



Samenvatting Transitieplan Wet toekomst pensioenen Cao-partijen sector woondiensten

Maart 2024



● **1959**
Oprichting SPW
(Stichting pensioenfonds voor woningcorporaties).

■ Is het pensioenfonds voor alle medewerkers die binnen de **CAO woondiensten** vallen.

■ Beheert het pensioenvermogen van ruim **70.000 deelnemers**

✔ **2023**
Wet Toekomst Pensioenen aangenomen



■ SPW belegt totaal **vermogen van 14,8 miljard** (eind december 2023)

✔ **2024**
Uitrol transitieplan

■ SPW staat er financieel goed voor (beleidsdekkingsgraad van **131,6%, eind januari 2024**)

● **1 januari 2026**
SPW gaat over op de nieuwe regels voor pensioen

94% van de deelnemers van SPW **weet dat er een vernieuwd pensioenstelsel komt**

(SPW pensioenbarometer, december 2023)

Deelnemers geven SPW een 7,6 als het om **vertrouwen** gaat (klanttevredenheidsonderzoek, juni 2023)

Het pensioenstelsel in Nederland gaat veranderen. Dat is bepaald in de Wet toekomst pensioenen, die in 2023 is aangenomen. Pensioenfondsen moeten daarom hun regels aanpassen. Pensioenfondsen kunnen hierbij hun eigen keuzes maken. Hierbij moeten ze rekening houden met de gevolgen van de nieuwe pensioenregels voor verschillende groepen, zoals actieve deelnemers, oud-deelnemers en gepensioneerden.

Veranderingen bij SPW

Organisaties van werkgevers en werknemers maken met elkaar afspraken over het pensioen in een bepaalde sector. Voor Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties (SPW) zijn dit brancheorganisatie Aedes namens de werkgevers en de vakbonden FNV, CNV Vakmensen.nl en De Unie namens de werknemers. Deze organisaties hebben de afgelopen jaren veel met elkaar vergaderd over de vernieuwing van het pensioen. Ze hebben informatie verzameld, voorwaarden opgesteld waaraan de vernieuwde pensioenregeling moet voldoen en berekeningen gemaakt.

Het eindresultaat is een transitieplan. In dit transitieplan staat:

- wat de kenmerken zijn van de vernieuwde pensioenregeling,
- waarom organisaties van werkgevers en werknemers hiervoor hebben gekozen,
- hoe de overgang naar de vernieuwde pensioenregeling zal gaan,
- wat de gevolgen zijn voor de verschillende groepen,
- wat de gevolgen zijn van het afschaffen van de doorsneepremie en
- welke compensatie deelnemers eventueel erop achteruitgaan hiervoor kunnen krijgen.

Dit document is een samenvatting van het transitieplan. Iedereen die geïnteresseerd is in de vernieuwde pensioenregeling, kan zich met deze samenvatting snel inlezen. Het is de bedoeling dat het transitieplan op 1 januari 2026 wordt uitgevoerd.

Waarom een vernieuwde pensioenregeling?

De Wet toekomst pensioenen is aangenomen omdat de oude pensioenwet een paar grote nadelen had.

✘ Slechter pensioen bij wisselen van baan

De oude pensioenwet heeft vooral voordelen voor werknemers die lang bij één werkgever en in één sector werken. Dat komt tegenwoordig minder vaak voor dan vroeger. Nu wisselen veel mensen vaker van baan en van sector, waardoor ze een minder goed pensioen opbouwen.

✘ Jongeren betalen voor ouderen

In de oude pensioenwet betaalt iedere deelnemer dezelfde (procentuele) premie. Daardoor gaat een deel van de premie die jongeren betalen naar het pensioen van ouderen. Dat mag straks niet meer.

✘ Pensioen kan niet altijd meestijgen met de prijzen

In de oude wet mogen de pensioenen alleen maar meestijgen met de prijzen als het pensioenfonds genoeg geld in kas heeft om alle toekomstige pensioenen te kunnen betalen. Om de financiële situatie van het pensioenfonds (de dekkingsgraad) te bepalen, speelt de rente een grote rol. De afgelopen jaren was de rente vaak erg laag. Daardoor konden pensioenen niet meestijgen met de prijzen of zelfs helemaal niet verhoogd worden.



