

Transitieplan

Wet toekomst pensioenen

Uitzendpensioen en Payrollpensioen

Randstad Groep Nederland B.V.

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
1. Inleiding	6
2. De nieuwe pensioenregelingen	8
2.1 Doelstellingen van de pensioenregelingen	9
2.2 Karakter van de pensioenregelingen	10
2.3 Inhoud van het uitzendpensioen	11
2.4 Inhoud van het Payrollpensioen	16
2.5 Premie en aanwending	19
2.6 Uitkeringsfase	21
2.7 Ingangsmoment nieuwe pensioenregelingen	22
2.8 Aanpassing van de pensioenregelingen	22
3. De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel	23
3.1 Transitiedoelstellingen	23
3.2 Keuze om in te varen	24
3.3 De invaarmethode	26
3.4 Prioritering bij verdelen van het fondsvermogen bij invaren (voorrangregels)	27
3.5 Invaardekkingsgraad en beleid tot transitiedatum	29
3.6 Gevolgen van de transitie en compensatie	33
4. Transitie-effecten	39
4.1 Maatstaven voor bepaling van de evenwichtigheid van de transitie	39
4.2 Pensioenverwachting	41
4.3 Bruto-profijt	48
4.4 Pensioenvermogen na transitie ten opzichte van pensioenvermogen Voor transitie	52
4.5 Maatstaven voor kwantitatieve bandbreedtes	53
4.6 Toetsing van verwachte transitieresultaten aan bandbreedtes	57
5. Evenwichtigheid van de transitie	58
5.1 Specifieke aspecten van de transitie bij Flexsecurity	58
5.2 Instrumenten voor een evenwichtige transitie	60
5.3 Beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie	63
5.4 Conclusies ten aanzien van de evenwichtigheid van de transitie	65
6. Begrippenlijst	67
Bijlage 1: Bandbreedtes voor pensioenverwachting	68
Bijlage 2: Bandbreedtes voor bruto profijt wettelijk	70
Bijlage 3: Bandbreedtes voor bruto profijt aangepast	71

Voorwoord

Vanwege de invoering van de Wet toekomst pensioenen (hierna: 'Wtp') worden de pensioenregelingen voor uitzendwerknemers, gedetacheerden en payrollwerknemers van een aantal ondernemingen van Randstad Groep Nederland B.V. (hierna: 'RGN') binnen de daarvoor door de wetgever bepaalde termijn aangepast. De aanpassing van de pensioenregelingen en de vastlegging van de voorwaarden voor de transitie naar de nieuwe pensioenregelingen zijn in dit transitieplan door RGN namens de volgende ondernemingen vastgelegd:

- Randstad HR Solutions bv
- Randstad Payroll Solutions bv
- Randstad Uitzendbureau bv
- Tempo-Team Contracting Services bv
- Tempo-Team Uitzenden bv
- Yacht bv
- Yacht Solutions bv

Dit transitieplan is opgesteld in overleg met de Ondernemingsraad Randstad Groep Nederland Flex en de Ondernemingsraad BMC | Yacht Professionals (hierna: 'de OR'), die op 18 november 2024 resp. 11 november 2024 de vereiste instemming op grond van de Wet op de Ondernemingsraden aan dit transitieplan hebben gegeven. Het transitieplan bevat een omschrijving van de nieuwe pensioenregelingen, de daartoe benodigde transitie en de effecten die dit naar verwachting voor de werknemers en andere belanghebbenden zal hebben.

De afspraken omtrent de nieuwe pensioenregeling voor uitzendwerknemers die beschreven is in dit transitieplan zullen in de vorm van een pensioenovereenkomst door de partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten van de Algemene Bond Uitzendondernemingen worden vastgelegd in de relevante artikelen en bijlagen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De specifieke aanvullingen op deze pensioenregeling zoals die voor RGN gelden, zullen worden vastgelegd in het pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds Flexsecurity (hierna: 'Flexsecurity').

De afspraken omtrent de nieuwe pensioenregeling voor payrollwerknemers die beschreven wordt in dit transitieplan zullen door de werkgever worden vastgelegd in een door werkgever en OR af te sluiten pensioenovereenkomst.

RGN verzoekt Flexsecurity om deze pensioenovereenkomsten vanaf 1 januari 2026 uit te voeren, doch in ieder geval vanaf het moment dat de nieuwe pensioenregeling voor uitzendwerknemers van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Personeelsdiensten (hierna: 'StiPP') in werking is getreden.

RGN verzoekt Flexsecurity om de tot de ingangsdatum uitgevoerde regelingen per die datum te beëindigen en de in de pensioenovereenkomsten beschreven regelingen vanaf dat moment uit te voeren. Tevens verzoekt RGN Flexsecurity om de tot deze datum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in deze nieuwe pensioenregelingen en de deelnemers in het Basispensioen en het Pluspensioen die door het afschaffen van de leeftijdsafhankelijke premiestaffel in de toekomst minder premie inleggen dan in de huidige regeling, te compenseren op de in dit transitieplan beschreven wijze.

Een deel van de afspraken in dit transitieplan heeft een voorwaardelijk karakter, aangezien RGN, de OR en Flexsecurity op het moment van vastlegging van het transitieplan nog onvoldoende zicht hebben op de precieze uitwerking en toepassing van de relevante wet- en regelgeving en nog onvoldoende gegevens hebben om de financiering van de nieuwe pensioenregeling en het transitieplan volledig vast te kunnen stellen. Op de onderdelen waar in dit transitieplan sprake is van voorwaardelijke afspraken is dit expliciet aangegeven; RGN en Flexsecurity streven ernaar om de definitieve vaststelling van deze onderdelen medio 2025 te hebben afgerond.

RGN verzoekt Flexsecurity om het transitieplan binnen twee weken na de datum van vaststelling door middel van publicatie op haar website beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers en gewezen partners conform het bepaalde in artikel 150d lid 3 van de Pensioenwet.

1. Inleiding

Vanwege de invoering van de Wtp moeten de door RGN toegepaste pensioenregelingen voor de uitzendsector en de pensioenregeling voor payrollwerknemers binnen de daarvoor door de wetgever bepaalde termijn worden aangepast. Dit transitieplan geeft de keuzes en afspraken weer die RGN in overleg met de OR en de pensioenuitvoerder Flexsecurity heeft gemaakt, inclusief de onderbouwing hiervan. Hiermee voldoet RGN aan de bepalingen in artikel 150d van de Pensioenwet.

De doelstellingen van dit transitieplan zijn om duidelijkheid te geven over:

- de keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomsten;
- de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten;
- de verantwoording waarom de werkgever en de OR van mening zijn dat er sprake is van een evenwichtige transitie.

Naast de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel hebben de bepalingen ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling voor uitzendwerknemers betrekking op de overgang van de uitzendsector naar één uniforme, verbeterde en marktconforme pensioenregeling. Deze overgang naar een nieuwe pensioenregeling zal plaatsvinden op het transitiemoment, momenteel voorzien per 1 januari 2026. Als gevolg van de inhoud van de Wtp en de door cao-partijen gemaakte afspraken hebben vanaf het transitiemoment alle uitzendwerknemers van 18 jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd recht op deelname aan één en dezelfde pensioenregeling die door de cao-partijen als marktconform en passend bij de kenmerken van de uitzendsector wordt beschouwd. Voor het Payrollpensioen zijn de veranderingen aanzienlijk minder ingrijpend, hierbij is met name sprake van een aanpassing van de risicodekking inzake het nabestaandenpensioen als gevolg van de nieuwe wetgeving.

De uitzendsector kenmerkt zich door een grote hoeveelheid werknemers die op basis van overwegend korte dienstverbanden in vrijwel alle denkbare sectoren werkzaam zijn. Ook in de payrollsector is een vergelijkbaar beeld zichtbaar. Het gevolg hiervan is dat voor de meeste deelnemers aan de pensioenregelingen sprake is van een korte periode van deelneming en een beperkte pensioenopbouw. Ongeveer 60 tot 70 procent van de deelnemers zet na beëindiging van de deelneming bij Flexsecurity hun pensioenopbouw voort in andere pensioenregelingen bij andere pensioenuitvoerders. Hun pensioenen kunnen in veel gevallen efficiënt worden overgedragen door middel van automatische waardeoverdrachten. Anderzijds zijn er binnen de uitzend- en payrollsector ook werknemers werkzaam die gedurende lange tijd werkzaam zijn en pensioen opbouwen. Voor hen vormt het op te bouwen pensioen een groot deel van het inkomen voor de oude dag. Bij het maken van de afspraken over de transitie en de nieuwe pensioenregeling hebben de sociale partners in de uitzendsector nadrukkelijk rekening gehouden met de kenmerken van de uitzendsector en de uiteenlopende behoeften van de werknemers die in de sector werkzaam zijn.

De afspraken ten aanzien van de nieuwe pensioenregelingen en dit transitieplan zijn tot stand gekomen in de wisselwerking tussen de werkgever, de OR en Flexsecurity. Door middel van een iteratief proces zijn besluiten tot stand gekomen die naar de mening van de werkgever en de andere betrokken partijen evenwichtig zijn. Het proces van totstandkoming is begeleid door externe deskundigen en de actuariële aspecten zijn onderzocht door de adviserend actuaris van Flexsecurity. Partijen hebben gedurende het proces mogelijke alternatieven onderzocht. Het bestuur van Flexsecurity zal, met advisering door het verantwoordingsorgaan, een zelfstandig oordeel vellen omtrent de opdrachtaanvaarding, waarbij de evenwichtigheid van de genomen maatregelen een belangrijke rol speelt.

Er heeft zich gedurende het proces van totstandkoming van de afspraken en dit transitieplan geen representatieve vereniging van gepensioneerden of gewezen deelnemers gemeld om gebruik te maken van het wettelijke hoorrecht.

2. De nieuwe pensioenregelingen

In dit hoofdstuk worden de doelstellingen en kenmerken van de nieuwe pensioenregelingen beschreven. Dit zijn de pensioenregeling voor uitzendwerknemers, ofwel het uitzendpensioen, en de pensioenregeling voor payrollwerknemers, ofwel het Payrollpensioen. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de wijze waarop de premie in deze pensioenregelingen wordt aangewend en de manier waarop de solidariteit in de regelingen is georganiseerd door middel van collectieve risicodekkingen voor overlijden en arbeidsongeschiktheid.

De werkgever is op grond van de door StiPP verleende vrijstelling verplicht om voor uitzendwerknemers een pensioenregeling aan te bieden die ten minste gelijkwaardig is aan de pensioenregeling van StiPP. Daarnaast is de werkgever als lid van de koepelorganisatie ABU gehouden aan de pensioenovereenkomst zoals die is of wordt vastgelegd in de cao voor uitzendkrachten. Om deze redenen sluit de werkgever in dit transitieplan aan bij de doelstellingen en kenmerken die de sociale partners in de uitzendsector in hun transitieplan voor de pensioenregeling hebben vastgelegd. Voor de volledigheid worden deze doelstellingen en kenmerken in dit transitieplan herhaald. De inhoud van de in dit hoofdstuk beschreven pensioenregeling sluit vrijwel volledig aan bij de bedrijfstakregeling die door StiPP wordt uitgevoerd.

Voor het Payrollpensioen zijn er geen afspraken op sectorniveau van toepassing. De belangrijkste randvoorwaarden voor de inhoud van het Payrollpensioen zijn vastgelegd in het 'Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs' waarin de nadere invulling van de adequate pensioenregeling is beschreven. De beschrijving van het Payrollpensioen zoals vastgelegd in dit transitieplan vormt de nadere invulling hiervan.

De sociale partners in de uitzendsector hebben al ruim voor de invoering van de Wtp overleg gevoerd over mogelijke verbeteringen van de pensioenregeling. In dat kader zijn in de afgelopen jaren al een aantal stappen gezet die geleid hebben tot verbeteringen van de regeling en toetreding van nieuwe groepen deelnemers. Zo is in recente jaren de wachttijd voor deelname aan de pensioenregeling verkort¹ en is de premiebijdrage van de werkgevers in het Basispensioen verhoogd. Ook is de definitie van het pensioengevend loon uitgebreid naar vrijwel alle brutolooncomponenten, waardoor de pensioengrondslag voor veel werknemers is uitgebreid. In het in juni 2021 gepubliceerde SER MLT-advies voor de middellange termijn ('Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving') is vastgelegd dat de pensioenregeling voor uitzendwerknemers dient toe te groeien naar een marktconform niveau. Hiervoor is uitgebreid onderzoek gedaan, wat heeft geleid tot een afspraak tussen sociale partners over de benodigde premie voor een marktconforme pensioenregeling. De gemaakte afspraken ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling hebben, naast het voldoen aan de nieuwe wet- en regelgeving, primair als doel om de pensioenregeling naar een marktconform niveau te brengen en te komen tot één uniforme pensioenregeling voor alle werknemers in de sector.

¹ De wachttijd in de pensioenregelingen was als gevolg van besluitvorming van cao-partijen per 1 januari 2022 verkort van 26 gewerkte weken naar 8 gewerkte weken en is vervolgens per 1 juli 2023 geheel afgeschaft als gevolg van de invoering van de Wet toekomst pensioenen.

2.1 Doelstellingen van de pensioenregelingen

De sociale partners binnen de uitzendsector en RGN hebben de volgende doelstellingen voor ogen bij het wijzigen van de pensioenregelingen en het bepalen van de inhoud van de nieuwe pensioenregelingen:

2.1.1 Algemene doelstellingen

De algemene doelstelling van de pensioenregelingen is om de belangen van de (gewezen) deelnemers, (toekomstig) gepensioneerden en overige belanghebbenden in het kader van de geldelijke gevolgen van ouderdom en overlijden zo goed en evenwichtig mogelijk behartigen. De keuzes die de sociale partners in de uitzendsector daartoe gemaakt hebben, hebben als doel om een zo groot mogelijk deel van de door werkgevers en werknemers betaalde premie te gebruiken voor de opbouw van de individuele pensioenvermogens van de deelnemers. In de uitkeringsfase is de doelstelling om een uitkering aan te bieden die aansluit bij de risicohouding van de deelnemers.

2.1.2 Marktconformiteit

Een specifieke doelstelling voor het uitzendpensioen is om uitvoering te geven aan een marktconforme pensioenregeling die aansluit bij de wens van de sociale partners om aan te sluiten bij het niveau van de pensioenregelingen die toegepast worden in de sectoren waarin uitzendwerknemers overwegend werkzaam zijn. Hiermee wordt tevens voldaan aan de afspraken in het eerder genoemde SER MLT-advies.

2.1.3 Uniforme regeling

De tweede specifieke doelstelling voor het uitzendpensioen is om te komen tot één uniforme pensioenregeling voor alle uitzendwerknemers, waarmee de verschillen tussen de pensioenregelingen voor verschillende groepen deelnemers worden geëlimineerd en de huidige complexiteit in de uitvoering sterk wordt gereduceerd.

2.1.4 Implementatie van de Wet toekomst pensioenen

De laatste doelstelling is om met de nieuwe pensioenregelingen te voldoen aan de bepalingen uit de Wtp. In dat kader heeft de werkgever intensief overleg gevoerd met de OR en de vereiste afspraken gemaakt met betrekking tot de keuze van de premieregeling, de aanpassing van het nabestaandenpensioen, de compensatieregeling en andere aspecten van de Wtp.

RGN sluit zich aan bij de door de sociale partners in de uitzendsector geformuleerde doelstellingen, met dien verstande dat Flexsecurity tot het moment van ingang van de nieuwe regeling geen pensioenuitkeringen verzorgt. Het voornemen van Flexsecurity is om vanaf de transitie naar de nieuwe regeling zelf ook pensioenuitkeringen te verzorgen.

2.2 Karakter van de pensioenregelingen

Sinds de aanvang van de uitvoering van pensioenregelingen in de uitzendsector in 1999 is er sprake van pensioenregelingen op basis van een premieovereenkomst. Sinds 2008 kent de uitzendsector twee verschillende individuele beschikbare premieregelingen die zich onderscheiden qua inhoud en toepassingsbereik, te weten het Basispensioen en het Pluspensioen. Bij de beoordeling van de verplichte keuze in de Wtp tussen de solidaire en de flexibele premieregeling voor het uitzendpensioen zijn de sociale partners tot de volgende overwegingen gekomen:

- Het overgrote deel van de deelnemers in de pensioenregeling is gedurende een korte periode actief als deelnemer, waardoor in veel gevallen pensioenaanspraken worden opgebouwd die onder de wettelijke grens voor kleine pensioenen liggen. In ongeveer 60% van de gevallen vindt kort na beëindiging van de actieve deelneming een automatische waardeoverdracht van het opgebouwde pensioenvermogen naar een andere pensioenuitvoerder plaats;
- Ongeveer 10% van de deelnemers die de pensioendatum bereiken heeft een pensioenaanspraak die leidt tot een levenslange uitkering, de pensioenen van de overige deelnemers worden overgedragen na beëindiging van de deelneming of eenmalig afgekocht op de pensioendatum;
- Uit het keuzegedrag van pensioengerechtigden van Flexsecurity blijkt dat een groot deel van hen de voorkeur geeft aan een vaste en gelijkblijvende pensioenuitkering boven een variabele uitkering.

Op grond van de mogelijkheden die de beide premieovereenkomsten in het nieuwe stelsel bieden, hebben de sociale partners in de uitzendsector bepaald dat de keuze voor een overgang naar een flexibele premiereregeling het beste aansluit bij de karakteristieken van de deelnemerspopulatie, vanwege de onderstaande redenen:

- De kapitaalvorming ten behoeve van het individueel pensioenvermogen wordt met de flexibele premiereregeling geoptimaliseerd, terwijl de toedeling van premie en rendementen aan de reservevorming in de flexibele premiereregeling geminimaliseerd wordt. De deelnemer realiseert hierdoor bij een waardeoverdracht of afkoop een maximale pensioenwaarde;
- De mogelijkheden voor de financiering en aanwending van reserves ten behoeve van de pensioengerechtigden sluiten in een flexibele premiereregeling goed aan bij de kenmerken van de verschillende groepen binnen het pensioenfonds en kunnen op die manier efficiënt en doelmatig worden vormgegeven;
- De keuzemogelijkheid tussen een variabele of een vaste pensioenuitkering die de flexibele premiereregeling biedt bij ingang van het pensioen, sluit aan bij de wensen van de pensioengerechtigden om in de uitkeringsfase niet te worden geconfronteerd met een ongewenst hoog risico.

Daarnaast levert een overgang van de huidige beschikbare premiereregelingen naar de flexibele premiereregeling zonder risicodelingsreserve de minste complexiteit op in de vormgeving en uitvoering van de pensioenregeling. Op basis van de specifieke kenmerken van de uitzend- en payrollsector en de daarin werkzame werknemers heeft ook voor RGN de flexibele premiereregeling vanuit eenvoud, evenwichtigheid en uitvoerbaarheid de voorkeur boven de solidaire premiereregeling. Deze keuze geldt zowel voor het uitzendpensioen als voor het Payrollpensioen.

2.3 Inhoud van het uitzendpensioen

Bij de vaststelling van de inhoud van de nieuwe pensioenregeling voor uitzendwerknemers hebben de sociale partners in de uitzendsector zich laten leiden door de verplichtingen van de nieuwe regelgeving, de kenmerken van de werknemers in de sector en de vormgeving van de bestaande pensioenregelingen. Alle aspecten van de nieuwe regeling, zoals pensioensoorten, premiehoogte, premieverdeling, risicodekkingen en andere keuzes, zijn nadrukkelijk door hen onderzocht. Verschillende varianten en alternatieven zijn besproken en doorgerekend en hebben geleid tot de uiteindelijke vormgeving van de nieuwe pensioenregeling zoals beschreven in de volgende subparagrafen. RGN sluit volledig aan bij de genoemde overwegingen van de sociale partners in de uitzendsector en volgt de door de sociale partners voor StiPP vastgelegde kenmerken van de nieuwe pensioenregeling voor uitzendkrachten. In de volgende subparagrafen worden deze kenmerken nader toegelicht.

2.3.1 Handhaving van beproefde uitgangspunten

Er is bewust gekozen voor handhaving van enkele basiskkenmerken van de huidige regelingen. Zo zijn de wijze van vaststelling van het pensioengevende salaris en de systematiek en de hoogte van de uurfranchise ongewijzigd ten opzichte van de huidige regelingen. Ook het maximaal pensioengevend salaris blijft ongewijzigd op de hoogte van het maximale SV-loon, vertaald naar een maximaal pensioengevend uurloon. De wijze van vaststelling van grondslagen ten behoeve van de risicoverzekeringen blijft ongewijzigd. De voortzetting van deze werkwijze waarborgt een eenduidige uitvoering van de pensioenregeling voor alle betrokkenen.

2.3.2 Marktconforme pensioenregeling

Op grond van vergelijkingen met andere relevante sectoren en pensioenregelingen zijn cao-partijen gekomen tot afspraken over de hoogte van de premie en de verdeling van deze premie tussen werkgever en werknemer. Met een brutopremie van 23,4% van de pensioengrondslag menen de cao-partijen een premieniveau te hebben vastgesteld waarmee werknemers in de uitzendsector in staat gesteld worden om een marktconform pensioen op te bouwen.

2.3.3 Opbouw van pensioenvermogen

De sociale partners hebben gekozen om een zo groot mogelijk deel van de totale premie, te weten minimaal 20% van de pensioengrondslag, aan te wenden voor de opbouw van een individueel pensioenvermogen ten behoeve van ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen na de pensioendatum. Hierdoor kunnen de deelnemers die slechts korte tijd in de uitzendsector werkzaam zijn, een maximale omvang van het individuele pensioenvermogen opbouwen, dat vervolgens kan worden overgedragen naar een nieuwe pensioenuitvoerder.

2.3.4 Risicoverzekeringen

Het uitgangspunt van de sociale partners is dat het verschil tussen de overeengekomen brutopremie (23,4%) en de minimale nettopremie (20%), te weten maximaal 3,4%, wordt besteed aan de financiering van de wettelijk verplichte opslagen, de uitvoeringskosten en de financiering van de risicodekkingen voor nabestaandenpensioen voor pensioendatum en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (zie paragraaf 2.5 'premie en aanwending').

Cao-partijen hebben als uitgangspunt vastgesteld dat de verdeling van de premieruimte tussen de bruto- en nettopremie gedurende ten minste vijf jaar vaststaat. Alleen wanneer tussentijds zou blijken dat er sprake zou zijn van een structureel premie-overschot, kunnen de cao-partijen hierover tussentijds in overleg treden. Het nabestaandenpensioen fungeert als het 'ventiel' tussen de overeengekomen bruto- en nettopremie in de periode tot 1 januari 2026. Dit betekent dat wanneer de wettelijk verplichte onderdelen en de risicodekking voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid meer premieruimte behoeven, er minder premieruimte beschikbaar is voor de risicodekking voor het nabestaandenpensioen, en vice versa.

2.3.4.1 Risicodekking voor nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum

Het streven van de cao-partijen is om in geval van overlijden gedurende het dienstverband een levenslang partnerpensioen ter hoogte van minimaal 30% van het laatstverdiende salaris te verzekeren, in combinatie met een wezenpensioen ter hoogte van minimaal 12% van het laatstverdiende salaris.

De uiteindelijke hoogte van de risicodekking voor het nabestaandenpensioen is mede afhankelijk van ontwikkelingen waar op het moment van vastlegging in dit transitieplan nog onvoldoende zicht op bestaat. Zo is het gekozen percentage sterk afhankelijk van de renteontwikkeling. Daarnaast is er nog weinig bekend over de risico's op overlijden in de deelnemerspopulatie, die als gevolg van het uniformeren van de pensioenregeling, de afschaffing van de wachttijd, de verlaging van de toetredingsleeftijd en de introductie van de wettelijk verplichte uitlooptekeningen zal gaan wijzigen. Ook is de beschikbare ruimte voor het nabestaandenpensioen afhankelijk van de omvang van de wettelijk verplichte voorzieningen en reserves die de pensioenuitvoerder hiervoor in het fondsvermogen en de kostendekkende premie dient aan te houden.

Het nabestaandenpensioen op risicobasis moet kostendekkend gefinancierd worden uit de totale ruimte die in de premie beschikbaar is voor de risicodekkingen, uitvoeringskosten en buffervorming, tezamen maximaal 3,4% van de pensioengrondslag. Wanneer op basis van het inzicht in schadeverloop, de renteontwikkeling of andere omstandigheden zou blijken dat de beschikbare premieruimte niet toereikend is om de beoogde dekking ter hoogte van 30% te financieren, dan zal de procentuele hoogte van het nabestaandenpensioen neerwaarts worden aangepast en/of zal onderzocht worden of een ander type regeling leidt tot een optimaler nabestaandenpensioen, passend binnen de begrenzings van de premieruimte. Wanneer blijkt dat de beschikbare premieruimte meer dan toereikend is, dan zal de procentuele hoogte van het nabestaandenpensioen opwaarts worden aangepast. Het streven van de sociale partners in de uitzendsector is om uiterlijk op 1 oktober 2025 de definitieve hoogte van het te verzekeren nabestaandenpensioen voor pensioendatum in de nieuwe pensioenregeling vast te stellen. RGN zal deze vaststelling volgen.

2.3.4.2 Dekking inzake arbeidsongeschiktheid

De risicodekking inzake arbeidsongeschiktheid in het Pluspensioen van Flexsecurity wijkt inhoudelijk in positieve zin af van de risicodekking zoals die op dit moment van toepassing is in het Pluspensioen van StiPP. In overleg met de OR heeft de werkgever besloten om deze risicodekking in de nieuwe pensioenregeling op hetzelfde niveau te brengen als in de StiPP-regeling. Dit houdt in dat vanaf de transitiedatum premievrije pensioenopbouw uitsluitend wordt toegekend indien er zowel op de eerste ziektedag als op de eerste WIA-dag sprake is van deelnemerschap aan de pensioenregeling. In het huidige Pluspensioen van Flexsecurity wordt premievrije voortzetting ook toegekend wanneer alleen op de eerste ziektedag sprake was van een dienstverband. Premievrije voortzetting van de pensioenopbouw vindt in de nieuwe regeling plaats op basis van het WIA 6-klassensysteem vanaf minimaal 35% arbeidsongeschiktheid op basis van een voortzettingspercentage van 100%. Als gevolg van de uniformering van de pensioenregelingen geldt deze regeling voor de volledige deelnemerspopulatie. Vanaf het moment van transitie wordt het inlooprisico gedekt voor alle deelnemers die aan de voorwaarden voor de dekking van arbeidsongeschiktheidsrisico voldoen.

