

Inleiding

Samen met werkgevers- en werknemersorganisaties maakte de overheid nieuwe afspraken over pensioen. Dit was nodig omdat onze arbeidsmarkt sterk veranderde sinds we de eerste afspraken over ons pensioen maakten. Mensen wisselen bijvoorbeeld vaker van baan en ze leven langer. Dit vraagt om flexibelere regels. De nieuwe regels staan in de nieuwe Wet toekomst pensioenen (Wtp).

Om aan deze wet te voldoen maakten de sociale partners een nieuwe pensioenregeling. Deze gaat in op 1 januari 2026. De sociale partners zijn de werkgeversorganisatie Nevedi en de vakbonden FNV en CNV. Sociale partners hebben de nieuwe pensioenregeling vastgelegd in het transitieplan. Hiernaast hebben sociale partners ook keuzes gemaakt over compensatie en invaren. In dit document leest u de samenvatting van de gemaakte keuzes. Het volledige transitieplan staat op onze website.

1. De sociale partners kiezen voor een solidaire premieregeling

In de nieuwe wet staat hoe werknemers in Nederland in de toekomst pensioen kunnen opbouwen. Er is keuze uit twee soorten regelingen. De sociale partners kozen voor een solidaire premieregeling (SPR). Bij deze regeling ligt de nadruk op stabiele uitkeringen en het delen van risico's. Dit lijkt het meeste op de huidige pensioenafspraken.

Bij deze regeling is er een pensioenvermogen voor alle deelnemers samen. Gaat een deelnemer met pensioen, dan koopt de deelnemer met zijn deel van het vermogen een levenslang ouderdomspensioen en als gewenst een partnerpensioen aan.

Hieronder leest u de belangrijkste kenmerken van een solidaire premieregeling.

Opbouw pensioenvermogen

In de pensioenregeling die we nu hebben, bouwen deelnemers ouderdomspensioen op. Hiervoor beheert het fonds het totale pensioenvermogen. In de SPR werkt dit anders. Daar bouwen deelnemers hun eigen pensioenvermogen op. Het verhogen van de pensioenen is in de nieuwe regeling direct afhankelijk van de beleggingsresultaten.

Partnerpensioen

In de huidige regeling bouwen deelnemers naast ouderdomspensioen ook partnerpensioen op. Dit is pensioen voor de partner wanneer de deelnemer komt te overlijden. In de SPR is het partnerpensioen op risicobasis. Mocht een deelnemer komen te overlijden keert het fonds partnerpensioen uit aan de partner. Er is partnerpensioen zolang iemand pensioen opbouwt bij ons fonds. Het vervalt als iemand uit dienst of met pensioen gaat.

Wezenpensioen

Het wezenpensioen is in de huidige regeling al op risicobasis. Dit blijft zo. In de huidige regeling ontvangt een wees het wezenpensioen totdat hij of zij 18 jaar wordt. Dit loopt door tot 27 jaar, zolang de wees studeert of arbeidsongeschikt is. In de nieuwe regeling ontvangt een wees standaard tot de 25-jarige leeftijd wezenpensioen.

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

De huidige pensioenregeling kent premievrije pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid. De hoogte van de pensioenopbouw is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage. Deze regeling blijft zo in de nieuwe pensioenregeling.

Het pensioen beweegt mee met de economie

Het pensioen beweegt straks meer mee met de economie dan deelnemers nu gewend zijn. Gaat het goed, dan stijgt het pensioen sneller. Gaat het minder goed, dan kan het ook sneller dalen. Hoeveel pensioen een deelnemer uiteindelijk krijgt, staat van tevoren nog niet vast. Dit hangt samen met de rendementen op de beleggingen en de rente op het moment dat de deelnemer met pensioen gaat.

2. Solidariteitsreserve beschermt pensioenen

In de SPR vangen deelnemers mogelijke tegenvallers voor een deel samen met andere deelnemers op. Daarom heet het ook de solidaire premieregeling. Dit is bijvoorbeeld als de beleggingen tegenvallen. Hiervoor zet het pensioenfonds speciaal geld opzij zodat de (toekomstige) uitkeringen zo stabiel mogelijk blijven. Dit is de solidariteitsreserve.

