



## **Op weg naar een nieuwe solidaire regeling bij OWASE**

### **Inleiding**

De Wet toekomst pensioenen (Wtp) is op 1 juli 2023 in werking getreden. Daarom hebben de sociale partners van OWASE (vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers) afspraken gemaakt over een nieuwe pensioenregeling die op 1 juli 2025 van start gaat. Deze afspraken zijn vastgelegd in een transitieplan, waarvan dit document een samenvatting is.

De huidige pensioenregeling heeft sterke punten die de sociale partners willen behouden. Toch zijn er enkele aanpassingen gedaan vanwege de nieuwe wetgeving.

### **Samenvatting afspraken sociale partners**

- De nieuwe regeling start op 1 juli 2025 en vervangt de huidige pensioenregeling.
- De regeling geldt voor alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.
- De regeling is afgestemd op de wensen van OWASE-deelnemers en werkgevers.
- De regeling houdt rekening met de lange dienstverbanden van OWASE-deelnemers.
- U krijgt een persoonlijk pensioenvermogen dat groeit door premies en beleggingsresultaten.
- Risico's worden samen gedeeld.
- Deelnemers zijn verzekerd voor volledige en langdurige arbeidsongeschiktheid en overlijden.

### **Samenvatting transitieplan**

Wat blijft hetzelfde?

- **Pensioenleeftijd:** Je ontvangt pensioen vanaf je 67e, maar je kunt ervoor kiezen om dit tot 5 jaar eerder of later te laten ingaan. Het is ook mogelijk om je pensioen te laten starten op je AOW-leeftijd.
- **Levenslang pensioen:** Ongeacht hoe oud je wordt, ontvang je elke maand pensioen. Als je langer leeft dan gemiddeld, wordt je pensioen aangevuld vanuit de overblijvende vermogens van degenen die eerder overlijden.
- **Collectieve regeling:** De pensioenregeling blijft collectief uitgevoerd door het bestaande pensioenfonds, wat zorgt voor gedeelde kosten en risico's en een efficiënte uitvoering.
- **Premieverdeling:** Werkgevers en werknemers betalen samen de pensioenpremie, die wordt belegd voor rendement. In de nieuwe regeling komt er een extra verzekeringspremie bij voor nabestaandenpensioen.
- **Lage inkomens:** De franchise blijft laag, waardoor lage inkomens snel met pensioenopbouw kunnen starten. De hoogte van de franchise en het maximaal pensioengevend salaris worden jaarlijks vastgesteld.
- **Nabestaandenpensioen:** Op je pensioendatum kun je ervoor kiezen om een deel van je ouderdompensioen om te zetten in nabestaandenpensioen.

- Arbeidsongeschiktheid: Bij volledige arbeidsongeschiktheid blij je pensioen opbouwen zonder zelf premie te betalen. Dit wordt gefinancierd vanuit de premies van werknemers en werkgevers.

Wat verandert er in de nieuwe solidaire premiereregeling?

- Premiereregeling: De nieuwe regeling is gebaseerd op de premie die je samen met je werkgever inlegt. Er worden geen afspraken meer gemaakt over de hoogte van de jaarlijkse opbouw van de uiteindelijke uitkering. De ingelegde premie wordt belegd en de opbrengst hiervan komt erbij. Je pensioen beweegt mee met de economie, wat betekent dat het kan stijgen of dalen afhankelijk van de economische situatie. Bijna met pensioen? De nieuwe regels zorgen ervoor dat de schommelingen minder groot zijn.
- Persoonlijk pensioenvermogen: In de nieuwe regeling krijg je een persoonlijk pensioenvermogen, opgebouwd door de premies die je samen met je werkgever betaalt en beleggingsrendement.

### Kenmerken pensioenregeling

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling
Algemeen	
Type pensioenregeling	De nieuwe pensioenregeling is een solidaire premiereregeling
Toetredingsleeftijd	De toetredingsleeftijd is ten minste 18 jaar
Pensioenrichtleeftijd	De pensioenrichtleeftijd is 67 jaar. De (voormalig) werknemer kan ervoor kiezen om eerder of later met pensioen te gaan
Pensioengrondslag	
Pensioensalaris	Ongewijzigd
Pensioengrondslag	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioensalaris, verminderd met de franchise</li> <li>• Onder franchise wordt verstaan het deel van het pensioengevend inkomen dat voor de berekening van de pensioengrondslag buiten beschouwing wordt gelaten</li> <li>• De franchise bedraagt in 2024 € 20.465 en wordt tot de transitie naar het nieuwe stelsel in 2025 bepaald door indexatie met de loonindex</li> <li>• In 2026 en 2027 wordt de franchise zodanig vastgesteld dat de nominale premie op basis van het verlaagde premiepercentage in die jaren gelijk is aan de nominale premie bij een premiepercentage van 31,5% en de met de loonindex tot en met dat jaar verhoogde franchise van € 20.465 (niveau 2024)</li> <li>• Vanaf 2028 is de franchise gelijk aan de fiscaal minimaal toegestane franchise</li> </ul>

