

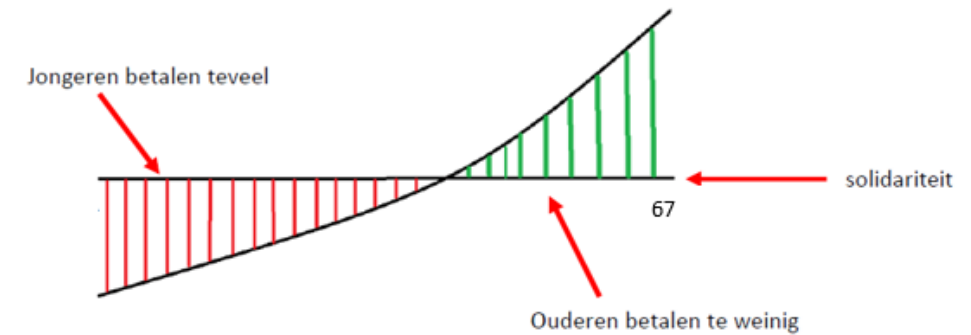


Informatiebijeenkomst 'Het vernieuwde pensioenstelsel'

November 2024

Aanleiding vernieuwd pensioenstelsel

- In hedendaagse samenleving en hogere arbeidsmobiliteit passen de huidige regels voor pensioen niet meer.
- Pensioenen kunnen vaak niet of niet volledig verhoogd worden. In bepaalde situaties is een korting zelfs vereist.
- Dekkingsgraad bepaalt of een pensioenfonds genoeg vermogen heeft voor nu en in de toekomst.
- Doorsneesystematiek wordt gezien als een ongewenste subsidie van jong naar oud. Jongeren betalen voor ouderen.
- Het vernieuwde pensioenstelsel moeten deze onderdelen oplossen.



Nieuw regels voor pensioen



Kern nieuwe regels voor pensioen

- **Pensioenen bewegen mee met de economie**
 - Gaat het economisch goed dan worden pensioenen sneller verhoogd
 - Pensioenen kunnen ook omlaag gaan als het economisch erg tegen zit
 - In nieuwe stelsel zijn mechanismen ingebouwd om dit te voorkomen, bijvoorbeeld een solidariteitsreserve
- **Stelsel is transparanter**
 - Het is duidelijker wat er met je premie gebeurt
- **Stelsel is persoonlijker**
 - Je hebt een persoonlijk pensioenvermogen
- **Doorsneepremie-systematiek wordt afgeschaft**
- **Aangepast (uniform) nabestaandenpensioen**



Wat blijft en wat verandert?

Wat blijft hetzelfde?

- Iedereen ontvangt AOW van de overheid
- Werknemers bouwen pensioen op via de werkgever
- Levenslang pensioen voor werknemer en de partner
- Mee- en tegenvallers vangen we samen op
- We blijven gezamenlijk beleggen
- Verplichtstelling (automatisch geregeld via de CAO)

Wat verandert ?

- Hoe je een pensioen(vermogen) opbouwt:
 - Uitkeringsregeling wordt premieregeling
 - Gezamenlijk pensioenvermogen wordt persoonlijk pensioenvermogen
 - Doorsneepremie wordt beschikbare premie
- Eenduidig partnerpensioen
- Eenduidig wezenpensioen
- Premievrije deelname bij arbeidsongeschiktheid

Wat verandert er

Wetsvoorstellen nog in behandeling

➤ Wet pensioenverdeling bij scheiding:

- Er komen andere regels bij scheiding: conversie wordt standaard
- Behandeling Tweede Kamer moet nog volgen. Datum nog niet bekend.

➤ Bedrag ineens:

- Mogelijkheid om 10% van het pensioenkapitaal op te nemen bij pensionering
- Op zijn vroegst vanaf 1 juli 2025
- Behandeling Eerste Kamer moet nog volgen. Datum nog niet bekend.