Voor alle deelnemers in het Pluspensioen die op het moment van de transitie reeds ziek zijn en vervolgens in de WIA komen, maar op de datum van toekenning van de WIA-uitkering geen actief deelnemer meer zijn, geldt een overgangsregeling. Deze deelnemers hebben aanspraak op een premievrije voortzetting conform de huidige regeling van Flexsecurity, waarbij de duur van de premievrije voortzetting beperkt is tot maximaal vijf jaar vanaf de WIA-datum en het voortzettingspercentage 70% bedraagt.

Alle deelnemers in het Pluspensioen die op het moment van de transitie actief deelnemer zijn en niet ziek zijn, krijgen de eenmalige mogelijkheid om zich op het moment van de transitie vrijwillig te verzekeren voor een premievrije voortzetting in de situatie dat zij op de eerste WIA-dag geen actief deelnemer meer zijn. De deelnemers die kiezen voor deze vrijwillige verzekering krijgen aanspraak op een premievrije voortzetting conform de huidige regeling van Flexsecurity, waarbij de duur van de premievrije voortzetting beperkt is tot maximaal vijf jaar vanaf de WIA-datum en het voortzettingspercentage 70% bedraagt.

Alle deelnemers die op het moment van transitie reeds arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WIA behouden hun recht op premievrije voortzetting van pensioenopbouw tot de AOW-datum, waarbij het voortzettingspercentage bepaald wordt door het antwoord op de vraag of zij op de eerste WIA-dag actief deelnemer waren. Indien dat het geval is, bedraagt het voortzettingspercentage 100%. Indien dat niet het geval is, bedraagt het voortzettingspercentage 70%.

2.3.5 Samenvatting in kernpunten

Het onderstaande overzicht vat de belangrijkste elementen samen van de pensioenregeling die vanaf het transitiemoment gaat gelden voor de uitzendwerknemers van RGN.

Kenmerk	Flexsecurity uitzendpensioen
Karakter	Flexibele premieregeling
Toetredingsleeftijd	18 jaar
Pensioenleeftijd	AOW-leeftijd (op 1 januari 2026 is deze 67 jaar)
Pensioengevend salaris	Conform de huidige definitie is het pensioengevend salaris gelijk aan het loon voor de werknemersverzekeringen, met uitzondering van: • de bijtelling als gevolg van het privégebruik van een zakelijke auto; • het werknemersaandeel in de premie voor de pensioenregeling; • het loon dat is uitgeruild voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten.
Franchise	De uurfranchise is gebaseerd op het bedrag zoals vastgelegd in artikel 10aa lid 1 UBLB, horend bij een premiepercentage van meer dan 27,216% maar niet meer dan 28,608%, gerelateerd aan een 36-urige werkweek. In 2024 is dit gelijk aan € 8,45 per uur.
Maximaal pensioengevend salaris	Het maximaal pensioengevend uurloon is gebaseerd op het maximale SV-jaarloon en een 36-urige werkweek. In 2024 is dit gelijk aan € 38,26 per uur
Premie	
Brutopremie	23,4% van de pensioengrondslag
Verdeling bruto premie werkgever/werknemer	15,9% werkgeversbijdrage 7,5% werknemersbijdrage (beide als percentage van de pensioengrondslag)
Nettopremie voor opbouw ouderdomspensioen en partnerpensioen vanaf pensioendatum	Minimaal 20,0% van de pensioengrondslag
Verschil tussen bruto- en nettopremie ('premieruimte')	Maximaal 3,4% van de pensioengrondslag, beschikbaar voor risicodekking nabestaandenpensioen voor de pensioendatum, premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid, uitvoeringskosten, operationele reserve en verplichte buffervorming (MVEV)

Risicoverzekeringen	Omschrijving dekking
Nabestaandenpensioen	Afhankelijk van de risicodekking die uit de beschikbare premieruimte kan worden gefinancierd wordt gedurende het dienstverband een levenslang nabestaandenpensioen ter hoogte van een nader vast te stellen percentage van het laatstverdiende salaris verzekerd. Het percentage wordt uiterlijk per 1 oktober 2025 vastgesteld. De duur van de verplichte uitloopdekking bedraagt 3 maanden. De periode van vrijwillige voortzetting bedraagt 15 jaar.
Wezenpensioen	Afhankelijk van de risicodekking die uit de beschikbare premieruimte kan worden gefinancierd wordt gedurende het dienstverband een wezenpensioen ter hoogte van een nader vast te stellen percentage van het laatstverdiende salaris verzekerd. De uitkering van wezenpensioen loopt tot de leeftijd van 25 jaar. Het percentage wordt uiterlijk per 1 oktober 2025 vastgesteld. Voor volle wezen wordt het percentage verdubbeld. De duur van de verplichte uitloopdekking bedraagt 3 maanden. De periode van vrijwillige voortzetting bedraagt 15 jaar.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Toekenning van premievrije pensioenopbouw indien er zowel op de eerste ziektedag als op de eerste WIA-dag sprake is van deelnemerschap aan de pensioenregeling. Voortzetting vindt plaats op basis van het WIA 6-klassensysteem vanaf minimaal 35% arbeidsongeschiktheid op basis van een voortzettingspercentage van 100%. Voor deelnemers die reeds ziek of arbeidsongeschikt zijn op de transitiedatum geldt een overgangsregeling.
Pensionering	
Uitkeringsfase	Collectief
Default uitkering	Variabele uitkering. Op de pensioendatum hebben deelnemers de mogelijkheid om een vaste uitkering of een variabele uitkering in te kopen bij een andere pensioenuitvoerder, binnen de kaders van de toepasselijke regelgeving.
Vervroegen	Tot 5 jaar voor AOW-datum
Uitstellen	Niet mogelijk

2.4 Inhoud van het Payrollpensioen

De pensioenregeling voor het Payrollpensioen bestaat sinds 2021 en is gebaseerd op de wettelijke verplichting voor payrollwerkgevers om een 'adequate pensioenregeling' aan te bieden aan payrollwerknemers. De wetgever stelt, als er niet wordt aangesloten bij de pensioenregeling die voor het vaste personeel in dienst van de inlener van toepassing is, enkele wettelijke voorwaarden aan de pensioenregeling die de payrollwerkgever in dat geval dient aan te bieden. Deze voorwaarden zijn vastgelegd in het 'Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs' waarin de nadere invulling van de adequate pensioenregeling is beschreven.

Hierin worden de volgende voorwaarden aan de pensioenregeling gesteld:

- De regeling moet ten minste voorzien in ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen;
- De regeling mag geen wachttijd of drempelperiode bevatten;
- De totale werkgeversbijdrage moet ten minste gelijk zijn aan een jaarlijks bij ministeriële regeling vast te stellen percentage.

Verder zijn in de regelgeving de wijze van vaststelling van het pensioengevend loon en de hoogte van de franchise beschreven.

Bij de vaststelling van de inhoud van de nieuwe pensioenregeling heeft RGN de genoemde bepalingen als uitgangspunt genomen, in combinatie met de verplichtingen van de Wtp. Verder is nadrukkelijk rekening gehouden met de kenmerken van de werknemers in de payrollsector. Verschillende varianten en alternatieven zijn besproken en doorgerekend en hebben geleid tot de uiteindelijke vormgeving van de nieuwe pensioenregeling zoals beschreven in de volgende subparagrafen.

2.4.1 Conformerings aan wettelijke uitgangspunten

De kern van de regeling wordt bepaald door de bovengenoemde voorschriften, die niet wijzigen als gevolg van de introductie van de Wtp. Zo zijn de vaststelling van de hoogte van het pensioengevende salaris en de franchise ongewijzigd ten opzichte van de huidige regeling. Ook het maximaal pensioengevend salaris blijft ongewijzigd op de hoogte van het maximale pensioengevende salaris in de fiscale regelgeving. Feitelijk hoeft alleen de vormgeving van het nabestaandenpensioen aangepast te worden aan de nieuwe regelgeving.

2.4.2 Behoud van bestaande kenmerken

Bij de introductie van het Payrollpensioen in 2021 is door de werkgever in afstemming met de OR gekozen voor een beschikbare premieregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie. Op basis van dezelfde argumenten als weergegeven ten aanzien van het uitzendpensioen heeft de werkgever een voorkeur voor de keuze van een flexibele premieregeling. Deze keuze sluit goed aan bij de bestaande vormgeving van de pensioenregeling. Omdat de systematiek van de premievaststelling niet wijzigt, is er geen reden voor compensatie van toekomstig nadeel voor oudere deelnemers.

Een ander kenmerk van de bestaande regeling is het conformeren van de werkgeversbijdrage aan de wettelijk minimaal vereiste bijdrage en de hantering van een beperkte werknemersbijdrage van 1,0% van de pensioengrondslag. In overleg met de OR houdt de werkgever vast aan deze wijze van premievaststelling. Omdat de minimale werkgeversbijdrage jaarlijks wordt vastgesteld, is nu nog onbekend op welk niveau deze premie (en daarmee ook de totale brutopremie) zal liggen. In de beschrijving van het

Payrollpensioen wordt daarom indicatief uitgegaan van de huidige minimale werkgeversbijdrage, met een voorbehoud voor wijzigingen daarin.

De voorkeur van de werkgever is om, net als in het uitzendpensioen, een zo groot mogelijk deel van de totale premie aan te wenden voor de opbouw van een individueel pensioenvermogen ten behoeve van ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen na de pensioendatum. Hierdoor kunnen de deelnemers die slechts korte tijd werkzaam zijn, een maximale omvang van het individuele pensioenvermogen opbouwen, dat vervolgens kan worden overgedragen naar een nieuwe pensioenuitvoerder. De wijze van vaststelling van grondslagen ten behoeve van de risicoverzekeringen blijft ongewijzigd. De voortzetting van deze werkwijze waarborgt een eenduidige uitvoering van de pensioenregeling voor alle betrokkenen.

2.4.3 Risicoverzekeringen

Op de hierboven omschreven brutopremie worden de wettelijk verplichte opslagen en de premies voor de financiering van de risicodekkingen voor nabestaandenpensioen voor pensioendatum en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid in mindering gebracht (zie paragraaf 2.4 'premie en aanwending'). In overleg met de OR heeft de werkgever deze risicodekkingen als volgt vormgegeven.

2.4.3.1 Risicodekking voor nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum

Uit onderzoek is gebleken dat er in het Payrollpensioen relatief veel deelnemers actief zijn met kleine dienstverbanden. Ook zijn er relatief veel deelnemers actief in jongere of oudere leeftijdsgroepen, voor wie een partnerpensioen minder relevant is. De werkgever heeft in overleg met de OR geconcludeerd dat de toepassing van een levenslang partnerpensioen op basis van een percentage van het actuele salaris (zoals in het uitzendpensioen) niet passend is voor deze doelgroep. Daarom kiest de werkgever voor een risicodekking voor het nabestaandenpensioen op basis van een tijdelijk partnerpensioen (met een looptijd tot de partner de AOW-leeftijd bereikt) ter hoogte van het ANW-hiaatbedrag, afgeleid van de wettelijke ANW-uitkering, vermenigvuldigd met de deeltijdfactor zoals toepasselijk in de 12 maanden voorafgaand aan het overlijden. Er is op grond van de specifieke kenmerken van het deelnemersbestand geen wezenpensioen verzekerd in het nieuwe Payrollpensioen.

2.4.3.2 Dekking inzake arbeidsongeschiktheid

De wetgever stelt niet als eis dat de pensioenregeling voor payrollwerknemers een dekking inzake premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid kent. Op verzoek van de betrokken ondernemingsraden wordt sinds de aanvang van het Payrollpensioen van Flexsecurity in 2021 wel een dergelijke dekking aangeboden. Deze regeling blijft ongewijzigd bij de overgang naar het nieuwe stelsel. De regeling voorziet in toekenning van premievrije pensioenopbouw indien er op de eerste ziekte dag die leidt tot uiteindelijke arbeidsongeschiktheid sprake is van deelnemerschap aan het Payrollpensioen. Premievrije voortzetting van de pensioenopbouw vindt plaats op basis van het WIA 6-klassensysteem vanaf minimaal 35% arbeidsongeschiktheid op basis van een voortzettingspercentage van 70% van de nettopremie.

De transitie heeft vanwege het ongewijzigde karakter van deze risicodekking geen gevolgen voor de dekking van deelnemers die op het moment van de transitie reeds ziek zijn of in de toekomst ziek worden.

2.4.4 Samenvatting in kernpunten

Het onderstaande overzicht vat de belangrijkste elementen samen van de pensioenregeling die vanaf het transitiemoment gaat gelden voor de payrollwerknemers van RGN.

Kenmerk	Flexsecurity Payrollpensioen
Karakter	Flexibele premieregeling
Toetredingsleeftijd	18 jaar
Pensioenleeftijd	AOW-leeftijd (op 1 januari 2026 is deze 67 jaar)
Pensioengevend salaris	Conform de huidige definitie is het pensioengevend salaris gelijk aan het loon voor de werknemersverzekeringen, met uitzondering van: • de bijtelling als gevolg van het privégebruik van een zakelijke auto; • het werknemersaandeel in de premie voor de pensioenregeling; • het loon dat is uitgeruild voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten.
Franchise	100/75 maal het bedrag op grond van artikel 18a, zevende lid, onderdelen a, eerste zin, b en c, van de Wet op de loonbelasting 1964
Maximaal pensioengevend salaris	Het maximale pensioengevend loon, binnen de begrenzings van hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964
Premie	
Brutopremie	De door de wetgever vastgestelde minimale werkgeversbijdrage, aangevuld met een bijdrage van 1,0% werknemersbijdrage. In 2024 bedraagt deze brutopremie 16,4% van de pensioengrondslag
Verdeling bruto premie werkgever/werknemer	De werkgeversbijdrage is gelijk aan de door de wetgever vastgestelde minimale werkgeversbijdrage De werknemersbijdrage bedraagt 1,0% van de pensioengrondslag
Nettopremie voor opbouw ouderdomspensioen en partnerpensioen vanaf pensioendatum	De brutopremie minus de premieruimte. In 2024 bedraagt deze nettopremie 13,8%.
Verschil tussen bruto- en nettopremie ('premieruimte')	2,6% van de pensioengrondslag, beschikbaar voor risicodekking nabestaandenpensioen voor de pensioendatum, premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid, uitvoeringskosten, operationele reserve en verplichte buffervorming (MVEV)

Risicoverzekeringen	Omschrijving dekking
Nabestaandenpensioen	Gedurende het dienstverband wordt een tijdelijk nabestaandenpensioen ter hoogte van het ANW-hiaat, vermenigvuldigd met de gemiddelde deeltijdfactor over de voorgaande 12 maanden verzekerd. De duur van de verplichte uitloopdekking bedraagt 3 maanden. De periode van vrijwillige voortzetting bedraagt 15 jaar.
Wezenpensioen	Er wordt gedurende het dienstverband geen wezenpensioen verzekerd.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Toekenning van premievrije pensioenopbouw indien op de eerste ziektedag sprake is van deelnemerschap aan de pensioenregeling. Voortzetting vindt plaats op basis van het WIA 6-klassensysteem vanaf minimaal 35% arbeidsongeschiktheid op basis van een voortzettingspercentage van 70% van de nettopremie.
Pensionering	
Uitkeringsfase	Collectief
Default uitkering	Variabele uitkering. Daarnaast hebben de deelnemers op de pensioendatum de mogelijkheid om een vaste uitkering of een variabele uitkering in te kopen bij een andere pensioenuitvoerder, binnen de kaders van de toepasselijke regelgeving.
Vervroegen	Tot 5 jaar voor AOW-datum
Uitstellen	Niet mogelijk

2.5 Premie en aanwending

De keuzes die door de sociale partners in de uitzendsector gemaakt zijn voor de inrichting en inhoud van het uitzendpensioen vinden hun weerslag in de aanwending van de door hen vastgestelde premie voor de nieuwe pensioenregeling. RGN heeft praktisch gezien geen mogelijkheden om af te wijken van deze premiestelling en –aanwending voor het uitzendpensioen, gegeven de wens om een gelijkwaardige regeling aan te bieden. De hoogte, verdeling en aanwending van de premie voor het uitzendpensioen volgen daarom de keuzes van de sociale partners in de uitzendsector. Voor het Payrollpensioen wordt de aanwending van de hoogte, verdeling en aanwending van de premie bepaald op grond van de wettelijke voorschriften en de afspraken die in dit kader tussen RGN en de OR zijn getroffen.

2.5.1 Premieverdeling uitzendpensioen

De brutopremie voor het uitzendpensioen ter hoogte van 23,4% van de pensioengrondslag wordt, overeenkomstig de besluitvorming van de sociale partners in de uitzendsector, als volgt verdeeld over de verschillende onderdelen van de pensioenregeling en de daaraan verbonden kosten en buffers.

Premieverdeling uitzendpensioen	Aanwending in percentage van pensioengrondslag
Netto-inleg ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen (spaarpremie)	20,00%
Risicopremie nabestaandenpensioen	2,18%
Risicopremie premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	0,20%
Opslag verplichte buffer (MVEV)	0,22%
Opslag uitvoeringskosten	0,50%
Opslag operationele reserve	0,30%
Bruto premie	23,40%

De bovenvermelde verdeling van de brutopremie is bepaald op het moment van vaststelling van dit transitieplan op basis van de afspraken van de sociale partners in de uitzendsector zoals die op dat moment van kracht waren en is als zodanig onder voorbehoud vastgesteld.

Indien de sociale partners de premieverdeling gedurende de periode tot de transitiedatum aanpassen of indien blijkt dat er binnen RGN aanleiding bestaat om deze verdeling aan te passen, zullen de werkgever en de OR met elkaar in overleg treden om binnen de kaders van de premieruimte tot een nieuwe passende verdeling te komen, hetgeen met name gevolgen kan hebben voor de hoogte van de risicodekkingen voor overlijden.

Op grond van de wensen van de sociale partners in de uitzendsector wordt gestreefd naar een maximalisatie van de premie voor opbouw van een individueel pensioenvermogen. De 'netto-inleg' die hieraan besteed wordt, bedraagt ten minste 20% van de pensioengrondslag. De overige premiebestanddelen zijn ondergeschikt aan deze primaire aanwending. Een deel van de premie wordt gebruikt voor de financiering van de wettelijk verplichte opslagen, te weten voor de instandhouding van het minimaal vereist eigen vermogen ('MVEV'), de operationele reserve en de uitvoeringskosten. De resterende premie wordt aangewend voor de financiering van de risicodekkingen voor overlijden en arbeidsongeschiktheid. Tot het moment van invoeren van de nieuwe regeling per – beoogd – 1 januari 2026, fungeren de risicopremie en bijbehorende dekking van het nabestaandenpensioen als 'ventiel' tussen de bruto- en nettopremie. Dit betekent dat de hoogte van de risicopremie en/of de dekking voor het nabestaandenpensioen worden aangepast als de financiële situatie en de geactualiseerde inschattingen dit in 2025 vereisen. Na invoering van de nieuwe pensioenregeling zal de premiecomponent voor de operationele reserve dienen als ventiel, zodat de kosten van de pensioenregeling als geheel binnen de kaders van de overeengekomen premie blijven.

2.5.2 Premieverdeling Payrollpensioen

De brutopremie voor het Payrollpensioen is afhankelijk van de door de Minister van SZW jaarlijks vast te stellen minimale werkgeversbijdrage aan de pensioenregeling voor payrollwerknemers. In 2024 bedraagt deze minimale werkgeversbijdrage 15,4% van de pensioengrondslag. Deze premie wordt verhoogd met een werknemersbijdrage van 1,0% van de pensioengrondslag, waardoor de brutopremie in 2024 in totaal 16,4% van de pensioengrondslag bedraagt. Deze systematiek zal bij de overgang naar het nieuwe Payrollpensioen ongewijzigd worden voortgezet.

Op basis van de huidige brutopremie van 16,4% wordt deze als volgt verdeeld over de verschillende onderdelen van de pensioenregeling en de daaraan verbonden kosten en buffers.

Premieverdeling Payrollpensioen	Aanwending in percentage van pensioengrondslag
Netto-inleg ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen (spaarpremie)	13,80%
Risicopremie nabestaandenpensioen	0,50%
Risicopremie premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	1,10%
Opslag verplichte buffer (MVEV)	0,20%
Opslag uitvoeringskosten	0,50%
Opslag operationele reserve	0,30%
Bruto premie	16,40%

De bovenvermelde verdeling van de brutopremie is gebaseerd op de hoogte van de brutopremie zoals die in 2024 is vastgesteld. Afhankelijk van de vaststelling van de hoogte van de werkgeversbijdrage op het moment van transitie naar de nieuwe pensioenregeling zal bepaald worden hoe de nieuwe verdeling van de brutopremie zal plaatsvinden. In beginsel vormt de netto-inleg het 'ventiel' tussen de brutopremie en de diverse risicopremies en opslagen. Als er sprake is van een verlaging van de minimaal vereiste werkgeversbijdrage, dan zal dientengevolge de netto-inleg evenredig dalen. Als er sprake is van een verhoging van de minimaal vereiste werkgeversbijdrage, dan zal dientengevolge de netto-inleg evenredig stijgen. Indien blijkt dat er binnen RGN aanleiding bestaat om de premieverdeling aan te passen, zullen de werkgever en de OR met elkaar in overleg treden om binnen de kaders van de premieruimte tot een nieuwe passende verdeling te komen, hetgeen met name gevolgen kan hebben voor de hoogte van de netto-inleg.

2.6 Uitkeringsfase

Flexsecurity voert op dit moment geen pensioenuitkeringen uit. Deelnemers die de pensioendatum bereiken met een pensioenvermogen boven de afkoopgrens worden geacht een pensioenuitkering aan te kopen bij een pensioenuitvoerder naar keuze. Daarbij hebben zij de keuze tussen een vaste of een variabele pensioenuitkering. Flexsecurity heeft aangegeven vanaf de implementatie van de Wtp ook de uitkeringsfase te willen verzorgen door middel van een variabele pensioenuitkering. Dat heeft niet alleen betrekking op ingaande ouderdomspensioenen, maar ook op ingaande nabestaandenpensioenen.

De werkgever spreekt de voorkeur uit om de risicohouding in de uitkeringsfase van de pensioenregelingen zoveel als mogelijk aan te laten sluiten bij de risicobereidheid en het risicodraagvlak van de deelnemers. Flexsecurity is op grond van een uitgevoerd risicopreferentie-onderzoek voornemens om een variabele pensioenuitkering aan te bieden

met een risicoprofiel dat aansluit bij de risicohouding van de pensioengerechtigden. De uitkeringsfase wordt op collectieve wijze vormgegeven, waarbij voor de gehele populatie pensioengerechtigden, ongeacht leeftijd, hetzelfde beleggingsbeleid wordt toegepast. Het risico van verlaging van de uitkeringen wordt verkleind door het spreiden van de gerealiseerde beleggingsresultaten. Pensioengerechtigden hebben naast de mogelijkheid van omzetting van het opgebouwde pensioenvermogen in een variabele uitkering bij Flexsecurity ook de mogelijkheid om op de pensioendatum met behulp van het opgebouwde pensioenvermogen een vaste of een variabele uitkering aan te kopen bij een andere pensioenuitvoerder naar keuze. Hiermee wordt voorzien in de mogelijke wens voor een meer of minder risicovolle uitkering die afwijkt van de defaultkeuze die Flexsecurity aanbiedt. In dit transitieplan is door de werkgever uitgegaan van de veronderstelling dat Flexsecurity vanaf het transitiemoment een variabele uitkering met de bovenomschreven karakteristieken zal verzorgen. In de berekeningen zoals toegelicht in hoofdstuk 4 is uitgegaan van de veronderstelling dat de uitkeringen in de nieuwe pensioenregelingen door Flexsecurity zullen worden verzorgd. Anderzijds wordt tekstueel toegelicht welke gevolgen een vergelijking op basis van de actuele situatie (uitkering door een verzekeraar) zou hebben.

2.7 Ingangsmoment nieuwe pensioenregelingen

De doelstelling van de werkgever is om de nieuwe pensioenregeling voor uitzendwerknemers in werking te laten treden op hetzelfde moment als de inwerkingtreding van de nieuwe pensioenregeling van StiPP. In het transitieplan van StiPP is dit moment van inwerkingtreding voorzien op 1 januari 2026, mits de regeling technisch gezien uitvoerbaar is en alle betrokkenen bij de uitvoering ervan overtuigd zijn dat een zorgvuldige transitie conform de bepalingen van het transitieplan kan worden uitgevoerd. Een soortgelijk voorbehoud geldt eveneens ten aanzien van de implementatie van de nieuwe regeling door Flexsecurity, waarbij een duidelijke afhankelijkheid bestaat van de uitvoeringsorganisatie AZL.

De werkgever en Flexsecurity bewaken gedurende het proces tot ingang van de nieuwe pensioenregeling gezamenlijk de voortgang en de haalbaarheid van de beoogde transitiedatum. Wanneer tijdens de voorbereidingen van de transitie duidelijk zou worden dat er vertraging optreedt in de transitie van StiPP, zal Flexsecurity in principe ook de transitie uitstellen naar een later moment dat door StiPP gekozen wordt. Indien zou blijken dat een beheerste en integere transitie voor Flexsecurity niet mogelijk is op hetzelfde moment als die van StiPP, zullen de werkgever en de OR met elkaar in overleg met elkaar treden om te bepalen op welk moment de beoogde transitie en ingang van de nieuwe pensioenregelingen kan plaatsvinden.

De overgang naar de nieuwe regeling voor het Payrollpensioen zal in principe gelijktijdig plaatsvinden met de overgang naar de nieuwe regeling voor het uitzendpensioen, tenzij er bijzondere redenen zijn om hiervan af te wijken.

