

Opdrachtaanvaarding Wet toekomst pensioenen

Stichting Pensioenfonds Flexsecurity

DEF

Vastgesteld door het bestuur op 28 mei 2025

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4	
2. Managementsamenvatting	6	
3. Doelstellingen en uitgangspunten van Flexsecurity	10	
3.1 Historie	10	
3.2 Missie, visie en strategie	11	
3.3 Toekomstperspectief	12	
3.4 Conclusie	13	
4. Inhoud transitieplan	14	
4.1 Transitieplan voor de uitzendsector	14	
4.2 Transitieplan Randstad Groep Nederland B.V.	16	
4.3 Conclusie	25	
5. Uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregelingen en de transitie	26	
5.1 Relevante wet- en regelgeving	26	
5.2 Integere en beheerste bedrijfsvoering	28	
5.3 Financiering	33	
5.4 Uitvoeringskosten	41	
5.5 Conclusie	43	
6. Risicohouding en beleggingsbeleid	45	
6.1 Aanpassing van de risicohouding	45	
6.2 Uitkomsten risicopreferentieonderzoek	46	
6.3 Vaststelling risicohouding en wettelijke maatstaven	47	
6.4 Vertaling naar beleggingsbeleid	49	
6.5 Stapsgewijze implementatie nieuwe risicohouding	50	
6.6 Aanpassingen in het beleggingsbeleid per 1 augustus 2025	51	
6.7 Aanpassingen in het beleggingsbeleid vanaf 2027	54	
6.8 Conclusie	55	
7. Uitkeringsfase	56	
7.1 Uitkeringsfase tot 2027	56	
7.2 Uitkeringsfase vanaf 2027	57	
7.3 Aankoop pensioenuitkering elders blijft mogelijk	58	
7.4 Conclusie	58	
8. Evenwichtigheid	59	
8.1 Evenwichtigheidskader	59	
8.2 Evenwichtigheid van de nieuwe regelingen	63	
8.3 Evenwichtigheid van de transitie	67	
8.4 Conclusie	101	
9. Gevolgen voor belanghebbenden	104	
9.1 Gevolgen voor actieve deelnemers	104	
9.2 Gevolgen voor nieuwe deelnemers	106	
9.3 Gevolgen voor zieke en arbeidsongeschikte deelnemers	106	
9.4 Gevolgen voor (toekomstige) nabestaanden	108	
9.5 Gevolgen voor gewezen deelnemers	109	
9.6 Gevolgen voor de werkgever	110	
9.7 Gevolgen voor andere belanghebbenden	110	
9.8 Conclusie	112	

10. Risico's en beheersmaatregelen	113
10.1 Transitierisico's	113
10.2 Risico's technische uitvoerbaarheid	114
10.3 Conclusie	115
Bijlage 1 Uitwerking verplichte onderdelen opdrachtaanvaarding artikel 28 BuPw	116
Bijlage 2 Bandbreedtes voor pensioenverwachting	117
Bijlage 3 Bandbreedtes voor bruto profijt wettelijk	119
Bijlage 4 Bandbreedtes voor bruto profijt aangepast	120
Bijlage 5 Bandbreedtes voor arbeidsongeschikte deelnemers	121

1. Inleiding

De sociale partners in de uitzendsector hebben eind 2023 een akkoord gesloten over de inhoud van de nieuwe pensioenregeling voor de uitzendsector, gevolgd door de uitwerking in een transitieplan voor bedrijfstakpensioenfonds StiPP in juli 2024. Vervolgens hebben Randstad Groep Nederland en de ondernemingsraden in november 2024 een transitieplan vastgesteld voor de pensioenregelingen die door Stichting Pensioenfonds Flexsecurity (Flexsecurity) worden uitgevoerd. Naast de pensioenregeling voor uitzendkrachten betreft dat ook het Payrollpensioen voor payrollwerknemers. De nieuwe regelingen en de transitie naar het nieuwe stelsel leiden voor de deelnemers van Flexsecurity tot veranderingen in hun pensioensituatie.

Hoewel de wetgever het zwaartepunt van de besluitvorming rond de pensioentransitie bij de sociale partners heeft neergelegd, is er een essentiële rol weggelegd voor het pensioenfonds bij de realisatie van de pensioentransitie. Zo zal het pensioenfonds op grond van artikel 102a van de Pensioenwet moeten beslissen of het in staat is om de opdracht van de werkgever, zoals vastgelegd in het transitieplan, te aanvaarden. Op grond van dit artikel moet het pensioenfonds daarbij vaststellen of de regelingen en de transitie voldoen aan de eisen van de wetgeving op de juridische en fiscale aspecten, of de nieuwe regelingen en de transitie technisch uitvoerbaar zijn, of de financiering van de nieuwe regeling en de transitie toereikend is en wat de gevolgen zijn voor de uitvoeringskosten. Daarnaast moet het pensioenfonds besluiten of de nieuwe regelingen en de transitie evenwichtig uitgevoerd kunnen worden. De afspraken van de sociale partners in het transitieplan vormen daarbij het uitgangspunt, maar het pensioenfonds zal zelf moeten vaststellen dat de genomen besluiten en de uitvoering ervan in hun totaliteit evenwichtig zijn en dat betrokkenen niet onevenredig benadeeld worden bij de overgang naar het nieuwe stelsel.

De toepasselijke wet- en regelgeving dwingt af dat het pensioenfonds de evenwichtigheid van de maatregelen en de effecten van de transitie gestructureerd beoordeelt en onderbouwt. De sociale partners (in het geval van Flexsecurity zijn dat de werkgever Randstad Groep Nederland en de ondernemingsraden) zijn bij het opstellen van het transitieplan en het invaarverzoek verantwoordelijk voor de evenwichtigheid van de besluitvorming. Het pensioenfonds is op zijn beurt verantwoordelijk voor de weging van de evenwichtigheid van de besluiten voor de deelnemers en het fonds zelf. Hoewel de belangen van beide tafels in beginsel dicht bij elkaar kunnen liggen, zijn er specifieke aspecten die tot een verschillende beoordeling aan de beide tafels kunnen leiden.

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel zal voor de deelnemers van Flexsecurity naar verwachting minder ingrijpend zijn dan voor de meeste deelnemers bij andere pensioenfonds. De pensioentoezegging die in het nieuwe stelsel wordt gedaan, namelijk een premieovereenkomst, wijkt in de kern niet af van de regelingen die sinds de oprichting van het fonds in de afgelopen 25 jaar zijn uitgevoerd. Omdat in de huidige pensioenregelingen uitsluitend individuele pensioenvermogens zijn opgebouwd, is er een duidelijk onderscheid te maken tussen het individuele en het collectieve vermogen van het fonds. Ook is de 'overwaarde' van Flexsecurity beperkt ten opzichte van andere fondsen, waardoor er simpelweg minder vermogen beschikbaar is voor verdeling onder de deelnemers om mogelijke onevenwichtigheden te adresseren.

In deze opdrachtaanvaarding gaan we in hoofdstuk 3 allereerst in op onze doelstellingen en uitgangspunten, om vast te stellen in hoeverre die aansluiten bij de ambities rond de nieuwe pensioenregelingen. Vervolgens behandelen we in hoofdstuk 4 de hoofdlijnen van de transitieplannen van zowel de sociale partners in de uitzendsector als van Randstad Groep Nederland. In hoofdstuk 5 gaan we in op de uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregelingen en de transitie. Hierin worden de juridische en fiscale toetsing, de technische uitvoerbaarheid en de financiële aspecten van de nieuwe regelingen en de transitie gewogen. In hoofdstuk 6 behandelen we de risicohouding en het daaruit voortvloeiende beleggingsbeleid en in hoofdstuk 7 staan we stil bij de uitkeringsfase.

Het zwaartepunt van dit document ligt in hoofdstuk 8, waarin we de evenwichtigheid van de nieuwe regelingen en de transitie vanuit vele verschillende invalshoeken en standpunten belichten aan de hand van berekeningen en onderbouwingen, hetgeen uiteindelijk tot een oordeel over die evenwichtigheid leidt. In hoofdstuk 9 vatten we de gevolgen van de veranderingen voor onze belanghebbenden samen. In hoofdstuk 10 geven we inzicht op de wijze waarop wij onze risico's in dit proces managen en welke risico's daarbij van belang naar onze mening van belang zijn. Ieder hoofdstuk wordt afgesloten met een conclusie. Deze conclusies zijn samengevoegd in de managementsamenvatting in hoofdstuk 2, die daarmee een overzichtelijke samenvatting van de volledige opdrachtaanvaarding biedt.

2. Managementsamenvatting

Op grond van artikel 102a Pensioenwet draagt het bestuur van een pensioenfonds na overleg met de overige organen van het pensioenfonds zorg voor de vastlegging van de doelstellingen en beleidsuitgangspunten, waaronder de risicohouding, van het pensioenfonds. Het pensioenfonds gebruikt deze doelstellingen en uitgangspunten bij de toetsing van de opdrachtaanvaarding van de door de sociale partners overeengekomen pensioenregelingen. In artikel 28d van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling is nadere uitwerking gegeven aan de onderwerpen die hierbij aan de orde dienen te komen. In bijlage 1 bij deze opdrachtaanvaarding zijn de onderwerpen van artikel 28d van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling weergegeven met daarbij de vindplaats in deze opdrachtaanvaarding.

In deze opdrachtaanvaarding hebben we aangegeven hoe Flexsecurity uitvoering denkt te gaan geven aan de opdracht van de sociale partners, de gevolgen voor alle belanghebbenden en de evenwichtigheid van de nieuwe regelingen en de transitie.

De sociale partners in de uitzendsector en binnen Randstad Groep Nederland hebben een duidelijke opdracht geformuleerd aan Flexsecurity voor de uitvoering van nieuwe regelingen onder Wtp en de transitie daar naar toe. Flexsecurity acht zichzelf in staat om deze opdracht uit te voeren en daarmee invulling te geven aan de missie, visie en strategie van het fonds. De uitvoering van de nieuwe regelingen betekent voor Flexsecurity een stap naar verdere groei en ontwikkeling van het pensioenfonds, hetgeen ook een duidelijk toekomstperspectief met zich meebrengt.

De juridische toetsing van de nieuwe regelingen en de transitie wijst uit dat er geen beletselen zijn voor de uitvoering. De mogelijkheden voor de uitvoering van de nieuwe regelingen wordt echter tijdelijk beperkt doordat de beoogde transitie naar de nieuwe systeemomgeving bij uitvoeringsorganisatie AZL nog niet mogelijk is op 1-1-2026. Daardoor moeten de nieuwe regelingen en de transitie worden uitgevoerd in de bestaande administratieve systemen. Dit leidt allereerst tot enkele beperkingen ten opzichte van het transitieplan:

- We kunnen nog geen eigen uitkeringsfase uitvoeren;
- We kunnen nog geen beleggingskeuzes in de opbouwfase bieden;
- We moeten de risicoafbouw aanpassen ten opzichte van de risicohouding;
- We hebben beperktere mogelijkheden op het gebied van communicatie en keuzebegeleiding.

We beschouwen deze tijdelijke beperkingen als vervelend, maar niet onoverkomelijk. Met de beoogde migratie naar Festina per 1-1-2027 worden deze beperkingen opgeheven. De aanpassingen die nodig zijn om de nieuwe regelingen en de transitie uit te voeren in de bestaande systemen zijn uitvoerbaar en gaan gepaard met acceptabele risico's en kosten. De planning is haalbaar, de datakwaliteit is toereikend voor de transitie en de samenwerking met de andere partijen in de keten zal slechts beperkt aangepast hoeven te worden voor de uitvoering van de nieuwe regelingen. Het bestuur is dan ook van mening dat een beheerste en integere transitie en uitvoering van de regelingen mogelijk is.

De financiering van de nieuwe regelingen en de transitie is op basis van de situatie per 31-12-2024 haalbaar en realistisch. Voor de financiering van de nieuwe regelingen is Flexsecurity sterk afhankelijk van de ontwikkeling van de rente. Er is enige ruimte in de overeengekomen premies om de effecten van een rentedaling te ondervangen, maar een sterke daling van de rente zou leiden tot noodzaak van een bijstelling van de risicodekking voor overlijden (of een verhoging van de premie).

De financiering van de transitie is afhankelijk van de situatie op de transitiedatum. Op basis van de situatie van een jaar eerder beschikken we over toereikende middelen om de transitie uit te voeren, een volledige compensatie toe te kennen en de pensioenvermogens van de (gewezen) deelnemers te verhogen met maximaal 2,1%. Mocht de rente op het transitiemoment echter flink dalen ten opzichte van de situatie per 31-12-2024, dan kan het fonds maximaal een rentedaling van 1%-punt opvangen. Daarom is het nodig dat het renterisico op de toekomstige verplichtingen voor risico fonds waar mogelijk nu al wordt afgedekt. In die situatie zal er een beperkte compensatie worden toegekend en zijn er geen resterende middelen aanwezig voor een verhoging van de pensioenvermogens. Het bestuur is van mening dat de financiële aspecten van de premiestelling en de transitie weliswaar gevoelig zijn voor externe ontwikkelingen, maar geen aanleiding geven om de opdracht niet te aanvaarden.

De overgang naar de nieuwe regelingen leidt ertoe dat de uitvoeringskosten van het fonds meer in lijn zullen komen met de rest van de pensioensector. De kosten voor vermogensbeheer zullen naar verwachting licht dalen als gevolg van de toenemende schaalgrootte. De kosten voor pensioenbeheer zullen per deelnemer stijgen, maar als percentage van de premie fors dalen. Daarmee komen de kosten in alle opzichten op een acceptabel niveau dat langjarig behouden moet kunnen worden.

Flexsecurity heeft op basis van een onderzoek onder de (gewezen) deelnemers en wetenschappelijke inzichten een risicohouding vastgesteld die aansluit bij de kenmerken van de (gewezen) deelnemers. Deze nieuwe risicohouding leidt voor alle leeftijdsgroepen tot een hogere allocatie van zakelijke waarden en een risico-afbouw naar een variabele uitkering. Door de vertraagde implementatie van het nieuwe administratiesysteem vindt het bestuur het niet wenselijk om deze nieuwe risicohouding volledig te implementeren. Flexsecurity kiest ervoor om de nieuwe risicohouding op de kortst mogelijke termijn te implementeren voor de leeftijdsgroepen tot 53 jaar, waarbij een verschuiving zal plaatsvinden in de bestaande 10 leeftijdsgroepen. Voor de leeftijdsgroepen vanaf 53 jaar zal tijdelijk een afbouw van risico plaatsvinden naar het niveau dat gericht is op de aankoop van een vaste pensioenuitkering, hetgeen aansluit bij de huidige voorkeuren van de deelnemers die de pensioenleeftijd bereiken.

Vanaf het moment dat de administratie van Flexsecurity plaatsvindt binnen Festina en het fonds afwijkende beleggingskeuzes en een eigen variabele uitkering kan aanbieden, zal het beleggingsbeleid ook voor de leeftijdsgroepen vanaf 53 jaar in lijn worden gebracht met de nieuwe risicohouding. Deelnemers die met pensioen gaan behouden de mogelijkheid om op de pensioendatum te kiezen voor een variabele of een vaste uitkering bij een andere pensioenuitvoerder. Het bestuur van Flexsecurity beschouwt deze aanpak als een zorgvuldige en evenwichtige afweging tussen de belangen van de verschillende groepen deelnemers binnen het fonds.

Aan de hand van ons evenwichtigheidskader hebben we vastgesteld of de nieuwe regelingen en de transitie voldoen aan onze normen voor de evenwichtigheid van de nieuwe regelingen en de transitie. De belangrijkste conclusie is dat er voor de meeste deelnemers in het Uitzendpensioen sprake is van grote verbeteringen in pensioenverwachting en bruto-profijs. Deze verbeteringen vloeien rechtstreeks voort uit de aanpassingen in wetgeving en in de verplicht gestelde pensioenregeling, in combinatie met de specifieke kenmerken van ons deelnemersbestand, waarbij vooral de overwegend korte duur van actieve deelname een belangrijke rol speelt. Voor oudere deelnemers in het Pluspensioen zijn de verbeteringen in het Uitzendpensioen beperkter van aard en leiden deze, vanuit sommige maatstaven bezien, tot licht negatieve effecten. Voor de actieve deelnemers in het Payrollpensioen en de gewezen deelnemers zijn de effecten van de transitie marginaal.

Met de transitie wordt een eind gemaakt aan diverse onevenwichtigheden uit het verleden. De lasten die hiermee gepaard gaan worden niet zozeer als evenwichtig beschouwd, aangezien een relatief groot deel van het onverdeelde fondsvermogen benodigd is voor de transitie van de arbeidsongeschikten naar de nieuwe regelingen. Omdat met de nieuwe afspraken inzake de risicodekking voor arbeidsongeschiktheid een eind wordt gemaakt aan deze onevenwichtigheid en omdat ook de werkgever in belangrijke mate financieel bijdraagt aan deze transitie, acht het bestuur de effecten acceptabel en verdedigbaar. Alle belanghebbenden dragen in zekere mate financieel bij aan de transitie en de belangen van alle groepen zijn onderzocht en in kaart gebracht.

De sterk van de leeftijd afhankelijke veranderingen in het toekomstperspectief voor het Uitzendpensioen zijn door het bestuur zeer beperkt beïnvloedbaar. De enige effectieve manier voor het bestuur om de effecten van de transitie te beïnvloeden betreft de compensatie aan (oudere) actieve deelnemers. Deze compensatie wordt in beginsel gefinancierd uit het fondsvermogen en iedere euro die besteed wordt aan de specifieke groep actieve deelnemers die deze compensatie ontvangt, komt niet ten goede aan de overige (gewezen) deelnemers. Dat dilemma bepaalt de evenwichtigheid van de compensatieregeling. Enerzijds voldoende compenseren, anderzijds waken voor een onevenredige verdeling van de beschikbare middelen. De compensatieregeling die door de sociale partners is voorgesteld voor de oudere actieve en/of arbeidsongeschikte deelnemers vindt naar de mening van het bestuur het juiste evenwicht tussen deze doelstellingen en komt in voldoende mate tegemoet aan de belangen van alle betrokkenen.

Met de overgang naar de nieuwe pensioenregelingen wordt op een evenwichtige wijze voldaan aan de transitiedoelstellingen die de sociale partners hebben gesteld. Met de uitvoering van de transitie zoals voorgesteld:

- Blijven de opgebouwde pensioenvermogens behouden;
- Kunnen adequate voorzieningen en reserves gevormd en in stand gehouden worden;
- Worden de gevolgen van de overgang naar een leeftijdsonafhankelijke premie voor de relevante groepen deelnemers gecompenseerd; en
- Worden eenvoudig uitlegbare en uitvoerbare pensioenregelingen tot stand gebracht.

De lusten en lasten die bij deze transitie horen worden evenwichtig verdeeld over de verschillende (groepen) belanghebbenden en sluiten aan bij de kenmerken van het fonds en de deelnemers.

Aan de hand van een overzicht van de verschillende groepen belanghebbenden binnen en buiten het fonds hebben we de gevolgen van de nieuwe regelingen en de transitie op een rij gezet. Ook hieruit wordt duidelijk dat er een zorgvuldige en evenwichtige afweging van alle belangen heeft plaatsgevonden.

De risico's ten aanzien van de transitie en de systeemaanpassingen zijn in kaart gebracht en wijzen uit dat deze vrijwel volledig binnen de risicobereidheid van het bestuur liggen. We hebben de verwachting dat ook de laatste resterende risico's tijdig binnen de grenzen van onze risicobereidheid worden gebracht en zien vanuit risicoperspectief dan ook geen redenen om de opdracht van de sociale partners niet te aanvaarden.

De slotconclusie is dan ook dat Flexsecurity bereid is om, op basis van dit document, de opdracht van de sociale partners te aanvaarden en de uitvoering van de nieuwe regelingen en de transitie ter hand te nemen. Op het moment dat, in de aanloop naar of tijdens de transitie, zou blijken dat er sprake is van een wijziging van omstandigheden, zal Flexsecurity in overleg treden met de sociale partners omtrent de ontstane situatie en de te nemen maatregelen.

3. Doelstellingen en uitgangspunten van Flexsecurity

In dit hoofdstuk lichten we de doelstellingen en uitgangspunten van Flexsecurity toe en maken we duidelijk hoe de uitvoering van de nieuwe pensioenregelingen, zoals vastgelegd in het transitieplan, past bij de missie, visie en strategie en de doelstellingen van het fonds. We schetsen het toekomstperspectief van Flexsecurity en maken daarmee duidelijk hoe de uitvoering van de nieuwe pensioenregelingen past binnen onze doelstellingen en uitgangspunten.

3.1 Historie

Flexsecurity is opgericht in 1999, gelijktijdig met de instelling van de pensioenregeling voor uitzendkrachten in de cao van de sectororganisatie ABU en de oprichting van het bedrijfstakpensioenfonds Stichting Pensioenfonds Personeelsdiensten (StiPP). De redenen om destijds een eigen ondernemingspensioenfonds op te richten voor de uitvoering van de pensioenregeling waren destijds hoofdzakelijk financieel van aard. Het belangrijkste argument was destijds dat de onderneming haar schaalvoordeel niet wilde delen met de rest van de sector. Daarnaast was de werkgever van mening dat een 'eigen' pensioenfonds meer mogelijkheden zou bieden om aantrekkelijke financiële arbeidsvoorwaarden te kunnen bieden voor werknemers. De pensioenregeling zelf was destijds vrij marginaal van aard en een deel van de werkzame uitzendkrachten was destijds uitgesloten van deelname door de hantering van wachttijden en toetredingsleeftijden. In 2004 is de pensioenregeling van StiPP verplicht gesteld. Randstad Groep Nederland heeft vanaf 2004 een vrijwillige vrijstelling van de verplichte deelneming in StiPP.

Sindsdien heeft de pensioenregeling stapsgewijze veranderingen ondergaan. In 2008 kwam een duidelijke verbetering van de pensioenregeling in de vorm van het Pluspensioen voor werknemers met een langere dienstverbanden met hogere premies en risicoverzekeringen. In 2023 werd ook de premie in het Basispensioen verhoogd. Verder werd in 2021 een aparte pensioenregeling voor payrollwerknemers geïntroduceerd. Vanaf 2022 vond de afschaffing van de wachttijden en verlaging van de toetredingsleeftijd naar 18 jaar plaats. Door deze ontwikkelingen heeft inmiddels vrijwel iedere uitzendkracht en payrollwerknemer te maken met een pensioenregeling en is het financiële belang van de pensioenregelingen fors toegenomen, zowel voor de deelnemers als voor de aangesloten werkgevers.

Daarnaast is het maatschappelijke perspectief en belang ten aanzien van pensioen in de afgelopen jaar sterk veranderd. Het pensioenbewustzijn is toegenomen, het belang van een goede oudedagsvoorziening is maatschappelijk gezien steeds relevanter en ook de wijze van pensioenuitvoering wordt door deelnemers en media steeds kritischer bekeken. Deze ontwikkelingen leiden ertoe dat pensioenfondsen geacht worden duidelijk te maken waar zij voor staan, welke keuzes zij maken en hoe zij de inrichting en besturing van hun pensioenfondsen organiseren.

Deze ontwikkelingen hebben ertoe geleid dat Flexsecurity zich in de afgelopen 25 jaar sterk heeft ontwikkeld. De Wtp markeert voor Flexsecurity de definitieve overgang naar een volwaardig pensioenfonds, waarbij we duidelijke keuzes maken en nog meer inzetten op de toegevoegde waarde die we voor onze belanghebbenden kunnen bieden.

3.2 Missie, visie en strategie

Flexsecurity hanteert voor de bepaling van het te voeren beleid een missie, visie en strategie. Hierin is vastgelegd wat onze kernwaarden zijn, welke speerpunten we hanteren en op welke wijze we onze dienstverlening aan deelnemers en werkgevers optimaal willen vormgeven. Essentieel is de wijze waarop we ons kunnen onderscheiden van andere pensioenuitvoerders.

Missie

De missie van Flexsecurity luidt als volgt:

Flexsecurity wil voor deelnemers en werkgevers een onzekere financiële toekomst ontzorgen, door continu aan te passen aan een veranderende omgeving en behoeften. Wij regelen een pensioen dat past bij jouw loopbaan.

We zijn betrokken bij de wensen en keuzes van deelnemers en werkgevers. We spelen hierop daadkrachtig en deskundig in, waarbij we geen concessies doen aan de kwaliteit van onze dienstverlening. Eenvoud en duidelijkheid vormen de kern van onze pensioenregelingen, waardoor we flexibel en kostenbewust opereren.

Visie

Flexsecurity voert op een onderscheidende manier pensioenregelingen uit voor werkgevers en deelnemers met flexibele arbeidsrelaties. Met onze pensioenregelingen en dienstverlening spelen we proactief in op de doorlopend veranderende behoeften en ontwikkelingen van onze belanghebbenden. We vullen deze belofte in door in te zetten op de onderscheidende kwaliteiten van het fonds, waarmee we het verschil met andere uitvoerders kunnen maken.

Strategie

We hanteren drie strategische speerpunten waarmee we ons onderscheidend willen profileren. Deze strategische speerpunten sluiten aan bij onze kernwaarden en kwaliteiten, worden ondersteund door concrete doelstellingen en zijn als volgt verwoord:

- Innovatief gebruik maken van onze data;
- Betere keuzes mogelijk maken;
- Versterken van ons verandervermogen.

De kernwaarden van Flexsecurity zijn: *flexibel, klantgericht en efficiënt*. Bij de invulling hiervan draait het om begrippen als *eenvoud, duidelijkheid, kwaliteit, kostenbewustzijn en daadkracht*. De kernwaarden en de missie vertalen zich vooral naar de opzet en uitvoering van de pensioenregeling en hebben minder betrekking op de verdeling van geld, de mate van solidariteit en andere uitgangspunten die voor de beoordeling van de evenwichtigheid van belang zijn, maar die goed aansluiten bij het profiel van onze belanghebbenden.

3.3 Toekomstperspectief

Flexsecurity is als ondernemingspensioenfonds voor het voortbestaan van het fonds primair afhankelijk van de werkgever, die periodiek een nieuwe uitvoeringsovereenkomst met het fonds sluit. De werkgever heeft daarbij een voor de hand liggend alternatief, namelijk het 'inleveren' van de verleende vrijstelling van StiPP, waardoor de werkgever van rechtswege aangesloten wordt bij StiPP voor de uitvoering van het Uitzendpensioen. Maar ook een aansluiting bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling (PPI) is, in elk geval in theorie, mogelijk. Als de werkgever daartoe op enig moment zou besluiten, zou Flexsecurity een 'gesloten' pensioenfonds worden waarin geen nieuwe pensioenen worden opgebouwd en waar de voornaamste zorg ligt in het afwikkelen van de langlopende pensioenverplichtingen. De huidige uitvoeringsovereenkomst tussen Randstad Groep Nederland en Flexsecurity eindigt van rechtswege per 31 december 2025, dus op het moment van overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

De ingrijpende wijzigingen in de pensioenregeling waren voor de werkgever in 2024 aanleiding om zich te oriënteren op best passende wijze voor de uitvoering van de pensioenregelingen. Begeleid door een consultant heeft een breed samengestelde werkgroep namens de werkgever zich gebogen over de toekomst van de regelingen, de eisen die dat stelt aan de pensioenuitvoering, de ambities en wensen van de belanghebbenden en de mogelijkheden van Flexsecurity en alternatieve partijen om hieraan uitvoering te geven. De conclusie van dit traject was medio 2024 dat Randstad Groep Nederland de relatie met Flexsecurity langdurig wenst voort te zetten. Daarbij spelen de volgende overwegingen een rol:

- Als gevolg van de nieuwe regeling voor het uitzendpensioen zal het premievolume vanaf 2026 sterk toenemen. Hierdoor nemen de schaalvoordelen toe en wordt Flexsecurity in staat geacht om de pensioenuitvoering kostenefficiënt vorm te geven;
- Flexsecurity wordt in staat geacht om de administratieve en communicatieve processen beter te laten aansluiten op de wensen en behoeften van de aangesloten werkgevers dan 'generieke' uitvoerders zoals StiPP en PPI's, hetgeen voordelen met zich mee brengt voor de aangesloten werkgevers;
- Flexsecurity wordt geacht in staat te zijn om meer maatwerk mogelijk te maken voor de aangesloten werkgevers, zoals de uitvoering van regelingen die StiPP niet aanbiedt en een administratie die naadloos aansluit op die van de werkgever;
- Een eigen ondernemingspensioenfonds biedt mogelijkheden om bepaalde risico's van de sector en een sectorfonds ('geen premie wel aanspraak') te vermijden;
- Naast de uitvoering van de bestaande pensioenregelingen zou Flexsecurity op termijn wellicht ook de uitvoering van andere pensioenregelingen binnen Randstad Groep Nederland op zich kunnen nemen, bijvoorbeeld de regelingen voor werknemers die niet onder de verplichtstelling van StiPP vallen en vast personeel. Hiermee zou de schaalgrootte verder versterkt kunnen worden en het uitvoeringsgemak voor de werkgever verder vergroot worden.

De nieuwe rol van Flexsecurity schept ook verwachtingen ten aanzien van dienstverlening, continuïteit en innovatie. Zo zal Flexsecurity de governance moeten versterken en zullen er functionaliteiten moeten worden toegevoegd om de dienstverlening op het toekomstig vereiste niveau te brengen. De genoemde premiestijging maakt deze verbeteringen en uitbreidingen in beginsel mogelijk, waarbij een stapsgewijs traject aan de orde zal zijn.

3.4 Conclusie

Gelet op de besluitvorming van de werkgever heeft Flexsecurity het vertrouwen dat het fonds in staat is om het nieuwe Uitzendpensioen en het Payrollpensioen vanaf 2026 op een beheerste en integere wijze uit te voeren. Daarbij heeft Flexsecurity het voornemen om in de nabije toekomst de volgende stappen te zetten ten aanzien van productaanbod en dienstverlening:

- Aanbieden van individuele keuzemogelijkheden voor het risicoprofiel van de beleggingen;
- Uitvoeren van pensioenuitkeringen;
- Uitbreiden van dienstverlening naar andere pensioenregelingen.

In hoofdstuk 5 lichten we toe hoe we deze voornemens zien in relatie tot de eisen van een beheerste en integere bedrijfsvoering. Helaas is het, vanwege systeemtechnische beperkingen, niet mogelijk om alle beoogde stappen te zetten op het moment van overgang naar de Wtp. Het voornemen is daarom om deze stappen gefaseerd te zetten.

4. Inhoud transitieplan

In dit hoofdstuk geven we een samenvatting van de twee transitieplannen die voor Flexsecurity en de aangesloten werkgevers van belang zijn. Enerzijds is dat het transitieplan dat de vakverenigingen en de werkgevers in de uitzendsector zijn overeengekomen, anderzijds is dat het transitieplan dat de ondernemingsraden en Randstad Groep Nederland specifiek ten behoeve van Flexsecurity zijn overeengekomen.

De transitieplannen geven inzicht in de 'opdracht' die de sociale partners verstrekken aan het pensioenfonds en zijn leidend voor de opdrachtaanvaarding, waarin we beschrijven of en hoe we in staat zijn om aan deze opdracht uitvoering te geven.

4.1 Transitieplan voor de uitzendsector

De sociale partners in de uitzendsector zijn op 10 juli 2024 een transitieplan voor de overgang naar de nieuwe pensioenregeling onder de Wtp overeengekomen. Hoewel dit transitieplan gericht is op de nieuwe pensioenregeling en de transitie van StiPP, is de inhoud van dit transitieplan grotendeels leidend voor de inhoud en vormgeving van de nieuwe pensioenregeling voor uitzendkrachten die vanaf 1 januari 2026 zal worden ingevoerd. Deze pensioenregeling zal verplicht worden gesteld voor uitzendsector, waardoor de regeling ook relevant wordt voor de ondernemingen van Randstad Groep Nederland die onder de verplichtstelling van StiPP vallen. Deze ondernemingen hebben sinds de verplichtstelling van StiPP in 2004 een vrijstelling van de deelname aan het bedrijfstakfonds, maar zijn in het kader van die ('om andere redenen' verleende) verplichtstelling wel verplicht om een financieel en actuariael gelijkwaardige pensioenregeling uit te voeren. Dat betekent dat de pensioenregeling van Flexsecurity minimaal gelijkwaardig moet zijn aan die van StiPP. De pensioenregeling van StiPP wordt met ingang van 2026 op een aantal onderdelen verbeterd, hetgeen betekent dat de pensioenregeling van Flexsecurity eveneens verbeterd moet worden om te voldoen aan de eisen voor het behoud van de vrijstelling.

4.1.1 Nieuwe pensioenregeling

In het transitieplan van StiPP wordt een beschrijving gegeven van de belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling. Daarvoor noemen de sociale partners vier doelstellingen:

- Een zo groot mogelijk deel van de premie ten goede laten komen aan de opbouw van pensioenvermogen en in de uitkeringsfase een uitkering bieden die aansluit bij de risicohouding van de deelnemers, waarbij uitkeringen worden gestabiliseerd;
- Een marktconforme pensioenregeling tot stand brengen ten opzichte van het niveau van de pensioenregelingen waarin uitzendkrachten overwegend werkzaam zijn;
- Een uniforme pensioenregeling tot stand brengen voor alle uitzendkrachten waardoor complexiteit in de uitvoering wordt gereduceerd;
- Voldoen aan de bepalingen uit de Wtp.

De sociale partners van StiPP hebben de keuze gemaakt voor een flexibele premieregeling. De argumentatie daarvoor is dat deze regeling het beste aansluit bij de karakteristieken van de deelnemerspopulatie en de bestaande pensioenregelingen.

De inhoud van de pensioenregeling is uitgebreid beschreven in het transitieplan. Onderstaand wordt volstaan met een samenvatting van de belangrijkste verschillen en overeenkomsten ten opzichte van de huidige pensioenregelingen:

- Basiskenmerken van de huidige regelingen, zoals de vaststelling van het (maximale) pensioengevende salaris en de vaststelling van de uurfranchise zijn ongewijzigd;
- De totale pensioenpremie wordt fors verhoogd naar 23,4% van de pensioengrondslag om de doelstelling van een marktconform pensioen te realiseren;
- De premiebijdrage van zowel de werkgevers als de werknemers wordt verhoogd om de nieuwe pensioenregeling te financieren;
- Van de totale pensioenpremie wordt minimaal 20%-punt aangewend voor de opbouw van pensioenvermogen;
- Een aanzienlijk deel van de ruimte tussen de 'spaarpremie' en de totale premie wordt aangewend voor de financiering van risicodekkingen voor nabestaandenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.

Vanwege wettelijke voorschriften is StiPP verplicht om een risicodelingsreserve in te stellen die wordt gebruikt voor de stabilisatie van de pensioenuitkeringen. Deze verplichting geldt niet voor Flexsecurity.

4.1.2 Transitie

Voor de transitie naar het nieuwe stelsel hebben de sociale partners van StiPP de volgende doelstellingen benoemd:

- Behoud van de opgebouwde pensioenvermogens;
- Behoud van de lopende pensioenuitkeringen;
- Compensatie;
- Vorming en instandhouding van adequate voorzieningen en reserves;
- Uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid van de pensioenregeling.

Om deze doelstellingen te kunnen realiseren komen de sociale partners tot de keuze om de opgebouwde pensioenkapitalen en uitkeringen in te varen naar het nieuwe stelsel. Daarbij mag er als gevolg van de transitie geen herverdeling van opgebouwde pensioenvermogens plaatsvinden en moeten lopende uitkeringen minimaal gelijk blijven. Door in te varen kunnen pensioenkapitalen uit de oude en nieuwe regelingen samengevoegd worden, wordt de communicatie vereenvoudigd en kan de uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid van de regeling verbeterd worden.

De sociale partners kiezen ervoor om in te varen op basis van de zogenaamde 'standaardmethode' en een spreidingstermijn van 1 jaar aan te houden bij het toedelen van een resterend fondsvermogen. De verdeling van het fondsvermogen is vervolgens beschreven aan de hand van de 'voorrangsregels'. Het komt erop neer dat allereerst de individuele pensioenvermogens van deelnemers en gepensioneerden en de verplichte voorzieningen en reserves (inclusief de risicodelingsreserve) worden vastgesteld. Het resterende fondsvermogen van StiPP wordt allereerst gebruikt voor een algemene verhoging van alle pensioenvermogens van 1%. Vervolgens wordt de compensatieregeling gefinancierd. Een eventueel resterend fondsvermogen wordt gebruikt voor een tweede verhoging van alle pensioenvermogens. De sociale partners van StiPP hebben een eenmalige compensatieregeling voor actieve en arbeidsongeschikte deelnemers van 59 jaar en ouder vastgelegd in het transitieplan, die uit de middelen van het fonds wordt gefinancierd.

Vervolgens wordt met behulp van berekeningen uitgebreid ingegaan op de verwachte transitie-effecten aan de hand van de wettelijke en alternatieve maatstaven en worden per maatstaf bandbreedtes vastgelegd. Op basis van de uitgevoerde berekeningen en argumentatie komen de sociale partners uiteindelijk tot het oordeel dat er op de omschreven wijze sprake is van een evenwichtige en doelmatige transitie.

4.2 Transitieplan Randstad Groep Nederland B.V.

Het transitieplan dat door de sociale partners in de uitzendsector is opgesteld voor StiPP, is weliswaar richtinggevend voor de werkgevers van Randstad Groep Nederland, maar is niet gericht op de situatie van Flexsecurity. De regelingen van Flexsecurity lijken weliswaar sterk op de regelingen van StiPP, maar zijn niet identiek. Zo heeft Flexsecurity geen uitkeringsfase en kent Flexsecurity een uitgebreidere dekking in geval van arbeidsongeschiktheid voor het Pluspensioen. Ook voert Flexsecurity naast de pensioenregelingen voor uitzendkrachten de pensioenregeling voor payrollwerknemers uit. De financiële positie van Flexsecurity is anders dan die van StiPP. Om die redenen kon niet worden volstaan met het volgen van het transitieplan van StiPP en heeft Flexsecurity het verzoek aan de werkgever gedaan om in overleg met de ondernemingsraden te komen tot een eigen transitieplan voor Flexsecurity, waarin met name de specifieke uitzonderingen, afwijkingen en aanvullingen ten opzichte van StiPP zijn vastgelegd en onderbouwd.

Het transitieplan voor Flexsecurity is opgesteld door Randstad Groep Nederland B.V. in overleg met de Ondernemingsraad Randstad Groep Nederland Flex en de Ondernemingsraad BMC | Yacht Professionals, die op 18 november 2024 resp. 11 november 2024 de vereiste instemming op grond van de Wet op de Ondernemingsraden aan het 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 werkgever en de ondernemingsraden (hierna ook aan te duiden als 'sociale partners') hebben Flexsecurity verzocht om de transitie te laten plaatsvinden op het moment dat de nieuwe pensioenregeling van StiPP in werking treedt.

Omdat enkele onderdelen van het transitieplan uiteindelijk niet uitvoerbaar bleken, hebben de sociale partners op verzoek van Flexsecurity op XX mei 2025 een amendement op het transitieplan vastgesteld. Hierin zijn onder andere een wijziging van het nabestaandenpensioen in het Payrollpensioen en een aanpassing van de oorspronkelijke bandbreedtes voor de maatstaven vastgelegd. In de hierna volgende beschrijving van het transitieplan zijn deze wijzigingen verwerkt.

4.2.1 Nieuwe pensioenregeling Uitzendpensioen

De werkgever en de ondernemingsraden sluiten zich ten aanzien van de doelstellingen voor de nieuwe pensioenregeling volledig aan bij de door de sociale partners van StiPP geformuleerde doelstellingen, die in paragraaf 4.1.1 zijn toegelicht. Ook de keuze voor de flexibele premieregeling wordt volledig onderschreven door partijen.

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling voor uitzendkrachten zijn als volgt vastgelegd in het transitieplan:

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 2025 is dit gelijk aan € 8,90 per uur.
Maximaal pensioengevend salaris	Het maximaal pensioengevend uurloon is gebaseerd op het maximale SV-jaarloon en een 36-urige werkweek. In 2025 is dit gelijk aan € 40,53 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 en is voorlopig bepaald op 30%. De duur van de verplichte uitloopdekking bedraagt 3 maanden. De mogelijkheid van vrijwillige voortzetting geldt alleen voor gewezen deelnemers met een pensioenvermogen boven de wettelijke afkoopgrens en heeft een maximale duur van 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 hoogte is voorlopig bepaald op 12%. 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 uitloopekking bedraagt 3 maanden. De periode van vrijwillige voortzetting bedraagt 15 jaar conform de voorwaarden zoals aangegeven bij het nabestaandenpensioen.
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	Voorkeur voor een variabele uitkering. Zolang Flexsecurity nog niet in staat is om zelf de variabele pensioenuitkering te verzorgen, zal tijdelijk de vaste uitkering als default uitkering blijven gelden. 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 pensioeningangsdatum	Niet mogelijk

De bovenomschreven kenmerken van de pensioenregeling zijn vrijwel identiek aan de kenmerken van het StiPP uitzendpensioen, waardoor de financiële gelijkwaardigheid van de pensioenregelingen gewaarborgd wordt. Het belangrijkste inhoudelijke verschil ten opzichte van de regeling van StiPP is dat in het huidige Pluspensioen van Flexsecurity een ruimere regeling geldt ten aanzien van de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. In het huidige Pluspensioen wordt premievrijstelling gedekt voor iedere deelnemer die op de eerste ziektedag een dienstverband heeft, ongeacht of er op de eerste WIA-dag nog steeds sprake is van een dienstverband. Bij StiPP geldt de aanvullende eis dat de deelnemer op de eerste WIA-dag nog steeds in dienst moet zijn om in aanmerking te komen voor premievrijstelling.

In het nieuwe uitzendpensioen wordt de regeling van Flexsecurity gelijkgetrokken met die van StiPP, hetgeen voor de deelnemers van het Pluspensioen een verslechtering van de pensioenregeling oplevert. De werkgever en de ondernemingsraden hebben besloten tot deze aanpassing omdat de regeling inzake premievrijstelling in ongewijzigde vorm door de

verwachte sterke toename van het aantal verzekerden onbetaalbaar zou worden. Flexsecurity heeft vanwege de hoge en jaarlijks stijgende kosten van de dekking voor premievrijstelling al een aantal jaren aangedrongen op deze wijziging.

4.2.2 Nieuwe pensioenregeling Payrollpensioen

Voor het Payrollpensioen zijn de wijzigingen minder ingrijpend dan voor het uitzendpensioen omdat het huidige Payrollpensioen ook al een leeftijdsonafhankelijke premie en inleg kent. Anders dan in het Uitzendpensioen is er geen verplicht gestelde pensioenregeling voor payrollwerknemers. StiPP voert geen pensioenregeling voor payrollwerknemers uit. Wel bevat de wet enkele minimale eisen waar een pensioenregeling voor payrollwerknemers aan moet voldoen. Onderstaand worden de belangrijkste kenmerken van het nieuwe Payrollpensioen geschetst.

Kenmerk	Flexsecurity Payrollpensioen
Karakter	Flexibele premiereregeling
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. In 2025 bedraagt dit € 18.475 per jaar,
Maximaal pensioengevend salaris	Het maximale pensioengevend loon, binnen de begrenzungen van hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964. In 2025 bedraagt dit € 137.800 per jaar.
Premie	
Brutopremie	De door de wetgever vastgestelde minimale werkgeversbijdrage, aangevuld met een extra bijdrage van de werkgever van 0,9% en een bijdrage van 1,0% werknemersbijdrage. In 2025 zou deze brutopremie 16,9% van de pensioengrondslag bedragen.
Verdeling bruto premie werkgever/werknemer	De werkgeversbijdrage is gelijk aan de door de wetgever vastgestelde minimale werkgeversbijdrage, aangevuld met een extra bijdrage van 0,9% van de pensioengrondslag. De werknemersbijdrage bedraagt 1,0% van de pensioengrondslag

Nettopremie voor opbouw ouderdomspensioen en partnerpensioen vanaf pensioendatum	De brutopremie minus de premieruimte. In 2025 bedraagt deze nettopremie 13,4%.
Verschil tussen bruto- en nettopremie ('premieruimte')	3,5% van de pensioengrondslag, beschikbaar voor risicodekking nabestaandenpensioen voor de pensioendatum, premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid, uitvoeringskosten, operationele reserve en verplichte buffervorming (MVEV)
Risicoverzekeringen	Omschrijving dekking
Nabestaandenpensioen	De dekking van het nabestaandenpensioen is gelijk aan de dekking in het Uitzendpensioen. De duur van de verplichte uitlooptdekking bedraagt 3 maanden. De mogelijkheid van vrijwillige voortzetting geldt alleen voor gewezen deelnemers met een pensioenvermogen boven de wettelijke afkoopgrens en heeft een maximale duur van 15 jaar.
Wezenpensioen	De dekking van het wezenpensioen is gelijk aan de dekking van het Uitzendpensioen.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Toekenning van premievrije pensioenopbouw indien op de eerste ziekte 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 70% van de nettopremie.
Pensionering	
Uitkeringsfase	Collectief
Default uitkering	Voorkeur voor een variabele uitkering. Zolang Flexsecurity nog niet in staat is om zelf de variabele pensioenuitkering te verzorgen, zal tijdelijk de vaste uitkering als default uitkering blijven gelden. 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

De premie en inleg van het Payrollpensioen veranderen beperkt als gevolg van de overgang naar de Wtp, aangezien de werkgever een premie gaat betalen die 0,9%-punt hoger ligt dan de wettelijk bepaalde minimale werkgeversbijdrage. De regeling inzake premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid blijft in het Payrollpensioen ongewijzigd, dus hier geldt (anders dan in het Uitzendpensioen) ook vanaf 2026 niet de eis van een dienstverband op de eerste WIA-dag. Ten aanzien van het nabestaandenpensioen hadden de de werkgever en de ondernemingsraden in eerste instantie gekozen voor een tijdelijk nabestaandenpensioen ter hoogte van het ANW-hiaat. Vanwege uitvoeringstechnische bezwaren tegen de uitvoering van dit beoogde tijdelijke nabestaandenpensioen hebben de sociale partners op verzoek van Flexsecurity ingestemd met een aanpassing van het nabestaandenpensioen, zodanig dat het nabestaandenpensioen in het Payrollpensioen identiek is aan de regeling in het

Uitzendpensioen. De meerkosten van deze duurdere regeling worden ingeschat op 0,9% van de pensioengrondslag en worden volledig gedragen door de werkgever.