Kenmerken nieuwe regeling

- Levenslang pensioen voor gepensioneerden en partnerpensioen blijft bestaan
- Opbouw **persoonlijke pensioenvermogen**
- Premie staat vast maar pensioen niet omdat deze meebeweegt met de economie
- Risico's met elkaar delen

Nieuwe pensioenregeling

Ouderdomspensioen

- Voor het ouderdomspensioen wordt een **persoonlijk pensioenvermogen** opgebouwd
- Werkgever en werknemer samen premie van 25,73% (2025), dit is 21,8%-punt voor ouderdomspensioen en 3,93%-punt voor risicodekking en kosten
- Pensioenambitie: vergelijkbare doelstelling als in huidige regeling
- Kapitaalopbouw die meebeweegt met economie
- Pensioenleeftijd gelijk aan AOW-leeftijd. Mogelijkheid met pensioen vanaf 10 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd

Huidige en nieuwe pensioenregeling

Ouderdomspensioen

Nu

- Bouw je ouderdomspensioen op (aanspraak)
- Betalen werkgever en werknemer samen een premie van 25,8%
- Doel is ongeveer 70% pensioen op pensioenrichtleeftijd van 67 jaar op basis van 40 deelnemersjaren
- Pensioenrichtleeftijd 67 jaar en geen minimumleeftijd bij vervroegd pensioneren

Straks

- Bouw je een **persoonlijk vermogen** op (kapitaal).
- Betalen werkgever en werknemer samen een premie van 25,73%
- Het doel is een pensioenambitie van 73% van de gemiddelde pensioengrondslag op basis van 42 deelnemersjaren
- Pensioenleeftijd gelijk aan AOW-leeftijd, mogelijk met pensioen vanaf 10 jaar voorafgaande aan AOW-leeftijd.

Nieuwe pensioenregeling

Partnerpensioen

- Partnerpensioen op risicobasis
- Bij overlijden vóór pensionering is het partnerpensioen 13% van het pensioengevend salaris levenslang en een tijdelijke uitkering van € 18.000,- bruto tot de AOW-leeftijd van de partner
- Bij overlijden vóór pensionering ontvangt de partner (indien van toepassing) het voor 1-1-2026 opgebouwde partnerpensioen (dit ontwikkelt zich)
- Bij overlijden na pensionering is het partnerpensioen 70% van het ouderdompensioen
- Keuze uitrusten partnerpensioen op pensioendatum

Huidige en nieuwe pensioenregeling

Partnerpensioen

Nu

- Bouw je partnerpensioen op
- Bij overlijden voor je pensionering krijgt de partner het (te bereiken) partnerpensioen
- Op pensioendatum kies je voor een hoger ouderdompensioen (uitruil) of voor een partnerpensioen
- Bij uitdiensttreding behoud je het opgebouwde partnerpensioen

Straks

- Partnerpensioen is op basis van risico
- Bij overlijden voor je pensionering krijgt de partner:
 - opgebouwde partnerpensioen tot 1-1-2026, en
 - 13% van je pensioengevend loon, en
 - tijdelijk partnerpensioen van € 18.000,- tot AOW
- Bij uitdiensttreding is er geen partnerpensioen
- Bij overlijden na pensioendatum: standaard 70% van het ouderdompensioen
- Op pensioendatum kiezen voor een hoger ouderdompensioen of voor een partnerpensioen.

Huidige en nieuwe pensioenregeling

Het partnerbegrip

Nu

- Huwelijk of geregistreerd partnerschap
- Samenlevingscontract opgestuurd naar bpfBOUW

Straks

- Huwelijk of geregistreerd partnerschap
- Gezamenlijke huishouding, oftewel:
 - samenlevingscontract opgesteld door een notaris, of
 - ondertekende samenlevingsverklaring gestuurd naar bpfBOUW
 - eenzijdige samenlevingsverklaring/partnerverklaring



Nieuwe pensioenregeling

Wezenpensioen

- Wezenpensioen op risicobasis
- Wezenpensioen tot 25 jaar
- Bij overlijden vóór pensionering 9% van het maximaal te behalen pensioengevend salaris
- Bij overlijden na pensionering 14% van het ouderdomspensioen tot 25 jaar
- Beide (pleeg)ouders overleden? Verdubbeling van het wezenpensioen

Huidige en nieuwe pensioenregeling

Wezenpensioen

Nu

- Wezenpensioen tot 18 jaar of uiterlijk tot 27 jaar als ze studeren (jaarlijkse toets).
- Bij overlijden voor de pensioendatum ontvangen je kinderen 6,5% van de pensioengrondslag.
- De uitkering is maximaal 26% voor alle kinderen samen
- Overlijdt ook de partner? Dan verdubbelen wij het wezenpensioen
- Bij uitdiensttreding is er geen wezenpensioen

