



Samenvatting concept Transitieplan Bakkers Pensioenregeling

Naar een nieuw pensioen

De nieuwe Wet Toekomst Pensioenen (Wtp) is ingegaan op 1 juli 2023. Hierdoor veranderen alle pensioenregelingen in Nederland, en dus ook de pensioenregeling van het Bakkersbedrijf.

De werkgeversorganisatie NBOV en NVB en de vakbonden FNV en CNV (samen de sociale partners) hebben voorlopige afspraken gemaakt over een nieuwe pensioenregeling. Deze afspraken zijn vastgelegd in een zogenoemd concept transitieplan. Dit is een leesbare samenvatting van dat plan. Pas als de achterbannen van sociale partners akkoord zijn met dit plan, is het definitief.

Het gaat hier om algemene afspraken. Voor een beeld van de precieze effecten (in euro's) op de individuele pensioenen is het nu nog te vroeg.

Start van de nieuwe regeling

De sociale partners willen dat de nieuwe pensioensregeling ingaat op 1 januari 2025. Werk je dan nog steeds in het Bakkersbedrijf? Dan bouw je vanaf dat moment een kapitaal voor pensioen op volgens de afspraken over de nieuwe regeling.

Soort regeling

De nieuwe pensioenregeling is een 'premieregeling'. Dat betekent dat er afspraken zijn gemaakt over de *inleg* voor je pensioen (de premie) en niet over de *hoogte* van je pensioen. Jij en je werkgever leggen elke maand een bedrag in voor je pensioen. De werkgever houdt het bedrag dat jij zelf inlegt in op je bruto salaris en voegt zijn deel toe. Dat is nu ook al zo. Het pensioenfonds belegt de inleg. Ook dat is nu al zo. Je pensioenkapitaal groeit door de inleg en door de opbrengst van beleggingen (het rendement).

De sociale partners hebben gekozen voor de 'solidaire premieregeling'. In die regeling delen we samen de belangrijkste risico's. Deze regeling heeft een aantal belangrijke kenmerken:

- Het geld voor de pensioenen wordt als één geheel belegd. We houden daarbij rekening met verschillende leeftijdsgroepen. De opbrengst van de beleggingen wordt zo verdeeld dat het beleggingsrisico - en daarmee ook het verwachte rendement - kleiner wordt naarmate je dichterbij je pensioen komt. Dus: hoe ouder, hoe meer zekerheid.
- De pensioenuitkering houden we zo stabiel mogelijk. Eén keer per jaar stellen we de hoogte van je uitkering opnieuw vast. Het doel is dat het pensioen van mensen die al pensioen hebben zoveel mogelijk kan meegroeien met de stijgende prijzen. En dat de kans op een verlaging van de pensioenuitkering zo klein mogelijk is.
- Er gaat geld naar een reserve. Deze zogenoemde "solidariteitsreserve" gebruiken we om te voorkomen dat de pensioenen omlaag moeten als het slecht gaat met de economie.
- Net als nu krijg je pensioen zolang je leeft. Ook al wordt je 120 jaar.

Hoogte van je inleg

De inleg voor je pensioen blijft ongewijzigd.

Je werkgever en jij leggen samen 28% van de pensioengrondslag in voor je pensioen, voor je nabestaandenpensioen en voor alles wat er geregeld is als je arbeidsongeschikt wordt. Je betaalt zelf maximaal 41% van deze inleg. De rest (minimaal 59%) betaalt je werkgever. De pensioengrondslag is je

pensioengevend salaris (met een maximum van € 69.600 in 2024) minus de franchise (€ 17.545 in 2024). Als je meer verdient dan € 69.600, dan kan je werkgever op vrijwillige basis een extra pensioen voor je regelen.

Inschatting van je pensioen

Zolang je nog niet met pensioen bent, wordt periodiek berekend hoeveel pensioen je kunt verwachten. Die berekening wordt gebaseerd op het kapitaal dat je al hebt opgebouwd en naar verwachting nog gaat opbouwen. Als je jong bent kan deze inschatting nog flink schommelen. Als je ouder bent kiest het pensioenfonds voor beleggingen met steeds minder risico. Zo schommelt de inschatting van je pensioen steeds minder. Net als nu informeren we je jaarlijks over de vooruitzichten voor je pensioen. En je kunt zelf op ieder moment zien hoe je er voorstaat.

