

Hoe houden werknemers- en werkgeversorganisaties rekening met iedereen?

Op 1 januari 2027 stappen we over naar de nieuwe pensioenregeling. Al het geld dat nu in één gezamenlijke pot zit, verdelen we dan over iedereen met een pensioen bij Pensioenfonds Vervoer. Het grootste deel gaat naar de persoonlijke pensioenvermogens (de pensioenpotten). Een deel gebruiken we voor compensaties en deel gaat naar verschillende reserves.

Werknemers- en werkgeversorganisaties hebben afgesproken hoe het geld precies verdeeld moet worden. Zij vinden het belangrijk dat deze verdeling evenwichtig is. Evenwichtig wil zeggen dat er geen groepen zijn die naar verhouding veel voordeel of veel nadeel hebben van de afspraken ten opzichte van andere groepen. In dit infoblad leggen we uit hoe werknemers- en werkgeversorganisaties hebben gekeken of de afspraken die zij hebben gemaakt evenwichtig zijn.

Van één pot naar persoonlijke pensioenpotten

In de regeling die tot 2027 geldt, zijn er afspraken over het pensioen dat je opbouwt. Het geld voor die pensioenen zit in één pot. Pensioenfonds Vervoer moet een grote reserve aanhouden, zodat de kans groot is dat we daadwerkelijk het pensioen kunnen uitbetalen dat je hebt opgebouwd. Iets vergelijkbaars geldt voor de gepensioneerden. De reserve is er ook voor hen, zodat de kans klein is dat de pensioenen verlaagd hoeven te worden.

In de nieuwe regeling krijgt iedereen die nog niet met pensioen is een eigen pensioenpot. In principe krijg je in de nieuwe regeling precies de waarde van het pensioen dat je hebt opgebouwd. En gepensioneerden houden het pensioen dat zij al ontvangen. Maar er is dan nog die (waarschijnlijk) grote reserve. De vraag waar werknemers- en werkgeversorganisaties zich mee hebben beziggehouden: hoe verdelen we die reserve zo eerlijk mogelijk? De afspraken die werknemers- en werkgeversorganisaties daarover gemaakt hebben staan in het transitieplan.

Vooraf is niet bekend hoeveel geld er precies verdeeld kan worden

De dekkingsgraad geeft aan hoe Pensioenfonds Vervoer er financieel voor staat. Je berekent de dekkingsgraad door het geld dat het pensioenfonds beheert voor alle pensioenen te delen door het geld dat we nodig hebben om alle pensioenen uit te betalen. Dat laatste bedrag heet de 'technische voorziening'.

Is de dekkingsgraad 100%? Dan hebben we precies genoeg. Voor iedere euro die we op dit moment en in de toekomst moeten betalen hebben we dan ook 1 euro in kas. Is de dekkingsgraad 110%? Dan hebben we 10% méér dan we nodig hebben.

Hoe hoog de dekkingsgraad op 1 januari 2027 is, weten we nu nog niet. Daarom hebben werknemers- en werkgeversorganisaties vooraf afgesproken wat er bij welke dekkingsgraad gebeurt.

Bij welke dekkingsgraad gebeurt wat?

Werknemers- en werkgeversorganisaties hebben drie niveaus vastgelegd.

102%: het minimum dat nodig is

Bij 102% is er precies genoeg om twee verplichte reserves van samen 2% kunnen vullen. En iedereen houdt precies de waarde van het pensioen dat diegene al heeft opgebouwd of ontvangt.

107%: het minimum dat gewenst is

Bij 107% is er ook geld voor de compensatie en de solidariteitsreserve. Van de 7% die over is, gaat 2% naar verplichte reserves, 3% naar de compensaties en 2% naar de solidariteitsreserve. De compensatie is extra geld voor de pensioenpotten van degenen die nadeel hebben van de overstap naar de nieuwe pensioenregeling. En de solidariteitsreserve is bedoeld om de kans kleiner te maken dat de pensioenen die we uitbetalen ooit omlaaggaan.

110%: de gewenste situatie

Bij 110% gaat er meer geld naar de solidariteitsreserve. De reserve is dan maximaal gevuld. Van de 10% gaat 2% naar de verplichte buffers, 3% naar compensatie en 5% naar de solidariteitsreserve. Wat overblijft is precies genoeg om iedereen zijn eigen pensioen mee te geven.

Wat als de dekkingsgraad lager is dan 102%?

