



Samenvatting concept Transitieplan Zoetwaren 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 de Zoetwarenindustrie.

De werkgeversorganisatie Vereniging voor Bakkerij- en Zoetwarenindustrie en de vakbonden FNV, CNV en De Unie (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 pensioenregeling ingaat op 1 januari 2025. Werk je dan nog steeds in de Zoetwarenindustrie? 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 30% van de pensioengrondslag in voor je pensioen, voor je nabestaandenpensioen en voor alles wat er geregeld is als je arbeidsongeschikt wordt. De pensioengrondslag is je pensioengevend salaris (met een maximum van € 75.400 in 2024) minus de franchise (€ 17.545 in 2024). Als je meer verdient dan € 75.400, 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.

Doel

De sociale partners proberen met de nieuwe pensioenregeling uit te komen op een ouderdomspensioen van tenminste 63% 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.
- Zonder aanpassingen zouden de middengroepen van werknemers (zoals veertigers en vijftigers) nadeel hebben van de nieuwe regels. Daar krijgen ze compensatie voor. Daardoor 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.

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 alle deelnemers een eenmalige verhoging van hun pensioen, als de dekkingsgraad hoog genoeg is (vanaf een dekkingsgraad van ongeveer 110%). De verhoging is leeftijdsafhankelijk.

Afspraken over een compensatie

In de nieuwe regeling hangt de hoogte van je pensioen voor een belangrijk deel af van hoe lang we het geld voor je pensioen kunnen beleggen. Hoe langer, hoe meer kans er is op een hoge opbrengst. De nieuwe regeling is dus gunstig voor jongeren. Hun geld kunnen we nog lang beleggen.

Ga je bijna met pensioen? Dan maakt de overstap naar de nieuwe regeling niet zoveel uit. Je hebt het grootste deel van je pensioen namelijk al opgebouwd.

De groep tussen de jongeren en de ouderen kan nadeel (of minder voordeel) hebben van de overstap naar de nieuwe regeling. Deze groep heeft nog een aantal jaren opbouw te gaan. We kunnen de inleg van deze groep niet zo lang beleggen als de inleg van jongeren. De toekomstige inleg van de middengroep levert daardoor minder op. De sociale partners willen dat de overstap zo eerlijk mogelijk is voor iedereen. Daarom hebben ze afgesproken dat er geld naar het kapitaal voor pensioen gaat van iedereen die nu pensioen opbouwt en nadeel ondervindt van de overstap naar de nieuwe pensioenregeling, als het financieel kan. Deze groep krijgt dan een 'compensatie'.

Of een compensatie mogelijk is, hangt af van de economische situatie en de hoeveelheid geld die we in kas hebben op 1 januari 2025. Kan het? Dan krijgt iedereen die nu pensioen opbouwt en nadeel ondervindt van de overstap naar de nieuwe pensioenregeling de compensatie in één keer.

Solidariteitsreserve

De sociale partners hebben ook afspraken gemaakt over een reserve. De reserve is bedoeld om te voorkomen dat de pensioenen die uitgekeerd worden omlaag gaan.

De sociale partners denken dat een reserve van 3% van het totale bedrag dat we beleggen genoeg is om te voorkomen dat de pensioenen in een jaar omlaag gaan. Maar het kan ook meerdere jaren tegenzitten. Daarom willen de sociale partners de reserve vullen tot maximaal 6% van het totale bedrag dat we beleggen. Zo kunnen we meerdere slechte jaren opvangen.

De sociale partners willen dat pensioenfonds Zoetwaren de reserve aanvult tot 3% als de dekkingsgraad bij de start van de nieuwe regeling 106% of hoger is. Is de dekkingsgraad lager? Dan vult het pensioenfonds de reserve later met de winst op de beleggingen. Zie ook 'De regels voor het verdelen van het geld' hieronder.

De regels van het verdelen van het geld

Op het moment dat de nieuwe regeling start, is de hoogte van de dekkingsgraad belangrijk. De dekkingsgraad is de verhouding tussen de verplichtingen van het pensioenfonds en het geld dat het

pensioenfonds 'in kas' heeft. De verplichtingen zijn alle pensioenen die het pensioenfonds nu en in de toekomst moet betalen.

