

Transitieplan

Nieuwe flexibele pensioenregeling (FPR) ondergebracht bij Centraal Beheer APF

Naam onderneming en datum

equensWorldline SE, equensWorldline NV, Worldline NV

5 december 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 werkenaanonspensioen.nl

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

EK

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 leeftijdsonafhankelijke 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 leeftijdscohort 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

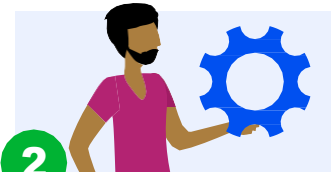


1

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.

EK

1. Algemene gegevens

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

Onderneming

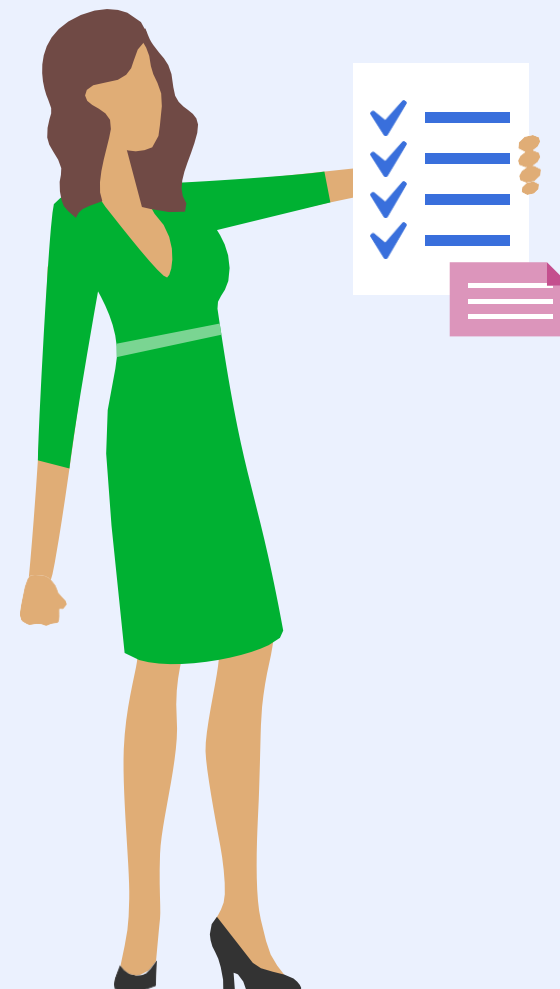
Naam onderneming	equensWorldline SE, equensWorldline NV, Worldline NV (voormalig PaySquare SE gedeelte)
Contactpersoon	
Contactgegevens: email	
Contactgegevens: telefoon	
Bedrijfs grootte (aantal werknemers)	
Sector (SBI)	

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.	Vakbond FNV Gemeenschappelijke Ondernemingsraad equensWorldline SE/NV (GMOR) VEP (vereniging van gepensioneerden)
---	---

Pensioenadviseur

Kantoor	Triple A – Risk Finance & Michel Stok
Contactpersoon/adviseur	Johan Nieuwersteeg & Michel Stok Johan.Nieuwersteeg@aaa-riskfinance.nl michel.stok@planet.nl
Contactgegevens (telefoon en e-mail)	



1. Algemene gegevens

Pensioenuitvoerder

Naam pensioenuitvoerder(s) huidige pensioenregeling(en)	CB APF
Is er sprake van een gedispenseerde pensioenregeling? Zo ja, van welk bedrijfstakpensioenfonds?	Nee
Is er sprake van het verplicht volgen van een pensioenregeling in een cao? Zo ja, welke cao?	Ja, pensioenregeling staat genoemd in artikel H1.1 van de CAO van equensWorldline in Nederland

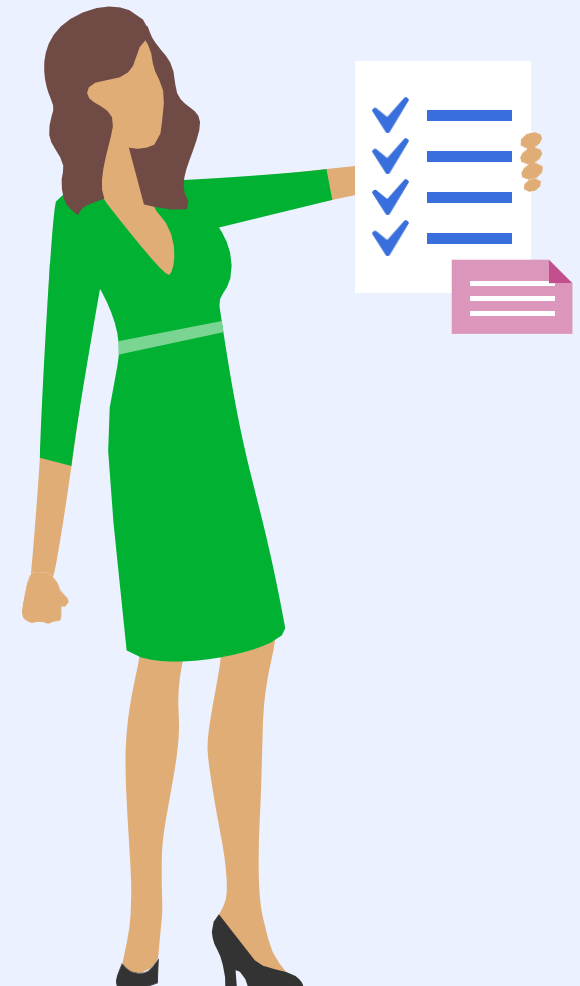
Transitieplan

Zijn er meerdere pensioenregelingen binnen de onderneming? Zo ja, welke pensioenregelingen?	Nee
Op welke pensioenregeling ziet dit transitieplan?	Huidige CDC-regeling
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	Nee

Moment van overgang

Wat is de beoogde ingangsdatum van de nieuwe Pensioenregeling(en)?	1 juli 2027
--	-------------

