.000	€ 439.000	83%
€ 50.000	€ 14.169	€ 18.250	€ 659.000	€ 20.000	€ 549.000	83%
€ 60.000	€ 18.869	€ 18.250	€ 788.000	€ 24.000	€ 659.000	84%
€ 70.000	€ 23.569	€ 18.250	€ 917.000	€ 28.000	€ 768.000	84%
€ 80.000	€ 28.269	€ 18.250	€ 1.046.000	€ 32.000	€ 878.000	84%
€ 90.000	€ 32.969	€ 18.250	€ 1.175.000	€ 36.000	€ 988.000	84%



## 8.7 Voorrangsregels bij invaren

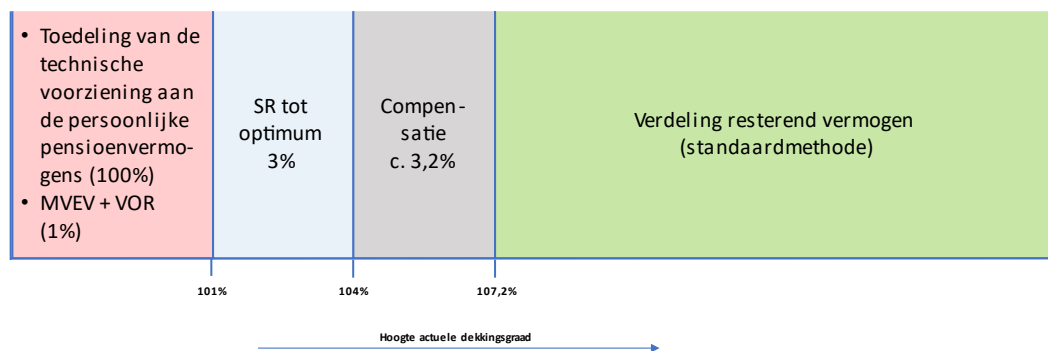
Of en in hoeverre transitiedoelstellingen behaald kunnen worden is voornamelijk afhankelijk van de financiële positie (actuele dekkinggraad) van het pensioenfonds op het moment van de transitie. De transitiedoelstellingen moeten daarom in samenhang met de voorrangsregels worden bezien.

De doelstellingen van arbeidsvoorwaardelijke partijen voor de transitie kunnen worden behaald op basis van een actuele dekkinggraad van tenminste 107,2%. Bij het invaren hebben arbeidsvoorwaardelijke partijen een voorkeur om het aanwezige collectieve fondsvermogen volgens onderstaand schema te verdelen:

- a) Bij het invaren wordt het fondsvermogen als eerste aangewend de allocatie van de individuele technische voorzieningen naar de persoonlijke pensioenvermogens; de invaardekkinggraad is dan 100%. Het toedelen van de individuele technische voorziening is een wettelijk uitgangspunt.
- b) Als tweede wordt het fondsvermogen aangewend voor het vullen van het Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV) en de Voorziening Operationele Risico's ('VOR') en Voor het MVEV en de VOR geldt dat deze wettelijk verplicht zijn bij een solidaire premiereregeling. Het pensioenfonds heeft deze reserves voorlopig vastgesteld op 1% van het vermogen.
- c) Bij het invaren wordt het fondsvermogen als derde aangewend voor de initiële vulling van de solidariteitsreserve. De initiële vulling van de solidariteitsreserve is niet wettelijk verplicht, maar arbeidsvoorwaardelijke partijen willen dat de solidariteitsreserve vanuit het invaren wordt gevuld omdat deze reserve dan niet over de tijd hoeft te worden opgebouwd en direct na de transitie, indien nodig, al effectief kan zijn om een daling van reeds ingegane uitkeringen zoveel mogelijk te voorkomen. De optimale hoogte van de solidariteitsreserve is door het pensioenfonds ingeschat op 3% van het vermogen.
- d) Bij het invaren wordt het fondsvermogen als vierde aangewend voor de financiering van de eenmalige compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek. Hiervoor is een toelichting opgenomen in paragraaf 6.2. De compensatielast is vastgesteld op € 92,7m (circa 3,2% van het vermogen bij een invaardekkinggraad van 100%).

De voorrangsregels bepalen welke transitiedoelstellingen prioriteit krijgen en hoe de volgorde van de aanwending van het vermogen eventueel wijzigt bij een hogere of lagere actuele dekkinggraad. Ook bij een hogere of lagere actuele dekkinggraad dan 107,2% dient de transitie als geheel evenwichtig te zijn. In figuur 2 worden de voorrangsregels schematisch weergegeven.

Figuur 2: schematisch overzicht voorrangsregels bij invaren



### Actuele dekkingsgraad lager dan 101%

Als de actuele dekkingsgraad op 1 juli 2025 onder de 101% ligt, hebben arbeidsvoorwaardelijke partijen een voorkeur voor uitstel van het transitiemoment naar een latere datum en gaan arbeidsvoorwaardelijke partijen met het pensioenfonds in overleg over het verdelingsvraagstuk.

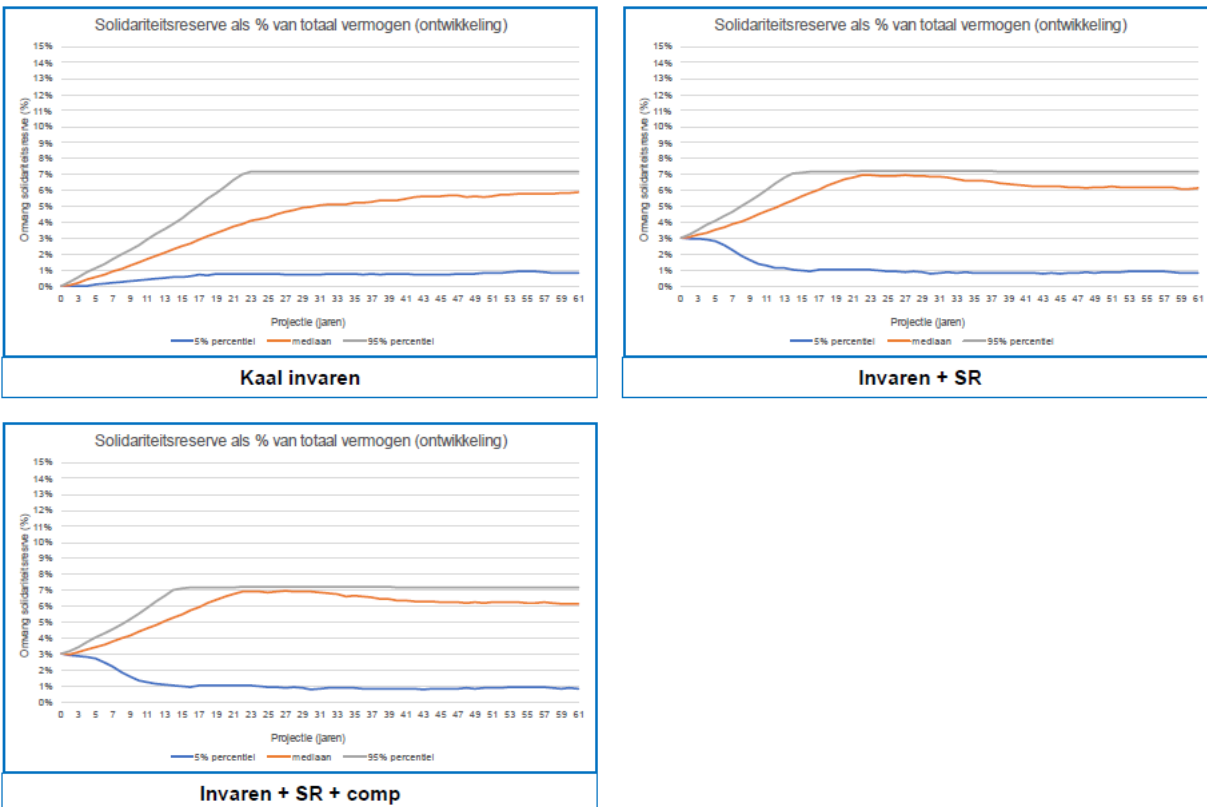
### Actuele dekkingsgraad hoger dan 101% maar lager dan 104%

Bij een actuele dekkingsgraad die hoger is dan 101% maar lager is dan 104% krijgt de initiële vulling van de solidariteitsreserve tot het optimale niveau voorrang ten opzichte van de financiering compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek.

Arbeidsvoorwaardelijke partijen vinden het evenwichtig dat dalingen in de uitkeringen direct na de transitie zoveel mogelijk kunnen worden voorkomen, omdat gepensioneerden doorgaans minder handelingsperspectief hebben dan actieven. Voor de financiering van de compensatie kan indien noodzakelijk als alternatief een beroep op solidariteit tussen actieven onderling worden gedaan door deze te financieren vanuit de premie. Daarnaast is de compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek berekend op basis van een rentetermijn structuur die is vertaald naar een vast rentepercentage. Op moment dat de oorzaak van een lage actuele dekkingsgraad gelegen is in een lage marktrente, zou de lage marktrente ook geleid hebben tot een relatief lage compensatie.

Grafiek 11 toont de verwachte ontwikkeling van de solidariteitsreserve in een goed-weer, slecht-weer en het mediaan economisch scenario als de actuele dekkingsgraad wel (rechter plaatje) en niet (linker plaatje) hoog genoeg is om de solidariteitsreserve vanuit het fondsvermogen initieel te vullen tot het optimale niveau.

*Grafiek 11: verwachte ontwikkeling hoogte solidariteitsreserve bij verschillende hoogtes van de actuele dekkingsgraad*



#### Actuele dekkingsgraad hoger dan 104% maar lager dan 107,2%

Bij een actuele dekkingsgraad die hoger is dan 104% maar lager is dan 107,2% krijgt de financiering van de compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek uit het fondsvermogen voorrang op het aanvullend op de technische voorziening in de persoonlijke pensioenvermogens toedelen van fondsvermogen aan alle deelnemers.

Arbeidsvoorwaardelijke partijen vinden het evenwichtig dat actieve deelnemers in specifieke leeftijdsgroepen die te maken krijgen met een verwachte daling van hun toekomstige pensioenopbouw als gevolg van het vervallen van de doorsneesystematiek hiervoor worden gecompenseerd, ondanks dat dit met zich meebrengt dat andere (actieve) deelnemersgroepen dan minder profiteren van de extra toedeling van collectief fondsvermogen aan de persoonlijke pensioenvermogens. Bovendien geldt zowel voor het bij invaren initieel vullen van de solidariteitsreserve als het eenmalig financieren van de compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek, dat deze beide uit de collectieve buffer van het fonds worden gefinancierd, en niet uit persoonlijke pensioenvermogens van deelnemers. Arbeidsvoorwaardelijke partijen zien onderlinge solidariteit en collectiviteit, ook tussen generaties, als passend bij de groep deelnemers. Daarbij speelt ook mee dat de transitie eenmalig is en het mislopen van compensatie in de tijd niet 'ingelopen' kan worden.

#### Actuele dekkingsgraad hoger dan 101% maar lager dan 107,2%

Als de actuele dekkingsgraad op 1 juli 2025 tussen de 101% en 107,2% ligt, gaan arbeidsvoorwaardelijke partijen in overleg om te bepalen of zij het transitiemoment willen uitstellen naar een latere datum. Daarbij zullen voor- en nadelen van een dergelijk scenario dienen te worden afgewogen. Als dit zich voor doet, zullen arbeidsvoorwaardelijke partijen hierover tijdig moeten besluiten.

#### Actuele dekkingsgraad hoger dan 107,2%

Uitgaande van de actuele dekkingsgraad van 125,2% per februari 2024 zal er sprake zijn van een resterend collectief vermogen bij invaren dat als aanvulling op de technische voorziening in de persoonlijke pensioenvermogens zal worden verdeeld. De transitie is toekomstgericht en beoogt niet om zaken die in het verleden zijn ontstaan te repareren. Arbeidsvoorwaardelijke partijen realiseren zich dat er onder het huidige pensioenstelsel per 1 januari 2024 sprake is van een cumulatieve indexatie-achterstand van 17,4% voor de actieven en 17,67% voor de gewezen deelnemers en gepensioneerden. Indexatie is voorwaardelijk en besluiten hierover door het pensioenfonds in het verleden zijn telkens een resultaat geweest van een evenwichtige belangenafweging door het pensioenfondsbestuur. Herstel van indexatieachterstanden bij de transitie is niet mogelijk, omdat de mate van achterstand per individu verschillend is, terwijl bij de verdeling van het fondsvermogen wordt gewerkt met leeftijdscohorten.

Bij een actuele dekkingsgraad op de transitiedatum van meer dan 107,2% zijn arbeidsvoorwaardelijke partijen van mening dat een (gedeeltelijk) herstel van de indexatieachterstanden een impliciet onderdeel van de transitie kan zijn via de allocatie van het resterend fondsvermogen over leeftijdscohorten. De grootte van de cumulatieve indexatie-achterstand per 1 januari 2024 voor actieven en inactieven is volgens arbeidsvoorwaardelijke partijen vergelijkbaar en daarom op dit moment geen aanleiding om beide groepen op een verschillende wijze te behandelen bij deze allocatie van resterend vermogen, maar als het verschil in cumulatieve indexatie-achterstand tussen actieven en inactieven op de transitiedatum groter is dan 5%-punt, verzoeken arbeidsvoorwaardelijke partijen het pensioenfonds met dit aspect rekening te houden bij de verdeling van het resterend fondsvermogen over de persoonlijke pensioenvermogens van beide groepen deelnemers.

### 8.8 Conclusie evenwichtigheid totaal

Arbeidsvoorwaardelijke partijen streven een evenwichtige transitie na op totaalniveau. Ten aanzien van de transitie hebben arbeidsvoorwaardelijke partijen de volgende transitiedoelstellingen geformuleerd (zie ook hoofdstuk 3):

1. De hoogte van de ingegane pensioenuitkeringen blijft direct voor en na het invaren tenminste gelijk.

2. Actieve deelnemers worden adequaat gecompenseerd voor het mislopen van verwachte toekomstige pensioenopbouw als gevolg van het vervallen van de doorsneesystematiek.
3. Voor alle leeftijdsgroepen wordt een zoveel mogelijk gelijk effect gerealiseerd, gemeten naar de procentuele voor- of achteruitgang van de (verwachte) pensioenuitkering en/of netto profijt.

Voor arbeidsvoorwaardelijke partijen blijven collectiviteit en solidariteit belangrijke uitgangspunten. Zo zijn collectiviteit en solidariteit uitgangspunten geweest voor de contractkeuze, het invaren, de initiële vulling van de solidariteitsreserve en financiering van de eenmalige compensatie, en de onderbrenging van de nieuwe pensioenregeling bij het huidige pensioenfonds.

Met het oog op evenwichtigheid van de gemaakte afspraken hebben arbeidsvoorwaardelijke partijen de drie transitiedoelstellingen in volgorde van belangrijkheid gezet. Reden hiervoor is, naast wet- en regelgeving, ook het handelingsperspectief van verschillende groepen deelnemers. De prioritering van de doelstellingen is terug te zien in de voorrangregels bij het invaren.

Ten aanzien van de derde doelstelling realiseren arbeidsvoorwaardelijke partijen zich dat het effect van de transitie nooit voor alle maatmensen (bij vervangingsratio) of alle deelnemers (bij netto profijt) hetzelfde kan zijn. Dat komt door het werken met aannames, de door DNB voorschreven scenario-set en de grote onderlinge verschillen tussen deelnemers (zie ook bijlage 1). Er is met maatmensen gewerkt om onderlinge vergelijkbaarheid te vergroten en de gevoeligheid van kenmerken inzichtelijk te maken. De interpretatie van de maatstaf netto profijt is conceptueel complex omdat deze een gemiddelde laat zien per geboortjaar in een niet-bestaand risicovrije economische wereld.

Binnen de bovengenoemde beperkingen hebben arbeidsvoorwaardelijke partijen gezocht naar manieren om de evenwichtigheid van het totaal aan transitie-afspraken te optimaliseren. Daartoe is in de aannames voor de vaststelling van de compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek per leeftijdsgroep uiteindelijk besloten dat arbeidsvoorwaardelijke partijen naar leeftijd willen differentiëren voor wat betreft de gemiddelde leeftijd waarop werknemers naar verwachting zullen stoppen met werken en met pensioen gaan. De vaststelling van de compensatie is hierdoor niet gewijzigd op totaalniveau, maar de verdeling van de compensatie over de actieven onderling kon hierdoor worden geoptimaliseerd zodat het resultaat voor vergelijkbare groepen maatmensen meer op een lijn is komen te liggen.

Bij invaren op een actuele dekkingsgraad die hoger is dan 107.2% wordt het resterend fondsvermogen toebedeeld aan de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers. Arbeidsvoorwaardelijke partijen hebben daarbij oog gehad voor de actuele hoogte van de cumulatieve-indexatie achterstand voor actieven en voor inactieven, maar gaf de hoogte per 1 januari 2024 geen aanleiding om hierbij onderscheid te maken tussen beide groepen deelnemers.

Daarnaast hebben arbeidsvoorwaardelijke partijen extra handelingsperspectief voor werknemers gecreëerd door de introductie van een nieuwe bij-spaarmogelijkheid en de mogelijkheid om een hoog-laag constructie toe te passen op moment dat het op risicobasis verzekerde partnerpensioen tot uitkering zou komen.

Arbeidsvoorwaardelijke partijen hebben geprobeerd om het *totaalpakket aan gemaakte afspraken* zo evenwichtig mogelijk te laten uitpakken voor *alle* groepen belanghebbenden. Daartoe zijn de voor- en nadelen van de transitie voor verschillende groepen belanghebbenden beoordeeld en gewogen, waarbij aan sommige effecten een zwaarder gewicht is toegekend dan aan andere effecten. Arbeidsvoorwaardelijke partijen hebben ten aanzien van de in dit transitieplan gemaakte afspraken over de nieuwe regeling (inclusief premieniveau, type contract, doelstelling solidariteitsreserve, vormgeving partnerpensioen en bij-spaaroptie), het invaren (inclusief verdeel- en voorrangregels) en compensatie de perspectieven en belangen van actieve, gewezen en gepensioneerde deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, en de werkgever afgewogen en zijn van mening dat met de gemaakte afspraken zoals vastgelegd in het transitieplan sprake is van een evenwichtige transitie als geheel.

## 9. Hoorrecht pensioengerechtigden en gewezen deelnemers

De werkgever dient de vereniging van gepensioneerden of gewezen deelnemers in de gelegenheid te stellen om een oordeel uit te spreken over het transitieplan (art. 150g Wtp).

Namens de pensioengerechtigden en gewezen deelnemers heeft de Vereniging van Oud Cabinepersoneel KLM ('VOC-KLM') zich op 3 november 2021 per brief bij de arbeidsvoorwaardelijke partijen voor KLM cabinepersoneel gemeld. Er hebben zich geen andere verenigingen van gepensioneerden of gewezen deelnemers gemeld.

Vanaf 23 augustus 2022 hebben er frequent en periodiek sessies plaatsgevonden tussen arbeidsvoorwaardelijk partijen en de vertegenwoordiging van VOC-KLM. Deze sessies hadden als doel:

- Kennisdeling: KLM heeft door specialisten op hun vakgebied een sessie over het hoorrecht en invaren georganiseerd, over evenwichtigheid en voorrangsregels bij invaren en de wettelijke maatstaf 'netto profijt'. Deze sessies hadden tot doel om de VOC-KLM te ondersteunen bij de algemene kennisvergarig;
- Klankborden: het over en weer uitdelen van perspectief en overwegingen. Doel was om inzicht, kennis en begrip voor elkaars eventueel verschillende perspectieven te verkrijgen zodat arbeidsvoorwaardelijke partijen in alle zorgvuldigheid een evenwichtigheidsafweging konden maken. Door de tussentijdse sessies is zoveel mogelijk voorkomen dat het transitieplan voor de VOC-KLM verrassingen zou bevatten en andersom dat het hoorrecht zou leiden tot onvoorziene aanbevelingen of vragen die aanvullend onderzoek vragen van arbeidsvoorwaardelijke partijen;
- Samenwerking met het oog op communicatie: partijen hebben over en weer elkaar de communicatie aan hun leden/achterban/werknemers toegestuurd om elkaar niet te verrassen en onderling best practices gedeeld;
- Positionering: op 29 november 2023 heeft de VOC-KLM een position paper opgestuurd naar arbeidsvoorwaardelijke partijen ter formele bekendmaking van voorlopige standpunten en prioriteiten. De position paper is tijdens vervolgsessies besproken voor verdere begripsvorming en voorlopige standpunten.

Op 26 april 2024 is het concept transitieplan aan de vertegenwoordiging van de VOC-KLM verstuurd, met het verzoek om uiterlijk op 23 mei 2024 inhoudelijk te reageren. De VOC-KLM heeft haar oordeel op het concept transitieplan aan arbeidsvoorwaardelijke partijen toegestuurd op 23 mei 2024, en een aanscherping (opgenomen in bijlage 4) op 27 mei 2024. Arbeidsvoorwaardelijke partijen hebben dit oordeel op 24 mei 2024 met vertegenwoordiging van de VOC-KLM besproken en op 6 juni 2024 een uitgebreide reactie gestuurd (opgenomen in bijlage 5).

Het is een bewuste keuze van arbeidsvoorwaardelijke partijen om het hoorrecht op het concept transitieplan te laten plaatsvinden voorafgaand aan de achterbanraadpleging door de vakbonden. Op die manier kunnen arbeidsvoorwaardelijke partijen de aanbevelingen die uit het hoorrecht zijn voortgekomen overwegen en desgewenst het transitieplan aanpassen, voordat het ter stemming aan de achterbannen van de betrokken vakbonden wordt voorgelegd.

Arbeidsvoorwaardelijke partijen hebben geprobeerd om het totaalpakket aan gemaakte afspraken zo evenwichtig mogelijk te laten uitpakken voor alle groepen belanghebbenden. De voor- en nadelen van de transitie voor verschillende groepen belanghebbenden zijn beoordeeld en gewogen. Aan sommige effecten is een groter gewicht gehangen dan aan andere effecten. De VOC-KLM beoordeeld de voorgestelde transitie als niet evenwichtig op basis van een aantal pijnpunten dat uit hun ledenconsultatie naar voren is gekomen. Kort samengevat gaat het over:

1. er is geen compensatie voor de cumulatieve indexatie-achterstand van gepensioneerden voorafgaand aan het invaren;

2. de solidariteitsreserve na invaren gevuld zal worden met 10% van het overrendement van de gepensioneerden;
3. de compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek wordt gefinancierd uit het beschikbaar fondsvermogen bij invaren;
4. dat er negatieve effecten voor pensioengerechtigden zullen zijn van het stopzetten van de NAP.