Het uitgangspunt is dat u hetzelfde pensioen krijgt als in de huidige regeling. Bij een dekkingsgraad van circa 103% is er precies genoeg geld zodat iedere deelnemer minimaal hetzelfde pensioen krijgt als in de huidige regeling. Ook is er dan genoeg geld voor een kleine wettelijk verplichte reserve. Daarnaast moeten we wat geld apart houden voor risico's die niets met beleggen te maken hebben.

Ligt de dekkingsgraad op het moment dat de nieuwe regeling start boven de circa 103%? Dan is er geld 'over' en kan dit geld verdeeld worden. Sociale partners hebben afgesproken het geld als volgt te verdelen.

Dekkingsgraad	Verdeelregel
Tussen circa 103% en circa 106%	Het geld boven de circa 103% wordt gebruikt om de solidariteitsreserve te vullen.
Tussen circa 106% en 110%	Het geld boven de circa 106% wordt gebruikt om meer compensatie te geven aan de middengroep. Bij een lagere dekkingsgraad hebben zij minder voordeel van de overstap naar de nieuwe regeling dan de andere actieve deelnemers. Door meer compensatie te geven krijgen zij hetzelfde voordeel.
Tussen circa 110% en circa 150%	Het geld boven de circa 110% wordt als volgt verdeeld: <ol style="list-style-type: none">1. De solidariteitsreserve wordt gevuld tot maximaal 6%. Is er meer geld beschikbaar? Dan wordt het geld verdeeld over 2. en 3.2. Alle deelnemers krijgen een gelijke verhoging van het pensioen3. Alle deelnemers krijgen een verhoging van het pensioen, op basis van hun leeftijd.

Wat als het tegenzit?

Is de dekkingsgraad bij de overgang lager dan circa 103%? Dan gaan de sociale partners in gesprek om te bekijken of de overgang naar de nieuwe regeling door kan gaan of uitgesteld moet worden. Ook als de dekkingsgraad hoger is dan circa 150% moeten sociale partners nieuwe afspraken maken.

De afwegingen van de sociale partners

De sociale partners willen de meeste onderdelen van de huidige pensioenregeling behouden. Daarom blijft de inleg voor je pensioen even hoog. Verder willen de sociale partners dat de afspraken zo eerlijk mogelijk zijn. Dat betekent dat de sociale partners verwachten dat bepaalde groepen geen groot voor- of nadeel hebben van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling, vergeleken met andere groepen.

De sociale partners houden rekening met iedereen. Jong en oud.

De sociale partners hebben berekeningen laten maken voor alle groepen met een pensioen bij pensioenfonds Zoetwaren. Zodat ze kunnen zien welke effecten de nieuwe regeling heeft op alle doelgroepen in verschillende situaties. Als het heel goed gaat bijvoorbeeld of juist heel slecht. Welke risico's kunnen de groepen samen opvangen? En voor welke groepen moeten de sociale partners misschien iets extra's regelen?

De berekeningen laten zien dat de afspraken van de sociale partners zo eerlijk mogelijk zijn. De sociale partners verwachten dat de afspraken niet leiden tot een groot voor- of nadeel voor bepaalde groepen. Ook blijkt uit de berekeningen dat de sociale partners met deze afspraken het doel van de regeling naar verwachting bereiken.

Meer weten?

Wil je meer weten over de nieuwe pensioenregeling? [Hier](#) vind je het hele pakket dat werkgevers en vakbonden voorlopig hebben afgesproken.

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	N.v.t.	De toetredingsleeftijd is ten minste 18 jaar
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 basisregeling (tot inkomen van 75.400 (2024))	<ul style="list-style-type: none">De totale premie bedraagt 30% 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 75.400 (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 opbouwpercentage ouderdomspensioen 1,875% van de pensioengrondslag in dat jaarDit pensioen kan worden verhoogd als de dekingsgraad van het fonds hoog genoeg is.	<ul style="list-style-type: none">Het pensioen staat niet vast. Met een premie van 30% streven partijen naar een pensioen dat ten minste gelijk is aan 63%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 persoonlijk pensioenvermogen. Voor deelnemers met een partner wordt het persoonlijk pensioenvermogen 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.	Ongewijzigd