

Nieuwe Pensioenregeling vanaf 1-1-2026

Concept pensioenovereenkomst sociale partners (werkgever en COR)

De sociale partners van Thales hebben een overeenkomst gesloten voor een nieuwe pensioenregeling die naar verwachting per 1 januari 2026 zal ingaan. Daarbij zullen de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten bij Stichting Pensioenfonds Thales Nederland worden overgezet naar de nieuwe pensioenregeling, die ook door Stichting Pensioenfonds Thales Nederland zal worden uitgevoerd. Deze omzetting wordt ook wel invaren genoemd.

De afspraken die door sociale partners zijn gemaakt, hebben wij in deze tekst samengevat. Het betreft de volgende onderwerpen:

1. Wat blijft hetzelfde?
2. Wat verandert er?
3. Invaren van oud naar nieuw

1. Wat blijft hetzelfde?

- ***De pensioenleeftijd blijft 68 jaar en het pensioen wordt nog steeds levenslang uitgekeerd ongeacht hoe oud de deelnemer wordt***
- ***Het gedeelte van het salaris waarover geen pensioen wordt opgebouwd (en geen premie betaald) blijft hetzelfde. Dit noemen we de franchise.***
- ***De pensioenpremie blijft gelijk en de werkgever en de werknemers betalen samen de pensioenpremie in de verhouding 60/40***
De totale pensioenpremie is net als in de huidige pensioenregeling gelijk aan 28% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is het gedeelte van het salaris waarover pensioen wordt opgebouwd, zijnde het pensioengevend salaris minus de franchise. De werknemersbijdrage is 11,2% (zijnde 40% van die 28%) van de pensioengrondslag.

De premie wordt iedere 5 jaar opnieuw vastgesteld.
- ***De keuzemogelijkheden m.b.t. het vervroegen of uitstellen van de pensioendatum en het kiezen voor partnerpensioen vanaf de pensioendatum blijven in tact***
- ***Voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid blijft bestaan***
- ***De regeling blijft vrijgesteld van die van PME, het bedrijfstakpensioenfonds voor mensen die werken in de metaal en techindustrie (Metalektro)***

2. Wat verandert er?

- ***Flexibele premiereregeling***
De nieuwe pensioenregeling is een flexibele premiereregeling. In deze nieuwe regeling heeft elke deelnemer zijn eigen persoonlijke pensioenkapitaal, waarin elk jaar de

pensioenpremie (vooralsnog ingeschat op 26% van de pensioengrondslag, dit is de pensioenpremie na aftrek van kosten en de premies voor de risicodekkings) wordt toegevoegd. Daarnaast ontwikkelt het persoonlijke pensioenkapitaal zich door het rendement van dit kapitaal. Een deelnemer krijgt de keuze om dit pensioenkapitaal naar wens te beleggen (offensief, neutraal of defensief). Naarmate de deelnemer dichterbij de pensioendatum komt zal dit pensioenkapitaal minder risicovol worden belegd en wordt er gefaseerd ingekocht in het uitkeringscollectief, zodat de kans op grote koersdalingen kort voor de pensioendatum kleiner is.

- **Collectieve uitkeringsfase**

Na de pensioendatum wordt het pensioenkapitaal omgezet in een pensioenuitkering, die de deelnemer maandelijks ontvangt. Na ingang van het pensioen wordt het pensioenvermogen collectief belegd (net als nu) met de vermogens van de overige gepensioneerden. Positief rendement op dit collectieve vermogen wordt gebruikt voor verhoging van de pensioenuitkeringen. Bij negatief rendement bestaat ook een kans op verlaging van de pensioenuitkering. Voor de gepensioneerden wordt een risicodelingsreserve gevormd om de pensioenuitkeringen zo veel mogelijk stabiel te houden en de kans op het verlagen van de pensioenuitkeringen te verkleinen. Daarnaast zal het spreiden van indexaties en kortingen over meerdere jaren er voor zorgen dat de pensioenuitkering stabiel blijft. De jaarlijkse procentuele aanpassing van de pensioenuitkering is voor alle gepensioneerden gelijk. Deelnemers hebben de keuze om niet deel te nemen aan de collectieve uitkeringsfase als zij liever een vaste uitkering ontvangen. In dat geval kunnen zij hun kapitaal overdragen naar een verzekeraar om daar een vaste uitkering aan te kopen.

