



Samenvatting transitieplan

Voor werkgevers en administratiekantoren



1. Naar het 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 de inleg	4
e. Inschatting van het pensioen	5
f. Pensioenuitkering	5
g. Inkomen voor partner als werknemer overlijdt	6
h. Uitkering aan kinderen als werknemer overlijdt	6
i. Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid	7
j. Andere kenmerken van de nieuwe pensioenregeling	7
k. Opgebouwde pensioenen worden omgezet	8
l. Afspraken over compensatie	8
m. Solidariteitsreserve	9
n. Regels voor verdeling van het geld	9
3. Afwegingen van sociale partners	10

1. Naar het nieuwe pensioen

De werkgeversorganisaties (Raad Nederlandse Detailhandel, Vereniging Pensioenbelangen Brancheorganisaties BPF) 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

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

b. Wanneer gaat de nieuwe pensioenregeling in?

Op 1 januari 2026 gaat bij Pensioenfonds Detailhandel de nieuwe pensioenregeling in. Vanaf dat moment bouwt een werknemer die via zijn werkgever is aangesloten bij het pensioenfonds, pensioenkapitaal op volgens de regels van de nieuwe pensioenwet. De opgebouwde pensioenen gaan over naar de nieuwe pensioenregeling.

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

Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante artikelen: werkgever 16,8% en werknemer 8,25% van de pensioengrondslag
 Drankindustrie: werkgever 16,2075% en werknemer 8,5425% van de pensioengrondslag
 Schoenmakerij: werkgever 12,375% en werknemer 12,375% van de pensioengrondslag
 Schoen- Leder- en Lederwarenindustrie: werkgever 15,525% en werknemer 9,225% van de pensioengrondslag

c. Soort pensioenregeling

De nieuwe pensioenregeling is een 'solidaire premieregeling'. Hierin staat de hoogte van de inleg (premie) vast, maar is nog niet bekend hoeveel pensioen er straks wordt uitgekeerd. In deze 'solidaire premieregeling' blijven werkgevers en werknemers samen premie inleggen die door Pensioenfonds Detailhandel voor alle deelnemers wordt belegd. Ook worden de risico's samen gedeeld.

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 reserve worden gebruikt om een mogelijke verlaging van de pensioenen van gepensioneerden en nabestaanden tegen te gaan.

d. Hoogte van de inleg

Werkgever en werknemer leggen samen 24,75% van de pensioengrondslag (de premie) in voor het pensioen van de werknemer. De pensioengrondslag is het deel van het salaris dat meetelt voor het pensioen. De werkgever betaalt 75% van de premie (18,5625% van de pensioengrondslag), de werknemer betaalt 25% (6,1875% van de pensioengrondslag)*.

2. De afspraken van sociale partners

Het deel van de werknemer wordt automatisch ingehouden op het brutosalaris. De werknemer is ook automatisch verzekerd voor het nabestaandenpensioen, zodat een eventuele partner en kinderen bij overlijden van de werknemer een uitkering krijgen. Bij arbeidsongeschiktheid van een werknemer loopt de pensioenopbouw premievrij door.

e. Inschatting van het pensioen

Ieder jaar berekent Pensioenfonds Detailhandel de verwachte pensioenuitkering op het moment dat de pensioenleeftijd wordt bereikt (in de nieuwe regeling is dat 68 jaar, maar het is ook eerder en later mogelijk). De rekensom voor die berekening is als volgt: tot nu toe opgebouwd pensioenkapitaal plus het bedrag dat naar verwachting nog zal worden opgebouwd.

Deze inschatting van de pensioenuitkering van een werknemer kan schommelen. Naarmate een deelnemer ouder wordt, belegt Pensioenfonds Detailhandel voorzichtig, zodat het verwachte pensioen steeds minder schommelt. Hoe dichterbij de pensioenleeftijd, 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 de 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 bij overlijden (partnerpensioen)

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

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

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

Treedt een werknemer uit dienst en is er geen nieuwe werkgever? Dan loopt de verzekering voor het partnerpensioen maximaal 6 maanden door. Daarna kan de oud-werknemer zelf partnerpensioen bij Pensioenfonds Detailhandel blijven verzekeren.