Individuele pensioenpot
(ouderdompensioen en partnerpensioen)

Wat zijn de kenmerken van de nieuwe pensioenregels?

Gepensioneerden krijgen straks nog steeds een levenslang pensioen en ook het partnerpensioen blijft bestaan. Het verschil is dat werknemers die meedoen aan een pensioenregeling, voortaan een persoonlijk pensioenvermogen opbouwen. Ze betalen hiervoor samen met hun werkgever maandelijks een premie. Deze premie staat vast, maar het pensioen dat een werknemer later krijgt niet. Als het goed gaat met de economie, kunnen pensioenen sneller verhoogd worden. Maar pensioenen kunnen ook omlaag gaan als het slecht gaat met de economie. Het pensioen kan dus van jaar tot jaar een beetje schommelen. Grote schommelingen worden tegengegaan doordat deelnemers van verschillende leeftijden risico's met elkaar delen.

Welke pensioenregeling hebben Aedes en de vakbonden gekozen?

De Wet toekomst pensioenen geeft de keuze tussen twee soorten pensioenregelingen: de solidaire premieregeling (SPR) en de flexibele premieregeling (FPR). De solidaire premieregeling lijkt het meest op de pensioenregeling die SPW nu heeft. De solidaire premieregeling heeft ook de beste mogelijkheden om een persoonlijk pensioenvermogen op te bouwen, maar wel samen de risico's te delen. De flexibele premieregeling geeft de deelnemers meer keuzemogelijkheden. In een flexibele premieregeling kunnen deelnemers bijvoorbeeld kiezen voor een pensioen dat niet schommelt, maar vaststaat. Ook kunnen ze zelf kiezen voor een beleggingsrisico.

Gekozen voor de
solidaire premieregeling



Aedes en de vakbonden hebben voor de sector woondiensten gekozen voor de solidaire premieregeling. Dit zijn de belangrijkste redenen:

- In de sector woondiensten is het voor werknemers verplicht om deel te nemen aan de pensioenregeling. Daarbij past een pensioenregeling waarin deelnemers voor elkaar zorgen en risico's met elkaar delen. De solidaire premieregeling voldoet hieraan.
- Keuzevrijheid beperkt de mogelijkheid om risico's te delen. Daarom past de flexibele premieregeling minder goed bij de sector.
- De keuzemogelijkheden van de flexibele premieregeling kunnen ook moeilijk zijn. In de praktijk worden ze vaak niet of niet goed gebruikt.
- Deelnemers en gepensioneerden zijn erg tevreden over de pensioenregeling van nu. De solidaire premieregeling lijkt het meest op de pensioenregeling van nu.

Een nadeel van de solidaire premieregeling is dat de berekening van het pensioen ingewikkeld is. Deelnemers kunnen daarom niet makkelijk zelf hun pensioen controleren. Ook heeft de solidaire premieregeling minder keuzemogelijkheden.

Wat is er geregeld in de vernieuwde pensioenregeling?

✔ Ouderdompensioen

Het ouderdompensioen is het pensioen dat een gepensioneerde krijgt na het bereiken van de AOW-leeftijd. Dit pensioen wordt betaald uit het persoonlijk pensioenvermogen dat een werknemer heeft opgebouwd. Hiervoor betalen werknemer en werkgever samen een premie van 27 procent van de pensioengrondslag. De premies van alle deelnemers samen worden belegd, zodat het vermogen aangroeit. Het doel is dat op de pensioendatum een pensioen kan worden uitgekeerd van ongeveer 80 procent van de gemiddelde pensioengrondslag. In de pensioenregeling van nu krijgt iemand die 42 jaar pensioen heeft opgebouwd ook ongeveer 80 procent van de gemiddelde pensioengrondslag. In de vernieuwde pensioenregeling kan het pensioen ook lager of hoger zijn. Het doel is dat het pensioen tussen de 75 en 85 procent van de gemiddelde pensioengrondslag ligt. De kans dat dit doel wordt bereikt is 50 procent of hoger.

✔ Partnerpensioen

Als een deelnemer overlijdt, krijgt zijn of haar partner een partnerpensioen.

Bij overlijden vóór pensionering krijgt de partner een partnerpensioen van 40 procent van het loon. Voor partners van nieuwe deelnemers is deze 40% het volledige partnerpensioen. Partners van deelnemers in de pensioenregeling van nu krijgen daar bovenop het partnerpensioen dat al was opgebouwd in de pensioenregeling van nu.