4.2.3 Overgangsbepalingen voor arbeidsongeschikten

De eisen voor deelname aan de pensioenregelingen veranderen niet als gevolg van de Wtp, omdat deze wijzigingen (verlaging van de toetredingsleeftijd naar 18 jaar en afschaffing van de wachttermijn in het Uitzendpensioen) ook al in de huidige regelingen zijn doorgevoerd. De huidige deelnemers zijn dus ook de deelnemers aan de nieuwe regeling en iedereen gaat op de transitiedatum over naar de nieuwe regeling. Hiervoor zijn geen overgangsbepalingen noodzakelijk. Wel is er sprake van een overgangsregeling ten aanzien van ziekte en arbeidsongeschiktheid in het Pluspensioen. Deze regeling is niet vastgelegd in het transitieplan, maar in een convenant dat op 13 augustus 2024 gesloten is door de werkgever en de ondernemingsraden. De inhoud hiervan is kort samengevat als volgt:

- Voor deelnemers aan het Basispensioen (die geen aanspraak hadden op deze verzekering) en deelnemers van het Pluspensioen die niet ziek zijn op het moment van overgang, gelden de nieuwe regels inzake premievrijstelling (eis van dienstverband op de eerste WIA-dag) met directe ingang.
- Alle deelnemers die voor de transitiedatum WIA-gerechtigd zijn en op de eerste WIA-dag een dienstverband hadden met de werkgever, hebben recht op een premievrije voortzetting met 20% premie uiterlijk tot de AOW-leeftijd.
- Alle deelnemers die voor de transitiedatum WIA-gerechtigd zijn en op de eerste WIA-dag geen dienstverband hadden met de werkgever, hebben recht op een premievrije voortzetting met 14% premie uiterlijk tot de AOW-leeftijd.
- Alle deelnemers in het Pluspensioen die tot de transitiedatum ziek zijn geworden en vanaf de transitiedatum WIA-gerechtigd worden maar op de eerste WIA-dag geen dienstverband hebben met de werkgever, hebben gedurende hun WIA-gerechtigde periode recht op premievrije voortzetting met 14% premie tot maximaal vijf jaar na de eerste WIA-dag.
- Alle deelnemers in het Pluspensioen die in de laatste twee perioden voorafgaand aan de transitiedatum werkzaam zijn geweest krijgen op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling de eenmalige mogelijkheid om zich vanaf het transitiemoment vrijwillig te verzekeren voor de premievrije voortzetting zoals vermeld onder het voorgaande punt.

Naast deze overgangsbepalingen is er in het kader van de transitie een eenmalige compensatie voor oudere (arbeidsongeschikte) deelnemers overeengekomen die in paragraaf 4.2.4 nader wordt toegelicht en in het transitieplan is vastgelegd.

4.2.4 Transitie

Ten aanzien van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel onderschrijven Randstad Groep Nederland en de ondernemingsraden de keuze van de sociale partners in de uitzendsector om de opgebouwde pensioenkapitalen in te varen naar het nieuwe stelsel door middel van de standaardmethode. De doelstellingen voor de transitie die door partijen zijn vastgelegd in het transitieplan zijn vrijwel gelijk aan die in het transitieplan van StiPP:

- Behoud van de 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.

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. Ook kan door invaren het aanwezige overige fondsvermogen worden aangewend voor de vorming van de wettelijk verplichte voorzieningen en buffers en voor de nieuwe pensioenregelingen.

Anders dan bij het vraagstuk van invaren bij traditionele pensioenregelingen is er in de situatie van Flexsecurity geen sprake van het wijzigen van het karakter van de pensioenaanspraken. De kapitalen van de (gewezen) deelnemers blijven bij invaren ongewijzigd (inclusief de restitutie bepaling in geval van vooroverlijden) en de sociale partners stellen daarom ook als voorwaarde dat er bij het invaren geen herverdeling van opgebouwde pensioenvermogens mag plaatsvinden. Verder spreken de sociale partners de verwachting uit 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. Een eventueel resterend deel van het fondsvermogen na financiering van de voorzieningen en reserves en de compensatie kan vervolgens evenredig worden toebedeeld aan alle (gewezen) deelnemers en andere belanghebbenden.

Voor de verdeling van het resterende fondsvermogen hebben de sociale partners in het transitieplan op basis van de kennis op dat moment de volgende prioritering ('voorrangsregels') vastgesteld:

	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.

De compensatieregelingen voor actieve deelnemers van 60 jaar en ouder en voor arbeidsongeschikte deelnemers van 55 jaar en ouder zijn uitgebreid uitgewerkt in extra premiebijdragen die op het transitiemoment eenmalig worden toegevoegd aan de pensioenvermogens van de deelnemers. Vanwege de specifieke kenmerken van de

uitzendsector en de daarin gehanteerde dienstverbanden wordt de compensatieregeling niet uitsluitend toegepast 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.

In het transitieplan verzoeken de sociale partners Flexsecurity om bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling de 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 wel bereid verklaard om op het moment van transitie naar de nieuwe pensioenregeling een maximale bijdrage van € 5 miljoen te verstrekken aan Flexsecurity ten behoeve van de financiering van de kosten van de eenmalige aanpassing van de AO-dekking van de deelnemers die voor de transitiedatum in de WIA zijn beland.

Indien gedurende de aanloop naar de transitie duidelijk zou worden dat het collectieve fondsvermogen van Flexsecurity ontoereikend zou zijn om de compensatieregelingen voor actieve en arbeidsongeschikte deelnemers volledig te financieren, dan verzoeken de sociale partners om deze compensatieregelingen naar rato toe te passen. 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.

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 voor het Uitzendpensioen gaat uitvoeren.

Bij de toedeling van een eventuele verhoging van de pensioenvermogens verzoeken de sociale partners aan Flexsecurity om, afwijkend van de standaard in de regelgeving, te kiezen voor een spreidingsperiode van 1 jaar. 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.

4.2.5 Evenwichtigheid

Het transitieplan gaat in hoofdstuk 4 uitgebreid in op de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie door de sociale partners. Daartoe hebben zij de volgende maatstaven gehanteerd:

- Pensioenverwachting;
- Bruto-profijt;
- Pensioenvermogen na ten opzichte van pensioenvermogen voor invaren;
- Toekennen compensatie afschaffing doorsneesystematiek;
- Omvang fondsvermogen op transitiedatum.

De eerste twee maatstaven zijn de wettelijk verplichte maatstaven, de andere drie zijn toegevoegd door de sociale partners. Voor elke maatstaf zijn kwantitatieve bandbreedtes bepaald en is per maatstaf aan de hand van de voorgeschreven methodieken vastgesteld in hoeverre de verwachte resultaten van de transitie voldoen aan de genoemde maatstaven en binnen de opgestelde bandbreedtes vallen. Uit de resultaten wordt duidelijk dat voor de meeste actieve deelnemers sprake is van een sterke verbetering van de pensioenverwachting en het bruto-profijt. Dit resultaat kan worden verklaard uit de sterke inhoudelijke verbetering van de pensioenregeling die gelijktijdig met de transitie plaatsvindt. Voor de gewezen deelnemers, voor wie geen pensioenopbouw in de nieuwe regeling plaatsvindt, is er nauwelijks tot geen sprake van effecten van de pensioen transitie.

Aan de hand van de onderstaande tabel hebben de sociale partners de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie van het Uitzendpensioen, met inachtneming van de wijzigingen van de pensioenregeling, beoordeeld:

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	+	+

Op grond van de uitgevoerde berekeningen en beoordelingen beschouwen de sociale partners, alle aspecten van de transitie en de verbetering van het Uitzendpensioen in ogenschouw nemend, de overgang naar de Wtp als evenwichtig. Hiertoe geven zij de volgende onderbouwing:

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-profit. 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.

4.3 Conclusie

Flexsecurity beschouwt de inhoud van het transitieplan en de daarin omschreven regelingen en transitie als een duidelijke 'opdracht' van de sociale partners. Het is vervolgens aan Flexsecurity om te bepalen of deze opdracht ook aanvaard kan worden. Daarvoor beoordelen we de uitvoerbaarheid van de regelingen en de transitie op verschillende aspecten en beoordelen we de evenwichtigheid van de nieuwe regelingen en de transitie. Hierbij conformeren wij ons aan de onderwerpen zoals beschreven in artikel 28d van het Besluit uitvoering Pensioenwet en verplichte Beroepspensioenregeling, voor zover relevant in de situatie van Flexsecurity.

In de volgende hoofdstukken gaan we nader in op de uitvoerbaarheid en de evenwichtigheid van de transitie vanuit het perspectief van Flexsecurity, met inachtneming van actuele gegevens en voortschrijdend inzicht tot het moment van opstellen van deze opdrachtaanvaarding.

5. Uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregelingen en de transitie

In dit hoofdstuk gaan we in op de uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregelingen en de transitie, zoals omschreven in de transitieplannen. We toetsen daarbij conform de eisen van de wetgeving op de juridische en fiscale aspecten, de technische uitvoerbaarheid, de financiering van de nieuwe regeling en de transitie en de uitvoeringskosten.

5.1 Relevante wet- en regelgeving

De eerste toets in het kader van de uitvoerbaarheid van de nieuwe regelingen en de transitie is die aan de relevante wet- en regelgeving. Mogen de door de sociale partners beschreven nieuwe pensioenregelingen en de transitie daar naartoe ook uitgevoerd worden zoals beschreven in het transitieplan? Dit vraagstuk valt uiteen in twee aspecten, te weten enerzijds de toetsing van de nieuwe pensioenregelingen en anderzijds de toetsing van de transitie.

5.1.1 Juridische toetsing nieuwe pensioenregelingen

De pensioenregelingen die Flexsecurity vanaf 1-1-2026 gaat uitvoeren zijn op hoofdlijnen beschreven in het transitieplan van de sociale partners van de uitzendsector en in het transitieplan voor Flexsecurity en samengevat in het voorgaande hoofdstuk. Deze regelingen moeten voldoen aan de eisen die de Pensioenwet (inclusief de nieuwe bepalingen die als gevolg van de Wtp per 1 juli 2023 zijn toegevoegd) en andere wet- en regelgeving (zoals de fiscale wetgeving) daaraan stellen. Een deel van de nieuwe regels op grond van de Wtp is al direct of kort daarna ingevoerd. Zo is de wachttijd voor pensioenregelingen op 1 juli 2023 afgeschaft en is de wettelijke toetredingsleeftijd per 1 januari 2024 verlaagd van 21 jaar naar 18 jaar. Beide wijzigingen waren op dat moment relevant voor de regelingen van Flexsecurity en zijn ook op dat moment toegepast in de bestaande pensioenregelingen. Alle andere nieuwe eisen van de Wtp hangen samen met het moment van de transitie en zijn dus van toepassing op het moment dat Flexsecurity de nieuwe regelingen gaat uitvoeren.

De belangrijkste wijzigingen in de nieuwe pensioenregelingen vanuit juridisch perspectief hebben betrekking op de hantering van een leeftijdsonafhankelijke premie en de aanpassing van het partner- en wezenpensioen. De constatering van Flexsecurity is dat de nieuwe regelingen zoals die hiertoe zijn vastgesteld door de sociale partners voldoen aan de eisen die de nieuwe regelgeving hieraan stelt. Door de hantering van een leeftijdsonafhankelijke premie in beide regelingen die (ruim) binnen de fiscale begrenzings blijft, is er sprake van een regeling die voldoet aan de eisen van zowel de Pensioenwet als de fiscale regelgeving. Ook de aanpassingen van het partner- en wezenpensioen voldoen aan de eisen die de nieuwe regelgeving daaraan stelt.

Flexsecurity heeft, los van de eigen juridische toetsing van de nieuwe pensioenregelingen, geen externe toetsing laten plaatsvinden. Aangezien de pensioenregeling voor uitzendkrachten vrijwel naadloos aansluit bij de pensioenregeling van Bpf StiPP, sluit Flexsecurity aan bij de door Bpf StiPP uitgevoerde juridische beoordeling van de nieuwe pensioenregeling. Hieruit blijkt dat de nieuwe pensioenregeling zoals afgesproken door de sociale partners binnen de geldende wet- en regelgeving kan worden uitgevoerd. Gezien het

dwingende karakter van deze verplichtgestelde pensioenregeling kan Flexsecurity niet veel anders dan aansluiten bij deze beoordeling, die overigens ook volledig onderschreven wordt.

De enige inhoudelijke afwijking van de regeling van Bpf StiPP betreft de regeling voor de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Deze wijkt in die zin af dat de regeling voor de deelnemers aan het Pluspensioen van Flexsecurity die op het moment van de transitie ziek of arbeidsongeschikt zijn, een ruimere regeling inzake premievrijstelling kent dan die van StiPP. Het bestuur heeft deze regeling en de daarbij behorende overgangsregeling beoordeeld en geconstateerd dat ook deze afwijkende regeling binnen de kaders van de geldende wet- en regelgeving is vormgegeven.

5.1.2 Juridische toetsing van de transitie

De transitie die plaatsvindt om de in het verleden opgebouwde pensioenen om te zetten (of 'in te varen') naar het nieuwe pensioenstelsel wijkt voor Flexsecurity enigszins af van de 'gebruikelijke' transitie zoals die in de Wtp beschreven is. Impliciet gaat de beschrijving van het invaarproces in de Wtp uit van de omzetting van pensioenaanspraken en uitkeringen op basis van een uitkeringsovereenkomst naar persoonlijke pensioenvermogens onder de Wtp. Zoals eerder gememoreerd is die situatie bij Flexsecurity niet aan de orde, en is de doelstelling om (zoals ook in het transitieplan van de sociale partners is aangegeven) de opgebouwde pensioenkapitalen ongewijzigd 'over te brengen' naar de nieuwe regeling onder de Wtp. Op het moment van het schrijven van het transitieplan was nog onduidelijk of het ook daadwerkelijk mogelijk zou zijn om de transitie op deze wijze uit te voeren. Daarom hebben de sociale partners in hun transitieplan een voorbehoud gemaakt bij deze toepassing van de invaarmethode.

Inmiddels is de regelgeving ten aanzien van invaren van pensioenkapitalen uit premieregelingen duidelijker geworden. In een regeling d.d. 17 december 2024 is de toepassing van de 'standaardregel' voor fondsen met een DC-regeling verduidelijkt door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uit deze regeling wordt duidelijk dat het mogelijk is om, conform de beschrijving in het transitieplan, onder toepassing van de in artikel 1 lid 2 van bijlage 2a beschreven methode, de waarde van de opgebouwde pensioenkapitalen ongewijzigd in te varen in de nieuwe pensioenregeling. Omdat Flexsecurity geen samenloop met aanspraken of uitkeringen kent, kunnen de in de regeling beschreven berekeningsmethoden achterwege blijven. Op basis hiervan komt het bestuur tot het oordeel dat de wijze van invaren met behulp van de standaardmethode juridisch correct plaatsvindt.

Ook de overige aspecten van de transitie zoals beschreven in het transitieplan voldoen naar de mening van Flexsecurity aan de eisen die de wet- en regelgeving daaraan stelt. De betrokkenheid van de diverse adviseurs en de sleutelfunctiehouders geeft een extra waarborg dat de transitie op juridisch correcte wijze wordt uitgevoerd. Er zijn een aantal elementen in de transitie waarover – op basis van uitleg van de regelgeving – verschillend kan worden gedacht. Dit betreft vooral de toepassing van actuariële berekeningen. Met inachtneming van de veelal afwijkende situatie van Flexsecurity ten opzichte van de meeste andere pensioenfondsen heeft het bestuur in diverse besluitvormingsdocumenten aangegeven hoe het fonds de regelgeving interpreteert en onderbouwd welke keuzes er in dit kader gemaakt zijn. Het is uiteindelijk aan de toezichthouder om te toetsen of dit aansluit bij de uitleg die de toezichthouder aan de regelgeving geeft.

5.2 Integere en beheerste bedrijfsvoering

De tweede toets voor de uitvoerbaarheid betreft de administratieve uitvoering. De eis is dat de nieuwe regelingen en de transitie op integere en beheerste wijze kunnen worden uitgevoerd conform de eisen die de Pensioenwet en aanverwante regelgeving daaraan stellen. Omdat de nieuwe wetgeving nieuwe eisen stelt, zullen administratieve systemen hierop aangepast moeten worden en zal het pensioenfonds voldoende zekerheid moeten hebben dat de uitvoering van de nieuwe regelingen en de transitie naar het nieuwe stelsel zonder problemen zullen verlopen.

Flexsecurity heeft de administratieve uitvoering van de pensioenregeling sinds 2013 uitbesteed aan pensioenuitvoeringsorganisatie AZL. De pensioenregelingen van Flexsecurity worden sindsdien (dus inmiddels ruim 12 jaar) geadministreerd in twee administratiesystemen van AZL, namelijk enerzijds het systeem Compas waarin deelnemergegevens en mutaties worden vastgelegd en anderzijds het systeem RS ('rekeningsparen') waarin de pensioenkapitalen van de deelnemers worden geadministreerd. AZL heeft de strategische keuze gemaakt om de uitvoering van de pensioenregelingen voor alle (circa 50) aangesloten pensioenfonds gedurende een periode van enkele jaren over te brengen naar één nieuw systeem, Festina geheten. Dit systeem wordt ontwikkeld om zowel solidaire als flexibele premiereregelingen te kunnen uitvoeren. AZL streeft daarbij logischerwijs naar een hoge mate van standaardisatie en het zoveel als mogelijk voorkomen van maatwerk en specifieke uitzonderingen. Aan het eind van de wettelijke transitieperiode zou de administratie van alle AZL-klanten met actieve pensioenopbouw in premiereregelingen moeten plaatsvinden in Festina. Hierbij zijn voor de werking van de solidaire versus de flexibele premiereregelingen twee verschillende varianten van het systeem in ontwikkeling. Het is de doelstelling dat Flexsecurity gebruik gaat maken van Festina ten behoeve van de flexibele premiereregeling.

Hoewel de intentie van Flexsecurity en AZL gericht was op een gelijktijdige overgang naar Festina met de overgang naar de Wtp en het invaren, is gedurende het traject duidelijk geworden dat een beheerste transitie naar en implementatie binnen Festina binnen die termijn niet mogelijk is. Naast de benodigde ontwikkeltijd voor de flexibele premiereregeling binnen Festina speelt daarbij ook het voor Flexsecurity benodigde maatwerk een belangrijke rol. Flexsecurity levert bij AZL maandelijks niet de gebruikelijke mutaties aan, maar levert per maand premiebestanden aan. AZL leidt uit deze premiebestanden veel mutaties (in- en uitdiensttreding, overgang naar andere regeling) af en voert op basis daarvan de administratie en communicatie uit. Dat is nodig omdat in de uitzendsector de duur en omvang van dienstverbanden onbekend is en alleen achteraf kan worden vastgesteld. Om de pensioenregelingen van Flexsecurity in Festina te kunnen implementeren is het noodzakelijk dat de hiervoor benodigde 'verrijkingsmodule' voor Festina gebouwd en getest wordt. Daarnaast zijn voor een aantal andere aspecten van de regelingen van Flexsecurity ook aanpassingen nodig ten opzichte van de in Festina te hanteren standaard.

Op basis van een analyse hebben AZL en Flexsecurity in januari 2025 besloten dat een beheerste implementatie in Festina per 1-1-2026 (inclusief het daarvoor benodigde maatwerk) niet haalbaar is en dat om die reden de nieuwe regelingen vanaf 1-1-2026 worden uitgevoerd in de bestaande systemen Compas en RS. Daarvoor moeten (vanwege de wijzigingen in de regelingen en het invaren) wel systeemtechnische aanpassingen worden gedaan. In de volgende subparagrafen wordt ingegaan op de daarvoor uitgevoerde analyses en de resultaten daarvan. De beoogde systeem migratie naar Festina wordt een jaar

uitgesteld en zal volgens de nieuwe planning op 1-1-2027 plaatsvinden. Daarmee valt de migratie naar Festina buiten het bestek van de transitie en deze opdrachtaanvaarding.

5.2.1 Werking van systemen

Omdat de nieuwe pensioenregelingen sterk lijken op de bestaande pensioenregelingen én omdat de uitvoering wordt voortgezet in de bestaande systemen, zijn er weinig aanpassingen in de systemen noodzakelijk voor de overgang naar de Wtp. De werking van de systemen is de afgelopen 12 jaar bewezen en aan de hand van de daartoe gehanteerde methoden (ISAE-certificering) vastgesteld. De basisprincipes van de systemen blijven ongewijzigd en bestaan uit:

- Maandelijks verwerking van inkomende premies en overdrachten;
- Maandelijks verwerking van uitgaande overdrachten en afkopen;
- Maandelijks verwerking van overgang van leeftijdsgroepen;
- Maandelijks verwerking van beleggingsrendementen per leeftijdsgroep;
- Verwerking van mutaties uit externe bronnen zoals de Basis Registratie Personen en SUAG (UWV).

Deze werking blijft ongewijzigd onder de Wtp. De premiehoogte in het nieuwe Uitzendpensioen verandert, maar deze wordt zowel in de huidige als de nieuwe werkwijze vastgesteld door de werkgever. Ook de werkwijze ten aanzien van inkomende en uitgaande overdrachten blijft ongewijzigd, net als de leeftijdsafhankelijke verwerking van beleggingsrendementen en de koppeling met externe gegevensbronnen. Op hoofdlijnen is er geen sprake van wijzigingen in de basisprincipes van de werking van de systemen.

Om ook de uitvoering van het nieuwe Payrollpensioen in de bestaande systemen mogelijk te maken, heeft een wijziging plaatsgevonden in de afspraken die de sociale partners ten aanzien van het nabestaandenpensioen hadden gemaakt. In plaats van het oorspronkelijk afgesproken tijdelijk nabestaandenpensioen voor de payrollwerknemers heeft Flexsecurity de sociale partners verzocht om in het Payrollpensioen dezelfde verzekering van het nabestaandenpensioen af te spreken als in het Uitzendpensioen. De sociale partners hebben in een addendum bij het transitieplan ingestemd met deze aanpassing, inclusief de daarbij behorende premieconsequentie voor de werkgever.

Ten behoeve van het invaren zijn enkele incidentele gebeurtenissen aan de orde. Zo zullen de toekenning van de eenmalige compensatie en de eventuele eenmalige verhoging van de kapitalen uit resterend fondsvermogen verwerkt moeten worden in de kapitalen van de (gewezen) deelnemers. Deze eenmalige gebeurtenissen kunnen relatief eenvoudig verwerkt worden in de systemen aan de hand van beproefde werkwijzen.

Een deel van de uitvoerende aspecten van de huidige pensioenregelingen vindt handmatig plaats. Dit betreft met name de processen rond overlijden en arbeidsongeschiktheid. De regelingen inzake overlijden en arbeidsongeschiktheid wijzigen als gevolg van de overgang naar de Wtp, maar de verwerking in de systemen blijft procedureel ongewijzigd. Wel zal voor sommige processen (bijvoorbeeld vanwege de toename van het aantal deelnemers met een overlijdensrisicodekking) de omvang van de werkzaamheden toenemen. AZL heeft aangegeven dat de benodigde capaciteit hiervoor aanwezig is.

5.2.2 Beperkingen van de huidige systemen

Tegelijkertijd is de conclusie dat een aantal van de verwachtingen die de sociale partners in het transitieplan hebben uitgesproken ten aanzien van de toekomstige uitvoering, in de bestaande systemen niet gerealiseerd kunnen worden. Onderstaand volgt een overzicht van deze beperkingen, die gevolgen hebben voor de transitie per 1-1-2026.

Beperkingen in risico-afbouw

In hoofdstuk 6 van dit document worden de nieuwe risicohouding en het daaruit volgende beleggingsbeleid beschreven. In dit beleggingsbeleid op basis van de lifecycle-systematiek wordt het risico bij voorkeur per jaar afgebouwd. In Festina is dat mogelijk, maar in de bestaande systemen zijn we beperkt tot een geleidelijke afbouw van het risico in 10 leeftijdsgroepen. Aan de hand van een ALM-studie hebben we vastgesteld dat deze afbouw weliswaar niet ideaal is, maar dat de afwijkingen ten opzichte van de beoogde afbouw dermate beperkt zijn, dat dit grotendeels aansluit bij de risicohouding van onze deelnemers en geen belemmeringen oplevert voor de transitie.

In 2026 geen mogelijkheid voor nieuwe beleggingskeuzes

Op basis van de uitkomsten van het onderzoek naar de risicohouding (zie hoofdstuk 6) was het voornemen om naast de standaard lifecycle ook een afwijkende keuze voor een offensieve of een defensieve variant van de lifecycle aan te bieden. In Festina wordt dat mogelijk, maar in de bestaande systemen is dat niet mogelijk. De ambitie om deze afwijkende lifecycles aan te bieden schuift dus door naar 2027. Op dit moment wordt voor deelnemers van 57 jaar en ouder de mogelijkheid geboden om door middel van een afwijkende beleggingskeuze 'voor te sorteren' op de aankoop van een variabele pensioenuitkering. Deze mogelijkheid om af te wijken van de standaard lifecycle zal ook in 2026 aangeboden worden.

In 2026 geen uitkeringsfase

Flexsecurity heeft het voornemen om zelf pensioenen te gaan uitkeren, zodat deelnemers op de pensioendatum niet langer gedwongen zijn om een pensioenuitkering bij een verzekeraar aan te kopen. In hoofdstuk 7 gaan we nader in op deze uitkeringsfase, die in Festina volledig ondersteund wordt. In de bestaande systemen is dat niet het geval, hetgeen voor het bestuur tot de conclusie heeft geleid dat het uitkeren van pensioenen zal moeten wachten tot de uitvoering in Festina plaatsvindt. Dat betekent dat onze circa 400 deelnemers met een ingaand pensioen boven de wettelijke afkoopgrens in 2026 nog wel een uitkering bij een verzekeraar zullen aankopen.

Handhaving van bestaande portalen

Gekoppeld aan Festina zijn nieuwe portalen waarmee deelnemers beter kunnen worden voorgelicht over hun pensioen, beter worden begeleid bij het maken van keuzes en waarin informatie over de pensioenregeling eenvoudiger terug te vinden is. Onze deelnemers zullen door het uitstel een jaar langer moeten doen met de bestaande portalen. Tegelijkertijd zijn de huidige, wettelijk-verplichte keuze-elementen reeds aanwezig in het huidige IT-landschap en is de communicatie daar ook al op gestemd. Omdat de keuzemogelijkheden in de nieuwe regelingen ook pas met de migratie naar Festina aangeboden kunnen worden, wordt dit niet gezien als een belemmering.

Alle overige onderdelen van de nieuwe regelingen en de transitie zijn naar het oordeel van het bestuur en AZL beheerst en integer uitvoerbaar in de bestaande systemen. De sociale

partners zijn door Flexsecurity geïnformeerd over de beperkingen van de huidige systemen en hebben aangegeven hiermee in te stemmen.

5.2.3 Aanpassing van systemen

Het bestuur van Flexsecurity heeft in nauw overleg met AZL een diepgravende analyse gemaakt van de technische gevolgen van de uitvoering van de nieuwe regelingen en de transitie. De bevindingen naar aanleiding van deze analyse zijn vastgelegd in een document 'Technische uitvoerbaarheid Wtp-regeling en invaren voor Flexsecurity per 1 januari 2026'. In deze analyse is vastgesteld welke aanpassingen noodzakelijk zijn, welke inzet van uren hierbij aan de orde is en hoe de risico's worden ingeschat. In het genoemde document worden de noodzakelijke aanpassingen uitgebreid beschreven en beoordeeld. Op hoofdlijnen moeten door AZL de volgende aanpassingen worden uitgevoerd:

1. Aanpassing van de spaarpremie;
2. Aanpassing van de leeftijdsgroepen ten behoeve van de lifecycle;
3. Aanpassing werkproces gegevensaanlevering werkgever;
4. Aanpassing verdeling premie over voorzieningen en reserves;
5. Inregelen van een extra periode van uitlooptekking nabestaandenpensioen 3 maanden na uitdiensttreding;
6. Inregelen van vrijwillige voortzetting van risicodekking nabestaandenpensioen na uitdiensttreding;
7. Vasthouden van de tot 1-1-2026 opgebouwde kapitalen als kapitaalgedekt nabestaandenpensioen;
8. Inregelen van overgangsbepalingen inzake arbeidsongeschiktheid;
9. Inregelen risicodekking voor volledige groep actieve deelnemers;
10. Samenvoegen van Basis- en Pluspensioen;
11. Aanpassing werkwijze en procedures actuariaat en verslaglegging.

De conclusie van de analyse is dat de noodzakelijke aanpassingen uitvoerbaar zijn en binnen de gestelde planning kunnen worden afgerond. In het document wordt een risico-inschatting gegeven, die duidelijk maakt dat de risico's van deze systeemaanpassingen als laag of gematigd worden ingeschat en passen binnen de risicobereidheid voor operationele risico's van Flexsecurity.

5.2.4 Datakwaliteit

Voor vrijwel alle pensioenfondsen is de overgang van de bestaande regelingen op basis van middelloon naar de nieuwe regelingen op basis van beschikbare premie een ingrijpend proces. De aanspraken en uitkeringen van de deelnemers en gepensioneerden moeten in die fondsen omgerekend worden naar persoonlijke pensioenvermogens om het 'invaren' mogelijk te maken. De manier waarop dat gebeurt, de aannames die daarbij gebruikt worden en de doelstellingen die daarbij een rol spelen, zijn bepalend voor de vraag welk pensioenvermogen een individuele deelnemer of gepensioneerde gaat ontvangen. Het is daarom essentieel dat de gegevens waarop de aanspraken en uitkeringen zijn gebaseerd, correct zijn vastgesteld. De kwaliteit van de data moet zo hoog mogelijk zijn, want als er fouten in zitten, verloopt de verdeling van het totale pensioenvermogen niet zoals het zou moeten. Alle pensioenfondsen spannen zich daarom in om de datakwaliteit maximaal te controleren, fouten te corrigeren en nieuwe fouten te voorkomen.

Voor Flexsecurity liggen de zaken rond het invaren anders dan bij de meeste andere pensioenfondsen. Omdat Flexsecurity geen aanspraken en uitkeringen kent, maar uitsluitend individuele pensioenkapitalen van (gewezen) deelnemers, hoeft er voor het invaren geen omrekening plaats te vinden. Desondanks vindt Flexsecurity het belangrijk om voorafgaand, tijdens en na het voorgenomen invaren naar het nieuwe pensioenstelsel een goed inzicht te hebben in de kwaliteit van de gehanteerde data en om eventuele tekortkomingen daarin tijdig vast te stellen en waar mogelijk te verhelpen, voorafgaand aan het invaren. Het doel van de toetsing van de datakwaliteit is dat Flexsecurity op een consistente en aantoonbare wijze de datakwaliteit kan onderbouwen en borgen. Flexsecurity conformeert hierbij aan het 'Kader Datakwaliteit' dat door de Pensioenfederatie in overleg met De Nederlandsche Bank is opgesteld.

Flexsecurity heeft de vijf fasen van het Kader Datakwaliteit doorlopen. De uitwerking hiervan is vastgelegd in besluitvormingsdocumenten die per fase door het bestuur zijn vastgesteld en in de rapportage van de auditor. Voor de details van dit traject verwijzen we naar deze besluitvormingsdocumenten, de rapportage van de auditor en de onderliggende documentatie.

Op basis van het uitgevoerde onderzoek en de audit is het bestuur van mening dat de datakwaliteit in de administratie van voldoende niveau is om de transitie naar de Wtp mogelijk te maken. Daarbij gaat het bestuur ervan uit dat de gesignaleerde tekortkomingen in de administratie zich voorafgaand aan de transitie in de 'get clean' fase laten oplossen en dat in de 'stay clean' fase gewaarborgd kan worden dat er geen sprake is van nieuwe fouten of tekortkomingen. Het bestuur is ervan overtuigd dat dit haalbaar en controleerbaar is. Aan de hand van rapportages van de uitvoeringsorganisatie zal het bestuur zich ervan vergewissen dat de werkzaamheden conform planning verlopen en dat de geconstateerde tekortkomingen tijdig en toereikend worden opgelost.

Indien gedurende deze processen zou blijken dat de onvolkomenheden zich onverhoopt niet tijdig laten oplossen of dat er geen zekerheid bestaat over de datakwaliteit op het transitiemoment, kan het bestuur alsnog besluiten om de transitie uit te stellen in afwachting van de benodigde verbetering. Vooralsnog ziet het bestuur geen redenen om te veronderstellen dat hiervan sprake zal zijn. Het definitieve 'go / no go moment' voor de transitie zal in overleg met uitvoeringsorganisatie AZL te worden bepaald. Naar verwachting zal dit moment circa twee maanden voor de beoogde transitiedatum van 1 januari 2026 liggen. Op of omstreeks dat moment zal, met inachtneming van de uitkomsten van de beoordeling door de toezichthouder, het bestuur een definitief besluit nemen over de datakwaliteit.

5.2.5 Samenwerking met overige uitbestedingspartijen

Voor de meeste pensioenfondsen betekent de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel een ingrijpende wijziging als het gaat om de werking van de operationele systemen, aangezien bij de meeste pensioenfondsen in de huidige situatie de ontwikkeling van de beleggingen (debetzijde van de balans) geen directe gevolgen heeft voor de pensioenverplichtingen naar de deelnemers (creditzijde van de balans). In het nieuwe pensioensysteem wordt dit anders, omdat de waardeontwikkeling van de beleggingen een directe invloed heeft op de pensioenvermogens van de deelnemers. Dat betekent dat er maandelijkse processen moeten komen die waarborgen dat de ontwikkelingen aan de deelnemerskant (nieuwe premies, uitgaande overdrachten, veroudering van het deelnemersbestand) vertaald worden

naar de beleggingen en dat de ontwikkelingen in de waarde van de beleggingen vertaald worden naar de pensioenvermogens van de deelnemers.

Omdat de administratie van Flexsecurity al sinds de aanvang van het fonds is ingericht op basis van individuele pensioenkapitalen en de verwerking van de genoemde mutaties, zijn de bestaande werkprocessen met uitvoeringsorganisatie AZL, beleggingsadministrateur AssetCare en fiduciair vermogensbeheerder Van Lanschot Kempen Investment Management zodanig vormgegeven dat er geen sprake is van inhoudelijke aanpassingen. De bestaande werkwijze en de daarvoor vastgelegde afspraken zullen onverkort in stand blijven en hoeven voor de overgang naar de Wtp niet aangepast te worden.

5.2.6 Oordeel omtrent integere en beheerste bedrijfsvoering

Het bestuur is van mening dat de technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregelingen en de transitie gewaarborgd is en dat de uitvoering van de transitie en de nieuwe regelingen onder de Wtp integer en beheerst kan plaatsvinden en geen belemmeringen oplevert voor de planning en uitvoering van de werkzaamheden. De realisatie van de beperkte aanpassingen in de administratie is haalbaar en we schatten de hiermee gemoeide risico's als laag of gematigd in. De voortzetting van de administratie in de bestaande systemen leidt tot enkele beperkingen en vertraging in de ambities die Flexsecurity en de sociale partners hebben ten aanzien van de uitvoering van de nieuwe pensioenregelingen. Flexsecurity en de sociale partners beschouwen deze nadelen als acceptabel en Flexsecurity zal zich inspannen om ook deze aspecten van de bedrijfsvoering zo snel mogelijk op het gewenste niveau te brengen.

5.3 Financiering

De derde toets heeft betrekking op de financiering van de nieuwe pensioenregelingen en de transitie. Voor de financiering van de nieuwe pensioenregelingen gaat dat met name om de vraag of de door de sociale partners beoogde pensioenregelingen ook kunnen worden uitgevoerd voor de premie die hiervoor beschikbaar wordt gesteld. Voor de financiering van de transitie is het van belang dat Flexsecurity op het moment van de transitie over voldoende middelen beschikt om de doelstellingen van de transitie, waaronder het vullen van de benodigde voorzieningen en reserves en het bekostigen van de compensatie te realiseren.

5.3.1 Financiering van het Uitzendpensioen

De sociale partners in de uitzendsector hebben in hun transitieplan een doorkijk gegeven naar de aanwending van de premie, op basis van de op dat moment bekende informatie. Inmiddels is duidelijk dat, op basis van voortschrijdend inzicht, de situatie zal afwijken van de voorstelling die in het transitieplan is gegeven. In deze paragraaf gaan we in op de meest actuele inzichten voor Flexsecurity ten aanzien van de premiestelling.

De premie voor het nieuwe Uitzendpensioen is aan de cao-tafel bepaald en vastgesteld op 23,4% van de pensioengrondslag. De werkgever draagt 15,9% bij en de werknemer 7,5%. Het grootste deel van deze 23,4% wordt aangewend voor de inleg die de deelnemers in het Uitzendpensioen in hun persoonlijke pensioenvermogens gaan ontvangen, namelijk minimaal 20% van de pensioengrondslag. Uit de resterende 3,4%-punt moeten de overige kosten van de pensioenregeling worden gefinancierd. Dit betreft de kosten voor de risicoverzekeringen

(overlijden en arbeidsongeschiktheid), de uitvoeringskosten en de kosten voor vorming en instandhouding van buffers en reserves.

Flexsecurity heeft aan de hand van actuariële berekeningen onderzocht en vastgesteld of de financiering van de nieuwe pensioenregelingen binnen de beschikbare premiestelling kan plaatsvinden. De essentiële vraag is daarbij of de 3,4%-punt premieruimte voldoende is voor alle elementen van de pensioenregeling die hieruit gefinancierd moeten worden. Hierbij is uitgegaan van de volgende uitgangspunten:

- De rentetermijnstructuur van DNB per 31 december 2024;
- De actuariële grondslagen van het fonds (onder andere sterftegrondslagen en partnerfrequenties) per 31 december 2024;
- Het deelnemersbestand per 31 december 2024;
- De begroting 2025 (totale kosten 5,3 miljoen) ten behoeve van de verwachte uitvoeringskosten;
- De vastgestelde omvang van de kostenvoorziening en de verwachte looninflatie (4,2%) voor de verwachte stijging van de kostenvoorziening;
- De aannahme dat de toezegging voor partnerpensioen in beide regelingen wordt vastgesteld op 30% van het pensioensalaris;
- De door Flexsecurity verwachte ontwikkeling van het deelnemersbestand in 2025.

Op basis van deze uitgangspunten valt de berekening van de premie voor het Uitzendpensioen als volgt uit:

Bedragen x € 1.000	Uitzend	Totaal (%PG)
Pensioengrondslagsom	770.320	100,0%
Feitelijke premie	180.255	23,4%
Spaarpremie	154.064	20,0%
Risicopremie overlijdensdekking	12.352	1,6%
Risicopremie arbeidsongeschiktheid	1.176	0,2%
Uitvoeringskosten	5.267	0,7%
Stijging kostenvoorziening (inflatie)	792	0,1%
Overschot / tekort	6.604	0,8%

De conclusie is dat in deze 'basisvariant' een deel van de 3,4%-punt van de pensioengrondslagsom die beschikbaar voor kosten en risicodekkingen, niet benodigd is. Dit betreft 0,8%-punt van de pensioengrondslagsom, hetgeen gelijkstaat aan € 6,6 miljoen. Dit overschot zal in die situatie worden toegevoegd aan de algemene reserve. Deze toevoeging vindt plaats ten behoeve van het opvangen van ongunstige resultaten in andere jaren. In de basisvariant kan de premie dus als toereikend worden beschouwd.

5.3.2 Financiering van het Payrollpensioen

In het Payrollpensioen liggen de bedragen en premies anders dan in het Uitzendpensioen. In het Payrollpensioen is sprake van een lagere premiestelling, aangezien de bijdrage van de werknemer 1,0% van de pensioengrondslag bedraagt. Met inachtneming van de latere

aanpassing van het nabestaandenpensioen geldt voor de werkgever dezelfde premie als in het Uitzendpensioen, namelijk 15,9%. Dit leidt tot een vrijwel vergelijkbare premieruimte als in het Uitzendpensioen.

Op basis van de eerder genoemde uitgangspunten is ook voor de financiering van het Payrollpensioen een berekening in de basissituatie uitgevoerd. Deze laat het volgende beeld zien:

Bedragen x € 1.000	Payroll	Totaal (%PG)
Pensioengrondslagsom	4.830	100,0%
Feitelijke premie	816	16,9%
Spaarpremie	647	13,4%
Risicopremie overlijdensdekking	77	1,6%
Risicopremie arbeidsongeschiktheid	35	0,7%
Uitvoeringskosten	33	0,7%
Stijging kostenvoorziening (inflatie)	5	0,1%
Overschot / tekort	19	0,4%

Ook in het Payrollpensioen is in de basissituatie sprake van een meer dan toereikende premie. Ten opzichte van de totale verwachte premie van het fonds is de impact van het Payrollpensioen zeer beperkt; het Payrollpensioen vertegenwoordigt naar verwachting 0,4% van de totale premie van het fonds en heeft daarmee een zeer beperkte impact op de totale financiering van de pensioenregelingen.

5.3.3 Gevoeligheidsanalyse premiestelling

De kans is echter aanzienlijk dat veranderende omstandigheden en daarmee de uitgangspunten wijzigen in de periode tot de transitie. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan:

- Een wijziging van de rentetermijnstructuur;
- Een stijging van de inflatie;
- Een afname van de revalideringskansen van arbeidsongeschikten;
- Een toename van de sterftekans van deelnemers;
- Een stijging van de partnerfrequentie;
- Een bestandsveroudering;
- Een daling van het premievolume;
- Een stijging van de franchise voor pensioenopbouw;
- Een verhoging van het verzekerde partnerpensioen.

En uiteraard kunnen dergelijke veranderingen zich ook in combinatie voordoen. Om de gevoeligheid voor dergelijke veranderingen in beeld te brengen hebben we berekend welke invloed dergelijke veranderingen hebben op de financiering van de pensioenregelingen. In onderstaande tabel worden de effecten van de verschillende veranderingen inzichtelijk gemaakt:

Bedragen x € 1.000	Overschot / tekort	%PG	Effect t.o.v. basis
Basisvariant	6.604	0,8%	N.v.t.
<i>Economisch</i>			
Rentedaling 1%-punt	3.803	0,5%	-2.820
Rentedaling 2%-punt	-43	-0,0%	-6.666
Inflatiestijging 2%-punt	6.244	0,7%	-379
<i>Demografisch</i>			
Afname revalideringskansen -10%-punt	6.452	0,8%	-171
Relatieve toename sterftekans hoofdverzekerde 10%	5.385	0,6%	-1.238
Stijging kans op partner met 5%-punt	5.732	0,7%	-891
Bestandsveroudering met 5 jaar	1.433	0,1%	-5.190
Daling premievolume met 25% (krimp bestand)	3.443	0,6%	-3.180
<i>Regeling</i>			
Stijging franchise met € 2.000	3.200	0,5%	-3.423
Verhoging risicodekking partnerpensioen naar 50% van het salaris	-1.612	-0,3%	-8.235

Uit het overzicht blijkt dat alle mogelijke veranderingen een effect hebben op de toereikendheid van de premie. De omvang van de effecten verschilt echter. De grootste effecten en daarmee risico's zitten in een mogelijke rentedaling, een sterke veroudering van het deelnemersbestand, een sterke daling van het premievolume of een sterke verhoging van het verzekerd partnerpensioen. Op de relatief korte termijn tot het transitiemoment liggen een sterke veroudering van het deelnemersbestand of een sterke daling van het premievolume niet voor de hand. Een scherpe rentedaling of een besluit van StiPP tot het verhogen van de risicodekking van het partnerpensioen zou in de termijn tot de transitie echter wel tot problemen in de financiering kunnen leiden. Een rentedaling heeft geen gevolgen voor de spaarpremie, maar vooral voor de kosten van de risicodekking bij overlijden. Deze kosten nemen sterk toe in geval van een rentedaling.

Flexsecurity heeft geen effectieve mogelijkheden om deze risico's te beheersen of af te dekken. De verwachting is dat de financiering van StiPP niet wezenlijk zal afwijken van die van Flexsecurity en dat om die reden de kans groot is dat in geval van een sterke rentedaling ook StiPP zich zal beraden op de toereikendheid van de premie en de maatregelen die genomen kunnen worden. Het bestuur zal gedurende de periode tot de transitie het verloop van de rente nauwlettend monitoren en indien er sprake is van een toename van het risico, de sociale partners hierover informeren.

5.3.4 Financiering van de transitie

De overgang naar de flexibele premieregeling betekent voor Flexsecurity inhoudelijk niet veel nieuws, maar heeft wel consequenties voor de financiering. De nieuwe regelgeving eist namelijk dat het fonds bij de transitie beschikt over toereikende reserves en voorzieningen om de transitie mogelijk te maken. De sociale partners hebben daarnaast bepaald dat de pensioenkapitalen van de (gewezen) deelnemers als gevolg van de transitie niet verlaagd mogen worden. Flexsecurity heeft zich aangesloten bij deze duidelijke maatstaf die door de sociale partners is meegegeven.

Dat betekent dat de voorzieningen en reserves die nodig zijn bij de overgang naar het nieuwe stelsel, ten minste gefinancierd moeten kunnen worden uit de middelen die Flexsecurity op het moment van de transitie beschikbaar heeft. Daarnaast is afgesproken dat, mits de middelen het toestaan, ook de compensatie voor de oudere actieve en arbeidsongeschikte deelnemers wordt gefinancierd en het eventuele overschot aan alle (gewezen) deelnemers wordt toebedeeld. Om inzicht te geven in de financiële haalbaarheid van de transitie wordt de balans van Flexsecurity per 31-12-2024 als uitgangspunt genomen. Vervolgens wordt aangegeven welke wijzigingen zich in de basissituatie voordoen in de relevante balansposten, welke financiële gevolgen die wijzigingen hebben om uiteindelijk tot een fictieve balans op basis van de situatie onder de Wtp te komen.

Balans per 31-12-2024

Hoewel het jaarwerk over 2024 nog niet is afgerond, kan op basis van de beschikbare cijfers de onderstaande voorlopige balans per 31-12-2024 worden getoond:

Voorlopige balans per 31-12-2024 (in € 1.000)			
Debet		Credit	
Beleggingen risico fonds	82.249	Eigen vermogen	43.849
Beleggingen risico deelnemers	591.061	AO-voorziening	28.104
Vorderingen en overlopende activa	10.594	Voorziening uitvoeringskosten	15.712
Liquide middelen	4.563	TV risico deelnemers	600.365
		Kortlopende schulden en overlopende passiva	437
	688.467		688.467

Op basis van deze balans heeft Flexsecurity een actuele dekkingsgraad van 106,8%.

In de nieuwe situatie onder de Wtp veranderen de grootste posten in de balans, te weten de beleggingen voor risico deelnemers en de TV risico deelnemers, in eerste instantie niet. Wel kunnen deze posten als gevolg van de transitie wijzigen door het toedelen van compensatie en het eventueel toedelen van een overschot uit het fondsvermogen. Die effecten laten we echter in eerste instantie buiten beschouwing.

De balansposten die wel wijzigen als gevolg van de transitie, vinden we voornamelijk aan de creditzijde van de balans. Onderstaand worden deze wijzigingen kort toegelicht. De specifieke details rond de vaststelling en hoogte van deze balansposten zijn te vinden in aparte besluitvormingsdocumenten die hiertoe door het bestuur zijn vastgesteld.

AO-voorziening neemt toe

De AO-voorziening zal als gevolg van de overgang naar de nieuwe regeling toenemen. Voor de meeste arbeidsongeschikten worden de toekomstige premies verhoogd, daarnaast wordt ook de risicodekking bij overlijden sterk verbeterd. Op basis van de grondslagen en rente per 31-12-2024 zou de AO-voorziening toenemen tot € 36.572, ofwel een stijging van € 8.468. Deze stijging volgt uit de afspraken van de cao-partijen en de sociale partners van StiPP ten aanzien van de aanpassing van de dekking voor premievrijstelling.

Voorziening uitvoeringskosten neemt toe

De voorziening voor toekomstige uitvoeringskosten wordt tot heden vastgesteld ter hoogte van 2,5% van de technische voorzieningen van het fonds. Onder de Wtp wordt de berekeningswijze naar de nieuwe inzichten aangepast, waarbij de focus ligt op de verwachte kosten om het fonds over te dragen op het moment dat de premiestroom eindigt. Volgens die nieuwe berekeningswijze zou de nieuwe voorziening uitvoeringskosten per 31-12-2024 € 18.968 bedragen, ofwel een stijging van € 3.256.

