

Samenvatting transitieplan

Inleiding

Het transitieplan van Randstad Groep Nederland B.V. legt uit hoe de overgang naar de nieuwe pensioenregelingen voor uitzend- en payrollmedewerkers eruitziet door de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Deze **samenvatting** is een versimpelde, leesbare versie van dat plan. Sommige informatie is korter of verduidelijkt. Het volledige plan is te vinden op:

www.flexsecuritypensioen.nl/transitieplan.

Het volledige plan is gemaakt door de werkgever en de Ondernemingsraden (OR) en behandelt:

- De nieuwe pensioenregelingen voor uitzend- en payrollmedewerkers.
- De overdracht van pensioenvermogens.
- Het controleren of de overgang eerlijk is.

De nieuwe regelingen worden uitgevoerd door Pensioenfonds Flexsecurity en beginnen op 1 januari 2026. Deze veranderingen zorgen voor een toekomstbestendige en marktconforme pensioenregeling.

Doelstellingen voor de nieuwe pensioenregelingen

De nieuwe pensioenregelingen moeten zorgen voor:

- Aansluiting bij het niveau van vergelijkbare pensioenregelingen in de sector
- Een uniforme regeling voor *alle* uitzendwerknemers
- Voldoen aan de wettelijke kaders van de Wtp
- Beperken van complexiteit en verbeteren van de uitlegbaarheid.

Pensioenregelingen

Sociale partners hebben gekozen voor de **Flexibele Premiereregeling (FPR)**, omdat deze regeling het beste aansluit bij de deelnemers:

- De focus in de FPR ligt op het vormen van een eigen kapitaal voor de deelnemer. Er wordt weinig premie gebruikt voor het vormen van reserves. De deelnemer heeft hierdoor bij een waardeoverdracht of afkoop zoveel mogelijk eigen kapitaal opgebouwd.
- In de FPR is het mogelijk om de financiering en het gebruik van reserves goed te laten aansluiten op de verschillende doelgroepen. Dit biedt de kans om dit zo efficiënt en doelmatig mogelijk te gebruiken.
- FPR biedt de keuze tussen een variabele of een vaste uitkering bij pensionering. Dit sluit aan bij de wensen van de pensioengerechtigden.

De overgang naar de FPR is logisch door de kenmerken van de uitzend- en payrollsector: deelnemers bouwen meestal gedurende een korte periode een eigen pensioenvermogen op en profiteren optimaal bij waardeoverdracht of afkoop.

Kort overzicht van de nieuwe regelingen

Kenmerk	Basis- en Pluspensioen	Payrollpensioen
Karakter	Flexibele premieregeling	Flexibele premieregeling
Toetredingsleeftijd	18 jaar	18 jaar
Pensioenleeftijd	AOW-leeftijd (op 1 januari 2026 is deze 67 jaar)	AOW-leeftijd (op 1 januari 2026 is deze 67 jaar)
Bruto premie	23,4% van de pensioengrondslag	16,4% van de pensioengrondslag
Verdeling bruto premie werkgever/werknemer	15,9% werkgever (tweederde) 7,5% werknemer (éénderde)	15,0% werkgever 1,0% werknemer
Nabestaandenpensioen	Tijdens het dienstverband wordt een levenslang nabestaandenpensioen verzekerd. Deze wordt berekend als een percentage van het laatstverdiende salaris. Dit percentage wordt vastgesteld vóór 1 oktober 2025.	Tijdens het dienstverband wordt een tijdelijk nabestaandenpensioen ter hoogte van het ANW-hiaat, vermenigvuldigd met de gemiddelde deeltijdfactor over de voorgaande 12 maanden verzekerd.
Wezenpensioen	Tijdens het dienstverband wordt een wezenpensioen verzekerd. Dit wordt berekend als een percentage van het laatst verdiende salaris. Dit percentage wordt vastgesteld vóór 1 oktober 2025. Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot de leeftijd van 25 jaar. Voor volle wezen wordt het percentage verdubbeld.	Er wordt gedurende het dienstverband geen wezenpensioen verzekerd.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Als je in dienst bent op je eerste ziektedag én ook op je eerste WIA-dag nog actief pensioen opbouwt, gaat dat door. Dit geldt vanaf 35% arbeidsongeschiktheid en met 100% voortzetting volgens het WIA 6-klassensysteem. Ben je al ziek of arbeidsongeschikt op de overgangdatum? Dan is er een speciale regeling.	Als je op je eerste ziektedag pensioen opbouwt, blijft dat vanaf de WIA-toekenning doorgaan. Dit geldt vanaf 35% arbeidsongeschiktheid en met 70% voortzetting van de nettopremie volgens het WIA 6-klassensysteem.
Vervroegen	Tot 5 jaar voor AOW-datum	Tot 5 jaar voor AOW-datum
Uitstellen	Niet mogelijk	Niet mogelijk

Uitkeringsfase

Flexsecurity keert op dit moment geen pensioenen uit. Flexsecurity wil ná invoering van de Wtp wel variabele pensioenen uitkeren, voor ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen.

Doelstellingen van de transitie

De werkgever streeft bij de transitie naar:

- Het houden van opgebouwde pensioenvermogens
- Vormen en in stand houden van adequate voorzieningen en reserves
- Compenseren van de gevolgen van de overgang naar een leeftijdsonafhankelijke premie
- Tot stand brengen van eenvoudig uitlegbare en uitvoerbare pensioenregelingen

Bij de overgang naar de Wtp worden alle opgebouwde pensioenen samengevoegd in de nieuwe regeling. Omdat Flexsecurity nu al werkt met individuele pensioenpotjes, is de overgang eenvoudiger dan bij andere pensioenfondsen.

