

Pensioen krant

ABP/PUBLIEKE DIENSTEN

Op weg naar een nieuw pensioenstelsel

Wat je moet weten om straks goede keuzes te maken

Het is je vast niet ontgaan, de Eerste Kamer heeft ingestemd met de Wet Toekomst Pensioen. We zijn op weg naar een nieuw pensioenstelsel. In 2028 moet dat gereed zijn. Daarvoor moeten heel veel pensioenregelingen worden aangepast. En heel veel keuzes gemaakt worden. Ook door jou! Het CNV vindt het belangrijk dat je daar goed van op de hoogte bent. Met deze krant wijzen we je de weg.

Hoewel ons huidige pensioenstelsel te boek staat als een van de beste ter wereld, stamt het al uit de jaren '50. Sindsdien is er in onze maatschappij veel veranderd. Vrouwen werken meer, we werken niet meer ons hele leven voor één en dezelfde baas en we worden ouder. Oude regelingen sluiten daardoor niet altijd goed meer aan bij onze huidige samenleving.

Uiterlijk 2028

Het CNV werkt daarom al sinds 2019 samen met de andere sociale partners en de overheid aan een nieuw en toekomstbestendig pensioenstelsel. Op zijn laatst op 1 januari 2028 moeten alle pensioenregelingen aangepast zijn aan die nieuwe wetgeving. Tot die tijd moeten er veel belangrijke keuzes worden gemaakt door werkgevers, werknemers en pensioenuitvoerders. Welke dat zijn lees je op de volgende pagina's. Bij het maken van al die keuzes, is het goed om te weten wat het CNV betreft de uitgangspunten zijn.

1) Samen opbouwen, samen risico's delen

Het voornaamste uitgangspunt wat CNV betreft is en blijft collectiviteit. We bouwen samen op en delen samen de risico's. In principe blijven werkgevers verplicht aangesloten bij het pensioenfonds voor hun sector. Zo is iedereen verzekerd van een goed pensioen. In het nieuwe stelsel blijven deze principes behouden.

2) Pensioenen moeten sneller omhoog

Ons tweede uitgangspunt is dat indien het verantwoord is, indexeren altijd mogelijk moet zijn. Dankzij allerlei rekenregels lukte dat de afgelopen

jaren nauwelijks. Voor het CNV is het belangrijk dat ouderen hun koopkracht behouden en minder afhankelijk zijn van de rentestand. In het nieuwe stelsel geldt dat als het economisch goed gaat, de pensioenen sneller omhoog kunnen. Daar staat tegenover dat als het economisch wat minder gaat, pensioenen ook eerder omlaag gaan.

3) Betere aansluiting loopbaan en pensioen

De derde waarde onder het pensioenstelsel gaat over een betere aansluiting tussen jouw loopbaan en jouw pensioen. Steeds minder mensen werken hun leven lang voor dezelfde werkgever. Ze wisselen vaker van baan of zijn een tijdje zelfstandig ondernemer. In het nieuwe stelsel sluit je pensioenopbouw financieel beter aan bij de premies die je inlegt. Hierdoor wordt jouw opbouw persoonlijker, eerlijker en transparanter.

4) Gezond de AOW-leeftijd halen

Het belangrijke vierde uitgangspunt is gezond je AOW-leeftijd halen. Tot aan 2025 investeert het kabinet veel geld in duurzame inzetbaarheid en scholing. Het doel is dat mensen fysiek hun werk goed kunnen blijven doen en hun vaardigheden op peil houden om deel te blijven nemen aan de arbeidsmarkt. Daarnaast is afgesproken om de AOW-leeftijd minder snel te laten stijgen, een belangrijk punt voor het CNV. We werken er hard aan om de nu gemaakte afspraken over de RVU ook na 2025 door te laten gaan.

IN DEZE KRANT:

2 LEDEN CNV BIJ ABP MOGEN ZICH UITSPREKEN

Bijvoorbeeld over het vertalen van opgebouwde pensioenrechten.

