



Samenvatting Transitieplan Wet toekomst Pensioenen HEINEKEN

Er is een nieuwe wet voor pensioen, de '*Wet toekomst pensioenen*'. Daardoor verandert de HEINEKEN pensioenregeling. HEINEKEN en de vakbonden (samen de 'sociale partners') hebben afspraken gemaakt over een nieuwe pensioenregeling.

De afspraken tussen sociale partners zijn vastgelegd in het Transitieplan. We geven in deze samenvatting een overzicht van de belangrijkste keuzes van sociale partners en hoe de nieuwe pensioenregeling er uit zal gaan zien.

Wat er in detail afgesproken is, kan je in het Transitieplan vinden.

Het volledige Transitieplan vind je op onze website:

<https://heinekenpensioenfonds.nl/een-nieuw-pensioenstelsel/>

De belangrijkste afspraken van sociale partners

- De grootste verandering is dat alle deelnemers voortaan een persoonlijk kapitaal voor pensioen (de zogenaamde pensioenpot) hebben en dat de hoogte van een uit te keren pensioen afhangt van de grootte van die pot.
- De nieuwe pensioenregeling is een solidaire premieregeling. Dat betekent onder meer dat sociale partners afspraken hebben gemaakt over hoeveel premie er betaald gaat worden. En dat we de mee- en tegenvallers samen opvangen (solidair). Deze pensioenregeling sluit aan bij wat onze deelnemers hebben aangegeven belangrijk te vinden in een pensioenregeling.
- Er is wel een ambitie uitgesproken over de hoogte van je pensioen, maar er zijn geen harde toezeggingen. De ambitie is dat je ouderdomspensioen tenminste 70% zal zijn van je gemiddelde salaris dat meetelt voor je pensioen. Dat is ongeveer zoals het nu ook is. Met deze invulling lijkt de nieuwe regeling op de huidige regeling.
- Als je deelnemer bent en overlijdt, krijgen je partner en (jonge) kinderen een nabestaandenpensioen. Als je als voormalige deelnemer vóór je pensionering overlijdt, dan is er alleen het nabestaandenpensioen dat vanuit de oude pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling is omgezet.
- De pensioenen uit de oude pensioenregeling worden naar de nieuwe pensioenregeling omgezet. Dit wordt invaren genoemd.
- Door de overgang naar de nieuwe pensioenregeling gaat de pensioenopbouw er voor actieve deelnemers op achteruit. Daarvoor is een passende compensatie afgesproken.
- Er is een reserve om de pensioenuitkeringen zo veel als mogelijk te beschermen tegen dalingen.
- De nieuwe pensioenregeling start op 1 januari 2026.



Wat vinden de sociale partners belangrijk in de nieuwe pensioenregeling?

De sociale partners hebben de volgende afspraken gemaakt over de doelen van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling:

- **Pensioen als aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde**

- Sociale partners willen een pensioenregeling blijven aanbieden die voorziet in een aantrekkelijk pensioen voor de deelnemer. Het delen van risico's en het collectieve karakter van de pensioenregeling zijn belangrijke uitgangspunten. We vangen mee- en tegenvallers samen op. Dat is onderlinge solidariteit.
- Er wordt uitgegaan van een premie van 27,4% van het salaris dat meetelt voor pensioen. De pensioenambitie is dan minimaal 70% van het gemiddelde salaris dat meetelt voor pensioen, op basis van 42 dienstjaren.
- Het is van belang dat er een adequaat partner- en wezenpensioen in de nieuwe regeling is.
- Gemiste toeslagverlening uit het verleden wordt niet alsnog toegekend. Het vermogen van het pensioenfonds dat niet nodig is voor de verschillende voorzieningen en reserves wordt verdeeld. Daarbij wordt de eerste 8% gelijk verdeeld over alle deelnemers. Het vermogen dat dan nog over is, wordt fictief gespreid verdeeld over 10 jaar.

- **Pensioenuitkeringen die zo veel als mogelijk beschermd zijn tegen dalingen**

- Sociale partners willen een pensioenregeling aanbieden waarbij de pensioenuitkeringen zo veel als mogelijk beschermd zijn tegen dalingen.
- Dit geldt ook voor bijna gepensioneerden, zodat ook zij voldoende mate van zekerheid krijgen ten aanzien van de verwachte pensioenuitkering.
- Alle uitkeringsgerechtigden krijgen in enig jaar dezelfde verhoging of verlaging van de pensioenuitkering.