Dan is er te weinig om iedereen de waarde van het pensioen te geven dat diegene heeft opgebouwd. Voor mensen die al pensioen ontvangen zou dat een verlaging betekenen. Werknemers- en werkgeversorganisaties hebben hierover nog geen keuze gemaakt. Zij hebben afgesproken dat zij in dat geval opnieuw met elkaar om tafel gaan.

Wat als de dekkingsgraad hoger is dan 110%?

Dan kunnen de pensioenpotten van iedereen extra gevuld worden. Ook gaan de pensioenen die al worden uitbetaald dan omhoog. Dat gebeurt via de wettelijke voorgeschreven 'standaardmethode'. Het extra geldt wordt verdeeld alsof iedereen er 10 jaar lang iets verkrijgt. In werkelijkheid krijg je het echter in één keer. Ben je al ouder en is

je levensverwachting korter dan 10 jaar? Dan houden we rekening met een kortere duur. Tot en met een dekkinggraad van 130% blijft deze afspraak staan. Is de dekkinggraad nog hoger? Dan bekijken we of verdelen over tien jaar nog steeds de juiste keuze is.

Waarom gaat er geld naar een compensatie?

We hebben over dit onderwerp een apart infoblad gemaakt:

www.pfvervoer.nl/compensatie

In het kort komt het erop neer dat er een groep mensen is, die naar verwachting in de nieuwe pensioenregeling minder pensioen gaat opbouwen met dezelfde inleg. De compensatie trekt dat verschil recht. Uit de berekeningen blijkt dat compensatie nodig is voor de groep mensen vanaf 40 jaar tot 65 jaar.

Waarom gaat er eerst geld naar de compensatie en daarna pas naar de reserve?

Compensatie krijgt voorrang op het vullen van de solidariteitsreserve. De reden: de achteruitgang door het afschaffen van de doorsneesystematiek is min of meer zeker. Voor iets wat je vrij zeker weet, zet je als eerste geld opzij.

Tegelijk hebben werknemers- en werkgeversorganisaties afgesproken dat die twee (compensatie en solidariteitsreserve) bij elkaar horen. Gaat een deel van het totale vermogen dat Pensioenfonds Vervoer beheert naar de compensatie? Dan gaat er óók geld naar de solidariteitsreserve. Anders zou één groep alles krijgen. De compensatie is namelijk alleen bedoeld voor mensen die nu nog pensioen opbouwen. De reserve is er vooral voor mensen die al pensioen ontvangen.

Waarom is de solidariteitsreserve maximaal 5% van het totale fondsvermogen?

Uit de berekeningen bleek dat 2% van het fondsvermogen al genoeg zou moeten zijn om te voorkomen dat de pensioenen die we uitbetalen omlaaggaan. Toch hebben werknemers- en werkgeversorganisaties afgesproken dat de reserve, als het kan, 5% van het fondsvermogen wordt. Ze zien namelijk graag dat de reserve ook gebruikt wordt om alle pensioenpotten aan te vullen als de levensverwachting stijgt. Verder heeft het ook te maken met de manier waarop de reserve gevuld wordt.

In de nieuwe pensioenregeling drukken we ook de reserve uit als een percentage van het totale vermogen dat we beheren voor de pensioenen. Zolang de reserve onder de 5% is van het totale vermogen, vullen we de reserve bij als dat kan. Dat doen we als de beleggingen winst hebben opgeleverd. We gebruiken dan een deel van het rendement op de beleggingen om de reserve aan te vullen. Jongeren dragen naar verhouding het meeste aan bij aan het vullen van de reserve, omdat zij het grootste deel van de winst krijgen (en de verliezen). Vullen we de reserve meteen bij de start tot 5%, dan hoeven jongeren daar in ieder geval in het begin niet meer aan bij te dragen. Dat is wel zo eerlijk.

Geld verdelen betekent keuzes maken

Elke keuze voor een bepaalde verdeling van het totale vermogen betekent ook dat er geld van de ene groep naar de andere gaat. Werknemers- en werkgeversorganisaties hebben die verschuivingen tegen elkaar afgewogen en dit evenwichtig bevonden. Dit zijn de verschuivingen op een rij:

1. Geld voor compensatie gaat naar mensen die pensioen opbouwen bij Pensioenfonds Vervoer en tussen 40 en 65 jaar zijn.

Het geld voor de compensatie komt uit het totale vermogen dat Pensioenfonds Vervoer beheert. Daarin zit ook het geld voor de pensioenen die jongeren hebben opgebouwd, degenen die ooit een pensioen hebben opgebouwd bij pensioenfonds Vervoer en het geld voor de pensioenen van iedereen die al een pensioen krijgt. Jongeren, mensen die uit de sector zijn vertrokken en gepensioneerd betalen dus mee aan de compensatie, zonder er zelf iets van te krijgen.