- **Risicodelingsreserve**

De belangrijkste reden voor het invoeren van een risicodelingsreserve is het stabiliseren van de uitkeringen van de gepensioneerden. Doel van deze reserve is het minimaliseren van een verlaging van de pensioenuitkering. Deze verlaging kan veroorzaakt zijn door tegenvallende resultaten in de beleggingen of doordat mensen langer leven dan verwacht. Bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel wordt er bij de start een bedrag in de risicodelingsreserve gestort, dat gelijk is aan het bedrag dat wordt uitgetrokken voor de compensatie (zie bij 3.). Aangezien deze reserve ten behoeve van de gepensioneerden is en de compensatie ten behoeve van de deelnemers, achten sociale partners de gelijkstelling van deze reserve en de compensatie evenwichtig.

Daarnaast wordt deze reserve jaarlijks aangevuld door nieuwe gepensioneerden die toetreden tot de collectieve uitkeringsfase. Uitgangspunt is een bijdrage van 5% van het persoonlijke pensioenkapitaal.

Met deze vul- en verdeelregels speelt voor oudere actieve en gewezen deelnemers (zogenaamde slapers) het volgende. Ze betalen mee aan de initiële vorming van de risicodelingsreserve en bij toetreding tot de collectieve uitkeringsfase dragen ze nogmaals bij aan deze reserve. Dit wordt de dubbele inkoop genoemd. Sociale partners hebben het pensioenfonds gevraagd om voor deze groep de impact van deze dubbele inkoop te repareren op het moment van invaren in de nieuwe regeling. Het pensioenfonds heeft hiervoor een oplossing gevonden.

- ***Nabestaandenpensioen***

Indien een deelnemer komt te overlijden tijdens zijn dienstverband, krijgt de partner van de deelnemer in de nieuwe regeling levenslang een maandelijkse uitkering gebaseerd op 22% van het salaris van de deelnemer. Daarnaast ontvangt de partner in dat geval jaarlijks een bedrag van EUR 10.000 tot de partner de AOW-datum bereikt. Dit bedrag wordt net als de franchise jaarlijks geïndexeerd. Het in de huidige pensioenregeling opgebouwde partnerpensioen blijft ook van kracht voor de betreffende partner. In de nieuwe pensioenregeling is het nabestaandenpensioen bij overlijden tijdens het dienstverband verplicht volledig op risicobasis¹ verzekerd. Dit geldt voor alle nieuwe pensioenregelingen in Nederland.

Het wezenpensioen bij overlijden tijdens het dienstverband is gelijk aan 8% van het salaris van de deelnemer. Dit pensioen stopt wanneer de wees de leeftijd van 25 bereikt.

Voor vrijwel alle deelnemers stijgt in de nieuwe regeling het nabestaandenpensioen op risicobasis. Voor de deelnemers die er toch op achteruitgaan ten opzichte van de huidige regeling hebben sociale partners besloten de vrijwillige Anw-hiaatverzekering via de werkgever te continueren. De deelnemer kan zelf de hoogte van de vrijwillige Anw-hiaatverzekering kiezen (fiscaal gemaximeerd ad circa EUR 9.000, zijnde het fiscale maximum ad circa EUR 19.000 minus de EUR 10.000 tijdelijk nabestaandenpensioen (bedragen 2024)).

- ***Arbeidsongeschiktheidspensioen***

Indien een deelnemer arbeidsongeschikt wordt tijdens zijn/haar dienstverband krijgt de deelnemer een arbeidsongeschiktheidspensioen als de deelnemer meer verdient dan de WIA-grens² (ongeveer 71.600 euro (2024)). In de huidige regeling wordt dit pensioen uitbetaald door pensioenfonds Thales. In de nieuwe regeling wordt het pensioen uitbetaald door een verzekeraar. Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt gegarandeerd door de verzekeraar en jaarlijks geïndexeerd. Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt net als nu uitbetaald tot de AOW-leeftijd. Welke verzekeraar het arbeidsongeschiktheidspensioen gaat verzorgen voor Thales is nog niet bekend.