Doel

De sociale partners proberen met de nieuwe pensioenregeling uit te komen op een ouderdomspensioen van tenminste 57% van de gemiddelde pensioengrondslag, na 42 jaar meedoen in de pensioenregeling. Daarbovenop krijg je nog een AOW-uitkering van de overheid.

Eerder verhoging van pensioen, verlaging in slechte tijden ook mogelijk

Bij vergelijkbare economische omstandigheden als nu, is de verwachting dat bijna iedereen er in de nieuwe regeling op vooruit gaat. Dat komt doordat het pensioenfonds onder de nieuwe regels minder geld hoeft aan te houden als buffer.

- De gepensioneerden gaan er in verwacht pensioen op vooruit. Doordat er minder buffers worden aangehouden in het nieuwe stelsel kunnen de pensioenen eerder worden verhoogd.
- De jongste werknemers gaan er in verwacht pensioen het meest op vooruit. Dat komt omdat zij langer kunnen profiteren van de nieuwe regels, en dus naar verwachting meer rendement opbouwen. Maar deze groep loopt ook meer risico: hun pensioen wordt wat minder zeker.
- In de oude pensioenregeling betalen jongeren eigenlijk te veel voor hun pensioenopbouw, en ouderen te weinig. Zonder aanpassingen zouden de middengroepen van werknemers (vooral veertigers en vijftigers) nadeel hebben van de nieuwe regels. Daar krijgen ze compensatie voor, als er voldoende vermogen is op het moment dat we overgaan naar de nieuwe pensioenregeling. Dan gaan ook zij er naar verwachting op vooruit.
- De meeste mensen die nog niet met pensioen zijn, en in het verleden pensioen hebben opgebouwd maar nu niet meer in de bedrijfstak werken, gaan er ook in verwacht pensioen op vooruit.

Onder de nieuwe regels kunnen de pensioenen ook eerder verlaagd worden als het economisch slecht gaat. Om dat zoveel mogelijk te voorkomen, is er een gezamenlijke buffer. Dit is de solidariteitsreserve.

Solidariteitsreserve

De nieuwe pensioenregeling heeft een solidariteitsreserve. Deze reserve wordt gebruikt om de kans zo klein mogelijk te maken dat de uitkering van gepensioneerden daalt in slechte economische tijden. De reserve wordt bij de start van de nieuwe regeling gevuld uit het gezamenlijk vermogen. Daarna wordt de reserve zo nodig jaarlijks aangevuld met een deel van het rendement. Om ook voor latere jaren en generaties een reserve te behouden, wordt per jaar maximaal 25% van de reserve gebruikt om de uitkeringen te beschermen.

Compensatie

Enkele groepen werknemers zullen een nadeel ondervinden van het nieuwe pensioenstelsel, omdat de manier van premie inleggen en pensioen opbouwen verandert (zie hierboven). Deze groepen werknemers krijgen hier compensatie voor. Dit is compensatie voor het gemis van toekomstige premie-inleg. Deze compensatie wordt bij de start van de nieuwe regeling betaald uit het gezamenlijke vermogen, als dit voldoende is. De hoogte van de compensatie is afhankelijk van de financiële gezondheid van het fonds (de hoogte van de dekkingsgraad).

Pensioenleeftijd

Op basis van je pensioenleeftijd maakt het pensioenfonds berekeningen voor je, zodat je weet welk pensioen je kunt verwachten. Eerder of later stoppen dan de standaardleeftijd kan nog steeds, net als nu. Als je eerder stopt krijg je een lagere uitkering, omdat je dan langer pensioen krijgt. Werk je (in overleg met je werkgever) langer door, dan is je uitkering hoger.

Inkomen voor je partner als je overlijdt

De sociale partners zorgen niet alleen voor een pensioen voor jou, maar ook een uitkering voor je partner als je mocht overlijden: het partnerpensioen. Dat is nu ook al zo, maar de regels gaan veranderen. Als je overlijdt als je nog werkt (dus vóórdat je met pensioen bent), zorgt deze verzekering ervoor dat je partner levenslang een uitkering krijgt. Deze uitkering bedraagt 27,5% van het pensioengevend inkomen, plus, totdat de partner AOW krijgt, €12.500 per jaar (op fulltimebasis).

