

**REGLEMENT  
AANVULLEND PENSIOEN**

**STICHTING PENSIOENFONDS ALLIANCE**

# INHOUDSOPGAVE REGLEMENT AANVULLEND PENSIOEN

## Inhoudsopgave

BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN .....	3
ARTIKEL 1. AANSPRAKEN .....	3
ARTIKEL 2. VARIABEL PENSIOENGEVEND SALARIS .....	3
ARTIKEL 3. AANVULLEND OUDERDOMSPENSIOEN .....	4
ARTIKEL 4. AANVULLEND PARTNERPENSIOEN.....	4
ARTIKEL 5. BEËINDIGING VAN HET DEELNEMERSCHAP.....	5
ARTIKEL 6. VOORWAARDELIJKE TOESLAGVERLENING .....	5
ARTIKEL 7. VERMINDERING VAN AANSPRAKEN.....	6
ARTIKEL 8. INWERKINGTREDING .....	7
ARTIKEL 9. OVERGANGSBEPALINGEN.....	7
Bijlage 1: Beleid tijdens overbruggingsplan	8

## BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

De begripsomschrijvingen en de bepalingen van de Statuten en het Reglement Basispensioen zijn van overeenkomstige toepassing op dit Reglement Aanvullend Pensioen, tenzij in dit reglement hiervan wordt afgeweken.

## ARTIKEL 1. AANSPRAKEN

1. De aanspraken van deelnemers bestaan uit:
  - a. aanvullend ouderdomspensioen;
  - b. aanvullend partnerpensioen.
2. Dit reglement wordt op basis van de Pensioenwet gekarakteriseerd als een uitkeringsovereenkomst en voorziet in een vastgestelde pensioenuitkering.

## ARTIKEL 2. VARIABEL PENSOENGEVEND SALARIS

1. Het variabel pensioengevend salaris op de peildatum is de som van de uitbetaalde variabele toeslagen over het voorafgaande kalenderjaar. Het variabel pensioengevend salaris bedraagt tezamen met het pensioengevend salaris als bedoeld in het Reglement Basispensioenen niet meer dan het pensioengevend salaris dat krachtens artikel 18ga van de Wet op de loonbelasting 1964 ten hoogste in aanmerking mag worden genomen en is per 1 januari 2025 gelijk aan € 137.800. Bij dienstbetrekkingen in deeltijd wordt dit bedrag verminderd overeenkomstig het parttime percentage.
2. Variabele toeslagen zijn toeslagen op basis van:
  - a. arbeid in ploegendienst;
  - b. verschuiving van arbeidstijd;
  - c. arbeid op onaangename uren;
  - d. arbeid in het weekend;
  - e. arbeid op feestdagen;
  - f. vergoeding van consignatie en extra opkomst;
  - g. het bevroren bedrag op basis van de overgang van de Zuivel-CAO naar de Nestlé CAO;
  - h. de over de sub a tot en met g berekende vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

Beloning voor overwerk telt niet mee als variabele toeslag.

3. Het variabel pensioengevend salaris in enig kalenderjaar dient minimaal 5% te bedragen van het op jaarbasis omgerekende schaalsalaris op 31 december van dat kalenderjaar. Indien aan deze 5% eis niet wordt voldaan wordt het variabel pensioengevend salaris over dat kalenderjaar op nihil gesteld.
  - a. Voor deelnemers van wie het dienstverband met de werkgever is beëindigd wegens
    - gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO of WIA, of,
    - het van toepassing zijn van een Sociale Begeleidingsregeling van de werkgeveris het variabel pensioengevend salaris vanaf de peildatum volgend op de beëindiging van het dienstverband nihil.

- b. Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte deelnemers die herplaatst zijn in een nieuwe functie geldt het feitelijke variabel pensioengevend salaris.