Straks

- Wezenpensioen op risicobasis tot 25 jaar. Alleen verzekerd van een wezenpensioen zolang je actief deelnemer bent.
- Bij overlijden voor de pensioendatum ontvangen de kinderen 9% van het maximaal te behalen pensioengevend salaris.
- Bij overlijden na de pensioendatum ontvangen de kinderen 14% van het ouderdompensioen
- Overlijdt ook de partner? Dan verdubbelen wij het wezenpensioen
- Bij uitdiensttreding is er geen wezenpensioen

Nieuwe pensioenregeling

Arbeidsongeschiktheid

- Arbeidsongeschiktheidspensioen blijft voor de sectoren* die het betreft.
 - Net als nu aanvullende premie bovenop basispremie

- Opbouw 1^e en 2^e ziektejaar en tijdens vervroegde IVA blijft 100%
- Huidige klassensysteem wordt vervangen door 8 klassensysteem van UWV
- Maximale premievrije deelname wegens arbeidsongeschiktheid wordt 85%

* Niet van toepassing voor de CAO's Afbouw, Baksteen en Bikudak

Huidige en nieuwe pensioenregeling

Premievrije deelname bij arbeidsongeschiktheid

bpfBOUW kent naast het arbeidsongeschiktheidspensioen ook premievrije deelname bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. Dit geldt voor alle sectoren.

Nu

- Premievrije deelname 1^e en 2^e ziektejaar en bij vervroegde IVA 100%
- 4-klassen arbeidsongeschiktheid
- Het percentage dat je premievrij pensioen opbouwt is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage en bedraagt maximaal 69%

Straks

- Premievrije deelname 1^e en 2^e ziektejaar en bij vervroegde IVA blijft 100%
- 8-klassen arbeidsongeschiktheid
- Het percentage dat je premievrij pensioenkapitaal opbouwt is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage en bedraagt maximaal 85%

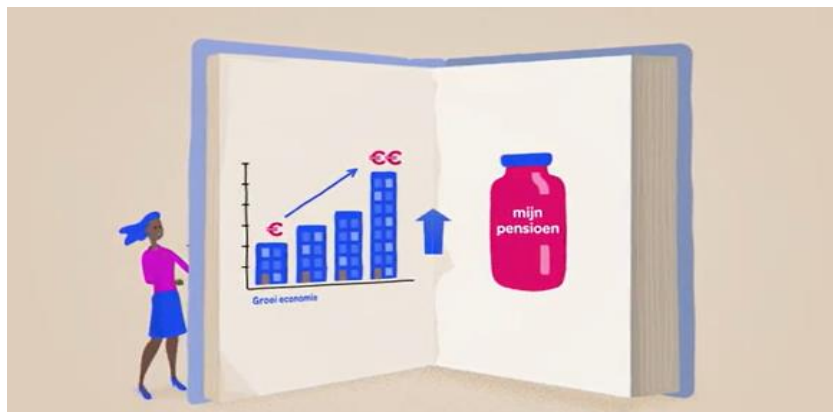
Nieuwe pensioenregeling

Overige regelingen

- Vrijwillig doorgaan met pensioen opbouwen, na uitdiensttreding werknemer, blijft onder voorwaarden mogelijk.
 - Duur voor vrijwillig pensioen opbouwen maximaal 3 jaar. Voor zelfstandigen maximaal 10 jaar
- Vrijwillig aangesloten werkgevers moeten (nog) een keuze maken of zij de aansluiting bij bpfBOUW willen handhaven onder de nieuwe regeling
- Flexibele keuzemogelijkheden op pensioendatum blijven behouden
- Waardeoverdracht bij wijziging werkgever blijft mogelijk. Let op; tijdelijke stop tijdens transitieperiode van een fonds
- BeterExcedentregeling werkgevers vervalt per 31 december 2024 tenzij uitstel is aangevraagd, dan uiterlijk 30 juni 2025

Hoe gaat de overgang naar de nieuwe regeling?

