

Addendum 27 september 2024 bij Transitieplan 21 juni 2024

Bijzondere gevallen bij compensatie

In het transitieplan staat onder 5.4, blz. 16 het volgende:

“In de uitwerking moet verder aandacht zijn voor mogelijk onvoorziene ongewenste situaties als gevolg van bijvoorbeeld Seizoensarbeid en Winter-WW waardoor sommige deelnemers niet voor compensatie in aanmerking zouden kunnen komen.”

Het fonds heeft hier inmiddels een oplossing voor. Deze oplossing houdt in dat deelnemers die een actief dienstverband van tenminste 1 dag hebben in het laatste kwartaal van 2025 **en** in het eerste halfjaar van 2026 **en** geen recht hebben op de reguliere compensatie voor het afschaffen doorsneesystematiek (doordat er geen dienstverband is op 1-1-2026) recht hebben op compensatie.

Aanpassing Transitieplan

Bovenstaande tekst in 5.4, blz. 16 vervangen door:

Wij hebben onderkend dat door het feit dat de compensatie in 1x uitgekeerd wordt aan de op 1 januari 2026 actieve deelnemers, bepaalde deelnemers buiten de boot kunnen vallen. Dit betreft mensen die seizoensgebonden arbeid verrichten. Daarom zal aan die deelnemers ook compensatie worden toegekend, indien zij aan de eisen die het fonds daaraan stelt voldoen. Deze specifieke compensatie valt onder het transitiedoel “Benodigde herverdeling”.

Overgangsrecht

De zaken onder het overgangsrecht die als verbetering van de regeling gelden, moeten als transitiedoel worden aangemerkt. Dit betekent dat deze moet worden opgenomen in het Transitieplan.

In het Transitieplan van 21 juni 2024 was de gedachte nog om deze verruiming vlak voor invaren te financieren uit de dekkingsgraad van het fonds. Nadere inzichten geven aanleiding om deze verruiming expliciet op te nemen als onderdeel van het Transitieplan. Dit wordt opgenomen onder het transitiedoel “Benodigde herverdeling”.

Voor bpfBOUW verwachten wij circa 0,4% dekkingsgraad nodig te hebben voor deze herverdeling. Omdat er voor overige zaken in de MVEV/ROK minder nodig is, stijgt de minimale invaardekkingsgraad hierdoor van 105,3% naar **105,4%**.

Aanpassing Transitieplan:

Onder 5.1, blz. 13 moet dit doel worden toegevoegd:

Benodigde herverdeling. Het vertrekpunt om te komen tot de nieuwe pensioenregeling, is de huidige bestaande pensioenregeling van bpfBOUW. Niet in alle situaties is het mogelijk om de toezegging een-op-een over te zetten in de nieuwe pensioenregeling. We willen overgaan naar de nieuwe regeling waarbij alle opgebouwde aanspraken worden ingevaren. Dit betekent soms een iets ruimere bepaling waardoor sommige deelnemers een (kleine) verbetering van de regeling krijgen. Door deze verruiming wordt het mogelijk om de transitie met het gehele collectief te doorlopen, zonder complexe en dure uitzonderingen. Ook de situatie van “buiten de boot vallen bij compensatie” vallen hieronder.

Door het toevoegen van dit transitiedoel stijgt de minimaal benodigde dekkinggraad naar 105,4%. Dit betekent een aanpassing van een tabel en de verwijzing naar deze minimaal benodigde invaardekkinggraad op:

5.6, blz. 18: 105,3% wordt 105,4% (3x). 107,1% wordt 107,2%. 113,7% wordt 113,8% (2x)

5.6, blz. 19: 105,3% wordt 105,4% (3x). 113,7% wordt 113,8% (2x).

5.6, blz. 20, 113,7% wordt 113,8% (2x)

6.8, blz. 29: 107,1% wordt 107,2%.

6.8, blz. 30: 105,3% wordt 105,4%. 107,1% wordt 107,2%

H7, blz. 44: 113,7% wordt 113,8%.

Tabel 1: Invaardekkinggraden, op basis van (prioritering van) transitiedoelen in 5.6, blz.18 wordt vervangen door onderstaande tabel.

