

Pensioen in de
Zuivelindustrie

Pensioen-update

We houden je graag op de hoogte van veranderingen rondom het pensioen in de zuivelindustrie. In Nederland zijn in een nieuwe pensioenwet landelijk nieuwe afspraken gemaakt over de manier waarop we pensioen regelen. De nieuwe landelijke pensioenwet betekent dat er een nieuwe pensioen-cao voor de zuivelindustrie komt. De nieuwe wet zegt dat werkgevers en de vakbonden de komende periode samen keuzes moeten maken over het pensioen in een pensioen-cao. We zijn met een werkgroep bezig om deze nieuwe afspraken te maken. In de werkgroep zitten mensen van de vakbonden, mensen van de werkgevers en medewerkers van de zuivelbedrijven (kaderleden). De bedoeling is dat de nieuwe pensioen-cao voor de zuivelindustrie ingaat op 1 januari 2026. In november 2023 hebben we een pensioenkrant gemaakt. Hierin is veel uitgelegd over de nieuwe regeling, de werkgroep, het proces en de onderwerpen waar de werkgroep voorstellen voor doet. De vakbonden en de werkgevers hebben een aantal nieuwe afspraken gemaakt. Die lichten we graag toe.



Afspraken over nabestaandenpensioenen

Het nabestaandenpensioen gaat over de uitkering aan uw partner en kinderen als u overlijdt. Uw partner en kinderen hebben hier recht op als u -op het moment dat u overlijdt- in dienst bent van een werkgever die is aangesloten bij BPZ.

Partnerpensioen na overlijden tijdens dienstverband

Het partnerpensioen dat uw partner ontvangt is met de nieuwe afspraak 35% van het salaris dat u verdiende op het moment dat u overleed. Vergeleken met de huidige regeling is dit voor de meeste nabestaanden een betere regeling.

Wezenpensioen na overlijden tijdens dienstverband

Met de nieuwe afspraken ontvangt elk kind na uw overlijden 10% van het salaris dat u verdiende op het moment dat u overleed.

Partnerpensioen na pensionering

Als u met pensioen gaat, kunt u in de huidige en in de nieuwe regeling kiezen voor een partnerpensioen. Voor mensen die getrouwd zijn regelt BPZ dit automatisch. Mensen die samenwonen moeten dit zelf aanvragen. Op [deze pagina](#) staat meer informatie over de keuzemogelijkheden op de pensioendatum.

Uit dienst

- ✓ Gaat u uit dienst en heeft u geen andere pensioenregeling? Dan loopt de dekking van het partnerpensioen automatisch nog 6 maanden door. Dit is handig als er een korte periode is waarin u geen pensioenregeling heeft. Daarna kunt u het partnerpensioen vrijwillig zelf blijven verzekeren.
- ✓ Gaat u uit dienst en heeft u bij een nieuwe werkgever een pensioenregeling? Dan heeft u bij de nieuwe werkgever meestal een partner- en wezenpensioen.



Compensatie lijkt niet nodig

De vakbonden en de werkgevers moeten ervoor zorgen dat de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel evenwichtig verloopt. Daarom heeft de werkgroep onderzocht of er voor sommige mensen compensatie moet komen als we overgaan naar de nieuwe pensioenregeling. De conclusie van de werkgroep is dat dit op dit moment niet nodig is. We lichten de afweging van de werkgroep hieronder toe: Nu krijgt iedereen nog evenveel pensioen voor het geld dat hij of zij samen met de werkgever inlegt. Of je nu jong bent of oud. Straks is dat anders. De hoogte van het pensioen in de nieuwe regeling hangt voor een belangrijk deel af van hoelang het geld voor het pensioen nog kan worden belegd. Dat is gunstig voor jonge mensen. Het geld kan dan nog lang worden belegd. Voor wie bijna met pensioen gaat, heeft de overstap beperkte impact: het grootste deel van het pensioen is al opgebouwd. De groep ertussen kan nadeel ondervinden. Zij hebben niet het voordeel van de jongeren, en nog wel een aantal jaar te gaan in de nieuwe regeling.

Voor deze groep heeft de werkgroep onderzocht of een compensatie nodig is. Hierbij heeft de werkgroep meegewogen dat de nieuwe regeling een aantal voordelen heeft ten opzichte van de huidige regeling:

- ✓ Omdat er tot de pensioendatum meer in aandelen belegd wordt zijn de verwachte pensioenen hoger.
- ✓ De vakbonden en de werkgevers hebben eerder al afgesproken dat zij met de nieuwe regeling de pensioenpremie verhogen. Op basis van de afspraken in de cao kunnen zij deze verhoging ook betrekken bij de compensatie. Uit de voorlopige berekeningen blijkt dat dit niet nodig is. Dit is goed nieuws, maar om het definitief vast te stellen worden aanvullende berekeningen gemaakt voor het transitieplan. Naar verwachting pakt de nieuwe regeling goed uit voor iedereen.
- ✓ Alle opgebouwde pensioenen worden omgezet naar de nieuwe regeling. Hierdoor kunnen deze pensioenen eerder en meer verhoogd worden. Bij de overgang wordt namelijk de dekkingsgraad van BPZ verdeeld. De dekkingsgraad is de verhouding tussen het vermogen van het pensioenfonds en de verplichtingen van het pensioenfonds. BPZ heeft op dit moment meer vermogen dan verplichtingen. Bij de huidige dekkingsgraad betekent de overgang naar het nieuwe stelsel voor alle deelnemers een plus.

Deze combinatie van factoren maakt dat de werkgroep tot de conclusie komt dat compensatie voor de overgang naar de nieuwe pensioen-cao op dit moment niet nodig is.



Mocht onverhoopt blijken dat de overeengekomen premie van 20,1% toch niet toereikend is om de compensatie te realiseren dan treden cao-partijen met elkaar in overleg om te bepalen hoe deze compensatie dan gefinancierd dient te worden.