

Compensatie

Door de invoering van onze huidige pensioenregeling in 2023, gingen sommige medewerkers erop achteruit. Daarom zijn er destijds afspraken gemaakt over compensatie voor de medewerkers die erop achteruitgaan. Deze compensaties blijven bestaan. Hieronder leggen we uit welke afspraken er zijn gemaakt en wie hiervoor in aanmerking komt.



Wat blijft hetzelfde?

Bij de overgang naar de pensioenregeling PR2023 op 1 januari 2023 is voor medewerkers die toen 38 jaar of ouder waren een compensatieregeling afgesproken. Die medewerkers krijgen een compensatie nadat zij 47 jaar zijn geworden. Deze afspraak blijft geldig. De uitvoering wordt wel anders.

Wat verandert er?

Bepaalde deelnemers ontvangen compensatie op het moment dat we overgaan op de nieuwe regeling. Er zijn 3 soorten compensatie die we hieronder uitleggen.

1. Afspraak voor medewerkers vanaf 47 jaar

Deze compensatieregeling bestaat al, alleen de uitvoering van de afspraak verandert na overgang naar onze nieuwe regeling. Alleen de deelnemers die op 31 december 2022 in dienst waren en toen 38 jaar of ouder waren, hebben recht op deze compensatie. Zij ontvangen een compensatie vanaf hun 47e. Het wordt straks als een bruto-verhoging op het salaris betaald, en niet meer direct in pensioen geïnvesteerd.

2. Eenmalig bedrag voor 40-plussers

Ben je op het moment dat we overgaan 40 jaar of ouder, was je op 31 december 2022 deelnemer en ben je dit nog steeds op 1 januari 2027? Dan ontvang je eenmalig een extra bedrag uit ons totale vermogen. Dit bedrag wordt direct toegevoegd aan je pensioenpot, waardoor je met een hogere pensioenpot start in de nieuwe regeling.

3. Eenmalige verhoging voor gemiste indexatie in 2020

Als de dekkingsgraad op het moment dat we overgaan naar de nieuwe pensioenregeling hoog genoeg is, en was je deelnemer op 30 juni 2020, worden de toen opgebouwde pensioenen alsnog verhoogd met 1,3%. Hiermee wordt volgens een eerdere afspraak uit 2019, een stuk koopkrachtverlies hersteld.

De compensatie

We berekenen jouw compensatie op 1 januari 2027. Belangrijk is dat er dan genoeg geld is om de compensaties van te kunnen financieren. De deelnemers die recht hebben op een compensatie, zien dit terug op het pensioenoverzicht dat in het voorjaar van 2027 wordt verstuurd. De compensatie wordt namelijk berekend op basis van het vermogen op 1 januari 2027.

De invaarbonus

Als na het verdelen van het vermogen geld overblijft en onze financiële positie goed genoeg is, kan er een eenmalige en structurele verhoging van het pensioen worden gegeven. Deze verhoging is bedoeld voor medewerkers die vóór 1 januari 2023 al pensioen hebben opgebouwd bij het pensioenfonds. Als je alleen pensioen hebt opgebouwd in onze huidige regeling dan heb je geen recht op de invaarbonus. Dit komt omdat je sinds 2023 pensioen opbouwt in een persoonlijke pensioenpot en niet meer in het gezamenlijke pensioenvermogen van het pensioenfonds. Daardoor heb je ook niet bijgedragen aan de reserves die in de oude regeling zijn opgebouwd. Deze verhoging wordt juist uit die reserves betaald. De hoogte van de invaarbonus verschilt per persoon en hangt onder andere af van je leeftijd en de hoogte van je pensioenpot. Of deze verhoging er komt, hangt af van onze financiële positie op dat moment — en dan vooral van de dekkingsgraad van het pensioenfonds. Is die hoog genoeg, dan kunnen we een deel extra verdelen onder de deelnemers. Hoe hoger de dekkingsgraad, hoe groter die ruimte kan zijn.

De verschillende regelingen

1. Vergoeding voor medewerkers vanaf 47 jaar

Op 1 januari 2023 zijn we overgegaan op onze huidige pensioenregeling. Medewerkers die op dat moment 38 jaar of ouder waren, gaan er vanaf hun 47e op achteruit in onze huidige pensioenregeling. Daarom is er voor die medewerkers een compensatieregeling die door de werkgever wordt betaald. De voorwaarde hiervoor is dat je op 31 december 2022 38 jaar of ouder was (en toen in dienst was bij Rabobank, Obvion, DLL of BPD). Als je in deze groep valt dan ontvang je een compensatie vanaf je 47e. Dus als je nu jonger bent dan 47 dan heb je er misschien wel recht op, maar ontvang je het nog niet. Deze afspraak blijft bestaan. Deze compensatie wordt straks alleen niet meer aan je pensioenpot toegevoegd, maar uitbetaald als een bruto-verhoging op je salaris. Dat betekent dat je netto iets meer inkomen krijgt, maar dat er niet automatisch extra pensioen wordt opgebouwd. Daardoor gaat je verwacht pensioen omlaag, je legt immers minder in. Als je wilt dat het aan je pensioenpot wordt toegevoegd dan kun je je eigen bijdrage verhogen. Je leest daar hiermeer over.

