



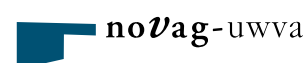
Transitieplan

Nieuwe pensioenregeling UWV

Samenvatting

voor
Gewezen deelnemers

Datum: 11 november 2024



Inleiding

Op 1 juli 2023 is de nieuwe wet voor pensioenen ingegaan, de Wet toekomst pensioenen. Hierdoor moeten alle pensioenregelingen in Nederland opnieuw worden vormgegeven, en dus ook de pensioenregeling van UWV. In de wet is beschreven hoe die aanpassingen moeten worden gedaan en welke keuzemogelijkheden er zijn.

Werkgever UWV en de vakbonden FNV, CNV, De Unie en NOVAG (samen 'sociale partners') hebben afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling. In dit document is een samenvatting gemaakt van de belangrijkste afspraken die relevant zijn voor gewezen deelnemers.

De belangrijkste afspraken

- De beoogde ingangsdatum van de nieuwe pensioenregeling is 1 januari 2027.
- De nieuwe regeling is een solidaire premieregeling.
- Pensioenen gaan meer meebewegen met de economie.
- Om te grote schommelingen van de pensioenuitkeringen te voorkomen worden mee- en tegenvallers over meerdere jaren verspreid.
- Als het tegenzit wordt een reserve ingezet om verlagingen van pensioenuitkeringen te voorkomen of te beperken. Dit is de solidariteitsreserve.
- De pensioenen uit de huidige pensioenregeling gaan mee naar de nieuwe pensioenregeling. Dit noemen we 'invaren'. Het vermogen van het pensioenfonds op 1 januari 2027 wordt verdeeld volgens afspraken die sociale partners hebben gemaakt.

Wat er niet verandert

Niet alles verandert in de nieuwe regeling. Iedereen blijft AOW opbouwen en de werkenden bouwen via de werkgever UWV nog steeds pensioen op. Dat blijft zo. Als je met pensioen gaat, ontvang je straks nog steeds pensioen zolang je leeft, ook als je 100 wordt (of nog ouder). Je kan nog steeds zelf kiezen om dit pensioen eerder in te laten gaan. En pensioenfonds UWV blijft het totale pensioenvermogen beleggen.

Doelen bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling

Sociale partners hebben de volgende transitiedoelstellingen vastgesteld:

- Pensioenen direct vóór en direct ná invaren zijn minimaal gelijk;

Sociale partners vinden het belangrijk dat de pensioenen in de nieuwe pensioenregeling niet lager zijn dan dat ze zouden zijn in de huidige pensioenregeling. Is er geld over op het moment dat we de pensioenen overzetten naar de nieuwe pensioenregeling? Dan wordt dat gebruikt om de pensioenen te verhogen.

- Schommelingen in pensioenuitkeringen beperken en zoveel mogelijk voorkomen van verlagingen van ingegane pensioenuitkeringen;

In de nieuwe pensioenregeling hangt de hoogte van de pensioenuitkering af van de beleggingsresultaten. De pensioenuitkering kan dus schommelen. Sociale partners willen schommelingen dempen en zoveel mogelijk voorkomen dat de pensioenuitkeringen in de nieuwe pensioenregeling verlaagd worden.

- Compensatie voor actieve deelnemers die er in pensioenopbouw op achteruitgaan door de overgang naar een ander premiesysteem. Dit is het zogeheten ‘afschaffen van de doorsneesystematiek’;

In de nieuwe pensioenregeling heeft iedereen een gelijk premiepercentage voor de opbouw van persoonlijk pensioenvermogen. Door het afschaffen van de doorsneesystematiek heeft een groep actieve deelnemers in de nieuwe pensioenregeling een lagere verwachte pensioenopbouw dan in de huidige regeling. De sociale partners vinden het belangrijk dat deze groep deelnemers hiervoor wordt gecompenseerd.

- Verschillen tussen deelnemersgroepen en/of leeftijdscohorten zijn beperkt. Als er toch sprake is van grote(re) verschillen op onderdelen, zijn deze goed uitlegbaar.

Bij de overgang van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling is gekeken naar wat dit betekent voor verschillende groepen deelnemers. Evenwichtigheid betekent niet dat iedereen exact hetzelfde krijgt of er evenveel op voor- of achteruitgaat. Solidariteit of bijzondere omstandigheden kunnen redenen zijn dat de uitkomsten voor groepen afwijken. Dit moet uitlegbaar zijn. Voor de toets op evenwichtigheid zijn alle effecten van de overgang door de sociale partners in samenhang bekeken.

