



Nieuwe uitvoerder voor onze pensioenregeling

MOL (Europe) B.V. (verder kortweg: MOL) gaat per 1 januari 2018 de pensioenregeling onderbrengen bij een nieuwe uitvoerder: Het Nederlandse pensioenfonds. Dit is een algemeen pensioenfonds en het is opgericht door verzekeraar a.s.r., die nu ons pensioen beheert. Op donderdag 24 en maandag 28 augustus zijn er informatiebijeenkomsten bij MOL waar jullie een persoonlijke toelichting krijgen over wat er wel en niet verandert rond je pensioen. Deze krant is bedoeld als naslagwerk. Jochen Veldmann namens de werkgever en Ron Hof namens de OR lichten in interviews toe wat de afwegingen waren voor de keus voor de nieuwe pensioenuitvoerder. Ook kun je lezen hoe het pensioenstelsel in Nederland in elkaar steekt, hoe de pensioenopbouw bij MOL in zijn werk gaat, wat er verandert ten opzichte van de oude situatie en wie Het Nederlandse pensioenfonds is.



Senior Advisor Jochen Veldmann:

“Nieuwe regeling legt stevig fundament voor het pensioen”

“We zijn een services bedrijf. Het gaat niet alleen om schepen en containers, maar vooral ook om mensen. We willen goed voor onze mensen zorgen met een aantrekkelijk pakket arbeidsvoorwaarden. Een goede pensioenregeling is daarvan een belangrijk onderdeel. We hebben een Japans moederbedrijf. In Japan hecht men ook veel waarde aan een gedegen sociaal beleid.”

Jochen Veldmann is een ‘people manager’ die graag in het bedrijf onder zijn mensen is. Hij kwam in 1990 in Duitsland bij MOL in dienst. Na daar verschillende bestuursfuncties te hebben vervuld kwam hij in 2005 naar Nederland als Executive Director Europe & Africa. Nu is hij Senior Advisor to the Management. Jochen is blij met de nieuwe pensioenregeling die voor de medewerkers in Nederland is afgesproken. “Het is een goede basisregeling. We wilden zeker niet bezuinigen op het budget voor het pensioen, maar ik zeg er wel duidelijk bij dat onze mensen voor dat budget minder pensioen gaan opbouwen dan voorheen. De tarieven in de markt voor de inkoop van pensioen zijn gewoon

veel hoger dan vijf jaar geleden. Zo eerlijk moeten we wel zijn. Dat hoort bij MOL. We spelen geen spelletjes, maar zijn transparant over de plus- en de minpunten. Zo werken we ook samen met de ondernemingsraden van het hoofdkantoor en regio west. Die samenwerking kenmerkt zich niet door tegenspel, maar door samenspel.”

Uitgangspunten voor nieuwe regeling

De verzekerde pensioenregeling bij a.s.r. met een garantie kon niet worden verlengd. Director Business Support Petra Brandts, die als lid van de technische pensioencommissie bij het gesprek zit, legt uit dat bij voorzetting van die regeling de kosten zeker 40% tot 60% hoger zouden worden. “Dat kon niet, want dat zou onze concurrentiepositie teveel aantasten. Jochen legt uit dat de werkgever bij de zoektocht naar een nieuwe pensioenregeling een aantal uitgangspunten had. “We wilden een pensioenregeling

met een duidelijk voorspelbaar budget. Dus niet een regeling waar de premie van jaar tot jaar verschilt. Binnen dat vaste budget wilden we de best mogelijke regeling voor onze mensen. Ook vonden we het belangrijk dat de regeling gelijk zou zijn voor alle leeftijdsgroepen en niet voordeliger voor jongeren of ouderen. Verder zochten we een regeling die goed uitlegbaar zou zijn aan onze medewerkers en uiteraard wilden we de regeling onderbrengen bij een betrouwbare partij die onder toezicht staat van De Nederlandse Bank.”