Bij financiële tegenvallers bestaat de kans dat de pensioenuitkeringen van gepensioneerden lager worden. Als dit het geval is gebruiken we geld uit de solidariteitsreserve om dit zo veel mogelijk te voorkomen. Dit verkleint de kans kleiner dat pensioenen lager worden. Om de solidariteitsreserve gevuld te houden hebben sociale partners een aantal afspraken gemaakt:

Het reserve meteen bij de overgang vullen

We vullen het reserve direct bij de overgang vanuit de reserves. De hoogte van deze vulling hangt af van de dekkingsgraad op het moment van de overgang.

Jaarlijks maximaal 3% bijdrage uit het rendement

Maximaal 3% van het behaalde (over)rendement stoppen we jaarlijks in de solidariteitsreserve.

Bijdragen in de solidariteitsreserve vanaf 45 jaar

De solidariteitsreserve heeft positieve effecten voor de pensioenuitkering van gepensioneerden. Omdat deelnemers pas op latere leeftijd profiteren van de solidariteitsreserve hoeven ze pas vanaf 45 jaar in te leggen.

3. De bestaande pensioenen gaan mee naar de solidaire premieregeling

Al het tot nu toe opgebouwde pensioen gaat mee naar de nieuwe regeling. Dit geldt ook voor de pensioenen die wij nu uitkeren. Zo blijven de 'oude' en de 'nieuwe' pensioenen in één pot bij elkaar. We rekenen het 'oude' pensioen dan om naar 'nieuw' pensioen, onder de nieuwe regels. Dit heet 'invaren'.

Invaren past bij het solidaire karakter van de pensioenregeling. Door de pensioenopbouw bij elkaar te houden profiteren alle deelnemers van de voordelen van de nieuwe pensioenregeling. Hierbij blijven ze ook samen de risico's delen. Daarnaast brengt niet invaren extra kosten en risico's met zich mee. Het fonds moet dan zowel de oude pensioenregeling als de nieuwe regeling uitvoeren.

4. Negatieve effecten van de overgang vangen we op via compensatie

Deelnemers vanaf 47 jaar ervaren nadelen van de nieuwe regeling door de afschaffing van de doorsneesystematiek. In de huidige regeling betaalt een jongere deelnemer indirect een deel van de pensioenopbouw van de oudere deelnemer in het fonds. Daartegenover staat dat deze jonge deelnemer op latere leeftijd daar zelf ook weer van profiteert. Dit systeem noemen we de doorsneesystematiek.

In de nieuwe regeling betaalt iedereen premie voor het eigen pensioenvermogen. Hierdoor stopt het systeem van subsidiëren van jong naar oud. Deelnemers die in het huidige regeling wel hebben bijgedragen aan de opbouw van de oudere deelnemers, ontvangen deze subsidie zelf niet.

Daarom ontvangen zij in de nieuwe regeling compensatie. Hierdoor hebben alle generaties voordeel van de nieuwe regeling. Deelnemers van 47 jaar of ouder, die op moment van de overgang actief deelnemer of arbeidsongeschikt zijn met premievrije pensioenopbouw bij MPF, komen in aanmerking voor compensatie. Dit betalen we uit het vermogen van het fonds.