Ten aanzien van punt 1: Het pensioenfonds gaat over indexatie of inhaalindexatie, niet de arbeidsvoorwaardelijke partijen. Arbeidsvoorwaardelijke partijen zijn van mening dat de cumulatieve indexatie achterstand die is ontstaan onder de FTK-omgeving, bij de verdeling van het resterend fondsvermogen bij invaren gedeeltelijk wordt gecorrigeerd. De huidige cumulatieve indexatie-achterstand voor actieven en inactieven is ongeveer gelijk en vormt daarom geen aanleiding om bij de verdeling van het resterend fondsvermogen onderscheid te maken tussen beide groepen deelnemers. Naar aanleiding van het hoorrecht hebben arbeidsvoorwaardelijke partijen hieraan expliciet toegevoegd dat zij van mening zijn dat het pensioenfonds hier bij verdeling van het resterend fondsvermogen bij invaren wel rekening mee kan houden op moment dat het onderlinge verschil groter is dan 5%-punt.

Ten aanzien van punt 2: Het pensioenfonds gaat over de vaststelling van de vulregels voor de solidariteitsreserve, niet de arbeidsvoorwaardelijke partijen. Ten aanzien van de vulregels voor de solidariteitsreserve hebben arbeidsvoorwaardelijke partijen een verzoek aan het pensioenfonds opgenomen om te onderzoeken of en hoe het eventueel mogelijk is om ook een deel van het overrendement van actieven die vlak voor hun pensioen zitten hiervoor te gebruiken.

Ten aanzien van punt 3: Over de financiering van de compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek uit het fondsvermogen verschillen de VOC-KLM en de arbeidsvoorwaardelijke partijen van mening. Arbeidsvoorwaardelijke partijen zijn van mening dat – binnen het kader van het totaal aan gemaakte afspraken in het transitieplan – solidariteit van gepensioneerde en gewezen deelnemers mag worden gevraagd met de actieve deelnemers die door het vervallen van de doorsneesystematiek worden geraakt in het perspectief op hun in de toekomst nog op te bouwen pensioen. Het totaal van gemaakte afspraken houdt namelijk onder andere in dat andersom solidariteit van actieven met gepensioneerde deelnemers wordt gevraagd door een deel van het fondsvermogen bij invaren aan te wenden voor de initiële vulling van de solidariteitsreserve tot het optimale niveau. En hoewel actieve deelnemers meer handelingsperspectief hebben dan gepensioneerde deelnemers en gebruik kunnen maken van de nieuwe bij-spaarregeling, kunnen zij daarmee niet het deel aan toekomstige opbouw dat zij mislopen als gevolg van het vervallen van de doorsneesystematiek goedmaken. De financiering van de compensatie leidt niet tot een daling van de uitkeringen van gepensioneerde, maar tot een minder grote stijging bij het invaren door het toedelen van het resterende fondsvermogen.

Ten aanzien van punt 4: Arbeidsvoorwaardelijke partijen hebben oog voor de belangen van de gepensioneerden met een tijdelijke of levenslange NAP-uitkering. Het pensioenfonds onderzoekt of de NAP-uitkeringen ingevaren kunnen worden zonder fiscaal nadeel en tegen betaalbare administratiekosten, dan wel of deze uitkeringen afgekocht kunnen worden. Bij afkoop zal geen fiscaal nadeel optreden, omdat de NAP-uitkering ook nu al onderdeel is van het persoonlijk vermogen van de deelnemers.

Tot slot heeft de feedback vanuit het hoorrecht geleid tot toevoeging van een conclusie over het evenwichtigheidsoordeel, de toevoeging van nadere duiding bij kwantitatieve analyses en, op verschillende plekken in het transitieplan, aanscherping of verduidelijking van de tekst.

## 10. Vervolgproces en communicatie

KLM zal, namens arbeidsvoorwaardelijke partijen, het Pensioenfonds KLM Cabinepersoneel verzoeken om de nieuwe pensioenovereenkomst vanaf 1 januari 2026 uit te voeren. Daarbij zal worden verzocht om:

- de tot 1 januari 2026 opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten inclusief de NAP via een interne collectieve waardeoverdracht over te dragen naar de nieuwe pensioenregeling volgens art 150m Wtp;
- de solidariteitsreserve initieel te vullen wanneer de hoogte van de actuele dekkinggraad dit mogelijk maakt op de in dit transitieplan beschreven wijze;
- de deelnemers die nadeel ondervinden van het vervallen 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 zijn website ([www.klmcabinefonds.nl](http://www.klmcabinefonds.nl)) beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en gepensioneerden volgens art. 150d Wtp.

## Bijlage 1: Overzicht maatmensen

Op basis van de karakteristieken van het pensioenfonds en de deelnemers is door het pensioenfonds een set maatmensen vastgesteld.

Belangrijkste kenmerken actieve deelnemers:

- De actieve deelnemers bestaan uit zowel KLM als KLC cabinepersoneel. Het KLC cabinepersoneel vormt circa 9,2% van de actieve deelnemers.
- De groep cabin attendants maakt met 73% van de actieve deelnemers de grootste groep uit.
- Voor de actieven ligt het zwaartepunt in de leeftijden tussen 41 en 60 jaar.
- In 2023 neemt 94% deel aan de eindloonregeling, 6% aan de middelloonregeling. De leeftijd van de deelnemers aan de middelloonregeling ligt de 40 en de 60 jaar.

Belangrijkste kenmerken gepensioneerde en gewezen deelnemers:

- De groep pensioengerechtigden is relatief jong voor een pensioenfonds. Ongeveer de helft van hen is tussen de 61 en 70 jaar oud.
- Voor de gewezen deelnemers ligt het zwaartepunt in de leeftijden tussen 46 en 55 jaar.

Voor een verdere beschrijving van de deelnemersstatistieken van het pensioenfonds wordt verwezen naar het meest recente jaarverslag van het pensioenfonds, te vinden op [www.klmcabinerfonds.nl](http://www.klmcabinerfonds.nl).

De set maatmensen voldoet volgens arbeidsvoorwaardelijke partijen aan de volgende voorwaarden:

- onderlinge vergelijkbaarheid van deelnemers
- inzicht in gevoeligheid van uitkomsten

Uitgangspunten voor de maatmensen voor de actieve deelnemers:

- De maatmensen starten op 21-jarige leeftijd, werken gedurende de loopbaan fulltime en gaan met pensioen op de normpensioenleeftijd van 60 jaar.
- Het tot de transitiedatum opgebouwde pensioen wordt berekend volgens bovenstaande aannames.
- Het salaris ontwikkelt zich volgens de salaristabel voor 'KLM cabinepersoneel met een indiensttredingsdatum na 27 augustus 2014' per januari 2023 die met de algemene cao-loonrondes zijn verhoogd voor de tussenliggende periode tot aan 1 januari 2024.
- Er wordt een loopbaanpad onderscheiden waarin de maatmens cabin attendant is en blijft (CC01) en een loopbaanpad waarin de maatmens na 10 jaar promotie maakt naar purser en vervolgens na 10 jaar tot senior purser (CC05). Deze aannames zijn door het pensioenfonds getoetst in 2019. Omdat het langere termijn analyses betreft, is de atypische covid-periode daarna niet geschikt om de toetsing te herhalen. De twee loopbaanpaden worden, los van de pensioentransitie, ook door het fonds gebruikt bij haalbaarheidstoetsen en ALM-studies. In verband met de invoering van het nieuwe promotiebeleid (2024) hebben arbeidsvoorwaardelijke partijen ook gekeken naar effecten voor twee maatmensen die na respectievelijk 7 jaar en 10 jaar de stap naar purser en senior purser maken, maar die toonden geen opvallende verschillen ten opzichte van de bovenstaande aanname en zijn daarom verder niet opgenomen in het transitieplan.
- KLM cabinepersoneel bestaat voornamelijk uit cabin attendants, pusers en senior pusers. KLC cabinepersoneel bestaat voornamelijk uit cabin attendants, senior cabin attendants en cabin supervisors. Er worden alleen maatmensen gehanteerd voor KLM cabinepersoneel, omdat KLC cabinepersoneel doorgaans na vijf jaar doorstroomt naar KLM en hier qua salaris geen nadeel van ondervindt. Het berekende pensioen in dit transitieplan is voor KLC cabinepersoneel dat doorstroomt daarom een lichte onderschatting doordat het salaris in de realiteit eerder in de loopbaan iets hoger is. Voor wie binnen KLC promotie maakt geldt dat de uitkomsten, net als voor pusers bij KLM, tussen de resultaten van de cabin attendant en senior purser in liggen.



- Voor de leeftijdscategorieën waarvoor de compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek van toepassing is, zijn extra maatmensen toegevoegd met tussenleeftijden ten opzichte van de vijf-jaar cohorten om een preciezer beeld van het effect van de compensatie te kunnen zien.

Maatmensen voor actieve deelnemers in de eindloonregeling die cabin attendants zijn:

Nr	Leeftijd op de transitiedatum	Jaarloon inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering	Hoogte tot transitiedatum opgebouwd pensioen
1	21	€ 37.228	€ -
2	25	€ 38.637	€ 900
3	30	€ 43.055	€ 2.600
4	35	€ 51.327	€ 5.400
5	40	€ 61.952	€ 9.700
6	43	€ 61.952	€ 11.200
7	45	€ 61.952	€ 12.200
8	47	€ 61.952	€ 13.200
9	50	€ 61.952	€ 14.800
10	53	€ 61.952	€ 16.300
11	55	€ 61.952	€ 17.300
12	57	€ 61.952	€ 18.300

Maatmensen voor actieve deelnemers in de eindloonregeling die (in de toekomst) senior purser zijn:

Nr	Leeftijd op de transitiedatum	Jaarloon inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering	Hoogte tot transitiedatum opgebouwd pensioen
13	21	€ 37.228	€ -
14	25	€ 38.637	€ 900
15	35	€ 66.209	€ 7.800
16	45	€ 103.935	€ 24.000
17	55	€ 110.955	€ 36.800

Maatmensen voor actieve deelnemers in de middelloonregeling:

Nr	Leeftijd op de transitiedatum	Jaarloon inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering	Hoogte tot transitiedatum opgebouwd pensioen
18	45	€ 61.952	€ 9.900
19	55	€ 61.952	€ 14.600

Uitgangspunten voor de gewezen en pensioengerechtigde deelnemers:

- Het tot de transitiedatum opgebouwde pensioen van deze maatmensen wordt gelijkgesteld aan de hoogte van het gemiddeld opgebouwde pensioen voor de betreffende leeftijdsgroep en deelnemersgroep.

Maatmensen voor gewezen deelnemers:

Nr	Leeftijd op de transitiedatum	Jaarloon inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering	Hoogte tot transitiedatum opgebouwd pensioen
22	30	n.v.t.	€ 700
23	40	n.v.t.	€ 2.400
24	50	n.v.t.	€ 3.500

Maatmensen voor pensioengerechtigde deelnemers:

Nr	Leeftijd op de transitiedatum	Jaarloon inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering	Hoogte tot transitiedatum opgebouwd pensioen
25	60	n.v.t.	€ 17.400
26	65	n.v.t.	€ 23.300
27	70	n.v.t.	€ 21.700
28	75	n.v.t.	€ 11.000

## Bijlage 2: Algemene aannames

Het pensioenfonds stelt de analyses in het kader van de Wtp en ten behoeve van het transitieplan op met behulp van een model van Ortec. Daarin hanteert het pensioenfonds, tenzij anders aangegeven, de volgende aannames en uitgangspunten:

- Parameters pensioenregeling:
  - o Franchise, normpensioenleeftijd en maximaal pensioengevend loon volgens huidige regelingen
  - o Definitie pensioengrondslag volgens huidige pensioenregelingen
  - o Salarisontwikkelingen deelnemers conform gebruik in haalbaarheidstoetsen en ALM studie
- Economische uitgangspunten:
  - o Ontwikkeling franchise, maximaal pensioengevend loon en voorwaardelijke toeslagverlening (alleen in FTK) volgens inflatie scenario set (beschikbaar vanuit haalbaarheidstoets met update URM informatie)
  - o Risicodekkings zijn niet meegenomen (beperkt effect op uitkeringen)
  - o DNB scenario-set Q3 2023
  - o Financiële positie pensioenfonds per 30 juni 2023
- Beleggingsbeleid en rente-afdekking volgens onderstaande tabellen:

Leeftijd	Zakelijke waarden	Beschermingsrendement
Tot 40 jr	100%	0%
40 tot 45 jr	80%	25%
45 tot 50 jr	60%	40%
50 tot 60 jr	50%	80%
60 jr en ouder	40%	100%

Leeftijd	Rente-afdekking
Tot 40 jr	0%
40 tot 45 jr	25%
45 tot 50 jr	40%
50 tot 60 jr	80%
60 jr en ouder	100%

- Actuariële uitgangspunten:
  - o AG2022 prognosetafel (Startjaar 2023) met ervaringssterfte 2022 KLM Cabine
  - o Leeftijdsverschil man/vrouw 2,5 jaar
- Aannames financieel beleid solidariteitsreserve:

Initieel benodigde storting	3%
Vulregels	10% overrendement pensioengerechtigde deelnemers
Aanwending	Bescherming uitkering tegen daling (ongeacht de oorzaak), waarbij de laatste uitkering de ondergrens vormt. Bij een daling wordt vanuit de reserve de uitkering in het betreffende jaar aangevuld.

Maximum jaarlijks aan te wenden deel	Jaarlijks 3/10 van de solidariteitsreserve
Maximumniveau	7% totaal fondsvermogen
Uitdelingsmechanisme boven maximum	Het surplus wordt uitgedeeld naar rato van de persoonlijke pensioenvermogens van de pensioengerechtigde deelnemers

- Aannames voor uitkeringsbeleid:
  - o Kostenopslag bij inkoop pensioen 2,2% (niveau kostenvoorziening 2023)
  - o Projectierendement gelijk aan RTS
  - o 3 jaar spreiding schokken, geheugenloos, collectieve verwerking voor groep gepensioneerden
- Hoogte cumulatieve indexatie-achterstand te vinden op <https://klmcabinefonds.nl/onze-regelingen/pensioen-1-2-3-middeloon/hoe-zeker-uw-pensioen-middeloon/indexatie-middeloon> en <https://klmcabinefonds.nl/indexatie-eindloon>.

Nadere toelichting aangenomen 'spaarpremie' 27,4% (hoofdstuk 4.4):

Vaste premie huidige regeling	36,3%	Pensioengrondslag exclusief DBC
Af:		
Premie arbeidsongeschiktheidsdekkingen	1,2%	
Directe kosten	1,8%	= werkelijke uitvoeringskosten
Totaal	33,3%	
Premie	28,4%	Omgerekend naar pensioengrondslag
Af:		
Opslag excassokosten	2,5%	= dekking voor toekomstige kosten
Opslag MVEV	1,0%	
Resterende spaarpremie	27,4%	Pensioengrondslag

(bron: BSG)

Nadere toelichting aannames vaststellen ambitieniveau en mate van zekerheid nieuwe pensioenregeling (hoofdstuk 4.4):

Het fonds heeft bij het vaststellen van de ambitie en mate van zekerheid voor de nieuwe pensioenregeling gerekend met een fulltime standaard loopbaanpad zonder onderbrekingen. De cijfers zijn gebaseerd op de ALM-scenario's van het fonds en op een beleggingsbeleid waarvan de beschermingsportefeuille bestaat uit obligaties, renteswaps, woninghypotheken en veilige bedrijfsobligaties, en de rendementsportefeuille uit liquide vastrentende waarden (20%), liquide zakelijke waarden (55%) en illiquide zakelijke waarden (25%). Deze aannames wijken qua gehanteerde economische scenario's en beleggingsbeleid af van de analyses die voor de maatmensen zijn gebruikt in hoofdstuk 8. Arbeidsvoorwaardelijke partijen zijn van mening dat deze meer gedetailleerde manier van berekenen beter aansluit bij het beleid van het pensioenfonds en daardoor mogelijk een realistischer beeld geeft.

Aannames vaststelling compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek en compensatiestafel:

- Peildatum: 1 januari 2023
- Actuariële grondslagen:
  - o Prognosetafel AG2022 (startjaar 2023) en ervaringssterfte 2022 KLM Cabine
  - o Bij de leeftijdsbepaling wordt iedereen verondersteld te zijn geboren op 1 juli van haar/zijn geboortjaar
  - o Vrouw/man verhouding 76,7%/23,3%
  - o Normpensioenleeftijd 60 jaar

- Rekenrente: de gemiddelde rente die bij het gehanteerde actievenbestand tot dezelfde doorsneepremie leidt als de DNB-rentetermijnstructuur per 30 november 2023 – dit leidt tot een gemiddelde rente van 2,63%
- Individuele loonontwikkeling voor zover het de treden van de huidige salarisschaal betreft
- Looninflatie: 2,4% (verwachtingswaarde looninflatie Besluit financieel toetsingskader art 23a)
- Prijsinflatie: 2% (verwachtingswaarde prijsinflatie Besluit financieel toetsingskader art 23a)
- Er worden geen vertrekansen meegenomen.
- Berekeningwijze:
  - o Voor de berekening wordt ervan uitgegaan dat alle deelnemers deelnemen in een middelloonregeling met een opbouwpercentage van 1,33%, inclusief de per 2023 van toepassing zijnde parameters binnen de middelloonregeling.
  - o Op basis van het gehanteerde actievenbestand wordt een doorsneepremie afgeleid, die uitgedrukt wordt in een percentage van de pensioengrondslagsom.
  - o Uitgaande van deze doorsneepremie wordt voor iedere leeftijd het overeenkomstige, leeftijdsafhankelijke (degressieve) opbouwpercentage afgeleid op basis van het actuariële tarief op de peildatum.
  - o Vervolgens wordt voor iedere leeftijd de te bereiken opbouw (als percentage van de pensioengrondslag) binnen de huidige middelloonregeling en de fictieve pensioenregeling met degressieve opbouw berekend. Die opbouw wordt verondersteld door te lopen tot de leeftijd van 61 jaar en 8 maanden.
  - o Het positieve verschil tussen de twee percentages – bereikbare opbouw binnen huidige middelloonregeling minus fictieve regeling – is de compensatie als percentage van de pensioengrondslag.
  - o De waarde van compensatie wordt berekend op basis van het actuariële tarief op de peildatum. De compensatiestafel wordt gevormd door de per leeftijd berekende waarde uit te drukken in de pensioengrondslag.

Tabel 5: compensatie-stafel doorsneesystematiek

Leeftijd	Compensatie % pensioengrondslag	Leeftijd	Compensatie % pensioengrondslag	Leeftijd	Compensatie % pensioengrondslag
18	0.00%	35	36.96%	52	35.90%
19	0.00%	36	38.21%	53	31.47%
20	0.00%	37	40.76%	54	27.57%
21	0.00%	38	40.89%	55	23.47%
22	0.00%	39	43.36%	56	18.80%
23	0.00%	40	46.94%	57	14.30%
24	0.00%	41	48.59%	58	9.03%
25	0.00%	42	49.72%	59	6.53%
26	0.00%	43	51.13%	60	0.00%
27	0.00%	44	50.18%	61	0.00%
28	0.00%	45	49.72%	62	0.00%
29	4.54%	46	49.44%	63	0.00%
30	11.79%	47	47.48%	64	0.00%
31	20.96%	48	46.44%	65	0.00%
32	24.16%	49	44.25%	66	0.00%
33	34.10%	50	41.64%	67	0.00%
34	35.79%	51	39.29%	68	0.00%

## Bijlage 3a: Kwantitatieve analyse transitie-effecten actieven

### Algemene toelichting bij grafieken en tabellen:

De maatmensen die promotie hebben gemaakt of in de toekomst gaan maken naar senior purser hebben een iets lagere gewogen vervangingsratio dan de maatmensen die cabin attendant blijven komt doordat de uitkomsten worden getoond als verhouding van het pensioen uitgedrukt als percentage van de gemiddelde opbouwgrondslag. De senior pusers bereiken een hoger pensioen, maar door de toekomstige salarisstijgingen stijgt de gemiddelde pensioengrondslag sneller, waardoor de ratio tussen beide lager uitkomt. Hoe later in de loopbaan iemand promotie maakt, hoe minder de hogere premie als gevolg van het hogere loon relatief kan renderen. Dit effect is inherent aan een premieregeling die verplicht is in het nieuwe pensioenstelsel.

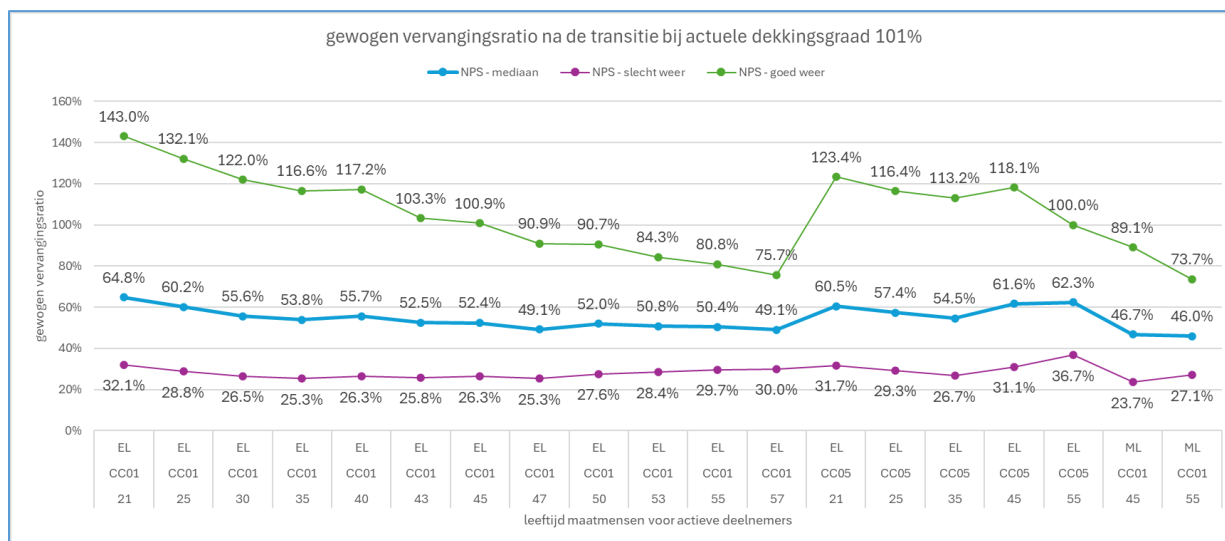
Naarmate de actuele dekkingsgraad stijgt, nemen de vervangingsratio's van de maatmensen toe. Dit effect is het grootst voor de maatmensen die relatief veel pensioen hebben opgebouwd tot de transitiedatum.

Voor oudere maatmensen is het verschil tussen de vervangingsratio in het mediane en slecht-weer economisch scenario relatief kleiner dan voor jongere maatmensen, dat komt doordat het beleggingsrisico wordt afgebouwd naarmate de maatmens dichterbij de pensioendatum komt.

