

NOTITIE

Onderwerp	Samenvatting van het transitieplan
Projectcode	100177
Datum	17 december 2024
Referentie	
Auteur(s)	Sociale partners
Bijlage(n)	-
Aan	Deelnemers Stichting Pensioenfonds Witteveen+Bos
Kopie	-

1 SAMENVATTING VAN HET CONCEPT TRANSITIEPLAN

In 2023 is de Wet toekomst pensioenen aangenomen. Door deze wet moet de pensioenregeling van Witteveen+Bos Ri B.V. aangepast worden. De sociale partners (directie en Ondernemingsraad) hebben afspraken gemaakt over een nieuwe pensioenregeling en de verdeling van het vermogen bij de overstap naar de nieuwe pensioenregeling.

In het transitieplan staan de keuzes die de sociale partners hebben gemaakt, samen met de overwegingen en de berekeningen die hieraan ten grondslag liggen. Hierbij hebben de sociale partners advies ingewonnen bij adviseurs en vertegenwoordigers van pensioenfonds Witteveen+Bos en de gepensioneerden. Waar mogelijk, is zo veel mogelijk aangesloten bij de huidige pensioenregeling. Sociale partners hebben - na de gepensioneerden te hebben gehoord - het transitieplan aangeboden aan het pensioenfonds met de vraag of het pensioenfonds het plan wil uitvoeren. Het pensioenfonds beoordeelt of deze opdracht uitvoerbaar en evenwichtig is. Dit document bevat een samenvatting van het transitieplan.

Het volledige transitieplan staat op de website van Pensioenfonds Witteveen+Bos.

1.1 De afspraken van de sociale partners

1.1.1 Stop en start

Sociale partners willen graag dat de nieuwe pensioenregeling op 1 januari 2027 start en de oude pensioenregeling op die datum stopt. Vanaf die datum ga je - als je dan in dienst bent bij Witteveen+Bos Ri B.V. - een kapitaal voor pensioen opbouwen via de nieuwe pensioenregeling.

1.1.2 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. Ben je werknemer van

Witteveen+Bos Ri B.V.? Dan leggen jij en je werkgever elke maand een bedrag in voor je pensioen. Dat bedrag wordt ingehouden op je bruto salaris, net als nu. Het pensioenfonds belegt de inleg. Ook dat verandert niet. Het kapitaal voor je pensioen groeit aan door de maandelijkse inleg en het rendement op de beleggingen. Op het moment dat je je pensioen laat ingaan, levert dit kapitaal een pensioen op.

Naarmate je ouder wordt, neemt het pensioenfonds minder risico bij het beleggen. Het kapitaal voor je pensioen schommelt daardoor steeds minder in waarde. Je bepaalt nog steeds zelf wanneer je je pensioen van Pensioenfonds Witteveen+Bos laat ingaan. Op z'n vroegst kan dit vanaf je 55^e. Uiterlijk op je 67^e.

Sociale partners hebben gekozen voor de 'flexibele premiereregeling'. Je kunt in de opbouwfase van het pensioen ervoor kiezen meer of minder risico te nemen dan het pensioenfonds standaard doet voor iemand van jouw leeftijd. Een ander kenmerk van een flexibele premiereregeling is dat je kiest tussen een vast en een variabel pensioen. Kies je voor een variabel pensioen? Dan blijft het pensioenfonds het kapitaal voor je pensioen beleggen nadat je met pensioen bent gegaan. Het geld van alle gepensioneerden wordt als één geheel belegd. Elk jaar berekent het pensioenfonds hoe hoog je pensioen is. De hoogte hangt af van de opbrengst van de beleggingen, de rente en de levensverwachting van de gepensioneerden. Je pensioen kan omhooggaan, maar ook omlaag als het tegenzit. Gemiddeld genomen zijn er naar verwachting meer goede dan slechte jaren. Daarom is de verwachting dat een variabel pensioen een waardevast pensioen is: je pensioen behoudt z'n koopkracht.

Als het economisch mee- of tegenzit, dan gaan de pensioenen die het fonds in de nieuwe regeling uitbetaalt niet in één keer omhoog of omlaag. Het pensioenfonds verdeelt een verhoging of verlaging over een aantal jaar. Zo worden grote schokken in de uitkering voorkomen.

Kies je voor een vast pensioen? Dan koop je met het kapitaal dat je hebt opgebouwd een pensioen in bij één van de verzekeraars die dit aanbieden (dus niet bij Pensioenfonds Witteveen+Bos). Je hebt dan zekerheid over de hoogte, maar je pensioen groeit nadat het is ingegaan niet mee met de stijging van de prijzen.

