

AZL N.V. verzorgt de administratie:

Postbus 4471, 6401 CZ Heerlen
T 088 - 116 3009
E pf-msd@azl.eu

TERUGBLIK PENSIOENSESSIES 2025

Stichting Pensioenfonds MSD organiseert elk jaar in juni een vijftal pensioensessies voor alle deelnemers (voorheen deelnemersvergaderingen genoemd). Met deze jaarlijkse pensioensessies probeert het fondsbestuur alle (oud) deelnemers en pensioengerechtigden zo goed mogelijk op de hoogte te houden van het reilen en zeilen van het pensioenfonds.

Naast de sessies op de locaties in Haarlem, Boxmeer en Oss zijn er twee digitale sessies gehouden: één in de middag én één in de avonden. Het bestuur vindt het belangrijk om zo veel mogelijk deelnemers (zowel actieven als niet-actieven) persoonlijk te informeren. In totaal waren er dit jaar circa 500 deelnemers (vorig jaar: 400).

Tijdens deze sessies zijn de volgende onderwerpen aan bod gekomen:

1. Organisatie van het pensioenfonds.
2. Toelichting gebeurtenissen en jaarcijfers 2024.
3. Ontwikkelingen 2025 en het toeslagbesluit per 1 juli 2025.
4. Wet Toekomst Pensioenen (WTP).
5. Cybersecurity.
6. Rekenvoorbeeld met de keuzemogelijkheden voor oud-deelnemers (tijdens de sessie in Oss).

Organisatie pensioenfonds en toelichting gebeurtenissen en jaarcijfers 2024

Louis Eilers (voorzitter bestuur) liet aan de hand van een plaatje de organisatie van het fonds zien. Het bestuur werkt samen met commissies en adviseurs om de (uitvoering van de) pensioenregeling en het vermogensbeheer goed te kunnen managen. Het bestuur heeft ook te maken met interne en externe toezichthouders die moeten controleren dat er niets mis gaat.

Hierna gaf Louis een toelichting op de verhoogde pensioenopbouw voor de actieve deelnemers in 2024. Het opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen bedraagt vanaf 2024 weer 1,738% en dit is de fiscaal maximale opbouw in een pensioenregeling met een pensioenleeftijd van 67 jaar op basis van middelloon (Defined Benefit, DB).

Andere belangrijke gebeurtenissen in 2024 waren de verwerking van de eerste inhaaltoeslag per 1 juli 2023, het toeslagbesluit per 1 juli 2024 dat bestond uit een volledige toeslagverlening van 1,9% conform de -afgeleide - prijsontwikkeling tussen april 2023-april 2024 én het besluit om voor de tweede keer een gedeelte van de in het verleden opgelopen toeslagachterstand in te halen. De beleidsgrens in het eigen beleidskader om een inhaaltoeslag te kunnen verlenen, was begin 2024 al verlaagd van minimaal 145% marktwaarde dekkingsgraad naar 130%.

De verwerking van de eerste inhaaltoeslag (inhaalindexatie) per 1 juli 2023 was vertraagd en daarmee ook de verwerking van de reglementaire toeslag en tweede inhaaltoeslag per 1 juli 2024. Maar de voorzitter kon nu gelukkig mededelen dat alle indexaties inmiddels in de administratie zijn verwerkt waarbij de pensioengerechtigden voor zover van toepassing met terugwerkende kracht een nabetaling van hun pensioenverhoging hebben ontvangen.

Tot slot gaf Louis Eilers een toelichting bij enkele jaarcijfers. De dekkingsgraad van het fonds, zowel de DNB-dekkingsgraad als de marktwaarde dekkingsgraad, steeg in 2024 van 144,1% begin 2024 naar 145,0% eind 2024. Het belegd vermogen nam in 2024 per saldo toe met circa € 0,3 miljard en bedroeg eind 2024 € 3.540 miljoen (€ 3,5 miljard). Het in 2024 behaalde beleggingsrendement was 10,4% (in 2023: 12,0%).

De technische voorzieningen (verplichtingen) bedroegen eind 2024 € 2,4 miljard (versus € 2,2 miljard eind 2023) maar stegen dus in 2024 minder hard dan het belegd vermogen. Dit was gunstig voor de dekkingsgraad: de dekkingsgraad is de verhouding tussen belegd vermogen en de verplichtingen. De voorzitter ging ook in op de invloed van de rente op de verplichtingen: een lagere rente leidt in het huidige pensioensysteem tot hogere verplichtingen. De rente daalde in 2024 van circa 2,3% eind 2023 naar circa 2,1% eind 2024 maar de impact van de rentedaling in 2024 op de verplichtingen van het fonds is dus ruimschoots opgevangen door het beleggingsresultaat in 2024.