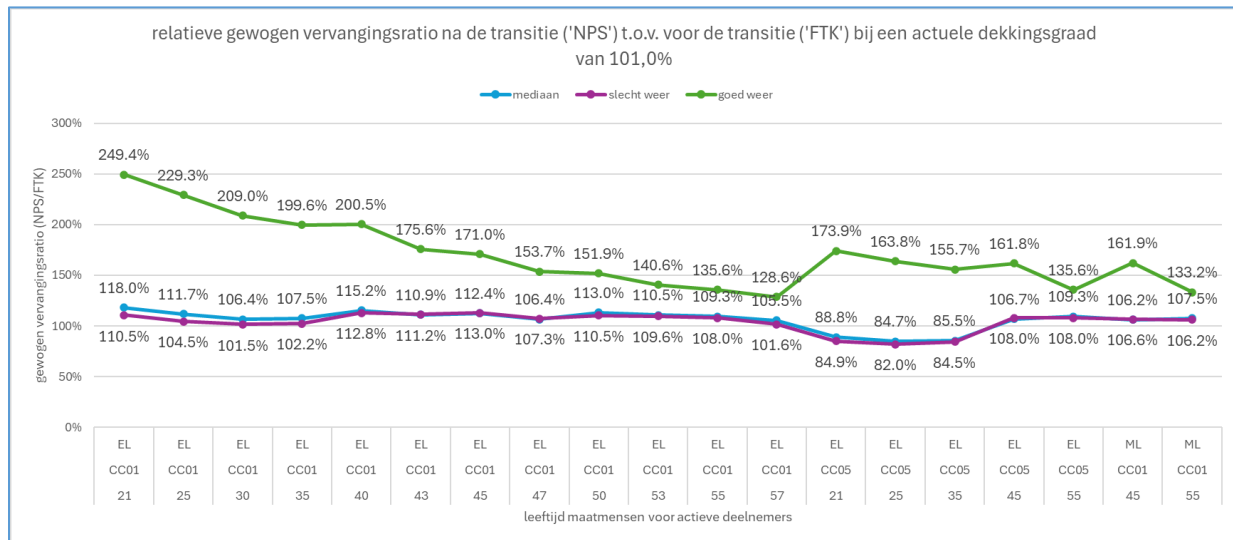
De financiering van de compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek uit het vermogen bij invaren heeft een beperkte impact op de vervangingsratio's van de deelnemers die geen compensatie ontvangen.

Tabel 6 laat zien dat de initiële vulling van de solidariteitsreserve bij de actieve maatmensen onderling voor een evenwichtiger beeld zorgt ten aanzien van de kans en omvang van verlagingen in de uitkeringsfase. Bij invaren op een actueel dekkingsgraad van 101% neemt de kans op een verlaging toe van 6% voor de jongste naar 10,4% voor de oudste maatmens. Bij invaren op een actuele dekkingsgraad van 104%, te zien in tabel 7, wordt de solidariteitsreserve wel initieel gevuld en is direct zichtbaar dat de kans op verlaging van de uitkering voor alle leeftijden daalt naar tussen de 5,8% en 7,1%. Het invaren op een nog hogere dekkingsgraad leidt niet tot een andere verdeling van de kans en/of omvang van verlagingen.

Grafiek 12: gewogen vervangingsratio voor maatmensen actieve deelnemers na de transitie ('NPS'), bij een actuele dekkingsgraad van 101% in een goed weer, mediaan en slecht weer economisch scenario



Grafiek 13: gewogen vervangingsratio voor maatmensen actieve deelnemers na de transitie ('NPS') t.o.v. voor de transitie ('FTK'), bij een actuele dekking van 101% in een goed weer, mediaan en slecht weer economisch scenario



Tabel 6: kans op kortingen en verhogingen voor maatmensen actieve deelnemers na de transitie (NPS) en voor de transitie (FTK) bij een actuele dekking van 101%

Leeftijd	21		25		30		35	
Functie	CC01		CC01		CC01		CC01	
Regeling	EL		EL		EL		EL	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	4.1%	6.0%	4.4%	6.2%	4.6%	6.6%	5.0%	6.9%
Mate van korting	-2.9%	-4.9%	-2.9%	-5.0%	-2.9%	-5.1%	-3.1%	-5.2%
Kans x mate van korting	0.1%	0.3%	0.1%	0.3%	0.1%	0.3%	0.2%	0.4%
Kans op verhoging	82.7%	59.0%	82.4%	58.8%	82.0%	58.4%	81.6%	58.4%
Mate van verhoging	2.3%	3.7%	2.3%	3.8%	2.3%	3.9%	2.3%	4.0%
Kans x mate van verhoging	1.9%	2.2%	1.9%	2.2%	1.9%	2.3%	1.9%	2.3%

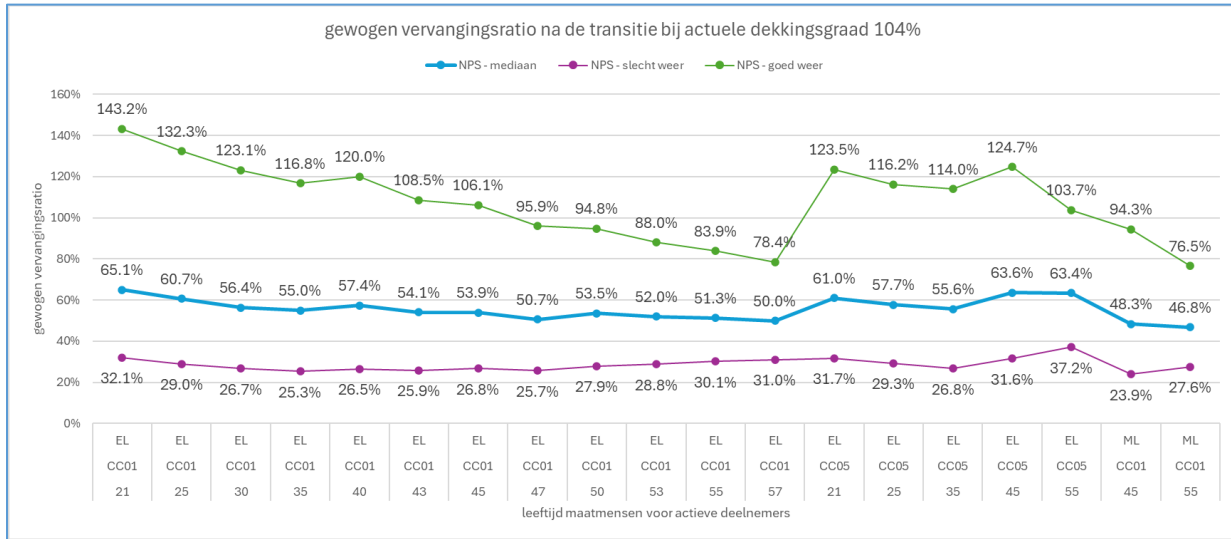
Leeftijd	40		43		45		47	
Functie	CC01		CC01		CC01		CC01	
Regeling	EL		EL		EL		EL	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	5.6%	7.4%	6.1%	7.8%	6.5%	8.0%	7.0%	8.3%
Mate van korting	-3.1%	-5.1%	-3.1%	-5.1%	-3.1%	-5.1%	-3.2%	-5.2%
Kans x mate van korting	0.2%	0.4%	0.2%	0.4%	0.2%	0.4%	0.2%	0.4%
Kans op verhoging	80.8%	58.6%	80.2%	58.5%	79.6%	58.9%	78.9%	59.0%
Mate van verhoging	2.4%	4.0%	2.4%	4.0%	2.4%	4.0%	2.4%	4.0%
Kans x mate van verhoging	1.9%	2.4%	1.9%	2.3%	1.9%	2.4%	1.9%	2.3%

Leeftijd	50		53		55		57	
Functie	CC01		CC01		CC01		CC01	
Regeling	EL		EL		EL		EL	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	7.9%	8.7%	8.7%	9.3%	9.8%	9.7%	11.0%	10.4%
Mate van korting	-3.1%	-5.1%	-3.0%	-5.1%	-3.4%	-4.9%	-3.1%	-4.9%
Kans x mate van korting	0.2%	0.4%	0.3%	0.5%	0.3%	0.5%	0.3%	0.5%
Kans op verhoging	77.9%	59.1%	76.6%	59.5%	75.2%	60.1%	72.5%	60.9%
Mate van verhoging	2.5%	4.0%	2.5%	3.9%	2.5%	3.9%	2.5%	3.9%
Kans x mate van verhoging	1.9%	2.3%	1.9%	2.3%	1.9%	2.3%	1.8%	2.4%

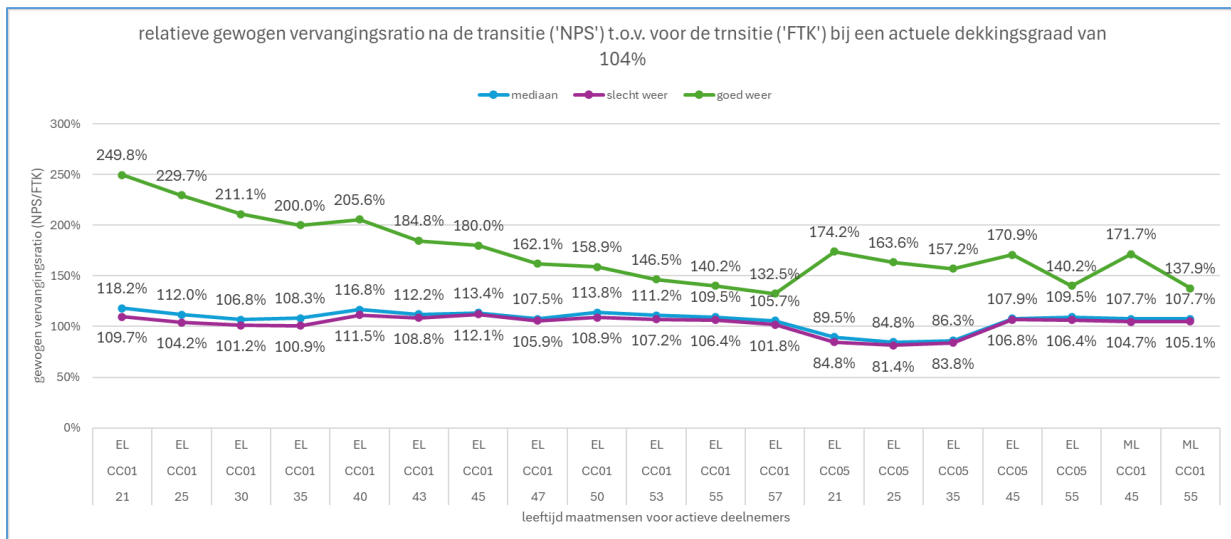
Leeftijd	21		25		35		45	
Functie	CC05		CC05		CC05		CC05	
Regeling	EL		EL		EL		EL	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	4.1%	6.0%	4.4%	6.2%	5.0%	6.9%	6.5%	8.0%
Mate van korting	-2.9%	-4.9%	-2.9%	-5.0%	-3.1%	-5.2%	-3.1%	-5.1%
Kans x mate van korting	0.1%	0.3%	0.1%	0.3%	0.2%	0.4%	0.2%	0.4%
Kans op verhoging	82.7%	59.0%	82.4%	58.8%	81.6%	58.4%	79.6%	58.9%
Mate van verhoging	2.3%	3.7%	2.3%	3.8%	2.3%	4.0%	2.4%	4.0%
Kans x mate van verhoging	1.9%	2.2%	1.9%	2.2%	1.9%	2.3%	1.9%	2.4%

Leeftijd	55		45		55	
Functie	CC05		CC01		CC01	
Regeling	EL		ML		ML	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	9.8%	9.7%	6.5%	8.0%	9.8%	9.7%
Mate van korting	-3.4%	-4.9%	-3.1%	-5.1%	-3.4%	-4.9%
Kans x mate van korting	0.3%	0.5%	0.2%	0.4%	0.3%	0.5%
Kans op verhoging	75.2%	60.1%	79.6%	58.9%	75.2%	60.1%
Mate van verhoging	2.5%	3.9%	2.4%	4.0%	2.5%	3.9%
Kans x mate van verhoging	1.9%	2.3%	1.9%	2.4%	1.9%	2.3%

Grafiek 14: gewogen vervangingsratio voor maatmensen actieve deelnemers na de transitie ('NPS'), bij een actuele dekingsgraad van 104% in een goed weer, mediaan en slecht weer economisch scenario



Grafiek 15: gewogen vervangingsratio voor maatmensen actieve deelnemers na de transitie ('NPS') t.o.v. voor de transitie ('FTK'), bij een actuele dekingsgraad van 104% in een goed weer, mediaan en slecht weer economisch scenario





Tabel 7: kans op kortingen en verhogingen voor maatmensen actieve deelnemers na de transitie ('NPS') en voor de transitie ('FTK') bij een actuele dekkingsgraad van 104%

Leeftijd	21		25		30		35	
Functie	CC01		CC01		CC01		CC01	
Regeling	EL		EL		EL		EL	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	4.1%	5.8%	4.3%	6.0%	4.6%	6.2%	5.0%	6.4%
Mate van korting	-2.9%	-5.0%	-2.9%	-5.1%	-2.9%	-5.2%	-3.1%	-5.3%
Kans x mate van korting	0.1%	0.3%	0.1%	0.3%	0.1%	0.3%	0.2%	0.3%
Kans op verhoging	82.8%	59.1%	82.5%	59.0%	82.1%	58.6%	81.7%	58.8%
Mate van verhoging	2.3%	3.7%	2.3%	3.8%	2.3%	3.9%	2.3%	4.1%
Kans x mate van verhoging	1.9%	2.2%	1.9%	2.2%	1.9%	2.3%	1.9%	2.4%

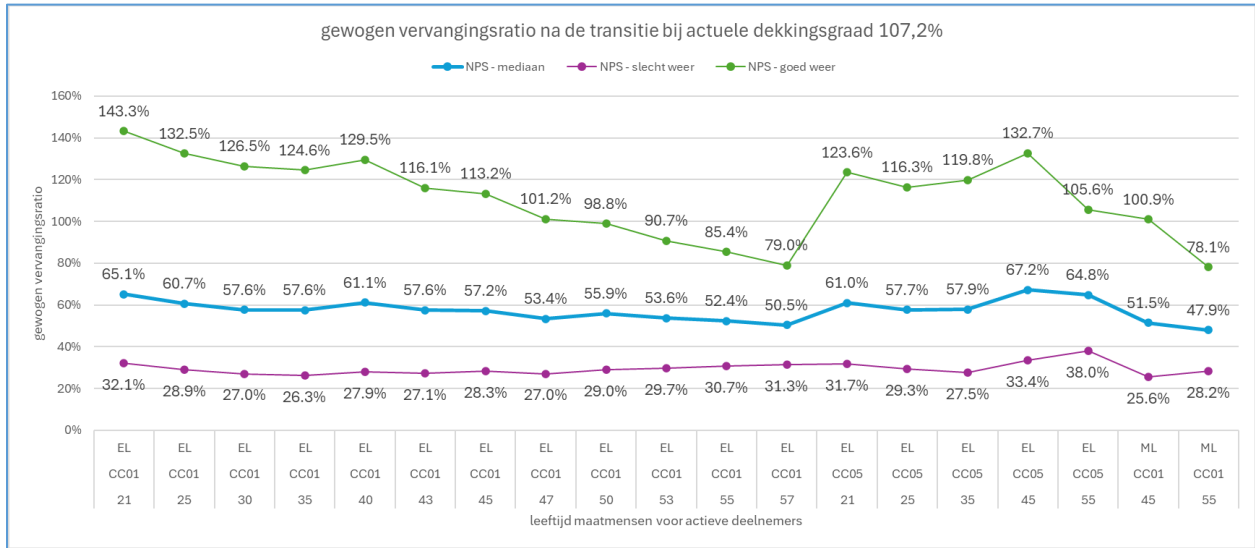
Leeftijd	40		43		45		47	
Functie	CC01		CC01		CC01		CC01	
Regeling	EL		EL		EL		EL	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	5.5%	6.6%	6.0%	6.8%	6.4%	7.0%	6.9%	7.0%
Mate van korting	-3.1%	-5.3%	-3.1%	-5.3%	-3.1%	-5.3%	-3.1%	-5.4%
Kans x mate van korting	0.2%	0.3%	0.2%	0.4%	0.2%	0.4%	0.2%	0.4%
Kans op verhoging	81.0%	59.2%	80.4%	59.1%	79.8%	59.4%	79.1%	59.2%
Mate van verhoging	2.4%	4.1%	2.4%	4.2%	2.4%	4.2%	2.4%	4.1%
Kans x mate van verhoging	1.9%	2.4%	1.9%	2.5%	1.9%	2.5%	1.9%	2.5%

Leeftijd	50		53		55		57	
Functie	CC01		CC01		CC01		CC01	
Regeling	EL		EL		EL		EL	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	7.7%	7.1%	8.4%	7.1%	9.3%	6.9%	10.4%	6.6%
Mate van korting	-3.1%	-5.4%	-3.0%	-5.5%	-3.3%	-5.6%	-3.0%	-5.9%
Kans x mate van korting	0.2%	0.4%	0.3%	0.4%	0.3%	0.4%	0.3%	0.4%
Kans op verhoging	78.2%	58.8%	77.0%	58.7%	75.9%	58.8%	73.7%	58.6%
Mate van verhoging	2.5%	4.1%	2.5%	4.1%	2.5%	4.1%	2.5%	4.1%
Kans x mate van verhoging	1.9%	2.4%	1.9%	2.4%	1.9%	2.4%	1.8%	2.4%

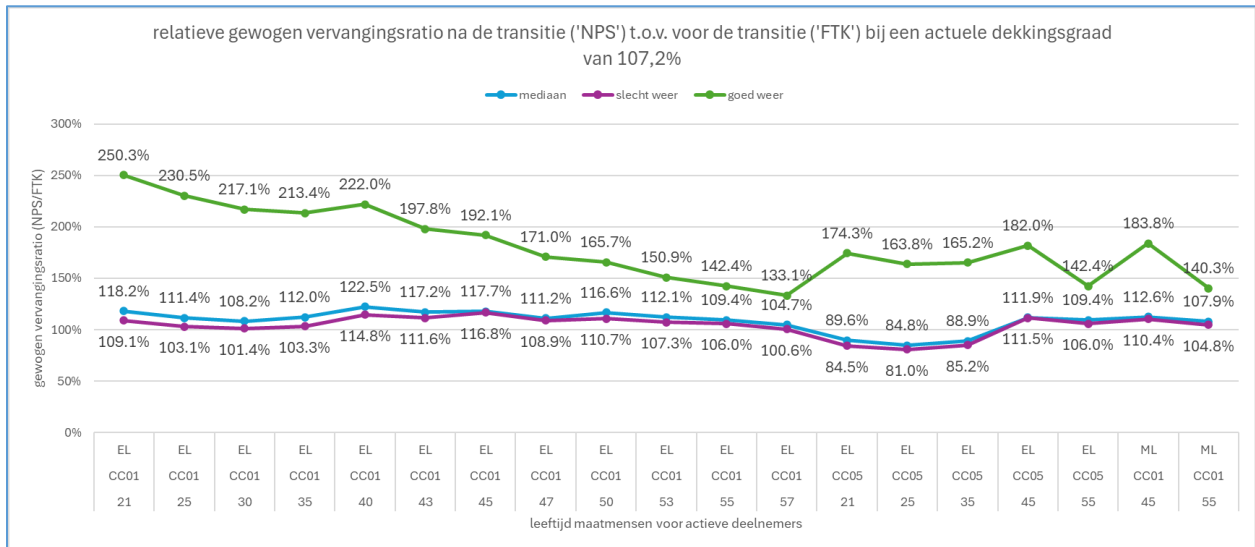
Leeftijd	21		25		35		45	
Functie	CC05		CC05		CC05		CC05	
Regeling	EL		EL		EL		EL	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	4.1%	5.8%	4.3%	6.0%	5.0%	6.4%	6.4%	7.0%
Mate van korting	-2.9%	-5.0%	-2.9%	-5.1%	-3.1%	-5.3%	-3.1%	-5.3%
Kans x mate van korting	0.1%	0.3%	0.1%	0.3%	0.2%	0.3%	0.2%	0.4%
Kans op verhoging	82.8%	59.1%	82.5%	59.0%	81.7%	58.8%	79.8%	59.4%
Mate van verhoging	2.3%	3.7%	2.3%	3.8%	2.3%	4.1%	2.4%	4.2%
Kans x mate van verhoging	1.9%	2.2%	1.9%	2.2%	1.9%	2.4%	1.9%	2.5%

Leeftijd	55		45		55	
Functie	CC05		CC01		CC01	
Regeling	EL		ML		ML	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	9.3%	6.9%	6.4%	7.0%	9.3%	6.9%
Mate van korting	-3.3%	-5.6%	-3.1%	-5.3%	-3.3%	-5.6%
Kans x mate van korting	0.3%	0.4%	0.2%	0.4%	0.3%	0.4%
Kans op verhoging	75.9%	58.8%	79.8%	59.4%	75.9%	58.8%
Mate van verhoging	2.5%	4.1%	2.4%	4.2%	2.5%	4.1%
Kans x mate van verhoging	1.9%	2.4%	1.9%	2.5%	1.9%	2.4%

Grafiek 16: gewogen vervangingsratio voor maatmensen actieve deelnemers na de transitie ('NPS'), bij een actuele dekkingsgraad van 107,2% in een goed weer, mediaan en slecht weer economisch scenario



Grafiek 17: gewogen vervangingsratio voor maatmensen actieve deelnemers na de transitie ('NPS') t.o.v. voor de transitie ('FTK'), bij een actuele dekkingsgraad van 107,2% in een goed weer, mediaan en slecht weer economisch scenario



Tabel 9: kans op kortingen en verhogingen voor maatmensen actieve deelnemers na de transitie ('NPS') en voor de transitie ('FTK') bij een actuele dekkingsgraad van 107,2%

Leeftijd	21		25		30		35	
Functie	CC01		CC01		CC01		CC01	
Regeling	EL		EL		EL		EL	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	4.0%	5.8%	4.2%	6.0%	4.5%	6.2%	4.9%	6.4%
Mate van korting	-2.9%	-5.0%	-3.0%	-5.1%	-2.9%	-5.2%	-3.1%	-5.3%
Kans x mate van korting	0.1%	0.3%	0.1%	0.3%	0.1%	0.3%	0.2%	0.3%
Kans op verhoging	83.0%	59.2%	82.6%	59.0%	82.2%	58.7%	81.9%	58.8%
Mate van verhoging	2.3%	3.7%	2.3%	3.8%	2.3%	3.9%	2.3%	4.1%
Kans x mate van verhoging	1.9%	2.2%	1.9%	2.2%	1.9%	2.3%	1.9%	2.4%

