

SAMENVATTING TRANSITIEPLAN BPF HIBIN

Het pensioenstelsel in Nederland gaat veranderen. Dat is bepaald in de Wet Toekomst Pensioenen (WTP), die in 2023 is goedgekeurd door de Eerste Kamer. Pensioenfondsen gaan daarom hun regels aanpassen. Pensioenfondsen kunnen hierbij hun eigen keuzes maken, uiteraard binnen de mogelijkheden die de WTP biedt. Ze moeten onder andere rekening houden met de gevolgen van de nieuwe pensioenregels voor verschillende groepen, zoals actieve deelnemers, oud-deelnemers en gepensioneerden.

Transitieplan: Opdracht aan het pensioenfonds Bpf HiBiN

Organisaties van werkgevers en werknemers maken met elkaar afspraken over het pensioen in een bepaalde sector. In onze sector zijn dit brancheorganisatie Koninklijke Hibin namens de werkgevers en de vakbonden FNV Bouwen en Wonen, CNV en De Unie namens de werknemers. Deze organisaties hebben de afgelopen jaren veel met elkaar gesproken over de vernieuwing van het pensioenstelsel. De resultaten van die besprekingen, de verzamelde informatie, de voorwaarden waaraan de nieuwe pensioenregeling moet voldoen, en de gemaakte berekeningen zijn vastgelegd in het zogenaamde transitieplan. Werkgevers en werknemers hebben daarbij ook voortdurend overleg gevoerd met het Bedrijfstakpensioenfonds Handel in Bouwmaterialen in Nederland (Bpf HiBiN) over het pensioenstelsel, de pensioenregeling en de overgang naar nieuwe stelsel. Deze gesprekken gingen onder andere over haalbaarheid, wenselijkheid en evenwichtigheid van de plannen. Uiteindelijk is het samengekomen in het transitieplan. En dit plan is voor Bpf HiBiN de opdracht om over te gaan naar het nieuwe stelsel.

In dit 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 eventueel erop achteruitgaan hiervoor kunnen krijgen.

Om de complexe inhoud van het plan snel te kunnen lezen hebben we deze samenvatting gemaakt; dit document is dus een samenvatting van het transitieplan. Het is de bedoeling dat we op 1 januari 2026 overgaan naar het nieuwe stelsel op basis van dit plan.

De nieuwe pensioenregeling

De nieuwe pensioenregeling is vergelijkbaar met de huidige pensioenregeling. Er zijn wel een paar aanpassingen zoals de verbetering van het nabestaandenpensioen voor pensioendatum. Sociale partners (vakbonden en werkgevers) hebben er voor gekozen om zo dicht mogelijk bij de huidige pensioenregeling (middelloonregeling) te blijven.

De belangrijkste punten op een rij:

- Er is gekozen voor de Solidaire Premiereregeling (SPR) die ingaat op 1 januari 2026.
- De ambitie is om na 42 dienstjaren uit te komen op 70% van de gemiddelde pensioengrondslag. De pensioenuitkering is exclusief AOW en betreft een variabele uitkering
- De premie die je betaalt is 25,35% (1/3 betaal jij, 2/3 betaalt de werkgever) van de pensioengrondslag

- De jaarlijkse pensioenaanpassing komt tot stand door de beleggingsresultaten die Bpf HiBiN behaalt. Bij verlaging van het resultaat wordt dit zoveel mogelijk beperkt door de solidariteitsreserve (een buffer voor tegenvallers).
- Je begint met pensioen opbouwen (en premie te betalen) op je 18^e en dat stopt als je 67 bent. Dit kan in de loop der tijd worden aangepast.
- Je bouwt pensioen op over je salaris, vakantiegeld en structurele toeslagen.
- Premie betaal je over de pensioengrondslag. Die kun je uitrekenen door van je bruto salaris €15.816,00 (franchise wordt dat genoemd) af te trekken. Verdien je meer dan €52.988,00 op jaarbasis dan betaal je over het meerdere geen premie aan Bpf HiBiN.
- Overlijdt je voor je pensioendatum dan wordt er gezorgd voor je nabestaanden door een levenslang partnerpensioen van 10% van het pensioengevend salaris en een tijdelijk partnerpensioen van €12.000,00. Je kunt je ook nog verder vrijwillig verzekeren tot €19.000,00
- Het partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum is 70% van het ouderdompensioen
- Wezenpensioen: Kinderen krijgen 6,5% van het pensioengevend salaris bij overlijden met eindleeftijd 25 jaar
- Mocht je arbeidsongeschikt raken blijf je pensioen opbouwen afhankelijk van de mate waarin je arbeidsongeschikt verklaard wordt. Hierbij volgen we de WIA en hanteren we een drie klassensysteem. Van 0%-35% geen premie voortzetting, tussen 35-80% 50% premievrije voortzetting en boven 80% arbeidsongeschikt 100% premievrij.
- Ook kun je flexibel omgaan met je pensioen. Dat houdt bijvoorbeeld in eerder met pensioen of uitstellen van je pensioen of een deeltijdpensioen. Ook een zogenaamd hoog/laag pensioen is mogelijk. Of uitruil van het ouderpensioen in partnerpensioen.

