



*Meer informatie over het
communicatie- en implementatieplan.*



Over dit document

Het implementatieplan beschrijft hoe het pensioenfonds de nieuwe pensioenregeling (technisch) gaat uitvoeren en welke stappen voor die uitvoering nodig zijn. We bespreken de kosten, risico's en de te nemen beheersmaatregelen. Het implementatieplan beschrijft deze onderwerpen in samenhang.

Het communicatieplan beschrijft hoe we de deelnemers persoonlijk inzicht geven in de gevolgen van de gehele pensioentransitie. Dit wordt uitgewerkt aan de hand van doelgroepen, doelstellingen en de planning van de informatieverstrekking.

We proberen deze plannen zo overzichtelijk mogelijk te houden, maar het blijft ingewikkelde materie. Na het plaatsen van het implementatieplan en communicatieplan op de website zijn er (logischerwijs) vragen gesteld vanuit de VG-Rabobank en enkele individuele deelnemers. In dit document vindt u:

1. Vragen van onze deelnemers;
2. Belangrijke stappen in 2025 voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel;
3. Overzicht van belangrijke communicatiemomenten voor onze deelnemers over de nieuwe regeling.



Inhoud

1. Vragen van deelnemers

1. *Hoe is de nieuwe pensioenregeling en het besluit tot invaren tot stand gekomen?*
2. *Wordt het advies van het verantwoordingsorgaan (VO) gepubliceerd?*
3. *Is een 10-jaarsspreiding van het pensioenfondsvermogen evenwichtig voor alle doelgroepen?*
4. *Waarom ontvangt de groep oudere actieve deelnemers een compensatie voor de gemiste hogere premie bij het meeverhuizen van de pensioenaanspraken naar de nieuwe pensioenregeling?*
5. *Hoe werkt het verdelen van het vermogen op het moment van overgang naar de nieuwe pensioenregeling?*
6. *Waarom maakt het pensioenfonds een eigen afweging over de evenwichtigheid van de gemaakte afspraken door cao-partijen?*
7. *Hoe worden de opgebouwde kapitalen uit de PR2023 omgezet naar de nieuwe pensioenregeling?*
8. *Hoe zorgt het pensioenfonds voor een koopkrachtig pensioen?*
9. *Wanneer worden de pensioenen verhoogd?*
10. *Hoe houdt het pensioenfonds rekening met de voorkeuren van de deelnemers bij het bepalen van het beleggingsbeleid?*
11. *In het transitieplan is gerekend met een dekkingsgraad van ca. 117%. Wat gebeurt er met de evenwichtigheid voor alle groepen als de dekkingsgraad daalt?*
12. *De ingangsdatum van de nieuwe pensioenregeling is uitgesteld. Wat is het financiële effect daarvan voor pensioengerechtigden?*
13. *Hoe zeker is de nieuwe ingangsdatum van de nieuwe pensioenregeling?*
14. *Wat kost de overgang naar de nieuwe pensioenregeling en hoe wordt dit gefinancierd?*
15. *Wanneer ontvang ik bericht over de definitieve hoogte van mijn pensioenuitkering?*
16. *Hoe word ik geïnformeerd?*

Inhoud

2. Belangrijke stappen

3. Communicatiemomenten

1. Vragen van onze deelnemers

Vragen over besluit & toezicht

1. Hoe is de nieuwe pensioenregeling en het besluit tot invaren tot stand gekomen?

Wie betrokken moet worden bij het bepalen van een nieuwe pensioenregeling is grotendeels wettelijk bepaald. De cao-partijen spelen de hoofdrol.

Cao-partijen (Coöperatieve Rabobank U.A. en CNV Vakmensen, FNV Finance en De Unie) hebben onderhandeld over de invulling van de nieuwe pensioenregeling en de keuze voor het meeverhuizen van de pensioenen (invaren). Zij hebben het onderhandelingsresultaat vastgelegd in het transitieplan. We zijn nauw betrokken geweest bij de voorbereiding van de cao-onderhandelingen en de totstandkoming van het transitieplan. We hebben vanaf het begin meegedacht met de cao-partijen en input geleverd, zoals een beoordelingskader waarop wij de afspraken zouden beoordelen. De VG-Rabobank (de vereniging van en voor voormalige medewerkers van Rabobank) heeft gebruik gemaakt van het wettelijk hoorrecht op het (concept) transitieplan. De VG-Rabobank heeft daarover een positief oordeel gegeven.

