

Hoe werkt de compensatieregeling?

Als we overstappen naar de nieuwe pensioenregeling, vervalt de 'doorsneesystematiek'. 40 tot 65-jarigen die in de nieuwe pensioenregeling pensioen opbouwen hebben daar nadeel van. Werknemers- en werkgeversorganisaties willen dat zij een compensatie krijgen voor dat nadeel.

Wat is die doorsneesystematiek?

De doorsneesystematiek houdt in dat iedereen dezelfde premie (de inleg voor je pensioen) betaalt voor dezelfde pensioenopbouw, ongeacht leeftijd. Maar dan betalen jongeren eigenlijk te veel. Hun geld zou meer pensioen op moeten leveren. Voor 40-65 jarigen is dat andersom. Eigenlijk krijgen jongeren naar verhouding nu te weinig pensioen en ouderen naar verhouding te veel pensioen, gezien de premie en de opbrengst van de beleggingen.

Waarom is het afschaffen nadelig voor de 40 tot 65-jarigen?

In de nieuwe pensioenregeling hangt je pensioen veel meer af van het aantal jaar dat we de premie voor je kunnen beleggen. Dat is voor 40 tot 65-jarigen nadelig. Zij hebben wel de jaren meegemaakt dat zij de ouderen hielpen. Maar zij worden zelf in de nieuwe pensioenregeling niet meer geholpen door de jongeren.

Wat doen we eraan?

Werknemers- en werkgeversorganisaties hebben een compensatieregeling afgesproken. Dat betekent dat iedereen die tussen de 40 en 65 jaar oud is en pensioen opbouwt bij Pensioenfonds Vervoer extra geld in de pensioenpot krijgt.

Waar hangt de compensatie en de hoogte van de compensatie vanaf?

Als er op het moment dat de nieuwe pensioenregeling start genoeg geld is, krijgen 40-65 jarigen direct extra geld in hun pensioenpot. Is er niet genoeg geld om de compensatie in één keer te geven, dan krijgen zij de compensatie verdeeld over een aantal (maximaal 10) jaar. We kunnen de compensatie in één keer geven als de dekkingsgraad op het moment van overstappen 107% of hoger is.

Hier zie je de actuele dekkingsgraad : www.pfvervoer.nl/dekkingsgraad

Alleen compensatie als je pensioen opbouwt bij Pensioenfonds Vervoer

Je moet op 1 januari 2027 tussen 40 en 65 jaar oud zijn en nog pensioen opbouwen. Dat is zo als je:

- in dienst bent bij een werkgever die is aangesloten bij Pensioenfonds Vervoer
- je arbeidsongeschikt bent en Pensioenfonds Vervoer een deel van de premie betaalt
- je niet meer in dienst bent bij een werkgever die is aangesloten bij Pensioenfonds Vervoer, maar de pensioenregeling vrijwillig voortzet

Bouw je geen pensioen meer op bij Pensioenfonds Vervoer? Dan heb je bij Pensioenfonds Vervoer geen nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Je legt geen geld in voor je pensioen, waardoor de overstap niet nadelig kan zijn.

Ben je 65 jaar of ouder? Ook dan heb je geen nadeel. De pensioenregeling is zo opgezet dat je je pensioen al voor het belangrijkste deel hebt opgebouwd als je 65 jaar bent.

Er is een vangnet als je net uitdienst bent of nog uitdienst gaat

Normaalgesproken heb je alleen recht op compensatie als je op 1 januari 2027 pensioen opbouwt. Maar er is een vangnet bedacht als je vlak voor die datum de sector verlaat:

Ga je in het laatste kwartaal van 2026 uit dienst bij een werkgever die is aangesloten bij Pensioenfonds Vervoer? Ook dan kom je in aanmerking voor een compensatie. Je moet dan wel voor je uit dienst ging minimaal 12 maanden aaneengesloten pensioen hebben opgebouwd bij het pensioenfonds.

Ben je vóór 1 oktober uit dienst gegaan? Dan kun je de compensatie veiligstellen door te kiezen voor 'vrijwillige voortzetting' van je pensioenopbouw. [Lees meer over vrijwillige voortzetting](#)

Compensatie alleen voor de basisregeling

Verdien je meer dan € 79.409 bruto per jaar? En bouw je ook pensioen op via een excedentregeling? Dan telt dat deel van de opbouw niet mee voor de compensatie. De inleg voor de huidige excedentregeling is namelijk geen 'doorsneepremie', maar een premie die afhangt van je leeftijd. De overstap naar de nieuwe pensioenregeling levert dus geen nadeel op als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek.

Rekenvoorbeelden

Je ziet hierna twee rekenvoorbeelden. In deze voorbeelden krijgen Hans en Annette de compensatie in één keer. We weten pas op het moment dat we overstappen of dat lukt.