2 OUDE OF NIEUWE REGELS?

Onder welke regels moet het geld vallen dat jouw pensioenfonds tot nu toe gespaard heeft?

3 HOE COMPENSEREN WE?

Door de nieuwe regels worden de huidige middengeneraties (30-50 jaar) benadeeld.

3 KPN EN BIBLIOTHEKEN

Wat betekent het nieuwe pensioen voor leden die hier werken?

3 MISVATTINGEN UITGELEGD

Vier onwaarheden over het nieuwe pensioenstelsel weerlegd.

4 NABESTAANDENPENSIOEN

Er zijn minder verschillen.

4 POST NL EN SOCIALE WERKVOORZIENING

Wat betekent het nieuwe pensioen voor de leden die hier werken?

4 VIER ZORGEN DIE WE NIET HOEVEN HEBBEN

Er zijn zorgen over het nieuwe pensioenstelsel die niet nodig zijn.



↑ Op weg naar een nieuw pensioenstelsel zijn er nog een hoop keuzes te maken. Het CNV denkt en praat daarover mee op alle niveaus; van de plannen in de pensioenfondsen, tot de uitvoering in cao's.



Patrick Fey,
voorzitter CNV Connectief en
Pensioenonderhandelaar CNV

TIJDLIJN NIEUW PENSIOENSTELSEL

- JUNI 2019 *Sociale partners en kabinet eens over nieuw pensioenstelsel (pensioenakkoord)*
- DECEMBER 2022 *Tweede Kamer heeft ingestemd met nieuwe Pensioenwet*
- MEI 2023 *Eerste Kamer stemt in met nieuwe Pensioenwet*
- 1 JULI 2023 *Nieuwe Pensioenwet gaat in*
- JULI 2023-2027 *Pensioenfondsen krijgen ruim 3 jaar de tijd over te stappen naar de nieuwe regeling*
- 1 JANUARI 2028 *Alle pensioenfondsen zijn over*

'Ons pensioen kan weer halve eeuw mee'

Met deze CNV Pensioenkrant willen we u bijpraten over het pensioennieuws. Een belangrijk onderwerp voor jong en oud. Gemiddeld genieten we in Nederland meer dan 20 jaar van ons pensioen. In de levensfase waarin je niet meer zelf kunt werken. Als vakbond komen wij op voor een collectief, solidair en koopkrachtig pensioen. Dat doen we door met werkgevers afspraken te maken over de premie die betaald moet worden. Met de overheid praten we over wetten en regels en we zitten in de besturen en verantwoordingsorganen van pensioenfondsen. Er is veel te doen over het nieuwe pensioenstelsel dat na heel veel overleg door de politiek als wet is aangenomen. Als CNV hebben we daar aan meegewerkt. Vooral om ervoor te zorgen dat ons

pensioenstelsel dat al meer dan een halve eeuw goed werkt, opnieuw weer een halve eeuw mee kan. Groot onderhoud. Er waren problemen met rijke pensioenfondsen terwijl de pensioenen heel lang niet omhoog gingen. En jongeren die meebetaalden voor ouderen en meer grip wilden op hun eigen opbouw. Daar zijn nu oplossingen voor. De overgang is een hele opgave en daar zitten ook risico's aan vast. Niets doen is echter een groter risico. Belangrijk is dat we in Nederland een collectief en solidair pensioen houden waarmee je, zonder dat je er zelf veel aan hoeft te doen als er tijdens je werk voldoende premie betaald wordt, ook nadat je stopt met werken op dezelfde voet door kunt blijven leven. Veel leesplezier!



↑ Als CNV willen we geen pech- en gelukgeneraties in het nieuwe pensioenstelsel.

Het ABP en de Wet Toekomst Pensioenen

Het ABP-pensioen geldt voor 16 sectoren. Van primair onderwijs tot universiteiten en UMC's, van politie tot Defensie en van Gemeenten tot de Rijksoverheid. Om de onderhandelingen over het pensioen voor al deze sectoren te kunnen voeren, is er één overlegtafel gecreëerd. Die noemen we de Pensioenkamer. Alle overheids- en onderwijssectoren zijn hierin vertegenwoordigd. Zowel de werkgevers als de werknemers, dus ook het CNV.

