



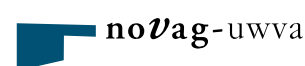
Transitieplan

Nieuwe pensioenregeling UWV

Samenvatting

voor
Medewerkers UWV

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. De belangrijkste afspraken hebben we hier samengevat.

De belangrijkste afspraken

- De beoogde ingangsdatum van de nieuwe pensioenregeling is 1 januari 2027.
- De nieuwe regeling is een solidaire premieregeling.
- Sociale partners hebben afspraken gemaakt over de totale maximale premie die werkgever UWV en jij voor pensioen betalen. De totale maximale premie is hoger dan in de huidige regeling, maar jouw bijdrage blijft gelijk.
- Het ambitieniveau van de nieuwe regeling is een pensioen van 75% van je gemiddelde pensioengrondslag en een partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum van 35% van dit pensioen.
- 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.
- Als je overlijdt voordat je met pensioen gaat krijgt jouw partner een levenslang partnerpensioen van 28% van jouw laatst geldende pensioengevende salaris en krijgen jouw kinderen (tot 25 jaar) een wezenpensioen van 12% van jouw laatst geldende pensioengevende salaris.
- Medewerkers die door de overgang naar de nieuwe premiesystematiek erop achteruit gaan, ontvangen een passende compensatie.
- 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 je blijft pensioen opbouwen via de werkgever UWV. 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. Vanaf die datum bouw je een persoonlijk pensioenvermogen voor je pensioen op volgens de afspraken in de nieuwe regeling.

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 premieregeling

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 en sluit ook het beste aan bij de wensen van de medewerkers van UWV.

In de nieuwe pensioenregeling bouw je een kapitaal op voor jouw pensioen, dat noemen we het persoonlijk pensioenvermogen. Sociale partners hebben afspraken gemaakt over hoeveel premie voor jouw pensioen wordt betaald. 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 premies die worden ingelegd en door de opbrengst van de beleggingen.

Elk jaar wordt uitgerekend hoeveel pensioen je naar verwachting krijgt. Die berekening baseert Pensioenfonds UWV op het pensioenvermogen dat je al hebt opgebouwd en op het pensioenvermogen dat je naar verwachting nog gaat opbouwen. 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.

➤ Sociale partners hebben afspraken gemaakt over de totale maximale premie die werkgever UWV en jij voor pensioen betalen. De totale maximale premie is hoger dan in de huidige regeling, maar jouw bijdrage blijft gelijk.

UWV en jij leggen totaal samen 27,5% van jouw pensioengrondslag in voor je pensioen en voor partnerpensioen als je overlijdt na je pensioneren. Dit noemen we de spaarpremie. Daar bovenop betaalt UWV nog extra premies voor de verzekering van een pensioen voor jouw nabestaanden als je overlijdt, voor de voortzetting van jouw pensioen als je arbeidsongeschikt wordt en voor de kosten die voor de uitvoering van de pensioenregeling worden gemaakt.

De totale pensioenpremie (spaarpremie en de extra premies) is gemaximeerd op 30,5%. Komt de totale premie boven dit maximum dan zoeken sociale partners naar een oplossing.

Je betaalt dezelfde premie als in de huidige pensioenregeling (9,7% van jouw pensioengrondslag).

Jaarlijks kun je kiezen om meer spaarpremie in te leggen, maximaal 2,5% van jouw pensioengrondslag. De ingangsdatum van deze mogelijkheid kan op een later moment beschikbaar komen dan de ingangsdatum van de nieuwe regeling.

Voorbeeld vaststelling premie als percentage van de pensioengrondslag:

De pensioengrondslag is je pensioengevend salaris (maximaal € 137.800 in 2024: fiscale salarisingrens die jaarlijks door de overheid wordt vastgesteld) minus de fiscaal minimale franchise van hetzelfde jaar (€ 17.545 in 2024). De franchise is het gedeelte van je salaris waarover je geen pensioen opbouwt, omdat je AOW ontvangt van de overheid. Stel je verdient € 40.000 per jaar dan is jouw pensioengrondslag € 22.455. De 27,5% spaarpremie die per jaar wordt ingelegd is € 6.175.

De pensioendatum blijft de eerste dag van de maand waarin je 67 jaar wordt. Ook de keuzemogelijkheden blijven bestaan, zoals uitruilen ouderdomspensioen en partnerpensioen en eerst een hoger en daarna een lager pensioen. Ook kun je nog steeds eerder met pensioen. Dit geeft wel een lager pensioen.

