

Vragen & Antwoorden

Overgang naar de nieuwe pensioenregeling

(versie 12 mei 2026)

Inhoud

A. Vragen over de nieuwe pensioenregeling.....	2
1: Waarom komt er een nieuwe pensioenregeling.....	2
2: Waarom is gekozen voor 1 oktober 2026?	2
3: Wat betekent de overgang voor mij?	2
B. Invaren.....	2
4: Wat betekent dit voor het opgebouwde pensioen?	2
5: Wat betekent invaren?	2
6: Wat gebeurt met het opgebouwde bedrag aan partnerpensioen?	3
C. Pensioenopbouw in de nieuwe regeling	4
7: Hoe bouw ik straks pensioen op?.....	4
D. Nabestaandenpensioen	4
8: Wat zijn de wijzigingen in het nabestaandenpensioen?.....	4
9: Kan ik in de nieuwe situatie het partnerpensioen uitruilen?	5
E. Compensatieregeling	5
10: Waarom is er een compensatieregeling en wat houdt deze in?	5
11: Hoe kan ik het compensatiebedrag berekenen?.....	6
F. Arbeidsongeschiktheid.....	6
12: Wat wijzigt er bij arbeidsongeschiktheid?	6
13: Ik ben arbeidsongeschikt, wat wijzigt er voor mij?	7
G. Uitkeringsfase.....	7
14: Wat gebeurt er met mijn opgebouwde pensioenkapitaal als ik met pensioen ga?	7
15: Welke keuze heb ik?	7
16: Hoe houdt het pensioenfonds de pensioenuitkeringen zo stabiel mogelijk?	7
H. Communicatie en informatievoorziening	8
17: Hoe word ik geïnformeerd?	8
18: Wanneer krijg ik inzicht in mijn persoonlijke situatie?	8
Bijlage 1: Vragen van deelnemers	9
Bijlage 2: Compensatiestaffel (Rentetermijnstructuur 30 september 2025).....	16

A. Vragen over de nieuwe pensioenregeling

1: Waarom komt er een nieuwe pensioenregeling

Vanaf 1 juli 2023 is de Wet Toekomst Pensioenen van kracht. Met deze wet wil de overheid dat het pensioen persoonlijker en individueler wordt. Uiterlijk 1 januari 2028 moet het nieuwe pensioenstelsel ingevoerd zijn. Een nieuw pensioenstelsel betekent ook een nieuwe pensioenregeling. Sociale partners (Thales en de Centrale Ondernemingsraad) hebben afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling van Thales. Wij streven ernaar om per 1 oktober 2026 over te gaan naar de nieuwe pensioenregeling. In deze Q&A leest u het antwoord op de meest gestelde vragen.

2: Waarom is gekozen voor 1 oktober 2026?

De overgang naar de nieuwe pensioenregeling was eerst gepland rond het midden van 2026. Wij mogen pas overstappen als De Nederlandsche Bank (DNB) daarvoor toestemming geeft. Ook moet onze pensioenuitvoerder (Appel) klaar zijn om de nieuwe regeling uit te voeren. In januari 2026 is, in overleg tussen het bestuur en Appel, besloten dat 1 juni 2026 toch niet haalbaar is. Dit komt ondanks de grote inzet van alle betrokken partijen. Er is meer tijd nodig om een goede overgang voor te bereiden. Het is natuurlijk vervelend dat uitstel nodig is, maar het is niet onverwacht dat dit kan gebeuren. De overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is een unieke operatie met veel betrokken partijen en verschillende belangen. Het belangrijkste is dat de overstap zorgvuldig gebeurt. We kunnen het pensioenvermogen tenslotte maar één keer verdelen. Daarom is een grondige voorbereiding nodig en kiezen we voor zorgvuldigheid in plaats van snelheid.

3: Wat betekent de overgang voor mij?

Uw pensioen blijft bestaan, maar de manier waarop u pensioen opbouwt verandert. U krijgt een kapitaal voor uw pensioen dat meebeweegt met de resultaten van beleggingen.

B. Invaren

4: Wat betekent dit voor het opgebouwde pensioen?

Het pensioen dat u tot nu toe heeft opgebouwd, blijft van u. Wel gaan wij uw opgebouwde pensioen omzetten naar de nieuwe regeling. Dit heet invaren.

5: Wat betekent invaren?

Het overzetten van het totale bestaande pensioenvermogen van het pensioenfonds naar persoonlijke pensioenkapitalen heet invaren. Sociale partners kiezen of het pensioenfonds de opgebouwde pensioenen gaat invaren. Bij Thales hebben de sociale partners hiervoor gekozen. Zij volgen daarmee de standaardoptie uit de wet. Deze keuze is over het algemeen in het belang van de deelnemers. Hierdoor blijven de huidige pensioenregeling en nieuwe pensioenregeling en de betaling van de pensioenen bij dezelfde pensioenuitvoerder. Dat is voordeliger dan twee administraties naast elkaar.

We hebben afgesproken dat we de pensioenen alleen invaren als de dekkingsgraad op moment van transitie hoger is dan ongeveer 112% (de dekkingsgraad uit het overbruggingsplan). Het overbruggingsplan is een verplicht document waarin pensioenfondsen aantonen hoe zij financieel gezond de overstap maken naar het nieuwe stelsel. Bij een lagere dekkingsgraad treden wij in overleg met de sociale partners.

Bij invaren rekenen wij de waarde van uw huidige pensioen om naar een kapitaal voor uw pensioen in de nieuwe regeling. Dit doen wij volgens wettelijk vastgelegde en gecontroleerde regels.

In de huidige pensioenregeling zijn buffers opgebouwd. Hiervan gebruiken we een deel voor de vulling van reserves in de nieuwe pensioenregeling. Wat overblijft, verdelen we over de kapitalen van de deelnemers, slapers en pensioenontvangers. Dit noemen we de 'invaarbonus'. Slapers zijn de deelnemers die geen pensioen meer opbouwen bij ons en die nog geen pensioen van ons ontvangen.

