

1. Inleiding

De vakorganisaties en Gasunie (hierna: 'sociale partners') hebben een onderhandelingsresultaat bereikt over de nieuwe pensioenregeling op basis van de Wet toekomst pensioenen, inclusief het inbrengen van de opgebouwde pensioenen naar het nieuwe pensioenstelsel (het zogenoemde 'invaren'). In dit onderhandelingsresultaat zijn de afspraken van sociale partners vastgelegd. Dit onderhandelingsresultaat wordt voorgelegd aan de leden van VPG², FNV, CNV en De Unie voor goedkeuring.

2. De transitiedatum

Sociale partners streven ernaar de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel te maken per 1 januari 2027. Deze datum is met Stichting pensioenfonds Gasunie (hierna: pensioenfonds) afgestemd, waarbij er sprake is van afhankelijkheid van de administrateur van het pensioenfonds (AZL).

3. De nieuwe pensioenregeling

Solidaire premieregeling

Na een zorgvuldige afweging hebben sociale partners gekozen voor de solidaire premieregeling. De belangrijkste reden voor deze keuze is dat de solidaire premieregeling het beste past bij de deelnemers (op basis van de uitkomsten van het deelnemersonderzoek en het bespreken hiervan met de pensioencommissie van de vakorganisaties).

In de nieuwe pensioenregeling spreken sociale partners een vaste premie af. Met die premie wordt nog steeds collectief belegd met het pensioengeld van alle deelnemers in het pensioenfonds. De deelnemer bouwt in dat collectief een eigen persoonlijk aandeel in het pensioenvermogen op. Het pensioenfonds bepaalt het beleggingsbeleid door rekening te houden met de risicovoorkeuren van de deelnemers in het fonds en op basis van specifieke kenmerken van het deelnemersbestand en wetenschappelijke inzichten. De beleggingsrendementen worden leeftijdsafhankelijk toegekend aan de deelnemers: hoe jonger hoe meer risico er wordt genomen in de beleggingen. Het pensioenfonds bouwt dit risico af naarmate deelnemers ouder worden.

De uitkeringen worden meer variabel dan in het huidige pensioenstelsel. Het pensioenvermogen kan sneller stijgen dan nu als er goede rendementen worden gemaakt, maar ook sneller dalen als de rendementen tegenvallen. In de uitwerking van de solidaire premieregeling hebben sociale partners daarom aanvullende keuzes gemaakt, zodat de kans op dalingen wordt verkleind.

Solidariteitsreserve (nieuwe buffer in de nieuwe pensioenregeling)

In de solidaire pensioenregeling heeft ieder een persoonlijk aandeel in het vermogen. Samen vormen alle deelnemers een buffer voor minder goede tijden. Deze buffer noemen we de solidariteitsreserve. Sociale partners willen met de solidaire premieregeling bereiken dat dalingen van de uitkeringen van gepensioneerden voorkomen of beperkt worden. Ook willen sociale partners in de uitkeringsfase dat de uitkeringen met gelijke percentages verhoogd en verlaagd worden. Dit kan bereikt worden door de inzet van een collectieve uitkeringsfase. Ook hierbij speelt de solidariteitsreserve een rol van betekenis. Verder heeft het pensioenfonds aangegeven dat het opheffen van de leenrestrictie voor jongere deelnemers kan passen binnen de risicohouding van het pensioenfonds. Bij het opheffen van de leenrestrictie kunnen jonge deelnemers meer risico nemen binnen een collectief door impliciet meer dan 100% in zakelijke waarden te beleggen. Om dit te kunnen realiseren is het wettelijk vereist dat de solidariteitsreserve ook wordt aangewend om een negatief persoonlijk aandeel in het vermogen te beperken dan wel voorkomen. Sociale partners vragen het pensioenfonds hierover een zorgvuldige afweging te maken en hier passend over te communiceren aangezien het opheffen van de leenrestrictie ook met risico's gepaard gaat.

Hiermee rekening houdend zijn de doelen van de solidariteitsreserve:

- Het voorkomen of beperken van een daling van de uitkering in de uitkeringsfase en het dempen van het effect van schokken in de aanloop naar de pensioendatum op de hoogte van de 'in te kopen' uitkering;
- Het voorkomen van een negatief persoonlijk aandeel in het vermogen (in geval van opheffen van de leenrestrictie).

Als het nodig is, haalt pensioenfonds vermogen uit de solidariteitsreserve om deze negatieve gevolgen op te vangen.

Het pensioenfonds besluit over het vullen en uitdelen van de solidariteitsreserve. De volgende uitgangspunten zijn hierover besproken met het pensioenfonds:

- Voor het voorkomen van negatieve vermogens volgt het pensioenfonds de wettelijke voorschriften.
- De uitkeringen vinden plaats vanuit een collectief van alle gepensioneerden van het pensioenfonds en het pensioenfonds verhoogt en verlaagt de uitkeringen van gepensioneerden met gelijke percentages. Als de uitkeringen van gepensioneerden zouden moeten dalen, haalt het pensioenfonds middelen uit de solidariteitsreserve zodat de uitkeringen in dat jaar niet (of beperkter) verlaagd hoeven te worden.
- De solidariteitsreserve start met maximaal 3% van het vermogen van het pensioenfonds.
- De solidariteitsreserve groeit door tot maximaal 5% van het vermogen van het pensioenfonds. Bij overschrijden van het maximum van 5% wordt het meerdere verdeeld zoals de overrendementen ook worden verdeeld.
- De solidariteitsreserve wordt aangevuld. De aanvulling is afhankelijk van de omvang van de solidariteitsreserve. De aanvulling is tussen de 0% en 5% van het behaalde overrendement dat wordt gemaakt op het vermogen van alle deelnemers.
- Jaarlijks haalt het pensioenfonds maximaal 20% van de waarde van de solidariteitsreserve uit de solidariteitsreserve, zodat er ook altijd buffers overblijven voor volgende jaren.