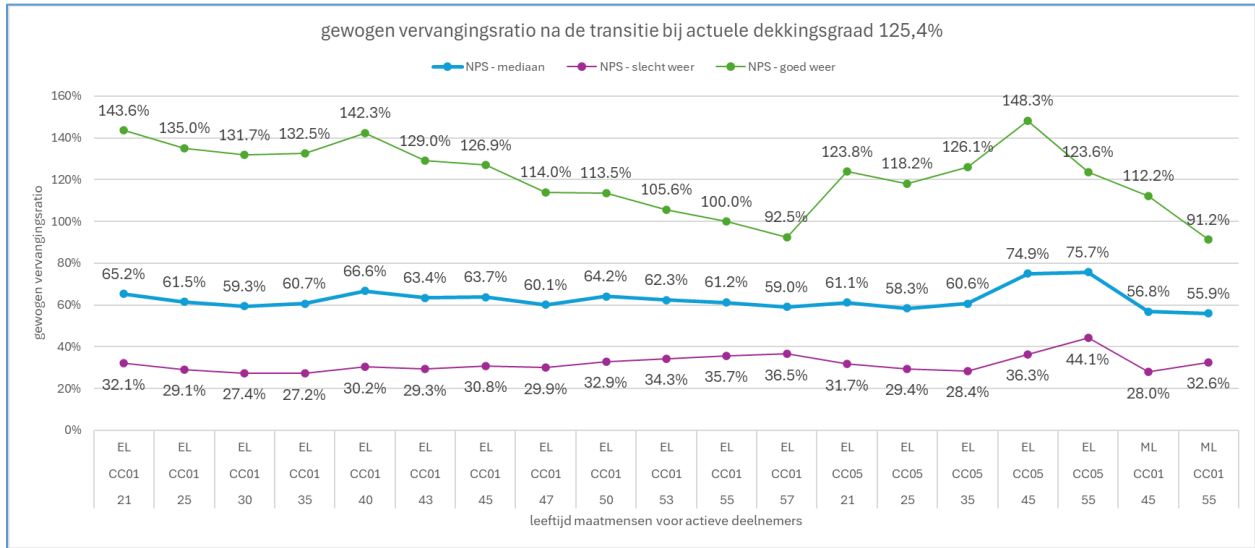
Leeftijd	40		43		45		47	
Functie	CC01		CC01		CC01		CC01	
Regeling	EL		EL		EL		EL	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	5.4%	6.6%	5.9%	6.9%	6.3%	7.0%	6.7%	7.0%
Mate van korting	-3.1%	-5.3%	-3.1%	-5.3%	-3.1%	-5.3%	-3.2%	-5.4%
Kans x mate van korting	0.2%	0.4%	0.2%	0.4%	0.2%	0.4%	0.2%	0.4%
Kans op verhoging	81.1%	59.2%	80.5%	59.1%	80.0%	59.4%	79.3%	59.2%
Mate van verhoging	2.4%	4.1%	2.4%	4.2%	2.4%	4.2%	2.4%	4.1%
Kans x mate van verhoging	1.9%	2.5%	1.9%	2.5%	1.9%	2.5%	1.9%	2.5%

Leeftijd	50		53		55		57	
Functie	CC01		CC01		CC01		CC01	
Regeling	EL		EL		EL		EL	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	7.5%	7.1%	8.2%	7.1%	8.9%	6.9%	9.7%	6.6%
Mate van korting	-3.1%	-5.4%	-3.0%	-5.5%	-3.2%	-5.6%	-3.0%	-5.9%
Kans x mate van korting	0.2%	0.4%	0.2%	0.4%	0.3%	0.4%	0.3%	0.4%
Kans op verhoging	78.4%	58.8%	77.5%	58.7%	76.6%	58.8%	74.7%	58.6%
Mate van verhoging	2.5%	4.1%	2.5%	4.1%	2.5%	4.1%	2.5%	4.1%
Kans x mate van verhoging	1.9%	2.4%	2.0%	2.4%	1.9%	2.4%	1.9%	2.4%

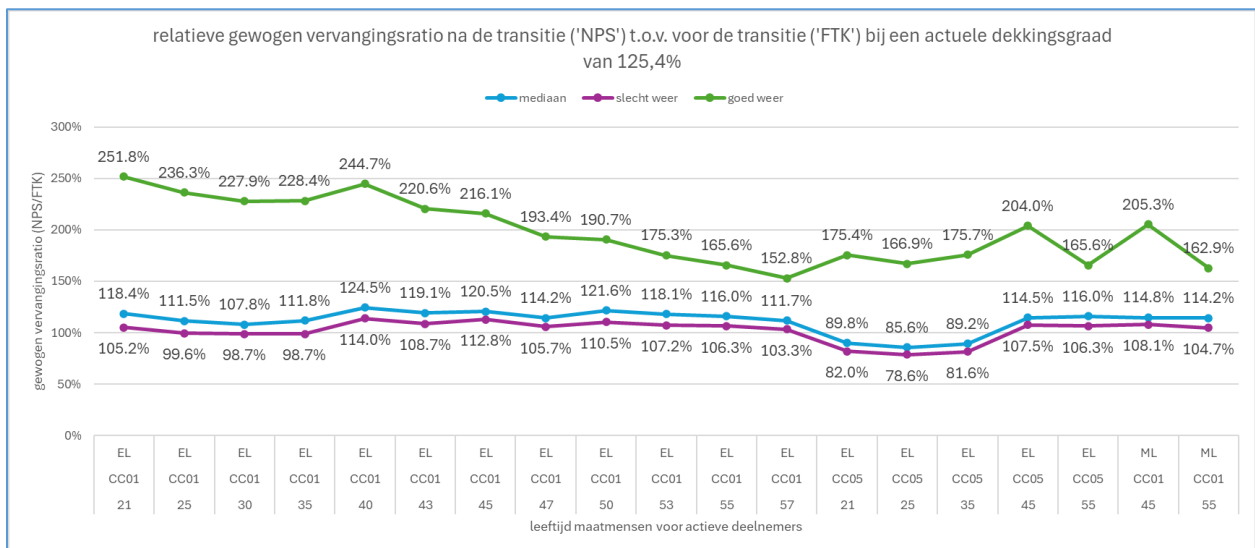
Leeftijd	21		25		35		45	
Functie	CC05		CC05		CC05		CC05	
Regeling	EL		EL		EL		EL	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	4.0%	5.8%	4.2%	6.0%	4.9%	6.4%	6.3%	7.0%
Mate van korting	-2.9%	-5.0%	-3.0%	-5.1%	-3.1%	-5.3%	-3.1%	-5.3%
Kans x mate van korting	0.1%	0.3%	0.1%	0.3%	0.2%	0.3%	0.2%	0.4%
Kans op verhoging	83.0%	59.2%	82.6%	59.0%	81.9%	58.8%	80.0%	59.4%
Mate van verhoging	2.3%	3.7%	2.3%	3.8%	2.3%	4.1%	2.4%	4.2%
Kans x mate van verhoging	1.9%	2.2%	1.9%	2.2%	1.9%	2.4%	1.9%	2.5%

Leeftijd	55		45		55	
Functie	CC05		CC01		CC01	
Regeling	EL		ML		ML	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	8.9%	6.9%	6.3%	7.0%	8.9%	6.9%
Mate van korting	-3.2%	-5.6%	-3.1%	-5.3%	-3.2%	-5.6%
Kans x mate van korting	0.3%	0.4%	0.2%	0.4%	0.3%	0.4%
Kans op verhoging	76.6%	58.8%	80.0%	59.4%	76.6%	58.8%
Mate van verhoging	2.5%	4.1%	2.4%	4.2%	2.5%	4.1%
Kans x mate van verhoging	1.9%	2.4%	1.9%	2.5%	1.9%	2.4%

Grafiek 18: gewogen vervangingsratio voor maatmensen actieve deelnemers na de transitie ('NPS'), bij een actuele dekkingsgraad van 125,4%, in een goed weer, mediaan en slecht weer economisch scenario



Grafiek 19: gewogen vervangingsratio voor maatmensen actieve deelnemers na de transitie ('NPS') t.o.v. voor de transitie ('FTK'), bij een actuele dekkingsgraad van 125,4% in een goed weer, mediaan en slecht weer economisch scenario



Tabel 10: kans op kortingen en verhogingen voor maatmensen actieve deelnemers na de transitie ('NPS') en voor de transitie ('FTK') bij een actuele dekkingsgraad van 125,4%

Leeftijd	21		25		30		35	
Functie	CC01		CC01		CC01		CC01	
Regeling	EL		EL		EL		EL	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	3.5%	5.8%	3.7%	6.0%	4.0%	6.3%	4.3%	6.5%
Mate van korting	-3.0%	-4.9%	-3.0%	-5.0%	-3.0%	-5.1%	-3.2%	-5.2%
Kans x mate van korting	0.1%	0.3%	0.1%	0.3%	0.1%	0.3%	0.1%	0.3%
Kans op verhoging	83.6%	59.3%	83.3%	59.2%	82.9%	58.9%	82.6%	59.1%
Mate van verhoging	2.3%	3.7%	2.3%	3.8%	2.3%	4.0%	2.4%	4.1%
Kans x mate van verhoging	2.0%	2.2%	1.9%	2.3%	1.9%	2.3%	1.9%	2.4%

Leeftijd	40		43		45		47	
Functie	CC01		CC01		CC01		CC01	
Regeling	EL		EL		EL		EL	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	4.7%	6.7%	5.1%	6.9%	5.4%	7.1%	5.7%	7.1%
Mate van korting	-3.3%	-5.2%	-3.2%	-5.2%	-3.3%	-5.2%	-3.3%	-5.3%
Kans x mate van korting	0.2%	0.4%	0.2%	0.4%	0.2%	0.4%	0.2%	0.4%
Kans op verhoging	82.0%	59.6%	81.5%	59.5%	81.0%	59.8%	80.5%	59.5%
Mate van verhoging	2.4%	4.2%	2.4%	4.2%	2.4%	4.2%	2.4%	4.2%
Kans x mate van verhoging	1.9%	2.5%	1.9%	2.5%	1.9%	2.5%	1.9%	2.5%

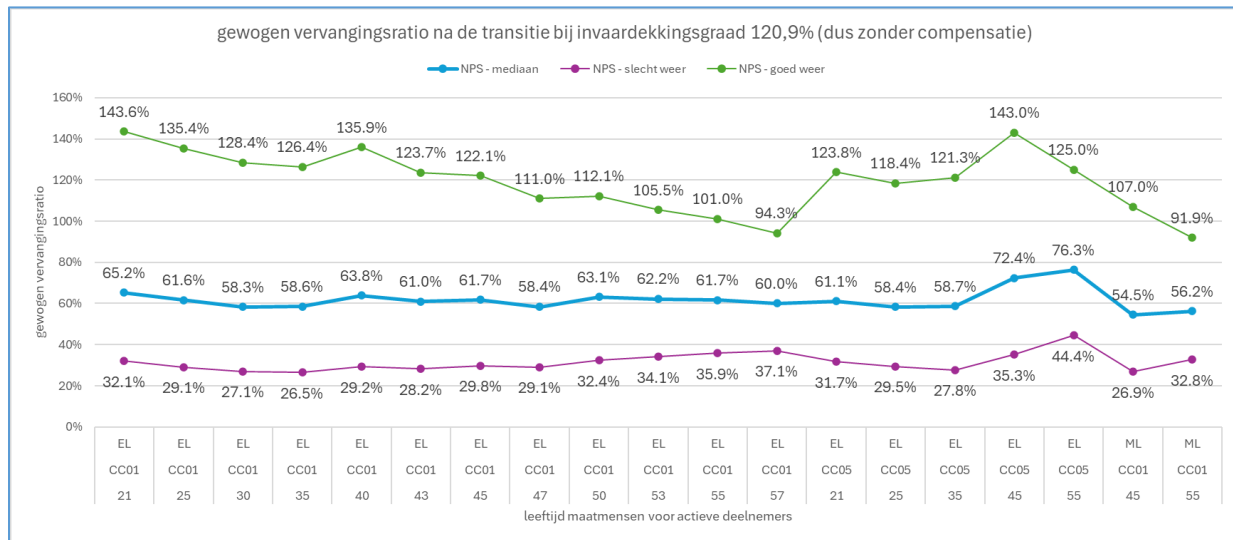
Leeftijd	50		53		55		57	
Functie	CC01		CC01		CC01		CC01	
Regeling	EL		EL		EL		EL	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	6.3%	7.2%	6.7%	7.1%	6.9%	6.9%	7.0%	6.6%
Mate van korting	-3.2%	-5.3%	-3.1%	-5.5%	-3.0%	-5.6%	-2.9%	-5.9%
Kans x mate van korting	0.2%	0.4%	0.2%	0.4%	0.2%	0.4%	0.2%	0.4%
Kans op verhoging	79.8%	59.1%	79.5%	58.9%	79.6%	59.0%	79.6%	58.8%
Mate van verhoging	2.4%	4.2%	2.5%	4.1%	2.6%	4.1%	2.6%	4.1%
Kans x mate van verhoging	1.9%	2.5%	2.0%	2.4%	2.1%	2.4%	2.1%	2.4%

Leeftijd	21		25		35		45	
Functie	CC05		CC05		CC05		CC05	
Regeling	EL		EL		EL		EL	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	3.5%	5.8%	3.7%	6.0%	4.3%	6.5%	5.4%	7.1%
Mate van korting	-3.0%	-4.9%	-3.0%	-5.0%	-3.2%	-5.2%	-3.3%	-5.2%
Kans x mate van korting	0.1%	0.3%	0.1%	0.3%	0.1%	0.3%	0.2%	0.4%
Kans op verhoging	83.6%	59.3%	83.3%	59.2%	82.6%	59.1%	81.0%	59.8%
Mate van verhoging	2.3%	3.7%	2.3%	3.8%	2.4%	4.1%	2.4%	4.2%
Kans x mate van verhoging	2.0%	2.2%	1.9%	2.3%	1.9%	2.4%	1.9%	2.5%

Leeftijd	55		45		55	
Functie	CC05		CC01		CC01	
Regeling	EL		ML		ML	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	6.9%	5.8%	5.4%	6.0%	6.9%	6.5%
Mate van korting	-3.0%	-4.9%	-3.3%	-5.0%	-3.0%	-5.2%
Kans x mate van korting	0.2%	0.3%	0.2%	0.3%	0.2%	0.3%
Kans op verhoging	79.6%	59.3%	81.0%	59.2%	79.6%	59.1%
Mate van verhoging	2.6%	3.7%	2.4%	3.8%	2.6%	4.1%
Kans x mate van verhoging	2.1%	2.2%	1.9%	2.3%	2.1%	2.4%



Grafiek 20: gewogen vervangingsratio voor maatmensen actieve deelnemers na de transitie ('NPS') bij een actuele dekingsgraad van 125,4% maar een invaardekingsgraad van 120,9% (= scenario waarin geen compensatie wordt gefinancierd vanuit het fondsvermogen), in een goed weer, mediaan en slecht weer economisch scenario



Tabel 11: kans op kortingen en verhogingen voor maatmensen actieve deelnemers na de transitie ('NPS') bij een actuele dekingsgraad van 125,4% maar een invaardekingsgraad van 120,9% (= scenario waarin geen compensatie wordt gefinancierd vanuit het fondsvermogen)

Leeftijd	21	25	30	35	40	43	45
Functie	CC01	CC01	CC01	CC01	CC01	CC01	CC01
Regeling	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL
Kans op korting	5.8%	6.0%	6.3%	6.5%	6.7%	6.9%	7.1%
Mate van korting	-5.0%	-5.1%	-5.1%	-5.2%	-5.2%	-5.2%	-5.2%
Kans x mate van korting	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.4%	0.4%	0.4%
Kans op verhoging	59.3%	59.2%	58.9%	59.1%	59.6%	59.5%	59.8%
Mate van verhoging	3.7%	3.8%	4.0%	4.1%	4.2%	4.2%	4.2%
Kans x mate van verhoging	2.2%	2.3%	2.3%	2.4%	2.5%	2.5%	2.5%

Leeftijd	47	50	53	55	57
Functie	CC01	CC01	CC01	CC01	CC01
Regeling	EL	EL	EL	EL	EL
Kans op korting	7.1%	7.2%	7.1%	6.9%	6.6%
Mate van korting	-5.3%	-5.3%	-5.5%	-5.6%	-5.8%
Kans x mate van korting	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%
Kans op verhoging	59.6%	59.1%	59.0%	59.0%	58.8%
Mate van verhoging	4.2%	4.2%	4.1%	4.1%	4.1%
Kans x mate van verhoging	2.5%	2.5%	2.4%	2.4%	2.4%

Leeftijd	21	25	35	45	55	45	55
Functie	CC05	CC05	CC05	CC05	CC05	CC01	CC01
Regeling	EL	EL	EL	EL	EL	ML	ML
Kans op korting	5.8%	6.0%	6.5%	7.1%	6.9%	7.1%	6.9%
Mate van korting	-5.0%	-5.1%	-5.2%	-5.2%	-5.6%	-5.2%	-5.6%
Kans x mate van korting	0.3%	0.3%	0.3%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%
Kans op verhoging	59.3%	59.2%	59.1%	59.8%	59.0%	59.8%	59.0%
Mate van verhoging	3.7%	3.8%	4.1%	4.2%	4.1%	4.2%	4.1%
Kans x mate van verhoging	2.2%	2.3%	2.4%	2.5%	2.4%	2.5%	2.4%

## Bijlage 3b: Kwantitatieve analyse transitie-effecten gewezen en pensioengerechtigde deelnemers

### Algemene toelichting bij grafieken en tabellen:

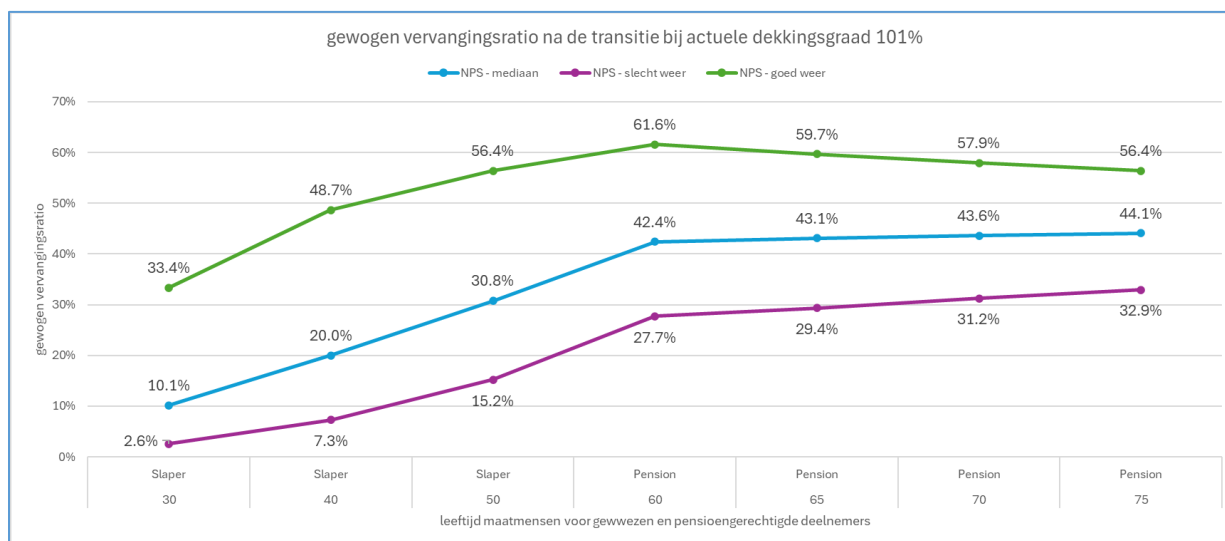
Naarmate de actuele dekkinggraad stijgt, nemen de vervangingsratio's van de maatmensen toe. Dit effect is het grootst voor de maatmensen die relatief veel pensioen hebben opgebouwd tot de transitiedatum.

De financiering van de compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek uit het vermogen bij invaren heeft een beperkte impact op de vervangingsratio's van de gewezen en gepensioneerde deelnemers.

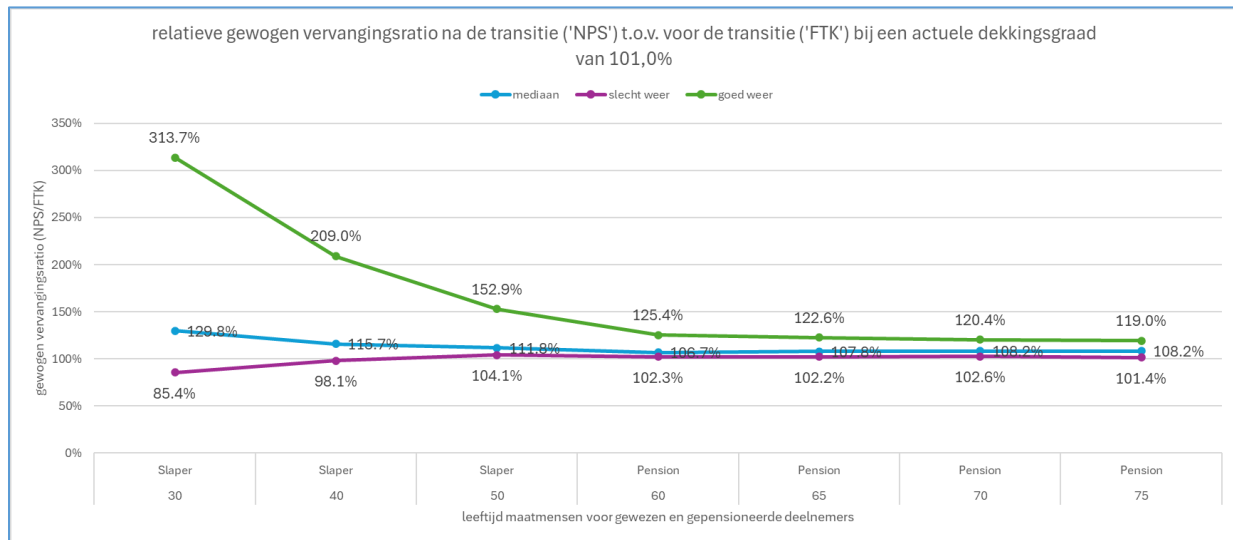
Ten aanzien van de kans op verlagingen in de uitkeringsfase tonen de tabellen 12 (invaren op een actuele dekkinggraad van 101%) en 13 (invaren op een actuele dekkinggraad van 104%) dat de initiële vulling van de solidariteitsreserve voor een aanzienlijke verlaging van de kans op verlagingen van de uitkeringen voor de gepensioneerden zorgen, van 11,8-13,9% naar 4,3-5,8%. Op moment dat de verlaging zich voordoet bij invaren op 104% is de mate van de verlaging in het nieuwe stelsel wel groter dan in de situatie waarbij er op 101% wordt ingevaren. Gekeken naar de kans vermenigvuldigd met de mate van verlaging verbetert dat beeld weer.

