

FAQ

1. Wat houdt een solidaire premieregeling in?

Onder de nieuwe Nederlandse pensioenregels kan worden gekozen uit de solidaire en de flexibele premieregeling.

Beide contracten zijn premieregelingen wat betekent dat de hoeveelheid pensioenpremie die Philips en de medewerker inleggen, vaststaat. De pensioenuitkering is afhankelijk van met name de beleggingsresultaten en de rente en deze pensioenuitkering staat daarom niet vast.

De belangrijkste verschillen tussen de solidaire premieregeling en de flexibele premieregeling zijn de mate van keuzemogelijkheden.

In de solidaire premieregeling wordt het pensioenkapitaal collectief belegd waarbij het risico wordt afgebouwd naarmate de pensioendatum dichterbij komt. Deelnemers hebben geen keuzemogelijkheden over de wijze waarop het pensioenkapitaal wordt belegd.

Deelnemers aan een solidaire premieregeling ontvangen vanaf de pensioendatum een pensioen dat meebeweegt met de economie en daardoor hoger is als het goed gaat, maar ook de kans dat het lager uitvalt als het tegenzit. Deelnemers aan een solidaire premieregeling hebben geen mogelijkheid om op pensioendatum te kiezen voor een min of meer 'vast' pensioen bij een verzekeraar.

In de solidaire premieregeling is een solidariteitsbuffer verplicht; met deze buffer wordt geprobeerd om de kans op een verlaging van de pensioenuitkering zo laag mogelijk te maken.

2. Waarom is niet gekozen voor een flexibele premieregeling?

Philips en vakbonden hebben veel overleg gevoerd om zoveel mogelijk inzicht te krijgen in de verschillen tussen de flexibele en de solidaire premieregeling.

Als gevolg van wijzigingen in de nieuwe pensioenregeling zijn de verschillen tussen beide contractvormen verminderd en zijn er meer overeenkomsten tussen beide contracten te benoemen dan dat er verschillen zijn.

Mede op basis van de pensioensurvey in september 2023 is Philips van mening dat de flexibele premieregeling het beste past bij de huidige en toekomstige medewerkers van Philips. Medewerkers gaven in de survey in meerderheid aan graag flexibiliteit te willen hebben op het gebied van beleggingen, de pensioenuitkering en de hoogte van de pensioenpremie. Deze flexibiliteit kan het beste vormgegeven worden in de flexibele premieregeling.

Vakbonden hebben echter een grote voorkeur voor de solidaire premieregeling, mede omdat de solidaire premieregeling minder informatieverplichtingen/zorgplicht met zich meebrengt en dat het niet kunnen bieden van individuele keuzes rust en duidelijkheid geeft en ook niet tot individueel verkeerde keuze kan leiden dat medewerkers financieel gezien in de problemen kan brengen.

Uiteindelijk is de keuze voor een solidaire premieregeling uitkomst van de onderhandelingen met vakbonden.

3. Is een solidaire premieregeling nadeliger?

Zoals eerder aangegeven zijn de overeenkomsten tussen de flexibele en de solidaire premieregeling groter dan de verschillen.

Samen met het Philips pensioenfonds hebben we een kwantitatieve analyse gemaakt naar de verwachte pensioenuitkering onder de flexibele en de solidaire premieregeling. Uit deze analyse bleek dat er geen wezenlijke verschillen zijn in pensioenuitkomsten tussen beide regelingen.

4. Waarom wordt de werknemersbijdrage verhoogd?

De huidige werknemersbijdrage is 2% en in vergelijking met andere ondernemingen is deze erg laag. De pensioenbijdrage van Philips is daarentegen erg hoog. Met de verhoging van de werknemersbijdrage naar 8% wordt de verdeling van de pensioenpremie meer in lijn gebracht met andere ondernemingen.

De totale pensioenpremie verandert niet en is in vergelijking met andere ondernemingen nog steeds op een hoog niveau.

5. Heeft de verhoging van de werknemersbijdrage een nadelig effect op mijn inkomen?

De verhoging van de werknemersbijdrage wordt op individueel niveau gecompenseerd zodat er op het moment van de verhoging van de werknemersbijdrage geen nadelig effect optreedt op het netto-inkomen. We hebben flyers met maatman berekeningen gemaakt om dit toe te lichten.

