



Samenvatting Transitieplan

Je bouwt pensioen op bij Pensioenfonds
Vervoer



Op weg naar een nieuwe pensioenregeling

De Wet toekomst pensioenen is aangenomen. Door deze wet moet de pensioenregeling van de sectoren Beroepsgoederenvervoer, Zorgvervoer en Taxi en Besloten Busvervoer worden aangepast. Transport en Logistiek Nederland, Vereniging voor Verticaal Transport, Koninklijk Vervoer Nederland, Busvervoer Nederland, FNV, CNV en De Unie (hierna 'sociale partners') hebben afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling van Pensioenfonds Vervoer. De achterbannen van deze organisaties hebben ingestemd met de afspraken. Dit document bevat een samenvatting van de afspraken uit het transitieplan van sociale partners. Het transitieplan vind je op de website van Pensioenfonds Vervoer.

De uitgangspunten voor de nieuwe regeling

Sociale partners hebben om te beginnen 18 uitgangspunten voor een nieuwe pensioenregeling vastgesteld. Vervolgens hebben sociale partners bij elk onderdeel van de nieuwe regeling gekeken of het onderdeel past bij de uitgangspunten.

De uitgangspunten komen samengevat neer op het volgende:

- De pensioenregeling is een aantrekkelijke, marktconforme arbeidsvoorwaarde
- De regeling sluit aan bij de wensen en behoeften van deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (verzorgingsgedachte en onderlinge solidariteit)
- Gaat iemand er door de overgang naar de nieuwe regeling op achteruit? Dan wordt hij of zij zo goed mogelijk gecompenseerd
- Het streven is dat de pensioenen die uitgekeerd worden elk jaar (iets) hoger worden
- Het streven is ook dat de pensioenen die uitgekeerd worden bijna nooit omlaag gaan
- De pensioenregeling is goed uit te leggen en eenvoudig uit te voeren

De volledige lijst met uitgangspunten staat in de bijlage van het transitieplan.

De afspraken van sociale partners

Stop en start

Sociale partners willen graag dat de nieuwe pensioenregeling in 2025 start en de oude pensioenregeling stopt. Dat zou betekenen dat je, als je dan nog steeds in dienst bent bij een werkgever die is aangesloten bij Pensioenfonds Vervoer, vanaf dat moment verder gaat met het opbouwen van een kapitaal voor pensioen via de nieuwe pensioenregeling.

Soort regeling

De nieuwe pensioenregeling is een premieregeling. Dat betekent dat sociale partners afspraken hebben gemaakt over de inleg (de premie) en niet over de hoogte van je pensioen. Jij en je werkgever leggen elke maand een bedrag in voor je pensioen. Dat bedrag wordt ingehouden op je bruto salaris, net als nu. Het pensioenfonds belegt de inleg van jou en je werkgever. Ook dat verandert niet. Het kapitaal voor je pensioen groeit aan door de maandelijkse inleg en het rendement op de beleggingen.

Sociale partners hebben gekozen voor de 'solidaire premiereregeling'. Dit betekent dat het geld voor de pensioenen als één geheel wordt belegd. Ook gaat er geld naar een reserve (de solidariteitsreserve), die het fonds kan gebruiken om te voorkomen dat de pensioenen van de gepensioneerden en de nabestaanden in een jaar omlaag gaan. De reserve wordt ook gebruikt om de pensioenen van de nieuw gepensioneerden een bescherming te bieden.

Hoogte van de inleg

Jij en je werkgever leggen samen 30% van je pensioengrondslag in voor je pensioen, de verzekering van het nabestaandenpensioen en dat wat er geregeld is voor als je arbeidsongeschikt wordt. De pensioengrondslag is het salaris dat meetelt voor je pensioen min de franchise. Jij betaalt ongeveer 1/3 en je werkgever betaalt ongeveer 2/3 van de inleg. De franchise wordt elk jaar opnieuw vastgesteld. In 2023 is de franchise bijna € 15.000.