Tabel 13 laat ook zien dat de kans op een verlaging in het nieuwe stelsel (4,3-5,8%) lager is dan in de FTK-omgeving (13%-17,5%) bij dezelfde actuele dekkinggraad van 104%. Invaren biedt vanaf een actuele dekkinggraad dus een voordeel ten opzichte van niet-invaren voor de pensioengerechtigden. Bij invaren op een actuele dekkinggraad boven de 104% neemt de kans en/of omvang van verlagingen voor de gepensioneerden niet verder toe of af.

*Grafiek 21: gewogen vervangingsratio voor maatmensen gewezen en gepensioneerde deelnemers na de transitie ('NPS') bij een actuele dekkinggraad van 101% in een goed weer, mediaan en slecht weer economisch scenario*



Grafiek 22: gewogen vervangingsratio voor maatmensen geweest en gepensioneerde deelnemers na de transitie ('NPS') t.o.v. voor de transitie ('FTK'), bij een actuele dekkinggraad van 101,0% in een goed weer, mediaan en slecht weer economisch scenario

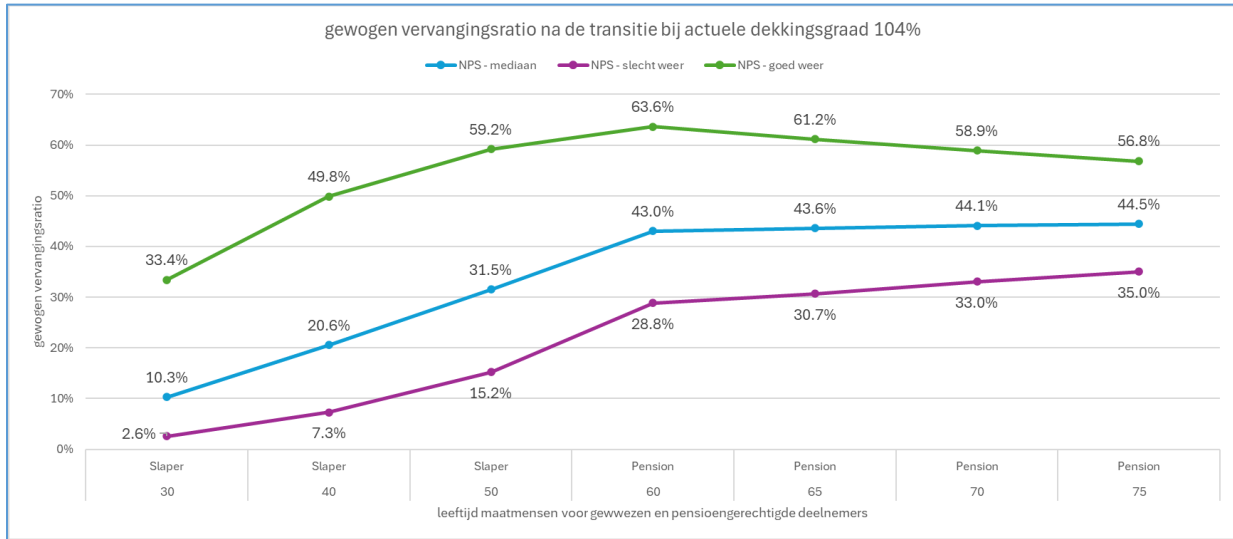


Tabel 12: kans op kortingen en verhogingen voor maatmensen geweest en gepensioneerde deelnemers na de transitie ('NPS') en voor de transitie ('FTK') bij een actuele dekkinggraad van 101%

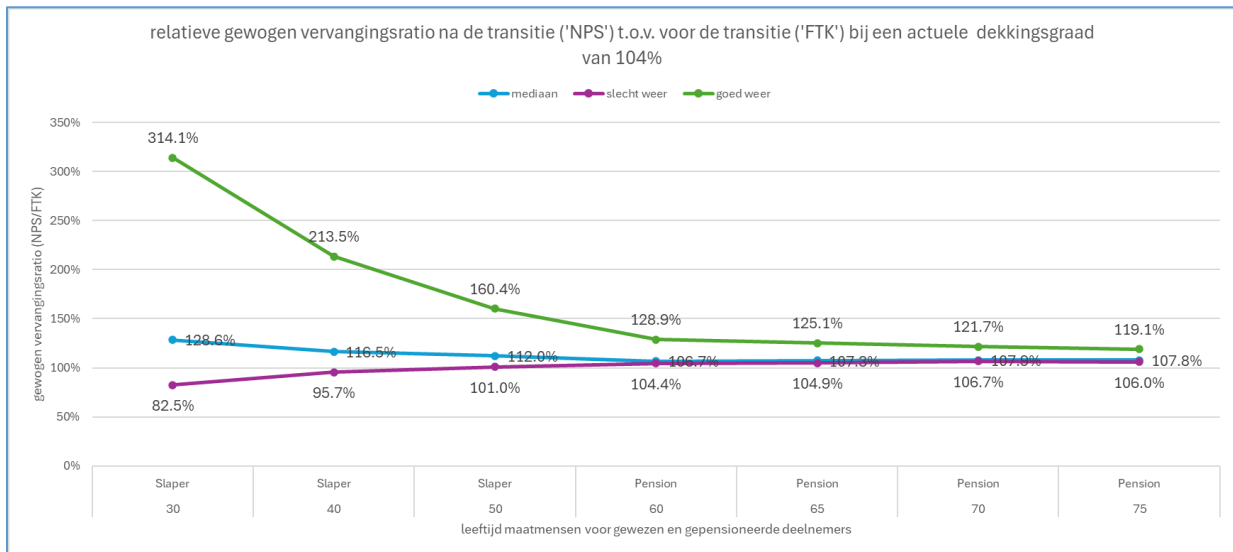
Leeftijd	30		40		50	
	slaper		slaper		slaper	
Status	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	4.6%	6.6%	5.6%	7.4%	7.9%	8.7%
Mate van korting	-2.9%	-5.1%	-3.1%	-5.1%	-3.1%	-5.1%
Kans x mate van korting	0.1%	0.3%	0.2%	0.4%	0.2%	0.4%
Kans op verhoging	82.0%	58.4%	80.8%	58.6%	77.9%	59.1%
Mate van verhoging	2.3%	3.9%	2.4%	4.0%	2.5%	4.0%
Kans x mate van verhoging	1.9%	2.3%	1.9%	2.4%	1.9%	2.3%

Leeftijd	60		65		70		75	
	gepensioneerde		gepensioneerde		gepensioneerde		gepensioneerde	
Status	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	14.4%	11.8%	15.9%	12.4%	17.8%	13.1%	20.0%	13.9%
Mate van korting	-2.5%	-4.4%	-2.4%	-4.3%	-2.3%	-4.2%	-2.1%	-4.1%
Kans x mate van korting	0.4%	0.5%	0.4%	0.5%	0.4%	0.6%	0.4%	0.6%
Kans op verhoging	64.8%	59.9%	61.9%	60.5%	58.1%	60.9%	53.2%	60.8%
Mate van verhoging	2.5%	3.8%	2.5%	3.8%	2.5%	3.9%	2.4%	3.9%
Kans x mate van verhoging	1.6%	2.3%	1.5%	2.3%	1.4%	2.3%	1.3%	2.4%

Grafiek 23: gewogen vervangingsratio voor maatmensen gewezen en gepensioneerde deelnemers na de transitie ('NPS') bij een actuele dekkinggraad van 104%, in een goed weer, mediaan en slecht weer economisch scenario



Grafiek 24: gewogen vervangingsratio voor maatmensen gewezen en gepensioneerde deelnemers na de transitie ('NPS') t.o.v. voor de transitie ('FTK'), bij een actuele dekkinggraad van 104% in een goed weer, mediaan en slecht weer economisch scenario

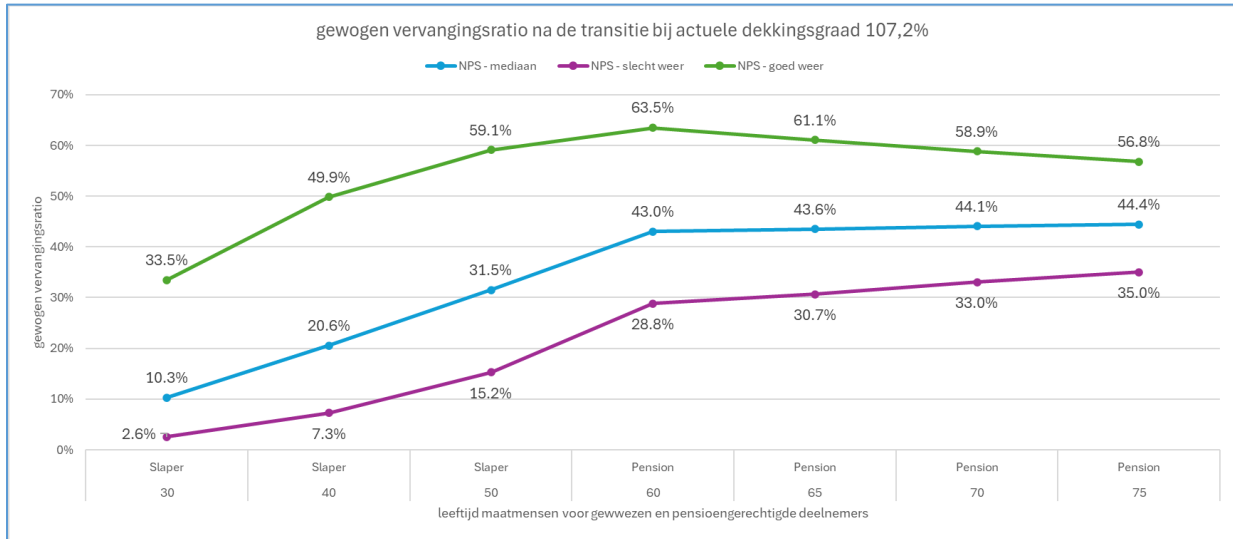


Tabel 13: kans op kortingen en verhogingen voor maatmensen geweest en gepensioneerde deelnemers na de transitie ('NPS') en voor de transitie ('FTK') bij een actuele dekkingsgraad van 104%

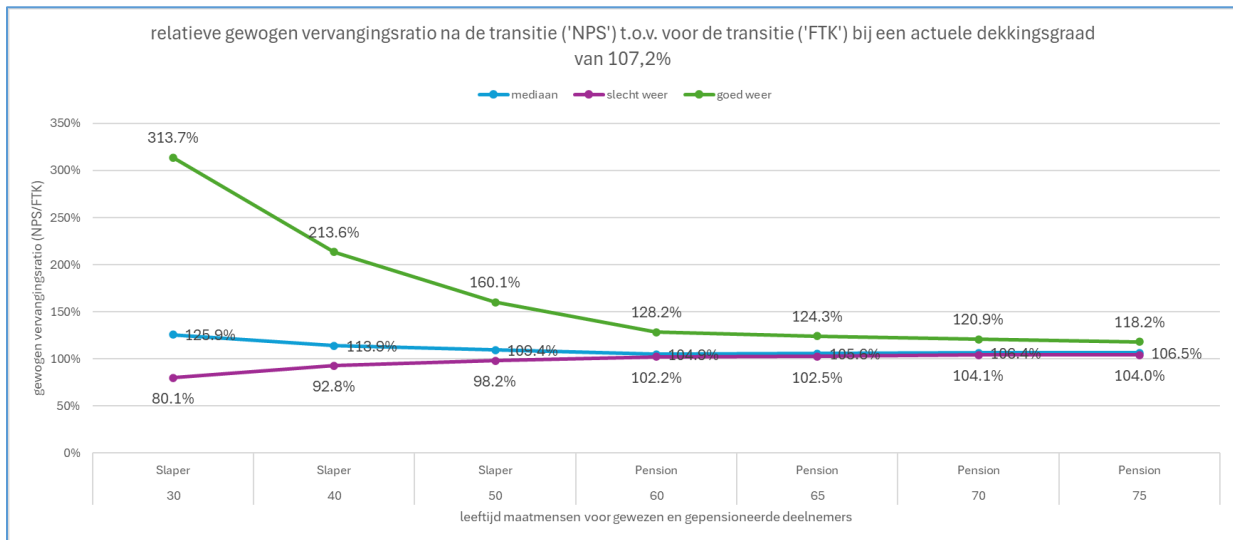
Leeftijd	30		40		50	
Status	slaper		slaper		slaper	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	4.6%	6.2%	5.5%	6.6%	7.7%	7.1%
Mate van korting	-2.9%	-5.2%	-3.1%	-5.3%	-3.1%	-5.4%
Kans x mate van korting	0.1%	0.3%	0.2%	0.3%	0.2%	0.4%
Kans op verhoging	82.1%	58.6%	81.0%	59.2%	78.2%	58.8%
Mate van verhoging	2.3%	3.9%	2.4%	4.1%	2.5%	4.1%
Kans x mate van verhoging	1.9%	2.3%	1.9%	2.4%	1.9%	2.4%

Leeftijd	60		65		70		75	
Status	gepensioneerde		gepensioneerde		gepensioneerde		gepensioneerde	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	13.0%	5.8%	14.3%	5.5%	15.8%	5.0%	17.5%	4.3%
Mate van korting	-2.5%	-6.1%	-2.4%	-6.3%	-2.3%	-6.6%	-2.1%	-7.0%
Kans x mate van korting	0.3%	0.4%	0.3%	0.3%	0.4%	0.3%	0.4%	0.3%
Kans op verhoging	66.6%	56.4%	63.9%	56.5%	60.5%	56.5%	56.2%	56.2%
Mate van verhoging	2.5%	4.0%	2.5%	4.0%	2.5%	4.0%	2.4%	4.1%
Kans x mate van verhoging	1.6%	2.3%	1.6%	2.3%	1.5%	2.3%	1.4%	2.3%

Grafiek 25: gewogen vervangingsratio voor maatmensen gewezen en gepensioneerde deelnemers na de transitie ('NPS') bij een actuele dekkinggraad van 107,2%, in een goed weer, mediaan en slecht weer economisch scenario



Grafiek 26: gewogen vervangingsratio voor maatmensen gewezen en gepensioneerde deelnemers na de transitie ('NPS') t.o.v. voor de transitie ('FTK'), bij een actuele dekkinggraad van 107,2% in een goed weer, mediaan en slecht weer economisch scenario



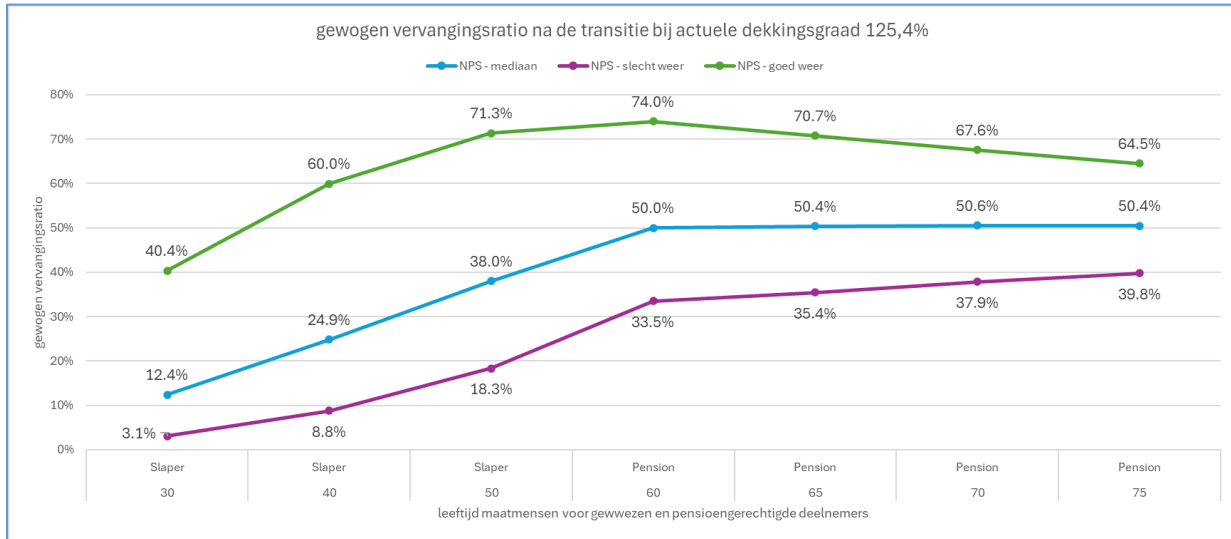
Tabel 14: kans op kortingen en verhogingen voor maatmensen geweest en gepensioneerde deelnemers na de transitie ('NPS') en voor de transitie ('FTK') bij een actuele dekkingsgraad van 107,2%

Leeftijd	30		40		50	
Status	slaper		slaper		slaper	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	4.5%	6.2%	5.4%	6.6%	7.5%	7.1%
Mate van korting	-2.9%	-5.2%	-3.1%	-5.3%	-3.1%	-5.4%
Kans x mate van korting	0.1%	0.3%	0.2%	0.4%	0.2%	0.4%
Kans op verhoging	82.2%	58.7%	81.1%	59.2%	78.4%	58.8%
Mate van verhoging	2.3%	3.9%	2.4%	4.1%	2.5%	4.1%
Kans x mate van verhoging	1.9%	2.3%	1.9%	2.5%	1.9%	2.4%

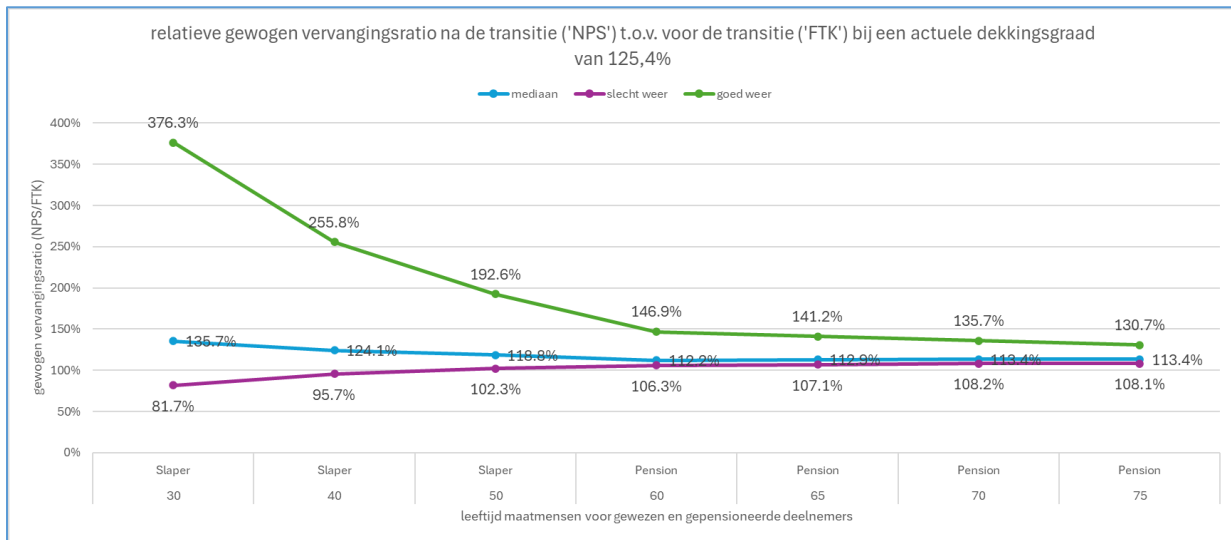
Leeftijd	60		65		70		75	
Status	gepensioneerde		gepensioneerde		gepensioneerde		gepensioneerde	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	11.6%	5.8%	12.6%	5.5%	13.7%	5.0%	15.0%	4.3%
Mate van korting	-2.5%	-6.2%	-2.4%	-6.3%	-2.3%	-6.6%	-2.2%	-7.0%
Kans x mate van korting	0.3%	0.4%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%
Kans op verhoging	68.5%	56.4%	66.2%	56.5%	63.2%	56.5%	59.5%	56.2%
Mate van verhoging	2.5%	4.0%	2.5%	4.0%	2.5%	4.0%	2.4%	4.1%
Kans x mate van verhoging	1.7%	2.3%	1.6%	2.3%	1.6%	2.3%	1.4%	2.3%



Grafiek 27: gewogen vervangingsratio voor maatmensen gewezen en gepensioneerde deelnemers na de transitie ('NPS') bij een actuele dekingsgraad van 125,4%, in een goed weer, mediaan en slecht weer economisch scenario



Grafiek 28: gewogen vervangingsratio voor maatmensen gewezen en gepensioneerde deelnemers na de transitie ('NPS') t.o.v. voor de transitie ('FTK'), bij een actuele dekingsgraad van 125,4% in een goed weer, mediaan en slecht weer economisch scenario

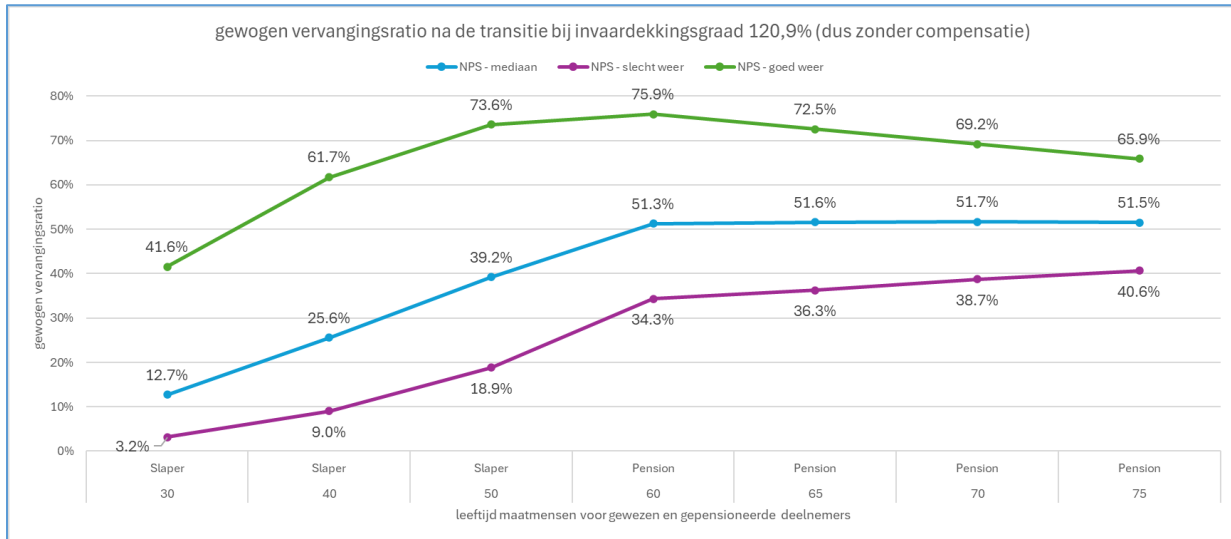


Tabel 15: kans op kortingen en verhogingen voor maatmensen geweest en gepensioneerde deelnemers na de transitie ('NPS') en voor de transitie ('FTK') bij een actuele dekkingsgraad van 125,4%

