

# **Transitieplan**

**Nieuwe pensioenregeling KLM Grondpersoneel**

**28 februari 2024**

**“populaire samenvatting”**

## **Inleiding**

Er is een nieuwe wet voor pensioenen, de Wet toekomst pensioenen. Deze wet is ingegaan op 1 juli 2023 en kent een overgangsperiode van 4,5 jaar. Hierdoor veranderen binnen afzienbare termijn alle pensioenregelingen in Nederland, en dus ook de pensioenregeling van KLM Grondpersoneel. In het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen KLM en de vakbonden CNV Vakmensen, De Unie, FNV, NVLT en VKP (verder: sociale partners) zijn afspraken gemaakt over de benodigde veranderingen. Deze afspraken zijn vastgelegd in een zogenoemd transitieplan, waarvan we hier een samenvatting hebben gemaakt.

## **Start van de nieuwe pensioenregeling**

Sociale partners willen dat de nieuwe pensioenregeling start op 1 januari 2026 en dat de oude pensioenregeling op dezelfde datum stopt. Als je op 1 januari 2026 nog steeds als grondmedewerker werkzaam bent bij KLM, bouw je vanaf die datum een persoonlijk pensioenvermogen op volgens de nieuwe regeling.

## **Soort pensioenregeling**

In de huidige pensioenregeling bouw je jaarlijks een vooraf bepaald percentage van je pensioen op, zodat je weet hoe hoog jouw pensioen zal zijn gegeven de lengte van je dienstverband. Dat mag niet meer onder de nieuwe wet. De nieuwe pensioenregeling moet namelijk een 'premieregeling' zijn. Dit betekent dat er afspraken zijn gemaakt over de inleg voor je pensioen (= de premie), niet meer over de hoogte van je pensioen. Jij en KLM leggen in de nieuwe regeling elke maand een bedrag in voor je pensioen. KLM houdt jouw eigen bijdrage in op je brutosalaris. Dat is nu ook al zo. Stichting Algemeen Pensioenfonds KLM beheert en belegt alle premies. Ook dat is nu al zo. Je pensioenvermogen groeit straks door deze premie-inleg en door de opbrengst van de beleggingen.

De nieuwe wet staat in principe twee soorten regelingen toe. Bij KLM hebben sociale partners gekozen voor de 'solidaire premieregeling'. Deze heeft een aantal belangrijke kenmerken:

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

### **Hoogte van de inleg**

Jij en KLM leggen samen 32,4% van de pensioengrondslag in voor de opbouw van jouw pensioenvermogen, voor je nabestaandenpensioen en voor alles wat er geregeld moet worden als je onverhoopt arbeidsongeschikt wordt. De pensioengrondslag is je pensioengevend salaris verminderd met de door de overheid vastgestelde aftrek van € 17.545 (2024) in verband met de wettelijke AOW (dat noemt men 'franchise'). Je pensioengevend salaris is 12 x het vaste maandsalaris, vakantietoeslag, een 13e maand of variabel inkomen en eventuele onregelmatigheidstoeslag, en dit tot een maximum van € 137.800 (2024), net zoals nu. Ook jouw eigen bijdrage verschilt niet van die in de huidige pensioenregeling.

### **Inschatting van je pensioen**

Elk jaar wordt berekend hoeveel pensioen je kunt verwachten. Die berekening wordt gebaseerd op het pensioenvermogen dat je al hebt opgebouwd en naar verwachting nog gaat opbouwen. Als je jong bent kan deze inschatting nog flink schommelen door beweging in het beleggingsrendement dat wordt toegekend aan jonge deelnemers. Naarmate je ouder wordt, bouwt het pensioenfonds het risico geleidelijk af. Dan schommelt de inschatting van je pensioen dus steeds minder. Uiteraard geldt dat des te meer na pensionering.

### **Doel van de nieuwe pensioenregeling**

Het doel van de nieuwe pensioenregeling is dat je financieel gezien zo veel mogelijk op dezelfde manier kunt blijven leven wanneer je met pensioen bent. Sociale partners proberen met de nieuwe pensioenregeling uit te komen op een pensioen van 80% van je (gemiddelde) pensioengrondslag. En dat de kans dat dit resultaat minimaal bereikt wordt meer dan 60% is. De datum waarop je met pensioen kunt gaan is uiterlijk de dag dat ook de AOW ingaat. Eerder met pensioen gaan, maximaal 10 jaar voor de AOW-datum, blijft mogelijk.