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



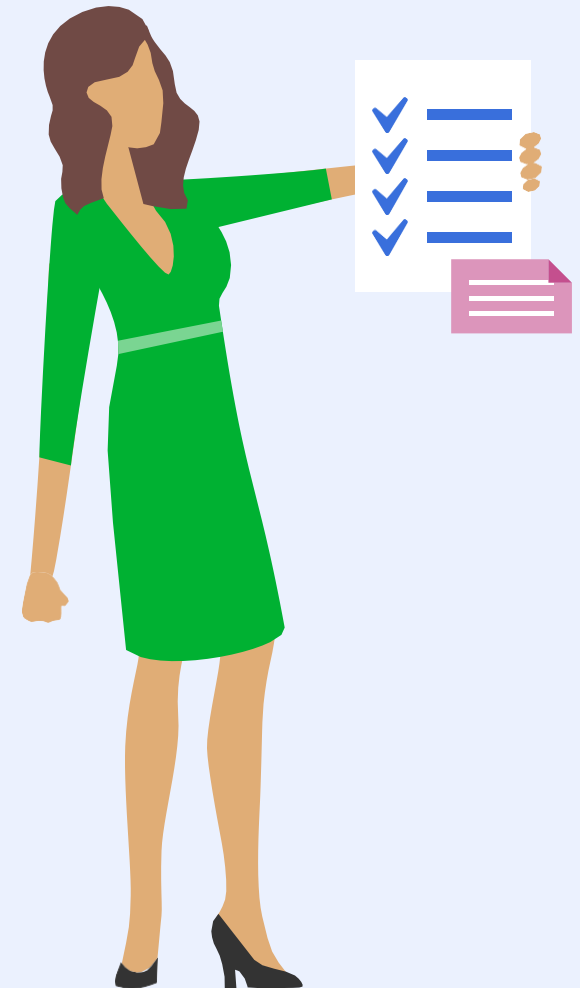
1. Algemene gegevens

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).

Er is in 2023 een pensioenwerkgroep gevormd waar werkgever, FNV en GMOR met adviseurs aan deelnemen. Daarnaast is de VEP regelmatig geïnformeerd door Michel Stok (adviseur werkgever)

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

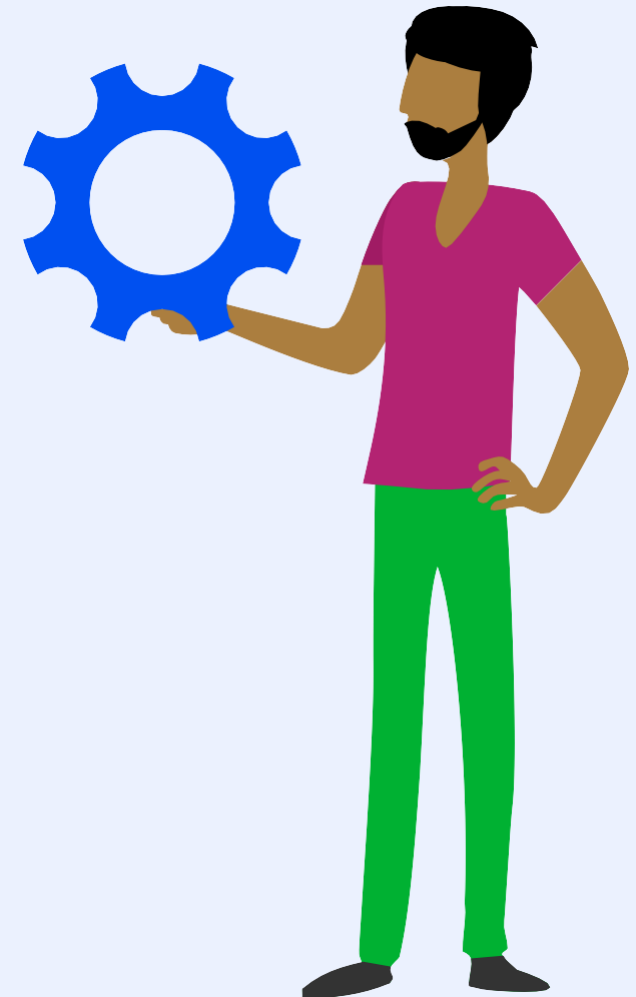
Van welke partijen is instemming/advies vereist voor de rechtsgeldigheid van dit transitieplan en wijziging van de arbeidsvoorwaarde pensioen (meerdere antwoorden kunnen van toepassing zijn)?

- ☒ 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.

De pensioenwerkgroep is meerdere malen bij elkaar geweest om het proces en het keuzevraagstuk grondig met elkaar te bespreken. Uiteindelijk is de keuze gemaakt voor een FPR als nieuwe pensioenregeling. Het transitieplan zal ter stemming worden voorgelegd aan de leden van de vakbond. Daarmee is instemming van de werknemers niet aan de orde.

Er is één pensioenovereenkomst voor alle werknemers van equensWorldline SE/NV. De pensioenregeling van equensWorldline SE/NV is integraal onderdeel van de CAO van equensWorldline SE/NV. Verder wordt ook in de arbeidsovereenkomst vermeld dat de werknemer een pensioenovereenkomst sluit met equensWorldline SE/NV en dat hij/zij deelneemt aan de pensioenregeling die is ondergebracht bij Stichting Achmea Algemeen Pensioenfonds. Middels het incorporatiebeding in de arbeidsovereenkomst of middels het lidmaatschap van de FNV zijn de werknemers gebonden aan de CAO. Dit houdt in dat de pensioenregeling van toepassing is voor alle medewerkers die onder de CAO vallen. In de CAO is bepaald dat de werknemer deelneemt aan de pensioenregeling conform het door Stichting Achmea Algemeen Pensioenfonds voor de regeling van equensWorldline



gehanteerde pensioenreglement.

De kleine groep senior management op wie de CAO niet van toepassing is, is via een expliciete bepaling in de individuele arbeidsovereenkomst ook gebonden aan de pensioenregeling zoals deze is ondergebracht bij Stichting Achmea Algemeen Pensioenfonds. Deze groep valt derhalve onder dezelfde regeling als CAO-medewerkers en betaalt ook dezelfde werknemerspremie als de CAO-medewerkers.

Primair is derhalve vakbond FNV de partij waarmee de werkgever een nieuwe CAO en Pensioenregeling overeenkomt. De FNV leden moeten hiermee instemmen en niet FNV leden zijn hieraan gebonden op grond van het genoemde incorporatiebeding in de arbeidsovereenkomst. Om de medewerkersparticipatie te vergroten is in de pensioenprojectgroep ten behoeve van een nieuwe pensioenregeling ook de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad (GMOR) van equensWorldline SE/NV aangesloten. Alle medewerkers van equensWorldline SE/NV zijn door interne communicatie en medewerkerssessies geïnformeerd over de nieuwe pensioenregeling en het vastgestelde transitieplan. Het transitieplan is door de FNV voorgelegd aan haar leden, waar zij positief op hebben gestemd. De GMOR is eveneens akkoord. Hiermee is de nieuwe regeling voor alle toepasselijk zijnde werknemersgroepen een feit. Er is geen individuele instemming gevraagd (en dus ook niet verkregen) van (voormalig) werknemers.