Er komt een operationele reserve

Ten behoeve van de transitie wordt een operationele reserve ingesteld die als doel heeft om mogelijke financiële tegenvallers die in of na de transitie kunnen optreden, op te vangen. Voor deze reserve zijn meerdere doelen benoemd en voor elk van die doelen is op basis van inschattingen een benodigd bedrag bepaald. De optelsom van deze bedragen leidt tot een totale operationele reserve van € 4.087. Wanneer na de transitie blijkt dat er een batig saldo is in deze reserve, wordt dit bedrag toegevoegd aan de Algemene reserve of, indien mogelijk, toebedeeld aan de (gewezen) deelnemers.

Het resterende eigen vermogen vormt de Algemene reserve

De 'salderingspost' betreft de Algemene Reserve van het fonds. De belangrijkste doelstelling is dat deze Algemene reserve, tezamen met de Operationele reserve, zodanig hoog moet zijn dat hiermee voldaan wordt aan de eis voor het Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV). Op basis van de veronderstelling van een volledige verzekering van het overlijdensrisico bedraagt de hoogte van het MVEV per 31-12-2024 € 16.681. Het totaal van Algemene reserve en Operationele reserve moet dus minimaal gelijk aan dit bedrag zijn.

Toezeggingen van de werkgever

Zoals eerder aangegeven heeft de werkgever zich verplicht om 50% van de kosten van de verbetering van de AO-dekking voor bestaande arbeidsongeschikten te financieren, tot een maximum van € 5 miljoen. De kosten van deze verbetering bestaan uit de noodzakelijke verhoging van de AO-voorziening ter hoogte van € 8.468 en de kosten van de compensatie voor arbeidsongeschikten ter hoogte van € 1.210. In totaal bedragen deze kosten voor de verbetering van de AO-dekking € 9.678. Daarom is in de onderstaande fictieve balans een vordering van € 4.839 op de werkgever opgenomen onder de post 'Vorderingen en overlopende activa'. Dit heeft tevens tot gevolg dat het balanstotaal in de Wtp-balans met hetzelfde bedrag stijgt.

Fictieve Wtp-balans per 31-12-2024

Met inachtneming van de bovenstaande wijzigingen krijgen we een fictieve balans onder de Wtp per 31-12-2024 die er als volgt uitziet:

Wtp - balans per 31-12-2024 (in € 1.000)			
Debet		Credit	
Beleggingen risico fonds	82.249	Algemene reserve	32.877
Beleggingen risico deelnemers	591.061	Operationele reserve	4.087
Vorderingen en overlopende activa	15.433	AO-voorziening	36.572
Liquide middelen	4.563	Voorziening uitvoeringskosten	18.968
		TV risico deelnemers	600.365
		Kortlopende schulden en overlopende passiva	437
	693.306		693.306

Hierbij merken we op dat in deze balans nog geen rekening is gehouden met de kosten van compensatie en de eventuele toedeling van een overschot aan de (gewezen) deelnemers. Op basis van deze berekening is de conclusie dat het eigen vermogen meer dan toereikend is voor de financiering van het MVEV (€ 16.681). Er resteert dan nog een theoretisch overschot van € 20.283. Als we de Operationele reserve (die bedoeld is voor andere zaken) daarop in mindering brengen, bedraagt het overschot € 16.196.

Kosten compensatie en toedeling overschot

De totale kosten voor de compensatie worden in de basissituatie ingeschat op € 3.560, bestaande uit een compensatie van € 2.350 voor de actieve deelnemers en € 1.210 voor de arbeidsongeschikte deelnemers. In theorie zou, met inachtneming van de compensatie en de operationele reserve, een bedrag van € 12.636 beschikbaar zijn voor toedeling aan de (gewezen) deelnemers. Omgerekend naar de omvang van de Technische Voorziening voor risico deelnemers zou dat theoretisch tot een verhoging van alle individuele pensioenvermogens van 2,1% leiden.

Gevoeligheid voor wijzigingen in omstandigheden

Alle berekeningen die hierboven zijn vastgesteld, zijn gebaseerd op de situatie per 31-12-2024. We weten echter één ding zeker: op het transitiemoment zullen de omstandigheden altijd afwijken van de situatie een jaar eerder. De rente kan (en zal wijzigen), in 2025 vinden er wijzigingen in de bestanden plaats, inflatie heeft invloed en beleggingsrendementen leiden tot resultaten. Kortom, het is belangrijk om te weten welke gevoeligheden met name van belang zijn bij de hierboven gemaakte rekensommen. Uit de verrichte analyses wordt duidelijk dat de gevoeligheid voor een daling van de rente het grootst is. Een daling van de rente leidt tot een stijging van vrijwel alle balansposten voor risico fonds en een stijging van het MVEV. Uit de gemaakte rekensommen wordt duidelijk dat een rentedaling van 1%-punt leidt tot een stijging van de balansposten met circa € 8 miljoen, terwijl het MVEV in die situatie met circa € 3,5 miljoen stijgt. De conclusie is dat in die situatie er nog voldoende financiële ruimte is om (met financiële ondersteuning door de werkgever) de minimale 50% compensatie toe te kennen. Er zijn dan echter geen middelen voor toedeling van een overschot aanwezig. Zou de rentedaling groter zijn dan 1%-punt of optreden in combinatie met een daling van de zakelijke waarden, dan is de conclusie dat Flexsecurity op het transitiemoment niet beschikt over toereikende middelen om de transitie op dat moment te laten plaatsvinden.

Vanwege de gevoeligheid voor een rentedaling heeft het bestuur inmiddels besloten om de rentegevoeligheid ten aanzien van de meest relevante balansposten (de AO-voorziening en de kostenvoorziening) zoveel als mogelijk af te dekken, rekening houdend met de toekomstige omvang en kenmerken van deze voorzieningen. Op deze manier wordt het risico van een ontoereikend eigen vermogen tot zekere hoogte beheerst. Het is echter niet mogelijk om dit risico volledig af te dekken. Het nadeel van het afdekken van dit renterisico is dat in geval van een rentestijging, hiervan niet wordt geprofiteerd. Gezien de andere positieve effecten van een rentestijging (daling MVEV) wordt dit nadeel echter geaccepteerd.

5.3.5 Oordeel omtrent financiering

Zowel voor de financiering van de premie als de transitie is Flexsecurity sterk afhankelijk van de ontwikkeling van de rente. Voor de toereikendheid van de premie in de nieuwe regelingen heeft de rente met name effect op de kosten voor de risicodekking voor overlijden. Op basis van de situatie per 31-12-2024 zijn de premies toereikend om de nieuwe pensioenregelingen te financieren. Er is enige rek in de premies, maar een sterke daling van de rente zou leiden tot noodzaak van een bijstelling van de risicodekking (of een verhoging van de premie). Het bestuur gaat ervan uit dat in een dergelijke situatie ook StiPP de gevolgen zal ondervinden en in overleg zal treden met de sociale partners in de uitzendsector om maatregelen te nemen om een kostendekkende premie te behouden.

De financiering van de transitie is afhankelijk van de situatie op de transitiedatum, zijnde 31-12-2025. Op basis van de situatie van een jaar eerder beschikken we over toereikende middelen om de transitie uit te voeren, een volledige compensatie toe te kennen en de pensioenvermogens van de (gewezen) deelnemers te verhogen met maximaal 2,1%. Mocht de rente op het transitiemoment echter flink dalen ten opzichte van de situatie per 31-12-2024, dan kan het fonds maximaal een rentedaling van 1%-punt opvangen. Daarvoor is nodig dat het renterisico op de toekomstige verplichtingen voor risico fonds nu al wordt afgedekt. In die situatie zal er een beperkte compensatie worden toegekend en zijn er geen middelen aanwezig voor een verhoging van de pensioenvermogens.

Het bestuur is van mening dat de financiële aspecten van de premiestelling en de transitie weliswaar gevoelig zijn voor externe ontwikkelingen, maar geen aanleiding geven om de opdracht niet te aanvaarden. Op het moment dat, in de aanloop naar of tijdens de transitie, zou blijken dat de financiering ontoereikend blijkt, zal Flexsecurity in overleg treden met de sociale partners omtrent de ontstane situatie en de te nemen maatregelen. In die situatie zijn er feitelijk drie mogelijkheden:

1. Uitstellen van de transitie;
2. Afstellen van de transitie;
3. De transitie toch doorzetten onder aanpassing van de voorwaarden / maatstaven.

Uitstel van de transitie zou een optie kunnen zijn wanneer de sociale partners en het pensioenfonds de indruk hebben dat er sprake is van een kortstondige situatie die zich op afzienbare termijn laat oplossen. Aangezien de grootste gevoeligheid voor de transitie wordt gevormd door de rente-ontwikkeling, is het zeer de vraag of uitstellen van de transitie in het geval van een sterke rentedaling de meest logische oplossing is. Het is immers de vraag op welke termijn een rentestijging verwacht zou kunnen worden. Uitstel zou mogelijk wel een optie kunnen zijn in het geval dat vanwege een rentedaling StiPP en de cao-partijen besluiten moeten nemen over een aanpassing van de risicodekking voor overlijden of wanneer StiPP zelf zou besluiten om de transitie uit te stellen. De complicatie van uitstel van

de transitie in combinatie met het uitvoeren van de nieuwe pensioenregelingen is dat we in die situatie in principe onvoldoende middelen hebben om de voorzieningen en reserves conform de eisen van het nieuwe stelsel te vullen. In die situatie zal er overlegd moeten worden met de toezichthouder of een tijdelijke ontheffing van die verplichtingen mogelijk is.

Het afstellen ofwel niet doorgang laten vinden van de transitie is een rigoureuze maatregel, aangezien de beoogde voordelen van het invaren in dat geval niet gerealiseerd kunnen worden. Flexsecurity is geen voorstander van het afstellen van de transitie vanwege de complicaties die dit gaat opleveren in de uitvoering van de pensioenadministratie en de structurele uitdagingen in de financiële structuur van het fonds die dat zou opleveren.

De optie om de transitie toch door te zetten onder aanpassing van de voorwaarden en/of maatstaven is met name afhankelijk van de opstelling van de sociale partners. Mogelijk kan in een dergelijke situatie de transitie toch doorgang vinden wanneer de sociale partners de bereidheid hebben om de eis van het minimaal in stand blijven van de pensioenkapitalen aan te passen of om een extra financiële bijdrage van de werkgever te doen. Of en in hoeverre een dergelijke oplossing haalbaar is, zal op dat moment aan de hand van de omstandigheden moeten worden vastgesteld.

5.4 Uitvoeringskosten

Een specifiek aspect van de opdrachtaanvaarding betreft de uitvoeringskosten die met de pensioenregeling zijn gemoeid. De uitvoeringskosten vallen uiteen in twee componenten, te weten de vermogensbeheerkosten en de pensioenbeheerkosten (administratie en besturing van het fonds). In deze paragraaf wordt nader ingegaan op de verwachte ontwikkeling van deze kosten en de gevolgen die dit zal hebben voor de belanghebbenden.

5.4.1 Vermogensbeheerkosten

De kosten die verbonden zijn aan het beheer van het belegd vermogen worden direct toegerekend aan de kapitalen van de deelnemers. Dit betreft de volgende kosten:

- Beheer-, transactie- en fondskosten van de beleggingsfondsen waarin Flexsecurity belegt;
- Beheervergoedingen voor mandaten;
- De beheervergoeding voor de fiduciaire vermogensbeheerder;
- Transactiekosten bij aanpassing van de portefeuilles;
- Bewaarloon;
- Administratiekosten.

Deze kosten worden deels verrekend in de beleggingsfondsen en deels periodiek in mindering gebracht op de waarde van de betreffende beleggingsportefeuilles. De kosten die verbonden zijn aan de beleggingen ten behoeve van de deelnemers komen daardoor rechtstreeks ten laste van de deelnemers en de gewezen deelnemers en worden niet op de betaalde pensioenpremies in mindering gebracht. Deze systematiek wijzigt niet als gevolg van de overgang naar de Wtp. De kosten voor de beleggingen die voor risico van het fonds plaatsvinden, worden direct aan deze portefeuilles doorberekend, en ook dat blijft ongewijzigd in het nieuwe stelsel.

De deelnemers participeren, afhankelijk van de leeftijd, in verschillende mate in de drie beleggingsportefeuilles waarmee de lifecycle wordt geconstrueerd. Voor jongere deelnemers betekent dat dat er hoofdzakelijk of volledig wordt belegd in de rendementsportefeuille, voor oudere deelnemers zal het aandeel in de matchingportefeuille en de vastrentende portefeuille groter zijn. De kosten kunnen per portefeuille verschillen en zijn afhankelijk van de verschillende soorten beleggingen (met lagere of hogere beheer- en transactiekosten) die in de portefeuille zijn ondergebracht. De verwachting is dat de rendementsportefeuille vanwege de aanwezigheid van illiquide beleggingen een iets hoger kostenprofiel zal hebben dan de andere twee portefeuilles. Dat betekent dat jongere deelnemers met een iets hoger kostenprofiel te maken krijgen dan oudere deelnemers. Daar staan dan ook hogere verwachte rendementen tegenover. Naarmate deelnemers ouder worden neemt het aandeel van de 'duurdere' rendementsportefeuille af en neemt het aandeel van de 'goedkopere' vastrentende portefeuille en matchingportefeuille toe.

De jaarlijkse vermogensbeheerkosten inclusief transactiekosten van Flexsecurity liggen de afgelopen jaren gemiddeld rond de 0,50% van de pensioenkapitalen. De kosten van de rendementsportefeuille zullen naar verwachting richting de 0,60% gaan en de kosten van de vastrentende en matchingportefeuille richting de 0,40%. De verwachting is dat als gevolg van de hogere premies in de nieuwe pensioenregeling het belegd vermogen van Flexsecurity binnen enkele jaren aanzienlijk zal gaan stijgen. Een groter belegd vermogen leidt tot een daling van de procentuele (vaste) kosten. Dit maakt naar verwachting een verlaging van de procentuele kosten van vermogensbeheer op termijn mogelijk, mede als gevolg van te realiseren schaalvoordelen. Het bestuur beoordeelt jaarlijks of de kosten van 'duurdere' categorieën beleggingen gerechtvaardigd kunnen worden op grond van hun presteren en/of toegevoegde waarde in de beleggingsportefeuille en legt een uitgebreide verantwoording over de gemaakte kosten af in het jaarverslag.

5.4.2 Pensioenbeheerkosten

De kosten voor pensioenbeheer bestaan hoofdzakelijk uit de kosten die we maken voor administratie, communicatie en de besturing van het pensioenfonds. Deze kosten worden gefinancierd door middel van een opslag op de kostendekkende premie en daarmee betaald vanuit de door de werkgever en deelnemers verschuldigde pensioenpremies. Zowel de pensioenbeheerkosten van de actieve deelnemers als van de gewezen deelnemers worden betaald vanuit de premie. Het grootste deel van deze kosten bestaat uit de kosten voor de administratie en communicatie en worden betaald aan de pensioenuitvoeringsorganisatie AZL. De overige kosten betreffen onder andere de kosten van het bestuur, het verantwoordingsorgaan, adviseurs en consultants, de accountant en de actuaris.

De pensioenbeheerkosten bedroegen in 2024 circa € 4,5 miljoen en zullen naar verwachting in de komende jaren (vooral onder invloed van de Wtp) stijgen. Voor 2025 worden de pensioenbeheerkosten begroot op € 5,3 miljoen en de verwachting is dat de kosten daarna jaarlijks licht zullen stijgen. Daarbij spelen de stijgende administratiekosten een rol, maar zijn ook de (incidentele) kosten voor advisering voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel en de investeringen in nieuwe administratiesystemen van belang. Ook de besturing van het fonds zal in de toekomst meer kosten met zich meebrengen, omdat we het voornemen hebben om de verschillende fondsorganen en de ondersteuning te versterken, hetgeen tot een structurele kostenverhoging zal leiden.

Normaal gesproken drukken we de pensioenbeheerkosten uit als een kostenbedrag per actieve deelnemer. Dit bedrag lag in 2024 op circa € 75 per deelnemer en zal bij een verondersteld gelijkblijvend aantal deelnemers naar verwachting de komende jaren stijgen naar € 90 tot € 100 per actieve deelnemer per jaar. Dat is een aanzienlijk stijging ten opzichte van een aantal jaren geleden, in 2020 bedroegen de kosten nog € 64,77 per actieve deelnemer, hetgeen op dat moment één van de laagste bedragen was in de markt. Anderzijds zien we dat de dienstverlening rondom en de (keuze) mogelijkheden in de nieuwe pensioenregeling aanzienlijk verbeteren.

Bij Flexsecurity kijken we ook kritisch naar de ontwikkeling van de kosten als percentage van de premie. De laatste jaren schommelt dit percentage meestal tussen de 5% en 6% van de door werkgevers en werknemers betaalde premie. Door de sterke stijging van de premie die we in de nieuwe pensioenregeling zullen ontvangen, neemt het kostenpercentage af. We verwachten in 2026 ongeveer 3% van de premie te besteden aan de pensioenbeheerkosten, hetgeen procentueel gezien dus een halvering ten opzichte van de huidige situatie betekent.

In de pensioenpremie is voldoende ruimte voorzien om de pensioenbeheerkosten te kunnen financieren. Als de kosten onverhoopt hoger zouden uitvallen dan gebudgetteerd, dan worden de meerkosten in dat jaar in eerste instantie gefinancierd uit een mogelijk premieoverschot. Als dat premieoverschot er niet is of niet toereikend is, dan wordt een beroep gedaan op de algemene reserve van het fonds. We hebben ook een voorziening uitvoeringskosten, maar die is bedoeld voor de financiering van de kosten op het moment dat de premiestroom grotendeels of volledig zou wegvallen. In dat geval streven we ernaar om de verplichtingen en bezittingen van het fonds op een korte termijn (1 tot 2 jaar) over te dragen aan een andere pensioenuitvoerder. Het Bpf StiPP zou daarvoor een logische partij zijn en de kostenvoorziening moet toereikend zijn om de kosten voor de overdracht en de kosten die in die periode gemaakt worden, te financieren. We toetsen jaarlijks of de hoogte van de voorziening toereikend is en passen deze, indien nodig, aan.

5.4.3 Oordeel omtrent uitvoeringskosten

Het bestuur is van mening dat de overgang naar de nieuwe regelingen ertoe leidt dat de uitvoeringskosten ook in de toekomst beheerst en acceptabel zullen blijven. De kosten voor vermogensbeheer zullen naar verwachting licht dalen als gevolg van de toenemende schaalgrootte. De kosten voor pensioenbeheer zullen per deelnemer stijgen, maar als percentage van de premie fors dalen en in absolute zin marktconform zijn en blijven. Daarmee komen de kosten in alle opzichten op een acceptabel niveau dat langjarig behouden moet kunnen worden.

5.5 Conclusie

De juridische toetsing van de nieuwe regelingen en de transitie wijst uit dat er geen beletselen zijn voor de uitvoering. De mogelijkheden voor de uitvoering van de nieuwe regelingen wordt tijdelijk beperkt doordat de beoogde transitie naar de nieuwe systeemomgeving bij uitvoeringsorganisatie AZL nog niet mogelijk is op 1-1-2026. Daardoor moeten de nieuwe regelingen en de transitie worden uitgevoerd in de bestaande administratieve systemen. Dit leidt tot enkele beperkingen ten opzichte van het transitieplan:

- We kunnen nog geen eigen uitkeringsfase uitvoeren;

- We kunnen nog geen beleggingskeuzes in de opbouwfase bieden;
- We moeten de risicoafbouw aanpassen ten opzichte van de risicohouding;
- We hebben beperktere mogelijkheden op het gebied van communicatie en keuzebegeleiding.

We beschouwen deze tijdelijke beperkingen als vervelend, maar niet onoverkomelijk. Met de beoogde migratie naar Festina per 1-1-2027 worden deze beperkingen opgeheven. De aanpassingen die nodig zijn om de nieuwe regelingen en de transitie uit te voeren in de bestaande systemen zijn uitvoerbaar en gaan gepaard met acceptabele risico's en kosten. De planning is haalbaar, de datakwaliteit is toereikend voor de transitie en de samenwerking met de andere partijen in de keten zal slechts beperkt aangepast hoeven te worden voor de uitvoering van de nieuwe regelingen. Het bestuur is dan ook van mening dat een beheerste en integere transitie en uitvoering van de regelingen mogelijk is.

De financiering van de nieuwe regelingen en de transitie is op basis van de situatie per 31-12-2024 haalbaar en realistisch. Voor de financiering van de nieuwe regelingen is Flexsecurity sterk afhankelijk van de ontwikkeling van de rente. Er is enige ruimte in de overeengekomen premies om de effecten van een rentedaling te ondervangen, maar een sterke daling van de rente zou leiden tot noodzaak van een bijstelling van de risicodekking voor overlijden (of een verhoging van de premie).

De financiering van de transitie is afhankelijk van de situatie op de transitiedatum. Op basis van de situatie van een jaar eerder beschikken we over toereikende middelen om de transitie uit te voeren, een volledige compensatie toe te kennen en de pensioenvermogens van de (gewezen) deelnemers te verhogen met maximaal 2,1%. Mocht de rente op het transitiemoment echter flink dalen ten opzichte van de situatie per 31-12-2024, dan kan het fonds maximaal een rentedaling van 1%-punt opvangen. Daarom is het nodig dat het renterisico op de toekomstige verplichtingen voor risico fonds waar mogelijk nu al wordt afgedekt. In die situatie zal er een beperkte compensatie worden toegekend en zijn er geen resterende middelen aanwezig voor een verhoging van de pensioenvermogens. Het bestuur is van mening dat de financiële aspecten van de premiestelling en de transitie weliswaar gevoelig zijn voor externe ontwikkelingen, maar geen aanleiding geven om de opdracht niet te aanvaarden.

De overgang naar de nieuwe regelingen leidt ertoe dat de uitvoeringskosten van het fonds meer in lijn zullen komen met de rest van de pensioensector. De kosten voor vermogensbeheer zullen naar verwachting licht dalen als gevolg van de toenemende schaalgrootte. De kosten voor pensioenbeheer zullen per deelnemer stijgen, maar als percentage van de premie fors dalen. Daarmee komen de kosten in alle opzichten op een acceptabel niveau dat langjarig behouden moet kunnen worden.

6. Risicohouding en beleggingsbeleid

Een belangrijk element in de opdrachtaanvaarding betreft de risicohouding, die bepalend is voor het beleggingsbeleid van het pensioenfonds en daarmee ook voor de verwachtingen die de deelnemers ten aanzien van hun pensioen mogen hebben. Naast de premie-inleg vormen de beleggingsopbrengsten namelijk de belangrijkste bron van de pensioenopbouw. In dit hoofdstuk gaan we in op de vaststelling van de risicohouding, de concrete vertaling hiervan naar het beleggingsbeleid en de gevolgen die dit heeft voor de deelnemers.

6.1 Aanpassing van de risicohouding

Flexsecurity voert gebruikelijk eens per drie jaar een risicobereidheidsonderzoek uit onder de deelnemers. Op basis van de resultaten van dat onderzoek wordt een ALM-studie uitgevoerd en wordt vervolgens het strategisch beleggingsbeleid vastgesteld. Het strategische beleggingsbeleid ligt in lijn met de doelstellingen, beleggingsovertuigingen en risicohouding van het fonds en de uitkomsten van de ALM-studie. Het strategische beleggingsbeleid heeft normaal gesproken een horizon van drie jaar. Het verantwoordingsorgaan heeft een goedkeuringsrecht ten aanzien van de vaststelling en eventuele tussentijdse wijziging van het strategische beleggingsbeleid en wordt om die reden door het bestuur nadrukkelijk betrokken in het proces van de vaststelling ervan.

Flexsecurity heeft de risicohouding van de deelnemers in het verleden vastgesteld op basis van zogenaamde kwalitatieve onderzoeken. Hierbij is de risicohouding bepaald op basis van vragen naar de risicobereidheid, rekening houdend met het risicodraagvlak van de deelnemers. Uit deze onderzoeken kwam in de afgelopen jaren het beeld naar voren dat de deelnemerspopulatie van Flexsecurity meer behoudend en dus risicomijdend is dan de gemiddelde pensioenfondsdeelnemer. Mede op basis van deze resultaten is in de afgelopen jaren door Flexsecurity een relatief behoudend beleggingsbeleid gevoerd.

In het kader van de overgang naar de Wtp heeft de wetgever nieuwe eisen gesteld aan onderzoeken naar de risicohouding. In plaats van kwalitatieve onderzoeken (zoals Flexsecurity die in het verleden uitvoerde) is de aandacht verschoven naar een meer kwantitatief gerichte aanpak, waarbij ook wetenschappelijke inzichten een belangrijke rol spelen. Dat betekent dat ook Flexsecurity het risicopreferentieonderzoek (RPO) en de daaruit voortvloeiende vaststelling van de risicohouding anders diende aan te pakken.

Hoewel de Wtp met een leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid als standaard mogelijk de aanleiding is geweest voor de veranderende inzichten in de regelgeving, zou Flexsecurity ook zonder Wtp met dit voortschrijdend inzicht te maken hebben gekregen. Als uitvoerder van premieregelingen met een beleggingsbeleid op basis van een lifecycle kon en kan Flexsecurity immers op ieder gewenst moment het beleggingsbeleid aanpassen. Anders dan 'traditionele' pensioenfondsen die een pensioenregeling op basis van een uitkeringsovereenkomst uitvoeren, is Flexsecurity namelijk niet afhankelijk van een overgang naar de Wtp om het beleggingsbeleid aan te passen aan de nieuwste inzichten. Daarom kiest Flexsecurity ervoor om de wijzigingen in het beleggingsbeleid los te koppelen van de invoeringsdatum van de Wtp en de nieuwe inzichten al eerder door te vertalen naar een aangepast strategisch beleggingsbeleid. We zijn van plan om per 1 augustus 2025 het aangepaste beleggingsbeleid op basis van de nieuwe risicohouding in te voeren.

6.2 Uitkomsten risicopreferentieonderzoek

In samenwerking met adviesbureau WTW en onderzoeksbureau Ipsos heeft Flexsecurity medio 2024 het RPO uitgevoerd onder alle deelnemers. In het RPO is een kwantitatieve methode toegepast om per leeftijdscohort een relatieve risicoaversie vast te stellen. Hoewel de respons met 2,5% niet hoog te noemen is, is geconstateerd dat de resultaten van het RPO statistisch representatief kunnen worden geacht. Onderstaand worden de belangrijkste conclusies en inzichten naar aanleiding van het RPO weergegeven:

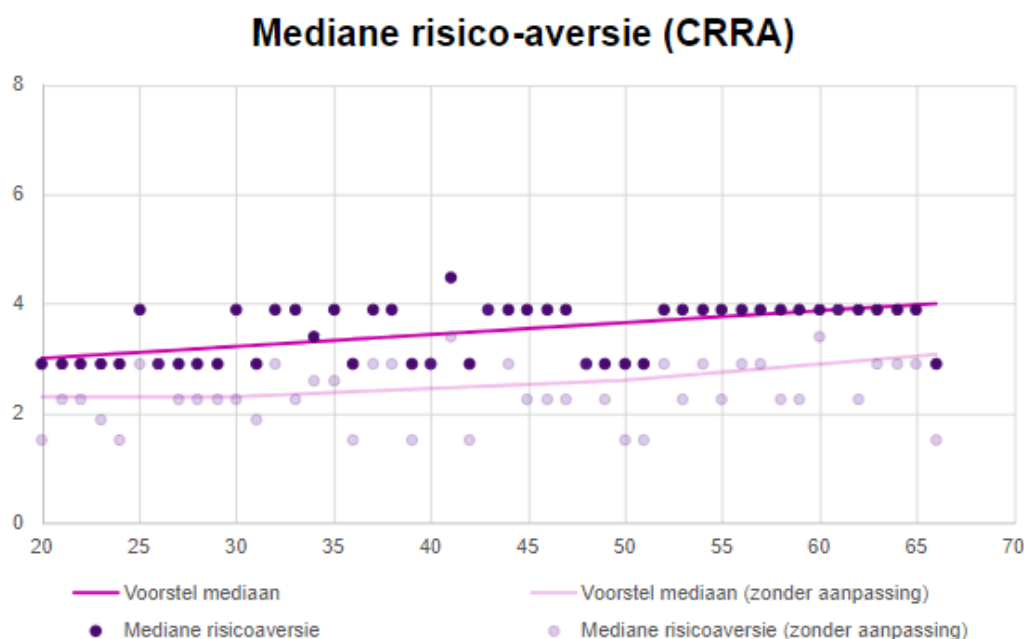
- Uit het onderzoek blijkt dat zowel bij actieve als gewezen deelnemers meer dan de helft (circa 73%) aangeeft dat een tegenvallend pensioen niet of maar deels kan worden goedgemaakt;
- Een vergelijking van de verschillende leeftijdsgroepen laat zien dat oudere deelnemers vaker een defensieve risicopreferentie hebben dan jongere deelnemers. De (relatief beperkte) groep 65+ lijkt hier een uitzondering op te zijn;
- Er is geen duidelijke relatie tussen de risicopreferentie van de deelnemers en het inkomen;
- De risicopreferentie van actieve deelnemers verschilt niet of nauwelijks van die van gewezen deelnemers. Ook voor de deelnemers aan de verschillende regelingen geldt er geen verschil in risicopreferentie. Er is daarom geen reden om een onderscheid tussen groepen aan te brengen bij de interpretatie van de resultaten;
- Op basis van een totale weging van alle respondenten is 50% van alle ondervraagden toegewezen aan de preferentie defensief, 34% aan de preferentie neutraal en 16% aan de preferentie offensief;
- De risicobereidheid in de uitkeringsfase is kleiner dan in de opbouwphase, slechts een enkeling is dan nog bereid om veel risico te nemen.
- De uitkomsten van de kwalitatieve methode leiden tot een meer defensieve risicopreferentie dan de kwantitatieve CS-methode. Volgens de CS-methode hebben de deelnemers vaker een offensieve risicopreferentie. Vergeleken met andere fondsen uit de benchmark van WTW/Ipsos, hebben de actieve deelnemers en slapers van Flexsecurity op basis van de kwalitatieve methode relatief vaak een defensieve risicopreferentie.

De uitkomsten van het RPO zijn vervolgens vertaald naar een relatieve risico-aversie per leeftijd. Deze risico-aversie is weergegeven in een collectieve gamma voor de populatie. Hierbij is een leeftijdsafhankelijke risico-aversie vastgesteld vanwege de geconstateerde afhankelijkheid van de leeftijd. Er zijn, gezien de uitkomsten van het RPO, geen andere relevante kenmerken waarop is gedifferentieerd.

Het bestuur heeft uitvoerig stilgestaan bij de uitkomsten van het RPO. Het verschil tussen de kwalitatieve en kwantitatieve uitkomsten is daarbij uitgebreid behandeld. Er blijkt een substantieel verschil tussen de uitkomsten van de kwalitatieve methode en de kwantitatieve methode. Flexsecurity heeft gekozen om de kwantitatieve methode als uitgangspunt te nemen, maar wel bij grote discrepanties (deelgroepen die als offensief kwalificeerden bij de ene methode en defensief bij andere methode) een aanpassing te doen op de kwantitatieve methode door een middeling tussen beide methodes toe te passen. De redenen voor deze aanpassing zijn als volgt:

- Het grote verschil tussen de resultaten van beide methoden (ook enigszins groter dan gebruikelijk);
- Uit eerdere (kwalitatieve) onderzoeken van het fonds bleek een defensiever risicoprofiel dan nu uit de kwantitatieve methode;
- In de kwalitatieve methode is specifiek uitvraag gedaan naar de risicodraagkracht van de deelnemers. In de kwantitatieve methode wordt verondersteld dat deelnemers impliciet de eigen draagkracht meenemen bij het invullen van het onderzoek.

Met inachtneming van deze methodiek is de mediane risico-aversie als volgt vastgesteld:



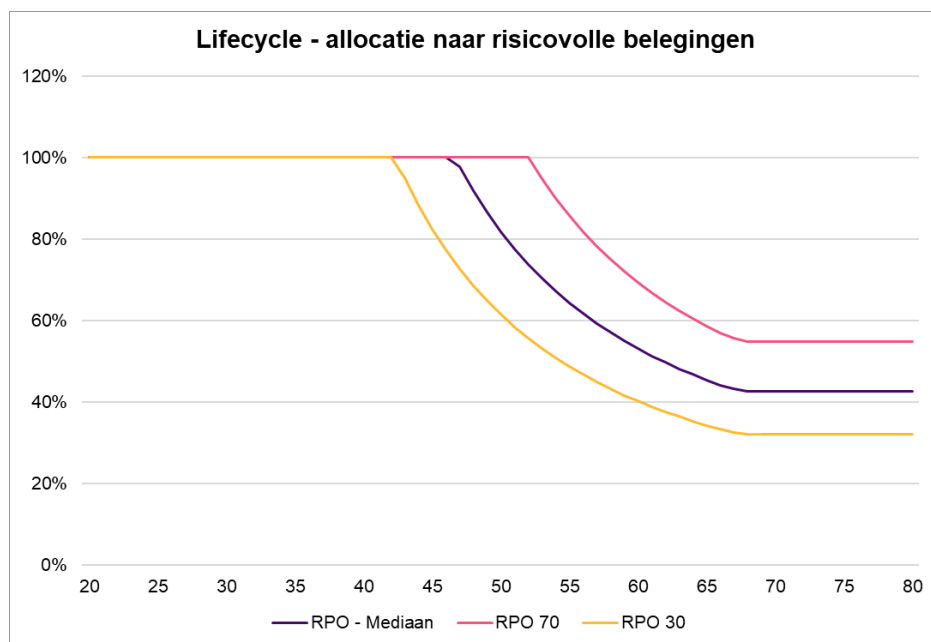
6.3 Vaststelling risicohouding en wettelijke maatstaven

De uitkomsten van het RPO vormen de basis van de kwantitatieve risicohouding. Daarbij wordt aangenomen dat de mate waarin een deelnemer bereid is risico te nemen, zich vertaalt in een deel van het pensioenvermogen dat risicozoekend belegd mag worden. Om de omvang van dat risicozoekende deel te kunnen bepalen wordt gebruik gemaakt van wetenschappelijke inzichten aan de hand van de zogenaamde lifecycle-theorie. Flexsecurity heeft in beginsel gekozen voor cohorten van één (geboorte)jaar bij de vaststelling van de lifecycle omdat de wettelijke jaarlijkse toetsing van de risicohouding ook op geboortjaar dient plaats te vinden.

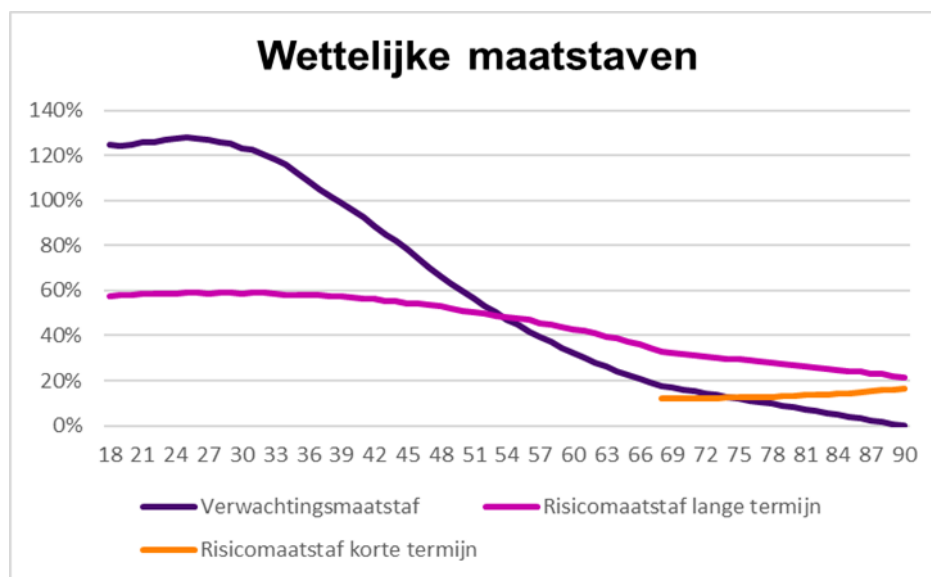
Het verloop van het risicoprofiel over de verschillende geboortejaren is geleidelijk vormgegeven. Dit voorkomt dat er grote schokken zijn in het risicoprofiel. Het bestuur acht het geleidelijk laten aflopen van het risicoprofiel in het belang van de deelnemers. Er wordt geen onderscheid in risicoprofiel gemaakt tussen actieve, arbeidsongeschikte of gewezen deelnemers. Mochten deelnemers een individuele afwijkende risico-aversie hebben, dan hebben zij in de flexibele premieregeling de keuze om voor te sorteren op een vaste uitkering en, zodra de administratieve omgeving dit mogelijk maakt, ook om voor een

defensieve of offensieve lifecycle te kiezen als ze een respectievelijk hogere of lagere risico-aversie hebben.

Op basis van de uitkomsten van het onderzoek is een theoretische lifecycle op basis van een neutrale risicohouding vastgesteld, die in onderstaande grafiek met de paarse lijn (RPO – Mediaan) is weergegeven. De gele en de rode lijnen geven de defensieve resp. offensieve varianten van de theoretische lifecycle weer.

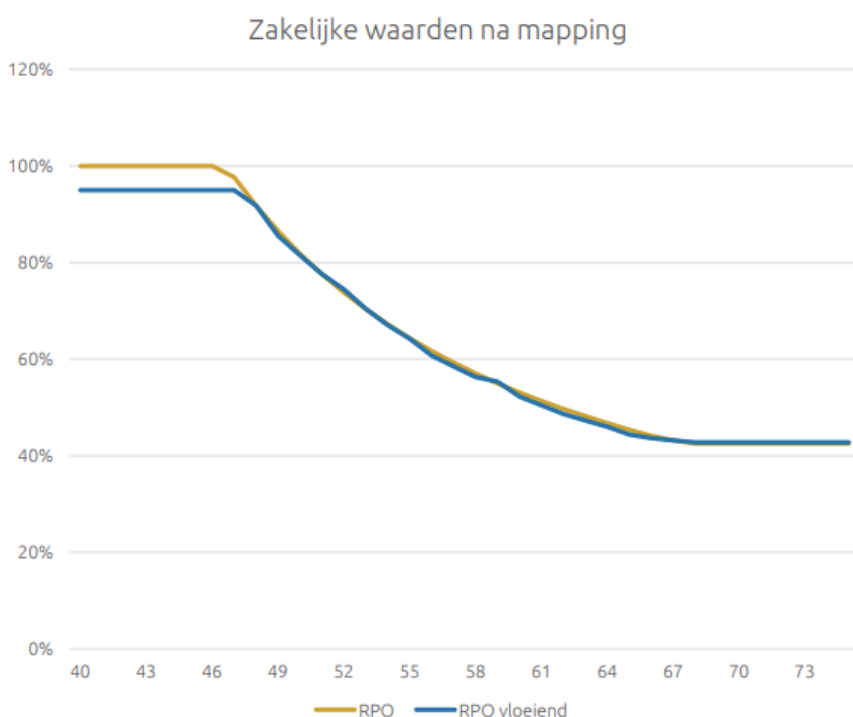


Bij deze neutrale lifecycle heeft Flexsecurity maatstaven vastgesteld die inzichtelijk maken in hoeverre een werkelijke lifecycle voldoet aan de eisen. Dit betreft enerzijds de verwachtingsmaatstaf ('levert het genomen risico voldoende rendement op?') en anderzijds de risicomaatstaf ('Hoeveel lager mag de pensioenuitkomst zijn in slecht weer ten opzichte van de verwachte uitkomst?'). Deze maatstaven voor de risicohouding dienen voor de toetsing van het te voeren beleggingsbeleid en zijn als volgt bepaald:



6.4 Vertaling naar beleggingsbeleid

Flexsecurity heeft vervolgens aan de hand van een ALM-studie vastgesteld welke feitelijke lifecycle tegemoet zou komen aan de maatstaven voor de neutrale lifecycle, uitgaande van de bestaande deelportefeuilles waarin voor de deelnemers belegd wordt. Deze lifecycle is vormgegeven met inachtneming van een aantal beperkende factoren, zoals een onvolledige afdekking van het renterisico en het feit dat de rendementsportefeuille een gedeeltelijke allocatie naar vastrentende waarden kent. Dit leidt tot de onderstaande beleggings-lifecycle, die voldoet aan de verwachtingsmaatstaf en de risicomaatstaf die voortvloeien uit de RPO-lifecycle.



De allocatie naar zakelijke waarden ligt voor de leeftijden tot 48 jaar iets lager dan de beoogde 100% van de RPO-lifecycle vanwege de opname van vastrentende waarden met hoog risico (niet-genoteerde bedrijfsleningen) in de rendementsportefeuille. Vanaf circa 50 jaar loopt de allocatie naar zakelijke waarden vrijwel exact conform de RPO-lifecycle. Vanaf 47 jaar vindt per jaar een afbouw van zakelijke waardenrisico (en dus van de rendementsportefeuille) plaats tot de pensioendatum, waarna de allocatie naar zakelijke waarden stabiel blijft op circa 42% in de uitkeringsfase.

De hierboven weergegeven lifecycle is daarmee de beoogde neutrale lifecycle van Flexsecurity waarmee tevens invulling wordt gegeven aan de risicohouding in de uitkeringsfase.

6.5 Stapsgewijze implementatie nieuwe risicohouding

In de onderstaande tabel zijn de overeenkomsten en verschillen weergegeven in de vergelijking tussen het huidige beleggingsbeleid en het toekomstige beleggingsbeleid op basis van de nieuw vastgestelde risicohouding. De overeenkomsten zijn in groen weergegeven, de verschillen in geel.

Kenmerk	Huidig beleid	Toekomstig beleid
Soort pensioenregeling	Individuele premieregeling	Individuele premieregeling
Beleggingen	Op basis van lifecycle	Op basis van lifecycle
Beleggingshorizon	Uitsluitend opbouwfase	Opbouwfase en uitkeringsfase
Afbouw beleggingsrisico (default)	Afbouwend naar vaste uitkering	Afbouwend naar variabele uitkering
Aantal stappen in afbouw	10 leeftijdsgroepen	Afbouw per jaar
Keuzemogelijkheden	Niet van toepassing	Defensieve of offensieve variant

Zoals eerder aangegeven is het niet mogelijk om de overgang naar de Wtp en het invaren per 1-1-2026 te realiseren in het Festina-systeem dat AZL ten behoeve van de Wtp implementeert. In Festina is het mogelijk om het beleggingsrisico per jaarlaag te variëren, om afwijkende beleggingskeuzes te faciliteren en om een (variabele) uitkering aan te bieden. In de bestaande systemen waarin de nieuwe regeling vanaf 1-1-2026 wordt geïmplementeerd, ligt dat echter anders:

1. Het is tot de overgang naar Festina niet mogelijk om beleggingsrisico in jaarlagen af te bouwen, maar de afbouw zal moeten plaatsvinden in tien leeftijdsgroepen, zoals nu ook het geval is. Verdere differentiatie is niet mogelijk;
2. Het is tot de overgang naar Festina niet mogelijk om afwijkende beleggingskeuzes aan te bieden, afgezien de mogelijkheid van de afwijkende keuze voor deelnemers die opteren voor een variabele uitkering;
3. Het is tot de overgang naar Festina niet mogelijk om een uitkeringsfase uit te voeren.

Op basis van de uitkomsten van het RPO heeft het bestuur geconcludeerd dat het wenselijk is om de lifecycle aan te passen aan de nieuwe inzichten. Ook zonder overgang naar de Wtp zouden deze nieuwe inzichten leidend zijn voor de inrichting van de lifecycle. Anders dan bij 'traditionele' pensioenfondsen markeert de overgang naar de Wtp niet het moment om leeftijdsafhankelijk te gaan beleggen. Flexsecurity deed dat al en zal het gevoerde beleid dus moeten aanpassen zodra er nieuwe inzichten zijn. Anderzijds maken de bovengenoemde systeemtechnische beperkingen naar de mening van Flexsecurity een directe overgang naar de beoogde lifecycle op basis van de nieuwe risicohouding onwenselijk en onmogelijk. Flexsecurity zal tot 2027 gebonden zijn aan de beperkte mogelijkheden die de huidige systemen bieden en zal daarom keuzes moeten maken ten aanzien van de fasering in de omzetting van de beleggingen.

Voor alle deelnemers die nog jaren verwijderd zijn van de pensioendatum is een directe overgang naar de lifecycle op basis van de nieuwe risicohouding de meest logische keuze. Voor de oudere deelnemers die minder ver verwijderd zijn van de pensioendatum en op dit moment al in de opbouwfase naar een vaste uitkering zitten, is een dergelijke wijziging echter minder vanzelfsprekend. Daar komt bij dat het overgrote deel van deze oudere

deelnemers op dit moment geen actieve keuze maakt voor een beleid dat voorsorteert op een variabele uitkering, dat deze deelnemers op pensioendatum ook daadwerkelijk in meer dan 90% van de gevallen kiezen voor een vast pensioen en dat Flexsecurity tot 2027 niet in staat zal zijn om zelf een variabele uitkering aan te bieden.

Deze constatering leidt voor het bestuur tot de conclusie dat het enerzijds wenselijk is om het beleggingsbeleid voor de deelnemers tot circa 53 jaar zo snel mogelijk aan te passen naar het uiteindelijk beoogde beleggingsbeleid en het daarbij vereiste risico, maar dat het anderzijds wenselijk is om de huidige afbouw naar een vaste uitkering op de pensioendatum als default in stand te houden zolang Flexsecurity niet in staat is om zelf een variabele uitkering aan te bieden. Daarbij vormt ook het feitelijke keuzegedrag van de deelnemers op de pensioendatum een belangrijke overweging. Gegeven deze conclusies is het voor oudere deelnemers noodzakelijk om in deze tijdelijke situatie de afbouw van het risico tot de pensioendatum in beheerste stappen te laten plaatsvinden. Daarmee wordt voorkomen dat een sterke daling van de rendementsportefeuille voor deze groep tot onacceptabele gevolgen leidt.

Pas op het moment dat Flexsecurity zelf de variabele uitkering kan aanbieden als default (conform de uitkomsten van het RPO en de nieuwe risicohouding) acht het bestuur het verantwoord om het risico voor de leeftijdsgroepen vanaf 53 jaar te verhogen naar het niveau dat hoort bij een variabele uitkering. De groep (gewezen) deelnemers die hiermee geconfronteerd wordt krijgt op dat moment weliswaar te maken met een verhoging van het beleggingsrisico, maar krijgt in die situatie (bij omzetting naar de default variabele uitkering) tegelijkertijd een veel langere beleggingshorizon, die het nemen van dat extra risico verantwoord maakt. Voor de oudere deelnemers die de voorkeur geven aan de aankoop van een vaste uitkering op de pensioendatum bestaat er op dat moment de mogelijkheid om te kiezen voor een lifecycle die afbouwt naar een vaste uitkering of een defensieve variant van de lifecycle. Daarbij zal voor het moment van overgang naar dit beleid een nadrukkelijk flankerend communicatiebeleid gevoerd worden om de betreffende groep oudere deelnemers te wijzen op de wijzigende risico's en de mogelijkheid om te opteren voor een risico-afbouw die is gericht op de aankoop van een vaste uitkering.

