

AZL N.V. verzorgt de administratie:

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

TERUGBLIK PENSIOENSESSIES 2026

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 deelnemers, dus zowel actieve deelnemers, arbeidsongeschikte deelnemers met premievrije pensioenopbouw, 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, Oss en Boxmeer zijn er twee digitale sessies gehouden: één in de middag en één in de avonden. Het bestuur vindt het belangrijk om zo veel mogelijk deelnemers (zowel actieven als niet-actieven) persoonlijk te informeren. De digitale middagsessie was dit jaar het drukst bezocht met 140 deelnemers; in totaal hebben circa 450 deelnemers een sessie bijgewoond.

De volgende onderwerpen zijn tijdens deze sessies aan bod gekomen:

1. Organisatie van het pensioenfonds.
2. Toelichting gebeurtenissen en jaarcijfers 2025.
3. Ontwikkelingen 2026 en het toeslagbesluit per 1 juli 2026.
4. Wet Toekomst Pensioenen (WTP).

Organisatie pensioenfonds en toelichting gebeurtenissen en jaarcijfers 2025

Louis Eilers (voorzitter bestuur) lichtte aan de hand van een schematische weergave de organisatie van het fonds toe. Het bestuur werkt samen met commissies en adviseurs om de (uitvoering van de) pensioenregeling en het vermogensbeheer goed te kunnen managen. De uitvoering van het vermogensbeheer, de beleggingsadministratie en de pensioenadministratie is aan externe partijen uitbesteed. De deelnemers hebben vooral te maken met AZL als pensioenadministrateur: AZL zorgt onder andere voor de pensioenbetalingen en de klantenservice waar deelnemers met vragen terecht kunnen. Het bestuur legt verantwoording af aan een (intern) verantwoordingsorgaan dat het bestuur ook gevraagd en ongevraagd van advies kan voorzien. Daarnaast heeft het bestuur ook te maken met interne en externe toezichthouders die toezicht houden op de naleving van wet- en regelgeving en een beheerste uitvoering van de werkzaamheden.

Een van de belangrijkste gebeurtenissen in 2025 was (de verwerking van) het toeslagbesluit per 1 juli 2025. Er kon een volledige toeslag van 3,5% worden verleend. Dit percentage is gelijk aan de -afgeleide - prijsontwikkeling tussen april 2024-april 2025. Daarnaast kon voor de derde keer een inhaaltoeslag worden gegeven. Met deze 3^e inhaaltoeslag is 20% van de resterende toeslagachterstand uit het verleden ingehaald. Verder stond 2025 in het teken van de voorbereiding op de transitie naar een nieuw pensioensysteem. Deze transitie is - voor nieuwe pensioenopbouw vanaf 2028 - verplicht op grond van de Wet Toekomst Pensioenen (WTP).

Vervolgens gaf Louis Eilers een toelichting bij enkele jaarcijfers. De pensioenverplichtingen voor het fonds (de technische voorzieningen) daalden in 2025 van € 2,4 miljard eind 2024 naar € 2,2 miljard eind 2025. Deze daling is met name veroorzaakt doordat de rente in 2025 is gestegen van circa 2,1% naar circa 3,2%: een hogere rente leidt (in het huidige pensioensysteem) voor het pensioenfonds tot lagere verplichtingen.

Het belegd vermogen bedroeg eind 2025 circa € 3,5 miljard en bleef daarmee nagenoeg gelijk aan de stand eind 2024 (circa €3,54 miljard). Hoewel de aandelenportefeuille van het fonds (zakelijke waarden) positief presteerde, zorgde de rentestijging in 2025 voor een daling van de vastrentende waarden (obligaties en met name het LDI fonds). Hierdoor was het rendement op de beleggingen in 2025 uiteindelijk licht negatief: -0,8% (in 2024: 10,4% positief).

In enkele sessies werden vragen gesteld over het negatieve beleggingsresultaat in 2025 en of het fonds nog wel in (langlopende) obligaties moet beleggen. Uitgelegd werd dat het fonds (langlopende) obligaties nodig heeft om het renterisico grotendeels af te dekken. Daarnaast zijn beleggingen in vastrentende waarden minder risicovol dan beleggingen in zakelijke waarden (aandelen).

