

Transitieplan Samenvatting

9 JULI 2024





CNV



FNV



De Unie



Vakvereniging
"Het Zwarte Corps"



Anthos: Koninklijke
Handelsbond voor
Boomkwekerij-
en Bolproducten



AVIH: Algemene
Vereniging Inlands Hout



Centrale Organisatie Broedeieren en Kuikens

COBK: Centrale
Organisatie Broedeieren
en Kuikens



mooi om te vandaan

Glastuinbouw Nederland

Coöperatieve Bond van
Verenigingen voor
Kunstmatige Inseminatie
van Varkens



KAVB: Koninklijke
Algemene Vereniging
voor Bloembollencultuur



LTO Nederland: Land- en
Tuinbouw Organisatie
Nederland



NFO: Nederlandse
Fruittelers Organisatie



NVBE: Nederlandse
Vereniging van
Boseigenaren



Plantum NL



POV: Producenten
Organisatie
Varkenshouderij



Vereniging Cumela
Nederland



VHG: Koninklijke
Vereniging van
Hoveniers en
Groenvoorzieners



VIGEF: Vereniging van de
Nederlandse Groente-
en Fruitverwerkende
Industrie

VLBO: Vereniging
Landschapsbeheer-
organisaties



VNG: Vereniging van
Nederlandse
Groenvoederdrogerijen

Werkgeversvereniging
AB Nederland

Inhoud

1. Inleiding.....	4
2. De nieuwe regeling is een solidaire premieregeling.....	6
2.1 Wat nieuw is in de nieuwe pensioenregeling:	6
2.2 Wat hetzelfde blijft in de nieuwe pensioenregeling:	7
3. Alle pensioenen gaan over naar de nieuwe pensioenregeling.....	8
4. Lager pensioen voorkomen door compensatie	8
5. Afspraken over solidariteit.....	9
6. Overstap naar nieuwe regels is eerlijk voor iedereen	9
Bijlage 1: Vergelijking huidige en nieuwe pensioenregeling.....	10
Bijlage 2: Begrippenlijst	14

1. Inleiding

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp) ingegaan. Daardoor moet de pensioenregeling van de hierna genoemde sectoren aangepast worden. Werkgevers- en werknemersorganisaties in de agrarische en groene sectoren (hierna: sociale partners) hebben afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling. De afspraken zijn vastgelegd in het transitieplan. In dit document zijn de gemaakte afspraken, zoals vastgelegd in het transitieplan, samengevat. Het volledige transitieplan vindt u op www.bplpensioen.nl.

Het huidige pensioenreglement, en daarmee dit transitieplan, geldt voor de volgende sectoren, vastgelegd in de verplichtstelling.

- Bedrijfsverzorgingsdiensten
- Bloembollengroothandel
- Bos- en natuurondernemingen
- Dierhouderij
- Glastuinbouw
- Groen, grond en infrastructuur (voorheen: Land- en tuinbouwexploiterende onderneming)
- Groenten- en Fruitverwerkende industrie
- Groenvoerderdrogerij
- Hoveniersbedrijf
- Open Teelten
- Paddenstoelenteelt
- Rundveeverbetering
- Tuinbouwzaadteelt
- Varkensverbeteringsorganisatie

De in het transitieplan opgenomen afspraken zijn gemaakt door sociale partners in de agrarische en groene sectoren. Dat zijn namens werknemers de volgende vakbonden:

- CNV
- FNV
- De Unie
- Vakvereniging "Het Zwarte Corps"

En namens werkgevers de volgende werkgeversverenigingen:

- Anthos: Koninklijke Handelsbond voor Boomkwekerij- en Bolproducten
- AVIH: Algemene Vereniging Inlands Hout
- COBK: Centrale Organisatie Broedeieren en Kuikens
- Coöperatieve Bond van Verenigingen voor Kunstmatige Inseminatie van Varkens
- Glastuinbouw Nederland
- KAVB (Koninklijke Algemeene Vereeniging voor Bloembollencultuur)
- LTO Nederland: Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland
- NFO: de Nederlandse Fruittelers Organisatie
- NVBE: Nederlandse Vereniging van Boseigenaren
- Plantum NL
- POV: Producenten Organisatie Varkenshouderij
- Vereniging Cumela Nederland
- VHG: Koninklijke Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners
- VIGEF: Vereniging van de Nederlandse Groente- en Fruitverwerkende Industrie
- VLBO: Vereniging Landschapsbeheerorganisaties
- VNG: Vereniging van Nederlandse Groenvoerderdrogerijen
- Werkgeversvereniging AB Nederland

De nieuwe regels gelden vanaf 1 januari 2027

De nieuwe pensioenregeling gaat in op 1 januari 2027. De nieuwe regeling geldt voor iedereen die pensioen opbouwt, heeft opgebouwd of al een pensioenuitkering krijgt.