6.6 Aanpassingen in het beleggingsbeleid per 1 augustus 2025

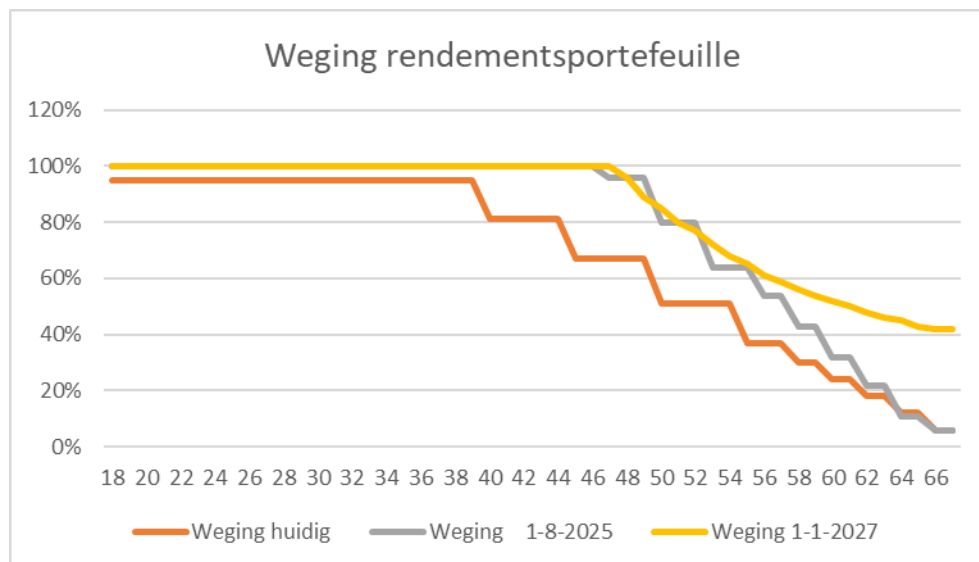
De overwegingen in de voorgaande paragrafen leiden ertoe dat Flexsecurity voornemens is om per 1 augustus 2025 het beleggingsbeleid aan te passen. Het bestuur kiest bewust voor een eerdere datum dan het moment van overgang naar de Wtp (1 januari 2026). De belangrijkste reden om eerder aan te passen is dat de timing van de aanpassing niet afhankelijk is van de overgang naar de Wtp, maar van de nieuwe inzichten die samenhangen met de uitkomsten van het RPO en de nieuwe risicohouding. Ook zonder Wtp zouden die inzichten immers tot een aanpassing van het beleggingsbeleid hebben geleid. Om de overgang naar het nieuwe beleggingsbeleid mogelijk te maken, zullen door AZL de 10 leeftijdsgroepen qua samenstelling moeten worden aangepast.

Doordat in de beoogde nieuwe lifecycle het risico pas vanaf latere leeftijd wordt afgebouwd, moeten de huidige leeftijdsgroepen als het ware 'opschuiven'. Hierdoor wordt de eerste leeftijdsgroep aanzienlijk groter en vindt vanaf een latere leeftijd een sterkere afbouw plaats. Dit heeft de volgende effecten voor de leeftijdsgroepen:

Huidige leeftijdsgroep	Nieuwe leeftijdsgroep	Wijziging
18-39	18-46	Ja, groep wordt groter
40-44	47-49	Ja, groep verschuift
45-49	50-52	Ja, groep verschuift
50-54	53-55	Ja, groep verschuift
55-57	56-57	Ja, groep wordt kleiner
58-59	58-59	Nee
60-61	60-61	Nee
62-63	62-63	Nee
64-65	64-65	Nee
66-eind	66-eind	Nee
Variabel beleggen	Variabel beleggen	Nee

De aanpassingen hebben betrekking op vijf van de tien leeftijdsgroepen. Deze vijf leeftijdsgroepen tot 57 jaar vertegenwoordigen ongeveer 84% van het aantal deelnemers en circa 75% van het totale belegde vermogen voor risico deelnemers. De verschuiving in de leeftijdsgroepen en de verhoging van de weging van zakelijke waarden in de oudere leeftijdsgroepen leiden tot een verschuiving naar meer zakelijke waarden en minder vastrentende waarden.

In de onderstaande grafiek is weergegeven hoe de weging van de rendementsportefeuille in de voorgestelde lifecycle vanaf 1 augustus 2025 zich verhoudt tot de weging in de huidige portefeuille en de weging in de uiteindelijk beoogde portefeuille conform de nieuwe risicohouding.



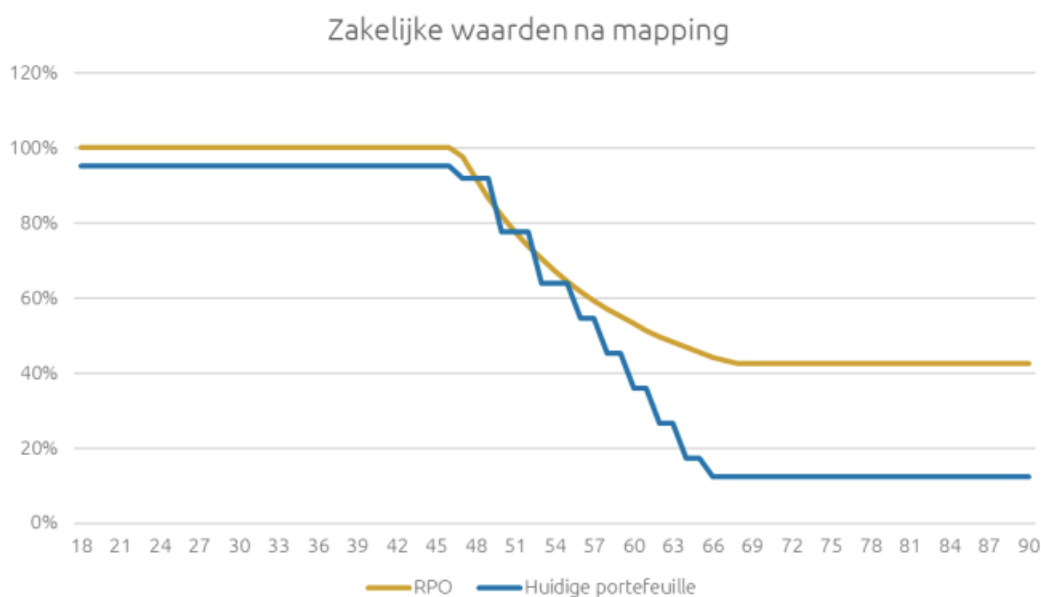
Uit de grafiek wordt duidelijk dat het vanaf 1 augustus 2025 te voeren beleid (de grijze lijn) voor de leeftijdsgroep tot 40 jaar redelijk vergelijkbaar is met het huidige beleid. Vanaf 40 jaar worden de verschillen groter doordat in de nieuwe lifecycle pas later gestart wordt met de afbouw van het zakelijke waardenrisico, conform de uitkomsten van het RPO en de nieuwe risicohouding. Deze afbouw begint vanaf 47 jaar en verloopt tot 53 jaar min of meer vergelijkbaar met de afbouw van risico in de beoogde lifecycle die vanaf 2027 wordt uitgevoerd. Als verschil geldt daarbij wel dat, gegeven de systeemtechnische beperkingen

tot 1-1-2027, de afbouw plaatsvindt in een beperkt aantal leeftijdsgroepen in plaats van per jaar. Voor de groep tussen 40 en 53 jaar leidt de beoogde aanpassing van de lifecycle per 1-8-2025 tot een aanzienlijke stijging van het risico. Deze groep is echter nog relatief ver verwijderd van de pensioendatum en heeft in de resterende 20 tot 12 jaar nog alle mogelijkheden om mogelijke tegenvallers op te vangen en eventuele afwijkende keuzes te maken.

Vanaf circa 53 jaar bouwt de voorgestelde lifecycle in stappen af naar dezelfde allocatie van de rendementsportefeuille als nu het geval is voor de oudste leeftijdsgroep. Voor de groep van 53 tot 67 jaar zijn de verschillen van het voorgestelde beleid ten opzichte van de huidige lifecycle daarmee weer beperkter, hetgeen aansluit bij hun kortere horizon en (voor de oudste groep) de reeds ingezette afbouw naar de aankoop van een vaste uitkering.

In feite vormt het per 1 augustus 2025 voorgestelde beleid daarmee een 'tussenstap' om van de huidige lifecycle te komen tot de beoogde lifecycle per 1-1-2027, rekening houdend met de systeemtechnische beperkingen, het risico dat voortvloeit uit al te rigoureuze aanpassingen en het keuzegedrag van de deelnemers. De uitvoering van deze transitie per 1 augustus 2025 stelt Flexsecurity en de fiduciaire vermogensbeheerder tevens in staat om de benodigde transitie (met een ingeschat handelsvolume van ruim € 400 miljoen) op een tijdstip uit te voeren waarin voldoende liquiditeit in de markt beschikbaar is.

Het dilemma voor het bestuur is dat met deze 'tussenstap' niet voldaan wordt aan de maatstaven zoals die voortvloeien uit het RPO en de nieuwe risicohouding. Uit berekeningen in de ALM-studie is gebleken dat dit verschil niet voortvloeit uit het noodgedwongen gebruik van tien leeftijdsgroepen, want ook met grotere leeftijdscohorten kan in principe aan de maatstaven van de risicohouding worden voldaan. De reden dat in de 'tussenfase' de maatstaven niet gehaald worden, is dat de risico-afbouw vanaf 53 jaar niet voldoet aan de maatstaven die gelden voor de nieuwe risicohouding. In de onderstaande grafiek wordt dit verschil inzichtelijk gemaakt:



Door de 'tussenstap' wijkt de weging naar zakelijke waarden vanaf circa 53 jaar negatief af van de weging in de RPO-lifecycle, waardoor op totaalniveau niet wordt voldaan aan de maatstaven die passen bij de nieuwe risicohouding. Het bestuur beschouwt deze (tijdelijke) afwijking als de minst slechte optie waarmee voor circa 82% van de (gewezen) deelnemers (tot 53 jaar) in één keer de stap naar de nieuwe RPO-lifecycle wordt gemaakt en waarin voor een relatief kleine groep van circa 18% met specifieke belangen en voorkeuren het bestaande beleid grotendeels wordt voortgezet.

Het alternatief zou zijn om per 1 augustus 2025 voor alle leeftijden in één keer de overstap te maken naar de maatstaven van de RPO-lifecycle, weliswaar gebruik makend van de tien beschikbare leeftijdsgroepen. Uit de ALM-studie is gebleken dat het technisch mogelijk is om met een dergelijke lifecycle te voldoen aan de maatstaven voor de nieuwe risicohouding. Het bestuur beschouwt dit echter als een onwenselijke optie omdat op die manier voor de oudste deelnemers kort voor de pensioendatum sprake zou zijn van een zeer ingrijpende wijziging van het beleggingsbeleid, zonder dat het fonds zelf in staat is om de daarbij behorende uitkering te verzorgen. Daarnaast blijken veel pensionerende deelnemers op dit moment de voorkeur te geven aan een vaste uitkering. Het bestuur acht die consequentie op de korte termijn en voor de relatief korte periode van de tussenstap zwaarder wegend dan het belang van het realiseren van de maatstaven die samenhangen met de RPO-lifecycle voor de groep van 53 jaar en ouder.

6.7 Aanpassingen in het beleggingsbeleid vanaf 2027

Het uitgangspunt is dat de administratie van Flexsecurity vanaf 1-1-2027 wordt uitgevoerd in het Festina-systeem, waarin het mogelijk is om de allocaties per jaarlaag vast te stellen, keuzemogelijkheden te bieden en uitkeringen uit te voeren. In die situatie zal Flexsecurity de stap zetten naar de volledige RPO-lifecycle, zoals eerder weergegeven. Daarmee wordt vanaf dat moment volledig voldaan aan de maatstaven. Dat betekent voor de deelnemers tot 53 jaar nauwelijks een wijziging, maar voor de deelnemers van 53 jaar en ouder een aanzienlijke wijziging van de allocatie naar de rendementsportefeuille, oplopend tot 36%-punt verhoging van de allocatie voor de oudste leeftijdsgroep. Zoals aangegeven hangt deze wijziging samen met de aansluitende uitvoering van een variabele uitkering voor iedere (gewezen) deelnemer die vanaf dat moment de pensioenleeftijd bereikt en de daarmee samenhangende verlenging van de beleggingshorizon binnen het fonds. Als deelnemers uit deze groep de voorkeur geven aan afbouw naar een vaste uitkering, dan zullen zij voorafgaand aan deze migratie die keuze kunnen maken.

Het is echter waarschijnlijk dat de uitkeringsfase per 1-1-2027 niet direct operationeel zal zijn. Deelnemers zullen circa 6 maanden voor de pensioendatum geïnformeerd moeten worden over de uitkering en de keuzemogelijkheden die zij in dat kader hebben. Flexsecurity kan de betreffende deelnemers pas adequaat informeren op het moment dat duidelijk is dat de uitkering daadwerkelijk kan worden verstrekt. Om die reden houden we er rekening mee dat de uitkeringen en daarmee ook de aanpassingen in het beleggingsbeleid niet direct per 1-1-2027, maar in de loop van het eerste half jaar (streefdatum 1 april 2027) uitgevoerd kunnen worden. Daarmee is een beheerste migratie mogelijk. Bijkomend voordeel van een transitie van de beleggingen op een later moment dan 1-1-2027 is dat de benodigde transacties op dat moment waarschijnlijk in een meer liquide markt kunnen worden uitgevoerd.

Oudere deelnemers die na de overstap naar de variabele uitkering toch een voorkeur hebben voor een vaste uitkering, hebben de mogelijkheid om te opteren voor een lifecycle die het risico afbouwt naar het beoogde niveau voor aankoop van een vaste uitkering. Deze deelnemers zullen hier expliciet en nadrukkelijk op gewezen worden.

De conclusie van de geschetste route is dat met de voorgestelde aanpak de 'tussenstap' een periode van naar verwachting anderhalf jaar (1 augustus 2025 tot 1 april 2027) zal beslaan, waarin voor deelnemers van 53 jaar en ouder om verdedigbare redenen niet kan worden voldaan aan de maatstaven van de RPO-lifecycle. Na het doorvoeren van de aanpassingen in Festina zal voor alle leeftijden worden voldaan aan de RPO-lifecycle en de risicohouding.

6.8 Conclusie

Flexsecurity heeft op basis van een onderzoek onder de (gewezen) deelnemers en wetenschappelijke inzichten een risicohouding vastgesteld die aansluit bij de kenmerken van de belanghebbenden. Deze nieuwe risicohouding leidt voor alle leeftijdsgroepen tot een hogere allocatie van zakelijke waarden en een risico-afbouw naar een variabele uitkering. Door de vertraagde implementatie van Festina is het echter niet mogelijk om deze nieuwe risicohouding volledig te implementeren. Flexsecurity kiest ervoor om de nieuwe risicohouding op de kortst mogelijke termijn te implementeren voor de leeftijdsgroepen tot 53 jaar, waarbij een verschuiving zal plaatsvinden in de bestaande 10 leeftijdsgroepen. Voor de leeftijdsgroepen vanaf 53 jaar zal tijdelijk een afbouw van risico plaatsvinden naar het niveau dat gericht is op de aankoop van een vaste pensioenuitkering, hetgeen aansluit bij de huidige voorkeuren van de deelnemers die de pensioenleeftijd bereiken.

Vanaf het moment dat de administratie van Flexsecurity plaatsvindt binnen Festina en het fonds afwijkende beleggingskeuzes en een eigen variabele uitkering kan aanbieden, zal het beleggingsbeleid ook voor de leeftijdsgroepen vanaf 53 jaar in lijn worden gebracht met de nieuwe risicohouding. Het bestuur van Flexsecurity beschouwt deze aanpak als een zorgvuldige en evenwichtige afweging tussen de belangen van de verschillende groepen deelnemers binnen het fonds.

Omdat de wijziging van het beleggingsbeleid per 1 augustus 2025 voor Flexsecurity niet rechtstreeks voortvloeit uit de Wtp, hanteren we in de vereiste transitieberekeningen het per 1 augustus 2025 in te voeren beleid zowel voor als na de transitiedatum. Dit heeft tot gevolg dat de transitieberekeningen niet worden beïnvloed door wijzigingen in het beleggingsbeleid.

7. Uitkeringsfase

De regelgeving ten aanzien van de opdrachtaanvaarding en –bevestiging vereist dat er inzicht wordt gegeven in de gevolgen van de nieuwe pensioenregelingen en de transitie. Normaal gesproken heeft dat inzicht betrekking op zowel de opbouwfase als de uitkeringsfase van de pensioenregeling. Bij Flexsecurity ligt dat anders, omdat Flexsecurity tot heden geen pensioenen uitkeert. We hebben geen gepensioneerden op het moment van overgang naar de Wtp. Deelnemers die de in de huidige regeling de pensioenleeftijd bereiken en een pensioenkapitaal hebben opgebouwd dat boven de wettelijke afkoopgrens ligt, worden geacht een vaste of variabele pensioenuitkering aan te kopen bij een andere pensioenuitvoerder, hetgeen in de praktijk altijd een verzekeraar is. Hoewel we onze deelnemers hierbij ondersteunen door middel van de inzet van een Wft-gecertificeerde tussenpersoon, blijken veel deelnemers moeite te hebben met het maken van een passende keuze, en een keuze om die reden soms uitstellen of zelfs afstellen.

We hebben mede daarom het voornemen om na de afronding van de transitie op afzienbare termijn zelf pensioenen uit te gaan keren. Dit is echter pas mogelijk na de overgang naar het nieuwe administratiesysteem Festina en zal naar verwachting rond 1 april 2027 effectief kunnen worden gerealiseerd. Dat betekent dat de uitkeringsfase op het moment van de transitie ongewijzigd blijft en deelnemers in eerste instantie nog steeds hun pensioen elders moeten aankopen. Daarom zijn we in alle berekeningen die gemaakt zijn in het kader van de evenwichtigheid niet vooruitgelopen op onze toekomstige uitkeringsfase. De Wtp verandert voor ons namelijk in eerste instantie niets aan de uitkeringsfase. We keren nu geen pensioenen uit en zullen dat direct na de transitie naar de Wtp ook nog niet doen.

Vanwege de relevantie van de uitkeringsfase voor de pensioenregeling op de langere termijn, gaan we in dit hoofdstuk wel in op de voorgenomen wijzigingen in de uitkeringsfase en de gevolgen hiervan voor de deelnemers.

7.1 Uitkeringsfase tot 2027

Sinds de oprichting van het fonds keert Flexsecurity zelf geen (levenslange) pensioenen uit. Dat was destijds een bewuste keuze, omdat in de beginjaren er geen gepensioneerden waren en omdat het organiseren van een eigen uitkeringsfase voor een beperkt aantal gepensioneerden veel extra verplichtingen, werkzaamheden en kosten met zich mee zou brengen. Ook was de verwachting dat Flexsecurity met een eigen uitkeringsfase in het bestaande FTK-stelsel (met stevige buffereisen voor ingegane pensioenen) weinig waarde zou kunnen toevoegen voor de deelnemers ten opzichte van het commerciële aanbod van verzekeraars. Daarom werden en worden deelnemers met een pensioenkapitaal boven de afkoopgrens verzocht om een pensioenuitkering aan te kopen bij een verzekeraar naar keuze. We ondersteunen de deelnemers bij het maken van deze keuze met een specifieke website en de diensten van tussenpersoon Apple Tree, die deels op kosten van Flexsecurity worden uitgevoerd. Indien gewenst kunnen ook deelnemers met pensioenkapitalen onder de afkoopgrens (vanaf minimaal € 5.000) een pensioenuitkering aankopen. In 2024 koos 93,5% van de deelnemers voor een vaste pensioenuitkering, de resterende 6,5% maakte de keuze voor een variabele pensioenuitkering. Het gemiddelde pensioenkapitaal van de deelnemers die in 2024 een pensioenuitkering aankochten bedroeg € 27.500. Tot de overgang naar Festina zetten we deze werkwijze voort.

7.2 Uitkeringsfase vanaf 2027

Met de beoogde en verwachte overgang van de pensioenadministratie naar Festina per 1-1-2027 wordt het voor Flexsecurity mogelijk om een eigen uitkeringsfase uit te voeren. We hebben het voornemen om dat te gaan doen, ook omdat we dan in staat zijn om een uitkering aan te bieden die past bij de risicohouding van onze deelnemers en aansluit bij het beleggingsbeleid in de opbouwfase. Het aantal deelnemers met een ingaand pensioen boven de afkoopgrens stijgt jaarlijks en zal in 2027 waarschijnlijk tussen de 400 en 500 liggen. Daarmee wordt de groep ingaande pensioenen ook groot genoeg om zelf een robuuste uitkeringsfase te kunnen vormgeven en uitvoeren. Door de verbetering van de pensioenregeling vanaf 2026 en de vergrijzing van het bestand van gewezen deelnemers zal het jaarlijkse aantal pensioengerechtigden stijgen. Wij denken dat wij de dienstverlening naar onze deelnemers aanzienlijk kunnen verbeteren door zelf een pensioenuitkering aan te bieden die naadloos aansluit op het beleggings- en risicobeleid in de opbouwfase. Ook de keuzebegeleiding rondom de pensioeningang kunnen we in die situatie beter vormgeven en uitvoeren. Tot slot stelt een eigen uitkeringsfase ons ook in staat om nabestaandenpensioenen zelf uit te kunnen keren, iets waarvoor wij op dit moment noodgedwongen een verzekeraar moeten inschakelen, hetgeen aanzienlijke meerkosten met zich meebrengt.

De uitkering die Flexsecurity vanaf 2027 wil gaan aanbieden is een variabele pensioenuitkering die qua beleggingsrisico aansluit op de risicohouding in de opbouwfase. Verhoging of verlaging van de uitkering behoort gezien het variabele karakter van de uitkering tot de kenmerken, maar we onderzoeken aan de hand van een ALM-studie op welke wijze we de kans op verlagingen van de uitkering kunnen beperken. Daarbij onderzoeken we de mogelijkheden die het spreiden van rendementen en eventueel de inzet van een risicodelingsreserve daarbij kunnen bieden. Naar verwachting zal dit onderzoekstraject medio 2025 afgerond kunnen worden en kan de verdere vormgeving van de uitkeringsfase daarna ter hand worden genomen. Zoals beschreven in het voorgaande hoofdstuk inzake de risicohouding, zal het beleggingsbeleid voor de leeftijdsgroepen vanaf 53 jaar pas aangepast worden aan de variabele uitkering op het moment dat de uitkeringsfase gerealiseerd is.

Flexsecurity heeft, net als in de huidige situatie, niet de ambitie om zelf een vaste pensioenuitkering aan te bieden. Dat betekent dat deelnemers die de voorkeur geven aan aankoop van een vaste uitkering, dat nog steeds kunnen doen op de wijze die in de voorgaande paragraaf is beschreven. We zijn voornemens om ook de inzet van Apple Tree als adviseur daarbij te blijven benutten.

Indien de deelnemer besluit tot aankoop van een variabele uitkering bij Flexsecurity, zal op het moment van ingang van het pensioen een eenmalige procentuele afslag van het kapitaal plaatsvinden ter financiering van de excassokosten die vanaf dat moment door het fonds gemaakt zullen gaan worden. Het hiervoor te hanteren percentage moet nog worden vastgesteld op basis van de verwachte excassokosten en de verhouding tot de pensioenkapitalen.

7.3 Aankoop pensioenuitkering elders blijft mogelijk

Ongeacht het voornemen om vanaf 2027 een eigen uitkeringsfase uit te gaan voeren, geven we de deelnemers ook in die situatie de mogelijkheid om eigen keuzes te maken. Zo zal een deelnemer die de voorkeur geeft aan een vaste uitkering, deze vaste uitkering bij een verzekeraar kunnen aankopen. Maar ook een deelnemer die de voorkeur geeft aan een andere variant van een variabele uitkering, krijgt de mogelijkheid om dat te doen. Als een deelnemer voor de uitkeringsfase een voorkeur heeft voor bijvoorbeeld een risicovoller beleggingsbeleid dan het beleid van Flexsecurity, dan is er ook de mogelijkheid om een variabele uitkering aan te kopen bij een verzekeraar.

Flexsecurity is wettelijk niet verplicht om die keuzemogelijkheid voor een alternatieve variabele uitkering te bieden, maar heeft er geen bezwaar tegen als de deelnemer daar behoefte aan heeft. Een deelnemer die besluit om zijn pensioen bij een andere pensioenuitvoerder over te dragen, krijgt niet te maken met de bovengenoemde afslag voor de excassokosten en zal zijn volledige pensioenkapitaal overdragen aan de verzekeraar van zijn keuze. Uiteraard zullen door de verzekeraar wel kosten worden berekend in de aan te kopen uitkering, die berekend zullen worden in het voorstel voor de pensioenaankoop van de verzekeraar.

7.4 Conclusie

Vanaf het moment dat de administratie van Flexsecurity plaatsvindt binnen Festina en het fonds afwijkende beleggingskeuzes en een eigen variabele uitkering kan aanbieden, zal het beleggingsbeleid ook voor de leeftijdsgroepen vanaf 53 jaar in lijn worden gebracht met de nieuwe risicohouding. Deelnemers die met pensioen gaan behouden de mogelijkheid om op de pensioendatum te kiezen voor een variabele of een vaste uitkering bij een andere pensioenuitvoerder. Het bestuur van Flexsecurity beschouwt deze aanpak als een zorgvuldige en evenwichtige afweging tussen de belangen van de verschillende groepen deelnemers binnen het fonds.

8. Evenwichtigheid

In dit hoofdstuk gaan we in op de weging van de evenwichtigheid van de nieuwe pensioenregelingen en van het invaren naar de nieuwe pensioenregelingen. De sociale partners hebben in het transitieplan hun oordeel gegeven over de evenwichtigheid, maar het bestuur van het pensioenfonds heeft een zelfstandige plicht om een eigen oordeel uit te spreken en eventueel maatregelen te nemen om de evenwichtigheid te waarborgen.

8.1 Evenwichtigheidskader

Zowel de sociale partners als het pensioenfonds zijn ervoor verantwoordelijk dat de genomen besluiten en de uitvoering van de transitie in hun totaliteit evenwichtig zijn en dat betrokkenen niet onevenredig benadeeld worden bij de overgang naar het nieuwe stelsel. Het pensioenfonds moet de evenwichtigheid van de maatregelen en de effecten van de transitie gestructureerd beoordelen en onderbouwen. Een evenwichtigheidskader geeft daarvoor een houvast dat in het proces van de opdrachtaanvaarding sturing en ondersteuning biedt. In het evenwichtigheidskader hebben we de principes vastgelegd die we hanteren bij de beoordeling van de evenwichtigheid en vertalen we deze zo concreet mogelijk door naar kwantitatieve en kwalitatieve maatstaven. Voor de volledige inhoud van het evenwichtigheidskader verwijzen we naar het gelijknamige document, onderstaand worden de principes en maatstaven samengevat.

Door het evenwichtigheidskader consequent toe te passen en het gevolgde proces hierbij goed vast te leggen bouwen we ook een transparant dossier op. Dit helpt voor de consistentie en uitlegbaarheid van besluiten en bij het beheersen van eventuele juridische risico's. Het evenwichtigheidskader zal niet in alle situaties een zwart/wit antwoord geven, maar het biedt een handvat voor een gestructureerde discussie rondom de evenwichtige vormgeving en de onderbouwing van de besluitvorming.

8.1.1 Evenwichtigheidsprincipes

Om een brug te slaan tussen enerzijds onze missie, visie en strategie en anderzijds de kwantitatieve en kwalitatieve maatstaven die we hanteren bij de toetsing van de evenwichtigheid in het kader van de transitie naar de Wtp, hebben we als vertrekpunt negen zogenaamde 'evenwichtigheidsprincipes' geformuleerd. Deze principes geven invulling aan de manier waarop we aankijken tegen de beoordeling van evenwichtigheid en plaatst de te maken afwegingen in perspectief. Onderstaand worden deze evenwichtigheidsprincipes benoemd en toegelicht.

1. We beoordelen de gevolgen van de transitie in historisch perspectief

Bij het beoordelen van de gevolgen van de transitie kijken we nadrukkelijk ook naar waar we vandaan komen. De door ons uitgevoerde pensioenregelingen zijn in de huidige situatie niet per definitie evenwichtig. We betrekken de evenwichtigheid in de huidige pensioenregelingen bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie zelf en van de toekomstige situatie. Daarom hebben we bij de beoordeling van de evenwichtigheid oog voor het opheffen van onevenwichtigheden uit het verleden en het beter in balans brengen van de nieuwe regelingen.

2. Onze deelnemers behouden wat ze opgebouwd hebben

Alle (gewezen) deelnemers van Flexsecurity hebben tot de transitiedatum een individueel pensioenvermogen opgebouwd. Ons uitgangspunt is dat deze individuele pensioenvermogens toebehoren aan de deelnemers en dat er geen sprake kan zijn van herverdeling van deze persoonlijke pensioenvermogens. Daarom moeten de individuele pensioenvermogens van alle deelnemers na de transitie minimaal gelijk zijn aan de situatie voor de transitie.

3. We houden rekening met de kenmerken van de sector en onze deelnemers

De uitzend- en payrollsector kenmerkt zich door overwegend korte dienstverbanden en een groot verloop onder deelnemers. Slechts een klein deel van de deelnemers heeft een jarenlange en consistente pensioenopbouw. Daarom houden we bij de beoordeling van de evenwichtigheid rekening met deze kenmerken en veronderstellen we een beperkte mate van onderlinge solidariteit onder onze deelnemers.

4. De lusten en lasten van de transitie moeten zo eerlijk en transparant mogelijk verdeeld worden onder onze belanghebbenden

Het is onmogelijk om de pensioentransitie voor alle betrokkenen volledig neutraal vorm te kunnen geven. De veranderingen in het pensioensysteem leiden onvermijdelijk tot veranderende vooruitzichten. Dat kan leiden tot toedeling van collectieve gelden aan specifieke groepen, maar ook tot extra bijdragen vanuit de werkgever om de transitie voor alle betrokkenen op een acceptabele wijze mogelijk te maken. We zijn duidelijk als het gaat om de verdeling van de voor- en nadelen die hierbij voor specifieke groepen deelnemers aan de orde zijn. Daarom beoordelen we de evenwichtigheid mede aan de hand van de bijdragen die alle belanghebbenden leveren en de transparantie die we hierover kunnen geven aan onze deelnemers.

5. We proberen concrete nadelen van de transitie zoveel als mogelijk te compenseren

We kijken kritisch naar de gevolgen van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Waar we zien dat bepaalde groepen een aantoonbaar en onevenredig nadeel leiden, proberen we hiervoor een adequate compensatie te bieden, al of niet daarbij financieel ondersteund door de werkgever. Daarom zijn we bereid om een deel van ons collectieve fondsvermogen beschikbaar te stellen voor adequate compensatiemaatregelen.

6. We houden rekening met de relatieve en absolute consequenties van de besluitvorming

Flexsecurity heeft grote aantallen deelnemers met veelal kleine pensioenvermogens. Bij het beoordelen van de maatregelen rond evenwichtigheid laten we ons niet uitsluitend leiden door procentuele gevolgen van maatregelen. Een maatregel die relatief gezien grote gevolgen kan hebben, kan in absolute termen een beperkt belang hebben. Anderzijds kunnen maatregelen met een relatief kleine procentuele omvang voor individuele deelnemers een grote waarde hebben. Daarom kijken we bij de beoordeling van de gevolgen van de transitie niet alleen naar de procenten, maar ook naar de Euro's.

7. We zijn bereid om kleine concessies te doen op gebied van evenwichtigheid om een uitlegbare en uitvoerbare pensioenregeling te realiseren

Eenvoud en duidelijkheid zijn kernbegrippen die voortvloeien uit onze missie, visie en strategie. Het is van groot belang dat onze pensioenregelingen goed uitvoerbaar en uitlegbaar zijn. Daarom zijn we bereid om beperkte concessies te doen ten aanzien van de evenwichtigheid om onze regelingen uitlegbaar en uitvoerbaar te houden.

8. *We beoordelen niet alleen op basis van gemiddelden*

De voorgeschreven berekeningen in het kader van evenwichtigheid gaan uit van gemiddelde deelnemers, gemiddelde hoogte van pensioenkapitalen en gemiddelde salarissen. Bij de beoordeling van de evenwichtigheid kijken we ook naar afwijkingen, zoals deelnemers met een langere duur van deelname of hogere dan wel lagere salarissen. Daarom onderzoeken we de gevolgen van de maatregelen ook aan de hand van maatmensen met afwijkende kenmerken voor wie we de gevolgen van de transitie doorrekenen.

9. *We blijven ons gezond verstand gebruiken*

Het lijkt er soms op dat rekensommen en -formules het antwoord moeten geven op alle vragen omtrent evenwichtigheid. Los van al die rekenarij vinden we het belangrijk dat we ook met gezond verstand kijken naar de gevolgen van de transitie. Daarom laten we ons bij de beoordeling van de evenwichtigheid niet alleen maar leiden door de uitkomst van rekensommen, maar nemen we ook onze eigen observaties mee in de beoordeling.

8.1.2 Kwantitatieve maatstaven

De volgende stap in de concretisering van het evenwichtigheidskader betreft de kwantificering van de maatstaven, voor zover dat mogelijk en realistisch is. Omdat de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel gecombineerd wordt met een gelijktijdige sterke inhoudelijke verbetering van de pensioenregeling voor uitzendkrachten, proberen we de verschillende oorzaken van de veranderingen van elkaar te onderscheiden. Als pensioenuitvoerder hebben we geen invloed op de veranderingen die de wetgever en de cao-partijen in de uitzendsector aan de werkgever en aan het pensioenfonds opleggen. Voor de beoordeling van de evenwichtigheid richten we ons daarom primair op de elementen waarop onze sociale partners en wij als uitvoerder zelf invloed op kunnen uitoefenen.

In het kader van de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie en de nieuwe regelingen hanteren we de volgende maatstaven:

Fase	Onderwerp	Maatstaf
Transitie	Opgebouwde pensioenvermogens	Vermogens moeten na transitie minimaal gelijk blijven (100%)
Transitie	Kosten compensatieregeling actieve deelnemers	Kosten compensatieregeling mogen voor het fonds niet hoger zijn dan 10% van resterende fondsvermogen na afslag van de wettelijk verplichte voorzieningen en reserves
Transitie	Kosten aanpassingen arbeidsongeschikte deelnemers	Kosten voor het fonds mogen niet hoger zijn dan 20% van het resterende fondsvermogen na afslag van de wettelijk verplichte voorzieningen en reserves
Transitie	Vrij beschikbaar fondsvermogen	Fondsvermogen wordt evenredig verdeeld onder alle deelnemers op basis van opgebouwd vermogen
Transitie	Pensioenverwachting	Conform bandbreedtes voor de pensioenverwachting zoals bepaald door Flexsecurity
Transitie	Bruto profijt wettelijk	Conform bandbreedtes voor het op wettelijke basis berekende bruto profijt zoals bepaald door Flexsecurity

Transitie	Bruto profijt aangepast	Conform bandbreedtes voor het op aangepaste basis berekende bruto profijt zoals bepaald door Flexsecurity
Nieuwe regeling	Verhouding tussen bruto en netto premie	Minimaal 80% van bruto premie wordt gebruikt voor de opbouw van de pensioenvermogens
Nieuwe regeling	Risicodekking arbeidsongeschiktheid	Maximaal 5% van de bruto premie wordt gebruikt als premie voor de risicodekking voor arbeidsongeschiktheid
Nieuwe regeling	Risicodekking overlijden	Maximaal 10% van de bruto premie wordt gebruikt als premie voor de risicodekking vooroverlijden

De sociale partners hebben in het transitieplan vier doelstellingen ten aanzien van de transitie benoemd, te weten:

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

De realisatie van deze doelstellingen wordt in hoge mate weerspiegeld in de maatstaven die Flexsecurity hanteert voor de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie. Voor de eerste twee doelstellingen geldt dat deze direct vertaald zijn naar gehanteerde maatstaven. De vierde transitiedoelstelling, te weten het vormen en in stand houden van adequate voorzieningen en reserves, is niet direct terug te vinden in de gehanteerde maatstaven, maar vloeit deels voort uit regelgeving en is deels te herleiden tot de maatstaven ten aanzien van risicodekkingen en de verdeling van premie.

8.1.3 Kwalitatieve maatstaven

Voor de aspecten van de transitie die zich minder eenvoudig in concrete getallen laten vangen, is het van belang om de maatstaven zo concreet mogelijk te duiden. Daarbij spelen begrippen als zorgvuldigheid en betrouwbaarheid een belangrijke rol.

Fase	Onderwerp	Maatstaf
Transitie	Onevenwichtigheden uit het verleden	Onevenwichtigheden in de toedeling van het beschikbare fondsvermogen zijn acceptabel wanneer daarmee onevenwichtigheden uit het verleden op een acceptabele wijze kunnen worden geëlimineerd.
Transitie	Kosten van de overgang naar het nieuwe stelsel	Kosten voor de overgang worden in redelijkheid gedragen door alle belanghebbenden.
Transitie	Compensatie	Compensatie voor individuele deelnemers moet ook bij afwijkingen van de gemiddelde verblijfsduur acceptabel uitvallen.
Transitie	Vorrangsregels	Uitwerking van de voorrangsregels wordt in samenhang met andere transitie-effecten gezien en moet proportioneel zijn.
Nieuwe regeling	Solidariteit	Solidariteit beperkt zich tot de onderdelen van de pensioenregelingen waarin een meerwaarde voor alle betrokkenen aanwezig is.

Nieuwe regeling	Uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid	Uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid van de nieuwe regeling en de overgangsmaatregelen wegen zwaarder dan specifieke individuele belangen.
-----------------	-----------------------------------	---

8.2 Evenwichtigheid van de nieuwe regelingen

De nieuwe pensioenregeling voor uitzendkrachten is qua aard van de regeling sterk vergelijkbaar met de huidige pensioenregelingen, maar wijkt op inhoudelijke aspecten juist weer flink af. Doordat de sociale partners in de uitzendsector ervoor gekozen hebben om de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel samen te laten vallen met een sterke inhoudelijke verbetering van de pensioenregeling, wordt het zicht op de effecten van de transitie bemoeilijkt. Daarom toetsen we de evenwichtigheid van de nieuwe regelingen en de evenwichtigheid van de transitie afzonderlijk. In deze paragraaf bespreken we de evenwichtigheid van de nieuwe regelingen.

8.2.1 Toetsing aan kwantitatieve maatstaven

Van de tien kwantitatieve maatstaven zijn er drie die betrekking hebben op de nieuwe regelingen. Deze kwantitatieve maatstaven hebben betrekking op de verdeling van de bruto premie over de verschillende onderdelen van de pensioenregeling. De kwantitatieve grenzen zijn door het bestuur op een zodanig niveau bepaald dat voorkomen wordt dat de aanwending van de premie onevenwichtig uitpakt. Onderstaand wordt per maatstaf bepaald in hoeverre de nieuwe regelingen hieraan voldoen.

Verhouding tussen bruto en netto premie

De maatstaf in het evenwichtigheidskader is dat minimaal 79% van de bruto premie wordt gebruikt voor de opbouw van de pensioenvermogens. In het nieuwe uitzendpensioen is de verhouding tussen de netto en bruto premie 20,0% / 23,4%, hetgeen neerkomt op een percentage van 85,5% dat wordt aangewend voor de spaarpremie voor de deelnemers. Daarmee blijft het verschil tussen bruto en netto premie ruim boven de gestelde ondergrens.

In het Payrollpensioen is de verhouding op basis van de premies in 2025 13,4% / 16,9% = 79,3%. Daarmee valt de verhouding tussen bruto en netto premie in het Payrollpensioen binnen de maatstaf.

Risicodekking arbeidsongeschiktheid

De maatstaf is dat maximaal 5% van de bruto premie wordt gebruikt als premie voor de risicodekking voor arbeidsongeschiktheid. Volgens de uitwerking in paragraaf 5.3.1 bedraagt de bijdrage voor de risicodekking arbeidsongeschiktheid in het Uitzendpensioen 0,2% ten opzichte van 23,4% bruto premie. De verhouding tussen beide bedraagt daarmee 0,2% / 23,4% = 0,9% en is daarmee ruim binnen de gestelde maatstaf van 5%. Deze lage kosten worden veroorzaakt doordat in het nieuwe Uitzendpensioen het uitlooprisko in de arbeidsongeschiktheidsdekking niet langer verzekerd is.

In het Payrollpensioen bedraagt de verhouding volgens paragraaf 5.3.2 0,7% / 16,0% en komt daarmee op 4,1%. Omdat de regeling in het Payrollpensioen wel het uitlooprisko dekt, liggen de relatieve kosten voor de risicodekking arbeidsongeschiktheid hoger dan in het Uitzendpensioen. Desondanks ligt deze verhouding nog altijd binnen de kwantitatieve maatstaf.

Risicodekking overlijden

De maatstaf is dat maximaal 10% van de bruto premie wordt gebruikt als premie voor de risicodekking voor overlijden. Volgens de uitwerking in paragraaf 5.3.1 bedraagt de premie voor de risicodekking overlijden in het nieuwe Uitzendpensioen 1,6% ten opzichte van 23,4% bruto premie. De verhouding tussen beide bedraagt daarmee $1,6\% / 23,4\% = 6,8\%$. Ondanks de sterke verbetering van de nabestaandendekking voor vrijwel alle deelnemers blijven de kosten ruim binnen de gestelde maatstaf van 10%.

In het Payrollpensioen is de impact van de (aangepaste) risicodekking voor overlijden een stuk groter aangezien de totale premie lager is. Volgens paragraaf 5.3.2 bedragen de relatieve kosten van deze dekking $1,6\% / 16,9\% = 9,5\%$ en blijven daarmee eveneens binnen de gehanteerde maatstaf.

In paragraaf 5.4 wordt ook ingegaan op de procentuele verhouding tussen de uitvoeringskosten en de totale premie. Hoewel deze verhouding niet als een maatstaf voor de transitie is benoemd in het evenwichtigheidskader, vindt het bestuur dat er grenzen gesteld moeten worden aan het kostenpercentage voor de uitvoering van de nieuwe regelingen. De laatste jaren schommelt dit percentage meestal tussen de 5% en 6% van de door werkgevers en werknemers betaalde premie. Door de sterke stijging van de premie die we in de nieuwe pensioenregeling zullen ontvangen, neemt het kostenpercentage af. We verwachten in 2026 ongeveer 3% van de premie te besteden aan de pensioenbeheerkosten, hetgeen procentueel gezien dus een halvering ten opzichte van de huidige situatie betekent. Daarmee hebben we een vergelijkbaar kostenpercentage als de meeste andere pensioenfondsen in Nederland, hetgeen voor het bestuur als aanvaardbaar en evenwichtig wordt beschouwd.

8.2.2 Toetsing aan kwalitatieve maatstaven

Van de zes kwalitatieve maatstaven zijn er twee die betrekking hebben op de nieuwe regelingen. De grenzen voor kwalitatieve maatstaven zijn moeilijker te trekken dan de cijfermatige grenzen voor kwantitatieve maatstaven. Daarom geeft het bestuur een onderbouwing van het oordeel omtrent de evenwichtigheid. Onderstaand wordt per maatstaf bepaald en onderbouwd in hoeverre de nieuwe regelingen hieraan voldoen.

Solidariteit

De maatstaf is dat solidariteit zich beperkt tot de onderdelen van de pensioenregelingen waarin een meerwaarde voor alle betrokkenen aanwezig is. Aan dat uitgangspunt wordt in beide regelingen voldaan, omdat (meer dan) 80% van de bruto premie aangewend wordt voor de verhoging van de individuele pensioenvermogens. Daarmee blijft eventuele solidariteit beperkt tot de financiering van de risicoverzekeringen, buffervorming en uitvoeringskosten. In het Uitzendpensioen wordt voor genoemde componenten 16,5% van de bruto premie aangewend en in het Payrollpensioen 20,7%. Het grootste deel van deze componenten bestaat uit premies voor de risicoverzekeringen, die het bestuur in beide regelingen als een uitlegbare en verdedigbare vorm van solidariteit tussen deelnemers ziet. De overweging hierbij is dat de verzekerde risico's op individuele basis niet of nauwelijks te verzekeren zijn, dan wel tegen veel hogere premies zouden moeten worden verzekerd. De gedwongen collectiviteit en solidariteit maken in beginsel een betaalbare verzekering voor alle deelnemers mogelijk, ook als ze daar zelf niet voor zouden kiezen.

De grenzen aan de solidariteit die hierbij gesteld worden, vloeien met name voort uit de omvang en impact van de risicoverzekeringen ten opzichte van de pensioenregeling als

geheel. Zo zal het voor deelnemers zonder partner of kinderen moeilijk uitlegbaar zijn wanneer een aanzienlijk deel van de premie in een risicoverzekering voor overlijden wordt gestopt waar de deelnemer zelf op grond van zijn privésituatie geen aanspraak kan maken. Naast de door Flexsecurity gestelde kwantitatieve grens van maximaal 10% van de premie moet ook de verhouding tot andere componenten van de pensioenregeling hierbij in aanmerking worden genomen. Uit de uitgevoerde gevoeligheidsanalyses is gebleken dat de premie voor de risicoverzekering voor overlijden sterk afhankelijk is van de renteontwikkeling. Een flinke rentedaling kan de premie sterk doen oplopen. In de afspraken van de sociale partners in de uitzendsector is afgesproken dat de minimale netto premie voor de deelnemers 20% bedraagt en dat, indien de premie niet toereikend is om risicopremies te financieren, dit in principe leidt tot een verlaging van het niveau van de risicoverzekeringen. Wij vinden dit een evenwichtige maatregel die recht doet aan de beperkte mate van solidariteit binnen het pensioenfonds en de financiering daarvan.

Een belangrijke wijziging in de pensioenregeling betreft de aanpassing van de risicoverzekering voor arbeidsongeschiktheid in het Pluspensioen. In de huidige regeling wordt circa 10% van de bruto premie gebruikt voor de risicoverzekering voor arbeidsongeschiktheid. Jaarlijks blijken de kosten van de nieuwe instroom aan arbeidsongeschikten desondanks hoger dan voorzien en worden er steevast negatieve resultaten gerealiseerd op arbeidsongeschiktheid. Op basis van cijfers van het UWV blijken uitzendkrachten een drie keer zo grote kans te hebben om in de WIA te belanden in vergelijking met werknemers die loondoorbetaling bij ziekte ontvangen van een werkgever. Het grootste probleem is daarbij de verblijfstijd in de regeling. Waar de 'gewone' actieve deelnemers van Flexsecurity gebruikelijk een periode van actieve deelname van enkele maanden tot 1,5 jaar hebben, blijven arbeidsongeschikte deelnemers met premievrijstelling in veel gevallen tot de pensioenleeftijd 'hangen' als actieve deelnemers. Gemiddeld genomen is dat een periode van zo'n 20 jaar. Hierdoor nemen het aantal en hun procentuele aandeel van de arbeidsongeschikten in de totale populatie jaarlijks toe. Inmiddels was eind 2024 7,4% van de actieve deelnemers in het Pluspensioen arbeidsongeschikt en hun aandeel is jaarlijks stijgend. Naast het hoge aandeel in de premie leidt het grote aandeel van de arbeidsongeschikten ook tot incidentele tegenvallers, bijvoorbeeld in geval van rentedalingen en bij wijzigingen van de regeling (zoals het opschuiven van de pensioenleeftijd).