Dekkinggraad	% DG-punt (tussen haakjes % vermogen)			
	MVEV & ROK	Solidariteits- reserve	Compensatie	Generiek
102,1%	2,1% (2,1%)	-	-	100,0%
105,4%	2,2% (2,1%)	3,2% (3,0%)	1,7%	100,0%
107,2%	2,3% (2,1%)	3,2% (3,0%)	3,5%	100,0%
110,7%	2,3% (2,1%)	4,9% (4,5%)	3,5%	100,0%
113,8%	2,4% (2,1%)	8,0% (7,0%)	3,5%	100,0%
123,6%	2,6% (2,1%)	8,7% (7,0%)	3,5%	108,9%
135,0%	2,8% (2,1%)	9,5% (7,0%)	3,5%	119,3%

1ste/2de ziektejaar en vervroegde IVA

Overeengekomen is dat bij ziekte de werkgever de volledige (100%) pensioenpremie betaalt. De werknemer betaalt dus alleen het werknemersdeel over het doorbetaalde loon. Als gevolg hiervan daalt de totale premie met 0,07% en wordt 25,73%.

Aanpassing Transitieplan

4.3, blz. 8: eerste punt in kader: 25,8% wordt 25,73%.

4.5, blz. 10: 2de punt in kader: 25,8% wordt 25,73%.

Bijlage 2, blz. 47, eerste deel kader “25,8% van de pensioengrondslag” wordt “25,73% van de pensioengrondslag”

Bijlage 2, blz. 47, tweede deel kader “25,8% van de pensioengrondslag” wordt “25,73% van de pensioengrondslag”

Bijlage 2, blz. 49, achter “aanvulling 1e/2e ziektejaar, onder “nieuwe regeling”, “idem” wordt:

Bij ziekte betaalt de werkgever in deze periode de volledige (100%) pensioenpremie. De werknemer betaalt alleen het werknemersdeel over het doorbetaalde loon.

Premiestabiliteit

In het Transitieplan is een totaalpremie van 25,8% opgenomen. Onderdeel van de totaalpremie zijn de risicopremie en kostenopslagen. Deze zijn nu begroot op 4,0% maar worden jaarlijks door het fonds vastgesteld. Deze mogelijke fluctuaties gaan ten koste of komt ten goede van de spaarpremie.

Afgesproken is dat fluctuaties binnen een bandbreedte van +/- 0,3% acceptabel zijn. Wanneer de schommeling daarbuiten komt, treden sociale partners en het fonds in overleg.

De risicopremie wordt overigens a.g.v. het niet meer aanvullen vanuit het fonds van het 1ste en 2de ziektejaar, 3,93%. De totaalpremie wordt daarmee 25,73%.

Aanpassing Transitieplan

Onder 4.3, blz. 8. De eerste drie punten vervangen door:

- De hoogte van de jaarlijkse premie wordt 25,73% van de pensioengrondslag van de werknemer.
- Hiervan is 3,93% bestemd voor de risicopremies en kostenopslag. Dit percentage wordt jaarlijks vastgesteld door het pensioenfonds. Bij een grotere afwijking dan +/- 0,3% treden sociale partners en het fonds in overleg.
- De totale premie onder aftrek van de risicopremie en kostenopslag wordt bestemd voor het persoonlijk pensioenvermogen van de deelnemer. Dit persoonlijk vermogen is bestemd voor ouderdoms- partnerpensioen na pensionering met uitruilkeuze op pensioneringsmoment.

Bandbreedtes

DNB heeft de volgende constatering gedaan n.a.v. de inmiddels gepubliceerde Transitieplannen: *”Er ontbreekt een concrete vastlegging van de kwantitatieve uitkomsten van de gekozen maatstaven in bandbreedtes. Door het ontbreken van bandbreedtes is onduidelijk*

welke kwantitatieve uitkomsten sociale partners nog acceptabel vinden of wanneer nadere besluitvorming nodig is. In aanloop naar de transitie zullen de uitkomsten van kwantitatieve maatstaven immers nog veranderen, als gevolg van bijvoorbeeld veranderingen in de rente en dekkingsgraad. Daarom dienen sociale partners op grond van de wet bandbreedtes vast te stellen om robuuste en complete besluitvorming te borgen.”

Deze bandbreedtes hebben geen gevolgen voor doorrekeningen en uitkomsten. Deze bandbreedtes zullen nog definitief worden vastgesteld.

BeterExcedent

Als reactie op paragraaf 4.6, blz. 10.

BpfBOUW heeft de afgelopen periode onderzocht of een alternatieve regeling voor de BeterExcedent pensioenregeling mogelijk is die uitvoerbaar is onder de Wtp. Helaas heeft bpfBOUW vastgesteld dat dit niet haalbaar is. Op verzoek van cao-partijen zal bpfBOUW de deelnemende werkgevers en cao-partijen zoveel als mogelijk ondersteunen (zoals met Q&A en webinars en bij het CWO-traject) bij deze wijziging.