Sociale partners concluderen op basis van berekeningen dat deze doelstellingen in voldoende mate gehaald worden. Daarmee vinden sociale partners het Transitieplan evenwichtig.



Als je in dienst bent van HEINEKEN en pensioen opbouwt bij het Heineken Pensioenfonds

De sociale partners willen dat de nieuwe pensioenregeling op 1 januari 2026 start en dat de oude pensioenregeling dan stopt. Ben je op 1 januari 2026 in dienst bij HEINEKEN? Dan bouw je vanaf dat moment een kapitaal voor jouw pensioen op volgens de afspraken over de nieuwe pensioenregeling.

De nieuwe pensioenregeling

Een persoonlijke pensioenpot in een solidaire premieregeling

De sociale partners vinden de verzorgingsgedachte binnen de pensioenregeling belangrijk. Daarom hebben ze gekozen voor een solidaire premieregeling. Een premieregeling betekent dat de sociale partners afspraken hebben gemaakt over hoeveel er betaald wordt voor je pensioen (de premie). De afspraken gaan dus niet over de hoogte van je pensioen zoals in de huidige regeling. Mee- en tegenvallers vangen we daarbij samen op en we delen de risico's gezamenlijk (solidair).

In de nieuwe pensioenregeling bouw je een kapitaal op voor jouw pensioen, een persoonlijke pensioenpot. Die pot wordt gevuld met de premie die jij en HEINEKEN betalen. Verder wordt het kapitaal in jouw pensioenpot belegd. Dit levert rendement op. Ook dat rendement draagt bij aan het opbouwen van jouw kapitaal voor pensioen in jouw pensioenpot.

De premie die HEINEKEN en jij gaan betalen is 27,4%

Jij en je werkgever betalen samen 27,4% van het deel van je salaris dat meetelt voor je pensioen voor:

- je ouderdomspensioen; en
- een uitkering voor je partner en kinderen als je overlijdt tijdens dienstverband of na pensionering.

In de huidige pensioenregeling zijn er 3 groepen met verschillende premies en salarissen die meetellen voor pensioen. Het salaris dat meetelt voor pensioen noemen we ook wel de pensioengrondslag.

Om het pensioen ongeveer gelijk te houden aan wat het in de huidige pensioenregeling is, zijn er voor twee groepen aanvullende premies vastgesteld.

- Voor deelnemers tot en met loongroep 25 en die in dienst zijn getreden vóór 2006 geldt een aanvullende premie van 2,3% van de pensioengrondslag.
- Voor deelnemers die voor 1 januari 2026 loongroep 30 of hoger hebben, geldt een aanvullende premie van 3,8% van de pensioengrondslag.

Op deze manier wordt er voor alle deelnemers ongeveer dezelfde premie betaald als nu.

Je werkgever betaalt daarnaast nog een premie voor het (gedeeltelijk) voortzetten van de opbouw van je kapitaal voor jouw pensioen als je (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt wordt. Deze dekking is een verbetering ten opzichte van nu.

Een pensioen voor je partner als je overlijdt

De sociale partners willen dat er niet alleen een pensioen is voor jou, maar ook een uitkering voor je partner. Die uitkering noemen we het partnerpensioen, en gaat in na jouw overlijden. Je partner krijgt deze uitkering elke maand, zo lang hij of zij leeft. Zolang je bij ons pensioen opbouwt, krijgt je partner een partnerpensioen. Dit levenslange partnerpensioen bedraagt 35% van je salaris. Het salaris is gemaximeerd (€ 137.800 in 2024). Daarbij maakt het niet uit hoe lang je al deelnemer bent in de pensioenregeling.

De vrijwillige regeling voor aanvullend partnerpensioen blijft bestaan en zal niet gewijzigd worden.