De financiële positie van Pensioenfonds MSD is goed, ook ten opzichte van andere fondsen met vergelijkbare omvang.

Ontwikkelingen 2025 en toeslagbesluit per 1 juli 2025

De ontwikkeling van de rente en financiële markten is in 2025 ook goed gebleven en daarmee is ook de goede dekkingsgraad per 31 maart 2025 (peildatum voor het toeslagbesluit) behouden. Het bestuur heeft gelet op deze dekkingsgraad en de ontwikkeling in de omliggende maanden besloten om de pensioenen van alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden per 1 juli 2025 ook weer volledig te indexeren met de – afgeleide - prijsontwikkeling tussen april 2024 en april 2025. Deze verhoging per 1 juli 2025 bedraagt 3,5% en zal in de maand juli 2025 in de pensioenadministratie worden verwerkt.

Ook kan per 1 juli 2025, voor de derde keer, een gedeelte van de resterende individuele toeslagachterstand worden ingehaald. Het definitieve uniforme inhaalpercentage per 1 juli 2025 is vastgesteld op 20% van ieders (resterende) individuele toeslagachterstand. Ook bij deze derde keer inhalen maakt het bestuur gebruik van de maximale toegestane ruimte: meer inhalen mag wettelijk niet.

Wet Toekomst Pensioenen (WTP)

Jenny de Wolf (lid van de Administratie & Communicatie Commissie, A&CC) gaf een toelichting bij de toekomstige overstap (transitie) naar het nieuwe pensioenstelsel op grond van de WTP. Deze wet is op 1 juli 2023 in werking getreden en hiermee regelt de overheid dat uiterlijk 1 januari 2028 alle (nieuwe) pensioenopbouw moet plaatsvinden volgens de regels van de WTP.

Transitieplan sociale partners met WTP-afspraken op website pensioenfonds

Jenny keek allereerst terug naar vorig jaar toen de sociale partners (werkgever en vakbonden) een onderhandelingsresultaat over de nieuwe WTP-regeling bereikten waarmee de vakbondsleden in het najaar van 2024 hebben ingestemd. De door sociale partners gemaakte afspraken zijn vastgelegd in een transitieplan en dit plan is begin 2025 gepubliceerd op de openbare website (documentenpagina) van Pensioenfonds MSD.

Jenny legde uit dat de afspraken die in het transitieplan zijn vastgelegd, nu per onderwerp en stap voor stap verder worden uitgewerkt door het bestuur van het fonds. Op dit moment kunnen alleen nog de afspraken op hoofdlijnen worden gecommuniceerd en nog geen details. Dit komt omdat de nadere uitwerking van een specifiek WTP-onderwerp nog impact kan hebben op de uitwerking van een ander WTP-onderwerp.

Naar verwachting kan er tijdens de pensioensessies volgend jaar, in juni 2026, wel een totaalplaatje met details gepresenteerd worden. Want het fondsbestuur streeft er naar om alle uitgewerkte details in de eerste helft van 2026 vast te leggen in beleidsdocumenten en deze op 1 juli 2026 in te dienen bij de toezichthouders.

Verschillen tussen WTP-regeling en huidige regeling

Vanaf de ingangsdatum van de nieuwe WTP-pensioenregeling, bij MSD is de transitiedatum 1 januari 2028, bouwen de MSD-werknemers een pensioenkapitaal (een “eigen pensioenpot”) op met de door de werkgever en werknemer betaalde pensioenpremies. Daarom wordt deze regeling ook wel

(beschikbare) premieregeling genoemd: “Defined Contribution” oftewel DC-regeling.

Jenny wees er op dat de deelnemers in de DC-regeling niet letterlijk een eigen pensioenpot hebben waar ze altijd zo maar geld uit kunnen halen. Het persoonlijke pensioenkapitaal is onderdeel van het totale WTP-vermogen van het pensioenfonds. Op het moment van pensionering wordt het aanwezige kapitaal omgezet in een pensioenuitkering.

In een WTP-premieregeling is geen sprake meer van opgebouwde pensioenen maar van pensioenkapitalen waaraan beleggingsresultaten wordt toegevoegd (positief of negatief). Deelnemers zien hun pensioenkapitaal en er wordt een indicatie gegeven van het pensioen bij pensionering. De hoogte van het uiteindelijke pensioen hangt in de WTP-regeling af van de ingelegde premies én van de beleggingsresultaten. Bij positieve beleggingsresultaten wordt deze winst grotendeels aan de pensioenkapitalen van de deelnemers toegevoegd maar bij beleggingsverlies kan het persoonlijk kapitaal ook verminderd worden. Het beleggingsrisico ligt in de nieuwe WTP-premieregeling dus veel meer bij de deelnemers.