Best conservatief

Alle mogelijkheden zijn onderzocht. Uiteindelijk is gekozen voor een APF. “Aanvankelijk vonden we dat best een beetje eng, want we zijn in dit soort zaken best een conservatief bedrijf. Maar om drie redenen hebben we gekozen voor het door a.s.r. opgerichte APF Het Nederlandse pensioenfonds (HNPF). De eerste was dat de waarde

van de al opgebouwde pensioenen van de werknemers in actieve dienst kon worden overgedragen naar HNPF waarbij a.s.r. het grootste deel van de kosten van die overdracht betaalde. De tweede reden was dat onze actieve deelnemers voor hun opgebouwde rechten bij HNPF een beter perspectief op indexatie krijgen. Het is goed mogelijk dat de beleidsdekkingsgraad van HNPF volgend jaar boven 110% uitkomt en dan is indexatie mogelijk. Natuurlijk is dat afhankelijk van de beslissing van het bestuur van HNPF en van de financiële ontwikkelingen in de markt. Een derde reden om naar HNPF te gaan is dat die ons een middelloonregeling biedt, wat onze mensen nu ook hebben.”

MOL betaalt volledige premie

MOL blijft de volledige premie van de pensioenregeling betalen. De werknemers betalen er zelf niets aan. “Daar

>> Lees verder op de volgende pagina

“Geen tegenspel maar samenspel”

OR-lid Ron Hof:

“Voor ons budget hebben we de best mogelijke oplossing”

“Het allerbelangrijkste vind ik dat het depot met de al opgebouwde pensioenrechten overgaat naar Het Nederlandse Pensioenfonds (HNPF) tegen minimale kosten en met uitzicht op indexatie. Daarnaast ben ik blij dat we vasthouden aan volledige premiebetaling door de werkgever. Tot slot vind ik het positief dat we bij HNPF collectief pensioen blijven opbouwen.”

Ron Hof somt op wat volgens hem de drie belangrijkste voordelen zijn van de overgang van de pensioenregeling van verzekeraar a.s.r. naar het algemeen pensioenfonds (APF) HNPF. Ron is in het dagelijks leven Regional Customer Service Coordinator Claims & Customs Affairs bij MOL. Daarnaast is hij als lid van de ondernemingsraad heel intensief bezig geweest met de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

Vertrouwensband met werkgever

“We wisten dat de verzekerde regeling bij a.s.r. eind 2017 af zou lopen en we hebben in een heel vroeg stadium een technische commissie opgezet die alle mogelijkheden in de markt ging bekijken om te komen tot de beste oplossing voor de toekomst”, zegt Ron. Dat hele proces heeft wel anderhalf jaar geveerd en is volgens Ron verlopen in een zeer prettige samenwerking met de werkgever. “We zijn heel transparant naar elkaar. De werkgever houdt zich natuurlijk aan de wettelijke eisen wat het informeren van de ondernemingsraad betreft, maar daarnaast betreft de werkgever ons bij veel andere zaken. Er is echt een vertrouwensband ontstaan, die in de afgelopen jaren is gegroeid.”

Aantrekkelijk aspect

Er zijn verschillende pensioenoplossingen onderzocht zoals een beschikbare premieregeling, aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds en de optie die favoriet was: aansluiting bij het APF HNPF. Nog maar een jaar geleden was Ron niet zo gecharmeerd van aansluiting bij een APF. “Ik ben toen

naar het APF congres in Utrecht geweest en ben er weggegaan met het idee: dit moeten we naast ons neerleggen. Het was allemaal te nieuw en ik dacht dat er wel kinderziektes zouden zijn. Ook het welkom gevoel was er niet. Je moest een minimaal depot meebrengen om te kunnen toetreden. Het was allemaal niet uitnodigend.” Nu een jaar later is de mening bijgesteld. “Er is ervaring opgedaan en verschillende werkgevers hebben hun pensioenregeling bij een APF ondergebracht. Een voor ons aantrekkelijk aspect is dat wij bij het APF HNPF de al opgebouwde pensioenen van de deelnemers in actieve dienst kunnen overdragen tegen minimale kosten. HNPF is gelieerd aan a.s.r. en omdat wij daar onze oude regeling hadden, was a.s.r. bereid de overdrachtskosten grotendeels voor haar rekening te nemen.”