Financiële positie van Flexsecurity

De dekkingsgraad van Flexsecurity is nu rond de 107% en wordt rond 107,5% verwacht op 1 januari 2026. Dit is genoeg om:

- De overgang naar de nieuwe regeling door te voeren
- Reserves en compensatieregelingen te financieren
- En een resterend fondsvermogen eerlijk te verdelen.

Als er problemen ontstaan, wordt dit besproken met de Ondernemingsraad (OR). Bij de verdeling van de reserves zijn de volgende 'voorrangsregels' afgesproken:

Voorrang	
1	Buffer voor individuele pensioenpotjes (MVEV)
2	Operationele reserve
3	Voorziening voor kosten
4	Verhoging voor arbeidsongeschiktheid en de compensatieregeling voor arbeidsongeschikten
5	Compensatieregeling
6	Verhoging pensioenpotjes met overgebleven vermogen

Compensatie

In de nieuwe regeling ontvangen sommige deelnemers in het uitzendpensioen van 60 jaar en ouder een lagere premie. Voor hen is een compensatieregeling gemaakt op basis van leeftijd en pensioenopbouw. Dit geldt niet voor het Payrollpensioen.

Deelnemers van 60 jaar en ouder in het uitzendpensioen die op het moment van overgang naar de nieuwe regeling actief pensioen opbouwen hebben recht op deze compensatie als ze aan de voorwaarden voldoen. Ook arbeidsongeschikte deelnemers kunnen compensatie krijgen. Hierin is onderscheid tussen deelnemers die op hun eerste ziekte dag én eerste WIA-dag in dienst waren, en degenen die dat niet waren. De werkgever draagt maximaal €5 miljoen bij aan deze compensatie.

Als het fondsvermogen onvoldoende is, wordt de compensatie eerlijk (naar rato) verlaagd. En als de compensatie onder de 50% komt, dan is de werkgever bereid om hiervoor €1 miljoen extra bij te dragen. Is dat nog niet genoeg, dan volgt overleg met de OR over verdere maatregelen.

Evenwichtige transitie

De transitie moet evenwichtig zijn voor alle deelnemers. Om dit te beoordelen hebben werkgever en OR gekeken naar de volgende 'maatstaven':

- Pensioenverwachting
- Bruto-profit
- Pensioenvermogen ná invaren, in vergelijking met pensioenvermogen vóór invaren
- Toekennen compensatie
- Fondsvermogen op datum van de transitie

Voor alle bovenstaande maatstaven zijn bandbreedtes afgesproken. Zolang een maatstaf binnen deze bandbreedte blijft, vinden de werkgever en OR dit gedeelte van de transitie evenwichtig. Op dit moment bevinden alle maatstaven zich binnen deze bandbreedtes. Elk kwartaal wordt gekeken of dit nog steeds zo is. Zo niet, dan overleggen Flexsecurity en de OR over aanpassingen of uitstel van de transitie.

Specifieke aspecten van de transitie bij Flexsecurity

De transitie van Flexsecurity verschilt van andere pensioenfondsen:

- De pensioenregeling (van het uitzendpensioen) wordt tegelijk sterk verbeterd
- De nieuwe regelingen lijken sterk op de huidige regelingen
- Bij het Payrollpensioen zijn geen compensaties nodig
- Er zijn geen gepensioneerden die overgaan naar de nieuwe regelingen
- Het leeftijdsgebonden beleggingsbeleid blijft grotendeels hetzelfde.
- De gemiddelde duur van deelname is relatief kort.

Instrumenten voor een evenwichtige transitie

De werkgever vindt dat de transitie evenwichtig is, en houdt daarbij rekening met het volgende:

- De pensioenregeling wordt inhoudelijk verbeterd
- De opgebouwde individuele pensioenvermogens worden ingevaren
- Er is een specifieke compensatieregeling voor oudere actieve en arbeidsongeschikte deelnemers
- Het fondsvermogen dat eventueel overblijft wordt verdeeld.

Behalen van doelstellingen

Hieronder staat in hoeverre de doelstellingen per doelgroep worden gehaald. Dit is op basis van de financiële positie van Flexsecurity per 30 juni 2024.

Doelstelling	Uitzendpensioen		Payrollpensioen	
	Actieve deelnemers	Gewezen deelnemers	Actieve deelnemers	Gewezen deelnemers
Behoud opgebouwde pensioenvermogens	++	++	++	++
Compenseren van nadelen transitie	++	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Vorming en instandhouding van reserves	+	+	+	+
Uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid	+	+	++	++

Conclusie evenwichtigheid

RGN vindt de overgang naar de Wtp evenwichtig. De veranderingen zijn klein, behalve misschien bij de verdeling van het fondsvermogen of bij arbeidsongeschikten. Als er problemen ontstaan, is de werkgever bereid extra geld bij te dragen. Er is bijna geen herverdeling van pensioenvermogen: iedereen behoudt zijn eigen vermogen, krijgt een gelijke of hogere premie, en het beleggingsbeleid past bij de leeftijd.

De doelen van de overgang worden gehaald volgens de afspraken en berekeningen. De werkgever en Flexsecurity blijven samen de overgang goed volgen. Als het nodig is, kunnen ze afspraken maken om de overgang evenwichtig te houden.