Bij overlijden na pensionering blijft het partnerpensioen 70 procent van het ouderdompensioen, net als nu.

✔ Wezenpensioen

Als een deelnemer overlijdt, krijgt zijn of haar kind een wezenpensioen. Dit geldt voor kinderen tot 25 jaar.

Bij overlijden vóór pensionering krijgt het kind een wezenpensioen van 14 procent van het loon. Als beide ouders zijn overleden krijgt het kind 28 procent van het loon. Voor kinderen van nieuwe deelnemers is dit het volledige wezenpensioen. Kinderen van deelnemers in de pensioenregeling van nu krijgen daar bovenop het wezenpensioen dat al was opgebouwd.

Bij overlijden na pensionering blijft het wezenpensioen 14 procent van het ouderdompensioen, net als nu. Als beide ouders zijn overleden blijft het wezenpensioen 28 procent van het ouderdompensioen.

✔ Arbeidsongeschiktheidspensioen

Een deelnemer die arbeidsongeschikt wordt, krijgt een WIA-uitkering plus een aanvullende uitkering van SPW.

(WIA = Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen). De aanvullende uitkering van SPW blijft in de vernieuwde pensioenregeling ongeveer gelijk.

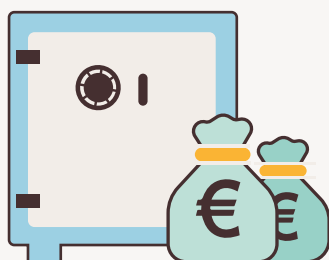
De pensioenopbouw blijft tijdens de arbeidsongeschiktheid gewoon doorgaan, zonder dat de deelnemer premie hoeft te betalen. In de vernieuwde pensioenregeling bouwen arbeidsongeschikte werknemers pensioen op over 100 procent van de pensioengrondslag. In de pensioenregeling van nu is dat 70 procent van de pensioengrondslag.

✔ Persoonlijke keuzemogelijkheden

1. Vrijwillig doorgaan met pensioen opbouwen nadat een werknemer uit dienst is bij een SPW-werkgever.
2. Keuzemogelijkheden op de pensioendatum blijven behouden, zoals een hoog-laagpensioen, deeltijdpensioen en uitruil van partnerpensioen.
3. We gaan onderzoeken of we de nettopensioenregeling ook als onderdeel van de nieuwe pensioenregeling kunnen uitvoeren.

- ✘ **De verzekering van een Anw-hiaat vervalt. Een Anw-hiaat kan ontstaan** als een nabestaande geen recht heeft op een uitkering uit de Algemene nabestaandenwet (Anw). Maar weinig deelnemers kiezen op dit moment voor de verzekering van een Anw-hiaat. In de vernieuwde pensioenregeling is deze verzekering minder nodig, omdat het partnerpensioen hoger wordt als een deelnemer vóór pensionering overlijdt.

Mee- en tegenvallers
vangen we op met een
solidariteitsreserve



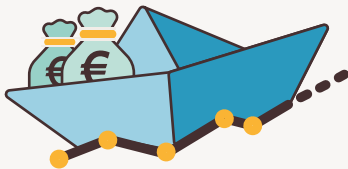
Hoe worden schommelingen opgevangen?

Een belangrijk kenmerk van de vernieuwde pensioenregeling is dat de persoonlijke pensioenvermogens en de pensioenen van gepensioneerden meebewegen met de economie. De solidariteitsreserve in de vernieuwde pensioenregeling vangt deze bewegingen zo veel mogelijk op. De solidariteitsreserve wordt gevuld in tijden dat het goed gaat. De belangrijkste toepassingen van de solidariteitsreserve zijn:

- Voorkomen dat persoonlijke pensioenvermogens negatief worden. Dit kan gebeuren als rendementen op aandelen slecht zijn.
- Pensioenen van gepensioneerden aanvullen. Dit kan nodig zijn door slechte beleggingsresultaten, maar ook omdat deelnemers ouder worden dan verwacht of omdat de levensverwachting stijgt.

Een andere manier die we gebruiken om schommelingen in de pensioenen van gepensioneerden tegen te gaan is spreiding van de rendementen over meer jaren.

