

Transitieplan

**Nieuwe flexibele pensioenregeling (FPR)
ondergebracht bij Centraal Beheer APF**

Naam onderneming en datum

**NatWest Markets Plc en NatWest Markets N.V. (hierna
NatWest)**

4 februari 2025

Dit sjabloon-transitieplan is opgesteld door Centraal Beheer APF voor werkgevers die een pensioenregeling om moeten zetten naar de nieuwe pensioenregeling. Centraal Beheer APF maakt hiervoor gebruik van het format van werkenaanspensioen.nl



Het transitieplan is opgesteld door werkenaanspensioen.nl en wordt onderschreven door:

Transitieplan

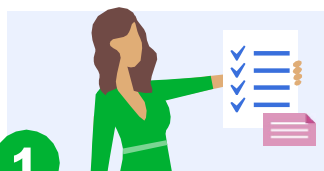
Het transitieplan biedt inzicht in de samenhang tussen de verschillende keuzes die in het arbeidsvoorwaardelijk overleg in het kader van de overstap naar een premieregeling met een leeftijdsafhankelijke premie zijn gemaakt en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Daarnaast wordt in het transitieplan gemotiveerd waarom de transitie (en daarmee het geheel aan gemaakte keuzes) leidt tot een evenwichtige overstap naar het nieuwe pensioenstelsel.

Het transitieplan bevat de verantwoording waarom voor de betreffende invulling van de nieuwe pensioenregeling is gekozen, hoe wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en rechten én waarom er sprake is van een evenwichtige overstap. In het transitieplan dient zowel het besluitvormingsproces als het eindresultaat te worden weergegeven. Het gaat daarbij niet alleen om het opnemen van het eindresultaat – de gemaakte keuzes – van het overleg tussen werkgever(s) en (ex-)werknemers(vertegenwoordiging), maar ook om het beschrijven van de afwegingen die tot deze keuzes hebben geleid. Dit betekent onder meer dat inzicht moet worden gegeven in de voor- en nadelen van de verschillende mogelijkheden én de overwegingen onderbouwd met berekeningen waar van toepassing.

In het transitieplan moeten een aantal onderwerpen verplicht worden uitgewerkt. Zo moet de keuze voor een pensioenregeling worden toegelicht, de effecten van de overstap op de nieuwe pensioenregeling per leeftijdscategorie in kaart worden gebracht, afspraken over compensatie worden vastgelegd én de evenwichtigheid van de transitie als geheel worden onderbouwd. Deze wettelijk verplichte onderdelen van het transitieplan zijn uitgewerkt in de verschillende hoofdstukken van dit sjabloon.

Het transitieplan is een waardevol instrument in het arbeidsvoorwaardelijke proces tussen werkgevers en werknemers. Via het hoorrecht kunnen ook representatieve verenigingen van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers hun visie op het transitieplan geven.

Hoofdstukken

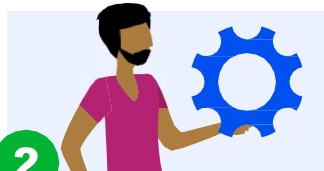


1

Algemene gegevens

Invullen (contact) gegevens betrokken partijen, uitgangspunt en moment van overgang naar nieuwe pensioenregeling.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



2

Proces

Toelichting van proces en betrokken partijen.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



3

Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Een onderbouwing van de contractkeuze en een overzicht van de karakteristieken van de huidige en nieuwe pensioenregeling.

[Ga naar hoofdstuk >](#)

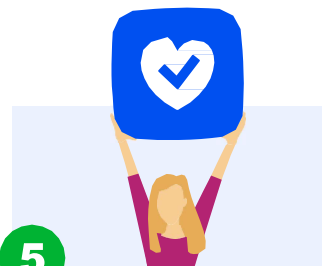


4

Uitgangspunten en doelstellingen transitie

Een toelichting op de uitgangspunten en doelstellingen voor een evenwichtige transitie.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



5

Evenwichtige transitie

Inzicht in de transitie-effecten en onderbouwing van de evenwichtigheid van het geheel aan gemaakte keuzes.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



6

Ondertekening

Weergave status arbeidsrechtelijk wijzigingstraject en ondertekening.

[Ga naar hoofdstuk >](#)

Voor de wijziging van een pensioenregeling moet een transitieplan opgesteld worden. De werkgever is verantwoordelijk voor het tijdig en volledig opleveren van het transitieplan. Dit doet de werkgever samen met zijn (ex-)werknemers(vertegenwoordiging). Voor werkgevers die onder een CAO vallen, wordt het transitieplan door de sociale partners opgesteld. Dit is niet altijd het geval. Mogelijk is de werkgever (ook) gehouden de Ondernemingsraad en/of (ex-)werknemers(vertegenwoordiging) bij het opstellen van het transitieplan te betrekken.

Dit sjabloon is bedoeld voor werkgevers en werknemers die de nieuwe pensioenregeling onderbrengen bij Centraal Beheer APF. Gezien de complexiteit van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel kan Centraal Beheer APF het transitieplan alleen in behandeling nemen als daar een onafhankelijk en deskundig pensioenadviseur bij is betrokken. De pensioenadviseur kan helpen om de best passende keuzes te maken en de overgang naar de nieuwe pensioenregeling in goede banen te leiden.

Disclaimer: Dit sjabloon formulier is met zorg samengesteld. Centraal Beheer APF is niet verantwoordelijk voor het juist en volledig invullen van de gevraagde gegevens van de werkgever. We zijn benieuwd naar uw ervaringen.

1. Algemene gegevens

Vul hier de (contact)gegevens in van uw onderneming, voor wie dit transitieplan opstelt.

Onderneming

Naam onderneming	NatWest Markets Plc en NatWest Markets N.V. (hierna NatWest)
Contactpersoon	
Contactgegevens: email	
Contactgegevens: telefoon	
Bedrijfs grootte (aantal werknemers)	Geen actieve werknemers in Nederland
Sector (SBI)	64194 Algemene banken

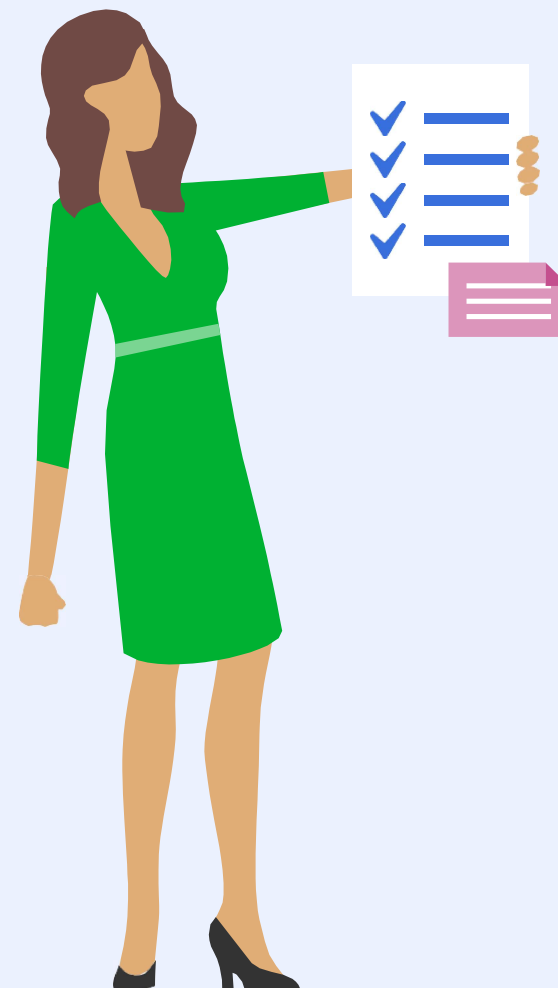
Werknemers (vertegenwoordiging)

Wie is / wie zijn namens de werknemers betrokken bij het arbeidsvoorwaardelijk overleg? Indien voormalig werknemers en gepensioneerden betrokken zijn s.v.p. dit ook hier aangeven. Stem met uw adviseur af welke partijen betrokken dienen te zijn als werknemersvertegenwoordiging.

De pensioenregeling is een gesloten regeling. Er is geen CAO van toepassing is, er zijn geen werknemers meer in actieve dienst en er is geen vertegenwoordiging door vakbonden. Het belanghebbendenorgaan (BO) heeft in afstemming met de voormalig werkgevers een voorstel gemaakt voor de wijziging van de pensioenovereenkomst en het invaren van de pensioenaanspraken en -rechten. De (gewezen) deelnemers zijn via diverse communicatiemiddelen geïnformeerd en hebben in grote meerderheid ingestemd met de voorgestelde wijzigingen. Het transitieplan is door de voormalige werkgevers ingediend. De werkgever heeft zich hierbij laten adviseren door Mercer, die de werkzaamheden van het BO heeft beoordeeld.