- Op 1 januari 2026 houdt de huidige regeling op te bestaan en gaat bpfBOUW over naar de nieuwe regeling
- Het totale pensioenvermogen wordt omgezet in de nieuwe regeling naar persoonlijke pensioenvermogens
- Er volgt compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek voor actieve deelnemers
- Er wordt een solidariteitsbuffer ingevoerd om schommelingen in toekomstige uitkeringen te beperken en tegenvallers op te vangen
- De financiële situatie van het fonds (hoogte van de dekkingsgraad) bij omzetting bepaalt de hoogte van de diverse verhogingen inclusief compensatieregeling



Omzetting totaal vermogen bpfBOUW naar persoonlijk pensioenvermogen

- Opgebouwd pensioen tot en met 31 december 2025 wordt omgerekend naar een persoonlijk pensioenvermogen
- Jaarlijks wijzigt dit vermogen door middel van ingelegde premie en behaald rendement
- Het persoonlijk pensioenvermogen wordt berekend op basis van verschillende factoren zoals levensverwachting en rente
- Het persoonlijk pensioenvermogen wordt bepaald op 1 januari 2026 (rekening houdend met compensatie afschaffen doorsnee systematiek en eventuele verhogingen)
- De omzetting naar het persoonlijk pensioenvermogen wordt weergegeven via het Pensioenoverzicht verwacht pensioen (POVP) 2025. Hiervan ontvangt iedere deelnemer in de 2^e helft van 2025 een “voorbeeld” alsof bpfBOUW in januari 2025 zou zijn overgestapt.
- Het definitieve pensioenoverzicht (POVP) wordt rond april 2026 verzonden op basis van de stand na de overgang van bpfBOUW per 1 januari 2026.

Compensatie afschaffing doorsnee systematiek

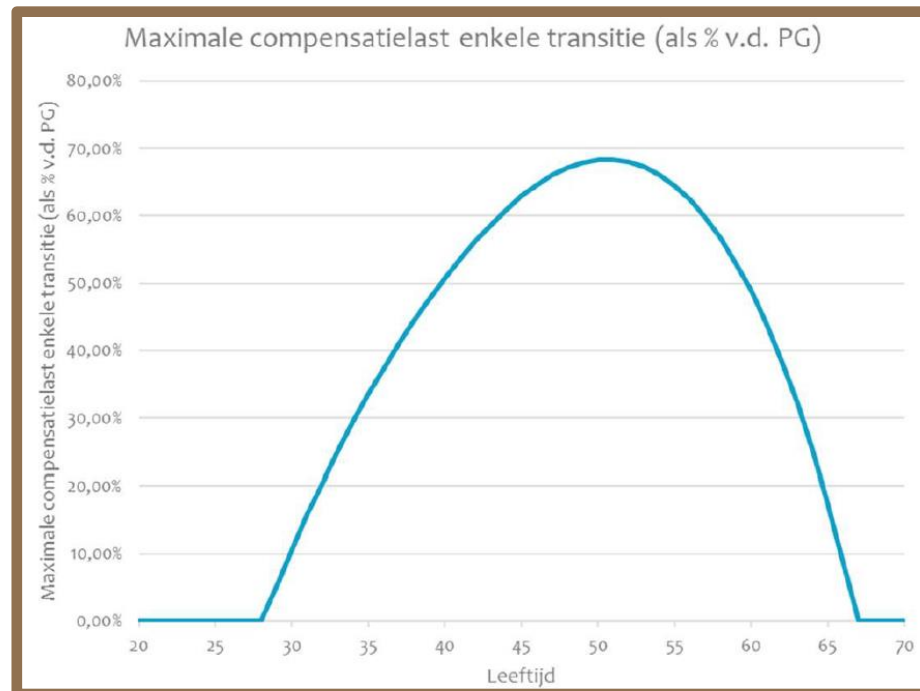
- Wat is doorsneesystematiek ook alweer?
De systematiek waarbij voor iedere deelnemer eenzelfde premie wordt gehanteerd waar tegenover eenzelfde pensioenopbouw wordt verzekerd (huidig 25,8% premie voor een opbouw van 1,738% ouderdomspensioen van de (max) pensioengrondslag)
- Waarom is compensatie nodig?
Pensioenopbouw kost op jonge leeftijd minder dan op oudere leeftijd. Met een doorsneepremie betaal je dus eerst teveel en later te weinig. Het “voordeel” op latere leeftijd verdwijnt bij het afschaffen van deze systematiek.

- Voor de jongste deelnemers is het nadeel gering vanwege lange beleggingshorizon.
- Naarmate de deelnemer ouder is, neemt het nadeel af doordat zij onder de oude regels het meeste pensioen al hadden opgebouwd en vanwege een korte beleggingshorizon tot pensioendatum.
- Deelnemers rond 53 jaar hebben het meeste nadeel van de afschaffing van de doorsneepremie.