### ARTIKEL 3. AANVULLEND OUDERDOMSPENSIOEN

1. Het ouderdomspensioen gaat in op de pensioendatum of, bij flexibele pensionering als bedoeld in artikel 10 van het Reglement Basispensioen, op de gewijzigde pensioendatum en wordt uitgekeerd tot en met de maand waarin de gepensioneerde overlijdt.
2. De jaarlijkse mate van opbouw van het ouderdomspensioen is voorwaardelijk en:
  - a. gaat uit van de Pensioenrekenleeftijd;
  - b. vindt plaats volgens een middelloonregeling;
  - c. is afhankelijk van de stand van de beleidsdekkingsgraad per ultimo oktober van het voorgaande jaar volgens de hierna opgenomen tabel;
  - d. is afhankelijk van de toereikendheid van de vaste bijdrage als beschreven in artikel 14 van het reglement basispensioen, en
  - e. bedraagt per deelnemersjaar een percentage van het variabel pensioengevend salaris volgens de hierna opgenomen tabel voor zover de vaste bijdrage als beschreven in artikel 14 van het reglement basispensioen daartoe toereikend is:

Beleidsdekkingsgraad	Opbouwpercentage
Lager dan 104,3%	1,531
Tussen 104,3% en 110%	1,617
Tussen 110% en reservetekortgrens	1,703
Boven reservetekortgrens	1,875

Het bestuur heeft in afwijking van de tabel besloten dat de opbouw in het jaar 2024 en 2025 1,875 procent van de pensioengrondslag bedraagt. De getallen in de tabel gelden in beginsel voor een periode van drie jaar- vanaf 1 januari 2023. Als bij het opbouwpercentage uit de tabel de premiedekkingsgraad lager zou worden dan 80%, dan wordt het opbouwpercentage dusdanig verlaagd dat de premiedekkingsgraad 80% bedraagt. De premiedekkingsgraad is de verhouding tussen de premie in het jaar (exclusief de kostencomponent) en de waarde van de opbouw en risicodekking van het jaar.

Verder is het bestuur bevoegd om tussentijds, binnen de periode van drie jaar, af te wijken van de getallen in de tabel in geval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden.

### ARTIKEL 4. AANVULLEND PARTNERPENSIOEN

1. Het aanvullend partnerpensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer, gepensioneerde, of gewezen deelnemer met achterlating van een nabestaande of partner overlijdt en wordt uitgekeerd tot en met de maand waarin de nabestaande of partner overlijdt.
2. Op de peildatum wordt in 2025 1,3125%, van het variabel pensioengevend salaris aan aanvullend partnerpensioen opgebouwd.
3. Bij overlijden van een deelnemer in 2025 voor de pensioendatum is het jaarlijks aanvullend partnerpensioen gelijk aan:
  - a. het opgebouwde partnerpensioen, verhoogd met

- b. het product van het aantal jaren gelegen tussen de datum van overlijden van de deelnemer en de pensioendatum, en 1,3125% van het gemiddeld variabel pensioengevend salaris. Het gemiddeld variabel pensioengevend salaris wordt berekend vanaf de peildatum waarop de deelnemer voor het eerst aanspraken uit deze aanvullende pensioenregeling heeft opgebouwd, waarbij maximaal de laatste 5 (eventueel nihil zijnde) variabele pensioengevende salarissen in aanmerking worden genomen. Daarbij wordt elk meetellend variabel pensioengevend salaris voor de middeling geïndexeerd op basis van de loonontwikkeling over de periode van de bijbehorende desbetreffende peildatum tot de huidige peildatum.

## **ARTIKEL 5. BEËINDIGING VAN HET DEELNEMERSCHAP**

1. Indien het deelnemerschap vóór de pensioendatum, anders dan door overlijden, eindigt en de deelnemer op grond van artikel 16 lid 1 van het Basis Pensioenreglement premievrije aanspraken krijgt toegekend, krijgt de deelnemer aanspraak op premievrij aanvullend ouderdoms- en partnerpensioen, ingaande op dezelfde tijdstippen als waarop de oorspronkelijke pensioenen zouden ingaan.
2. De in lid 1 bedoelde aanspraak op premievrij aanvullend ouderdomspensioen is gelijk aan de tot datum beëindiging krachtens artikel 3 opgebouwde aanspraak. De in lid 1 bedoelde aanspraak op premievrij aanvullend partnerpensioen is gelijk aan de tot de datum van beëindiging krachtens artikel 4 lid 2 opgebouwde aanspraak.
3. De opbouw van het ouderdoms- en het partnerpensioen en de financiering hiervan in enig jaar worden ineens op de peildatum vastgesteld. Beëindiging van het deelnemerschap gedurende het jaar zal niet leiden tot correctie van deze bedragen.