Hierna is het transitieplan, inclusief het invaarverzoek, door cao-partijen definitief gemaakt en ingediend bij ons, Rabobank Pensioenfonds.

Wij hebben de pensioenregeling en het invaarverzoek getoetst op evenwichtigheid, administratieve uitvoerbaarheid en of de pensioenregeling past binnen de wettelijke kaders.

Het intern toezicht heeft toegezien op het bestuurlijke proces aan de hand van haar eigen toetsingskader. Het verantwoordingsorgaan heeft wettelijk adviesrecht gehad op het invaarbesluit en het aanwenden van het vermogen. Dit heeft tot een positief oordeel van het intern toezicht geleid en tot een positief advies van het verantwoordingsorgaan.

Op dat moment heeft het bestuur de opdracht aanvaard om de nieuwe pensioenregeling en het invaren van de pensioenen uit te voeren. Daarna heeft het bestuur de stukken ingediend bij de toezichthouders DNB en AFM ter toetsing. Het hele proces wordt afgerond met een schriftelijke bevestiging van de opdrachtaanvaarding aan de cao-partijen.

Als DNB haar goedkeuring heeft gegeven, kunnen we de pensioenen invaren. Het definitieve besluit tot invaren is afhankelijk van de dekkingsgraad vlak voor het overgaan naar de nieuwe pensioenregeling.



2. *Wordt het advies van het verantwoordingsorgaan (VO) gepubliceerd?*

Onder de Wtp heeft het VO een verzwaard adviesrecht. Dat houdt in dat het VO een extra adviesrecht heeft gekregen over: het voorgenomen besluit tot invaren en de inzet plus het aanwenden van het fondsvermogen bij invaren. Wij hebben het VO gevraagd om een advies te geven over het voorgenomen besluit tot invaren en het aanwenden van het vermogen. Het VO heeft een unaniem positief advies gegeven. Het VO heeft aangegeven dat zij de door het bestuur gemaakte keuzes ten aanzien van invaren en de aanwending van het fondsvermogen uitlegbaar en onderbouwd vindt. Het schriftelijk advies zelf wordt niet gepubliceerd. Wij hebben onze deelnemers kort na besluitvorming, eind 2024, geïnformeerd over het positieve advies van het VO, met onder andere een individuele brief, een artikel in ons digitale magazine Regie en via het implementatieplan.

In aanloop naar de adviesaanvraag hebben we intensief contact gehad met het VO. Tijdens extra overleggen en naar aanleiding van aanvullende vragen hebben we het VO geïnformeerd over de gemaakte afspraken zoals afspraken van cao-partijen en de risico-houding. Het VO heeft ondersteuning gehad van twee onafhankelijke adviseurs (met juridische-, governance en actuariële expertise) bij de beoordeling van het voorgenomen besluit van het bestuur en het geven van het advies. Het VO heeft een eigen normenkader opgesteld en ingezet om haar advies te kunnen formuleren. Wij hebben tijdens het proces kunnen toelichten waarom wij het besluit evenwichtig vinden voor al onze deelnemersgroepen. Het VO vond de gemaakte keuzes uitlegbaar en goed onderbouwd. Het VO geeft aan voldoende inzicht gekregen te hebben en de kwantitatieve effecten van het invaren ten aanzien van de verwachte

pensioenuitkomsten en netto profijt voor alle deelnemersgroepen en leeftijdscohorten. Ook de werking van de voorrangsregels (bij verdeling van het fondsvermogen) en de werking van de risicodelingsreserve vindt het VO voldoende toegelicht en onderbouwd. Tot slot heeft het VO ons gevraagd hen te betrekken bij eventuele wijzigingen die belangrijk zijn voor die evenwichtige belangenafweging.

Vragen over evenwichtigheid

3. *Is een 10-jaarsspreiding van het pensioenfondsvermogen evenwichtig voor alle doelgroepen?*

Cao-partijen kiezen in het transitieplan voor een 10-jaarsspreiding. Dit is de standaardmethode en het wettelijk uitgangspunt voor de manier waarop de pensioenen meeverhuizen (invaren) naar de nieuwe pensioenregeling. Wij hebben onderzocht of deze keuze evenwichtig is voor al onze deelnemers. Dat is ook onze taak en onze verantwoordelijkheid. Om een goed besluit hierover te kunnen nemen hebben we doorgerekend wat het afwijken van de wettelijke standaard betekent. We beoordelen de spreiding van 10 jaar als evenwichtig voor al onze deelnemers. We hebben bij de toets rekening gehouden met alle deelnemers, jong en oud. De verdeling van de buffer bij ingang van de nieuwe pensioenregeling is bij een 10-jaarsspreiding ook positief voor onze pensioengerechtigden. Deze groep ziet dit terug door een eenmalige verhoging van hun pensioenuitkering kort na overgang naar de nieuwe pensioenregeling, terwijl dit bij de huidige pensioenregeling meer in stapjes gebeurt.