De werkgever zal het senior management nog een bericht sturen dat de pensioenregeling gaat wijzigen en de huidig opgebouwde aanspraken worden ingevaren in de nieuwe FPR. Daarbij heeft de individuele medewerker de mogelijkheid bezwaar te maken.

Voormalig medewerkers zullen niet worden benaderd door de werkgever. Voor het grootste gedeelte zijn daar geen contactgegevens van en net als in het verleden zijn wijzigingen in de pensioenregeling naar de toekomst toe ook voor gewezen deelnemers van toepassing. Dat geldt ook voor pensioengerechtigden, waarbij deze groep ook de voor de VEP is geïnformeerd over de transitie en de nieuwe pensioenregeling. Daarnaast is invaren de wettelijke standaard en zien sociale partners geen aanleiding daarvan af te wijken.

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.

Ja, de VEP, sinds begin 2024 zijn vier sessies geweest met de VEP om ze mee te nemen in de ontwikkelingen. In de eindfase na ontvangst van de definitieve transitieberekeningen is het formele hoorrecht proces doorlopen.

Daarbij is de VEP uitgelegd waarom sociale partners zijn afgeweken van de standaard spreidingsperiode van 10 jaar. Sociale partners hebben gekozen voor een periode van 1 jaar, omdat op deze manier meer vrij vermogen ten goede komt aan gepensioneerden.

Sociale partners hebben gekozen voor een spreidingsperiode van 1 jaar omdat a) de compensatie ADSS uit het vermogen wordt gefinancierd en b) het gemis aan pensioenopbouw gebaseerd is op een enkelvoudige transitie bij het 25^e percentiel. Door vervolgens voor een spreidingsperiode van 1 jaar te kiezen, komt meer vrij vermogen ten goede komt aan gepensioneerden is sprake van een meer evenwichtige transitie, dan dat voor de gepensioneerden zou resulteren bij een spreidingsperiode van 10 jaar.

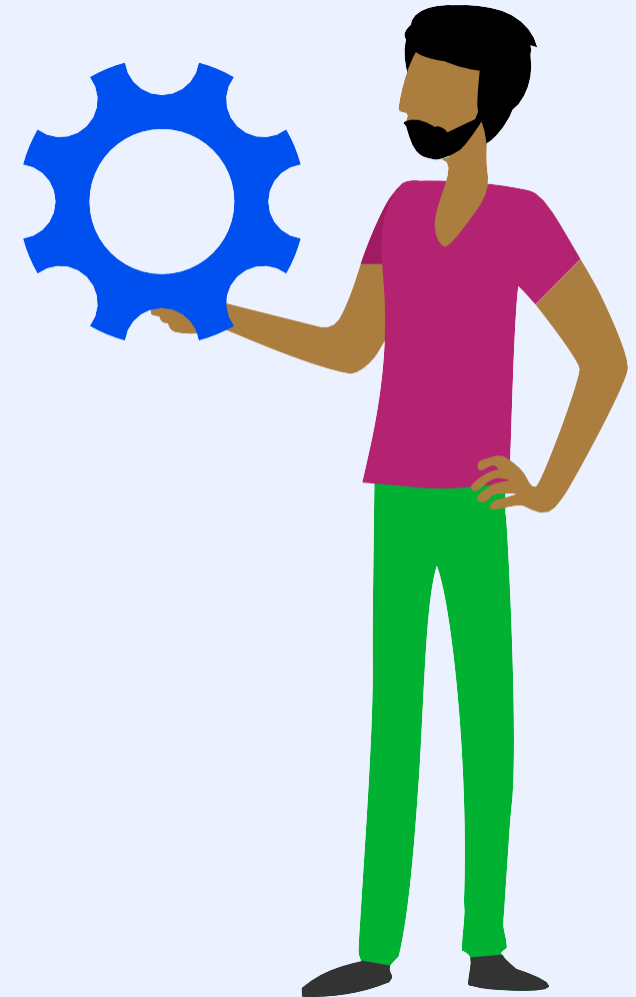
Dit wordt evenwichtiger gevonden, aangezien een deel van het vrije vermogen ook al wordt gebruikt voor de financiering van de compensatie afschaffing doorsneepremie.

Verder is er met de VEP gesproken over de gewenste koopkracht, waarbij verduidelijkt is dat de uitgevraagde risicohouding bepalend is voor het beleggingsbeleid dat voor gepensioneerden gevoerd kan worden. Aangezien de risicohouding van gepensioneerden resulteert in een niet al te risicovol beleggingsbeleid, resulteert dit weer in een enigszins beperkt verwacht koopkrachtbehoud.

Het hoorrecht-proces heeft de volgende cyclus doorlopen:

- in februari 2024 is er een voorlichtingssessie geweest voor de VEP
- de week erna heeft de VEP een position paper gestuurd
- een week later hebben sociale partners een reactie gestuurd
- in juni 2024 is er een tweede sessie geweest met de VEP
- in november 2024 is er een derde sessie geweest met de VEP
- in november 2024 is er briefwisseling geweest met de VEP, waarbij diverse vragen zijn beantwoord
- in december 2024 is er een vierde sessie geweest met de VEP, waarin de beoogde voorrangsregels zijn besproken en toegelicht
- in maart 2025 heeft de VEP aanvullende vragen gesteld en die zijn beantwoord
- in maart 2025 is het concept transitieplan met de VEP gedeeld
- in april 2025 is er een vijfde sessie geweest met de VEP waarin de berekeningsresultaten zijn toegelicht
- dat heeft geresulteerd in aanvullende vragen die zijn beantwoord
- in april / mei heeft de VEP laten weten in te stemmen met het transitieplan, waarbij een paar aanbevelingen zijn gedaan (die zijn doorgezet naar CB APF).

De VEP heeft een positieve reactie afgegeven nadat het proces van hoorrecht is doorlopen. Daarbij had de VEP een aantal vragen gesteld met het verzoek daarmee in de toekomst rekening te houden, die vragen zijn doorgezet naar Centraal Beheer APF.



3. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Om in kaart te brengen wat voor (welke groepen) (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden wijzigt 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

Er is gekozen voor de Flexibele premieregeling. D.w.z. dat de keuze niet is gevallen op de Solidaire premieregeling.