Als je al met pensioen bent, ontvangt je partner 70% van jouw eigen pensioen als je overlijdt. Ook deze uitkering is levenslang. Je kunt op de pensioendatum ook kiezen voor minder partnerpensioen en meer pensioen voor jezelf. Andersom kan ook: minder pensioen voor jezelf en meer voor je partner. Als je geen partner hebt gaat het partnerpensioen automatisch naar pensioen voor jezelf. Je eigen pensioen wordt dan hoger.

Inkomen voor je kinderen als je overlijdt

Als je overlijdt ontvangen je kinderen ook een uitkering. Elk kind krijgt tot zijn of haar 25ste jaar 20% van het pensioengevend inkomen dat je verdiende voordat je overleed. Als beide ouders overleden zijn, wordt de uitkering verdubbeld.

Word je arbeidsongeschikt?

Dan blijf je een kapitaal voor je pensioen opbouwen, zonder dat je hiervoor premie betaalt; het pensioenfonds betaalt dan de premie voor jou. Dat is wel afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Het pensioen dat je hebt opgebouwd wordt omgezet

Het pensioen dat je hebt opgebouwd tot de start van de nieuwe regeling zetten we om naar een kapitaal in de nieuwe regeling. Het gaat hierbij om het pensioen dat je voor jezelf en voor je partner en kinderen hebt opgebouwd. Bij dit omzetten gaat er geen geld verloren. We berekenen precies wat de waarde is van het pensioen dat je hebt opgebouwd. Die waarde gaat over naar de nieuwe regeling.

Bij de ingang van de nieuwe regeling krijgen deelnemers een eenmalige verhoging van hun pensioen, als de dekkingsgraad hoog genoeg is (vanaf een dekkingsgraad van ongeveer 110%). De verhoging is leeftijdsafhankelijk.

Zo gaan we om met het verdelen van het vermogen:

Dekkingsgraad	Verdeelregel
Tussen circa 102% en circa 105%	Het geld boven de ongeveer 102% wordt gebruikt om de solidariteitsreserve te vullen (tot een niveau van 3% van het totale vermogen).
Tussen circa 105% en circa 108%	Het geld boven de ongeveer 105% wordt gebruikt om compensatie te geven aan actieve deelnemers (mensen die nog pensioen opbouwen) die nadeel ondervinden van de nieuwe manier van premie betalen en kapitaal opbouwen.
Tussen circa 108% en circa 150%	Het geld boven de circa 108% wordt als volgt verdeeld: 1. De helft van het geld gaat naar de solidariteitsreserve. Die wordt gevuld tot maximaal 6%. De rest wordt ingezet als onder punt 2. 2. De andere helft van het geld wordt gebruikt om iedereen een verhoging van het pensioen te geven, op basis van hun leeftijd.

Wat als het tegenzit?

Is de dekkingsgraad bij de overgang lager dan 102%? Dan gaan vakbonden en werkgeversorganisatie in gesprek om te bekijken of de overgang naar de nieuwe regeling door kan gaan of uitgesteld moet worden.

Meer weten?

Wil je meer weten over de nieuwe pensioenregeling? [Hier](#) vind je het hele pakket dat werkgevers en vakbonden hebben afgesproken. In de bijlage vindt je de belangrijkste verschillen tussen de huidige en de nieuwe pensioenregeling op een rijtje.