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling
Premie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het uitgangspunt voor de vaststelling van de premie in de nieuwe solidaire regeling is een bruto-premie van maximaal 31,5% van de pensioengrondslag o.b.v. de huidige franchise definitie in de middelloonregeling</li> <li>• De totale jaarpremie (bruto premie) bedraagt (na de transitie) in 2025 31,5% van de pensioengrondslag</li> <li>• In 2026 bedraagt de totale jaarpremie 31% en in 2027 30,5% van de pensioengrondslag</li> <li>• In 2028 wordt de percentuele totale jaarpremie zo bepaald dat de premie gegeven de dan geldende fiscaal minimale franchise gelijk is aan de premie op basis van 31,5% en de tot en met 2028 met de loonindex verhoogde franchise van €20.465 (niveau 2024)</li> <li>• Het premiepercentage in 2028 geldt ook voor de jaren daarna</li> <li>• De premie-inleg in het persoonlijk pensioenvermogen voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen bij overlijden op of na de pensioeningangsdatum is het resterende deel van de jaarpremie na aftrek van de uitvoeringskosten, de excassokosten, de risicopremies en de opslag voor het weerstandsvermogen</li> <li>• De werknemersbijdrage is 7,5% van de pensioengrondslag</li> <li>• De premie voor het tijdelijk partnerpensioen komt voor rekening van de werknemers en vormt geen onderdeel van bovengenoemde percentages</li> </ul>
Pensioendoelstelling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De pensioendoelstelling is afhankelijk van de premie</li> <li>• De pensioendoelstelling wordt in beginsel vastgesteld op basis van de fiscale relatie tussen premie en pensioen</li> <li>• Bij de beoordeling van de haalbaarheid van de pensioendoelstelling wordt rekening gehouden met 42 deelnemersjaren</li> <li>• De pensioendoelstelling is minimaal 70% van de gemiddelde pensioengrondslag met ten minste 60% kans. De toetsing van de premie en de pensioendoelstelling vindt vanuit wetgeving elke 5 jaar plaats. De eerste toetsing vindt plaats 5 jaar na de werkelijke transitiedatum en vervolgens vanaf dat moment elke 5 jaar</li> <li>• Na ingang betreft het pensioen een variabele uitkering</li> </ul>
Flexibilisering	<p>Ongewijzigd</p> <p>Mogelijke wettelijke uitbreiding (opname deel van het pensioen in 1 keer bij pensionering)</p>
Levenslang partnerpensioen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Als actieve deelnemer: 35% van het pensioensalaris vermenigvuldigd met het parttimepercentage</li> <li>• Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt levenslang aan de partner uitgekeerd</li> </ul>