Goed om te weten

De pensioenuitkering van onze pensioengerechtigden blijft tot de zomerperiode van 2027 hetzelfde als voor de overgang naar de nieuwe pensioenregeling (uitgaande van de ingangsdatum 1 januari 2027).

4. Waarom ontvangt de groep oudere actieve deelnemers een compensatie voor de gemiste hogere premie bij het meeverhuizen van de pensioenaanspraken naar de nieuwe pensioenregeling?

Oudere actieve deelnemers ontvangen een compensatie voor de gemiste hogere premie bij het meeverhuizen van de pensioenaanspraken naar de nieuwe pensioenregeling. Deze compensatie is al afgesproken bij de overgang naar de huidige pensioenregeling, PR2023, op 1 januari 2023. De compensatie is voor oudere actieve deelnemers die voor 31 december 2022 in dienst waren. Uit eerdere berekeningen kwam naar voren dat deze groep door de overgang naar PR2023 een stukje opbouw mist. Deze compensatie wordt nu gestort in het pensioen. Vanaf de overgang naar de nieuwe pensioenregeling wordt deze compensatie uitbetaald in brutoloon.

Ondanks dat deze compensatie niet plaatsvindt in pensioen, hebben we deze wel meegenomen in onze totale beoordeling van het transitieplan op evenwichtigheid. Wij hebben vastgesteld dat ook deze specifieke groep oudere deelnemers er in totaal, in vergelijking met andere groepen niet ruim op vooruit of achteruitgaat. De compensatie is evenwichtig.

5. Hoe werkt het verdelen van het vermogen op het moment van overgang naar de nieuwe pensioenregeling?

Ons totale vermogen verandert niet door de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Wel moeten we het totale vermogen verdelen. Dat doen we op de volgende manier:

1. Het grootste deel wordt gebruikt voor de pensioenen van deelnemers die al pensioen ontvangen, nog pensioen opbouwen of pensioen hebben opgebouwd. We rekenen uit wat de waarde is van uw pensioen en dat zetten we om naar de nieuwe pensioenregeling.
2. Een klein deel wordt gebruikt voor ons eigen vermogen en een operationele reserve. Dat zijn we wettelijk verplicht. Hiermee dekken we de kosten voor de uitvoering van de pensioenregeling.
3. Een ander klein deel wordt gebruikt voor reserve (risicodelingsreserve). Daarmee kunnen we de kans op verlagingen van de pensioenuitkeringen verminderen.
4. En een deel wordt gebruikt voor compensatie van sommige leeftijdsgroepen.

6. Waarom maakt het pensioenfonds een eigen afweging over de evenwichtigheid van de gemaakte afspraken door cao-partijen?

Wettelijk zijn we verplicht om de afspraken uit het transitieplan te toetsen. Cao-partijen en pensioenfonds hebben ieder een eigen verantwoordelijkheid.

Voordat we de opdracht voor het uitvoeren van de nieuwe pensioenregeling hebben aanvaard, hebben we daarom de gemaakte afspraken zelf beoordeeld. Het gaat om zaken als:

- zijn de afspraken evenwichtig voor al onze deelnemers;
- voldoen de afspraken aan wet- en regelgeving;
- zijn de afspraken uit te voeren;
- kunnen de afspraken uitgelegd worden aan al onze deelnemers; en
- passen de afspraken bij onze doelstellingen en uitgangspunten.

Verder is het verantwoordingsorgaan betrokken bij de beoordeling op evenwichtigheid en heeft het een positief advies afgegeven. Ook onze eigen beoordeling was positief. Zo konden we eind 2024 de opdracht voor het uitvoeren van de nieuwe pensioenregeling formeel aanvaarden.

7. Hoe worden de opgebouwde kapitalen uit de PR2023 omgezet naar de nieuwe pensioenregeling?

We zetten de euro's uit de PR2023 om in dezelfde euro's in de nieuwe regeling. Dit betekent dat de omzetting alleen gefinancierd wordt uit PR2023 zelf.