De daling van de pensioenverplichtingen en het gelijk blijven van het belegd vermogen had een positief effect op de dekkingsgraad: dit is de verhouding tussen belegd vermogen en de verplichtingen. De dekkingsgraad van het fonds steeg in 2025 van 145,0% begin 2025 naar 161,0% eind 2025. Het gaat hier om zowel de DNB-dekkingsgraad als de marktwaarde dekkingsgraad.

Uit de hoge dekkingsgraad blijkt dat de financiële positie van Pensioenfonds MSD goed is, ook ten opzichte van andere fondsen met vergelijkbare omvang. Er is een mooie buffer terwijl ook al een groot gedeelte van de in het verleden opgelopen toeslagachterstand is ingehaald.

In alle sessies werd de vraag gesteld wat er te zijner tijd met deze buffer gaat gebeuren. Het antwoord is dat deze buffer gebruikt wordt en ook nodig is voor toekomstige indexatie van alle tot 2028 opgebouwde pensioenen. Deze pensioenen blijven immers staan in een separaat deel van het fonds en moeten zeker nog t/m 2096 (dus nog zeker 70 jaar) uitbetaald worden.

Ontwikkelingen 2026 en toeslagbesluit per 1 juli 2026

Ondanks geopolitieke onrust bleven de rente en financiële markten zich in 2026 gunstig ontwikkelen. Hierdoor was de dekkingsgraad per 31 maart 2026 (peildatum voor het toeslagbesluit) goed genoeg om de pensioenen van alle deelnemers per 1 juli 2026 ook weer volledig te indexeren met de – afgeleide - prijsontwikkeling tussen april 2025 en april 2026. Deze verhoging per 1 juli 2026 bedraagt 2,4% en zal in de maand juli 2026 in de pensioenadministratie worden verwerkt.

Ook kan per 1 juli 2026, en dit wordt dan de vierde keer, een gedeelte van de resterende individuele toeslagachterstand worden ingehaald. Het uniforme inhaalpercentage per 1 juli 2026 is vastgesteld op 54% van ieders (resterende) individuele toeslagachterstand. Ook bij deze keer inhalen maakt het bestuur gebruik van de maximale toegestane ruimte: meer inhalen mag wettelijk niet. Na deze vierde inhaalronde resteert nog circa 23% van de in het verleden opgelopen toeslagachterstand.

Wet Toekomst Pensioenen (WTP)

Jenny de Wolf (bestuurslid en tevens lid van de Administratie & Communicatie Commissie, A&CC) en Oscar Sanchez (bestuurslid en tevens sleutelfunctiehouder Interne Audit) gaven 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. Deze regels schrijven voor dat er in het nieuwe systeem alleen nog maar premieregelingen mogelijk zijn.

Bij Pensioenfonds MSD gaat de nieuwe regeling alleen gelden voor degenen die op/vanaf 1 januari 2028 bij MSD in dienst zijn en de arbeidsongeschikte deelnemers die op/vanaf 1 januari 2028 (nog) recht hebben op premievrije pensioenopbouw.

Een premieregeling betekent dat de deelnemers met een vaste premie-inleg een “persoonlijk” pensioenvermogen (een pensioenkapitaal ook wel “pensioenpot” genoemd) opbouwen. Naast de premie worden ook beleggingsrendementen toegevoegd aan het pensioenkapitaal; deze rendementen kunnen positief zijn (“mooi weer” scenario) maar ook negatief zijn (“slecht weer” scenario). Het beleggingsrisico ligt in de nieuwe WTP-premieregeling dus veel meer bij de deelnemers.

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

Het nieuwe systeem is dus anders dan het huidige systeem. Onder WTP is geen sprake meer van opgebouwde pensioenen maar van pensioenkapitalen. Deelnemers zien hun pensioenkapitaal en er

wordt een indicatie gegeven van het pensioen bij pensionering. In het nieuwe systeem is vooraf minder goed te voorspellen wat je pensioenuitkering uiteindelijk zal zijn omdat deze veel meer afhankelijk is van beleggingsresultaten. Terwijl in het huidige, oude systeem sprake is van een vaste jaarlijkse pensioenopbouw en de hoogte van de pensioenuitkering feitelijk vast staat. In de oude, huidige regeling is er dus meer zekerheid over het verwacht pensioen.