Toelichting op de afspraken gemaakt door sociale partners

- **De beoogde ingangsdatum van de nieuwe pensioenregeling is 1 januari 2027**

Sociale partners en Pensioenfonds UWV hebben afgesproken dat de nieuwe pensioenregeling start op 1 januari 2027.

We spreken van een verwachte ingangsdatum omdat de datum naar achteren kan schuiven bij een tegenslag in de periode tot aan 1 januari 2027, zoals een plotselinge sterke daling van de dekkingsgraad of vertraging bij de voorbereiding van de implementatie van de nieuwe regeling. Als dat het geval is, gaan sociale partners samen met Pensioenfonds UWV om tafel om te bespreken wat er dan kan worden gedaan.

- **De nieuwe regeling is een solidaire premierregeling**

Sociale partners vinden een hoge mate van solidariteit binnen de pensioenregeling belangrijk: het gezamenlijk vormen van een reserve voor minder goede tijden en het delen van risico's en rendementen. Deze onderlinge solidariteit en verbondenheid past bij UWV.

In de nieuwe pensioenregeling heb je een kapitaal voor jouw pensioen, dat noemen we het persoonlijk pensioenvermogen. Het pensioenfonds belegt de binnenkomende premies van actieve deelnemers en het aanwezige vermogen als één geheel. Het doel is om met de opbrengst van de beleggingen de persoonlijk pensioenvermogens te laten groeien. Het pensioenfonds houdt daarbij rekening met verschillende leeftijdsgroepen en het risico dat de deelnemers willen en kunnen nemen. Jouw pensioenvermogen groeit door de opbrengst van de beleggingen.

Elk jaar wordt uitgerekend hoeveel pensioen je naar verwachting krijgt. Als je jong bent, kan deze inschatting (flink) schommelen. Ben je ouder? Dan wordt het risico stapje voor stapje afgebouwd. Daardoor schommelt de inschatting van jouw pensioen steeds minder.

In de huidige pensioenregeling is de ambitie voor verhogingen van pensioenuitkeringen 80% van de prijsinflatie. De ambitie voor de mate van koopkrachtbehoud in de nieuwe pensioenregeling is minimaal 80% van de prijsinflatie. Met de invulling van de nieuwe regeling en het beoogde beleggingsbeleid laten de berekeningen een verwachte gemiddelde stijging van de pensioenen met 95% van de lange termijn prijsinflatie zien.

➤ **Pensioenen gaan meer meebewegen met de economie**

Je persoonlijk pensioenvermogen gaat sneller meebewegen met de economie. Als het goed gaat, gaat jouw verwacht pensioen eerder omhoog. Dat komt onder andere omdat er in de nieuwe pensioenregeling minder verplichte reserves worden aangehouden. Gaat het echter slecht? Dan gaat jouw verwacht pensioen ook omlaag. Ga je (bijna) met pensioen? Dan zijn de bewegingen minder groot vanwege de afbouw van risico als je dichterbij de pensioendatum komt.

➤ **Om te grote schommelingen van de pensioenuitkeringen te voorkomen worden mee- en tegenvallers over meerdere jaren verspreid**

Pensioenfondsen UWV beleggen op zo'n manier dat er een redelijke kans is dat het pensioen van gepensioneerden elk jaar omhoog kan en dat de kans dat de pensioenuitkering in een jaar omlaaggaat, beperkt blijft. Als de pensioenuitkeringen omhoog kunnen, doen we dat in stappen. De pensioenuitkering gaat dan over een periode van 3 jaar, elk jaar iets omhoog. Moet de pensioenuitkering omlaag? Dan doen we dat ook in stappen. Dit wordt het 'spreiden' van mee- en tegenvallers genoemd.

➤ **Er is een reserve om de pensioenuitkeringen te beschermen. Dit is de solidariteitsreserve.**

Sociale partners hebben afspraken gemaakt over de solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve is een aparte reserve die de ingegane pensioenuitkeringen beschermt. Als het tegengit wordt deze reserve ingezet om verlagingen van pensioenuitkeringen te voorkomen of te beperken. De reserve wordt dus niet ingezet voor pensioen van medewerkers en ex-medewerkers, alleen voor ingegane pensioenuitkeringen. Als onderdeel van het solidaire karakter dragen wel alle deelnemers (actieve, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden) bij aan het vullen van de reserve.

➤ **De pensioenen uit de huidige pensioenregeling gaan mee naar de nieuwe pensioenregeling.**

Pensioenfondsen UWV zetten jouw pensioen bij de start van de nieuwe pensioenregeling om naar een persoonlijk pensioenvermogen. Je pensioenvermogen valt vervolgens onder de nieuwe pensioenregels. Je verwachte pensioen baseert Pensioenfondsen UWV op de hoogte van je persoonlijk pensioenvermogen. Sociale partners hebben de afspraak gemaakt dat direct na de omzetting je verwachte pensioen in het nieuwe stelsel minimaal gelijk is aan je verwachte pensioen in het huidige stelsel.