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

De belangrijkste argumenten om te kiezen voor een FPR zijn geweest:

- naar verwachting levert het minimaal dezelfde pensioenverwachtingen op als een SPR;
- lagere uitvoeringskosten;
- mogelijkheid voor deelnemers om in de opbouwfase te kiezen voor een meer of minder risicovolle life cycle;
- ~~makkelijker na pensioendatum resultaten te spreiden;~~
- op pensioendatum keuze uit vast – of variabel pensioen;

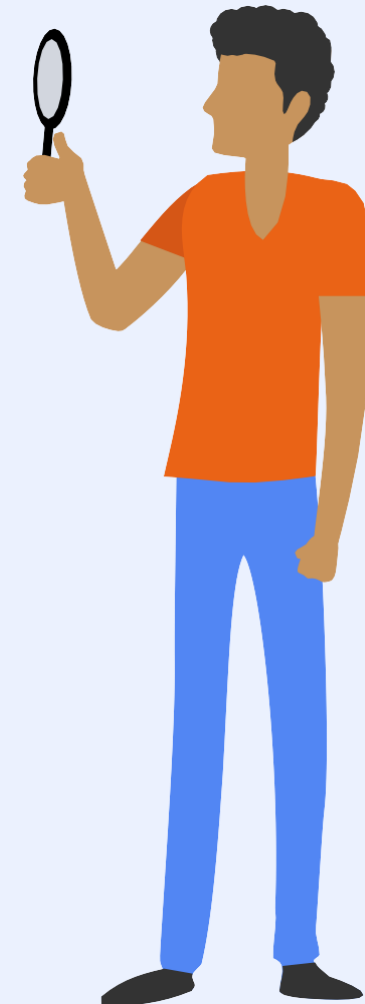
Sociale partners hebben daarbij gekozen voor een risicodelingsreserve omdat dit resulteert (blijkt ook uit berekeningen) in een evenwichtiger verloop van de resultatendeling voor pensioengerechtigden en daarmee een stabiel verloop van de variabele uitkeringen. Zowel voor de huidige pensioengerechtigden als toekomstig pensioengerechtigden. Deling van risico's is passend bij een uitvoering van een premieregeling via een pensioenfonds en wordt door de sociale partners beschouwd als een meerwaarde ten opzichte van een uitvoering van een premieregeling via een verzekeraar of een premiepensioeninstelling.

De argumenten om te kiezen voor een multi client kring zijn:

- schaalgrootte waardoor bespaard kan worden op kosten hetgeen ten goede komt aan de pensioenopbouw van de deelnemers. De kring is naar mening van sociale partners te klein om – langdurig – zelfstandig voortgezet te worden.
- er wordt minder waarde toegekend aan eigen identiteit via een eigen kring dan dat in het verleden het geval was.
- het oplossen van het governance probleem (bezetting van het BO), waardoor de uitvoering minder kwetsbaar wordt

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?

OP 1,20% opbouw met 70% opbouw NP

Wat is de premieverdeling tussen werkgever en werknemer?

2/3 – 1/3

Wat is de definitie van pensioengevend salaris?

Uw Pensioengevend salaris bestaat uit de som van:
– Het vaste jaarsalaris;
– vakantietoeslag;
– de 13e maand;
– het (variabel) inkomen.

Het (variabel) inkomen bestaat uit:
– De in het vorige jaar uitbetaalde beoordelingstoeslag;
– De in het vorige jaar uitbetaalde ploegentoeslag;

Nieuwe pensioenregeling

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?

Totaal jaarlijks budget is gelijk aan 25,95% van de pensioengrondslagsom, na onttrekking van kosten en risicopremies resteert de spaarpremie. Per 3-jarige periode wordt bij aanvang van een nieuwe periode de mogelijke gelijkblijvende spaarpremie vastgesteld voor deze periode van 3 jaar. Bij invoering van de nieuwe regeling per 1 januari 2027 is de spaarpremie gelijk aan 23%.

Na elke periode van 3 jaar, voor het eerst per 1 januari 2030, wordt vastgesteld wat het verschil over die 3 jaar is geweest tussen het jaarlijkse budget van 25,95% en de aan CB APF betaalde premies en kosten. Is sprake van een overschot, dan is achteraf gezien de spaarpremie te laag vastgesteld en wordt dit overschot meegenomen bij de vaststelling van de nieuwe spaarpremie voor een periode van 3 jaar.

Is sprake van een tekort, dan is achteraf gezien de spaarpremie te hoog vastgesteld en wordt dit tekort meegenomen bij de vaststelling van de nieuwe spaarpremie voor een periode van 3 jaar.

Concreet betekent dit dat na 3 jaar de nieuwe spaarpremie wordt vastgesteld, waarbij naast het budget van 3 keer 25,95% het overschot of tekort van de 3-jarige periode ervoor wordt meegenomen. Vervolgens worden daar de verwachte kosten en risicopremies voor de komende 3 jaar vanaf gehaald en resteert de nieuwe spaarpremie voor de komende 3 jaar

Daarbij is er gekozen voor een premie van 25,95%, omdat in de huidige CDC-regeling een premiepercentage ad 25,95% is afgesproken. De insteek van de sociale partners is een kostenneutrale overgang waarbij het premiepercentage niet wijzigt.

Wat wordt de premieverdeling tussen werkgever en werknemer?

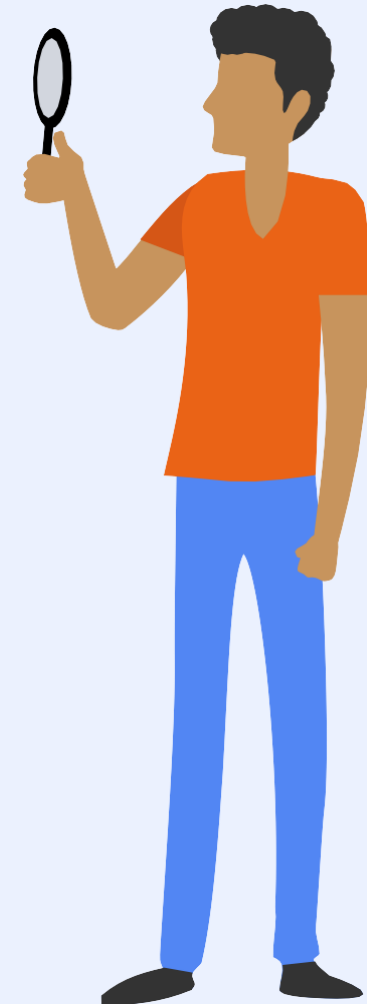
2/3 – 1/3

De bijdrage van de werkgever/werknemers is conform de huidige regeling gelijk aan 2/3^e : 1/3^e van de totale pensioenpremie ad 25,95%.

Wat wordt de definitie van pensioengevend salaris voor de pensioenopbouw?