Leeftijd	30		40		50	
	slaper		slaper		slaper	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	4.0%	6.3%	4.7%	6.7%	6.3%	7.2%
Mate van korting	-3.0%	-5.1%	-3.3%	-5.2%	-3.2%	-5.3%
Kans x mate van korting	0.1%	0.3%	0.2%	0.4%	0.2%	0.4%
Kans op verhoging	82.9%	58.9%	82.0%	59.6%	79.8%	59.1%
Mate van verhoging	2.3%	4.0%	2.4%	4.2%	2.4%	4.2%
Kans x mate van verhoging	1.9%	2.3%	1.9%	2.5%	1.9%	2.5%

Leeftijd	60		65		70		75	
	gepensioneerde		gepensioneerde		gepensioneerde		gepensioneerde	
	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS	FTK	NPS
Kans op korting	6.9%	5.9%	7.1%	5.5%	7.3%	5.0%	7.2%	4.2%
Mate van korting	-2.8%	-6.1%	-2.7%	-6.3%	-2.5%	-6.6%	-2.3%	-7.0%
Kans x mate van korting	0.2%	0.4%	0.2%	0.3%	0.2%	0.3%	0.2%	0.3%
Kans op verhoging	76.6%	56.5%	75.8%	56.6%	74.8%	56.5%	73.6%	56.2%
Mate van verhoging	2.5%	4.0%	2.6%	4.0%	2.6%	4.0%	2.6%	4.1%
Kans x mate van verhoging	1.9%	2.3%	1.9%	2.3%	1.9%	2.3%	1.9%	2.3%

Grafiek 29: gewogen vervangingsratio voor maatmensen geweest en gepensioneerde deelnemers na de transitie ('NPS') bij een actuele dekkinggraad van 125,4% maar een invaardekkinggraad van 120,9% (= scenario waarin geen compensatie wordt gefinancierd vanuit het fondsvermogen) in een goed weer, mediaan en slecht weer economisch scenario



Tabel 16: kans op kortingen en verhogingen voor maatmensen geweest en gepensioneerde deelnemers na de transitie ('NPS') bij een actuele dekkinggraad van 125,4% maar een invaardekkinggraad van 120,9% (= scenario waarin geen compensatie wordt gefinancierd vanuit het fondsvermogen)

Leeftijd	30	40	50
Status	slaper	slaper	slaper
Kans op korting	6.3%	6.7%	7.2%
Mate van korting	-5.1%	-5.2%	-5.3%
Kans x mate van korting	0.3%	0.4%	0.4%
Kans op verhoging	58.9%	59.6%	59.1%
Mate van verhoging	4.0%	4.2%	4.2%
Kans x mate van verhoging	2.3%	2.5%	2.5%

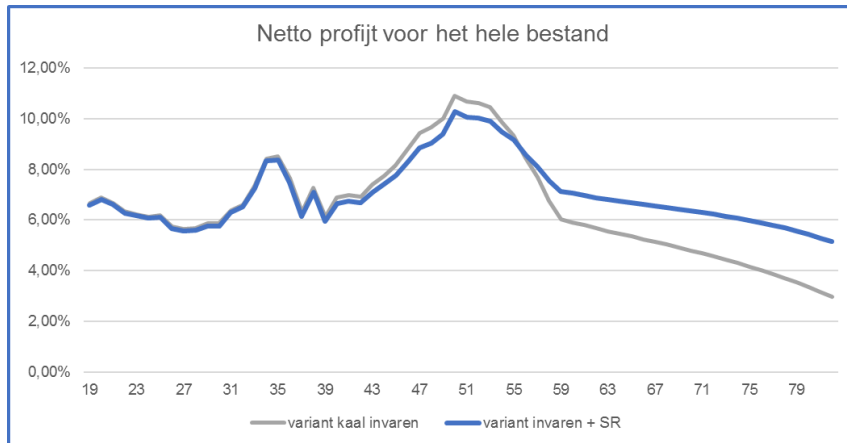
Leeftijd	60	65	70	75
Status	gepensioneerde	gepensioneerde	gepensioneerde	gepensioneerde
Kans op korting	5.8%	5.5%	5.0%	4.2%
Mate van korting	-6.1%	-6.3%	-6.6%	-7.0%
Kans x mate van korting	0.4%	0.3%	0.3%	0.3%
Kans op verhoging	56.5%	56.6%	56.5%	56.2%
Mate van verhoging	4.0%	4.0%	4.0%	4.1%
Kans x mate van verhoging	2.3%	2.3%	2.3%	2.3%

## Bijlage 3c: Netto profijt per geboortecohort

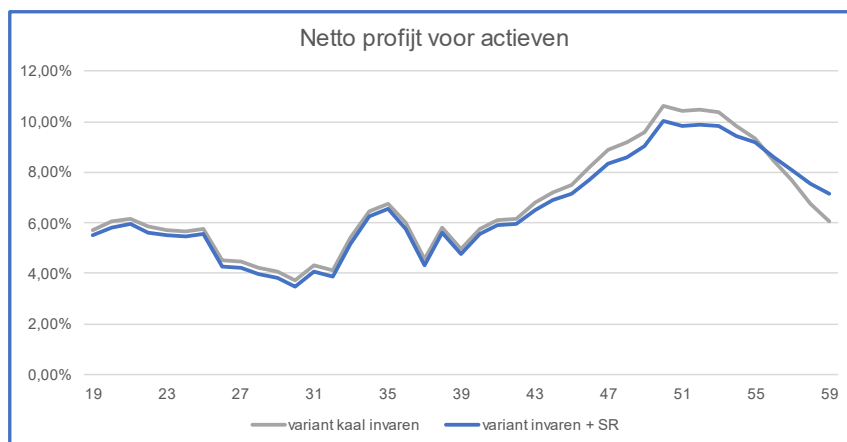
### Algemene toelichting bij grafieken:

De delta netto profijt toont een berekening in een niet-bestaande risico neutrale wereld waarbij de uitkomsten vaak door een combinatie van factoren worden veroorzaakt.

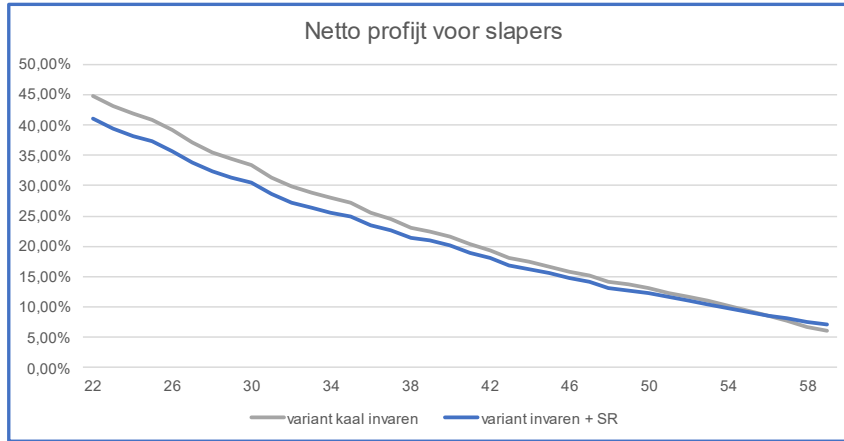
*Grafiek 30: netto profijt voor hele populatie van de transitie bij een actuele dekkinggraad van 101% (grijze lijn) en 104% (blauwe lijn)*



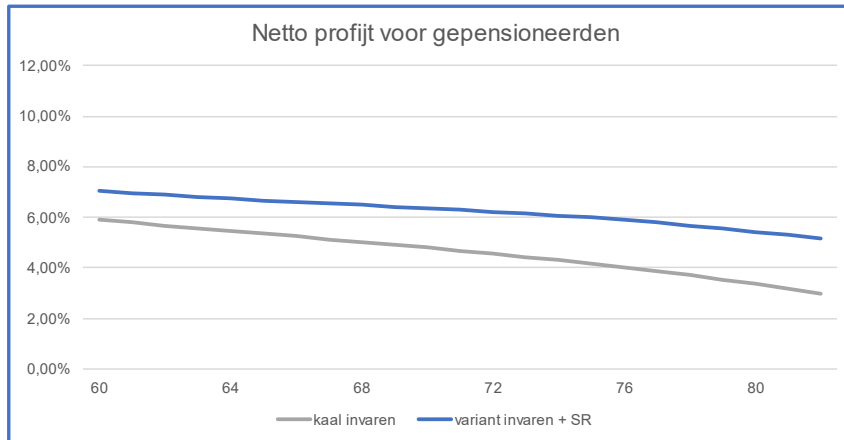
*Grafiek 31: netto profijt voor de actieve deelnemers van de transitie bij een actuele dekkinggraad van 101% (grijze lijn) en 104% (blauwe lijn)*



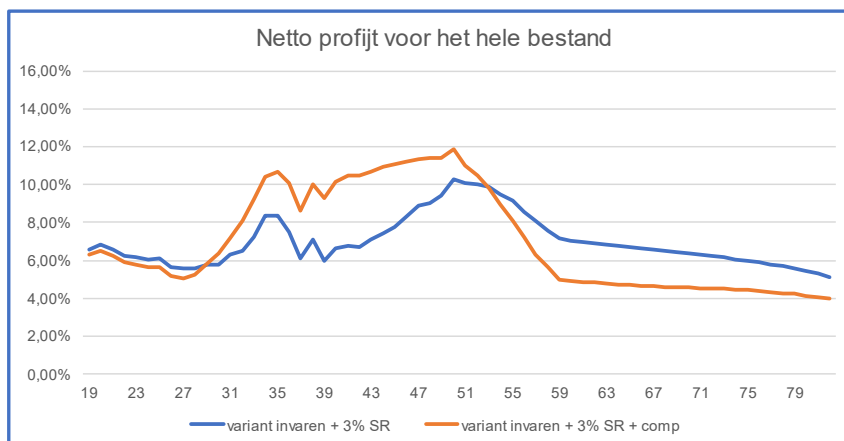
Grafiek 32: netto profijt voor de gewezen deelnemers van de transitie bij een actuele dekkinggraad van 101% (grijze lijn) en 104% (blauwe lijn) - NB: andere schaalverdeling op de y-as



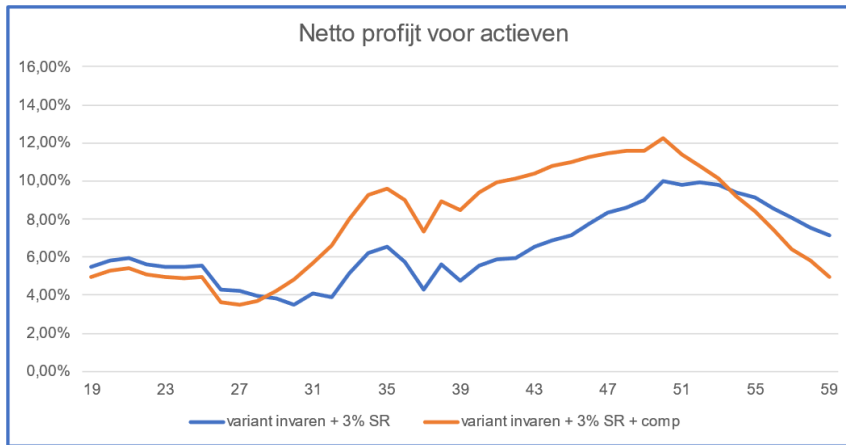
Grafiek 33: netto profijt voor de gepensioneerde deelnemers van de transitie bij een actuele dekkinggraad van 101% (grijze lijn) en 104% (blauwe lijn)



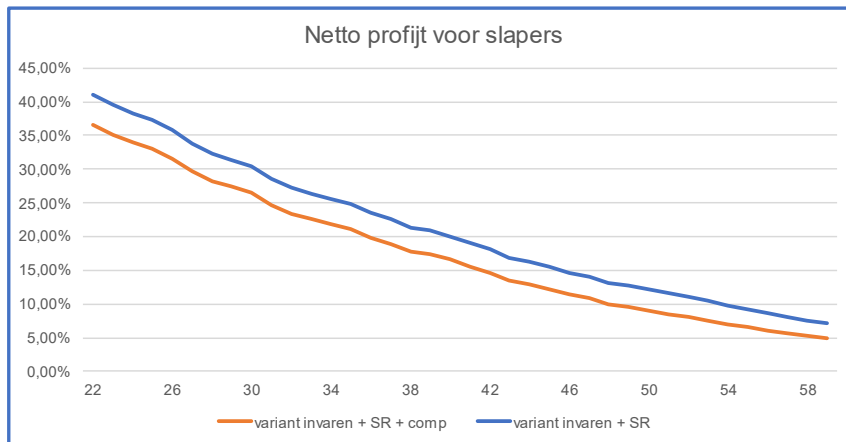
Grafiek 34: netto profijt voor hele populatie van de transitie bij een actuele dekkinggraad van 104% (blauwe lijn) en 107,2% (oranje lijn)



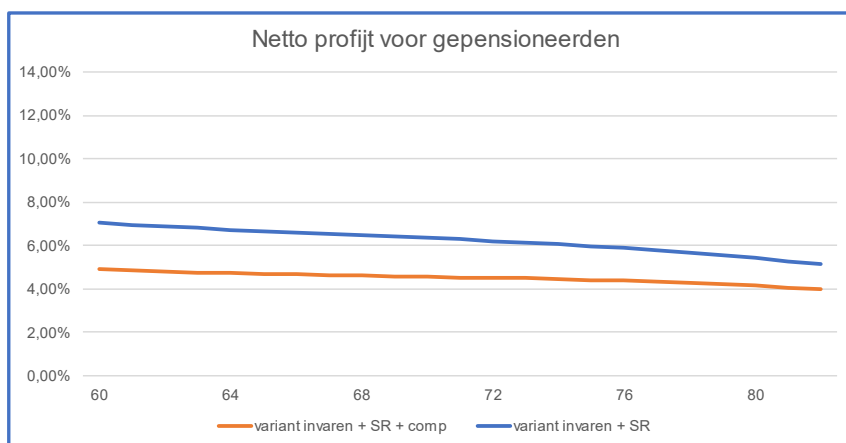
Grafiek 35: netto profijt voor de actieve deelnemers van de transitie bij een actuele dekkinggraad van 104% (blauwe lijn) en 107,2% (oranje lijn)



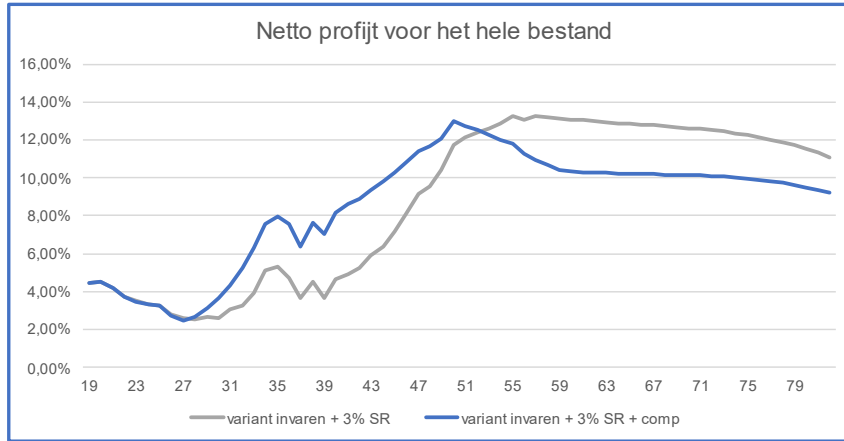
Grafiek 36: netto profijt voor de gewezen deelnemers van de transitie bij een actuele dekkinggraad van 104% (blauwe lijn) en 107,2% (oranje lijn) NB: andere schaalverdeling op de y-as



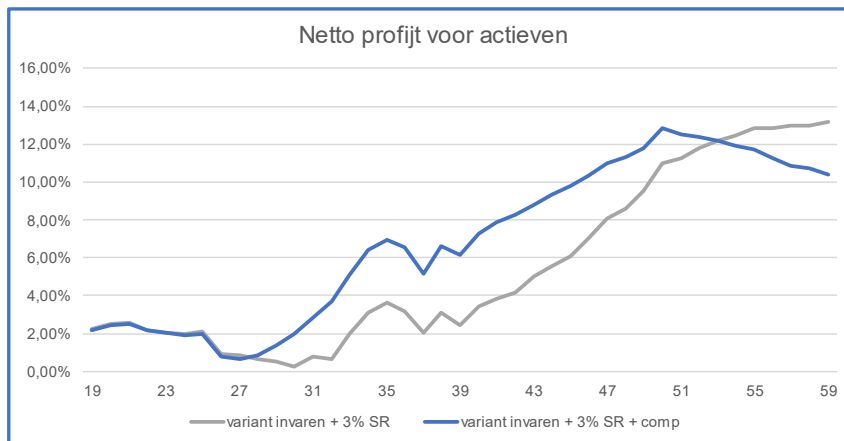
Grafiek 37: netto profijt voor de gepensioneerde deelnemers van de transitie bij een actuele dekkinggraad van 104% (blauwe lijn) en 107,2% (oranje lijn)



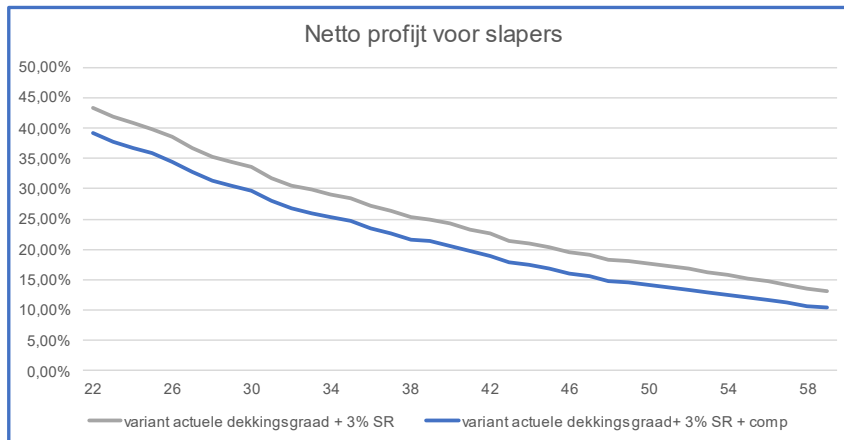
**Grafiek 38: netto profijt voor hele populatie van de transitie bij een invaardekkingsgraad van 117,8% (blauwe lijn) en 120,9% (grijze lijn, scenario waarin geen compensatie wordt gefinancierd vanuit het fondsvermogen)**



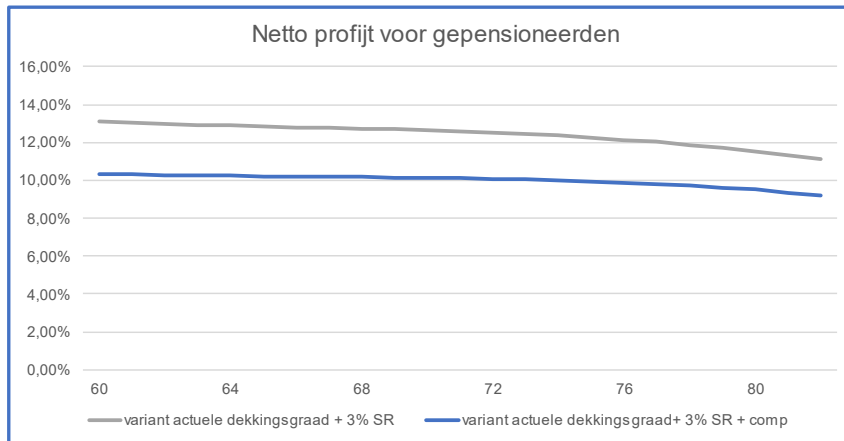
**Grafiek 39: netto profijt voor de actieve deelnemers van de transitie bij een invaardekkingsgraad van 117,8% (blauwe lijn) en 120,9% (grijze lijn, scenario waarin geen compensatie wordt gefinancierd vanuit het fondsvermogen)**



**Grafiek 40: netto profijt voor de gewezen deelnemers van de transitie bij een invaardekkingsgraad van 117,8% (blauwe lijn) en 120,9% (grijze lijn, scenario waarin geen compensatie wordt gefinancierd vanuit het fondsvermogen) NB: andere schaalverdeling op de y-as**



Grafiek 41: netto profijt voor de gepensioneerde deelnemers van de transitie bij een invaardekkingsgraad van 117,8% (blauwe lijn) en 120,9% (grijze lijn, scenario waarin geen compensatie wordt gefinancierd vanuit het fondsvermogen)





## Bijlage 4: Reactie VOC-KLM op concept transitieplan in het kader van het hoorrecht

### Formeel Hoorrecht VOC-KLM op concept Transitieplan 1.0 van het Arbeidsvoorwaarden overleg (AVO) Cabine ten behoeve van Stichting Pensioenfonds KLM-Cabinepersoneel

1. Inleiding	blz. 1
2. Indexatie	blz. 3
3. Solidariteitsreserve	blz. 4
4. Compensatie vervallen doorsneesystematiek	blz. 6
5. NAP; Netto Aanvullend Pensioen	blz. 7
6. Slotopmerkingen	blz. 8
7. Samenvatting en conclusie	blz. 9
Naslag	blz.10

#### 1. Inleiding

Nadat de Wet Toekomst Pensioenen (Wtp) contouren begon aan te nemen en de minister de mogelijkheid bood om zienswijzen in te dienen, heeft de VOC-KLM meteen van die mogelijkheid gebruik gemaakt. Op 9 februari 2021 hebben wij bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onze 'Zienswijze' ingediend. Onder andere hebben wij op dat moment al om aandacht gevraagd voor de beperkte rol en invloed van pensioengerechtigden. In ons geval zijn de pensioengerechtigden, samen met de slapers, 'eigenaar' van 42% van het bestaande pensioenvermogen bij de Stichting Pensioenfonds KLM-Cabinepersoneel (hierna genoemd 'Cabinefonds'):

Als belangrijkste knelpunt zien wij de zeer gebrekkige mogelijkheid tot belangenbehartiging van de gepensioneerden in de onderhandeling over het nieuwe pensioencontract. De onderhandelingen over het nieuwe pensioencontract vinden plaats tussen de arbeidsvoorwaardelijke partijen. Hierin zijn de gepensioneerden in het geheel niet vertegenwoordigd. Het voorgestelde 'Hoorrecht' voor verenigingen van gewezen deelnemers of pensioengerechtigden beoordelen wij als volstrekt ontoereikend (...). Het wordt in het wetsvoorstel voor de arbeidsvoorwaardelijke partijen makkelijk gemaakt om het door de verenigingen van gewezen deelnemers en gepensioneerden ingebrachte standpunt naast zich neer te leggen. De Pensioenwet beperkt daarnaast ook nog eens het aantal gepensioneerden tot 25% van het aantal zetels in het bestuur van een pensioenfonds. De gepensioneerden zijn dus structureel ondervertegenwoordigd in de besluitvorming rond het nieuwe stelsel (blz. 2 Samenvatting Zienswijze VOC-KLM, 09-02-2021).