Niet-invaren: het tot 2028 opgebouwd pensioen wordt niet overgezet naar de nieuwe regeling

Oscar Sanchez legde uit dat werkgever MSD en de vakbonden (sociale partners) hebben afgesproken om bij de overgang op 1 januari 2028 niet in te varen. Niet-invaren betekent dat de tot 2028 opgebouwde pensioenen van alle deelnemers blijven staan in het huidige pensioensysteem. Deze pensioenen worden dus niet omgezet naar een pensioenkapitaal in het nieuwe systeem. Met niet-invaren wordt er als het ware een hek om het opgebouwde “oude” deel gezet. In het Engels noemen ze dit ook wel “ringfencen”. Dit oude deel wordt dus gesloten en gescheiden van het nieuwe (WTP) deel. Bij sluiting van het oude deel eind 2027 blijven de aanwezige buffers ook achter in dit deel; deze buffers worden dus niet verdeeld over alle deelnemers. Het aanwezige vermogen (belegd vermogen en buffers) in het oude deel wordt gebruikt om de pensioenen uit het oude deel in de toekomst te betalen en jaarlijks te indexeren als de financiële situatie dat toelaat. De hoge dekkingsgraad van het fonds biedt goede vooruitzichten voor toekomstige indexaties (verhogingen).

Bij PF MSD is voor niet-invaren gekozen omdat sociale partners dit evenwichtig vinden voor alle belanghebbenden (alle deelnemers en de werkgever). Niet-invaren biedt de meeste zekerheid voor de deelnemers doordat de opgebouwde pensioenen in vaste bedragen in het oude deel blijven staan. De pensioenbedragen in dit deel gaan niet, zoals bij wel invaren, direct mee bewegen met de economie: hiermee worden negatieve uitschieters bij ‘slecht weer’ op de pensioenen in het oude deel vermeden. Ook kunnen de buffers/hoge dekkingsgraad in dit oude deel worden ingezet voor jaarlijkse indexatie. Daarnaast is er extra zekerheid doordat de bijstortingsregeling voor het oude deel is verlengd t/m 2032. Een bijstortingsregeling is alleen mogelijk voor de pensioenen van alle deelnemers in de huidige regelingen in het huidige systeem: met deze regeling wordt de kans aanzienlijk verlaagd dat er t/m 2032 gekort moet worden op deze pensioenen vanwege verslechterde economische omstandigheden.

Bovendien wordt met deze keuze een groot nadeel voor de werkgever vermeden in verband met US GAAP regels. Het bestuur van het fonds is ook van mening dat niet-invaren evenwichtig is voor alle belanghebbenden en goed aansluit bij het huidige beleid en het karakter van de huidige regelingen dat ook gericht is op meer zekerheid.

Oscar ging ook in op de situatie bij fondsen die de overstap naar WTP al hebben gemaakt en waarbij wel is ingevaren. Deze fondsen hebben de buffers verdeeld over alle deelnemers en voor de gepensioneerden van deze fondsen heeft een overschot aan dekkingsgraad geleid tot een hogere pensioenuitkering na de overstap. Dit wordt in de media ook wel een “invaarbonus” genoemd. Bij PF MSD zal er dus geen sprake zijn van een invaarbonus maar daartegenover staat dat Pensioenfonds MSD per 1 juli 2026 al 77% van de in het verleden opgelopen toeslagachterstand heeft ingehaald. Alle deelnemers (dus inclusief de gepensioneerden) hebben bij PF MSD dus al vier jaar een extra indexatie gekregen naast de “gewone” jaarlijkse indexatie. En de hoge dekkingsgraad van het fonds biedt goede vooruitzichten voor toekomstige indexaties (verhogingen) voor alle deelnemers in de huidige regelingen (oude deel).

Gevolgen van niet-invaren voor gepensioneerden en oud-MSD-medewerkers (oud-deelnemers)

Degenen die op 1 januari 2028 zijn gepensioneerd of oud-deelnemer zijn (ook wel “slapers” genoemd) maken dus bij PF MSD geen overstap naar de nieuwe pensioenregeling. Hun opgebouwde pensioenen blijven in de huidige (dan gesloten) regeling. Jaarlijkse indexatie blijft mogelijk, mits de financiële situatie dat toelaat.

