

A large, irregular orange brushstroke shape serves as a background for the text.

*Het streven is de nieuwe
regeling zoveel mogelijk te laten
lijken op de huidige regeling.*

Cao-partijen

Een goed pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde en maakt de vervoersector aantrekkelijk

Huidige regeling

- Start vanaf 21 jaar
- Inleg met oog op toereikend pensioen
 - Maximale premie van 30% van pensioengrondslag
 - Minimale premie van 30% van pensioengrondslag voor de sector goederenvervoer

Idee voor nieuwe regeling

- Start vanaf 18 jaar (wettelijk verplicht, met ingang van 1 januari 2024)
- Inleg met oog op toereikend pensioen
 - Premie is 30% van pensioengrondslag
- *Besluitvorming over pensioengevend loon, franchise, premie en de toevoeging van '21-minners' wordt voor nu geparkeerd tot de tweede helft van 2023.*

Solidariteit

Huidige regeling

- Uitkeringsovereenkomst
- Risico's worden collectief gedragen
- Alle pensioenen (van werkenden en pensioengerechtigden) gaan evenveel omhoog en omlaag als er een toeslag of korting is

Idee voor nieuwe regeling

- Solidaire premieregeling
- Werkenden sparen voor pensioen via een persoonlijke pensioenpot. Deze groeit aan door jaarlijkse premie-inleg en rendement. Het rendement kan ook negatief zijn.
- Pensioengerechtigden ontvangen pensioen uit hun persoonlijke pensioenpot. Eventuele verhogingen en verlagingen voor iedereen in deze fase gelijk.
- Verhogingen en verlagingen in de uitkeringsfase spreiden over maximaal 5 jaar
- Risico's worden zo veel als mogelijk collectief gedragen

Leefstijl behouden na pensioneren

Huidige regeling

- Ambitie is jaarlijks 1,788% van de pensioengrondslag opbouwen
- Stel dat iemand 44 jaar opbouwt (21-65 jaar): dan levert dit (pensioen + AOW) ca. 79% van gemiddelde salaris op
- Keuzemogelijkheid: hoog-laag pensioen, 5 jaar hoger pensioen of 10 jaar hoger pensioen en daarna levenslang lager

Idee voor nieuwe regeling

- Ambitie is 80% (netto pensioen + AOW)
 - van netto laatstverdiende loon
 - als iemand 3 jaar voor AOW stopt
- Streven is elk jaar (iets) hoger pensioen, kans op lager pensioen minimaliseren
- Keuzemogelijkheid hoogte pensioen: maximale flexibiliteit, meerdere sprongen in hoogte mogelijk, van laag naar hoog en andersom
- Daarnaast keuze voor 10% van waarde ouderdomspensioen als bedrag ineens (eenmalige uitkering). Keuze bedrag ineens is een wettelijk recht.

Leefstijl behouden partner en kinderen

Huidige regeling

- Deelnemers bouwen een nabestaandenpensioen op
- Partnerpensioen is 70% van het (bereikbare) ouderdomspensioen. Maakt niet uit of iemand overlijdt vóór of na pensionering. Wezenpensioen is 14% van het (bereikbare) ouderdomspensioen. Uiterlijk tot 18 of 27 jaar.
- Verzekering vult tijdens dienstverband het opgebouwde pensioen aan (tot 70% resp 14%)
- Verzekering stopt als iemand uit dienst gaat. Het nabestaandenpensioen dat iemand heeft opgebouwd blijft staan.

Nieuwe regeling

- Partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering is 35% van laatste pensioengevend loon. Dat levert hogere uitkering dan huidige regeling op als salaris onder circa € 49.000 bruto ligt.
- Partnerpensioen bij overlijden ná pensionering blijft 70% van het ouderdomspensioen
- Wezenpensioen bij overlijden vóór pensionering is 7% van het laatste pensioengevend loon. Standaard tot uiterlijk 25 jaar.
- Uitkeringen bij overlijden vóór pensionering zijn een verzekering. Verzekering loopt nog 6 maanden door als deelnemer uit dienst gaat. Daarna stopt de verzekering.
- Keuze om verzekering na uitdiensttreding door te laten lopen. Premie wordt dan uit de persoonlijke pensioenpot gehaald.

Leefstijl behouden bij arbeidsongeschiktheid

Huidige regeling

- Premievrij pensioen opbouwen

AO %	Opbouw
65-100	60%
45-64	30%
35-44	15%

- Aanvulling op WIA uitkering voor sectoren goederenvervoer en besloten bus (10% van pensioengevend loon)

Nieuwe regeling

- Hetzelfde als huidige regeling +
- Verzekering voor nabestaandenpensioen vóór pensionering loopt (gedeeltelijk) door

AO %	Opbouw	Risicodekking Nabestaanden pensioen
65-100	60%	100%
45-64	30%	60%
35-44	15%	40%

Regeling moet passen bij soort werkzaamheden

Huidige regeling

- Pensioenrichtleeftijd is 68 jaar. Heeft met name fiscale betekenis.
- Deelnemer bepaalt zelf wanneer pensioen ingaat

Nieuwe regeling

- Pensioenrichtleeftijd blijft 68 jaar. Krijgt geen nadruk in communicatie, omdat deelnemer zelf bepaalt wanneer het pensioen ingaat. Dat is de hoofdboodschap.

Eenvoud en uitlegbaarheid

Huidige regeling

- Uitkeringen van pensioengerechtigden kunnen jaarlijks verhoogd en verlaagd worden. Stabiel pensioen.
- Nabestaandenpensioen is afhankelijk van aantal opbouwjaren en pensioengrondslag
- Loon voor pensioen worden door werkgever aangeleverd voor berekening pensioen

Nieuwe regeling

- Pensioengerechtigden blijven één groep. Doel is stabiel pensioen. Verwacht rendement waarmee gerekend wordt, geeft uitzicht op (bescheiden) jaarlijkse verhoging en maakt kans op verlagen relatief klein.
- Nabestaandenpensioen is % van inkomen. Niet meer afhankelijk van opbouwjaren. Beter uitlegbaar.
- Loon voor pensioen via Belastingdienst. Is transparanter en maakt het nakijken voor deelnemer eenvoudiger.



Invaren en compensatie- regeling

- 1 Cao-partijen verzoeken het pensioenfonds om de **opgebouwde pensioenen om te zetten ('in te varen')** naar een persoonlijk kapitaal in de nieuwe regeling. Compensatieregeling bij invaren gaat voor op de initiële vulling van de solidariteitsreserve. Geen vulling van solidariteitsreserve vanuit de premie.
- 2 **Tegemoetkoming** voor de groep deelnemers die mogelijk nadeel ondervindt van de overstap van de huidige naar de nieuwe regeling. Cao-partijen verzoeken het pensioenfonds om de compensatieregeling te financieren uit het vermogen van het pensioenfonds. Als dat niet mogelijk is wordt de compensatie gefinancierd vanuit de premie.