

Samenvatting Nieuwe Pensioenregeling

De regels voor pensioenen gaan veranderen. Dat staat in de Wet toekomst pensioenen (Wtp). De pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds Essity (SPE) moet ook veranderen. De sociale partners van Essity (de werkgever en FNV en CNV) hebben hier keuzes voor gemaakt en deze keuzes opgeschreven in een transitieplan. In 2023 hebben wij je gevraagd om deel te nemen aan een risicopreferentie-onderzoek. Sociale partners weten hierdoor wat jij als deelnemer belangrijk vindt. Sociale partners hebben bij het maken van de keuzes gebruik gemaakt van de uitkomsten van dit onderzoek. In deze samenvatting staan de belangrijkste keuzes die de sociale partners hebben gemaakt.

Jouw pensioenregeling wordt een flexibele premiereregeling

De nieuwe pensioenregeling is een flexibele premiereregeling. Deze pensioenregeling lijkt op de huidige beschikbare-premiereregeling. Elk jaar wordt premie gestort in jouw persoonlijke pensioenkapitaal. Het pensioenkapitaal groeit door rendementen en nieuwe premies. Je bepaalt zelf of SPE jouw pensioenkapitaal volgens de standaard (neutraal) belegt of met meer risico (offensief) of met minder risico (defensief). Als je geen keuze maakt, belegt SPE jouw pensioenkapitaal volgens de standaard. Bij alle keuzes (neutraal, offensief en defensief) bouwt SPE het risico af als je dichterbij de pensioendatum komt.

Als je met pensioen gaat, heb je de keuze om te blijven beleggen of een gegarandeerd vast pensioen aan te kopen. Als je blijft beleggen, krijg je een variabel pensioen dat mee blijft bewegen met de economie. Het pensioenfonds probeert verlagingen wel te voorkomen door een gezamenlijke buffer te vormen (lees meer hierover in de volgende paragraaf). De verwachting is dat een variabel pensioen tot een hoger pensioen leidt dan een vast pensioen.

Als je kiest voor een vast pensioen, koop je een pensioenuitkering aan bij een verzekeraar. Het pensioen stijgt of daalt dan niet meer. Dit geeft zekerheid, maar je pensioen groeit dan niet meer mee om de stijging van de prijzen te compenseren. Je kunt dan in de toekomst minder kopen met jouw pensioenuitkering.

Het huidige pensioenvermogen van het pensioenfonds gaat ook over

De nieuwe pensioenregeling gaat waarschijnlijk in op 1 juli 2027. Op hetzelfde moment gaan ook alle opgebouwde pensioenen mee naar de nieuwe pensioenregeling. Dit wordt ook wel 'invaren' genoemd. Ook het volledige vermogen van het pensioenfonds gaat over naar de nieuwe pensioenregeling. Het pensioenfonds heeft nu een buffer. Deze buffer is niet voor een specifieke deelnemersgroep bestemd. De buffer wordt in de huidige pensioenregeling eerst gebruikt om risico's op te vangen. Als de buffer groot genoeg is, wordt de buffer ook gebruikt voor toeslagen (verhoging van de pensioenen). In het nieuwe pensioenstelsel zijn de vereiste buffers veel lager dan in het huidige pensioenstelsel. Daarom kunnen we bij de overgang een deel van de buffers uitdelen. Dit is positief voor alle deelnemersgroepen. Dit geldt het meest voor de deelnemers die al veel pensioen hebben opgebouwd.

Een deel van de buffer van het huidige pensioenstelsel wordt gebruikt voor de wettelijke vereiste buffers in het nieuwe pensioenstelsel te vullen. Dit zijn het minimaal vereist eigen vermogen en de operationele reserve. Daarnaast wordt de buffer gebruikt voor de risicodelingsreserve en compensatie. Dit wordt hierna uitgelegd. Het restant wordt verdeeld over alle deelnemers.

Er komt een buffer om te zorgen dat de pensioenuitkeringen niet veel moeten worden verlaagd

Deze buffer heet de risicodelingsreserve. Als de uitkeringen zouden moeten worden verlaagd, kan het bestuur van SPE ze (onder bepaalde voorwaarden) aanvullen vanuit de risicodelingsreserve. Het maakt daarbij niet uit wat de reden van de verlaging is. Deze verlaging kan veroorzaakt zijn door

tegenvallende resultaten in de beleggingen of doordat mensen langer leven dan verwacht. We kunnen niet garanderen dat jouw pensioen nooit verlaagd zal worden, maar de kans daarop is klein.