Uw Pensioengevend salaris bestaat uit de som van:
– Het vaste jaarsalaris;
– vakantietoeslag;
– de 13e maand;
– het (variabel) inkomen.

Het (variabel) inkomen bestaat uit:
– De in het vorige jaar uitbetaalde beoordelingstoeslag;
– De in het vorige jaar uitbetaalde ploegentoeslag;



EK

Huidige pensioenregeling

– Het inkomen dat in het vorige jaar is uitbetaald op grond van de langere arbeidsduur boven het gemiddelde van de contractueel overeengekomen 36 of 40 uur per week als genoemd in de cao.

Wat is het maximaal pensioengevend salaris?

€ 137.800,- (2025)

Wat is de franchise voor het ouderdomspensioen?

€ 18.475,- (2025)

Wat is de franchise voor het nabestaandenpensioen?

€ 18.475,- (2025)

Is partnerpensioen vóór pensioendatum onderdeel van de pensioenregeling?

Ja

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?

70% van het opbouwpercentage van het OP

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?

Nee, loopt mee met de jaarlijkse toeslagbepaling

Nieuwe pensioenregeling

– Het inkomen dat in het vorige jaar is uitbetaald op grond van de langere arbeidsduur boven het gemiddelde van de contractueel overeengekomen 36 of 40 uur per week als genoemd in de cao.

Wat wordt het maximaal pensioengevend salaris?

€ 137.800,- (2025)

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

€ 18.475,- (2025)

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

Uw Pensioengevend salaris bestaat uit de som van:

- Het vaste jaarsalaris;
- vakantietoeslag;
- de 13e maand;
- het (variabel) inkomen.

Het (variabel) inkomen bestaat uit:

- De in het vorige jaar uitbetaalde beoordelingstoelag;
- De in het vorige jaar uitbetaalde ploegentoeslag;
- Het inkomen dat in het vorige jaar is uitbetaald op grond van de langere arbeidsduur boven het gemiddelde van de contractueel overeengekomen 36 of 40 uur per week als genoemd in de cao.

Wordt partnerpensioen vóór pensioendatum onderdeel van de pensioenregeling?

Ja

Wat wordt de definitie van partner in de nieuwe pensioenregeling?

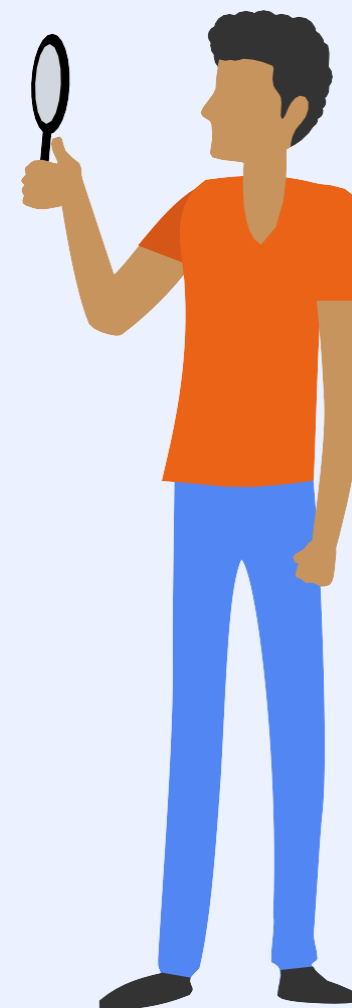
Conform het uniforme partnerbegrip volgens de Wet toekomst pensioenen. Dit is conform de huidige toezegging.

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

Dekking van een levenslang partnerpensioen gelijk aan 25% van het pensioengevend salaris.
Dekking van een tijdelijk partnerpensioen gelijk aan 30% van de wettelijke Anw-uitkering

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). Hierbij dient het



EK

Huidige pensioenregeling

Is er een bepaald of onbepaald partnerpensioen?

Onbepaald

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

Nee

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?

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?

20% van het PP

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?

Nieuwe pensioenregeling

opgebouwde partnerpensioen gesplitst te worden in het deel dat betrekking heeft op de periode tot de pensioendatum en het deel dat betrekking heeft op de periode na de pensioendatum. Deze laatste component kan mee ingevaren worden.

Het opgebouwde PP dat betrekking heeft op overlijden voor de pensioendatum moet eerbiedigd worden en het opgebouwde PP dat betrekking heeft op overlijden na de pensioendatum wordt mee ingevaren.

Is er een bepaald of onbepaald partnerpensioen?

Onbepaald

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

Ja, 30% van de wettelijke Anw-uitkering.

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

30%

Wordt een wezenpensioen onderdeel van de pensioenregeling?

Ja opbouw kent Wtp niet

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.*

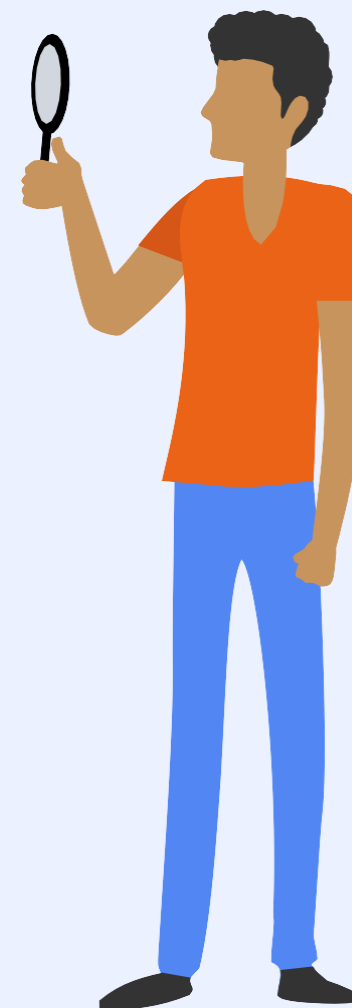
Wat is de eindleeftijd van het wezenpensioen (standaard en bij verlenging, bijvoorbeeld bij studie)?

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?

10% van het pensioengevend salaris

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?



EK

Huidige pensioenregeling

Nee, loopt mee met de jaarlijkse toeslagbepaling

Is vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid onderdeel van de pensioenregeling?

Ja

Hoe is dit vormgegeven?

UWV-volgend

Is arbeidsongeschiktheidspensioen onderdeel van de pensioenregeling?

Nee

Bevat de pensioenregeling overgangsregelingen (graag toelichten)

Zie pensioenreglement

Ruimte voor extra toelichting

Bij de gemaakte berekeningen is uitgegaan van de huidige beleggingsmix

Nieuwe pensioenregeling

Variabele uitkering (geen indexatie van toepassing)

Is vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid onderdeel van de nieuwe pensioenregeling?