LET OP: dit geldt voor *actieve deelnemers*, dat wil zeggen dat je op 31-12-2025 actief deelnemer aan de pensioenregeling moet zijn.

Hoe ziet de compensatieregeling eruit

- Alle **actieve deelnemers** per 31-12-2025 die nadeel hebben, krijgen een compensatie.
- De compensatie betreft een percentage van de pensioengrondslag in 2025
- De compensatie wordt toegevoegd aan het persoonlijke pensioenvermogen op het moment van invaren.
- De compensatie verschilt per leeftijdsgroep (cohort), afhankelijk van het nadeel dat deze groep heeft.
- De compensatie wordt betaald uit het fondsvermogen en niet uit de premie.



Solidariteitsreserve: Hoe beschermen wij het pensioen?

- Solidariteitsreserve is **verplicht** onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. De solidariteitsreserve vangt bewegingen zoveel mogelijk op door:
 - te voorkomen dat persoonlijk pensioenvermogen teveel daalt (bijvoorbeeld door slecht rendement op aandelen)
 - pensioenuitkeringen van gepensioneerden zo stabiel mogelijk houden
- Persoonlijke pensioenvermogens en pensioenen gaan mee bewegen met de economie, in goede en in slechte tijden.
- Gepensioneerden krijgen een gelijke procentuele wijziging van het pensioen
- Financiële schommelingen spreiden we in de tijd (3 jaar) > stabielere uitkering
- We beleggen straks anders, afhankelijk van leeftijd deelnemer
Dit zorgt er voor dat de risico's van beleggen afnemen naar mate men ouder wordt



Overgang naar nieuwe pensioenregeling bij verschillende dekkinggraden

- Sociale partners hebben met elkaar afspraken gemaakt over de wijze waarop het vermogen van bpfBOUW per 31 december 2025 ingezet gaat worden
- In het transitieplan is inzichtelijk gemaakt welke keuzes er zijn gemaakt, afhankelijk van de hoogte van de dekkinggraad op het moment van invaren
- Hierbij wordt een bepaalde volgorde (prioritering) aangehouden t.b.v. verschillende doeleinden, denk aan:
 - Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)
 - Reserve voor Operationele Risico's (ROK)
 - Vullen Solidariteitsreserve
 - Compensatie afschaffen doorsneesystematiek
 - Extra (generieke) verhoging voor (in)actieve deelnemers en pensioengerechtigden

NB. Het mag duidelijk zijn dat hoe hoger de dekkinggraad is op 31 december 2025, hoe meer er gerealiseerd kan worden!

De transitie bij verschillende dekkinggraden

Sociale partners en bpfBOUW hebben samen de minimaal benodigde invaardekkingsgraad, de minimaal gewenste dekkinggraad en de gewenste dekkinggraad vastgesteld.

Dekkinggraad	% DG-punt (tussen haakjes % vermogen)			
	MVEV & ROK	Solidariteits-reserve	Compensatie	Generiek
102,0%	2,0% (2,0%)	-	-	100,0%
105,3%	2,1% (2,0%)	3,2% (3,0%)	-	100,0%
107,1%	2,1% (2,0%)	3,2% (3,0%)	1,7%	100,0%
110,6%	2,2% (2,0%)	4,9% (4,5%)	3,5%	100,0%
113,7%	2,3%(2,0%)	8,0% (7,0%)	3,5%	100,0%
123,6%	2,5% (2,0%)	8,7% (7,0%)	3,5%	109,0%
135,0%	2,7% (2,0%)	9,5% (7,0%)	3,5%	119,4%

Tijdlijn: wat gebeurt wanneer?

December 2024



Start implementatie- en communicatieplan.
Hoe informeren wij onze deelnemers en onze werkgevers over de vernieuwde pensioenregeling

Heel 2025



Informeren door middel van bijeenkomsten, nieuwsbrieven, website van onze deelnemers en werkgevers over de vernieuwde pensioenregeling.