Premie & ambitie

Premie

In de nieuwe regeling is afgesproken dat de totale premie 32,4% van de pensioengrondslag bedraagt. Dit is hetzelfde premieniveau als in de huidige CDC-pensioenregeling¹. Deze premie bestaat uit de volgende componenten:

- 27,87% van de pensioengrondslag aan spaarpremie voor ouderdomspensioen en partnerpensioen na de pensioendatum
- 4,53% van de pensioengrondslag aan risicopremies voor het nabestaandenpensioen & premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en uitvoeringskosten van het pensioenfonds

Bovenop deze premie is er een aanvullende spaarpremie:

- 0,24% van de pensioengrondslag aan aanvullende spaarpremie.

Dat maakt de totale spaarpremie 28,11% van de pensioengrondslag.

De risicopremies en uitvoeringskosten zijn volatiel en wijzigen jaarlijks. Hierbij is afgesproken tussen sociale partners dat zolang de totale premie beweegt tussen de 31,9% en 32,9%, de werkgever het risico draagt. De spaarpremie blijft binnen deze marges altijd 28,11%. Echter, als de totale premie (door de kosten voor risicopremies of uitvoeringskosten) buiten deze marge (31,9%-32,9%) terecht komt, gaat de spaarpremie omhoog respectievelijk omlaag. Bij het bijstellen van de spaarpremie worden altijd de fiscale grenzen in acht genomen. .

De bijdrage van werknemers aan de pensioenpremie blijft ongewijzigd. Werknemers betalen een bijdrage van 2,45% van de pensioengrondslag.

Als het pensioengevend salaris meer is dan het grensbedrag (2024:€ 118.746) betaalt de werknemer aanvullend 6,00% premie over het deel van het pensioengevend salaris boven dat bedrag tot het maximum bruto pensioengevende salaris. Met deze werknemersbijdrage wordt de aanvullende spaarpremie van 0,24% van de pensioengrondslag gefinancierd. Als deze financiering meer of minder bedraagt dan het percentage van 0,24% dan wordt dit verschil verrekend binnen de vastgestelde bandbreedte (31,9% - 32,9%).

Ambitie

Sociale partners hebben de ambitie voor de pensioenregeling gebaseerd op de werknemer met een leeftijd van 25 jaar. Een werknemer van deze leeftijd doorloopt de hele pensioenregeling. Op basis hiervan spreken sociale partners de volgende ambitie uit: een te bereiken pensioen op de pensioenleeftijd van 68 jaar van 80% van de gemiddelde geïndexeerde pensioengrondslag. Waarbij de kans dat dit pensioen bereikt wordt tussen de 60%-80% ligt. Deze kans is berekend in de vele economische scenario's die De Nederlandsche Bank (DNB) voorschrijft.

Herijking van de premie & ambitie

De toetsing van de premie van 32,4% en de ambitie vindt (vanuit wetgeving) iedere 5 jaar plaats. De eerste toets vindt plaats 3 jaar na de transitiedatum en vanaf dat moment iedere 5 jaar.

¹ Dit is de structurele premie zonder de tijdelijke opslag van 1%.

Op het herijkingsmoment wordt eerst de aanvullende spaarpremie van 0,24% herrekend op basis van de financiering uit de aanvullende werknemerspremie (6%). Vervolgens wordt met deze herrekende aanvullende spaarpremie en de reguliere spaarpremie de ambitietoets gedaan.

Op het moment dat de spaarpremie 2 jaar lang meer dan 1%-punt hoger of lager is (dus hoger dan 29,11% of lager dan 27,11%) gaan sociale partners ook opnieuw met elkaar in overleg over de premie en de ambitie. Ook als de spaarpremie boven de fiscaal maximale premie uit zou komen gaan sociale partners opnieuw in overleg.

Nabestaandenpensioen

Sociale partners spreken het volgende nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum af in de nieuwe pensioenregeling:

- Een levenslang partnerpensioen van 28% van het pensioengevend salaris;
- Een wezenpensioen van 10% van het pensioengevend salaris per kind;
- Een jaarlijkse uitkering van € 8.000 tijdelijk nabestaandenpensioen tot de AOW-leeftijd van de partner. Het verzekerd bedrag wordt vanaf 1 januari 2025 jaarlijks aangepast op dezelfde wijze als de franchise.

Als het nabestaandenpensioen is ingegaan, is de uitkering variabel, net als bij het ouderdomspensioen.

Met dit nabestaandenpensioen leggen sociale partners een goede basis voor nabestaanden bij overlijden van medewerkers voor de pensioendatum. Sociale partners hebben een afweging gemaakt tussen een goede directe dekking bij overlijden (door de basis van € 8.000 tijdelijk nabestaandenpensioen), een goede dekking voor gezinnen (door 10% wezenpensioen) en ook een goede levenslange dekking (door 28% van het salaris als levenslange verzekering). Deze pensioenen worden op risicobasis verzekerd.