2.8 Aanpassing van de pensioenregelingen

De sociale partners in de uitzendsector hebben aangegeven dat zij van mening zijn dat zij met de afspraken rond het uitzendpensioen een marktconforme pensioenregeling overeen zijn gekomen. De sociale partners zijn voornemens om de marktconformiteit van het uitzendpensioen periodiek te toetsen. Iedere vijf jaar zal er een overleg plaatsvinden tussen de sociale partners over de uitvoering van de pensioenregeling en het toereikend zijn van of een eventueel overschot in de premie. In het vierde kwartaal van 2028 vindt dit overleg voor de eerste keer plaats. Mocht er tussentijds sprake zijn van een structureel premie-overschot, dan kunnen partijen hierover in overleg treden. Eventuele aanpassing van de pensioenregeling naar aanleiding van dit overleg vindt plaats op een door sociale partners nader te bepalen en met StiPP af te stemmen tijdstip.

RGN en Flexsecurity conformeren zich ten aanzien van de inhoud van de pensioenregeling voor het uitzendpensioen en eventuele aanpassing hiervan aan de besluitvorming van de sociale partners in de uitzendsector. RGN zal eventuele wijzigingen tijdig ter kennis brengen en afstemmen met de OR.

Ten aanzien van de inhoud van het Payrollpensioen zijn de voorwaarden in de toepasselijke regelgeving leidend, waaronder de jaarlijks vast te stellen hoogte van de minimale werkgeversbijdrage. Indien er sprake is van wijzigingen in de regelgeving die leiden tot inhoudelijke aanpassing van de regeling van het Payrollpensioen, zal de werkgever hierover in overleg treden met de OR en Flexsecurity.

3. De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel

In dit hoofdstuk zijn de doelstellingen en overwegingen ten aanzien van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en de transitie naar het nieuwe stelsel vastgelegd. RGN en Flexsecurity merken daarbij op dat er op het moment van vastlegging van dit transitieplan nog geen volledige duidelijkheid bestaat ten aanzien van de wijze waarop opgebouwde pensioenvermogens die opgebouwd zijn in het huidige stelsel, kunnen worden ingevaren in het nieuwe pensioenstelsel. De inhoud van dit hoofdstuk is in die zin voorwaardelijk dat bij het opstellen ervan uitgegaan wordt van toepassing van een methodiek van invaren die Flexsecurity in staat stelt om de transitiedoelstellingen te realiseren en die in contact met het Ministerie van SZW en de toezichthouder is toegelicht. Als desondanks op enig moment duidelijk zou worden dat de transitiedoelstellingen zich niet laten realiseren binnen de door de wetgever en de toezichthouder gestelde kaders, dan zullen RGN en Flexsecurity zich beraden op mogelijke alternatieven, waaronder ook het afzien van invaren van de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenvermogens.

3.1 Transitiedoelstellingen

Het deelnemersbestand van Flexsecurity kenmerkt zich door veel in- en uitstroom en een relatief lage gemiddelde leeftijd. Ook zijn er tot heden geen gepensioneerden in het fonds. Door de hoge in- en uitstroom binnen de uitzendsector is het aandeel gewezen deelnemers binnen Flexsecurity aanzienlijk groter dan het aandeel actieve deelnemers. Flexsecurity probeert de aanwas van gewezen deelnemers te beheersen door toepassing van automatische waardeoverdrachten, maar structureel is er sprake van een groei van het aantal gewezen deelnemers. De recente afschaffing van de wachttermijn en de verlaging van de toetredingsleeftijd zullen het relatieve aandeel van de gewezen deelnemers in de totale deelnemerspopulatie naar verwachting verder doen stijgen. Hierbij is er geen sprake van grote verschillen tussen de deelnemers aan het uitzendpensioen en het Payrollpensioen.

Bij StiPP zijn de genoemde kenmerken in grote lijnen eveneens van toepassing. Bij het maken van de keuzes ten aanzien van de transitie op thema's zoals uitvoerbaarheid, kosten en evenwichtigheid, hebben de sociale partners in de uitzendsector de kenmerken van het fonds, de sector en de deelnemerspopulatie als uitgangspunten genomen. Aangezien deze kenmerken voor RGN en Flexsecurity herkenbaar zijn, sluit RGN zich aan bij de meeste transitiedoelstellingen die de sociale partners in de uitzendsector in hun transitieplan hebben vastgelegd. Als gevolg van specifieke afwijkingen tussen beide fondsen (beperkte verschillen in de samenstelling van het deelnemersbestand en het ontbreken van ingegane pensioenen bij Flexsecurity) vallen de doelstellingen en de wijze waarop hieraan tegemoet wordt gekomen, in enkele gevallen anders uit.

RGN streeft met de transitie de volgende doelstellingen na:

3.1.1 Behoud van de opgebouwde pensioenvermogens

De opgebouwde pensioenvermogens van deelnemers en gewezen deelnemers en andere belanghebbenden² moeten na de transitie minimaal even hoog zijn als voor de transitie. De werkgever streeft met de transitie geen herverdeling van de opgebouwde pensioenvermogens na. Dat betekent dat verlaging van pensioenvermogens als gevolg van de transitie niet aan de orde mag zijn en dat een eventuele verhoging van individuele pensioenvermogens alleen kan voortvloeien uit de gemaakte afspraken ten aanzien van compensatie voor specifieke leeftijdsgroepen en de toedeling van eventueel resterend fondsvermogen van Flexsecurity aan alle (gewezen) deelnemers op de transitiedatum.

3.1.2 Vormen en in stand houden van adequate voorzieningen en reserves

Flexsecurity dient na de transitie te beschikken over adequate voorzieningen en reserves die het fonds in staat stellen om de regeling op beheerste en integere wijze uit te voeren. Het gaat daarbij niet alleen om de instelling van wettelijk verplichte reserves en voorzieningen, zoals het minimaal vereist vermogen, maar ook om een adequaat niveau van de overige reserves en voorzieningen.

3.1.3 Compenseren van de gevolgen van de overgang naar een leeftijdsafhankelijke premie

De transitie en de daarmee samenhangende afschaffing van de leeftijdsafhankelijke premiestaffel in het Pluspensioen kunnen, zonder toepassing van een compensatieregeling, voor oudere actieve en arbeidsongeschikte deelnemers in het Basispensioen en Pluspensioen als gevolg van het afschaffen van de leeftijdsafhankelijke staffel in de toekomst leiden tot een lagere premie-inleg dan in de huidige pensioenregeling. De werkgever streeft ernaar om de gevolgen voor de betreffende deelnemers zoveel als redelijkerwijs mogelijk is te compenseren door middel van een generieke compensatieregeling.

3.1.4 Tot stand brengen van eenvoudig uitlegbare en uitvoerbare pensioenregelingen

De transitie moet zodanig worden vormgegeven dat de pensioenregelingen voor deelnemers duidelijk en transparant kunnen worden uitgevoerd en dat de communicatie omtrent de regelingen op eenduidige en eenvoudige wijze kan worden gevoerd.

3.2 Keuze om in te varen

Een belangrijk uitgangspunt van de Wtp is dat de in het verleden opgebouwde pensioenrechten en –aanspraken in beginsel worden samengebracht in de nieuwe pensioenregeling. Dit wordt ‘invaren’ genoemd. Een van de doelstellingen van de Wtp is om het pensioenstelsel minder gevoelig te maken voor de ontwikkeling van de rente en andere parameters binnen het pensioenstelsel. Het streven is om het pensioenstelsel beter toekomstbestendig te maken, met zo min mogelijk ballast uit het verleden. Voor pensioenregelingen zoals die van Flexsecurity waarin uitsluitend sprake is van individuele pensioenvermogens, is de invaarooperatie een stuk eenvoudiger dan bij de meer traditionele pensioenfonds, die pensioenregelingen op basis van middelloon uitvoeren en veelal een groter onverdeeld fondsvermogen hebben. Bij Flexsecurity is de voorziening pensioenverplichtingen (de optelsom van alle individuele pensioenvermogens) feitelijk al in lijn met de uitgangspunten van het nieuwe stelsel. De technische exercitie van het invaren is daarmee uitsluitend relevant voor de verdeling van het eventueel resterende fondsvermogen dat niet benodigd is voor de vulling van voorzieningen, reserves en compensatiemaatregelen.

² Dit betreft gewezen partners met een geconverteerde pensioenaanspraak of een aanspraak op een bijzonder nabestaanden pensioen. Als in dit document wordt gesproken over andere belanghebbenden, worden hiermee deze personen bedoeld.

RGN hanteert als uitgangspunt dat de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenvermogens ongewijzigd zullen blijven dan wel uitsluitend zullen worden verhoogd als gevolg van een toedeling van eventueel resterend fondsvermogen op de transitiedatum of als gevolg van compensatiemaatregelen. In ieder geval mag er als gevolg van de transitie geen herverdeling van opgebouwde pensioenvermogens plaatsvinden. Met inachtneming van die aanname verzoekt de werkgever aan Flexsecurity om de per 1 januari 2026 opgebouwde pensioenvermogens in te varen in de gewijzigde pensioenregelingen door middel van een collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet.

Door het invaren van de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenvermogens naar de nieuwe regelingen kunnen de pensioenvermogens uit de oude en de nieuwe regelingen samengevoegd worden, hetgeen voor de deelnemers en de pensioenuitvoerder logisch is en de communicatie vereenvoudigt. Na het invaren zal Flexsecurity twee nieuwe pensioenregelingen uitvoeren, waardoor de uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid van de regelingen optimaal kunnen worden geborgd. De werkgever vindt het van belang dat deze voornemens worden gerealiseerd met het invaren van de pensioenvermogens die in het bestaande systeem zijn opgebouwd.

Flexsecurity beschikt op het moment van het opstellen van dit transitieplan over een dekkingsgraad van circa 107%. Aangezien de dekkingsgraad van Flexsecurity slechts beperkt afhankelijk is van renteontwikkeling en rendementen op zakelijke waarden, gaat de werkgever ervan uit dat de financiële positie van Flexsecurity een transitie conform de eerder vermelde doelstellingen mogelijk maakt. Er hoeven in het kader van het invaren, gegeven de huidige financiële situatie van het fonds, naar verwachting geen middelen te worden onttrokken aan de individuele pensioenvermogens om het beoogde niveau van de voorzieningen en reserves te financieren. In het geval dat de transitiedoelstellingen niet zouden kunnen worden gerealiseerd vanwege de financiële positie van het fonds, dan wel in het geval dat de transitiedoelstellingen buiten de bandbreedtes vallen zoals benoemd in hoofdstuk 4, zullen de werkgever en de OR nader in overleg treden over de ontstane situatie en de mogelijk te nemen maatregelen in het kader van de transitie.

Bij het invaren wordt een deel van het fondsvermogen aangewend voor de initiële vulling van het wettelijk voorgeschreven minimaal vereist eigen vermogen en de voorgeschreven operationele reserve. Ook worden de voorzieningen op het vereiste niveau gebracht. De verwachting is dat uit het fondsvermogen ook de compensatieregeling kan worden gefinancierd die aan de oudere actieve en arbeidsongeschikte deelnemers een compensatie biedt voor het omzetten van de huidige leeftijdsafhankelijke premie in het Pluspensioen naar de leeftijdsonafhankelijke premie in het nieuwe uitzendpensioen. In het Payrollpensioen is er geen compensatieregeling aan de orde. Een eventueel resterend deel van het fondsvermogen na financiering van de voorzieningen en reserves en de compensatie zal evenredig worden toebedeeld aan alle (gewezen) deelnemers en andere belanghebbenden. De werkgever is ervan overtuigd dat de keuze voor invaren met inachtneming van de genoemde transitiedoelstellingen evenwichtig is voor (gewezen) deelnemers en andere belanghebbenden. De nadere onderbouwing van de evenwichtigheid van de transitie is weergegeven in hoofdstuk 5 van dit transitieplan.

3.3 De invaarmethode

De huidige pensioenregelingen van Flexsecurity kwalificeren alle drie als zuivere beschikbare premieregelingen. Dit betekent dat er in de opbouwfase voor elke deelnemer een individueel pensioenvermogen wordt geadmistreerd en beheerd. De optelsom van deze individuele pensioenvermogens vormt de zogeheten technische voorziening voor risico deelnemers. Bij het bereiken van de uitkeringsfase (ingang van ouderdomspensioen op pensioenleeftijd of ingang nabestaandenpensioen bij eerder overlijden van de deelnemer) wordt het individuele pensioenvermogen overgedragen aan een andere pensioenuitvoerder of afgekocht.

De toepassing van de regelgeving ten aanzien van het invaren van pensioenaanspraken uit zuivere beschikbare premieregelingen is op het moment van schrijven van dit transitieplan helaas nog niet volledig duidelijk. Op basis van nadere toelichting door de toezichthouder en het Ministerie van SZW stellen RGN en Flexsecurity zich op het standpunt dat de zogenoemde standaardmethode zonder spreiding de meest passende methodiek is om het invaren bij Flexsecurity vorm te geven. Toepassing van het alternatief, de VBA-methode, is in principe alleen aan de orde wanneer er specifieke aspecten van de pensioenregeling zouden zijn waar met de standaardmethodiek onvoldoende invulling aan zou kunnen worden gegeven. RGN en Flexsecurity zijn van mening dat van dergelijke omstandigheden geen sprake is en dat de transitie met de toepassing van de standaardmethode op evenwichtige wijze door Flexsecurity kan worden vormgegeven.

RGN vraagt Flexsecurity om, voor zover relevant, bij het invaren te kiezen voor een spreidingsperiode van 1 jaar voor het toekennen van een eventuele verhoging van de individuele pensioenvermogens. Dit betekent een afwijking van de wettelijke standaard van een tienjarige spreidingstermijn. In praktische zin betekent dit dat, wanneer hiertoe bij het invaren financiële ruimte bestaat, alle deelnemers en gewezen deelnemers, ongeacht leeftijd, in geval van invaren rekentechnisch een gelijke procentuele verhoging van het individuele pensioenvermogen ontvangen. RGN sluit hiermee aan bij de besluitvorming van de sociale partners in de uitzendsector en heeft hiertoe de volgende overwegingen:

- De spreidingsperiode van 10 jaar zoals aangegeven in de regelgeving, is gebaseerd op de wijze waarop onder de regels van het FTK toedeling van toeslagen vanuit de buffers van het fonds over een langere periode zou plaatsvinden. Dit is bij Flexsecurity niet aan de orde, aangezien het fonds onder de FTK-regelgeving geen toeslagen aan de individuele pensioenvermogens toekent uit de aanwezige buffers;
- Toepassing van een spreidingsperiode van 10 jaren zou ertoe leiden dat deelnemers ouder dan 57 jaar vanwege de kortere horizon een kleiner deel van het eventueel resterend fondsvermogen zouden ontvangen. Spreiden leidt daarmee tot een ongunstiger resultaat voor deze groep. Gelet op de geringe aantallen oudere deelnemers zou spreiden in de praktijk overigens tot marginale verschillen leiden voor de deelnemers en gewezen deelnemers jonger dan 57 jaar.
- RGN vindt het niet uitlegbaar aan de belanghebbenden dat op basis van een technische redenering voor verschillende leeftijden verschillende percentages zouden worden gehanteerd bij de toedeling van het resterend fondsvermogen.

3.4 Prioritering bij verdelen van het fondsvermogen bij invaren (voorrangregels)

Het belangrijkste uitgangspunt van RGN bij de transitie naar het nieuwe stelsel is dat de bestaande individuele pensioenvermogens direct voor en direct na de transitie ten minste aan elkaar gelijk zijn. Deze individuele pensioenvermogens vormen geen onderdeel van een collectief fondsvermogen en blijven tijdens de transitie ongewijzigd in stand. De individuele pensioenvermogens vormen geen onderdeel van een collectief fondsvermogen, aangezien deze pensioenvermogens ook onder toepassing van het FTK toewijsbaar zijn aan de individuele (gewezen) deelnemers.

Het resterende fondsvermogen kan wel aangemerkt worden als collectief en onverdeeld fondsvermogen. Dit onverdeelde fondsvermogen wordt bij het invaren wel verdeeld, zij het dat dit onverdeelde fondsvermogen hoofdzakelijk benodigd is voor de vulling van verplichte reserves en voorzieningen. RGN heeft, mede met inachtneming van wettelijke verplichtingen ten aanzien van de volgorde, de volgende prioritering ('voorrangsregels') vastgesteld bij het verdelen van het onverdeelde fondsvermogen:

	Voorrangsregel	Voorlopige inschatting in %*	Voorlopige inschatting in €
1	Verplichte buffer individuele pensioenvermogens (MVEV)	3,5%	19.000.000
2	Operationele reserve	0,5%	2.700.000
3	Kostenvoorziening	2,5%	14.000.000
4	Verhoging voorziening arbeidsongeschiktheid en financiering compensatieregeling arbeidsongeschikten	1,0%	5.400.000
5	Financiering compensatieregeling	1,0%	5.400.000
6	Verhoging individuele pensioenvermogens uit resterend fondsvermogen	P.M	P.M.

** De percentages zijn uitgedrukt als percentages ten opzichte van de technische voorziening, conform de bepaling van de dekkingsgraad.*

Onderstaand worden de verschillende posten nader toegelicht.

1. Verplichte buffer individuele pensioenvermogens (MVEV)

Allereerst worden de wettelijk verplichte voorzieningen en reserves door Flexsecurity gefinancierd uit het fondsvermogen. Het huidige MVEV ter hoogte van 1,3% van de technische voorziening is aanzienlijk lager dan het MVEV in de nieuwe situatie. De hoogte van het MVEV wordt in de nieuwe situatie met name bepaald door de omvang van de risicokapitalen in het kader van de overlijdensrisicodekking. Deze risicodekking wordt in het nieuwe uitzendpensioen aanzienlijk hoger dan in de huidige regeling, hetgeen onder gelijkblijvende omstandigheden zal leiden tot een aanzienlijke stijging van het MVEV in euro. De hoogte van de risicokapitalen wordt vervolgens sterk beïnvloed door de ontwikkeling van de rente. Hoe lager de rente, hoe hoger de benodigde risicokapitalen zullen worden om de afgesproken risicodekking te kunnen financieren.

Om de effecten van de stijging van het MVEV te beheersen, wordt in deze berekening uitgegaan van een volledige herverzekering van het overlijdensrisico door Flexsecurity, hetgeen op dit moment ook het geval is. Op basis van de huidige rentestand en de veronderstelling van een volledige herverzekering van het overlijdensrisico zou het MVEV een geschatte omvang van € 19 miljoen ofwel circa 3,5% van de technische voorziening hebben. Een stijging of daling van de rente zou echter leiden tot een daling dan wel stijging van het absolute bedrag. De procentuele omvang van het MVEV ten opzichte van de technische voorziening zal mede afhangen van de omvang van de technische voorziening op het transitiemoment.

2. Operationele reserve

De operationele reserve van 0,5% van de pensioenvermogens betreft een reserve die bestemd is voor het opvangen van eventuele resultaten die voortvloeien uit de transitie en mogelijke andere operationele gebeurtenissen. Aangezien de vaststelling van deze reserve niet zozeer gebonden is aan directe financiële verplichtingen, is de omvang van deze reserve in beginsel procentueel bepaald als afgeleide van de technische voorziening.

3. Kostenvoorziening

De kostenvoorziening is in beginsel gelijk aan de omvang van de voorziening toekomstige uitvoeringskosten die Flexsecurity nu al kent en, naast de individuele pensioenvermogens, onderdeel uitmaakt van de technische voorziening. Deze kostenvoorziening bedraagt momenteel 2,5% van de technische voorziening, hetgeen bij de financiële situatie van het fonds per 31 december 2023 neerkomt op een omvang van circa € 14 miljoen. Deze kostenvoorziening is erop gericht om in het geval van het wegvallen van de premiestroom het fonds in staat te stellen om de uitvoering van de pensioenregeling te continueren, binnen een termijn van circa twee jaar de verplichtingen en bezittingen over te dragen naar een andere pensioenuitvoerder en vervolgens het fonds te liquideren. Omdat hiertoe (op basis van eerdere inschattingen) een voorziening van circa € 15 miljoen benodigd zal zijn, wordt de omvang van deze kostenvoorziening op dit niveau gesteld. In het geval dat de omvang van het fondsvermogen wijzigt, zal dit ook effect hebben op de relatieve omvang van deze kostenvoorziening, aangezien de procentuele omvang zal dalen of stijgen bij een stijging resp. een daling van het fondsvermogen.

4. Verhoging voorziening arbeidsongeschiktheid en financiering compensatieregeling arbeidsongeschikten

De verhoging van de voorziening arbeidsongeschiktheid en de compensatieregeling voor arbeidsongeschikten zijn noodzakelijk vanwege de overgangsmaatregelen die afgestemd zijn ten aanzien van de deelnemers die reeds arbeidsongeschikt zijn op het transitiemoment. De werkgever en Flexsecurity dragen elk in beginsel 50% van deze kosten, waarbij de bijdrage van de werkgever begrensd is op een bedrag van € 5 miljoen. Mocht deze verdeling niet toereikend zijn voor een volledige financiering van deze kosten, dan treden de werkgever en de OR hierover met elkaar in overleg.

De lasten die gerelateerd zijn aan de overgangsregeling voor arbeidsongeschikten vallen uiteen in enerzijds een verhoging van de voorziening arbeidsongeschiktheid voor alle arbeidsongeschikte deelnemers voor wie het huidige premiepercentage lager is dan het nieuwe premiepercentage zoals vastgelegd in de overgangsmaatregelen en anderzijds een eenmalige compensatie op de transitiedatum voor alle arbeidsongeschikte deelnemers voor wie het huidige premiepercentage hoger is dan het nieuwe premiepercentage zoals vastgelegd in de overgangsmaatregelen. Op basis van de gemaakte inschattingen wordt de last die Flexsecurity hierbij ten deel valt, ingeschat op € 5,4 miljoen ofwel 1% van de technische voorziening. Deze last is beperkt afhankelijk van de ontwikkeling van de dekkingsgraad, maar zal wel enige invloed hebben van de ontwikkeling van de rente.

5. Financiering compensatieregeling

Na de financiering van deze reserves en voorzieningen wordt de compensatieregeling voor de oudere actieve deelnemers in beginsel volledig uit het fondsvermogen gefinancierd. De kosten van de compensatieregeling voor het uitzendpensioen bedragen naar schatting € 5,4 miljoen, hetgeen per 31 december 2023 gelijk stond aan circa 1,0% van de voorziening pensioenverplichtingen. De kosten van de compensatieregeling voor de oudere deelnemers in het uitzendpensioen zijn niet gekoppeld aan de ontwikkeling van de dekkingsgraad, maar aan de samenstelling van het bestand aan actieve deelnemers van 60 jaar en ouder en hun salarisontwikkeling. Ook de omvang van deze post is daarmee in beginsel onafhankelijk van de ontwikkeling van het fondsvermogen.

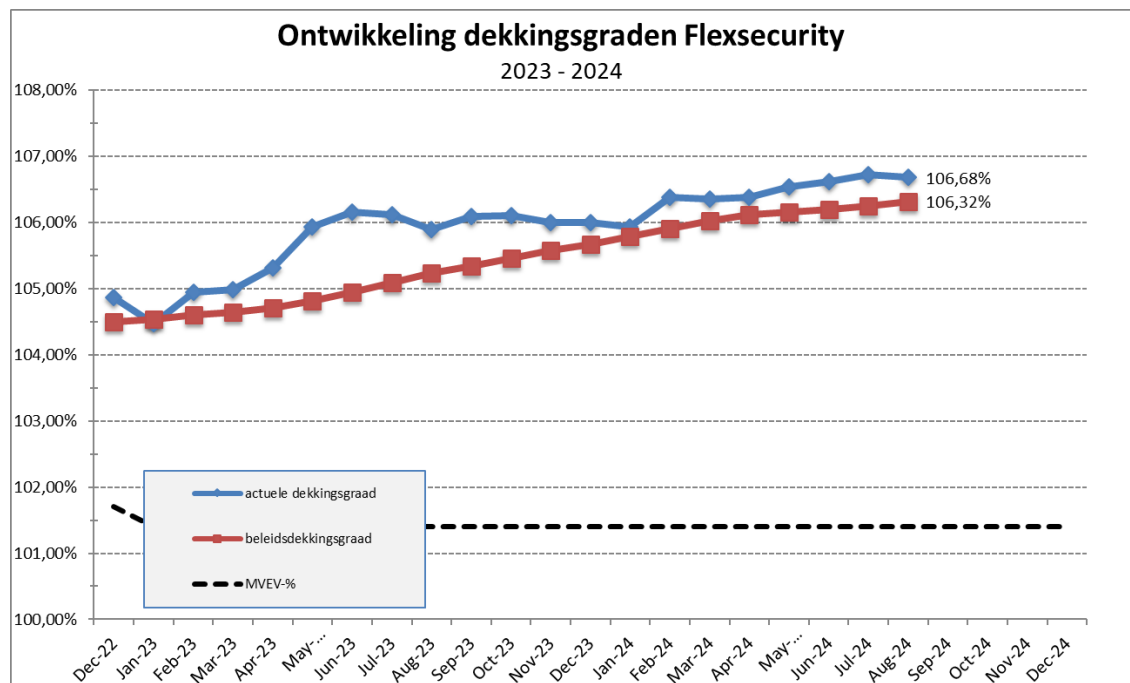
6. Verhoging individuele pensioenvermogens uit resterend fondsvermogen

Blijft er na deze stappen nog fondsvermogen over, dan wordt het resterende fondsvermogen gelijkelijk verdeeld over alle individuele pensioenvermogens bij invaren. Op basis van de actuele dekkingsgraad van 106,6% zoals die per 30 juni 2024 gold en de bovenvermelde aannames zou er voor de verhoging van de individuele pensioenvermogens op de transitiedatum circa € 8 miljoen beschikbaar zijn, hetgeen zou leiden tot een verhoging van de pensioenvermogens van alle deelnemers met 1,5%. In de berekeningen die in hoofdstuk 4 van dit transitieplan zijn gemaakt, is geen rekening gehouden met de effecten van een mogelijke verhoging van de individuele pensioenvermogens uit resterend fondsvermogen.

3.5 Invaardekkingsgraad en beleid tot transitiedatum

Flexsecurity beschikt op het moment van schrijven van dit transitieplan over een actuele dekkingsgraad van circa 107%. Anders dan bij vrijwel alle andere pensioenfondsen is deze dekkingsgraad weinig volatiel doordat de dekkingsgraad niet afhankelijk is van de waardeontwikkeling van de voorziening die voor risico van de deelnemers belegd wordt. Het deel van de voorziening dat voor risico van het fonds komt is relatief klein van omvang en wordt in lijn met de vermogens van de deelnemers belegd, zodat hier geen noemenswaardig dekkingsgraadrisico uit voortvloeit. De dekkingsgraad van Flexsecurity wordt in de praktijk hoofdzakelijk beïnvloed door premie-overschotten en beperkte actuariële resultaten. Deze omstandigheden hebben in de loop der jaren geleid tot een stabiel stijgende dekkingsgraad die naar verwachting ook in de periode tot het moment van invaren geen ander patroon zal gaan vertonen. Om die reden is het voor de situatie van Flexsecurity minder relevant om verschillende scenario's met uiteenlopende dekkingsgraden in dit transitieplan op te nemen.