In de bestaande pensioenregelingen wordt in pensioenbedragen gecommuniceerd: de hoogte van het pensioen staat min of meer vast. Daarom worden deze pensioenregelingen ook wel “Defined Benefits” oftewel DB-regeling genoemd.

Bij MSD gemaakte afspraken: niet invaren en solidaire premieovereenkomst

De werkgever en vakbonden hebben gekozen voor niet invaren en een solidaire premie overeenkomst. Met deze keuze wordt zekerheid geboden aan alle deelnemers door de op 1 januari 2028 opgebouwde pensioenen in de bestaande DB-regelingen te laten staan en niet om te zetten naar pensioenkapitalen met beleggingsrisico's voor deelnemers in de nieuwe WTP-regeling. Door niet in te varen kan de bijstortingsregeling van de werkgever worden voortgezet waarmee in elk geval tot 2033 extra zekerheid bestaat dat de in de DB-regelingen opgebouwde pensioenen niet worden verlaagd.

De keuze voor niet invaren bij PF MSD betekent dus dat er feitelijk niets verandert voor degenen die op 1 januari 2028 reeds gewezen deelnemer (slaper) of pensioengerechtigd zijn: hun opgebouwde aanspraken en ingegane pensioenuitkeringen blijven in de DB-regeling staan met mogelijk jaarlijkse toeslagverlening als de financiële situatie dat toelaat.

De werknemers die op 1 januari 2028 in dienst zijn bij MSD of nog pensioen opbouwen worden ook gewezen deelnemer in de (dan gesloten) DB-regeling met behoud van hun tot 2028 opgebouwde pensioenen en mogelijk jaarlijkse toeslagverlening. Daarnaast starten zij vanaf 1 januari 2028 met de opbouw van persoonlijk pensioenkapitaal in de nieuwe WTP-regeling. Zij beginnen met een leeg “potje” dus vanaf € 0,- omdat er niet wordt ingevaren. Deze actieve deelnemers krijgen dus te maken met twee pensioensystemen binnen PF MSD.

In de Solidaire Premie Overeenkomst (SPO) worden de ingelegde premies collectief belegd door PF MSD (net als in de huidige DB-regeling). De beleggingsresultaten worden per leeftijdsgroep verdeeld waarbij de verdeling van de resultaten vooraf wordt vastgelegd. Er wordt een solidariteitsreserve opgebouwd: deze is verplicht in een SPO en het vullen en uitdelen van deze reserve wordt ook vooraf vastgelegd. Het eerste doel van deze reserve is om de pensioenuitkering van de (bijna) gepensioneerden en nabestaanden zo veel mogelijk stabiel te houden. Daarnaast mogen financiële mee- en tegenvallers over drie jaar gespreid worden in de uitkeringsfase (dus voor pensioengerechtigden).

Afspraak om oudere deelnemers te compenseren

Vanwege het niet invaren kunnen oudere werknemers niet door middel van het verdelen van de reserves gecompenseerd worden voor het afschaffen van de zogenaamde doorsneepremiesystematiek. Tot de transitiedatum (1 januari 2028) is er namelijk sprake van een doorsneepremie waarbij voor de jongere generatie een hogere premie wordt betaald dan nodig voor de pensioenopbouw. Voor de oudere generatie is de omgekeerde situatie van toepassing: voor hen wordt een lagere premie betaald

dan nodig voor de pensioenopbouw. Dit is in de huidige DB-regeling geen nadeel voor de werknemers omdat er geen premie maar pensioen wordt toegezegd.

In de nieuwe WTP-regeling wordt er echter geen pensioenopbouw toegezegd maar een gelijke premie ongeacht de leeftijd. Dit kan nadelig zijn voor de oudere werknemers en daarom gaat de werkgever deze oudere werknemers compenseren door het storten van een extra premie voor hun pensioenkapitaal gedurende een fiscaal maximale periode. Ook hier geldt dat de details van de compensatieregeling nog worden uitgewerkt.