Dood geld levend gemaakt

Als MOL die al opgebouwde pensioenen had achtergelaten bij a.s.r. bleven ze wel gegarandeerd, maar ze zouden waarschijnlijk nooit meer worden verhoogd door indexatie. Stel dat iemand nu € 1000 had opgebouwd en over 20 jaar met pensioen zou gaan, dan zou die nog steeds € 1000 krijgen. En het is wel zeker dat je over 20 jaar veel minder voor dat bedrag kunt kopen dan nu. “Het zou dood geld geweest zijn”, zegt Ron. “Door de overdracht naar HNPF maken we er levend geld van want binnen HNPF is er uitzicht op indexatie. De beleidsdekkingsgraad (zie artikel over de uitleg van de nieuwe regeling) moet dan wel hoger zijn dan 110%. Om de opgebouwde pensioenen over te kunnen dragen naar HNPF moet de dekkingsgraad op de peildatum 1 september 2017 minimaal 105% zijn. Die is nu ruim hoger, dus ik heb wel een goed gevoel dat dit doorgaat.” Ron vertelt dat er met HNPF een mondelinge afspraak is over de overgang naar deze nieuwe uitvoerder. “Er ligt al een conceptcontract waaraan nog wat wordt gesleuteld.”



Ron Hof:
“Blij dat we vasthouden aan volledige premiebetaling door de werkgever.”

Versobering

Ron is ook blij dat de werkgever bereid is net als voorheen de volledige pensioenpremie te betalen. Er is een maximum budget afgesproken van 16,1% van de salarissom. Dat was ook zo in 2016. “Er is dus geen kostenbesparing. Er is wel sprake van een versobering van de pensioenregeling. In het verzekeringscontract van a.s.r. bouwden we gegarandeerd 1,875% van de pensioengrondslag aan pensioen op (zie uitleg in artikel over de nieuwe pensioenregeling). Nu is dat afhankelijk

“Door de overgang naar HNPF maken we dood geld levend”

van de tarieven waartegen we in de markt pensioen kunnen inkopen. De realiteit is dat je nu voor hetzelfde premiebedrag veel minder pensioen kunt inkopen dan 5 jaar geleden. Daar kun je niets aan doen. Dat is de situatie in de markt. Maar we zijn ervan overtuigd dat we voor het bestaande budget de beste oplossing hebben gekozen.”

Lastige materie inzichtelijk maken

De OR van MOL heeft zich in het traject laten bijstaan door een eigen pensioenadviseur, het bureau Montae uit Rijswijk. “Zij hebben dat op een heel menselijke manier gedaan en ons goed geholpen om die lastige pensioenmaterie inzichtelijk en begrijpelijk te maken. Daarnaast heeft Montae de rol goed ingevuld om ons te helpen de essentiële onderdelen van onze pensioenregeling zo goed mogelijk te beschermen.” •

“Positief dat we collectief pensioen blijven opbouwen”

>> vervolg van voorzijde

zijn we ooit mee begonnen binnen het kader van onze totale arbeidsvoorwaarden en daar willen we aan vasthouden. Een premie van 16,1% is in onze markt heel behoorlijk. Daarmee leggen we een stevig fundament voor het pensioen van onze medewerkers.”

Besteed aandacht aan je pensioen

Omdat het pensioen voor de medewerkers premievrij is, hebben die de gelegenheid zelf nog iets extra te sparen voor de oude dag. HNPF gaat die mogelijkheid niet bieden en MOL gaat ook niet op zoek naar een andere partij die deze bijspaarmogelijkheid gaat

bieden. Medewerkers moeten dus zelf bepalen hoe ze dat regelen. Jochen raadt de medewerkers wel aan zich goed te verdiepen in hun pensioen en eventueel zelf iets extra te regelen.

“We wilden een pensioenregeling met een duidelijk voorspelbaar budget”

“Ongeveer de helft van onze medewerkers is jonger dan 45 jaar. Toen ik zelf jong was, dacht ik aan van alles behalve pensioen. Ik begrijp dat dus wel. Maar we worden steeds ouder en het pensioen is het inkomen voor een belangrijk deel van ons leven. Belangrijk dus om daar tijdig aandacht aan te besteden.”

Tevreden over samenwerking

Jochen is heel tevreden over de samenwerking tussen werkgever, ondernemingsraden en de betrokken adviseurs. “Wij hebben in Willem van de Rotte van AWWN een deskundige

adviseur met wie we al vele jaren samenwerken. Hij weet de pensioenmaterie helder en eenvoudig uit te leggen en zoekt steeds de samenwerking op. Diezelfde houding zagen wij bij Montae, die de OR-en adviseerde.” Het is mogelijk dat de pensioenregeling op termijn weer zal worden gewijzigd omdat MOL met twee andere Japanse bedrijven is betrokken in een fusietraject. “Het is belangrijk dat wij nu binnen MOL overeenstemming hebben bereikt over de nieuwe pensioenregeling zodat we dit fusietraject ingaan met een stevig fundament voor het pensioen van onze mensen.” •

De nieuwe pensioenregeling van MOL

Je bouwt bij MOL een ouderdomspensioen op als inkomen na je pensionering. Ook is in de pensioenregeling een uitkering geregeld voor je partner en eventuele minderjarige kinderen als je zou komen te overlijden. Daarnaast zijn er voorzieningen als je arbeidsongeschikt wordt. In dit artikel leggen we dat uit. We verklaren enkele pensioenbegrippen en maken een voorbeeldberekening. In dit artikel gaan we uit van de nieuwe situatie bij HNPf. Tot slot zetten we de verschillen tussen de oude en de nieuwe regeling in een schema op een rij.