Inschatting van je pensioen

Pensioenfondsen rekenen steeds uit hoeveel pensioen je naar verwachting krijgt met het kapitaal dat je al hebt opgebouwd en naar verwachting nog gaat opbouwen totdat je met pensioen gaat.

Als je jong bent, kan deze inschatting (flink) schommelen. Ben je ouder? Dan belegt het pensioenfonds zo dat je verwachte pensioen steeds minder schommelt. De inschatting van het pensioen wordt dus steeds preciezer naarmate je de leeftijd nadert waarop je met pensioen gaat.

Doel

Het doel van sociale partners is dat je jouw stijl van leven kunt behouden. Dat is volgens het Nibud het geval als je pensioen plus je AOW minstens 80% is van het salaris voor je met pensioen gaat. Het doel van sociale partners is ook dat je een aantal jaar voor je AOW krijgt kunt stoppen met werken. Het is niet zeker dat dit lukt, het is wel het streven.

Inkomen voor je partner als je overlijdt

Sociale partners willen dat niet alleen een pensioen geregeld is voor jezelf, maar ook een uitkering voor je partner: het partnerpensioen. Je partner krijgt deze uitkering nadat jij bent overleden. Zolang je werkt bij een werkgever die is aangesloten bij Pensioenfonds Vervoer, zorgt een verzekering ervoor dat er een compleet partnerpensioen is: 35% van het salaris dat je verdiende voor je overleed. De verzekering levert tot een salaris van € 50.000 straks iets meer op dan wat er nu voor je partner geregeld is.

Daarnaast houdt je partner het partnerpensioen dat je had opgebouwd tot het moment dat de nieuwe regeling start. Dit is een overgangsrecht.

Ga je uit dienst en heb je geen andere pensioenregeling? Dan willen sociale partners dat de verzekering voor het partnerpensioen automatisch 6 maanden doorloopt. Daarna kun je het partnerpensioen zelf blijven verzekeren. Heb je een nieuwe baan met een pensioenregeling, dan is dat niet nodig. Dan is bij je nieuwe werkgever weer een partnerpensioen verzekerd.

Als je eenmaal met pensioen bent, staat er standaard een partnerpensioen klaar voor je partner dat 70% is van het pensioen voor jezelf. Net als nu. Op het moment dat je met pensioen gaat kun je kiezen voor minder partnerpensioen en meer pensioen voor jezelf.

Een uitkering aan je kinderen als je overlijdt

Na je overlijden krijgen je kinderen tot hun 25^e elk 7% van het salaris dat je verdiende voor je overleed. Ga je uit dienst en heb je geen nieuwe pensioenregeling? Dan loopt ook deze verzekering nog maximaal 6 maanden door. Net als bij het partnerpensioen kun je ervoor kiezen de uitkering aan je kinderen zelf te blijven verzekeren als je uit dienst bent.

Word je arbeidsongeschikt?

Dan blijf je een kapitaal voor je pensioen opbouwen. Het pensioenfonds zorgt dan voor de inleg. De hoogte van de inleg is afhankelijk van je arbeidsongeschiktheidspercentage. Werk je in het goederenvervoer of besloten busvervoer, dan krijg je ook een aanvulling op je WIA-uitkering. De aanvulling is 10% van het salaris dat meetelt voor je pensioen.

Andere kenmerken van de nieuwe regeling:

- Je begint met het opbouwen van een kapitaal voor je pensioen vanaf je 18^e. Dit is momenteel 21 jaar.
- Je bepaalt nog steeds zelf wanneer je je pensioen laat ingaan. Op z'n vroegst kan dit vanaf je 55^e.
- De keuzemogelijkheden blijven hetzelfde.

Alle opgebouwde pensioenen worden omgezet

Alle pensioenen die tot de start van de nieuwe pensioenregeling zijn opgebouwd, worden omgezet naar een kapitaal in de nieuwe regeling. Dit wordt 'invaren' genoemd. Het gaat hierbij om het pensioen voor jezelf en het pensioen dat je op dat moment voor je partner en je kinderen hebt opgebouwd.