In de Pensioenkamer zijn we al twee jaar bezig met het bouwen aan een nieuwe ABP-pensioenregeling volgens de regels in de Wet Toekomst Pensioenen. Het is de bedoeling dat per 1 januari 2026 de overgang naar het nieuwe stelsel plaatsvindt. Mogelijk wordt deze datum nog verschoven omdat de planning erg krap is en een kleine vertraging al zou kunnen leiden tot uitstel.

Dempen van schommelingen

In de ABP-Pensioenkamer is de principekeuze gemaakt voor de solidaire premierregeling. Deze past het beste bij de ABP-doelgroep en lijkt het meest op de huidige regeling. Te veel schommelingen van de

pensioenuitkeringen worden gedempt door het creëren van en het inzetten van een solidariteitsreserve. Verder is het doel dat de nieuwe afspraken minstens het zelfde pensioen opleveren als de huidige regeling. Ook wordt een compensatiepot ingesteld. Hieruit wordt de mogelijke achteruitgang, waar 40- tot 50-jarigen mee te maken gaan krijgen, gecompenseerd. Als CNV willen we immers geen pech- en gelukgeneraties in het nieuwe pensioenstelsel.

Vertalen opgebouwde pensioenrechten

Een aantal belangrijke principekeuzes is al gemaakt. Maar de komende maanden moeten nog best veel besluiten genomen worden. Denk aan de hoogte van de premie. Maar ook aan hoe we omgaan met slechte (of juist mooie) economische omstandigheden. En hoe worden opgebouwde pensioenrechten vertaald in persoonlijke pensioenvermogens? De leden van CNV krijgen de mogelijkheid zich uit te spreken over het resultaat, de nieuwe ABP-Pensioenregeling. Afhankelijk van de voortgang zal dat volgens planning eind 2023, begin 2024 plaatsvinden.

Bart Schnoor, lid Pensioenkamer ABP, CNV Connectief

Oude of nieuwe regels

Voor het geld dat jouw pensioenfonds tot nu toe gespaard heeft

Vanaf 2028 mag alleen nog volgens de nieuwe regels pensioen worden gespaard. Maar wat gebeurt er met het pensioenvermogen dat voor die tijd opgebouwd is? Gelden daar de nieuwe of de oude regels voor?

Inmiddels hebben wij met zijn allen ongeveer €1.500 miljard bij elkaar gespaard in alle pensioenfondsen. De beslissing om dat geld wel of niet over te zetten is dan ook een hele belangrijke. Het CNV is voorstander om dat vermogen, net als de nieuwe opbouw, in te varen -oftewel onder te brengen- in het nieuwe stelsel en dus te laten vallen onder de nieuwe regels.

Geen pech- en gelukgeneraties

Het nieuwe pensioenstelsel biedt voordelen. Door het meenemen van de oude pot zijn die voordelen ook van toepassing op het al opgebouwde

geld. De pensioenen kunnen sneller worden geïndexeerd. Ook blijven jong en oud bij elkaar waardoor in het nieuwe systeem voor- en nadelen

Ingewikkeld als pensioenfondsen met twee systemen moeten werken

makkelijker met elkaar uitgeruild kunnen worden. Zo kunnen nu en in de toekomst pech- en gelukgeneraties voorkomen worden.

In de ABP-Pensioenkamer is gekozen voor de solidaire premierregeling. Deze lijkt het meest op de huidige regeling

Als lid praat en beslis jij mee over jouw pensioen!