Soort pensioenregeling

Bij MOL krijgen we vanaf 1 januari 2018 een middelloonregeling met voorwaardelijke indexatie en een premieplafond. Dat vraagt om uitleg. Een **middelloonregeling** betekent dat je pensioen opbouwt over het salaris dat je gemiddeld over je hele loopbaan bij MOL verdient. Als je begint met werken, zal je salaris lager zijn dan wanneer je later hopelijk wat stappen in je loopbaan hebt gemaakt. In het begin bouw je dus minder pensioen op dan later in je carrière. Elk jaar bouw je een stukje van je pensioen op. Al die stukjes samen vormen het ouderdomspensioen dat je levenslang ontvangt als je met pensioen gaat. We hadden bij a.s.r. ook al een middelloonregeling, dus dat verandert niet. **Voorwaardelijke indexatie** betekent dat je pensioen kan worden verhoogd als de financiële situatie van HNPf dat toelaat. Later in dit artikel gaan we daar verder op in. Een **premieplafond** betekent dat MOL en de OR een maximum budget voor de premie hebben afgesproken. Dat is 16,1% van de totale salarissom. Die premie wordt volledig door de werkgever betaald. Dat is best uitzonderlijk want in de meeste pensioenregelingen betalen de werkgever en de werknemers samen de premie. Voor dat premiebudget koopt HNPf elk jaar pensioen voor jou in op basis van de geldende marktrentes.

De pensioenopbouw stap voor stap

Voor je pensioenopbouw zijn een paar elementen belangrijk die samen bepalen hoeveel pensioen je opbouwt.

Pensioengevend salaris

Dat is het jaarsalaris dat meetelt voor de berekening van de pensioenopbouw. Het is 14 x je maandsalaris (inclusief 13e maand en vakantietoeslag). Als je jaarsalaris hoger is dan € 103.317 (grensbedrag 2017) bouw je boven dat bedrag geen pensioen meer op. Als je parttime werkt, bouw je minder pensioen op. Stel dat je parttime percentage 50% is, dan is je pensioenopbouw ook 50% van het fulltime jaarsalaris.

Franchise

Je bouwt niet over je volledige pensioengevend salaris pensioen op. Omdat je later ook AOW van de overheid krijgt, wordt een deel van jouw pensioengevend salaris afgetrokken. Dat deel heet 'franchise'. Elk jaar wordt die franchise op basis van de ontwikkeling van de AOW-uitkeringen vastgesteld. Voor 2017 is de franchise € 13.123.

Pensioengrondslag

Het bedrag dat na aftrek van de franchise overblijft, is de pensioengrondslag. Over dat deel van het salaris bouw je pensioen op. We laten hieronder in een rekenvoorbeeld zien hoe het werkt.

Opbouwpercentage

Dit is het percentage van je pensioengrondslag dat je jaarlijks aan pensioen opbouwt. Dat percentage zal van jaar tot jaar verschillen afhankelijk van de tarieven voor inkoop van pensioenaanspraken. Die tarieven zijn onder meer afhankelijk van de rente en de ontwikkeling van de gemiddelde levensverwachting. MOL betaalt jaarlijks 16,1% van de gemaximeerde salarissom van alle medewerkers aan premie. HNPf koopt voor dat bedrag pensioenaanspraken in. De verwachting is dat op basis van de huidige marktrentes ongeveer 1,3% pensioen kan worden opgebouwd. >

Voor je pensioenopbouw zijn een paar elementen belangrijk die samen bepalen hoeveel pensioen je opbouwt.

REKENVOORBEELD

Hoe werkt dit nu in de praktijk? Laten we het illustreren door een rekenvoorbeeld van een fictieve medewerker: Kees. Kees is 40 jaar en heeft een pensioengevend salaris van € 50.000.