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

Sociale partners willen niet alleen een pensioen voor jou, maar ook een uitkering voor je partner mocht je overlijden: het partnerpensioen. Nu is dat nog gesplitst in een deel dat je ieder jaar opbouwt en een vrijwillig deel over de periode tot je pensioen. Zie dit als een soort van verzekering. In de nieuwe regeling zorgt deze verzekering ervoor - als je zou overlijden voordat je met pensioen gaat - dat je partner 24% ontvangt van het (gemaximeerde) salaris dat je verdiende voor je overleed. Bovendien kun je vrijwillig nog een extra aanvulling van 11% meeverzekeren, zodat het totaal op 35% uitkomt. Je nu al opgebouwde nabestaandenpensioen blijft bestaan. Ook is het mogelijk om een tijdelijk partnerpensioen te verzekeren dat bij overlijden € 18.250 per jaar (2024) uitkeert tot het moment dat je partner AOW gaat ontvangen (voorheen Anw-hiaatpensioen). Als je uit dienst gaat bij KLM loopt de verzekering nog 6 maanden door op kosten van het pensioenfonds. Je kunt er daarna voor kiezen de verzekering tot aan je pensionering te laten doorlopen. Je betaalt dan wel zelf de premie.

Als je overlijdt na pensioeningang, ontvangt je partner 70% van jouw eigen pensioen. Je kunt ook kiezen voor een ander percentage, bijvoorbeeld minder partnerpensioen en meer pensioen voor jezelf. Als je geen partner hebt, vervalt het partnerpensioen en krijg je automatisch een hoger pensioen voor jezelf.

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

Als je overlijdt, ontvangen ook je kinderen een uitkering. Elk kind krijgt tot zijn of haar 25ste jaar 15% van het salaris dat je verdiende voordat je overleed. Als je uit dienst gaat bij KLM loopt de verzekering nog 6 maanden door op kosten van het pensioenfonds. Je kunt er daarna voor kiezen de verzekering tot aan je pensionering te laten doorlopen. Je betaalt dan wel zelf de premie. Als je rechtstreeks vanuit dienstverband bij KLM met pensioen gaat, loopt de verzekering automatisch nog 5 jaar door op kosten van het pensioenfonds.

### **Word je onverhoopt arbeidsongeschikt?**

Gedurende arbeidsongeschiktheid blij je een pensioenvermogen opbouwen, zonder dat je hiervoor premie betaalt. En je krijgt bij volledige arbeidsongeschiktheid een aanvulling op je WIA-uitkering. Die aanvulling is 10% van je inkomen dat meetelt voor je pensioen, tot maximaal het bedrag van de WIA-uitkeringsgrens ad € 71.628 (2024). Plus daarbij 80% van je inkomen dat meetelt boven die WIA-uitkeringsgrens.

### **Het pensioen dat je hebt opgebouwd, wordt omgezet**

Het volledige pensioen dat je hebt opgebouwd tot de start van de nieuwe pensioenregeling wordt door het pensioenfonds omgezet naar een pensioenvermogen in de nieuwe regeling. Bij dit omzetten, ook wel invaren genoemd, gaat er geen geld verloren. Het pensioenfonds berekent per deelnemer precies wat de waarde is van het pensioen dat je hebt opgebouwd. Die waarde is het persoonlijke startvermogen in de nieuwe pensioenregeling. Vervolgens tellen we alle startvermogens bij elkaar op. Dit totale vermogen vergelijkt het pensioenfonds met het geld dat in kas is. Is er meer geld in kas dan het totale vermogen? Dan wordt het geld dat 'over' is volgens een aantal spelregels verdeeld over het eigen vermogen van het fonds, de solidariteitsreserve, de compensatie (zie hierna), over de deelnemers met een indexatieachterstand en uiteindelijk over de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers, zodat iedereen er beter van wordt.

Als er geldtekort is? Dan zouden alle startvermogens bij invoering van de nieuwe regeling iets omlaag moeten gaan. Dat vinden sociale partners onwenselijk. Er kan dan besloten worden om het pensioen dat je tot de start van de nieuwe pensioenregeling hebt opgebouwd, in de huidige pensioenregeling te houden. Dus om niet in te varen. Dan zouden de afspraken voor de huidige pensioenregeling blijven gelden voor dat deel. Alleen de nieuwe premie vanaf 1 januari 2026 hoort dan bij de nieuwe pensioenregeling. Je hebt dan een pensioenregeling die uit twee delen bestaat.

Als er geld over is maar de dekkingsgraad (zie hierna) per 1 januari 2026 lager dreigt uit te vallen dan 109%, dan overleggen sociale partners in het najaar van 2025 over de gevolgen hiervan.

### **De dekkingsgraad en hoe het geld wordt verdeeld**

Zoals uitgelegd is de hoogte van de dekkingsgraad op 1 januari 2026, het moment dat de nieuwe pensioenregeling start, belangrijk. De dekkingsgraad is de verhouding tussen het pensioen dat nu en in de toekomst uitgekeerd moet worden en het vermogen dat het pensioenfonds in kas heeft. Ligt de dekkingsgraad bij de start van de nieuwe regeling boven de 109%? Dan is er vermogen 'over'. Het pensioenfonds kan dit vermogen dan verdelen zoals hierboven aangegeven. Bij een lagere dekkingsgraad voeren sociale partners in het najaar van 2025 verder overleg hierover. Momenteel is de dekkingsgraad meer dan 130%. Er is uiteraard geen zekerheid over de ontwikkeling van deze relatief hoge dekkingsgraad. Dat hangt af van het rendement dat het pensioenfonds behaalt op de beleggingen en ook van de ontwikkeling van de rente.