Momenteel hebben medewerkers de mogelijkheid voor een vrijwillige Anw-hiaatverzekering bij het pensioenfonds. De vrijwillige Anw-hiaatverzekering wordt vanaf de transitiedatum niet in de huidige vorm voortgezet, omdat er dan sprake is van een dekking van € 8.000 aan tijdelijk nabestaandenpensioen voor iedereen. Sociale partners hebben de intentie om de Anw-hiaatverzekering op vrijwillige wijze te blijven aanbieden en gaan onderzoeken of het wenselijk is voor medewerkers om op vrijwillige basis het tijdelijk nabestaandenpensioen nog extra bij te verzekeren bij een verzekeraar.

Net als in de huidige pensioenregeling is bij overlijden ná de pensioendatum het partnerpensioen 70% van het ouderdomspensioen. Het blijft mogelijk om, bij ingang van het pensioen, een deel van het eigen ouderdomspensioen uit te ruilen voor een hoger nabestaandenpensioen en andersom.

Ook het opgebouwde nabestaandenpensioen (opgebouwd tot de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel) blijft van toepassing en wordt ingevaren in de nieuwe pensioenregeling.

Mocht het zo zijn dat er bijzonderheden zijn bij medewerkers dan kan in die specifieke situatie de medewerker - op kosten van de werkgever en in overleg met de HR-adviseur - een financieel adviesgesprek voeren om zicht te krijgen in de effecten en keuzes in het nabestaandenpensioen.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Vanwege reductie van complexiteit bij het pensioenfonds, heeft het pensioenfonds gevraagd of het arbeidsongeschiktheidspensioen elders ondergebracht kan worden. Sociale partners stemmen ermee in om onderzoek te doen naar een andere partij. Hierbij wordt mede onderzocht of de bestaande arbeidsongeschiktheidspensioenen bij het pensioenfonds overgedragen kunnen worden. Het is de intentie om overbrengen van het arbeidsongeschiktheidspensioen vóór de transitiedatum te doen. Dit mag in elk geval niet leiden tot een vertraging van de transitiedatum.

4. De transitie van de opgebouwde pensioenen

De in het huidige pensioenstelsel opgebouwde pensioenen gaan over naar het nieuwe pensioenstelsel. In dit hoofdstuk is beschreven op welke wijze dat plaatsvindt.

Doelen bij het verdelen van het vermogen

Sociale partners hebben evenwichtigheidsprincipes vastgesteld die leiden tot de keuze hoe de huidige financiële buffer van het pensioenfonds wordt verdeeld bij overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Hierbij hebben sociale partners een balans gezocht tussen de volgende doelen:

- Een robuuste start van het nieuwe pensioenstelsel door een goede initiële vulling van de solidariteitsreserve.
- Compensatie voor een eventuele achteruitgang in pensioenverwachting door de afschaffing van de doorsneesystematiek. Dit komt door de overgang van de leeftijdsafhankelijke premie 'onder de motorkap' naar de vlakke premie in de nieuwe pensioenregeling. Compensatie hiervoor uit vermogen leidt tot gelijkere pensioenresultaten over de groepen heen.
- Voldoende prioriteit voor inhaalindexatie, ook rekening houdend met de afspraak die is gemaakt bij de totstandkoming van de huidige pensioenregeling.
- Een pensioenverbetering voor alle deelnemers via het verhogen van het persoonlijke pensioenvermogen.

De haalbaarheid van deze doelen is afhankelijk van het beschikbare vermogen om het moment van transitie. Het is mogelijk dat niet alle doelen (volledig) gehaald worden.

Om die reden hebben sociale partners prioriteiten bepaald bij de verdeling van de buffers.

Prioritering bij verdeling van de buffer

De doelen zijn vastgelegd in de volgende prioritering:

- 1) Iedereen krijgt de sekseneutrale actuariële waarde mee (100% opgebouwd pensioen);
- 2) De wettelijke reserves worden gevuld (circa 2,55% van het vermogen);
- 3) De eerste vulling in de solidariteitsreserve vindt plaats (1,5% van het vermogen) voor een goede start in het stelsel;
- 4) Een gelijke prioriteit en hoogte van het vermogen ('een euro voor een euro') voor de compensatie doorsneesystematiek & inhaalindexatie. Waarbij de compensatie doorsneesystematiek wordt bepaald op basis van een leeftijdsafhankelijke staffel. Op basis van de analyses is deze nu geschat op 2,8% van de voorziening (op basis van de actieven bij Gasunie en GasTerra per ultimo 2023).
- 5) Een verdere vulling van de solidariteitsreserve tot een maximaal niveau van 3% van het vermogen.

- 6) Een gelijke prioriteit ('een euro voor een euro') voor het vermogen van alle persoonlijke pensioenvermogens en een deel van de inhaalindexatie. Deze inhaalindexatie wordt gebaseerd op maximaal het negatieve effect dat de pensioenopbouw heeft gehad op de dekkingsgraad ('M1-effect') voor zover dit in prioriteit 4 nog niet is toegekend.
- 7) Het verder verhogen van het persoonlijke pensioenvermogen.
- 8) Bij een dekkingsgraad van hoger dan 125% wordt het restant van de inhaalindexatie toegekend, voor zover dit nog niet is gegeven bij prioriteiten 4 en 6.
- 9) Als de dekkingsgraad nog hoger is, wordt het vermogen gebruikt om het persoonlijke pensioenvermogen verder te verhogen.