Ja

Hoe wordt dit vormgegeven?

UWV-volgend

Wordt arbeidsongeschiktheidspensioen onderdeel van de pensioenregeling?

Nee, arbeidsongeschiktheidspensioen is geen onderdeel van de pensioenregeling.

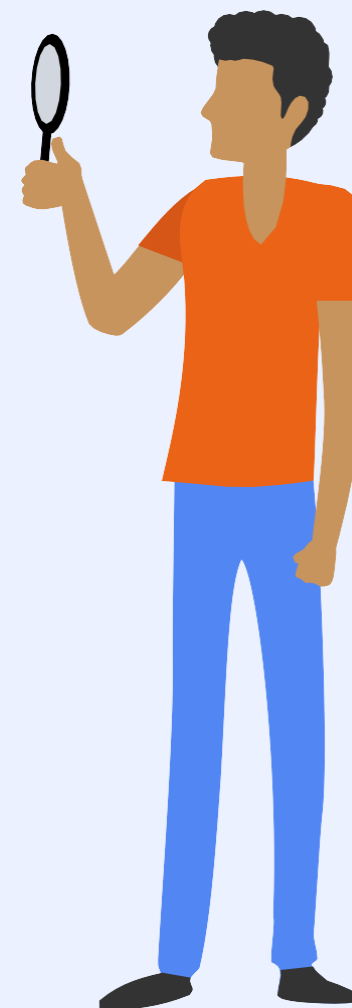
Wat wordt de uitlooperperiode van het partner- en wezenpensioen anders dan in geval van ziekte of werkloosheid?

Standaard de wettelijke 3 maanden

Kent de nieuwe pensioenregeling een compensatiestafel? Beschrijf deze.

Er wordt volgens een leeftijdsstafel eenmalig bij het invaren compensatie toegekend aan actieven. Er is derhalve geen sprake van een compensatiestafel als onderdeel van de pensioenregeling.

Ruimte voor extra toelichting



EK

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 eind december 2026 juni 2027 opgebouwde pensioenaanspraken worden ingevaren met in achtneming van de voorrangsregels
Wat zijn de doelstellingen van de transitie?	Een zo goed mogelijke pensioenregeling vorm geven voor alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden, waarbij sprake is van een zo evenwichtig mogelijke transitie. Concreet zijn de volgende doelstellingen geformuleerd: • Lopende uitkeringen zijn voor en na transitie minimaal gelijk aan elkaar. • Alle deelnemers krijgen minimaal hun eigen voorziening mee in het persoonlijke pensioenvermogen. • Het streven is een zo optimaal als mogelijk variabele uitkering te realiseren, waarbij binnen het kader van de uitkomsten van het risicopreferentie onderzoek, gezocht wordt naar de combinatie van een kleine kans op verlaging met een redelijke (zo groot als mogelijke) kans op een jaarlijkse verhoging van de uitkering. • Verwacht pensioen (na pensionering) is voor en na transitiedatum minimaal gelijk (vervangingsratio). Nadelige gevolgen van de overgang naar het nieuwe stelsel moeten zoveel mogelijk worden voorkomen. • Een verlaging van de uitkering moet de eerste drie jaar zoveel als mogelijk voorkomen worden, kans op verlaging in de eerste 3 jaar moet kleiner zijn dan 1%. • Hervreiding tussen generaties wordt beperkt. Door de keuze voor de 1-jaar spreiding bij toepassing van de standaardmethode, wordt voldaan aan de wens hervreiding zoveel als mogelijk te voorkomen. • Adequate compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek.
Wat zijn de kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van het behalen van de doelstellingen? En welke uitkomsten zijn daarvan aanvaardbaar?	• Lopende uitkeringen zijn voor en na transitie minimaal gelijk aan elkaar. • Alle deelnemers krijgen minimaal hun eigen voorziening mee in het persoonlijke pensioenvermogen. • Verwacht pensioen (na pensionering) is voor en na transitiedatum minimaal gelijk (vervangingsratio). • Een verlaging van de uitkering moet de eerste drie jaar zoveel als mogelijk voorkomen worden, beoogd is dat de kans op verlaging in de eerste 3 jaar in 90% van de scenario's kleiner is dan 1%.



EK

Welke voorrangregels gelden voor de doelstellingen en maatstaven?	• Uit het vrije vermogen worden eerst de wettelijke reserves opgevoerd, minimum vereist eigen vermogen (MVEV) en reserve operationele risico's (tezamen naar verwachting 2%) • De kostenvoorziening wordt vooralsnog intact gehouden (2,4%); deze voorziening is onderdeel van de voorziening pensioenverplichtingen • Vervolgens wordt de risicodelingsreserve (RDR) voor pensioengerechtigden gevuld en wordt deze opslag aan de persoonlijke vermogens van actieven en slapers toegevoegd (naar verwachting 2,5% van de technische voorziening, TV) • Bij het invaren wordt een deel van de TV het vrije vermogen gebruikt voor de compensatie afschaffing doorsneepremie voor actieve deelnemers. Dit wordt vlak voor transitiedatum berekend (bij het 25^e percentiel bij de enkele transitieberekening). Naar verwachting is hiervoor grofweg 0,7% van de TV benodigd. Actieve deelnemers kunnen erop achteruit gaan als geen compensatie ADSS wordt verleend. De werkelijke compensatie wordt rond transitiedatum berekend, nu is in dit transitieplan de indicatieve compensatie opgenomen. • Overig vrij vermogen wordt volgens de standaardmethode met 1-jaars spreiding verdeeld. Sociale partners hebben gekozen voor een spreidingsperiode van 1 jaar omdat a) de compensatie ADSS uit het vermogen wordt gefinancierd en b) het gemis aan pensioenopbouw gebaseerd is op een enkelvoudige transitie bij het 25^e percentiel. Door vervolgens voor een spreidingsperiode van 1 jaar te kiezen, is sprake van een meer evenwichtige transitie, dan dat voor de gepensioneerden zou resulteren bij een spreidingsperiode van 10 jaar. • Tot de transitiedatum wordt de indexatie voor actieven, slapers en gepensioneerden gelijkgetrokken, namelijk o.b.v. de prijsindex, zodat tot die datum sprake is van een evenwichtige vermogensverdeling.
---	---