Achterbanraadpleging

In juni en juli 2024 heeft de achterbanraadpleging plaatsgevonden. Op 8 juli 2024 hebben werkgeversorganisaties aangegeven akkoord te zijn met het bereikte onderhandelingsresultaat van de nieuwe pensioenregeling bij BPL Pensioen. De meerderheid van de leden van FNV, CNV en Het Zwarte Corps heeft met het bereikte onderhandelingsresultaat ingestemd. De leden van de Unie hebben unaniem ingestemd met het transitieplan. Daarmee is een definitief akkoord bereikt over het transitieplan. Het definitieve transitieplan is op 9 juli 2024 vastgesteld door het Gemandateerd Overleg.

Hoorrecht

ANBO-PCOB hebben gezamenlijk aangegeven gebruik te willen maken van het wettelijke hoorrecht. Het concept transitieplan is met ANBO-PCOB gedeeld om hun mening te horen. Het in juni 2024 ontvangen oordeel en de reactie daarop zijn verwerkt in het transitieplan.

2. De nieuwe regeling is een solidaire premiereregeling

Op dit moment is de pensioenregeling een uitkeringsregeling, in de vorm van een middelloonregeling. Voor de nieuwe pensioenregeling kozen de sociale partners voor een solidaire premiereregeling.

2.1 Wat nieuw is in de nieuwe pensioenregeling:

- **Inschatting van de hoogte van de pensioenuitkering**
Er zijn afspraken gemaakt over hoeveel een werknemer en werkgever samen betalen. We laten zien hoeveel premie ingelegd wordt en hoe dat bedrag jaarlijks groeit door de opbrengsten uit beleggingen. We doen geen beloftes over de uiteindelijke hoogte van de pensioenuitkering. We laten zien hoeveel pensioen een deelnemer ongeveer kan verwachten.
- **Persoonlijk pensioenvermogen**
Het geld (de premie) dat een werkgever en werknemer samen betalen, wordt toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen van de deelnemer. Winst uit beleggingen wordt daar aan toegevoegd. Op het moment van pensioneren wordt op basis van het persoonlijk pensioenvermogen de hoogte van een maandelijkse pensioenuitkering berekend.
- **Nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensionering**
 - Bij overlijden vóór pensionering krijgt de partner een levenslang partnerpensioen van 26% van het pensioengevend inkomen. Nu is dat 70% van het te verwachten ouderdomspensioen (dit komt overeen met ongeveer 27% van het pensioengevend inkomen).
 - Het tijdelijk partnerpensioen vervalt.
 - Bij overlijden krijgen de kinderen van een deelnemer tot hun 25^e jaar 40% van het partnerpensioen (10,4% van het pensioengevend inkomen). Dat was tot hun 24^e jaar, 14% van het ouderdomspensioen (dit komt overeen met ongeveer 6% van het pensioengevend inkomen).
 - Het recht op partner- en wezenpensioen vervalt bij uitdiensttreding. Het is mogelijk om de dekking van het partner- en wezenpensioen vrijwillig voort te zetten.
- **Verhoging en verlaging van de pensioenuitkering**
Zijn de opbrengsten uit onze beleggingen goed? Dan kunnen we straks de pensioenuitkeringen eerder verhogen dan nu. We leggen ook een reserve (de solidariteitsreserve) aan voor als onze beleggingsopbrengsten tegenvallen. Op die manier zorgen we ervoor dat de kans klein is dat de pensioenuitkeringen omlaag gaan.

2.2 Wat hetzelfde blijft in de nieuwe pensioenregeling:

- Premie
 - De werkgever en werknemer betalen samen elke maand een bedrag voor het pensioen.
 - Het werknemersdeel wordt door de werkgever op het bruto salaris van de werknemer ingehouden.
 - De premie blijft (in totaal) 26,4%. Deze premie staat voor vijf jaar vast.

