

‘Meebewegen, maar zo stabiel mogelijk’

De pensioenregeling van de verf- en drukinktindustrie moet uiterlijk op 1 januari 2028 zijn aangepast aan de nieuwe Pensioenwet. De VVVF heeft samen met de vakbonden een transitieplan opgesteld en ingediend bij pensioenfonds PGB. Directeur Jaitske Feenstra licht toe. ‘Het gezamenlijke doel is om de nieuwe én lopende pensioenen op peil te houden.’

TEKST: DORINE VAN KESTEREN

De nieuwe Pensioenwet is ingegaan op 1 juli 2023, maar het kost tijd om alle pensioenregelingen aan te passen. In de overgangsfase moeten werkgevers en werknemers samen een transitieplan opstellen. Daarin maken zij afspraken over hoe de nieuwe pensioenregeling eruit komt te zien en hoe zij de overstap vormgeven. Het gaat bijvoorbeeld over het type contract, invaren en compensatie, en ook over de overwegingen en berekeningen die tot hun keuzes hebben geleid.

De VVVF zat de afgelopen maanden aan tafel met vakbonden FNV en CNV. Ook pensioenfonds PGB en een externe actuaaris waren betrokken bij het opstellen van het transitieplan. “De verf- en drukinktindustrie is een sector met een heel goed pensioen, waaraan zowel werkgevers als werknemers bijdragen. Het gezamenlijke doel is dan ook om de nieuwe én lopende pensioenen op peil te houden”, zegt VVVF-directeur Jaitske Feenstra.

Drie onderdelen

Hoewel de nieuwe Pensioenwet ingrijpende veranderingen met zich meebrengt, blijven de grote lijnen van het Nederlandse pensioenstelsel intact. Het pensioen blijft bestaan uit drie onderdelen.

Het eerste onderdeel is de AOW. Daar heeft iedereen die in Nederland woont recht op. Het tweede deel bestaat uit pensioenen die mensen opbouwen via hun werkgever. Het derde deel zijn individuele spaar- en beleggingsproducten, zoals lijfrenten en levensverzekeringen.

De uitgangspunten voor het tweede pijlerpensioen in de sector blijven gelijk, benadrukt Feenstra. “We bouwen ons pensioen samen op en delen de financiële risico’s met elkaar. Werkgevers en werknemer leggen premie in, het pensioenfonds belegt dit geld en keert de pensioenuitkeringen uit. Mensen krijgen pensioen zo lang ze leven, blijven pensioen opbouwen als ze arbeidsongeschikt raken en na overlijden is er een pensioenuitkering voor partner en kinderen.”

Meebewegen

Maar er verandert ook iets. Zo wordt straks duidelijker en persoonlijker hoeveel pensioen iemand heeft opgebouwd. Het pensioen is alle premie die namens een deelnemer is betaald, plus het rendement dat dit geld heeft opgeleverd. “Het pensioen gaat meebewegen met de economie. De nieuwe regeling kent iets minder zekerheid voor de deelnemers, maar wel een hogere kans op een beter pensioen.

‘We bouwen ons pensioen samen op en delen de financiële risico’s met elkaar’



Het pensioenfonds kan de opbrengst van de beleggingen namelijk sneller gebruiken om de pensioenen te verhogen. Omgekeerd kunnen de pensioenpotjes ook omlaag als het economisch flink tegenzit. De Pensioenwet regelt wel dat er buffers zijn om dit zoveel mogelijk op te vangen. Dat hebben wij ook opgenomen in ons transitieplan.”

Een andere verandering is dat werknemers vroeger het meeste pensioen opbouwden aan het einde van hun loopbaan. Nu komt de premie die ze op elke leeftijd betalen ten gunste aan hun eigen pensioen. Verder gelden voortaan bij alle pensioenfondsden dezelfde duidelijke (basis)regels voor het nabestaandenpensioen. “Het partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum blijft net als nu 70 procent van het ouderdompensioen. Deze vorm van pensioen wordt voor iedereen op risicobasis als je overlijdt vóór je pensioendatum. Dat is in onze sector nu al het geval. De nabestaanden krijgen dan niet standaard een nabestaandenpensioen, maar zijn alleen verzekerd van een uitkering zolang een werknemer meedoet met de pensioenregeling.”