De risicodelingsreserve wordt uit de buffer van de uitkeringsgerechtigden gefinancierd. Hierdoor wordt voorkomen dat je als actieve (werknemer) of slaper twee keer meebetaalt aan de financiering van de risicodelingsreserve: bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel om de risicodelingsreserve te vormen en daarna bij pensionering.

De risicodelingsreserve wordt aangevuld door nieuwe gepensioneerden. Als je bij pensionering kiest voor een variabele uitkering leg je 5% van het pensioenkapitaal in de risicodelingsreserve in.

Oudere actieven krijgen compensatie voor de afschaffing van de doorsneepremie

Voor een oudere deelnemer is voor hetzelfde pensioen de benodigde premie hoger dan voor een jongere deelnemer. Dit komt omdat de premie voor een jongere langer kan renderen. In het oude stelsel werd voor de jongeren te veel premie en voor de ouderen soms te weinig premie betaald (dit wordt het principe van doorsneepremie genoemd). De doorsneepremie wordt in het nieuwe stelsel afgeschaft. Voor iedereen wordt dezelfde premie betaald. Door deze wettelijke wijziging bouwen jongeren in het nieuwe stelsel in een jaar meer pensioen op dan ouderen. Door de overgang naar de nieuwe premie in het nieuwe pensioensysteem, zou de toekomstige pensioenopbouw er voor sommige actieve oudere deelnemers op achteruit kunnen gaan. Deze deelnemers krijgen een compensatie. Deze compensatie wordt betaald uit de buffer van de actieven.

Meer veranderingen in de pensioenregeling voor de actieven

Voor de actieven verandert er nog meer bij invoering van de nieuwe pensioenregeling. In de bijlage staan de kenmerken van de huidige en de nieuwe pensioenregeling. Hierna hebben wij een paar veranderingen toegelicht.

Je bouwt over een zo groot mogelijk deel van je salaris pensioen op

Het pensioen wordt berekend met een pensioengrondslag. Dit is het salaris verminderd met een franchise. De franchise is dat deel van het salaris waarover je geen pensioen opbouwt omdat je vanaf je pensionering over dit deel AOW ontvangt. De franchise wordt, al vanaf 2025, gelijk aan het fiscale minimum. Dit betekent dat je als werknemer over een zo groot mogelijk deel van het salaris pensioen opbouwt.

Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt niet meer door het pensioenfonds uitgevoerd

Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt vanaf 1 januari 2025 direct door de werkgever bij elipsLife verzekerd.

Het nabestaandenpensioen wijzigt

Nu is het partner- en het wezenpensioen een percentage van de pensioengrondslag. Dat blijft zo als een gepensioneerde overlijdt. Het verandert wel als je nog in dienst bent bij Essity. Als je overlijdt tijdens je dienstverband, is het partner- en wezenpensioen een percentage van het salaris. Ook wijzigt de hoogte. Na de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel krijgt:

- de partner levenslang 22% van het salaris en EUR 6.000,- per jaar totdat de partner AOW ontvangt;
- elk kind 20% van het salaris totdat het kind 25 jaar wordt.

Werknemers gaan minder premie betalen

De totale premie wordt in stapjes verhoogd van 22,8% van de salarissom (2024), naar 22,84% (2025) en uiteindelijk naar 22,94% (vanaf de overgang). Deze premie is inclusief de premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen.

Je gaat al vanaf 1 januari 2025 minder premie betalen. Nu betaal je ongeveer 9% van de totale premie. Dit wordt verlaagd naar 5% van de totale premie. Omgerekend naar een percentage van de pensioengrondslag is dit 1,544%.

Het pensioenfonds gaat de keuzes van sociale partners beoordelen

Het pensioenfonds toetst of de keuzes van sociale partners uitvoerbaar en evenwichtig zijn. Wij informeren je hier later over. Dit doen we vooral via de website. Binnenkort openen we een speciaal deel op de website over het nieuwe pensioenstelsel.