Het bestuur heeft de afgelopen jaren consequent bij Randstad Groep Nederland en de ondernemingsraden aangedrongen op aanpassing van deze regeling, die afwijkt van de door StiPP uitgevoerde regeling, omdat de solidariteit in deze verzekering naar de mening van het bestuur te ver was doorgeschoten en niet uitlegbaar was naar de andere deelnemers. De besluitvorming van de sociale partners van Flexsecurity om in het nieuwe Uitzendpensioen te conformeren aan de wijze waarop StiPP de regeling voor arbeidsongeschikten toepast, doet recht aan deze verzoeken en zorgt er tevens voor dat Flexsecurity het nieuwe Uitzendpensioen kan uitvoeren tegen de premies die ook door StiPP gehanteerd worden. Omdat de sociale partners evenwichtige afspraken gemaakt hebben ten aanzien van de deelnemers in het Pluspensioen die reeds arbeidsongeschikt of ziek zijn op het moment van de transitie, wordt op een evenwichtige wijze invulling gegeven aan de overgang naar een regeling inzake arbeidsongeschiktheid die past bij het niveau van solidariteit dat door Flexsecurity als evenwichtig wordt beschouwd.

Ook de uitvoeringskosten kennen aspecten van solidariteit. De mate van solidariteit wordt vooral bepaald doordat de actieve deelnemers een procentuele bijdrage van hun premie leveren aan de kosten, maar deze kosten veelal in euro's worden bepaald en aan het fonds worden berekend. Deelnemers met hoge premies betalen op die manier een hoge bijdrage aan deze kosten en zijn daarmee solidair met de deelnemers met lage premies en/of een korte duur van deelname. Het bestuur acht deze mate van solidariteit evenwichtig en passend bij het uitvoeringsmodel van pensioenfondsen, temeer daar de procentuele omvang van de uitvoeringskosten in de nieuwe regeling ongeveer gehalveerd wordt.

Een solidariteitselement in het huidige Pluspensioen betreft de premiesolidariteit die terug te vinden is in de leeftijdsafhankelijke premiestaffel. Hoe ouder de deelnemer is, hoe hoger de inleg. Jonge deelnemers betalen in het huidige Pluspensioen hun inleg vrijwel volledig zelf door middel van de leeftijdsonafhankelijke werknemersbijdrage. Oudere deelnemers betalen dezelfde werknemersbijdrage, maar ontvangen een inleg die vele malen hoger kan zijn dan die van de jongste deelnemers. Gebruikelijk wordt deze premiesolidariteit gerechtvaardigd vanuit de stelling dat jongere deelnemers weliswaar nadeel ondervinden van deze systematiek, maar op latere leeftijd zelf ook profiteren van deze solidariteit. Gezien de gemiddeld korte duur van actieve deelname aan de pensioenregelingen van Flexsecurity gaat deze algemene stelling in ons geval echter niet op; generatiesolidariteit werkt binnen ons fonds gebruikelijk maar één kant op.

Met de invoering van het nieuwe Uitzendpensioen wordt deze premiesolidariteit beëindigd. Het bestuur is van mening dat de nieuwe regeling, waarin iedere deelnemer ongeacht leeftijd dezelfde procentuele premie betaalt én dezelfde procentuele inleg ontvangt, beter passend is bij de kenmerken van onze deelnemers, meer recht doet aan de belangen van alle deelnemers en daarmee evenwichtig is, zeker ten opzichte van de huidige regeling van het Pluspensioen.

Uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid

De maatstaf is dat de uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid van de nieuwe regeling en de overgangsmaatregelen zwaarder wegen dan specifieke individuele belangen. De nieuwe regeling voor het Uitzendpensioen kenmerkt zich door een sterke vereenvoudiging omdat de bestaande twee regelingen worden samengevoegd in één regeling en de inleg voor alle leeftijden gelijk getrokken wordt door middel van de leeftijdsonafhankelijke premie. Deze wijzigingen maken de regelingen beter uitvoerbaar, de aanlevering van gegevens minder foutgevoelig en vereenvoudigen de communicatie over de regeling. Ook de uitlegbaarheid van de regeling verbetert sterk. De doelstelling om een zo groot mogelijk deel van de bruto premie ten goede te laten komen aan de individuele pensioenvermogens doet recht aan de belangen van de betrokkenen en maakt een transparante communicatie en verantwoording mogelijk. Daarmee wordt de uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid van het Uitzendpensioen sterk verbeterd. In het Payrollpensioen zijn de wijzigingen zeer beperkt van aard en speelt deze maatstaf geen rol.

Het nadeel van de overgang naar het Uitzendpensioen zit vooral bij de oudere deelnemers in het Pluspensioen, die als gevolg van de transitie geconfronteerd zullen worden met een verlaging van de inleg, zeker bij een langdurige voortzetting van de deelname. De compensatiemaatregelen die hiervoor door de sociale partners getroffen zijn, zijn echter naar de mening van het bestuur passend en evenwichtig en voldoen daarmee als tegenwicht voor de nadelen die de vereenvoudiging van het Uitzendpensioen met zich meebrengt.

8.2.3 Overige overwegingen ten aanzien van evenwichtigheid

In de beoordeling van de evenwichtigheid van de nieuwe regelingen komen drieevenwichtigheidsprincipes duidelijk naar voren. Ten eerste de beoordeling van de gevolgen van de transitie in historisch perspectief. De overgang naar de nieuwe pensioenregelingen biedt de kans om drie onevenwichtigheden uit de bestaande regelingen te elimineren:

1. In het huidige Basispensioen is het door StiPP bepaalde verschil tussen bruto en netto premie zo klein dat de uitvoeringskosten voor deze regeling grotendeels betaald worden uit het premieoverschot dat wordt gerealiseerd in het Pluspensioen. Met de uniformering van de regeling voor het Uitzendpensioen wordt deze onbedoelde subsidiëring tussen de huidige regelingen beëindigd.
2. Met de nieuwe afspraken rond de risicodekking inzake arbeidsongeschiktheid komt een einde aan de onevenwichtige premieverdeling in het Pluspensioen met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en komen de lasten en waarde van deze risicodekking in verhouding tot de waarde van de pensioenregeling voor de gemiddelde deelnemer.
3. Met de overgang van de leeftijdsafhankelijke staffelpremie in het Pluspensioen naar een leeftijdsonafhankelijke premie in het nieuwe Uitzendpensioen komt een eind aan de vergaande premiesolidariteit die niet past bij de kenmerken van de deelnemerspopulatie.

Bij deze overwegingen speelt een tweede principe een belangrijke rol, dat is dat we rekening houden met de kenmerken van de sector en onze deelnemers. Die kenmerken komen er vooral op neer dat er overwegend sprake is van korte dienstverbanden en korte duur van actieve deelname. De beperking van de diverse vormen van solidariteit die naar voren komt in de bovengenoemde aanpassingen past beter bij de kenmerken van de deelnemerspopulatie. Dat geldt ook voor de keuze van sociale partners voor de flexibele premieregeling.

Het derde principe dat een rol speelt, betreft de bereidheid om kleine concessies op het gebied van evenwichtigheid te doen om een uitlegbare en uitvoerbare pensioenregeling te realiseren. Zoals aangegeven in de vorige subparagraaf, accepteren we dat een compensatieregeling niet in alle individuele gevallen volledig toereikend zal zijn om de gevolgen van de overgang naar een beter uitvoerbare en uitlegbare regeling te realiseren. De ondergrens die we daaraan stellen wordt gewaarborgd door de afspraken die over compensatie zijn gemaakt en in de volgende paragrafen worden toegelicht.

8.3 Evenwichtigheid van de transitie

De transitie naar de nieuwe regelingen vormt, anders dan bij de meeste andere pensioenfondsen, voor Flexsecurity slechts een beperkte breuk met het verleden. De aard van de regelingen blijft ongewijzigd en de in het verleden opgebouwde pensioenen blijven in beginsel zowel qua aard als qua hoogte ongewijzigd. Deze combinatie maakt de transitie bij Flexsecurity eenvoudiger te beoordelen qua evenwichtigheid. Anderzijds zijn er wel degelijk veranderingen die voor individuele deelnemers grote gevolgen kunnen hebben, en het is de taak van het bestuur om erop toe te zien dat ook daar sprake is van een evenwichtige aanpak en resultaten. In deze paragraaf gaan we in op de evenwichtigheid van de transitie

naar de nieuwe regelingen aan de hand van de daartoe bepaalde kwantitatieve en kwalitatieve maatstaven en principes.

8.3.1 Toetsing aan kwantitatieve maatstaven

Er zijn zeven kwantitatieve maatstaven vastgelegd in het transitiekader die betrekking hebben op de transitie. Onderstaand bespreken we deze maatstaven en beoordelen we de toepassing ervan op basis van de meest recente gegevens en berekeningen. Daarbij zal er sprake zijn van andere gegevens en uitkomsten dan de sociale partners destijds bij het opstellen van het transitieplan hadden vastgesteld. Dit wordt veroorzaakt door het verstrijken van de tijd (de berekeningsdatum van Flexsecurity ligt op 31-12-2024 en daarmee een jaar later dan die van sociale partners) en door voortschrijdend inzicht (de berekeningen die in opdracht van de sociale partners zijn uitgevoerd blijken niet in alle gevallen volledig te zijn geweest). Dit leidt tot verschillen in uitkomsten die in deze paragraaf nader worden toegelicht.

Uitgangspunten bij berekeningen

Voorafgaand aan de toetsing aan de kwantitatieve maatstaven is het belangrijk om enkele uitgangspunten te benoemen die het bestuur heeft gehanteerd bij het uitvoeren van de berekeningen die ten grondslag liggen aan de beoordeling. Deze uitgangspunten zijn impliciet al eerder benoemd in deze opdrachtaanvaarding en worden hier nog eens expliciet vastgelegd:

1. We gaan bij de uitgevoerde berekeningen uit van een ongewijzigd beleggingsbeleid. Zoals toegelicht in het hoofdstuk over de risicohouding en het beleggingsbeleid, zijn we voornemens om per 1 augustus 2025 het beleggingsbeleid aan te passen op grond van de nieuw bepaalde risicohouding. Ook wanneer er geen transitie in het kader van de Wtp zou zijn, of wanneer we deze transitie op een later moment zouden doen, zouden we deze aanpassing in het beleggingsbeleid doorvoeren. Anders dan 'traditionele' pensioenfondsen voeren we al jaren een leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid op basis van een lifecycle uit dat we regelmatig aanpassen aan de nieuwe inzichten. Daarmee staan de wijzigingen in het beleggingsbeleid los van de transitie naar de Wtp en daarom hebben deze wijzigingen (die op een eerder moment plaatsvinden) in onze berekeningen ook geen effect op de transitie. Dat betekent dat in de berekeningsresultaten geen effecten van verwachte resultaten van een ander beleggingsbeleid zijn meegenomen. Het bestuur vindt deze aanpak duidelijk, aangezien hierdoor de feitelijke effecten van de aanpassingen van de regelingen naar voren komen en niet versluierd worden door de effecten van verwachte beleggingsrendementen. Ook zonder transitie zouden onze deelnemers immers dezelfde rendementen realiseren. De sociale partners hebben in het transitieplan dezelfde aanpak gevolgd en wij sluiten ons daarbij aan.
2. We gaan ervan uit dat de uitkeringsfase in eerste instantie ongewijzigd blijft. Zoals toegelicht in het hoofdstuk over de uitkeringsfase is Flexsecurity vanaf het moment van de transitie nog niet in staat om zelf pensioenuitkeringen te verzorgen. Dit zal waarschijnlijk pas vanaf april 2027 het geval zijn. Het is duidelijk dat we dan op basis van de risicohouding een variabele uitkering gaan uitvoeren, maar de details van de uitkeringsfase moeten de komende tijd nog worden ingevuld. Omdat de deelnemers die op korte termijn met pensioen gaan nog steeds een uitkering bij een verzekeraar moeten aankopen en omdat we niet kunnen rekenen met een uitkeringsfase waarvan de kenmerken nog bepaald moeten worden, vinden we het niet logisch om in de berekeningen al een voorschot te nemen op de komende

veranderingen in de uitkeringsfase. We hebben onze berekeningen daarom uitgevoerd op basis van de aanname dat de uitkering niet wijzigt als gevolg van de transitie. Dit uitgangspunt wijkt af van de berekeningen die de sociale partners destijds gemaakt hebben, aangezien destijds de aanname was dat de uitkeringsfase wel vanaf de transitie door Flexsecurity uitgevoerd zou kunnen worden. Dit leidt tot verschillen in berekeningsuitkomsten, met name voor de gewezen deelnemers.

De berekeningen die in het kader van de kwantitatieve beoordeling zijn uitgevoerd, zijn vastgelegd in het document 'Transitie-effecten 1.2 d.d. 9 mei 2025'. In dit document zijn de berekeningen uitgevoerd ten aanzien van drie van de zeven maatstaven die door de sociale partners en het bestuur zijn vastgesteld. In het evenwichtigheidskader was oorspronkelijk vastgelegd dat Flexsecurity de door de sociale partners vastgelegde bandbreedtes in het transitieplan zou hanteren. Uit de door Flexsecurity uitgevoerde berekeningen is echter duidelijk geworden dat de uitkomsten op basis van de actuele inzichten leidden tot een overschrijding van de oorspronkelijk vastgestelde bandbreedtes. De redenen voor deze overschrijdingen zijn uitgelegd in het document 'Transitie-effecten' en worden onderstaand toegelicht. Op basis van de nieuwe berekeningen en de daarbij behorende toelichting heeft het bestuur van Flexsecurity ervoor gekozen om afwijkende bandbreedtes vast te stellen waarin rekening wordt gehouden met alle relevante aspecten van de transitie en de wijziging van de regelingen. De sociale partners van Flexsecurity hebben vervolgens in een addendum bij het transitieplan d.d. 27 mei 2025 vastgelegd dat zij de door Flexsecurity bepaalde bandbreedtes overnemen. De bandbreedtes zijn vastgelegd in de bijlagen bij deze opdracht aanvaarding. Op basis van deze aangepaste bandbreedtes is de conclusie dat de uitkomsten van de berekeningen binnen de aangepaste bandbreedtes van bestuur en sociale partners blijven.

Opgebouwde pensioenvermogens

De maatstaf is dat de individuele pensioenvermogens na de transitie minimaal gelijk moeten blijven. Deze maatstaf is niet alleen door het bestuur, maar ook door de sociale partners in de uitzendsector aangegeven. Alle betrokkenen vinden het onwenselijk dat de transitie naar de Wtp zou leiden tot een herverdeling van opgebouwde pensioenkapitalen (voor zover dat juridisch al mogelijk zou zijn) en stellen derhalve als maatstaf dat de pensioenkapitalen als gevolg van de transitie niet verlaagd mogen worden.

Uit de berekeningen in paragraaf 5.3.3 wordt duidelijk dat in de basissituatie aan deze maatstaf wordt voldaan en dat er een kleine verhoging van alle pensioenvermogens van maximaal 2,1% zou kunnen plaatsvinden op het moment van de transitie. Wel is duidelijk dat de mogelijkheden om te voldoen aan deze maatstaf afhankelijk zijn van mogelijk wijzigende omstandigheden tot het transitiemoment. Een rentedaling van meer dan 1%-punt zou ertoe kunnen leiden dat niet langer aan deze maatstaf kan worden voldaan omdat er in dat geval onvoldoende middelen beschikbaar zijn om de verplichte voorzieningen en reserves te vormen uit het eigen vermogen. In die situatie zullen de sociale partners met elkaar in overleg treden over de ontstane situatie en de te nemen maatregelen.

Kosten compensatieregeling actieve deelnemers

De kosten voor de compensatieregeling voor actieve deelnemers mogen voor het fonds niet hoger zijn dan 10% van resterende fondsvermogen na afslag van de wettelijk verplichte voorzieningen en reserves. De compensatie voor oudere actieve deelnemers raakt twee principes. Enerzijds het principe dat concrete nadelen worden gecompenseerd versus anderzijds het principe dat de lusten en lasten van de transitie zo eerlijk en transparant

mogelijk worden verdeeld. Deze maatstaf vloeit tevens voort uit de transitiedoelstelling van de sociale partners dat nadelen die voortvloeien uit de transitie, gecompenseerd moeten worden. Flexsecurity vindt het verantwoord dat een deel van het beschikbare fondsvermogen wordt aangewend voor een compensatie voor het nadeel dat de gemiddelde oudere deelnemer ondervindt als gevolg van de overgang van een leeftijdsafhankelijke staffelpremie naar een leeftijdsonafhankelijke premie. Anderzijds moet deze toedeling in de ogen van het bestuur wel proportioneel zijn, reden om de omvang van de compensatie te maximaleren op 10% van het resterende fondsvermogen.

Uit de berekeningen is duidelijk geworden dat de kosten voor de compensatieregeling voor actieve deelnemers op de transitiedatum naar verwachting € 2,35 miljoen bedragen. In het transitieplan was oorspronkelijk uitgegaan van een bedrag van € 2,85 miljoen. Het fondsvermogen na afslag van de wettelijk verplichte voorzieningen en reserves (algemene reserve) bedraagt in de basissituatie € 32,877 miljoen. De kosten van de compensatie voor de actieve deelnemers bedragen daarmee 7,1% en vallen daarmee binnen de gestelde bandbreedte. Het bestuur beschouwt de aanwending van deze middelen ten behoeve van de compensatie voor oudere actieve deelnemers in de basissituatie daarmee als evenwichtig.

In een situatie waarin het eigen vermogen van het fonds op het transitiemoment lager zou zijn, wordt allereerst de toedeling van extra vermogen aan alle (gewezen) deelnemers verlaagd of geschrapt. Is dat niet voldoende, dan zal het budget voor de compensatie verlaagd worden. In beginsel vindt de transitie doorgang zolang de toe te kennen compensatie minimaal 50% van het beoogde niveau haalt. Op grond van de door de werkgever gemaakte afspraken in het transitieplan, heeft deze zich verplicht om in die situatie maximaal € 1 miljoen bij te dragen aan de financiering van de compensatie. In de situatie dat ook die bijdrage van de werkgever niet toereikend zou zijn om de genoemde 50% te halen, zal de transitie in principe geen doorgang vinden. Partijen zullen dan in overleg treden over de ontstane situatie en de te nemen maatregelen.

Kosten aanpassingen arbeidsongeschikte deelnemers

De kosten van de aanpassing van de regeling voor arbeidsongeschikte deelnemers mogen volgens deze maatstaf voor het fonds niet hoger zijn dan 20% van het resterende fondsvermogen na afslag van de wettelijk verplichte voorzieningen en reserves. De kosten van deze aanpassingen bedragen ten eerste de kosten van het ophogen van de bestaande voorziening arbeidsongeschiktheid vanwege de aanpassing van de premies en de aanpassing van het nabestaandenpensioen. Ten tweede zijn er de kosten voor de compensatie van de oudere arbeidsongeschikte deelnemers die in de nieuwe regeling een lagere premie ontvangen dan in de oude regeling.

De maximering van de bijdrage uit het beschikbare fondsvermogen in deze maatstaf ligt voor deze groep hoger dan bij de compensatieregeling voor oudere actieve deelnemers. De reden hiervoor is het feit dat de wet- en regelgeving voor een deel van deze groep afdwingt dat de nieuwe premies voor deze deelnemers hoger komen te liggen dan in het verleden. Daarnaast is het perspectief ten aanzien van de resterende verblijfsduur in het fonds voor deze groep sterk afwijkend van de deelnemers die niet arbeidsongeschikt zijn. Anderzijds zijn we van mening dat de kosten voor de aanpassingen voor deze groep deelnemers geen bovenmatig beslag mogen leggen op het beschikbare fondsvermogen, reden om de maximering op 20% te stellen. Het is in dit kader relevant dat de werkgever zich in het transitieplan verplicht heeft om 50% van deze kosten tot een maximum van € 5 miljoen bij

te dragen. Mits de kosten onder de € 10 miljoen liggen, bedragen de kosten voor het fonds dus 50% van de totale kosten.

Op basis van de uitgevoerde berekeningen zou de AO-voorziening in de basissituatie als gevolg van de transitie met € 8,468 miljoen toenemen. Daarnaast bedragen de kosten voor de compensatie van arbeidsongeschikte deelnemers € 1,210 miljoen. De totale kosten voor de aanpassingen voor arbeidsongeschikte deelnemers komen daarmee op € 9,678 miljoen in de basissituatie. Omdat de werkgever zich verplicht heeft om daarvan 50% te vergoeden, komen de kosten voor het fonds in de basissituatie uit op € 4,839 miljoen. Ten opzichte van de algemene reserve van € 32,877 miljoen bedragen de procentuele kosten in dat geval 14,7% en blijven zij daarmee binnen de gestelde maatstaf. Het bestuur beschouwt deze aanwending van de algemene middelen daarmee als evenwichtig.

Ook voor deze maatstaf geldt dat, indien er sprake is van een ingrijpende wijziging van de omstandigheden zoals een sterke rentedaling, de genoemde maatstaf onder druk kan komen te staan en dat partijen in overleg dienen te treden over eventuele aanpassing van de afspraken.

Vrij beschikbaar fondsvermogen

Deze maatstaf haakt aan bij het principe dat de lusten en lasten van de transitie eerlijk verdeeld worden. We zien geen reden om tot een andere verdeling van een eventueel vrij beschikbaar fondsvermogen te komen dan een evenredige verdeling van het beschikbare fondsvermogen over alle (gewezen) deelnemers, ongeacht de omvang van het beschikbare fondsvermogen.

Deze maatstaf kent geen ondergrens, maar heeft uitsluitend betrekking op de verdeling van een eventueel beschikbaar resterend fondsvermogen. Op het moment dat daarvan sprake is, ontvangen alle (gewezen) deelnemers een gelijke procentuele verhoging van het pensioenvermogen, hetgeen neerkomt op het hanteren van 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. Flexsecurity en de sociale partners sluiten hiermee aan bij de besluitvorming van de sociale partners in de uitzendsector en hebben 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 theoretisch gezien 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 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;
- Conform het principe dat we rekening houden met de relatieve en absolute consequenties van de besluitvorming, zou het maken van een onderscheid naar

leeftijd door toepassing van een spreidingsperiode van langer dan 1 jaar leiden tot micromanagement. Het gemiddelde pensioenkapitaal bij Flexsecurity bedraagt € 2.500 en de maximale verhoging bedraagt in de basissituatie 2,1%, hetgeen neerkomt op gemiddeld € 52,50 verhoging van het pensioenvermogen. Om daarbij nog een onderscheid aan te brengen op basis van een meerjarige spreidingstermijn komt neer op centenwerk en heeft weinig met evenwichtigheid te maken.

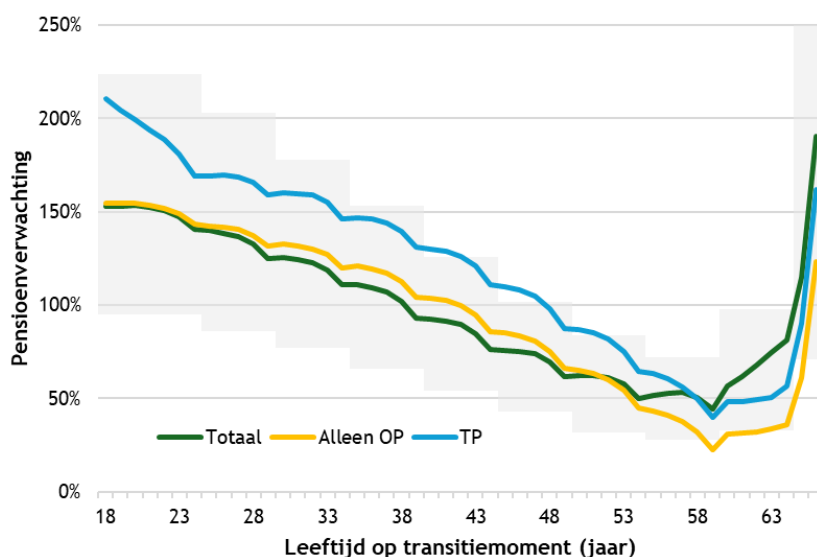
Met inachtneming van deze onderbouwing is het bestuur van mening dat toedeling van vrij beschikbaar fondsvermogen met een spreidingsperiode van 1 jaar evenwichtig en uitlegbaar is voor alle (gewezen) deelnemers.

Pensioenverwachting

De maatstaf van de pensioenverwachting is een wettelijk verplichte maatstaf. De pensioenverwachting vergelijkt de contante waarde van de uitgaande kasstromen onder FTK met de contante waarde van de uitgaande kasstromen onder Wtp. Hierbij worden voor zowel FTK als Wtp 10.000 scenario's doorgerekend. Uit deze uitkomsten worden voor zowel FTK als Wtp drie percentielen gehaald, namelijk 50% (verwacht), 95% (optimistisch) en 5% (pessimistisch). De verhouding tussen deze percentielen wordt als pensioenverwachting gepresenteerd. De contantmaking gebeurt op basis van de nominale rente. Het bestuur heeft op basis van de uitgevoerde berekeningen besloten om afwijkende bandbreedtes voor de pensioenverwachting vast te stellen, die vervolgens door de sociale partners zijn overgenomen.

Pensioenverwachting actieve deelnemers Basispensioen

In onderstaande figuur is van de maatstaf pensioenverwachting voor actieve deelnemers in de Basisregeling het 50% percentiel getoond, inclusief de door sociale partners oorspronkelijk vastgestelde bandbreedtes bij deze maatstaf. Hierbij wordt rekening gehouden met de veronderstelling dat de actieve deelnemers in het Basispensioen na maximaal een jaar deelname overgaan naar het Pluspensioen, waarin een leeftijdsafhankelijke staffelpremie van toepassing is.



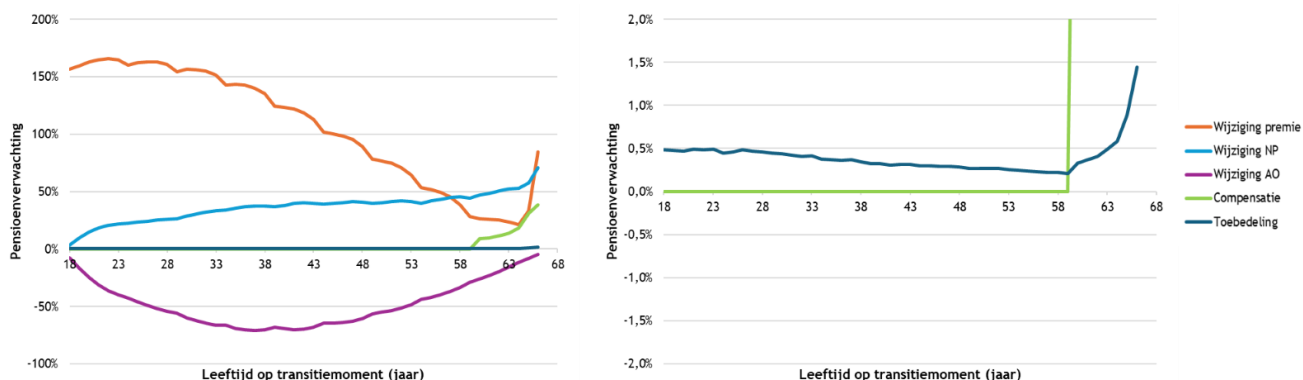
Pensioenverwachting voor actieve deelnemers in de Basisregeling. Getoond zijn het totale effect ("Totaal"), het effect op basis van het transitieplan ("TP"), een doorrekening zonder sterfte, invalidering en uitgaande waardeoverdracht ("Alleen OP") en de bandbreedte zoals vastgesteld door Flexsecurity en de sociale partners (grijze achtergrond).

Uit de figuur blijkt dat de pensioenverwachting voor actieve deelnemers in de Basisregeling positief is voor alle leeftijden. Verder valt op dat het effect voor jongere deelnemers hoger is, afloopt tot leeftijd 59 en vervolgens weer sterk oploopt. De premie-inleg is onder Wtp voor leeftijden tot 60 jaar hoger dan onder FTK, waardoor voor die groep een positieve pensioenverwachting resulteert. Bij leeftijden vanaf 60 jaar is de premie-inleg onder FTK hoger (in geval van doorstroom naar het Pluspensioen). Hiervoor wordt echter compensatie toegekend, hetgeen eveneens onderdeel is van de pensioenverwachting. Het verschil in verwachte pensioenuitkering wordt gedeeld door de verwachte pensioenuitkering onder FTK. Doordat het verschil in premie-inleg (en daarmee het verschil in verwachte pensioenuitkering) daalt met de leeftijd en de verwachte pensioenuitkering toeneemt met de leeftijd (immers hogere premie-inleg), daalt de pensioenverwachting met de leeftijd. Vanaf leeftijd 60 jaar is er sprake van een compensatie, waardoor de pensioenverwachting toeneemt. Actieve deelnemers in het Basispensioen krijgen namelijk dezelfde compensatie als actieve deelnemers in het Pluspensioen, hoewel het eerste jaar (waarin ze deelnemen aan het Basispensioen) geen sprake is van een verslechtering van premie-inleg bij overgang naar de Wtp. Ten slotte is er de uitschieter bij leeftijd 66 jaar. Het resultaat op deze leeftijd wijkt sterk af, doordat deze deelnemer niet overgaat naar het Pluspensioen. Immers, na een jaar pensioneert de deelnemer.

De vergelijking tussen de lijnen "Totaal" en "Alleen OP" varieert met de leeftijd. Voor leeftijden tot 53 jaar is het totaal-effect lager. Dit komt doordat er qua totaaleffect ook wordt gekeken naar uitgaande kasstromen als gevolg van overlijden en arbeidsongeschiktheid, hetgeen de pensioenverwachting verlaagt (door een hogere noemer in de berekening). Voor leeftijden vanaf 53 jaar is het effect omgekeerd. Dat heeft vooral te maken met het feit dat de overlijdensuitkering onder Wtp voor oudere deelnemers veel groter is.

De lijn "Alleen OP" en de lijn van de uitkomsten uit het transitieplan ("TP") hebben dezelfde vorm, maar de hoogte is afwijkend. Dit komt doordat in het transitieplan rekening werd gehouden met een lagere afslag op pensioendatum onder Wtp (t.o.v. FTK), omdat Flexsecurity voornemens is om vanaf de transitie een eigen uitkeringsfase aan te bieden. Als gevolg van systeemtechnische beperkingen is het niet mogelijk gebleken om vanaf de transitiedatum een eigen uitkeringsfase met lagere afslag aan te bieden. Als gevolg hiervan zijn deelnemers bij de ingang van het pensioen vooralsnog aangewezen op andere uitvoerders, waarbij een hogere afslag gerekend wordt. De totale resultaten van de pensioenverwachting voor de actieve deelnemers in het Basispensioen vallen binnen de door Flexsecurity hiervoor gestelde bandbreedtes (het grijs weergegeven vlak in de grafiek).

Het totale transitie-effect van de maatstaf pensioenverwachting kan worden opgedeeld naar vijf separate effecten. In de onderstaande figuur zijn de effecten onafhankelijk van elkaar getoond.



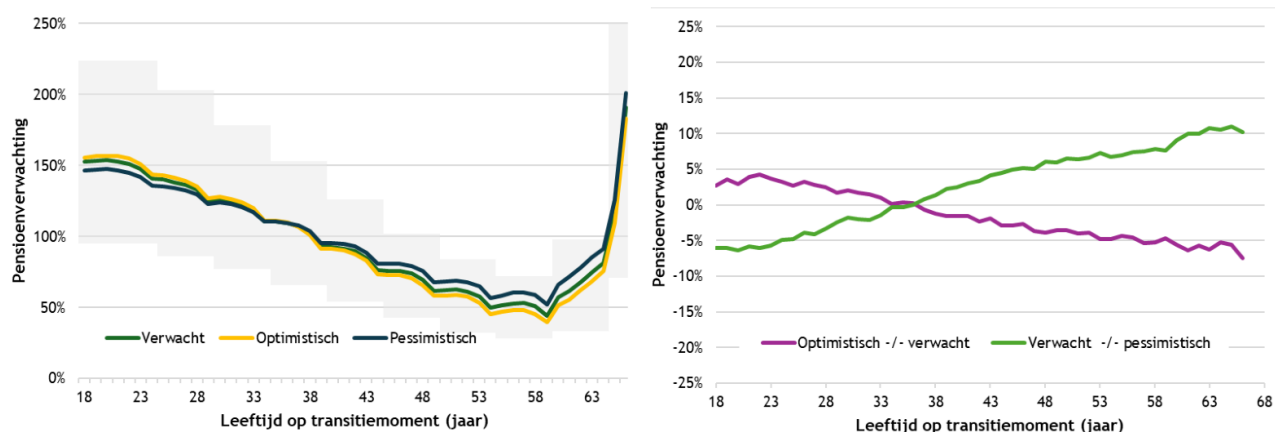
Decompositie van de pensioenverwachting voor actieve deelnemers in het Basispensioen. De totale pensioenverwachting is hierbij gesplitst naar vijf elementen. De grafiek rechts is een close-up van de grafiek links.

De resultaten laten het volgende zien:

- De wijziging van de premie-inleg leidt tot een stijging van de pensioenverwachting voor alle leeftijden. Doordat er meer premie-inleg is, nemen de verwachte uitgaande kasstromen (en daarmee de pensioenverwachting) toe. De wijziging is afhankelijk van de leeftijd. Zowel het Basispensioen onder FTK als het nieuwe Uitzendpensioen onder Wtp kennen een leeftijdsafhankelijke premie-inleg. Het leeftijdsafhankelijke effect in de grafiek wordt echter veroorzaakt doordat in de FTK-situatie de deelnemers na één jaar overgaan naar het Pluspensioen. Het Pluspensioen kent wel een leeftijdsafhankelijke premie-inleg (stijgend met de leeftijd), waardoor de stijging van de pensioenverwachting van de actieve deelnemers in het Basispensioen een leeftijdsafhankelijk patroon laat zien. De piek bij leeftijd 66 jaar wordt veroorzaakt, doordat deelnemers met die leeftijd niet overgaan naar het Pluspensioen (zij pensioneren, voordat ze overgaan).
- De wijziging van dekking nabestaandenpensioen zorgt voor een stijging van de pensioenverwachting. De berekeningsmethodiek wijzigt aanzienlijk. Onder FTK is het nabestaandenpensioen afhankelijk van de toekomstige dienstjaren en van het gehele pensioenkapitaal. Onder Wtp is het een leeftijdsafhankelijke toezegging en hangt het daarnaast af van het pensioenkapitaal op transitie moment. De stijging van de pensioenverwachting is hoger bij oudere deelnemers. Zij hebben onder FTK een lagere toezegging, omdat ze minder toekomstige dienstjaren hebben.
- De wijziging ten aanzien van arbeidsongeschiktheid leidt tot een daling van de pensioenverwachting. Er wordt onder Wtp minder vaak premievrijstelling toegekend. De hoogte van de toekenning is onder Wtp wel hoger voor de meeste leeftijden, maar het gecombineerde effect wordt gedomineerd door de lagere kans op premievrijstelling.
- De toekenning van compensatie leidt tot een hogere pensioenverwachting voor de deelnemers van 60 jaar en ouder die compensatie ontvangen. Dit aangezien de toegekende eenmalige compensatie leidt tot een stijging van het pensioenkapitaal.
- De (eventuele) toedeling van een deel van het pensioenvermogen leidt tot een stijging van de pensioenverwachting. De toedeling betreft een leeftijdsafhankelijke verhoging van de pensioenkapitalen op het transitie moment. De mate waarin de pensioenverwachting stijgt, is leeftijdsafhankelijk. Dit komt doordat de pensioenverwachting zowel wordt gevormd door het initiële pensioenkapitaal, als door toekomstige premies. Het effect van toekomstige premies overheerst bij actieve

deelnemers. Aangezien de premie-inleg stijgt met de leeftijd en de verblijftijd van deelnemers redelijk stabiel is, is het effect van toebedeling dalend met de leeftijd. Vanaf leeftijd 59 jaar is er een stijging en dat komt door hogere pensioenkapitalen en doordat de toebedeling ook wordt toegepast over het compensatiebedrag. Ten opzichte van het FTK is er door toedeling daardoor een grotere stijging dan alleen als gevolg van het uniforme toebedelingspercentage zou worden verwacht.

De weergegeven resultaten voor de pensioenverwachting zijn gebaseerd op het 50% percentiel van de pensioenverwachting. Dit wordt ook wel het "verwacht weer" genoemd. Vanuit wet- en regelgeving is het verplicht om ook het 95% percentiel ("optimistisch weer" of "goed weer") en het 5% percentiel ("pessimistisch weer" of "slecht weer") te onderzoeken. In de onderstaande figuur zijn de drie percentielen gezamenlijk getoond (linkerzijde), waarbij aan de rechterzijde het verschil tussen de twee extremen en de verwachting is getoond.

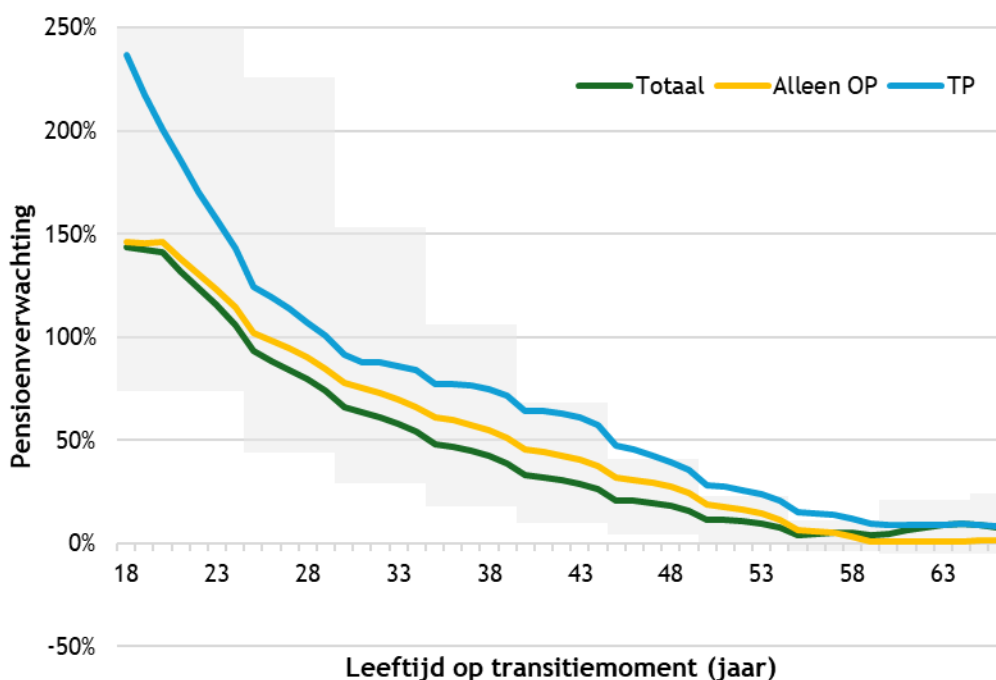


Pensioenverwachting voor actieve deelnemers in de Basisregeling bij verschillende percentielen (links): verwacht (50%), optimistisch (95%) en pessimistisch (5%). De figuur rechts toont het absolute verschil tussen de verschillende percentielen.

De verschillen tussen de goed, verwacht en slecht weer zijn minimaal. Dit wordt veroorzaakt doordat het beleggingsbeleid van Flexsecurity niet wijzigt als gevolg van de overgang naar de Wtp. De verschillende 'weersomstandigheden' zijn bedoeld om duidelijk te maken welke gevolgen een nieuw beleggingsbeleid onder de Wtp heeft ten opzichte van het beleggingsbeleid onder het FTK. Omdat Flexsecurity geen verschillend beleggingsbeleid gaat voeren als gevolg van de Wtp, zijn er ook nauwelijks verschillen tussen de verschillende scenario's. De beperkte verschillen die er zijn, hebben te maken met timing van goede en slechte rendementen in combinatie met de overgang van Basis- naar Pluspensioen. Meer toelichting hierover is te vinden in de notitie 'Transitie-effecten'.

Pensioenverwachting actieve deelnemers Pluspensioen

In onderstaande figuur wordt van de maatstaf pensioenverwachting voor actieve deelnemers in het Pluspensioen het 50% percentiel getoond, inclusief de oorspronkelijk door sociale partners vastgestelde bandbreedtes bij deze maatstaf.



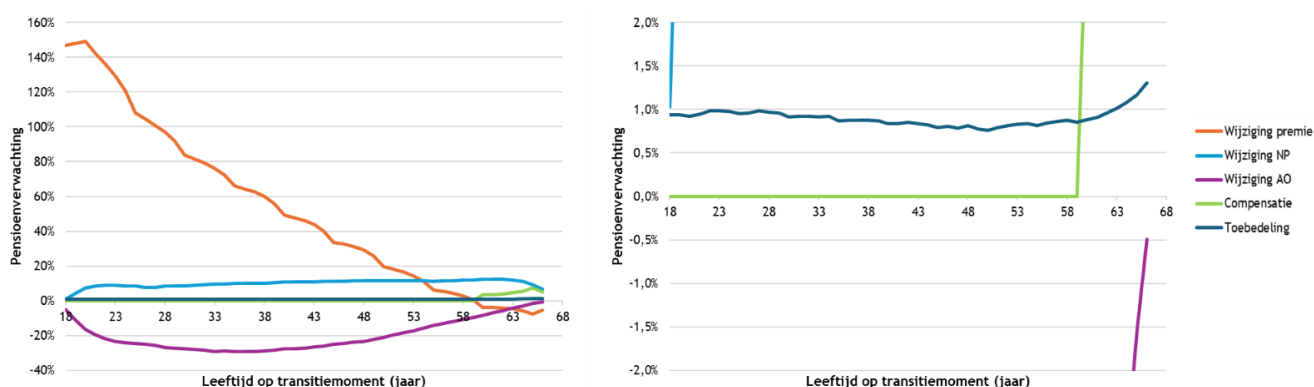
Pensioenverwachting voor actieve deelnemers in het Pluspensioen. Getoond zijn het totale effect ("Totaal"), het effect op basis van het transitieplan ("TP"), een doorrekening zonder sterfte, invalidering en uitgaande waardeoverdracht ("Alleen OP") en de bandbreedte zoals vastgesteld door Flexsecurity en de sociale partners (grijze achtergrond).

Uit de bovenstaande figuur blijkt dat de pensioenverwachting voor actieve deelnemers in het Pluspensioen positief is voor alle leeftijden. Verder valt, net als in het Basispensioen, op dat het effect voor jongere deelnemers hoger is, afloopt tot leeftijd 59 en vervolgens weer licht oploopt. De premie-inleg is onder Wtp voor leeftijden tot 60 jaar hoger dan onder FTK, waardoor een positieve pensioenverwachting resulteert. Bij leeftijden vanaf 60 jaar is de premie-inleg onder FTK hoger. Hiervoor wordt echter compensatie toegekend, hetgeen eveneens onderdeel is van de pensioenverwachting. Het verschil in verwachte pensioenuitkering wordt gedeeld door de verwachte pensioenuitkering onder FTK. Doordat het verschil in premie-inleg (en daarmee het verschil in verwachte pensioenuitkering) daalt met de leeftijd en de verwachte pensioenuitkering toeneemt met de leeftijd (immers hogere premie-inleg), daalt de pensioenverwachting met de leeftijd. Vanaf leeftijd 60 jaar is er sprake van een compensatie, waardoor de pensioenverwachting toeneemt. Als geen rekening wordt gehouden met invalidering en overlijden, is de pensioenverwachting vanaf leeftijd 59 jaar gelijk aan 0 (zie lijn "Alleen OP"), aangezien de compensatie precies de achteruitgang compenseert.

De vergelijking tussen "Totaal" en "Alleen OP" varieert met de leeftijd. Voor leeftijden tot 57 jaar is het totaaleffect lager. Dit komt doordat er qua totaaleffect ook wordt gekeken naar uitgaande kasstromen als gevolg van overlijden en arbeidsongeschiktheid, hetgeen de pensioenverwachting verlaagt (door een hogere noemer in de berekening). Voor leeftijden vanaf 58 jaar is het effect omgekeerd. Dat heeft vooral te maken met het feit dat de overlijdensuitkering onder Wtp voor oudere deelnemers veel groter is.

De lijn "Alleen OP" en de uitkomsten uit het transitieplan ("TP") hebben dezelfde vorm, maar de hoogte is afwijkend. Dit komt doordat in het transitieplan rekening werd gehouden met een lagere afslag bij aankoop van een pensioenuitkering op de pensioendatum onder Wtp (t.o.v. FTK), hetgeen met de nieuwste inzichten niet langer het geval is. De totale resultaten vallen, zoals duidelijk te zien, voor meerdere leeftijden buiten de oorspronkelijk door sociale partners gestelde bandbreedtes.

Net als bij het Basispensioen kan het totale transitie-effect van de maatstaf pensioenverwachting worden opgedeeld naar vijf separate effecten. In de onderstaande figuur worden deze vijf effecten onafhankelijk van elkaar getoond.



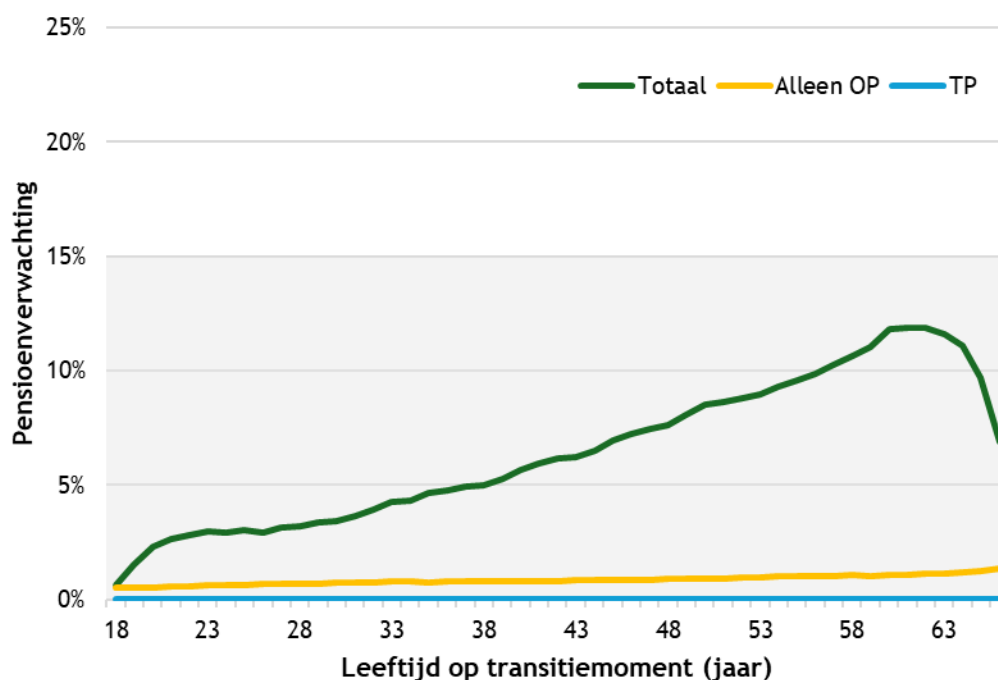
Decompositie van de pensioenverwachting voor actieve deelnemers in het Pluspensioen. Het totale wettelijk bruto-profijs-effect is hierbij gesplitst naar vijf elementen. De grafiek rechts is een close-up van de grafiek links.