- Levenslange pensioenuitkering
Er is – net als nu – sprake van een levenslange pensioenuitkering.

- Pensioengrondslag
 - De looncomponenten, waarover pensioen wordt opgebouwd, blijven gelijk.
 - Jaarlijks wordt – net als nu – een bedrag bepaald waarover geen pensioen wordt opgebouwd (franchise).

- Pensioenleeftijd
Deelnemers kiezen zelf op welke datum zij met pensioen gaan. Dit kan vanaf 60 jaar tot 68 jaar.
Er wordt – net als nu – tot het moment dat het pensioen ingaat en uiterlijk tot 68 jaar premie betaald.

- Pensioenkeuzes
Bij pensioeningang blijven flexibiliseringskeuzes mogelijk.

- Nabestaandenpensioen bij overlijden na pensionering
 - Bij overlijden ná pensionering is er een levenslang partnerpensioenuitkering voor de partner. Afspraken over de hoogte van het partnerpensioen worden gemaakt bij pensionering.
 - Bij overlijden ná pensionering krijgt de partner, naast partnerpensioen, twee maanduitkeringen ouderdomspensioen.

- Voortzetting premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid:
Bij arbeidsongeschiktheid blijft premievrije voortzetting. Momenteel over 90% van het pensioengevend inkomen in het jaar voor de eerste ziektedag. Dat wordt 100%.

- Verplichte deelname aan basisregeling:
 - Deelname aan de basisregeling blijft vanaf 18 jaar verplicht voor werknemers in de agrarische en groene sectoren.
 - Een werkgever kan ervoor kiezen een excedent-regeling voor al zijn werknemers af te sluiten.
 - Een niet-verplicht aangesloten werkgever kan ervoor kiezen om zich vrijwillig aan te sluiten.

In bijlage 1 is een overzicht van de verschillen tussen de huidige en nieuwe pensioenregeling opgenomen.

3. Alle pensioenen gaan over naar de nieuwe pensioenregeling

Alle pensioenen die tot de start van de nieuwe pensioenregeling zijn opgebouwd, worden omgezet naar een persoonlijk pensioenvermogen in de nieuwe regeling. Dit wordt 'invaren' genoemd. Het gaat hierbij om alle pensioenen: de al ingegane pensioenuitkeringen (ook partner- en wezenpensioenen), de pensioenen die nog worden opgebouwd en het pensioen dat op dat moment voor de eventuele partner is opgebouwd.

Het uitgangspunt is dat de hoogte van het pensioen voor en na de overstap tenminste gelijk is.

- Bij een dekkingsgraad van ongeveer 102,25% kan dat. Er is dan ook genoeg geld voor de verplichte MVEV en VOR¹.
- Is de dekkingsgraad op het moment dat de nieuwe regeling start hoger? Dan is er geld 'over'. De sociale partners hebben afspraken gemaakt over de verdeling van het geld.

4. Lager pensioen voorkomen door compensatie

Voor de actieve deelnemers en arbeidsongeschikte deelnemers voor wie de overstap naar de nieuwe pensioenregels nadelig uitpakt, zijn door de sociale partners afspraken gemaakt over een compensatieregeling.

- Compenseren kan alleen als er genoeg geld beschikbaar is op het moment van de transitie (1 januari 2027).
- De compensatie is leeftijdsafhankelijk en eenmalig voor actieve en arbeidsongeschikte deelnemers.
- Compensatie is voor de deelnemers die door het afschaffen van de doorsneesystematiek nadeel ondervinden van de nieuwe regels.

Waarom is het afschaffen van de doorsneesystematiek nadelig voor sommige deelnemers?

In de nieuwe pensioenregeling is de hoogte van de pensioenuitkering afhankelijk van hoe lang het geld nog kan worden belegd. Dat is gunstig voor jongeren: het geld kan nog lang worden belegd. Ook voor de mensen die bijna met pensioen gaan, is dat prima. Die hebben het grootste deel van het pensioen in de huidige regeling al opgebouwd. De groep ertussen kan nadeel ondervinden: zij hebben niet het voordeel van de jongeren en nog wel een aantal jaar te gaan in de nieuwe regeling. De inleg in een jaar levert steeds minder op naarmate iemand ouder wordt. Voor deze groep gelden de compensatieafspraken.

¹ Het aanleggen van een Minimaal Vereist Vermogen (MVEV) en Voorziening Operationele Risico's (VOR) is wettelijk verplicht.