Figuur 1 geeft inzicht in het verloop van de actuele dekkinggraad van Flexsecurity in de periode van januari 2023 tot en met augustus 2024. Zoals uit de grafiek blijkt, is er sprake van een zeer stabiele dekkinggraad die een licht opwaartse trend vertoont vanwege de gerealiseerde overschotten in de premie. Rentebewegingen hebben, anders dan bij andere pensioenfondsen, geen invloed op de ontwikkeling van de dekkinggraad.



Figuur 1: verloop van de actuele dekkinggraad van Flexsecurity van januari 2023 t/m augustus 2024

Op basis van het verloop van de dekkinggraad is de verwachting dat de actuele dekkinggraad van Flexsecurity op het transitie moment van 1 januari 2026 rond de 107,5% zal liggen.

3.5.1 Gevoeligheid voor omvang fondsvermogen

De dekkinggraad van Flexsecurity is stabiel, maar de absolute omvang van het eigen vermogen van het fonds is dat niet. In geval van rentebewegingen en grote schommelingen in zakelijke waarden zal het belegd vermogen van Flexsecurity toe- of afnemen, hetgeen effect kan hebben op de omvang van het eigen vermogen op de transitiedatum. De mate waarin de voorrangsregels op het transitie moment kunnen worden toegepast is dan ook niet zozeer gekoppeld aan de dekkinggraad, maar vooral aan de absolute hoogte van het fondsvermogen van Flexsecurity op dat moment. Bij invaren worden eerst de verplichte voorzieningen en reserves apart gezet vanuit het onverdeelde fondsvermogen (voorrangsregels 1 t/m 4). Dit betekent dat met name de afspraken verwoord als voorrangsregels 5 en 6 een afhankelijkheid ervaren van de omvang van het eigen vermogen. Het gaat hier om het financieren van de compensatieregeling en het toedelen van het resterende fondsvermogen.

Op basis van bepaalde aannames worden hieronder de consequenties van een stijgend of dalend fondsvermogen toegelicht voor de toepassing van de voorrangsregels. Daarbij wordt, gelet op de kenmerken van de dekkinggraad, de dekkinggraad als stabiel verondersteld op 107,5%, zijnde het verwachte niveau van de dekkinggraad op het transitie moment, de omvang van de technische voorziening verondersteld op € 540 miljoen en het totale fondsvermogen op € 615 miljoen.

3.5.2 Kleiner fondsvermogen

De situatie van een kleiner fondsvermogen kan zich met name voordoen op het moment dat de beleggingen in zakelijke waarden voorafgaand aan de transitie een sterke daling doormaken. Omdat Flexsecurity veel jonge deelnemers heeft en er sprake is van een leeftijdsafhankelijke beleggingsmix met meer zakelijke waarden voor jonge deelnemers, is een groot deel van het fondsvermogen belegd in zakelijke waarden. Ondanks het feit dat deze zakelijke waarden een brede spreiding kennen over verschillende beleggingscategorieën, zou met name een daling van de aandelenkoersen een flink effect kunnen hebben op het belegd vermogen. Een stijging van de rente zou eveneens leiden tot een daling van de omvang van het fondsvermogen. Dat effect is, gezien de relatief geringe allocatie naar vastrentende waarden en de beperkte duratie van deze beleggingen, echter beperkt. Daarnaast leidt een stijging van de rente juist tot een daling van het MVEV, hetgeen gunstig is voor de toepassing van de voorrangsregels.

In de situatie waarin het fondsvermogen met € 150 miljoen zou dalen, neemt het eigen vermogen bij een gelijkblijvende dekkingsgraad af naar circa € 30 miljoen. Omdat de vulling van de verplichte voorzieningen en reserves grotendeels op basis van nominale bedragen zal plaatsvinden, heeft deze daling een flinke impact op de verdeling van het fondsvermogen. Dit zou leiden tot de volgende situatie:

	Vorrangsregel	Voorlopige inschatting in %*	Voorlopige inschatting in €
1	Verplichte buffer individuele pensioenvermogens (MVEV)	4,9%	19.000.000
2	Operationele reserve	0,5%	2.000.000
3	Kostenvoorziening	3,6%	14.000.000
4	Verhoging voorziening arbeidsongeschiktheid	1,4%	5.400.000
5	Financiering compensatieregeling	1,4%	5.400.000
6	Verhoging individuele pensioenvermogens uit resterend fondsvermogen	P.M	P.M.

Voor de financiering van de voorrangsregels 1 tot en met 5 is in dit geval € 31,8 miljoen nodig, hetgeen bijna € 2 miljoen meer is dan het in die situatie beschikbare eigen vermogen. Door een verlaging van de compensatieregeling naar circa 60% toe te passen zou in deze situatie de transitie kunnen worden uitgevoerd, maar wel met minder compensatie dan geambieerd. In deze financiële situatie is er geen ruimte voor een verhoging van de individuele pensioenvermogens (voorrangsregel 6).

3.5.3 Groter fondsvermogen

In de situatie waarin het fondsvermogen met € 150 miljoen zou stijgen, hetgeen met name aan de orde kan zijn in geval van een sterke stijging van aandelenkoersen, neemt het eigen vermogen bij een gelijkblijvende dekkingsgraad toe naar circa € 52 miljoen. Omdat de vulling van de verplichte voorzieningen en reserves grotendeels op basis van nominale bedragen zal plaatsvinden, heeft deze stijging een flinke impact op de verdeling van het fondsvermogen. Dit zou leiden tot de volgende situatie:

	Vorrangsregel	Voorlopige inschatting in %*	Voorlopige inschatting in €
1	Verplichte buffer individuele pensioenvermogens (MVEV)	2,8%	19.000.000
2	Operationele reserve	0,5%	3.500.000
3	Kostenvoorziening	2,0%	14.000.000
4	Verhoging voorziening arbeidsongeschiktheid	0,8%	5.400.000
5	Financiering compensatieregeling	0,8%	5.400.000
6	Verhoging individuele pensioenvermogens uit resterend fondsvermogen	P.M	P.M.

Voor de financiering van de voorrangsregels 1 tot en met 5 is in dit geval € 33,3 miljoen nodig. In dat geval is er circa € 19 miljoen beschikbaar voor een verhoging van de individuele pensioenvermogens (voorrangsregel 6), hetgeen neer zou komen op een verhoging van alle pensioenvermogens met 2,75%.

Een daling van de rente zou eveneens leiden tot een toename van het fondsvermogen, maar vanwege de beperkte allocatie naar vastrentende waarden en de lage duratie van deze beleggingen zal het effect op de omvang van het vermogen gering zijn. Een daling van de rente zal echter wel leiden tot een stijging van het MVEV, waardoor de procentuele verhouding ten opzichte van de technische voorziening onder druk kan komen te staan. Het minst wenselijke scenario is dat voorafgaand aan de transitie gelijktijdig een scherpe daling van de aandelenkoersen plaatsvindt met een sterke daling van de rente. In dat geval stijgt de absolute hoogte van het MVEV, terwijl de omvang van het eigen vermogen daalt. De werkgever verzoekt Flexsecurity om de impact van een dergelijk scenario's te onderzoeken en gedurende de periode tot de transitie de ontwikkelingen te monitoren. De werkgever heeft in overleg met de OR een bandbreedte vastgesteld voor de omvang van het fondsvermogen waarbinnen de transitie conform de bepalingen in dit transitieplan zal plaatsvinden. Valt de omvang van het fondsvermogen op de transitiedatum buiten die bandbreedte, dan zullen de werkgever en de OR in overleg treden om te bepalen welke maatregelen ten aanzien van de transitie genomen moeten worden.

3.6 Gevolgen van de transitie en compensatie

RGN heeft de wettelijke opdracht om de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel op evenwichtige wijze te realiseren. Met behulp van berekeningen is vastgesteld dat een deel van de actieve en arbeidsongeschikte deelnemers, door het afschaffen van de leeftijdsafhankelijke staffel in het Pluspensioen en de wijziging in de premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid, in de toekomst minder premie zal inleggen dan nu het geval is. RGN heeft in overleg met de OR besloten dat het in het kader van een evenwichtige transitie wenselijk is om hiervoor een compensatieregeling in te stellen.

Een ander gevolg van de transitie is dat, als er sprake is van resterend fondsvermogen bij Flexsecurity, dit resterende fondsvermogen aan alle belanghebbenden kan worden toebedeeld. Een dergelijke toedeling leidt op het moment van de transitie tot een eenmalige verhoging van de pensioenvermogens van alle actieve deelnemers, gewezen deelnemers en andere belanghebbenden en is hiermee een positief effect van de transitie voor alle betrokkenen.

3.6.1 Groepen die in aanmerking komen voor compensatie

De wetgever heeft bepaald dat de compensatie in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel uitsluitend relevant is voor actieve deelnemers aan pensioenregelingen. Compensatie heeft geen betrekking op het verleden, maar uitsluitend op de gevolgen van de overgang naar een leeftijdsonafhankelijke premie voor actieve deelnemers. Voor gewezen deelnemers ('slapers') is compensatie daarom niet aan de orde.

De behoefte van de werkgever om deelnemers te compenseren is relevant voor de actieve deelnemers aan de pensioenregelingen die, als gevolg van de overgang van een leeftijdsafhankelijke premiestelling naar een leeftijdsonafhankelijke premiestelling in het nieuwe pensioenstelsel, in de nieuwe pensioenregeling een lagere premie zullen ontvangen dan in de huidige pensioenregeling. Omdat Flexsecurity uitsluitend beschikbare premieregelingen uitvoert, is de vergelijking tussen de premie in de huidige regeling en de nieuwe regeling eenvoudig te maken. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de premiehoogte op het moment van de transitie, maar ook naar de ontwikkeling die in de toekomst zou hebben plaatsgevonden. Voor de bepaling van de compensatie is rekening gehouden met de gemiddelde duur van deelname van actieve deelnemers in de betreffende pensioenregeling.

Omdat in het Payrollpensioen in de huidige situatie al sprake is van een leeftijdsonafhankelijke en in beginsel gelijkblijvende nettopremie, is alleen in het Basispensioen en in het Pluspensioen sprake van een noodzaak voor compensatie voor de lagere premie. Dat geldt zowel voor de (oudere) actieve deelnemers in het Basispensioen en het Pluspensioen als voor de (oudere) arbeidsongeschikte deelnemers in het Pluspensioen. In de onderstaande paragrafen wordt de compensatie per doelgroep nader uitgewerkt.

3.6.2 Compensatieregeling voor actieve deelnemers in het uitzendpensioen

Alleen deelnemers in de regeling van het uitzendpensioen (tot de transitiedatum Basispensioen of Pluspensioen) die op het moment van de transitie actief pensioen opbouwen of arbeidsongeschikt zijn bij het fonds, kunnen in aanmerking komen voor compensatie bij de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. Ook voor de deelnemers in het Basispensioen kan er aanleiding zijn om tot compensatie over te gaan, omdat in de compensatieberekeningen rekening wordt gehouden met de duur van deelname aan de regeling. Een deel van de huidige deelnemers aan het Basispensioen zal vanwege het bereiken van de maximale 52 weken in het Basispensioen doorstromen naar het Pluspensioen en daar wel geconfronteerd kunnen worden met een nadelig premieverschil tussen beide regelingen. De compensatieregeling voor actieve deelnemers is daarom van toepassing voor degenen die op het moment van transitie actief deelnemer in het Basispensioen of Pluspensioen zijn.

Voor de beantwoording van de vraag of, en zo ja, welke leeftijdsgroepen van de actieve deelnemers in het Basispensioen en Pluspensioen moeten worden gecompenseerd, zijn de verwachte pensioenvermogens op de pensioendatum op basis van de leeftijdsonafhankelijke premie in de nieuwe pensioenregeling vergeleken met de verwachte pensioenvermogens op de pensioendatum op basis van de huidige leeftijdsafhankelijke premiestaffel van het Pluspensioen van Flexsecurity, al of niet voorafgegaan door een deelnameperiode in het Basispensioen, aan de hand van 10.000 stochastische scenario's. Leeftijdsgroepen waarbij negatieve verschillen tussen de verwachte vermogens op basis van een leeftijdsonafhankelijk premiepercentage en een leeftijdsafhankelijk premiepercentage op basis van de premiestaffel ontstaan komen in aanmerking voor compensatie.

Bij het uitvoeren van de berekeningen die ten grondslag hebben gelegen aan de compensatieregeling is uitgegaan van de ontslag- of vertrekken die bij Flexsecurity historisch zijn waargenomen in het Pluspensioen. Op basis van deze uitgangspunten hebben de werkgever en de OR geconstateerd dat er voor de actieve deelnemers in het uitzendpensioen met een leeftijd van 60 jaar en ouder op de beoogde transitiedatum van 1 januari 2026 aanleiding bestaat tot het verstrekken van een compensatie. Conform wet- en regelgeving geldt de compensatieregeling voor alle actieve deelnemers op het invaarmoment c.q. de transitiedatum. Voor de toepassing van de compensatieregeling is het niet van belang of de deelnemer voorafgaand aan de transitiedatum in het Basis- of Pluspensioen deelnam.

De werkgever heeft er, net als de sociale partners in de uitzendsector, op grond van uitvoeringstechnische overwegingen voor gekozen om bij het toekennen van compensatie niet op individueel niveau rekening te houden met mogelijke voor- of nadelen van invaren. De compensatie wordt per leeftijd op de transitiedatum vastgesteld en iedere actieve deelnemer in het uitzendpensioen met de betreffende leeftijd op transitiedatum ontvangt de eenmalige compensatie als percentage van de pensioengrondslag³. De compensatie wordt toegekend in de vorm van een eenmalige verhoging van het individuele pensioenvermogen op het transitiemoment.

³ Dit betreft de gemiddelde pensioengrondslag over 12 maanden. Indien de deelneming in de pensioenregeling korter heeft geduurd dan 12 maanden, wordt de berekening van de gemiddelde pensioengrondslag op jaarbasis gebaseerd op deze kortere periode.

Vanwege de specifieke kenmerken van de uitzendsector en de daarin gehanteerde dienstverbanden heeft de werkgever besloten om de compensatieregeling voor het uitzendpensioen niet uitsluitend toe te passen ten aanzien van de actieve deelnemers in het uitzendpensioen op de transitiedatum, maar aan alle actieve deelnemers in de betreffende leeftijdsgroepen die in de eerste drie perioden ofwel de eerste 12 weken vanaf de transitiedatum werkzaam zijn. Op deze manier wordt voorkomen dat een kortstondige onderbreking van de werkzaamheden, hetgeen niet ongebruikelijk is in de uitzendsector, zou leiden tot het mislopen van de eenmalige compensatie.

De eenmalige verhoging van het individuele pensioenvermogen wordt bepaald door de vermenigvuldiging van de gemiddelde pensioengrondslag op jaarbasis met het compensatiepercentage per leeftijd op het moment van transitie. Onderstaande compensatiepercentages zijn vastgesteld op basis van het deelnemersbestand van Flexsecurity per 31-12-2023 en geven een indicatie van de te geven compensatie.

Leeftijd	Compensatiepercentage
t/m 59 jaar	0,0%
60 jaar	3,96%
61 jaar	4,27%
62 jaar	4,76%
63 jaar	5,57%
64 jaar	6,88%
65 jaar	9,02%
66 jaar	5,60%

Voorbeeld: een actieve deelnemer van 62 jaar met een pensioengrondslag op jaarbasis van EUR 25.000,- ontvangt op basis van bovenstaande tabel een compensatie van $EUR\ 25.000 \times 4,76\% = EUR\ 1.190,-$. Dit bedrag wordt op invaardatum éénmalig toegevoegd aan het individueel pensioenvermogen van deze deelnemer.

De kosten van de compensatie zijn zeer afhankelijk van de (karakteristieken van de) deelnemerspopulatie van Flexsecurity. Deze karakteristieken kunnen en zullen per meetmoment verschillen. De uitgangspunten van de compensatieberekening zoals verwoord in deze paragraaf staan vast. De uitkomsten van de berekening, en daarmee de definitieve compensatiepercentages worden vastgesteld op basis van het deelnemersbestand per 31-12-2025 en de op dat moment van toepassing zijnde scenario'set van DNB.

3.6.3 Compensatieregeling voor arbeidsongeschikte deelnemers in het uitzendpensioen

Voor deelnemers in het Pluspensioen die op het moment van de transitie arbeidsongeschikt zijn op grond van de WIA en pensioen opbouwen op basis van vrijgestelde premies is een vergelijkbare systematiek van toepassing met afwijkende compensatiepercentages. In het huidige Pluspensioen vindt de premievrije pensioenopbouw plaats op basis van het premiepercentage dat geldt voor de leeftijdsklasse van de arbeidsongeschikte deelnemers op de eerste dag van de WIA-toekenning. De leeftijdsklasse en het daarbij horende premiepercentage wijzigen daarna niet meer zolang de arbeidsongeschikte deelnemer op basis van premievrijstelling pensioen opbouwt. Bij het vaststellen of er een aanleiding bestaat tot het verstrekken van compensatie is daarom het premiepercentage dat is toegekend op de 1^e WIA dag bepalend. Bij de uitvoering van deze berekening is geen rekening gehouden met revalideringskansen, omdat uit historische gegevens van het fonds blijkt dat deze kansen voor de leeftijdsgroepen die in aanmerking komen voor compensatie minimaal zijn.

In de compensatieregeling wordt een onderscheid gemaakt tussen de arbeidsongeschikte deelnemers die zowel op de eerste ziekte­dag als op de eerste WIA-dag een dienstverband met de werkgever hadden, en de arbeidsongeschikte deelnemers die op de eerste WIA-dag geen dienstverband meer hadden. De eerste groep voldoet aan de criteria die door de sociale partners in de uitzendsector zijn bepaald om in aanmerking te komen voor premievrije voortzetting van de pensioenopbouw bij StiPP. Deze groep deelnemers komt vanaf het transitie­moment in aanmerking voor een premievrije voortzetting ter hoogte van de reguliere netto-inleg in het uitzendpensioen, ofwel 20% van de pensioengrondslag. Het premiepercentage van deze groep van circa 200 deelnemers zal worden aangepast naar 20%. Voor degenen die tot het transitie­moment een hogere premie-inleg hebben dan in de nieuwe regeling, zal op het transitie­moment een eenmalige verhoging van het individuele pensioenvermogen plaatsvinden conform de onderstaande tabel.

	Arbeidsongeschikten met dienstverband op eerste WIA-dag premiepercentage op 1^e WIA dag		
Leeftijd	< 20%	21,5%	25,8%
t/m 57 jaar	0,0%	n.v.t.	n.v.t.
58 jaar	0,0%	n.v.t.	n.v.t.
59 jaar	0,0%	n.v.t.	n.v.t.
60 jaar	0,0%	9,48%	n.v.t.
61 jaar	0,0%	8,22%	n.v.t.
62 jaar	0,0%	6,94%	n.v.t.
63 jaar	0,0%	5,62%	n.v.t.
64 jaar	0,0%	4,27%	n.v.t.
65 jaar	0,0%	2,89%	11,16%
66 jaar	0,0%	1,47%	5,68%

De tweede groep voldoet niet aan de criteria die door de sociale partners in de uitzendsector zijn bepaald, omdat deze deelnemers op de eerste WIA-datum geen dienstverband meer hadden met de werkgever. Deze groep deelnemers komt vanaf het transitie­moment in aanmerking voor een premievrije voortzetting ter hoogte van 70% van de reguliere netto-inleg in het uitzendpensioen, ofwel 14% van de pensioengrondslag. Het premiepercentage van deze groep van circa 1.200 deelnemers zal worden aangepast naar 14%. Voor degenen die tot het transitie­moment een hogere premie-inleg hebben dan in de nieuwe regeling, zal op het transitie­moment een eenmalige verhoging van het individuele pensioenvermogen plaatsvinden conform de onderstaande tabel.

	Arbeidsongeschikten zonder dienstverband op eerste WIA-dag premiepercentage op 1^e WIA dag			
Leeftijd	< 17,4%	17,4%	21,5%	25,8%
t/m 54 jaar	0,0%	n.v.t.	n.v.t.	
55 jaar	0,0%	34,20%	n.v.t.	
56 jaar	0,0%	31,84%	n.v.t.	
57 jaar	0,0%	29,38%	n.v.t.	n.v.t.
58 jaar	0,0%	26,84%	n.v.t.	n.v.t.
59 jaar	0,0%	24,20%	n.v.t.	n.v.t.
60 jaar	0,0%	21,48%	47,38%	n.v.t.
61 jaar	0,0%	18,64%	41,12%	n.v.t.
62 jaar	0,0%	15,73%	34,69%	n.v.t.
63 jaar	0,0%	12,74%	28,11%	n.v.t.
64 jaar	0,0%	9,68%	21,36%	n.v.t.
65 jaar	0,0%	6,54%	14,44%	22,71%
66 jaar	0,0%	3,33%	7,35%	11,56%

De eenmalige verhoging van het individuele pensioenvermogen voor deze groep wordt bepaald door de vermenigvuldiging van de pensioengrondslag van de betreffende arbeidsongeschikte deelnemer, met het toepasselijke compensatiepercentage per leeftijd op het moment van transitie. Bij de uitvoering van deze berekening wordt uitgegaan van het premiepercentage dat voor de deelnemer van toepassing is voorafgaand aan het moment van de transitie. De uitgangspunten van de compensatieberekening zoals verwoord in deze paragraaf staan vast. De uitkomsten van de berekening, en daarmee de definitieve compensatiepercentages worden vastgesteld op basis van het deelnemersbestand per 31-12-2025 en de scenario'set van DNB zoals die op het transitiemoment van toepassing is.

3.6.4 Financiering van voorrangregels die zien op compensatie en toedeling van fondsvermogen

De werkgever verzoekt Flexsecurity om bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling de bovenvermelde compensatieregeling voor actieve oudere deelnemers in het uitzendpensioen volledig te financieren uit het collectieve fondsvermogen op het transitiemoment. De werkgever stelt geen middelen in de vorm van extra premies ter beschikking ten behoeve van de financiering van de compensatieregeling voor actieve deelnemers.

De werkgever heeft zich bereid verklaard om op het moment van transitie naar de nieuwe pensioenregeling een maximale bijdrage van € 5 miljoen te doen aan Flexsecurity ten behoeve van de financiering van de kosten van eenmalige aanpassing van de AO-dekking van de deelnemers die voor de transitiedatum in de WIA zijn beland. Een deel van deze kosten bestaat uit de eenmalige compensatie van het premienadeel voor de oudere arbeidsongeschikte deelnemers zoals beschreven in paragraaf 3.6.3. Indien deze bijdrage van de werkgever hiertoe niet toereikend zou blijken, verzoekt de werkgever Flexsecurity om bij de transitie naar de nieuwe pensioenregeling de resterende kosten voor de bovenvermelde compensatieregeling voor arbeidsongeschikte deelnemers te financieren uit het collectieve fondsvermogen op het transitiemoment.

Indien gedurende de aanloop naar de transitie duidelijk zou worden dat het collectieve fondsvermogen van Flexsecurity ontoereikend is om de compensatieregelingen voor actieve en arbeidsongeschikte deelnemers volledig te financieren, dan zullen deze compensatieregelingen naar rato worden toegepast. De werkgever heeft in overleg met de OR een bandbreedte bepaald voor de uitvoering van de compensatieregelingen. Indien de financiële positie van Flexsecurity op het transitiemoment geen compensatie ter hoogte van minimaal 50% van de beoogde hoogte kan bieden, dan is de werkgever bereid om een financiële bijdrage te leveren van maximaal € 1 miljoen ten behoeve van de financiering van de compensatiemaatregelen. Indien ondanks deze extra bijdrage van de werkgever de minimale compensatie van 50% van de beoogde hoogte niet kan worden gerealiseerd, treedt de werkgever in overleg met de OR over de te nemen maatregelen. Een ruimere financiële positie van Flexsecurity op het transitiemoment kan in geen geval leiden tot een hogere compensatie dan 100% van de beoogde compensatie.

Indien de beschikbare financiële middelen voor de transitie zoals beschreven in dit transitieplan op de transitiedatum ontoereikend blijken voor de realisatie van de transitiedoelstellingen binnen de vastgestelde bandbreedtes, dan zullen de werkgever en de OR in overleg treden over een noodplan. In dit noodplan streeft de werkgever ernaar om in ieder geval de overgang naar de nieuwe regeling voor het uitzendpensioen te realiseren op het moment waarop Bpf StiPP de nieuwe regeling gaat uitvoeren. Indien de transitiedoelstellingen niet gerealiseerd kunnen worden staan de volgende opties ter beschikking:

- Afspraken maken over aanvullende financiering voor de realisatie van de transitiedoelstellingen;
- Het uitstellen van de transitie naar een later moment;
- Niet invaren van de opgebouwde pensioenen.

Zodra Flexsecurity signaleert dat de situatie van een noodplan aan de orde is, zal Flexsecurity de werkgever en de OR hierover informeren en het overleg over een noodplan starten.

4. Transitie-effecten

RGN en Flexsecurity zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor een evenwichtige overgang van het huidige pensioenstelsel naar het nieuwe pensioenstelsel. Hierbij hebben de werkgever en het bestuur van Flexsecurity elk hun rol en toetsen zij beide op evenwichtigheid. RGN doet dit aan de hand van de voorgestelde pensioenregelingen in dit transitieplan. Flexsecurity hanteert een eigen evenwichtigheidskader waarmee de effecten van de transitie beoordeeld worden.

Met de inhoudelijke verbetering van de pensioenregeling, een specifieke compensatieregeling voor oudere actieve en arbeidsongeschikte deelnemers en de eventuele toedeling van een deel van het resterende fondsvermogen meent RGN voldoende maatregelen te hebben getroffen om een evenwichtige transitie te kunnen realiseren. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de verwachte effecten van de transitie aan de hand van de voorgeschreven berekeningen, methodieken en aanvullende inzichten.