Verdeling van het vermogen bij verschillende dekkingsgraden

De prioritering leidt tot een verdeling van het vermogen van het pensioenfonds afhankelijk van de dekkingsgraad op de transitiedatum. De exacte verdeling is afhankelijk van de precieze percentages op het moment van transitie. Om inzicht te kunnen geven in de verdeling bij verschillende dekkingsgraden, is hierna aangegeven welke aannames zijn gehanteerd en hoe deze op de transitiedatum worden bepaald.

Onderdeel	Gehanteerde aannames	Hoe te bepalen op transitiedatum
Minimaal vereist eigen vermogen	1,30% van vermogen	Op basis van besluitvorming pensioenfonds bij aanvaarding van de opdracht
Reserve operationele kosten	1,25% van vermogen	Op basis van besluitvorming pensioenfonds bij aanvaarding van de opdracht
Initiële vulling solidariteitsreserve	3,00% van vermogen	De initiële vulling is afhankelijk van de dekkingsgraad op de transitiedatum en is maximaal 3% van het vermogen op de transitiedatum
Benodigd compensatie afschaffing doorsneesystematiek (CDSS)	2,80% van voorziening	Op basis van een vastgestelde leeftijdsafhankelijke tabel (zie verderop bij 'compensatie afschaffing doorsneesystematiek'). Deze tabel wordt toegepast op de werknemerspopulatie op de transitiedatum en daarbij wordt bepaald welk percentage van de voorziening nodig is om die tabel te financieren.
Indexatieachterstand	5,70% van voorziening	Op basis van de daadwerkelijke indexatieachterstand op transitiedatum.
Indexatie op basis van M1-effect	5,00% van voorziening	Op basis van de daadwerkelijke M1-achterstand op transitiedatum.

Tabel: Aannames voor de verschillende onderdelen van de bufferverdeling en wijze van feitelijke vaststelling op pensioendatum.

Tabellen met verdeling van het vermogen bij verschillende dekkingsgraden

Dekkingsgraad	103%	104%	105%	106%	108%	110%
Voorziening	100%	100%	100%	100%	100%	100%
MVEV + ROK (wettelijke reserves)	2,55%	2,55%	2,57%	2,60%	2,65%	2,70%
Solidariteitsreserve	0,45%	1,45%	1,51%	1,53%	1,56%	1,70%
Compensatie afschaffing doorsneesystematiek			0,46%	0,94%	1,90%	2,80%
Inhaalindexatie			0,46%	0,94%	1,90%	2,80%
Verhoging persoonlijk pensioenvermogen						
Totaal	103%	104%	105%	106%	108%	110%

Dekkingsgraad	113%	115%	117%	120%	125%	130%
Voorziening	100%	100%	100%	100%	100%	100%
MVEV + ROK (wettelijke reserves)	2,73%	2,78%	2,83%	2,90%	3,02%	3,14%
Solidariteitsreserve	3,21%	3,27%	3,33%	3,41%	3,55%	3,69%
Compensatie afschaffing doorsneesystematiek	2,80%	2,80%	2,80%	2,80%	2,80%	2,80%
Inhaalindexatie	3,53%	4,48%	5,00%	5,00%	5,00%	5,70%
Verhoging persoonlijk pensioenvermogen	0,73%	1,68%	3,05%	5,89%	10,63%	14,66%
Totaal	113%	115%	117%	120%	125%	130%

Aandachtspunten en kanttekeningen bij deze afspraken:

- De hier genoemde percentages zijn een omrekening van een percentage vermogen naar een percentage voorziening. De berekening hiervan wordt nog verfijnd. Dit kan mogelijk nog tot aanpassingen leiden, naar verwachting gaat het dan om enkele honderdsten tot maximaal één tiende.
- Bij compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek uit het vermogen kiezen sociale partners ervoor de compensatie in één keer toe te kennen bij invaren.
- Het verhogen van het persoonlijke pensioenvermogen (prioriteiten 6, 7 en 9) vindt plaats op basis van de standaardmethode en de standaardregel (spreidingshorizon van 10 jaar). Sociale partners hebben geen aanleiding gezien om van deze wettelijke standaard af te wijken vanwege gevolgen van deze keuze voor de evenwichtigheid van de transitie. Deze spreiding in combinatie met de verdeling van het vermogen, rekening houdend met alle evenwichtigheidsprincipes, leidt tot een evenwichtige overgang naar het nieuwe stelsel.
- Onder de 105% aan dekkingsgraad is wettelijk geen toekenning van inhaalindexatie toegestaan. Als de dekkingsgraad bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel onder de 105% is, is er alleen sprake van vulling van de wettelijke reserves en eventueel de solidariteitsreserve.