Afhankelijk van de hoogte van de dekkingsgraad, verdelen we de invaarbonus over alle deelnemers. De invaarbonus is gelijk aan het verschil tussen de actuele dekkingsgraad op het moment van invaren en de minimale invaardekkingsgraad (112%).

We weten nu nog niet wat de dekkingsgraad is op het moment van invaren.

Stel: de dekkingsgraad bedraagt 135% en invaardekkingsgraad 112%.
Te verdelen = $135\% - 112\% = 23\%$; De actuele dekkingsgraad vindt u op de website van Thales pensioenfonds.

In de wet is opgenomen dat de gevolgen voor jong en oud evenwichtig moeten zijn, ook op de langere termijn. Op basis van de regels in de wet mogen wij daarom besluiten om niet iedereen dezelfde invaarbonus te geven. Wij maken gebruik van deze regels in de wet en bekijken per groep wat een redelijke verdeling is. Bij de verdeling van de invaarbonus kijken we onder meer naar:

- uw leeftijd;
- hoeveel risico bij uw leeftijd past in de nieuwe regeling;
- of u nog opbouwt, of al gepensioneerd bent.

Hierdoor verschilt de invaarbonus (het percentage) per groep. Een jongere deelnemer kan bijvoorbeeld een ander percentage bonus krijgen dan een pensioenontvanger. De pensioengerechtigden/pensioenontvangers krijgen wel allemaal dezelfde invaarbonus. In het voorbeeld bij een dekkingsgraad van 135% is dat een verhoging van ongeveer 19%.

Bouwt u geen pensioen meer op bij Thales pensioenfonds?

Dan krijgt u ook de invaarbonus. Heeft u uw pensioen vóór 1 oktober 2026 meegenomen naar de pensioenuitvoerder van uw nieuwe werkgever, dan ontvangt u de invaarbonus niet.

Ontvangt u al een pensioen van ons?

Dan gebruiken wij deze invaarbonus voor een verhoging van uw pensioenuitkering.

6: Wat gebeurt met het opgebouwde bedrag aan partnerpensioen?

Door de Wet toekomst pensioenen veranderen ook de regels voor het partnerpensioen. Wel hebben we afgesproken dat het partnerpensioen dat u op 30 september 2026 heeft opgebouwd niet verdwijnt. Dit partnerpensioen blijft beschikbaar voor uw partner als u overlijdt. Wel zetten we ook dit partnerpensioen om in een pensioenkapitaal. Op het moment dat u overlijdt, ontvangt uw partner een partnerpensioen van dit pensioenkapitaal.

Bouwt u nog pensioen bij ons op?

Dan is dit partnerpensioen een aanvulling op het partnerpensioen uit de nieuwe pensioenregeling.

Gaat u met pensioen?

Dan maakt u op uw pensioendatum de keuze of dat u het kapitaal wilt behouden voor een partnerpensioen of dat u dit wilt gebruiken voor een hoger ouderdompensioen. Dit is eigenlijk niet anders dan de huidige situatie, waarin u ook het opgebouwde partnerpensioen kon uitruilen voor een hoger ouderdompensioen.

Zie onder nabestaandenpensioen voor meer informatie.

NB.: Partnerpensioenen van deelnemers die al met pensioen zijn wijzigen niet.

C. Pensioenopbouw in de nieuwe regeling

7: Hoe bouw ik straks pensioen op?

De nieuwe pensioenregeling is een flexibele premiereregeling. In deze nieuwe regeling heeft elke deelnemer zijn eigen persoonlijke pensioenkapitaal, waarin we elk jaar de pensioenpremie toevoegen. Op dit moment schatten wij in dat de premie die naar uw pensioenkapitaal gaat 26% van uw pensioengrondslag is. Het is namelijk de pensioenpremie na aftrek van kosten en de premies voor de risicodekkingen bij overlijden en arbeidsongeschiktheid.

Wij beleggen uw persoonlijke pensioenkapitaal. Het pensioenkapitaal kan groeien door de beleggingsresultaten. U krijgt de keuze om dit pensioenkapitaal volgens een bepaald profiel te beleggen (offensief, neutraal of defensief). Als u dichterbij de pensioendatum komt, gaan wij standaard uw pensioenkapitaal met minder risico beleggen. Hiermee verkleinen we de kans op grote koersdalingen kort voor uw pensioendatum.

D. Nabestaandenpensioen

8. Wat zijn de wijzigingen in het nabestaandenpensioen?

In de nieuwe pensioenregeling is het nabestaandenpensioen bij overlijden tijdens uw dienstverband volledig op risicobasis verzekerd. Dit is verplicht en geldt voor alle nieuwe pensioenregelingen in Nederland.

Als u komt te overlijden terwijl u nog in dienst bent, ontvangt uw partner in de nieuwe regeling:

- levenslang een maandelijkse uitkering, gebaseerd op 22% van uw pensioengevend salaris;
- daarnaast jaarlijks een bedrag van € 10.000 (bedrag van 2024)¹, totdat uw partner de AOW-leeftijd bereikt. Dit jaarlijkse bedrag passen wij elk jaar aan met de aanpassingen zoals die in het uitkeringscollectief gelden.
- Het in de huidige pensioenregeling opgebouwde partnerpensioen blijft ook staan voor uw partner. Dat betekent dat u én uw opgebouwde partnerpensioen behoudt én de dekking van de 22% krijgt.

¹ Dit bedrag wordt jaarlijks verhoogd met de verhoging van de franchise.

Het pensioen dat uw kinderen ontvangen als u overlijdt terwijl u nog pensioen opbouwt bij ons (het wezenpensioen) is gelijk aan 10% van het salaris van de deelnemer. Dit pensioen stopt wanneer uw kind 25 wordt.