Zijn pensioenopbouw is dan:	
Pensioengevend salaris:	€ 50.000
Hier gaat af: de franchise:	€ 13.123
Blijft over, de pensioengrondslag	€ 36.877

Als we uitgaan van het opbouwpercentage van 1,3%, dan bouwt Kees in dat jaar aan pensioen op: $1,3\% \times 36.877 = € 479,40$

Laten we nu eens stellen dat Kees 40 dienstjaren heeft als hij met pensioen gaat, dat zijn salaris hetzelfde blijft en dat het opbouwpercentage ook niet wijzigt. Dan wordt het levenslange pensioen van Kees: $40 \times € 479,40 = € 19.176$ per jaar. Daar komt dan de AOW die Kees van de overheid krijgt nog bij.

Natuurlijk is dit een veel te simpel voorbeeld, want het salaris van Kees zal niet zijn hele loopbaan hetzelfde zijn en ook het opbouwpercentage zal jaarlijks verschillen. Maar we willen je in dit voorbeeld het principe van de pensioenopbouw laten zien.



De pensioenregeling van MOL voorziet niet alleen in een ouderdomspensioen voor jezelf, maar ook in een partnerpensioen.

Partner- en wezenpensioen

De pensioenregeling van MOL voorziet niet alleen in een ouderdomspensioen voor jezelf, maar ook in een partnerpensioen voor je partner als je komt te overlijden en een wezenpensioen voor je kinderen voor zover die jonger zijn dan 21 jaar of jonger dan 27 jaar als ze nog studeren of arbeidsongeschikt zijn. Van de totale premie die MOL jaarlijks betaalt, wordt 70% van het opbouwpercentage van 1,3% gebruikt voor de opbouw van het partnerpensioen en 14% van het opbouwpercentage voor de opbouw van het wezenpensioen. Als je tijdens je dienstverband bij MOL zou overlijden, bedraagt het partnerpensioen 70% van het ouderdomspensioen dat je had kunnen bereiken tot aan je pensioenleeftijd. Overlijdt je na je pensioendatum, dan is het partnerpensioen ongeveer 70% van je pensioenuitkering. Overlijdt je voor je pensioen, maar werk je inmiddels niet meer voor MOL en heb je je pensioen niet meegenomen naar je nieuwe werkgever, dan is het partnerpensioen ongeveer 70% van het pensioen dat je tot het eind van je dienstverband had opgebouwd. MOL heeft daarnaast voor alle werknemers een extra ANW verzekering afgesloten. Als je overlijdt tijdens je dienstverband keert die verzekering jaarlijks € 15.007 (niveau 2017) uit aan je partner tot dat hij of zij de AOW-leeftijd bereikt of eerder overlijdt. Het wezenpensioen is 14% van het te bereiken ouderdomspensioen als je voor je pensionering overlijdt. Ben je al gepensioneerd of uit dienst, dan gelden dezelfde regels met betrekking tot het percentage van 14% als bij het partnerpensioen.



Als je arbeidsongeschikt wordt

Als je langdurig arbeidsongeschikt wordt, gaat je pensioenopbouw geheel of gedeeltelijk door. Dit is afhankelijk van de mate van je arbeidsongeschiktheid. Verder heeft MOL een WIA-hiaat verzekering geregeld buiten HNPf voor medewerkers voor wie dit van toepassing is. Als je langdurig arbeidsongeschikt bent, krijg je een WIA uitkering van de overheid. Daarbij wordt een loongrens gehanteerd van maximaal € 53.701 per jaar (grensbedrag 2017). Verdien je meer, dan heeft MOL via de WIA-excedent verzekering het bedrag boven die grens voor je verzekerd. De uitkering uit deze verzekering krijg je tot je AOW-leeftijd of het moment waarop de arbeidsongeschiktheid eindigt.

Indexatie

Indexatie of toeslagverlening is het verhogen van de pensioenuitkeringen of -aanspraken om de koopkracht van het pensioen zo veel mogelijk te behouden. Immers, met een pensioenuitkering van € 1.000 per maand kun je nu waarschijnlijk veel meer kopen dan over 20 jaar als de kosten van het levensonderhoud ongetwijfeld gestegen zijn. Indexatie helpt om de stij-

ging van de consumentenprijzen bij te houden, zodat de koopkracht van het pensioen zo veel mogelijk blijft behouden. De pensioenregeling van MOL kent een voorwaardelijke indexatie. Er kan alleen een toeslag worden gegeven als de beleidsdekkingsgraad van de kring van HNPf waarin MOL zit hoog genoeg is (zie voor uitleg van de kring het artikel over HNPf).