Bij het omzetten gaat geen geld verloren. Pensioenfondsrekenen nauwkeurig uit wat de waarde is van een pensioen. Die waarde gaat over naar de nieuwe regeling. Vervolgens kijkt het pensioenfonds hoeveel geld er daadwerkelijk is. Is er meer geld dan de waarde van alle pensioenen bij elkaar? Dan wordt het geld dat 'over is' in principe verdeeld volgens de afspraken die sociale partners daarover gemaakt hebben (zie ook de punten hierna). Is er geld tekort? Dan gaan sociale partners weer met elkaar in gesprek om over de omzetting van de opgebouwde pensioenen nieuwe afspraken te maken.

Afspraken over de compensatie

Nu krijgt iedereen nog evenveel pensioen voor het geld dat hij of zij samen met de werkgever inlegt. Of je nu jong bent of oud. Straks is dat anders. De hoogte van je pensioen in de nieuwe regeling hangt voor een belangrijk deel af van hoe lang het geld voor je pensioen nog kan worden belegd. Dat is gunstig als je jong bent. Het geld kan dan nog lang worden belegd. Ga je bijna met pensioen, dan maakt de overstap ook niet zoveel uit: je hebt het grootste deel van je pensioen immers al opgebouwd. De groep ertussen kan nadeel ondervinden. Zij hebben niet het voordeel van de jongeren, en nog wel een aantal jaar te gaan in de nieuwe regeling. De inleg in een jaar levert naarmate iemand ouder wordt steeds minder op. Daarom hebben sociale partners afgesproken om de waarde van het pensioen van iedereen die nu pensioen opbouwt en nadeel ondervindt van de overstap naar de nieuwe pensioenregeling te verhogen. Dit wordt compensatie genoemd. Sociale partners hebben Pensioenfonds Vervoer gevraagd deze compensatie te betalen vanuit het vermogen van het fonds. Zie hieronder de verdeelregels onder het kopje 'Verdeling van het vermogen'. Heeft het pensioenfonds niet genoeg geld om de compensatie te

betalen? Dan wordt de compensatie maximaal 10 jaar betaald uit de inleg (van al degenen die werken en hun werkgevers).

De solidariteitsreserve is maximaal 5% van het totale vermogen

Vanaf het moment dat je met pensioen bent, is je uitkering beschermd door de solidariteitsreserve. Een reserve van 2% van het vermogen van Pensioenfonds Vervoer zou genoeg moeten zijn om te voorkomen dat de pensioenen in een jaar omlaag gaan. Maar het kan ook meerdere jaren tegenzitten. Daarom willen sociale partners de reserve vullen tot maximaal 5% van het totale vermogen van het fonds. Zo kunnen meerdere slechte jaren opgevangen worden. De kans dat de pensioenen die uitgekeerd worden in een jaar omlaag gaan, wordt daardoor erg klein.

Het verzoek van sociale partners is dat Pensioenfonds Vervoer de reserve direct volledig vult als de dekkingsgraad op het moment van de overgang 110% of hoger is. Is de dekkingsgraad lager, dan vult het pensioenfonds de reserve later verder aan met de winst op de beleggingen. Zie ook het punt hierna.

Verdeling van het vermogen

Het uitgangspunt is dat iedereen de waarde van het pensioen krijgt dat hij of zij heeft opgebouwd als startkapitaal in de nieuwe regeling. Ligt de dekkingsgraad op het moment dat de nieuwe regeling start boven de 102%? Dan is er geld ‘over’ en kan dit geld verdeeld worden. Sociale partners hebben afgesproken om dan het geld als volgt te verdelen:

Dekkingsgraad*	Verdeelregel
Tussen 102% en 103%	<ul style="list-style-type: none"> Het geld boven de 102% wordt gebruikt voor de compensatie
Tussen 103% en 104%	<ul style="list-style-type: none"> 1% van het kapitaal wordt gebruikt voor de compensatie De rest (maximaal 1%) wordt gebruikt om de reserve te vullen.
Tussen 104% en 105%	<ul style="list-style-type: none"> 1% van het kapitaal wordt gebruikt om de reserve te vullen. De rest (maximaal 2%) wordt gebruikt voor de compensatie.
Tussen 105% en 106%	<ul style="list-style-type: none"> 2% van het kapitaal wordt gebruikt voor de compensatie De rest (maximaal 2%) wordt gebruikt om de reserve te vullen.
Tussen 106% en 107%	<ul style="list-style-type: none"> 2% van het kapitaal wordt gebruikt om de reserve te vullen. De rest (maximaal 3%) wordt gebruikt voor de compensatie.
Tussen 107% en 110%	<ul style="list-style-type: none"> 3% van het kapitaal wordt gebruikt voor de compensatie De rest (maximaal 5%) wordt gebruikt om de reserve te vullen.
Hoger dan 110%	<ul style="list-style-type: none"> 3% van het kapitaal wordt gebruikt voor de compensatie 5% van het kapitaal wordt gebruikt om de reserve te vullen. De rest wordt gebruikt om (de kapitalen voor) het pensioen van iedereen bij Pensioenfonds Vervoer te verhogen.

*Dekkingsgraad betekent hier: de verhouding tussen het vermogen van het pensioenfonds en de verplichtingen (de waarde van alle pensioenen die op dat moment en in de toekomst uitgekeerd moeten worden) op het moment dat de nieuwe regeling start.

Is de dekkinggraad precies 102%?

Dan is er precies genoeg geld om een aantal risico's die niet te maken hebben met beleggen af te dekken, en om de wettelijk verplichte reserve van 1% eigen vermogen aan te leggen. De verwachte pensioenen 'voor' en 'na' de overgang zijn dan even hoog.

Is de dekkinggraad lager dan 102%?

Dat zou betekenen dat de verwachte pensioenen en de pensioenen die al uitgekeerd worden omlaag gaan. Sociale partners hebben afgesproken om dan weer met elkaar om de tafel te gaan om te bekijken of alle opgebouwde pensioenen toch kunnen worden omgezet naar de nieuwe regeling. Uiterlijk een half jaar nadat de nieuwe regeling is ingegaan moeten sociale partners die nieuwe afspraken gemaakt hebben.

De afwegingen van sociale partners

Voorop staat dat sociale partners de meeste onderdelen van de huidige pensioenregeling willen behouden. Daarom blijft de inleg voor je pensioen hoog en is het doel van de regeling (behouden van de stijl van leven van voor pensionering) gelijk gebleven.

Verder willen sociale partners dat de afspraken evenwichtig zijn. Bepaalde groepen mogen niet extra bevoordeeld of benadeeld worden door de overstap naar de nieuwe pensioenregeling. Dat punt hebben sociale partners meegewogen bij de afspraken over het omzetten van de opgebouwde pensioenen en de verdeling van het vermogen.

Sociale partners hebben aandacht voor iedereen met een pensioen. Tegelijkertijd willen sociale partners dat de gevolgen van de nieuwe regeling voor de pensioengerechtigden zo klein mogelijk zijn, sterker nog: het streven is dat pensioengerechtigden door de nieuwe regeling een (iets) hoger pensioen krijgen dan in de huidige regeling.

Sociale partners hebben berekeningen laten maken voor verschillende 'maatmensen'. Dit zijn voorbeeldpersonen. Sociale partners werken met maatmensen om de verwachte effecten van de nieuwe regeling te bekijken voor alle doelgroepen, in allerlei situaties. Denk aan verschillende leeftijdsgroepen en verschillende inkomens. De maatmensen helpen om de gevolgen van de nieuwe regeling te zien voor verschillende mensen als het heel goed gaat of juist heel slecht. Welke risico's kunnen we samen opvangen? En voor welke groepen moet mogelijk iets extra's geregeld worden?

Uit de berekeningen kwam naar voren dat de afspraken evenwichtig zijn en niet leiden tot een onevenredig groot voor- of nadeel voor bepaalde groepen. Ook blijkt uit de berekeningen dat het doel van de regeling (behouden van de stijl van leven van voor pensionering) haalbaar is.