Let op: deze compensatie geldt alleen zolang je in dienst bent.

2. Eenmalig bedrag voor 40-plussers

Oudere medewerkers ontvangen bij het meenemen van de pensioenen een eenmalig extra deel vanuit de buffer, omdat zij volgens de standaard berekeningsmethode bij overgang naar de nieuwe pensioenregeling (invaren) een relatief klein deel van de buffer meekrijgen. De cao-partijen denken dat dit een evenwichtige afspraak is omdat deze groep er minder op vooruit gaat dan andere deelnemersgroepen als de pensioenen worden meegenomen.

Ben je 40 jaar of ouder op 1 januari 2027 en ben je sinds 31 december 2022 in dienst bij Rabobank, Obvion, DLL of BPD? Dan ontvang je eenmalig een extra bedrag uit onze buffer. Dit bedrag wordt direct toegevoegd aan je pensioenpot, waardoor je met een hogere pensioenpot start in de nieuwe regeling.

Let op: ga je vlak vóór de overgang naar de nieuwe pensioenregeling uit dienst of met pensioen dan ontvang je dit bedrag niet.

3. Eenmalig verhoging voor gemiste indexatie in 2020

In 2020 is een nieuwe premiesystematiek bepaald in de toenmalige pensioenregeling. Door deze maatregel werd mogelijk gemaakt dat deelnemers voldoende pensioen konden opbouwen in dat jaar. Het zorgde alleen toen wel voor een lagere verwachte indexatie. Als de dekkingsgraad voldoende is op het moment dat de pensioenen worden meegenomen dan wordt er inhaalindexatie voor 2020 toegekend voor de deelnemers die daar recht op hebben. De op 30 juni 2020 opgebouwde pensioenen worden dan verhoogd met 1,3%. Een klein percentage van het totale pensioenvermogen wordt gebruikt voor het toekennen van deze inhaalindexatie.

Veel gestelde vragen

Wat gebeurt er met de compensaties als ik voor 1 januari 2027 uit dienst ga?

De afspraken over compensatie voor medewerkers vanaf 47 jaar en het eenmalig bedrag voor 40-plussers gelden alleen zolang je in dienst bent bij Rabobank, Obvion, DLL of BPD. Ga je uit dienst voor 1 januari 2027, dan stoppen deze compensaties. Was je deelnemer op 30 juni 2020 en is onze financiële situatie goed genoeg op het moment dat we overgaan naar de nieuwe pensioenregeling dan ontvang je wel de eenmalige verhoging voor de gemiste indexatie.

Waarom is er alleen een compensatie voor oudere medewerkers en niet voor jongere medewerkers?

De oudere medewerkers die al in dienst waren bij de introductie van onze huidige pensioenregeling op 1 januari 2023 (PR2023), zijn vanaf 47-jarige leeftijd slechter af ten opzichte van de vorige pensioenregeling (PR2014). Dat heeft te maken met het feit dat in de vorige regeling de werkgever meer moest betalen voor het pensioen voor oudere collega's dan voor jongere collega's. In de nieuwe regeling betaalt de werkgever voor iedereen hetzelfde. Dat betekent dat jongeren erop vooruit gingen en ouderen erop achteruit. Daarom hebben de oudere collega's die bij de invoering van de regeling in 2023 38 jaar of ouder waren, sinds 2023 recht op een compensatie. Deze compensatie wordt uitbetaald vanaf het moment dat zij 47 jaar worden. Dus als je nu jonger bent dan 47 jaar dan heb je er misschien wel recht op, maar ontvang je het nog niet. Collega's die dit wel krijgen, kunnen dit zien op hun salarisstrook.

Daarnaast krijgen de deelnemers van 40 jaar en ouder een extra deel vanuit ons totale vermogen. Dit eenmalige extra deel is bedoeld voor medewerkers tussen de 40 en 67 jaar en in dienst waren op 31 december 2022, omdat zij volgens de standaard berekeningsmethode bij overgang naar de nieuwe pensioenregeling (invaren) een relatief klein deel van de buffer meekrijgen. De cao-partijen denken dat dit een evenwichtige afspraak is. Dat betekent dat het, als je kijkt naar de belangen van alle deelnemers, een eerlijke en gebalanceerde afspraak is.

Waar komt het geld voor deze compensatieregelingen vandaan?

De compensatieregeling voor de medewerkers die op 1 januari 2023 38 jaar of ouder waren, wordt betaald door de werkgever. De eenmalige compensatie per 1 januari 2027 wordt gefinancierd vanuit het vermogen van het pensioenfonds. Hoe we het vermogen precies verdelen, vind je bij het onderdeel 'Meenemen van pensioenen'.