4.1 Maatstaven voor bepaling van de evenwichtigheid van de transitie

De werkgever heeft de volgende doelen gesteld voor de transitie:

- Behoud van de opgebouwde pensioenvermogens;
- Vormen en in stand houden van adequate voorzieningen en reserves;
- Compenseren van nadelen die voortvloeien uit de transitie;
- Tot stand brengen van eenvoudig uitlegbare en uitvoerbare pensioenregelingen.

Hierbij is oog voor de belangen van alle betrokkenen bij het fonds en wordt rekening gehouden met de volatiliteit van het deelnemersbestand van Flexsecurity en met de volatiliteit in de vermogenspositie van het fonds tot aan de transitiedatum. Dit betekent dat de maatregelen, zoals weergegeven in dit transitieplan, zijn gebaseerd op de feiten en kennis zoals die op het moment van het vaststellen van dit transitieplan bekend zijn. Veranderingen die tot het moment van de transitie kunnen optreden in het premievolume, de omvang en leeftijdsamenstelling van het deelnemersbestand, de ontwikkeling van de rente, de omvang van het fondsvermogen en de nadere uitwerking van de financiële opzet van de regeling door Flexsecurity, kunnen gevolgen hebben voor de definitieve cijfers en percentages die in dit transitieplan worden vermeld. Een belangrijk uitgangspunt is verder dat alle maatregelen in totaliteit worden bekeken. Met andere woorden: er wordt gekeken of de overgang met inachtneming van alle beschreven aspecten tot een evenwichtig resultaat leidt voor alle belanghebbenden.

Voor het beoordelen van de evenwichtigheid hebben de werkgever en de OR gekeken naar de volgende maatstaven:

- Pensioenverwachting (paragraaf 4.2);
- Bruto-profijt (paragraaf 4.3);
- Pensioenvermogen na ten opzichte van pensioenvermogen voor invaren (zonder transitie-effecten; paragraaf 4.4);
- Toekennen compensatie afschaffing doorsneesystematiek;
- Omvang fondsvermogen op transitiedatum.

Voor elke maatstaf heeft RGN in overleg met de OR kwantitatieve bandbreedtes bepaald. Deze kwantitatieve bandbreedtes worden toegelicht in paragraaf 4.5. In paragraaf 4.6 worden de resultaten van de analyses vergeleken met de bandbreedtes.

Bij het uitvoeren van de berekeningen is uitgegaan van de stand van zaken per 31 december 2023. De balans van het pensioenfonds per die datum en de toekomstverwachtingen op dat moment zijn de basis voor de uitgevoerde berekeningen en de daaruit resulterende uitkomsten. De gehanteerde toekomstverwachtingen zijn grotendeels vastgelegd in de gehanteerde scenariosets, zoals beschikbaar gesteld door De Nederlandsche Bank. Voor de kenmerken van de deelnemerspopulatie is uitgegaan van de kenmerken van de gemiddelde deelnemers per leeftijd op basis van salaris, deeltijdfactor en hoogte van het opgebouwde kapitaal. Ook is uitgegaan van de gemiddelde lengte van de dienstverbanden, die in de regel bij Flexsecurity zeer beperkt zijn.

Bij de uitvoering van de berekeningen is in beginsel zoveel mogelijk uitgegaan van ongewijzigde grondslagen, tenzij op voorhand duidelijk is dat deze als gevolg van de transitie naar de Wtp zullen wijzigen. Door uit te gaan van ongewijzigde grondslagen wordt een zo zuiver mogelijke vergelijking van de resultaten in de bestaande versus de nieuwe situatie mogelijk verwacht. Ten aanzien het beleggingsbeleid is in beide situaties uitgegaan van het bestaande beleggingsbeleid van Flexsecurity. Het valt niet uit te sluiten dat dit beleggingsbeleid in de toekomst zal wijzigen, maar aangezien Flexsecurity de risicohouding nog moet vaststellen is uitgegaan van een ongewijzigd beleid. Hierdoor worden de resultaten van de berekeningen in de nieuwe situatie niet beïnvloed door mogelijke toekomstige wijzigingen in het beleggingsbeleid.

In de berekeningen is geen rekening gehouden met de effecten van een toedeling van het resterend fondsvermogen conform stap 6 van de voorrangsregels aan alle (gewezen) deelnemers. Hoewel op basis van het huidige fondsvermogen waarschijnlijk wel een beperkte verhoging van alle individuele pensioenvermogens kan worden verwacht, is dit effect buiten beschouwing gelaten in de berekeningen. Omdat alle (gewezen) deelnemers in gelijke mate profiteren van een dergelijke toedeling, heeft dit geen effect voor de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie.

Ten aanzien van de te verstrekken uitkeringen is in de berekeningen wel rekening gehouden met een relevante wijziging in de nieuwe situatie. Aangezien Flexsecurity voornemens is om vanaf het transitiemoment zelf uitkeringen te verzorgen, zullen deelnemers in de nieuwe situatie in beginsel hun uitkeringen bij het pensioenfonds aankopen. Flexsecurity heeft de verwachting uitgesproken dat de kosten van deze uitkeringsfase 2,5% van het pensioenvermogen bij aanvang van de uitkering bedragen. Omdat dat aanzienlijk lager is dan de circa 10% aan kosten die verzekeraars op dit moment in rekening brengen bij de aankoop van een uitkering, is in de nieuwe situatie rekening gehouden met deze wijziging. Het effect hiervan is met name zichtbaar bij gewezen deelnemers en actieve deelnemers in het Payrollpensioen. Voor hen zijn de gevolgen van de transitie minimaal, maar als gevolg van de verwachte lagere kosten bij ingang van het pensioen in de nieuwe situatie, zijn de op de pensioendatum verwachte beschikbare vermogens voor de aankoop van een uitkering circa 8% hoger dan in de huidige situatie.

4.2 Pensioenverwachting

4.2.1 Uitleg pensioenverwachting

Bij de uitgevoerde berekeningen voor de pensioenverwachting worden de gevolgen van mogelijke toekomstscenario's doorgerekend. Deze toekomstscenario's zijn vastgesteld aan de hand van de door de toezichthouder voorgeschreven scenario'sets. Voor elk geboortjaar en voor elke categorie deelnemers (actieve deelnemers en gewezen deelnemers) wordt allereerst voor de huidige pensioenregelingen op basis van de huidige rekenregels (FTK) de verwachte uitkomst bepaald. Vervolgens wordt aan de hand van dezelfde scenario's het verwachte resultaat in de nieuwe pensioenregeling op basis van de nieuwe rekenregels (Wtp) vastgesteld. Voor alle leeftijden is rekening gehouden met de verwachte duur van actieve deelneming aan de regeling op basis van de gegevens uit het verleden. Deze gemiddelde duur van actieve deelneming is over het algemeen kort (afhankelijk van de leeftijd variërend van enkele maanden tot een kleine twee jaar).

Afhankelijk van de veronderstelde renteontwikkeling en de veronderstelde beleggingsrendementen in de gehanteerde scenario's zal een (gewezen) deelnemer op basis van deze scenario's in de nieuwe situatie een hoger of een lager pensioenvermogen opbouwen dan in de huidige situatie. Deze pensioenvermogens zijn – na aftrek van de verwachte kosten voor de pensioeningang – bepalend voor de hoogte van de levenslange pensioenuitkeringen die de deelnemers vervolgens kunnen aankopen op de pensioendatum.

In de berekeningen voor het nieuwe stelsel wordt rekening gehouden met de compensatie die voor de actieve deelnemers van 60 jaar en ouder in het uitzendpensioen zal worden toegekend. De gevolgen van een eventuele verhoging van de individuele pensioenvermogens als gevolg van het toedelen van het resterende fondsvermogen (voorrangsregel 6) op het moment van de transitie zijn niet meegenomen in de berekeningen. Indien er sprake zal zijn van een dergelijke verhoging, leidt deze voor alle belanghebbenden tot een verbetering van de pensioenverwachting in de nieuwe situatie.

Er worden 10.000 scenario's doorgerekend die zijn ontleend aan de voorgeschreven P-scenarioset van De Nederlandsche Bank. Op basis van de uitkomsten hiervan worden de door de wetgever vereiste percentielen bepaald onder Wtp en onder het FTK (huidige regeling). Deze percentielen worden vervolgens weer door elkaar gedeeld. Uit deze exercitie worden per leeftijd drie relevante cijfers⁴ gehaald, dit betreft:

- Een optimistische uitkomst (goed weer);
- Een verwachte uitkomst (verwacht weer);
- Een pessimistische uitkomst (slecht weer).

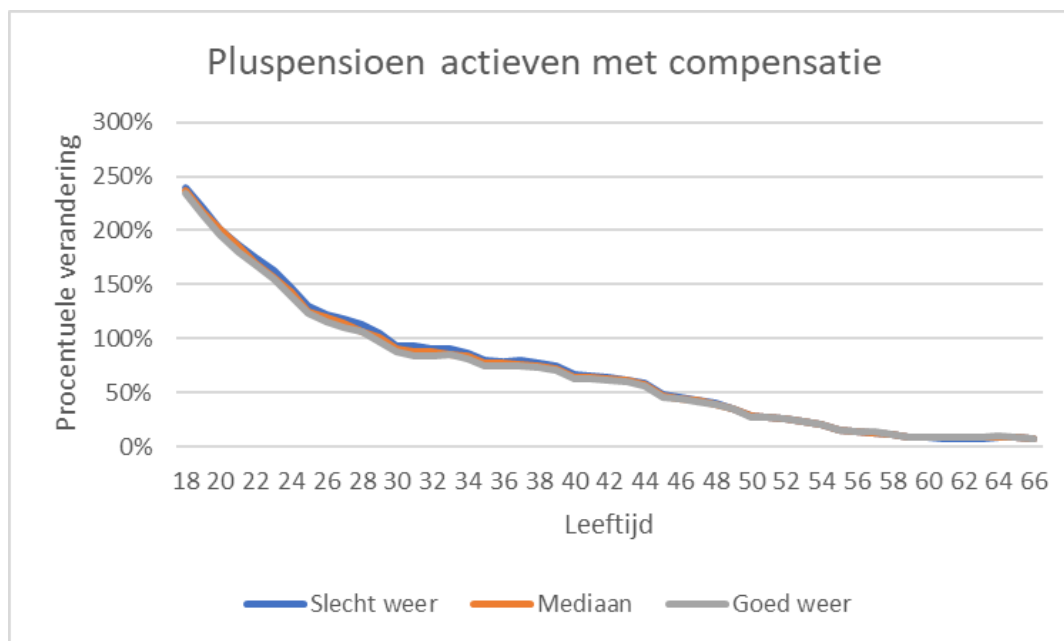
Deze uitkomsten worden bepaald op de pensioendatum. Als de procentuele wijziging 0% is, dan betekent dit dat de pensioenverwachting vóór en na invaren gelijk is. Is de procentuele wijziging 100%, dan betekent dit dat de pensioenverwachting na invaren 100% meer is dan voor invaren.

Volgens de wettelijke regels worden de resultaten bepaald voor elk geboortjaar afzonderlijk. Voor de leesbaarheid worden de resultaten gepresenteerd op basis van de leeftijd van de (gewezen) deelnemer op het transitiemoment. In de onderstaande subparagrafen worden de resultaten per regeling en per categorie gepresenteerd en toegelicht.

⁴ Dit betreffen respectievelijk het 95%, 50% en 5% percentiel.

4.2.2 Pensioenverwachting actieve deelnemers uitzendpensioen

De huidige pensioenregeling voor uitzendkrachten kent een onderscheid tussen deelnemers in het Basispensioen en deelnemers in het Pluspensioen. In de nieuwe regeling komt dit onderscheid te vervallen. In het kader van de transitie is het relevant in welke regeling de deelnemer zich op dat moment bevindt, aangezien de premiestelling en –systematiek in beide regelingen van elkaar verschilt. Daarom worden in deze paragraaf de pensioenverwachtingen voor de actieve deelnemers in zowel het Pluspensioen als het Basispensioen getoond.



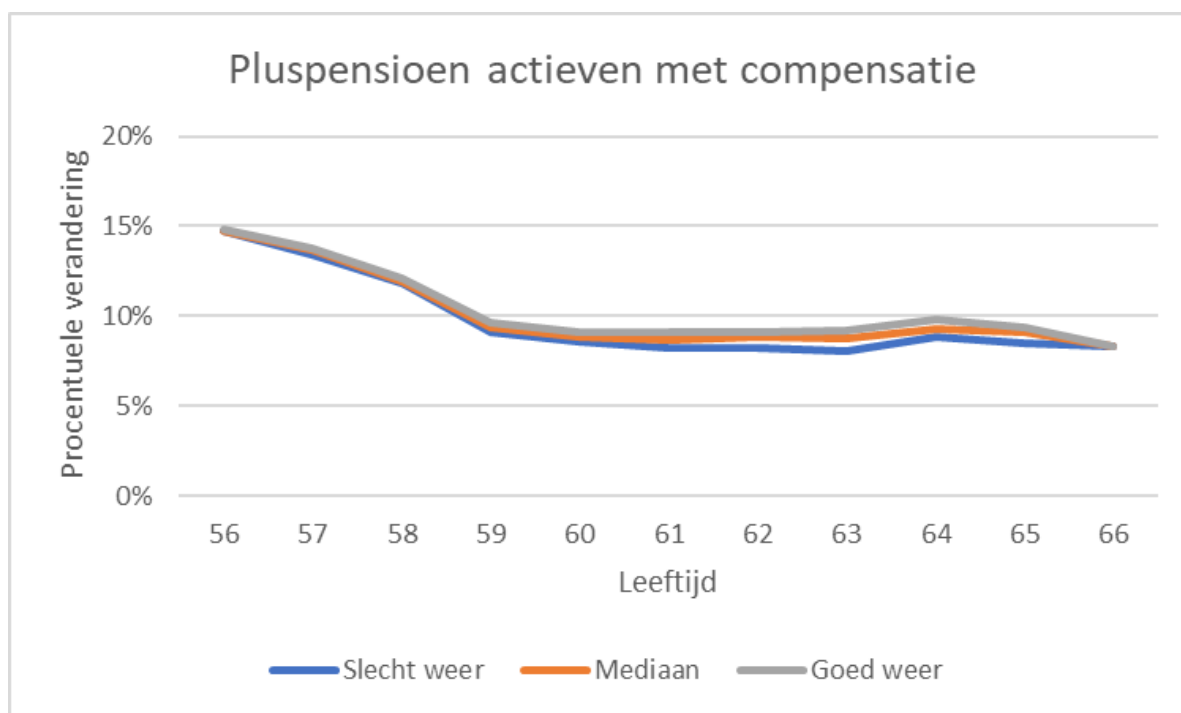
Figuur 2 Wijziging pensioenverwachting bij overgang van de huidige regeling naar de nieuwe regeling voor actieve deelnemers in het pluspensioen. De figuur toont het resultaat qua verwachte uitkomst (oranje lijn), qua optimistische uitkomst (grijze lijn) en qua pessimistische uitkomst (blauwe lijn).

In figuur 2 wordt de procentuele wijziging van de pensioenverwachting per leeftijd bij invaren voor de actieve deelnemers in het Pluspensioen getoond.

Uit deze figuur blijkt dat actieve deelnemers van alle leeftijden een hogere pensioenverwachting hebben na invaren en de overgang naar de nieuwe regeling. Dit geldt in het verwachte scenario, maar ook in het pessimistische scenario. De verschillen tussen de scenario's zijn zeer beperkt. De jongste deelnemers kennen het grootste (positieve) effect. Voor hen leidt de overgang naar de Wtp en vooral de nieuwe, verbeterde pensioenregeling tot een veel hogere premie en daarmee tot een veel hoger verwacht pensioenvermogen op de pensioendatum. De korte duur van de gemiddelde deelname speelt hierbij een belangrijke rol. In de huidige regeling ontvangen de jonge deelnemers gedurende hun actieve deelname uitsluitend de lage staffelpremie. In de nieuwe regeling wordt deze premie voor de jongste groep deelnemers meer dan vervijfvoudigd. Het effect van lagere premies op hogere leeftijden in de nieuwe regeling speelt voor deze groep geen rol, omdat hun actieve deelneming dan al lang geëindigd is.

Naarmate een actieve deelnemer ouder is op moment van invaren, wordt het positieve effect van de hogere premie in de nieuwe regeling kleiner. Dit wordt veroorzaakt doordat de toename van premie-inleg voor oudere actieve deelnemers minder groot is: voor hen is het verschil tussen de oude en de nieuwe premie kleiner.

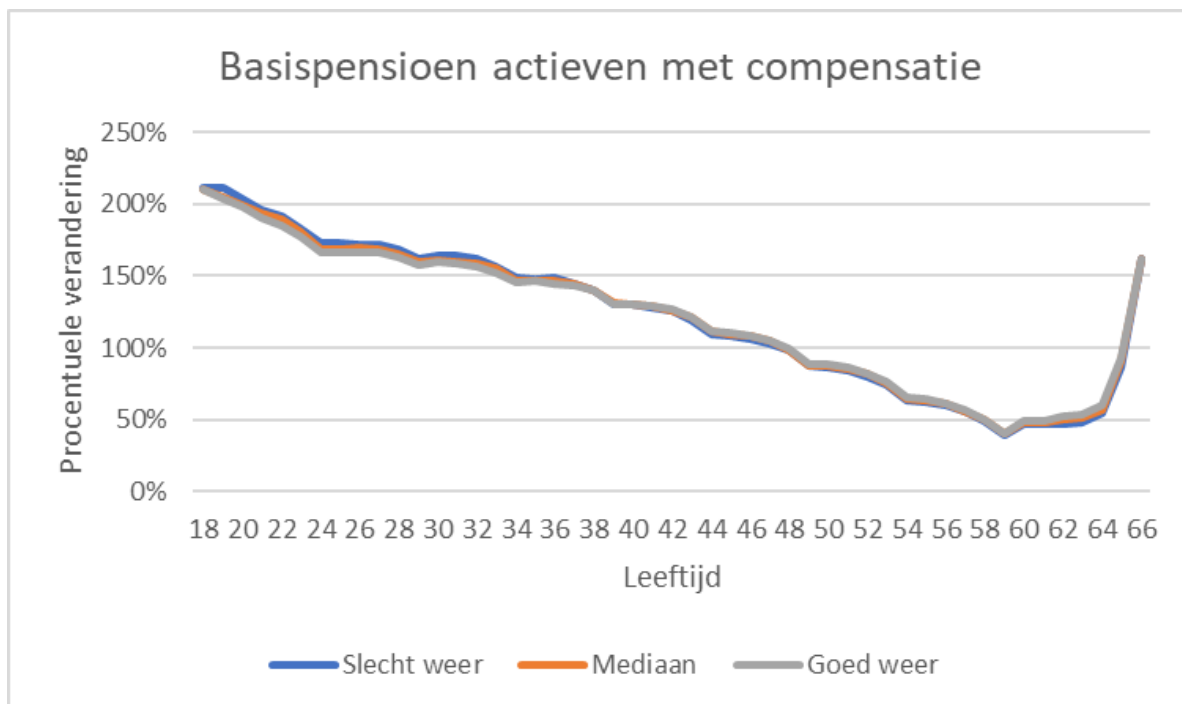
Voor deelnemers van 60 jaar of ouder is de premie-inleg onder Wtp lager dan in het huidige Pluspensioen. Zij worden echter gecompenseerd door middel van een eenmalige extra verhoging van het individueel pensioenvermogen op het moment van transitie, zodat ook deze groep actieve deelnemers in het pessimistische scenario op een hogere pensioenverwachting uitkomt dan in de huidige regeling. De onderstaande figuur geeft een nader inzicht in de specifieke gevolgen voor de oudste leeftijden onder de actieve deelnemers.



Figuur 3 Wijziging pensioenverwachting bij overgang van de huidige regeling naar de nieuwe regeling voor actieve deelnemers in het pluspensioen van 56 jaar en ouder. De figuur toont het resultaat qua verwachte uitkomst (oranje lijn), qua optimistische uitkomst (grijze lijn) en qua pessimistische uitkomst (blauwe lijn).

De tweede positieve verandering in de pensioenverwachting voor alle leeftijden is het gevolg van de veronderstelde lagere kosten bij pensionering. In de huidige regeling wordt op het moment van ingang van het pensioen een levenslange pensioenuitkering aangekocht bij een verzekeraar. Bij ingang van de uitkering wordt in de huidige situatie door de verzekeraar circa 10% van het pensioenvermogen aangewend voor de financiering van kosten en buffers. Bij de ingang van een variabele uitkering bij Flexsecurity in de Wtp-regeling zal naar verwachting een bijdrage van 2,5% worden gehanteerd voor de vorming van de excassovoorziening. Op het moment van pensionering worden in de nieuwe regeling geen andere kosten in mindering gebracht op het pensioenvermogen van de deelnemer. Het verschil tussen deze percentages leidt voor alle leeftijdsgroepen tot een verbetering van het verwachte pensioen. Echter, ook als deze wijziging van de uitkering niet aan de orde zou zijn, ligt de pensioenverwachting voor oudere deelnemers na toepassing van de compensatie nog steeds minimaal op hetzelfde niveau als in de huidige regeling.

Als er op het moment van de transitie sprake is van het toedelen van een overschot aan fondsvermogen als de financiële positie van het fonds dit toelaat, zou dit tot een verdere verbetering van de pensioenverwachting in het nieuwe stelsel leiden. In de uitgevoerde berekeningen is dit effect echter niet meegenomen.



Figuur 4 Wijziging pensioenverwachting bij overgang van de huidige regeling naar de nieuwe regeling voor actieve deelnemers in het Basispensioen. De figuur toont het resultaat qua verwachte uitkomst (oranje lijn), qua optimistische uitkomst (grijze lijn) en qua pessimistische uitkomst (blauwe lijn).

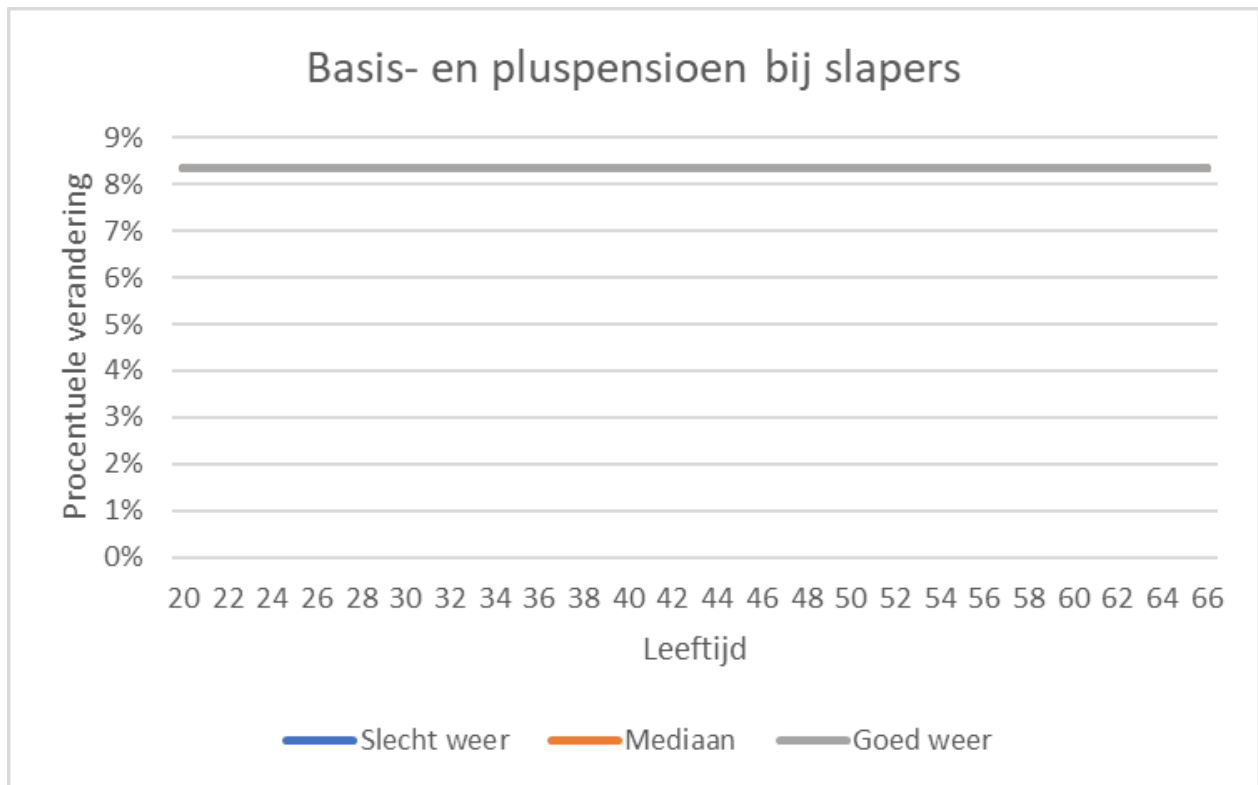
In figuur 4 wordt de procentuele wijziging van de pensioenverwachting per leeftijd bij invaren voor de actieve deelnemers in het Basispensioen getoond. Als de procentuele wijziging 0% is, dan betekent dit dat de pensioenverwachting vóór en na invaren gelijk is. Is de procentuele wijziging 100%, dan betekent dit dat de pensioenverwachting na invaren 100% meer is dan voor invaren.

Uit figuur 4 blijkt dat ook de actieve deelnemers in het Basispensioen van alle leeftijden in alle scenario's een hogere pensioenverwachting hebben na invaren en de overgang naar de nieuwe regeling. De verbetering is voor jongere deelnemers in het Basispensioen minder spectaculair dan voor de deelnemers in het Pluspensioen. Dit wordt veroorzaakt doordat in het Basispensioen nu al een leeftijdsonafhankelijke inleg van 7,4% wordt gehanteerd. De stijging naar 20% inleg in de nieuwe regeling is nog altijd aanzienlijk, maar minder groot dan de stijging van de inleg van de jongste deelnemers in het Pluspensioen.