3. Invaren van oud naar nieuw

- ***Persoonlijke pensioenkapitalen***

Het overzetten van het bestaande totale pensioenvermogen van het pensioenfonds naar persoonlijke pensioenkapitalen wordt invaren genoemd. Het is een keuze van sociale partners om dit te doen en daarmee de standaardoptie uit de wet te volgen. Kiezen voor invaren op basis van de wettelijke standaardregel is over het algemeen in het belang van de deelnemers. Hierdoor blijven het pensioenvermogen in de huidige regeling en nieuwe regeling en de betaling van de pensioenuitkeringen

¹ Met risicobasis wordt bedoeld dat het pensioen wordt verzekerd; er wordt een premie betaald en daarmee is het risico verzekerd. Als de deelnemer overlijdt wordt het pensioen toegekend aan de nabestaande. Als de deelnemer blijft leven is de premie weg. Er wordt niet voor gespaard.

² Voor deelnemers met een salaris boven de WIA-grens wordt een aanvullende WW/WGA (risico)verzekering afgesloten. De premie hiervoor wordt op het salaris van de deelnemer ingehouden.

belegd bij dezelfde organisatie. Dat is voordeliger dan twee administraties naast elkaar.

Er wordt alleen ingevaren als de dekkingsgraad op moment van transitie hoger is dan 105%. Bij een lagere dekkingsgraad treden sociale partners in overleg met het pensioenfonds.

Verdeling pensioenvermogen van pensioenfonds

In de huidige pensioenregeling zijn buffers opgebouwd. Hiervan wordt een deel gebruikt voor de vulling van reserves in de nieuwe pensioenregeling. De rest van die buffers komt beschikbaar voor verdeling naar de persoonlijke pensioenvermogens.

Het gaat om de volgende reserves:

- a) Minimaal vereist eigen vermogen, MVEV (wettelijk verplicht)
- b) Voorziening operationele risico's, VOR (wettelijk verplicht)
- c) Risicodelingsreserve om de hoogte van de pensioenbetalingen te beschermen
- d) Reservering voor compensatie

Hieronder is in een tabel de verdeling van het fondsvermogen bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling weergegeven bij verschillende dekkingsgraden op het moment van invaren. Het in totaal benodigde vermogen voor MVEV en VOR is op basis van berekeningen ingeschat op 3% van de technische voorziening (TV)³ en het benodigde bedrag voor een volledige compensatie is op basis van berekeningen ingeschat op circa 3,1% van de TV. De initiële vulling van de risicodelingsreserve is op basis van evenwichtigheid eveneens gelijk gesteld aan 3,1% van de TV.

Bij een dekkingsgraad tussen 105% en 109,2% wordt eerst 3% voor de MVEV en VOR gereserveerd, waarna het gelijk wordt verdeeld over de risicodelingsreserve en het compensatiedepot. Bij een dekkingsgraad boven de 109,2% wordt het resterende vermogen toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens. Onder 105% wordt er niet ingevaren, omdat er dan onvoldoende ruimte is voor het vullen van de wettelijke reserves, de risicodelingsreserve en het compensatiedepot.

Verdeling fondsvermogen bij verschillende dekkingsgraden bij invaarmoment				
Invaardekkingsgraad	105%	109,2%	120%	127,7%
Af: MVEV en VOR	-3%	-3%	-3%	-3%
Af: 100% TV naar persoonlijke pensioenvermogens	-100%	-100%	-100%	-100%
Af: risicodelingsreserve	-1%	-3,1%	-3,1%	-3,1%
Af: compensatie	-1%	-3,1%	-3,1%	-3,1%
Verhoging persoonlijke pensioenvermogens	-	-	10,8%	18,5%

We weten nu nog niet wat de dekkingsgraad is op het moment van invaren. Op basis van bovenstaande tabel zal bepaald worden hoe het vermogen op het moment van invaren (naar verwachting eind 2025) verdeeld zal worden.

o **Compensatie**

Door de wijziging van het pensioensysteem (afschaffing doorsneesystematiek, hierna uitgelegd) zijn er deelnemers die nadeel ondervinden van deze wijziging. Voor deze deelnemers vindt er een compensatie plaats. De compensatie is bedoeld om een eventuele achteruitgang in het te bereiken pensioen in de nieuwe regeling te

³ Met de technische voorziening wordt bedoeld de voorziening pensioenverplichtingen die momenteel wordt aangehouden om in de toekomst de pensioenen uit te kunnen keren.

voorkomen. De compensatie wordt op het invaarmoment toegevoegd aan het persoonlijke pensioenkapitaal.