Voor vrijwel alle deelnemers stijgt in de nieuwe regeling het pensioen dat de partner en kinderen ontvangen. Voor de deelnemers die er toch op achteruitgaan ten opzichte van de huidige regeling hebben sociale partners besloten de vrijwillige Anw-hiaatverzekering via de werkgever te continueren. De deelnemer kan zelf de hoogte van de vrijwillige Anw-hiaatverzekering kiezen. Omdat wij nu ook een tijdelijk pensioen voor de partner in de pensioenregeling hebben, is het maximale bedrag in de vrijwillige verzekering wel lager. Op basis van de regels van de Belastingdienst mag het tijdelijke partnerpensioen samen met de Anw-hiaatverzekering niet hoger zijn dan ongeveer EUR 19.000. Het maximale bedrag in de Anw-hiaatverzekering is daarom EUR 9.000 (bedragen 2024).

9. Kan ik in de nieuwe situatie het partnerpensioen uitrusten?

Als u met pensioen gaat, maakt u op dat moment de keuze of u uw kapitaal wilt gebruiken voor een ouderdompensioen voor uzelf en een partnerpensioen dat u ontvangt na uw overlijden of voor alleen een ouderdompensioen voor uzelf. Dit is eigenlijk niet anders dan de huidige situatie, waarin de mogelijkheid tot uitrust bestond.

NB.: Partnerpensioenen van deelnemers die al met pensioen zijn wijzigt niet.

E. Compensatieregeling

10: Waarom is er een compensatieregeling en wat houdt deze in?

In het nieuwe pensioenstelsel gaat u op een andere manier pensioen opbouwen dan u bent gewend. De premie die u samen uw werkgever betaalt komt rechtstreeks ten goede aan uw eigen persoonlijke pensioenkapitaal. Uw kapitaal groeit dus door de premie die voor u wordt ingelegd en het rendement dat daarop wordt behaald.

In de oude (huidige) pensioenregeling beleggen wij ook de pensioenpremie die u samen met uw werkgever betaalt. Die pensioenpremie was alleen voor iedereen samen. In de oude regeling kreeg iedereen dezelfde jaarlijkse pensioenopbouw (hetzelfde opbouwpercentage). Daarom was de pensioenopbouw voor oudere medewerkers duurder: de ingelegde premie kon namelijk korter renderen (minder jaren belegd worden) dan voor jongere medewerkers. Daarom vond er in het oude systeem een herverdeling van premie plaats: een deel van de premie van jongere medewerkers werd feitelijk gebruikt voor de pensioenopbouw van oudere medewerkers.

In het nieuwe systeem gebeurt deze herverdeling niet meer. De premie die voor u wordt betaald, komt volledig in uw eigen kapitaal terecht. Dat is eerlijker en transparanter, maar heeft nadelen voor sommige groepen, vooral voor medewerkers van ongeveer 40 jaar en ouder.

Deze groep heeft, toen zij jonger waren, via de oude systematiek bijgedragen aan de opbouw van pensioen voor oudere collega's. In het nieuwe systeem stopt deze herverdeling juist nu zij zelf ouder zijn en daar voordeel van zouden kunnen hebben.

Compensatieregeling voor de overgang

Om deze groep deelnemers te compenseren voor de verwachte achteruitgang in pensioen, hebben we een compensatieregeling afgesproken. We keren eenmalig een extra bedrag uit

in het pensioenkapitaal van de deelnemers die hiervoor in aanmerking komen. Dit doen we op het moment dat we overgaan naar de nieuwe pensioenregeling.

Zo zorgen we er samen met sociale partners voor dat de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel voor u zo eerlijk en evenwichtig mogelijk verloopt.

De compensatie geldt alleen voor de toekomstige opbouw. Hoe dicht(er)er u bij uw pensioenleeftijd komt, hoe minder jaren u nog pensioen opbouwt. Dan zijn de gevolgen voor totale toekomstige pensioenopbouw minder groot. De compensatie wordt daarom steeds kleiner naarmate u ouder bent. De compensatie hoeft daarom geen reden te zijn om het pensioen uit te stellen.

Als u jong(er) bent, heeft u in de eerste jaren nog voordeel van de hogere premie die in de nieuwe pensioenregeling voor u wordt betaald ten opzichte van de oude pensioenregeling. Ook is er meer tijd om de compensatie en de premie te laten groeien. Daarom is de compensatie voor jongere werknemers ook lager.

11: Hoe kan ik het compensatiebedrag berekenen?

U ontvangt deze compensatie alleen als u 30 september 2026 én 1 oktober 2026 in dienst bent bij Thales. Als u al met pensioen bent gegaan ontvangt u ook geen compensatie. Bij de vaststelling van de hoogte van de compensatie hebben wij alleen gekeken naar het verschil in de toekomstige pensioenopbouw. We hebben dus een vergelijking gemaakt tussen de nieuwe pensioenregeling en de huidige regeling voor het deel dat u vanaf 1 oktober 2026 nog gaat opbouwen. We houden geen rekening met het pensioen dat u al heeft opgebouwd. Vervolgens hebben we per geboortjaar vastgesteld welke compensatie nodig is. De compensatie drukken we uit als een percentage van uw huidige pensioengrondslag (pensioengevend salaris -/- franchise).

Zie tabel in bijlage voor de voorlopige compensatiepercentages.

Om te weten met welk bedrag uw uitkering wordt verhoogd, moet u dit bedrag delen door het aantal jaren dat u pensioen gaat ontvangen (tot aan de gemiddelde levensverwachting van een man/vrouw).

Voorbeeld: U bent 65 jaar, u werkt fulltime en u heeft een inkomen van 60.000 euro. De franchise is 19.172 euro.

De compensatie wordt 28,8% (zie tabel) van (60.000 – 19.172) is 11.758 euro. Uw individuele pensioenvermogen wordt dan met dit bedrag verhoogd.

Ervan uitgaande dat dit (vanaf 67 jaar) gedurende 13 jaar wordt uitgekeerd, dan komt dit neer op ongeveer 734 euro bruto per jaar. Dit is ongeveer 75 euro bruto per maand.