Op **1 januari 2026** gaat de vernieuwde pensioenregeling van SPW in



Hoe gaat de overstap naar de vernieuwde pensioenregeling?

Op 1 januari 2026 gaat de vernieuwde pensioenregeling van SPW in. Op die datum houdt de pensioenregeling van nu op te bestaan. Het totale pensioenvermogen wordt op die datum omgezet in persoonlijke pensioenvermogens in de vernieuwde pensioenregeling. Deze omzetting heet invaren. Invaren moet van de wet, tenzij het een belangrijk nadeel oplevert voor een bepaalde groep. Bij SPW is dat nadeel er niet.

Invaren heeft als voordeel dat de vernieuwde pensioenregeling één geheel vormt. De buffer, de reserve van SPW op dit moment, gaat mee naar de vernieuwde pensioenregeling. Dat maakt het makkelijker om risico's met elkaar te delen, om nadelen voor bepaalde groepen goed te maken en om het beleggingsbeleid goed in te richten. Ten slotte maakt invaren het makkelijker om de vernieuwde pensioenregeling uit te voeren en om erover te communiceren. Niet invaren zou betekenen dat er twee pensioenregelingen naast elkaar zouden blijven bestaan. Dat is duurder en ingewikkelder.

Invaren heeft als nadeel dat de opgebouwde pensioenen in de vernieuwde pensioenregeling ook omlaag kunnen gaan, omdat de pensioenen in de vernieuwde pensioenregeling meebewegen met de economie.

Hoe het vermogen uit de pensioenregeling van nu precies wordt verdeeld in de vernieuwde pensioenregeling, hangt af van de financiële situatie van het pensioenfonds op het moment van invaren. Er zijn regels gemaakt voor iedere financiële situatie. Hoe beter de financiële situatie, hoe verder de solidariteitsreserve kan worden gevuld bijvoorbeeld. Bij een slechte financiële situatie, kan de solidariteitsreserve niet worden gevuld en moeten pensioenen zelfs worden verlaagd.

Alle deelnemers die nadeel hebben, krijgen **compensatie**



Welke vergoeding komt er voor deelnemers die erop achteruitgaan?

In de pensioenregeling van nu is de opbouw van pensioen voor jongere deelnemers goedkoper dan voor oudere deelnemers. Toch leggen ze een even groot deel van hun toekomstige pensioen als premie in. Een deel van de premie die jongeren betalen, gaat naar ouderen. Dat heet de doorsneesystematiek. Dat mag niet meer volgens de nieuwe pensioenwet. Daarom wordt dit afgeschaft.

Deelnemers rond 53 jaar hebben het meeste nadeel van de afschaffing van de doorsneepremie. Alle deelnemers die nadeel hebben, krijgen een vergoeding. Die vergoeding noemen we compensatie. De compensatie wordt toegevoegd aan hun persoonlijke pensioenvermogen op het moment van invaren. De compensatie verschilt per leeftijdsgroep, afhankelijk van het nadeel dat deze groep heeft. De compensaties worden betaald uit de buffer.

Zijn er groepen in het nadeel bij de overgang naar de vernieuwde pensioenregeling?

Om de gevolgen voor alle groepen te beoordelen zijn er veel verschillende berekeningen gemaakt. Daarbij is niet alleen gekeken naar de gevolgen van de afschaffing van de doorsneepremie. Er is ook gekeken naar de gevolgen van verschillende scenario's. Het maakt bijvoorbeeld veel uit wat de rente is op het moment van invaren. Het is ook erg belangrijk hoe de economie zich ontwikkelt in de jaren na de overgang naar de vernieuwde pensioenregeling. Pensioendeskundigen hebben allerlei verschillende situaties doorgerekend met verschillende cijfers. Deze berekeningen laten zien dat praktisch alle groepen erop vooruitgaan in de scenario's die het meest waarschijnlijk zijn. Als het slecht gaat met de economie en de solidariteitsreserve voldoende is gevuld, krijgen groepen die in het nadeel zijn er iets bij. Als het goed gaat met de economie, gaan alle groepen erop vooruit.



Meer weten?

Er is een versie van het transitieplan beschikbaar voor wie zich verder wil verdiepen in de achtergronden van de keuze die organisaties van werkgevers en werknemers hebben gemaakt voor een vernieuwde pensioenregeling.