Bijlage: overzicht van de belangrijkste wijzigingen



Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Algemeen		
Type pensioenregeling	De huidige pensioenregeling is een middelloonregeling	De nieuwe pensioenregeling is een solidaire premieregeling
Toetredingsleeftijd	De toetredingsleeftijd is ten minste 18 jaar (vanaf 2024, was in 2023 20)	Ongewijzigd
Pensioenrichtleeftijd	De pensioenrichtleeftijd is 68 jaar. De (voormalig) werknemer kan ervoor kiezen om eerder of later met pensioen te gaan.	Ongewijzigd
Premie en ouderdomspensioen		
Premie verplichte basisregeling (tot inkomen van 69.600 (2024))	<ul style="list-style-type: none"> De totale premie bedraagt 28% van de pensioengrondslag. Cao-partijen kunnen in onderling overleg een andere premie afspreken. In de Cao wordt vastgelegd welk deel van de pensioenpremie voor rekening komt van de werkgever en welk deel van de pensioenpremie voor rekening komt van de werknemer. 	Ongewijzigd
Premie excedentregeling (indien de werkgever hiervoor kiest, vanaf een inkomen van 69.600 (2024) tot het fiscaal maximum pensioeninkomen)	De premie voor de excedentregeling wordt jaarlijks vastgesteld (per werkgever).	De premie voor de excedentregeling is gelijk aan de premie voor de basisregeling.
Ouderdomspensioen	<ul style="list-style-type: none"> In 2024 bedraagt het jaarlijkse opbouwpercentage ouderdomspensioen 1,6% van de pensioengrondslag in dat jaar. Dit pensioen kan worden verhoogd als de dekkingsgraad van het fonds hoog genoeg is. 	<ul style="list-style-type: none"> Het pensioen staat niet vast. Met een premie van 28% streven partijen naar een pensioen dat ten minste gelijk is aan 57%¹ van de gemiddelde pensioengrondslag, na 42 deelnemersjaren. Na ingang betreft het pensioen een variabele uitkering.
Flexibilisering	Eerder of later met pensioen, deeltijdpensioen, variatie in de hoogte van het ouderdomspensioen (hoog/laag), uitruil ouderdomspensioen voor partnerpensioen en andersom.	Ongewijzigd. Mogelijke wettelijke uitbreiding (opname deel van het pensioen in 1 keer bij pensionering)

¹ Pensioen op de pensioendatum als percentage van de gemiddelde pensioengrondslag in euro's van nu

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensionering		
Levenslang partnerpensioen	<ul style="list-style-type: none"> Als actieve deelnemer: 70% van het in het vooruitzicht gesteld ouderdompensioen Als slaper (gewezen deelnemer): 70% van het opgebouwd ouderdompensioen 	<ul style="list-style-type: none"> Als actieve deelnemer: 27,5% van het inkomen. Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt levenslang aan de partner uitgekeerd.
ANW-hiaat verzekering	n.v.t.	<ul style="list-style-type: none"> Als actieve deelnemer: €12.500 Indien de werknemer minder dan de normale arbeidstijd werkzaam is, wordt het bedrag naar evenredigheid verlaagd. Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot de AOW datum van de partner aan de partner uitgekeerd.
Wezenpensioen	<ul style="list-style-type: none"> Als actieve deelnemer: 14% van het in het vooruitzicht gesteld ouderdompensioen Als slaper (gewezen deelnemer): 14% van het opgebouwd ouderdompensioen Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot leeftijd 18 aan de kinderen van de werknemer uitgekeerd. De eindleeftijd is 27 jaar als de wees een opleiding volgt voor een beroep of er sprake is van een ziekte waardoor de wees niet in staat is arbeid te verrichten. Het bedrag wordt verdubbeld als beide ouders overleden zijn. 	<ul style="list-style-type: none"> 20% van het inkomen. Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot leeftijd 25 aan de kinderen van de werknemer uitgekeerd. Het bedrag wordt verdubbeld als beide ouders overleden zijn.
Nabestaandenpensioen bij overlijden na pensionering		
Levenslang partnerpensioen na pensionering	70% van het opgebouwd ouderdompensioen	<ul style="list-style-type: none"> Het levenslang partnerpensioen bij overlijden na pensionering wordt gefinancierd uit het pensioenkapitaal. Voor deelnemers met een partner wordt het pensioenkapitaal op de pensioendatum in beginsel aangewend voor ouderdompensioen en levenslang partnerpensioen in de standaardverhouding 100:70. Op de pensioendatum kan de deelnemer kiezen voor een andere hoogte van het partnerpensioen (met toestemming van de eventuele partners). Na ingang betreft dit een variabele uitkering.
Arbeidsongeschiktheid		
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenregeling premievrij voortgezet. De mate van premievrije voortzetting van de deelneming is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.	Bij arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenregeling premievrij voortgezet. De mate van premievrije voortzetting van de deelneming is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. Daarbij wordt de relatie tussen de mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de WIA en WAO en de mate van premievrije voortzetting van de deelneming iets aangepast.