## **ARTIKEL 6. VOORWAARDELIJKE TOESLAGVERLENING**

1. Op de pensioenaanspraken van de deelnemers wordt jaarlijks op de peildatum een toeslag verleend van maximaal de procentuele stijging van de loonontwikkeling in het voorafgaande kalenderjaar. Het bestuur beslist evenwel jaarlijks in hoeverre de pensioenaanspraken van de deelnemers worden aangepast. De voorwaardelijke toeslagen worden slechts toegekend indien en zolang de middelen van het Fonds toereikend zijn, rekening houdende met het bepaalde in de Actuariële en Bedrijfstechnische Nota van het Fonds. De hoogte van de voorwaardelijke toeslag wordt jaarlijks per de peildatum vastgesteld door het Bestuur. De toekenning van een toeslag is voorwaardelijk; er is geen recht op een toeslag en het is ook voor de langere termijn niet zeker of en in hoeverre een toeslag zal worden toegekend.
2. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd.
3. Op de pensioenaanspraken van de gewezen deelnemers en de pensioenrechten van de pensioengerechtigden wordt jaarlijks op de peildatum een toeslag verleend van maximaal de procentuele stijging van de prijsindex in het voorgaande kalenderjaar. Het bestuur beslist evenwel jaarlijks in hoeverre de pensioenaanspraken van de gewezen deelnemers en de pensioenrechten van de pensioengerechtigden worden aangepast. De voorwaardelijke toeslagen worden slechts toegekend indien en zolang de middelen van het Fonds toereikend zijn, rekening houdende met het bepaalde in de Actuariële en Bedrijfstechnische Nota van het Fonds. De hoogte van de voorwaardelijke toeslag wordt jaarlijks per de peildatum vastgesteld door het Bestuur. De toekenning van een toeslag is

voorwaardelijk; er is geen recht op een toeslag en het is ook voor de langere termijn niet zeker of en in hoeverre een toeslag zal worden toegekend.

4. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd.
5. Voor de voorwaardelijke toeslagen in dit artikel geldt krachtens artikel 137 PW het volgende:
  - a. bij een beleidsdekkingsgraad als bedoeld in artikel 133a PW die ligt onder het bij of krachtens de PW te bepalen niveau wordt geen toeslag verleend (per 1 januari 2015 is dit niveau een beleidsdekkingsgraad van 110%);
  - b. er wordt niet meer toeslag verleend dan naar verwachting in de toekomst te realiseren is.

In december 2022 hebben sociale partners de intentie uitgesproken om in te varen in het nieuwe pensioen contract. Op basis daarvan heeft het bestuur besloten om gebruik te maken van de in 2022 en 2023 geldende verruimde indexatiemogelijkheden op basis van artikel 15c Besluit FTK 'Toeslag vanwege voorgenomen transitie'. In 2024 heeft het bestuur besloten gebruik te maken van het transitie-FTK, ook met het oog op de ruimere mogelijkheden voor toeslagverlening. De afwijkingen van het reguliere toeslagbeleid zijn vastgelegd in bijlage 1 'Beleid tijdens overbruggingsplan'.

6. Het bestuur kan krachtens artikel 137 PW besluiten tot incidentele toeslagverlening om in het verleden niet toegekende toeslagen of in het verleden doorgevoerde vermindering van ingegane arbeidsongeschiktheidspensioenen te compenseren indien:
  - a. de beleidsdekkingsgraad het niveau van het vereist eigen vermogen als bedoeld in artikel 132 PW behoudt;
  - b. die toeslagverlening geen gevolgen heeft voor de toeslagverlening in de toekomst overeenkomstig onderdeel b uit lid 5; en
  - c. in enig jaar ten hoogste een vijfde van het vermogen dat voor deze toeslagverlening beschikbaar is, wordt aangewend.

## **ARTIKEL 7. VERMINDERING VAN AANSPRAKEN**

1. In het geval de financiële middelen van het Fonds onvoldoende blijken om de pensioenaanspraken en pensioenrechten ingevolge dit reglement te dekken zal het bestuur overgaan tot vermindering van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten en indien nodig beëindiging van de op risicobasis verzekerde pensioenen conform artikel 134 PW.