Pensioenadviseur

Kantoor	WTW
Contactpersoon/adviseur	
Contactgegevens (telefoon en e-mail)	



1. Algemene gegevens

Pensioenuitvoerder

Naam pensioenuitvoerder(s) huidige pensioenregeling(en)	Centraal Beheer APF (CB APF)
Is er sprake van een gedispenseerde pensioenregeling? Zo ja, van welk bedrijfstakpensioenfonds?	Neen
Is er sprake van het verplicht volgen van een pensioenregeling in een cao? Zo ja, welke cao?	Neen

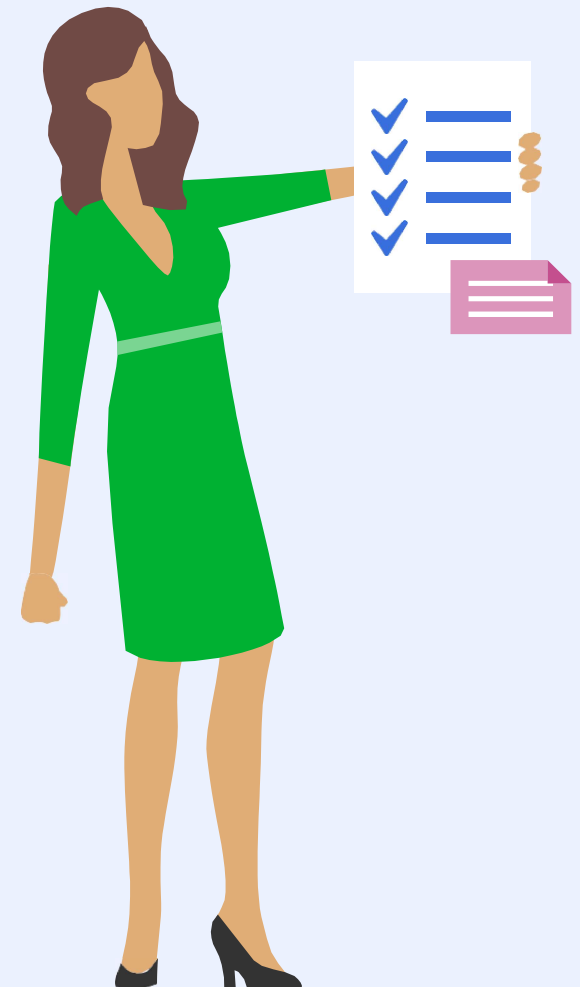
Transitieplan

Zijn er meerdere pensioenregelingen binnen de onderneming? Zo ja, welke pensioenregelingen?	Neen
Op welke pensioenregeling ziet dit transitieplan?	Gesloten voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling
Zijn er andere transitieplannen opgesteld die betrekking hebben op uw onderneming? NB geef in dit transitieplan ook weer wat de overwegingen zijn en besluit is over (niet-)invaren van bij een ander pensioenfonds opgebouwd pensioen	Neen

Moment van overgang

Wat is de beoogde ingangsdatum van de nieuwe Pensioenregeling(en)?	1 juli 2026
--	--------------------

Centraal Beheer APF beoordeelt of deze ingangsdatum past in zijn planning.

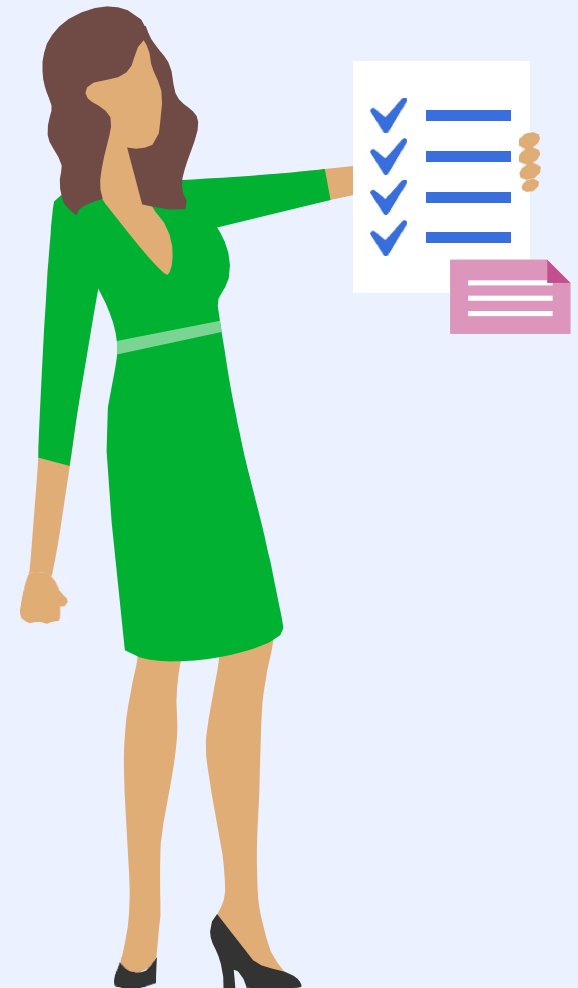


1. Algemene gegevens

Toelichting en bijlagen

Ruimte voor extra toelichting. Denk bijvoorbeeld aan een toelichting op het doorlopen proces / de afstemming tussen werkgever(s) en (ex-) werknemers(vertegenwoordiging).

Bijlagen



2. Proces

Dit hoofdstuk gaat over de aanpassing van de pensioenovereenkomst (de arbeidsvoorwaarde pensioen). De aanpassing heeft betrekking op de toekomstige pensioenopbouw van de werknemers in de nieuwe pensioenregeling FPR+. Ook kan de aanpassing van de pensioenovereenkomst betrekking hebben op het reeds opgebouwde pensioen van de werknemers. Dan is sprake van invaren: de omzetting van het opgebouwde pensioen naar de nieuwe pensioenregeling FPR+.

Nota bene: voor de aanpassing van de pensioenovereenkomst is meestal instemming van iedere individuele werknemer vereist. Ook in de situatie dat de Ondernemingsraad al instemming heeft verleend. In geval van invaren heeft de aanpassing van de pensioenovereenkomst ook betrekking op het reeds opgebouwde pensioen van voormalig werknemers, pensioengerechtigden of andere aanspraakgerechtigden. Meestal is dan, naast de instemming van de individuele werknemers, ook de instemming van al deze personen vereist. Mogelijk is voor de aanpassing van de pensioenovereenkomst ook instemming of advies van andere partijen vereist. En/of dienen andere partijen te worden gehoord. Beschrijf hier hoe het proces tot de aanpassing van de pensioenovereenkomst (nieuwe pensioenregeling en/of invaren) is verlopen en leg uit hoe de diverse partijen bij de besluitvorming zijn betrokken.

Proces

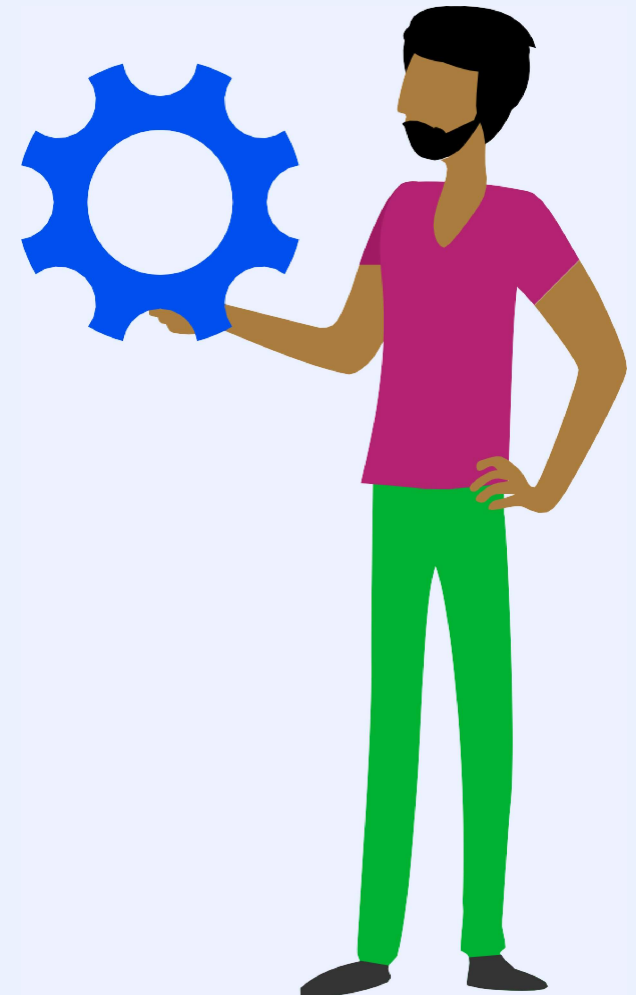
Van welke partijen is instemming/advies vereist voor de rechtsgeldigheid van dit transitieplan en wijziging van de arbeidsvoorwaarde pensioen (meerdere antwoorden kunnen van toepassing zijn)?

