

Nadere uitwerking van het Transitieplan Wet toekomst pensioenen

De sociale partners die aangesloten zijn bij Pensioenfonds KPN.

1. Inleiding

1.1. Doel van deze nadere uitwerking

Dit document (hierna: Uitwerkingsdocument) bevat op enkele onderdelen een nadere uitwerking (inclusief verduidelijkingen en aanpassingen) van het 'Transitieplan Wet toekomst pensioenen' van sociale partners aangesloten bij Pensioenfonds KPN (hierna: sociale partners) van 13 december 2024 (hierna: het Transitieplan).

1.2. Reikwijdte

Dit Uitwerkingsdocument maakt integraal onderdeel uit van het Transitieplan en wijzigt het Transitieplan op de wijze zoals hieronder is verwoord.

1.3. Aanpassing transitiedatum

Anders dan in het Transitieplan is vermeld (o.a. pagina 7), geven sociale partners aan Pensioenfonds KPN (hierna: PF KPN) de opdracht de nieuwe pensioenregeling uit te voeren vanaf 1 oktober 2026 (i.p.v. 1 januari 2026).

2. Verantwoording

Sociale partners hebben het Transitieplan vastgesteld met daarin de afspraken ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling en het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken van de bij PF KPN aangesloten werkgevers naar het nieuwe pensioenstelsel. In het (wettelijk voorgeschreven) proces dat is gevolgd na indiening van het Transitieplan bij PF KPN zijn enkele punten geïdentificeerd die aanleiding geven tot een nadere uitwerking van het Transitieplan. Dit Uitwerkingsdocument borgt dat deze punten zorgvuldig worden vastgelegd.

Sociale partners zijn van mening dat het bepaalde in dit Uitwerkingsdocument de evenwichtigheidsbeoordeling van het Transitieplan in stand laat, respectievelijk ten goede komt.

3. Onderwerpen van dit Uitwerkingsdocument

De navolgende onderwerpen zijn in dit Uitwerkingsdocument nader uitgewerkt, verduidelijkt en/of aangepast.

3.1. Bandbreedtes en parameters

3.1.1. Achtergrond

In het Transitieplan hebben sociale partners bandbreedtes vastgesteld voor de pensioenverwachtingen en delta netto profijt (zie p. 37 van het Transitieplan). Inmiddels heeft De Nederlandsche Bank (DNB) nadere guidance gepubliceerd¹ die pensioenfondsen verplicht tot een meer verfijnde toepassing van bandbreedtes.

3.1.2. Bestuurlijke keuzes

Het bestuur van PF KPN heeft op basis van deze guidance de bandbreedtes voor de pensioenverwachtingen en delta netto profijt nader ingevuld. Deze bandbreedtes zijn opgenomen in bijlage 1 van dit Uitwerkingsdocument.

Hoewel deze, door het bestuur, vastgestelde bandbreedtes grotendeels binnen de door sociale partners vastgestelde marges vallen, is ook vastgesteld dat in enkele scenario's de uitkomsten op delta netto profijt voor jonge gewezen deelnemers en oudere pensioengerechtigden (85+) buiten de bandbreedtes van het bestuur kunnen komen te liggen.

3.1.3. Vermogensverschuivingen

In deze scenario's heeft het bestuur aan sociale partners voorgesteld om, met inachtneming van de guidance van DNB, geen verdere aanpassing te doen van de bandbreedtes die door het bestuur zijn vastgesteld, maar (relatief beperkte) vermogensverschuivingen toe te passen zodat de resultaten binnen de door het bestuur vastgestelde bandbreedtes vallen, en wel als volgt:

- Voor jonge gewezen deelnemers is een vermogensverschuiving nodig van circa € 25 miljoen. Aan dit bedrag ligt een vaste staffel ten grondslag als percentage van de technische voorziening ten behoeve van de gewezen deelnemers. Bij de ex-ante vaststelling van deze staffel zijn er gevoeligheidsanalyses (dekkingsgraad en rentesets) uitgevoerd, zodat het delta netto profijt voor deze groep naar verwachting niet lager dan -5% wordt;
- Voor pensioengerechtigden van 85 jaar en ouder. Dit betreft een zeer kleine groep, waarbij de benodigde vermogensverschuiving naar schatting circa € 1,5 miljoen bedraagt. Of deze vermogensverschuiving daadwerkelijk plaatsvindt en hoe hoog de vermogensverschuiving zal zijn hangt af van de hoogte van de invaardekkingsgraad op het moment van transitie.

¹ DNB Good practice: 'stappenplan onderbouwing evenwichtige transitie door pensioenfondsen die beogen in te varen van 4 februari 2025'.

Het bestuur heeft opgemerkt dat de uitvoerbaarheid van deze mogelijke vermogensverschuivingen aandacht verdient. TKP heeft aangegeven voor beide groepen de uitvoering te kunnen doen.

3.1.4. Bevestiging van sociale partners

Sociale partners bevestigen in dit Uitwerkingsdocument in te stemmen met de door het bestuur voorgestelde bandbreedtes en de door het bestuur van PF KPN voorgestelde vermogensverschuivingen. Hiervoor wordt een maximaal budget van 0,5% van het totale vermogen aangewend.

3.2. Ontheffingsverzoek inzake invaren BPR-kapitalen

Achtergrond

Het bestuur van PF KPN heeft, conform het bepaalde in artikel 150oa van de Pensioenwet, een concept-ontheffingsverzoek voorbereid om in te dienen bij DNB met betrekking tot het invaren van de bij PF KPN opgebouwde BPR-kapitalen van actieven en gewezen deelnemers.

DNB heeft mondeling aangegeven in beginsel ontvankelijk te zijn voor een dergelijk verzoek. De definitieve beoordeling vindt echter pas plaats op het moment dat de “formele” inwaarmelding bij DNB plaatsvindt, samen met het inwaarsjabloon en de overige wettelijk vereiste documenten. DNB heeft bevestigd dat het ontheffingsverzoek zal worden meegenomen in de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

3.2.2. Afstemming en governance

Onderdeel van het ontheffingsverzoek is de afstemming met:

- Sociale partners;
- Het verantwoordingsorgaan van PF KPN;
- Het intern toezicht van PF KPN;
- GVKPN in het kader van uitoefening van het hoorrecht (zie hoofdstuk 4).

Het invaren van de BPR-kapitalen conform het huidige inkoopbeleid is reeds verwerkt in de tot nu toe opgestelde plannen van PF KPN en dit vormt ook het uitgangspunt van het Transitieplan.

3.2.4. Bevestiging van sociale partners

Sociale partners bevestigen in dit Uitwerkingsdocument akkoord te gaan met het formeel indienen van het ontheffingsverzoek bij DNB (en voor zover wettelijk vereist verzoeken zij PF KPN het verzoek bij DNB in te dienen).

3.3. Aanvulling MVEV uit de solidariteitsreserve

Achtergrond

In het Concept Verzamelbesluit pensioenen van 2 juni 2025 van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is de mogelijkheid opgenomen om een tekort van

het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) aan te vullen uit de solidariteitsreserve (SR).

Het bestuur van PF KPN heeft tijdens zijn bestuursvergadering van 7 augustus 2025 besloten van deze mogelijkheid gebruik te maken.

3.3.2. Motivering van het bestuursbesluit

- Naar het oordeel van het bestuur van PF KPN sluit dit aan bij de afspraken en uitgangspunten van het Transitieplan.
- Sociale partners hebben immers in het Transitieplan vastgelegd dat het voorkomen van kortingen een belangrijk uitgangspunt is.
- Indien het MVEV niet kan worden aangevuld uit de SR, zouden de persoonlijke pensioenvermogens worden aangesproken, met als gevolg een verlaging van de pensioenuitkeringen. Door de SR in te zetten kan dit worden voorkomen en blijven de belangen van deelnemers en pensioengerechtigden beter beschermd.