2. Kan de compensatie niet worden betaald uit het fondsvermogen?

Is er niet genoeg geld bij de start van de nieuwe pensioenregeling om de compensatie in één keer te betalen? Dan wordt in de jaren na de start een deel van de inleg gebruikt voor compensatie. Dat raakt vooral jongeren, die zelf geen compensatie krijgen. Als dit zou gebeuren, is dit de grootste verschuiving van jong naar oud in het hele plan. Naar verwachting kan de compensatie in één keer betaald worden.

3. Geld voor de solidariteitsreserve is op korte termijn vooral bedoeld voor mensen die al een pensioen ontvangen of bijna een pensioen ontvangen.

Het geld voor de solidariteitsreserve komt ook uit het totale vermogen dat Pensioenfonds Vervoer beheert. Net als bij het vorige punt geldt dat daar het geld van iedereen met een pensioen bij Pensioenfonds Vervoer zit. Er is dus minder geld beschikbaar voor hun pensioenpotten, door het vullen van de reserve. Wel is het zo dat zij later – als ze zelf met pensioen zijn – ook voordeel hebben van een gevulde reserve. Zoals al vermeld, wordt de solidariteitsreserve ook gebruikt om de pensioenpotten aan te vullen als de levensverwachting meer toeneemt dan we eerder dachten.

4. Is de dekkingsgraad bij de start van de nieuwe pensioenregeling hoger dan 110%?

Dan is er een verschuiving van oud naar jong. Zie de uitleg eerder over de situatie als de dekkingsgraad boven de 110% ligt bij de start.

Waarop zijn de berekeningen gebaseerd?

Werknemers- en werkgeversorganisaties hebben veel berekeningen laten maken om te beoordelen of de verdeling eerlijk is. Hoe hebben zij dat gedaan?

- **Ze hebben gekeken naar 'maatmensen'.** Dat zijn voorbeeldmensen. Er was één maatmens voor elke leeftijd van 21 tot en met 100 jaar. Deze maatmensen hebben een gemiddelde loopbaan.
- **Ze hebben gekeken naar groepen, niet naar individuen.** Ze hebben gekeken naar mensen die in de vervoerssector werken, naar de mensen die dat ooit hebben gedaan en nog een pensioen bij Pensioenfonds Vervoer hebben staan en iedereen die een pensioen ontvangt. Verder hebben ze gekeken naar alle leeftijdsgroepen.
- **Ze hebben gekeken naar de gevolgen van de overstap naar de nieuwe pensioenregeling in vier situaties:** de situatie waarin de dekkinggraad bij de start van de nieuwe pensioenregeling 102%, 107%, 110% en hoger dan 110% is.
- **Ze hebben het verwachte pensioen in de nieuwe pensioenregeling vergeleken met het verwachte pensioen in de regeling die tot 2027 geldt.**
- **Ze hebben gerekend met duizenden mogelijke toekomsten.**
Voor het berekenen van het verschil hebben ze gebruik gemaakt van een tabel van De Nederlandsche Bank ('URM scenario'set'). In deze tabel staan uiteenlopende toekomsten: in sommige toekomsten zit het mee, in andere zit het tegen. De toekomsten verschillen van elkaar ten aanzien van de rente, de opbrengst van de beleggingen en de ontwikkeling van de prijzen. Ze hebben vooral gekeken naar de uitkomsten als het heel erg tegenzit (in 5% van de gevallen van alle toekomsten is de uitkomst nóg slechter), als het heel erg meezit (in 5% van alle toekomsten is de uitkomst nóg beter) en de middelste uitkomst.

Twee meetlatten voor 'is het eerlijk?'

Werknemers- en werkgeversorganisaties gebruikten twee maatstaven. Ze zijn allebei wettelijk verplicht.