Momenteel krijgen deelnemers dezelfde pensioenopbouw toegekend en wordt de zogenaamde doorsneepremie achter de schermen herverdeeld om dit te bereiken. Jongeren betalen feitelijk teveel premie en ouderen te weinig. Het omslagpunt ligt ongeveer bij 40 jaar. In het nieuwe pensioenstelsel wordt voor iedere deelnemer dezelfde pensioenpremie belegd in het persoonlijke pensioenkapitaal. Hierdoor zullen jongeren meer pensioen opbouwen en ouderen juist minder. Dit heeft vooral een negatieve impact op de te verwachten pensioenuitkering voor deelnemers boven de 40 jaar. Voor deze groep deelnemers is er een compensatieregeling opgesteld, omdat zij als jongeren hebben bijgedragen aan de pensioenopbouw van de oudere collega's en deze herverdeling wordt in de nieuwe regeling afgeschaft. Bij de vaststelling van de compensatieregeling is alleen rekening gehouden met toekomstige opbouw. Dit laatste is gedaan om geen onderscheid te maken tussen deelnemers met veel en weinig aanwezige rechten. Het uitgangspunt voor de compensatieregeling zijn de zogenaamde vervangingsratio's⁴.

Conclusie

De sociale partners zijn van mening dat er een pakket aan afspraken ligt dat op een evenwichtige manier recht doet aan de belangen van de verschillende groepen deelnemers.

Voor de gepensioneerden blijkt dat zij baat hebben bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Dit komt voornamelijk doordat in de nieuwe pensioenregeling er minder buffers aangehouden hoeven te worden, waardoor de pensioenuitkeringen eerder kunnen worden verhoogd.

De jonge deelnemers gaan er in de nieuwe pensioenregeling ook op vooruit, omdat zij meer rendement kunnen maken over een hogere premie. Bij normale en goede beursresultaten levert het nieuwe pensioenstelsel hen meer op. Bij slecht weer (als het tegen zit) is te zien dat het nieuwe pensioenstelsel voor hen meer risico kent.

De oudere deelnemers hebben last van de afschaffing van de doorsneepremie. Er is een compensatieregeling afgesproken om hieraan tegemoet te komen.

Gewezen deelnemers en oudere deelnemers hebben last van een zogenaamde "dubbele" inkoop in de risicodelingsreserve. Ze betalen mee aan de initiële vorming van deze reserve en bij toetreding tot de collectieve uitkeringsfase dragen ze nogmaals bij aan deze reserve. Sociale partners hebben het pensioenfonds gevraagd om voor deze groep de impact van deze dubbele inkoop te repareren op het moment van invaren in de nieuwe regeling. Het pensioenfonds heeft hiervoor een oplossing gevonden.

Sociale partners zullen het transitieplan aanbieden aan het pensioenfonds, met de vraag of zij het wil uitvoeren. Het pensioenfonds zal beoordelen of deze opdracht uitvoerbaar en evenwichtig is. Daarnaast zal zij ook kijken of e.e.a. financierbaar en uitlegbaar is. Het pensioenfonds zal met het implementatieplan aan de slag gaan. Dit plan moet naar de toezichthouder DNB gestuurd worden.

⁴ De vervangingsratio is de verhouding tussen het pensioeninkomen en het (geïndexeerde) middelloon min de franchise, gedurende de periode van pensionering.

Daarnaast zal het pensioenfonds advies vragen aan het verantwoordingsorgaan voor het invaren (het omzetten van bestaande pensioenaanspraken naar de nieuwe regeling) en de wijziging van de uitvoeringsovereenkomst. Het verantwoordingsorgaan heeft een versterkt adviesrecht m.b.t. het invaarbesluit. Het is de bedoeling dit gehele proces zorgvuldig te doorlopen voor de overgang per 1 januari 2026.