Wil je meer weten over je pensioen, kun je altijd contact opnemen met het pensioenfonds: www.bpfhibin.nl (hier kun je inloggen met je DiGiD), info@bpfhibin.nl of bellen 076-764 05 46.

De keuze voor de solidaire premieregeling uitgelegd

Waarom komt er een vernieuwde pensioenregeling? In Nederland hebben we toch het beste pensioen ter wereld? Waarom is de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) dan aangenomen? Omdat er ook een paar flinke nadelen aan het systeem zitten:

- Slechter pensioen als je van baan wisselt. Het huidige pensioenstelsel heeft vooral voordelen als je lang bij één werkgever en in één sector werkt. Dat zie je niet vaak meer tegenwoordig. Mensen wisselen vaker van baan en van sector, en dat heeft negatieve gevolgen voor de opbouw van het pensioen.
- Als jonge werknemer betaal je voor de ouderen. Nu betaalt iedereen nog dezelfde (procentuele) premie. Hierdoor gaat een deel van de premie die jongeren betalen naar het pensioen van ouderen. Dit is straks voorbij.
- Je pensioen stijgt niet altijd mee met de prijzen. Nu mogen de pensioenen alleen maar meestijgen als het pensioenfonds voldoende geld in kas heeft om alle toekomstige pensioenen te kunnen betalen. Voldoende geld in kas wordt bepaald aan de hand van de dekkingsgraad. En de dekkingsgraad wordt vooral en in de meeste gevallen bepaald door de rente. En de rente was de afgelopen jaren erg laag, waardoor pensioen niet omhoog kon.

Als je straks met pensioen gaat krijg je nog steeds een levenslang pensioen en hetzelfde geldt voor je partner. Echter nu bouw je persoonlijk pensioenvermogen op als je meedoet aan een pensioenregeling. Samen met je werkgever betaal je daarvoor een maandelijks premie. Deze premie

staat vast, maar je pensioen 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.

Sociale partners konden kiezen uit twee mogelijkheden onder de WTP: de solidaire premieregeling (SPR) en de flexibele premieregeling (FPR). De solidaire premieregeling lijkt het meest op de pensioenregeling die we nu hebben. Met de SPR bouw je persoonlijk pensioenvermogen op en deel je samen de risico's. Vandaar het woord solidaire. Met de FPR heb je meer keuzemogelijkheden. In een flexibele premieregeling kunnen deelnemers bijvoorbeeld kiezen voor een pensioen dat niet schommelt, maar vaststaat. Ook kunnen ze zelf kiezen voor een beleggingsrisico.

Vakbonden en de werkgevers hebben in deze sector gekozen voor de solidaire premieregeling. Dit zijn de belangrijkste redenen:

- *Zo dicht mogelijk bij huidige regeling:* Dit is de conclusie van werkgevers en werknemers uit onderzoek gedaan door Bpf HiBiN (risicopreferentieonderzoek). Het blijkt dat het (risico)profiel en de voorkeuren van de deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers in de sector dat de SPR het beste past.
- *Solidariteit:* Werkgevers en werknemers vinden dat solidariteit hoort bij een goede pensioenregeling en dat het delen van risico's tussen verschillende leeftijdsgroepen gewenst is om pech- en gelukgeneraties te voorkomen. Een individuele deelnemer kan geen grote fluctuaties in de pensioenuitkering opvangen, het collectief kan dat wel.
- *Ontzorgen:* Afgaande op het risicoprofiel van de meeste deelnemers in onze sector zijn sociale partners van mening dat de meeste deelnemers aan de pensioenregeling graag zien dat hun pensioen voor hen wordt geregeld.