Bovendien krijg je:

- > **snel antwoord** op al je vragen over werk en inkomen
- > **Rechtsbijstand** voor het hele gezin
- > **hulp** bij je **belastingaangifte**
- > **bijstand** op het gebied van werk en inkomen
- > **korting** op verzekeringen

Sluit je aan op:

www.cnvconnectief.nl

Of scan de code:



**IN TOTAAL BETAAL JE NU SLECHTS
€ 20,23 VOOR DE EERSTE 6 MAANDEN**



↑ Wat het CNV betreft brengen we het pensioenvermogen dat al is opgebouwd over naar het nieuwe stelsel.

Twee potten naast elkaar is duur

Daar komt bij dat het duur en ingewikkeld wordt voor pensioenfondsen om met twee verschillende systemen te gaan werken. Ook is het maar de vraag of de overheid op langere termijn de oude regels nog netjes blijft onderhouden. De kans is groot dat de overstap uiteindelijk toch gemaakt moet worden.

Iedereen een eigen deel van de pot

In het oude systeem zitten de pensioenaanspraken in een grote pot. Als het geld wordt meegenomen (wordt ingevaren) wordt die gemeenschappelijke pot verdeeld over de deelnemers van het

4 misvattingen

1 Als ik zelf spaar voor mijn pensioen, heb ik later een hogere uitkering

Pensioenfondsen kunnen door hun grote omvang met veel lagere kosten de beleggingen veel meer spreiden waardoor een hoger rendement wordt behaald, risico's met elkaar gedeeld worden en het pensioen zekerder is.

2 Ik kan door zelf te beleggen een beter rendement halen

Meer dan 70 procent van de beleggers verslaat in praktijk de markt niet.

3 Ik betaal voor anderen

Pensioen is geen omslagsysteem, maar een (collectief) spaarsysteem; je spaart voor een recht in de toekomst.

4 Er wordt van bovenaf maar wat gedaan

Het CNV is op allerlei manieren betrokken bij de pensioenfondsen. Zoals professionele pensioenbestuurders in de besturen, onderhandelaars in het cao-overleg en kaderleden in de verantwoordingsorganen. Zij doen dit in het belang van de CNV-achterban in het bedrijf of de sector.



pensioenfondsen. In het nieuwe systeem heeft namelijk iedereen een eigen deel van de pot. Dat is prettig, want zo wordt duidelijker welk bedrag voor jou is gespaard.

Sociale partners kiezen

Net als bij de keuze voor een solidaire of een flexibele premieregeling besluiten de vakbonden en werkgevers samen of zij jouw pensioenfondsen willen vragen de oude gelden in te varen. Bij ondernemingspensioenfondsen doet de werkgever dit, na instemming van de vakbonden of OR. Uiteraard kun je via het CNV jouw stem laten horen voordat het besluit wordt genomen.

KPN en de nieuwe pensioenregeling

Bonden en werkgever hebben een aantal 'voorlopige' besluiten genomen ten aanzien van de regeling. Zoals de premie en de ambitie, de dekking van het (tijdelijk) partner- en wezenpensioen, de formulering van de doelstellingen van de solidariteitsreserve. Daarbij opgemerkt dat om 'besluiten in potlood' gaat, vanwege het doorlopende proces.

KPN en de vakbonden gaan op dit moment uit van de nu geldende premie van 23 procent. Ze zijn zich ervan bewust dat het premiedepot aan het einde van de looptijd van het huidige pensioenarrangement nagenoeg leeg zal zijn. Verwachting is dat de hoogte van de premie in de komende periodes van cao-onderhandelingen mogelijk (steeds) onderwerp van gesprek zal zijn voor de nieuwe regeling.

Compensatie

Kiezen voor een vlakke premie, zonder premiedifferentiatie, heeft een belangrijk vereenvoudigingseffect tot gevolg en heeft daarom, alles overziend, de voorkeur van sociale partners. In dat kader het verzoek aan het bestuur compensatie in overweging te nemen voor deelnemers die erop achteruitgaan in het nieuwe systeem. *Aynur Polat, cao-bestuurder KPN*

Nieuwe regeling pensioenfonds openbare bibliotheken

Sociale partners binnen de sector Openbare Bibliotheken hebben Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB) verzocht een nieuwe pensioenregeling te ontwerpen die voldoet aan de nieuwe Wet Toekomst Pensioenen.