Vragen over een koopkrachtig pensioen

8. Hoe zorgt het pensioenfonds voor een koopkrachtig pensioen?

Eén van de doelstellingen van deze landelijke pensioentransitie is dat er een

betere kans is op een koopkrachtig pensioen. Daarvoor beleggen wij de ingelegde premies en kapitalen. Zolang een deelnemer nog pensioen opbouwt wordt een bepaald beleggingsrisico genomen om het pensioenkapitaal te laten groeien, zodat naar verwachting een goed pensioen kan worden ingekocht. Als het pensioen eenmaal wordt uitgekeerd wordt er minder beleggingsrisico gelopen, maar voldoende om de koopkracht ongeveer gelijk te houden. Uiteraard kunnen we daar, net als nu, geen garanties voor geven. We hebben wel instrumenten om dit waar te maken ingebouwd, zoals een risicodelingsreserve, die eventuele verlagingen van de pensioenuitkeringen kan opvangen.

9. Wanneer worden de pensioenen verhoogd?

In de huidige situatie worden de jaarlijkse verhogingen/aanpassingen van de ingegane uitkeringen uitgevoerd op 1 juli. Dat blijft ook in de nieuwe pensioenregeling de datum van aanpassing: op 1 juli 2027 worden de pensioenen (wanneer mogelijk) verhoogd.

Het pensioen in de nieuwe regeling is afhankelijk van de behaalde resultaten op uw beleggingen en beweegt dus directer mee met de financiële markten. Daarnaast zorgen het rendement op de beleggingen, de rente en de levensverwachting van onze deelnemers voor een stijging of daling van de pensioenen.

Voor de pensioenuitkeringen bepalen we jaarlijks het resultaat en verwerken dit gespreid over 3 jaar in de uitkeringen. Dit doen we om eventuele schommelingen op te vangen. Daarnaast is er nog een reserve (de

risicodelingsreserve) met het doel om een daling van de pensioenuitkering te beperken of te voorkomen.

10. Hoe houdt het pensioenfonds rekening met de voorkeuren van de deelnemers bij het bepalen van het beleggingsbeleid?

Om de wensen van onze deelnemers te onderzoeken, toetsen we dit periodiek onder onze deelnemers. Een dergelijk onderzoek noemen we risicopreferentieonderzoek (RPO). We laten het onderzoek uitvoeren door een onafhankelijke partij. Op deze manier toetsen we periodiek of ons beleid nog aansluit bij de wensen en verwachtingen van onze deelnemers: welke risico's willen én kunnen onze deelnemers nemen voor hun pensioen en welke beleggingen passen daarbij.

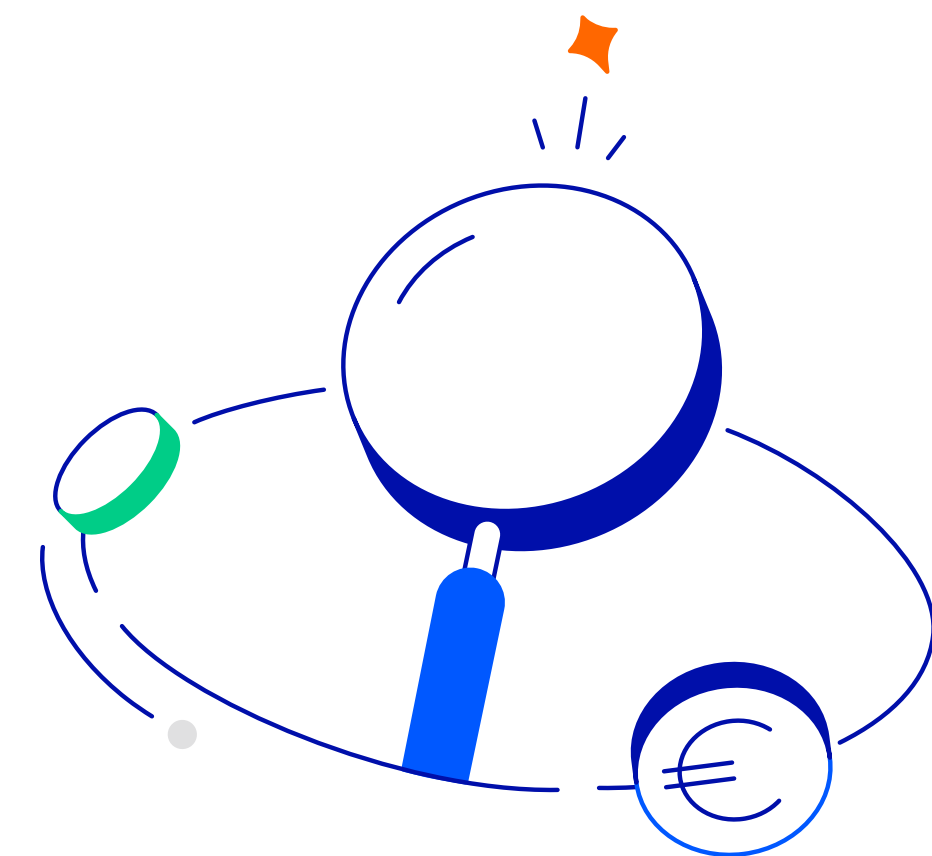
11. In het transitieplan is gerekend met een dekkinggraad van ca. 117%. Wat gebeurt er met de evenwichtigheid voor alle groepen als de dekkinggraad daalt?