Gevolgen van niet-invaren voor MSD-medewerkers en arbeidsongeschikte deelnemers

Deze deelnemersgroepen maken bij PF MSD wél de overstap naar de nieuwe pensioenregeling per 1

januari 2028 en daarnaast blijven ze met hun tot 2028 opgebouwde pensioenen ook deelnemer in de huidige regeling. Deze deelnemers krijgen dus te maken met twee pensioensystemen binnen PF MSD: het nieuwe WTP-deel en het huidige, straks, oude (dan gesloten) deel.

In de nieuwe WTP-regeling (solidaire premierregeling) starten zij vanaf 2028 met de opbouw van een “persoonlijk” pensioenkapitaal: er wordt begonnen met een “leeg pensioenpotje”, dus vanaf € 0,- omdat er niet wordt ingevaren. Op het moment van pensionering wordt het opgebouwd kapitaal omgezet in een pensioenuitkering.

Daarnaast krijgen deze deelnemers op het moment van pensionering hun pensioen uit de huidige regeling. Jaarlijkse indexatie van het pensioen in dit oude deel is en blijft mogelijk als de financiële situatie dat toelaat.

De nieuwe Solidaire Premie Regeling (SPR): uitgangspunten, afspraken en kenmerken

Uitgangspunt van sociale partners is dat deze nieuwe regeling qua verwacht pensioen gelijkwaardig moet zijn aan de huidige regeling. De ingelegde premies worden collectief belegd met voor jongeren meer risico (bijvoorbeeld meer aandelen) en dit bouwt af voor oudere deelnemers. De beleggingsresultaten worden per leeftijdsgroep verdeeld waarbij de verdeling van de resultaten vooraf wordt vastgelegd.

Voor oudere deelnemers stort de werkgever tijdelijk (t/m 2036) een extra premie in de persoonlijke “pensioenpot” (compensatie). Het onderwerp “compensatie” is erg actueel in de media en wordt nog apart uitgelegd.

Er wordt een solidariteitsreserve opgebouwd en deze wordt met name gebruikt als bescherming voor langlevensrisico¹ en om het ingegane WTP-pensioen voor gepensioneerden zo stabiel mogelijk te houden. Met deze reserve probeert het fonds dus onder andere om verlagingen van ingegane pensioenen in de uitkeringsfase te voorkomen.

De solidariteitsreserve start op 1 januari 2028 ook met € 0,-. Van 2028 t/m 2037 storten zowel de werkgever als de werknemers 0,5% premie (dus in totaal 1% premie) in deze reserve. Daarna wordt de reserve gevuld met een percentage van het overrendement. Het vullen en uitdelen van deze reserve wordt ook vooraf vastgelegd.

Voor een stabiele uitkeringsfase werkt het fonds ook met spreiding van financiële schokken (mee- en tegenvallers) over drie jaar. Dit geldt dus voor gepensioneerden (en bijna-gepensioneerden op het moment dat ze besluiten om met pensioen te gaan).

Verder stipten Jenny de Wolf en Oscar Sanchez nog enkele overige kenmerken en afspraken van de nieuwe regeling aan zoals de pensioendatum (dit wordt de AOW-ingangsdatum die straks in 2028 ligt op 67 jaar en 3 maanden) en de verzekering van het partner- en wezenpensioen (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.

Compensatie in de nieuwe WTP-regeling: waarom en voor wie?

Compensatie is alleen van toepassing voor de MSD-medewerkers en de arbeidsongeschikte deelnemers die vanaf 2028 in de nieuwe regeling met de ingelegde premie een pensioenkapitaal gaan opbouwen. In de huidige regeling is er 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 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 premie en die is voor iedereen gelijk, dus ongeacht de leeftijd. Dit kan nadelig zijn voor de oudere werknemers omdat de premie voor oudere deelnemers minder lang belegd kan worden.

Omdat afgesproken is dat de nieuwe regeling qua verwacht pensioenresultaat gelijk moet zijn aan de huidige regeling, is compensatie voor de oudere werknemers nodig. Bij PF MSD vindt deze compensatie

¹ Het risico dat mensen gemiddeld langer leven dan verwacht, waardoor een pensioenfonds langer dan verwacht moet uitkeren.

plaats door een extra premie van de werkgever. De hoogte van deze premie en de groep die hiervoor in aanmerking komt (welke geboortejaren) wordt eind 2027 vastgesteld. Vervolgens wordt de extra compensatiepremie maandelijks betaald van 2028 t/m 2036 (vanaf 2037 is dit niet meer fiscaal mogelijk) en zolang de werknemer in dienst is. Hierbij wordt rekening gehouden met de (standaard) pensioendatum: dit is in de nieuwe regeling de AOW-ingangsdatum (vanaf 2028: 67 jaar en 3 maanden).