Er is mogelijk wel een nadelig effect op het netto-inkomen bij toekomstige inkomensveranderingen. Vakbonden en Philips hebben toch voor deze aanpassing gekozen omdat de totale waarde groter is dan de huidige situatie.

6. Heeft de verhoging van de werknemersbijdrage ook voordelen?

Doordat de verhoging van de werknemersbijdrage wordt gecompenseerd in het brutosalaris zijn er een aantal voordelen voor de medewerker.

Door de verhoging van het brutosalaris worden onderstaande toeslagen ook verhoogd:

- de grondslag voor de pensioenopbouw
- de grondslag voor de annual incentive
- de grondslag voor de ploegentoeslag.

Daarnaast wordt ook bij de volgende jaarlijkse aanpassing in april de pensioengrondslag verhoogd en vindt dus over een hogere grondslag pensioenopbouw plaats. Dit is ook geïllustreerd in de voorbeelden van de maatmannen in de flyers.

7. Op welke wijze worden de salarisschalen aangepast?

Per vakgroep wordt op basis van schaalpositie 100 gekeken wat het verschil in pensioenpremie is tussen 2 en 8% pensioenpremie. Dit verschil wordt opgeteld bij het bedrag van de huidige schaalpositie 100. De schalen worden als gevolg hiervan met onderstaande % verhoogd:

CAO vakgroep	SP 100 juni 2024	SP 100 per oktober 2024	Stijging
20	39494	40811	3,33%
25	41665	43112	3,47%
27	43989	45576	3,61%
30	46433	48166	3,73%
35	51611	53655	3,96%
37	55251	57513	4,09%
40	60378	62948	4,26%
45	68273	71317	4,46%
50	73037	76367	4,56%
60	91674	96122	4,85%
70	116872	122832	5,10%
80	138964	146179	5,19%
90	166837	174052	4,32%

8. Wanneer kan ik ervoor kiezen om zelf minder pensioenpremie in te leggen?

Medewerker met een fulltime pensioengevend salaris boven het grenssalaris van EUR 87.500 kunnen vanaf de invoering van de nieuwe pensioenregeling per 1 juli 2026 er jaarlijks voor kiezen om de werknemersbijdrage (8%) voor het gedeelte van het pensioengevend salaris boven het grenssalaris in hele procenten te verlagen (0% - 8%).

Onderstaand een voorbeeld:

Fulltime pensioengevend salaris: EUR 100.000

Grenssalaris: EUR 87.500

Gedeelte van het pensioengevend salaris boven grenssalaris: EUR 12.500

Default werknemersbijdrage boven grenssalaris: EUR 1.000 (8% * EUR 12.500)

Medewerker kan maximaal kiezen om deze EUR 1.000 in maandelijkse termijnen (EUR 83,33) tegelijk uit te keren met het bruto salaris.

Medewerkers dienen jaarlijks opnieuw de keuze te maken voor mogelijke verlaging van de werknemerspremie boven het grenssalaris. Standaard wordt jaarlijks de werknemerspremie weer terug gezet op de default van 8%.

9. Waarom is gekozen voor de grens van € 87.500?

De salarischgrens van EUR 87.500 is gebaseerd op het gemiddelde salaris van een cao medewerker in Nederland.

Philips had graag gezien dat iedere medewerker een bepaalde mate van flexibiliteit zou hebben in de hoogte van de pensioenpremie. Vakbonden zien risico's voor medewerkers bij het

openstellen van flexibiliteit voor alle medewerkers en willen daarom met het invoeren van een grenssalaris dit risico beperken.

10. Kan ik straks ook zelf meer pensioenpremie inleggen?

Ja, in de nieuwe pensioenregeling willen we mogelijk maken dat medewerkers, binnen de fiscale grenzen, maximaal pensioen kunnen sparen. Deze extra premie-inleg is vrijwillig en voor eigen rekening.

11. Is het overleg over pensioen met vakbonden nu afgelopen?

Nee, de nieuwe pensioenregels schrijven voor dat er een transitieplan opgesteld moet worden waarin alle keuzes en overwegingen omtrent de opzet van de nieuwe pensioenregeling en de transitie van het pensioenvermogen van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling beschreven moeten worden.

Philips, vakbonden en het Philips pensioenfonds blijven daarom intensief overleg voeren over de verdere invulling van de nieuwe pensioenregeling en de bijbehorende transitie.

We beogen het (concept) transitieplan gereed te hebben per 1-9-2024.