3.3.3. Bevestiging van sociale partners

Sociale partners bevestigen hierbij de uitleg van het bestuur en kunnen daarmee dit besluit van het bestuur onderschrijven. Wel merken sociale partners op dat de inzet van de solidariteitsreserve (mede in overeenstemming met de wens van de GV KPN) in enig jaar is beperkt tot maximaal 30% van de omvang van de solidariteitsreserve en dat sociale partners ervan uitgaan dat de aanvulling MVEV vanuit de solidariteitsreserve eveneens onder dit maximale jaarlijkse budget valt.

3.4. Minimale invaardeckingsgraad op het transitiemoment

3.4.1. Achtergrond

Sociale partners hebben in het Transitieplan als uitgangspunt genomen dat voor het invaren een minimale dekkingsgraad van 105% benodigd is.

Naar oordeel van het bestuur is de transitie echter in ieder geval evenwichtig bij een dekkingsgraad van ten minste 109%, zonder dat er bij die dekkingsgraad nadere afspraken met sociale partners gemaakt hoeven te worden. Bij deze dekkingsgraad is er naar verwachting voldoende budget voor het inzetten van de eerdergenoemde vermogensverschuiving en het oplossen van de diverse complexiteiten. Bij een ontwikkeling van de dekkingsgraad waarbij de dekkingsgraad onder de 111% (zijnde 109% + 2% marge) dreigt te komen, treedt het bestuur tijdig in overleg met sociale partners.

3.4.2. Bevestiging van sociale partners

Sociale partners onderschrijven in dit Uitwerkingsdocument het oordeel van het bestuur dat de transitie bij een invaardeckingsgraad van ten minste 109% in ieder geval evenwichtig is en dat de minimale invaardeckingsgraad op 109% wordt gesteld. Waarbij het uitgangspunt is dat er ontheffing wordt verleend voor het invaren van de BPR-kapitalen conform het huidige inkoopbeleid.

3.5. Oplossing complexiteiten

3.5.1. Achtergrond

In het Transitieplan hebben sociale partners de wens uitgesproken om de in bijlage 8 bij het Transitieplan genoemde complexiteiten op te lossen en PF KPN verzocht dat in

samenspraak met sociale partners uit te werken. Dit heeft geleid tot uitgewerkte oplossingen voor alle complexiteiten inclusief een tegemoetkomingsregeling verband houdende met het verdwijnen van het ongehuwd ouderdomspensioen (OOP). Een en ander binnen de kaders zoals meegegeven in het Transitieplan. Sociale partners hebben met de uitgewerkte oplossingen inclusief de genoemde tegemoetkomingsregeling ingestemd.

3.5.2. Bevestiging van sociale partners

Sociale partners bevestigen dat zij instemmen met de door PF KPN in samenspraak met hen uitgewerkte oplossingen inclusief de tegemoetkomingsregeling.

3.6. Compensatie

3.6.1. Achtergrond

Het Transitieplan bevat afspraken over een compensatieregeling voor de afschaffing van de doorsneesystematiek (par. 6.2 en 6.4 van het Transitieplan). In paragraaf 8.1 van het Transitieplan is kwantitatief inzichtelijk gemaakt wat de effecten van die regeling zijn voor de deelnemers. Daarbij is gebruikgemaakt van de (door sociale partners afgesproken) actuariële uitgangspunten zoals die voor vaststelling van de individuele compensatie worden gebruikt, waaronder ontslagkansen en een risicovrije rente. De gebruikte uitgangspunten zijn niet (volledig) weergegeven in het Transitieplan en voor de volledigheid daarom opgenomen in bijlage 2 bij dit Uitwerkingsdocument.