Vermindering van de pensioenaanspraken en pensioenrechten vindt alleen plaats indien:

- het Fonds gezien de beleidsdekkingsgraad niet voldoet aan de bij of krachtens artikel 131 PW gestelde eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen of de bij of krachtens artikel 132 PW gestelde eisen ten aanzien van het vereist eigen vermogen; en
- het Fonds niet in staat is binnen een redelijke termijn te voldoen aan artikel 131 of artikel 132 PW zonder dat de belangen van deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden of de werkgever onevenredig worden geschaad; en
- alle overige beschikbare sturingsmiddelen, met uitzondering van het beleggingsbeleid, zijn ingezet in het herstelplan, bedoeld in artikel 138 of artikel 139 PW.

In 2024 heeft het bestuur besloten gebruik te maken van het transitie-FTK, met het oog op de ruimere mogelijkheden voor toeslagverlening. Daarmee zijn ook de regels voor het eventueel moeten verlagen van de pensioenen tijdelijk anders. De afwijkingen van het reguliere kortingenbeleid zijn vastgelegd in bijlage 1 'Beleid tijdens overbruggingsplan'.

2. Het Fonds informeert de (gewezen) deelnemers, de pensioengerechtigden en de werkgever onverwijld schriftelijk over het besluit tot korting als bedoeld in lid 1.
3. De korting als bedoeld in lid 1 kan op zijn vroegst worden gerealiseerd drie maanden nadat de pensioengerechtigden hierover zijn geïnformeerd en een maand nadat de (gewezen) deelnemers, werkgever en De Nederlandsche Bank hierover geïnformeerd zijn. Het op hen van toepassing zijnde reglement wordt dienovereenkomstig aangepast en kan bij het Fonds worden opgevraagd.
4. In het geval als bedoeld in lid 1 kan, indien in de volgende jaren het vermogen van het Fonds dat toelaat, het bestuur besluiten de bedoelde korting geheel of ten dele ongedaan te maken.

## **ARTIKEL 8. INWERKINGTREDING**

Dit reglement is in werking getreden op 1 januari 1993 en laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2025.

## **ARTIKEL 9. OVERGANGSBEPALINGEN**

Voor degenen die per 31 december 2017 (gewezen) deelnemer waren aan het tot aan 1 januari 2018 geldende Reglement Aanvullend pensioen is het deelnemerschap aan de in dat pensioenreglement opgenomen pensioenregeling beëindigd. Deze deelnemers worden met ingang van 1 januari 2018 opgenomen in het vanaf 1 januari 2018 geldende Reglement Aanvullend pensioen. De overgangsbepalingen zijn overeenkomstig de overgangsbepalingen van artikel 27 lid 1 van Reglement Basispensioen per 1 januari 2018.

## Bijlage 1

### Beleid tijdens overbruggingsplan

Het bestuur van Pensioenfonds Alliance heeft in april 2024 gekozen voor het transitie FTK. Dat betekent dat een overbruggingsplan is opgesteld voor de periode tot aan de overgang naar het nieuwe stelsel in het kader van de WTP. Het belangrijkste argument hiervoor is de ruimere mogelijkheid om de komende jaren te indexeren. Voor het overbruggingsplan heeft het bestuur vastgesteld wat het beleid is tijdens het overbruggingsplan, dat wil zeggen tot besloten wordt het transitie FTK niet meer te hanteren en uiterlijk tot het moment van invaren. Het pensioenfonds wil het beleid zoveel mogelijk gelijk houden. Dat wil zeggen dat het **beleggingsbeleid** en het **premiebeleid** niet wijzigen.

Voor het **toeslagbeleid** geldt:

- De in de ABTN vastgelegde beleidsregel *'Er wordt niet meer toeslag verleend dan naar verwachting in de toekomst te realiseren is.'* is niet van toepassing gedurende het overbruggingsplan. De basis voor de toeslag blijft ongewijzigd: de loonontwikkeling bij Nestlé Nederland voor de actieve deelnemers, en de consumentenprijsindex voor niet-actieve deelnemers.

De volledige loon- cq prijsindex wordt toegekend als toeslag, voor zover dat niet leidt tot een daling van de dekkingsgraad onder de 117,5%. Mocht de dekkingsgraad boven de 117,5% zijn en toekenning van de volledige toeslag zou leiden tot een daling tot onder de 117,5% dan wordt van de loon- en prijsindex een zodanig deel toegekend als toeslag dat de dekkingsgraad uitkomt op 117,5%. Mocht dit leiden tot een toeslag die lager zou zijn dan onder het huidige beleid en ook als de dekkingsgraad eind van het jaar onder de 117,5% ligt, dan wordt een toeslag toegekend conform de huidige regels van het zogenoemde toekomstbestendig indexeren (TBI).

