

A woman with short dark hair, wearing a black long-sleeved top, is sitting in a white chair and smiling warmly. She has her hands clasped in her lap. The background is a brightly lit store filled with shelves of dolls and toys. To the left, there are colorful woven baskets hanging from the ceiling. The overall atmosphere is cheerful and inviting.

Samenvatting transitieplan

Voor deelnemers

Inhoud



1. Naar je nieuwe pensioen	3
2. Afspraken van sociale partners:	4
a. Doelstellingen van de nieuwe pensioenregeling	4
b. Wanneer start de nieuwe pensioenregeling?	4
c. Soort pensioenregeling	4
d. Hoogte van je inleg	4
e. Inschatting van je pensioen	5
f. Pensioenuitkering	5
g. Inkomen voor je partner als je overlijdt	6
h. Uitkering aan je kinderen als je overlijdt	6
i. Word je arbeidsongeschikt?	6
j. Andere kenmerken van de nieuwe pensioenregeling	7
k. Je opgebouwde pensioen wordt omgezet	7
l. Afspraken over een compensatie	7
m. Solidariteitsreserve	8
n. Regels voor verdeling van het geld	8
3. Afwegingen van sociale partners	9

1. Naar je nieuwe pensioen

De werkgeversorganisaties (Raad Nederlandse Detailhandel, Vereniging Pensioenbelangen Brancheorganisaties BPDF) en de werknemersorganisaties (FNV, CNV, De Unie) hebben afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling. Deze regeling geldt voor de sectoren Detailhandel, Wooninrichtingsbedrijf, Textielgroothandel, Drankindustrie, Schoenherstellers- maat-schoenmakers- en/of orthopedisch schoenmakersbedrijf en Schoen-, Leder- en Lederwarenindustrie.

Dit document is een samenvatting van de afspraken uit het transitieplan van de sociale partners. Het volledige transitieplan is te vinden op de website van Pensioenfonds Detailhandel: www.pensioenfondsdetailhandel.nl

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen ingegaan. Daardoor verandert de pensioenregeling van Pensioenfonds Detailhandel. De sociale partners hebben afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling voor de sectoren waar Pensioenfonds Detailhandel de pensioenen voor uitvoert. Deze afspraken zijn vastgelegd in een 'transitieplan'.



2. De afspraken van sociale partners



a. Doelstellingen van de nieuwe pensioenregeling

- Eenvoudige opzet van de pensioenregeling.
- Zo laag mogelijke uitvoeringskosten, zoveel mogelijk premie naar je pensioenkapitaal.
- Stabiele pensioenuitkering, voorkomen van verlaging van pensioenuitkeringen.
- Een solidariteitsreserve zorgt voor stabiliteit en evenwichtigheid, maar blijft zo klein mogelijk om voldoende ruimte te bieden voor de groei van je pensioenkapitaal.
- Collectief delen van risico's op overlijden (nabestaandenpensioen) en arbeidsongeschiktheid (pensioenopbouw loopt dan door).
- Handhaving van de verplichtstelling voor deelname aan de pensioenregeling voor alle werknemers van ondernemingen in eerder genoemde sectoren.

b. Wanneer gaat de nieuwe pensioenregeling in?

Op 1 januari 2026 gaat bij Pensioenfonds Detailhandel de nieuwe pensioenregeling in. Vanaf dat moment bouw je als deelnemer pensioenkapitaal op volgens de regels van de nieuwe pensioenwet. De opgebouwde pensioenen gaan over naar de nieuwe pensioenregeling.

c. Soort pensioenregeling

De nieuwe pensioenregeling is een 'solidaire premieregeling'. Dit betekent dat de hoogte van je inleg (premie) vaststaat, maar nog niet bekend is hoeveel pensioen je straks ontvangt. In deze 'solidaire premieregeling' leggen je werkgever en jij net als voorheen premie in die door Pensioenfonds Detailhandel voor alle deelnemers wordt belegd. Ook deel je samen de risico's.