In hoeverre zijn verschillende positieve en negatieve financiële en economische scenario's verkend en voor welke van de verkende scenario's gelden de afgesproken doelstellingen, voorrangregels en maatstaven?	De volgende scenario's zijn doorgerekend, het mediaan scenario (50^e percentiel), het optimistische scenario (75^e percentiel) en het pessimistische scenario (25^e percentiel). Deze percentielen zijn doorgerekend, omdat deze een meer realistisch beeld geven van de spreiding van resultaten. Er is niet gekozen voor extreem goede en slechte omstandigheden, omdat dit zulke grote uitslagen oplevert dat dit voor sociale partners niet meer realistisch is. En de vraag is of in die uiterste gevallen de regeling met een bijdrage ad 25,95% opportuun is. De doelstellingen gelden met name voor het mediaan scenario, waarbij aan iedereen minimaal de eigen voorziening wordt meegegeven. Daarbij is gekeken / getoetst of in het pessimistisch scenario de resultaten nog acceptabel zijn. Een belangrijke maatstaf voor sociale partners is dat verwacht
---	--

pensioen (na pensionering) voor en na transitiedatum minimaal gelijk is (vervangingsratio). Dit wordt voor actieven gerealiseerd doordat compensatie wordt gegeven tot aan een vervangingsratio van 100%, uitgaande van het 25^e percentiel bij de enkele transitieberekening. Om de compensatie 'zuiver' te kunnen bereken, is uitgegaan van de enkele transitie zodat eventuele positieve effecten van de overgang naar de nieuwe regeling hier geen invloed op hebben. Uit de gemaakte berekeningen blijkt vervolgens dat in het mediaan scenario, de vervangingsratio ook voor de inactieven boven de 100% ligt, waardoor aan de maatstaf wordt voldaan.

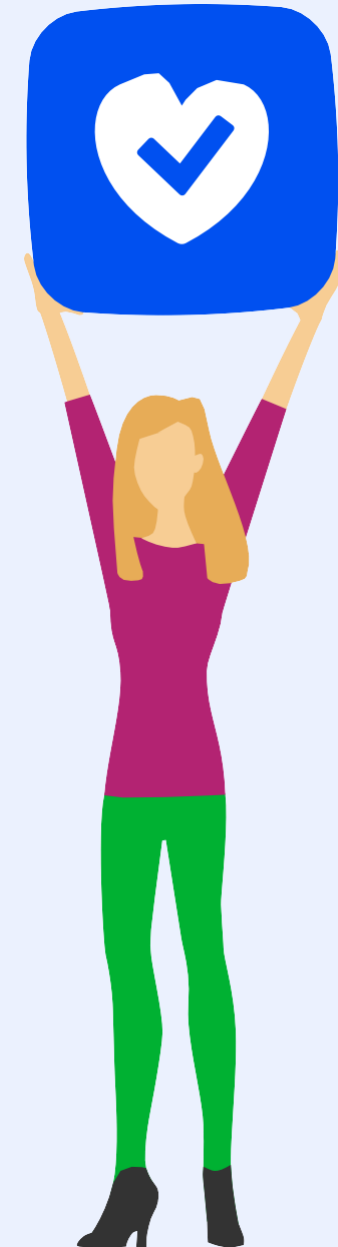
Vanaf welk niveau van de dekkingsgraad is de financiële positie van het pensioenfonds dusdanig dat de afspraken uit het transitieplan niet meer toereikend zijn?

Sociale partners hanteren een ondergrens van 105% en een bovengrens van 125%. Valt de dekkingsgraad op transitiedatum buiten deze grenzen, dan gaan sociale partners met elkaar in gesprek of invaren nog gewenst is.

Ruimte voor extra toelichting

In de Excel-bijlage staan alle berekeningsuitkomsten van alle doorgerekende varianten.

Sociale partners hebben gekozen voor bandbreedtes die overeenkomen met de berekeningsresultaten bij goed weer en slecht weer, dus bij het 95%-percentiel en 5%-percentiel. Vervolgens wordt de bandbreedte per variant bepaald door de laagste en hoogste waarden te nemen van alle berekeningen (die per variant zijn opgesteld, dus de basis en bij hoge en lage dekkingsgraad en hoge en lage RTS).



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?

Als naar de vervangingsratio wordt gekeken bij het basisscenario met een dekkingsgraad van 115% inclusief compensatie, dan zijn dit de effecten per cohort in het mediaan scenario (voor de varianten zonder compensatie wordt verwezen naar de Excel-bijlage):

Leeftijd	Actieven	Slapers
18	121%	198%
23	117%	178%
28	110%	152%
33	104%	131%
38	99%	116%
43	99%	109%
48	101%	108%
53	103%	108%
58	107%	110%
63	109%	110%

Merk op dat voor het actieven cohort op transitiedatum de compensatie definitief wordt berekend (nu is een voorlopige compensatie meegenomen), waardoor ook bij het cohort 38 – 48 jaar er minimaal 100% komt te staan.

Leeftijd	Gepensioneerd
63	110%
68	110%
73	110%
78	110%
83	110%
88	109%
93	109%

Verder zijn voor sociale partners ook alle doorgerekende netto-profijt berekeningen belangrijk. Hiervoor wordt verwezen naar de Excel-bijlage met alle berekeningsresultaten. Deze resultaten zijn in de evenwichtigheidsbeoordeling door sociale partners meegenomen.

Ook voor alle andere doorgerekende scenario's, andere dekkingsgraden, andere rentescenario's e.d., wordt verwezen naar de Excel-bijlage.

Alle resultaten zijn besproken en de herverdeling van het vermogen wordt daarbij als evenwichtig beoordeeld. Daarbij vinden sociale partners netto profijt tussen -25% en + 25% acceptabel.

Acceptabel omdat de herverdeling tussen actieven en gepensioneerden beperkt is en binnen acceptabele grenzen blijven en actieven al compensatie uit het vrije vermogen ontvangen. Verder is duidelijk zichtbaar dat de – jonge – slapers er qua netto profijt erop achteruit gaan, maar sociale partners gaan ervan uit dat zij elders werkzaam zijn en pensioen opbouwen en dat daar sprake zal zijn van compensatie (waardoor het gecombineerde effect voor hun ook beperkt zal zijn).

Wat is de visie van werkgever met zijn (ex-)werknemers(vertegenwoordiging) dan wel sociale partners op de aanwending van het Kringvermogen en de omrekenmethode?

Sociale partners zijn van mening dat het vermogen van de kring aangewend dient te worden voor de vorming van een risicodelingsreserve voor pensioengerechtigden (waarbij voor de actieven en slapers die dotatie wordt verwerkt in het persoonlijk pensioenvermogen), dat de actieven voor het afschaffen van de doorsneesystematiek worden gecompenseerd op basis van het pensioenresultaat in het 25^e percentiel bij een enkele transitie en dat het restant van het vermogen naar rato van het persoonlijk pensioenvermogen wordt toebedeeld aan de deelnemers (dat resulteert in een spreidingstermijn van 1 jaar bij het toepassen van de standaardmethode).

