



Concept Transitieplan Pensioenfonds BPFV

Toelichting van de sociale partners

Op 1 juli 2023 ging de Wet toekomst pensioenen in. Dit betekent een nieuw pensioenstelsel in Nederland. De werkgevers en vakbonden in onze branche hebben afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling van het pensioenfonds. We noemen de werkgevers en vakbonden die de afspraken hebben gemaakt 'de sociale partners'. We willen dat de nieuwe regeling start op 1 juli 2026.

Alle afspraken van de sociale partners zijn vastgelegd in een concept transitieplan. De afspraken die hieronder worden vermeld zijn voorstellen van de sociale partners die in het concept transitieplan zijn opgenomen.

Afspraken over de nieuwe regeling

Doel en hoogte van de inleg

Het doel van de sociale partners is dat u, als u met pensioen bent, ongeveer op dezelfde manier kunt blijven leven als nu. Ook de hoogte van de inleg moet zoveel mogelijk gelijk blijven. U en uw werkgever leggen samen een premie in. De hoogte van die premie blijft gelijk en ook de premieverdeling tussen u en uw werkgever blijft hetzelfde. Uw werkgever houdt het bedrag dat u inlegt in op uw bruto salaris, net als nu.

Soort regeling

De sociale partners hebben gekozen voor de 'solidaire premierregeling'. Deze regeling heeft twee belangrijke kenmerken:

1. We beleggen het geld voor de pensioenen als één geheel. We houden daarbij rekening met verschillende leeftijdsgroepen. We verdelen de opbrengst van de beleggingen zo dat de pensioenen van de gepensioneerden zo stabiel mogelijk zijn. Met stabiel bedoelen we dat de kans op verlagen klein is, of zo klein mogelijk.
2. Er gaat geld naar een solidariteitsreserve. Het fonds kan deze reserve gebruiken om te voorkomen dat de pensioenen van de gepensioneerden en nabestaanden in een jaar omlaag gaan.

Inkomen voor uw partner als u overlijdt

De sociale partners willen dat er niet alleen een pensioen is voor u, maar ook een uitkering voor uw partner. Die uitkering is het partnerpensioen. Het partnerpensioen is een verzekering. Het voorstel in het concept transitieplan is dat, zolang u werkt bij een werkgever die is aangesloten bij ons pensioenfonds, er een partnerpensioen is:

- 10% van het jaarsalaris dat meetelt voor uw pensioenberekening, op het moment dat u overleed. Uw partner krijgt deze uitkering elke maand (dus elke maand 1/12de deel), zo lang hij of zij leeft, én
- uw partner krijgt tot aan zijn of haar AOW-datum ook een vast bedrag van € 19.080 bruto per jaar bij een voltijds dienstverband.
- Daarnaast houdt uw partner recht op het partnerpensioen dat u hebt opgebouwd in de 'oude' pensioenregeling (de regeling die geldt tot de nieuwe regeling start). Dat bedrag blijft gewoon staan voor uw partner.

Uw partner krijgt voor zover van toepassing alle bovengenoemde uitkeringen.

Een uitkering voor uw kinderen als u overlijdt

Er is ook een maandelijks uitkering voor uw eventuele kinderen als u overlijdt. Elk kind krijgt tot zijn of haar 25e elke maand een uitkering. Die uitkering is 2% van het pensioengevend salaris voor u overleed.

Wordt u arbeidsongeschikt?

Dan blijft u een kapitaal voor uw pensioen opbouwen, zonder dat u hiervoor betaalt.

Afspraken over de overgang naar de nieuwe regeling

We zetten het pensioen dat u heeft opgebouwd om

Het pensioen dat u tot de start van de nieuwe pensioenregeling hebt opgebouwd, zetten we om naar een kapitaal in de nieuwe regeling. Het gaat om het pensioen voor uzelf en het pensioen dat u voor uw partner en uw kinderen hebt opgebouwd. Bij het omzetten gaat geen geld verloren. We rekenen nauwkeurig uit wat de waarde is van het pensioen dat u hebt opgebouwd. Die waarde gaat over naar de nieuwe regeling.