- ☐ Vakbond(en)
- ☐ Ondernemingsraad
- ☐ Personeelsvertegenwoordiging
- ☐ Personeelsvergadering
- ☐ Individuele werknemers
- ☒ Voormalige werknemers
- ☒ Gepensioneerde werknemers
- ☒ Andere aanspraak- en pensioengerechtigden
- ☒ Arbeidsongeschikte werknemers, die premievrij deelnemen aan de huidige pensioenregeling a.g.v. arbeidsongeschiktheid

Geef een toelichting op het doorlopen proces. Is in uw situatie voor de aanpassing van de pensioenovereenkomst geen instemming van de individuele werknemers en/of voormalig werknemers, aanspraak- en pensioengerechtigden vereist? Geef daar ook een toelichting op.

Kring RBS is een gesloten pensioenregeling bij CB APF. Het Belanghebbendenorgaan (BO) van de Kring heeft naar aanleiding van de wijziging in de pensioenwetgeving (Wet toekomst pensioenen (Wtp) per 1 juli 2023) onderzocht of het voor de (gewezen) deelnemers voordelen zou hebben om de overstap te maken naar het nieuwe pensioenstelsel. Het BO heeft e.e.a. verder uitgewerkt en in overleg met de voormalig werkgevers is vastgesteld dat deze overgang voordelen biedt.

Daar er geen CAO van toepassing is, geen werknemers meer in actieve dienst zijn en er geen vertegenwoordiging door vakbonden is, is in overleg met de voormalig werkgevers besloten tot een wijziging in twee stappen: eerst een wijziging van de pensioenovereenkomst en vervolgens een verzoek van de werkgever tot invaren.



Via een bijeenkomst, een aantal webinars, aanvullende communicatie en een persoonlijke brief aan de (gewezen) deelnemers is gevraagd om in te stemmen met de wijziging van de pensioenregeling (Flexibele pensioenregeling (FPR) binnen Wtp). Voor de instemming zijn deelnemers in eerste aanleg gevraagd om een keuzeformulier in te sturen waarop ze konden aangeven of ze instemden of niet. De vraagstelling werd daarbij bewust neutraal gehouden om een maximale en unbiased response te krijgen. Na het verzenden van het informatiepakket met o.a. persoonlijke berekeningen en een 1e herinnering is na enkele weken, halverwege het instemmingstraject, vastgesteld dat tot dat moment 29% van de deelnemers had gereageerd, waarvan 99% met de wijziging van de pensioenregeling had ingestemd.

Het feit dat een overweldigende meerderheid van de deelnemers die op dat moment hadden gereageerd, instemde met de wijziging van de nieuwe pensioenregeling, gaf aan dat er draagvlak onder de deelnemers is om de pensioenregeling te wijzigen.

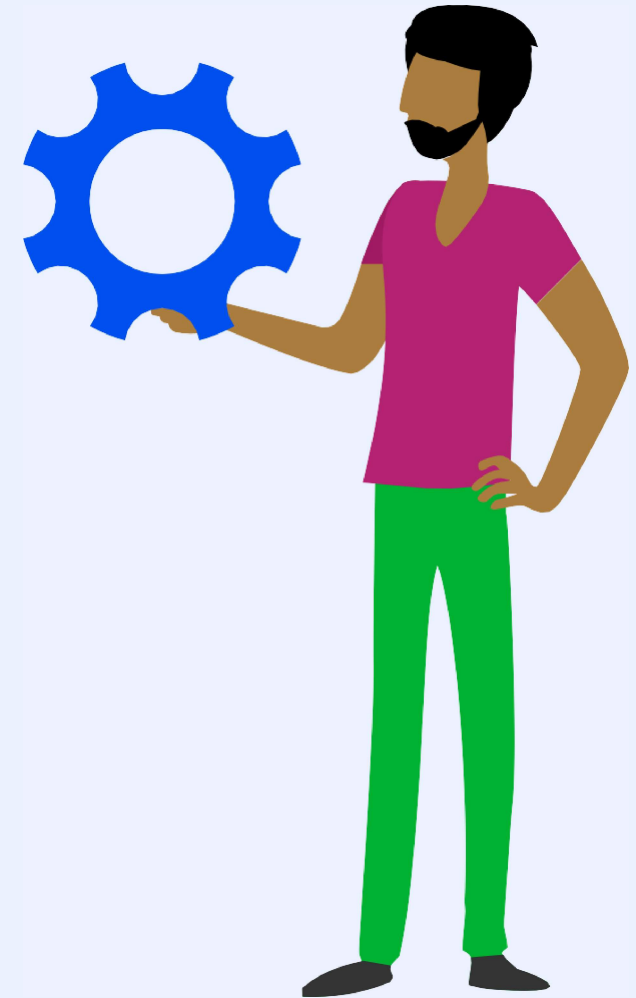
Met dat draagvlak op grond van de ontvangen respons zijn het BO en de werkgever van mening geweest dat het uitlegbaar is naar deelnemers om de aanvankelijk gekozen route, namelijk om instemming van de deelnemers die nog niet gereageerd hadden te verkrijgen via de zogenaamde negatieve optie, te bekrachtigen. Dat houdt in dat als een deelnemer niet reageert, hij/zij geacht wordt in te stemmen met de wijziging van de pensioenregeling. Een deelnemer die niet wil instemmen, kan bezwaar maken. De deelnemers die halverwege het instemmingstraject nog niet hadden gereageerd op de brief, ontvingen een tweede rappel waarin de negatieve optie is toegelicht. In het tweede rappel is opgenomen dat bij het uitblijven van een reactie instemming wordt verondersteld.

Desalniettemin werd aan deelnemers uitdrukkelijk gevraagd om ook te reageren als ze instemden met de overgang. De andere mondelinge en schriftelijke communicatie uitingen zijn hiermee consistent geweest. De deelnemers hebben tot 1 december 2024 de tijd gehad om schriftelijk hun voorkeur door te geven aan het CB APF. Het CB APF heeft de reacties geregistreerd en geconstateerd dat ongeveer 60% van alle deelnemers gereageerd heeft. De uitslag is medegedeeld aan de voormalige werkgever en aan het BO. Het resultaat is dat er van de 1817 deelnemers 5 deelnemers zijn die niet hebben ingestemd.

2. Proces

Is er/zijn er vereniging(en) van
pensioengerechtigden en/of gewezen
deelnemers die gebruik hebben gemaakt van
het hoorrecht? Geef daar ook een toelichting op.

Neen



3. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Om in kaart te brengen wat voor (welke groepen) (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden wijziging als gevolg van de overgang naar een nieuwe pensioenregeling is inzicht in de huidige én nieuwe pensioenregeling vereist. Na een toelichting op de contractkeuze en inrichting van de nieuwe pensioenregeling zijn de karakteristieken van de huidige en nieuwe pensioenregeling naast elkaar gepositioneerd.

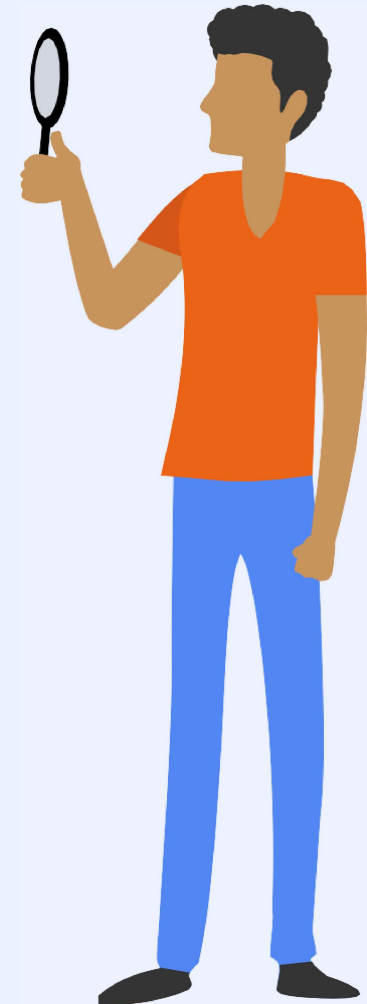
Keuze en inrichting pensioenregeling

Wat zijn de overwegingen voor de keuze voor de Flexibele Premiereregeling? Geef een toelichting op de keuze premieovereenkomst en overwegingen

Keuze voor een Flexibele premiereregeling (FPR)

Er is een uitgebreide kwalitatieve analyse gemaakt van de voor- en nadelen van de verschillende pensioenregelingen binnen de Wtp. De Flexibele pensioenregeling (FPR) is daarbij als meest passende pensioenregeling naar voren gekomen voor de (gewezen) deelnemers van Kring RBS:

- In de opbouwfase (slapende deelnemers) wordt keuzevrijheid m.b.t. de lifecycles op prijs gesteld om individuele keuzes te kunnen maken.
- Uit onderzoek door CB APF blijkt dat de risicobereidheid en het risicodraagvlak van de (gewezen) deelnemers in Kring RBS hoger ligt dan bij andere CB APF kringen. Er zijn ook kringen met een nog hogere risicobereidheid en risicodraagvlak. CB APF is voornemens om met drie risicogroepen te gaan werken op basis van (de verschillen in) de risicopreferenties van de deelnemersgroepen. Kring RBS komt in de middelste risicogroep.
- De (gewezen) deelnemers hebben door hun arbeidsverleden doorgaans een goede kennis van de financiële markten en de kansen en de risico's die dit biedt.
- In de FPR bestaat voor huidig en toekomstig gepensioneerden de mogelijkheid om te kiezen tussen een vaste en variabele uitkering.
- Er is sprake van een gesloten pensioenregeling waardoor de solidariteit over meerdere generaties niet aan de orde is, op de langere termijn wordt de pensioenregeling afgewikkeld.
- De Kring heeft over een langere periode een hogere dekkingsgraad in vergelijking met andere kringen en pensioenfondsen. De (gewezen) deelnemers profiteren hiervan door het toekennen van de volledige prijsinflatie (er is geen indexatie achterstand) maar tegelijkertijd is een verdere uitdeling door de fiscale maximering niet mogelijk. Op de langere termijn zou dit ertoe kunnen leiden dat de buffers niet ten goede komen aan de (gewezen) deelnemers. Invaren biedt de mogelijkheid tot het verdelen van deze buffers. Bij een FPR is deze uitdeling maximaal (geen vorming van een solidariteitsreserve) en komen de rendementen zonder inhoudingen (voor het vullen van de solidariteitsreserve) volledig ten goede aan de (gewezen) deelnemers.
- FPR kent wel een risicodelingsreserve, maar huidig en toekomstig gepensioneerden kunnen zelf de keuze maken of zij deel willen nemen aan de collectieve uitkeringsfase en daarmee een verplichte individuele bijdrage aan de risicodelingsreserve. SPR biedt deze keuze niet.
- CB APF is voornemens om een multi-client FPR Kring (Kring FPR+) in te richten. Het combineren van meerdere FPR'en van verschillende werkgevers heeft als voordeel dat de



risicodelingsreserve zal worden blijven aangevuld door nieuwe toetredende gepensioneerden.
De overwegingen zijn gedeeld met de voormalig werkgever. De werkgever onderschrijft dat FPR de meest passende Wtp pensioenregeling is en is akkoord met de keuze voor FPR.

Flexibele premieregeling

Indien u kiest voor toetreding tot de multi client kring FPR van Centraal Beheer APF zijn de inrichting en opzet van zowel de risicodelingsreserve als de collectieve uitkeringsfase van te voren bepaald. Geen toelichting door de werkgever nodig.

3. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Huidige pensioenregeling

Wat is het karakter van de huidige pensioenregeling?

Uitkeringsovereenkomst

Wat is het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen?

1,875% respectievelijk 1,313%

Wat is de premieverdeling tussen werkgever en werknemer?

100% werkgever

Wat is de definitie van pensioengevend salaris?

Bruto jaarsalaris (basissalaris)

Wat is het maximaal pensioengevend salaris?

Fiscaal maximum

Wat is de franchise voor het ouderdomspensioen?

100/75 x AOW enkelvoudig gehuwd

Wat is de franchise voor het nabestaandenpensioen?

100/75 x AOW enkelvoudig gehuwd

Is partnerpensioen vóór pensioendatum onderdeel van de pensioenregeling?

Ja, op opbouwbasis ten behoeve van een vaste uitkering

Wat is de definitie van partner in de huidige pensioenregeling?

Partner is de persoon:

- met wie u bent getrouwd; of
- met wie u een geregistreerd partnerschap heeft; of
- met wie u minimaal 6 maanden samenwoont volgens de Basisregistratie Personen; of
- met wie u samenwoont volgens de Basisregistratie Personen en een samenlevingsovereenkomst heeft getekend bij een notaris.

Wat is de hoogte/het percentage van het partnerpensioen vóór pensioendatum?

Nieuwe pensioenregeling (ALLEEN VOOR BESTAANDE GEDEELTELIJK ARBEIDSONGESCHIKTEN)

Wat is het karakter van de nieuwe pensioenregeling?

Premieovereenkomst met leeftijdsonafhankelijke premie

Wat wordt het premiepercentage van de pensioengrondslag voor de opbouw van het ouderdomspensioen en partnerpensioen op of na pensioendatum?

30%

Wat wordt de premieverdeling tussen werkgever en werknemer?

100% werkgever

Wat wordt de definitie van pensioengevend salaris voor de pensioenopbouw?

Bruto jaarsalaris (basissalaris)

Wat wordt het maximaal pensioengevend salaris?

Fiscaal maximum

Wat wordt de franchise voor het ouderdomspensioen en partnerpensioen op of na pensioendatum?

100/75 x AOW enkelvoudig gehuwd

Wat wordt de definitie van pensioengevend salaris voor het nabestaandenpensioen voor pensioendatum?

Bruto jaarsalaris (basissalaris)

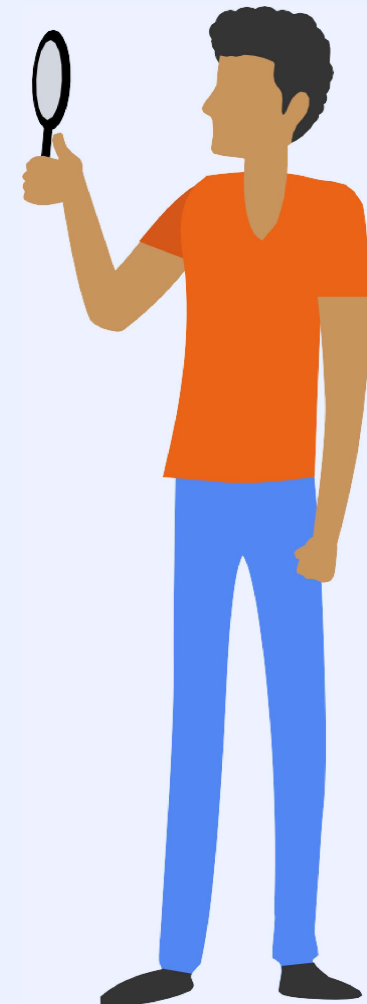
Wordt partnerpensioen vóór pensioendatum onderdeel van de pensioenregeling?

Ja, op risicobasis ten behoeve van een variabele uitkering

Wat wordt de definitie van partner in de nieuwe pensioenregeling?

Conform het uniforme partnerbegrip volgens de Wet toekomst pensioenen.

Welk percentage van het pensioengevend salaris wordt verzekerd voor het partnerpensioen vóór pensioendatum?



Huidige pensioenregeling

Diensttijd afhankelijk

Is er sprake van een jaarlijkse (vaste) stijging van de partnerpensioenuitkering of blijft deze gelijk? In geval van een stijging, hoe is de indexatie vormgegeven?

Vaste uitkering met voorwaardelijke indexatie

Is er een bepaald of onbepaald partnerpensioen?

Onbepaald partnersysteem

Is een Anw-hiaatverzekering (/nabestaandenoverbruggingspensioen) onderdeel van de pensioenregeling?

Neen

Wat is het verzekerde bedrag aan Anw-hiaat? Is hierbij sprake van een vaste stijging van de jaarlijkse uitkering, en zo ja met welk percentage?

n.v.t.

Is een wezenpensioen onderdeel van de pensioenregeling?

Ja

Wat is de definitie van wees in de huidige pensioenregeling?

In geval van overlijden wordt uw kind wees als:

- het uw eigen kind is of een kind dat u adopteert. U heeft een familierechtelijke betrekking met dit kind; of
- het uw stief- of pleegkind is. U onderhoudt dit kind en voedt het op als uw eigen kind.

Wat is de eindleeftijd van het wezenpensioen (standaard en bij verlenging, bijvoorbeeld bij studie)?

De uitkering van het Wezenpensioen:

- stopt op de dag waarop uw Kind 18 jaar wordt; of
- stopt op de dag waarop uw Kind 27 jaar wordt indien en zolang het arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA of de Wajong; of
- stopt op de dag waarop uw Kind 27 jaar wordt als het nog op school zit of studeert.

Wat is de hoogte / het percentage van het wezenpensioen?

0,263% (verdubbeling bij volle wezen)

Is hierbij sprake van een (vaste) stijging van de jaarlijkse uitkering of blijft deze gelijk? In geval van een stijging, hoe is de indexatie vormgegeven?

Vaste uitkering met voorwaardelijke indexatie

Is vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid

Nieuwe pensioenregeling (ALLEEN VOOR BESTAANDE GEDEELTELIJK ARBEIDSONGESCHIKTEN)

50%

Is er sprake van een jaarlijkse (vaste) stijging van de partnerpensioenuitkering of blijft deze gelijk? In geval van een stijging, hoe is de indexatie vormgegeven?

Variabele uitkering (geen indexatie van toepassing)

Is er een bepaald of onbepaald partnerpensioen?

Onbepaald partnersysteem

Wordt een Anw-hiaatverzekering (/nabestaandenoverbruggingspensioen) onderdeel van de pensioenregeling?

Neen

Hoeveel procent van het wettelijke ANW-bedrag wordt verzekerd als ANW-hiaat? (ANW 2024 is €19,080.24, dit wordt een variabele uitkering)

n.v.t.

Wordt een wezenpensioen onderdeel van de pensioenregeling?

Ja

Wat wordt de definitie van wees in de nieuwe pensioenregeling?