Ook vroegen wij in onze Zienswijze de minister Artikel 150g van de Wet toekomst pensioenen aan te vullen met het volgende artikel: *Bij het vragen van het oordeel wordt aan de vereniging van gewezen deelnemers of pensioengerechtigden een overzicht verstrekt van de beweegredenen achter het transitieplan en van de gevolgen die het besluit naar verwachting voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden zal hebben.*

Het AVO KLM Cabine heeft gepoogd dat laatste te ondervangen door ons in staat te stellen al in een vroeg stadium deel te nemen aan de zg. 'Klankbordgesprekken'. Dat hebben wij gewaardeerd, net als de constructieve gesprekken met het AVO. Ook voor de rol van de voorzitter en de altijd bereikbare woordvoerder van het AVO hebben wij niets dan complimenten.

Op 3 november 2021 heeft de VOC-KLM zich per brief bij KLM en de vakbonden/vakverenigingen voor KLM-cabinepersoneel gemeld.

Vanaf 23 augustus 2022 hebben er periodiek bovengenoemde klankbordsessies plaatsgevonden tussen arbeidsvoorwaardelijke partijen en de vertegenwoordiging van VOC-KLM. Doel hiervan was meerledig: kennisdeling, het delen van perspectieven, overwegingen en positionering opdat bij het verschijnen van het Transitieplan beide partijen al min of meer zicht hadden op de inhoud.

Gaande dit proces heeft de VOC-KLM op 29 november 2023 aan het AVO haar 'Positionpaper' met standpunten en prioriteiten overhandigd. Uit dit Positionpaper zullen van de 16 genoemde onderwerpen in dit schrijven in ieder geval (naast een aantal onderwerpen uit uw Transitieplan, hierna genoemd TP) de volgende vijf punten aan bod komen:

1. Direct na het moment van de transitie naar het nieuwe pensioencontract dienen alle ingegane pensioenen (ouderdoms- nabestaanden- en invaliditeitspensioen) tenminste gelijk te zijn aan het niveau van de pensioenen zoals deze zouden zijn geweest als de huidige basispensioenregeling onveranderd zou zijn voortgezet.

5. De VOC-KLM zal zich tevens richten op de compensatie achterstallige indexatie (indien van toepassing). Hoe worden groepen en/of individuen gecompenseerd en hoe wordt daarover gecommuniceerd.

6. Gezien de potentieel hogere volatiliteit van de pensioenuitkering onder de Wtp is stabiliseren van de pensioenuitkering voor de Vereniging een belangrijke factor. Mocht er worden gekozen voor de Solidaire Premiereregeling dan is VOC-KLM voorstander van een voldoende hoge solidariteitsreserve met als doel de pensioenuitkeringen jaar op jaar te stabiliseren.

8. De VOC-KLM zal de evenwichtigheid van de werking van de solidariteitsreserve niet alleen beoordelen op de effecten op het moment van overgang naar een nieuwe pensioenregeling, maar ook in de toekomst. Hierbij is het van belang dat wie er financieel aan bijdraagt, het profijt van de solidariteitsreserve kan hebben.

10. De VOC-KLM is van mening dat het eigen vermogen van ons Pensioenfonds pas in het uiterste geval en dan alleen voor zover nodig, kan worden aangesproken voor compensatie in verband met het afschaffen van de doorsneepremie.

Daarnaast behandelen wij uiteraard een aantal onderwerpen uit het concept Transitieplan versie 1.0 (hierna genoemd TP) dat wij op 24 april 2024 van u hebben ontvangen met het verzoek om uiterlijk op 23 mei 2024 te reageren.

Daarop heeft VOC-KLM op 14 mei een goedbezochte ledenconsultatie belegd. Aanwezige leden waren allen van tevoren in het bezit gesteld van onze Zienswijze, ons Positionpaper, het tijdpad implementatie nieuw pensioenstelsel, een Q & A, de samenvatting AVO concept TP 1.0 en het volledige concept TP AVO 1.0.

**Pijnpunten uit deze ledenconsultatie:**

- Indexatieachterstand
- Solidariteitsreserve
- Compensatie vervallen doorsneesystematiek
- NAP; Netto Aanvullend Pensioen

Op basis van bovenstaande elementen zijn wij tot de hieronder geformuleerde hoofdstukken en de invulling van ons formele Hoorrecht gekomen. Om de omvang van ons schriftelijke formele Hoorrecht te beperken, houden we ons bij de 'pijnpunten' die onze achterban, de gepensioneerden en de slapers, betreffen. Hiermee spreken we geen waardeoordeel uit over de andere onderwerpen in het TP.

Opvallend is dat per heden, 27 mei 2024, Hoofdstuk 8.8. 'Conclusie evenwichtigheid' in TP 1.0 nog ontbreekt. Ons inziens voldoet dit concept transitieplan dientengevolge niet aan de eisen zoals gesteld in de pensioenwet, artikel 150d, eerste lid: namelijk de verantwoording waarom de voorgenomen transitie als geheel evenwichtig is ontbreekt in voorliggend transitieplan.

Tot slot van deze inleiding: u vermeldt in het TP het volgende: *'Het is een bewuste keuze van arbeidsvoorwaardelijke partijen om het hoorrecht op het concept transitieplan te laten plaatsvinden voorafgaand aan de achterbanraadpleging door de vakbonden. Op die manier kunnen arbeidsvoorwaardelijke partijen de aanbevelingen die uit het hoorrecht zijn voortgekomen overwegen en desgewenst het transitieplan aanpassen, voordat het ter stemming aan de achterbannen van de betrokken vakbonden wordt voorgelegd'* (20240425 Concept transitieplan versie 1.0 blz. 39). Dit brengt ons tot het verzoek om, als er door de achterbannen van de vakbonden ingrijpende wijzigingen aan het TP worden aangebracht, ons daarvan op de hoogte te stellen opdat wij daar indien daar aanleiding toe bestaat op kunnen reageren. Dit geldt overigens ook bij aanvullingen op het TP.

## 2. Indexatie

Uit ons Positionpaper:

De VOC-KLM zal zich tevens richten op de compensatie achterstallige indexatie (indien van toepassing). Hoe worden groepen en/of individuen gecompenseerd en hoe wordt daarover gecommuniceerd (Positionpaper VOC-KLM 5).

Een hoofdkenmerk van de Wtp is dat het concept 'indexatie' niet meer bestaat. Het risico komt in zijn geheel bij de deelnemers te liggen, dus ook bij de gepensioneerden waarbij de pensioengerechtigden dit risico niet kunnen mitigeren. Omdat deze groep geen handelingsperspectief heeft om het inkomen aan te vullen maken velen zich sowieso al zorgen over hun toekomstige koopkracht. In het TP op blz. 9 citeert u de wetgever: *'De wetgever beoogt met de wetswijziging een perspectief op een koopkrachtig pensioen'* en u stelt in uw doelstellingen op blz. 10 *'De nieuwe pensioenregeling moet deelnemers*

*zoveel mogelijk ontzorgen.* Ook stelt u op verschillende momenten vast waardevastheid van de ingegane pensioenen na te streven.

Het AVO voert aan dat er momenteel nauwelijks verschil is tussen de indexatieachterstand van de actieven (17,4%) en de pensioengerechtigden (17,67%) en dat het dus om een 'gelijk speelveld' zou gaan. In theorie klopt dat, op papier. In de praktijk echter merken wij dat in het hier en nu in onze portemonnee. U vermeldt in het TP op blz. 38: *'Indexatie is voorwaardelijk. (...) De grootte van de cumulatieve indexatie-achterstand per 1 januari 2024 voor actieven en inactieven is volgens arbeidsvoorwaardelijke partijen vergelijkbaar en daarom geen aanleiding om beide groepen op een verschillende wijze te behandelen bij deze allocatie van resterend vermogen.'* Voor gepensioneerden bestaat er echter ná invaren geen enkel perspectief op reparatie van deze achterstand. Waar voor de actieven de mogelijkheid bestaat om alsnog via extra pensioenopbouw of bijsparen een inhaalslag te maken, hebben gepensioneerden geen handelingsperspectief meer om hun inkomen te verhogen.

In tien jaar tijd is bijna een vijfde van ons inkomen verdampt. Dat is niet iets uit een meer of minder verre toekomst, maar dagelijks voelbaar in onze portemonnee. Als dat niet vóór invaren wordt gecompenseerd, wordt deze significante achteruitgang van onze koopkracht definitief en zonder enige mogelijkheid tot reparatie afgehecht. Als dit niet op enigerlei wijze gecompenseerd wordt beoordelen wij dit als niet acceptabel.

In de 'Hoofdlijnnotitie uitwerking pensioenakkoord' krijgt het onderdeel 'koopkracht' veel aandacht; als een van de doelen van de nieuwe wet wordt herhaaldelijk genoemd *'Eerder perspectief op een koopkrachtig pensioen'* en *'Het uitgangspunt is om het perspectief op een koopkrachtig pensioen te vergroten'* en elders nog acht keer. Het uitgangspunt (17,67% indexatieachterstand) biedt echter weinig vertrouwen en is een slecht uitgangspunt voor een 'koopkrachtige' toekomst

VOC-KLM karakteriseert bovenstaande als niet-evenwichtig.

### 3. Solidariteitsreserve

Uit het TP: *'Arbeidsvoorwaardelijke partijen kiezen voor de SPR (solidaire premieregeling), omdat de SPR het beste past bij de doelstellingen voor de nieuwe pensioenregeling: Arbeidsvoorwaardelijke partijen zien solidariteit (het delen van risico's) als een kernwaarde van een goede pensioenregeling en passend bij het cabinepersoneel (TP 1.0 Hoofdstuk 4.1 Karakter premieregeling).*

Ook in de Hoofdlijnnotitie (Doelstellingen) wordt het concept 'solidariteit' benoemd: *'Sterke elementen van het bestaande stelsel blijven daarbij intact: collectieve uitvoering met handhaving van de huidige verplichtstelling, behoud van solidariteit binnen en tussen generaties'* en (De verwerking van financiële mee- en tegenvallers) *'Behoud van collectiviteit en solidariteit door risicodeling met bestaande en toekomstige generaties (IGR) in een pensioenfonds zijn daarvoor noodzakelijke voorwaarden'*.

Solidariteit als kernwaarde. Een keuze die de VOC-KLM van harte onderschrijft. Maar dan wel als de genoemde solidariteit voor iedereen geldt. In deze context komen wij terecht bij de Compensatie vervallen doorsneesystematiek en de Solidariteitsreserve (SR).

Allereerst de Solidariteitsreserve: *'Gezamenlijke buffer om grote schokken op de financiële markten op te vangen en risico's te delen'* (TP 1.0 Begrippenlijst). *'Doelstellingen voor de transitie: (...) Bij het*

*invaren dient het beschikbare vermogen allereerst te worden aangewend voor de initiële vulling van de solidariteitsreserve tot het optimale niveau en de toekenning van extra aanspraken in verband met compensatie' (TP 1.0 Hoofdstuk 3 Uitgangspunten en doelstellingen).*

U omschrijft de SR als collectieve buffer die geen onderdeel uitmaakt van de persoonlijke 'pensioenpotjes'. De doelstelling van de SR is het zoveel mogelijk stabiliseren van de pensioenuitkering. Dat is een risico dat voor iedere deelnemer, actief of gepensioneerd, in de toekomst bestaat. Vandaar ook het vullen vanuit het beschikbare vermogen, waar wij volledig achter staan. U constateert in hoofdstuk 7 dat het fonds bevoegd is om bij invaren op verzoek van de werkgever het vermogen, behalve het minimaal vereist eigen vermogen, aan te wenden voor initiële vulling van de solidariteitsreserve.

Gezien de potentieel hogere volatiliteit van de pensioenuitkering onder de Wtp is stabiliseren van de pensioenuitkering voor de Vereniging een belangrijke factor. Mocht er worden gekozen voor de Solidaire Premiereregeling dan is VOC-KLM voorstander van een voldoende hoge solidariteitsreserve met als doel de pensioenuitkeringen jaar op jaar te stabiliseren (Positionpaper VOC-KLM 6).

Wij vinden het in dat licht dan ook terecht dat de initiële vulling van de SR door u na het toedelen van de technische voorziening aan de persoonlijke pensioenvermogens (100%), het MVEV en de VOR als eerste wordt voorgesteld.

De VOC-KLM zal de evenwichtigheid van de werking van de solidariteitsreserve niet alleen beoordelen op de effecten op het moment van overgang naar een nieuwe pensioenregeling, maar ook in de toekomst. Hierbij is het van belang dat wie er financieel aan bijdraagt, het profijt van de solidariteitsreserve kan hebben (Positionpaper VOC-KLM 8).

In Bijlage 2 van het TP 1.0: Algemene aannames, Aannames financieel beleid solidariteitsreserve treffen wij vervolgens het volgende aan: *'Initieel benodigde storting 3%, Vulregels 10% overrendement pensioengerechtigde deelnemers'*.

Wij bestempelen dit als niet 'solidair', niet evenwichtig en niet terecht. Wij stellen voor om in het kader van de solidariteit ook vanuit het overrendement van de actieven die hun pensioen naderen te putten. Immers: perspectief op een koopkrachtig pensioen wordt als uitgangspunt van de SPR genoemd. Deze groep zal binnenkort gebaat zijn bij een eventuele stabilisering van hun pensioenuitkering in geval van lager dan verwacht rendement. Omdat niet exact bekend is wie wanneer met al dan niet vervroegd of uitgesteld pensioen (ten opzichte van de normpensioenleeftijd van 60 jaar) gaat, stellen wij voor dat actieven vanaf 50 jaar gaan meebetalen.

Uit de ledenconsultatie kwam tevens naar voren dat gevoelsmatig de door u als 'optimaal' bestempelde vulling van de SR van 3% als krap ervaren wordt. Wij verzoeken het AVO dit percentage nader te onderbouwen in het TP.



#### 4. Compensatie vervallen doorsneesystematiek

In het TP lezen we dat er aan actieven adequate compensatie wordt geboden voor het mislopen van de verwachte toekomstige pensioenopbouw als gevolg van het vervallen van de doorsneesystematiek (TP 1.0 Doelstellingen). Deze compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek wordt gefinancierd uit het beschikbare vermogen bij invaren in de vorm van een eenmalige toekenning van extra pensioenaanspraken op de transitiedatum (TP 1.0 Doelstellingen). De compensatie wordt vastgesteld per leeftijdscohort, omdat leeftijd grotendeels bepalend is voor het nadeel (TP 1.0 Hoofdstuk 6.1). Daarbij willen arbeidsvoorwaardelijke partijen in de berekening van de compensatie rekening houden met de gemiddelde leeftijd waarop het cabinepersoneel daadwerkelijk met pensioen gaat. Het effect van het vervallen van de doorsneesystematiek is daardoor ook van toepassing bij doorwerken na 60 jaar (TP 1.0 Hoofdstuk 6.2). U financiert de compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek vanuit het beschikbare vermogen bij invaren (TP 1.0 Hoofdstuk 6.3). Deze compensatie vanuit het bij invaren beschikbare vermogen, waaraan de huidige gepensioneerden 33% en de slapers 9% bijgedragen hebben, komt alleen ten goede aan genoemde actieve deelnemers.

Dat wij dit als niet evenwichtig beschouwen komt niet als verrassing. De gepensioneerden hebben gedurende hun carrière als cabinepersoneel steeds op correcte wijze het pensioenreglement gevolgd en de gevolgen van de doorsneesystematiek 'intern' geneutraliseerd. Deze groep kan niet op deze wijze medeverantwoordelijk gemaakt worden voor het oplossen van een probleem dat slechts een beperkte groep actieven betreft. Dit financieringsprobleem is ten principale een vraagstuk voor het AVO als financier van de pensioenregeling en kan niet worden afgewenteld op de groep die op basis van het huidige pensioenreglement inmiddels een pensioenuitkering heeft. In onze optiek dient het AVO opnieuw om de tafel te gaan zitten om tot een compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek te komen die recht doet aan het feit dat solidariteit wederkerigheid in zich dient te dragen.

U stelt: *'De financiering van de compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek uit het vermogen bij invaren heeft een beperkte impact op de vervangingsratio's van de gewezen en gepensioneerde deelnemers (TP 1.0 Hoofdstuk 3B).* Voor ons betekent dit echter 2,9% of 3,2% minder naar onze individuele 'pensioenpotjes'. Dit is bovenop de 17,67% indexatieachterstand die wij ten gevolge van het niet-indexeren voor invaren al hebben. Voor ons is deze verdere afkalking van onze pensioenuitkering onaanvaardbaar.

Vervolgens stelt u voor deze compensatie in één keer uit te keren omdat actieve deelnemers dan direct weten waar ze aan toe zijn en niet een aantal jaren hoeven af te wachten totdat hun compensatie is toegekend. In hoofdstuk 8.7 constateert u: *'Daarbij speelt ook mee dat de transitie eenmalig is en het mislopen van compensatie in de tijd niet 'ingelopen' kan worden.* Pensioen blijkt behalve met cijfertjes ook met emotie te maken te hebben: dit trof onze achterban als 'pijnlijk'; het voelt als meten met twee maten. De pensioengerechtigden kunnen hun indexatieachterstand namelijk ook op geen enkele manier inlopen.

Daarnaast voert u aan dat voor het pensioenfonds een eenmalige toekenning beter uitvoerbaar is dan een over de tijd gespreide toekenning vanuit een compensatedepot (TP 1.0 Hoofdstuk 6.3). Een positieve insteek uwerzijds, voor ons echter irrelevant als motivatie voor een uitkering in één keer.

Voor de VOC-KLM is het onbegrijpelijk dat het AVO het evenwichtiger vindt om bij invaren een nadeel als gevolg van het vervallen van de doorsneesystematiek voor een concreet aanwijsbare groep

deelnemers te verkleinen, dan het alternatief om dit deel van het beschikbaar vermogen aan te wenden voor alle deelnemers. U vindt het *'onevenwichtig om een compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek uit de premieruimte toe te kennen, aangezien de groep actieve deelnemers die voor compensatie in aanmerking komt in het verleden heeft bijgedragen aan het huidige fondsvermogen en dit vermogen ook aangewend wordt voor financiering van de pensioenregeling'* (TP 1.0 Hoofdstuk 6.3). Pensioengerechtigden hebben hun hele arbeidzame leven volgens de vigerende reglementen aan de groei van het pensioenvermogen bijgedragen, waarbij de Technische Voorziening als percentage veel en veel groter is dan die van het percentage pensioengerechtigden als onderdeel van het totale bestand.

In hoofdstuk 8.7 lezen wij dat *'Voor de financiering van de compensatie kan indien noodzakelijk als alternatief een beroep op solidariteit tussen actieven onderling worden gedaan door deze te financieren vanuit de premie'*. Dit lezen wij als afsluiting onder *'Bij een actuele dekkingsgraad die hoger is dan 101% maar lager is dan 104% krijgt de initiële vulling van de solidariteitsreserve tot het optimale niveau voorrang ten opzichte van de financiering compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek. Arbeidsvoorwaardelijke partijen vinden het evenwichtig dat dalingen in de uitkeringen direct na de transitie zoveel mogelijk kunnen worden voorkomen, omdat gepensioneerden doorgaans minder handelingsperspectief hebben dan actieven.'*

De VOC-KLM is van mening dat het eigen vermogen van ons Pensioenfonds pas in het uiterste geval en dan alleen voor zover nodig, kan worden aangesproken voor compensatie in verband met het afschaffen van de doorsneepremie (Positionpaper VOC-KLM 10).

Wij beoordelen het door de pensioengerechtigden meebetalen aan de compensatie voor een (beperkte) groep actieven als ongewenst en niet evenwichtig.

##### 5. NAP; Netto Aanvullend Pensioen

Relatief veel pensioengerechtigden genieten een maandelijkse NAP-uitkering. Zij hebben dan ofwel gekozen voor de optie *'levenslange maandelijkse uitkering'*, ofwel voor de *'maandelijkse uitkering tot aan de individuele AOW-ingangsdatum'*.

Op blz. 16 in Hoofdstuk 5 van TP 1.0 vermeldt u: *'Onder de Wtp is een premieregeling met directe inkoop niet langer toegestaan en daardoor kan de NAP niet ongewijzigd worden voortgezet'* en *'Als onderdeel van de nieuwe pensioenregeling introduceren arbeidsvoorwaardelijke partijen een andersoortige bijspaarregeling. Doel is dat werknemers hiermee extra handelingsperspectief hebben om voldoende te sparen voor hun pensioen en/of om de periode tussen de normpensioenleeftijd en de AOW-gerechtigde leeftijd te overbruggen'*.

Nu de continuering van de NAP, na invoering van de Wtp, zeer twijfelachtig is, vraagt de VOC-KLM aandacht voor deze groep.

Voor velen maakt de NAP-uitkering een substantieel onderdeel uit van het totale maandinkomen. In sommige gevallen bedraagt dit de helft of meer van het maandinkomen. Stopzetting, bijvoorbeeld in de vorm van een (afkoop-)storting ineens zou tot grote individuele problemen kunnen leiden.

U gaat in hoofdstuk 7.2. uitgebreid in op de NAP en de mogelijke oplossingsrichtingen en stelt zelf vast: *'Geen van de bovenstaand beschreven oplossingsrichtingen is perfect of zonder nadelen'* en verzoekt *'het pensioenfonds om de tot 1 januari 2026 opgebouwde NAP-aanspraken en -rechten in te varen naar de nieuwe basisregeling en zich tot het uiterste in te spannen om oplossingsrichting 1 mogelijk te maken. Arbeidsvoorwaardelijke partijen hechten namelijk veel belang aan het behouden van het pensioen karakter van de opgebouwde NAP-aanspraken en -rechten, solidariteit tussen de huidige NAP-deelnemers en het voorkomen van dubbele belastingheffing.'*

De VOC-KLM is zich ervan bewust dat het AVO op meerdere gebieden aandacht voor dit dossier heeft, omdat het zowel actieven als pensioengerechtigden betreft. Maar ook hier geldt dat pensioengerechtigden onmiddellijk met de gevolgen geconfronteerd worden.

De VOC-KLM verzoekt het AVO om alles te doen wat mogelijk is om de negatieve effecten van het (eventuele) stopzetten van de NAP voor pensioengerechtigden te voorkomen of in het uiterste geval te compenseren.

Tevens verzoekt zij de communicatie ter zake duidelijk en tijdig met de betrokken pensioengerechtigden te delen.

