

Samenvatting transitieplan KLM en KLC Cabine

1. Inleiding

Nieuwe wet

Er is een nieuwe wet voor pensioenen, de Wet toekomst pensioenen. Deze wet is ingegaan op 1 juli 2023. Hierdoor veranderen alle pensioenregelingen in Nederland, en dus ook de pensioenregeling voor cabinepersoneel van Koninklijke Luchtvaart Maatschappij ('KLM') en KLM Cityhopper ('KLC'). KLM (ook namens KLC) en de vakbonden FNV Cabine en VNC voor KLM-cabinepersoneel en VNC en De Unie voor KLC-cabinepersoneel (samen 'arbeidsvoorwaardelijke partijen') hebben afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling en de transitie naar het nieuwe stelsel. De afspraken zijn vastgelegd in een zogeheten concept transitieplan. Dit document is daar een leesbare samenvatting van.

Het gaat in het concept transitieplan om algemene afspraken over de nieuwe regeling en over de omzetting van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Voor een beeld van de precieze effecten (in euro's) op de individuele pensioenen is het nu nog te vroeg. Hier zal het Pensioenfonds voor KLM Cabinepersoneel ('pensioenfonds' of 'fonds') te zijner tijd meer informatie over kunnen geven.

2. Nieuwe regeling

Start van de nieuwe regeling

De arbeidsvoorwaardelijke partijen willen dat op 1 januari 2026 de nieuwe pensioenregeling start en de oude pensioenregelingen worden beëindigd. Als je op die datum nog steeds in dienst bent bij KLM of KLC, bouw je vanaf dat moment een persoonlijk kapitaal voor je pensioen op volgens de afspraken over de nieuwe regeling.

Soort regeling

In de huidige middelloon- en eindloonregeling bouw je jaarlijks een bepaald percentage van je pensioen op en je weet dan vooraf hoe hoog jouw pensioen zal zijn. Dat kan niet meer onder de nieuwe wet. De nieuwe pensioenregeling is een 'premieregeling'. Dat betekent dat er afspraken zijn gemaakt over de inleg voor je pensioen (de premie) en niet over de uiteindelijke hoogte van je pensioen. Jij en je werkgever leggen elke maand een premie in. De werkgever houdt het bedrag dat jij zelf inlegt in op je brutosalaris en maakt dit samen met het werkgeverdeel over aan het pensioenfonds. Dat is nu ook al zo. Het pensioenfonds belegt de inleg. Ook dat is nu al zo. Je pensioenkapitaal groeit straks door de inleg en door de opbrengst van beleggingen.

Arbeidsvoorwaardelijke partijen hebben gekozen voor de 'solidaire premieregeling'. Deze regeling heeft een aantal belangrijke kenmerken:

- Het pensioenvermogen wordt op de pensioendatum omgezet in een pensioen. Als je pensioen ingaat, ontvang je jouw pensioen vanuit je opgebouwde pensioenvermogen. Net als nu krijg je pensioen zolang je leeft. Ook al word je 120 jaar oud.
- 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 zoveel mogelijk te voorkomen dat ingegane pensioenen verlaagd moeten worden als bijvoorbeeld de beleggingsresultaten in een jaar tegenvallen.
- 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 pensioenen.

Doel nieuwe regeling

De huidige pensioenregelingen vormen, zoveel mogelijk, het uitgangspunt voor de nieuwe pensioenregeling. De wetgever beoogt met de nieuwe wet een perspectief op een koopkrachtig pensioen, persoonlijk en transparanter pensioen en een betere aansluiting bij de veranderende arbeidsmarkt. Arbeidsvoorwaardelijke partijen willen dat de nieuwe pensioenregeling na 39 deelnamejaren uitkomt op een ouderdomspensioen van ongeveer 60% van je gemiddelde pensioengrondslag.

De datum waarop je standaard met pensioen gaat is de eerste dag van de maand waarin je 60 jaar wordt. Eerder met pensioen gaan, tot maximaal 10 jaar voor de AOW-datum, blijft mogelijk. En later met pensioen gaan, het zogeheten 'doorvliegen' kan ook nog steeds. Je gaat dan uiterlijk op de AOW-leeftijd met pensioen.

Dalingen in de pensioenuitkering worden zoveel mogelijk voorkomen door bij daling de uitkering aan te vullen vanuit de solidariteitsreserve.