In geval van overlijden wordt uw kind wees als:

- het uw eigen kind is of een kind dat u adopteert. U heeft een familierechtelijke betrekking met dit kind; of
- het uw stief- of pleegkind is. U onderhoudt dit kind en voedt het op als uw eigen kind.

Wat is de eindleeftijd van het wezenpensioen (standaard en bij verlenging, bijvoorbeeld bij studie)?

De uitkering van het Wezenpensioen stopt op de dag dat uw kind 25 jaar wordt.

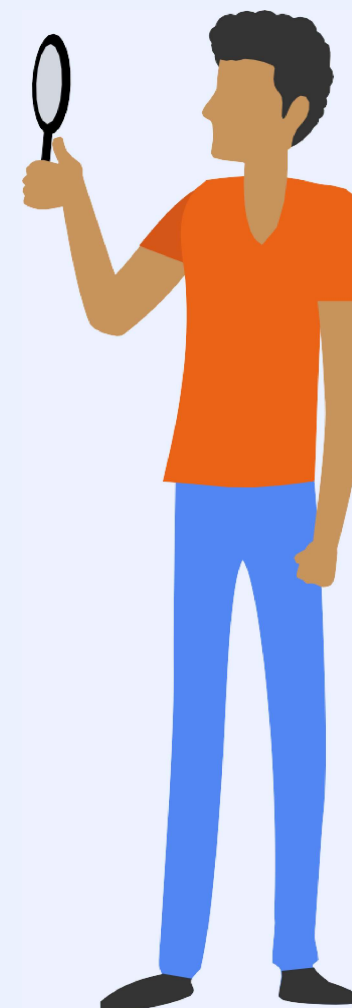
Welk percentage van het pensioengevend salaris wordt verzekerd voor het wezenpensioen?

20% (verdubbeling bij volle wezen)

Is hierbij sprake van een (vaste) stijging van de jaarlijkse uitkering of blijft deze gelijk? In geval van een stijging, hoe is de indexatie vormgegeven?

Variabele uitkering (geen indexatie van toepassing)

Is vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid onderdeel van



Huidige pensioenregeling

onderdeel van de pensioenregeling?

Ja

Hoe is dit vormgegeven?

UWV-volgend

Is arbeidsongeschiktheidspensioen onderdeel van de pensioenregeling?

Nee, arbeidsongeschiktheidspensioen is geen onderdeel van de pensioenregeling.

Bevat de pensioenregeling overgangsregelingen (graag toelichten)

Neen

Ruimte voor extra toelichting

De kenmerken van de huidige pensioenregeling zijn gebaseerd op het conceptreglement per 1 januari 2023 (per e-mail ontvangen op 8 februari 2024)

Nieuwe pensioenregeling (ALLEEN VOOR BESTAANDE GEDEELTELIJK ARBEIDSONGESCHIKTEN)

de nieuwe pensioenregeling?

Ja

Hoe wordt dit vormgegeven?

UWV-volgend

Wordt arbeidsongeschiktheidspensioen onderdeel van de pensioenregeling?

Nee, arbeidsongeschiktheidspensioen is geen onderdeel van de pensioenregeling.

Wat wordt de uitlooperperiode van het partner- en wezenpensioen anders dan in geval van ziekte of werkloosheid?

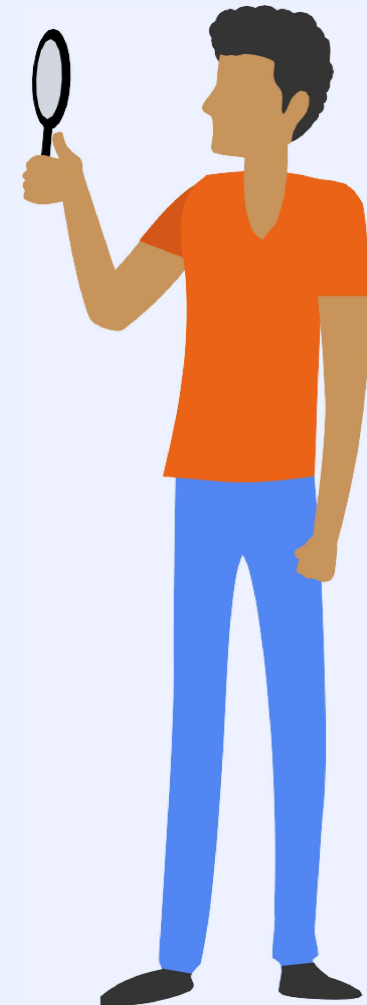
Standaard 3 maanden

Kent de nieuwe pensioenregeling een compensatiestafel? Beschrijf deze.

Neen

Ruimte voor extra toelichting

De huidige voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling is een gesloten pensioenregeling. De nieuwe pensioenregeling geldt alleen voor een kleine groep van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten.



4. Uitgangspunten en doelstellingen transitie

Dit hoofdstuk legt keuzes, berekeningen en motivaties uit voor de nieuwe pensioenregeling. Werkgevers, (ex)werknemers(vertegenwoordigingen) en sociale partners moeten bepalen wat zij een evenwichtige overgang vinden en welke doelstellingen dan belangrijk zijn.

Deze doelen zijn essentieel voor de besluitvorming. De keuzes en berekeningen in dit transitieplan zijn gebaseerd op de situatie bij de besluitvorming. Tussen de afronding van het transitieplan en de implementatie van de nieuwe pensioenregeling kan de financiële positie van pensioenfondsen veranderen. Dit kan betekenen dat de gemaakte afspraken anders uitpakken dan eerder verwacht. Daarom is het belangrijk dat werkgevers en (ex-) werknemers of sociale partners vastleggen welke doelen essentieel zijn voor een evenwichtige overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

Extra uitleg

Is het voornemen om de opgebouwde pensioenaanspraken- en rechten van de werknemers en voormalig werknemers en aanspraak- en pensioengerechtigden in te varen? (standaardinvaarpad op grond van artikel 150l Pensioenwet). Indien u het voornemen heeft om niet in te varen, geef dan duidelijk aan wat de reden is dat invaren onevenredig ongunstig zou zijn voor deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden of de werkgever (artikel 150l lid 1 Pensioenwet). Daarnaast dient u aan te geven waarom niet-invaren evenwichtig is, met inachtneming van alle relevante belangen (artikel 150l lid 2 Pensioenwet).



4. Uitgangspunten en doelstellingen transitie

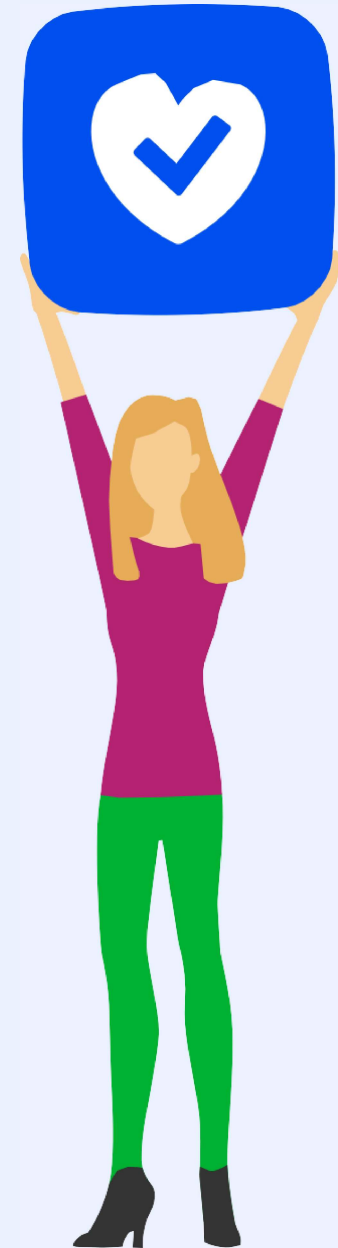
Wenst u in te varen?	Ja
Geef a.u.b. een toelichting	De voordelen van de overstap naar een FPR (zie hoofdstuk 3) kunnen alleen worden behaald als de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten worden ingevaren. Invaren vindt plaats via de standaardmethode (periode van 10 jaren).
Wat zijn de doelstellingen van de transitie?	Doelstellingen op invaarmoment: 1. Ingegane uitkeringen voor gepensioneerden en nabestaanden blijven op het invaarmoment tenminste gelijk. 2. Voor alle overige (gewezen) deelnemers blijft de voorziening tenminste gelijk. Doelstellingen totale transitie: 1. Lange termijn ambitie (gemiddelde uitkering over de gehele uitkeringsperiode) in mediaan 2. Idem, in slecht weer 3. Evenwichtige herverdeling 4. Zo hoog mogelijk koopkrachtig / waardevast pensioen
Wat zijn de kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van het behalen van de doelstellingen? En welke uitkomsten zijn daarvan aanvaardbaar?	Maatstaf invaarmoment: voor beide doelstellingen geldt een minimum dekkingsgraad van 107% (zie onderstaande toelichting) Maatstaven totale transitie: 1. De gemiddeld gewogen pensioenuitkering als percentage van de laatste pensioengrondslag (rekening houdend met koopkracht na ingang) 2. De gemiddeld gewogen reële uitkering als percentage van de uitkering voor invaren (rekening houdend met koopkracht na ingang) 3. Netto profijt uitkomsten In bijlage 1 is een toelichting opgenomen met betrekking tot maatstaven voor de totale transitie. De uitkomsten en bandbreedtes zijn opgenomen in bijlage 2.
Welke voorrangsregels gelden voor de doelstellingen en maatstaven?	De doelstellingen op invaarmoment zijn gelijkwaardig en gaan voor de doelstellingen van de totale transitie. Binnen de doelstellingen van de totale transitie heeft de lange termijn ambitie voorrang, gevolgd door de ambitie op pensioendatum en als laatste de evenwichtige herverdeling. Voor de bijbehorende maatstaven geldt dezelfde volgorde.
In hoeverre zijn verschillende positieve	Er zijn verschillende positieve en negatieve financiële en