Indexatie mag boven beleidsdekkingsgraad van 110%

De dekkingsgraad is de verhouding tussen de bezittingen en pensioenverplichtingen uitgedrukt in een percentage. Als die 100% is, heeft HNPf precies genoeg geld in kas om alle pensioenen nu en in de toekomst te kunnen betalen. De beleidsdekkingsgraad is het gemiddelde van de dekkingsgraad over 12 maanden. Die beleidsdekkingsgraad moet hoger zijn dan 100%. Er moet een buffer zijn om tegenvallers te kunnen opvangen. Allereerst is er een minimum van ongeveer 105% dat voor alle pensioenfondsen geldt. Daarnaast is er een vereiste dekkingsgraad die per pensioenfonds verschilt afhankelijk van het gevoerde beleid. Indexatie is pas mogelijk als de beleidsdekkingsgraad minstens 110% is. HNPf zit daar nog iets onder. Als de beleidsdekkingsgraad hoger is dan 110%, mag het bestuur van HNPf besluiten de pensioenen (gedeeltelijk) te indexeren. Het bestuur neemt die beslissing jaarlijks op basis van de hoogte van de beleidsdekkingsgraad. Bij oude pensioenregeling bij a.s.r. was er voor alle groepen deelnemers een voorwaardelijke indexatie op basis van winstdeling. Die is de afgelopen jaren nihil geweest. Daarnaast werd een vast gedeelte van de premie gereserveerd om jaarlijks indexatie aan de werknemers in actieve dienst te geven. Dit stopt per 1 januari 2018. Voor actieve deelnemers die hun al opgebouwde pensioen niet willen laten overdragen naar HNPf worden de kansen op indexatie in de oude regeling dus aanzienlijk kleiner.

Verschillen oude en nieuwe regeling

In het onderstaand schema zetten we de verschillen tussen de oude en de nieuwe regeling kort uiteen.

	HUDIGE REGELING BIJ A.S.R	NIEUWE REGELING BIJ HNPf
Soort regeling	Verzekerde voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling	Voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling met premieplafond
Opbouw ouderdomspensioen	1,875% gegarandeerd.	Afhankelijk van de tarieven voor pensioen tussen 0,5% en 1,875%.
Indexatie	Voorwaardelijk. Vast deel van premie wordt gereserveerd om indexatie aan werknemers te geven. Dit stopt per 1-1-2018. Daarnaast is er voor alle werknemers en gepensioneerden voorwaardelijke indexatie van toepassing op basis van winstdeling. De verzekerde pensioenrechten zijn gegarandeerd.	Voorwaardelijk, als de beleidsdekkingsgraad minimaal 110% is. Als de beleidsdekkingsgraad zakt onder de minimumgrens kunnen in het uiterste geval de pensioenrechten worden gekort.
Premie	Afhankelijk van inkoop tarieven pensioen. In 2016: 16,1%. Volledig betaald door werkgever.	Vast budget van 16,1%. Volledig betaald door werkgever.
Partnerpensioen	Op opbouwbasis vanuit premie. Uitkering is (circa) 70% van ouderdomspensioen.	Op opbouwbasis vanuit premie. Uitkering is (circa) 70% van ouderdomspensioen.
Wezenpensioen	Op opbouwbasis vanuit premie. Uitkering is (circa) 14% van ouderdomspensioen.	Op opbouwbasis vanuit premie. Uitkering is (circa) 14% van ouderdomspensioen.
ANW-verzekering	Jaarlijkse uitkering van € 15.007 tot partner AOW-leeftijd bereikt	Jaarlijkse uitkering van € 15.007 tot partner AOW-leeftijd bereikt.
Arbeitsongeschiktheidsvoorzieningen	(Gedeeltelijke) voortzetting pensioenopbouw. WIA-excedent verzekering voor inkomen boven WIA-grens	(Gedeeltelijke) voortzetting pensioenopbouw. WIA-hiaat verzekering voor inkomen boven WIA-grens

Wat is pensioen?

Pensioen is het inkomen dat je ontvangt nadat je gestopt bent met werken of dat je partner en kinderen ontvangen als je voor of na je pensioendatum overlijdt. De overheid zorgt voor de basis van dat inkomen en jij en je werkgever sparen samen voor de rest. Daarnaast kun je zelf nog iets extra sparen voor je pensioen.