Is er een pensioenregeling bij de nieuwe baan? Dan hoeft de verzekering meestal niet door te lopen. Bij een 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 een werknemer met pensioen gaat (ook bij deeltijdpensioen) moet deze een keuze maken of de partner bij overlijden van de werknemer verzekerd blijft van een partnerpensioen. Kiest de werknemer niet voor deze verzekering, dan is de pensioenuitkering hoger.

h. Uitkering aan kinderen bij overlijden (wezenpensioen)

Als een werknemer overlijdt, krijgen de kinderen tot hun 25ste elk 10% van het salaris over de laatste 12 maanden voor het overlijden (als beide ouders zijn overleden 20%). Gaat een werknemer uit dienst en is er nog geen nieuwe werkgever? Dan loopt deze verzekering maximaal 6 maanden door. Als een werknemer uit dienst is, kan het wezenpensioen bij Pensioenfonds Detailhandel verzekerd blijven.

Is er een pensioenregeling bij de nieuwe baan van de werknemer? Dan hoeft de verzekering meestal niet door te lopen. Bij de 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.

2. De afspraken van sociale partners

i. Wordt een werknemer arbeidsongeschikt?

Dan blijft een werknemer een pensioenkapitaal opbouwen, maar zowel de werkgever als de werknemer hoeven er niet voor te betalen (premiëvrijstelling). De hoogte van de doorlopende pensioenopbouw 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: bij een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, leggen zowel de werkgever als de werknemer voor het deel dat er nog wordt gewerkt premie in. Het andere deel is premievrij.

j. Andere kenmerken van de nieuwe pensioenregeling

- Opbouw van een pensioenkapitaal start vanaf de leeftijd van 18 jaar.
- Een werknemer bepaalt zelf wanneer het pensioen ingaat (mogelijk vanaf 10 jaar voor de AOW-leeftijd).
- De keuzemogelijkheden die er zijn als een werknemer met pensioen gaat, blijven hetzelfde als in de oude regeling. Zoals: eerder of later met pensioen, met deeltijdpensioen, de eerste jaren een hogere pensioenuitkering en later een lagere, en wel of geen verzekering voor het partnerpensioen.



2. De afspraken van sociale partners



k. Het opgebouwde pensioen wordt omgezet

Het pensioen dat tot 1 januari 2026 is opgebouwd door werknemers wordt in de nieuwe pensioenregeling omgezet naar een pensioenkapitaal. Dit omzetten (in jargon: 'invaren') betreft het pensioen voor de werknemers en het pensioen dat op dat moment voor een eventuele partner en kinderen is 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 is 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 geldtekort? Dan wordt die waarde verlaagd.

l. Afspraken over compensatie

Door de overgang naar de nieuwe pensioenregeling gaan werknemers (actieve deelnemers) boven 31 jaar die actief pensioen opbouwen 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.

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

- Werknemers vanaf 31 jaar die actief pensioen opbouwen krijgen in 2026 (eerste jaar nieuwe pensioenregeling) gedurende 12 maanden een maandelijkse compensatiepremie.
- Nieuwe werknemers vanaf 31 jaar die in 2026 actief pensioen gaan opbouwen, krijgen in 2026 maandelijks de compensatiepremie voor de resterende maanden in dat jaar.
- De compensatiepremie stopt als een werknemer uit dienst treedt.
- Als een werknemer in 2026 uit dienst treedt en weer deelneemt binnen dat jaar, ontvangt die de compensatiepremie voor de resterende maanden in dat jaar.
- Wanneer de werknemer in 2026 met pensioen gaat, of 67 jaar wordt, stopt de compensatiepremie.
- Bij arbeidsongeschiktheid geldt deze compensatieregeling ook. De compensatiepremie geldt dan voor het deel waarover premievrijstelling wordt verleend.

Goed om te weten: Als de dekkingsgraad 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 kan worden gefinancierd, wordt een deel betaald uit de premie. De dekkingsgraad 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.

3.

Afwegingen van sociale partners

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 gevuld tot maximaal 5% van de pensioenkapitalen van alle deelnemers. Valt de solidariteitsreserve vanaf de start of op een later moment lager uit, dan wordt deze aangevuld tot 5% van de pensioenkapitalen van alle deelnemende werknemers 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 dekkingsgraad belangrijk. De dekkingsgraad 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 op het moment dat de nieuwe pensioenregeling start.

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 dekkingsgraad 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 dekkingsgraad 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 dekkingsgraad 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 dekkingsgraadniveau 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