



Aannemersfederatie
Nederland
Bouw & Infra

Woning
Bouwers

VERENIGING VAN
WATERBOUWERS



NOA
Nederlandse
Ondernemersvereniging voor
Afbouwbedrijven



Vereniging Koninklijke
Nederlandse Bouwvakbond



Branchevereniging
Betonpomp
Bedrijven



VERENIGING CARREDOKKINGBRANCHE NEDERLAND

NBVT

NEDERLANDSE
BRANCHEVERENIGING
VOOR DE
TIMMERINDUSTRIE



Samenvatting Transitieplan

Sociale Partners Bouwnijverheid

Oktober 2024

Het pensioenstelsel in Nederland gaat veranderen. Dat is bepaald in de Wet toekomst pensioenen, die in 2023 is aangenomen. Pensioenfondsen gaan daarom hun pensioenregeling aanpassen en zorgen voor een evenwichtige Transitie. Hierbij dienen ze rekening te houden met de gevolgen van de nieuwe pensioenregels voor verschillende groepen, zoals actieve deelnemers, oud-deelnemers en gepensioneerden. Dit document is een samenvatting van het transitieplan dat werkgeversorganisaties en vakbonden van de sectoren die aangesloten zijn bij bpfBOUW, na intensief overleg met het pensioenfonds en verenigingen van gepensioneerden, hebben gemaakt. Iedereen die geïnteresseerd is in de vernieuwde pensioenregeling, kan zich met deze samenvatting snel inlezen.

Sectoren in de Bouwnijverheid

Organisaties van werkgevers en werknemers maken met elkaar afspraken over het pensioen in een bepaalde sector. Voor Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (bpfBOUW) zijn dit de volgende sectoren: Bouw & Infra, de Timmerindustrie, Afbouw, Betonpompbedrijven, Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven en de Baksteenindustrie.

Transitieplan

In het transitieplan verzoeken cao-partijen bpfBOUW de vernieuwde pensioenregeling per 1 januari 2026 uit te voeren en de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling. BpfBOUW moet deze opdracht van cao-partijen nog aanvaarden. De verwachting is dat dat in oktober 2024 gebeurt.

In het transitieplan staat:

- wat de kenmerken zijn van de vernieuwde pensioenregeling,
- waarom organisaties van werkgevers en werknemers hiervoor hebben gekozen,
- hoe de overgang naar de vernieuwde pensioenregeling zal gaan,
- wat de gevolgen zijn voor de verschillende groepen,
- wat de gevolgen zijn van het afschaffen van de doorsneepremie en
- welke compensatie deelnemers die mogelijk nadeel ondervinden van het afschaffen van de doorsneepremie hiervoor krijgen.

Uitgangspunten en doelstellingen

Voor de keuzes en besluiten over de vernieuwde pensioenregeling hebben cao-partijen deze regeling getoetst op de volgende uitgangspunten:

- de regeling is een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde (goed en hoog pensioen)
- de regeling sluit zoveel mogelijk aan op de huidige pensioenregeling
- de regeling is uitlegbaar, eenvoudig en uitvoerbaar
- de regeling is betaalbaar (voorkomen premieverhoging of verlagen pensioenambitie)
- de regeling is solidair (zorgen en risico's met elkaar delen)
- de regeling is evenwichtig (houdt rekening met de belangen van betrokken deelnemers, oud deelnemers, gepensioneerden en werkgevers)
- de stabiliteit en voorspelbaarheid van de uitkeringen zijn belangrijk
- voorkomen van nadelige gevolgen van de overgang naar de vernieuwde regeling

Keuze voor de solidaire premiereregeling

De Wet toekomst pensioenen geeft de keuze tussen twee soorten pensioenregelingen: de solidaire premiereregeling (SPR) en de flexibele premiereregeling (FPR). Cao-partijen hebben gekozen voor de **solidaire premiereregeling**. Uit onderzoek onder deelnemers van bpfBOUW blijkt dat deelnemers en gepensioneerden tevreden zijn over de huidige pensioenregeling. De solidaire premiereregeling lijkt het meest op de pensioenregeling van nu en heeft de beste mogelijkheden om een **persoonlijk pensioenvermogen** op te bouwen, maar wel samen de **risico's te delen**. In de solidaire premiereregeling is er een **verplichte solidariteitsreserve**, is de **uitkering variabel** en wordt een **collectief beleggingsbeleid** vastgesteld (de deelnemer kan hierin geen keuzes maken). De deelnemer heeft wel minder keuzevrijheid met betrekking tot beleggingen dan bij de flexibele premiereregeling.