Sociale partners hebben de volgende uitgangspunten voor een nieuwe pensioenregeling aan het fonds meegegeven:

- de pensioenregeling is een aantrekkelijke, marktconforme arbeidsvoorwaarde;
- verzorgingsgedachte;
- een regeling die aansluit bij de wensen en behoeften van de deelnemers, slapers en pensioengerechtigden;
- een koopkrachtig pensioen;
- fluctuaties in de uitkeringen worden bij voorkeur beperkt.

Keuze gemaakt

Sociale partners hebben inmiddels de (voorlopige) keuze gemaakt voor de solidaire premieregeling als basis voor een nieuw te ontwerpen

pensioenregeling. Beoogd wordt per 1 januari 2025 de nieuwe pensioenregeling te laten ingaan.

Momenteel bevindt POB zich in de eindfase van het ontwerp van een nieuwe pensioenregeling. Veel is al bekend, maar diverse zaken ook (nog) niet (volledig). Daarbij is ook sprake van nieuwe inzichten naarmate enerzijds de wetgeving en anderzijds de ontwerpregelingen van pensioenfondsen steeds meer uitkristalliseren. POB houdt er dan ook rekening mee dat mogelijk nog aanpassingen (moeten) volgen in het thans voorliggende ontwerpvoorstel.

Wim Wetzels, cao-bestuurder openbare bibliotheken.

Hoe gaan we compenseren?

Door de overgang komen 30- tot 50-jarigen in de knel

Hoewel beide pensioenstelsels eerlijk zijn voor alle generaties, leidt een overgang van het oude op het nieuwe systeem toch tot nadelen voor de huidige groep 30- tot 50-jarigen. Uiteraard wil het CNV compensatie voor deze groep.

In het huidige systeem betaalt iedereen bij een bedrijfstakpensioenfonds evenveel (doorsnee) premie en bouwt iedereen evenveel pensioenrecht op. De euro's die jongeren inleggen zijn echter meer waard omdat er langer mee belegd kan worden. Op zich is dat niet erg als de deelnemer zijn hele carrière in één pensioenfonds zit. Alleen is dat steeds minder het geval. Het huidige systeem past dus eigenlijk niet meer bij deze tijd.

Als je niks doet ontstaat er een gat

In het oude stelsel had de oudere een voordeel op de ingelegde premie. In het nieuwe stelsel heeft de jongere dat. Het voordeel wordt als het ware omgedraaid. Gemiddeld kom je in beide stelsels goed uit. Maar bij de overgang van het oude naar het nieuwe

stelsel ontstaat er een nadeel voor de leeftijdsgroepen in het midden van hun carrière. Voor hen dreigt een pensioengat.

Het CNV wil adequate compensatie

Het CNV staat achter de overgang naar het nieuwe stelsel, maar onder voorwaarde dat die niet leidt tot pensioengaten. Die moeten adequaat worden gecompenseerd. Er zijn twee manieren om dat te doen. De eerste is de overwaarde van het pensioenfonds inzetten. In het nieuwe stelsel hoeven fondsen immers minder geld achter de hand te houden. De andere is extra premie-inleg (hogere premies dus). Wederom bepalen de vakbonden, werkgevers en pensioenfondsen samen voor welke oplossing bij jou gekozen wordt. CNV-leden bepalen de inzet van het CNV.

Achterban Post NL actiever betrekken bij transitie

Sociale partners, afgevaardigden van de bonden en van PostNL, praten al lange tijd over de vorm en invulling van de nieuwe pensioenregeling. Hiervoor is er een technische werkgroep ingesteld die maandelijks bij elkaar komt om de nodige kennis op te doen en met elkaar te bespreken welke keuzes er gemaakt kunnen worden en welke afwegingen daarin moeten worden gemaakt.