F. Arbeidsongeschiktheid

12: Wat wijzigt er bij arbeidsongeschiktheid?

Als u arbeidsongeschikt wordt tijdens uw dienstverband krijgt u een arbeidsongeschiktheidspensioen als u meer verdient dan de WIA-grens (ongeveer 71.600 euro (2024)). Dit is een aanvulling op de uitkering die u vanuit de WIA ontvangt (de Wet werk

en inkomen naar arbeidsvermogen) van het UWV. In de huidige regeling betalen wij dit arbeidsongeschiktheidspensioen. In de nieuwe regeling betaalt verzekeraar a.s.r. arbeidsongeschiktheidspensioen uit.

U blijft pensioen opbouwen als u arbeidsongeschikt wordt

Als uw dienstverband eindigt vanwege uw arbeidsongeschiktheid, blijft pensioen opbouwen als u recht heeft op een uitkering op grond van de WIA. Voor het deel dat u arbeidsongeschikt bent, nemen wij de betaling van de premie over. Dat verandert niet in de nieuwe pensioenregeling.

13: Ik ben arbeidsongeschikt, wat wijzigt er voor mij?

Vanaf 1 mei 2026 ontvangt u voortaan uw arbeidsongeschiktheidspensioen van a.s.r. We hebben met a.s.r. afgesproken dat zij uw arbeidsongeschiktheidspensioen jaarlijks verhogen met x%. De einddatum van uw arbeidsongeschiktheidspensioen verandert niet door de overgang naar a.s.r.

Vanaf 1 oktober 2026 gaat u pensioen opbouwen volgens de nieuwe pensioenregeling. Dit blijft wel gewoon bij pensioenfonds Thales.

G. Uitkeringsfase

14: Wat gebeurt er met mijn opgebouwde pensioenkapitaal als ik met pensioen ga?

Op uw pensioendatum ontvangt u uit uw pensioenkapitaal maandelijks uw pensioen. Zodra u met pensioen gaat, beleggen wij uw pensioenkapitaal samen met dat van de andere personen die een pensioen van ons ontvangen. We beleggen dus collectief (net als in de oude regeling). Daarom noemen we dit ook de collectieve uitkeringsfase.

- Als we een positief rendement (beleggingswinst) behalen op dit gezamenlijke vermogen, kunnen we uw pensioenuitkering verhogen.
- Als we een negatief rendement (beleggingsverlies) behalen, bestaat er ook een kans dat we uw pensioenuitkering moeten verlagen.

15: Welke keuze heb ik?

Op uw pensioendatum kunt u kiezen of u wilt deelnemen aan de collectieve uitkeringsfase. U kunt er ook voor kiezen om een vastgestelde pensioenuitkering ontvangen. Als u dat wilt, moet u uw kapitaal overdragen naar een verzekeraar om daar een vast pensioen aan te kopen. Met een vast pensioen weet u zeker wat u gaat ontvangen. Uw pensioen wordt niet lager, maar ook niet hoger. Omdat de prijzen wel stijgen, kunt u ieder jaar minder kopen met uw pensioen.

16: Hoe houdt het pensioenfonds de pensioenuitkeringen zo stabiel mogelijk?

Voor u en de andere pensioenontvangers vormen we een risicodelingsreserve. Dit is een buffer die we gebruiken om:

- uw pensioenuitkering zo veel mogelijk stabiel te houden;
- de kans dat we uw pensioenuitkering moeten verlagen te verkleinen.

Met deze reserve kunnen we tegenvallers (bijvoorbeeld slechte beleggingsjaren) deels opvangen.

Daarnaast spreiden we positieve en negatieve beleggingsresultaten over meerdere jaren. We doen dat over een periode van 5 jaar. In plaats van alle winst of verlies in één keer door te voeren, verwerken we dit geleidelijk. Dat betekent:

- positieve resultaten smeren we uit over meerdere jaren;
- negatieve resultaten ook.

Door deze spreiding blijft uw pensioenuitkering rustiger en stabiel, zonder grote sprongen omhoog of omlaag in één jaar.

De jaarlijkse procentuele aanpassing van de pensioenuitkering is voor alle gepensioneerden gelijk. Dat betekent dat als we uw pensioenuitkering verhogen, we dat met hetzelfde percentage doen voor alle pensioenontvangers. Ook als we moeten verlagen, doen we dat met hetzelfde percentage. Zo zorgen we voor een gelijke en eerlijke behandeling van alle pensioenontvangers binnen het fonds.

H. Communicatie en informatievoorziening

17: Hoe word ik geïnformeerd?

U ontvangt informatie via:

- De website van het pensioenfonds
- Brieven
- Uw persoonlijke pensioenoverzicht

18: Wanneer krijg ik inzicht in mijn persoonlijke situatie?

Ongeveer twee maanden voor de 1 oktober 2026 ontvangt u een opgave met “wat heb ik” en “wat kan ik verwachten”. De bedragen in deze opgave zijn dan nog een inschatting. Als we de transitiedatum verder uitstellen, dan verschuift de communicatie uiteraard ook. Na de daadwerkelijke transitie ontvangt u een overzicht met de definitieve bedragen.

Een aantal maanden na de transitie ontvangt u een UPO komen met de feitelijke bedragen. Hierin zal het verwachte en daadwerkelijk geworden bedrag staan. Hierin staat ook het nabestaandenpensioen.

Er komt ook een nieuwe pensioenplanner die is aangepast aan de nieuwe pensioenregeling. De verwachting is dat we na de overgang naar de nieuwe pensioenregeling nog zeker een half jaar nodig hebben, voordat de nieuwe regeling is opgenomen in de planner.

Bijlage 1: Vragen van deelnemers

Vraag: is duidelijk wanneer het nieuwe stelsel ingaat voor het Thales pensioenfonds?

Antwoord: De eerder geplande datum is uitgesteld. Wij streven er nu naar om op 1 oktober 2026 over te gaan naar het nieuwe pensioenstelsel. Of dit wordt gehaald, hangt er ook van af of onze pensioenuitvoerder (Appel) de systemen op tijd aangepast heeft en van de goedkeuring door de toezichthouder DNB.