Een pensioen voor je kind(eren) tot 25 jaar als je overlijdt

Ook voor je kinderen is er een maandelijks uitkering als je overlijdt. Zolang je bij ons pensioen opbouwt, krijgt jouw kind een wezenpensioen tot hij/zij 25 jaar is. De hoogte van dit wezenpensioen is 20% van je salaris. Het salaris is gemaximeerd (€ 137.800 in 2024). Dit is hoger dan in de huidige pensioenregeling het geval is. En ook hier maakt het niet uit hoe lang je al deelnemer bent in de pensioenregeling.

Er is een passende compensatie voor groepen die er door de transitie op achteruit gaan

In de nieuwe regeling hangt de hoogte van je pensioen voor een belangrijk deel af van hoe lang we het kapitaal voor je pensioen nog kunnen beleggen. Hoe langer, hoe meer kans er is op een hogere opbrengst uit beleggingen. De nieuwe pensioenregeling is daarom gunstig voor jongeren. Hun kapitaal kunnen we nog lang beleggen.

Ga je bijna met pensioen? Dan maakt de overstap naar de nieuwe pensioenregeling niet zoveel uit. Je hebt het grootste deel van je pensioen namelijk al opgebouwd.

Uit de berekeningen blijkt dat (bepaalde groepen) deelnemers nadeel (of minder voordeel) kunnen hebben van de overstap naar de nieuwe pensioenregeling. Deze groep heeft nog een relatief beperkt aantal jaren opbouw te gaan. We kunnen de premie van deze groep niet zo lang beleggen als de premie van jongeren. De toekomstige premie van deze groep levert daardoor minder op. Toch willen de sociale partners dat de overstap zo eerlijk mogelijk is voor iedereen. Daarom hebben ze afgesproken dat een deel van ons vermogen naar het kapitaal voor pensioen gaat van deze groep als het financieel kan. Deze groep krijgt dan een compensatie.

We betalen deze compensatie uit ons vermogen. Of compensatie mogelijk is, hangt af van de economische situatie en hoeveel vermogen we in kas hebben op 1 januari 2026. Kan het? Dan krijgt die groep de compensatie in één keer.



Als je in dienst bent of bent geweest van HEINEKEN, of pensioen krijgt van het Heineken Pensioenfonds

De sociale partners willen dat de nieuwe pensioenregeling op 1 januari 2026 start en dat de oude pensioenregeling dan stopt. Heb je op 1 januari 2026 pensioen opgebouwd bij het Heineken Pensioenfonds of ontvang je pensioen, dan wordt je pensioen omgezet naar de nieuwe pensioenregeling. Dit heet invaren.

Overgang naar de nieuwe pensioenregeling (invaren)

Het pensioen dat je tot de start van de nieuwe pensioenregeling hebt opgebouwd, zetten we om naar een persoonlijk kapitaal in de nieuwe pensioenregeling. Bij het omzetten gaat niks verloren. We rekenen nauwkeurig uit wat de waarde is van het pensioen dat je hebt opgebouwd of dat je ontvangt.

Heb je in de huidige pensioenregeling een partnerpensioen of wezenpensioen opgebouwd? Ook dit pensioen wordt omgezet naar kapitaal voor pensioen en in de nieuwe pensioenregeling ingevaren

Is er meer vermogen dan de waarde van alle pensioen bij elkaar?

Dan verdelen we het vermogen dat over is. De sociale partners hebben afgesproken hoe het vermogen verdeeld wordt.

Is er te weinig vermogen?

Dan spreken we met de sociale partners samen af wat er dan gebeurt. Het kan zijn dat alle persoonlijke kapitalen voor pensioen (iets) omlaag gaan. Het kan ook zijn dat de nieuwe pensioenregeling nog even wordt uitgesteld.

Als er vermogen over is op de transitiedatum, dan verdelen we dit volgens vaste regels

Op het moment dat de nieuwe pensioenregeling start, is de hoogte van de dekkingsgraad belangrijk. De dekkingsgraad is de verhouding tussen de waarde van alle pensioenen bij elkaar en het vermogen dat we 'in kas' hebben.

Is de dekkingsgraad 102%? Dan is er precies genoeg vermogen voor een kleine wettelijk verplichtereserve. Ook moeten we wat apart houden voor het afdekken van verschillende risico's.