Compensatie is dus nodig door de overgang naar het nieuwe pensioensysteem en staat los van de keuze om wel/niet in te varen. Doordat er bij PF MSD niet wordt ingevaren, vindt de compensatie (vanaf 2028 gedurende 9 jaar) via een werkgeverspremie plaats. Bij fondsen die wel invaren worden oudere werknemers (in een keer) gecompenseerd door middel van het verdelen van de reserves.

Op dit moment is dus nog niet bekend welke geboortejaren straks in aanmerking komen voor extra (compensatie) premie en de hoogte van deze extra premie (extra premiepercentage per geboortjaar) is nu ook nog niet bekend. Sociale partners hebben afgesproken dat dit in het vierde kwartaal van 2027 wordt vastgesteld. In het transitieplan is namelijk vastgelegd dat wordt gekeken naar het verschil in verwacht pensioenresultaat tussen huidige en nieuwe regeling op basis van de economische scenarioset drie maanden voor de transitiedatum voor de gemiddelde MSD-medewerker ("maatmens") per geboortjaar en in een mediaan verwacht scenario. Ook is in het transitieplan een maximale totale premie voor compensatie afgesproken.

Als er straks op basis van geboortjaar recht op compensatie bestaat, dat zal deze compensatie ook worden gegeven aan de nieuwe medewerkers (naast de MSD-medewerkers en de arbeidsongeschikte deelnemers met recht op premievrije pensioenopbouw).

Aandachtspunt is dat medewerkers die uit dienst treden compensatie kunnen mislopen als zij in dienst treden bij een werkgever die de overstap naar WTP al heeft gemaakt en waarbij de compensatie eerder al in een keer is toegekend (bij wel invaren). Als je voor je standaard pensioendatum uit dienst gaat bij MSD, heb je namelijk geen recht meer op compensatie. Een tip is om dit mee te nemen in de onderhandelingen over je salaris en arbeidsvoorwaarden bij je nieuwe werkgever. Ook is het goed je te realiseren dat de extra premie (compensatie) vervalt bij vervroegde ingang van pensioen.

Vervolg planning en communicatie

Het bestuur is bezig met de uitwerking van de laatste openstaande punten en details. Het streven is om in juli 2026 al diverse documenten aan de toezichthouders DNB en AFM te verstrekken. Vervolgens zal de implementatiefase gaan starten zoals het klaarmaken van de administratie en vermogensbeheer inclusief de koppeling hiertussen. Ook zal het bestuur gaan kijken of en hoe de eigen organisatie van het fonds aangepast moet worden nadat het fonds met twee pensioensystemen gaat werken.

Jenny de Wolf wees er nog op dat in het najaar online informatie sessies worden gehouden over de keuzemogelijkheden bij pensionering. Deze zijn bedoeld voor MSD-medewerkers en oud-MSD-werknemers die in de laatste vijf jaar voor hun pensioen zitten. Het gebruik van de pensioenplanner door deelnemers en/of de rekenvoorbeelden met keuzemogelijkheden voor oud-deelnemers zullen dan ook aan de orde komen. Overigens kon Jenny de Wolf alvast goed nieuws melden: AZL gaat de pensioenplanner beschikbaar maken voor oud-deelnemers (slapers) aan Pensioenreglement 2014 (pensioenleeftijd 67 jaar).

Verder adviseerde Jenny de Wolf alle deelnemers om regelmatig op de openbare website van het fonds én in het deelnemersportaal achter de inlog te kijken. In het portaal vind je diverse documenten zoals UPO's en brieven. Ook kun je daar je werk-mailadres wijzigen in een privé-mailadres. En tot slot deed Oscar Sanchez de oproep aan iedereen om in 2027 mee te doen aan een nieuw risicobereidheidsonderzoek. Met dit onderzoek wordt onder deelnemers uitgevraagd hoeveel risico ze kunnen en willen nemen; door mee te doen aan het onderzoek kunnen de deelnemers op collectief niveau invloed uitoefenen op het beleggingsbeleid.

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

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](#).