Voorbeeld 1

Hans (47 jaar en 2 maanden op 1 januari 2027)

- Brutoloon in 2026: € 50.000
- Franchise is € 20.000.
De franchise is het deel van je bruto loon dat niet meetelt voor je pensioen.
De franchise is in dit voorbeeld afgerond, zodat het makkelijker rekt. De franchise wordt elk jaar (wettelijk) vastgesteld. In 2026 is deze € 17.283. In 2027 zal de franchise hoger zijn.
- De basis voor de opbouw van Hans is zijn 'grondslag'.
- De grondslag van Hans is € 50.000 - € 20.000 = € 30.000.

Hoogte van de compensatie:

- Hans kijkt in de tabel (in de bijlage achteraan dit document).
- Bij 47 jaar staat 2,4%.
- Bij 48 jaar staat 2,5%.

Hans is op 1 januari 2027 47 jaar en 2 maanden. Dat betekent dat hij nog 10 maanden pensioen opbouwt terwijl hij 47 jaar is en 2 maanden terwijl hij 48 jaar is.

Daarom maakt hij de volgende som: (10 maanden x 2,4) + (2 maanden x 2,5).

De uitkomst van deze som deelt Hans door 12. Dat levert op: 2,42%.

Nu kan Hans de compensatie uitrekenen met de volgende regel:

Grondslag x het percentage x 10 jaar.

De compensatie is namelijk berekend als extra opbouw tot je 65^e, gedurende maximaal 10 jaar. Omdat Hans 47 jaar is, krijgt hij extra opbouw in de volle 10 jaar.

Als het financieel gezien mogelijk is, krijgt hij die extra opbouw in één keer uitbetaald als compensatie.

$30.000 \times 2,42\% \times 10 \text{ jaar} = \text{€ } 7.260.$

Voorbeeld 2

Annette (60 jaar en 9 maanden op 1 januari 2027)

- Brutoloon in 2026: € 50.000
- Franchise is € 20.000. De franchise is het deel van je bruto loon dat niet meetelt voor je pensioen. Zie voor een toelichting op dit bedrag de uitleg bij voorbeeld 1.
- De basis voor de opbouw van Annette is haar 'grondslag'.
- De grondslag van Annette is € 50.000 - € 20.000 = € 30.000.

Hoogte van de compensatie:

- Annette kijkt in de tabel (in de bijlage hierna).
- Bij 60 jaar staat 3,4%.
- Bij 61 jaar staat 3,6%.

Annette is op 1 januari 2027 60 jaar en 9 maanden. Daarom berekent zij het percentage voor de compensatie op de volgende manier:
(3 maanden opbouw terwijl ze 60 jaar is x 3,4) + (9 maanden opbouw terwijl ze 61 jaar is x 3,6). De uitkomst deelt Annette door 12.
Het resultaat is 3,55%.

Annette heeft nog 4 jaar en drie maanden (4,25 jaar) te gaan tot zij 65 jaar is.
De som voor de compensatie is in haar geval:

Grondslag x percentage x 4,25 jaar = compensatie

$30.000 \times 3,55\% \times 4,25 = \text{€ } 4.526,25$

Bijlage: Tabel voor compensatie

Gehele leeftijd	Compensatie totaal	Compensatie als verspreid over 10 jaar per jaar
t/m 39	0,0%	0,0%
40	0,6%	0,1%
41	5,2%	0,5%
42	9,3%	0,9%
43	12,7%	1,3%
44	16,3%	1,6%
45	19,7%	2,0%
46	22,3%	2,2%
47	24,2%	2,4%
48	25,2%	2,5%
49	26,7%	2,7%
50	27,8%	2,8%
51	28,3%	2,8%
52	29,0%	2,9%
53	29,3%	2,9%
54	28,6%	2,9%
55	27,5%	2,8%
56	26,2%	2,9%
57	24,1%	3,0%
58	21,8%	3,1%
59	19,5%	3,3%
60	17,0%	3,4%
61	14,3%	3,6%
62	11,4%	3,8%
63	8,2%	4,1%
64	4,4%	4,4%
65 en ouder	0,0%	0,0%

Dit is de tabel zoals werknemers- en werkgeversorganisaties die wensen. Op dit moment ligt de tabel nog ter beoordeling voor bij De Nederlandsche Bank (DNB). Pas na de beoordeling is er een definitieve tabel voor de compensatie.

Bij de percentages is rekening gehouden met het aantal jaar tot 65 jaar. Ook als het meer dan 10 jaar duurt voor iemand 65 jaar is. Als de compensatie niet in één keer gegeven kan worden (als de dekkingsgraad lager is dan 107%), wordt de compensatie uitgesmeerd over maximaal 10 jaar of het resterend aantal jaar tot iemand 65 jaar is.