1.1.3 Hoogte van de inleg

Je legt samen met Witteveen+Bos 27,6% in van je pensioengrondslag. Jij betaalt net als in de huidige regeling 9,8% en Witteveen+Bos betaalt 17,8% van de pensioengrondslag. De inleg gaat voor het grootste deel naar het kapitaal voor je pensioen. Het pensioenfonds gebruikt de inleg verder voor de verzekering van een nabestaandenpensioen en een verzekering die ervoor zorgt dat je pensioen blijft opbouwen als je 80% of meer arbeidsongeschikt wordt. Verder wordt een (klein) deel gebruikt om de kosten voor het uitvoeren van de pensioenregeling te betalen.

De pensioengrondslag is het salaris dat meetelt voor je pensioen (pensioensalaris) minus de franchise. De franchise wordt elk jaar opnieuw vastgesteld. In 2024 is de franchise bijna € 20.000,00.

1.1.4 Doel

Het doel van sociale partners is dat je met de nieuwe pensioenregeling minstens 60 % van je gemiddelde salaris als inkomen ontvangt als je eenmaal met pensioen bent. Het streven is 70 %. Je inkomen is in dit geval je pensioen plus je AOW. Let op: het is een streven, geen belofte.

1.1.5 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. Kom je te overlijden terwijl je nog werkt bij Witteveen+Bos, dan krijgt je

partner 28 % van het pensioensalaris dat je verdiende voor je overleed. Je partner krijgt deze uitkering zo lang hij of zij leeft. Daarnaast krijgt je partner jaarlijks EUR 17.000,00 tot hij of zij AOW ontvangt. Had je een partnerpensioen opgebouwd op het moment dat we overstappen naar de nieuwe regeling? Dan houdt je partner hier recht op (naast het verzekerde partnerpensioen in de nieuwe pensioenregeling).

Ga je uit dienst en heb je geen andere pensioenregeling? Dan willen sociale partners dat de verzekering voor het partnerpensioen automatisch drie 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 en je komt te overlijden, dan 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 wel kiezen voor minder partnerpensioen en meer pensioen voor jezelf (dat is nu ook al zo).

1.1.6 Een uitkering aan je kinderen als je overlijdt

Na je overlijden krijgen je kinderen tot hun 25^e jaar elk 10% van het pensioensalaris dat je verdiende voor je overleed. Ga je uit dienst en heb je geen nieuwe pensioenregeling? Dan loopt ook deze verzekering (net als het partnerpensioen) nog maximaal drie maanden door. En ook in dit geval kun je ervoor kiezen de uitkering aan je kinderen (op eigen kosten) te blijven verzekeren als je uit dienst bent.

1.1.7 Word je 80% of meer arbeidsongeschikt?

Dan blijf je een kapitaal voor je pensioen opbouwen. Het pensioenfonds zorgt dan voor de inleg.

1.1.8 Alle opgebouwde pensioenen worden omgezet

Alle pensioenen die tot de start van de nieuwe pensioenregeling zijn opgebouwd, worden omgezet naar een persoonlijk kapitaal voor pensioen in de nieuwe regeling. Het omzetten wordt ook wel '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. Het pensioenfonds rekent 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 (het totale fondsvermogen). Is er meer geld dan de waarde van alle pensioenen bij elkaar? Dan wordt het geld dat 'over is' 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 te kijken of zij andere afspraken willen maken.

1.1.9 Afspraken over de compensatie

Nu krijgt iedereen nog evenveel pensioen (als opbouw) voor het geld dat wordt ingelegd bij Pensioenfonds Witteveen+Bos. Of anders gezegd: één euro inleg levert nu altijd evenveel pensioen op, of je nu jong bent of oud.

Straks is dat anders. De hoogte van je pensioen hangt in de nieuwe pensioenregeling af van hoe lang het pensioenfonds het geld voor je belegt. Deze wijziging zorgt er wel voor dat vrijwel iedereen die nu pensioen opbouwt een nadeel heeft van de overstap. Je hebt immers de eerste jaren (waarin de inleg heel lang belegd kan worden) al achter de rug. Dit nadeel is het grootst voor werknemers tussen de 40 en 55

jaar. Als je ouder bent, wordt het verschil weer kleiner, omdat je dan al een groot deel van je pensioen hebt opgebouwd.