Wij hebben evenwichtigheidsanalyses gedaan met verschillende dekkinggraden. Op zowel hogere als lagere dekkinggraden dan ca.117%. De uitkomst hiervan was dat de evenwichtigheid op verschillende dekkinggraden is geborgd en het invaren door kan gaan. Is de dekkinggraad lager dan 105% gaat het bestuur in overleg met de cao-partijen.

Vragen over de ingangsdatum nieuwe pensioenregeling

12. De ingangsdatum van de nieuwe pensioenregeling is uitgesteld. Wat is het financiële effect daarvan voor pensioengerechtigden?

Met dit uitstel blijft de evenwichtigheid in orde. In onze berekeningen zijn we uitgegaan van een lange horizon van vele jaren. Een jaar uitstel heeft daarop geen effect. Wel is onze financiële situatie op de datum van overgang bepalend voor de uitvoering van de afspraken uit het transitieplan. De financiële situatie verschilt van moment tot moment. We kunnen nu niet voorspellen hoe de dekkinggraad zich ontwikkelt.



13. Hoe zeker is de nieuwe ingangsdatum van de nieuwe pensioenregeling?

Het is belangrijk dat de overgang naar de nieuwe pensioenregeling goed en zorgvuldig gebeurt. Daarvoor zijn we ook afhankelijk van onze pensioenuitvoerder Achmea Pensioenservices (APS), die pensioenregelingen voor meerdere pensioenfondsen uitvoert. In juni 2024 heeft APS besloten de overgang naar de nieuwe pensioenregeling van de pensioenfondsen die als eerste over gaan naar een nieuwe pensioenregeling met een halfjaar uit te stellen naar 1 juli 2025. Dit besluit had ook gevolgen voor onze planning. Op dit moment staat de overgang van ons pensioenfonds naar het nieuwe stelsel gepland op 1 januari 2027.