De compensatie(regeling) voor de afschaffing van de doorsneesystematiek wordt volledig uit het fondsvermogen gefinancierd. Waar in het Transitieplan het begrip volledig in relatie tot deze compensatie wordt gebruikt, ziet dat op die financiering en aldus niet op (de hoogte van) de compensatie zelf.

3.6.2. Bevestiging van sociale partners

De sociale partners bevestigen dat de term “volledig” betrekking heeft op de financiering van de compensatie uit het fondsvermogen en niet op de hoogte van de compensatie. Omwille van de evenwichtigheid hebben sociale partners gekozen voor inzet van 1% van het totale vermogen van het pensioenfonds voor de compensatie van de doorsneepremiesystematiek. In de bijlage 2 van dit Uitwerkingsdocument zijn ter verduidelijking de (actuariële) uitgangspunten opgenomen inclusief de compensatiestaffel.

4. Hoorrecht GVKPN

Sociale partners hebben in een overleg met de GVKPN op 16 september 2025 invulling gegeven aan het hoorrecht van GVKPN over de inhoud van dit Uitwerkingsdocument. Tijdens dat overleg is een toelichting gegeven op de onderwerpen die hierin zijn genoemd. De GVKPN heeft daarop aangegeven begrip te hebben voor de nadere uitwerking (inclusief de verduidelijkingen en aanpassingen) van het Transitieplan.

GVKPN vroeg in het bijzonder aandacht voor de beperking van 30% zoals bedoeld onder 3.3.3. Sociale partners hebben deze beperking in dit Uitwerkingsdocument opgenomen.

In een eerder stadium hebben sociale partners de oplossingen voor de complexiteiten inclusief de tegemoetkoming verband houdende met het verdwijnen van de OOP-regeling met GVKPN besproken. Toen heeft GVKPN kenbaar gemaakt de oplossingen voor de complexiteiten te onderschrijven, inclusief die ten aanzien van de OOP-regeling. In het overleg van 16 september 2025 hebben sociale partners en GVKPN stilgestaan bij een recente ontwikkeling die mogelijk een opening biedt om de OOP-regeling te behouden. Als dat zou kunnen, geeft GVKPN daaraan de voorkeur. Instandhouding van de OOP-regeling is eerder al onderzocht, maar bleek toen niet haalbaar. Sociale partners zullen in samenspraak met PF KPN nagaan of de bedoelde ontwikkeling aanleiding kan geven deze conclusie te herzien.

Ten slotte heeft GVKPN enkele opmerkingen gemaakt bij de vermogensverschuivingen zoals voorgesteld in 3.1.3. Sociale partners nemen deze voor kennisgeving aan, nu zij van oordeel zijn dat de verschuivingen de evenwichtigheid van de transitie ten goede komt.

De formele reactie van GVKPN is bijgevoegd als bijlage 3.

5. Ondertekening door vertegenwoordigers van de sociale partners van KPN

Dit Uitwerkingsdocument is vastgesteld op 10 oktober 2025 en ondertekend door de betrokken partijen.

Namens Koninklijke KPN N.V.,

Hilde Garssen,
Chief People Officer

Ron Harmsen, bestuurder Qlix

Marten Jukema, bestuurder CNV

P. Fortuin, voorzitter CNV

Chris Figee,
Chief Financial Officer

Harma Pethke, bestuurder De Unie

Namens de vakorganisaties,

Bernard van Iren bestuurder FNV

R. Castelein, voorzitter De Unie

De KPN-organisatie

De KPN-organisatie is een organisatie die zich richt op het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening aan de klant. De organisatie is opgezet om de klant te helpen bij het oplossen van problemen en het verbeteren van de service.

De KPN-organisatie is een organisatie die zich richt op het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening aan de klant. De organisatie is opgezet om de klant te helpen bij het oplossen van problemen en het verbeteren van de service.