De resultaten laten om dezelfde redenen een vergelijkbaar effect zien als bij de actieve deelnemers in het Basispensioen. Het verschil tussen de situatie van het Basispensioen en het Pluspensioen is dat in het Pluspensioen de overgang naar de leeftijdsonafhankelijke premie van het Uitzendpensioen direct doorwerkt in de pensioenverwachting, waar dit in het Basispensioen met een vertraging van maximaal een jaar plaatsvindt. Dit maakt voor de resultaten echter weinig uit.

De berekening voor andere percentielen (goed weer of slecht weer) is voor het Pluspensioen nog minder relevant dan voor het Basispensioen, omdat hier ook het overgangsmoment tussen beide regelingen niet meer meetelt. Voor de grafieken verwijzen we naar de notitie 'Transitie-effecten'.

Pensioenverwachting actieve deelnemers Payrollpensioen

In het Payrollpensioen zijn de wijzigingen beperkter dan in het Uitzendpensioen omdat de premie-inleg in principe niet wijzigt. Het grootste verschil met de situatie onder FTK vloeit voort uit de wijziging in de overlijdensrisicodekking. Daardoor zijn de gevolgen van de aanpassingen voor de pensioenverwachting van de actieve deelnemers ook relatief beperkt. In de onderstaande figuur wordt van de maatstaf pensioenverwachting voor actieve deelnemers in het Payrollpensioen het 50% percentiel getoond, inclusief de door Flexsecurity en de sociale partners vastgestelde bandbreedtes bij deze maatstaf.

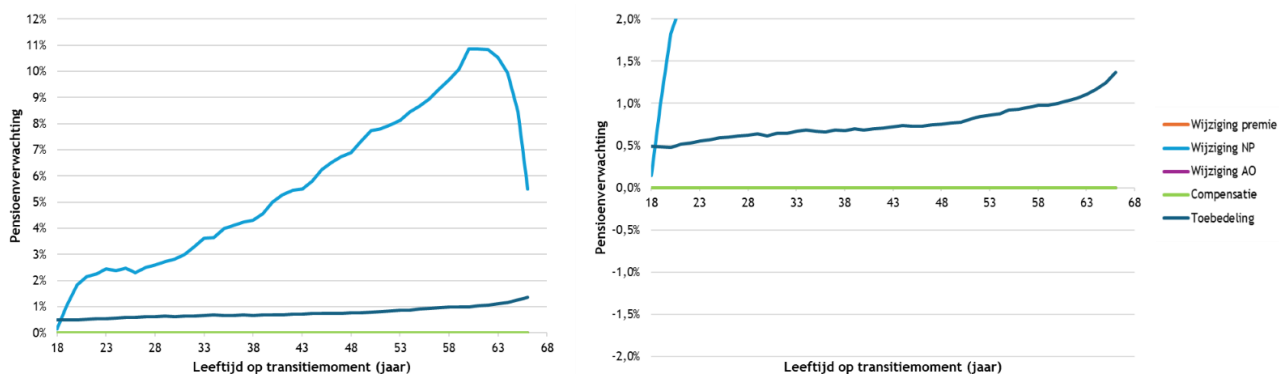


Pensioenverwachting voor actieve deelnemers in het Payrollpensioen. Getoond zijn het totale effect ("Totaal"), het effect op basis van het transitieplan ("TP"), een doorrekening zonder sterfte, invalidering en uitgaande waardeoverdracht ("Alleen OP") en de bandbreedte zoals vastgesteld door Flexsecurity en de sociale partners (grijze achtergrond).

Uit de bovenstaande figuur blijkt dat de pensioenverwachting voor actieve deelnemers in het Payrollpensioen positief is voor alle leeftijden. Verder valt op dat het effect veel beperkter is dan bij de andere groepen actieve deelnemers. De oorzaak hiervan is het feit dat de Payrollregeling nauwelijks wijzigt, in tegenstelling tot de regelingen in de uitzendsector.

De vergelijking tussen "Totaal" en "Alleen OP" varieert met de leeftijd en wordt met name gestuurd door het effect van de overlijdensdekking, zoals zal blijken uit de decompositie. De lijn "Alleen OP" en de uitkomsten uit het transitieplan ("TP") zijn verschillend. Het verschil komt door toedeling van een deel van het pensioenvermogen, waar in het transitieplan geen rekening mee is gehouden.

Het totale transitie-effect van de maatstaf pensioenverwachting kan worden opgedeeld naar de bekende vijf separate effecten. In de onderstaande figuur worden deze effecten onafhankelijk van elkaar getoond.

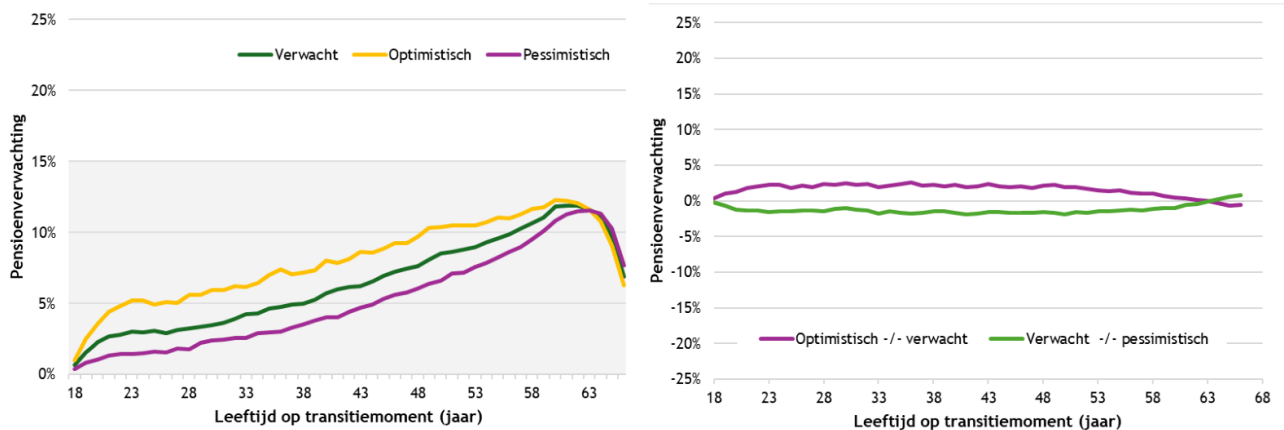


Decompositie van de pensioenverwachting voor actieve deelnemers in het Payrollpensioen. Het totale wettelijk bruto-profit-effect is hierbij gesplitst naar vijf elementen. De grafiek rechts is een close-up van de grafiek links.

De resultaten van de decompositie laten het volgende zien:

- Er is in het Payrollpensioen geen sprake van een wijziging qua premie(-inleg), zodat het effect van wijziging premie nihil is.
- De wijziging van dekking nabestaandenpensioen zorgt voor een stijging van de pensioenverwachting. Deze wijziging leidt (grotendeels) tot een stijging met de leeftijd. De reden hiervoor is dat onder FTK de toezegging gebaseerd is op toekomstige dienstjaren en onder Wtp onafhankelijk is van de dienstjaren. De oudste deelnemers kennen hierdoor de grootste toename in verzekerd nabestaandenpensioen. De afname na leeftijd 62 jaar wordt veroorzaakt doordat deze deelnemers een minder lange horizon in het fonds hebben, waardoor het effect van de risicodekking minder prominent is.
- Er is geen wijziging ten aanzien van arbeidsongeschiktheid, zodat ook deze lijn op 0% ligt.
- Er is geen sprake van toekenning van compensatie aan de deelnemers in het Payrollpensioen, waardoor ook dit effect gelijk is aan 0%.
- De (eventuele) toedeling van een deel van het pensioenvermogen leidt tot een stijging van de pensioenverwachting. De toedeling betreft een leeftijdsonafhankelijke verhoging van de pensioenkapitalen op het transitie moment. De mate waarin de pensioenverwachting stijgt, is leeftijdsafhankelijk. Dit komt doordat de pensioenverwachting zowel wordt gevormd door het initiële pensioenkapitaal, als door toekomstige premies. Het effect van toekomstige premies overheerst bij actieve deelnemers. De premie-inleg is stabiel met de leeftijd, terwijl de opgebouwde pensioenkapitalen stijgen met de leeftijd. Daardoor is het effect van de toedeling stijgend met de leeftijd.

De resultaten in de voorgaande subparagrafen zijn gebaseerd op het 50% percentiel van de pensioenverwachting, ofwel het "verwacht weer" scenario. Vanuit wet- en regelgeving is het verplicht om ook het 95% percentiel ("optimistisch weer" of "goed weer") en het 5% percentiel ("pessimistisch weer" of "slecht weer") te onderzoeken. In de onderstaande figuur zijn de drie percentielen gezamenlijk geplot (linkerzijde), waarbij aan de rechterzijde het verschil tussen de twee extremen en de verwachting is getoond.



Pensioenverwachting voor actieve deelnemers in het Payrollpension bij verschillende percentielen (links): verwacht (50%), optimistisch (95%) en pessimistisch (5%). De figuur rechts toont het absolute verschil tussen de verschillende percentielen.

De verschillen tussen de percentielen zijn beperkt en worden met name veroorzaakt door verschillen tussen scenario's qua waarde van het toegezegde nabestaandenpensioen.

Pensioenverwachting arbeidsongeschikte deelnemers

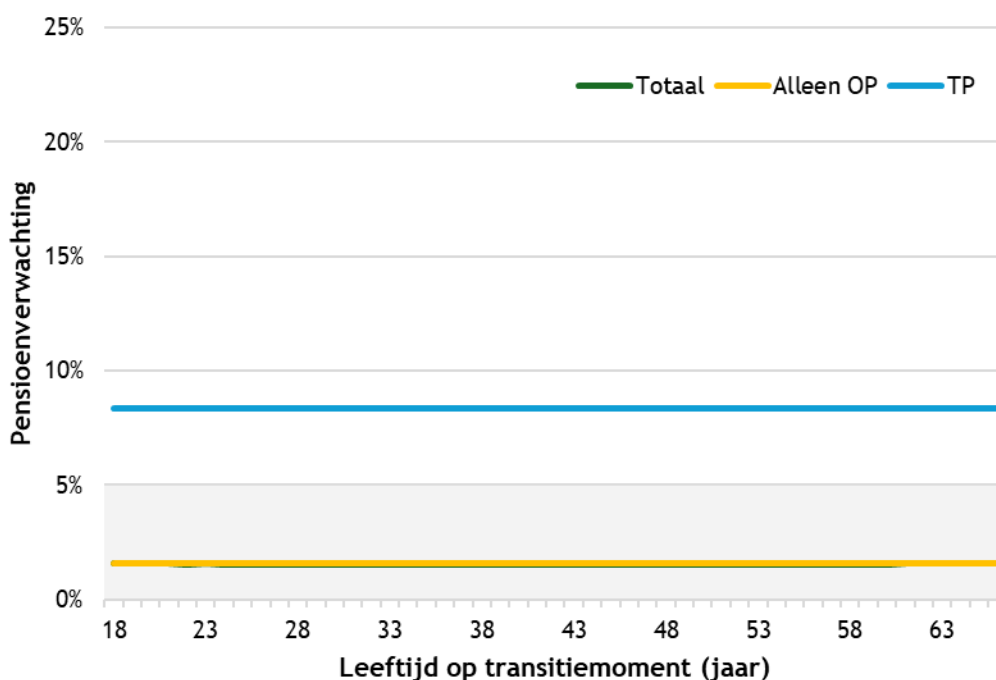
De pensioenverwachting voor arbeidsongeschikte deelnemers is afhankelijk van meerdere factoren, namelijk:

- Het actuele (leeftijdsafhankelijke) vrijstellingspercentage onder FTK;
- Het vrijstellingspercentage onder Wtp;
- Geslacht;
- Leeftijd.

Het effect voor de pensioenverwachting is voor alle leeftijden positief, maar varieert sterk tussen 0% en bijna 250%, afhankelijk van de bovengenoemde factoren. Naarmate arbeidsongeschikte deelnemers op dit moment een lager voortzettingspercentage hebben, is de verbetering als gevolg van de overgang naar de nieuwe regeling groter. Dat geldt met name voor de jongere deelnemers. De huidige voortzetting bij arbeidsongeschiktheid is namelijk niet staffelvolgend. Voor de oudere arbeidsongeschikte deelnemers leidt de overgang naar de nieuwe regeling tot kleinere verschillen en kan de overgang in eerste instantie ook tot een negatief resultaat leiden. De compensatie die in deze gevallen wordt verstrekt leidt ertoe dat in alle gevallen uiteindelijk een neutraal resultaat wordt gerealiseerd. In de notitie 'Transitie-effecten' wordt uitgebreid ingegaan op de effecten per groep, waarbij een decompositie naar de relevante elementen is gemaakt.

Pensioenverwachting gewezen deelnemers

Voor gewezen deelnemers in alle regelingen is de situatie identiek. De pensioenkapitalen worden ongewijzigd ingevaren in de nieuwe pensioenregelingen. In de berekeningen die in het basiscenario zijn gemaakt, wordt daarnaast uitgegaan van een verhoging van de individuele pensioenvermogens van alle deelnemers met zo'n 2,1%. Dit is de enige wijziging in het kader van invaren relevant is voor de gewezen deelnemers. In de onderstaande figuur wordt van de maatstaf pensioenverwachting voor gewezen deelnemers het 50% percentiel getoond, inclusief de door de sociale partners vastgestelde bandbreedtes bij deze maatstaf.



Pensioenverwachting voor gewezen deelnemers. Getoond zijn het totale effect ("Totaal"), het effect op basis van het transitieplan ("TP"), een doorrekening zonder sterfte, invalidering en uitgaande waardeoverdracht ("Alleen OP") en de bandbreedte zoals vastgesteld door Flexsecurity en de sociale partners (grijze achtergrond).

Uit de bovenstaande figuur blijkt dat de pensioenverwachting voor gewezen deelnemers positief is voor alle leeftijden. Het effect is verder constant, want er zijn geen wijzigingen qua beleidskaders die invloed hebben op de kapitaalontwikkeling van gewezen deelnemers. Het effect in pensioenverwachting wordt volledig veroorzaakt door de veronderstelde toedeling op het transitie moment en die toedeling is leeftijdsonafhankelijk. Aangezien er geen sprake is van invalideringskansen voor gewezen deelnemers en het effect van overlijden onder FTK en Wtp gelijk zijn, is het totaal effect gelijk aan het effect met alleen ontslagkansen (lijn "Alleen OP").

De lijn "Alleen OP" en de uitkomsten uit het transitieplan ("TP") zijn verschillend. Het verschil komt enerzijds door toedeling van een deel van het pensioenvermogen, waar in het transitieplan geen rekening mee is gehouden en anderzijds doordat er in de nieuwste berekeningen geen sprake is van een lagere kostenafslag op pensioendatum vanwege de verstrekking van de uitkering door het fonds, waar in het transitieplan wel rekening mee werd gehouden. De pensioenverwachting in andere percentielen wijkt niet af van het 50% percentiel. In alle gevallen is er sprake van hetzelfde beleggingsbeleid en dezelfde toedeling en dat leidt tot hetzelfde resultaat bij verwacht, goed en slecht weer.

Gevoeligheidsanalyses

In de notitie 'Transitie-effecten' wordt ingegaan op de gevoeligheid van de berekeningsresultaten voor wijzigingen in omstandigheden. Daarbij is gekeken naar de volgende wijzigingen in de omstandigheden:

- Een rentestijging of rentedaling van 1%-punt;
- Een stijging of daling van zakelijke waarden van 10%;

Daarnaast zijn de berekeningen uitgevoerd ten aanzien van deelnemers met een aanzienlijk lagere pensioengrondslag (25% percentiel uit het deelnemersbestand) met een hoog pensioenkapitaal (75% percentiel uit deelnemersbestand) en deelnemers met een hoge pensioengrondslag (75% percentiel uit deelnemersbestand) zonder pensioenkapitaal. Ook zijn de gevolgen van een aanpassing in de ontslagkansen in beeld gebracht.

Uit de uitgevoerde gevoeligheidsanalyses wordt duidelijk dat het effect van de verschillende rentescenario's zeer beperkt is voor de actieve en arbeidsongeschikte deelnemers in het Basis- en Pluspensioen. Bij deze deelnemersgroepen overheerst het effect van de sterke verhoging van de premie en is een wijziging van het renteniveau van minder belang. Voor actieve deelnemers in het Payrollpensioen is het effect groter. Bij deze variant wordt het resultaat met name veroorzaakt door de wijziging van de toezegging qua nabestaandenpensioen. Onder FTK is dit een levenslange uitkering en onder Wtp een tijdelijke uitkering. Vanwege het verschil in rentegevoeligheid tussen deze twee uitkeringsvormen, ontstaat er effect qua pensioenverwachting bij verschillende renteniveaus.

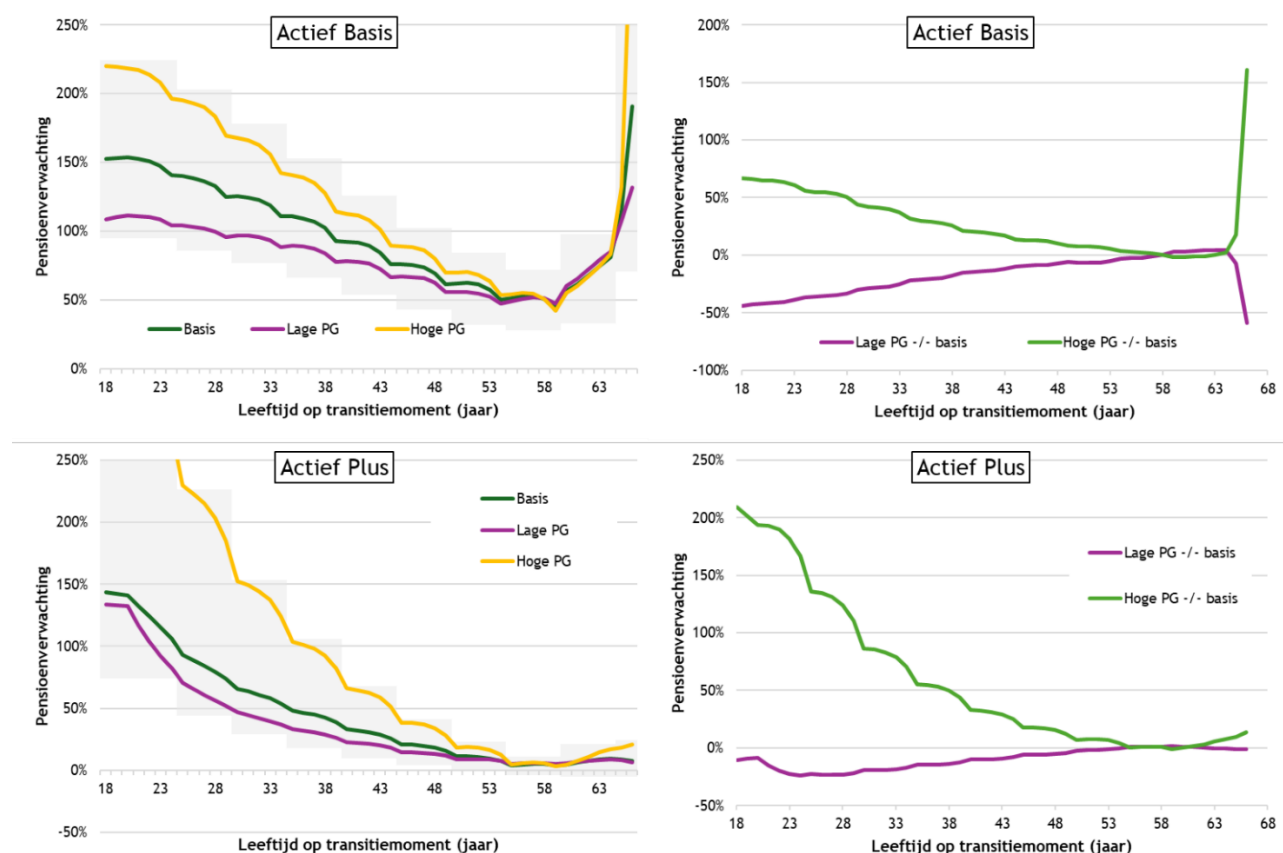
Het effect voor gewezen deelnemers wordt bepaald door de balans van het fonds op het transitiemoment. In geval van een rentedaling met 100 basispunten is er relatief minder pensioenvermogen beschikbaar voor toedeling aan de (gewezen) deelnemers. Deze toedeling is dan 0,6%, waar het in de basisvariant 2,1% is en in de variant met rentestijging 3,1%. Het verschil in toedeling vertaalt zich rechtstreeks naar de procentuele stijging van de pensioenverwachting.

Een schok van 10% in de zakelijke waarden kort voor de transitie heeft eveneens beperkte gevolgen voor de pensioenverwachting. Als gevolg van de gewijzigde financiële uitgangspositie in de balans leidt een dergelijke schok tot een verhoging of verlaging van de toedeling voor alle (gewezen) deelnemers:

- 2,1% in de basisvariant;
- 2,3% bij een positieve schok op zakelijke waarden; en
- 1,8% bij een negatieve schok op zakelijke waarden.

De wijziging in toedelingspercentages vertaalt zich direct naar de pensioenverwachting voor de gewezen deelnemers. Bij de actieve deelnemers is er een zeer beperkt effect, veroorzaakt door enerzijds de gewijzigde toedeling, maar vooral door een andere verhouding tussen startkapitaal en toekomstige premies. Alle grafieken zijn te vinden in de notitie 'Transitie-effecten'.

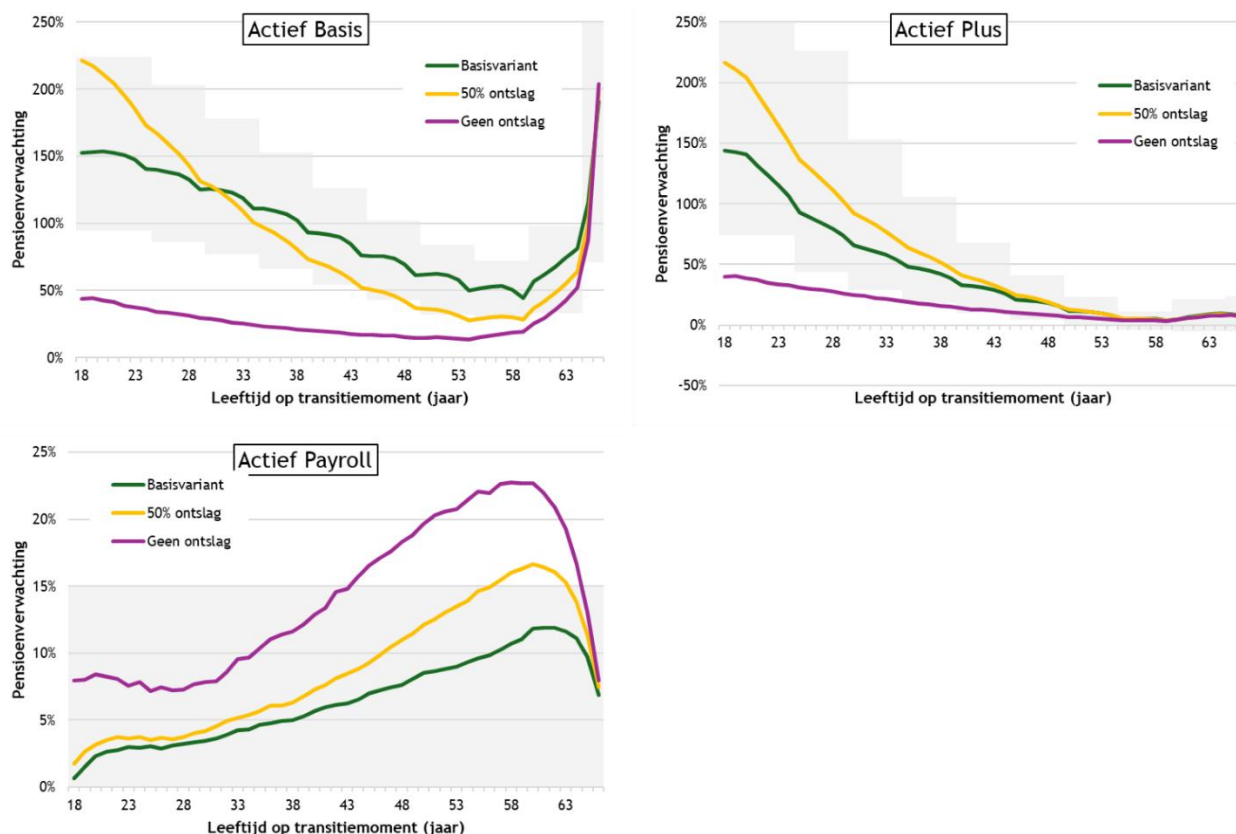
Anders dan de effecten van economische scenario's leiden de effecten van afwijkende deelnemerskenmerken voor actieve deelnemers wel tot aanzienlijke verschillen met de uitkomsten voor de maatmensen op basis van het 50%-percentiel. In de onderstaande grafieken worden de effecten weergegeven voor de afwijkende maatmensen.



Effect van deelnemerskenmerken op de pensioenverwachting. Voor actieve deelnemers uit het Basis- (boven) en Pluspensioen (onder) zijn doorrekeningen gemaakt met de basiskkenmerken, als ook met een lage pensioengrondslag (i.c.m. een hoog pensioenkapitaal) en een hoge pensioengrondslag (i.c.m. geen pensioenkapitaal). De figuren rechts tonen de absolute verschillen ten opzichte van de berekening met basiskkenmerken.

Voor deelnemers met een lage pensioengrondslag en een hoog kapitaal (de paarse lijnen in de grafieken) valt de pensioenverwachting aanzienlijk lager uit dan voor de maatmens. Er is nog altijd voor alle leeftijden sprake van een verbetering van de pensioenverwachting, maar deze valt zeker voor jongere actieve deelnemers aanzienlijk lager uit. Voor deelnemers met een hoge grondslag (en zonder kapitaal) geldt het omgekeerde, voor hen valt de verwachting aanzienlijk positiever uit, zeker op jongere leeftijden. Alle uitkomsten liggen binnen de vastgestelde bandbreedtes.

Een aanpassing in de ontslagkansen heeft eveneens duidelijke gevolgen voor de pensioenverwachting van de actieve deelnemers. De ontslagkansen voor de maatmensen zijn gebaseerd op feitelijke data en zijn daarmee realistische inschattingen voor de uitzendsector. Er zijn echter ongetwijfeld ook deelnemers die lagere ontslagkansen hebben en dus langere tijd opbouwen in de nieuwe regeling. Lagere ontslagkansen leiden tot een langere duur van leeftijdsonafhankelijke premie-inleg in het nieuwe Uitzendpensioen en daarmee kleinere verschillen ten opzichte van de premiestaffel in het Pluspensioen. Onderstaand wordt de pensioenverwachting getoond in de situaties dat de ontslagkansen zouden halveren en indien er in het geheel geen rekening wordt gehouden met ontslagkansen (iedere deelnemer blijft actief tot de pensioendatum).



Effect van ontslagkansen op de pensioenverwachting. Voor actieve deelnemers uit het Basis- (linksboven) Plus (rechtsboven) en Payrollpensioen zijn doorrekeningen gemaakt o.b.v. het standaarduitgangspunt, een verlaging van ontslagkansen met 50% en geen ontslagkansen.

Uit de figuur wordt duidelijk dat de veronderstelling van lagere of geen ontslagkansen leidt tot een forse verlaging van de pensioenverwachting, met uitzondering van de oudste groepen op het transitiemoment die een compensatie ontvangen. Iedere actieve deelnemer die op het transitiemoment onder de 60 jaar is, ontvangt de compensatie niet. Desondanks is in alle gevallen nog altijd sprake van een positieve pensioenverwachting. De verlaging van de ontslagkansen leidt wel tot een pensioenverwachting die in veel gevallen buiten de vastgestelde bandbreedtes ligt.

Conclusies ten aanzien van de pensioenverwachting

Op basis van de uitgebreide berekeningen van de pensioenverwachting voor de verschillende groepen deelnemers in uiteenlopende situaties komt het bestuur tot de conclusie dat de effecten van de transitie voor de pensioenverwachting in alle gevallen positief zijn. De mate van afwijking ten opzichte van de pensioenverwachting in de huidige regelingen wordt sterk bepaald door het effect van de premie in de nieuwe regeling, die in het Uitzendpensioen aanzienlijk hoger ligt. Voor de oudere en arbeidsongeschikte deelnemers voor wie de premie in de nieuwe regeling lager uitvalt wordt een compensatie verstrekt die in de meeste gevallen adequaat zal zijn. De effecten van de feitelijke transitie van de opgebouwde kapitalen zijn het duidelijkst bij de gewezen deelnemers en blijven beperkt tot een kleine verhoging op basis van een toedeling van het resterend fondsvermogen. In afwijkende situaties, zoals voor deelnemers met een lagere pensioengrondslag of een langere verblijfsduur, zijn de effecten voor de pensioenverwachting lager dan voor de gemiddelde deelnemer, maar nog altijd positief.

Flexsecurity heeft zeer beperkte mogelijkheden om het resultaat van de pensioenverwachting te beïnvloeden. De ontwikkeling van de pensioenverwachting vloeit grotendeels voort uit de voorgeschreven kenmerken van de verplicht gestelde nieuwe regeling voor het Uitzendpensioen met een wettelijk voorgeschreven leeftijdsonafhankelijke premie. Ongeacht wat het bestuur daarvan zou vinden, zijn er geen mogelijkheden om hier een andere uitwerking aan te geven. Ook een herverdeling van opgebouwde kapitalen in het kader van invaren behoort niet tot de mogelijkheden en ziet het bestuur overigens niet als wenselijk. Een herverdeling van kapitalen bij invaren zou leiden tot een verlaging van kapitalen voor bepaalde groepen deelnemers, hetgeen in strijd is met één van de evenwichtigheidsprincipes en de uitgangspunten van de sociale partners. De enige 'knop' waar het pensioenfonds aan kan draaien is de compensatie die bekostigd wordt uit het fondsvermogen. Op basis van de uitkomsten van de berekeningen concluderen we dat de compensatie effectief is en voldoet aan de doelstellingen. Tegelijkertijd is de constatering dat de compensatie niet voor iedere individuele deelnemer volledig zal zijn, zeker wanneer deelnemers aanzienlijk langer in dienst blijven dan gebruikelijk. Het opschroeven van de compensatie in een poging om dat doel na te streven zou echter een te groot beslag leggen op de beschikbare middelen en de solidariteit binnen het fonds. Ook zou dit voor een potentieel grote groep kunnen leiden tot overcompensatie, hetgeen evenmin als wenselijk wordt beschouwd. We vinden dat de compensatie en daartoe vastgelegde afspraken over een eventuele financiering van een deel van de compensatie door de werkgever tegemoet komen aan de belangen van alle belanghebbenden en dat hiermee het juiste evenwicht is bereikt tussen doelstelling, kosten en principes.

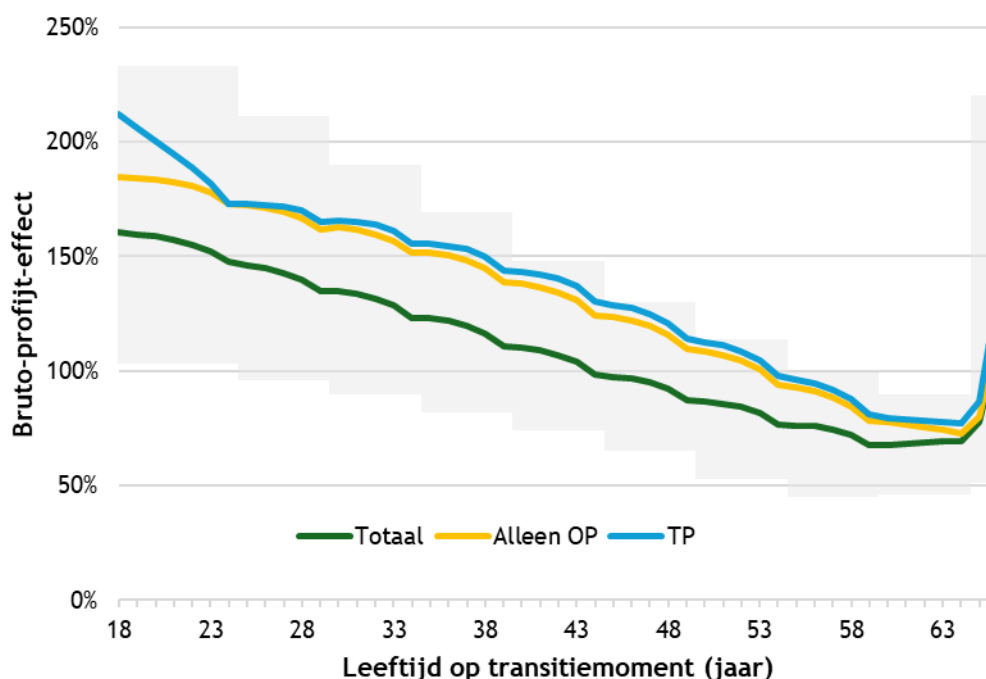
Wettelijk bruto-profijt

De maatstaf van de het wettelijk bruto profijt is, net als de pensioenverwachting, een wettelijk verplichte maatstaf. Het wettelijk bruto-profijt vergelijkt de contante waarde van de totale premie onder FTK (huidige regeling) met de contante waarde van de totale premie onder Wtp (nieuwe regeling). De totale premie is hierbij bepaald als optelsom van de door werkgever en werknemer gezamenlijk betaalde premies. Het verschil in de contante waarde van de totale premie wordt afgezet tegen de contante waarde van de pensioenuitkering onder FTK. De contantmaking gebeurt op basis van de nominale rente. Het bestuur heeft op basis van voortschrijdend inzicht bandbreedtes voor het wettelijk bruto-profijt vastgesteld die afwijken van de in eerste instantie door de sociale partners vastgelegde bandbreedtes. De sociale partners hebben zich vervolgens besloten deze aangepaste bandbreedtes over te nemen.

Wettelijk bruto-profijt is alleen relevant voor deelnemers voor wie in de toekomst premie wordt betaald. Dat betekent dat er alleen voor actieve deelnemers een wettelijk bruto-profijt kan worden vastgesteld. Voor gewezen deelnemers en arbeidsongeschikte deelnemers wordt geen premie betaald en kan dus ook geen wettelijk bruto-profijt worden bepaald.

Wettelijk bruto-profijt actieve deelnemers Basispensioen

In de onderstaande figuur wordt het wettelijk bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in het Basispensioen getoond, inclusief de door de sociale partners vastgestelde bandbreedtes bij deze maatstaf.



Wettelijk bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in het Basispensioen. Getoond zijn het totale effect ("Totaal"), het effect op basis van het transitieplan ("TP"), een doorrekening zonder sterfte, invalidering en uitgaande waardeoverdracht ("Alleen OP") en de bandbreedte zoals vastgesteld door Flexsecurity en de sociale partners (grijze achtergrond).

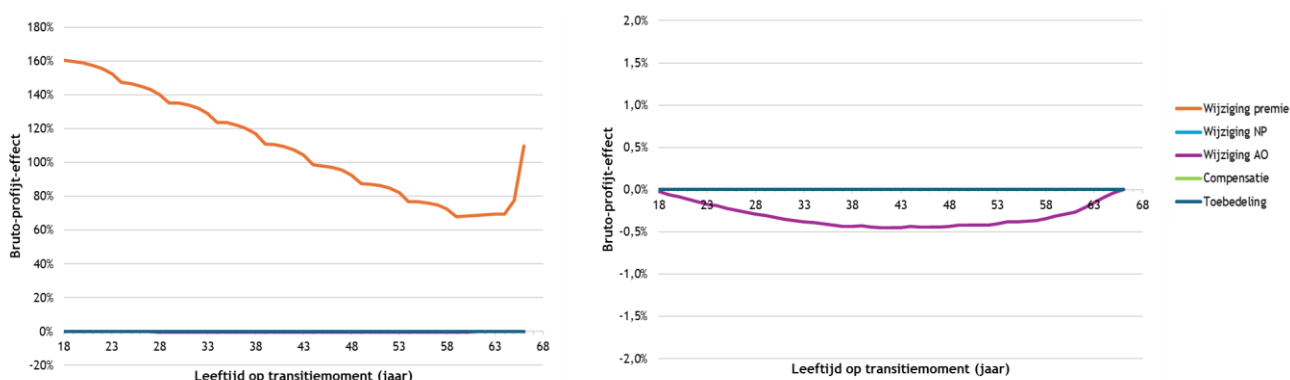
Uit de figuur blijkt dat het wettelijk bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in het Basispensioen positief is voor alle leeftijden. Verder valt op dat het effect voor jongere deelnemers hoger is, afloopt tot leeftijd 58 en vervolgens bij leeftijd 66 een piek vertoont.

Vanwege de systematiek van de huidige pensioenregelingen is de veronderstelling dat de actieve deelnemer in het Basispensioen (met een leeftijdsafhankelijke premie) na maximaal een jaar deelname doorstroomt naar het Pluspensioen, waarin een leeftijdsstaffel gehanteerd wordt. De (betaalde) premie is onder Wtp aanzienlijk hoger dan onder FTK, waardoor een positief bruto-profijt-effect resulteert. Het verschil in (betaalde) premie wordt gedeeld door de verwachte pensioenuitkering onder FTK. Aangezien de verwachte pensioenuitkering toeneemt met de leeftijd (immers hogere premie-inleg in het Pluspensioen), daalt het bruto-profijt-effect met de leeftijd. Uitzondering hierop is de leeftijd 66 jaar. Het resultaat op deze leeftijd wijkt af, doordat deze deelnemers niet overgaan naar

het Pluspensioen met een voor die leeftijd hogere premie. Op dat moment bereiken deze deelnemers immers de pensioenleeftijd.

De lijn van het "Totaal" wettelijk bruto-profijt-effect ligt lager dan de lijn die destijds in het transitieplan was vastgesteld. Dat komt doordat er bij het totale effect ook rekening wordt gehouden met kasstromen vanwege overlijden (ingaaand nabestaandenpensioen) en toekenning van premievrijstelling in geval van arbeidsongeschiktheid. Daar was in het transitieplan destijds geen rekening mee gehouden. De totale resultaten vallen binnen de door Flexsecurity en de sociale partners vastgestelde bandbreedtes.

Het bruto-profijt effect voor actieve deelnemers in het Basispensioen is sterk leeftijdsafhankelijk en komt op het eerste gezicht weinig evenwichtig over. Het is daarom goed om te kijken naar een decompositie van de factoren die bijdragen aan dit effect. Het totale transitie-effect van de maatstaf wettelijk bruto-profijt kan worden opgedeeld naar vijf separate effecten. In de onderstaande figuur worden deze effecten onafhankelijk van elkaar getoond.



Decompositie van het wettelijk bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in het Basispensioen. Het totale wettelijk bruto-profijt-effect is hierbij gesplitst naar vijf elementen. De grafiek rechts is een close-up van de grafiek links.

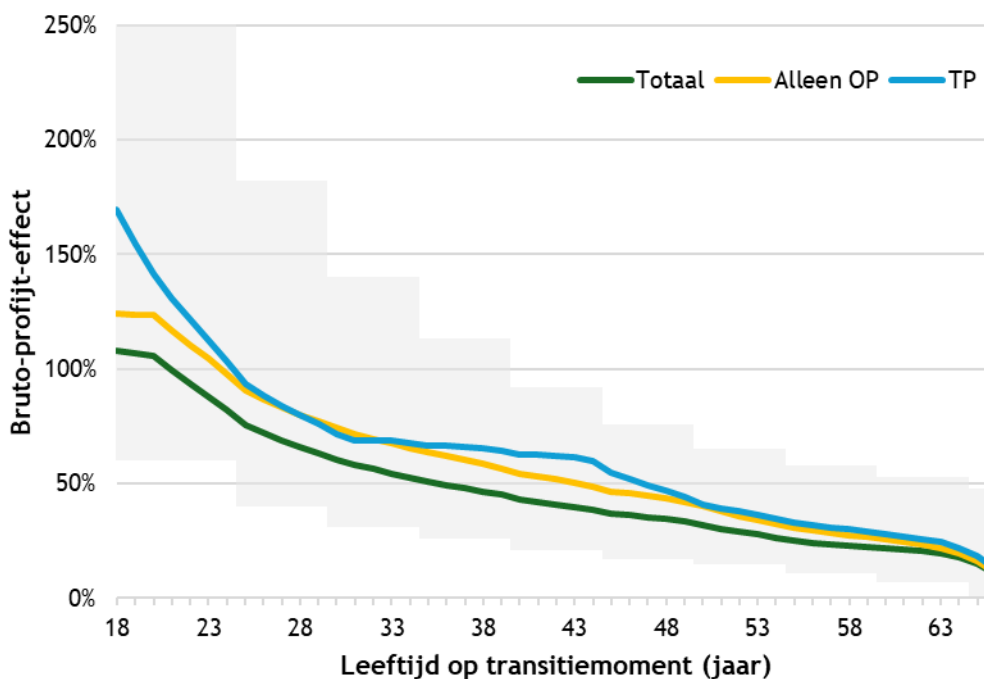
Deze decompositie laat het volgende zien:

- De wijziging van de (betaalde) premie leidt tot een sterk positief bruto-profijt-effect voor alle leeftijden. De mate van wijziging is afhankelijk van de leeftijd en vloeit voort uit de sterke verbetering van de pensioenregeling voor uitzendkrachten die gelijktijdig met de transitie plaatsvindt. Dit leeftijdsafhankelijke patroon is een gevolg van de verwachte uitkeringen onder FTK, die afhankelijk zijn van de premie-inleg onder FTK. Dit is leeftijdsafhankelijk voor het Basispensioen, maar leeftijdsafhankelijk in het Pluspensioen. Doordat een actieve deelnemer in het Basispensioen na een jaar overgaat naar het Pluspensioen, speelt de leeftijdsafhankelijke premie-inleg in deze regeling een rol bij het bepalen van de verwachte uitkeringen onder FTK. De verwachte uitkeringen onder FTK nemen toe met de leeftijd, waardoor het bruto-profijt-effect afneemt met de leeftijd. De piek bij leeftijd 66 jaar wordt veroorzaakt, doordat deelnemers met die leeftijd niet overgaan naar het Pluspensioen (zij pensioneren, voordat ze overgaan).
- De wijziging van dekking nabestaandenpensioen wijzigt niets aan de (betaalde) premie en daarnaast niets aan de verwachte uitkering onder FTK. Daarmee is het bruto-profijt-effect van deze stap gelijk aan 0.

- De wijziging ten aanzien van arbeidsongeschiktheid leidt tot een beperkt negatief bruto-profijt-effect. In geval van toekenning van premievrijstelling, is er kans op revalidering. De kans op arbeidsongeschiktheid is onder FTK en Wtp gelijk, maar onder Wtp wordt er minder vaak premievrijstelling toegekend, vanwege de aangescherpte voorwaarde om op de eerste WIA-dag in dienst bij RGN te zijn. Een arbeidsongeschikte deelnemer zonder premievrijstelling wordt beschouwd als een gewezen deelnemer. Voor gewezen deelnemers is aangenomen dat ze niet opnieuw actief worden. Per saldo is hierdoor onder Wtp de kans om weer actieve deelnemer te worden kleiner, hetgeen leidt tot een (fractioneel) lagere premie. Een lagere premie onder Wtp leidt tot een lager bruto-profijt-effect. Ten opzichte van de vorige stap is dit effect negatief.
- De toekenning van compensatie leidt niet tot een wijziging van het bruto-profijt-effect. Omdat de compensatie wordt gefinancierd uit het fondsvermogen, raakt het noch de (betaalde) premie noch de verwachte uitkeringen onder FTK.
- De toedeling van een deel van het pensioenvermogen leidt niet tot een wijziging van het bruto-profijt-effect, want het raakt noch de (betaalde) premie noch de verwachte uitkeringen onder FTK.

Wettelijk bruto-profijt actieve deelnemers Pluspensioen

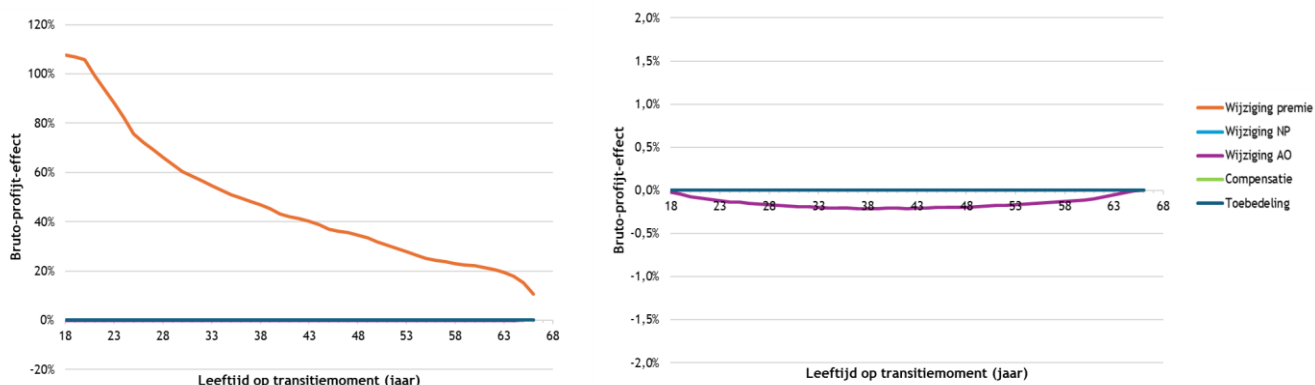
Inde onderstaande figuur is het wettelijk bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in het Pluspensioen getoond, inclusief de door Flexsecurity en de sociale partners vastgestelde bandbreedtes bij deze maatstaf.



Wettelijk bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in het Pluspensioen. Getoond zijn het totale effect ("Totaal"), het effect op basis van het transitieplan ("TP"), een doorrekening zonder sterfte, invalidering en uitgaande waardeoverdracht ("Alleen OP") en de bandbreedte zoals vastgesteld door Flexsecurity en de sociale partners (grijze achtergrond).

Uit de figuur blijkt dat het wettelijk bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in het Pluspensioen positief is voor alle leeftijden. De verklaring voor het verschil en het afnemende effect met de leeftijd zijn identiek aan die voor de actieve deelnemers in het Basispensioen. De resultaten liggen binnen de vastgestelde bandbreedtes.

De decompositie voor actieve deelnemers in het Pluspensioen vertoont een iets ander beeld dan bij het Basispensioen:



Decompositie van het wettelijk bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in het Pluspensioen. Het totale wettelijk bruto-profijt-effect is hierbij gesplitst naar vijf elementen. De grafiek rechts is een close-up van de grafiek links.

De beperkte verschillen worden allereerst veroorzaakt doordat de premiestijging in het Pluspensioen kleiner is dan de premiestijging in het Basispensioen. Ten tweede valt op dat er bij de oudste leeftijden geen sprake is van de stijging die bij het Basispensioen wel te zien was. Dit komt doordat de verwachte uitkeringen onder FTK van de oudste deelnemers in het Pluspensioen hoger liggen dan die in het Basispensioen.