5. Afspraken over solidariteit

De sociale partners zijn van mening dat solidariteit een belangrijk uitgangspunt is voor een goede pensioenregeling. Daarom kozen ze voor een solidaire premiereregeling. In dit type regeling is het onder andere mogelijk om een zogenoemde solidariteitsreserve aan te houden. Deze reserve zorgt ervoor dat als het pensioen is ingegaan een verlaging zoveel mogelijk worden voorkomen. En vlak voor pensionering kan de hoogte van de pensioenuitkering betrouwbaarder berekend worden.

- De solidariteitsreserve wordt gevuld op het moment dat de nieuwe regels gelden (1 januari 2027), als BPL Pensioen op dat moment voldoende geld heeft.
- De solidariteitsreserve wordt dan met minimaal 0,25% en maximaal 5% van het totale vermogen gevuld.
- De reserve wordt verder gevuld uit de winst op beleggingen (die niet wordt gebruikt voor het MVEV en VOR²).

Als onderdeel van het solidariteitsbeleid hebben de sociale partners afgesproken om een collectieve uitkeringsfase te hanteren. Dat betekent dat ingegane pensioenuitkeringen jaarlijks procentueel allemaal met hetzelfde percentage stijgen of dalen.

6. Overstap naar nieuwe regels is eerlijk voor iedereen

Bij het maken van afspraken hebben de sociale partners er rekening mee gehouden dat de nieuwe pensioenregeling en de overstap naar die nieuwe regels eerlijk (evenwichtig) moet zijn voor iedereen. Daarom zijn veel berekeningen gemaakt voor allerlei situaties en doelgroepen, zoals verschillende leeftijdsgroepen en inkomensgroepen. Uit de berekeningen is geconcludeerd dat de overstap naar de nieuwe pensioenregeling en de nieuwe pensioenregeling eerlijk is. Er is geen onevenredig groot voor- of nadeel voor bepaalde groepen.

Bijlage 1: Vergelijking huidige en nieuwe pensioenregeling

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling	Wijziging t.o.v. huidige pensioenregeling?
Algemeen		
Type pensioenregeling	De nieuwe pensioenregeling is een solidaire premieregeling.	Gewijzigd De huidige pensioenregeling is een middelloonregeling.
Toetredingsleeftijd	De toetredingsleeftijd is 18 jaar.	Ongewijzigd
Pensioendatum	Deelnemers kunnen kiezen op welke datum zij met pensioen gaan (vanaf leeftijd 60 jaar tot 5 jaar nadat de AOW is ingegaan).	Ongewijzigd
Einddatum pensioenpremie	Er wordt – net als nu – pensioenpremie betaald tot het moment dat het pensioen ingaat, maar uiterlijk tot 68 jaar.	Ongewijzigd
Soorten regeling	<ul style="list-style-type: none"> De basisregeling is de verplicht gestelde pensioenregeling. Elke werknemer in de agrarische en groene sectoren² neemt deel aan deze pensioenregeling. Daarnaast kunnen werkgevers vrijwillig aansluiten bij BPL Pensioen. Dit transitieplan betreft de basisregeling. Daarnaast kunnen werkgevers kiezen om voor hun werknemers een excedentregeling en/of een regeling voor tijdelijk partnerpensioen af te sluiten bij BPL Pensioen³. Hiervoor is een apart transitiedocument opgesteld, die u kunt vinden op de website van BPL Pensioen. 	Ongewijzigd
Pensioengrondslag		
Pensioengevend inkomen	<p>Het pensioengevend inkomen bestaat uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> Het bruto loon dat de deelnemer ontvangt. De vaste bruto toeslagen en uitkeringen die de deelnemer per jaar ontvangt. <p>Alleen het volgende telt mee voor het pensioengevend inkomen:</p> <ol style="list-style-type: none"> Het basisloon Overuren/meeruren/onaangename uren, inclusief inconveniententoeslag en ploegentoeslag De dertiende maand De eindejaarsuitkering, als die elk jaar wordt ontvangen De vakantietoeslag Uitbetaalde verlof- en Adv-/Atv-dagen en reizen (dus niet reiskosten) Prestatietoeslag op het uurloon Een tijdelijke toeslag vanwege werken in een hogere functie 	Ongewijzigd