Wat is voor iedere leeftijdscohort het effect hiervan?

Zie de hiervoor opgenomen tabellen met de vervangingsratio's.

Welke afspraken zijn er gemaakt over compensatie voor de effecten van de afschaffing van de doorsneesystematiek?

Op basis van de enkele transitie en het pensioenresultaat in het 25^e percentiel.

Sociale partners hebben er niet voor gekozen dit o.b.v. het 50e-percentiel te doen, wat de eerste gedachte was, maar ook rekening te houden met het scenario dat het wat tegenzit. Daarom is gekozen voor het 25e-percentiel. De actieve deelnemers lopen namelijk meer risico bij de overgang naar een FPR en worden zo enigszins gecompenseerd voor de overdracht van risico's. In combinatie met deze insteek is gekozen voor een spreidingsperiode van een jaar.

Indien er wordt gecompenseerd, hoe is deze compensatie gefinancierd?

Compensatie afschaffing doorsnee systematiek wordt gefinancierd uit het vrije vermogen bij voldoende hoge dekkingsgraad.

Onderbouw dat het geheel aan gemaakte keuzes leidt tot een evenwichtige transitie.

Sociale partners zijn van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie:

- Er wordt een risicodelingsreserve ingevoerd om binnen het uitkeringscollectief een daling van de uitkering zoveel als mogelijk te voorkomen.
- Actieven worden op een adequate wijze gecompenseerd

voor de afschaffing doorsneesystematiek. In het 25e percentiel (opm: pessimistisch is conform DNB 5%) komen ze dan uit op een vervangingsratio van 100% en in het mediaan scenario zal dit boven de 100% liggen. Sociale partners zijn van mening dat de resultaten zonder compensatie niet evenwichtig zijn.

- Door vervolgens het resterende vrije vermogen te verdelen volgens de standaardmethode met 1 jaar spreiding, krijgen gepensioneerden een evenredig deel. Dit is naar mening van sociale partners evenwichtig, aangezien de compensatie afschaffing doorsneesystematiek wordt gefinancierd uit vrij vermogen. De 1-jaars spreiding is van toepassing voor alle groepen, de actieven, slapers, gepensioneerden.

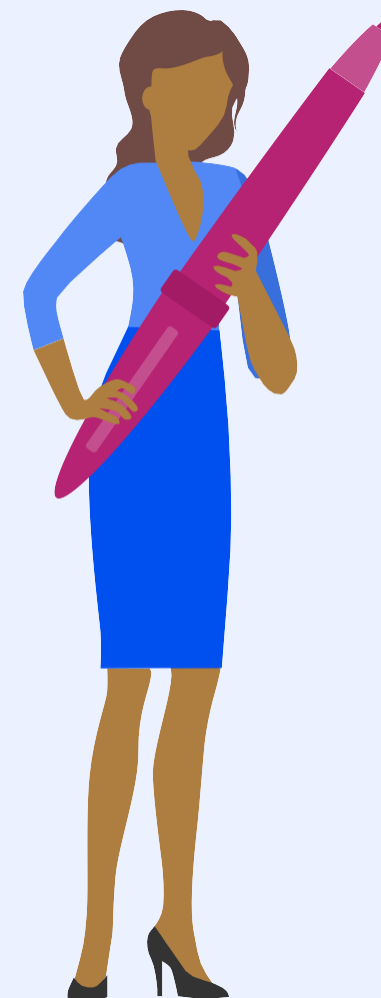
Sociale partners hebben gekozen voor een spreidingsperiode van 1 jaar omdat a) de compensatie ADSS uit het vermogen wordt gefinancierd en b) het gemis aan pensioenopbouw gebaseerd is op een enkelvoudige transitie bij het 25e percentiel. Door vervolgens voor een spreidingsperiode van 1 jaar te kiezen, is sprake van een meer evenwichtige transitie, dan dat voor de gepensioneerden zou resulteren bij een spreidingsperiode van 10 jaar.

- De transitie is ook voor slapers evenwichtig, als gekeken wordt naar de resultaten van de vervangingsratio's in de diverse doorrekeningen.

Ruimte voor extra toelichting

Alle evenwichtigheidsberekeningen zijn opgenomen in de Excel-bijlage. Sociale partners hebben al deze resultaten in de pensioenwerkgroep diverse malen besproken. De werkgroep heeft alle scenario's daarbij beoordeeld op evenwichtigheid en daarbij vastgesteld dat de beoogde FPR plus opgestelde voorrangregels resulteren in een evenwichtige transitie, Evenwichtig ondanks het feit dat in het ene scenario de ene groep er beter uitspringt en in het andere scenario een andere groep er beter uitspringt. Dat is inherent aan het karakter van de nieuwe pensioenregeling, met name de beleggingsresultaten bepalen de pensioenhoogte in de nieuwe regeling. Alle scenario's gezamenlijk bekijkend en beoordelend, zijn sociale partners van mening dat de nieuwe pensioenregeling plus de opgestelde voorrangregels, resulteren in een evenwichtige transitie.

Verder is afgesproken dat bij een dekkingsgraad lager dan 105% alle pensioenkapitalen evenredig worden aangepast (nadat de dotatie aan minimum vereist eigen vermogen en operationele reserve heeft plaatsgevonden). Bij een dekkingsgraad van 105% of hoger wordt compensatie toegekend. Dit kost naar verwachting 0,7% van de TV. Vervolgens wordt de risicodelingsreserve gevuld en hetgeen resteert na dotatie aan de risicodelingsreserve wordt verdeeld over de kapitalen van alle deelnemers.



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?

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.

equensWorldline SE

Name: Madalena Cascais Tomé

Role: CEO

Signature:

Madalena Cascais Tomé

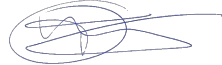
Date: 12/07/2026

equensWorldline NV

Name: Tom Nijenhuis

Role: CEO

Signature:



Date: 13/07/2026

Worldline NV

Name: Joachim Goyvaerts

Role: Branch Manager and CEO

Signature:

Joachim Goyvaerts

Date: 13/07/2026

equensWorldline SE

Name: Daniel Braeckman

Role: BoD member

Signature:

Daniel Braeckman

Date: 20/07/2026

equensWorldline NV

Name: Paul Croiset van Uchelen

Role: COO

Signature:



Date: 21/07/2026

EK

Signature: *Erik Koers*

Email: erik.koers@worldline.com