Logisch vervolg

De VVVF en de bonden hebben gekozen voor een zogeheten solidaire premieregeling. “Dit was het meest logische vervolg op de oude pensioenregeling. Deze regeling maakt het mogelijk om de risico’s collectief en solidair te delen.” PGB zet een deel van het pensioenvermogen apart: de solidariteitsreserve, een verplichte gezamenlijke buffer voor als het financieel slechter gaat. Deze reserve wordt ingezet om schommelingen in de ingegane pensioenuitkeringen op te vangen. “Zo verkleinen we de kans dat pensioenen in slechte tijden omlaag moeten. Daarnaast delen we het risico dat we ouder worden dan verwacht en langer pensioen nodig hebben. Kortom: we houden ieders pensioen zo stabiel mogelijk.”

In het nieuwe pensioenstelsel moet de premie voor alle werknemers een gelijk percentage van de pensioengrondslag zijn. Deze mag dus niet afhankelijk zijn van leeftijd, wat in het huidige stelsel wel mag. Dit heet de vlakke premie. “Bij ons is de pensioenpremie nu 28,85 procent van de pensioengrondslag. De werknemer betaalt in principe 48 procent van de premie; de werkgever 52 procent. Het pensioenfonds belegt de ingelegde premie collectief. En dan is het de bedoeling dat dit leidt tot een pensioenuitkering van 70 procent van het gemiddelde loon.”

Oud én nieuw

Verder hebben de sociale partners gekozen voor ‘invaren’. Dat betekent dat oude pensioenaanspraken en -rechten worden ingebracht in de nieuwe pensioenregeling. “Al opgebouwd pensioen wordt omgezet naar een bedrag in de ‘eigen pensioenpot’. Dit heeft een aantal voordelen. Het vermogen blijft bij elkaar, waardoor een beter beleggingsresultaat haalbaar is. De solidariteit tussen verschillende leeftijdsgroepen blijft bestaan en risico’s kunnen worden gedeeld. Bovendien is het eenvoudiger – en dus goedkoper – om één pensioenregeling uit te voeren. We hebben laten uitrekenen dat invaren niet onevenredig ongunstig is voor groepen belanghebbenden, zoals gepensioneerden.”



Gratis demo aanvragen?
Scan en ontdek meer op
onze website!

Met **elcometer**[®] haalt u meer uit uw metingen.

- Meet snel en nauwkeurig de droge laagdikte met de Elcometer 456.
- Genereer en deel direct professionele rapporten met de gratis ElcoMaster datamanagement-software.



Voor jongere (ex-)werknemers wordt belegd met méér dan de totale waarde van hun pensioenkapitaal. Voor elke 100 euro in hun pensioenkapitaal belegt PGB maximaal 130 euro in beleggingen met een hoger risico. "Daardoor maken ze naar verwachting meer rendement en krijgen ze een hoger verwacht pensioen. Het kan ook zorgen voor grotere schommelingen in de pensioenpot. Jongeren kunnen echter meer risico dragen omdat er nog genoeg tijd is om te herstellen van eventuele negatieve rendementen. Met de solidariteitsreserve zorgen we ervoor dat hun pensioenpot niet negatief kan worden." Het beleggingsrisico wordt geleidelijk afgebouwd: van 130 procent tot uiteindelijk 35 procent als iemand met pensioen gaat.