De pensioenverwachting voor de actieve deelnemers in het Basispensioen is net als in het Pluspensioen dalend met de leeftijd, omdat de deelnemers in het Basispensioen na maximaal 52 weken deelname doorstromen naar het Pluspensioen en daar wel geconfronteerd worden met de leeftijdsafhankelijke inleg op basis van de staffel. Technisch gezien zouden de oudere deelnemers in het Basispensioen mogelijk geen compensatie nodig hebben om in alle scenario's een minimaal gelijke pensioenverwachting te realiseren. De werkgever kiest er desondanks voor om ook de oudere actieve deelnemers in het Basispensioen de compensatie toe te kennen uit oogpunt van gelijke behandeling en ter voorkoming van individuele cases die niet uitlegbaar zijn naar de betreffende deelnemers. Denk daarbij aan een oudere deelnemer in het Basispensioen die op het moment van de transitie 51 weken pensioen opgebouwd heeft in het Basispensioen. Deze compensatie leidt voor deze deelnemers wel tot de opvallende stijging van de pensioenverwachting vanaf 60 jaar.

Als gevolg van de genoemde verschillen liggen de pensioenverwachtingen voor actieve deelnemers in de nieuwe regeling hoger dan in de huidige regeling. De verschillen tussen de leeftijden zijn aanzienlijk, hetgeen voortvloeit uit de verbetering van de pensioenregeling. Hoe jonger de deelnemer, hoe groter de verbetering als gevolg van de overgang van de leeftijdsafhankelijke staffel naar de nieuwe leeftijdsonafhankelijke premie in het nieuwe stelsel. Door de compensatieregeling worden oudere deelnemers gecompenseerd. De verschillen tussen een verwacht, optimistisch en pessimistisch scenario zijn nagenoeg verwaarloosbaar. Dit komt doordat het effect van de hogere premie domineert.

4.2.3 Pensioenverwachting gewezen deelnemers uitzendpensioen



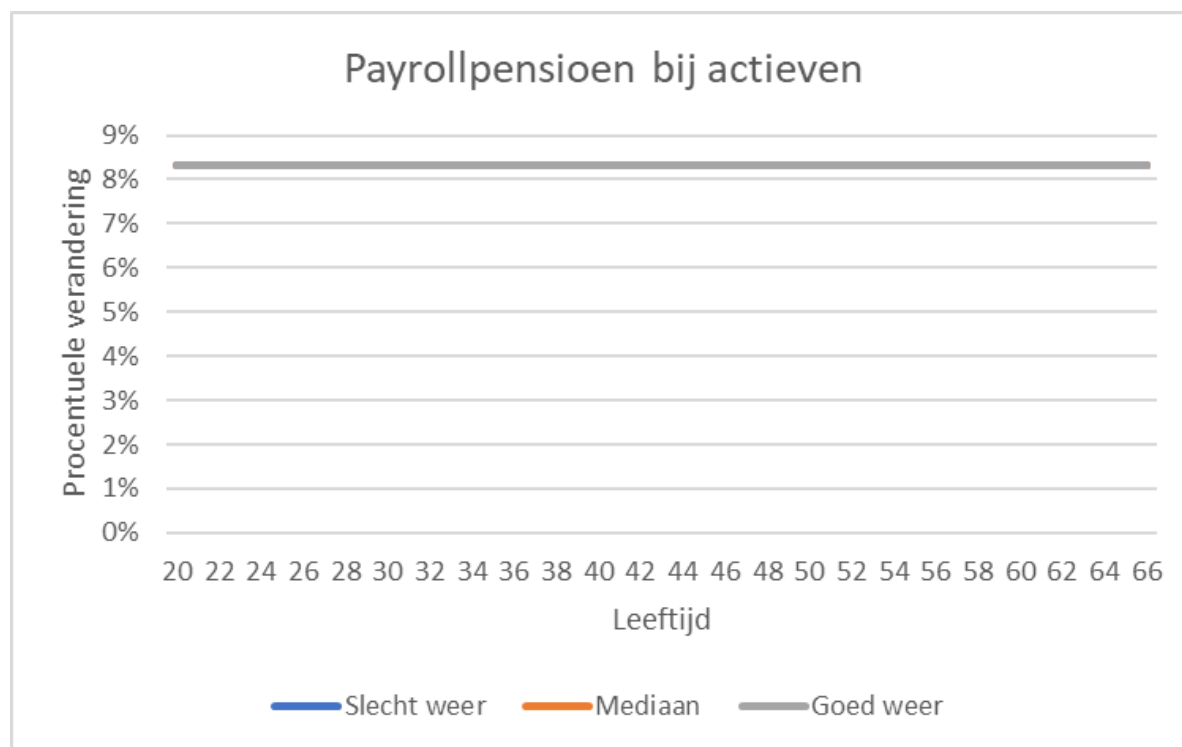
Figuur 5: Wijziging pensioenverwachting bij overgang van de huidige regeling naar de nieuwe regeling voor gewezen deelnemers in het uitzendpensioen. De figuur toont het resultaat qua verwachte uitkomst (oranje lijn), qua optimistische uitkomst (grijze lijn) en qua pessimistische uitkomst (blauwe lijn). Deze lijnen liggen in de grafiek volledig op elkaar en zijn daarom niet afzonderlijk zichtbaar.

In figuur 5 wordt de procentuele wijziging van de pensioenverwachting voor gewezen deelnemers ofwel 'slapers' in het uitzendpensioen per leeftijd na invaren getoond.

Uit deze figuur blijkt dat gewezen deelnemers van alle leeftijden in het uitzendpensioen een hogere pensioenverwachting hebben na invaren. Deze pensioenverwachting ligt voor alle gewezen deelnemers in alle scenario's ruim 8% hoger dan voor de transitie. Figuur 4 laat ook zien dat, in tegenstelling tot de actieve deelnemers, de gewezen deelnemers niet profiteren van de hogere premie-inleg onder de nieuwe pensioenregeling. Zij ontvangen immers geen premie meer. Daardoor zijn de verschillen ten opzichte van de verwachtingen onder de huidige regeling relatief beperkt en zijn ook de verschillen tussen de leeftijden nihil.

Desondanks blijkt uit figuur 5 dat voor alle leeftijden de pensioenverwachting hoger is. Dat wordt veroorzaakt door dezelfde reden die, los van de hogere premie, voor de actieve deelnemers ook geldt. Dit zijn de lagere kosten bij pensionering, zoals toegelicht in paragraaf 4.2.2 en het eventueel toedelen van het resterend fondsvermogen. Zonder deze wijziging zou de pensioenverwachting ongewijzigd blijven ten opzichte van de huidige regeling.

4.2.4 Pensioenverwachting actieve deelnemers Payrollpensioen



Figuur 6 Wijziging pensioenverwachting bij overgang van de huidige regeling naar de nieuwe regeling voor actieve deelnemers in het Payrollpensioen. De figuur toont het resultaat qua verwachte uitkomst (oranje lijn), qua optimistische uitkomst (grijze lijn) en qua pessimistische uitkomst (blauwe lijn). Deze lijnen liggen in de grafiek volledig op elkaar en zijn daarom niet afzonderlijk zichtbaar.

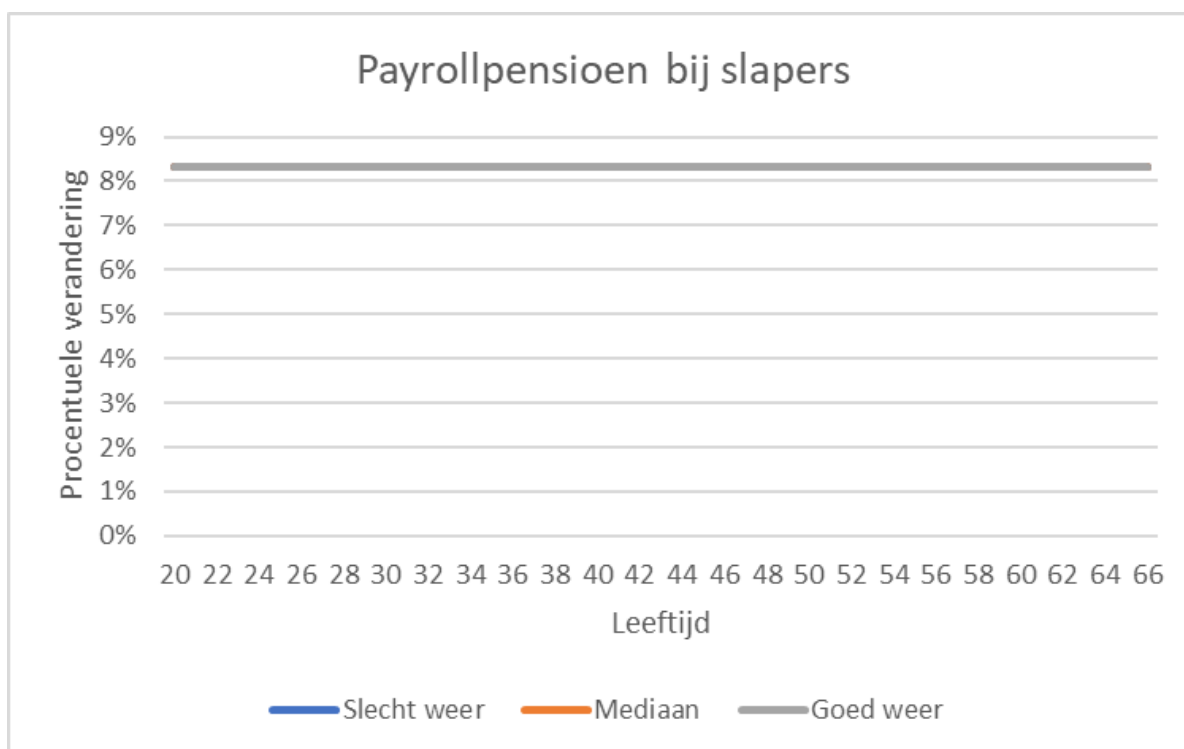
In figuur 6 wordt de procentuele wijziging van de pensioenverwachting per leeftijd bij invaren voor de actieve deelnemers in het Payrollpensioen getoond.

Uit figuur 6 blijkt dat actieve deelnemers van alle leeftijden in het Payrollpensioen een hogere pensioenverwachting hebben na invaren en de overgang naar de nieuwe regeling. Dit geldt in het verwachte scenario, maar ook in het pessimistische scenario. Er zijn geen verschillen tussen de scenario's. Anders dan bij het uitzendpensioen is in het Payrollpensioen geen sprake van een aanpassing van de premiesystematiek of het premieniveau. Daardoor ligt de lijn van de pensioenverwachting voor alle leeftijden en bij alle scenario's op hetzelfde niveau.

De reden voor de positieve verandering in de pensioenverwachting voor alle leeftijden is het gevolg van de veronderstelde lagere kosten bij pensionering, zoals toegelicht in paragraaf 4.2.2. Zonder deze wijziging zou de pensioenverwachting ongewijzigd blijven ten opzichte van de huidige regeling.

Als er op het moment van de transitie sprake is van het toedelen van een overschot aan fondsvermogen als de financiële positie van het fonds dit toelaat, zou dit tot een verdere verbetering van de pensioenverwachting in het nieuwe stelsel leiden. In de uitgevoerde berekeningen is dit effect niet meegenomen.

4.2.5 Pensioenverwachting gewezen deelnemers Payrollpensioen



Figuur 7: Wijziging pensioenverwachting bij overgang van de huidige regeling naar de nieuwe regeling voor gewezen deelnemers in het Payrollpensioen. De figuur toont het resultaat qua verwachte uitkomst (oranje lijn), qua optimistische uitkomst (grijze lijn) en qua pessimistische uitkomst (blauwe lijn). Deze lijnen liggen in de grafiek volledig op elkaar en zijn daarom niet afzonderlijk zichtbaar.

In figuur 7 wordt de procentuele wijziging van de pensioenverwachting voor gewezen deelnemers ofwel 'slapers' in het Payrollpensioen per leeftijd na invaren getoond.

Uit deze figuur blijkt dat gewezen deelnemers van alle leeftijden in het Payrollpensioen een hogere pensioenverwachting hebben na invaren. Dit geldt in het verwachte scenario, maar ook in het pessimistische scenario. De verschillen tussen de scenario's zijn zeer beperkt. invaren. Omdat voor de gewezen deelnemers in het Payrollpensioen geen sprake is van een wijziging van de premie, zijn de verschillen ten opzichte van de verwachtingen onder de huidige regeling volledig toe te schrijven aan de lagere kostenafslag, zoals toegelicht in paragraaf 4.2.2. Zonder deze wijziging zou de pensioenverwachting ongewijzigd blijven ten opzichte van de huidige regeling.

4.2.6 Conclusie pensioenverwachtingen

Op basis van de doorrekening van de voorgeschreven scenario's gaan alle deelnemers en gewezen deelnemers in het uitzendpensioen en in het Payrollpensioen er qua pensioenverwachting op vooruit. Voor de actieve deelnemers in het uitzendpensioen is deze verbetering hoofdzakelijk te danken aan de hogere premie in de nieuwe regeling. Dit effect is het grootst voor jongere deelnemers en neemt af met de leeftijd. Het feit dat dezelfde actieve deelnemer in de nieuwe uitzendregeling daarvoor een aanzienlijk hogere eigen bijdrage gaat betalen dan in de huidige regeling draagt bij aan dit grote verschil, maar wordt in de voorgeschreven berekening van de pensioenverwachting niet meegenomen. De compensatieregeling voor oudere actieve deelnemers in het uitzendpensioen draagt eraan bij dat de pensioenverwachting ook voor oudere leeftijdscategorieën minimaal gelijk of hoger uitvalt dan in de bestaande regeling. Voor gewezen deelnemers is een beperkte verbetering ten opzichte van de huidige situatie te verwachten. Voor deze deelnemers kan de verwachte verbetering herleid worden tot de lagere kosten voor pensioeninkoop op de pensioendatum.

Voor zowel de actieve als de gewezen deelnemers in het Payrollpensioen is er geen sprake van wijzigingen in de pensioenverwachting als gevolg van een verandering in de premiesystematiek of -hoogte. Voor deze deelnemers vloeit de beperkt hogere pensioenverwachting (net als voor gewezen deelnemers in het uitzendpensioen) volledig voort uit de verwachte lagere kosten bij ingang van het pensioen. Zonder deze wijziging zou de pensioenverwachting ongewijzigd blijven ten opzichte van de huidige regeling.

4.3 Bruto-profijt

De tweede wettelijk verplichte maatstaf die in het kader van de transitie wordt gehanteerd om de evenwichtigheid van de transitie te beoordelen, is het zogenaamde bruto-profijt. Deze maatstaf mag wettelijk gezien alleen worden gebruikt om de herverdelingseffecten inzichtelijk te maken van de transitie van een premieregeling naar een flexibele premieregeling zonder risicodelingsreserve en zonder toepassing van overgangsrecht voor een progressieve premie (de zogenaamde 'eerbiedigende werking'). Flexsecurity voldoet aan alle voorwaarden om bruto-profijt te mogen hanteren en kiest ervoor om deze maatstaf te hanteren om transitie-effecten inzichtelijk te maken.

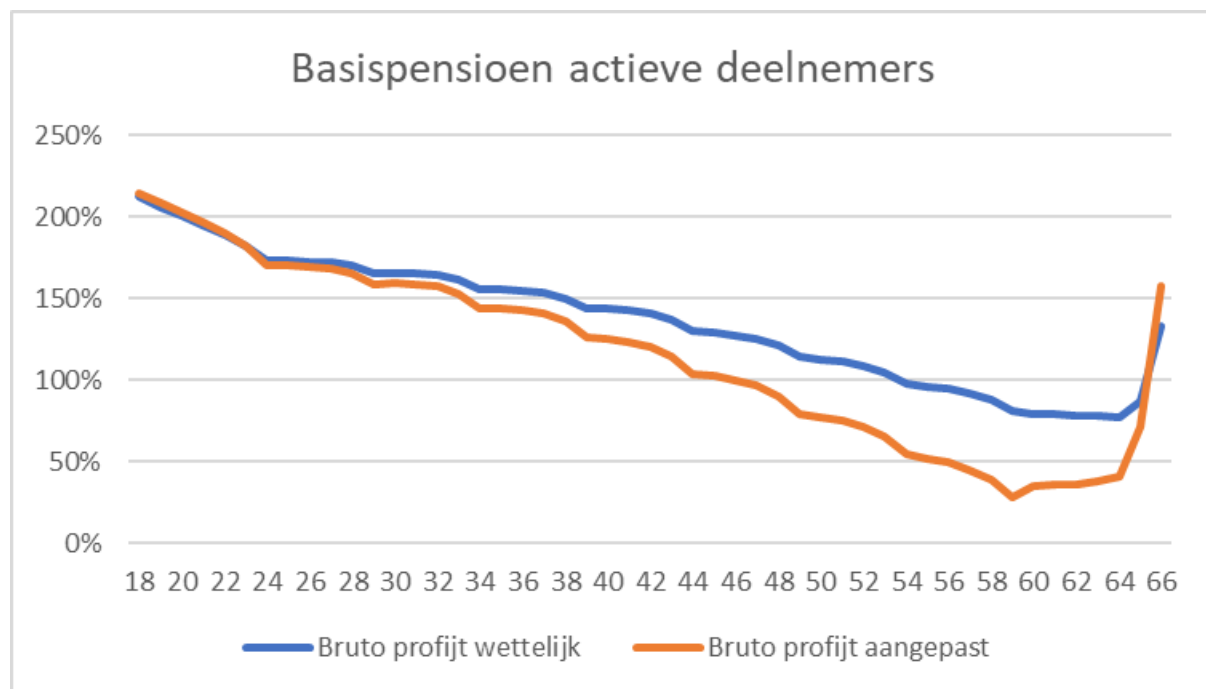
4.3.1 Uitleg bruto-profijt

Bij bruto-profijt wordt volgens de wettelijke definitie er slechts één scenario doorgerekend. Er wordt in dit scenario gekeken naar de contante waarde van de toekomstige premies die worden afgedragen (door werkgever en werknemer gezamenlijk) voor een deelnemer. Het verschil in premie-inleg tussen de nieuwe pensioenregeling (Wtp) en de huidige pensioenregeling (FTK) wordt afgezet tegen de uitkeringen die in de huidige pensioenregeling (FTK) worden uitgekeerd. Doordat het bruto-profijteffect gebaseerd is op een premieverschil tussen de huidige pensioenregeling (FTK) en de nieuwe pensioenregeling (Wtp) dat alleen aan de orde is voor actieve deelnemers, is het bruto-profijteffect voor gewezen deelnemers gelijk aan 0. Deze resultaten worden dan ook niet getoond.

De wettelijk voorgeschreven berekening van het bruto-profijt gaat uit van een vergelijking tussen de doorsneepremies in de huidige regelingen en de 'bruto-premie' in de nieuwe regelingen. Deze berekening maakt echter weinig duidelijk wat de gevolgen van de wijzigingen op deelnemersniveau zijn. Om een inzichtelijke berekening van het bruto-profijt te maken die wel inzicht in de gevolgen per leeftijd biedt, is een vergelijking gemaakt tussen de (deels leeftijdsafhankelijke) netto-inleg voor de actieve deelnemers in de huidige regelingen versus de leeftijdsonafhankelijke netto-inleg in de nieuwe regelingen. Bij deze aangepaste bruto-profijtberekening is de compensatie voor de afschaffing van de doorsneepremie meegenomen als premiecomponent bij de nieuwe regeling.

Bij de getoonde resultaten is uitgegaan van de rentetermijnstructuur van 31 december 2023 en een ingroeipad van de looninflatie per eind 2023. Daarnaast is er rekening gehouden met de ontslagkansen van Flexsecurity. Ten aanzien van de overige gehanteerde grondslagen, zoals het beleggingsbeleid en de toedeling van een resterend fondsvermogen zijn dezelfde uitgangspunten gehanteerd als bij de berekeningen voor de pensioenverwachting.

4.3.2 Bruto-profijt actieve deelnemers basispensioen



Figuur 8: Bruto-profijteffect bij overgang van de huidige regeling naar de nieuwe regeling voor actieve deelnemers in het basispensioen. De blauwe lijn geeft het resultaat van de wettelijk voorgeschreven berekeningsmethode weer, dit is exclusief compensatie. De oranje lijn geeft het resultaat van de aangepaste 'inzichtelijke' methode weer, dit is inclusief compensatie.

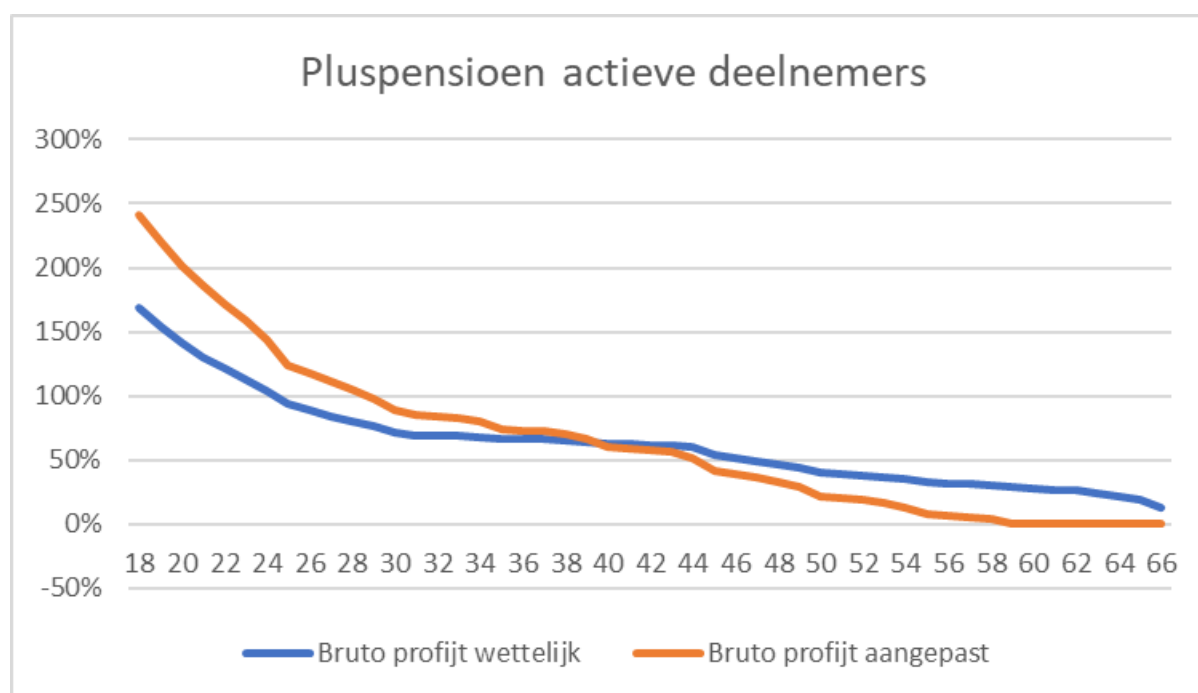
De voorgenomen aanpassing van de pensioenregeling leidt in de wettelijke berekening per saldo voor alle leeftijden tot hogere premies en daarmee – zoals te zien aan de blauwe lijn in figuur 8 – tot een positief bruto-profijteffect voor alle leeftijden. Met name voor de jongere deelnemers in het Basispensioen is sprake van fors hogere premies. Het verschil in premie wordt vergeleken met de uitkeringen die een deelnemer onder de huidige pensioenregeling zou hebben bereikt.

De vorm van de grafiek is hierdoor logisch, want:

- Voor oude deelnemers wordt een beperkt aantal jaren premie-inleg (teller) vergeleken met de totale uitkering onder FTK (noemer). Dit maakt het bruto-profijt effect klein;
- Voor jonge deelnemers wordt de hogere premie-inleg (teller) vergeleken met de totale uitkering onder FTK (noemer). De uitkering onder FTK is - als gevolg van lagere premie-inleg in de huidige pensioenregeling - relatief laag, waardoor het bruto-profijteffect groot wordt.

De oranje lijn in de grafiek geeft meer inzicht in de gevolgen voor de individuele deelnemers. Hieruit komt – net als bij de pensioenverwachtingen – het effect van de hogere netto-inleg voor de jongere leeftijdsgroepen in het Basispensioen tot uitdrukking. Voor de oudere leeftijdsgroepen vanaf 60 jaar is er feitelijk geen compensatie vereist. Vanwege eerder genoemde redenen wordt deze compensatie desondanks wel toegekend aan de oudere deelnemers in het Basispensioen.

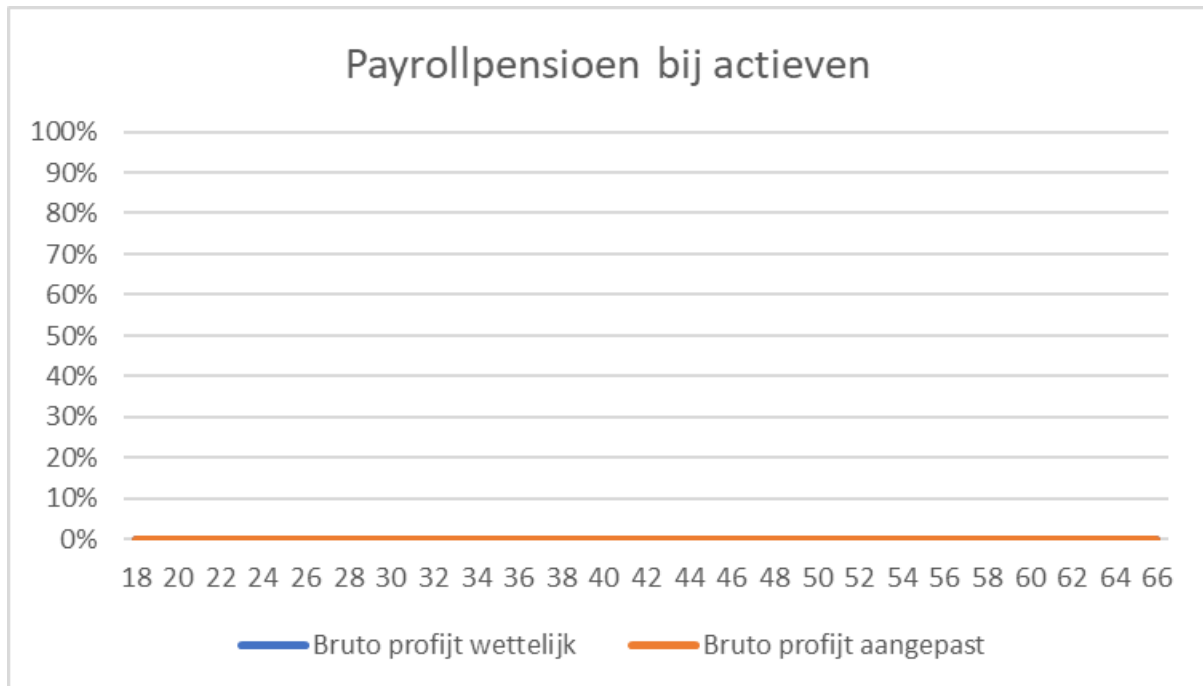
4.3.3 Bruto-profijt actieve deelnemers Pluspensioen



Figuur 9: Bruto-profijteffect bij overgang van de huidige regeling naar de nieuwe regeling voor actieve deelnemers in het Pluspensioen. De blauwe lijn geeft het resultaat van de wettelijk voorgeschreven berekeningsmethode weer, dit is exclusief compensatie. De oranje lijn geeft het resultaat van de aangepaste 'inzichtelijke' methode weer, dit is inclusief compensatie.