Als er op het moment van invaren te weinig vermogen is om de doelstellingen te behalen, gaan sociale partners en het pensioenfonds met elkaar in gesprek. Het kan zijn dat de invoering van de nieuwe pensioenregeling dan wordt uitgesteld. Op dit moment is er ruim voldoende vermogen bij het pensioenfonds.

Het inzetten en vullen van de solidariteitsreserve door Pensioenfonds UWV

De solidariteitsreserve heeft als doel het voorkomen of beperken van een verlaging van de pensioenuitkeringen. Met de reserve gaan de pensioenuitkeringen niet (of beperkter) omlaag in slechte jaren.

De sociale partners vinden daarbij de volgende punten belangrijk:

- De reserve moet groot genoeg zijn om tegenvallers op te vangen. Maar er moeten ook geen onnodig hoge reserves worden aangehouden.
- Alle deelnemers moeten het vooruitzicht hebben om van de reserve te kunnen profiteren. De kans dat de reserve te snel in omvang daalt, moet klein zijn.

Bij de start van de nieuwe pensioenregeling vult Pensioenfonds UWV de solidariteitsreserve met vermogen van het pensioenfonds. De hoogte van deze vulling is afhankelijk van de dekkingsgraad op het moment van overgang. Daarna wordt de reserve aangevuld met een deel van het rendement dat Pensioenfonds UWV behaalt op de pensioenvermogens van alle deelnemers, als dat nodig is. Verder zijn er afspraken gemaakt om er voor te zorgen dat de reserve niet in een keer kan worden opgemaakt.

Afspraken over de verdeling van het vermogen

Het vermogen op 1 januari 2027 wordt verdeeld volgens afspraken die sociale partners hebben gemaakt. De gemaakte afspraken voor de verdeling van het vermogen hangen af van de dekkingsgraad bij de overgang naar de nieuwe regeling.

We streven naar een dekkingsgraad van 115% op de transitiedatum om de bovenstaande doelen zo optimaal mogelijk te bereiken. Bij een dekkingsgraad van 115% gaat er

- 2% naar het minimaal vereist eigen vermogen en het vullen van de operationele reserve.
- 100% naar de persoonlijke pensioenvermogens van iedereen.
- 4% naar de solidariteitsreserve.
- Maximaal 4% wordt gebruikt voor compensatie van actieve deelnemers vanwege het afschaffen van de doorsneesystematiek.
- 4% extra naar de persoonlijke pensioenvermogens.
- Maximaal 1% voor gerichte vermogenstoedeling door het pensioenfonds; het pensioenfonds kan een deel van het vermogen op de transitiedatum gericht inzetten. Bijvoorbeeld voor een groep die er minder op vooruit gaat in verhouding tot andere groepen om de evenwichtigheid tussen groepen te bevorderen.

Als de maximale percentages voor compensatie en gerichte vermogenstoedeling niet geheel nodig zijn, gaat het overige deel ook naar de persoonlijke pensioenvermogens.

Sociale partners vinden de afspraken evenwichtig

Sociale partners hebben berekeningen laten maken voor alle groepen deelnemers met een pensioen bij Pensioenfonds UWV. Die berekening laten de gevolgen zien van de nieuwe regeling voor alle groepen in verschillende situaties. Als het heel goed gaat met de financiële positie van Pensioenfonds UWV bijvoorbeeld of juist heel slecht. Deze berekeningen bevestigen dat sociale partners evenwichtige keuzes hebben gemaakt voor onder andere het vullen en inzetten van de solidariteitsreserve, het financieren van de compensatie en de mogelijke inzet van de gerichte vermogenstoedeling.

Sociale partners zijn zorgvuldig te werk gegaan voor het opstellen van dit transitieplan en hebben de overtuiging een gedegen plan te hebben gemaakt om aan de wetgeving te voldoen en zorgvuldig om te zijn gegaan met de belangen van alle deelnemers. Sociale partners vinden het totaal aan afspraken evenwichtig.

Vervolg

Het transitieplan wordt voorgelegd aan de leden van de vakbonden ter goedkeuring. Als het transitieplan is goedgekeurd, is het definitief en vragen sociale partners aan het pensioenfonds UWW om de afspraken uit het transitieplan uit te voeren. Het pensioenfonds beoordeelt of de afspraken voldoen aan de geldende wetgeving, op uitvoerbaarheid en op evenwichtigheid. Daarna maakt het fonds een implementatie- en communicatieplan voor een zorgvuldige overgang.