De technische werkgroep wordt ondersteund door experts vanuit TKP. De gezamenlijke bonden, CNV, BVPP en FNV, overleggen ook regelmatig met een groep kaderleden over waar ze staat in het traject en welke discussies er zijn binnen de werkgroep. Wij, als leden van de technische werkgroep, krijgen hierdoor inzicht in wat er leeft onder onze leden. Op hun beurt vergaren de leden kennis en worden meegenomen in het proces naar een nieuwe regeling.

Achterban betrekken

Maar niet alleen de kaderleden zijn bepalend, ook onze achterban moet geïnformeerd en aangesloten zijn bij wat er in ieders pensioen verandert. Via de site van de pensioenuitvoerder TKP wordt regelmatig verduidelijking gegeven over de diverse onderwerpen die in de hele transitie naar een nieuwe regeling gaan veranderen. Ook de bonden gaan wat actiever de achterban betrekken bij deze belangrijke wijziging. Daar is nu het juiste moment voor.

Peiling

Voor de zomervakantie gaat er een nieuwsbrief naar al onze PostNL-leden, waarin we uitleg geven over hoe en waarom we dit allemaal doen. Ook kondigen we aan dat we na de zomer een peiling gaan doen. In de peiling leggen wij een aantal vragen voor die richting geven aan hoe het nieuwe pensioencontract er straks uit moet gaan zien. Wat vindt onze achterban nou echt belangrijk en waar kiest men voor. De uitkomsten van deze peiling kunnen ons helpen richting te geven aan de beslissingen die wij moeten nemen als bond en als belangenbehartiger voor onze leden. Na deze peiling komen wij nogmaals met een raadpleging bij onze achterban terug. Zodat er weloverwogen kan worden bepaald of datgene wat wij afspreken ook de goedkeuring van onze leden heeft.

Anselma Zwaagstra,
cao-onderhandelaar Post NL

Vier zorgen

En waarom we die niet hoeven hebben

De invoering van het nieuwe pensioenstelsel levert zorgen op, zo is in de media te lezen. We hebben er een viertal op een rijtje gezet. En meteen aangegeven waarom je die zorgen niet hoeft te hebben.

1) Deze mega-operatie is nu onverstandig omdat het economisch tegenzit.

Toch is dat geen reden op de rem te gaan staan. Juist doordat we nu naar een nieuw stelsel toewerken, zijn we in staat de pensioenen te laten stijgen. Dat was anders niet gebeurd. Als we niks doen, kunnen onze pensioenen ook in de toekomst nauwelijks verhoogd worden. Bovendien moeten de fondsen in 2028 over zijn. Niemand weet hoe de economie er dan voor staat.

2) Het is onduidelijk wat de spelregels zijn bij het toekennen van geld aan de individuele potjes.

Daar zijn inderdaad geen eenduidige regels voor. Maar dat biedt ruimte voor maatwerk. De afspraken worden namelijk per pensioenfonds vastgesteld en de financiële situatie kan per fonds verschillen. Zo valt er in het ene fonds meer te verdelen dan bij een gemiddeld ander fonds.

3) We gokken met een potje van 1.500 miljard zonder dat we weten wat de precieze gevolgen zijn.

Op dit moment kunnen we inderdaad niet voor iedere individuele deelnemer aangeven wat de gevolgen precies zijn. Wel zien we wel over de hele linie dat de meeste mensen erop vooruitgaan en dat de risico's minder worden. Dat is geen gok, maar blijkt uit allerlei ingewikkelde berekeningen. Vasthouden aan het oude stelsel begint wel steeds meer te wringen.

4) Voor een grote groep - met name veertigers- pakt de overgang nadelig uit. Daar is niks over afgesproken.

Nee, maar dat komt nog. Er zijn namelijk meerdere manieren mogelijk om ze te compenseren. Bijvoorbeeld via de overwaarde van het pensioenfonds of door premieverhoging. Per pensioenfonds zal hierover een beslissing genomen worden.