De KPN-organisatie is een organisatie die zich richt op het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening aan de klant. De organisatie is opgezet om de klant te helpen bij het oplossen van problemen en het verbeteren van de service.

De KPN-organisatie is een organisatie die zich richt op het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening aan de klant. De organisatie is opgezet om de klant te helpen bij het oplossen van problemen en het verbeteren van de service.

De KPN-organisatie is een organisatie die zich richt op het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening aan de klant. De organisatie is opgezet om de klant te helpen bij het oplossen van problemen en het verbeteren van de service.

De KPN-organisatie is een organisatie die zich richt op het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening aan de klant. De organisatie is opgezet om de klant te helpen bij het oplossen van problemen en het verbeteren van de service.

De KPN-organisatie is een organisatie die zich richt op het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening aan de klant. De organisatie is opgezet om de klant te helpen bij het oplossen van problemen en het verbeteren van de service.

De KPN-organisatie is een organisatie die zich richt op het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening aan de klant. De organisatie is opgezet om de klant te helpen bij het oplossen van problemen en het verbeteren van de service.

De KPN-organisatie is een organisatie die zich richt op het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening aan de klant. De organisatie is opgezet om de klant te helpen bij het oplossen van problemen en het verbeteren van de service.

De KPN-organisatie is een organisatie die zich richt op het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening aan de klant. De organisatie is opgezet om de klant te helpen bij het oplossen van problemen en het verbeteren van de service.

De KPN-organisatie is een organisatie die zich richt op het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening aan de klant. De organisatie is opgezet om de klant te helpen bij het oplossen van problemen en het verbeteren van de service.

De KPN-organisatie is een organisatie die zich richt op het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening aan de klant. De organisatie is opgezet om de klant te helpen bij het oplossen van problemen en het verbeteren van de service.

Bijlage 1: Bandbreedtes transitie-effecten

Pensioenverwachtingen

Bandbreedtes pensioenverwachtingen actieve deelnemers(<68) (in %)

%	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Mediaan										
Min	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Max	236%	224%	212%	198%	185%	181%	182%	181%	177%	176%
Slecht weer										
Min	59%	57%	55%	56%	55%	53%	54%	57%	59%	66%
Max	161%	158%	154%	150%	149%	147%	149%	151%	153%	157%
Goed weer										
Min	175%	175%	175%	175%	167%	156%	153%	153%	144%	134%
Max	563%	519%	479%	441%	414%	404%	400%	395%	382%	370%

Tabel B1.1a Bandbreedtes pensioenverwachtingen voor actieve deelnemers

Bandbreedtes pensioenverwachtingen pensioengerechtigden (in %)

%	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95
Mediaan																
Min	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Max	188%	186%	184%	183%	182%	181%	180%	178%	177%	175%	173%	171%	168%	166%	163%	160%
Slecht weer																
Min	67%	68%	68%	68%	68%	69%	69%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	71%	71%	71%
Max	164%	163%	162%	162%	161%	161%	161%	161%	160%	160%	159%	158%	157%	157%	157%	157%
Goed weer																
Min	175%	175%	175%	175%	175%	175%	165%	154%	144%	133%	122%	113%	103%	95%	88%	83%
Max	494%	474%	455%	438%	427%	416%	401%	389%	377%	365%	354%	344%	335%	327%	320%	314%

Tabel B1.1b Bandbreedtes pensioenverwachtingen voor pensioengerechtigden.

Bandbreedtes pensioenverwachtingen gewezen deelnemers (in %)

%	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Mediaan									
Min	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Max	301%	276%	249%	221%	203%	192%	187%	181%	176%
Slecht weer									
Min	40%	40%	40%	40%	40%	44%	52%	59%	67%
Max	113%	114%	117%	121%	124%	135%	145%	151%	157%
Goed weer									
Min	175%	175%	175%	175%	175%	175%	175%	155%	136%
Max	1403%	1150%	889%	672%	530%	458%	415%	390%	369%

Tabel B1.2 Bandbreedtes pensioenverwachtingen voor gewezen deelnemers.