Wettelijk bruto-profijt actieve deelnemers Payrollpensioen

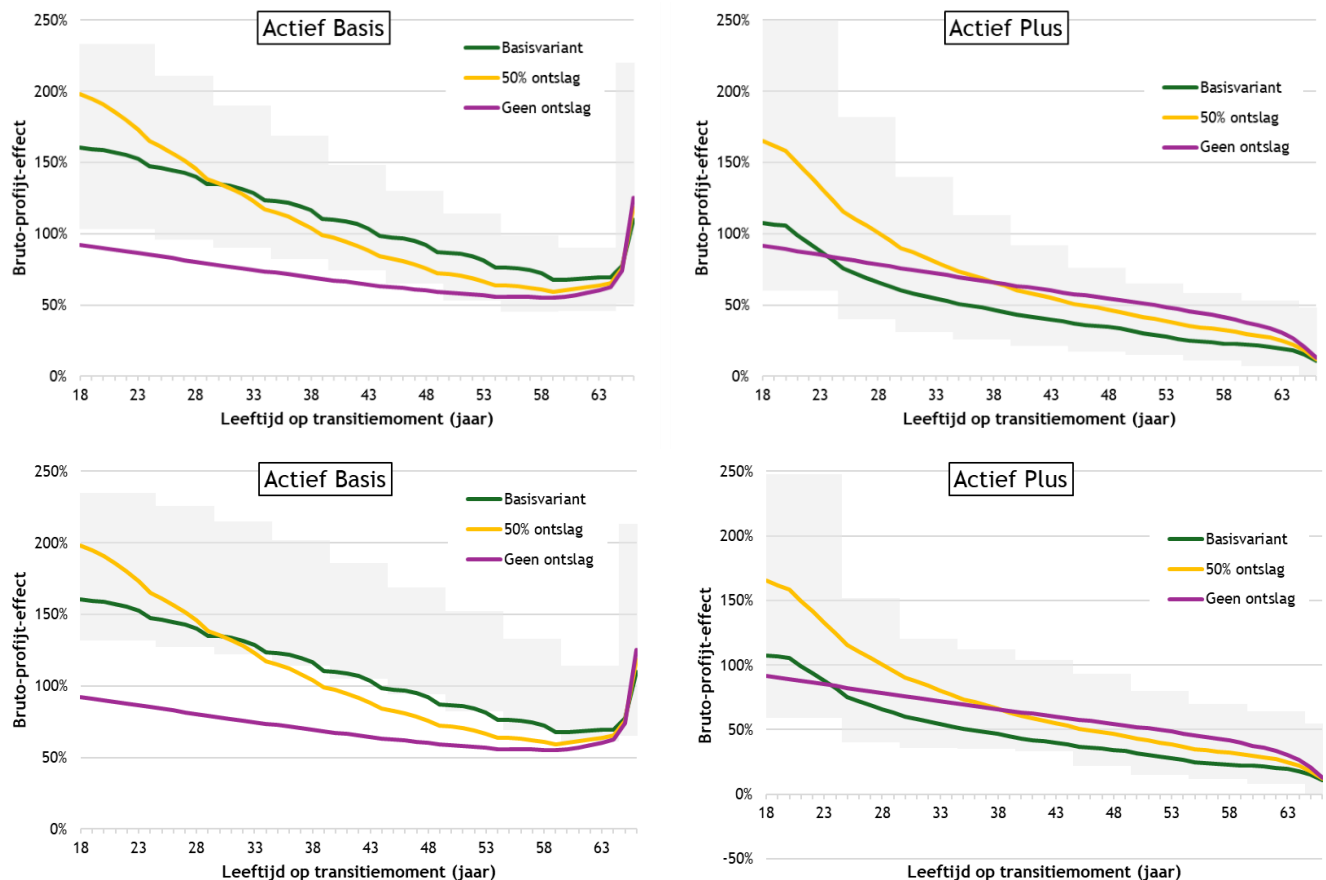
De totale premie voor actieve deelnemers in het Payrollpensioen wijzigt niet, waardoor het wettelijke bruto-profijt-effect gelijk is aan 0. Dit is in lijn met het transitieplan en in lijn met de bandbreedtes.

Gevoeligheidsanalyses

Net als voor de pensioenverwachtingen zijn ook voor het wettelijk bruto-profijt gevoeligheidsanalyses uitgevoerd. Alle onderliggende grafieken zijn terug te vinden in de notitie 'Transitie-effecten'.

De grafieken wijzen uit dat een rentestijging of rentedaling van 1%-punt een marginaal effect heeft op het wettelijk bruto-profijt. Hetzelfde geldt voor de analyses op basis van een stijging of daling van zakelijke waarden van 10% kort voor de transitie. Bij de pensioenverwachting zagen we in deze effecten nog enige verandering optreden als gevolg van het effect van deze ontwikkelingen op het reeds opgebouwde kapitaal. Dat is bij de maatstaf van het wettelijk bruto-profijt minder relevant. Een verandering van de kenmerken van het deelnemersbestand (lagere of hogere pensioengrondslag) heeft evenmin effect op het wettelijke bruto-profijt omdat de grondslag in oude en nieuwe regeling op dezelfde wijze wordt vastgesteld.

Een aanpassing van de ontslagkansen heeft wel een duidelijke invloed op het wettelijk bruto-profijs. In de onderstaande figuur wordt getoond welke invloed een langere periode van actieve deelname heeft voor het wettelijk bruto-profijs.



Effect van ontslagkansen op het wettelijk bruto-profijs-effect. Voor actieve deelnemers in het Basis- (links) en Pluspensioen (rechts) zijn doorrekeningen gemaakt o.b.v. het standaarduitgangspunt, een verlaging van ontslagkansen met 50% en geen ontslagkansen.

De resultaten getoond in de bovenstaande grafieken zijn voor alle varianten het resultaat van een breuk. Hierin wordt het absolute verschil in bruto-premie (teller) gedeeld door de contante waarde van de verwachte uitkeringen onder FTK (noemer). Met dit gegeven kunnen de resultaten per variant als volgt worden verklaard:

- Voor alle deelnemers is de bruto premie onder Wtp hoger dan onder FTK. Als er een langer dienstverband is (door lagere ontslagkansen), dan neemt het absolute verschil tussen de bruto premie Wtp en de bruto premie FTK toe. Gelijktijdig neemt door het langere dienstverband ook de verwachte uitkering onder FTK toe. Als de toename van de teller (verschil bruto premie) relatief hoger is dan de toename van de noemer (verwachte uitkering), dan resulteert een hoger wettelijk bruto-profijs-effect dan in de Basisvariant.
- Bij een langer dienstverband is de invloed van het startkapitaal beperkter.
- Voor de hoogste leeftijden is het effect van de verlaging van de ontslagkansen klein. De (relatieve) toename van de verblijftijd bij Flexsecurity is namelijk beperkt.

Conclusies ten aanzien van het wettelijk bruto-profijs

De analyses ten aanzien van de wettelijk voorgeschreven maatstaf van het wettelijk bruto-profijs maken duidelijk dat er voor alle actieve deelnemers sprake is van een verbetering van het bruto-profijs. De verbetering is sterk afhankelijk van de leeftijd en is direct te herleiden tot de aanzienlijke verhoging van de premie in het Uitzendpensioen. De resultaten van het wettelijk bruto-profijs liggen binnen de vastgestelde bandbreedtes. De maatstaf van het wettelijk bruto-profijs geeft geen direct inzicht in de gevolgen van de transitie voor de individuele deelnemers, aangezien er een vergelijking plaatsvindt van de totale premie op het niveau van de regeling, waarbij compensatie ook geen rol speelt. De bewegingen in het wettelijk bruto-profijs zijn daarmee te verklaren, maar bieden weinig inzicht in de uiteindelijke gevolgen voor de deelnemers.

Net als bij de pensioenverwachting speelt de verhoging van de premie in het nieuwe Uitzendpensioen een dominante rol in de resultaten van het bruto-profijs. Het bestuur vindt de resultaten van het wettelijk bruto-profijs acceptabel en passend binnen de verwachting.

Aangepast bruto profijs

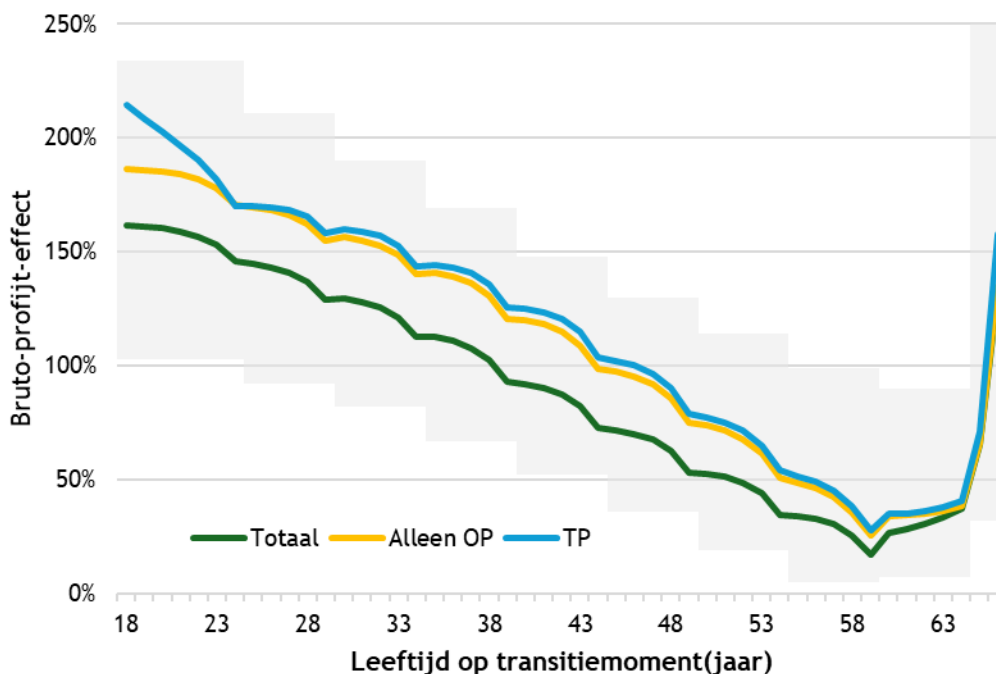
De maatstaf van de het aangepast bruto profijs is geen wettelijk verplichte maatstaf, maar is door de sociale partners toegevoegd aan de maatstaven voor de transitie vanuit de overtuiging dat deze maatstaf (beter dan de wettelijke variant) inzichtelijk maakt wat de gevolgen voor de deelnemer in termen van toekomstige premie zijn. Het aangepaste bruto-profijs vergelijkt de contante waarde van de premie-inleg onder FTK met de contante waarde van de (vrijgestelde) premie-inleg plus eventuele compensatie (op het transitiemoment) onder Wtp. Het verschil in de contante waarde van de (vrijgestelde) premie-inleg plus de eventuele compensatie wordt afgezet tegen de contante waarde van de pensioenuitkering onder FTK. De contantmaking gebeurt op basis van de nominale rente.

De berekening van het wettelijke bruto-profijs maakt inzichtelijk hoeveel premie er in de vergelijking voor een deelnemer betaald wordt, terwijl de berekening van het aangepaste bruto-profijs inzichtelijk maakt hoeveel inleg een deelnemer ten behoeve van pensioenopbouw ontvangt. Daardoor wordt er enerzijds rekening gehouden met het effect van de premiestafel in het huidige Pluspensioen en anderzijds met de eventueel te ontvangen compensatie. De sociale partners en het bestuur zijn van mening dat deze aangepaste maatstaf meer recht doet aan de belangen van de deelnemers, aangezien het aangepaste bruto-profijs de gevolgen voor de individuele deelnemer duidelijker in beeld brengt.

Bij de toepassing van het aangepaste bruto-profijs zou ook de eventuele toedeling vanuit het resterend fondsvermogen een rol kunnen spelen. Daar is echter niet voor gekozen bij het formuleren van deze maatstaf. Het doel van deze maatstaf is namelijk om te kijken naar de vrijgestelde pensioenopbouw, aangevuld met de compensatie die een deelnemer vanwege de afschaffing van de leeftijdsafhankelijke premiestafel in de Plusregeling krijgt. De toedeling vanuit het onverdeelde vermogen staat hier los van en is daarom niet meegenomen in deze maatstaf.

Aangepast bruto-profijt actieve deelnemers Basispensioen

In de onderstaande figuur wordt het aangepast bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in het Basispensioen getoond, inclusief de door sociale partners vastgestelde bandbreedtes bij deze maatstaf.



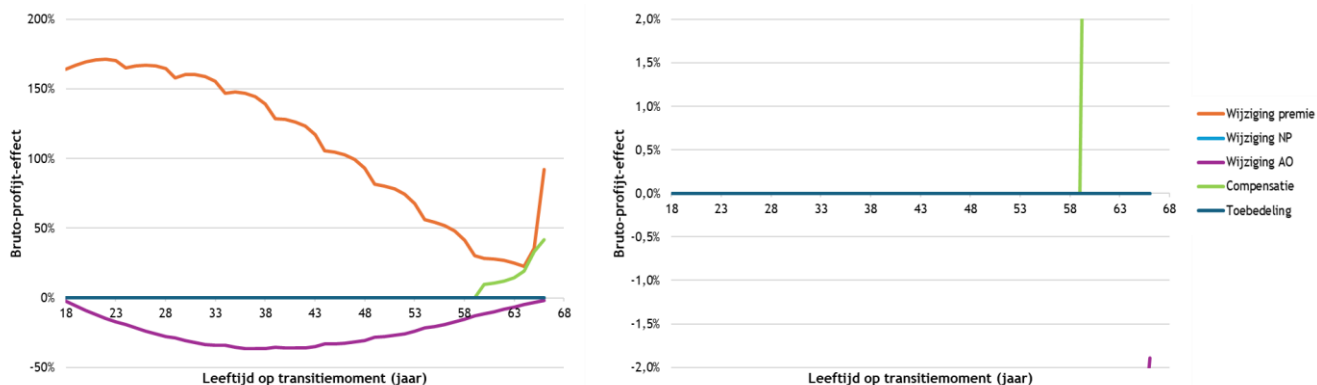
Aangepast bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in het Basispensioen. Getoond zijn het totale effect ("Totaal"), het effect op basis van het transitieplan ("TP"), een doorrekening zonder sterfte, invalidering en uitgaande waardeoverdracht ("Alleen OP") en de bandbreedte zoals vastgesteld door Flexsecurity en de sociale partners (grijze achtergrond).

Uit deze figuur blijkt dat het aangepast bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in het Basispensioen positief is voor alle leeftijden en dat de resultaten binnen de vastgestelde bandbreedtes liggen. Verder zien we het gebruikelijke patroon dat het effect voor jongere deelnemers groter is, afloopt tot leeftijd 59 en vervolgens weer oploopt. In de vergelijking met het wettelijke bruto-profijt zien we dat de verbetering voor de jongere leeftijden groter is en voor de oudere leeftijd kleiner. Dit wordt veroorzaakt doordat het aangepaste bruto-profijt rekening houdt met de leeftijdsafhankelijke premie-inleg onder het FTK, die voor jonge deelnemers tot lagere pensioenen en voor oudere deelnemers tot hogere pensioenen leidt.

De premie-inleg is onder Wtp voor leeftijden tot 60 jaar hoger dan onder het Pluspensioen in FTK, waardoor een positief bruto-profijt-effect resulteert. Bij leeftijden vanaf 60 jaar is de premie-inleg onder FTK hoger (in geval van het Pluspensioen). Hiervoor wordt echter compensatie toegekend, hetgeen eveneens onderdeel is van het aangepast bruto-profijt-effect. Het verschil in premie-inleg plus eventuele compensatie wordt gedeeld door de verwachte pensioenuitkering onder FTK. Doordat het verschil in premie-inleg daalt met de leeftijd en de verwachte pensioenuitkering toeneemt met de leeftijd (immers hogere premie-inleg), daalt het bruto-profijt-effect met de leeftijd. Vanaf leeftijd 60 jaar is er sprake van een compensatie, waardoor het aangepast bruto-profijt-effect toeneemt. Ten slotte is er de uitschieter bij leeftijd 66 jaar. Het resultaat op deze leeftijd wijkt sterk af, doordat deze

deelnemer niet overgaat naar de Plusregeling. Immers, na een jaar pensioneert de deelnemer.

Het totale transitie-effect van de maatstaf aangepast bruto-profijs kan worden opgedeeld naar vijf separate effecten. In de onderstaande figuur worden de effecten onafhankelijk van elkaar getoond.



Decompositie van het aangepast bruto-profijs-effect voor actieve deelnemers in het Basispensioen. Het totale wettelijk bruto-profijs-effect is hierbij gesplitst naar vijf elementen. De grafiek rechts is een close-up van de grafiek links.

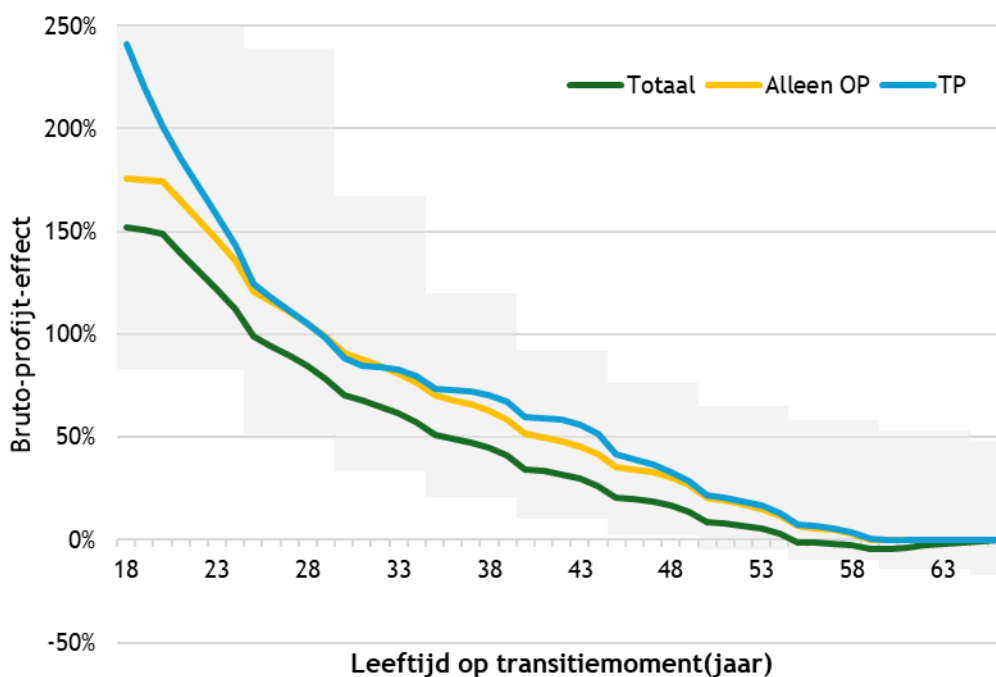
De resultaten in de bovenstaande figuur laten het volgende zien:

- De wijziging van de premie-inleg leidt tot een positief aangepast bruto-profijs-effect voor alle leeftijden. De wijziging is sterk afhankelijk van de leeftijd. Zowel het Basispensioen onder FTK als het Wtp Uitzendpensioen kennen een leeftijdsafhankelijke premie-inleg. Het leeftijdsafhankelijke effect wordt veroorzaakt doordat in de FTK-situatie de deelnemers na één jaar overgaan naar het Pluspensioen. Het Pluspensioen kent een leeftijdsafhankelijke premie-inleg (stijgend met de leeftijd), waardoor het bruto-profijs-effect voor de actieve deelnemers in het Basispensioen een leeftijdsafhankelijk patroon laat zien. Het verschil tussen de premie-inleg in FTK en de premie-inleg in Wtp wordt kleiner bij een stijgende leeftijd, waardoor het aangepast bruto-profijs-effect afneemt. Daarnaast neemt de verwachte uitkering toe met de leeftijd (door de hogere premie-inleg), hetgeen eveneens leidt tot een daling van het aangepast bruto-profijs-effect met de leeftijd. De piek bij leeftijd 66 jaar wordt veroorzaakt, doordat deelnemers met die leeftijd niet overgaan naar het Pluspensioen (zij pensioneren, voordat ze overgaan).
- De wijziging van de dekking van het nabestaandenpensioen wijzigt niets aan het bruto-profijs-effect. Deze wijziging leidt niet tot een andere premie-inleg, noch tot compensatie.
- De wijziging ten aanzien van arbeidsongeschiktheid leidt tot een negatief bruto-profijs-effect. Belangrijkste reden hiervoor is dat de vrijgestelde premie lager is, doordat er minder vaak premievrijstelling wordt toegekend, vanwege de voorwaarde om op de eerste WIA-dag in dienst bij RGN te zijn.
- De toekenning van compensatie leidt tot een hoger bruto-profijs-effect voor de deelnemers die compensatie ontvangen. Dit aangezien de toegekende compensatie onderdeel is van de formule voor het aangepaste bruto-profijs.

- De toedeling van een deel van het pensioenvermogen leidt niet tot een wijziging van het bruto-profijt-effect, want dit leidt niet tot een andere premie-inleg, noch tot compensatie.

Aangepast bruto-profijt actieve deelnemers Pluspensioen

In de onderstaande figuur wordt het aangepast bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in het Pluspensioen getoond, inclusief de door sociale partners vastgestelde bandbreedtes bij deze maatstaf.



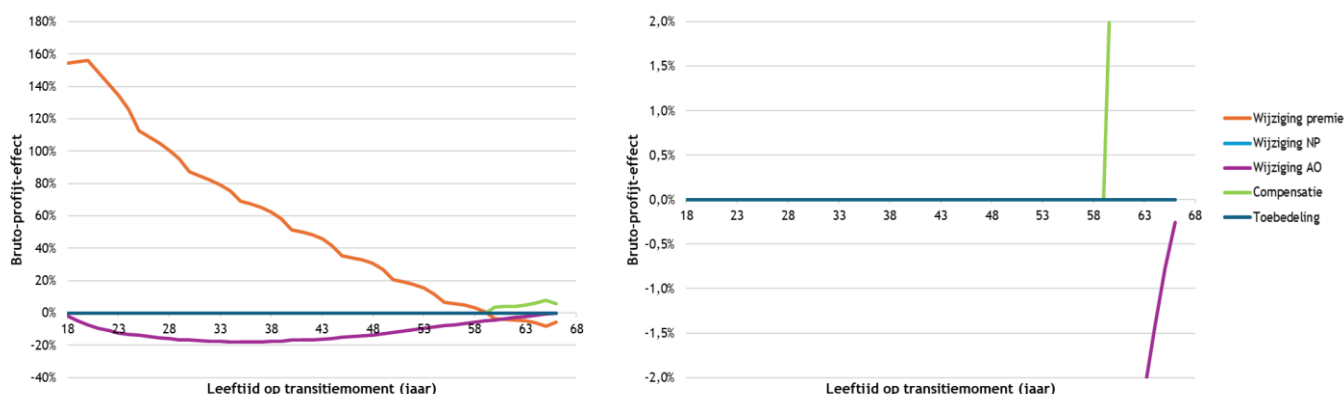
Aangepast bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in het Pluspensioen. Getoond zijn het totale effect ("Totaal"), het effect op basis van het transitieplan ("TP"), een doorrekening zonder sterfte, invalidering en uitgaande waardeoverdracht ("Alleen OP") en de bandbreedte zoals vastgesteld door Flexsecurity en de sociale partners (grijze achtergrond).

Uit deze figuur blijkt dat het aangepast bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in het Pluspensioen afwijkt van hetzelfde effect voor deelnemers in het Basispensioen. Dit wordt veroorzaakt doordat de leeftijdsafhankelijke premie-inleg in het Pluspensioen een groter effect heeft dan in het Basispensioen. Voor jonge deelnemers (die in het Pluspensioen een lagere inleg hebben dan in het Basispensioen) is de verbetering groter, voor oude deelnemers is de verbetering juist minder en wordt deze vanaf 55 jaar licht negatief.

De premie-inleg is onder Wtp voor leeftijden tot 60 jaar hoger dan onder FTK, waardoor een positief bruto-profijt-effect resulteert. Bij leeftijden vanaf 60 jaar is de premie-inleg onder FTK hoger. Hiervoor wordt echter compensatie toegekend, hetgeen eveneens onderdeel is van het aangepast bruto-profijt-effect. Het verschil in premie-inleg plus eventuele compensatie wordt gedeeld door de verwachte pensioenuitkering onder FTK. Doordat het verschil in premie-inleg (premie-inleg FTK minus premie-inleg Wtp) daalt met de leeftijd en de verwachte pensioenuitkering toeneemt met de leeftijd (immers hogere premie-inleg), daalt het bruto-profijt-effect met de leeftijd. Vanaf leeftijd 60 jaar is er sprake van een compensatie, waardoor het aangepast bruto-profijt-effect toeneemt. De compensatie is zodanig vastgesteld dat het negatieve effect van lagere premie-inleg wordt opgeheven.

Met deze compensatie wordt echter niet het negatieve effect van de aangescherpte voorwaarde voor de toekenning van premievrijstelling opgeheven. Hierdoor eindigt het aangepast bruto-profijs effect voor leeftijden vanaf 55 jaar onder nul.

Het totale transitie-effect van de maatstaf aangepast bruto-profijs kan worden opgedeeld naar vijf separate effecten. In de onderstaande figuur worden de effecten onafhankelijk van elkaar getoond.



Decompositie van het aangepast bruto-profijs-effect voor actieve deelnemers in het Pluspensioen. Het totale wettelijk bruto-profijs-effect is hierbij gesplitst naar vijf elementen. De grafiek rechts is een close-up van de grafiek links.

De resultaten van deze decompositie laten het volgende zien:

- De wijziging van de premie-inleg leidt tot een positief aangepast bruto-profijs-effect voor leeftijden tot 60 jaar. Vanaf 60 jaar leidt de wijziging van de premie-inleg tot een negatief aangepast bruto-profijs-effect. De wijziging is afhankelijk van de leeftijd. Het Pluspensioen kent een leeftijdsafhankelijke premie-inleg, waardoor het verschil tussen de premie-inleg in FTK en de premie-inleg in Wtp kleiner wordt bij hogere leeftijd. Het omslagpunt is bij leeftijd 60, waarna de premie-inleg onder FTK hoger is dan onder Wtp. Deze situatie leidt tot een negatief aangepast bruto-profijs-effect. Doordat de verwachte uitkering onder FTK toeneemt met de leeftijd (door de hogere premie-inleg), daalt het aangepast bruto-profijs-effect eveneens met de leeftijd.
- De wijziging van dekking nabestaandenpensioen wijzigt niets aan het bruto-profijs-effect. Deze wijziging leidt niet tot een andere premie-inleg, noch tot compensatie.
- De wijziging ten aanzien van arbeidsongeschiktheid leidt tot een negatief bruto-profijs-effect. Belangrijkste reden hiervoor is dat de vrijgestelde premie lager is, doordat er minder vaak premievrijstelling wordt toegekend, vanwege de voorwaarde op de eerste WIA-dag in dienst bij RGN te zijn.
- De toekenning van compensatie leidt tot een hoger bruto-profijs-effect voor de deelnemers die compensatie ontvangen. Dit aangezien de toegekende compensatie onderdeel is van de formule voor het aangepaste bruto-profijs. De compensatie is zodanig vastgesteld dat een negatief effect als gevolg van lagere premie-inleg wordt gecompenseerd, hetgeen duidelijk blijkt uit de figuur (bij leeftijden hoger dan 60 jaar).
- De toedeling van een deel van het pensioenvermogen leidt niet tot een wijziging van het bruto-profijs-effect, want dit leidt niet tot een andere premie-inleg, noch tot compensatie.

Aangepast bruto-profijt actieve deelnemers Payrollpensioen

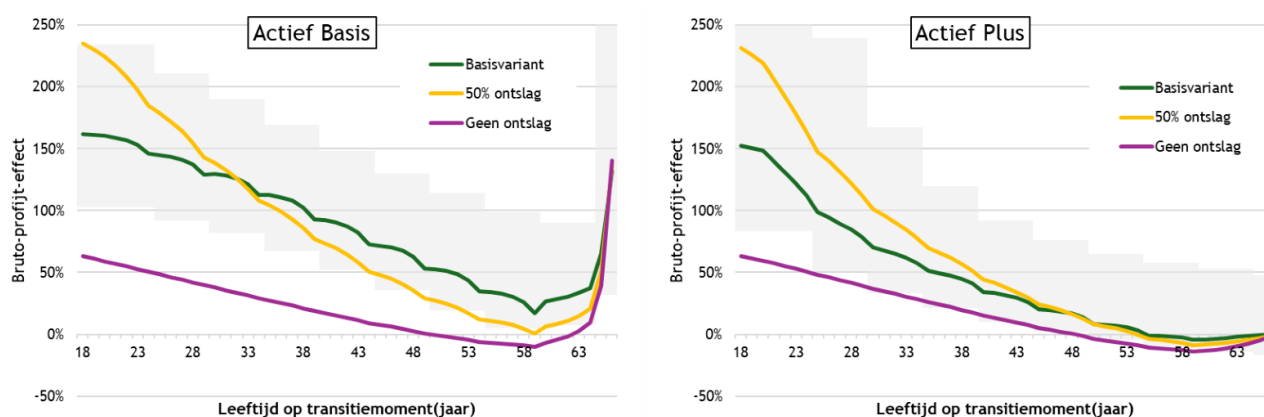
De premie-inleg voor actieve deelnemers in de Payrollregeling wijzigt niet, noch hebben zij compensatie. Als gevolg daarvan is het aangepaste bruto-profijt-effect gelijk aan 0. Dit is in lijn met het transitieplan en in lijn met de bandbreedtes.

Gevoeligheidsanalyses

Ook ten aanzien van het aangepaste bruto-profijt zijn de gevoeligheidsanalyses uitgevoerd. Alle onderliggende grafieken zijn terug te vinden in de notitie 'Transitie-effecten'.

Net als bij het wettelijke bruto-profijt heeft een rentestijging of rentedaling van 1%-punt nauwelijks effect op het aangepaste bruto-profijt. Hetzelfde geldt voor de analyses op basis van een stijging of daling van zakelijke waarden van 10% kort voor de transitie. Een verandering van de kenmerken van het deelnemersbestand (lagere of hogere pensioengrondslag) heeft evenmin effect op het wettelijke bruto-profijt omdat de grondslag in oude en nieuwe regeling op dezelfde wijze wordt vastgesteld.

Een aanpassing van de ontslagkansen heeft wel een duidelijke invloed op het aangepaste bruto-profijt. In de onderstaande figuur wordt getoond welke invloed een langere periode van actieve deelname heeft voor het aangepaste bruto-profijt.



Effect van ontslagkansen op het aangepaste bruto-profijt-effect. Voor actieve deelnemers in het Basis- (links) en Pluspensioen (rechts) zijn doorrekeningen gemaakt o.b.v. het standaarduitgangspunt, een verlaging van ontslagkansen met 50% en geen ontslagkansen.

De resultaten getoond in de bovenstaande grafieken zijn voor alle varianten het resultaat van een breuk. Hierin wordt het absolute verschil in premie-inleg, plus eventueel compensatie, (teller) gedeeld door de contante waarde van de verwachte uitkeringen onder FTK (noemer). Met dit gegeven kunnen de resultaten per variant als volgt worden verklaard:

- Voor deelnemers jonger dan 60 jaar is de premie-inleg onder Wtp hoger dan onder FTK. Als er een langer dienstverband is (door lagere ontslagkansen), dan wijzigt het absolute verschil tussen de premie-inleg Wtp en de premie-inleg FTK. Dit effect is het sterkst voor jonge deelnemers (grootste toename van dit absolute verschil), terwijl oudere deelnemers een afname zien van dit absolute verschil. Voor deelnemers vanaf 52 jaar is de premie-inleg onder Wtp lager dan de premie-inleg onder FTK in de variant zonder ontslagkansen, waardoor een negatief aangepast bruto-profijt-effect resulteert. Gelijktijdig met de wijziging van de teller, neemt door het langere dienstverband de verwachte uitkering onder FTK toe. Deze grotere noemer dempt het aangepast bruto-profijt-effect.

- Bij een langer dienstverband is de invloed van het startkapitaal beperkter.
- Voor de hoogste leeftijden is het effect van de verlaging van de ontslagkansen klein. De (relatieve) toename van de verblijftijd bij Flexsecurity is namelijk beperkt. Voor deze groepen geldt dat de premie-inleg onder Wtp lager is dan de premie-inleg onder FTK, waardoor het aangepast bruto-profijt-effect lager wordt.

Conclusies ten aanzien van het aangepast bruto-profijt

De analyses ten aanzien van de toegevoegde maatstaf van het aangepast bruto-profijt maken duidelijk dat er voor de meeste actieve deelnemers sprake is van een verbetering in de nieuwe regeling. Dat geldt voor alle actieve deelnemers in het Basispensioen en voor de meeste actieve deelnemers in het Pluspensioen. Deze verbetering is sterk afhankelijk van de leeftijd en is direct te herleiden tot de aanzienlijke verhoging van de premie in het Uitzendpensioen. Voor de deelnemers in het Pluspensioen van 55 jaar en ouder zien de resultaten er minder gunstig uit; als gevolg van de hogere staffelpremie die zij in de huidige regeling vanaf 60 jaar ontvangen, het ontbreken van compensatiemaatregelen tot 60 jaar en de versoering van de dekking voor arbeidsongeschiktheid kan het aangepaste bruto-profijteffect voor deze groep licht nadelig uitvallen. De resultaten vallen binnen de vastgestelde bandbreedtes.

In theorie zou dit nadelige effect op het aangepaste bruto-profijt kunnen worden gecompenseerd door middel van een uitbreiding van de compensatieregeling. Het nadeel van een dergelijke uitbreiding is dat deze compensatie, die in principe gefinancierd wordt uit het fondsvermogen, ten koste gaat van de middelen die beschikbaar zijn voor toedeling aan alle (gewezen) deelnemers in het fonds en daarmee eenzijdig bij een relatief beperkte groep actieve deelnemers belandt. Dat staat weer haaks op andere evenwichtigheidsprincipes en uitgangspunten die door de sociale partners zijn geformuleerd. Om die reden kiest het bestuur ervoor om de compensatieregeling zoals beschreven door de sociale partners niet uit te breiden of te verhogen.

Het bestuur vindt de resultaten van het wettelijk bruto-profijt met inachtneming van deze onderbouwing acceptabel en passend binnen de verwachting.

8.3.2 Toetsing aan kwalitatieve maatstaven

Het bestuur heeft vier kwalitatieve maatstaven bepaald die voor de transitie gehanteerd kunnen worden. Deze maatstaven hangen samen met de eerdergenoemde principes en worden onderstaand toegelicht en beoordeeld.

Onevenwichtigheden uit het verleden

Onevenwichtigheden in de toedeling van het beschikbare fondsvermogen zijn naar de mening van het bestuur acceptabel wanneer daarmee onevenwichtigheden uit het verleden op een acceptabele wijze kunnen worden geëlimineerd. De concretisering van deze maatstaf vertaalt zich naar de onderdelen van de huidige pensioenregelingen die in paragraaf 8.2.3 als onevenwichtig worden aangemerkt:

1. De subsidiëring van de uitvoeringskosten van het huidige Basispensioen vanuit het premieoverschot in het Pluspensioen.
2. De onevenwichtige premieverdeling in het Pluspensioen met betrekking tot arbeidsongeschiktheid.

3. De vergaande premiesolidariteit in het Pluspensioen als gevolg van de leeftijdsafhankelijke staffelpremie die niet past bij de kenmerken van de deelnemerspopulatie.

De vraag is of er sprake is van een onevenwichtige toedeling van het fondsvermogen om deze onevenwichtigheden uit het verleden te elimineren. Het bestuur concludeert dat ten aanzien van de subsidiëring van uitvoeringskosten geen directe toedeling van fondsvermogen plaatsvindt. Vanaf het moment van overgang naar de nieuwe regelingen geldt voor alle deelnemers dezelfde procentuele bijdrage in de uitvoeringskosten en is er geen sprake meer van een onderlinge subsidiëring. Daarvoor worden geen extra kosten gemaakt. Impliciet is er wel sprake van enige onevenwichtigheid. Het eigen vermogen van Flexsecurity is de laatste jaren namelijk hoofdzakelijk opgebouwd vanuit de premieoverschotten in het Pluspensioen. Door bij invaren aan alle (gewezen) deelnemers een evenredig deel in het resterend fondsvermogen toe te delen, profiteren ook de (gewezen) deelnemers in het Basispensioen en het Payrollpensioen feitelijk van het overschot dat grotendeels te danken is aan het Pluspensioen. Anderzijds hebben (gewezen) deelnemers in het Pluspensioen in verreweg de meeste gevallen eerder deelgenomen in het Basispensioen, waardoor het deels dezelfde groepen deelnemers betreft. Het bestuur overweegt dat, mede gezien de verwachte beperkte omvang van een dergelijke toedeling, het maken van onderscheid bij een eventuele toedeling onwenselijk is en dat er geen sprake is van een onevenwichtigheid.

Bij de tweede onevenwichtigheid in de bestaande regelingen, zijnde de onevenwichtige premieverdeling in het Pluspensioen met betrekking tot arbeidsongeschiktheid, is duidelijk wel sprake van eenmalige kosten om de onevenwichtigheid te elimineren. De regeling inzake arbeidsongeschiktheid wordt in het nieuwe Uitzendpensioen aangepast conform de eisen in de StiPP-regeling. Voor de aanpassing van de aanspraken van de reeds arbeidsongeschikte en zieke deelnemers op het moment van de transitie moeten echter aanzienlijke kosten worden gemaakt. De verhoging van de premie, de verbetering van het nabestaandenpensioen en de compensatie voor deze specifieke en relatief kleine groep deelnemers leiden tot kosten die in het basisscenario iets onder de € 10 miljoen bedragen. Hoewel de werkgever zich bereid heeft verklaard om 50% van deze kosten tot een maximum van € 5 miljoen te vergoeden, is het bestuur nog altijd van mening dat de voor het fonds resterende kosten een onevenredig en daarmee onevenwichtig beslag leggen op het beschikbare fondsvermogen bij invaren. Anderzijds zijn we van mening dat het noodzakelijk is om de onevenwichtige premieverdeling in de huidige regeling te beëindigen. Verlaging van de hiermee gemoeide kosten is nauwelijks mogelijk, aangezien de besluitvorming hierover is voorbehouden aan de sociale partners. De enige component waar Flexsecurity wel rechtstreeks invloed op heeft, is de compensatie voor de oudere arbeidsongeschikte deelnemers. Het verlagen van deze compensatie staat echter weer haaks op de doelstelling om belanghebbenden adequaat te compenseren voor de gevolgen van de overgang naar een leeftijdsonafhankelijke premie. Het gevolg van deze besluitvorming is dat een onevenredig groot deel van het fondsvermogen bij de transitie wordt aangewend om deze onevenwichtigheid uit het verleden te elimineren. Het bestuur acht dit in de kern niet evenwichtig, maar accepteert dat dit noodzakelijk is om de onevenwichtigheid uit het verleden te elimineren.

De derde onevenwichtigheid in de huidige regeling betreft de vergaande premiesolidariteit in het Pluspensioen als gevolg van de leeftijdsafhankelijke staffelpremie die niet past bij de kenmerken van de deelnemerspopulatie. In de nieuwe regeling wordt een eind gemaakt aan deze premiesolidariteit door de overgang naar een leeftijdsonafhankelijke premie. De 'prijs' die hiervoor betaald wordt, wordt gevormd door de kosten van de compensatieregeling voor de oudere actieve deelnemers. Deze kosten worden gefinancierd uit het fondsvermogen en gaan daarmee ten laste van het resterend fondsvermogen dat potentieel beschikbaar zou zijn voor toedeling aan alle belanghebbenden. In de kern is dat niet evenwichtig, maar naar de mening van het bestuur wel noodzakelijk en daarmee gerechtvaardigd. Overigens bedragen de kosten van de compensatie voor de oudere actieve deelnemers in de basissituatie € 2,35 miljoen, hetgeen omgerekend naar de kapitalen van alle (gewezen) deelnemers per 31-12-2024 een verhoging van de kapitalen van 0,4% zou betekenen. Dat is het percentage aan toedeling dat de deelnemer in het basisscenario 'misloopt' doordat er een compensatie vanuit het fondsvermogen wordt verstrekt. Voor de gemiddelde (gewezen) deelnemer met een pensioenkapitaal van € 2.500 is dat een 'gemiste' verhoging van het kapitaal van € 10. In die afweging vindt het bestuur dat een adequate compensatie van de beperkte groep actieve oudere deelnemers prevaleert en daarmee als evenwichtig wordt beschouwd.

Kosten van de overgang naar het nieuwe stelsel

De kwalitatieve maatstaf is dat de kosten voor de overgang in redelijkheid worden gedragen door alle belanghebbenden. De kosten voor de overgang zijn deels benoemd bij de bespreking van de voorgaande maatstaf en bestaan met name uit de kosten van de compensatie, de verhoging van de voorziening arbeidsongeschiktheid en de verhoging van de voorziening uitvoeringskosten. Met inachtneming van de maatstaf dat de pensioenkapitalen niet verlaagd mogen worden als gevolg van de transitie, is de belangrijkste constatering dat de financiering van de genoemde zaken niet ten koste gaat van de opgebouwde kapitalen van de deelnemers. Omdat de financiering primair vanuit het eigen vermogen van het fonds plaatsvindt, zijn er geen directe nadelen voor de (gewezen) deelnemers.

Ook al vindt er geen verlaging van de pensioenkapitalen plaats om de overgang naar het nieuwe stelsel te financieren, de aanwending van het eigen vermogen voor deze doelstelling leidt er wel toe dat de ruimte om resterend fondsvermogen toe te delen aan alle (gewezen) deelnemers op het transitiemoment verkleind wordt. Het bestuur onderkent dat hiervan sprake is, maar acht de aanwending van het eigen vermogen noodzakelijk en proportioneel. De kosten voor de verhoging van de voorziening arbeidsongeschiktheid en de voorziening uitvoeringskosten vloeien rechtstreeks vooruit dwingende regelgeving en kunnen niet naar eigen inzicht door het bestuur worden aangepast. De enige 'stelpost' waar wel aan gedraaid kan worden betreft de kosten voor de compensatieregeling. Deze worden (zoals meerdere malen aangegeven) als proportioneel en acceptabel beschouwd.

De kring van belanghebbenden bestaat niet alleen uit de (gewezen) deelnemers, maar ook uit de werkgever. De werkgever heeft in het transitieplan vastgelegd dat hij aanvullende financiering zal verstrekken voor de overgang naar het nieuwe stelsel, in het bijzonder ten aanzien van de aanpassing van de voorziening arbeidsongeschiktheid en eventueel de compensatie. Met die financieringsbron worden de kosten van de overgang naar het nieuwe stelsel ook daadwerkelijk verdeeld over alle belanghebbenden. Het bestuur is van mening dat voldaan wordt aan deze kwalitatieve maatstaf.

Compensatie

Als kwalitatieve maatstaf heeft het bestuur vastgelegd dat de compensatie voor individuele deelnemers ook bij afwijkingen van de gemiddelde verblijfsduur acceptabel moet uitvallen, zonder hier een kwantitatieve ondergrens aan te verbinden. In de gevoeligheidsanalyses van de pensioenverwachting, het wettelijk bruto-profijt en het aangepast bruto-profijt is aan de hand van verlaagde ontslagkansen onderzocht welke effecten een aangepaste veronderstelling ten aanzien van de verblijfsduur heeft op de resultaten. Uit de grafieken in de voorgaande paragraaf kan worden afgeleid dat deze effecten substantieel zijn en dat met name in de situatie van het volledig achterwege laten van ontslagkansen (iedere deelnemer blijft actief tot de pensioendatum) sprake is van een compensatie die bij lange niet volledig is en achterblijft bij het resultaat bij een gemiddelde duur van het dienstverband. Anderzijds is er ook in die gevallen geen sprake van een negatieve pensioenverwachting.

Tegenover deze observatie inzake deelnemers met lagere ontslagkansen staat de toekenning van compensatie aan actieve deelnemers van 60 en ouder in het Basispensioen. Deze deelnemers ondervinden geen direct nadeel als gevolg van de overgang naar het nieuwe Uitzendpensioen, maar worden pas geconfronteerd met een potentieel nadeel op het moment dat zij in de oude situatie zouden zijn overgegaan naar het Pluspensioen. Een deel van deze deelnemers zal dat moment echter niet bereiken en wordt daardoor feitelijk ten onrechte gecompenseerd. Het bestuur beschouwt dit in principe niet als wenselijk, maar overweegt dat het in praktische zin niet mogelijk is om hiertoe een effectief onderscheid aan te brengen onder de betreffende groep deelnemers in het Basispensioen.

Het bestuur onderkent dat als gevolg van een langere verblijfsduur de compensatie voor individuele deelnemers lager kan uitvallen dan beoogd in het transitieplan. Het verhogen van de compensatie in een poging om deze kans op mogelijk nadeel voor deze deelnemers te verkleinen zou echter een te groot beslag leggen op de beschikbare middelen en de solidariteit binnen het fonds. Ook zou dit voor een potentieel grote groep oudere actieve deelnemers kunnen leiden tot overcompensatie, hetgeen evenmin als wenselijk wordt beschouwd. Uit de samenstelling van de deelnemersbestanden van Flexsecurity blijkt dat slechts een gering aantal deelnemers meerdere jaren actief blijft, ook in de oudere leeftijdsgroepen. Toekenning van een hogere compensatie zou ineffectief zijn en tegelijkertijd een relatief groot beslag leggen op het beschikbare fondsvermogen. Operationeel gezien is het onmogelijk om individuele compensaties te verstrekken op basis van de duur van actieve deelneming, mede omdat de kosten hiervan onvoorzienbaar zijn en de afwikkeling ervan jaren zou vergen.

Het bestuur heeft verschillende alternatieven voor de compensatieregeling onderzocht, onder andere aan de hand van een bijstelling van de ontslagkansen en het verdisconteren van de hogere eigen bijdrage die de deelnemers in het Uitzendpensioen gaan betalen. De conclusie van deze berekeningen was dat dergelijke verruimingen van de compensatieregeling zouden leiden tot een onevenredig beslag op de beperkte beschikbare middelen. Als gevolg hiervan zouden de voor de transitie beschikbare middelen volledig ingezet worden voor een specifieke groep oudere deelnemers die in de huidige regeling juist voordeel heeft gehad van de bestaande premiesystematiek. Het bestuur heeft geoordeeld dat dit niet wenselijk en niet evenwichtig is.

Het bestuur is van mening dat de compensatie en daartoe vastgelegde afspraken over een eventuele financiering van een deel van de compensatie door de werkgever tegemoet komen aan de belangen van alle belanghebbenden en dat hiermee het juiste evenwicht is bereikt tussen doelstelling, kosten en principes.

Vorrangsregels

De laatste kwalitatieve maatstaf van het bestuur is dat de uitwerking van de voorrangsregels in samenhang met andere transitie-effecten wordt gezien en proportioneel moet zijn. Impliciet heeft de beoordeling van deze kwalitatieve maatstaf al plaatsgevonden aan de hand van de andere maatstaven. Met inachtneming van het beperkte beschikbare fondsvermogen en de beperkte mogelijkheden voor het bestuur om de aanwending ervan te beïnvloeden, is het bestuur van mening dat er voldaan wordt aan deze maatstaf.