² Zie bijlage 4 van het Transitieplan

³ Meer informatie vindt u op www.bplpensioen.nl/afspraken

	<p>9. Een tijdelijke toeslag vanwege vakkennis</p> <p>10. Persoonlijke toeslagen</p> <p>11. Een consignatievergoeding/bereikbaarheidsvergoeding</p>	
--	---	--

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling	Wijziging t.o.v. huidige pensioenregeling?
Pensioengrondslag basisregeling	<ul style="list-style-type: none"> De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend inkomen dat in aanmerking wordt genomen voor de basisregeling, verminderd met de franchise. Onder franchise wordt verstaan: het deel van het pensioengevend inkomen dat voor de berekening van de pensioengrondslag buiten beschouwing wordt gelaten. De franchise stijgt met de CPI afgeleid september-september, tenzij de sociale partners anders overeenkomen en is altijd minimaal gelijk aan de wettelijke minimale franchise. De franchise bedraagt in 2024 € 15.816. Sociale partners zijn overeengekomen dat de franchise in 2025 en 2026 met 2% per jaar stijgt, waarbij de franchise minimaal gelijk is aan de wettelijke minimale franchise. Het pensioengevend inkomen dat voor de pensioengrondslag in aanmerking komt, wordt gemaximeerd. Het maximum pensioengevend inkomen bedraagt in 2024 € 71.628. Het maximum pensioengevend inkomen is gelijk aan het maximum SV-loon. Als de arbeidsovereenkomst een deel van een kalenderjaar betreft, dan wel de werknemer minder dan de normale arbeidstijd in de voor de werknemer van toepassing zijnde cao werkzaam is, wordt het maximum pensioengevend inkomen en de franchise naar evenredigheid toegepast. 	Ongewijzigd
Premie		
Premie basisregeling	<ul style="list-style-type: none"> De premie bedraagt 26,4% van de pensioengrondslag. Deze premie staat voor vijf jaar vast (2027 - 2031). Daarbij wordt ook vastgelegd welk deel van de pensioenpremie voor rekening komt van de werkgever en welk deel van de pensioenpremie voor rekening komt van de werknemer. 	Ongewijzigd
Pensioenambitie – ouderdomspensioen vanaf pensionering		
Pensioenambitie	<ul style="list-style-type: none"> De pensioenambitie (beoogd ouderdomspensioen op de pensioendatum) is afhankelijk van de premie. Bij de beoordeling van de haalbaarheid van de pensioenambitie wordt rekening gehouden met 43 deelnemersjaren. Uitgaande van een premie van 26,4%, is de pensioenambitie (beoogd ouderdomspensioen op de pensioendatum) gelijk aan 58% van de gemiddelde pensioengrondslag. De mate van zekerheid op het behalen van de pensioenambitie is ten minste 80%. <i>(Pensioenuitkering als percentage van de gemiddelde pensioengrondslag in euro's van nu)</i> Na ingang betreft de pensioenuitkering een variabele pensioenuitkering. Dit betekent dat de pensioenuitkering elk jaar opnieuw vastgesteld wordt. 	<p>Gewijzigd</p> <p>In de huidige pensioenregeling wordt jaarlijks een deel van het ouderdomspensioen ingekocht. Het opbouwpercentage wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld. In 2024 bedraagt het opbouwpercentage 1,788% van de pensioengrondslag.</p>
Flexibilisering	<ul style="list-style-type: none"> De huidige mogelijkheden voor flexibilisering, zoals eerder of later met pensioen, deeltijdpensioen en variatie in de hoogte van het ouderdomspensioen (hoog/laag) blijven mogelijk. 	Ongewijzigd