Delta netto profijt

Bandbreedtes delta netto profijt actieve deelnemers (in %)

%	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Min	3%	-3%	-5%	-5%	-5%	-5%	-5%	-5%	-4%	2%
Max	38%	33%	27%	19%	13%	10%	11%	13%	17%	22%

Tabel B1.3a Bandbreedtes delta netto profijt voor actieve deelnemers

Bandbreedtes delta netto profijt pensioengerechtigden (in %)

%	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95
Min	0%	0%	1%	1%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	0%	-2%	-3%	-5%
Max	35%	34%	32%	31%	29%	28%	27%	26%	25%	24%	23%	21%	20%	19%	17%	15%

Tabel B1.3b Bandbreedtes delta netto profijt voor pensioengerechtigden.

Bandbreedtes delta netto profijt gewezen deelnemers (in %)

%	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Min	-5%	-5%	-5%	-5%	-5%	-5%	-3%	-1%	1%
Max	25%	25%	24%	22%	22%	21%	23%	23%	23%

Tabel B1.4 Bandbreedtes delta netto profijt voor gewezen deelnemers.

Bijlage 2: Compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek

De compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek is vastgesteld per leeftijdscohort, waarbij de volgende aanpak is gehanteerd.

Vaststellen verschil op basis van actuariële waarde

1. Stap 1: Bepaal voor elke leeftijd wat naar verwachting in de toekomst de leeftijdsafhankelijke opbouwwaarde is bij ongewijzigde voortzetting van de huidige pensioenregeling (jaarlijkse opbouw exclusief toeslagverlening). Dit betreft de verwachte toekomstige opbouwwaarde per leeftijd tot de pensioenleeftijd (68 jaar) op basis van de doorsneesystematiek.
2. Stap 2: Bepaal voor elke leeftijd wat naar verwachting de toekomstige opbouwwaarde is tot de pensioenleeftijd op basis van een vlakke premie zoals in het nieuwe pensioenstelsel. De hoogte van de vlakke premie wordt zodanig vastgesteld dat de totale premie op populatieniveau gemiddeld niet wijzigt ten opzichte van stap 1.
3. Stap 3: Het verschil tussen de contante waarde van de toekomstige opbouwwaarde van stap 1 en stap 2, uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag, is de expliciete compensatiestaffel. Omdat de hoogte van de premie afhankelijk is van de rentestand, wordt het verschil berekend op basis van vier vaste rekenrentes (1%, 2%, 3% en 4%). De voor deze vier vaste rekenrentes gemiddelde compensatiestaffel geldt als uitgangspunt voor de toekenning van compensatie bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

Onderstaande tabel toont de compensatiestaffel voor de compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek zoals berekend volgens bovenstaande methodiek.

Compensatie afschaffing DSS (% van PG)		
Leeftijd	DB	BPR
≤40	0%	0,00%
41	0%	0,00%
42	2,1%	2,5%
43	4,9%	7,8%
44	7,7%	12,4%
45	10,4%	17,1%
46	13,4%	21,9%
47	15,9%	24,0%
48	18,2%	27,0%
49	20,2%	30,4%
50	22,3%	33,2%
51	23,9%	34,1%
52	24,9%	34,6%
53	25,7%	35,5%
54	26,6%	36,4%
55	26,8%	38,1%
56	26,9%	36,5%
57	26,8%	35,5%
58	26,3%	34,4%
59	25,6%	34,3%

60	25,0%	34,9%
61	24,1%	31,5%
62	23,1%	29,1%
63	22,2%	27,4%
64	21,2%	26,4%
65	20,2%	27,0%
66	19,2%	23,8%
67	10,2%	11,7%
68	0,0%	0,0%

Tabel B2.1 Compensatie afschaffing doorsneesystematiek voor DB en BPR

De compensatiestaffels voor de afschaffing doorsneesystematiek zijn gebaseerd op de volgende actuariële grondslagen.