Hoogte van je inleg

Je werkgever en jij leggen samen 36,3% van de pensioengrondslag (exclusief de deelnemersbijdragecompensatie) in voor je pensioen, de uitvoeringskosten door het pensioenfonds en voor alles wat er bij het fonds geregeld is voor als je arbeidsongeschikt raakt. Hiervan wordt 35,1% door de werkgever betaald en betaal je zelf 1,2%. Het gedeelte van je inkomen waarover je pensioen opbouwt is maximaal € 137.800 in 2024 (dat is de fiscale loongrens die jaarlijks door de overheid wordt vastgesteld) minus de franchise (€ 19.853 in 2024, fiscale regels bepalen de ontwikkeling hiervan). Je pensioengevend loon is 12 maal het vaste maandsalaris per januari, verhoogd met 16,33% in verband met de vakantietoeslag en de 13e maand, en een deelnemersbijdragecompensatie van 17,5%. De franchise is het gedeelte van je pensioengevend loon waarover geen pensioen wordt opgebouwd, omdat je ook een AOW-uitkering van de overheid krijgt.

Daarnaast krijg je na ingang van de nieuwe regeling de mogelijkheid om tot een percentage van je pensioengrondslag aanvullend pensioen te sparen bij het fonds. Daarmee verhoog je je uitkering vanaf pensioendatum. Het percentage wordt nog nader vastgesteld.

Inschatting van je pensioen

Elk jaar wordt door het pensioen berekend hoeveel pensioen je kunt verwachten. Die berekening wordt gebaseerd op het kapitaal dat je al hebt opgebouwd en dat je naar verwachting nog gaat opbouwen. Als je jong bent kan deze inschatting nog flink schommelen. Als je ouder bent kiest het pensioenfonds voor beleggingen met minder risico. Het pensioenfonds bouwt het risico naarmate je dichterbij de pensioendatum komt geleidelijk af. Zo schommelt de inschatting van je pensioen steeds minder.

Inkomen voor je partner als je overlijdt tijdens je dienstverband

Je kunt in de nieuwe pensioenregeling vrijwillig een partnerpensioen verzekeren. Dit verzorgt een uitkering voor je partner mocht je overlijden. Als je zou overlijden vóórdat je met pensioen gaat ontvangt je partner levenslang 40% van het jaarloon inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering dat je verdiende voor je kwam te overlijden. Het partnerpensioen dat je mogelijk in het verleden hebt opgebouwd bij KLM of KLC komt daar nog bij. Overlijdt je nadat je met pensioen bent gegaan? Dan is er geen partnerpensioen, behalve het partnerpensioen dat je mogelijk in het verleden bij KLM of KLC hebt opgebouwd. Je kunt er op het moment dat je met pensioen gaat wel voor kiezen een deel van je eigen pensioen in te ruilen voor een levenslang pensioen voor je partner, dat ingaat op het moment dat je komt te overlijden.

Een uitkering voor je kinderen als je overlijdt

Als je overlijdt voordat je met pensioen bent gegaan, ontvangen je kinderen een wezenpensioen. Elk kind ontvangt, tot aan de 25ste verjaardag van het kind, 8% van het jaarloon inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering dat je verdiende. Het wezenpensioen dat je mogelijk in het verleden hebt opgebouwd bij KLM of KLC komt daar nog bij.

Word je arbeidsongeschikt?

Bij arbeidsongeschiktheid blijf je een kapitaal voor je pensioen opbouwen over je arbeidsongeschikte deel tot de pensioenleeftijd, zonder dat je hiervoor als deelnemer premie betaalt. De mate waarin de pensioenopbouw wordt voortgezet, wordt bepaald door de mate van arbeidsongeschiktheid. Je kan ook een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen krijgen, om je WIA-uitkering aan te vullen. De hoogte van het arbeidsongeschiktheidspensioen hangt af van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Extra sparen voor je pensioen?

Op dit moment kun je vrijwillig extra sparen voor je pensioen via de Netto Aanvullende Pensioenregeling ('NAP'). Deze regeling stopt per 1 januari 2026, omdat het een regeling is die in het nieuwe stelsel niet langer is toegestaan, ook niet met aanpassingen. In de nieuwe solidaire premiereregeling is het mogelijk gemaakt om straks vrijwillig extra premie in te leggen. Hoeveel je extra kunt inleggen is afhankelijk van de hoogte van je pensioengevend loon, je contractpercentage en fiscale regels. De verwachting is dat het ongeveer 2,6% van de pensioengrondslag zal zijn. Dit wordt nog nader vastgesteld.

3. Omzetten van het verleden naar de nieuwe regeling

Het pensioen dat je hebt opgebouwd wordt ingevaren

Het pensioen dat je al hebt opgebouwd tot de start van de nieuwe regeling wordt door het pensioenfonds omgezet naar een kapitaal in de nieuwe regeling (het zogeheten 'invaren'). Het gaat hierbij om het pensioen dat je tot aan 1 januari 2026 voor jezelf en eventueel voor je partner en kinderen hebt opgebouwd of een reeds ingegane pensioenuitkering.

Bij dit omzetten gaat er geen geld verloren. Het pensioenfonds berekent precies wat de waarde is van je pensioenuitkering of het pensioen dat je hebt opgebouwd. Die waarde gaat over naar de nieuwe regeling.