De solidaire premieregeling heeft twee belangrijke kenmerken:

1. De inleg (de pensioenpremies) wordt door Pensioenfonds Detailhandel belegd.
2. Van de beleggingsopbrengsten gaat een klein deel naar de solidariteitsreserve. Dit is een reserve die wordt ingezet om de pensioenuitkeringen te beschermen. In een slecht beleggingsjaar kan deze worden gebruikt om een mogelijke verlaging van de pensioenen van gepensioneerden en nabestaanden tegen te gaan.

d. Hoogte van de inleg

Jij en je werkgever leggen samen 24,75% van je pensioengrondslag in voor je pensioen. Dat gebeurt in de vorm van een premie. De pensioengrondslag is het deel van je salaris dat meetelt voor je pensioen. De werkgever betaalt 75% van de premie, jij zelf 25%*.

* Voor de volgende sectoren wijkt de verdeling van de premie af:

Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante artikelen: werkgever betaalt 2/3de van de premie en je eigen deel is 1/3de

Drankindustrie: werkgever betaalt ruim 65% van de premie en je eigen deel is bijna 35%

Schoenmakerij: werkgever betaalt 50% van de premie en je eigen deel is 50%

Schoen- Leder- en Lederwarenindustrie: werkgever betaalt bijna 63% van de premie en je eigen deel is ruim 37%

2. De afspraken van sociale partners

Het deel van de inleg voor je pensioen wordt ingehouden op het brutosalaris. Je bent automatisch verzekerd voor het nabestaandenpensioen: je eventuele partner en kinderen krijgen daardoor bij je overlijden een uitkering. Bij arbeidsongeschiktheid loopt de pensioenopbouw door zonder dat je daar premie voor hoeft te betalen.

e. Inschatting van je pensioen

Ieder jaar berekent Pensioenfonds Detailhandel de verwachte hoogte van je pensioenuitkering voor het moment dat je de pensioenleeftijd bereikt (in de nieuwe regeling is dat 68 jaar, je mag eerder of later). Die rekensom wordt gemaakt door het pensioenkapitaal dat je tot nu toe hebt opgebouwd te vermeerderen met het bedrag dat je naar verwachting nog zult opbouwen.

Deze inschatting van je pensioenuitkering kan schommelen. Naarmate je ouder bent, belegt Pensioenfonds Detailhandel voorzichtiger, zodat je verwachte pensioen steeds minder schommelt. Hoe dichterbij de pensioenleeftijd komt, hoe nauwkeuriger de inschatting.

f. Pensioenuitkering

In de nieuwe pensioenregeling kan de pensioenuitkering omlaag of omhoog gaan, afhankelijk van de beleggingsopbrengsten. Bij positieve beleggingsopbrengsten kan je pensioenuitkering omhoog gaan, bij negatieve beleggingsopbrengsten omlaag. De verhoging of verlaging wordt niet in één keer in de pensioenuitkering verwerkt maar over meerdere jaren gespreid. De procentuele verhoging of verlaging is voor alle gepensioneerden hetzelfde. Om te voorkomen dat pensioenuitkeringen worden verlaagd, heeft Pensioenfonds Detailhandel een solidariteitsreserve.



2. De afspraken van sociale partners



g. Uitkering voor een eventuele partner als je overlijdt (partnerpensioen)

Als je pensioen opbouwt bij Pensioenfonds Detailhandel en je komt te overlijden, is je eventuele partner verzekerd van een uitkering: het zogeheten partnerpensioen. Voorwaarde voor deze verzekering is dat je op het moment van overlijden werkt bij een werkgever die is aangesloten bij Pensioenfonds Detailhandel. Het partnerpensioen bestaat uit de volgende onderdelen:

- 25% van je salaris over de laatste 12 maanden voor je overlijden. Dat bedrag ontvangt je partner een leven lang.
- Een tijdelijke partnerpensioenuitkering van 10.000* euro per jaar, totdat je partner de AOW-leeftijd bereikt. Daarbij mag je partner geen ANW-uitkering (sociale zekerheid) ontvangen.

*Bedrag bij een volledig dienstverband en gebaseerd op de gegevens van 2023.