Pensioenfonds PWRI in nieuwe pensioenstelsel

Het Pensioenfonds Werk en (re)Integratie (PWRI) regelt het pensioen voor de werknemers in de Sociale Werkvoorziening. Sinds 2021 is daar een andere doelgroep bijgekomen, namelijk de werknemers die vallen onder de cao Aan de slag. Dit zijn mensen in de Participatiewet die in of via de Sociale Werkbedrijven aan het werk zijn, of gedetacheerd worden.

Onlangs is PWRI een zogenaamd 'groot fonds' geworden. Dat wil zeggen dat het vermogen van fonds de €10 miljard overstijgt. Het fonds staat er momenteel gezond voor met een dekkingsgraad van circa 130 procent

Lastig onderwerp

PWRI is met de sociale partners voortvarend van start gegaan om de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel te maken. De ambitie is om daarmee op 1 januari 2025 klaar te zijn. Begin 2022 werd aan de sociale partners de vraag voorgelegd of zij een voorkeur hadden voor een solidaire of flexibele premieregeling. Vakbonden en werkgevers spraken toen hun voorkeur uit voor de solidaire premieregeling. Dit omdat deze regeling het meest lijkt op de huidige regeling en de doelgroep maximaal ontzorgt. Pensioen is een lastig onderwerp. Voor de ledenraadpleging onder de deelnemers en de gepensioneerden werd dan ook gebruik gemaakt van een animatiefilm.

Nog veel te doen

Inmiddels zijn er in verschillende sessies, vaak bijgewoond door kaderleden van CNV en FNV, voorbereidende stappen gezet voor het verder vorm geven van de conceptregeling die straks aan de achterbannen van de sociale partners voorgelegd zal gaan worden. Er ligt al een principebesluit om te gaan invaren. Maar daarmee is de kous nog lang niet af. Zo moet er bijvoorbeeld nog worden besloten over de inrichting en de hoogte van de solidariteitsreserve en de hoogte van het Nabestaanden en Wezenpensioen. Ook de compensatie vanwege de afschaffing van de doorsneesystematiek is nog een bespreekpunt. Kortom, er is nog veel werk te doen!

Nico Foppen, cao-onderhandelaar SW en Aan de slag

Minder verschillen in nabestaandenpensioenen

Nabestaandenpensioen is het pensioen dat na je overlijden uitgekeerd wordt aan je nabestaanden: je partner en soms je kinderen. Nabestaandenpensioen voor je partner heet ook wel partnerpensioen en voor je kinderen heet het wezenpensioen.

Hoe jouw nabestaandenpensioen nu is geregeld, verschilt per pensioenregeling. In het nieuwe pensioenstelsel zijn er minder verschillen. Het nabestaandenpensioen bij overlijden ná pensionering is 70 procent van het opgebouwde ouderdompensioen. Het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensionering is maximaal 50 procent van het salaris, ongeacht hoelang je in dienst was. Een wezenpensioen loopt door tot de leeftijd van 25 jaar. Een wees van

wie beide ouders zijn overleden, ontvangt een dubbel wezenpensioen (40 procent in plaats van 20 procent). Het nabestaandenpensioen wordt voor iedereen diensttijdafhankelijk. Nu kan dat in de pensioenregeling nog diensttijdafhankelijk zijn. Ben je werkloos geworden, dan ben je gedurende een uitlooperperiode van 3 maanden of tijdens je WW-periode nog wel verzekerd van nabestaandenpensioen. Daarna niet meer.

colofon

Dit is een uitgave van **CNV Connectief**
Tiberdreef 4 / 3561 GG Utrecht | Postbus 2525 / 3500 GM Utrecht | T 030 75 11 003 |
info@cnvconnectief.nl | www.cnvconnectief.nl

Redactie Harrie de Vaan, Frans van de Veen, Jeroen Tjepkema, Joke Maas, Eva Schoonebeek, Peter Magnée | **Fotografie** Beeldbank CNV Connectief | **Grafische vormgeving** Robert-Paul van Hardeveld | FIZZ Digital Agent & Ten Brink Uitgevers **Grafische verzorging** Habo DaCosta / Vianen | juni 2023