Bijlage: vergelijking huidige pensioenregeling met de nieuwe pensioenregeling

Onderdelen pensioenregeling	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Type regeling	Voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling	Solidaire premieregeling
Toetredingsleeftijd	Geen ondergrens	
Premie	30,4% van de pensioengrondslag, werkgevers 20,27% en werknemers 10,13%. Sociale partners bepalen premie bij nieuwe cao.	
Pensioengevend salaris	Twaalf maal het vaste maandsalaris of dertien maal het vaste vier-wekelijkse salaris, vermeerderd met toeslagen voor zover van toepassing.	
Pensioengrondslag	Pensioensalaris (maximaal gelijk aan het maximum pensioensalaris) minus franchise, gecorrigeerd voor de parttimegraad.	
Franchise	Het Bestuur verhoogt de franchise jaarlijks procentueel met de maatstaf voor het toeslagpercentage.	
Persoonlijk pensioenvermogen		
Ingangsdatum pensioen	68 jaar	
Opbouw/dekking	Opbouw 1,64% van pensioengrondslag per jaar	Persoonlijk pensioenvermogen bestemd voor ouderdoms- en als gewenst partnerpensioen
Keuzemogelijkheid bij ingang OP	Uitruil ouderdomspensioen voor partnerpensioen, vervroegen, hoog-laag, deeltijdpensioen	
Uitkering	Vaste uitkering met voorwaardelijke toeslagverlening	Variabele uitkering
Uitkeringsduur	Levenslang	
Partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum		
Ingangsdatum	1 ^o dag van de maand na overlijden deelnemer	
Premie	Percentage pensioengrondslag	Percentage pensioenloon
Opbouw/dekking	Partnerpensioen is 70% van haalbaar ouderdomspensioen	Risicobasis: tijdelijk partnerpensioen (TPP) € 5.000 en levenslang partnerpensioen (LPP) 15% van het (voor werknemers geïndexeerde) pensioenloon en deeltijdfactor.
Einde deelname	Opgebouwd partnerpensioen blijft behouden.	Verplichte risicodekking tijdens WW/ZW en in overige gevallen 3 maanden.
Keuzemogelijkheden	Geen	Keuze voor voortzetting van de dekking, risicopremie via uitruil ten laste van het persoonlijk pensioenvermogen. Onbeperkt tot aan afkoopgrens.
Uitkering	Vaste uitkering met voorwaardelijke toeslagverlening	Variabele uitkering
Uitkeringsduur	Levenslang	TPP tot AOW-datum, LPP levenslang

Wezenpensioen	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Ingangsdatum	1 ^e dag van de maand na overlijden deelnemer	
Premie	Percentage pensioengrondslag	Percentage pensioenloon
Opbouw/dekking	Opgebouwd wezenpensioen + Risicobasis: 11% van haalbaar OP, op risicobasis verzekerd.	20% van het laatstgenoten pensioengevend salaris op risicobasis verzekerd. Dubbele wees 40%.
Einde deelname	Opgebouwd wezenpensioen blijft behouden.	Verplichte uitlooptekking tijdens WW/ZW en in overige gevallen 3 maanden.
Uitkering	Vaste uitkering met voorwaardelijke toeslagverlening	Variabele uitkering
Uitkeringsduur	Tot 18 jaar met mogelijke verlenging tot 27 jaar bij het volgen van een studie.	Voor iedere wees tot 25 jaar.
Premievrijstelling bij ziekte		
Dekking	Voortzetting premiebetaling voor rekening MPF als werknemer tijdens ziekte niet of minder kan werken.	
Duur	Vanaf 53 weken ziekte van werknemer tot en met ingang WIA	
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid		
Dekking	Premievrije voortzetting tijdens arbeidsongeschiktheid	
Hoogte dekking	Werknemer: afhankelijk van uitkeringspercentage WIA/WAO	
Duur	Vanaf ingang WIA (104 weken ziekte) zolang de werknemer een WIA-uitkering ontvangt.	
Excedentregeling		
Excedentregeling middelloon	Deelnemer bouwt aanvullend pensioen op boven het maximumloon van de Basisregeling, volgens voorwaarden basisregeling	Opbouw tot 1-1-2026 gaat mee naar de nieuwe regeling. Er komt een nieuwe SPR regeling met dezelfde premie inleg (wg/wn) als in de basisregeling.
Excedentregeling premieovereenkomst	Deelnemer bouwt aanvullend pensioen op aan de hand van ingelegde premie, die afhankelijk is van de leeftijd van de deelnemer.	Deze regeling is niet meer mogelijk in de Wtp en vervalt. Opbouw tot 1-1-2026 gaat mee naar de nieuwe regeling. Zie ook hierboven.