De waarde van het persoonlijke kapitaal voor pensioen op het moment dat de nieuwe pensioenregeling start is dan even hoog als de waarde van het pensioen dat je hebt opgebouwd in de huidige pensioenregeling.

Ligt de dekkingsgraad bij de start van de nieuwe pensioenregeling boven de 102%? Dan is er vermogen 'over'. Dit vermogen kan dan worden verdeeld. Over de verdeling van het vermogen hebben de sociale partners de volgende afspraken gemaakt.

Dekkingsgraad	Verdeelregels
Lager dan 110%	De sociale partners en het Heineken Pensioenfonds overleggen samen over wat er gebeurt.
110 – 117%*	A/B. +2% van de dekkingsgraad voor wettelijke reserves C. +3,75% van het vermogen voor de vulling van de solidariteitsreserve D. +100% voor toekenning persoonlijk kapitaal voor pensioen minimaal gelijk aan het pensioen in de oude pensioenregeling E. +6% van de dekkingsgraad voor financiering compensatie F. +3,75% van het vermogen voor de verdere vulling van de solidariteitsreserve tot aan het gewenste niveau
Hoger dan 117%*	G. Het overgebleven vermogen wordt verdeeld over alle deelnemers. Hierbij hebben de sociale partners ervoor gekozen om de eerste 8% naar rato van de persoonlijke kapitalen voor pensioen direct te verdelen. Dit percentage is ongeveer gelijk aan de gemiste toeslagen over de afgelopen 10 jaren. Het vermogen boven deze 8% wordt fictief gespreid over 10 jaar verdeeld. De spreidingsperiode van 10 jaar is de standaard spreidingsperiode uit de pensioenwetgeving.

* De genoemde verdeelregels zijn percentages van de dekkingsgraad of van het vermogen. Deze percentages kunnen daarom niet zomaar bij elkaar opgeteld worden om tot de uiteindelijk benodigde dekkingsgraad te komen. Als de dekkingsgraad of het vermogen hoger is dan 100%, dan is een percentage van een hogere dekkingsgraad of het hogere vermogen ook hoger (bv. een percentage van 1% van een dekkingsgraad van 117% is 1,17% en niet 1%).

De nieuwe regeling heeft een solidariteitsreserve

De sociale partners hebben afspraken gemaakt over een solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve is een aparte reserve, die de pensioenen van gepensioneerden beschermt. De solidariteitsreserve heeft twee doelen:

- *Het beschermen van de pensioenuitkeringen tegen dalingen*
Door gebruik te maken van de solidariteitsreserve kunnen we ervoor zorgen dat de pensioenuitkeringen niet (te veel) omlaag gaan in slechte jaren.
- *Het beschermen tegen het langlevenrisico, het risico dat personen langer leven dan verwacht*
Het kan bijvoorbeeld gebeuren dat je ouder wordt dan waar we vooraf in onze berekeningen rekening mee hebben gehouden. Dit zou dan leiden tot een lagere uitkering omdat we je pensioen dan langer moeten uitkeren. Maar ook dan willen we niet dat jouw pensioen (veel) lager wordt. Ook andere wijzigingen van grondslagen kunnen impact hebben op de hoogte van de ingegane pensioenen. Met de solidariteitsreserve zorgen we ervoor dat je pensioen niet (veel) lager wordt.

De sociale partners denken dat een reserve van 7,5% van het totale bedrag dat we beleggen genoeg is om te voorkomen dat de pensioenen in een jaar omlaag gaan. Maar het kan ook meerdere jaren tegenzitten. Daarom willen de sociale partners de reserve vullen tot maximaal 10%. Ieder jaar kan 20% van de reserve worden gebruikt om de pensioenuitkering aan te vullen tot het niveau van de pensioenuitkering van het vorige jaar. Zo kunnen we meerdere slechte jaren opvangen. De kans dat de pensioenen van gepensioneerden in een jaar omlaag gaan, wordt daardoor erg klein.

De sociale partners willen dat we de reserve op de volgende manier vullen:

- Bij de start van de nieuwe pensioenregeling gebruiken we een deel van ons vermogen.
- Ieder jaar gaat 5% van het overrendement dat we met onze beleggingen halen, naar de solidariteitsreserve zolang deze kleiner is dan 7,5%.