## 6. Slotopmerkingen

De VOC-KLM is verheugd en gerustgesteld dat in een van de belangrijkste vereisten uit ons Positionpaper:

Direct na het moment van de transitie naar het nieuwe pensioencontract dienen alle ingegane pensioenen (ouderdoms- nabestaanden- en invaliditeitspensioenen) tenminste gelijk te zijn aan het niveau van de pensioenen zoals deze zouden zijn geweest als de huidige basispensioenregeling onveranderd zou zijn voortgezet (Positionpaper VOC-KLM 1).

wordt voorzien door uw TP 1.0 Hoofdstuk 3, Algemene doelstellingen: *'Ingegane pensioenuitkeringen direct na het invaren tenminste gelijk blijven ten opzichte van het moment vlak voorafgaand aan invaren'* waar u ook de wetgever citeert: *'Uitgangspunten en doelstellingen nieuwe pensioenregeling: De wetgever beoogt met de wetwijziging een perspectief op een koopkrachtig pensioen'*.

Ons inhoudelijk hoorrecht oordeel is grotendeels op kwalitatieve ijkpunten gebaseerd waar we dat liever mede op basis van kwantitatieve factoren en heldere berekeningen gedaan hadden. Helaas is ons e.e.a. deels vertraagd en soms slechts gedeeltelijk aangeleverd. Dientengevolge bleek pensioenfonds noch BSG in staat om ons op korte termijn te ondersteunen bij de interpretatie van de wel aangeleverde kwantitatieve onderbouwing en grafieken. Naar ons gevoel hebben wij hierdoor een informatieachterstand opgelopen. Graag waren wij met een specialist diep in de informatie uit bijvoorbeeld Bijlage 3b: 'Kwantitatieve analyse transitie-effecten gewezen en pensioengerechtigde deelnemers' gedoken.

Ook blijven ons andere vragen over, zoals: Waarom wordt met twee pensioenleeftijden (60 en 61,8 maanden) door elkaar gewerkt? Hoe groot zijn de verschillen in nettoprofit tussen jongeren en ouderen die ons de grafieken doen vermoeden? In TP 1.0 hoofdstuk 8 lezen we: *'Evenwichtigheid houdt voor arbeidsvoorwaardelijke partijen in dat verschillen tussen vergelijkbare groepen deelnemers*



*zoveel mogelijk voorkomen moeten worden of binnen een bepaalde bandbreedte moeten vallen', hoe groot zijn die bandbreedtes? Kortom: wij houden voorlopig nog een vinger aan de pols.*

#### 7. Samenvatting en conclusie:

**Indexatie:** In tien jaar tijd is bijna een vijfde van ons inkomen verdampt. Dat is niet iets uit een meer of minder verre toekomst, maar dagelijks voelbaar in onze portemonnee. Als dat niet vóór invaren wordt gecompenseerd, wordt deze significante achteruitgang van onze koopkracht definitief. VOC-KLM beoordeelt dit als in tegenspraak met de geest van de wet: de Wtp spreekt van een 'koopkrachtig pensioen'. VOC-KLM beoordeelt dit als niet acceptabel en het één op één vertalen van indexatieachterstand bij pensioenopbouw en indexatieachterstand bij besteedbaar pensioeninkomen als niet evenwichtig.

**Solidariteitsreserve:** Als na de initiële vulling van 3% vanuit het beschikbare vermogen vervolgens de verdere (aan)vulling van de SR uitsluitend vanuit het overrendement van de gepensioneerden moet komen, acht de VOC-KLM dit niet 'solidair' en niet evenwichtig. Wij stellen voor om ook vanuit het overrendement van de actieven die hun pensioen naderen te putten, bijvoorbeeld vanaf 50 jaar.

**Compensatie vervallen doorsneesystematiek:** Meebetalen vanuit het fondsvermogen op het moment van invaren betekent voor ons een extra 2,9% of 3,2% minder uitgekeerd naar onze individuele 'pensioenpotjes'. Dit is bovenop de 17,67% indexatieachterstand die wij ten gevolge van het niet-indexeren vóór invaren al hebben ingeleverd. Voor ons is deze verdere afkalving van onze pensioenuitkering niet aanvaardbaar. Dit financieringsprobleem is ten principale een vraagstuk voor het AVO als financier van de pensioenregeling en niet voor het fondsvermogen. Wij beoordelen het door de pensioengerechtigden meebetalen aan de compensatie voor een (beperkte) groep actieven als ongewenst en niet evenwichtig.

**NAP; Netto Aanvullend Pensioen:** De VOC-KLM realiseert zich dat het AVO aandacht voor dit dossier heeft. Maar ook hier geldt dat pensioengerechtigden onmiddellijk met de gevolgen geconfronteerd worden. De VOC-KLM verzoekt het AVO om al het mogelijke te doen om de negatieve effecten van het (eventuele) stopzetten van de NAP voor pensioengerechtigden te voorkomen of in het uiterste geval te compenseren.

**Conclusie:** Op basis van onze argumenten en het eerder gedeelde Positionpaper luidt het uiteindelijke hoorrechtoordeel van de VOC-KLM dat zij de voorgestelde transitie als vastgelegd in het Transitieplan voor het KLM en KLC Cabinedomein, versie 1.0, als 'niet evenwichtig' beoordeelt.

VOC-KLM vraagt de sociale partners om de evenwichtigheid van het geheel beter te waarborgen.

27 mei 2024, namens het bestuur van de VOC-KLM,

Vivianne M. Smit, voorzitter.

**Naslag:**

Transitieplan voor het KLM en KLC Cabinedomein Datum: 25 april 2024, versie: 1.0

'Hoofdlijnennotitie uitwerking pensioenakkoord' (gezamenlijk stuk van stuurgroep bestaande uit werknemers- en werkgeversorganisaties en het kabinet, geadviseerd door vertegenwoordigers van de Pensioenfederatie, het Verbond van Verzekeraars, De Nederlandsche Bank (DNB), de Autoriteit Financiële Markten (AFM) en het Centraal Planbureau (CPB))

Gewijzigd voorstel van de 'Wet toekomst pensioenen' als ingediend in de Eerste Kamer 22 december 2022 waarin verwerkt Memorie van Toelichting 30 maart 2022

Notulen VOC-KLM ledenconsultatie 14 mei 2024

## Bijlage 5: Terugkoppeling arbeidsvoorwaardelijke partijen op hoorrecht oordeel VOC-KLM op concept transitieplan

Geacht bestuur van de Vereniging van Oud-Cabinepersoneel KLM,

Allereerst dank voor het, in het kader van het hoorrecht, op 23 mei 2024 toesturen van uw oordeel over het concept transitieplan namens de vereniging voor gewezen en gepensioneerde deelnemers aan de pensioenregelingen bij het Pensioenfonds voor KLM Cabinepersoneel. Middels deze brief reageren arbeidsvoorwaardelijke partijen op uw document met kenmerk 'Formeel Hoorrecht TP1.0 def. VOC 270524'.

### Inleiding

U geeft in uw oordeel aan dat u positief aankijkt tegen de volgende onderdelen van het transitieplan:

- de transitiedoelstelling, met prioriteit, dat alle ingegane uitkeringen direct na het invaren tenminste gelijk dienen te zijn aan de uitkeringen direct voorafgaand aan het invaren;
- de aandacht van arbeidsvoorwaardelijke partijen voor de problematiek rondom het invaren van NAP-rechten;
- het in de nieuwe pensioenregeling nastreven van waardevastheid van pensioenuitkeringen;
- de doelstelling van de solidariteitsreserve;
- de initiële vulling van de solidariteitsreserve bij invaren en voorrangsregel daaromtrent;
- het verzoek van arbeidsvoorwaardelijke partijen aan het pensioenfonds om te onderzoeken of in de vulregels voor de solidariteitsreserve na het invaren tevens een beroep op het overrendement van bijna gepensioneerde actieven kan worden gedaan.

En we begrijpen dat uw oordeel over het transitieplan is gebaseerd op de volgende pijnpunten die naar voren zijn gekomen uit uw ledenconsultatie:

- er is geen compensatie voor de cumulatieve indexatie-achterstand van gepensioneerden voorafgaand aan het invaren;
- de solidariteitsreserve na invaren gevuld zal worden met 10% van het overrendement van de gepensioneerden;
- de compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek wordt gefinancierd uit het beschikbaar fondsvermogen bij invaren;
- dat er negatieve effecten voor pensioengerechtigden zullen zijn van het stopzetten van de NAP.

Hieronder zullen we per punt reageren, ingaan op de evenwichtigheid van het totaal aan gemaakte afspraken en uw vragen beantwoorden.

### Geen compensatie voor cumulatieve indexatie-achterstand gepensioneerden

Het klopt dat arbeidsvoorwaardelijke partijen in de nieuwe pensioenregeling een waardevast pensioen nastreven. Deze ambitie naar de toekomst toe, voor toekomstige en huidige ingegane pensioenuitkeringen, staat nader toegelicht in hoofdstuk 4.4 van het transitieplan. Daarin wordt ook de verhouding toegelicht tussen enerzijds beleggingsrisico (want dat genereert beleggingsrendement) en anderzijds stabiliteit en het voorkomen van een daling van de uitkering (zekerheid). Risico kan namelijk twee kanten opgaan. Het pensioenfonds stelt de optimale verhouding vast die past bij de risicohouding.

Wij lezen en begrijpen dat de in het FTK opgelopen cumulatieve indexatie-achterstand voor de gepensioneerde deelnemers direct raakt. Vooropgesteld: het pensioenfonds besluit over eventuele toekenning van indexatie of inhaalindexatie. Arbeidsvoorwaardelijke partijen gaan daar niet over. Wel merken wij op dat ook voor actieven geldt dat zij hun onder het FTK opgelopen indexatie-achterstand mee blijven nemen naar de toekomst. Met de bij-

spaarmogelijkheid in de nieuwe pensioenregeling kunnen actieven extra pensioen opbouwen, maar niet hun indexatie-achterstand inlopen.

Bij een actuele dekkingsgraad boven 107,2% kunnen de transitiedoelstellingen worden behaald en kan daarnaast het resterend fondsvermogen worden verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van deelnemers. De analyses in hoofdstuk 8 en bijlage 3 laten zien dat er sprake is van een positief effect van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel op de uitkeringen omdat resterend vermogen direct kan worden toebedeeld. Hoewel de toedelingsmanier bij invaren verschilt van het toekennen van inhaalindexatie in het FTK, zou de onder het FTK opgelopen indexatie-achterstand daarmee grotendeels kunnen worden gecorrigeerd.

Het klopt dat arbeidsvoorwaardelijke partijen op basis van het huidige geringe verschil tussen de cumulatieve indexatie-achterstand van actieven en inactieven geen aanleiding zien om onderscheid te maken tussen beide groepen bij de verdeling van het resterend fondsvermogen, maar dit houdt ook in dat op moment dat hier wel sprake zal zijn van een groot verschil wij er voorstander van zijn dat hier wel rekening mee wordt gehouden. Naar aanleiding van uw oordeel hebben we dat verduidelijkt en expliciet als een verzoek aan het pensioenfonds opgenomen in hoofdstuk 8.7 met inbegrip van een bandbreedte.

#### Vulregels solidariteitsreserve na het invaren

Het pensioenfonds is verantwoordelijk voor het vaststellen van de vul- en uitdeelregels voor de solidariteitsreserve en is daarbij gebonden aan wet- en regelgeving. Arbeidsvoorwaardelijke partijen staan positief tegenover uw verzoek om voor de vulling van de solidariteitsreserve na invaren niet alleen een deel van het overrendement van gepensioneerden aan te wenden, maar ook een deel van overrendement van actieven die hun pensioen naderen. Wij hebben hiertoe een verzoek aan het pensioenfonds opgenomen in hoofdstuk 8.7 van het transitieplan om dit nader te onderzoeken. Omdat het vaststellen van de vulregel een verantwoordelijkheid van het pensioenfonds is, hierop wet- en regelgeving van toepassing is en het fonds met haar expertise het beste in staat zal zijn om vast te stellen hoe dit er precies uit zal moeten zien, laten we een specifieke vormgeving aan het pensioenfonds. Het pensioenfonds bepaalt uiteindelijk.

U merkt in uw oordeel op dat de optimale hoogte van de solidariteitsreserve als ‘krap’ wordt ervaren. Het pensioenfonds is verantwoordelijk voor het vaststellen van de optimale hoogte van de solidariteitsreserve. Zij houden daarbij rekening met onder andere de doelstelling van arbeidsvoorwaardelijke partijen voor de solidariteitsreserve en de kenmerken van het deelnemersbestand. Met uw feedback hebben arbeidsvoorwaardelijke partijen dit in het transitieplan verduidelijkt. Een onderbouwing van de optimale hoogte door het pensioenfonds wordt getoetst door de toezichthouder.

Tot slot merken we op dat de initiële vulling van de solidariteitsreserve bij invaren wordt gefinancierd vanuit het *collectieve* fondsvermogen. Arbeidsvoorwaardelijke partijen zien dat als solidariteit van actieve en gewezen deelnemers naar gepensioneerde deelnemers. Immers, door de doelstelling van de solidariteitsreserve komen enkel gepensioneerde deelnemers in aanmerking voor een bijdrage uit de solidariteitsreserve.

#### Financiering compensatie doorsneesystematiek uit het fondsvermogen

De financiering van de compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek uit het fondsvermogen bij invaren beoordeelt u als niet evenwichtig. We begrijpen dat uw redenen daarvoor zijn dat:

- gepensioneerden hebben ‘hun doorsnee-cyclus’ afgerond;
- de financiering van de compensatie leidt tot ‘een verdere afkalving’ van de pensioenuitkering van gepensioneerden;
- gepensioneerden hebben een indexatie-achterstand die ze ook niet kunnen inlopen; en
- de technische voorziening per gepensioneerde deelnemer is veel groter dan die van een actieve deelnemer.

Arbeidsvoorwaardelijke partijen beoordelen de evenwichtigheid van het totaalpakket aan gemaakte afspraken, en niet de losse onderdelen. Arbeidsvoorwaardelijke partijen zijn van mening dat – *binnen het kader van het totaal aan gemaakte afspraken in het transitieplan* – solidariteit van gepensioneerde en gewezen deelnemers mag worden gevraagd met de actieve deelnemers die door het vervallen van de doorsneesystematiek worden geraakt in het perspectief op hun in de toekomst nog op te bouwen pensioen. Uit berekeningen van het pensioenfonds blijkt dat dit niet slechts een kleine groep betreft.

De financiering van de compensatie doorsneesystematiek leidt – uitgaande van de huidige dekkinggraad – bij het invaren niet tot een verlaging maar tot een minder grote verhoging van de pensioenuitkering van gepensioneerden. De analyses in bijlage 3b en c van het transitieplan laten deze impact zien. Maar ook bij een lagere dekkinggraad wordt de uitkering van gepensioneerden niet geraakt door de vastgestelde voorrangregels bij invaren.

Arbeidsvoorwaardelijke partijen zouden het onevenwichtig vinden als actieven van bepaalde leeftijdsgroepen door het vervallen van de doorsneesystematiek er qua perspectief op een pensioenuitkering op achteruit gaat, terwijl andere groepen deelnemers erop vooruit gaan. Deze groep actieven zou dan, naast hun indexatie-achterstand, ook nog een ‘opbouw-achterstand’ oplopen bij de overgang naar het nieuwe stelsel. Het handelingsperspectief van actieven ten opzichte van gepensioneerden is uiteraard groter, maar het ligt niet in de lijn der verwachting dat actieven hun ‘opbouw-achterstand’ of hun indexatie-achterstand zullen inlopen.

De technische voorziening per gepensioneerde deelnemer is inderdaad groter dan per actieve deelnemer. Dat komt doordat actieve deelnemers nog in de opbouwfase zitten.

In het oordeel staat dat de huidige gepensioneerden 33% en slapers 9% van het bij het invaren beschikbare vermogen hebben bijgedragen. Deze cijfers zijn afgeleid uit het jaarverslag 2022 van het pensioenfonds en betreffen de samenstelling van de voorziening pensioenverplichtingen onder het huidige FTK. Wij merken op dat onder het FTK sprake is van een doorsneesystematiek en periodes van positief of negatief rendement op collectief fondsvermogen. Dat maakt het vaststellen van in welke mate (leeftijds-)groepen hebben bijgedragen aan het collectieve fondsvermogen zeer complex, zo niet onmogelijk. Arbeidsvoorwaardelijke partijen kunnen hieruit geen gevolgen trekken.

#### Stopzetten NAP voor pensioengerechtigden

Arbeidsvoorwaardelijke partijen begrijpen uw aandacht voor de gepensioneerden met een tijdelijke of levenslange NAP-uitkering. Continuering van de NAP zal helaas niet mogelijk zijn. Bij de problematiek rondom het invaren van de NAP-aanspraken en -rechten is expliciet aandacht voor de gepensioneerde deelnemers met een NAP-uitkering, juist omdat het voor hen om een actueel inkomensbestanddeel gaat. Het pensioenfonds onderzoekt of de NAP-uitkeringen ingevaren kunnen worden zonder fiscaal nadeel en tegen betaalbare administratiekosten, dan wel of deze uitkeringen afgekocht kunnen worden. Bij afkoop is er geen sprake van een fiscaal nadeel, omdat de uitkeringen reeds tot het belastbaar vermogen van de deelnemer behoren.

#### **Evenwichtigheidsoordeel**

Uw opmerking dat een conclusie ten aanzien van de evenwichtigheid in het transitieplan nog ontbreekt is terecht. Arbeidsvoorwaardelijke partijen hebben inmiddels een conclusie geformuleerd en deze toegevoegd aan het transitieplan.

Arbeidsvoorwaardelijke partijen hebben het *totaalpakket aan gemaakte afspraken* zo evenwichtig mogelijk laten uitpakken voor *alle* groepen belanghebbenden. De voor- en nadelen van de transitie voor verschillende groepen belanghebbenden zijn beoordeeld en gewogen. Aan sommige effecten is een groter gewicht gehangen dan aan andere effecten. Een voorbeeld hiervan is dat arbeidsvoorwaardelijke partijen zien dat gepensioneerden minder handelingsperspectief hebben dan actieven. Dat is dan ook de reden om aan het tenminste gelijk houden van de hoogte van ingevane uitkeringen bij invaren (transitiedoelstelling 1) belangrijker te vinden dan bijvoorbeeld de

doelstelling dat alle deelnemers aan het fonds er in dezelfde mate op vooruit gaan (transitiedoelstelling 3). Een ander voorbeeld is de compensatie doorsneesystematiek. Het compenseren van het nadeel voor een duidelijk te specificeren groep belanghebbenden weegt zwaarder dan het bij invaren minder grote voordeel voor andere groepen.

### **Beantwoording vragen**

*Vraag: waarom wordt met twee pensioenleeftijden (60 en 61 jaar en 8 maanden) door elkaar gewerkt?*

*Antwoord:* Er wordt niet met twee pensioenleeftijden door elkaar gewerkt. In de compensatie wordt een vergelijking gemaakt van toekomstige opbouw in de FTK-omgeving en in de nieuwe omgeving. In zowel de huidige als de nieuwe omgeving kan de werknemer ervoor kiezen om de pensionering uit te stellen tot uiterlijk de AOW-leeftijd en voorziet het pensioenreglement in verdere pensioenopbouw gedurende die periode. We zien dat in praktijk veel werknemers hiervoor kiezen, waarschijnlijk onder andere omdat de AOW-leeftijd stapsgewijs is verhoogd. Daarom hebben we in de modellering van de toekomstige opbouw ten behoeve van de compensatie rekening willen houden met dat met name jongere werknemers in de toekomst waarschijnlijk vaker pas op een latere leeftijd dan de normpensioenleeftijd zullen stoppen met werken en pensioen opbouwen. De normpensioenleeftijd van de regeling is 60 jaar en hierop is het financieel beleid van het pensioenfonds dan ook toegespitst. Met de vrijwillige keuze om langer door te werken en pas later met pensioen te gaan (of juist andersom: eerder te stoppen met werken en met pensioen te gaan) kan het fonds in haar huidige financieel beleid geen rekening houden.

*Vraag: hoe groot zijn de verschillen in netto-profijt tussen jongeren en ouderen die ons de grafieken doen vermoeden?*

*Antwoord:* De interpretatie van de maatstaf netto profijt is conceptueel complex omdat deze een gemiddelde laat zien per geboortjaar in een niet-bestaand risicovrije economische wereld. De uitkomsten laten een resultaat zien van verschillende, soms tegengestelde, effecten tegelijkertijd. De verschillen tussen jongeren en ouderen worden getoond in de grafieken van bijlage 3c.

*Vraag: in het transitieplan wordt gerefereerd aan een bepaalde bandbreedte van verschillen tussen vergelijkbare groepen deelnemers. hoe groot zijn die bandbreedtes?*

*Antwoord:* Voor de analyses van hoofdstuk 8.2 t/m 8.4 geldt dat deze alleen worden getoond voor maatmensen in plaats van voor daadwerkelijke deelnemers en op verschillende punten nog aangescherpt zullen worden door het pensioenfonds (bijv. op basis van het definitieve beleggingsbeleid). Arbeidsvoorwaardelijke partijen zijn van mening dat, het specifieke effect van toekomstige carrièrestappen voor actieven buiten beschouwing latende, de getoonde analyses in de betreffende hoofdstukken qua bandbreedte van uitkomsten aanvaardbaar zijn. We hebben dit verduidelijkt in het transitieplan.

### **Overige**

U schrijft dat kwantitatieve factoren en heldere berekeningen vertraagd of niet zijn aangeleverd. De concept versie van het transitieplan die wij u hebben toegestuurd bevatte de finale berekeningen en analyses, behalve het beperkte herverdelende effect voor de actieven onderling door de aanscherping van de compensatiestafel. Ook ontbrak nog de hoogte van de dekking voor het wezenpensioen. Zoals vooraf toegelicht heeft dit op de resultaten van de gewezen en gepensioneerde deelnemers geen effect. Wij nemen uw feedback wel ter harte en hebben daarom op verschillende onderdelen in het transitieplan bij de kwantitatieve analyses nadere duiding toegevoegd.

### **Tot slot**

Arbeidsvoorwaardelijke partijen spreken hun dank en waardering uit voor de grote inzet en betrokkenheid van uw vertegenwoordigers bij (de aanloop naar) het hoorrecht. Met uw constructieve bijdrage gedurende diverse sessies, uw position paper en uw inhoudelijk onderbouwde oordeel over het transitieplan in het kader van het hoorrecht

heeft u de belangen van de gewezen en gepensioneerde deelnemers duidelijk onder de aandacht gebracht en bijgedragen aan een zorgvuldige besluitvorming door arbeidsvoorwaardelijke partijen. Daarnaast hebben we met uw feedback het transitieplan op diverse onderdelen kunnen aanvullen of verduidelijken.

Arbeidsvoorwaardelijke partijen vervolgen het proces richting transitie met de achterbanraadplegingen en, bij positieve uitkomst, een verzoek tot opdrachtaanvaarding aan het pensioenfonds. Mochten er in komende periode nog materiële wijzigingen doorgevoerd worden op het transitieplan, dan zullen wij u hierover uiteraard informeren.