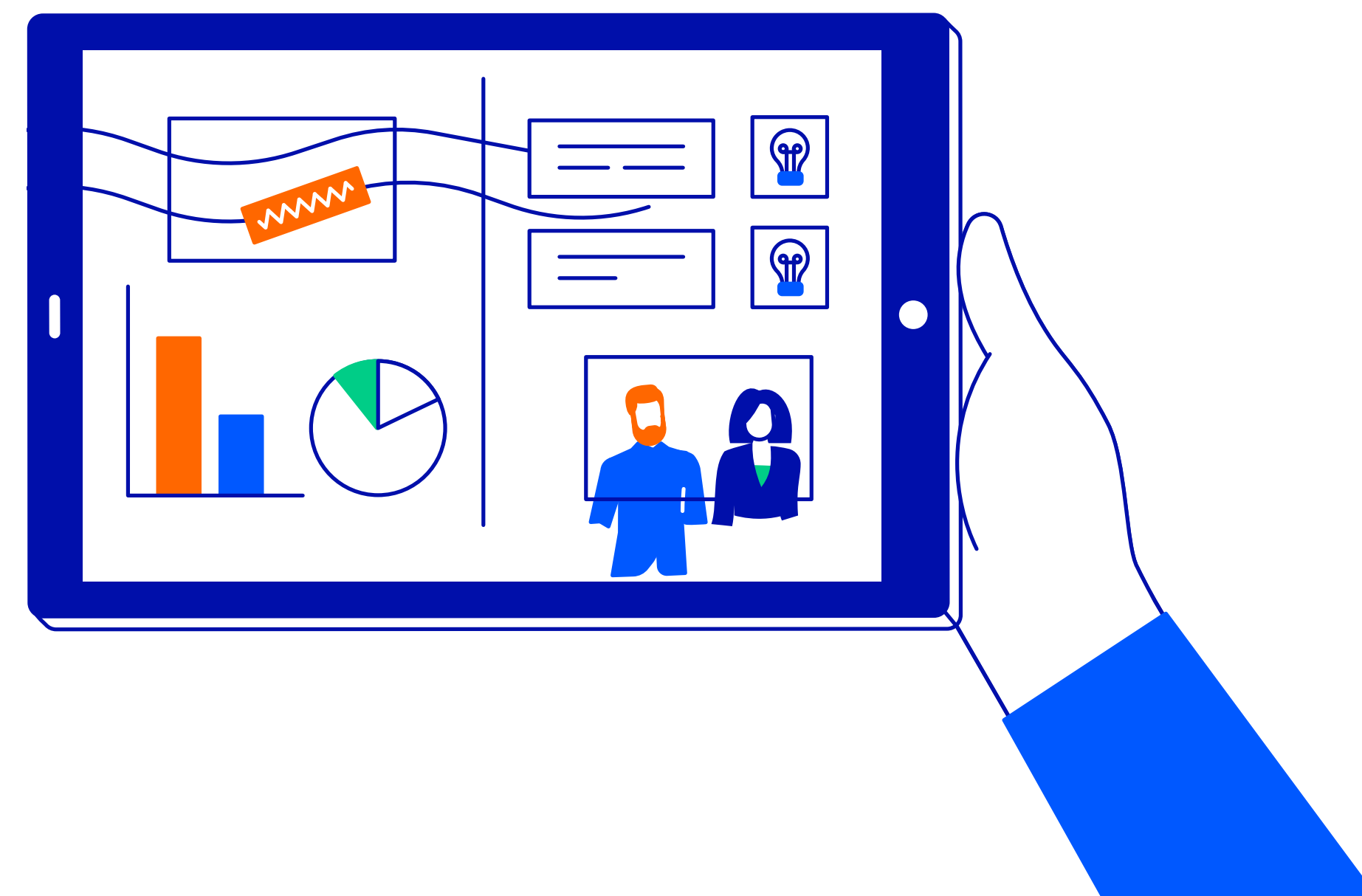
APS heeft een herstelplan met een nieuwe planning opgesteld. Uiteraard in overleg met alle betrokken fondsen en dus ook met ons. In de eerste helft van 2025 wordt duidelijk of het herstelplan werkt en de nieuwe planning haalbaar is. Wij volgen het proces en implementatie van de nieuwe pensioenregelingen van de pensioenfondsen die medio 2025 en begin 2026 overgaan op de voet.

Vraag over de kosten

14. Wat kost de overgang naar de nieuwe pensioenregeling en hoe wordt dit gefinancierd?

We zijn met Rabobank overeengekomen dat de helft van de kosten door Rabobank wordt betaald. De andere helft betaalt het pensioenfonds. De gedachte hierachter is dat Rabobank de kosten voor de actieve deelnemers

(de werknemers) betaalt en wij de kosten voor de pensioengerechtigden en gewezen deelnemers. De kosten worden vooral gemaakt voor de groep actieve deelnemers (nieuwe opbouw) en pensioengerechtigden (uitkeringen). Deze groepen zijn ongeveer even groot in aantal en daarom is voor de verdeling 50/50 gekozen. Deze afspraak wordt ook formeel vastgelegd in de nieuw af te sluiten uitvoeringsovereenkomst tussen Rabobank en het pensioenfonds. We publiceren deze uitvoeringsovereenkomst op de website zodra deze van kracht wordt.



Vragen over communicatie

15. Wanneer ontvang ik bericht over de definitieve hoogte van mijn pensioenuitkering?

Bij het overgaan naar de nieuwe pensioenregeling gaan de pensioenuitkeringen allemaal een op een over. Pensioengerechtigden ontvangen in de eerste maanden van 2027 dezelfde pensioenuitkering als in december 2026. De periode tot de zomer van 2027 wordt gebruikt voor het bepalen van de pensioenbedragen na de overgang. In het proces van het bepalen van de bedragen inclusief een eventuele verhoging vindt ook een accountantscontrole plaats. Daarna wordt opnieuw gecommuniceerd over de hoogte van de pensioenuitkering. Zie ook vraag 16 hierna.