Ga je uit dienst en heb je geen nieuwe werkgever? Dan loopt de verzekering voor het partnerpensioen maximaal 6 maanden door. Daarna kun je het partnerpensioen zelf bij Pensioenfonds Detailhandel blijven verzekeren.

Heb je een pensioenregeling bij je nieuwe baan? Dan hoeft je de verzekering meestal niet door te laten lopen. Bij je nieuwe werkgever is het partnerpensioen vaak weer verzekerd.

Goed om te weten: het tot 1 januari 2026 opgebouwde partnerpensioen (dus voor de ingang van de nieuwe pensioenregeling) blijft staan.

Wanneer je met pensioen gaat (ook bij deeltijdpensioen) moet je de keuze maken of je partner van een pensioen verzekerd blijft wanneer je overlijdt. Als je niet voor deze verzekering kiest is je pensioenuitkering hoger.

h. Uitkering aan je kinderen als je overlijdt (wezenpensioen)

Na je overlijden krijgen je kinderen tot hun 25ste elk 10% van je salaris over de laatste 12 maanden voor je overlijden (als beide ouders zijn overleden 20%). Ga je uit dienst en heb je geen nieuwe werkgever? Dan loopt ook deze verzekering maximaal 6 maanden door. Als je uit dienst bent, kun je het wezenpensioen zelf bij Pensioenfonds Detailhandel blijven verzekeren.

Heb je een pensioenregeling bij je nieuwe baan? Dan hoeft je de verzekering meestal niet door te laten lopen. Bij je nieuwe werkgever is het wezenpensioen vaak weer verzekerd.

Goed om te weten: het tot 1 januari 2026 opgebouwde wezenpensioen (dus voor de ingang van de nieuwe pensioenregeling) blijft staan.

i. Word je arbeidsongeschikt?

Dan blijf je pensioenkapitaal opbouwen zonder dat jij of je werkgever daarvoor premie hoeven te betalen (premiervrijstelling). De hoogte van de pensioenbouw die doorloopt, is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid:

- 0% bij een arbeidsongeschiktheid lager dan 35%
- 40% (was 25%) bij een arbeidsongeschiktheid van 35-45%
- 50% bij een arbeidsongeschiktheid van 45-65%
- 100% bij een arbeidsongeschiktheid van 65-100%

Goed om te weten: ben je gedeeltelijk arbeidsongeschikt?

Dan leggen jij en je werkgever voor het deel dat je nog werkt premie in voor je pensioen. Het andere deel is premievrij.

2. De afspraken van sociale partners

j. Andere kenmerken van de nieuwe pensioenregeling

- Je begint met het opbouwen van een kapitaal voor je pensioen vanaf je 18e.
- Je bepaalt nog steeds zelf wanneer je je pensioen laat ingaan (vanaf 10 jaar voor je AOW-leeftijd).
- De keuzemogelijkheden die je hebt als je met pensioen gaat, blijven hetzelfde. Denk aan: eerder of later met pensioen, met deeltijdpensioen, de eerste jaren een hogere pensioenuitkering en later een lagere, en wel of geen verzekering voor je partnerpensioen.

k. Je opgebouwde pensioen wordt omgezet

Alle tot 1 januari 2026 opgebouwde pensioenen van alle deelnemers worden omgezet in de nieuwe pensioenregeling naar een pensioenkapitaal. Dit omzetten (in jargon: 'in- varen') betreft het pensioen voor jezelf en het pensioen dat je op dat moment voor een eventuele partner en kinderen hebt opgebouwd. Ook het pensioen van gepensioneerden en voormalige deelnemers wordt ingevaren.

Bij het omzetten gaat geen geld verloren. Pensioenfonds Detailhandel rekent nauwkeurig uit wat de waarde is van het pensioen dat je hebt opgebouwd. Die waarde gaat over naar de nieuwe regeling. Vervolgens wordt het totaalbedrag van het pensioen van alle deelnemers vergeleken met wat er bij Pensioenfonds Detailhandel aan geld in kas is.