Een nadeel van de solidaire premieregeling is dat de berekening van het pensioen ingewikkeld is. Deelnemers kunnen daarom niet makkelijk zelf hun pensioen controleren. Ook heeft de solidaire premieregeling minder keuzemogelijkheden.

Solidariteit en het opvangen van economische schommelingen

Een belangrijk kenmerk van de vernieuwde pensioenregeling is dat de persoonlijke pensioenvermogens en de pensioenen van gepensioneerden meebewegen met de economie. Daarvoor hebben we de solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve wordt gevuld in tijden dat het goed gaat en gebruikt wanneer de economie tegenzit. De belangrijkste toepassingen van de solidariteitsreserve zijn:

- Voorkomen dat persoonlijke pensioenvermogens negatief worden. Dit kan gebeuren als rendementen op aandelen slecht zijn.
- Pensioenen van gepensioneerden aanvullen. Dit kan nodig zijn door slechte beleggingsresultaten, maar ook omdat deelnemers ouder worden dan verwacht of omdat de levensverwachting stijgt.

Een andere manier die we gebruiken om schommelingen in de pensioenen van gepensioneerden tegen te gaan is spreiding van de rendementen over meer jaren.

Hoe gaat de overstap naar de vernieuwde pensioenregeling?

Op 1 januari 2026 gaan we met z'n allen over. Er gebeuren dan twee dingen. Ten eerste de premie die je betaalt komt nu terecht in je persoonlijk pensioenvermogen. Ten tweede wordt al het pensioen dat

je al hebt opgebouwd in je persoonlijk pensioenvermogen gestopt. Dit noemen we invaren. Invaren heeft als voordeel dat de vernieuwde pensioenregeling één geheel vormt en het pensioenvermogen niet op twee verschillende manieren beheerd hoeft te worden.

Als we gaan invaren gebeuren er de volgende zaken:

- Het Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV) van het pensioenfonds wordt gevuld;
- Er wordt een Voorziening voor Operationele Risico's (VOR) gevuld;
- Je persoonlijk pensioenvermogen wordt gevuld;
- De solidariteitsreserve wordt gevuld;
- Tot slot komt er compensatie voor deelnemers die nadeel ondervinden van de overgang naar het nieuwe stelsel;

Invaren is een belangrijk moment bij het overgaan naar het nieuwe pensioenstelsel. De hoogte van de dekkingsgraad is heel belangrijk. Hoe hoger de dekkingsgraad hoe beter dat voor iedereen is. Het kan ook zo zijn dat de dekkingsgraad laag is en zelfs zo laag dat het invaren uitgesteld zou kunnen worden. Of dat pensioen gekort moeten worden, pechgeneraties niet gecompenseerd kunnen worden en persoonlijke pensioenvermogens lager uitvallen. Op dit moment staat Bpf HiBiN er gunstig voor en zal dat allemaal niet nodig zijn. In het transitieplan is beschreven wat we moeten doen als de dekkingsgraad laag is op het moment van invaren. Of heel hoog, want die mogelijkheid bestaat ook en die is uiteraard gunstig.

Vakbonden en werkgevers beschouwen de dekkingsgraad hoog als deze uitkomt boven 107,5% ligt. De minimale dekkingsgraad ligt op 103%, maar dat betekent geen compensatie op moment van invaren. De minimaal gewenste dekkingsgraad ligt op 106%. Wil je de meest recente dekkingsgraad zien volg dan deze link: [dekkingsgraad-op-dit-moment](#).

Compensatie en pechgeneraties

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. Zogenaamde pechgeneraties krijgen daarom compensatie. Zij hebben namelijk geen voordeel meer van de jongeren die premie inleggen.

Deelnemers rond 57 jaar hebben het meeste nadeel van de afschaffing van de doorsneepremie. Alle 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. De compensaties worden betaald uit de buffer.

Kortom

Er ligt een gedegen plan namens werkgevers en vakbonden waarmee Bpf HiBiN de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel in goede banen kan leiden. Het pensioenfonds zelf staat er wat dekkingsgraad betreft ook goed voor op dit moment, maar dat wil nog niet zeggen dat dit ook het geval is op 1 januari 2026. Het plan biedt daarom houvast als het onverwacht minder zou gaan.