en negatieve financiële en economische scenario's verkend en voor welke van de verkende scenario's gelden de afgesproken doelstellingen, voorrangsregels en maatstaven?	economische scenario's verkend door het schokken van de dekkingsgraad (plus en min 10 punten) en de rentestand (plus en min 100 basispunten).
Vanaf welk niveau van de dekkingsgraad is de financiële positie van het pensioenfonds dusdanig dat de afspraken uit het transitieplan niet meer toereikend zijn?	Het Minimum Vereist Eigen Vermogen (MVEV) bedraagt 1%, de operationele reserve 1% en de risicodelingsreserve 0,7% (of 2,5% van de voorziening voor gepensioneerden). Eerst worden de MVEV, operationele reserve en risicodelingsreserve gevuld. De risicodelingsreserve wordt gevuld met 2,5% van de voorziening voor gepensioneerden (voor die gepensioneerden die kiezen voor deelname aan de collectieve uitkeringsfase). Vervolgens wordt voor arbeidsongeschikten en slapers 2,5% van de voorziening onttrokken en toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen. Alle deelnemers hebben op deze wijze 2,5% van de voorziening toegedeeld gekregen. Vanaf een minimum dekkingsgraad van 107% kunnen de benodigde reserves niet meer volledig worden gevuld (geldt voor de gepensioneerden door de onttrekking van de 2,5% van de voorziening voor het vullen van de risicodelingsreserve in combinatie met lagere uitdeling van het surplus voor oudere leeftijden op basis van de standaardmethode). Voormalig werkgevers, BO en CB APF zullen dan nader overleggen over de te nemen maatregelen.
Ruimte voor extra toelichting	CB APF is nog bezig met de definitieve afronding van het productontwerp van de nieuwe FPR Plus Kring. Dit betekent onder andere dat het ontwerp van de risicodelingsreserve (vullen, onttrekken, maximum omvang) en lifecycles nog kunnen veranderen. In dit transitieplan is uitgegaan van het concept productontwerp van medio 2024. De werkgever zal wijzigingen met betrekking tot de risicodelingsreserve en andere parameters (bijvoorbeeld de DNB P en Q sets) meenemen bij de periodieke kwalitatieve evaluatie van de bandbreedtes. Als de wijzigingen aanzienlijk zijn, zal een nieuwe berekening plaatsvinden. Vervolgens zal worden beoordeeld of de doelstellingen nog steeds behaald kunnen worden of dat aanpassingen noodzakelijk zijn. Drie tot zes maanden voorafgaand aan de transitiedatum zal in ieder geval een herrekening plaatsvinden op basis van actuele parameters.

5. Evenwichtige transitie

Een exacte definitie voor een evenwichtige transitie is vooraf niet te geven. In algemene zin moet de overgang naar de nieuwe pensioenregeling als geheel in balans zijn. Streven naar een rechtvaardige overgang, zonder onnodige ongelijkheden. Dit hoofdstuk laat zien dat de transitieeffecten en de compensatieafspraken zorgvuldig worden afgewogen.



Wat zijn per leeftijdscohort de verwachte effecten over de opgebouwde pensioenafspraken en -rechten?	Zie de bijlagen 1 en 2
Wat is de visie van werkgever met zijn (ex-)werknemers(vertegenwoordiging) dan wel sociale partners op de aanwending van het Kringvermogen en de omrekenmethode?	De visie van de voormalig werkgever is dat het toepassen van de standaardmethode (periode van 10 jaren) een evenwichtige methode is voor de aanwending van het Kringvermogen.
Wat is voor iedere leeftijdscohort het effect hiervan?	Zie onderstaande grafiek
Welke afspraken zijn er gemaakt over compensatie voor de effecten van de afschaffing van de doorsneesystematiek?	Niet van toepassing, gesloten pensioenregeling
Indien er wordt gecompenseerd, hoe is deze compensatie gefinancierd?	Niet van toepassing
Onderbouw dat het geheel aan gemaakte keuzes leidt tot een evenwichtige transitie.	<i>Inleiding</i> Kring RBS is een sinds 2017 hard gesloten fonds. Het fonds heeft geen actieven, de gemiddelde leeftijd van de deelnemers is hoog en het aandeel in het vermogen van jongere slapers is in absolute en relatieve zin laag. Het Belanghebbendenorgaan (BO) van Kring RBS heeft zich door ontbreken van een actieve rol van de werkgevers in de achterliggende periode samen met die voormalige werkgevers ingespannen om de overgang naar de Wtp te onderzoeken en faciliteren. Zij hebben zich laten adviseren op juridisch en actuariel gebied. De hiernavolgende conclusie ten aanzien van de evenwichtigheid van de voorgestelde transitie, is gebaseerd op kwantitatieve onderbouwingen door WTW. Verwacht pensioenresultaat en netto-profijt maken hiervan onderdeel uit. De voormalig werkgever onderschrijft de bevindingen en conclusies. De voormalig werkgevers zullen op basis van de hiernavolgende conclusie, een invaerzoek naar de FPR doen. De voormalig werkgevers hebben met medewerking van het BO zich ingespannen om de deelnemers in Kring RBS actief te informeren over de transitie, door middel van nieuwsbrieven, bijeenkomsten, webinars, video-oproepen, animaties, brieven, social media en livestreams. Als resultante daarvan heeft het hoge percentage van 60% van de deelnemers het keuzeformulier geretourneerd. 99,5% van die groep stemt in met wijziging van de regeling. Daarmee is duidelijk dat ook onze deelnemers de overgang acceptabel en evenwichtig vinden.

Criteria voor bepaling evenwichtigheid transitie naar een FPR

Om een uitspraak te kunnen doen over de evenwichtigheid van de voorgestelde transitie zijn criteria nodig. Door de voormalige werkgevers, zijn de volgende criteria voor een evenwichtige transitie gehanteerd:

1. Naar verwachting zal geen enkele deelnemer een lager pensioen hebben op moment van pensionering noch een gemiddeld lager verwacht pensioenresultaat hebben over de duur van het pensioen;
2. Deelnemers die naar verwachting een grotere spreiding hebben in mogelijke pensioenresultaten, dus een groter risico lopen, worden hiervoor gecompenseerd door een hoger verwacht pensioenresultaat. Dit is in de financiële theorie het principe dat een hoger rendement samengaat met een hoger risico en vice versa;
3. De netto profijttuitkomsten zijn consistent met het onder 2 genoemde principe;
4. De uitkomsten zijn robuust als de dekkinggraad op het moment van invaren een stuk lager is dan waar bij de berekeningen mee rekening is gehouden;
5. Toepassen van het evenwichtigheidskader zoals aangereikt door CB APF.

Uitgangspunten kwantitatieve onderbouwing

Voor de berekeningen van het verwacht pensioenresultaat is de DNB P-dataset genomen die scenario's weergeeft van mogelijke macro-economische ontwikkelingen en bijbehorende rendementen. Voor de netto-profijtberekening is de zogenaamde Q-dataset genomen.

Uitkomsten kwantitatieve onderbouwing

Criterium 1: Naar verwachting zal geen enkele deelnemer een lager pensioen hebben op moment van pensionering noch een gemiddeld lager verwacht pensioenresultaat hebben over de duur van het pensioen.

Uit de verwachte pensioenresultaten blijkt eenduidig dat alle leeftijdscohorten er naar verwachting op vooruit gaan. Daarmee is aan voorwaarde 1 voldaan.

Criterium 2: Deelnemers die naar verwachting een grotere spreiding hebben in mogelijke pensioenresultaten, dus een groter risico lopen, worden hiervoor gecompenseerd door een hoger verwacht pensioenresultaat. Dit is in de financiële theorie

het principe dat een hoger rendement samengaat met een hoger risico.

Ook zijn berekend en getoond de uitkomsten voor het 5% en 95%-percentiel van de uitkomsten, weergevend het 'slecht weer' (als het tegengit) scenario en het 'goed weer' (als het meezit) scenario. Daaruit blijkt, geheel in lijn met de verwachtingen voor deze vorm van doorrekening, dat voor de jongere generatie het verschil tussen het goed en slecht weer scenario procentueel verder uit elkaar ligt dan bij oudere generaties. Bij jongere cohorten kan de uitkomst daarbij ruim liggen onder de verwachte pensioenuitkering in het huidige stelsel. Daarentegen ligt voor gepensioneerden de uitkomst zelfs in het 5% percentiel nog hoger dan in het huidige systeem. Tegenover deze hogere risico's voor de jongere cohorten staat dan wel dat het verwachte pensioenresultaat (het 50% percentiel) bij jongeren hoger is dan bij ouderen. Hiermee is aan criterium 2 voldaan.