Als de 'wet bedrag ineens' van kracht is kun je ook kiezen voor het opnemen van maximaal 10% van je pensioen ineens.

- **Het ambitieniveau van de nieuwe regeling is een pensioen van 75% van je gemiddelde pensioengrondslag en een partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum van 35% van dit pensioen.**

De sociale partners streven ernaar dat iemand die 42 jaar pensioen opbouwt, uitkomt op een ouderdomspensioen van 75% van de gemiddelde pensioengrondslag. De pensioengrondslag is het gedeelte van je salaris dat meetelt voor je pensioen. Deze ambitie is vergelijkbaar met de huidige pensioenregeling.

Overlijdt je nadat je met pensioen bent? Dan ontvangt je partner standaard, net als nu, levenslang 35% van jouw eigen pensioen. Op je pensioendatum kun je zelf de keuze maken voor een hoger of lager % partnerpensioen. Dit heeft wel invloed op de hoogte van je pensioen.

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.

Na overgang naar de nieuwe pensioenregeling, bespreken sociale partners jaarlijks de haalbaarheid van deze ambities met het pensioenfonds.

- **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**

Pensioenfonds UWV belegt 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 tegenzit 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 alle deelnemers (actieve, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden) bij aan het vullen van de reserve.

- **Als je overlijdt voordat je met pensioen gaat krijgt jouw partner een levenslang partnerpensioen van 28% van jouw laatst geldende pensioengevende salaris en krijgen jouw kinderen (tot 25 jaar) een wezenpensioen van 12% van jouw laatst geldende pensioengevende salaris.**

Pensioen is niet alleen een inkomen voor als je met pensioen gaat, maar bevat ook een verzekering voor een uitkering voor je partner mocht je overlijden.

Als je overlijdt tijdens je dienstverband met het UWV, zorgt deze verzekering ervoor dat je partner levenslang 28% ontvangt van je pensioengevend salaris dat je verdiende op het moment van overlijden. Heb je bij Pensioenfonds UWV partnerpensioen opgebouwd vóór 1 januari 2027? Dan komt dit hier nog bovenop.

Je kunt ook, net als nu, vrijwillig kiezen om een aanvullende verzekering af te sluiten voor een tijdelijk partnerpensioen van 50%, 75% of 100% van € 19.547,64 (in 2024). De premie hiervoor betaal je zelf. Als je overlijdt ontvangt je partner deze uitkering tot het bereiken van de AOW-leeftijd.

Als je overlijdt tijdens je dienstverband met UWV, ontvangen je kinderen ook een uitkering, tot aan de 25ste verjaardag van het kind. Elk kind ontvangt 12% van het pensioengevend salaris dat je verdiende. Een volle wees ontvangt 24%.

- **Medewerkers die door de overgang naar de nieuwe premiesystematiek erop achteruit gaan, ontvangen een passende compensatie**

In de huidige pensioenregeling wordt voor elke medewerker eenzelfde premie betaald aan het pensioenfonds, de zogeheten doorsneesystematiek. Omdat dezelfde pensioenopbouw voor een oudere medewerker duurder is dan voor een jongere medewerker wordt de betaalde premie verdeeld. Er gaat meer premie naar ouderen en minder premie naar jongeren.

In de nieuwe pensioenregeling betalen werkgevers en werknemers nog steeds eenzelfde leeftijdsonafhankelijk premiepercentage, maar is er geen gelijke pensioenopbouw meer. De betaalde premie wordt niet herverdeeld, maar direct toegevoegd aan je eigen pensioenvermogen. Doordat de premie van een jongere deelnemer langer rendement oplevert, geeft die premie naar verwachting meer pensioen dan de premie die door een oudere deelnemer aan het einde van zijn loopbaan wordt ingelegd.

Uit de berekeningen blijkt dat medewerkers van 45 jaar of ouder nadeel hebben van de overstap op de nieuwe premiesystematiek. Daarom hebben sociale partners afgesproken dat deze groep compensatie krijgt.

De compensatie wordt betaald uit het vermogen van Pensioenfonds UWV. De compensatie wordt in één keer toegevoegd aan de persoonlijke vermogens. Is er onvoldoende vermogen om de compensatie te betalen? Dan betalen we het resterende deel van de compensatie vanuit de spaarpremie verspreid over meerdere jaren.

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

Pensioenfonds UWV zet 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 Pensioenfonds 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 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 UWV 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.