- Als door het verdelen van het vermogen de wettelijke grens van 95% van de uitkomsten van de standaardregel wordt geraakt, vindt er een correctie plaats op de persoonlijke pensioenvermogens van deelnemers zodanig dat er altijd sprake is van het voldoen aan de wettelijke vereisten.
- Naast medewerkers van Gasunie beheert het pensioenfonds ook pensioenen van medewerkers van GasTerra. Sociale partners GasTerra hebben aangegeven dat GasTerra per 1 januari 2027 stopt met de bedrijfsactiviteiten en hebben het pensioenfonds en sociale partners Gasunie gevraagd of vanuit evenwichtigheid compensatie doorsneepremie voor de specifieke groep medewerkers die tot bedrijfsbeëindiging in dienst zijn ook toegekend kan worden uit het vermogen van het pensioenfonds.. Het pensioenfonds heeft aangegeven dat als de transitiedatum aansluitend is aan de bedrijfsbeëindiging van GasTerra, zij vanuit evenwichtigheid deze specifieke groep GasTerra medewerkers, extra pensioenvermogen toe kan kennen. Hierbij wordt aangesloten bij de afspraken ten aanzien van de compensatie afschaffing doorsneesystematiek van Gasunie. Dit is dan onderdeel van hetzelfde doel en heeft dezelfde prioritering als de compensatie van Gasunie medewerkers. Sociale partners Gasunie vinden dit acceptabel, mits er geen sprake is van een dubbele compensatie als medewerkers van GasTerra aansluitend aan de bedrijfsbeëindiging van GasTerra bij Gasunie in dienst zouden treden.

Compensatie afschaffing doorsneesystematiek

In de huidige pensioenafspraken wordt de premie 'onder de motorkap' leeftijdsafhankelijk verdeeld. In de nieuwe pensioenregeling krijgt iedereen hetzelfde premiepercentage, ongeacht de leeftijd. Dit leidt tot een compensatievraagstuk ('compensatie afschaffing doorsneesystematiek'). Bij voldoende vermogen in het pensioenfonds kan deze compensatie gefinancierd worden uit het vermogen van het pensioenfonds. Dit geeft ook een evenwichtig resultaat doordat de pensioenuitkomsten meer gelijkmatig zijn verdeeld over leeftijdsgroepen. De compensatie uit het vermogen wordt omgezet naar een leeftijdsafhankelijke staffel waarbij aan medewerkers tussen de 40 en 67 jaar een compensatie (als percentage van de pensioengrondslag) wordt toegekend zoals opgenomen in de staffel hierna.

Leeftijd	Compensatie		Leeftijd	Compensatie		Leeftijd	Compensatie
< 39	0,0%		49	50,0%		59	36,7%
40	5,0%		50	55,0%		60	33,3%
41	10,0%		51	54,0%		61	30,0%
42	15,0%		52	53,0%		62	26,0%
43	20,0%		53	52,0%		63	22,0%
44	25,0%		54	51,0%		64	18,0%
45	30,0%		55	50,0%		65	14,0%
46	35,0%		56	46,7%		66	10,0%
47	40,0%		57	43,3%		67	6,0%
48	45,0%		58	40,0%			

Tabel: Compensatiestaffel voor afschaffing doorsneesystematiek. Compensatiepercentage als percentage van de pensioengrondslag voor de actieve medewerkers op de transitiedatum.

Als er niet voldoende vermogen is (bij dekkingsgraden lager dan circa 110%) kan niet de volledige compensatie afschaffing doorsneesystematiek uit het vermogen van het fonds gefinancierd worden. In die situatie spreken sociale partners af:

- Eerst vindt – indien mogelijk – compensatie uit het vermogen van het pensioenfonds plaats.
- Nadat dit is verleend en er was geen ruimte om de volledige leeftijdsafhankelijke staffel toe te kennen, blijft er een deel van de leeftijdsafhankelijke staffel over die nog niet is gecompenseerd. Of, als er helemaal geen ruimte was: de volledige leeftijdsafhankelijke staffel.
- Financiering van de (resterende) compensatie vindt dan plaats vanuit premie door verlaging van de spaarpremie.
- Gedurende 10 jaar wordt de spaarpremie met maximaal 3% van de pensioengrondslag verlaagd (de feitelijke verlaging is afhankelijk van de dekkingsgraad bij overgang). Hiermee is er een maximaal budget per jaar beschikbaar om de compensatie te financieren.
- Met dit budget wordt per jaar 1/10e deel van het restant leeftijdsafhankelijke staffel gefinancierd.
- Indien dit 1/10e deel minder is dan 3% van de pensioengrondslag, wordt de spaarpremie minder verlaagd. Kost de financiering van 1/10e deel van de restant leeftijdsafhankelijke staffel meer dan 3% van de pensioengrondslag, dan wordt er een kleiner deel dan 1/10e deel ingekocht.
- Indien er een hele kleine aanvulling nodig is om invulling te geven aan het restant van de leeftijdsafhankelijke staffel, kan er ook voor gekozen worden om een kortere periode dan 10 jaar te kiezen.
- Als er compensatie uit de spaarpremie komt (bij lage dekkingsgraden) dan geldt deze ook voor nieuwe medewerkers en stopt deze zodra medewerkers uit dienst gaan (conform wettelijke vereisten).

Bij dekkingsgraden tussen 105% en circa 110% is er dus zowel compensatie uit vermogen (direct op de transitiedatum) en uit premie.

Mogelijkheid tot carve-out

Het pensioenfonds heeft aangegeven onderzoek te willen (laten) doen naar de wenselijkheid en haalbaarheid van een 'carve-out'. Bij een carve-out krijgen gepensioneerden eenmalig en op vrijwillige basis de optie om (na de transitie) te kiezen voor waardeoverdracht naar een verzekeraar om daar een vaste uitkering in te kopen. Ook de Vereniging Gepensioneerden Gasunie heeft dit als wens geuit. Sociale partners staan welwillend tegenover deze wens tot het doen van dit onderzoek en vernemen graag van het pensioenfonds de uitkomst hiervan. Het pensioenfonds is voornemens dit onderzoek te starten na publicatie van het definitieve transitieplan, maar voordat de transitie is afgerond. Op basis van het onderzoek beoordelen sociale partners of de carve-out daadwerkelijk haalbaar en wenselijk is. Indien dit het geval is, kan de werkgever het verzoek doen tot collectieve waardeoverdracht aan het pensioenfonds.