De uitwerking van de voorrangsregels is zodanig dat de doelstellingen van de transitie gerealiseerd kunnen worden. Daarbij wordt voor sommige onderdelen (zoals de verhoging van de voorziening arbeidsongeschiktheid) een groter deel van de beschikbare middelen aangewend dan het bestuur voor ogen heeft. Het feit dat hierdoor echter een eind kan worden gemaakt aan bestaande onevenwichtigheden in de huidige regeling en het feit dat de werkgever in aanzienlijke mate financieel bijdraagt aan deze kosten, leiden tot het oordeel dat de uitwerking als geheel als evenwichtig en proportioneel wordt beschouwd.

8.3.3 Overige overwegingen ten aanzien van evenwichtigheid

In dit hoofdstuk is uitgebreid ingegaan op de kwantitatieve en kwalitatieve afwegingen van het bestuur ten aanzien van de evenwichtigheid van de transitie. Voor eventuele overige overwegingen ten aanzien van de evenwichtigheid van de transitie kijken we met name naar de evenwichtigheidsprincipes uit het evenwichtigheidskader. We constateren dat alle principes toegepast zijn en ondersteuning vinden in de gehanteerde kwantitatieve en kwalitatieve maatstaven. De afweging die gemaakt moet worden tussen de belangen van de verschillende groepen belanghebbenden is zodanig dat er altijd sprake zal zijn van een kwestie van geven en nemen. Het bestuur is van mening dat met de gekozen werkwijze sprake is van een evenwichtige transitie die recht doet aan de belangen van alle betrokkenen en in lijn is met de doelstellingen zoals die door de sociale partners zijn vastgelegd.

8.4 Conclusie

In de voorgaande paragrafen hebben we aan de hand van het evenwichtigheidskader vastgesteld of de nieuwe regelingen en de transitie voldoen aan het evenwichtigheidskader zoals dat door Flexsecurity is vastgesteld. De belangrijkste conclusie is dat er voor de meeste deelnemers in het Uitzendpensioen sprake is van grote verbeteringen in pensioenverwachting en bruto-profijs. Deze verbeteringen vloeien rechtstreeks voort uit de aanpassingen in wetgeving en in de verplicht gestelde pensioenregeling, in combinatie met de specifieke kenmerken van ons deelnemersbestand, waarbij vooral de overwegend korte duur van actieve deelname een belangrijke rol speelt. Voor oudere deelnemers in het Pluspensioen zijn de verbeteringen in het Uitzendpensioen beperkter van aard. Voor de actieve deelnemers in het Payrollpensioen en de gewezen deelnemers zijn de effecten van de transitie marginaal. De resultaten van de kwantitatieve maatstaven liggen binnen de door Flexsecurity en de sociale partners vastgestelde bandbreedtes.

In de onderstaande tabel worden de kwantitatieve maatstaven uit ons Evenwichtigheidskader gekoppeld aan de transitie-effecten zoals die vastgesteld zijn op basis van de uitgevoerde berekeningen en wordt in de kolom 'Voldaan?' aangegeven of aan de maatstaf voldaan wordt.

Fase	Onderwerp	Maatstaf	Voldaan?
Transitie	Opgebouwde pensioenvermogens	Vermogens moeten na transitie minimaal gelijk blijven (100%)	JA
Transitie	Kosten compensatieregeling actieve deelnemers	Kosten compensatieregeling mogen voor het fonds niet hoger zijn dan 10% van resterende fondsvermogen na afslag van de wettelijk verplichte voorzieningen en reserves	JA
Transitie	Kosten aanpassingen arbeidsongeschikte deelnemers	Kosten voor het fonds mogen niet hoger zijn dan 20% van het resterende fondsvermogen na afslag van de wettelijk verplichte voorzieningen en reserves	JA
Transitie	Vrij beschikbaar fondsvermogen	Fondsvermogen wordt evenredig verdeeld onder alle deelnemers op basis van opgebouwd vermogen	JA
Transitie	Pensioenverwachting	Conform bandbreedtes voor de pensioenverwachting zoals bepaald door Flexsecurity (bijlage 2)	JA
Transitie	Bruto profijt wettelijk	Conform bandbreedtes voor het op wettelijke basis berekende bruto profijt zoals bepaald door Flexsecurity (bijlage 3)	JA
Transitie	Bruto profijt aangepast	Conform bandbreedtes voor het op aangepaste basis berekende bruto profijt zoals bepaald door Flexsecurity (bijlage 4)	JA
Nieuwe regeling	Verhouding tussen bruto en netto premie	Minimaal 79% van bruto premie wordt gebruikt voor de opbouw van de pensioenvermogens	JA
Nieuwe regeling	Risicodekking arbeidsongeschiktheid	Maximaal 5% van de bruto premie wordt gebruikt als premie voor de risicodekking voor arbeidsongeschiktheid	JA
Nieuwe regeling	Risicodekking overlijden	Maximaal 10% van de bruto premie wordt gebruikt als premie voor de risicodekking voor overlijden	JA

Met de transitie wordt een eind gemaakt aan diverse onevenwichtigheden uit het verleden. De lasten die hiermee gepaard gaan worden niet als zozeer als evenwichtig beschouwd, aangezien een relatief groot deel van het onverdeelde fondsvermogen benodigd is voor de transitie van de arbeidsongeschikten naar de nieuwe regelingen. Omdat met de nieuwe afspraken inzake de risicodekking voor arbeidsongeschiktheid een eind wordt gemaakt aan

deze onevenwichtigheid en omdat ook de werkgever in belangrijke mate financieel bijdraagt aan deze transitie, acht het bestuur de effecten acceptabel en verdedigbaar. Alle belanghebbenden dragen in zekere mate financieel bij aan de transitie en de belangen van alle groepen zijn onderzocht en in kaart gebracht

De sterk van de leeftijd afhankelijke veranderingen in het toekomstperspectief voor het Uitzendpensioen zijn door het bestuur zeer beperkt beïnvloedbaar. De enige effectieve manier voor het bestuur om de effecten van de transitie te beïnvloeden betreft de compensatie aan (oudere) actieve deelnemers. Deze compensatie wordt in beginsel gefinancierd uit het fondsvermogen en iedere euro die besteed wordt aan de specifieke groep actieve deelnemers die deze compensatie ontvangt, komt niet ten goede aan de overige (gewezen) deelnemers. Dat dilemma bepaalt de evenwichtigheid van de compensatieregeling. Enerzijds voldoende compenseren, anderzijds waken voor een onevenredige verdeling van de beschikbare middelen. De compensatieregeling die door de sociale partners is voorgesteld voor de oudere actieve en/of arbeidsongeschikte deelnemers vindt naar de mening van het bestuur het juiste evenwicht tussen deze doelstellingen en komt in voldoende mate tegemoet aan de belangen van alle betrokkenen.

Met de overgang naar de nieuwe pensioenregelingen wordt op een evenwichtige wijze voldaan aan de transitiedoelstellingen die de sociale partners hebben gesteld. Met de uitvoering van de transitie zoals voorgesteld:

- Blijven de opgebouwde pensioenvermogens behouden;
- Kunnen adequate voorzieningen en reserves gevormd en in stand gehouden worden;
- Worden de gevolgen van de overgang naar een leeftijdsonafhankelijke premie voor de relevante groepen deelnemers gecompenseerd; en
- Worden eenvoudig uitlegbare en uitvoerbare pensioenregelingen tot stand gebracht.

De lusten en lasten die bij deze transitie horen worden evenwichtig verdeeld over de verschillende (groepen) belanghebbenden en sluiten aan bij de kenmerken van het fonds en de deelnemers.

9. Gevolgen voor belanghebbenden

In dit hoofdstuk gaan we in op de gevolgen die de overgang naar de Wtp en de nieuwe pensioenregelingen naar verwachting hebben voor de verschillende groepen belanghebbenden bij het fonds. We maken daarbij onderscheid naar verschillende (hoofd)groepen, in de wetenschap dat er altijd bijzondere situaties denkbaar zijn die buiten de algemene karakterisering vallen. In de opsomming van belanghebbenden ontbreken de gepensioneerden, omdat Flexsecurity die op dit moment niet heeft.

9.1 Gevolgen voor actieve deelnemers

Voor actieve deelnemers zijn de gevolgen van de nieuwe regeling het meest ingrijpend en zichtbaar. Onderstaand worden per pensioenregeling de gevolgen voor de actieve deelnemers beschreven.

9.1.1 Actieve deelnemers Basispensioen

Actieve deelnemers in het Basispensioen die overgaan naar het Uitzendpensioen worden met flinke wijzigingen geconfronteerd:

- Vanaf 1 januari 2026 gaan zij een eigen bijdrage betalen van 7,5% van de pensioengrondslag, waar zij in het verleden geen eigen bijdrage betaalden. Dit zal (los van eventuele andere inkomenseffecten per 1 januari) leiden tot een verlaging van het netto salaris van circa 3%.
- De inleg die zij ontvangen stijgt van 7,4% naar 20% van de pensioengrondslag, hetgeen een stijging van de inleg van 170% betekent.
- Zij hebben in de nieuwe regeling recht op risicodekkingen voor arbeidsongeschiktheid en overlijden, die zij in het Basispensioen niet hadden.
- Actieve deelnemers van 60 jaar en ouder ontvangen een eenmalige compensatie, ook al hebben zij geen direct nadeel van de overgang naar het Uitzendpensioen.
- Het opgebouwde pensioenkapitaal van de actieve deelnemers blijft ongewijzigd als gevolg van de transitie en kan eventueel op het moment van de transitie eenmalig verhoogd worden als er sprake is van een overschot in het fondsvermogen.
- Het opgebouwde pensioenkapitaal op de transitiedatum (inclusief de daarover toekomstig te realiseren rendementen) blijft beschikbaar voor de aankoop van een nabestaandenpensioen in geval van overlijden voor de pensioendatum.

Omdat veel deelnemers in het Basispensioen relatief jong zijn, besteden we in de communicatie niet alleen aandacht aan de verbetering van hun pensioenregeling, maar ook aan de verhoging van de eigen bijdrage die zij direct in de portemonnee voelen. Afgezien van de invoering van de eigen bijdrage aan de pensioenregeling is de overgang naar de nieuwe pensioenregeling voor alle actieve deelnemers in het Basispensioen een (aanzienlijke) verbetering. Dit komt tot uitdrukking in de ontwikkeling van de pensioenverwachting. Omdat de meeste deelnemers slechts kort deelnemen in het Basispensioen, zal de deelname leiden tot een aanzienlijk hoger pensioenkapitaal dat vervolgens in de meeste gevallen (automatisch) zal worden overgedragen naar een nieuwe pensioenuitvoerder.

9.1.2 Actieve deelnemers Pluspensioen

Ook de actieve deelnemers in het Basispensioen die overgaan naar het Uitzendpensioen worden met flinke wijzigingen geconfronteerd:

- Vanaf 1 januari 2026 gaan zij een eigen bijdrage betalen van 7,5% van de pensioengrondslag, waar zij tot heden een eigen bijdrage van 4% van de pensioengrondslag betaalden. Dit zal (los van andere inkomenseffecten per 1 januari) leiden tot een verlaging van het netto salaris van circa 1,5%. Dat is nog altijd een aanzienlijk effect, maar minder ingrijpend dan voor de deelnemers aan het Basispensioen.
- De inleg die de actieve deelnemers aan de Plusregeling ontvangen verandert van de leeftijdsafhankelijke staffelpremie naar een vaste leeftijdsonafhankelijke premie van 20% van de pensioengrondslag. Het effect van deze wijziging op de pensioenopbouw is sterk leeftijdsafhankelijk. Voor het overgrote deel van de actieve deelnemers zal er sprake zijn van een verbetering, ook wanneer de eigen bijdrage aan de regeling daarbij in aanmerking wordt genomen. Voor deelnemers van 60 jaar en ouder is sprake van een verlaging van de inleg ten opzichte van de huidige situatie.
- Actieve deelnemers van 60 jaar en ouder ontvangen een eenmalige compensatie. Omdat de hoogte hiervan is gebaseerd op de gemiddelde duur van deelname aan de pensioenregeling, zal deze compensatie niet in alle individuele gevallen toereikend zijn om het nadeel van de overgang te compenseren.
- De risicodekking voor overlijden verbetert sterk als gevolg van de nieuwe regeling, met name voor oudere deelnemers. Voor jongere deelnemers zal de verbetering minder groot zijn, zeker wanneer zij een hoog inkomen hebben.
- De risicodekking voor arbeidsongeschiktheid wordt van een lager niveau. De regeling voor premievrijstelling is voor de actieve deelnemers die na de transitiedatum ziek worden alleen nog van toepassing indien de deelnemer op de eerste WIA-dag nog steeds in dienst is. Voor degenen die aan deze eis voldoen, is de premievrije voortzetting in de meeste gevallen van hoger niveau dan in de huidige regeling, waarin de inleg werd 'bevroren'.
- Het opgebouwde pensioenkapitaal van de actieve deelnemers blijft ongewijzigd als gevolg van de transitie en kan eventueel op het moment van de transitie eenmalig verhoogd worden als er sprake is van een overschot in het fondsvermogen.
- Het opgebouwde pensioenkapitaal op de transitiedatum (inclusief de daarover toekomstig te realiseren rendementen) blijft beschikbaar voor de aankoop van een nabestaandenpensioen in geval van overlijden voor de pensioendatum.

Het beeld voor de actieve deelnemers in het Pluspensioen is wat genuanceerder dan voor de actieve deelnemers in het Basispensioen. Ten eerste betekent de overgang naar de 20% premie-inleg niet voor alle actieve deelnemers een verbetering, ten tweede zal de generieke compensatie niet voor iedere individuele deelnemer tot een volledige compensatie van de lagere premie leiden. Voor actieve deelnemers die een langer dan gemiddelde diensttijd hebben, zal de compensatie niet in alle gevallen volledig zijn.

9.1.3 Actieve deelnemers Payrollpensioen

Voor de actieve deelnemers in het Payrollpensioen verandert er weinig met de overgang naar de Wtp. In principe blijven de premie en de premie-inleg ongewijzigd, onder voorbehoud van wijzigingen van de wettelijk voorgeschreven minimale werkgeversbijdrage aan de premie die jaarlijks in oktober door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt vastgesteld. De enige inhoudelijke wijziging in de pensioenregeling betreft een verandering in het risicogedekte nabestaandenpensioen. In de nieuwe regeling wordt hetzelfde nabestaandenpensioen verzekerd als in het Uitzendpensioen. Deelnemers in het Payrollpensioen maken geen aanspraak op de compensatieregeling, maar kunnen bij de transitie mogelijk wel een beperkte verhoging van het opgebouwde pensioenkapitaal vanuit de toedeling van het resterend fondsvermogen tegemoet zien.

9.2 Gevolgen voor nieuwe deelnemers

Deelnemers die vanaf 1 januari 2026 nieuw toetreden tot het pensioenfonds hebben geen 'last' van de overgang naar het nieuwe stelsel, aangezien zij op het moment van overgang naar de nieuwe regeling nog geen pensioen opbouwden. Er is dus geen sprake van een overgangssituatie. Toch kunnen ook zij te maken krijgen met de gevolgen van de transitie.

9.2.1 Nieuwe deelnemers Uitzendpensioen

De nieuwe deelnemers in het Uitzendpensioen gaan vanaf 2026 deelnemen in de nieuwe regeling. Nieuwe deelnemers van 60 jaar en ouder die in de eerste drie perioden ofwel 12 weken van 2026 toetreden tot het Uitzendpensioen hebben recht op de compensatieregeling.

9.2.2 Nieuwe deelnemers Payrollpensioen

Voor nieuwe deelnemers in het Payrollpensioen is er weinig nieuws onder de zon. De nieuwe risicodekking inzake overlijden wijkt af van de huidige risicodekking. Voor het overige verandert er weinig.

9.3 Gevolgen voor zieke en arbeidsongeschikte deelnemers

Voor deelnemers die ziek of reeds arbeidsongeschikt zijn op het moment van overgang naar de nieuwe regelingen zijn er specifieke overgangsregelingen vastgelegd. Onderstaand worden de gevolgen hiervan toegelicht.

9.3.1 Deelnemers die arbeidsongeschikt zijn op het moment van de transitie

Voor deelnemers in het Pluspensioen die reeds arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WIA leidt de overgang naar de nieuwe pensioenregeling tot een verandering van de premievrije voortzetting. Deelnemers die op de eerste WIA-dag nog in dienst waren van de werkgever hebben recht op een premievrije voortzetting van de pensioenopbouw ter hoogte van 20% van de pensioengrondslag tot de pensioendatum. Degenen die op de eerste WIA-dag geen dienstverband meer hadden met de werkgever hebben recht op een premievrije voortzetting van de pensioenopbouw ter hoogte van 14% van de pensioengrondslag tot de pensioendatum. Aan de deelnemers met ingegane premievrijstelling voor wie de premie-inleg in de nieuwe regeling lager is dan de premie-inleg voorafgaand aan de transitie, wordt een eenmalige compensatie toegekend die afhankelijk is van de leeftijd en het voortzettingpercentage in de oude en de nieuwe regeling. Verder wordt voor deze

deelnemers met ingegane premievrijstelling de risicodekking inzake overlijden sterk verbeterd conform de aanpassingen voor de actieve deelnemers in het uitzendpensioen.

Voor deelnemers in het Payrollpensioen die reeds arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WIA blijft de mate en duur van premievrijstelling ongewijzigd. De risicodekking voor overlijden wordt voor deze beperkte groep deelnemers aangepast conform de wijzigingen voor de actieve deelnemers in het Payrollpensioen.

9.3.2 Deelnemers die ziek zijn op het moment van de transitie

Voor deelnemers die ziek zijn op het moment van de transitie is de situatie afhankelijk van de regeling waarin zij tot het moment van de transitie deelnamen:

- Deelnemers in het Basispensioen die ziek zijn op het moment van de transitie en uiteindelijk arbeidsongeschikt worden hebben alleen recht op premievrije voortzetting van de pensioenopbouw indien zij op de eerste WIA-dag nog steeds in dienst zijn van de werkgever (het 'StiPP-criterium'). In dat geval hebben zij recht op een premievrije voortzetting van de pensioenopbouw ter hoogte van 20% van de pensioengrondslag tot de pensioendatum. Zijn zij op de eerste WIA-dag niet meer in dienst, dan is er geen recht op premievrijstelling.
- Deelnemers in het Pluspensioen die ziek zijn op het moment van de transitie en uiteindelijk arbeidsongeschikt worden hebben recht op premievrije voortzetting van de pensioenopbouw. Indien zij op de eerste WIA-dag nog steeds in dienst zijn van de werkgever hebben zij recht op een premievrije voortzetting van de pensioenopbouw ter hoogte van 20% van de pensioengrondslag tot de pensioendatum. Degenen die op de eerste WIA-dag geen dienstverband meer hadden met de werkgever hebben recht op een premievrije voortzetting van de pensioenopbouw ter hoogte van 14% van de pensioengrondslag tot uiterlijk 5 jaar na de eerste WIA-dag.
- Deelnemers in het Payrollpensioen die ziek zijn op het moment van de transitie en uiteindelijk arbeidsongeschikt worden hebben recht op premievrije voortzetting van de pensioenopbouw indien zij op de eerste ziektedag actief deelnemer waren in het Payrollpensioen. In dat geval hebben zij recht op een premievrije voortzetting van de pensioenopbouw ter hoogte van de reguliere premie over 70% van de pensioengrondslag tot de pensioendatum.

9.3.3 Deelnemers die ziek en arbeidsongeschikt worden na de transitie

De deelnemers die tot het transitiemoment deelnamen in het Pluspensioen hebben vanaf het transitiemoment de eenmalige mogelijkheid om zich vrijwillig en voor eigen rekening te verzekeren voor een dekking van het risico van arbeidsongeschiktheid. Indien zij tijdens de actieve deelname ziek worden en op de eerste WIA-dag geen dienstverband meer hebben met de werkgever, hebben deze deelnemers met een vrijwillige verzekering recht op een premievrije voortzetting van de pensioenopbouw ter hoogte van 14% van de pensioengrondslag tot uiterlijk 5 jaar na de eerste WIA-dag.

De deelnemers die tot het transitiemoment deelnamen in het Basispensioen hebben geen mogelijkheid om zich vrijwillig te verzekeren. Indien zij na de transitie ziek worden en uiteindelijk arbeidsongeschikt worden, hebben zij alleen recht op premievrije voortzetting van de pensioenopbouw indien zij op de eerste WIA-dag nog steeds in dienst zijn van de werkgever (het 'StiPP-criterium'). In dat geval hebben zij recht op een premievrije voortzetting van de pensioenopbouw ter hoogte van 20% van de pensioengrondslag tot de

pensioendatum. Zijn zij op de eerste WIA-dag niet meer in dienst, dan is er geen recht op premievrijstelling.

De deelnemers in het Payrollpensioen die ziek worden na de transitie en uiteindelijk arbeidsongeschikt worden hebben recht op premievrije voortzetting van de pensioenopbouw indien zij op de eerste ziektedag actief deelnemer waren in het Payrollpensioen. In dat geval hebben zij recht op een premievrije voortzetting van de pensioenopbouw ter hoogte van de reguliere premie over 70% van de pensioengrondslag tot de pensioendatum.

9.4 Gevolgen voor (toekomstige) nabestaanden

De regeling omtrent het nabestaandenpensioen wordt in de nieuwe regelgeving en in de nieuwe pensioenregeling voor uitzendkrachten ingrijpend aangepast. Dat zal niet voor iedereen een verbetering opleveren. Omdat Flexsecurity geen ingegane nabestaandenpensioenen uitvoert (deze worden uitgekeerd door de verzekeraar en wijzigen niet als gevolg van de transitie) laten we de reeds ingegane nabestaandenpensioenen buiten beschouwing. Onderstaand gaan we in op de gevolgen voor toekomstige nabestaanden die onder de nieuwe regelingen recht hebben op een partner- of wezenpensioen.

9.4.1 Nabestaanden van actieve deelnemers

Voor het overgrote deel van de nabestaanden van actieve deelnemers in het Uitzendpensioen brengt de wijziging van het partnerpensioen een verbetering met zich mee. Allereerst krijgen (ook samenwonende) deelnemers in het Basispensioen recht op deze risicodekking, waar de nabestaanden in het verleden alleen recht hadden op restitutie van het opgebouwde kapitaal indien men gehuwd was of een geregistreerd partnerschap had. Deelnemers in het Pluspensioen hadden al wel recht op een risicodekking voor partner- en wezenpensioen, maar deze zal in de meeste gevallen sterk verbeteren. Doordat er in de nieuwe risicodekking geen rekening meer wordt gehouden met dienstjaren bij de vaststelling van het verzekerde nabestaandenpensioen, zal de aanspraak voor de meeste deelnemers flink toenemen. Alleen voor jonge deelnemers met hoge salarissen zal de verbetering beperkt zijn of kan er sprake zijn van een lagere aanspraak. Door de toevoeging van de wettelijke uitlooptekking van 3 maanden na einde dienstverband wordt de duur van de verzekering voor de meeste deelnemers nog eens aanzienlijk verlengd. De uitkering van het wezenpensioen wordt flink verhoogd en de eindleeftijd van de uitkering wordt verlengd van 18 jaar naar 25 jaar. In het Payrollpensioen gelden dezelfde overwegingen ten aanzien van het nabestaandenpensioen.

Voor deelnemers in alle regelingen geldt dat in geval van overlijden voor de pensioendatum het kapitaal dat tot de transitiedatum is opgebouwd, beschikbaar komt voor extra nabestaandenpensioen. De 'restitutieregeling' die in alle regelingen is opgenomen, is vanaf de overgang naar de Wtp niet langer toegestaan, maar alle kapitalen die tot dat moment zijn opgebouwd, komen inclusief de sindsdien gerealiseerde rendementen beschikbaar voor extra nabestaandenpensioen en worden (voor actieve deelnemers) toegevoegd aan de uitkering uit de risicodekking.

9.4.2 Nabestaanden van gewezen deelnemers

We beschouwen gewezen deelnemers in dit kader als de deelnemers die voor de pensioendatum komen te overlijden en die geen recht hebben op een risicogedekt partner- of wezenpensioen omdat er geen 'uitlooperperiode' of vrijwillige verzekering van het

partnerpensioen van toepassing is. Voor deze groep nabestaanden betekent de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel een verslechtering van de situatie. In de huidige regeling hebben deze nabestaanden recht op 'restitutie' van het volledige opgebouwde kapitaal in de vorm van een nabestaandenpensioen. Deze 'restitutieregeling' die in al onze pensioenregelingen is opgenomen, is vanaf de overgang naar de Wtp niet langer toegestaan. Alle kapitalen die tot de transitiedatum zijn opgebouwd blijven, inclusief de sindsdien gerealiseerde rendementen wel beschikbaar voor nabestaandenpensioen. Vanaf het transitiemoment wordt het kapitaal dat vanaf die datum is opgebouwd echter niet meer gerestitueerd en vervalt het in geval van overlijden voor de pensioendatum aan het fonds.

Gewezen deelnemers vallen de eerste drie maanden na einde van het dienstverband nog onder de wettelijke 'uitloopekking', waardoor hun nabestaanden bij overlijden van de deelnemer in die periode nog steeds recht hebben op de risicodekking. Als de deelnemer aansluitend aan het dienstverband een Ziektewet- of WW-uitkering ontvangt, wordt de risicodekking gedurende de uitkeringsperiode automatisch voortgezet. Na het einde van de periode van uitloopekking heeft de deelnemer met een pensioenvermogen boven de wettelijke afkoopgrens de mogelijkheid om zich vrijwillig te verzekeren voor de voortzetting van het nabestaandenpensioen. In dat geval worden de premies voor deze verzekering onttrokken aan het opgebouwde pensioenkapitaal. Een gewezen deelnemer die kiest voor deze vrijwillige verzekering heeft het recht om deze verzekering gedurende 15 jaar na einde dienstverband voort te zetten.

9.5 Gevolgen voor gewezen deelnemers

Voor gewezen deelnemers van Flexsecurity brengt de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel weinig concrete veranderingen met zich mee, ongeacht in welke regeling zij hebben deelgenomen. De opgebouwde pensioenkapitalen blijven in beginsel ongewijzigd bij de overgang naar de Wtp, het enige verschil kan zijn dat er een (geringe) verhoging van het opgebouwde pensioenkapitaal plaatsvindt als het resterend fondsvermogen zodanig hoog is dat er na de vorming van de verplichte voorzieningen en reserves en de financiering van de compensatie nog middelen overblijven die beschikbaar zijn voor verdeling onder de (gewezen) deelnemers. Als hiervan sprake is, zal het een beperkt percentage zijn (naar verwachting maximaal 2%), hetgeen in de praktijk voor de meeste gewezen deelnemers neerkomt op een verhoging van enkele tientallen euro's. De (wijzigingen in de) risicoverzekeringen voor arbeidsongeschiktheid en overlijden zijn voor gewezen deelnemers niet van belang, aangezien zij niet onder deze dekkingen vallen.

De gewezen deelnemers zullen wel te maken krijgen met de wijzigingen in het beleggingsbeleid die zijn toegelicht in hoofdstuk 6. Deze wijzigingen worden echter niet veroorzaakt door de overgang naar de Wtp, omdat Flexsecurity ook zonder overgang naar de Wtp zou overstappen naar een nieuwe risicohouding op basis van de nieuwste inzichten. Ook voor de gewezen deelnemers zal dus worden overgegaan naar een risicovoller beleggingsbeleid dat voortvloeit uit de nieuw vastgestelde risicohouding, dat gericht is op de aankoop van een variabele uitkering op de pensioendatum. Ook gewezen deelnemers krijgen na de migratie naar Festina de mogelijkheden om te kiezen voor een afwijkend beleggingsbeleid, in de vorm van een offensieve of een defensieve variant van de lifecycle of de afbouw naar een vaste uitkering (in het huidige systeem is dit laatste tijdelijk nog de default met de mogelijkheid om te kiezen voor variabel).

9.6 Gevolgen voor de werkgever

Het belangrijkste gevolg van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel voor de werkgever is dat deze, net als alle andere werkgevers in de uitzendsector, geconfronteerd wordt met een aanzienlijk hogere werkgeversbijdrage aan het Uitzendpensioen. Deze werkgeversbijdrage verdubbelt bijna, van 8,0% (Basispensioen) of 8,3% (Pluspensioen) naar 15,9% van de pensioengrondslag voor het nieuwe Uitzendpensioen. Deze verhoogde werkgeversbijdrage zal door de werkgever verwerkt moeten worden in de tariefstelling voor opdrachtgevers, hetgeen vanaf 1-1-2026 zal leiden tot stijgende tarieven voor opdrachtgevers. In het Payrollpensioen zal, vanwege de aanpassing van het nabestaandenpensioen, sprake zijn van een kleine stijging van de werkgeversbijdrage. De werkgeversbijdrage in deze regeling is gekoppeld aan de minimale werkgeversbijdrage die de wetgever verplicht stelt en die in 2025 is vastgesteld op 15,0% van de pensioengrondslag. Deze wordt in de nieuwe situatie verhoogd met een opslag van 0,9% ten behoeve van de financiering van het nabestaandenpensioen. De hoogte van de minimale werkgeversbijdrage wordt jaarlijks aangepast door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op basis van de ontwikkeling van de gemiddelde werkgeverslasten voor pensioenregelingen.

Daarnaast heeft de werkgever zich in het kader van het transitieplan verplicht om eenmalig een bijdrage van 50% te verlenen aan de financiering van de kosten van de overgang naar de nieuwe regeling inzake premievrijstelling, tot een maximum van € 5 miljoen. Het ziet er naar uit dat deze bijdrage tussen de 4 en 5 miljoen zal bedragen. Ook heeft de werkgever zich bereid verklaard om een eenmalige bijdrage van maximaal € 1 miljoen te leveren aan de financiering van de compensatieregelingen, als onverhoopt zou blijken dat de middelen van het fonds ontoereikend zijn om een compensatie van minimaal 50% van de beoogde compensatie te financieren. In het basisscenario lijkt deze financiering niet noodzakelijk, maar bij veranderende omstandigheden zou dit wel aan de orde kunnen zijn.

De verplichtingen van de werkgever ten opzichte van het pensioenfonds veranderen niet als gevolg van de transitie, aangezien in het verleden ook uitsluitend premieregelingen werden uitgevoerd. Dat betekent dat de werkgever uitsluitend gehouden is om de overeengekomen premie bij te dragen. De werkgever kan door het pensioenfonds niet aangesproken worden in geval van tekorten in de premie of ontoereikend eigen vermogen. De toezeggingen die door de werkgever in het kader van het transitieplan zijn gedaan, leiden wel tot eenmalige financiële verplichtingen.

9.7 Gevolgen voor andere belanghebbenden

We beschouwen de kring van belanghebbenden primair als degenen die een belang hebben bij de uitvoering van de pensioenregelingen. Bij een ruimere interpretatie van het begrip belanghebbenden komen ook enkele andere partijen in beeld voor wie de gevolgen van de transitie onderstaand kort benoemd worden.

9.7.1 Fondsgorganen

De governance van Flexsecurity wijzigt niet als gevolg van de overgang naar het nieuwe stelsel. Wel heeft Flexsecurity het voornemen om de bestuurlijke inrichting van het fonds op korte termijn onder de loep te nemen. Het bestuur heeft al langere tijd vastgesteld dat de huidige inrichting en bemensing niet toereikend zijn om de besturing van de nieuwe pensioenregelingen adequaat vorm te geven. De huidige samenstelling van het bestuur en het verantwoordingsorgaan met elk vier leden is te beperkt en leidt tot risico's als het gaat om afhankelijkheid van personen. De inrichting van het intern toezicht door middel van een visitatiecommissie voldoet evenmin aan de eisen die de wetgeving aan een groeiend pensioenfonds stelt. Ook de bestuurlijke ondersteuning zal versterkt moeten worden om de ambities ten aanzien van de toekomstige pensioenuitvoering waar te kunnen maken.

De doelstelling van het bestuur is om in overleg met het verantwoordingsorgaan in de tweede helft van 2025 toekomstbestendige alternatieven voor de inrichting van de governance te onderzoeken en daarna te komen tot een nieuwe bestuurlijke inrichting, bemensing van de fondsgorganen en aanpassing van het ondersteunend apparaat.

9.7.2 Ondernemingsraden aangesloten werkgevers

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel heeft ertoe geleid dat de ondernemingsraden van de aangesloten werkgevers nadrukkelijker betrokken zijn bij het pensioenfonds dan voorheen. In de Wtp heeft de wetgever ervoor gekozen om het primaat ten aanzien van de inhoud van de pensioenovereenkomst (nog) nadrukkelijker bij de sociale partners neer te leggen. De transitie is daarin een belangrijke mijlpaal, maar ook na de overgang naar de Wtp zullen regelingen blijven veranderen. Hoewel het grootste deel van de inhoud van de pensioenovereenkomst voor uitzendkrachten bepaald wordt aan de cao-tafel voor de uitzendsector, zullen er ook onderdelen van de regeling zijn waarvoor Randstad Groep Nederland met de ondernemingsraden tot overeenstemming zal moeten komen. Dat geldt zeker voor het Payrollpensioen, waarvoor geen cao-afspraken gelden.

De uitvoering van de nieuwe regelingen zal ook leiden tot het sluiten van nieuwe uitvoeringsovereenkomsten met de werkgever. Ook daarbij hebben de ondernemingsraden een belangrijke rol aan de hand van hun instemmingsrecht. Toekomstige ingrijpende wijzigingen in de pensioenuitvoering, zoals het uitvoeren van een eigen uitkeringsfase door Flexsecurity, zullen eveneens door de werkgever aan de ondernemingsraden moeten worden voorgelegd.

9.7.3 Uitbestedingspartijen en leveranciers

In principe blijft Flexsecurity bij de overgang naar de Wtp gebruik maken van dezelfde uitbestedingspartijen als nu het geval is, te weten:

- AZL;
- Van Lanschot Kempen Investment Management;
- AssetCare.

De noodzakelijke aanpassingen in de systeemomgeving van AZL zijn beschreven in hoofdstuk 5. Voor Van Lanschot Kempen en AssetCare brengt de overgang minder gevolgen met zich mee. De bestaande werkwijze en processen zullen worden voortgezet en de taken en verantwoordelijkheden wijzigen niet. Wel zullen beide partijen inhoudelijk betrokken zijn bij de voorgenomen wijzigingen in het beleggingsbeleid per 1 augustus 2025, zoals beschreven in hoofdstuk 6.

Met AZL zal een nieuwe uitbestedingsovereenkomst worden gesloten voor de periode tot de migratie naar Festina, met de overige partijen zijn er lopende overeenkomsten die in beginsel niet aangepast zullen worden. De onderlinge samenwerking is vastgelegd in een '4-partijen SLA' die aangepast zal worden aan de nieuwe situatie.

Voor de overige dienstverleners en leveranciers zal de overgang naar de Wtp niet leiden tot wijzigingen in de samenwerking of dienstverlening.

9.8 Conclusie

Aan de hand van een overzicht van de verschillende groepen belanghebbenden binnen en buiten het fonds hebben we de gevolgen van de nieuwe regelingen en de transitie op een rij gezet. Ook hieruit wordt duidelijk dat er een zorgvuldige en evenwichtige afweging van alle belangen heeft plaatsgevonden.

10. Risico's en beheersmaatregelen

Een succesvolle transitie naar het nieuwe stelsel is afhankelijk van vele interne en externe factoren en omstandigheden. Om de risico's die hiermee gepaard gaan goed in kaart te brengen, hanteren we een Wtp-risicoanalyse waarin we alle relevante risico's beoordelen en de effectiviteit van beheersingsmaatregelen vaststellen. De opzet van deze risicoanalyse is in overeenstemming met onze gebruikelijke manier van risico-inventarisatie en –beoordeling en is afgestemd met de sleutelfunctiehouder risicobeheer. De risicoanalyse voor de Wtp wordt maandelijks herzien en vastgelegd. Daarnaast hebben we in overleg met AZL een aparte risico-analyse opgesteld voor de uitvoering van de Wtp in de bestaande systemen en de daarvoor vereiste aanpassingen. In dit hoofdstuk geven we de belangrijkste risico's ten aanzien van de transitie weer.

10.1 Transitierisico's

Flexsecurity heeft een risico-analyse voor de transitie naar de Wtp opgesteld waarin (tot heden) 43 verschillende risico's zijn omschreven, inclusief de beheersingsmaatregelen en een inschatting van de bruto en netto kans en impact van het risico. Tevens is aangegeven of de inschatting van het netto risico binnen of buiten de 'gematigde' risicobereidheid van het bestuur ten aanzien van de transitie ligt. De beoordeling van de risico's vindt plaats op basis van de transitie per 1-1-2026. Dat betekent dat risico's die samenhangen met de beoogde migratie naar Festina per 1-1-2027, hierin niet meegenomen zijn. Ook dit traject kent uiteraard risico's, maar deze zijn op dit moment niet relevant voor de beoordeling van de risico's van de transitie naar de Wtp per 1-1-2026 in de bestaande systemen.

Van de 43 beschreven risico's zijn er op het moment van schrijven van deze opdrachtaanvaarding inmiddels 9 risico's niet meer van toepassing en blijven er 34 actieve risico's over. Deze risico's hebben betrekking op de categorieën:

- Communicatie;
- Bestuur;
- Juridisch;
- Integriteit;
- Uitbesteding;
- Operationeel;
- Financieel.

Voor het volledige overzicht van alle risico's wordt verwezen naar de RSA.

Van de 34 actieve risico's liggen er momenteel 3 risico's buiten de door het bestuur geformuleerde risicobereidheid. Deze risico's worden onderstaand nader benoemd:

Ontoereikend bestuurlijk vermogen

Dit is het risico dat de bestuurlijke capaciteit en continuïteit niet voldoende zijn om de voorbereiding op en de implementatie van de Wtp goed te begeleiden en beheerst uit te voeren. Hoewel voor de ondersteuning van het traject ervaren externe ondersteuning is aangetrokken voor de actuariële en organisatorische werkzaamheden en de urenbesteding van de bestuurders met ingang van 2025 in verband met de Wtp tijdelijk is opgevoerd, blijft

het capaciteitsrisico aanwezig. De verwachting is dat dit risico binnen de risicobereidheid zal komen wanneer de voorbereidingen voor indiening van een compleet dossier bij DNB afgerond zijn.

Financieel risico overlijdensrisicodekking

Dit betreft het risico dat het verzekeren van het nieuwe nabestaandenpensioen tot financiële schade voor Flexsecurity leidt als gevolg van een onduidelijke of onvolledige financiële opzet van de overlijdensrisicoverzekering, te hoge verzekeringspremies of verkeerde risico-inschattingen. Het maken van een goede risico-inschatting en vaststellen van een prudente premie is moeilijk op basis van de bestaande informatie, omdat in de nieuwe dekking veel onbekende risico's zitten. Omdat Flexsecurity zelf nog geen uitkeringen kan verstrekken en het fonds onvoldoende eigen vermogen heeft om het risico in eigen beheer te dragen, is het voornemen om het overlijdensrisico in eerste instantie volledig te verzekeren. De uiteindelijke premielast van de verzekering moet passen binnen de beschikbare premieruimte voor de dekking van het overlijdensrisico. Zo lang er nog geen overeenkomst met de verzekeraar gesloten is, blijft dit risico buiten de risicobereidheid. De verwachting is dat de verzekeringsdekking uiterlijk op 1 oktober 2025 zal zijn afgerond.

Financieel risico premiehoogte

Dit is het risico dat de premiehoogte van Flexsecurity hoger zal uitvallen dan die van StiPP, waardoor de kosten van de risicodekkingen en/of uitvoeringskosten tot ongewenste financiële consequenties voor Flexsecurity en/of de werkgever zullen leiden. Op basis van de huidige stand van zaken zit de resterende onzekerheid over de premiestelling hoofdzakelijk in de kosten voor de risicodekking voor overlijden. De ontwikkeling van de rente vormt hierin de belangrijkste risicofactor. Met de uitgevoerde berekeningen voor de premiestelling en de ontvangen voorstellen inzake de overlijdensdekking is de conclusie dat de premie in de nieuwe regeling in 2026 toereikend zal zijn. Een rentedaling van circa 1%-punt kan binnen de premie worden opgevangen. Een grotere rentedaling zou leiden tot een ontoereikende premie. Gezien de onmogelijkheid om dit renterisico af te dekken en de onzekerheid over de premie voor de overlijdensdekking is dit risico nog niet beheerst.

Het feit dat de overige 31 risico's binnen de risicobereidheid liggen wil niet betekenen dat deze daarmee geen invloed kunnen hebben op het proces van de transitie. Ook deze risico's worden gedurende het implementatietraject voortdurend gemonitord en indien nodig worden beheersingsmaatregelen ingezet om de risico's binnen de risicobereidheid te brengen.

10.2 Risico's technische uitvoerbaarheid

Naast de risico's ten aanzien van de transitie heeft het bestuur in samenwerking met AZL ook de specifieke risico's geïnventariseerd die samenhangen met de uitvoering van de nieuwe pensioenregelingen en de transitie in de bestaande systeemomgeving van AZL. In hoofdstuk 5 is aangegeven dat het bestuur geen risico's ziet die in de weg staan aan een beheerste en integere uitvoering. In de specifieke RSA die hiertoe is opgesteld, zijn 11 specifieke risico's benoemd die allemaal binnen de risicobereidheid liggen. Het belangrijkste risico ligt naar de mening van het bestuur in de aanpassingen om de kapitalen die tot de transitiedatum zijn opgebouwd, 'vast te houden' ten behoeve van de uitkering aan nabestaanden in geval van vooroverlijden. Op basis van de door AZL verschaft informatie over de wijze waarop dit wordt geborgd in de systemen, komt het bestuur tot de inschatting dat ook dit risico beheerst is.

10.3 Conclusie

Het bestuur heeft de risico's rond de transitie en de uitvoering van de nieuwe regelingen uitvoerig in kaart gebracht en past een stringente monitoring toe. Van de 54 risico's die tot heden geïdentificeerd zijn, is inmiddels een groot deel binnen de risicobereidheid gebracht en een deel niet meer van toepassing. Er zijn nog enkele risico's die buiten de risicobereidheid liggen, maar het bestuur heeft de overtuiging dat ook deze risico's tijdig beheerst zullen worden. Het bestuur ziet op basis van de risico-analyse geen redenen waarom de opdracht van de sociale partners niet zou kunnen worden aanvaard.

Bijlage 1 Uitwerking verplichte onderdelen opdrachtaanvaarding artikel 28 BuPW

In de onderstaande tabel zijn de onderwerpen van artikel 28d van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling weergegeven met daarbij de vindplaats in deze opdrachtaanvaarding, aangevuld met een eventuele toelichting.

Artikel	Omschrijving	Vindplaats	Toelichting
Lid 1 a	Risicohouding	Hoofdstuk 6	
Lid 1 b	Regels inzake risicodelins-reserve	N.v.t.	Flexsecurity hanteert geen risicodelingsreserve
Lid 1 c	Toedelingsregels	N.v.t.	Bij een flexibele premieregeling gelden geen toedelingsregels
Lid 1 d	Projectierendement of vaste daling	N.v.t.	Flexsecurity voert geen uitkeringsfase uit
Lid 1 e	Spreidingsmethodiek	N.v.t.	Flexsecurity voert geen uitkeringsfase uit
Lid 2 a	Aansluiting regeling op opdracht en doelstellingen	Hoofdstuk 5	
Lid 2 b	Effecten op verwachte pensioenen voor verschillende leeftijdscohorten	Hoofdstuk 8.3.1	
Lid 2 c	Risicohouding per leeftijdscohort	Hoofdstuk 6	
Lid 2 d	Vormgeving pensioenregeling versus risicohouding	Hoofdstuk 6	
Lid 2 e	Gevolgen voor belanghebbenden	Hoofdstuk 9	
Lid 3 a	Uitvoerbaarheid en uitvoeringskosten	Hoofdstuk 5	
Lid 3 b	Kans op behalen pensioendoelstelling	N.v.t.	Flexsecurity voert geen solidaire premieregeling uit

Bijlage 2 Bandbreedtes voor pensioenverwachting

Basispensioen actieve deelnemers		
	Pensioenverwachting	
Leeftijdsgroep	Ondergrens	Bovengrens
18-24	95%	224%
25-29	86%	203%
30-34	77%	178%
35-39	66%	153%
40-44	54%	126%
45-49	43%	102%
50-54	32%	84%
55-59	28%	72%
60-64	33%	98%
65-66	71%	357%
Pluspensioen actieve deelnemers		
	Pensioenverwachting	
Leeftijdsgroep	Ondergrens	Bovengrens
18-24	74%	348%
25-29	44%	226%
30-34	29%	153%
35-39	18%	106%
40-44	10%	68%
45-49	4%	41%
50-54	-1%	23%
55-59	-4%	11%
60-64	-4%	21%
65-66	-5%	24%
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%	5%
25-29	0%	5%
30-34	0%	5%
35-39	0%	5%
40-44	0%	5%
45-49	0%	5%
50-54	0%	5%
55-59	0%	5%
60-64	0%	5%
65-66	0%	5%

Bijlage 3 Bandbreedtes voor bruto profijt wettelijk

Basispensioen actieve deelnemers		
	Bruto profijt wettelijk	
Leeftijdsgroep	Ondergrens	Bovengrens
18-24	103%	233%
25-29	96%	211%
30-34	90%	190%
35-39	82%	169%
40-44	74%	148%
45-49	65%	130%
50-54	53%	114%
55-59	45%	99%
60-64	46%	90%
65-66	51%	220%
Pluspensioen actieve deelnemers		
	Bruto profijt wettelijk	
Leeftijdsgroep	Ondergrens	Bovengrens
18-24	60%	256%
25-29	40%	182%
30-34	31%	140%
35-39	26%	113%
40-44	21%	92%
45-49	17%	76%
50-54	15%	65%
55-59	11%	58%
60-64	7%	53%
65-66	1%	48%
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-profijsfeffecten aan de orde.

Bijlage 4 Bandbreedtes voor bruto profijt aangepast

Basispensioen actieve deelnemers		
	Bruto profijt aangepast	
Leeftijdsgroep	Ondergrens	Bovengrens
18-24	103%	234%
25-29	92%	211%
30-34	82%	190%
35-39	67%	169%
40-44	52%	148%
45-49	36%	130%
50-54	19%	114%
55-59	5%	99%
60-64	7%	90%
65-66	32%	261%
Pluspensioen actieve deelnemers		
	Bruto profijt aangepast	
Leeftijdsgroep	Ondergrens	Bovengrens
18-24	83%	360%
25-29	51%	239%
30-34	33%	167%
35-39	21%	120%
40-44	10%	92%
45-49	2%	76%
50-54	-5%	65%
55-59	-10%	58%
60-64	-14%	53%
65-66	-17%	48%
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.

Bijlage 5 Bandbreedtes voor arbeidsongeschikte deelnemers

Vanwege de uiteenlopende situaties van de arbeidsongeschikte deelnemers (per leeftijd verschillende hoogte van de premie-inleg in de huidige versus de nieuwe regeling) kunnen er voor arbeidsongeschikte deelnemers geen algemene bandbreedtes per leeftijdsgroep worden vastgesteld. Daarom zijn in het Besluitvormingsdocument vaststelling bandbreedtes d.d. 16 mei 2025 voor de arbeidsongeschikte deelnemers voor de maatstaf pensioenverwachting en de maatstaf aangepast bruto-profijs per categorie bandbreedtes vastgesteld. Wij verwijzen naar het Besluitvormingsdocument voor de toepasselijke bandbreedtes en de daarbij behorende onderbouwing.