Vraag: is er al duidelijkheid over wat de consequenties zijn voor de hoogte van de pensioenuitkering bij overgang naar het nieuwe stelsel?

Antwoord: Op basis van onze huidige financiële situatie (de dekkingsgraad) verwachten we dat we de pensioenen kunnen verhogen. Maar we weten dat pas zeker als we weten wat onze dekkingsgraad is op 1 oktober 2026. Tot 1 oktober 2026 kan de dekkingsgraad nog veranderen. Daarom kunnen we nu nog niet aangeven hoeveel hoger uw pensioen wordt.

Vraag: In 2028 bereik ik mijn AOW-leeftijd. Ik denk erover om binnenkort met pensioen te gaan. Is het voor mij nog relevant om te kiezen voor pensioeningang voor of na overgang naar nieuwe pensioenstelsel?

Antwoord: Wij streven ernaar om op 1 oktober 2026 over te gaan naar de nieuwe pensioenregeling. Of we dit gaan halen is afhankelijk van enkele factoren, zoals de goedkeuring van de toezichthouder DNB. Het kan dus zijn dat we later overgaan. U moet zich afvragen of u uw pensioendatum wilt laten afhangen van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

Door de verandering van de pensioenopbouw en premiebetaling, gaan deelnemers van 40 jaar en ouder naar verwachting minder pensioen opbouwen. Daarom ontvangt deze groep eenmalig een compensatie. Om voor de compensatie in aanmerking te komen, moet u wel op 30 september 2026 en 1 oktober 2026 in dienst zijn. Als u met pensioen bent, ontvangt u deze compensatie niet, omdat u dan geen pensioen meer opbouwt. We hebben per geboortjaar de compensatie vastgesteld. Omdat de compensatie alleen geldt voor toekomstige opbouw, is de compensatie steeds kleiner naarmate u dichter bij de pensioenleeftijd bent. De compensatie hoeft daarom geen reden te zijn om het pensioen uit te stellen.

Zie pagina 6 voor een rekenvoorbeeld om de hoogte van de compensatie te berekenen.

Vraag: Is het verstandig om van baan te wisselen voor transitiedatum?

Als u overweegt om te wisselen van baan, zijn er een aantal zaken om rekening mee te houden.

Compensatie

In de nieuwe regeling bouwen medewerkers in de leeftijd van 40 tot 67 jaar naar verwachting minder pensioen op dan in de oude regeling. Dit komt doordat we op een andere manier de premies voor de pensioenopbouw verdelen. In de nieuwe regeling krijgt iedereen zijn eigen premie. In de oude regeling ging een deel van de premie van de jongere medewerkers naar de oudere medewerkers. Iedereen bouwt in de oude regeling wel hetzelfde pensioen op, maar het pensioen voor de oudere medewerkers is duurder. Omdat voor iedereen nu dezelfde premie wordt ingelegd, gaat u minder pensioen opbouwen als u ouder bent of ouder wordt. Medewerkers van 40 jaar en ouder die op de transitiedatum in dienst zijn van Thales ontvangen hiervoor éénmalig een compensatie. De compensatie hangt af van de leeftijd, de pensioengrondslag en de rentestand.

Niet elke pensioenregeling kent bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel een compensatieregeling, en ook de voorwaarden kunnen per pensioenregeling anders zijn. Daarom is het belangrijk om bij een nieuwe werkgever na te gaan:

- Of er een compensatieregeling bestaat voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel
- Of u aan de voorwaarden voldoet om hiervoor in aanmerking te komen
- Vanaf welk moment u in dienst moet zijn om recht te hebben op deze compensatie

Is de pensioenregeling van je nieuwe werkgever al eerder aangepast, dan bestaat de kans dat je bij beide pensioenregelingen geen compensatie ontvangt.

Kort samengevat:

- Gaat u vóór 1 oktober 2026 bij Thales uit dienst, dan ontvangt u geen compensatie van het Thales Pensioenfonds;
- De pensioenregeling van uw nieuwe werkgever kan een eigen compensatieregeling hebben, maar controleer dit vooraf;
- Informeer bij uw nieuwe werkgever of u hiervoor in aanmerking komt.

Bij een overstap naar een andere baan spelen vaak meerdere factoren mee. De impact op het pensioen hoeft daarin niet leidend te zijn. Zie pagina 6 voor een rekenvoorbeeld om de hoogte van de compensatie te berekenen.

Invaarbonus

Als onze financiële positie (de dekkingsgraad) op 1 oktober 2026 goed genoeg is, kunnen we de buffers uitdelen. We kunnen naar verwachting de buffers uitdelen als de dekkingsgraad hoger is dan ongeveer 112%. De deelnemers krijgen daneen zogenoemde invaarbonus. Als u uit dienst bent en u heeft uw pensioen nog niet overgedragen naar de pensioenregeling van uw nieuwe werkgever, dan ontvang u deze invaarbonus ook.

Als u uw pensioen vóór 1 oktober 2026 heeft overgedragen naar de pensioenregeling van uw nieuwe werkgever, dan ontvangt u geen invaarbonus bij het Thales Pensioenfonds. Misschien ontvang u die wel bij uw nieuwe werkgever. Maar dat kan alleen als de pensioenregeling bij uw nieuwe werkgever wordt uitgevoerd door een pensioenfonds. Pensioenregeling die worden uitgevoerd door een verzekeraar of premiepensioeninstelling kennen geen invaarbonus. Informeer dus tijdig naar de voorwaarden.

Vraag: In de informatie komt naar voren dat jongeren meer tijd hebben om rendement op te bouwen in het nieuwe pensioenstelsel en de ouderen minder. Hiervoor worden ouderen gecompenseerd, als ik het goed begrijp. Hoe gaat het met de leden die daar tussenin zitten?