Afspraken over een compensatie

In de nieuwe regeling hangt de hoogte van uw pensioen voor een belangrijk deel af van hoe lang ons fonds het geld voor uw pensioen kan beleggen. Hoe langer hoe meer kans er is op een hoge opbrengst. De nieuwe regeling is dus gunstig voor jongeren. Hun geld kunnen we nog lang beleggen.

Gaat u bijna met pensioen? Dan maakt de overstap naar de nieuwe regeling niet zoveel uit. U heeft het grootste deel van uw pensioen namelijk al opgebouwd.

De groep werknemers tussen circa 40 en 65 jaar kan nadeel (of minder voordeel) hebben van de overstap naar de nieuwe regeling. Zij hebben niet het voordeel van de jongeren. En ze hebben nog een aantal jaar te gaan in de nieuwe regeling. Hoe dichterbij iemand bij zijn of haar pensioenleeftijd komt, hoe minder het geld dat iemand inlegt nog oplevert.

De sociale partners willen dat de overstap zo eerlijk mogelijk is voor iedereen. De deelnemers die erop achteruitgaan, krijgen een 'compensatie'. Hoe hoog deze compensatie is, ligt aan het nadeel dat u als deelnemer heeft van de nieuwe regeling. In het transitieplan staan de afspraken over de compensatie uitgewerkt.

Afspraken over de solidariteitsreserve

Sociale partners vinden het belangrijk uw pensioen te beschermen, zodat het zo stabiel mogelijk blijft. Daarom reserveren wij geld voor als het een keer financieel tegenzit. We gebruiken dan geld uit de solidariteitsreserve, zodat we de pensioenen niet of veel minder hoeven te verlagen.

Tijdslijn

Achter de schermen werken we hard aan de voorbereidingen van de nieuwe pensioenregeling. Welke stappen moeten we nemen? Hoe staat het er nu voor? En wat moet er nog gebeuren? In de tijdslijn ziet u welke stappen we al hebben gezet én nog moeten zetten om de overstap te kunnen maken.

2022-2023: onderzoek onder deelnemers & voorlopige keuze

Via een online vragenlijst vroegen we u wat u als (oud-)deelnemer het liefste heeft, de solidaire premieregeling of de flexibele premieregeling. Bijna 3100 mensen vulden de vragenlijst in. De meeste mensen waren voor een solidaire regeling. Deze resultaten hebben de sociale partners meegenomen in hun voorlopige keuze voor het type regeling.

Zomer 2024: Transitieplan

Alle afspraken over de nieuwe pensioenregeling zijn vastgelegd in een concept transitieplan. De afspraken die in deze samenvatting worden vermeld zijn voorstellen van de sociale partners die in het concept transitieplan zijn opgenomen.

Oktober 2024: Transitieplan instemming

De sociale partners moeten het transitieplan voorleggen aan hun leden ter instemming voor wijziging van de pensioenregeling. Leden van CNV en FNV kunnen stemmen tot en met 15 november 2024.

Eerste helft 2025: Implementatie- en communicatieplan

Het transitieplan wordt door de sociale partners aangeboden aan het pensioenfonds. Om de uitvoering goed te organiseren, maakt het fonds een implementatieplan. In een implementatieplan staat bijvoorbeeld hoe we de administratie en computersystemen aanpassen. En hoe we de opgebouwde pensioenen omrekenen naar de nieuwe regeling. Daarnaast maakt het pensioenfonds een communicatieplan, waarin staat hoe het pensioenfonds deelnemers gaat informeren over de nieuwe pensioenregeling en de overgang naar die regeling.

Medio 2025: DNB en AFM beoordelen plannen

Het implementatieplan is verplicht en wordt beoordeeld door De Nederlandsche Bank (DNB). Het verplichte communicatieplan wordt beoordeeld door de Autoriteit Financiële Markten.

2025-2026: Voorbereiden overgang naar nieuwe pensioenregeling

Het overstappen naar de nieuwe pensioenregeling is veel werk. Onze pensioenuitvoerder moet bijvoorbeeld de systemen aanpassen. En ervoor zorgen dat alle bedragen en andere gegevens kloppen.

1 juli 2026: Overstap naar de nieuwe pensioenregeling

Als het plan goedgekeurd is, kan het pensioenfonds beginnen met de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling. We verwachten dat de nieuwe regeling per 1 juli 2026 ingaat.