Is er meer geld in kas bij het fonds dan de waarde van alle pensioenen bij elkaar? Dan wordt het geld dat 'over' is volgens een aantal spelregels verdeeld over het (wettelijk verplichte) eigen vermogen van het fonds, de solidariteitsreserve, compensatie (zie hierna) en eventueel voor een verhoging van de persoonlijke pensioenkapitalen. Is er geld tekort? Dan gaan arbeidsvoorwaardelijke partijen opnieuw om de tafel zitten om te kijken wat het beste is voor iedereen (zie ook verderop: voorrangsregels bij invaren).

Ten aanzien van het kapitaal dat je eventueel hebt opgebouwd in de NAP geldt dat hier nog wordt onderzocht of dat kan worden omgezet, of dat het voor 1 januari 2026 aan je wordt uitgekeerd.

Hoe het fondsvermogen wordt verdeeld

De financiële gezondheid van het pensioenfonds, de hoogte van de 'dekkingsgraad', op het moment dat de nieuwe regeling start, is belangrijk. De dekkingsgraad is de verhouding tussen het geld dat nodig is om alle pensioenen nu en in de toekomst uit te betalen volgens het huidige pensioenstelsel, en het geld dat het pensioenfonds vandaag 'in kas' heeft.

Ligt de dekkingsgraad bij de start van de nieuwe regeling boven de 107,2%? Dan is er 'geld over'. Het pensioenfonds kan dit geld dan verdelen over alle deelnemers van het pensioenfonds.

Afspraken over compensatie

In de huidige middelloon- en eindloonregeling wordt voor iedereen dezelfde premie betaald (de 'doorsneepremie') en dezelfde procentuele opbouw gerealiseerd. Achter de schermen is de kostprijs van pensioenopbouw voor een oudere deelnemer hoger dan voor een jongere deelnemer. In de nieuwe regeling is deze zogeheten 'doorsneesystematiek' niet meer toegestaan.

In de nieuwe regeling wordt voor iedereen dezelfde leeftijdsonafhankelijke premie ingelegd en hangt de hoogte van je pensioen voor een belangrijk deel af van hoe lang het pensioenfonds de premie en je opgebouwde kapitaal kan beleggen. Hoe langer dat kan, hoe meer kans er is op een hogere opbrengst. Een leeftijdsonafhankelijke premie is dus relatief gunstig voor jongere deelnemers. Hun premie kan het fonds nog

lang beleggen. Ga je bijna met pensioen? Dan maakt de overstap naar een leeftijdsonafhankelijke premie in de nieuwe regeling in die zin niet zoveel meer uit, want je hebt het grootste deel van je pensioen al opgebouwd.

De leeftijdsgroep daartussenin kan nadeel (of minder voordeel) hebben van de overstap naar de nieuwe regeling. Zij hebben niet het voordeel van de jongeren, want het fonds kan de premie van deze middengroep relatief gezien niet meer zo lang beleggen. Daardoor levert hun leeftijdsonafhankelijke premie minder op dan in de huidige regeling. Arbeidsvoorwaardelijke partijen hebben afgesproken dat er extra geld gaat naar iedereen die nu pensioen opbouwt en nadeel ondervindt van het vervallen van de doorsneesystematiek. Deze groep krijgt een 'compensatie'. Deze compensatie wordt per 1 januari 2026 eenmalig toegekend en betaald uit het fondsvermogen, mits er voldoende fondsvermogen is.

Deelnemers aan de eindloonregeling kunnen daarnaast in sommige omstandigheden een nadeel hebben van het vervallen van de zogeheten 'eindloonsystematiek'. Eindloonsystematiek houdt in dat in de huidige regeling niet alleen elk jaar pensioen wordt opgebouwd over je actuele inkomen, maar ook over de stijging van het inkomen ten opzichte van voorgaande jaren. Dit heet 'backservice' en speelt vooral voor werknemers die nog een sterke individuele salarisstijging in het vooruitzicht hebben (dus geen cao-stijgingen).

Arbeidsvoorwaardelijke partijen vinden dat het vervallen van de eindloonsystematiek op collectief niveau in de nieuwe regeling wordt gecompenseerd doordat het stukje van de pensioenpremie dat normaalgesproken naar 'backservice' zou gaan voor een relatief kleine groep werknemers, in de nieuwe regeling deel uitmaakt van de totale leeftijdsonafhankelijke premie die aan alle werknemers in gelijke mate toekomt. Daarnaast is het niet mogelijk om een compensatie voor het vervallen van eindloonsystematiek per leeftijdsgroep vast te stellen omdat het effect niet voor iedereen van toepassing is en de omvang daarnaast sterk kan verschillen.