Antwoord: Deelnemers die pensioenopbouw en 40 jaar of ouder zij ontvangen inderdaad een compensatie. In de oude (huidige) pensioenregeling beleggen wij de pensioenpremie die u samen met uw werkgever betaalt. Die pensioenpremie was alleen voor iedereen samen. In de oude regeling kreeg iedereen dezelfde jaarlijkse pensioenopbouw (hetzelfde opbouwpercentage). Daarom was de pensioenopbouw voor oudere medewerkers duurder: de ingelegde premie kon namelijk korter renderen (minder jaren belegd worden) dan voor jongere medewerkers. Daarom vond er in het oude systeem een herverdeling van premie plaats: een deel van de premie van jongere medewerkers werd feitelijk gebruikt voor de pensioenopbouw van oudere medewerkers.

In het nieuwe systeem gebeurt deze herverdeling niet meer. De premie die voor u wordt betaald, komt volledig in uw eigen kapitaal terecht. Dat is eerlijker en transparanter, maar heeft nadelen voor sommige groepen, vooral voor deelnemers van ongeveer 40 jaar en ouder.

Deze groep heeft, toen zij jonger waren, via de oude systematiek bijgedragen aan de opbouw van pensioen voor oudere collega's. In het nieuwe systeem stopt deze herverdeling juist nu zij zelf ouder zijn en daar voordeel van zouden kunnen hebben. Zij ontvangen hiervoor een compensatie. Bent u 40 jaar of ouder? Dan ontvangt u deze compensatie alleen als u op 30 september 2026 en 1 oktober 2026 in dienst bent bij Thales of als u op die datum recht hebt op premievrije pensioenopbouw vanwege uw arbeidsongeschiktheid. Als u uit dienst of al met pensioen bent gegaan, ontvangt de compensatie niet.

Vraag: Via het Thales intranet heb ik begrepen dat onze pensioenen “ingevaren” gaan worden. Ik werk sinds 2006 bij Thales. Als ik het goed begrijp dan heb ik altijd “te veel” premie betaald en word ik daarom gecompenseerd in het nieuwe stelsel. Begrijp ik het goed dat iemand die van hetzelfde geboortjaar is als ik maar net een week bij Thales werkt, evenveel “gecompenseerd” wordt als ik die in 2026 bijna 20 jaar “teveel” premie heeft betaald? Zo ja, kunt u uitleggen hoe dat eerlijk genoemd kan worden?

Antwoord: Het klopt ook dat u in de oude pensioenregeling al een aantal jaren premie heeft betaald en daarmee ook heeft meebetaald aan de pensioenopbouw van oudere deelnemers. Dat is hoe het oude systeem werkte: jongere deelnemers droegen relatief meer bij aan oudere deelnemers.

Met de compensatieregeling proberen we ervoor te zorgen dat u ook in de toekomst naar verwachting ongeveer hetzelfde pensioen gaat opbouwen en u dus geen nadeel ondervindt van deze wijziging.

Door alleen te kijken naar het verschil in toekomstige pensioenopbouw maken we een zuivere vergelijking:

- wat u in het huidige stelsel nog aan pensioen zou opbouwen;
- vergeleken met wat u op basis van de vaste premie gaat opbouwen.

Op basis van dat verschil bepalen we de compensatie. Zo compenseren we alle deelnemers op dezelfde manier voor het verschil in de toekomstige pensioenopbouw.

Vraag: En daaraan gerelateerd: waarom het zo belangrijk is “om geen onderscheid te maken tussen deelnemers die veel of weinig pensioen hebben opgebouwd “?

Antwoord: Er is juist voor gekozen om dit zo te doen, om te voorkomen dat er pechgevallen ontstaan, doordat deelnemers nog geen of een heel klein opgebouwd pensioen hebben bij Pensioenfonds Thales.

Bij het invaren van uw opgebouwde pensioen, delen we ook een deel van de buffers uit (de hoogte is afhankelijk van de uiteindelijke dekkingsgraad). De hoogte hiervan is hiervoor wél afhankelijk van wat u heeft opgebouwd. Naast de verhoging van u opgebouwde pensioen krijg u dan nog de compensatie.

Vraag: In het nieuwe pensioenstelsel heeft iedereen een eigen pensioenpot. Hoe kan de hoogte ervan onafhankelijk blijven van het aantal jaren dat een gepensioneerde blijft leven en dus de pot leeg snoept. Ik hoop 100 jaar te worden, hopelijk hoef ik mij daar geen zorgen over te maken.

Antwoord: U hoeft zich geen zorgen te maken dat er ineens geen geld meer is voor uw pensioen. Het jaarlijkse pensioen dat u van ons ontvangt, stellen we onder andere vast op basis van de levensverwachting. We kijken daarbij naar:

- hoeveel pensioenkapitaal u heeft opgebouwd;
- hoe lang mensen van uw leeftijd gemiddeld leven.

Wat als u ouder wordt dan verwacht?

U zou kunnen denken: “Als mijn pensioen is berekend tot mijn gemiddelde levensverwachting, is mijn pensioenkapitaal dan op als ik die leeftijd bereik? Ontvang ik dan geen pensioen meer?”

Dat is niet de bedoeling en zo werkt het in de praktijk ook niet. In werkelijkheid is het zo dat:

- sommige mensen korter leven dan de levensverwachting;
- andere mensen langer leven dan de levensverwachting.

De kapitalen van deelnemers die eerder overlijden dan gemiddeld, komen vrij. Die verdelen wij over het uitkeringscollectief: alle pensioenontvangers die nog leven. Dit extra deel wordt ook wel een bonus bij leven genoemd. Door deze bonus bij leven kan het pensioen van de mensen die langer leven ongeveer op peil blijven.

Rol van de risicodelingsreserve

Als er in een bepaalde periode minder mensen overlijden dan verwacht, komt er minder ‘bonus bij leven’ vrij. In dat geval kunnen we de pensioenen aanvullen vanuit de risicodelingsreserve van het pensioenfonds. Deze reserve is juist bedoeld om dit soort schommelingen op te vangen en uw pensioen zo stabiel mogelijk te houden.