Grondslagen	
Berekeningsdatum	31-12-2023
Looninflatie	2,4%
Netto premie (% van de PG)	18,5%
Franchise	€ 17.545 ²
Grens voor opbouw middelloondeel	€ 45.378
Maximaal pensioengevend salaris	€ 137.800 ³
Pensioenleeftijd	68 jaar
Opbouwpercentage OP	1,875%
Opbouwpercentage PP	0,938% (50% van het opbouwpercentage OP)
Opslag Wzp (% van opbouw PP)	0,6%
Man/vrouw verhouding	81% man / 19% vrouw
Kostenopslag	3% (enkel van toepassing op DB)
Deelnemersbestand	Ultimo 2023 ⁴
Overlevingstafel	Prognosetafel AG2022, startjaar 2023
Overlevingskansen	KPN2022

Tabel B2.2 Grondslagen ten behoeve van berekening compensatie afschaffing doorsneesystematiek

BPR premiestaffel	
Leeftijd	Premie
0	3,7%
20	4,2%
25	5,1%
30	6,3%
35	7,6%
40	9,3%
45	11,4%
50	13,9%
55	17,1%
60	21,3%
65	25,5%

Tabel B2.3 Premiestaffel BPR-regeling

Leeftijd	Ontslagkansen ⁵		Carrière kansen	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
18	33,0%	24,7%	7,7%	6,5%

² De franchise geldend in 2024 is fictief verhoogd naar 2026 - wanneer er wordt ingevaren – ad. € 18.397 gebaseerd op een verhoging van 2,4% loonstijging per jaar.

³ Het maximum pensioengevend salaris 2024 is verhoogd naar € 144.494 in 2026, gebaseerd op een verhoging van 2,4% loonstijging per jaar.

⁴ Ook de salarissen van de deelnemers zijn verhoogd. Dit is gedaan met de verwachte gemiddelde stijging van de salarissen met 15,4% op basis van verwachte gemiddelde loonstijging van de cao tot en met eind 2025 en een veronderstelde loonstijging per 1 januari 2026 van 2,4%.

⁵ In 2024 herijkt.

19	33,0%	24,7%	7,7%	6,5%
20	33,0%	24,7%	7,7%	6,5%
21	33,0%	24,7%	7,7%	6,5%
22	29,9%	23,6%	7,4%	6,2%
23	27,3%	22,6%	7,1%	6,0%
24	25,0%	21,7%	6,8%	5,7%
25	23,0%	21,0%	6,5%	5,5%
26	21,3%	20,3%	6,2%	5,3%
27	19,9%	19,7%	6,0%	5,0%
28	18,7%	19,1%	5,7%	4,8%
29	17,7%	18,6%	5,4%	4,6%
30	16,8%	18,2%	5,2%	4,4%
31	16,0%	17,7%	4,9%	4,2%
32	15,4%	17,3%	4,7%	4,0%
33	14,8%	16,9%	4,4%	3,8%
34	14,3%	16,4%	4,2%	3,6%
35	13,8%	16,0%	4,0%	3,4%
36	13,4%	15,5%	3,7%	3,2%
37	12,9%	15,0%	3,5%	3,0%
38	12,5%	14,5%	3,3%	2,8%
39	12,0%	14,0%	3,1%	2,6%
40	11,6%	13,5%	2,9%	2,4%
41	11,1%	13,0%	2,7%	2,3%
42	10,6%	12,4%	2,5%	2,1%
43	10,0%	11,9%	2,4%	1,9%
44	9,5%	11,3%	2,2%	1,8%
45	8,9%	10,8%	2,0%	1,6%
46	8,4%	10,3%	1,9%	1,5%
47	7,8%	9,8%	1,7%	1,3%
48	7,3%	9,4%	1,5%	1,2%
49	6,8%	9,0%	1,4%	1,0%
50	6,4%	8,7%	1,3%	0,9%
51	6,1%	8,5%	1,1%	0,8%
52	5,8%	8,4%	1,0%	0,6%
53	5,7%	8,5%	0,9%	0,5%
54	5,7%	8,7%	0,8%	0,4%
55	6,0%	9,1%	0,7%	0,3%
56	6,4%	9,7%	0,6%	0,2%
57	7,1%	10,5%	0,5%	0,1%
58	8,1%	11,6%	0,4%	0,0%
59	9,4%	13,0%	0,3%	0,0%
60	11,1%	14,6%	0,2%	0,0%
61	13,2%	16,6%	0,1%	0,0%
62	15,8%	19,0%	0,1%	0,0%
63	18,9%	21,9%	0,0%	0,0%
64	22,6%	25,1%	0,0%	0,0%
65	26,8%	28,9%	0,0%	0,0%
66	31,8%	33,1%	0,0%	0,0%
67	37,5%	38,0%	0,0%	0,0%
68	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Tabel B2.4 Ontslag- en carrièrekansen ten behoeve van berekening compensatie afschaffing doorsneesystematiek