Overige punten en communicatie

Verder ging Jenny nog in op enkele overige verschillen tussen de huidige DB-regeling en de nieuwe WTP-regeling zoals de pensioendatum (thans 67 jaar versus de AOW-ingangsdatum die straks in 2028 ligt op 67 jaar en 3 maanden) en de verzekering van het nabestaandenpensioen (thans op opbouwbasis en straks tijdens het dienstverband verzekerd op risicobasis). Bij pensionering of tussentijdse uitdiensttreding kan er straks in de WTP-regeling naar keuze partnerpensioen worden ingekocht of de overlijdensverzekering tijdelijk worden voortgezet.

Tot slot deed Jenny de oproep aan alle deelnemers om mee te doen aan een deelnemersonderzoek in het najaar van 2025. De uitkomsten worden gebruikt om toekomstige communicatie over de WTP te verbeteren.

Uiteraard zal PF MSD iedereen blijven informeren via de website van het fonds, de uitgaven van de BeterPensioen en natuurlijk de jaarlijkse pensioensessies.

Cybersecurity: het versterken van de digitale weerbaarheid

Oscar Sanchez (bestuurslid en tevens sleutelfunctiehouder interne audit) en Ineke Schreuder (bestuurslid en lid A&CC met onder andere aandachtsgebied IT) gaven algemene uitleg over het gevaar van cybercriminaliteit en hoe pensioenfondsen maar ook de deelnemers van de fondsen zich hier tegen kunnen wapenen.

Voor pensioenfondsen is dit erg actueel mede in het kader van de Europese DORA wetgeving (Digital Operational Resiliency Act) die begin dit jaar in werking is getreden.

Er werd aan het begin van elke sessie een kort interactief onderzoek gedaan en aan het einde werden de uitkomsten besproken. De deelnemers kregen tips over wat ze kunnen doen als ze onverhoopt slachtoffer worden van een cyberincident.

Toelichting rekenvoorbeeld met keuzemogelijkheden voor oud-deelnemers op de website

Omdat de oud-deelnemers (slapers) geen gebruik kunnen maken van de pensioenplanner, staat er als alternatief sinds kort een rekenvoorbeeld voor oud-deelnemers op de website.

Jenny gaf allereerst uitleg bij de redenen waarom er (nog) geen planner voor oud-deelnemers is. Dit komt omdat de slapers van Pensioenfonds MSD in 4 pensioenregelingen kunnen zitten met daarin 3 verschillende pensioenleeftijden (62 – 65 – 67 jaar). Elke regeling (reglement) heeft zijn eigen actuariële tarieven voor de flexibiliseringskeuzes en deze tarieven wijzigen ook nog eens jaarlijks.

Daarnaast zijn er ook verschillen in flexibiliseringskeuzes tussen de 4 pensioenregelingen.

Het beschikbaar stellen van een pensioenplanner voor elke pensioenregeling, en dus voor alle slapers, was en is daarmee erg kostbaar.

In het verleden is de keuze gemaakt om alle slapers gelijk te behandelen door ze allemaal geen toegang te geven tot een pensioenplanner. Vanaf vorig jaar is het fonds in overleg geweest met pensioenadministrateur AZL om te kijken of de planner beschikbaar kan komen voor de slapers aan Pensioenreglement 2014. Dit is helaas niet mogelijk omdat de capaciteit daarvoor ontbreekt bij AZL vanwege de WTP-transitie voor alle fondsen.

Als alternatief is er door de A&CC een rekenvoorbeeld gemaakt als hulpmiddel voor oud-deelnemers om zelf na te gaan wat de uitwerking is van bepaalde keuzes op het pensioenbedrag. Het gaat dan om keuzes zoals eerder met pensioen gaan, uitrui van ouderdoms- en partnerpensioen of een hoog-laag pensioenuitkering. Het rekenvoorbeeld is niet de ideale situatie maar hopelijk kan het rekenvoorbeeld

de oud-deelnemer wel enig inzicht geven in wat de impact is van keuzes op het pensioenbedrag. Als de oud-deelnemer een idee heeft welke keuzes hij wil maken, kan deze oud-deelnemer hierna meer gericht en concreet bij AZL een oriënterende pensioenberekening aanvragen. AZL kan gelet op de capaciteit namelijk niet onbeperkt berekeningen maken.

Jenny ging via de link in het nieuwsbericht op de website naar het rekenvoorbeeld op de documentenpagina. Het voorbeeld is gebaseerd op Pensioenreglement 2014. Op de laatste bladzijde staat informatie over wat te doen als een eerder (ouder) reglement van toepassing is.

Presentatie en Q&A

De presentatie staat op [onze website](#). Tijdens de (digitale) vergaderingen zijn veel goede vragen gesteld die door de bestuurders en/of adviseurs werden beantwoord. Het overzicht van de vragen en antwoorden [vind je hier](#).