Bijlage Kenmerken nieuwe pensioenregeling

Kenmerk	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Soort pensioenregeling	Middelloodregeling en beschikbare premieregeling	Flexibele premieregeling
Toetredingsleeftijd	18 jaar	18 jaar
Pensioenleeftijd	AOW-leeftijd	AOW-leeftijd
Maximum pensioengevend salaris (2024)	EUR 137.800	EUR 137.800
Franchise (2024)	EUR 17.545	EUR 17.545
Pensioengrondslag	(Gemaximeerd) pensioengevend salaris minus de franchise	(Gemaximeerd) pensioengevend salaris minus de franchise
Pensioenambitie	Een ouderdomspensioen van 75% van de gemiddelde pensioengrondslag en een partnerpensioen van 70% van het ouderdomspensioen	Een ouderdomspensioen van 75% van de gemiddelde pensioengrondslag en een partnerpensioen van 70% van het ouderdomspensioen
Opbouw ouderdomspensioen	1,5% van de pensioengrondslag per jaar (middelloodregeling). Daarnaast jaarlijkse storting in een kapitaal via een leeftijdsafhankelijke staffel, die staat voor 0,375% van de pensioengrondslag jaarlijkse opbouw (beschikbare premieregeling).	Er wordt een persoonlijk kapitaal opgebouwd waarvan bij pensionering pensioen wordt aangekocht. De hoogte van het kapitaal wordt bepaald door de premie en het beleggingsrendement. De netto premie, de premie die wordt toegevoegd aan de persoonlijke kapitalen, is ongeveer 27% van de pensioengrondslag per jaar.
Partnerpensioen (bij overlijden tijdens dienstverband)	Het levenslange partnerpensioen wordt opgebouwd en is 70% van het (te bereiken) ouderdomspensioen. Het tijdelijk partnerpensioen, dat wordt uitgekeerd tot de AOW-datum van de partner, is 10% van het (te bereiken) ouderdomspensioen (gemaximeerd op 8/7^e maal de ANW-uitkering) en wordt op risicobasis verzekerd.	Het levenslange partnerpensioen wordt op risicobasis verzekerd en bedraagt 22% van het (gemaximeerd) salaris. Het tijdelijk partnerpensioen wordt ook op risicobasis verzekerd en bedraagt EUR 6.000 per jaar. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.
Wezenpensioen (bij overlijden tijdens dienstverband)	Het wezenpensioen wordt opgebouwd en is 14% van het (te bereiken) ouderdomspensioen	Het wezenpensioen wordt op risicobasis verzekerd en is 20% van het gemaximeerd pensioengevend salaris, met verdubbeling voor volle wezen

Kenmerk	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Eindleeftijd wezenpensioen	18 jaar en 27 jaar in geval van studie of een Wajong-uitkering	25 jaar
Partnerpensioen en wezenpensioen bij overlijden na uitdiensttreding	Het partnerpensioen is 70% van het opgebouwde ouderdomspensioen. En het wezenpensioen is 14% van het ouderdomspensioen.	De verzekering wordt 3 maanden na uitdiensttreding voortgezet (of tot aanvang nieuw dienstverband of ingang ouderdomspensioen). De verzekering wordt langer voortgezet als de deelnemer een WW- of ziektewetuitkering ontvangt. Daarna kan de risicodekking tot 15 jaar na uitdiensttreding vrijwillig worden voortgezet. De kosten worden dan betaald uit het persoonlijk kapitaal. Na stopzetten van de verzekering is er geen recht meer op partner- en wezenpensioen. Bij pensionering kan een partner- en/of wezenpensioen worden aangekocht met het persoonlijk kapitaal.
Premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid	Voortzetting van de pensioenregeling op basis van het 6-klassen systeem	Voortzetting van de pensioenregeling op basis van het 6-klassen systeem
Excedent arbeidsongeschiktheidspensioen	Indien het pensioengevend salaris hoger is dan het maximum uitkeringsdagloon: een aanvulling op de WIA-uitkering tot maximaal 70% (in geval van volledige arbeidsongeschiktheid) van het pensioengevend salaris. Deze regeling wordt uitgevoerd door het pensioenfonds	Het excedent arbeidsongeschiktheidspensioen wordt vanaf 1 januari 2025 door de werkgever bij een verzekeraar ondergebracht. De hoogte van het verzekerde bedrag blijft gelijk.
Toeslagverlening	Voorwaardelijke toeslagen, afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds. De maatstaf is de prijsinflatie.	Geen toeslagverlening. De persoonlijke kapitalen worden verhoogd op basis van beleggingsresultaten. Ook de pensioenuitkeringen worden afhankelijk van de beleggingsresultaten, waarbij verlagingen worden voorkomen dan wel beperkt door de risicodelingsreserve.
Totale premie (incl. arbeidsongeschiktheidspensioen)	22,8% van de salarissom	22,94% van de salarissom
Werknemersbijdrage	2% van de salarissom (ongeveer 9% van de totale premie)	5% van de totale premie (ongeveer 1,15% van de salarissom oftewel 1,544% van de pensioengrondslag)