1. De eerste is het **verwachte pensioen**. Dit is berekend voor de situatie dat het heel erg tegenzit, heel erg meezit en in een gemiddelde toekomst.
2. De tweede is het **netto profijt effect**. Deze maatstaf laat zien wat de gevolgen zijn van de overstap voor verschillende leeftijden.

Hoe werkt een netto profijt berekening?

Het netto profijt effect is de uitkomst van de volgende berekeningen.

Eerst kijk je wat iemand (nog) aan pensioen gaat krijgen.

Het is het totaal aan pensioenen dat iemand naar verwachting in de toekomst gaat ontvangen. Het bedrag dat iemand in de toekomst krijgt, wordt omgerekend naar de waarde nu. Bij een netto profijt berekening vergelijk je namelijk het effect voor mensen met een verschillende leeftijd. Een 70-jarige krijgt nú zijn pensioen al uitgekeerd, een 25-jarige pas over veertig jaar en daarna nog dertig jaar lang. Dat zijn bedragen op totaal verschillende momenten. Je kunt ze alleen vergelijken als je ze eerst naar één moment terugrekent.

Van die waarde trek je het volgende af:

De totale inleg die voor iemand van die leeftijd nog betaald wordt.

Ook de totale inleg rekenen we terug naar een bedrag 'nu'. De premie wordt namelijk de komende jaren betaald en het pensioen komt daarna. Optellen en aftrekken kan alleen als het totale pensioen en de totale inleg naar hetzelfde moment zijn teruggerekend.

De uitkomst is het **netto profijt**.

De verdeling gaat over het vermogen op 1 januari 2027. Als je wilt weten of dat vermogen eerlijk verdeeld wordt, dan moeten alle bedragen uitgedrukt worden in euro's op dat moment. Anders kun je niet goed zien of de ene groep te veel en de andere groep te weinig krijgt.

Werknemers- en werkgeversorganisaties hebben het netto profijt voor alle groepen twee keer laten uitrekenen: één keer voor de regeling die tot 2027 geldt en één keer voor de nieuwe pensioenregeling.

Het verschil tussen die twee is het **netto profijt effect**.

Dat verschil wordt uitgedrukt als een percentage van de waarde van je pensioen in de oude regeling.

Let op: Een min zegt niets over de hoogte van je pensioen. Je pensioen kan in de nieuwe regeling hoger uitvallen en tegelijk kan het netto profijt effect negatief zijn. Dat lijkt tegenstrijdig. Het komt doordat 'verwacht bedrag' en 'waarde' niet hetzelfde zijn.

Het verwachte bedrag is het gemiddelde van alle toekomstige bedragen. De waarde is wat dat pensioen vandaag waard is: wat je zou moeten betalen voor dat pensioen? Een pensioen dat meebeweegt met de beurs is goedkoper dan een pensioen dat vastligt. Ook als het gemiddeld hoger uitvalt. Wie meer risico draagt, krijgt gemiddeld (naar verwachting) meer, maar de waarde is niet automatisch hoger.

Dit zijn de uitkomsten van de netto profijt berekeningen samengevat:

Netto profijt effect voor degenen die in de sector vervoer werken (actieve deelnemers):

Dekkingsgraad	Leeftijden met een min	Grootste min	Grootste plus
102%	21 t/m 42 jaar	-2% (30 tot 40 jaar)	ruim +6% (62 jaar)
107%	23 t/m 42 jaar	ongeveer -1,5% (38 jaar)	bijna +6% (56 jaar)
110%	25 t/m 42 jaar	-1% (39 jaar)	ruim +5% (58 jaar)

Als de dekkingsgraad bij de start van de nieuwe pensioenregeling 110% is, valt het netto profijt effect licht negatief uit voor degenen die dan 25 tot en met 42 jaar zijn. De grootste min is ongeveer 1%, voor een 39-jarige. Voor alle andere leeftijden is het netto profijt effect positief, tot ruim 5% als iemand 58 jaar is.

Het netto profijt effect is voor jongeren negatief, omdat zij een groter deel van de opbrengst van de beleggingen krijgen, en daarmee ook meer risico lopen. Hun verwachte pensioen gaat omhoog. Maar omdat een deel van die winst er alleen is als het meezit, is de waarde in sommige gevallen lager dan in de oude pensioenregeling.

Wat opvalt: hoe hoger de dekkingsgraad, hoe kleiner de min én hoe kleiner de groep die het raakt.