Najaar 2025



Pensioenoverzicht verwacht pensioen 2025.
Concreet, wat was en wat wordt je pensioen

1 januari 2026



Overgang bpfBOUW naar vernieuwde pensioenstelsel;
Van de huidige naar de nieuwe regeling

Voorjaar 2026



Pensioenoverzicht verwacht pensioen 2026 met het persoonlijk pensioenvermogen

1 januari 2028



Alle pensioenfondsen moeten zijn overgestapt op de nieuwe regels van pensioen

Communicatie overzicht

Jaar	2024	2025	2026
Fase	Besluitvorming		Nazorg
Strategie	Informatiestrategie	Informatie- en activatiestrategie	Informatie- en activatiestrategie
Doel	Begrip en kennis bevorderen	Inzicht en houvast bieden	Inzicht en duidelijkheid bieden in de nieuwe situatie
Gefaseerde communicatie	Boodschap: van generiek naar specifiek		
	Communicatie: van reactief naar proactief		
	Vraagbaak: deelnemer/werkgever met vragen kan altijd en direct bij ons terecht		
	Proces: welke stappen wanneer. En hoe communiceren we.		
			Individueel inzicht bieden: wat betekent de nieuwe regeling concreet voor mij
		Vragen en klachten	

Communicatiefasen in de tijd

Besluitvormingsfase		Implementatiefase	Nazorgfase
Periode 1 Van juli 2023 (Wtp van kracht) tot opdrachtbevestiging bpfBOUW.	Periode 2 Vanaf opdrachtbevestiging bpfBOUW tot aan 6 maanden voor de overgang.	Periode 3 6 maanden voor de overgang op 1 januari 2026.	Periode 4 Vanaf overgang tot 6 maanden na de overgang.

Communicatieplanning 2025



Kanalen werkgevers en middelen	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Procescommunicatie & duale communicatie	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Website bpfbouw.nl/werkgevers inclusief kennisdossier over de vernieuwde regeling	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Digitale nieuwsbrief			X		X	X			X	X		X
Sociale media: LinkedIn	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Werkgeverstools	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Pensioenvoorlichting/bijeenkomsten deelnemers			X	X	X				X	X	X	
Werkgeversbijeenkomsten						X						X
Werkgeversjournaal				X							X	
Servicedesk HR Werkgevers	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Servicedesk Gegevensincasso Werkgevers	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Relatiemanagers	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Communicatieplanning 2025



2025 1 jaar voor overgang												
Kanalen en middelen deelnemers	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Procescommunicatie & duale communicatie	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Website: bpfbouw.nl	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Mijn Bouwpensioen	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Digitale nieuwsbrieven			X			X			X			X
Magazine Bouwpensioen			X				X					X
Special Bouwpensioen								X				
Sociale media: Meta	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<u>Chatbot</u>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Klantenservice (KCC)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Voorlopig pensioenoverzicht								X	X	X	X	

Communicatie werkgevers

- Pensioen Dichtbij Bijeenkomsten 2025
 - Speciaal voor werknemers die in 2025/2026 met pensioen willen
- Kennissessies werkgevers voor en na de zomer
 - Overgang naar de nieuwe pensioenregeling staat centraal
- Werkgeversjournaal minimaal 2x in 2025
- Huidige dienstverlening wordt ook in 2025 voortgezet

Contact met bpfBOUW (1)

Vragen over de pensioenregeling

- ✉ werkgevers@bpfbouw.nl
- 📱 020 - 583 80 80 (Werkgeversdesk)

Vragen over de Bedrijfstak Eigen Regelingen (BTER)

- ✉ werkgevers@bter-bouw.nl
- 📱 020 - 583 70 70 (Werkgeversdesk)

Vragen over premies of facturen




- ✉ premies@bpfbouw.nl
- 📱 020 - 583 42 00 (Gegevens incasso)

Voor werknemers: Klantenservice

- ✉ administratie@bpfbouw.nl
- 📱 020 - 583 40 40 (Klantenservice)

Contact met bpfBOUW (2)

- Relatiemanagers bpfBOUW

Jeroen Filemon	Annelies van der Laan	Remco Visser
Telefoonnummer: <u>06 52 41 09 17</u>	Telefoonnummer: <u>06 51 27 26 86</u>	Telefoonnummer: <u>06 30 23 24 05</u>
		
Regio: Utrecht, N-Brabant en westelijk deel van Gelderland	Regio: Groningen, Friesland, Drenthe, Flevoland, Overijssel en oostelijk deel van Gelderland	Regio: N-Holland, Z-Holland, Zeeland en Limburg