Pijler 1: de AOW

Het pensioen in Nederland telt, zoals we dat noemen, drie pijlers. De eerste is de AOW. Dit is het staatspensioen dat iedere Nederlander ontvangt. Het maakt niet uit of je gewerkt hebt of niet. Wat wel uitmaakt is hoe lang je in Nederland hebt gewoond. Als je 50 jaar voorafgaand aan je AOW-leeftijd in Nederland hebt gewoond, heb je 100% AOW opgebouwd. Voor elk jaar dus 2%. Maar ben je bijvoorbeeld op je 40ste naar Nederland gekomen, dan krijg je maar een gedeeltelijke AOW. Vroeger was de AOW leeftijd standaard 65 jaar. Omdat we in Nederland gemiddeld steeds ouder worden heeft de regering besloten de AOW leeftijd in stappen te verhogen naar 67 jaar. Als je precies wilt weten hoe dat zit, kun je kijken op de website www.rijksoverheid.nl/AOW. Als je je geboortedatum invult kan je zien wanneer jij waarschijnlijk AOW zult ontvangen. Als je een partner hebt, hebben jij en je partner ieder recht op een AOW-uitkering. In 2017 is die uitkering € 758 netto per persoon per maand.

Als je alleenstaand bent, krijg je € 1.099 netto per maand. Heb je als alleenstaande nog minderjarige kinderen die je verzorgt, dan krijg je meer.

Pijler 2: je pensioen bij MOL

Die AOW is dus de basis voor je pensioen. Daarnaast bouw je pensioen op bij MOL. In de meeste pensioenregelingen betalen de werkgever en de werknemers daar samen premie voor. Bij MOL is het zo dat de werkgever de volledige premie betaalt. Als je met pensioen gaat, ontvang je zo lang je leeft een pensioenuitkering bovenop je AOW. Als je zou overlijden, is er een pensioenuitkering geregeld voor je partner en eventuele minderjarige kinderen. In deze krant kun je lezen hoe je pensioen bij MOL in elkaar steekt en wat er verandert.

Pijler 3: wat je eventueel zelf spaart

Het pensioen dat je opbouwt bij MOL is de tweede pijler. Er is ook nog een derde pijler. Dat is wat je zelf eventueel vrijwillig spaart voor je oude dag. Misschien heb je plannen om later als je met pensioen bent verre reizen te gaan maken. Daar is natuurlijk geld voor nodig en het kan best dat je pensioen daarvoor niet voldoende is. Dan is het wellicht nuttig om wat extra opzij te leggen als je dat kunt. Dat kan bijvoorbeeld via bankspaarrekening of een verzekering. Als je een koophuis hebt, is dat eigenlijk ook een onderdeel van de voorzieningen voor je oude dag. •

Pensioen in Nederland

AOW

I

MOL pensioen

II

Zelf sparen

III

Overdracht van je opbouwde pensioen

Per 1 januari 2018 ga je pensioen opbouwen bij HNPf. Dat doe je volgens de nieuwe regeling zoals we die in deze krant hebben beschreven. Een belangrijke vraag is wat er gebeurt met het pensioen dat je al hebt opgebouwd bij a.s.r. In de interviews met Jochen Veldmann en Ron Hof blijkt dat zowel de werkgever als de OR het belangrijk vinden dat de al opgebouwde pensioenen van de werknemers in actieve dienst kunnen worden overgedragen naar HNPf. Daarbij neemt a.s.r. het grootste deel van de kosten van de overdracht voor haar rekening.

Meer uitzicht op indexatie

Uit praktische overwegingen is het allereerst fijn dat je zo je pensioen bij elkaar houdt en informatie krijgt van één pensioenuitvoerder: HNPf. Een tweede belangrijk punt is het uitzicht op indexatie. In de oude regeling bij a.s.r. werd een deel van het premiebudget gereserveerd om de actieve deelnemers indexatie te kunnen geven. Dat stopt per 1 januari 2018. Dat betekent dat als je jouw opgebouwde pensioen bij a.s.r. zou laten staan, de kans op indexatie wel heel klein wordt. Uit de winstdeling van a.s.r. is de indexatie namelijk in de laatste jaren nihil

geweest. Als je je pensioen laat overdragen naar HNPf heb je meer uitzicht op indexatie. Zoals we in deze krant hebben uitgelegd, mag HNPf indexeren als de beleidsdekkingsgraad hoger dan 110%.