De nieuwe pensioenwet stelt dat in het geval van een nadeel er een adequate compensatie moet komen. Daarom hebben sociale partners afgesproken dat alle werknemers die op het moment van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling (naar verwachting) nadeel hebben van de overstap een compensatie krijgen als dat kan. De compensatie is extra startkapitaal. Sociale partners willen dat deze compensatie betaald wordt uit het vermogen dat Pensioenfonds Witteveen+Bos beheert. De compensatie wordt in één keer toegekend, op het moment dat de nieuwe pensioenregeling start.

1.1.10 Verdeling van het vermogen

Stap 1

Is de dekkingsgraad bij de overstap naar de nieuwe pensioenregeling (invaardekkingsgraad) 105% of hoger? Dan krijgt iedereen de waarde van het opgebouwde pensioen als startkapitaal. Deze waarde is 100% van de dekkingsgraad.

Stap 2

Daarna moet het pensioenfonds twee (kleine) verplichte reserves aanleggen, ter grootte van ongeveer 2% van het fondsvermogen.

Stap 3

We rekenen uit hoeveel geld nodig is om iedereen die door de overstap naar verwachting een nadeel heeft te compenseren. We verdelen daarna het geld dat over is na stap 2 als volgt:

Tabel 1.1

Invaardekkingsgraad*	Verdeelregel
105 %	30% van het bedrag dat nodig is voor de compensatie gaat naar de compensatie. Is er daarna geld over? Dan wordt de helft van het resterende bedrag gebruikt voor de compensatie. De compensatie mag niet groter zijn dan het (verwachte) nadeel. Het restant wordt gelijk verdeeld over iedereen met een pensioen bij Pensioenfonds Witteveen+Bos (werknemers, voormalige werknemers en pensioengerechtigden).
108 %	40% van het bedrag dat nodig is voor de compensatie gaat naar de compensatie. Is er daarna geld over? Dan wordt de helft van het resterende bedrag gebruikt voor de compensatie. De compensatie mag niet groter zijn dan het (verwachte) nadeel. Het restant wordt gelijk verdeeld over iedereen met een pensioen bij Pensioenfonds Witteveen+Bos (werknemers, voormalige werknemers en pensioengerechtigden).
110 % of hoger	50% van het bedrag dat nodig is voor de compensatie gaat naar de compensatie. Is er daarna geld over? Dan wordt de helft van het resterende bedrag gebruikt voor de compensatie. De compensatie mag niet groter zijn dan het (verwachte) nadeel. Het restant wordt gelijk verdeeld over iedereen met een pensioen bij Pensioenfonds Witteveen+Bos (werknemers, voormalige werknemers en pensioengerechtigden).

* De invaardekkingsgraad is 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. Bij een tussenliggende invaardekkingsgraad wordt geïnterpoleerd.

1.1.11 Is de invaardeckingsgraad lager dan 105%?

Sociale partners vinden het belangrijk dat iedereen die recht heeft op een compensatie, ook daadwerkelijk een compensatie krijgt. Sociale partners hebben daarom afgesproken om met elkaar opnieuw om de tafel te gaan als de invaardeckingsgraad onder de 105% ligt. Ze kijken dan opnieuw naar de afspraken en de verdeling van het fondsvermogen.

1.1.12 De afwegingen van sociale partners

Sociale partners willen dat de afspraken evenwichtig zijn, met het 'oog op het nu' en met het 'oog op de toekomst'. Met het 'oog op het nu' bedoelen sociale partners dat het kapitaal waarmee je start in ieder geval de waarde heeft van het pensioen dat je op het moment van de overstap hebt opgebouwd. Met 'oog op de toekomst' bedoelen sociale partners dat bepaalde groepen niet extra bevoordeeld of benadeeld mogen worden ten opzichte van andere groepen door de overstap naar de nieuwe pensioenregeling.

Uit de berekeningen is naar voren gekomen dat gepensioneerden naar verwachting een hoger pensioen krijgen dan in de huidige regeling. Het geld kan in de nieuwe pensioenregeling (iets) risicovoller belegd worden. Vooral jonge werknemers en voormalige werknemers (die niet meer in dienst zijn) gaan er hierdoor naar verwachting nog meer op vooruit dan gepensioneerden, maar lopen ook meer risico. De overstap naar een regeling, waarbij de opbrengst van de inleg afhangt van het aantal jaar dat belegd kan worden, is voor medewerkers die actief opbouwen nadelig. Maar zij worden (op maat) gecompenseerd.

Sociale partners concluderen dat de afspraken evenwichtig zijn en rekening wordt gehouden met de belangen van alle medewerkers, voormalige medewerkers en pensioengerechtigden (de gepensioneerden en de nabestaanden).

Einde samenvatting