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling	Wijziging t.o.v. huidige pensioenregeling?
Nabestaandenpensioen bij overlijden na pensionering		
Levenslang partnerpensioen na pensionering	<ul style="list-style-type: none"> Voor deelnemers met een partner wordt het persoonlijk pensioenvermogen op de pensioendatum in beginsel aangewend voor ouderdomspensioen en levenslang partnerpensioen in de standaardverhouding 100:70. Op de pensioendatum kan de deelnemer kiezen voor een andere hoogte van het partnerpensioen (met toestemming van de eventuele partner). Het levenslang partnerpensioen bij overlijden na pensionering wordt gefinancierd uit het persoonlijk pensioenvermogen. Na ingang betreft dit een variabele pensioenuitkering. Dit betekent dat de pensioenuitkering elk jaar opnieuw vastgesteld wordt. 	Gewijzigd In de huidige pensioenregeling is er sprake van een opgebouwd partnerpensioen. De exacte hoogte is afhankelijk van de periode waarin de deelnemer pensioen heeft opgebouwd.
Eenmalige uitkering bij overlijden van de gepensioneerde	<ul style="list-style-type: none"> Als de deelnemer met pensioen is en overlijdt, dan ontvangt zijn of haar partner een eenmalige overlijdensuitkering. De partner ontvangt in dat geval twee maanduitkeringen ouderdomspensioen. 	Ongewijzigd
Bijzonderheden	<ul style="list-style-type: none"> Het op het moment van de transitie opgebouwd nabestaandenpensioen wordt ingebracht in het nieuwe stelsel en blijft verzekerd. 	Ongewijzigd
Nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensionering als actieve of arbeidsongeschikte deelnemer		
Levenslang partnerpensioen	<ul style="list-style-type: none"> 26% van het pensioengevend inkomen. Deze pensioenuitkering gaat in bij overlijden van de actieve of arbeidsongeschikte deelnemer met premievrije voortzetting van de deelname aan de pensioenregeling en wordt levenslang aan de partner uitgekeerd. Na ingang betreft de pensioenuitkering een variabele pensioenuitkering. Dit betekent dat de pensioenuitkering elk jaar opnieuw vastgesteld wordt. 	Gewijzigd In de huidige pensioenregeling is het partnerpensioen voor een actieve deelnemer gelijk aan 70% van het in het vooruitzicht gesteld ouderdomspensioen en voor een ex-deelnemer (voormalig werknemer) 70% van het opgebouwd ouderdomspensioen. (Dit komt overeen met ongeveer 27% van het pensioengevend inkomen)
Tijdelijk partnerpensioen	Niet van toepassing	Gewijzigd Op dit moment is het tijdelijk partnerpensioen gelijk aan € 10.116 (2024).
Wezenpensioen	<ul style="list-style-type: none"> 40% van het levenslang partnerpensioen (10,4% van het pensioengevend inkomen). Deze pensioenuitkering gaat in bij overlijden van de actieve of arbeidsongeschikte deelnemer met premievrije voortzetting van de deelname aan de pensioenregeling en wordt tot de leeftijd van 25 jaar aan de kinderen van de werknemer uitgekeerd. Het bedrag wordt verdubbeld als beide ouders overleden zijn (maximaal eenmaal verdubbeld, net als nu). Na ingang betreft de pensioenuitkering een variabele pensioenuitkering. Dit betekent dat de pensioenuitkering elk jaar opnieuw vastgesteld wordt. 	Gewijzigd Op dit moment is het wezenpensioen gelijk aan 14% van het ouderdomspensioen en wordt uitgekeerd tot de leeftijd van 24 jaar. Dit komt overeen met ongeveer 6% van het pensioengevend inkomen).

