

Q & A Nieuwe pensioenstelsel (Wet Toekomst Pensioenen)

Algemeen

Vraag:

Ik heb gelezen dat de sociale partners (de werkgever en de Ondernemingsraad) een overeenkomst hebben gesloten betreffende de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Waarom is het pensioenfonds geen deelnemer in deze overeenkomst? Ten slotte moeten de (toekomstige) pensioengerechtigden toch ook vertegenwoordigd zijn. Ik begrijp niet dat er zo een belangrijke transitie in gang gezet wordt zonder dat het pensioenfonds onderdeel is in de overeenkomst.

Verder zou ik graag deze overeenkomst ontvangen.

Antwoord:

De transitie is inderdaad een belangrijk traject, waarbij o.a. evenwichtigheid een belangrijke rol speelt. Daarom is het ook belangrijk dat de belangen van alle deelnemers worden behartigd. Bij de start van het transitietraject zijn een projectgroep en een klankbordgroep opgezet.

In de projectgroep waren de werkgever, de Centrale Ondernemingsraad en het bestuur van SPTN vertegenwoordigd. In de basis maken sociale partners arbeidsvoorwaardelijke afspraken over de inhoud van de pensioenregeling. De werkgever brengt deze pensioenregeling onder bij een pensioenfonds. Het bestuur van het pensioenfonds heeft de wettelijke taak om de afspraken van sociale partners te beoordelen op evenwichtigheid en de opdracht te aanvaarden. Het pensioenfonds stemt de besluitvorming af met het Verantwoordingsorgaan, de Raad van Toezicht en met De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM). Het pensioenfonds moet een pensioenreglement opstellen, waarin de aanspraken en rechten van de deelnemers, conform de pensioenregeling, zijn vastgelegd.

De klankbordgroep bestond uit vertegenwoordigingen van de werkgever, de Centrale Ondernemingsraad, het bestuur van SPTN, het voltallige verantwoordingsorgaan, de voltallige Raad van Toezicht en het Bureau Pensioenzaken van SPTN en een vertegenwoordiging van de gepensioneerdvereniging VVSPTN. De klankbordgroep kreeg de gelegenheid te reflecteren en te reageren op de input van de projectgroep en later van het bestuur. Het doel van de klankbordgroep was om de vertegenwoordigde gremia voortdurend mee te nemen in het proces en de beslissingen van de sociale partners en pensioenfondsbestuur.

In de Wet toekomst pensioenen (Wtp) is opgenomen dat verenigingen van gepensioneerden recht hebben om gehoord te worden. Deze verenigingen krijgen de mogelijkheid om aan sociale partners een oordeel te geven over het voorstel hoe de huidige pensioenen worden omgezet naar de nieuwe regels. Het transitieplan is gedeeld met de VVSPTN op 15 april 2024 en zij hebben gebruik kunnen maken van het hoorrecht.

VVSPTN heeft op 1 juni 2024 een rapport van bevindingen opgesteld en gedeeld met sociale partners in het kader van dit hoorrecht. VVSPTN heeft vanuit de sociale partners een uitgebreide reactie ontvangen, waarin wordt aangegeven op welke punten het rapport van VVSPTN tot aanpassingen leidt van het transitieplan en waarom andere aandachtspunten van VVSPTN niet tot aanpassingen leidt in het transitieplan.

Q & A Nieuwe pensioenstelsel (Wet Toekomst Pensioenen)

Het Transitieplan kunt u vinden op de website van het pensioenfonds

<https://www.thalespensioenfonds.nl/2024/09/26/aanbieding-transitieplan-wet-toekomst-pensioenen-wtp/>

Hier vindt u ook filmpjes waarin de belangrijkste wijzigingen worden toegelicht

<https://www.thalespensioenfonds.nl/2024/12/20/informatiefilmpjes-transitieplan/>

Vraag:

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

Antwoord:

In de opbouwfase, dat is de fase dat je nog werkt en premie inlegt, kun je in de nieuwe pensioenregeling kiezen of je meer of minder beleggingsrisico wilt nemen. De keuze die je maakt bepaalt uiteindelijk wat je op pensioendatum hebt opgebouwd. Dit opgebouwde kapitaal wordt omgezet naar een pensioenuitkering vanaf de pensioeningangsdatum.

Vanaf de pensioeningangsdatum kom je in een zogeheten uitkeringscollectief. Vanaf dat moment bepaal je niet meer zelf of je meer of minder risico wilt nemen. Jouw opgebouwde kapitaal wordt dan vanuit het collectief belegd en hier, in deze fase, zijn de verhogingen en verlagingen voor iedereen die gepensioneerd is gelijk.

Q & A Nieuwe pensioenstelsel (Wet Toekomst Pensioenen)

Compensatieregeling

Vraag:

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

Antwoord:

Het pensioenfonds streeft ernaar om per 1-1-2026 over te gaan naar de nieuwe pensioenregeling. Of dit wordt gehaald is afhankelijk van enkele factoren, zoals de goedkeuring van de toezichthouder DNB. Deze datum zou dus ook later kunnen worden. Je moet je afvragen of je je pensioendatum wilt laten afhangen van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

Vanwege het afschaffen van de doorsneepremie, waardoor 40-plussers nadeel ondervinden in de toekomstige opbouw, wordt er een eenmalige compensatie verleend aan deze groep. Om voor de compensatie in aanmerking te komen, moet je wel per de overgangsdatum in dienst zijn. Als gepensioneerd ontvang je deze compensatie niet, omdat je niet meer opbouwt. Wat de impact hiervan is, hebben we uitgewerkt bij de volgende vraag.