Je toestemming is nodig voor overdracht

Voor de overdracht van je al opgebouwde pensioen is je toestemming vereist. Daar krijg je nog een aparte brief over.

Als je je opgebouwde pensioen bij a.s.r. laat staan, blijft de huidige waarde gegarandeerd, maar de kans op toekomstige indexatie is heel klein. Als je je opgebouwde pensioen laat overdragen naar HNPf houd je al je pensioenaanspraken bij elkaar. Bij HNPf heb je een reële kans dat je pensioen wordt geïndexeerd. Als het in

Als je je pensioen laat overdragen naar HNPf heb je meer uitzicht op indexatie.



de toekomst financieel heel slecht zou gaan met het pensioenfonds, kan in het uiterste geval het pensioen worden gekort. HNPf zal het uiterste doen om dat te voorkomen, maar heeft niet alles in de hand. Bij HNPf heb je meer kans dat je pensioen zo veel mogelijk zijn koopkracht behoudt.

Er verandert niets voor pensioengerechtigden en ex-medewerkers

Voor pensioengerechtigden verandert er niets. Zij blijven van a.s.r. hun pensioenuitkering ontvangen zoals

ze gewend zijn. Voor vroegere medewerkers die uit dienst zijn gegaan maar nog niet met pensioen zijn (ook wel gewezen deelnemers of slapers genoemd), verandert er ook niets. Hun opgebouwde pensioen blijft achter bij a.s.r.

Het indexatieperspectief voor pensioengerechtigden en ex-werknemers blijft eveneens zoals het was. Dit is afhankelijk van de winstdelingsregeling van a.s.r. Zoals we hierboven schrijven, was en is dat perspectief niet rooskleurig. ●

Maak kennis met HNPf

Onze nieuwe pensioenuitvoerder per 1 januari 2018 wordt Het Nederlandse Pensioenfonds (HNPf). HNPf is een algemeen pensioenfonds. Voorheen waren er ondernemingspensioenfonds, bedrijfstakpensioenfonds en pensioenfonds voor bepaalde beroepsgroepen. Met het algemeen pensioenfonds heeft de overheid een mogelijkheid geschapen voor werkgevers die te klein zijn om een eigen ondernemingspensioenfonds op te richten. Een algemeen pensioenfonds kan de pensioenregelingen uitvoeren voor verschillende werkgevers.

HNPf is opgericht in januari 2016 op initiatief van a.s.r. Uitkeren wat werkgever en werknemer met elkaar afspreken en ervoor zorgen dat deelnemers de waarde van hun pensioen begrijpen. Dat is de doelstelling van HNPf. HNPf staat net als alle andere pensioenfonds onder toezicht van De Nederlandsche Bank.

Deelnemen aan collectiviteitskring

HNPf werkt met collectiviteitskringen. Grote ondernemingen kunnen een eigen kring inrichten. Kleinere ondernemingen zoals MOL komen in een collectiviteitskring samen met andere ondernemingen. HNPf heeft een bestuur dat bestaat uit onafhankelijke professionals. Zij bepalen het beleggingsbeleid van de collectiviteitskring. Het bestuur legt verantwoording af aan een Raad van Toezicht. Via een Belanghebbendenorgaan hebben vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers van bedrijven die deelnemen aan de collectiviteitskring invloed op het beleid van het bestuur.



Informatie over je pensioen

Na 1 januari 2018 ontvang je informatie over je pensioen van HNPf. HNPf heeft een deelnemersportaal Mijn Pensioen waar je kunt zien hoeveel pensioen je opbouwt. Je kunt er ook documenten vinden over je pensioen en wijzigingen doorgeven. Je krijgt van HNPf een gebruikersnaam en wachtwoord om te kunnen inloggen op dat portaal.

Meer informatie over HNPf vind je op de website
>> <https://hetnederlandsepensioenfonds.nl>

Colofon

Deze pensioenkrant is een uitgave van MOL.

Oplage: 200 exemplaren
Redactie: Communicatie Montae
Fotografie: MOL, GettyImages
Vormgeving: Haagsblauw
Drukkerwerk: Quantes

Als je vragen hebt over deze krant, dan kun je een email sturen naar:
EU_NL_HR_NL@mol-liner.com of
EU-HEADOFFICEHR@mol-liner.com