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling	Wijzigingen t.o.v. huidige pensioenregeling?								
Bijzonderheden	<ul style="list-style-type: none"> De risicodekkingen voor ANW-hiaat-, partner- en wezenpensioen komen bij beëindiging van het dienstverband te vervallen, dus ook op de pensioendatum. Er is een uitlooperperiode van drie maanden. De risicodekking wordt in die situatie nog drie maanden voortgezet door BPL Pensioen. Dit geldt ook als een deelnemer (gedeeltelijk) ziek uit dienst treedt. Na afloop van de bovenstaande uitlooperperiode, dan wel de periode waarin een ex-deelnemer een WW-uitkering ontvangt, krijgt de ex-deelnemer de mogelijkheid om de risicodekking vrijwillig voort te zetten. De kosten hiervan komen voor rekening van het persoonlijke pensioenvermogen van de voormalig werknemer. Het op het moment van de transitie opgebouwd partnerpensioen blijft verzekerd. 	<p>Gewijzigd.</p> <p>In de huidige regeling is dit niet van toepassing.</p>								
Arbeidsongeschiktheid										
Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid	<ul style="list-style-type: none"> Bij arbeidsongeschiktheid wordt de deelname aan de pensioenregeling premievrij voortgezet. De mate van premievrije voortzetting is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. Daarbij wordt aangesloten bij de huidige relatie tussen de mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de WIA en WAO en de mate van premievrije voortzetting: <table border="1" data-bbox="432 687 1529 839"> <thead> <tr> <th>Mate van arbeidsongeschiktheid</th> <th>Mate van premievrije voortzetting</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>65% of meer</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>45%-65%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>35%-45%</td> <td>25%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> De premievrije voortzetting wordt gebaseerd op het pensioengevend inkomen in het jaar voor de eerste ziektedag. De jaarlijkse verhoging van het voor de premievrije voortzetting van toepassing zijnde pensioengevend inkomen van arbeidsongeschikten wordt gelijkgesteld aan de gewogen gemiddelde cao-loonsverhoging in de bedrijfstak, waarbij deze verhoging wordt gemaximeerd. Dit maximum is gelijk aan de maximale loonontwikkeling voor wettelijke doorrekeningen volgens het Besluit Financieel Toetsingskader. Met ingang van 1 juli 2023 is deze maximale loonsverhoging gelijk aan 2,4% van het pensioengevend inkomen. 	Mate van arbeidsongeschiktheid	Mate van premievrije voortzetting	65% of meer	100%	45%-65%	50%	35%-45%	25%	<p>Gewijzigd</p> <ul style="list-style-type: none"> Voor deelnemers die een ziektedag hebben, gelegen na 1 juli 2020, wordt de premievrije voortzetting van pensioenopbouw momenteel gebaseerd op 90% van het pensioengevend inkomen in het jaar voor de eerste ziektedag. In de nieuwe pensioenregeling is dit 100% van het pensioengevend inkomen in het jaar voor de eerste ziektedag. In de huidige pensioenregeling is er sprake van een premievrije voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid. In de nieuwe pensioenregeling is er sprake van vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid. De jaarlijkse verhoging van het pensioengevend inkomen van arbeidsongeschikten wordt in de nieuwe pensioenregeling anders gefinancierd, waardoor er een maximering van de jaarlijkse verhoging van toepassing is. Dit is momenteel niet het geval.
Mate van arbeidsongeschiktheid	Mate van premievrije voortzetting									
65% of meer	100%									
45%-65%	50%									
35%-45%	25%									

Bijlage 2: Begrippenlijst

In deze samenvatting van het transitieplan is geprobeerd om in de tekst al zoveel mogelijk begrippen te vermijden óf te omschrijven. Hierna zijn de gebruikte begrippen toegelicht.

Begrip	Toelichting
Achterbanraadpleging	Het proces waarbij een organisatie zoals een vakbond de meningen en standpunten van haar leden verzamelt over een bepaald onderwerp, zoals de nieuwe pensioenregeling. Er heeft een achterbanraadpleging bij werkgevers- en werknemersorganisaties plaatsgevonden.
Cao	Afkorting voor Collectieve Arbeidsovereenkomst. Dit is een schriftelijke overeenkomst met afspraken over de arbeidsvoorwaarden, zoals pensioenregelingen, die geldt voor een grote groep werknemers.
Collectieve uitkeringsfase	De fase in het pensioenstelsel waarin de pensioenuitkeringen van alle gepensioneerden gelijk worden verhoogd of verlaagd, afhankelijk van de financiële situatie van het pensioenfonds.
Dekkingsgraad	Een maatstaf voor de financiële gezondheid van het pensioenfonds. De dekkingsgraad geeft aan of het fonds genoeg geld heeft om de huidige en toekomstige pensioenen te betalen.
Doorsneesystematiek	Een systeem waarbij iedereen dezelfde premie betaalt en dezelfde pensioenopbouw krijgt voor elke ingelegde euro, ongeacht hun leeftijd. Dat systeem verandert met de nieuwe regels voor pensioen.
Evenwichtig	Het streven naar een balans tussen de belangen van verschillende groepen. Zoals jonge en oudere werknemers.
Flexibiliseringskeuzes	De keuzes die een werknemer kan maken op het moment dat hij of zij met pensioen gaat. De keuzes zorgen dat het pensioen zo goed mogelijk past bij de persoonlijke situatie en voorkeuren. Keuzes zijn bijvoorbeeld eerder, later of gedeeltelijk met pensioen gaan.
Franchise	Het gedeelte van het salaris waarover geen pensioen wordt opgebouwd omdat over dat deel AOW wordt opgebouwd. Het pensioen wordt opgebouwd over het salaris dat boven dit bedrag (franchise) uitkomt. Het bedrag wordt jaarlijks opnieuw bepaald.
Hoorrecht	Het recht om een stem te laten horen bij belangrijke beslissingen die invloed hebben op het pensioen, zoals bij veranderingen in de pensioenregeling. Bij BPL Pensioen heeft de ANBO-PCOB gebruik gemaakt van dit hoorrecht.
Leenrestrictie	Een regel die bepaalt hoeveel risico het pensioenfonds mag nemen bij het beleggen van het geld dat voor pensioenen is gespaard.
Looncomponenten	De verschillende onderdelen van het salaris waarover pensioen wordt opgebouwd. Naast het basisloon kun je denken aan loon uit overuren, vakantietoeslag, ploegentoeslag en 13 ^e maand.
Middelloonregeling	Een type pensioenregeling, in de huidige pensioenwet, waarbij het pensioen wordt opgebouwd op basis van het gemiddelde loon dat is verdiend tijdens de werkzame periode. Elk jaar wordt een stukje pensioen opgebouwd en al deze stukjes samen vormen uiteindelijk het pensioen.
MVEV en VOR	MVEV: Afkorting voor Minimaal Vereist Eigen Vermogen. Dit is het minimale bedrag dat BPL Pensioen in kas moet hebben om de huidige en toekomstige pensioenen te kunnen betalen.