Vraag:

Is het wel verstandig om nu met prepensioen te gaan, een half jaar voor ingaan van het nieuwe pensioen stelsel, dit i.v.m. de compensatie regeling voor 40+-ers?

Antwoord:

In verband met het afschaffen van de doorsneepremie, komt er inderdaad een compensatieregeling voor 40-plussers.

U ontvangt deze compensatie alleen als u op de transitiedatum in dienst bent bij Thales. Als u al met pensioen bent gegaan ontvangt u ook geen compensatie.

Bij vaststelling van de compensatiebedragen is in de vergelijking van de nieuwe en huidige pensioenregeling alleen rekening gehouden met de toekomstige pensioenopbouw (en dus niet met de reeds opgebouwde pensioenaanspraken).

Vervolgens wordt per geboortjaar de compensatie vastgesteld en wordt de compensatie uitgedrukt als een percentage van de huidige pensioengrondslag.

Omdat de compensatie alleen geldt voor toekomstige opbouw, wordt de compensatie steeds kleiner naarmate je dichterbij je pensioenleeftijd komt. De compensatie hoeft daarom geen reden te zijn om het pensioen uit te stellen.

Zie volgende pagina voor compensatiepercentages.

Q & A Nieuwe pensioenstelsel (Wet Toekomst Pensioenen)

Compensatiepercentage per leeftijd als % van de pensioengrondslag (salaris – franchise)

Leeftijd	Compensatie	Leeftijd	Compensatie	Leeftijd	Compensatie	Leeftijd	Compensatie	Leeftijd	Compensatie
21	0,0%	31	0,0%	41	2,9%	51	56,5%	61	47,4%
22	0,0%	32	0,0%	42	11,5%	52	59,3%	62	43,8%
23	0,0%	33	0,0%	43	18,9%	53	60,8%	63	39,2%
24	0,0%	34	0,0%	44	27,0%	54	60,4%	64	34,6%
25	0,0%	35	0,0%	45	32,5%	55	59,6%	65	29,1%
26	0,0%	36	0,0%	46	37,7%	56	58,9%	66	22,4%
27	0,0%	37	0,0%	47	44,8%	57	56,9%	67	11,3%
28	0,0%	38	0,0%	48	49,2%	58	55,4%		
29	0,0%	39	0,0%	49	52,7%	59	52,9%		
30	0,0%	40	0,0%	50	55,1%	60	50,5%		

Voorbeeld: U bent 65 jaar, u werkt fulltime en u heeft een inkomen van 60.000 euro.
De franchise is 18.475 euro.

De compensatie wordt 29,1% (zie tabel) van (60.000 – 18.475) is 12.083 euro.

Uw individuele pensioenvermogen wordt dan met dit bedrag verhoogd.

Ervan uitgaande dat dit gedurende 20 jaar wordt uitgekeerd, dan komt dit neer op iets meer dan 600 euro bruto per jaar.

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 “teveel” 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?

Q & A Nieuwe pensioenstelsel (Wet Toekomst Pensioenen)

Antwoord:

Dit klopt inderdaad.

Door enkel naar het verschil in toekomstige opbouw te kijken (wat je gehad zou hebben in het huidige stelsel en wat je o.b.v. het nieuwe stelsel naar verwachting krijgt) wordt een zuivere vergelijking gemaakt en worden alle deelnemers op dezelfde manier gecompenseerd voor toekomstige opbouw.

Het klopt in jouw geval dat je al een aantal jaar premie hebt betaald en mee betaald hebt aan de opbouw van de oudere deelnemers. Door de compensatieregeling krijg je wel voor je volledige loopbaan de rechten toegekend. De totale te missen opbouw wordt gecompenseerd.

Overigens, als een deelnemer pas op 40 of 45-jarige leeftijd gaat deelnemen bij Pensioenfonds Thales heeft hij of zij mogelijk bij een ander fonds jaren premie betaald voor oudere deelnemers en is er daarmee sprake van een vergelijkbare situatie.

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 recht hebben bij Pensioenfonds Thales.

Bij het invaren van je opgebouwde rechten, worden buffers (de hoogte is afhankelijk van de uiteindelijke dekkingsgraad) uitgedeeld over de opgebouwde rechten. De hoogte hiervan is hiervoor wel afhankelijk van wat je hebt opgebouwd.

Naast de verhoging van je opgebouwde rechten krijg je dan nog de compensatie. Van de wetgever mogen deze twee worden gesaldeerd, maar daar heeft Thales niet voor gekozen. Het wordt dus èn èn.

We willen hiermee voorkomen dat deelnemers die al lang bij Pensioenfonds Thales opbouwen minder compensatie krijgen, omdat zij ook een verhoging krijgen op het bestaande recht.