Netto profijt effect voor degenen die pensioen hebben opgebouwd en nog niet met pensioen zijn (gewezen deelnemers):

Dekkingsgraad	Leeftijden met een min	Grootste min	Grootste plus
102%	tot 42 jaar	ongeveer -1,5% (30 jaar)	ruim +6% (62 jaar)
107%	tot 51 jaar	ruim -4% (31 jaar)	+4% (66 jaar)
110%	tot ongeveer 50 jaar	ruim -3% (32 jaar)	ruim +3% (67 jaar)

Bij deze groep zijn de minnen groter. Ook is het netto profijt effect voor meer leeftijden negatief.

Dat komt door de manier van rekenen. Het netto profijt effect wordt uitgedrukt als een percentage van de waarde van het pensioen in de oude pensioenregeling. Die waarde is bij gewezen deelnemers kleiner, want zij bouwen bij geen pensioen meer op bij Pensioenfonds Vervoer. Daardoor valt hetzelfde effect in procenten groter uit. In de praktijk bouwen de meesten van hen pensioen op bij een nieuwe werkgever. Zou je dat meerekenen, dan lijkt hun uitkomst op die van actieve deelnemers.

Opvallend: voor deze groep pakt een dekkingsgraad van 102% gunstiger uit dan 107% of 110%. Bij een lagere dekkingsgraad gaat er namelijk minder geld van het vermogen naar de reserve.

Het netto profijt effect is voor iedereen van 65 jaar of ouder positief bij alle dekkingsgraden. Vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers hebben daar ook een harde afspraak over gemaakt: voor wie al met pensioen is, mag het netto profijt niet negatief zijn.

Grenzen voor het netto profijt effect

Werknemers- en werkgeversorganisaties hebben met elkaar grenzen afgesproken wanneer zij het netto profijt effect nog evenwichtig vinden.

Leeftijd	Ondergrens	Bovengrens
21 jaar	-25%	+25%
43 jaar	-12,5%	+25%
65 jaar	0%	+25%
80 jaar	0%	+25%

Als iemand 21 jaar is, mag het netto profijt effect maximaal -25% zijn. Die grens loopt op naar 0% voor iemand die 65 jaar is of ouder. Voor tussenliggende leeftijden ligt de grens ertussenin.

De grootste min die uit de berekeningen naar voren kwam is ongeveer 2% voor mensen met een leeftijd waarbij de afgesproken ondergrens tussen de -25% en de -13% lag. De uitkomsten blijven er dus ruim binnen.

Waarom vinden werknemers- en werkgeversorganisaties de verdeling evenwichtig?

Werknemers- en werkgeversorganisaties hadden drie doelen voor ogen:

- zo veel mogelijk de achteruitgang door de nieuwe regels voor pensioen compenseren
- de pensioenen die we uitbetalen op peil houden en de kans op een verlaging klein maken
- de herverdeling van geld tussen leeftijdsgroepen beperken

Het netto profijt effect pakt licht negatief uit voor deelnemers tussen ongeveer 21 en 42 jaar. Dat is een bewuste keuze geweest. Er gaat geld naar compensatie en naar de reserve, en dat geld komt deels uit het deel dat anders naar hen zou zijn gegaan.

Werknemers- en werkgeversorganisaties vinden dat acceptabel, om drie redenen.

1. Het effect is klein en ruim binnen de grens die zij vooraf hebben afgesproken.
2. Het verwachte pensioen van die groep in 'de middelste toekomst' en 'als het heel erg meezit' is in de nieuwe pensioenregeling flink hoger dan in de oude pensioenregeling. Zij krijgen naar verwachting dus méér pensioen.
3. Zij hebben nog veel jaren voor de boeg om een eventuele tegenvaller op te vangen.

Daarbij hebben werknemers- en werkgeversorganisaties één harde voorwaarde gesteld: een negatief netto profijt effect is alleen acceptabel als het beoogde pensioenresultaat (de ambitie) naar verwachting wél wordt gehaald. Aan die voorwaarde is volgens hen voldaan.

Hun conclusie: de overgang van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling is evenwichtig.

Andere infobladen die te maken hebben met het verdelen van het vermogen van het fonds:

1. Infoblad Waarom zetten we de pensioenen om

3. Infoblad Omzetten opgebouwd pensioen

4. Infoblad Omzetten pensioenuitkeringen

5. Infoblad Compensatie

Je vindt de infobladen hier: www.onderwegnaarpensioen.nl