Voorlichting

Sociale partners hebben afgesproken dat er voorlichting komt over de nieuwe pensioenregeling aan medewerkers.

Vervolgstappen

- 1) **Concept transitieplan:** De werkgever stelt een concept-transitieplan op. In het transitieplan liggen de door sociale partners gemaakte keuzes, overwegingen en berekeningen, die ten grondslag liggen aan de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, vast.
- 2) **Hoorrecht:** het concept-transitieplan wordt in het kader van het hoorrecht voorgelegd aan de Vereniging gepensioneerden Gasunie/GasTerra en de Vereniging Inactieven Gasunie/GasTerra.
- 3) **Beoordeling hoorrecht:** Sociale partners beoordelen hetgeen is gehoord vanuit het hoorrecht en leggen dat oordeel vast in de tweede versie van het concept-transitieplan.
- 4) **Achterbanraadpleging:** het onderhandelingsresultaat (met het concept-transitieplan als bijlage) wordt voorgelegd aan de achterban van de vakorganisaties.
- 5) **Definitief transitieplan:** Na het hoorrecht en de achterbanraadpleging van de vakorganisaties maakt de werkgever het transitieplan definitief.
- 6) **Verzoek tot opdrachtaanvaarding aan pensioenfondsen:** Het definitieve transitieplan wordt aan het pensioenfonds aangeboden met daarbij het verzoek om deze opdracht te aanvaarden. Het pensioenfonds maakt hierbij een eigen afweging en vraagt advies aan het Verantwoordingsorgaan en goedkeuring aan de Raad van Toezicht.

Bijlage: Samenvatting wijzigingen nieuwe pensioenregeling

Bijlage: Samenvatting wijzigingen nieuwe pensioenregeling

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Karakter pensioenregeling		
Soort pensioenregeling	<i>Collective Defined Contribution</i> (middelloonregeling met voorwaardelijke toeslagverlening)	Solidaire premieregeling
Toetredingsleeftijd	Geen	Geen
Voorportaalregeling	Geen	Geen
Pensioenrichtdatum	68 jaar	68 jaar
Opbouwpercentage	1,875%	n.v.t.
Premiepercentage of premiestaffel	27,6% van het pensioengevend jaarsalaris (26,6% regulier en 1% tijdelijke verhoging). Een aanvullende premie van 6,00% over het deel van het pensioengevend salaris boven een bedrag van € 118.746 (2024) tot het maximum bruto pensioengevende salaris. Daarnaast is sprake van een premie van 2,0% van het salaris dat hoger is dan het pensioengevend salaris.	De totale premie kan niet lager worden dan 31,9% en niet hoger dan 32,9% van de pensioengrondslag ² Inschatting: - Spaarpremie 27,87% van de pensioengrondslag, dit is exclusief de aanvullende spaarpremie die gefinancierd wordt uit de aanvullende premie (zie hieronder) - Risicopremies/uitvoeringskosten 4,53% De spaarpremie kan hoger of lager worden om te voorkomen dat de grenzen van de totale premie worden overschreden
Aanvullende premie	Bovenop de reguliere premie wordt een aanvullende premie betaald van 6,00% over het deel van het pensioengevend salaris boven dat bedrag tot het maximum bruto pensioengevende salaris	Aanvullende spaarpremie van 0,24% van de pensioengrondslag, gefinancierd uit de aanvullende deelnemersbijdrage van 6,00% (zie onder premieverdeling). Als deze financiering meer of minder bedraagt dan het percentage van 0,24% dan wordt dit verschil verrekend binnen de vastgestelde bandbreedte (31,9% - 32,9%).
Premieverdeling werkgever/werknemer (eigen bijdrage)	Werknemersbijdrage: 2,45% van de pensioengrondslag. Als het pensioengevend salaris >€ 118.746 (cijfer 2024) betaalt de deelnemer aanvullend 6,00% premie	Werknemersbijdrage: 2,45% van de pensioengrondslag. Als het pensioengevend salaris >€ 118.746 (cijfer 2024) betaalt de deelnemer aanvullend 6,00% premie over het deel van

² De risicopremies en uitvoeringskosten zijn volatiel en wijzigen jaarlijks. Hierbij is afgesproken dat de totale premie altijd tussen de 31,9% en 32,9% is. Binnen deze marges draagt de werkgever het risico. De spaarpremie blijft binnen deze marges 28,11%. De totale premie kan niet lager worden dan 31,9% en niet hoger dan 32,9%. Als de premie (door de kosten voor risicopremies of uitvoeringskosten) deze grenzen raakt, gaat de spaarpremie omhoog respectievelijk omlaag. Bij het bijstellen van de spaarpremie wordt altijd rekening gehouden met fiscale grenzen.