	VOR: Afkorting voor Voorziening Operationele Risico's. Dit is de reserve die BPL Pensioen aanlegt om onverwachte operationele risico's te dekken. Het helpt om ervoor te zorgen dat het fonds stabiel blijft, zelfs als er iets onverwachts gebeurt.
Pensioengevend inkomen	Het deel van het salaris waarover pensioen wordt opgebouwd. Dit is vaak het basisloon en eventuele extra looncomponenten.
Pensioengrondslag	Dit is het pensioengevend inkomen minus de franchise.
Pensioenreglement	Een document waarin de rechten en verplichtingen van deelnemers aan een pensioenregeling zijn vastgelegd.
Pensioenrekendatum	Een rekendatum die wordt gebruikt om de hoogte van het pensioen te berekenen. Standaard wordt uitgegaan van de AOW-leeftijd. Een werknemer kiest zelf wanneer het pensioen daadwerkelijk ingaat. Dat kan vanaf 60 jaar. De pensioenopbouw stopt uiterlijk op de leeftijd van 68 jaar.
Pensioenuitkering	Het maandelijkse pensioen dat iemand krijgt, vanaf de datum dat het pensioen is aangevraagd.
Risicopreferentieonderzoek	De uitkomsten uit dit onderzoek geven inzicht in de hoeveelheid risico die BPL Pensioen mag nemen bij haar beleggingen en helpt te beslissen waarin wel en niet belegd moet worden. Het onderzoek wordt iedere vijf jaar gehouden onder alle (ex-)deelnemers en pensioengerechtigden van BPL Pensioen.
Sociale partners	De vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Zoals vakbonden en werkgeversorganisaties. Zij maken onder meer afspraken met elkaar over arbeidsvoorwaarden.
Solidariteitsreserve	De financiële reserve die BPL Pensioen aanhoudt om financiële mee- en tegenvallers collectief te delen. De reserve wordt gevuld uit goede beleggingsresultaten. Bij tegenvallende beleggingsresultaten wordt de reserve gebruikt om een verlaging van de ingegane pensioenen zoveel mogelijk te voorkomen.
Solidariteit/solidair	Rekeninghouden met anderen, door samen de gevolgen van bepaalde (individuele) situaties te delen.
SV-loon	Afkorting voor Sociale Verzekeringsloon. Het loon waarover belastingen en premies worden betaald voor de sociale verzekeringen.
Transitieplan	Het plan dat door sociale partners is opgesteld. In het plan staan de afspraken, keuzes, overwegingen en berekeningen voor de nieuwe pensioenregeling.
Verzorgingsgedachte	Het idee dat de samenleving verantwoordelijk is voor het welzijn van haar leden, met name degenen die niet voor zichzelf kunnen zorgen.
Wtp	Afkorting voor Wet toekomst pensioenen. De nieuwe wet vervangt de huidige wet. De Wtp geldt vanaf 1 juli 2023. Alle pensioenfondsen moeten uiterlijk 1 januari 2028 voldoen aan de nieuwe wet.