Afspraken over de solidariteitsreserve

Arbeidsvoorwaardelijke partijen hebben ook afspraken gemaakt over een zogeheten solidariteitsreserve. Deze reserve is een aparte gezamenlijke pot. Deze pot beschermt de pensioenen van gepensioneerden in slechte economische tijden. Het doel ervan is zoveel mogelijk voorkomen dat de pensioenuitkeringen dalen. Bij de start van de nieuwe regeling is de hoogte van de solidariteitsreserve idealiter 3% van het totale pensioenkapitaal.

Voorrangsregels bij invaren

Actuele dekkingsgraad	Regel voor het verdelen van het geld
Lager dan 101%	De transitiedatum wordt uitgesteld.
Tussen 101% - 104%	Bij deze dekkingsgraad zijn de wettelijke reserves volledig gevuld, zijn de persoonlijke pensioenkapitalen minimaal net zo hoog als voor de omzetting naar de nieuwe regeling, maar kan de solidariteitsreserve niet tot het optimale niveau worden gevuld en is de compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek niet gefinancierd. Arbeidsvoorwaardelijke partijen gaan in overleg om de voor- en nadelen van deze situatie te bespreken en mogelijk leidt dat tot aanpassingen of uitstel van de transitie.
Tussen 104% - 107,2%	Bij deze dekkingsgraad zijn de wettelijke reserves volledig gevuld, zijn de persoonlijke pensioenkapitalen minimaal net zo hoog als voor de omzetting naar de nieuwe regeling en kan de solidariteitsreserve tot het optimale niveau worden gevuld. De compensatie voor vervallen van de doorsneesystematiek is niet volledig gefinancierd. Arbeidsvoorwaardelijke partijen gaan in overleg om de voor- en nadelen van deze situatie te bespreken en mogelijk leidt dat tot aanpassingen of uitstel van de transitie.

Hoger dan 107,2%	De wettelijk verplichte risicoreserves en het compensatiebedrag zijn volledig gevuld. De solidariteitsreserve is gevuld tot het optimale niveau. De persoonlijke pensioenkapitalen zijn minimaal net zo hoog als voor de omzetting naar de nieuwe regeling. Iedere ruimte boven 107,2% wordt verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens.
------------------	---

Transitiedoelstellingen

Arbeidsvoorwaardelijke partijen willen dat het totaal aan gemaakte afspraken 'evenwichtig' is. Dat houdt in dat geprobeerd wordt rekening te houden met de belangen van zowel jong als oud. Collectiviteit en solidariteit blijven belangrijke uitgangspunten voor de contractkeuze, het invaren, de initiële vulling van de solidariteitsreserve en financiering van de eenmalige compensatie, en de onderbrenging van de regeling bij het huidige pensioenfonds.

De evenwichtigheid van de overgang naar de nieuwe regeling wordt door arbeidsvoorwaardelijke partijen beoordeeld op basis van verschillende transitiedoelstellingen:

- Ingegage pensioenuitkeringen direct na het invaren dienen tenminste gelijk te blijven ten opzichte van het moment vlak voorafgaand aan invaren;
- Er wordt aan werknemers adequate compensatie geboden voor het mislopen van verwachte toekomstige pensioenopbouw als gevolg van het vervallen van de doorsneesystematiek;
- Er wordt een zoveel mogelijk gelijk transitie-effect beoogd voor de huidige deelnemende generaties in het pensioenfonds, gemeten naar de procentuele voor- of achteruitgang van de (verwachte) pensioenuitkering en/of netto profijt.

Met het oog op evenwichtigheid van de gemaakte afspraken hebben arbeidsvoorwaardelijke partijen de drie transitiedoelstellingen in volgorde van belangrijkheid gezet. Reden hiervoor is, naast wet- en regelgeving, ook het handelingsperspectief van verschillende groepen deelnemers. De prioritering van de doelstellingen is terug te zien in de voorrangregels bij het invaren.

Berekeningen door het pensioenfonds wijzen uit dat, zolang de dekkingsgraad hoger is dan circa 107,2%, aan deze doelstellingen van arbeidsvoorwaardelijke partijen kan worden voldaan. De transitie kan nooit voor alle deelnemers hetzelfde effect hebben, hoe graag we dat ook zouden willen. Om de transitie zo evenwichtig mogelijk te maken is de compensatie voor werknemers daarom naar leeftijd gedifferentieerd en is extra handelingsperspectief gecreëerd door de introductie van de bijspaarregeling en een keuzemogelijkheid in het op risicobasis verzekerde partnerpensioen. Ook hebben arbeidsvoorwaardelijke partijen oog gehad voor een eventueel onderling verschil in hoogte van de indexatie-achterstand voor actieven en inactieven bij de verdeling van resterend fondsvermogen bij invaren op een dekkingsraad boven de 107,2%.