De voorgenen aanpassing van de pensioenregeling leidt in de wettelijke berekening per saldo voor alle leeftijden tot hogere premies en daarmee – zoals te zien aan de blauwe lijn in figuur 9 – tot een positief bruto-profijteffect voor alle leeftijden in het Pluspensioen. Het effect van de verbetering is voor jonge deelnemers sterker dan in het Basispensioen vanwege de lagere leeftijdsafhankelijke inleg in het Pluspensioen. Voor de oudere leeftijdsgroepen vanaf 60 jaar is als gevolg van de compensatieregeling het bruto-profijt op basis van de aangepaste berekening gelijk aan nul; dankzij de compensatie is het bruto-profijt toereikend om een evenwichtige transitie te realiseren.

4.3.4 Bruto-profijt actieve deelnemers Payrollpensioen



Figuur 10: Bruto-profijteffect bij overgang van de huidige regeling naar de nieuwe regeling voor actieve deelnemers in het payrollpensioen. De blauwe lijn geeft het resultaat van de wettelijk voorgeschreven berekeningsmethode weer, de oranje lijn geeft het resultaat van de aangepaste 'inzichtelijke' methode weer. Deze lijnen liggen in de grafiek volledig op elkaar en zijn daarom niet afzonderlijk zichtbaar.

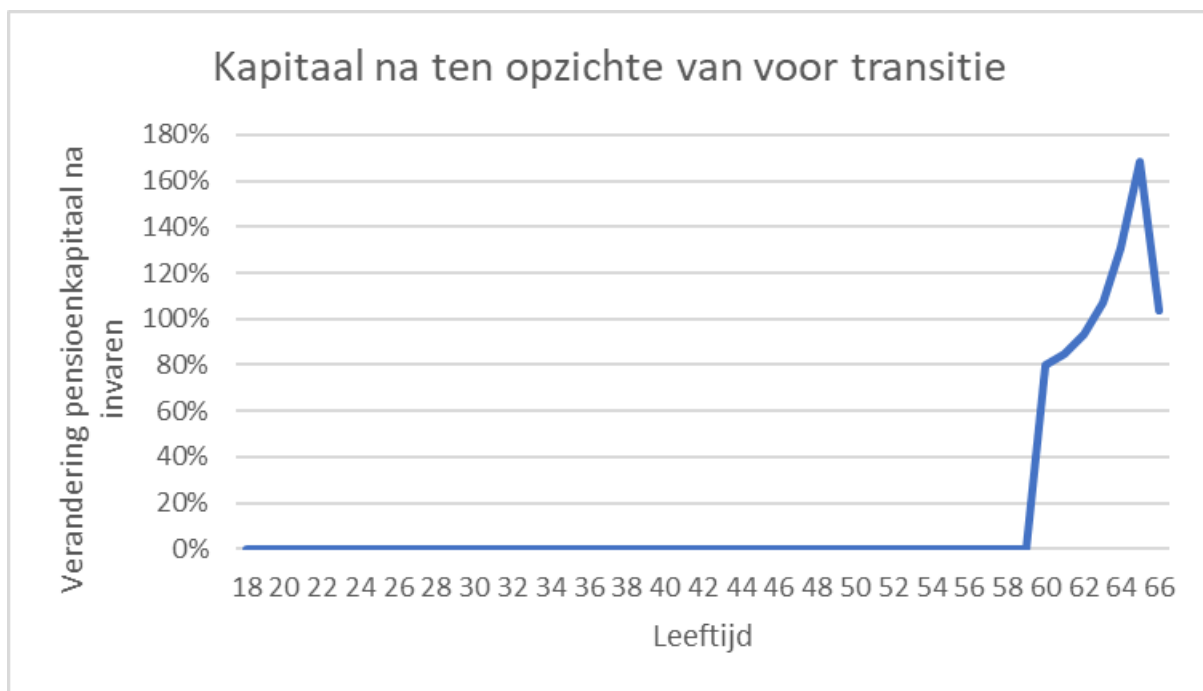
Voor de resultaten van het bruto-profijt in het Payrollpensioen volstaat een korte toelichting. Doordat er in beginsel sprake is van een gelijkblijvende premie en er geen compensatie wordt toegepast, is het bruto-profijt voor alle leeftijden nul.

4.3.5 Conclusies bruto-profijt

De transitie-effecten gemeten door middel van het bruto-profijt zijn voor alle leeftijden en pensioenregelingen minimaal 0. Voor het uitzendpensioen is er sprake van een trend (jonge deelnemers hebben een hoger bruto-profijt dan oude deelnemers), hetgeen verklaarbaar is op basis van de inhoud van de pensioenregelingen.

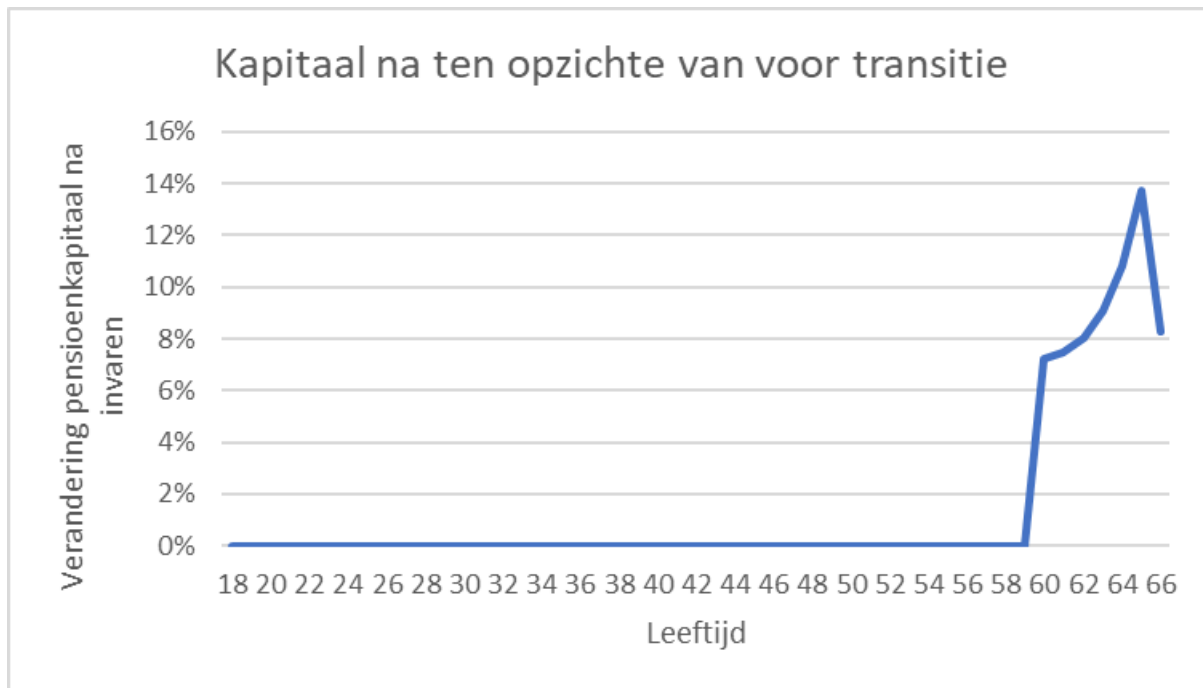
4.4 Pensioenvermogen na transitie ten opzichte van pensioenvermogen voor transitie

De werkgever vindt het van groot belang dat alle belanghebbenden vertrouwen hebben in de transitie en de gevolgen daarvan voor hun pensioensituatie. 'Houden wat we hebben' is daarbij een belangrijk uitgangspunt. Aan de hand van de onderstaande grafiek wordt een vergelijking gemaakt tussen de hoogte van het pensioenvermogen voor transitie en het pensioenvermogen direct na transitie. Deze alternatieve maatstaf biedt naar de mening van de werkgever het beste inzicht in de gevolgen van de transitie voor het pensioenvermogen dat tot het transitiemoment is opgebouwd.



Figuur 11: Vermogensverandering in het Basispensioen per leeftijd als gevolg van verdeling van collectieve buffers.

In figuur 11 is te zien dat voor alle leeftijden de vermogensverandering nul of positief is. Specifiek voor de groep actieve deelnemers in het uitzendpensioen van 60 jaar en ouder is er sprake van een eenmalige verhoging van het pensioenvermogen als gevolg van de compensatie. Daarnaast kan er, als de financiële middelen van het fonds op de transitiedatum dat toestaan, aan alle belanghebbenden een eenmalige toedeling van een nader te bepalen percentage van het resterend fondsvermogen plaatsvinden. Deze optionele toedeling is niet meegenomen in de bovenstaande grafiek. Indien hiervan sprake zou zijn, stijgt het individuele pensioenvermogen van alle belanghebbenden met een nader te bepalen percentage. Er wordt derhalve voldaan aan de doelstelling dat het pensioenvermogen voor invaren ten minste gelijk is aan het pensioenvermogen na invaren. De opvallende 'dip' in de lijn bij de leeftijd van 61 jaar in het basispensioen wordt veroorzaakt door de gemiddeld hoge pensioenvermogens van de deelnemers met deze leeftijd. De compensatie is niet gekoppeld aan het pensioenvermogen maar aan de hoogte van de grondslag. Bij deelnemers met een relatief groot pensioenvermogen is het effect van de compensatie op het pensioenkapitaal kleiner dan bij een kleiner pensioenvermogen.



Figuur 12: Vermogensverandering in het pluspensioen per leeftijd als gevolg van verdeling van collectieve buffers.

In figuur 12 is hetzelfde te zien, maar nu gericht op de deelnemers in het Pluspensioen. Doordat de pensioenvermogens in het pluspensioen overwegend hoger zijn dan in het Basispensioen, zijn de procentuele stijgingen van de vermogens als gevolg van de compensatie kleiner dan in het basispensioen. Verder is de conclusie dat voor alle leeftijden de vermogensverandering nul of positief is. Er wordt derhalve ook in het Pluspensioen voldaan aan de doelstelling dat het pensioenvermogen voor invaren ten minste gelijk is aan het pensioenvermogen na invaren.

4.5 Maatstaven voor kwantitatieve bandbreedtes

RGN heeft in overleg met de OR per maatstaf kwantitatieve bandbreedtes opgesteld die voor verschillende maatstaven in de onderstaande tabel zijn vastgelegd. Indien op de transitiedatum aan alle kwantitatieve vereisten kan worden voldaan, zijn er voor de werkgever geen belemmeringen voor het invaren en het uitvoeren van het transitieplan. Als aan een of meerdere vereisten niet is voldaan, dan zal de werkgever in overleg treden met de OR over de te nemen maatregelen.

Maatstaf	Bandbreedte	Toelichting
Pensioenverwachting	Per regeling en per leeftijdsgroep zijn bandbreedtes bepaald voor de wijziging van de pensioenverwachting. Deze bandbreedtes zijn terug te vinden in <u>Bijlage 1</u> bij dit transitieplan	Voor alle deelgroepen mag worden verwacht dat de relatieve verandering van de pensioenverwachting binnen bepaalde bandbreedtes plaatsvindt, zowel op basis van een pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario. Als de pensioenverwachting voor één of meer van de deelgroepen op de transitiedatum onder de ondergrens of boven de bovengrens ligt, is er sprake van een overschrijding van de bandbreedte.
Bruto-profit	Per regeling en per leeftijdsgroep zijn bandbreedtes bepaald voor de wijziging van de pensioenverwachting. Deze bandbreedtes zijn terug te vinden in <u>Bijlage 2 en 3</u> bij dit transitieplan	Voor actieve deelnemers mag worden verwacht dat de relatieve verandering in termen van bruto-profit minimaal binnen bepaalde bandbreedtes plaatsvindt. Als het bruto-profit voor de actieve deelnemers in de onderscheiden leeftijdsgroepen op de transitiedatum onder de ondergrens of boven de bovengrens ligt, is er sprake van een overschrijding van de bandbreedte.
Pensioenvermogen na ten opzichte van pensioenvermogen voor invaren	Minimaal 0%	Het is niet wenselijk dat door invaren en/of herverdelen de pensioenvermogens van (gewezen) deelnemers lager worden. Als het pensioenvermogen na invaren bij enige leeftijd lager zou worden, dan is er sprake van een overschrijding van de bandbreedte. Er is geen bovengrens voor deze maatstaf vastgesteld.
Toekennen compensatie afschaffing doorsneesystematiek	50% - 100%	Uit berekeningen is gebleken dat voor oudere actieve en arbeidsongeschikte deelnemers een compensatie benodigd is om een vergelijkbare pensioenverwachting te hebben. Indien op het transitiemoment zou blijken dat de middelen van het fonds en de eventuele extra bijdrage van de werkgever niet toereikend zouden zijn om minimaal 50% van de geambieerde compensatie te financieren, dan zal de werkgever in overleg treden met de OR om mogelijke aangepaste maatregelen te bespreken.

Absolute omvang fondsvermogen	€ 465 miljoen – 765 miljoen	Uit berekeningen is gebleken dat bij een omvang van een fondsvermogen van minder dan € 465 miljoen een transitie ten nadele van specifieke groepen deelnemers kan leiden. Indien het totale fondsvermogen op de transitiedatum kleiner is dan € 465 miljoen, treden de werkgever en de OR in overleg over de te nemen maatregelen. Bij een fondsvermogen hoger dan € 765 miljoen zal dit eveneens plaatsvinden, omdat in dat geval de evenwichtigheid van de genomen maatregelen opnieuw beoordeeld zal worden.
-------------------------------	-----------------------------	---

De belangrijkste maatstaf voor het invaren is dat de in het verleden opgebouwde pensioenvermogens niet verlaagd zouden moeten worden als gevolg van het invaren. De vraag of hiervan sprake zou zijn, is volledig afhankelijk van het beslag van de verplichte voorzieningen en reserves op het vrije vermogen van het fonds. Daarbij bestaat niet zozeer een afhankelijkheid van de dekkingsgraad, maar wel van de absolute omvang van het eigen vermogen op het transitiemoment, zoals toegelicht in paragraaf 3.5. Met name in geval van een dalend fondsvermogen, al of niet in combinatie met een rentedaling, zou de situatie kunnen ontstaan dat de opgebouwde pensioenvermogens verlaagd zouden moeten worden om het invaren mogelijk te maken. In die situatie zal de werkgever in overleg treden met de OR en het pensioenfonds over de te nemen maatregelen. De keuze om de opgebouwde pensioenvermogens niet in te varen is daarbij nadrukkelijk in beeld.

De maatstaven van de pensioenverwachting en het bruto-profijs hebben met name betrekking op de gevolgen van de overgang naar de nieuwe en sterk verbeterde pensioenregeling voor het uitzendpensioen. De transitie-effecten die tot uiting komen in de pensioenverwachting en het bruto-profijs hebben drie bronnen:

- Ten eerste is er de wijziging van de pensioenregeling in de uitzendsector. Als gevolg daarvan wordt er fors meer premie ingelegd in de Basis- en Pluspensioenregeling. Dit leidt tot een stijging van de pensioenverwachting en een positief bruto-profijs-effect voor praktisch alle deelnemers in deze twee pensioenregelingen.
- Ten tweede is er de compensatieregeling voor oudere actieve deelnemers in de uitzendsector. Van deze compensatieregeling is gesteld dat minimaal 50% moet worden waargemaakt op het transitiemoment.
- Ten derde zijn er effecten als gevolg van de Wtp. In dit transitieplan betreft dat enkel de verwachte verlaging van de kosten voor aankoop van een pensioenuitkering in de uitkeringskring van Flexsecurity ten opzichte van de huidige kosten voor aankoop van een pensioenuitkering bij een verzekeraar.

De transitie-effecten als gevolg van de eerste bron zijn een gegeven voor de werkgever. De transitie-effecten van de tweede bron worden geaccepteerd, omdat de compensatieregeling gewenst en geaccepteerd is. Feitelijk is er alleen een mogelijke discussie over transitie-effecten als gevolg van de derde bron.

Uit de uitgevoerde berekeningen blijkt dat alle actieve deelnemers in het uitzendpensioen in meer of mindere mate een positief effect ontlenen aan de wijziging van de regeling. De omvang van het positieve effect is vooral afhankelijk van de leeftijd van de betrokkene. De ondergrens en de bandbreedtes zijn per regeling en per leeftijdsgroep bepaald. Het uitgangspunt is dat er geen sprake mag zijn van een slechter perspectief in de nieuwe regeling ten opzichte van de bestaande regelingen. Waar dat wel zou dreigen (premie voor actieve deelnemers van 60 en ouder) moeten de genomen compensatiemaatregelen waarborgen dat de gevolgen niet negatief uitpakken.

Voor deelnemers van alle leeftijden, voor alle pensioenregelingen en voor zowel actieve als gewezen deelnemers is het theoretische transitie-effect bepaald voor de drie bronnen in een versimpeld rekenmodel. Voor de deelnemersgegevens is hierbij uitgegaan van een ondergrens en een bovengrens van het pensioenkapitaal op het transitiemoment. De resultaten per leeftijd zijn omgezet naar een resultaat voor leeftijdscohorten door minimale respectievelijk maximale waarden binnen het cohort te bepalen. Om te komen tot de definitieve bandbreedtes is aan het theoretische transitie-effect toegevoegd:

- Een bandbreedte van +0% tot +15% voor Wtp-effecten.
- Een bandbreedte van -10% tot +10% in verband met modelvereenvoudiging en de invloed van scenarioparameters (rentes, rendementen en inflatie).

De hieruit resulterende bandbreedtes zijn vastgelegd in de bijlagen 1 tot en met 3 bij dit transitieplan.

De maatstaf van de toekenning van compensatie is gerelateerd aan de financiële middelen van Flexsecurity op het transitiemoment. Conform de gemaakte afspraken zal de compensatie worden toegekend uit het beschikbare fondsvermogen. Indien het resterende fondsvermogen niet toereikend is voor het toekennen van de volledige compensatie, zal deze naar evenredigheid worden toegekend, waarbij de werkgever een minimale compensatie van 50% van de beoogde compensatie als ondergrens hanteert. Indien de beschikbare middelen niet toereikend zijn om dit minimale niveau te compenseren, dan is de werkgever bereid om een financiële bijdrage te leveren van maximaal € 1 miljoen ten behoeve van de financiering van de compensatiemaatregelen. Indien ondanks deze extra bijdrage van de werkgever de minimale compensatie van 50% van de beoogde hoogte niet kan worden gerealiseerd, zal de werkgever in overleg treden met de OR om de te nemen maatregelen te bespreken.

De maatstaf van de absolute omvang van het fondsvermogen heeft geen betrekking op de resultaten van de transitie, maar is een maatstaf die is vastgelegd om grenzen te hanteren aan de effecten die kunnen optreden als gevolg van een sterke daling of stijging van het fondsvermogen op het transitiemoment. Indien het fondsvermogen zich op het transitiemoment buiten de aangegeven bandbreedte bevindt, zullen de werkgever en de OR zich gezamenlijk beraden over een mogelijke aanpassing van de maatregelen rond de transitie, met het oog op de evenwichtigheid van de te nemen maatregelen.

4.6 Toetsing van verwachte transitieresultaten aan bandbreedtes

Op het moment van het schrijven van dit transitieplan bevinden (de resultaten van) alle maatstaven zich binnen de aangegeven bandbreedtes. De werkgever verzoekt Flexsecurity om gedurende het traject tot de transitie per kwartaaleinde vast te stellen of dit nog steeds het geval is, gegeven de wijzigende omstandigheden. Onder wijzigende omstandigheden wordt bedoeld op de ontwikkelingen binnen het fonds, maar ook op economische ontwikkelingen zoals de rentestand en de beleggingsrendementen. Ook de wijzigingen in scenario's van de toezichthouder worden hierbij in aanmerking genomen.

De werkgever verzoekt Flexsecurity om tijdig te signaleren indien er sprake is van een (dreigend risico van) overschrijding van bandbreedtes. De werkgever zal in dat geval in overleg met Flexsecurity en de OR bespreken welke mogelijke afspraken gemaakt moeten worden en eventuele maatregelen genomen moeten worden om een evenwichtige transitie te kunnen realiseren, dan wel deze uit te stellen.

5. Evenwichtigheid van de transitie

In hoofdstuk 3 van dit transitieplan is beschreven welke maatregelen RGN wil nemen om de overgang naar de nieuwe pensioenregelingen en de transitie naar het nieuwe stelsel op evenwichtige wijze te laten plaatsvinden. In hoofdstuk 4 is aan de hand van gedefinieerde maatstaven inzichtelijk gemaakt wat de effecten van de transitie naar verwachting zijn voor de verschillende deelgroepen en leeftijden binnen het deelnemersbestand en welke maatstaven en bandbreedtes gehanteerd worden voor de beoordeling hiervan. In dit hoofdstuk wordt de evenwichtigheid van de voorgenomen maatregelen door de werkgever gewogen en beoordeeld.

5.1 Specifieke aspecten van de transitie bij Flexsecurity

Om meerdere redenen wijkt de transitie van Flexsecurity af van de transities die bij de meeste andere pensioenfondsen aan de orde zijn. Hiervoor zijn meerdere redenen aan te geven:

- De pensioenregeling van het uitzendpensioen wordt gelijktijdig met de transitie naar de Wtp inhoudelijk sterk verbeterd;
- De nieuwe pensioenregelingen zijn flexibele premieregelingen die grote overeenkomsten vertonen met de huidige beschikbare premieregelingen die Flexsecurity nu al uitvoert;
- In het Payrollpensioen is nu ook al sprake van een leeftijdsonafhankelijke premie-inleg, waardoor er voor de actieve deelnemers in deze regeling geen compensatie vereist is;
- Flexsecurity kent geen ingegane pensioenen, waardoor er geen transitie van pensioengerechtigden aan de orde is;
- Flexsecurity voert ook in de huidige pensioenregelingen al een leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid uit, dat in beginsel niet wijzigt als gevolg van de transitie;
- Flexsecurity kent een relatief korte gemiddelde duur van deelname.

Deze duidelijke verschillen ten opzichte van de transities bij de 'traditionele' pensioenfondsen leiden tot een aantal belangrijke afwijkingen waar het gaat om de effecten van de transitie en de maatstaven die gehanteerd worden voor de beoordeling van de evenwichtigheid. Onderstaand worden deze verschillen en de gevolgen daarvan nader toegelicht.

5.1.1 De pensioenregeling van het uitzendpensioen wordt inhoudelijk sterk verbeterd

De sociale partners in de uitzendsector hebben besloten om op het transitiemoment niet alleen de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel uit te voeren, maar vooral om dan de pensioenregeling inhoudelijk sterk te verbeteren. De totale premiebijdrage aan de pensioenregeling wordt ten opzichte van het huidige Basispensioen bijna verdrievoudigd en ten opzichte van het huidige Pluspensioen bijna verdubbeld. Deze ingrijpende verbetering van de regeling leidt ertoe dat vergelijkingen voor de stelselovergang tussen een pensioenverwachting in de huidige regeling en de nieuwe pensioenregeling per definitie mank gaan. De effecten van de verbetering van de regeling zijn voor die vergelijking immers veel bepalender dan de overgang naar het nieuwe stelsel zelf.

5.1.2 Flexsecurity voert in de huidige situatie al premieregelingen uit

Anders dan de meeste andere pensioenfondsen heeft Flexsecurity sinds de oprichting van het fonds uitsluitend individuele beschikbare premieregelingen uitgevoerd. Alle (gewezen) deelnemers hebben in de premieregelingen individuele pensioenvermogens opgebouwd die niet gebaseerd zijn op actuariële veronderstellingen zoals levensverwachting en rente.

De overgang naar het nieuwe stelsel impliceert voor 'traditionele' pensioenfondsen die uitkeringsovereenkomsten (zoals middelloonregelingen) uitvoeren, dat de waarde van het totale fondsvermogen op een evenwichtige wijze verdeeld moet worden, op basis van bepaalde aannames. Deze aannames kunnen achteraf gezien anders uitpakken en bijvoorbeeld, bij wijzigende rentestanden of levensverwachtingen, voor de belanghebbenden leiden tot andere uitkomsten. Bij Flexsecurity is dit aspect van (her)verdeling niet aan de orde. Doordat de technische voorziening bijna volledig bestaat uit individuele pensioenvermogens zal er bij de overgang naar het nieuwe stelsel geen herverdeling van de opgebouwde individuele pensioenvermogens plaatsvinden.

De effecten van de transitie beperken zich bij Flexsecurity daardoor tot de verdeling van het resterende fondsvermogen. Dit resterende fondsvermogen is relatief beperkt en zal grotendeels (moeten) worden aangewend voor de verplichte voorzieningen en reserves. Dit betekent dat de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie slechts een beperkt deel van het collectieve fondsvermogen raakt.

5.1.3 Flexsecurity kent geen ingegane pensioenen

Flexsecurity is (voor zover bekend) het enige pensioenfonds dat tot op heden zelf geen pensioenuitkeringen verzorgt. De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel leidt met name voor gepensioneerden bij veel fondsen tot onrust en onzekerheid over de toekomstige ontwikkeling van hun uitkering. Omdat Flexsecurity geen gepensioneerden heeft, hoeven er geen specifieke maatregelen te worden getroffen om de pensioenen van deze groep te beschermen, zoals de instelling van een specifieke reserve.