Is er dan helemaal geen risico?

Dat betekent niet dat er helemaal geen risico is. Als er in de toekomst te weinig vermogen in de risicodelingsreserve is, kan het nodig zijn om de pensioenen te verlagen. De kans dat dit gebeurt, achten we klein, maar we kunnen het niet volledig uitsluiten. We volgen de ontwikkelingen daarom ieder jaar zorgvuldig en passen uw pensioen alleen aan als dat echt nodig is en binnen de wettelijke regels.

Vraag: Er wordt gesproken over dat je zelf kunt kiezen hoeveel risico je wilt nemen bij het beleggen: neutraal, weinig, veel risico. Daarnaast wordt gezegd: ‘Procentuele verhoging/verlaging is voor iedereen gelijk. Dit lijkt in tegenspraak. Als deelnemers verschillend kiezen dan is de uitkomst toch anders?’

Antwoord: Als u nog geen pensioen ontvangt, kunt u in de nieuwe pensioenregeling kiezen of u meer of minder beleggingsrisico wilt nemen. De keuze die u maakt bepaalt mede de hoogte van uw pensioenkapitaal op uw pensioendatum.

Vanaf uw pensioendatum komt u in een zogeheten uitkeringscollectief. Vanaf dat moment bepaalt u niet meer zelf of u meer of minder risico wilt nemen. Uw opgebouwde kapitaal beleggen we dan samen met het kapitaal van alle anderen die een pensioen van ons ontvangen. In deze fase zijn de verhogingen en verlagingen voor iedereen die een pensioen ontvangt gelijk.

Vraag: Hoe verandert de mogelijkheid en ook de financiële impact van vervroegd pensioen in de nieuwe regeling ten opzichte van de oude regeling? Gunstiger of ongunstig?

Antwoord: In principe verandert de mogelijkheid om uw pensioen te vervroegen niet in de nieuwe pensioenregeling. U kunt dus, net als nu, ervoor kiezen om eerder met pensioen te gaan dan uw standaard pensioendatum. Ook de financiële gevolgen van vervroegen blijven ongeveer hetzelfde als nu:

- als u eerder met pensioen gaat, krijgt u langer pensioen uitgekeerd;
- daardoor zal uw maandelijkse pensioen lager zijn dan wanneer u later met pensioen gaat.

Door de manier waarop we in het nieuwe stelsel de buffers verdelen (de invaarbonus), kan het zijn dat er voor sommige deelnemers iets meer financiële ruimte ontstaat om eerder met pensioen te gaan.

Dat kan betekenen dat het, vergeleken met nu, in sommige situaties net iets beter haalbaar wordt om uw pensioen te vervroegen.

Vraag: Wanneer worden deelnemers geïnformeerd over de impact van de nieuwe pensioenregeling op hun persoonlijke situatie?

Antwoord: Dit is afhankelijk van de datum waarop we overgaan naar het nieuwe pensioenstelsel. Ongeveer twee maanden van tevoren ontvangt u de opgave met “wat heb ik” en “wat kan ik verwachten”. Als de transitiedatum verder wordt uitgesteld, dan verschuift de communicatie uiteraard ook. Deze opgave is een inschatting. We weten namelijk dan nog niet hoe hoog de dekkingsgraad is en welke buffers we kunnen uitdelen. Daarom ontvangt u na de daadwerkelijke transitie een overzicht met de definitieve bedragen.

Vraag: In hoeverre is de nieuwe pensioenplanner aangepast aan de nieuwe regeling? Zo niet: wanneer komt een update?

Antwoord: De nieuwe pensioenplanner is nog niet aangepast aan de nieuwe pensioenregeling. De verwachting is dat we na de overgang naar de nieuwe pensioenregeling nog zeker een half jaar nodig hebben, voordat de nieuwe regeling is opgenomen in de planner.

Vraag: Wanneer kunnen we de nieuwste UPO, na transitie verwachten? En, zal het UPO dan ook een gedetailleerd overzicht geven van het verzekerde nabestaandenpensioen, welk in mijn geval opgebouwd is en welk na invaren op verzekeringsbasis gebaseerd zal zijn?

Antwoord: Een aantal maanden na de transitie ontvangt u een UPO met de definitieve bedragen. Hierin staan de bedragen van de oude en nieuwe pensioenregeling die zijn gebaseerd op de dekkingsgraad op 1 oktober 2026. Hierin wordt ook het nabestaandenpensioen genoemd.

Vraag: Als je kiest voor een vastgestelde uitkering, dan stap je dus uit het pensioenfonds, het zogenoemde shoprecht. Hoe gaat dit dan?

Antwoord: Voor uw pensioendatum informeren wij u over de mogelijkheid om met uw pensioenkapitaal een vast pensioen aan te kopen bij een verzekeraar. Als u hiervoor kiest, vraagt u zelf offertes aan bij één of meer verzekeraars. U vergelijkt deze offertes en maakt vervolgens uw keuze. De keuze die u maakt, geeft u aan ons door. Daarna maken wij uw pensioenkapitaal over naar de verzekeraar die u heeft gekozen.

Ook als u al gepensioneerd bent, krijgt u dit recht. Wij zetten uw pensioen dan eerst om naar het nieuwe pensioenstelsel (invaren). Binnen een jaar daarna informeren wij u over deze

keuzemogelijkheid. Het proces is dan hetzelfde: u vraagt zelf offertes aan bij verzekeraars, maakt een keuze en geeft deze keuze vervolgens aan ons door.

Vraag: In de nieuwe pensioenregeling wordt ook een Anw-hiaatverzekering aangeboden. Blijft deze hetzelfde als nu of gaat deze wijzigen?