### **Afspraken over een compensatie**

De financiering van de nieuwe pensioenregeling wordt anders dan nu. Jouw premie komt straks in jouw eigen pensioenvermogen terecht. In de huidige regeling is er voor jongere medewerkers een gelijke premie als voor oudere medewerkers. De kosten om pensioen in te kopen zijn voor jongeren echter lager dan voor ouderen. Dus eerst hebben deelnemers nadeel van de gelijke premie en naarmate ze ouder worden krijgen ze voordeel bij de gelijke premie. In de nieuwe regeling wordt deze 'doorsneesystematiek' afgeschaft. Hierdoor mist een groep bestaande deelnemers dit voordeel. Het pensioenfonds heeft berekend dat medewerkers vanaf pakweg 36 jaar het minste voordeel of zelfs een klein nadeel van de nieuwe pensioenregeling heeft. Sociale partners willen dat de overstap naar de nieuwe pensioenregeling zo eerlijk mogelijk is voor iedereen. Daarom krijgt deze groep compensatie in de vorm van een eenmalige extra inleg in hun persoonlijke pensioenvermogen of door maximaal 10 jaar lang extra premie-inleg. Hoe dit er precies uitziet is wederom afhankelijk van de dekkingsgraad. Is die onvoldoende? Ook dan overleggen sociale partners in 2025.

### **Compenseren gemiste indexaties uit het verleden**

Als de dekkingsgraad daarvoor voldoende is, worden ook de gemiste indexaties van de afgelopen jaren goedge maakt bij invaren. Zie hierna.

### **Afspraken over de volgorde van financiering**

Sociale partners hebben afspraken gemaakt over de volgorde van financiering bij invaren. Allereerst is naast het totale vermogen zo'n 2% extra nodig voor bepaalde wettelijke reserves die het eigen vermogen van het pensioenfonds vormen. Daarna wordt de solidariteitsreserve gevuld met 5% van het totale vermogen en wordt zo'n 2% gebruikt voor het financieren van de compensatie voor de middengroep. Daarna volgt het herstel van de gemiste indexaties. Als er dan nog geld over is, worden de persoonlijke pensioenvermogens en de solidariteitsreserve verder aangevuld.

Wat er daadwerkelijk kan worden toegekend is uiteraard afhankelijk van de feitelijke dekkingsgraad op 1 januari 2026. Ook moet het pensioenfonds nog besluiten over de precieze uitwerking. Hieronder staat de door sociale partners afgesproken volgorde.

| <b><i>Dekkingsgraad</i></b> | <b><i>Volgorde van toekenning</i></b>  |
|-----------------------------|--|
| Lager dan 109%              | Bij een dekkingsgraad lager dan 109% kunnen de solidariteitsreserve en het compensatiebedrag mogelijk niet volledig worden gevuld. Sociale partners gaan in dat geval in gesprek met elkaar. |
| Tussen 109% en 122%         | Volledige vulling van de solidariteitsreserve en het compensatiebedrag en herstel van de gemiste indexatie.  |
| Tussen 122% en 130%         | Aanvulling van de persoonlijke pensioenvermogens.  |
| Tussen 130% en 135%         | Iedere procent extra ruimte wordt gelijk verdeeld over de persoonlijk pensioenvermogens en de solidariteitsreserve totdat die reserve maximaal 7,5% bedraagt.                                |
| Boven 135%                  | Verdere aanvulling van de persoonlijke pensioenvermogens.  |

### **De afwegingen van sociale partners**

Sociale partners willen dat de afspraken 'evenwichtig' zijn. Dat betekent dat er niet te veel onderscheid gemaakt mag worden tussen groepen deelnemers en gepensioneerden. Iedereen zou naar verwachting geen onevenredig voor- of nadeel moeten hebben van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Door de complexiteit en de veelheid aan factoren waarmee rekening gehouden moet worden, kan de overgang nooit (niet bij KLM maar evenmin bij enige andere pensioenregeling in het land) volkomen neutraal voor eenieder uitpakken. Berekeningen van het pensioenfonds laten zien dat bij de huidige dekkingsgraad niemand erop achteruit en het merendeel erop vooruitgaat. Helaas kan niemand de dekkingsgraad op 1 januari 2026 voorspellen. De afspraken van sociale partners en de uitvoering door het pensioenfonds zijn erop gericht dat er een zekere mate van evenwichtigheid in de financiële consequenties is aangebracht. Naar verwachting zal de overgang niet leiden tot een groot voor- of nadeel voor groepen. Berekeningen laten eveneens zien dat het doel van de regeling realistisch is en naar verwachting bereikt wordt.