In de nieuwe situatie is Flexsecurity voornemens om zelf (variabele) uitkeringen te verstrekken, hetgeen wel gevolgen kan hebben voor toekomstige pensioengerechtigden. De pensioengerechtigde deelnemers hebben echter op de pensioendatum te allen tijde de mogelijkheid om te kiezen voor een variabele of vaste uitkering bij een andere pensioenuitvoerder.

5.1.4 Flexsecurity voert in de huidige situatie al een leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid uit

Voor 'traditionele' pensioenfondsen markeert de overgang naar de Wtp tevens de overgang naar een leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid, waardoor, afhankelijk van de risicohouding van de deelnemers, naar verwachting voor jongeren een aanzienlijk risicovoller en voor ouderen een mogelijk defensiever beleggingsbeleid zal worden gehanteerd. Juist de hantering van een risicovoller beleggingsbeleid voor jongeren leidt in de transitieberekeningen van veel pensioenfondsen tot effecten in de pensioenverwachting. Pensioenvermogens van jongere deelnemers die gedurende langere tijd risicovoller worden belegd, leiden naar verwachting immers tot hogere pensioenresultaten, maar ook tot hogere risico's.

Bij Flexsecurity is deze overgang naar een leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid niet aan de orde. Flexsecurity hanteert al jaren een lifecycle waarin het (beleggings)risico is afgestemd op de leeftijd en de risicohouding van de deelnemers. In de transitieberekeningen is dan ook uitgegaan van een voortzetting van het bestaande beleggingsbeleid. Daardoor heeft Flexsecurity niet te maken met 'transitie-effecten' als gevolg van de overgang naar een leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid.

5.1.5 De duur van actieve deelname is binnen Flexsecurity gebruikelijk zeer beperkt

De voorgeschreven berekeningen voor de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie gaan uit van een levenslange deelname aan de pensioenregeling. Dat gebeurt deels tijdens een periode van actieve deelname (die gebaseerd wordt op historische gegevens) en vervolgens als gewezen deelnemer voor de resterende periode tot de pensioendatum. Deze aanname staat bij Flexsecurity voor de meeste deelnemers ver af van de werkelijkheid. Deelnemers hebben gebruikelijk een actieve duur van deelname variërend van enkele weken tot enkele jaren. In veel gevallen wordt het opgebouwde pensioenvermogen na korte tijd automatisch overgedragen aan een nieuwe pensioenuitvoerder. Het aantal deelnemers dat tot de pensioendatum in het fonds verblijft is relatief gering.

Deze realiteit maakt de beoordeling van de voorgeschreven berekeningen over een periode van tientallen jaren complex. De plaatjes tonen immers een beeld dat voor slechts een beperkt deel van de deelnemers aan de orde zal zijn. Voor het grootste deel van de deelnemers zal er sprake zijn van een korte duur van deelneming, waarvan het getoonde resultaat in werkelijkheid niet overeen zal komen met de geschetste uitkomsten.

De genoemde afwijkingen van een 'traditionele' transitie leiden ertoe dat de werkgever de realisatie van de transitiedoelstellingen en de beoordeling van de evenwichtigheid mede baseert op de feitelijke effecten op korte termijn voor de deelnemers.

5.2 Instrumenten voor een evenwichtige transitie

Met de inhoudelijke verbetering van de pensioenregeling, het invaren van de opgebouwde individuele pensioenvermogens, een specifieke compensatieregeling voor oudere actieve en arbeidsongeschikte deelnemers en eventueel de toedeling van een deel van het resterende fondsvermogen meent de werkgever toereikende maatregelen te hebben getroffen om een evenwichtige transitie te kunnen realiseren. In deze paragraaf wordt ingegaan op de wijze waarop met behulp van deze instrumenten een evenwichtige transitie wordt gerealiseerd.

5.2.1 Inhoudelijke verbetering van de pensioenregeling

Hoewel de kwaliteit van de pensioenregeling op zich geen transitie-instrument is en de verbetering van de regeling in principe ook op een willekeurig ander moment zou kunnen plaatsvinden, heeft de inhoudelijke verbetering van het uitzendpensioen wel een groot effect op de transitie van – met name – de actieve deelnemers in deze regeling. Doordat de premie-inleg voor bijna alle actieve deelnemers in het nieuwe uitzendpensioen verbetert, is er voor vrijwel alle actieve deelnemers sprake van een (veel) hogere pensioenverwachting, ook bij een korte deelnameduur. Alleen voor de oudste groep deelnemers (vanaf 60 jaar) leidt de beëindiging van de leeftijdsafhankelijke premiestaffel tot een lagere premie-inleg in de nieuwe regeling. Dit specifieke nadeel voor deze groep actieve deelnemers wordt echter gecompenseerd door de inzet van een compensatieregeling (zie 5.2.3). Ook de uitbreiding van het bereik van de risicoverzekeringen voor overlijden en arbeidsongeschiktheid naar alle deelnemers in het uitzendpensioen betekent een sterke inhoudelijke verbetering voor de actieve deelnemers, hoewel deze in de gemaakte berekeningen niet tot uitdrukking komt.

In het Payrollpensioen is geen sprake van een verbetering van de regeling. De premie blijft in beginsel op een gelijk niveau als in de huidige regeling, afhankelijk van de bepaling van de minimaal vereiste werkgeverspremie door de wetgever in de komende jaren.

5.2.2 Invaren van bestaande pensioenvermogens

De technische voorziening van Flexsecurity bestaat in de huidige situatie praktisch volledig uit individuele pensioenvermogens. Deze vermogens worden ongewijzigd ingevaren in het nieuwe stelsel, waardoor dit aspect van de transitie per definitie evenwichtig verloopt. Herverdeling is hierbij uitgesloten, iedere (gewezen) deelnemer behoudt tot op de cent het reeds opgebouwde pensioenvermogen.

5.2.3 Overgangsmaatregelen ten aanzien van arbeidsongeschiktheid in het uitzendpensioen

Een specifiek aspect van de transitie van Flexsecurity betreft de wijze waarop omgegaan wordt met de rechten van arbeidsongeschikte deelnemers in het uitzendpensioen. Flexsecurity heeft op basis van de afspraken tussen de werkgever en de OR ten aanzien van arbeidsongeschiktheid in het verleden een ruimhartiger beleid gevoerd dan StiPP door aan deelnemers in het Pluspensioen ook premievrijstelling toe te kennen wanneer zij op de eerste WIA-datum geen dienstverband meer hadden met de werkgever. Vanaf de transitiedatum zal de risicodekking inzake premievrijstelling gaan gelden voor alle deelnemers en zal de risicodekking van Flexsecurity gelijkgesteld worden aan die van StiPP.

Voor alle deelnemers die op de transitiedatum reeds arbeidsongeschikt zijn, zijn overgangsmaatregelen afgesproken die in hoofdstuk 3 zijn toegelicht. De afspraken die hierover zijn gemaakt, zijn in goed overleg tussen de werkgever en de OR tot stand gekomen. Hierbij is nadrukkelijk aandacht geweest voor de belangen van de betrokken deelnemers en de financiële gevolgen van de aanpassing voor het fonds. Door een onderscheid te maken tussen de premievrije voortzetting van de deelnemers die voldoen aan de voorwaarden van StiPP versus de deelnemers die daar niet aan voldoen, is voor beide groepen een regeling getroffen die voorziet in een toereikende aanpassing.

De aanpassing heeft ook financiële gevolgen. Als gevolg van het gemaakte onderscheid tussen de twee groepen in de overgangsregeling zijn de financiële lasten van dit aspect van de transitie aanzienlijk verlicht. De resterende financiële last is echter nog steeds aanzienlijk en zou nog steeds een grote invloed kunnen hebben op de evenwichtigheid van de transitie. Om hieraan tegemoet te komen heeft de werkgever een eenmalige bijdrage van maximaal € 5 miljoen toegezegd om de impact van de benodigde verhoging van de voorziening arbeidsongeschiktheid te beperken. De resterende financiële last voor het pensioenfonds wordt hiermee beperkt tot circa 1% van de dekkingsgraad. Met de inzet van deze maatregelen vanuit de werkgever en het pensioenfonds meent de werkgever de evenwichtigheid van de transitie ook op dit aspect voldoende te hebben geborgd.

5.2.4 Verdeling van het resterende fondsvermogen

Alleen bij de verdeling van het relatief beperkte resterende fondsvermogen bestaat er enige ruimte om middelen te alloceren naar specifieke groepen. De belangrijkste doelstelling bij deze verdeling betreft echter het vullen van de verplichte buffers (MVEV) en de verplichte voorzieningen en reserves, zoals de kostenvoorziening en de operationele reserve. De omvang van deze buffers, voorzieningen en reserves is grotendeels wettelijk bepaald en komt in beginsel ten goede aan alle belanghebbenden. De verdeling van het resterende fondsvermogen aan deze buffers, voorzieningen en reserves leidt derhalve niet tot effecten of voor- of nadelen voor specifieke groepen binnen het fonds. Doordat deze buffers, voorzieningen en reserves naar verwachting volledig uit het resterende fondsvermogen kunnen worden gefinancierd, is er ook geen effect op de individuele pensioenvermogens.

5.2.5 Compensatieregeling voor oudere actieve en arbeidsongeschikte deelnemers in het uitzendpensioen

Om het effect van de overgang van een leeftijdsafhankelijke premie naar een leeftijdsonafhankelijke premie ten behoeve van de oudere actieve en arbeidsongeschikte deelnemers in het uitzendpensioen te compenseren, heeft de werkgever besloten tot het hanteren van een compensatieregeling. Deze compensatieregeling wordt gefinancierd vanuit het resterende fondsvermogen en wordt aldus aangewend voor een specifieke groep deelnemers. In de kern is daarmee sprake van herverdeling van het resterende fondsvermogen. De werkgever acht deze herverdeling noodzakelijk en evenwichtig omdat de betreffende groep deelnemers een specifiek nadeel ondervindt dat (gezien de omvang van de groep) met een relatief beperkte bijdrage uit het resterende fondsvermogen kan worden gecompenseerd. De werkgever beschouwt de financiering uit het resterende fondsvermogen als een passende maatregel, aangezien andere vormen van financiering zoals extra premiebetaling als ongewenst worden beschouwd.

Mochten de financiële middelen op het moment van transitie niet toereikend zijn voor de volledige financiering van de compensatieregeling, dan zal de compensatie neerwaarts worden aangepast voor zover als noodzakelijk om de transitie mogelijk te maken. Hierbij is echter wel een ondergrens van 50% ingesteld op basis van berekende transitie-effecten. Mochten er te weinig middelen aanwezig zijn, dan is de werkgever bereid om een financiële bijdrage te leveren van maximaal € 1 miljoen ten behoeve van de financiering van de compensatiemaatregelen. Indien ondanks deze extra bijdrage van de werkgever de minimale compensatie van 50% van de beoogde hoogte niet kan worden gerealiseerd, zal de werkgever in overleg treden met de OR over eventuele additionele maatregelen om deze groep deelnemers te beschermen. Dankzij deze maatregelen is de impact van de compensatieregeling op voorhand begrensd en proportioneel, ook voor de overige deelnemers.

5.2.6 Toedeling van resterend fondsvermogen aan individuele pensioenvermogens

De voorrangsregels zoals opgenomen in het transitieplan voorzien, na toepassing van de compensatieregeling, in de toedeling van het eventueel resterende aan de individuele pensioenvermogens. De toedeling hiervan is per definitie volledig evenwichtig, aangezien deze toedeling in gelijke mate aan de pensioenvermogens van alle (gewezen) deelnemers wordt toegekend en voorziet daarmee in een volledige en evenwichtige verdeling van het resterende fondsvermogen over alle belanghebbenden.

De werkgever maakt in overleg met de OR de bewuste keuze om bij de toedeling van een eventueel resterend fondsvermogen af te wijken van de wettelijk bepaalde spreidingstermijn van 10 jaren en in plaats daarvan te kiezen voor een spreidingstermijn van 1 jaar. Het gevolg hiervan is dat alle (gewezen) deelnemers op het moment van transitie bij toedeling van een eventueel resterend fondsvermogen een gelijke verhoging van het pensioenvermogen tegemoet kunnen zien. De werkgever acht de toepassing van een gelijke verhoging evenwichtig en passend bij de systematiek van zowel de huidige als de nieuwe pensioenregelingen van Flexsecurity.

5.3 Beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie

RGN heeft in overleg met de OR de volgende doelen gesteld voor de transitie:

- Behoud van de opgebouwde pensioenvermogens;
- Compenseren van nadelen die voortvloeien uit de transitie;
- Vormen en in stand houden van adequate voorzieningen en reserves;
- Uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid van de pensioenregeling.

Voor het beoordelen van de evenwichtigheid heeft de werkgever de volgende maatstaven betrokken in de beoordeling:

- Pensioenverwachting;
- Bruto-profit;
- Pensioenvermogen na ten opzichte van pensioenvermogen voor invaren
- Toekennen compensatie afschaffing doorsneesystematiek.

5.3.1 Tabel beoordeling gemaakte keuzes uitzendpensioen

In de onderstaande tabel wordt de realisatie van de verschillende doelstellingen per deelgroep in het uitzendpensioen beoordeeld, uitgaande van de financiële positie van Flexsecurity per 30 juni 2024. Vervolgens wordt per deelgroep in het uitzendpensioen ingegaan op de resultaten en de afhankelijkheid van veranderende financiële omstandigheden.

Doelstelling	Actieve deelnemers	Gewezen deelnemers
Behoud van opgebouwde pensioenvermogens	++	++
Compenseren van nadelen voortvloeiend uit transitie	++	N.v.t.
Vorming en instandhouding van adequate voorzieningen en reserves	+	+
Uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid van de pensioenregeling	+	+

5.3.2 Beoordeling voor actieve deelnemers uitzendpensioen

Voor actieve deelnemers in het uitzendpensioen is de uitkomst positief tot zeer positief. Alle relevante transitiedoelstellingen worden gerealiseerd. De inzet van een specifieke compensatieregeling voor oudere deelnemers in het uitzendpensioen compenseert mogelijke nadelige gevolgen voor deze groep, voor de jongere deelnemers leidt de verbetering van de pensioenregeling tot (veel) hogere pensioenverwachtingen. De eventuele toedeling van het resterende fondsvermogen kan leiden tot een verdere verhoging van de opgebouwde vermogens. De risico's nemen ook voor jongere deelnemers niet wezenlijk toe ten opzichte van de huidige situatie.

De enorme stijging van de pensioenverwachting die vooral voor jongere deelnemers in het uitzendpensioen naar voren komt uit de berekening van de pensioenverwachting, moet gezien worden in relatie tot de gebruikelijk korte duur van actieve deelneming.

Een bijzondere categorie onder de actieve deelnemers in het uitzendpensioen betreft de arbeidsongeschikte deelnemers. Door het maken van specifieke afspraken over de

toekomstige mate van premievrije voortzetting en aanvullende financiering vanuit de werkgever is het mogelijk om ook voor deze groep een evenwichtige overgang naar het nieuwe stelsel mogelijk te maken waarmee geen onevenredig beroep op de fondsmiddelen wordt gedaan.

5.3.3 Beoordeling voor gewezen deelnemers uitzendpensioen

Voor de gewezen deelnemers in het uitzendpensioen zijn de gevolgen van de transitie relatief beperkt. Afhankelijk van de toedeling van een overschot uit het resterende fondsvermogen is sprake van het behoud en eventueel een stijging van de pensioenvermogens. Hierbij is geen relevant onderscheid tussen leeftijdsgroepen aan te brengen. De wijziging van de pensioenverwachting is positief en nagenoeg leeftijdsafhankelijk. Op de pensioendatum is er een beperkt financieel voordeel te verwachten als gevolg van het feit dat Flexsecurity een eigen uitkeringsfase zal gaan uitvoeren die leidt tot een lager kostenniveau bij aankoop van de uitkering. Ook zonder dit effect is er echter nog steeds sprake van een minimaal gelijkblijvende pensioenverwachting.

5.3.4 Tabel beoordeling gemaakte keuzes Payrollpensioen

In de onderstaande tabel wordt de realisatie van de verschillende doelstellingen per deelgroep in het Payrollpensioen beoordeeld, uitgaande van de financiële positie van Flexsecurity per 30 juni 2024. Vervolgens wordt per deelgroep in het Payrollpensioen ingegaan op de resultaten en de afhankelijkheid van veranderende financiële omstandigheden.

Doelstelling	Actieve deelnemers	Gewezen deelnemers
Behoud van opgebouwde pensioenvermogens	++	++
Compenseren van nadelen voortvloeiend uit transitie	N.v.t.	N.v.t.
Vorming en instandhouding van adequate voorzieningen en reserves	+	+
Uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid van de pensioenregeling	++	++

5.3.5 Beoordeling voor actieve deelnemers Payrollpensioen

Voor actieve deelnemers in het Payrollpensioen is de uitkomst positief. Alle relevante transitiedoelstellingen worden gerealiseerd. Omdat de regeling inhoudelijk niet of nauwelijks wijzigt als gevolg van de transitie, is er geen sprake van een wijziging in de pensioenverwachtingen of een noodzaak voor compensatie. Op de pensioendatum is er een beperkt financieel voordeel te verwachten als gevolg van het feit dat Flexsecurity een eigen uitkeringsfase zal gaan uitvoeren die leidt tot een lager kostenniveau bij aankoop van de uitkering. Ook zonder dit effect is er echter nog steeds sprake van een minimaal gelijkblijvende pensioenverwachting. De eventuele toedeling van het resterende fondsvermogen kan leiden tot een beperkte verhoging van de opgebouwde vermogens.

5.3.6 Beoordeling voor gewezen deelnemers Payrollpensioen

Voor de gewezen deelnemers in het Payrollpensioen zijn de gevolgen van de transitie eveneens beperkt. Afhankelijk van de toedeling van een overschot uit het resterende fondsvermogen is sprake van het behoud en eventueel een stijging van de pensioenvermogens. Hierbij is geen relevant onderscheid tussen leeftijdsgroepen aan te brengen. Op de pensioendatum is er een beperkt financieel voordeel te verwachten als gevolg van het feit dat Flexsecurity een eigen uitkeringsfase zal gaan uitvoeren die leidt tot een lager kostenniveau bij aankoop van de uitkering. Ook zonder dit effect is er echter nog steeds sprake van een minimaal gelijkblijvende pensioenverwachting.

5.4 Conclusies ten aanzien van de evenwichtigheid van de transitie

RGN beschouwt, alle aspecten van de transitie en de verbetering van het uitzendpensioen in ogenschouw nemend, de overgang naar de Wtp als evenwichtig. Buiten een eventuele verdeling van het op dit moment resterende fondsvermogen zijn de wijzigingen als gevolg van de overgang naar de Wtp beperkt. Daar waar een mogelijke onevenwichtigheid aan de orde zou kunnen zijn, zoals ten aanzien van de overgangsmaatregelen voor arbeidsongeschikten of indien de middelen van het fonds voor de toekenning van compensatie ontoereikend zouden zijn, is de werkgever bereid om aanvullende financiering te verlenen die de evenwichtigheid van de genomen maatregelen voor alle belanghebbenden versterken. Er vindt vrijwel geen (her)verdeling van vermogen tussen of binnen de verschillende deelgroepen plaats: iedereen behoudt zijn/haar individuele pensioenvermogen, ontvangt een gelijke of hogere (spaar)premie en behoudt een beleggingsbeleid dat is afgestemd op de leeftijdsafhankelijke risicohouding. Kwalitatief is er daardoor sprake van een evenwichtige regeling.

Doordat de pensioenregeling van het uitzendpensioen gelijktijdig met het invaren wordt aangepast, ontstaan grote effecten in onder andere pensioenverwachting en bruto-profijs. Deze verschillen zijn verklaarbaar en zijn geen reden om de kwalitatieve conclusie over de evenwichtigheid van de transitie in twijfel te trekken. De transitiedoelstellingen worden, gegeven de gedefinieerde maatstaven en daaraan gekoppelde bandbreedtes, gehaald op basis van de uitgangspunten die ten grondslag liggen aan de uitgevoerde berekeningen. De werkgever is van mening dat een transitie op de beschreven wijze evenwichtig en doelmatig wordt uitgevoerd. Het is van belang dat Flexsecurity en de werkgever gedurende het transitietraject gezamenlijk de gestelde bandbreedtes en de evenwichtigheid van de transitie monitoren en, indien nodig, in gesprek gaan over eventuele afspraken en maatregelen om de evenwichtigheid van de transitie te kunnen waarborgen.

6. Begrippenlijst

Dekkingsgraad	De verhouding tussen het vermogen en de verplichtingen van een pensioenfonds
Doorsneepremie	Een voor iedereen gelijke premie om de pensioenopbouw te financieren
FTK	Financieel toetsingskader zoals vastgelegd in de Pensioenwet
Fondsvermogen	Het totale vermogen van het fonds
Herverdeling	De wijziging van de manier waarop het fondsvermogen wordt verdeeld
Invaren	Het overzetten van de bestaande pensioenen naar de nieuwe pensioenregeling onder de Wet toekomst pensioenen
Leeftijdsafhankelijke (premie)staffel	Ingelegde premie die varieert op basis van leeftijd
Leeftijdsonafhankelijke premie	Ingelegde premie die niet varieert op basis van leeftijd
Pensioenaanspraak	Een nog niet ingegaan pensioen
Pensioengerechtigden	Personen van wie het pensioen is ingegaan
Pensioenovereenkomst	Een overeenkomst tussen werkgevers en vakbonden, de sociale partners genoemd, over de arbeidsvoorwaarde pensioen
Pensioenrecht	Het recht op een ingegaan pensioen
(individueel) Pensioenvermogen	Het vermogen dat iemand heeft opgebouwd voor zijn of haar pensioen
Pensioenverwachting	Het verwachte pensioen op de pensioendatum
P-scenarioset	Een set van DNB van 10.000 economische scenario's met ontwikkelingen op het gebied van rente, inflatie en aandelen.
Risicodekking of risicoverzekering	Een wijze van financiering waarbij alleen het risico wordt verzekerd maar niets wordt opgebouwd
Risicodelingsreserve	Een collectieve reserve waarmee in een flexibele premieregeling financiële mee- of tegenvallers kunnen worden gedeeld
Voorzieningen	Vermogen dat in de toekomst kan worden aangewend voor het doel waarvoor het is bestemd
Wtp	Wet toekomst pensioenen

Bijlage 1 Bandbreedtes voor pensioenverwachting

Basispensioen actieve deelnemers		
	Pensioenverwachting	
Leeftijdsgroep	Ondergrens	Bovengrens
18-24	134%	239%
25-29	125%	226%
30-34	117%	211%
35-39	104%	193%
40-44	88%	170%
45-49	69%	145%
50-54	49%	119%
55-59	26%	92%
60-64	21%	77%
65-66	31%	250%
Pluspensioen actieve deelnemers		
	Pensioenverwachting	
Leeftijdsgroep	Ondergrens	Bovengrens
18-24	91%	341%
25-29	62%	198%
30-34	51%	147%
35-39	44%	127%
40-44	35%	107%
45-49	19%	84%
50-54	8%	62%
55-59	-1%	44%
60-64	-8%	35%
65-66	-11%	33%
Payrollpensioen actieve deelnemers		
	Pensioenverwachting	
Leeftijdsgroep	Ondergrens	Bovengrens
18-24	0%	15%
25-29	0%	15%
30-34	0%	15%
35-39	0%	15%
40-44	0%	15%
45-49	0%	15%
50-54	0%	15%
55-59	0%	15%
60-64	0%	15%
65-66	0%	15%

Gewezen deelnemers alle regelingen		
	Pensioenverwachting	
Leeftijdsgroep	Ondergrens	Bovengrens
18-24	0%	15%
25-29	0%	15%
30-34	0%	15%
35-39	0%	15%
40-44	0%	15%
45-49	0%	15%
50-54	0%	15%
55-59	0%	15%
60-64	0%	15%
65-66	0%	15%

Bijlage 2 Bandbreedtes voor bruto profijt wettelijk

Basispensioen actieve deelnemers		
	Bruto profijt wettelijk	
Leeftijdsgroep	Ondergrens	Bovengrens
18-24	132%	235%
25-29	127%	226%
30-34	122%	215%
35-39	114%	202%
40-44	105%	186%
45-49	94%	169%
50-54	82%	152%
55-59	69%	133%
60-64	61%	114%
65-66	65%	213%
Pluspensioen actieve deelnemers		
	Bruto profijt wettelijk	
Leeftijdsgroep	Ondergrens	Bovengrens
18-24	59%	248%
25-29	40%	152%
30-34	36%	120%
35-39	35%	112%
40-44	33%	104%
45-49	22%	93%
50-54	15%	80%
55-59	12%	70%
60-64	8%	64%
65-66	-1%	55%
Payrollpensioen actieve deelnemers		
	Bruto profijt wettelijk	
Leeftijdsgroep	Ondergrens	Bovengrens
18-24	0%	0%
25-29	0%	0%
30-34	0%	0%
35-39	0%	0%
40-44	0%	0%
45-49	0%	0%
50-54	0%	0%
55-59	0%	0%
60-64	0%	0%
65-66	0%	0%

Voor de gewezen deelnemers zijn er geen bruto-profijs effecten aan de orde.

Bijlage 3 Bandbreedtes voor bruto profijt aangepast

Basispensioen actieve deelnemers		
	Bruto profijt aangepast	
Leeftijdsgroep	Ondergrens	Bovengrens
18-24	129%	236%
25-29	120%	222%
30-34	112%	207%
35-39	98%	189%
40-44	82%	165%
45-49	63%	140%
50-54	42%	113%
55-59	19%	85%
60-64	14%	70%
65-66	24%	247%
Pluspensioen actieve deelnemers		
	Bruto profijt aangepast	
Leeftijdsgroep	Ondergrens	Bovengrens
18-24	85%	340%
25-29	55%	194%
30-34	44%	142%
35-39	37%	121%
40-44	27%	100%
45-49	11%	77%
50-54	0%	54%
55-59	-9%	36%
60-64	-17%	27%
65-66	-20%	25%
Payrollpensioen actieve deelnemers		
	Bruto profijt aangepast	
Leeftijdsgroep	Ondergrens	Bovengrens
18-24	0%	0%
25-29	0%	0%
30-34	0%	0%
35-39	0%	0%
40-44	0%	0%
45-49	0%	0%
50-54	0%	0%
55-59	0%	0%
60-64	0%	0%
65-66	0%	0%

Voor de gewezen deelnemers zijn er geen bruto-profijs effecten aan de orde.