De ondergrens aan de dekkingsgraad van 117,5% is eind 2022, eind 2023 en eind 2024 gehanteerd door het bestuur van pensioenfonds Alliance bij het besluit tot aanvullende indexatie.

- Het beleid voor **inhaalindexatie** wijzigt niet.
- Het betreft de beleidsregels die worden gehanteerd in de prognoseberekeningen voor het overbruggingsplan. Het bestuur kan jaarlijks afwijken van deze beleidsregels binnen de wettelijke en transitie-FTK-regels: het bestuur beslist jaarlijks in hoeverre de opgebouwde pensioenaanspraken worden aangepast.

Als aanname voor de **invaardekkingsgraad** wordt vooralsnog uitgegaan van 108,0%. Dat is aangehouden de laatste verkennende berekeningen aangaande de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Als **invaardatum** wordt uitgegaan van 1 januari 2028.

Voor het **kortingsbeleid** zal het pensioenfonds de wettelijke regels volgen. Het bestuur is zich wel bewust van de volgende consequenties van de keuze voor het transitie FTK (het wettelijke voorschrift is schuin gedrukt):

- Als het pensioenfonds op 31 december van enig jaar een dekkingsgraad heeft waarbij de technische voorzieningen voor minder dan 90% door waarden worden gedekt, dan neemt het pensioenfonds binnen drie maanden na het tijdstip waarop het overbruggingsplan moet zijn ingediend maatregelen waardoor de dekkingsgraad minimaal 90% wordt. Eventuele kortingen worden direct in de technische voorzieningen verwerkt en direct ofwel in beginsel evenredig gespreid in de tijd*



*doorgevoerd gedurende maximaal de termijn die wordt gebruikt voor het overbruggingsplan, waarbij de eerste termijn wordt doorgevoerd in het jaar waarin het overbruggingsplan is ingediend.*

Onder het huidige FTK is de regel minder strikt: daalt de dekkinggraad tot onder de minimaal vereiste dekkinggraad (weliswaar 104,1%, en dus ruim boven de 90%) dan volgt een korting pas na 5 jaren.

- B. Als een pensioenfonds dat nog geen implementatieplan heeft ingediend een dekkinggraad heeft waarbij de technische voorzieningen voor minder dan 95% door waarden worden gedekt, werkt het in het overbruggingsplan uit hoe het in de looptijd van dat plan zal komen tot een (verwachte) invaardekkinggraad van minimaal 95%. Als de maatregel inhoudt dat bestaande pensioenaanspraken en -rechten worden verminderd (kortingen), dan moet een pensioenfonds de volgende maatregelen nemen: Kortingen moeten evenredig in de tijd gespreid worden gedurende maximaal de termijn die wordt gebruikt voor het overbruggingsplan. Daarbij moet de eerste termijn direct in de TV worden verwerkt en doorgevoerd in het jaar waarin het overbruggingsplan is ingediend.*

In het crisisplan van het fonds (naar de economische situatie eind 2022) is verder te lezen dat een korting onder het huidige FTK aan de orde is bij een dekkinggraad van 102,7% omdat dan in een herstelplan niet kan worden aangetoond dat herstel naar de vereiste dekkinggraad mogelijk is binnen de wettelijke termijn van 10 jaar. In dergelijke gevallen gaat het om een beperkte korting die 10 jaar achtereen toegepast zou moeten worden zodanig dat wel weer tijdig herstel optreedt. De huidige 10 jaar hersteltermijn is dus beduidend langer dan in het transitie FTK (1-2 jaar). Het vereiste niveau van de dekkinggraad (124%) is daarentegen veel hoger dan in het transitie FTK.

### **Beëindigen overbruggingsplan**

Wanneer het bestuur besluit niet langer gebruik te maken van het transitie FTK of besluit de pensioenen niet in te varen, vervallen bovenstaande korting- en indexatiebeleidsregels en zal het pensioenfonds direct weer voldoen aan de eisen van het FTK. Indien aan de orde wordt dan ook een herstelplan ingediend bij DNB.