Criterium 3: De netto profijtuutkomsten zijn consistent met het onder 2 genoemde principe.

Bredere waaier aan uitkomst in nieuwe stelsel

Het feit dat de verwachte pensioenuitkering voor jongere generaties volatieler zijn dan voor oudere generatie ligt besloten in de karakteristieken van het nieuwe stelsel. Immers in het nieuwe stelsel zijn de aan te houden buffers doorgaans lager dan in het oude stelsel. Die buffers komen ten goede aan de individuele pensioenpotjes die daardoor in de regel hoger zijn dan de thans geldende technische voorziening toewijsbaar aan dat individu. Dit is ook het geval bij Kring RBS, wat nog versterkt wordt door het feit dat Kring RBS een zeer hoge dekkingsgraad heeft (>145%). Als gevolg daarvan is het verwacht pensioenresultaat voor de deelnemer hoger, maar door de lagere buffers ook volatieler dan in het huidige systeem. De hogere volatiliteit werkt sterker door naarmate de tijdshorizon toeneemt dus jongeren zijn daar per definitie meer aan blootgesteld. Bijvoorbeeld in een 'slecht weer'-scenario worden de buffers eerst aangewend om pensioenen op peil te houden wat de oudere generaties ten goede komt. In het scenario waar het eerst goed, maar later toch slecht gaat, hebben de jongeren in het huidige stelsel het voordeel dat de gehele buffer hun ten goede komt. Dat is in het nieuwe stelsel niet meer zo. In die scenario's gaan de jongeren er ten opzichte van het huidige stelsel er op achteruit. De wetgever heeft zich bovenstaande effecten gerealiseerd en in de zogenaamde 'standaard' methode krijgen jongeren daarom relatief meer van de vrijgekomen buffers toegewezen dan ouderen. Kring RBS hanteert deze 'standaard' methode.

Herverdeling tussen cohorten en evenwichtigheid

De voormalig werkgevers hebben toch ook uit laten rekenen wat het effect zou zijn om de jongeren nog meer van het vermogen toe te delen dan al het geval is onder de standaardmethode. Dit gaat ten koste van de gepensioneerden. Door de verdeling jong-oud in Kring RBS zou dat ertoe leiden dat gepensioneerden relatief veel inleveren op hun verwachte pensioenresultaat, dat procentueel al lager is dan van de jongeren, en dat het pensioenresultaat van de jongeren relatief weinig toeneemt. De evenwichtigheid neemt hierdoor af in plaats van toe. Kring RBS heeft daarom bovenop de 'standaard' methode geen extra vermogen toebedeeld aan de jongere cohorten.

Paradoxe uitkomst tussen verwacht pensioen en netto profijt verklaart

Bij de netto profijt berekening zien we dat jongeren er op achteruit gaan en gepensioneerden erop vooruitgaan. Dat is schijnbaar niet evenwichtig. Het schijnt strijdig met bovenstaande conclusies die tonen dat jongeren weliswaar meer risico's lopen, maar naar verwachting er in het nieuwe stelsel ook meer op vooruit gaan. Toch is het niet tegenstrijdig. Kijkend naar de scenario's van de P en Q-set valt op dat de gemiddeld verwachte rendementen in de P-set hoger liggen dan in de Q-set. Nadere analyse leert dat de verwachte rendementen in het 5% percentiel van de P-set vergelijkbaar zijn met de rendementen in het 50% percentiel van de Q-set. Zie bijlage 1 en 2. De netto profijtberekening kan dus vergeleken worden met het 'slecht weer' scenario van de P-set. Daarin zagen we al dat de verwachte uitkomsten voor jongeren lager liggen dan voor ouderen. Wat op het eerste oog een tegenstelling schijnt, blijkt een logische aansluiting van de netto-profijtberekeningen op het verwachte pensioenresultaat.

Observaties over de verhouding tussen jong en oud

Ten eerste is Kring RBS een gesloten fonds waar geen nieuwe pensioenrechten meer worden opgebouwd. Daarmee samenvallend hebben jongeren minder werkzame jaren, en vaak eerder in hun carrière en dus tegen lagere salarissen, pensioen opgebouwd. De aan hen toe te wijzen technische voorziening is dus een stuk lager dan bij ouderen (zie onderstaande grafiek op pagina 25). De volatiliteit mag dan in percentuele zin hoger zijn dan bij ouderen, maar in absolute bedragen is dat niet het geval; bijvoorbeeld een 40% daling van een pensioen waar gemiddeld technische voorziening (TV) 66k is (cohort 40-44 jaar) is in

absolute zin minder dan een 10% daling bij een TV van 500k (60-64 jaar). Jongeren zullen doorgaans ook elders relatief meer pensioen hebben opgebouwd of gaan opbouwen dan ouderen. Daarmee kunnen zij ook grotere risico's dragen. Die hogere risicoacceptatie bij jongeren blijkt ook uit het gehouden risico acceptatie onderzoek dat in 2023 is gehouden door het APF onder de deelnemers van Kring RBS. Overigens kunnen jongeren in het nieuwe stelsel hun risicoprofiel nog individueel bijstellen indien gewenst door voor een conservatievere beleggingsmix te kiezen. De spreiding van hun uitkomsten wordt daardoor verminderd.

Uitkomsten instemmingsverzoek wijziging pensioenregeling

Ten tweede hebben alle deelnemers de keuze gekregen om over te gaan naar het nieuwe stelsel of te blijven in het oude stelsel. Hiertoe zijn alle deelnemers benaderd, hebben ze uitvoerige informatie ontvangen, zijn ze uitgenodigd voor in totaal 5 bijeenkomsten en webinars op verschillende dagen, en hebben ze nog twee reminders ontvangen. In een geïndividualiseerde brief heeft iedere deelnemer de op hem of haar van toepassing zijnde verwachte pensioenuitkomst voor het 5%, 50% en 95% percentiel ontvangen. De uitkomst van de raadpleging is dat 60% van de deelnemers gereageerd heeft en dat 99,5% gekozen heeft voor een overgang naar het nieuwe stelsel. In alle leeftijdscohorten overtrof het aantal voorstemmers in zeer ruime mate het aantal tegenstemmers. Daarbij past de kanttekening dat deelnemers met een gemiddeld hoger opgebouwd pensioen relatief vaker gestemd hebben. In termen van opgebouwd pensioen ligt het instemmingspercentage dus ruim boven de 60%. Kortom, de deelnemers hebben door hun keuze aangegeven de uitkomst voor hunzelf acceptabel en voor het totaal evenwichtig te vinden. De deelnemers konden bij hun voorkeur ook nog commentaar geven en ook daaruit blijkt geen ander beeld.

Het aantal deelnemers dat heeft aangegeven geen instemming te geven voor de wijziging van de regeling is zeer klein. Van de 10 deelnemers die hebben aangegeven niet in te stemmen, hebben er 5, na overleg met vertegenwoordigers van het BO, gekozen om toch toestemming te geven. Met slechts 5 deelnemers die niet hebben ingestemd en die het BO niet heeft kunnen bereiken ondanks de daarvoor ondernomen pogingen, zal het bestuur van CB APF de mogelijkheid moeten meenemen om alle deelnemers in te varen. Het BO heeft zich hierover positief uitgesproken, mede gegeven het feit dat voor de 2 gepensioneerde deelnemers zowel de verwachte pensioenresultaten en het netto profijt in de nieuwe regeling gunstiger zijn en het bij de opgebouwde rechten voor de 3 slapers om kleine bedragen gaat. Het BO onderkent dat het fonds een zwaarwegend belang heeft om alle deelnemers in te varen in de FPR.

Er is nog een bijzonder cohort te onderscheiden; de arbeidsongeschikten. Voor deze groep is een aparte analyse gemaakt (zie pagina 11 van bijlage 1). Uit deze analyse blijkt dat de resultaten van deze groep vrijwel overeenkomen met de resultaten van de slapers. Om deze reden zijn voor deze groep geen afzonderlijke resultaten berekend.

Criterion 4: De uitkomsten zijn robuust als de dekkingsgraad op het moment van invaren een stuk lager is dan waar bij de berekeningen mee rekening is gehouden;

Door WTW zijn de berekeningen ook gedaan bij een 10% lagere dekkingsgraad. De verwachte pensioenuitkeringen zijn dan uiteraard lager dan eerder, maar de conclusies inzake evenwichtigheid blijven onverminderd van kracht. Hiermee is voldaan aan criterium 4. Pas bij een dekkingsgraad onder de 107% wordt het onzeker of iedereen er naar verwachting op vooruit gaat (criterium 1). Dat lijkt een erg onwaarschijnlijk scenario gezien de huidige dekkingsgraad, maar mocht dit het geval zijn dan zal de wenselijkheid van de overgang opnieuw bekeken moeten worden.