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling
Tijdelijk partnerpensioen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Als actieve deelnemer: €12.000 (cijfer 2025)</li> <li>Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot de AOW-datum van de partner aan de partner uitgekeerd</li> </ul>
Wezenpensioen	<ul style="list-style-type: none"> <li>8% van het pensioensalaris</li> <li>Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot leeftijd 25 aan de kinderen van de werknemer uitgekeerd</li> <li>Het bedrag wordt verdubbeld als beide ouders overleden zijn</li> <li>Het totaalbedrag aan wezenpensioen is maximaal dat voor 5 wezen.</li> <li>Na ingang betreft het pensioen een variabele uitkering</li> </ul>
Bijzonderheden	<ul style="list-style-type: none"> <li>De risicodekkingen voor tijdelijk partner-, partner- en wezenpensioen komen bij beëindiging van het dienstverband te vervallen, dus ook op de pensioendatum, met de volgende uitzonderingen</li> <li>De dekkingen worden voortgezet tijdens een op het dienstverband aansluitende WW- of ZW-periode.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er is een uitlooperperiode van zes maanden na einde dienstverband. De risicodekking wordt in die situatie nog zes maanden voortgezet zolang er geen nieuw dienstverband is</li> <li>Indien er geen dienstverband is kan de gewezen deelnemer de risicodekkingen op (tijdelijk) partnerpensioen op vrijwillige basis voortzetten tot uiterlijk de pensioenleeftijd. De risicopremies worden onttrokken aan diens persoonlijke pensioenvermogen</li> </ul>
Levenslang partnerpensioen na pensionering	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het levenslang partnerpensioen bij overlijden na pensionering wordt gefinancierd uit het persoonlijk pensioenvermogen</li> <li>Voor deelnemers met een partner wordt het persoonlijk pensioenvermogen op de pensioendatum in beginsel aangewend voor ouderdomspensioen en levenslang partnerpensioen in de standaardverhouding 100:70</li> <li>Op de pensioendatum kan de deelnemer kiezen voor een andere hoogte van het partnerpensioen (met toestemming van de eventuele partner)</li> <li>Na ingang betreft dit een variabele uitkering</li> </ul>
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Ongewijzigd
Arbeidsongeschiktheids pensioenen	Ongewijzigd

### Solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is bedoeld om de uitkering van gepensioneerden stabiel te houden. Omdat gepensioneerden weinig tot geen mogelijkheden hebben om hun inkomen aan te vullen als hun uitkeringen dalen, is ervoor gekozen deze te beschermen. Deze reserve zorgt ervoor dat de uitkeringen aan gepensioneerden zo veel mogelijk stabiel blijven, zelfs bij tegenvallende beleggingsresultaten of als mensen langer leven dan verwacht. Bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel wordt er bij



de start direct 5% van het fondsvermogen in de reserve gestort, mits de financiële positie van het fonds dat toelaat. Daarnaast wordt deze reserve jaarlijks aangevuld vanuit het behaalde positieve overrendement. Zodra de reserve het maximum van 7% heeft bereikt, stopt deze aanvulling.

### **Compensatie**

Een achteruitgang door minder pensioenopbouw wordt zoveel mogelijk gecompenseerd. Bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling wordt er goed gekeken naar de gevolgen voor diverse groepen werknemers, voormalige werknemers en gepensioneerden. Vooral de afschaffing van de doorsneeopbouw, zoals geregeld in de wet, is van belang voor actieve werknemers. De overstap naar de nieuwe pensioenregeling, waarin alleen de inleg (premie) vaststaat, kan ertoe leiden dat deelnemers minder pensioen opbouwen dan in de huidige pensioenregeling. Sociale partners van OWASE hebben ervoor gekozen om zo'n achteruitgang zoveel mogelijk te voorkomen. Deze compensatie wordt vastgesteld per leeftijdscohort en dus niet op individueel niveau. Hiervoor is circa 2,4%-punt van dekkingsgraad benodigd.

### **Beleggingen**

Door de nieuwe wet zijn pensioenuitkeringen geen vast bedrag meer. Eén keer per jaar worden de pensioenen met een gelijk percentage verhoogd of, indien nodig, verlaagd.

### **Beschermingsrendement tegen rentewijzigingen**

Door de nieuwe wet zijn pensioenuitkeringen niet langer een vast bedrag. Jaarlijks worden de pensioenen met een gelijk percentage verhoogd of, indien nodig, verlaagd. Rentewijzigingen zijn een constante factor en beïnvloeden de hoogte van de pensioenuitkering. De nieuwe pensioenregeling biedt bescherming tegen deze rentewijzigingen, waarbij de mate van bescherming afhankelijk is van je leeftijdsgroep. Jongere deelnemers krijgen minder bescherming, terwijl oudere deelnemers meer bescherming ontvangen. Veel mensen gaan met pensioen rond de AOW-leeftijd in plaats van de pensioenleeftijd van 67 jaar van het fonds. Daarom begint de volledige bescherming van 100% al vóór de pensioenleeftijd van 67 jaar.

Voor jongere deelnemers is er geen beschermingsrendement, omdat het afdekken van het renterisico op jonge leeftijd niet zinvol is. Naarmate je ouder wordt, neemt de bescherming geleidelijk toe.