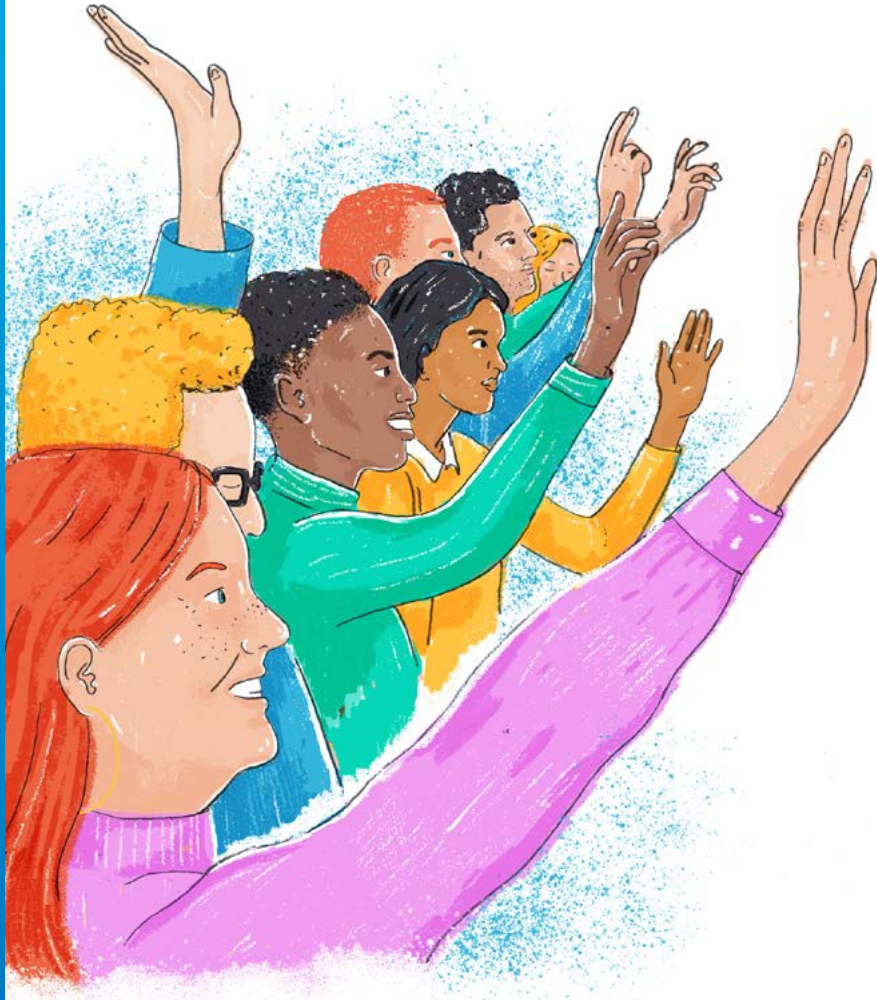
- Is er meer geld dan de waarden van alle pensioenen bij elkaar? Dan wordt het geld wat 'over is' verdeeld. De sociale partners hebben afgesproken hoe het geld verdeeld wordt (zie de punten hierna).
- Is er geld tekort? Dan wordt die waarde verlaagd.

l. Afspraken over compensatie

Door de overgang naar de nieuwe pensioenregeling gaan actieve deelnemers boven 31 jaar naar verwachting minder pensioen opbouwen dan het geval zou zijn geweest in de huidige pensioenregeling. Om dat verschil zoveel mogelijk te voorkomen, wordt die groep gecompenseerd.