Bijlage 3: Formele reactie GVKPN

Hieronder is de formele reactie van de Gepensioneerden Vereniging van Pensioenfonds KPN op het Concept Uitwerkingsdocument opgenomen zoals door sociale partners ontvangen op 8 oktober 2025.

Inbreng GVKPN op Document : Nadere uitwerking van het Transitieplan WTP

Op 7 okt 2025 ontvingen we het bovengenoemd document waarbij we graag de volgende opmerkingen willen maken

OOP

In het overleg op 16 sept hebben we aandacht gevraagd voor de OOP-complexiteit met de aanbeveling en de nadrukkelijke wens om de huidige regeling voort te zetten na de transitie d.m.v. het doorschuiven van de huidige OOP voorziening. Dit mede vanuit de recent ontvangen signalen m.b.t. de mogelijkheden daartoe. We missen hierover een passage in dit document en verzoeken de Sociale partners om een reactie terzake.

Vermogensverschuivingen om binnen de bandbreedtes te blijven

M.b.t het punt van de vermogensverschuiving -punt 3.1.3- blijven we het betreuren dat er een vermogensverschuiving voorgesteld wordt, terwijl we oorspronkelijk beiden van mening waren dat de afwijking in het geval van de jongere gewezen deelnemers op een andere wijze voldoende gecompenseerd wordt. Daarnaast doet het, bij een hoge invaardeckingsgraad, toekennen van een lagere invaartoeslag voor de oudere gepensioneerden geen recht aan het overeengekomen principe dat alle gepensioneerden gelijk behandeld moeten worden bij de transitie.

Wij begrijpen evenwel de achtergrond van deze aanpassingen en delen de opvatting van de Sociale Partners dat een ongestoorde transitie per 1 oktober de hoogste prioriteit heeft.

Aanvulling MVEV uit de solidariteitsreserve

M.b.t het punt van de aanvulling van de MVEV uit de solidariteitsreserve -punt 3.3- merken we op dat een onttrekking uit de Solidariteitsreserve zeker geen wens is van GVKPN. We hebben ons principiële standpunt daarover ook op 16 sept in het overleg aangegeven. We hebben opgemerkt dat een invulling - rekening houdend met de onttrekkingsregels in ieder geval beter zou zijn dat het eerdere voorstel van het bestuur om eventuele onttrekkingen uit de Solidariteitsreserve niet te maximeren.

Tenslotte willen we graag benadrukken dat we het overleg als zeer constructief ervaren. Was getekend

d.d. okt 2025, namens GVKPN

Anne van 't Zelfde lid

Arie van Olst Voorzitter