### **Leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid**

Alle deelnemers (gepensioneerden, werkenden en oud-werknemers) beleggen gezamenlijk in een grote beleggingsportefeuille. Het rendement (winst of verlies) wordt toegevoegd aan het persoonlijke pensioenvermogen van de deelnemers, gebaseerd op hun leeftijd. Voor elke leeftijdsgroep is vooraf bepaald hoe het geld wordt belegd, passend bij het risicoprofiel van die groep. Jongere deelnemers hebben een hogere kans op overrendement (met meer schommelingen en risico), terwijl oudere deelnemers een lagere kans op overrendement hebben (met minder schommelingen en risico).

### **Zorgvuldige uitvoering en controle op de gemaakte afspraken**

De sociale partners hebben het bestuur van HNPf de opdracht gegeven om de regeling uit te voeren volgens de gemaakte afspraken en de geldende wetgeving. Het bestuur heeft onderzocht hoe er wordt omgegaan met de fondsbuffer, data en datakwaliteit, en de technische uitvoerbaarheid. Het Belanghebbendenorgaan en de raad van toezicht zijn actief betrokken bij de interne verdeling van het fondsvermogen. Vooraf zijn de risico's in kaart gebracht. Met de beheersmaatregelen wordt ervoor

gezorgd dat de overgang naar de nieuwe regeling zorgvuldig kan worden uitgevoerd, waarbij de belangen van de deelnemers voorop staan.

### Wat gebeurt er met uw opgebouwde pensioen?

We streven naar een zo evenwichtig mogelijke overgang naar de nieuwe regeling. De eerste stap is de verdeling van het fondsvermogen. Bij het omzetten van het fondsvermogen in persoonlijke pensioenvermogens speelt de dekkinggraad op het moment van overgang een cruciale rol en bepaalt voor een groot deel de hoogte van het persoonlijk pensioenvermogen.

De verdeling moet eerlijk zijn voor alle groepen deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Daarbij wordt ook gekeken of compensatie voor bepaalde deelnemers noodzakelijk is. Omdat de dekkinggraad op dat moment nog niet bekend is, hebben de sociale partners de volgende afspraken gemaakt over de verdeling van het vermogen bij invaren:

HNPF	102%	103%	104,5%	105%	106%	106,9%	108%	109%	110%	115%	120%
MVEV en VOR	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Solidariteitsreserve (minimaal 1%)	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Voorziening pensioenverplichtingen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Solidariteitsreserve (aanvullen tot 2,5%)	0%	0%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%
Compensatie (2,4%)	0%	0%	0%	0,5%	1,5%	2,4%	2,4%	2,4%	2,4%	2,4%	2,4%
Solidariteitsreserve (aanvullen tot 5%)	0%	0%	0%	0%	0%	0,0%	1,1%	2,1%	2,5%	2,5%	2,5%
Verhoging persoonlijk pensioenvermogen	-1%	0%	0%	0%	0%	0%	0,0%	0,0%	0,6%	5,6%	10,6%
<b>Totaal</b>	<b>102,0%</b>	<b>103,0%</b>	<b>104,5%</b>	<b>105,0%</b>	<b>106,0%</b>	<b>106,9%</b>	<b>108,0%</b>	<b>109,0%</b>	<b>110,0%</b>	<b>115,0%</b>	<b>120,0%</b>

- Bij een dekkinggraad **onder de 103%** treden sociale partners en het fondsbestuur in overleg om te bezien of de transitie doorgang moet vinden of uitgesteld moet worden.
- Sociale partners hebben in beginsel afgesproken de pensioenen te korten voor zover noodzakelijk totdat een dekkinggraad van 103% is gerealiseerd.

Elke deelnemer ontvangt zijn voorziening pensioenverplichtingen (100%)

De kring heeft namelijk 3% extra dekkinggraad nodig voor:

- Financiering van het minimum vereist eigen vermogen (+1%)
  - Voorziening operationele risico's (+1%)
  - Minimale solidariteitsreserve (+1%)
- Indien de dekkinggraad tussen **103% en 106,9%** is op de beoogde transitiedatum van 1 juli 2025, treden sociale partners en het fondsbestuur in overleg om te bezien of de transitie doorgang moet vinden of uitgesteld moet worden. Uitstel kan maximaal 2 maal met een periode van 6 maanden, dus uitstel tot 1 januari 2026 en vervolgens tot 1 juli 2026. De dekkinggraadpunten boven 103% worden gebruikt voor:
    - Vullen van de solidariteitsreserve tot 2,5% voor zover het vermogen toereikend is.
    - Compensatie aan actieve deelnemers die erop achteruitgaan door het afschaffen van de doorsneesystematiek.
  - Bij een dekkinggraad tussen **106,9% en 109,4%** is een transitie mogelijk. De dekkinggraadpunten boven 106,9% worden gebruikt voor:



- E. Compensatie aan actieve deelnemers die erop achteruitgaan door het afschaffen van de doorsneesystematiek tot 2,4%.
  - F. Vullen van de solidariteitsreserve tot 5% voor zover het vermogen toereikend is.
- Vanaf een dekkinggraad tussen **109,4% en 140%** worden de dekkinggraadpunten boven 109,4% gebruikt voor:
    - F. Vullen van de solidariteitsreserve tot 5% voor zover het vermogen toereikend is.
    - G. Verhogen persoonlijke pensioenvermogens.
  - Als de dekkinggraad hoger is dan 140% treden sociale partners en het fondsbestuur in overleg om te bezien op welke wijze het vermogen op een evenwichtige wijze kan worden verdeeld.

### Compensatie

- Bij een dekkinggraad  $< 104,5$  wordt de compensatie uit de premie gefinancierd.\*
- Bij een dekkinggraad tussen 104,5% en 106,9% wordt de compensatie deels uit de premie gefinancierd en deels uit het vermogen.
- Bij dekkinggraad  $> 106,9\%$  wordt de compensatie volledig uit het vermogen gefinancierd.

#### Compensatie vanuit de premie als dekkinggraad $< 106,9\%$

De maximale financiering van de compensatie uit de premie is vastgesteld op 3% van de pensioengrondslag op jaarbasis voor een periode van 10 jaar. Die financiering is als volgt:

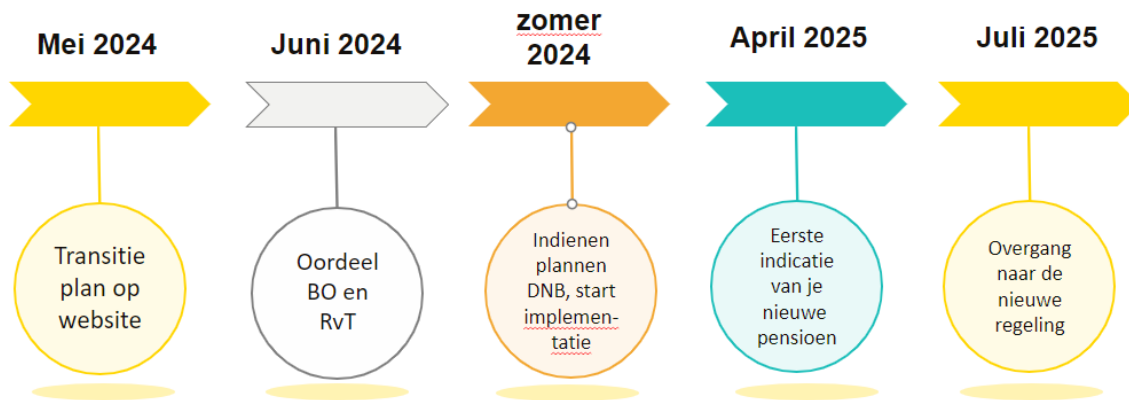
- a. 50% van de extra benodigde jaarlijkse premie wordt gefinancierd uit de **reguliere** bruto premie (2024: 31,5%). Dit leidt voor een periode van 10 jaar tot een lagere pensioendoelstelling en een lagere opbouw van pensioenkapitaal voor ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen vanaf de pensioendatum.
- b. 50% van de jaarlijks benodigde **extra** premie wordt als volgt gefinancierd:
  - Voor 2/3 deel door werkgevers
  - Voor 1/3 deel door werknemers

*\* Als de maximale financiering van 3% van de pensioengrondslag op jaarbasis voor een periode van 10 jaar ontoereikend is, dan vindt er geen volledige, maar (naar rato) gedeeltelijke compensatie plaats.*

Kijk [hier](#) voor de huidige stand van de dekkinggraad.

## Tijdslijn tot 1 juli 2025

In het overzicht hieronder staan de stappen die nog genomen worden voor de geplande overgang naar de nieuwe pensioenregeling per 1 juli 2025.



Blijf [hier](#) op de hoogte van de actuele ontwikkelingen.

Meer weten? Kijk op [Pensioenkring OWASE - Het Nederlandse Pensioenfonds \(hn-pf.nl\)](https://www.hn-pf.nl)