Wat zijn de kenmerken van de vernieuwde pensioenregeling?

Pensioenleeftijd	AOW-gerechtigde leeftijd
Maximum pensioengevend salaris*	€69.441,55
Franchise* (premievrij bedrag)	€17.545
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris min de franchise
Totale pensioenpremie	25,8% van de pensioengrondslag <ul style="list-style-type: none"> • 21,8% voor ouderdomspensioen • 4% voor risicodekking en kosten
Ouderdomspensioen	Ongeveer 73% van de gemiddelde pensioengrondslag op basis van 42 deelnemersjaren.
Partnerpensioen	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Bij overlijden vóór pensioendatum:</i> Een levenslang partnerpensioen van 13% van het pensioengevend salaris en een tijdelijk partnerpensioen ter hoogte van €18.000 per jaar (parttime gerelateerd), tot de AOW-leeftijd van de partner • <i>Bij overlijden ná pensioendatum:</i> Een levenslang partnerpensioen van 70% van het ouderdomspensioen
Wezenpensioen	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Bij overlijden vóór pensioendatum:</i> 9% van het maximaal te behalen pensioengevend salaris tot 25 jaar. • <i>Bij overlijden na pensioendatum:</i> 14% van het ouderdomspensioen tot 25 jaar
Uitloopdekking bij ww en paww	Uitlooptermijn van 6 maanden
Vrijwillige voortzetting bij volledig einde dienstverband	Maximaal 3 jaar
Vrijwillige voortzetting zelfstandigen	Maximaal 10 jaar
1ste en 2e ziektejaar	Bij ziekte betaalt de werkgever in deze periode de volledige (100%) pensioenpremie. De werknemer betaalt alleen het werknemersdeel over het doorbetaalde loon.
Arbeidsongeschiktheid	Premievrije voortzetting waarbij de hoogte afhankelijk is van de mate van arbeidsongeschiktheid (UWV 8 klassensysteem) met een voortzettingspercentage van 85%
Kantelmomenten	Twee momenten waarop deelnemer pensioenuitkering kan wijzigen
Flexibilisering op pensioendatum	<ul style="list-style-type: none"> • Uitruil van Ouderdomspensioen en Partnerpensioen en vice versa • Deeltijdpensioen • Hoog/laag pensioen • Vervroegd pensioen • Uitstel van pensioen

*dit zijn de bedragen voor 2024, deze bedragen worden jaarlijks vastgesteld

Ouderdomspensioen

Het ouderdomspensioen is het **pensioen dat een gepensioneerde zijn of haar hele leven krijgt na het bereiken van de AOW-leeftijd**. Dit pensioen wordt betaald uit het persoonlijk pensioen-vermogen dat een werknemer heeft opgebouwd. De werknemer en werkgever betalen samen een premie van 25,73% procent van de pensioengrondslag. De premie voor ouderdomspensioen is 21,8% (3,934% is voor risicodekking van bijvoorbeeld het nabestaandenpensioen en kosten die het pensioenfonds maakt).

De premie staat vast, maar het pensioen dat een werknemer later krijgt niet. Als het goed gaat met de economie, kunnen pensioenen sneller verhoogd worden. Maar pensioenen kunnen ook omlaag gaan als het slecht gaat met de economie. Het pensioen kan dus van jaar tot jaar een beetje schommelen. Grote schommelingen worden tegengegaan doordat deelnemers van verschillende leeftijden risico's met elkaar delen.

Cao-partijen concluderen dat voor een 25-jarige deelnemer die op 67-jarige leeftijd met pensioen gaat de gedefinieerde pensioendoelstelling met een grotere kans wordt behaald dan in de huidige regeling.

Partnerpensioen

Cao-partijen vinden het passend om de partner door middel van een partnerpensioen financieel te blijven ondersteunen als de deelnemer komt te overlijden.

Bij **overlijden na pensionering** bedraagt het levenslang partnerpensioen **70%** van het ouderdomspensioen, net als nu.

Bij **overlijden vóór pensionering** krijgt de partner een levenslang partnerpensioen van **13%** van het pensioengevend salaris en een tijdelijk partnerpensioen ter hoogte van **€18.000 per jaar** (2023 en parttime gerelateerd), tot de AOW-leeftijd van de partner. Het tijdelijk partnerpensioen wordt jaarlijks aangepast.