16. Hoe word ik geïnformeerd?

Wij vinden het belangrijk onze deelnemers zorgvuldig te informeren voor en na overgang naar de nieuwe pensioenregeling. We hebben een communicatieplan opgesteld waarin we onder andere aangeven wanneer, wat en hoe we communiceren over de nieuwe pensioenregeling.

We begrijpen dat onze deelnemers graag willen weten wat de overgang nu precies voor hun pensioen betekent. Eind 2026 ontvangen alle deelnemers een overzicht met een eerste berekening van prognosebedragen waarin staat:

- o de hoogte van de opgebouwde pensioenaanspraken tot dan toe opgebouwd in de huidige en omgerekend in de nieuwe pensioenregeling

- o de hoogte van het naar verwachting te bereiken pensioen vanuit de huidige situatie en omgerekend in de nieuwe pensioenregeling

In het tweede kwartaal van 2027 ontvangen deelnemers weer een overzicht, nu met de vastgestelde bedragen van:

- o de hoogte van de opgebouwde pensioenaanspraken tot dan toe opgebouwd in de huidige en omgerekend in de nieuwe pensioenregeling
- o de hoogte van het naar verwachting te bereiken pensioen vanuit de huidige situatie en omgerekend in de nieuwe pensioenregeling

De eventuele verschillen tussen de prognosebedragen en de vastgestelde bedragen lichten we daarbij toe.

2. Belangrijke stappen in 2025

Nu de opdracht voor de nieuwe pensioenregeling is aanvaard, bereiden we een beheerste implementatie van de nieuwe pensioenregeling verder voor. Belangrijke stappen hierin zijn voor 2025:

- **Onze toezichthouders toetsen onze plannen**

De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) toetsen op dit moment onze plannen. DNB toetst ons implementatieplan, de AFM toetst ons communicatieplan. Inmiddels hebben we een eerste reactie ontvangen op het implementatieplan en bereiden we de antwoorden voor op de vragen van DNB. Van de AFM hebben we een positieve terugkoppeling ontvangen: ons communicatieplan voldoet aan de wettelijke eisen.

- **We monitoren de voortgang van het nieuwe administratieve systeem van Achmea Pensioenservices**

Onze administratieve uitvoerder Achmea Pensioenservices (APS) implementeert een nieuw IT-systeem dat past bij de nieuwe pensioenregeling. In 2025 monitoren we intensief de voortgang, om zeker te weten dat alles op tijd klaar is voor de ingangsdatum van de nieuwe pensioenregeling.

- **We gaan aan de slag met een verdere uitwerking van beleid en kaders**

We werken de financiële opzet voor de nieuwe pensioenregeling verder uit. We starten met het schrijven van het nieuwe pensioenreglement en de nieuwe actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN). In dit document staan de regels en afspraken hoe wij ons (financieel) beleid uitvoeren.

- **We maken een blauwdruk voor toekomstbestendig vermogensbeheer**

Dit betekent bijvoorbeeld dat we onze beleggingsportefeuille aanpassen zodat deze gereed is voor de overgang naar nieuwe regels van Wtp. Daarnaast denken we na over de vraag hoe we ons vermogen willen en kunnen beschermen onderweg naar de nieuwe pensioenregeling. Ten slotte bereiden we de koppeling voor tussen de beleggingsadministratie en de pensioenadministratie. Met de gecombineerde informatie uit deze administraties kunnen wij onze deelnemers goed informeren over hun individuele kapitalen in de pensioenregeling.

Het komende jaar is een belangrijk brugjaar en een volgende stap op weg naar de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. In dit jaar kunnen aanscherpingen van de afspraken plaatsvinden onder andere door de toetsing van ons implementatieplan door DNB.

3. Belangrijke communicatiemomenten



* De uitvoering van de communicatie is ver vooruit gepland en opgesteld op basis van de kennis in november 2024. Er kunnen zich in de tijd situaties voordoen die we nu niet hebben kunnen voorzien en die invloed hebben op het kunnen uitvoeren van de communicatie. Bijvoorbeeld wettelijke aanpassingen en nieuwe communicatie-inzichten.