2. De afspraken van sociale partners



Als de compensatie volledig uit het vermogen van het pensioenfonds gefinancierd kan worden, wordt de compensatie in 2026 toegekend. Dit gaat dan als volgt:

- Actieve deelnemers vanaf 31 jaar krijgen in 2026 (eerste jaar nieuwe pensioenregeling) gedurende 12 maanden een maandelijkse compensatiepremie.
- Nieuwe deelnemers vanaf 31 jaar krijgen in 2026 voor de resterende maanden in dat jaar maandelijks de compensatiepremie.
- De compensatiepremie stopt als je uit dienst treedt.
- Als je uit dienst treedt in 2026 en weer deelneemt aan de pensioenregeling van Pensioenfonds Detailhandel binnen dat jaar, ontvang je de compensatiepremie voor de resterende maanden in dat jaar.
- Wanneer je in 2026 met pensioen gaat of 67 jaar wordt, stopt de compensatiepremie.
- Ook bij arbeidsongeschiktheid geldt deze compensatieregeling. De compensatiepremie geldt dan voor het deel waarover premievrijstelling wordt verleend.

Goed om te weten: Als de dekkinggraad op de datum van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling lager is dan 112% en de compensatie daardoor niet volledig uit het vermogen van het pensioenfonds gefinancierd kan worden, wordt een deel uit de premie gefinancierd. De dekkinggraad is de verhouding tussen het vermogen van Pensioenfonds Detailhandel en de waarde van alle pensioenen die op dat moment en in de toekomst uitgekeerd moeten worden. Het deel van de compensatie dat dan uit de premie wordt gefinancierd, wordt van 2026 tot en met 2035 toegekend.

m. Solidariteitsreserve

Een belangrijk onderdeel van de solidaire premieregeling is de verplichte solidariteitsreserve. Deze reserve kan onder andere worden ingezet om de pensioenuitkeringen niet te hoeven verlagen. De reserve wordt bij voldoende vermogen vanaf de start van de nieuwe pensioenregeling aangevuld tot 5% van de pensioenkapitalen van alle deelnemers. Valt de solidariteitsreserve vanaf de start of later lager uit, dan wordt het aangevuld tot 5% van de pensioenkapitalen van alle deelnemers met een klein deel van de beleggingsopbrengsten van alle deelnemers.

n. Regels voor verdeling van het geld

Op het moment dat de nieuwe pensioenregeling ingaat, is de hoogte van de dekkinggraad belangrijk. Uitgangspunt is dat alle pensioenen in de nieuwe pensioenregeling minstens gelijk zijn aan die van voor het moment van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Bij een dekkinggraad van 112%:

- Kunnen alle pensioenen gelijk blijven aan het moment van vóór de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.
- Kan de compensatie volledig worden betaald.
- Is de solidariteitsreserve volledig gevuld.

Is de dekkinggraad op het moment van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling hoger dan 112%? Dan wordt het extra vermogen verdeeld over de pensioenkapitalen van alle deelnemers. Is de dekkinggraad op dat moment lager dan 112%? Dan kan de compensatie niet volledig worden betaald en de solidariteitsreserve niet helemaal worden gevuld. In het transitieplan is aangegeven welke regels per dekkinggraad-niveau hiervoor worden gehanteerd.

3.

Afwegingen van sociale partners

De sociale partners willen een evenwichtige transitie naar de nieuwe pensioenregeling. Met hiervoor de volgende kwalitatieve doelstellingen:

- Zo veel mogelijk compensatie bieden voor een eventuele achteruitgang in het pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.
- Ingegane pensioenuitkeringen op peil houden, verlaging van de uitkeringen voorkomen.
- Hanteren van kleine reserves met het oog op solidariteit, stabiliteit en evenwichtigheid.
- Beperken van herverdeling tussen generaties.

De sociale partners hebben berekeningen laten maken voor alle groepen met een pensioen bij Pensioenfonds Detailhandel. Hierdoor is duidelijk geworden welke effecten de nieuwe regeling heeft op alle groepen in verschillende situaties. De berekeningen laten zien dat de afspraken van de sociale partners zo eerlijk mogelijk zijn. De sociale partners verwachten dat de afspraken niet leiden tot een groot voor- of nadeel voor bepaalde groepen. Ook blijkt uit de berekeningen dat de sociale partners met deze afspraken de doelstellingen van de regeling naar verwachting bereiken.





Pensioenfonds Detailhandel

Euclideslaan 201
3584 BS Utrecht
pensioenfondsdetailhandel.nl