Criterion 5: Het door CB APF aangereikte evenwichtigheidskader is toegepast.

Aan dit criterium wordt voldaan. Zie de bijlagen 1 en 2.

Ruimte voor extra toelichting

In de nieuwe pensioenregeling kan de pensioenverwachting voor (jonge) slapers in de 5% slechtste scenario's aanzienlijk lager uitvallen ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Daarbij dient aangetekend te worden dat de jonge slapers een veel lager pensioen hebben opgebouwd in de kring dan oudere deelnemers. De jonge slapers zullen naar verwachting ook elders pensioenen opgebouwd hebben of bezig pensioen op te bouwen. Het pensioen uit deze kring is dus niet het enige pensioen dat ze hebben opgebouwd.

Er zijn diverse extra analyses uitgevoerd om te onderzoeken of er maatregelen konden worden getroffen om deze effecten te mitigeren. Hierbij is onder andere gekeken naar het gebruik van een (zeer) defensieve lifecycle en het aanpassen van de standaardmethodiek voor het invaren. Een defensieve lifecycle vermindert het negatieve effect, maar niet volledig. Er is verder gekeken of het verschuiven van kapitaal tussen de generaties soelaas zou bieden, maar de effecten waren doorgaans te gering om, met behoud van evenwichtigheid, tot een goede oplossing te komen. Uit de analyse van meerdere slecht weer scenario's blijkt dat de gebruikte DNB P-set een aantal zeer negatieve scenario's bevat (onder andere meerdere 'crashes' in een kort tijdsbestek) die niet waarschijnlijk lijken. Hier tegenover staan een grote kans dat de pensioenverwachting (veel) beter uitpakt. De voormalig werkgevers hebben vastgesteld dat zij dit effect moeten accepteren als

consequentie van de overgang naar Wtp. In de communicatie richting de slapers is dit effect zichtbaar gemaakt door drie scenario's te laten zien met betrekking tot de pensioenverwachting: slecht weer, mediaan en goed weer. De deelnemers hebben in alle leeftijdscategorieën met een zeer grote meerderheid gekozen om over te gaan naar het Wtp.

Uitgangspunten

Verdeling standaardmethode

Resterende
dekkingsgraad
t.b.v. invaren

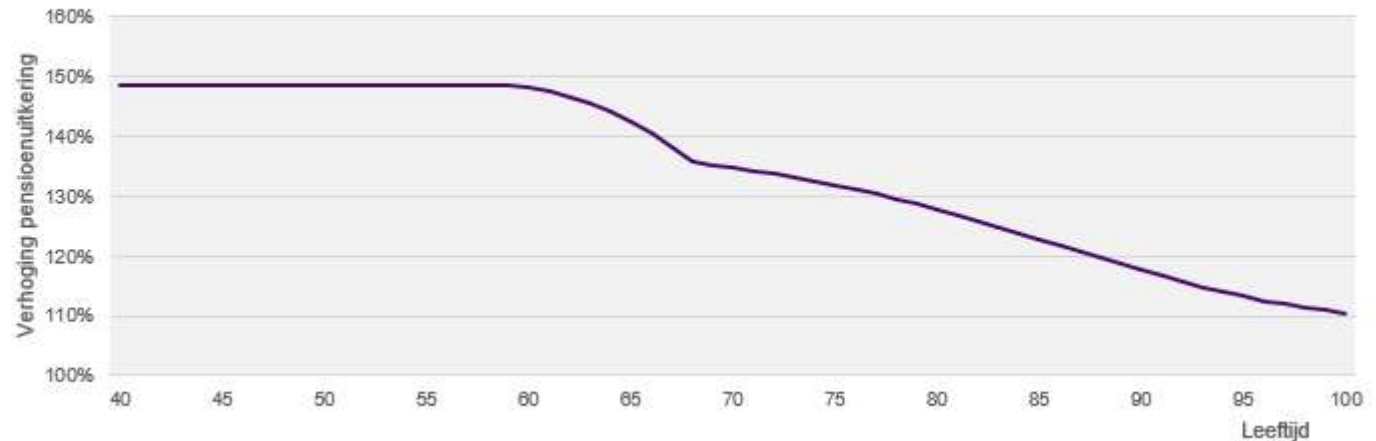
144%



Standaardmethode

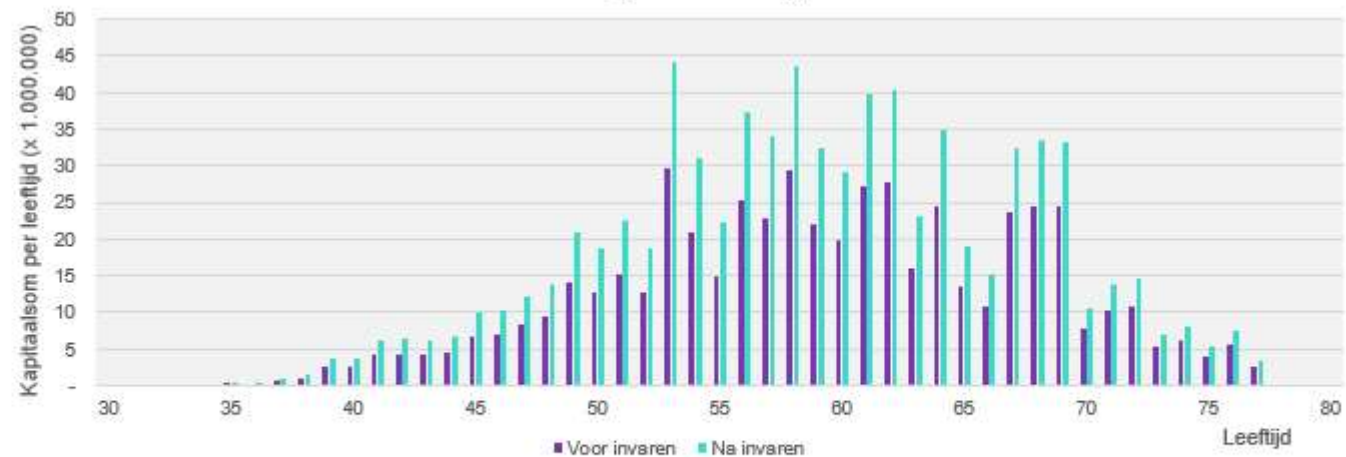
- Invaren op basis van standaardmethode
- Procentuele verhoging (of verlaging) wordt daarbij ingerekend voor komende 10 jaar zodanig dat overschot nihil wordt
- Indien wordt gekozen voor een gelijke aanpassing van de uitkering voor alle gepensioneerdten zal de toename voor jongere gepensioneerdten afnemen en voor oudere gepensioneerdten toenemen

Verhoging uitkering o.b.v. standaardmethode met 10 jaar spreiding



25

Verdeling fondsvermogen



6. Ondertekening

Het indienen van het transitieplan bij Centraal Beheer APF is een mijlpaal en de afsluiting van het arbeidsvoorwaardelijk overleg over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Dit houdt in dat Centraal Beheer APF met de verdere uitvoering aan de slag kan en de fase van overleg en instemming van de (ex-)werknemers(vertegenwoordiging) is afgerond en instemming is verkregen.

Is het wijzigingstraject van de pensioenregeling afgerond en de instemming van de (ex-)werknemers(vertegenwoordiging) dan wel sociale partners dan wel (andere) aanspraak- of pensioengerechtigden verkregen?

De (gewezen) deelnemers zijn schriftelijk gevraagd om in te stemmen met de wijziging van de pensioenregeling. De voormalig werkgevers hebben zich ingespannen om de deelnemers in Kring RBS actief te informeren over de transitie, door middel van nieuwsbrieven, bijeenkomsten, webinars, video-oproepen, animaties, brieven, social media en livestreams. Als resultante daarvan heeft het hoge percentage van 60% van de deelnemers het keuzeformulier geretourneerd. 99,5% van die groep stemt in met wijziging van de regeling. Deelnemers die niet hebben gereageerd op de eerste brief en de rappelbrief, hebben een derde brief ontvangen met een negatieve optie (geen reactie betekent instemmen).

NB! Vergeet niet de gewijzigde pensioenovereenkomst en ander documenten ter onderbouwing van dit transitieplan bij te voegen

Ondertekening

Nota bene: het transitieplan dient namens de werkgever te worden ondertekend door de tekeningsbevoegde bestuurders zoals geregistreerd in het register van de Kamer van Koophandel.

Naam
Mark Chadwick
Functie
Pension Committee, NatWest Markets Plc
Datum
19 februari 2025
Handtekening werkgever


Naam
Cornelis Visscher
Functie
CFO, NatWest Markets N.V.
Datum
19 februari 2025
Handtekening werkgever


Bijlagen

1. **Wet Toekomst Pensioenen. Berekeningen ten behoeve van het transitieplan (februari 2025)**
2. **Kring RBS Overzicht uitkomsten pensioenverwachting en netto profijt**