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
	over het deel van het pensioengevend salaris boven dat bedrag tot het maximum bruto pensioengevende salaris.	het pensioengevend salaris boven dat bedrag tot het maximum bruto pensioengevende salaris
Pensioenambitie ouderdomspensioen	75%geïndexeerde gemiddelde pensioengrondslag	80% geïndexeerde gemiddelde pensioengrondslag (met 60%-80% kans om dat te halen)
Toeslagverlening	Voorwaardelijk o.b.v. financiële positie fonds, maximaal procentuele stijging gemiddelde CPI aug/sept/okt voorafgaand jaar t.o.v. jaar ervoor	Wettelijk: geen toeslagverlening meer. Aanpassingen van de uitkering en het vermogen vinden plaats o.b.v. beleggingsresultaten.
Voorkomen van verlagingen (van pensioenuitkeringen)	Aanhouden buffers conform wet- en regelgeving, zoals in het Financieel Toetsingskader (FTK)	Via diverse methodes, zoals beleggingsbeleid en spreiding van rendementen. En als specifiek doel van de solidariteitsreserve
Definitie pensioengevend salaris	Het pensioengevend salaris van de deelnemer wordt maandelijks vastgesteld en is gelijk aan het maandsalaris, conform de geldende normale arbeidsduur, vermeerderd met 1/12 deel van de uitkeringen 13e en 14e maand en vermeerderd met evt. ploegentoeslag of wachtdiensttoeslag.	Het pensioengevend salaris van de deelnemer wordt maandelijks vastgesteld en is gelijk aan het maandsalaris, conform de geldende normale arbeidsduur, vermeerderd met 1/12 deel van de uitkeringen 13e en 14e maand en vermeerderd met evt. ploegentoeslag of wachtdiensttoeslag.
Maximaal pensioengevend salaris	Gemaximeerd op fiscaal maximum (€137.800 op jaarbasis, cijfer 2024)	Gemaximeerd op fiscaal maximum (€137.800 op jaarbasis, cijfer 2024)
Franchise ouderdomspensioen	1½ aow-uitkering incl. vakantiegeld (voor gehuwde met partner) (fiscaal minimaal)	1½ aow-uitkering incl. vakantiegeld (voor gehuwde met partner) (fiscaal minimaal)
Partnerpensioen <i>bij overlijden voor pensioendatum:</i>		
Risico/opbouw/niet	Op opbouwbasis.	Op risicobasis (wettelijke plicht)

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Definitie partner	Gehuwd, geregistreerd partner of voldoet aan alle voorwaarden gemeenschappelijke huishouding ³	Uniform partnerbegrip op basis van de wet ⁴
Hoogte/percentage	70% van het opgebouwde en op te bouwen ouderdomspensioen	28% van het pensioengevend salaris aan levenslang partnerpensioen
Vaste of variabele uitkering	Vaste uitkering	Variabele uitkering (wettelijke plicht bij solidaire premieregeling)
Bepaald of onbepaald partnerpensioen	Bepaald	Onbepaald (vanwege wijziging in uniform partnerbegrip o.b.v. Wtp)
Uitlooperperiode	Geen	6 maanden
Vrijwillig voortzetten	n.v.t.	Tot pensioendatum
Nabestaandenoverbruggingspensioen - Anw-hiaatverzekering		
Verplicht/vrijwillig/geen	Vrijwillig	Voor iedereen: €8.000 op jaarbasis tot de AOW-leeftijd van de partner.
Verzekerd bedrag	Max. €21.800 p/j (bedrag 2024)	
Vaste of variabele uitkering	Vaste uitkering	Het verzekerd bedrag wordt vanaf 1 januari 2025 jaarlijks aangepast op dezelfde wijze als de franchise. Als het nabestaandenpensioen is ingegaan, is de uitkering variabel, net als bij het ouderdomspensioen. Vrijwillig bijverzekeren (tot fiscaal maximum) wordt onderzocht
Wezenpensioen		
Risico/opbouw/geen	Opbouwbasis	Risicobasis

³ i. beide partners zijn ongehuwd en zijn geen geregistreerd partnerschap met iemand anders aangegaan;
ii. de partners zijn geen bloed- of aanverwanten in de eerste of tweede graad (in de rechte dan wel zijlijn);
iii. er is een notarieel verleden samenlevingscontract tussen beide partners opgemaakt waarin enige vermogensrechtelijke aangelegenheden ter zake van de samenwoning en de gemeenschappelijke huishouding worden geregeld;
iv. de ongehuwde man of vrouw is voor de Pensioeningangsdatum of Pensioendatum als partner bij het Fonds is aangemeld. De aanmelding moet, op een door het Fonds ter beschikking gesteld formulier, aan het Fonds kenbaar worden gemaakt en dient vergezeld te gaan van een kopie van de samenlevingsovereenkomst.

⁴ Gehuwd, geregistreerd partner of het voeren van een gezamenlijke huishouding, aan te tonen middels een samenlevingscontract, een samenlevingsverklaring of een eenzijdige samenlevingsverklaring (door de achterblijvende partner) waarmee aannemelijk wordt gemaakt dat er sprake was van een gezamenlijke huishouding, bijv. samenwoning op één adres voor minimaal zes maanden voorafgaand aan het overlijden van de deelnemer en een gezamenlijk kind of het gezamenlijk bezit of huren van een woning.