Compensatie

De overstap naar de nieuwe regeling kan voor sommige leeftijdsgroepen ongunstig uitpakken. Mensen van 45 jaar en ouder hebben jarenlang meebetaald aan de opbouw van het pensioen van hun oudere collega's. Maar in de nieuwe situatie doen jongere collega's dat later niet meer voor hen. "We houden rekening met de belangen van deze groepen, want we streven naar een evenwichtige overgang. Daarom hebben we in het transitieplan vastgelegd dat we hen compenseren. Eerst hebben we laten berekenen wat de overgang betekent voor het pensioen van mensen in verschillende leeftijdsgroepen en situaties. Dit hebben we gedaan op basis van uiteenlopende economische scenario's."

De medewerkers zijn verdeeld in zogenoemde leeftijdscohorten; voor de leeftijdsgroepen van 45 jaar en ouder is compensatie nodig. Dit wordt betaald uit een reserve die de sociale partners in de sector de afgelopen jaren hebben opgebouwd: het compensatie- of bestemmingsdepot. "Op 1 januari 2027 zit er ongeveer 4 miljoen euro in depot. In tegenstelling tot veel andere fondsen hoeven we dus geen opslagpremie te heffen voor de compensatie. De verf- en drukinktindustrie is hier vrij uniek in."

'We verkleinen de kans dat pensioenen in slechte tijden omlaag moeten'

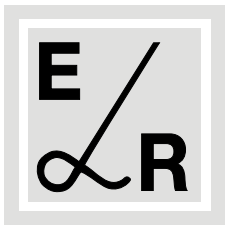


Tijdpad

De VVVF en vakbonden FNV en CNV hebben eind augustus 2024 het concepttransitieplan vastgesteld. Dat hebben ze alle drie voorgelegd aan hun leden, die ermee hebben ingestemd. Ook de vereniging van gepensioneerden van pensioenfonds PGB heeft een positief advies gegeven. In oktober hebben VVVF en bonden het transitieplan ingebracht bij PGB.

Als alle bij PGB aangesloten sectoren en werkgevers hun plan hebben ingestuurd, beoordeelt het PGB-bestuur de transitieplannen. Daarbij kijken ze onder meer naar de evenwichtigheid en uitvoerbaarheid ervan. Als het transitieplan correct wordt bevonden, dan wordt het definitief en gaat PGB aan de slag met de uitvoering ervan.

De afspraken worden in 2025 gepubliceerd op de website van PGB. PGB verwacht de pensioenen om te zetten per 1 januari 2027. Hoe het pensioenfonds er dan financieel voor staat (dekkingsgraad: de verhouding tussen het pensioenvermogen en de pensioenverplichtingen), bepaalt hoeveel geld werknemers in hun individuele pensioenpot krijgen.



E & R B.V.

Proven Excellence.

NETZSCH Alpha® NEOS de nieuwe standaard!



Al meer dan 40 jaar uw vertrouwde partner in procesmachines voor de verf- en inkt industrie.



Samen met onze partners NETZSCH Feinmahltechnik GmbH en J. De Vree & Co N.V. bieden wij innovatie disperseersystemen, parelmolens, mengmachines, afvulmachines & turnkey projecten voor de verf- & inkt industrie.

Optimaal dispergeren, malen, mengen en afvullen. Hogere productiviteit. Kortere omsteltijden. Besparen op energie, koelwaterverbruik en onderhoud.

Wij vertellen u er graag meer over!



DEVREE DEVREE

er-bv.com

NETZSCH
Proven Excellence.



BAUCH & MÜLLER WERBAGENTUR GMBH

with optional
UN APPROVAL

Maximum resource conservation – highest quality & safety

SCHÜTZ GREEN LAYER is our eco-friendly, next-generation packaging. Only high-quality SCHÜTZ recycle from our own global recycling programme is used to make the middle layer of the inner bottle, increasing the proportion of recycled plastic to as much as 68%. This allows us to conserve natural resources and further improve the CO₂ footprint of our packaging.

Find out more at www.schuetz-packaging.net



SCHÜTZ (Benelux) B.V.
Westelijke Randweg 23
Haven 0413
NL-4791 RT Klundert
Telefoon +31 168 334 600
info1benelux@schuetz.net
www.schuetz.net/benelux