De bewuste keuze voor een levenslang en een hoog tijdelijk partnerpensioen van €18.000 is gunstig voor de lagere inkomens en zorgt er verder voor dat het totale inkomen voor en na de aow-leeftijd ongeveer gelijk blijft.

Wezenpensioen

Als een deelnemer overlijdt, krijgt zijn of haar kind een wezenpensioen van **9%** van het pensioengevend salaris. Dit geldt voor kinderen tot 25 jaar. Als beide ouders zijn overleden is het wezenpensioen het dubbele, 18% van het pensioengevend salaris.

Ziekte en Arbeidsongeschiktheid

Cao-partijen vonden en vinden het passend dat er aandacht is voor de gevolgen van ziekte en arbeidsongeschiktheid.

In het **1^{ste} en 2^e ziekte jaar** betaalt de werkgever in deze periode de volledige (100%) pensioenpremie. De werknemer betaalt alleen het werknemersdeel over het doorbetaalde loon.

De huidige premievrije voortzetting bij **arbeidsongeschiktheid** wordt aangepast. Het 4 klassen systeem wordt vervangen door het UWV 8 klassensysteem waarbij het voortzettingspercentage wordt vermenigvuldigd met een voortzettingspercentage van 85% (nu 69%).

Het huidig (**aanvullende**) **arbeidsongeschiktheidspensioen** blijft voor de bedrijfstakken die het betreft. Hier geldt, net als nu, een aanvullende premie voor, die bovenop de huidige premie van 25,8% komt.

Persoonlijke keuzemogelijkheden

Keuzemogelijkheden op de pensioendatum blijven behouden.

Zoals een hoog-laagpensioen, deeltijdpensioen, uitruil van partnerpensioen en vrijwillig doorgaan met pensioen opbouwen nadat een werknemer uit dienst is.

Invaren

Op 1 januari 2026 houdt de huidige pensioenregeling op te bestaan. Het totale pensioenvermogen wordt op die datum omgezet in persoonlijke pensioenvermogens in de vernieuwde pensioenregeling. De zogenaamde **collectieve waardeoverdracht of invaren**. Invaren moet van de wet, tenzij het een belangrijk nadeel oplevert voor een bepaalde groep. Bij bpfBOUW is dat nadeel er niet.

Invaren maakt het makkelijker om de vernieuwde pensioenregeling uit te voeren en om erover te communiceren. Niet invaren zou betekenen dat er twee pensioenregelingen naast elkaar zouden blijven bestaan. Dat is duurder en ingewikkelder.

Hoe het vermogen uit de pensioenregeling van nu precies wordt verdeeld in de vernieuwde pensioenregeling, hangt af van de **financiële situatie** van het pensioenfonds op het moment van invaren. Er zijn regels gemaakt voor iedere financiële situatie. Hoe beter de financiële situatie, hoe verder de solidariteitsreserve kan worden gevuld bijvoorbeeld. Bij een slechte financiële situatie, kan de solidariteitsreserve niet worden gevuld en moeten pensioenen zelfs worden verlaagd

Cao-partijen vinden een **minimale invaardekkingsgraad van 105,4%** nodig om de pensioenvoorzieningen te dekken en een solidariteitsreserve van 3% aan te houden. Bij een dekkingsgraad van **107,2%** kan een verdere 1,7% worden aangewend voor een compensatiedepot om deelnemers die nadeel ondervinden van de transitie op te vangen. Bij de **beoogde invaardekkingsgraad van 113,8%** kan de solidariteitsreserve gevuld worden tot 7% en het compensatiedepot tot 3,5%. Boven deze invaardekkingsgraad van 113,8% kan een generieke verhoging worden toegepast, mede ter **compensatie van de indexatieachterstand**.