Definitie wees	Kind van wie een van de ouders/verzorgers is overleden	Uniform wezenbegrip op basis van de wet ⁵
Verzekerd bedrag per kind	14% ouderdomspensioen (dat is 20% van het partnerpensioen), aangevuld met nog-niet-ingelegde premie bij overlijden voor pensioendatum en verdubbeld voor volle wezen	10% van het pensioengevend salaris
Vaste of variabele uitkering	Vaste uitkering	Variabele uitkering (wettelijke plicht vanwege keuze voor solidaire premieregeling)
Einddatum, leeftijd van het kind	18 jaar. 27 jaar indien het kind studeert of arbeidsongeschikt is	Tot 25 jaar
Partnerpensioen <i>bij overlijden na pensioendatum:</i>		
Opbouw/niet	Op opbouwbasis	Op opbouwbasis (wettelijke plicht)
Definitie partner	Gehuwd, geregistreerd partner of voldoet aan alle voorwaarden gemeenschappelijke huishouding ³	Uniform partnerbegrip op basis van de wet ⁶
Hoogte/percentage	70% van het ouderdomspensioen	70% van het ouderdomspensioen
Arbeidsongeschiktheidspensioen		
Uitkering	10% van het jaarsalaris tot maximaal de maximum WIA-grondslag, plus, indien van toepassing, 70% van het jaarsalaris boven de maximum WIA-grondslag	Sociale partners doen op verzoek van het fonds onderzoek naar het onderbrengen hiervan bij een andere uitvoerder. Ook vindt er onderzoek plaats naar overdracht van bestaande arbeidsongeschiktheidspensioenen naar een nieuwe partij.
Premievrijstelling <i>bij arbeidsongeschiktheid</i>		
UWV-volgend of anders	Voorzettingspercentage o.b.v. mate arbeidsongeschiktheid volgens UWV	Voorzettingspercentage o.b.v. mate arbeidsongeschiktheid volgens UWV
Overige onderdelen		

⁵ De minister heeft aangekondigd de uniformering van het wezenbegrip op te nemen in het wetsvoorstel dat voorjaar 2024 in consultatie gaat (zie: [tweedekamer.nl/kamerstukken/verslagen/detail?id=2022D40851&did=2022D40851](https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/verslagen/detail?id=2022D40851&did=2022D40851))

⁶ Gehuwd, geregistreerd partner of het voeren van een gezamenlijke huishouding, aan te tonen middels een samenlevingscontract, een samenlevingsverklaring of een eenzijdige samenlevingsverklaring (door de achterblijvende partner) waarmee aannemelijk wordt gemaakt dat er sprake was van een gezamenlijke huishouding, bijv. samenwoning op één adres voor minimaal zes maanden voorafgaand aan het overlijden van de deelnemer en een gezamenlijk kind of het gezamenlijk bezit of huren van een woning.

Premiecompensatie	De partner die de aow-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt en die recht heeft op partnerpensioen, heeft recht op een premiecompensatie over het totale partnerpensioen ter hoogte van het verschil in volksverzekering-partnerpensioen vóór en na aow-gerechtigde leeftijd	Dit vervalt in de nieuwe regeling, want compensatie premie volksverzekeringen is wettelijk niet meer mogelijk
Overlijdensuitkering	Tweemaal het laatste maandbedrag van het door de overleden actieve genoten salaris of door de gepensioneerde /arbeidsongeschikte genoten pensioen	Tweemaal het laatste maandbedrag (voor actieven) via de werkgever. Deze uitkering vervalt voor gepensioneerden. Het pensioenfonds zal de bijhorende voorziening verdelen.
Flexibiliseringsmogelijkheden	Hoog-laag-constructie Vervroegen ouderdomspensioen Deeltijdpensioen Uitruil naar AOW-compensatie Uitruil ouderdomspensioen/partnerpensioen en andersom Bedrag ineens (nadat wetwijziging van kracht is geworden)	Hoog-laag-constructie Vervroegen ouderdomspensioen Deeltijdpensioen Uitruil naar AOW-compensatie Uitruil ouderdomspensioen/partnerpensioen en andersom Bedrag ineens (nadat wetwijziging van kracht is geworden)
Derdenpensioen	Oude regeling die is ontstaan toen er nog geen wettelijk recht op waardeoverdracht was. Door het fonds werd voor nieuwe medewerkers pensioen ingekocht, in twee varianten: - Pensioenfonds X maakt de uitkering van de gepensioneerde of partner (volledig dan wel gedeeltelijk) over naar het fonds. - Pensioenfonds X maakt de uitkering <u>niet</u> over naar het fonds. Het fonds keert het pensioen uit aan de deelnemer minus de waarde van het pensioen bij pensioenfonds X. In de uitvoering is sprake van 29 verschillende pensioenfonds X waarvoor deze varianten gelden.	De pensioenregeling, alsmede reeds ingegane pensioenen (invaren), moeten worden aangepast. Dat geldt ook voor de pensioenfonds die betrokken zijn bij derdenpensioenen. Hiermee wordt het derdenpensioen niet meer uitvoerbaar. De betreffende groep deelnemers wordt hierover geïnformeerd. De insteek is dat dit niet de hoogte van de uitkering raakt. Alleen het pensioenfonds van wie de uitkering feitelijk ontvangen wordt, wijzigt.
Overgangsregelingen	Arbeidsongeschiktheid voor 2015	Arbeidsongeschiktheid voor 2015, ingegane partner- en wezenpensioenuitkeringen (wettelijke plicht). Deze regeling wordt meegenomen in het onderzoek naar het buiten het pensioenfonds brengen van het arbeidsongeschiktheidspensioen.

Vrijwillig bijsparen	Niet gefaciliteerd	Niet gefaciliteerd
Netto pensioensparen	Niet gefaciliteerd	
Vrijwillige voortzetting	Niet gefaciliteerd	