Antwoord: Deze gaat wel wijzigen. In de nieuwe situatie is er voor alle actieve deelnemers (werknemers) een tijdelijk partnerpensioen verzekerd van 10.000 euro. Daarnaast kan een deelnemer zich nog vrijwillig aanvullend verzekeren. Op basis van de regels van de Belastingdienst mag het tijdelijke partnerpensioen niet hoger zijn dan ongeveer 20.000 euro. Omdat er al 10.000 euro is verzekerd kunt u maximaal ongeveer 10.000 euro bijverzekeren.

In de huidige situatie is er geen tijdelijk partnerpensioen verzekerd van 10.000 euro. Daarom kunt u in de huidige pensioenregeling het maximale bedrag van circa 20.000 euro vrijwillig bijverzekeren. Het verschil zit dus in het tijdelijk partnerpensioen van 10.000 dat in de nieuwe situatie voor iedereen geldt.

Vraag: Wat zijn de potentiële juridische risico's van de transitie en het invaren, en hoe worden deelnemers hiertegen beschermd of gecompenseerd als blijkt dat de transitie onjuist is verlopen?

Antwoord: In de Wet toekomst pensioenen is evenwichtigheid een belangrijk uitgangspunt. Dit betekent dat we bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel goed letten op een zorgvuldige en eerlijke verdeling van voor- en nadelen tussen alle groepen deelnemers.

De werkgever heeft met de Centrale ondernemingsraad en de vakbonden (samen de sociale partners) een transitieplan opgesteld. In dit plan staan de afspraken over de nieuwe pensioenregeling. In het transitieplan wordt schriftelijk vastgelegd en onderbouwd:

- welke keuzes zijn gemaakt,
- welke overwegingen daarbij een rol speelden,
- welke berekeningen zijn gedaan,
- en hoe wordt omgegaan met de al opgebouwde pensioenen.

Verskillende partijen controleren of de overgang naar het nieuwe stelsel en het invaren voldoen aan de wet en passen bij de wensen van de sociale partners. Dit zijn:

- het bestuur van het pensioenfonds,
- de sleutelfunctionarissen van het fonds,
- het Verantwoordingsorgaan,
- de raad van toezicht,
- en de externe toezichthouders AFM en DNB.

Doordat meerdere partijen onafhankelijk van elkaar meekijken en beoordelen, is de verwachting dat de besluitvorming zorgvuldig verloopt.

Hoe zorgvuldig we de overgang ook uitvoeren, helemaal uitsluiten dat er fouten worden gemaakt, is niet mogelijk. Uiteraard nemen wij van tevoren maatregelen om fouten te voorkomen. Daarnaast zijn er beheersmaatregelen om gevolgen van eventuele fouten te beperken.

Mocht toch blijken dat (gewezen) deelnemers of pensioenontvangers schade lijden door de transitie, dan beoordelen wij of deze schade in aanmerking komt voor een vergoeding. Dat is in feite niet anders dan nu, vóór de transitie en het invaren.

Tot slot merken wij op dat een evenwichtige transitie niet betekent dat iedere deelnemer precies hetzelfde resultaat krijgt. Dat hoort bij een collectieve pensioenregeling, waarin risico's worden gedeeld en er keuzes worden gemaakt die voor het geheel evenwichtig zijn.

Vraag: Er wordt gesproken over een interne klachten- en geschillenprocedure. Wat zijn mijn mogelijkheden als ik het niet eens ben met de wijze waarop het invaren is uitgevoerd of de uitkomst daarvan voor mijn persoonlijk situatie? Wat zijn de beperkingen van deze procedure? In welke rechten zijn we als deelnemers beperkt, door wet of door de nieuwe pensioenregeling?

Antwoord: Allereerst willen wij benadrukken dat er verschillende waarborgen zijn rond het invaren. Zo toetst De Nederlandsche Bank (DNB) het proces streng, hebben alle organen van het pensioenfonds hun oordeel kunnen geven en moet de kwaliteit van de gegevens (datakwaliteit) op orde zijn. Bent u het desondanks niet eens met de manier waarop is ingevaren, dan heeft u geen individueel bezwaar maken. Er is geen individueel instemmingsrecht. Wel kunt u een klacht indienen via onze klachten- en geschillenprocedure.

De Wet toekomst pensioenen bepaalt dat elke pensioenuitvoerder een interne klachten- en geschillenprocedure moet hebben. Daarnaast zijn pensioenuitvoerders aangesloten bij een onafhankelijke geschilleninstantie die door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is aangewezen: de Geschilleninstantie Pensioenfonds (GIP). Wilt u meer weten over de procedure bij het GIP? Klik dan hier: [GIP](#).

Het is belangrijk dat u eerst de interne klachten- en geschillenprocedure van ons pensioenfonds doorloopt. Pas daarna kunt u een geschil aan het GIP voorleggen. U kunt er ook voor kiezen om naar de civiele rechter te gaan met uw geschil.

Vraag: Waar kan ik alle beschikbare informatie van het pensioenfonds en de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel vinden?

Antwoord: De publiek beschikbare informatie is te vinden op de website van het fonds. www.thalespensioenfonds.nl

Bijlage 2: Compensatiestaffel (Rentetermijnstructuur 30 september 2025)

Leeftijd	Compensatie (% van PG)	Leeftijd	Compensatie (% van PG)
20	0,0%	45	68,7%
21	0,0%	46	71,4%
22	0,0%	47	73,7%
23	0,0%	48	75,6%
24	0,0%	49	77,1%
25	0,0%	50	78,2%
26	0,0%	51	78,8%
27	0,0%	52	78,9%
28	0,0%	53	78,6%
29	0,0%	54	77,8%
30	0,0%	55	76,4%
31	0,0%	56	74,5%
32	2,3%	57	72,0%
33	9,3%	58	69,0%
34	15,9%	59	65,3%
35	22,3%	60	61,0%
36	28,4%	61	56,0%
37	34,1%	62	50,3%
38	39,6%	63	43,9%
39	44,8%	64	36,7%
40	49,6%	65	28,8%
41	54,1%	66	20,0%
42	58,3%	67	10,5%
43	62,1%	68	0,0%
44	65,6%		