Bij het invaren heeft bpfBOUW het voornemen de **standaardmethode** zoals omschreven in de Wtp toe te passen. Het **huidige collectieve fondsvermogen** wordt daarbij toegewezen aan diverse bestemmingen. Cao-partijen hebben daarbij de volgende bestemmingen geformuleerd in volgorde van voorrang:

- **MVEV** (Minimaal Vereist Eigen Vermogen) – 1% van fondsvermogen (wettelijk verplicht)
- **ROK** (Reserve voor Operationele Risico's) – 1% van fondsvermogen (wettelijk verplicht)
- **Initiële vulling van de solidariteitsreserve** – minimaal 3% en maximaal 7% van het fondsvermogen
- Vanaf een dekkingsgraad van 105,4%:
 - **compensatiedepot**
 - **solidariteitsreserve**
- Vanaf een dekkingsgraad van 113,8%: een **generieke verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens** van deelnemers, gewezen deelnemers, en pensioengerechtigden

Solidariteitsreserve

Een belangrijk kenmerk van de vernieuwde pensioenregeling is dat de persoonlijke pensioenvermogens en de pensioenen van gepensioneerden meebewegen met de economie. De solidariteitsreserve draagt bij aan het **beperken of voorkomen van verlagingen van de pensioenuitkering** in tijden dat het economisch wat minder goed gaat. Dit draagt bij aan een stabiel pensioen. Door middel van de solidariteitsreserve kunnen financiële **mee- en tegenvallers** ook in de nieuwe pensioenregeling **collectief worden gedeeld**.

Overleg tussen cao-partijen en bpfBOUW heeft geleid tot onderstaande uitwerking van de verplichte solidariteitsreserve en financiële opzet. Cao-partijen zijn van mening dat de financiële invulling uitlegbaar, uitvoerbaar, passend en evenwichtig is.

- De solidariteitsreserve wordt **niet gevuld vanuit de premie**.
- Bij invaren (op 1 januari 2026) wordt de solidariteitsreserve gevuld met **minimaal 3%** en **bij voorkeur 7%** van het totale fondsvermogen van bpfBOUW.
- De solidariteitsreserve wordt gevuld met **5% van het positieve overrendement** (goed resultaat van beleggingen).
- Als de solidariteitsreserve groter is dan 7% wordt **25%** van het meerdere en boven 10% zelfs **volledig** jaarlijks toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens van deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden.

- Het **beperken van negatieve overrendementen** (slecht resultaat beleggingen) en negatief persoonlijk pensioenvermogen voor alle deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden. Bij negatief overrendement wordt het persoonlijke pensioenvermogen met **10%** van het negatieve overrendement gecompenseerd, mits minder dan 50% van de solidariteitsreserve.
- Microlanglevenrisico voor alle deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden wordt afgedekt.
- Macrolanglevenrisico voor alle deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden wordt afgedekt tot maximaal **2/7^e deel** van de aanwezige solidariteitsreserve.
- Het zoveel mogelijk **voorkomen en beperken van een daling van de pensioenuitkeringen** ten opzichte van het jaar daarvoor.

Compensatie voor deelnemers die erop achteruit gaan op 1 januari 2026

In de pensioenregeling van nu is de opbouw van pensioen voor jongere deelnemers goedkoper dan voor oudere deelnemers. Toch leggen ze een even groot deel van hun toekomstige pensioen als premie in. Een deel van de premie die jongeren betalen, gaat naar ouderen. Dat heet de **doorsneesystematiek**.

Dat mag niet meer volgens de nieuwe pensioenwet. Daarom wordt dit afgeschaft. Deelnemers rond 53 jaar hebben het meeste nadeel van de afschaffing van de doorsneepremie. Alle actieve deelnemers die nadeel hebben, krijgen een vergoeding. Die vergoeding noemen we **compensatie**. De compensatie wordt toegevoegd aan hun persoonlijke pensioenvermogen op het moment van invaren. De compensatie verschilt per leeftijdsgroep, afhankelijk van het nadeel dat deze groep heeft.

Om de gevolgen voor alle groepen te beoordelen zijn er veel verschillende berekeningen gemaakt. Daarbij is niet alleen gekeken naar de gevolgen van de **afschaffing van de doorsneepremie**. Er is ook gekeken naar de gevolgen van verschillende **scenario's**. Het maakt bijvoorbeeld veel uit wat de **rente** is op het moment van invaren. Het is ook erg belangrijk hoe de economie zich ontwikkelt in de jaren na de overgang naar de vernieuwde pensioenregeling. Pensioendeskundigen hebben allerlei verschillende situaties doorgerekend met verschillende cijfers. Deze berekeningen laten zien dat praktisch alle groepen erop vooruitgaan in de scenario's die het meest waarschijnlijk zijn. Als het slecht gaat met de economie en de solidariteitsreserve voldoende is gevuld, krijgen groepen die in het nadeel zijn er iets bij. Als het goed gaat met de economie, gaan alle groepen erop vooruit.