

Onderhandelingsresultaat

Nieuwe pensioenregeling BPL Pensioen per 1 januari 2027

Het Gemandateerd Overleg BPL Pensioen heeft namens sociale partners in de agrarische en groene sectoren op 24 april 2024 een onderhandelingsresultaat bereikt over de nieuwe pensioenregeling van BPL Pensioen. Een nieuwe pensioenregeling voor BPL Pensioen is nodig nu per 30 mei 2023 de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) is aangenomen in de Tweede en Eerste Kamer. Het Gemandateerd Overleg BPL Pensioen heeft in de afgelopen 3 jaar gesproken over de vormgeving van de nieuwe pensioenregeling van BPL Pensioen.

Bouwstenen nieuwe pensioenregeling BPL Pensioen

Het Gemandateerd Overleg heeft de volgende bouwstenen van de nieuwe pensioenregeling BPL Pensioen afgesproken:

1) Type regeling, pensioengevend inkomen, ouderdomspensioen, premie en ambitie

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling
Algemeen	
Type pensioenregeling	De nieuwe pensioenregeling is een solidaire premierregeling
Toetredingsleeftijd	De toetredingsleeftijd is 18 jaar
Pensioenrekenleeftijd	Deelnemers kunnen kiezen op welke datum zij met pensioen gaan. Er wordt – net als nu – tot het moment dat het pensioen ingaat en uiterlijk tot 68 pensioenpremie betaald.
Soorten regeling	<ul style="list-style-type: none">De basisregeling is de verplicht gestelde pensioenregeling. Elke werknemer bouwt in deze pensioenregeling pensioen op.Daarnaast kunnen werkgevers kiezen om voor hun werknemers een excedentregeling af te sluiten bij BPL Pensioen voor werknemers met inkomens boven het maximum pensioengevend inkomen (2024: € 71.628).
Pensioengrondslag	
Pensioengevend inkomen	<p>Het pensioengevend inkomen bestaat uit:</p> <ul style="list-style-type: none">het bruto loonde vaste bruto toeslagen en uitkeringen. <p>Voor het pensioengevend inkomen tellen mee:</p> <ol style="list-style-type: none">het basisloonoveruren/meeruren/onaangename uren, inclusief inconveniënttoeslag en ploegentoeslagde dertiende maandde eindejaarsuitkering, als die elk jaar wordt ontvangende vakantietoeslaguitbetaalde verlof- en Adv-/Atv-dagen en reisen (dus niet reiskosten)prestatietoeslag op het uurlooneen tijdelijke toeslag vanwege werken in een hogere functieeen tijdelijke toeslag vanwege vakkennispersoonlijke toeslageneen consignatievergoeding/bereikbaarheidsvergoeding

Onderdeel	Nieuwe 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 bedraagt in 2024 € 15.816. De franchise stijgt in 2025 en 2026 met 2% per jaar en is minimaal gelijk 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.
Premie en pensioenambitie	
Premie basisregeling	<ul style="list-style-type: none"> De premie bedraagt 26,4% van de pensioengrondslag. Deze premie staat voor vijf jaar vast (1 januari 2027 tot en met 31 december 2031). Partijen hebben afgesproken dat de werkgeversbijdrage 19,015% is en de werknemersbijdrage 7,385%. Deze premieverdeling geldt voor de periode 1 januari 2027 tot en met 31 december 2031.
Pensioenambitie	<ul style="list-style-type: none"> De pensioenambitie is afhankelijk van de premie. Bij de beoordeling van de haalbaarheid van de pensioenambitie is rekening gehouden met 43 deelnemersjaren. Uitgaande van een premie van 26,4% is de pensioenambitie gelijk aan 58% van de gemiddelde pensioengrondslag. De mate van zekerheid op het behalen van de pensioenambitie is ten minste 80%. Na ingang betreft het pensioen een variabele pensioenuitkering. Dit betekent dat de pensioenuitkering elk jaar opnieuw vastgesteld wordt.
Flexibilisering	De huidige mogelijkheden voor flexibilisering, zoals eerder of later met pensioen, deeltijdpensioen, variatie in de hoogte van het ouderdomspensioen (hoog/laag) en de hoogte van het partnerpensioen blijven mogelijk.

2) Nabestaandenpensioen

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling
Nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensionering	
Levenslang partnerpensioen	<ul style="list-style-type: none"> 26% van het pensioengevend inkomen. Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt levenslang aan de partner uitgekeerd. Na ingang betreft het pensioen een variabele pensioenuitkering. Dit betekent dat de pensioenuitkering elk jaar opnieuw vastgesteld wordt.
Tijdelijk partnerpensioen	Niet van toepassing
Wezenpensioen	<ul style="list-style-type: none"> 40% van het levenslang partnerpensioen (10,4% van pensioengevend inkomen). Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot leeftijd 25 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 het pensioen een variabele pensioenuitkering. Dit betekent dat de pensioenuitkering elk jaar opnieuw vastgesteld wordt.

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 de pensioenuitvoerder (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 voormalig werknemer een WW-uitkering ontvangt, krijgt de voormalig werknemer 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.
----------------	--

Onderdeel	Nieuwe 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. 								
Enmalige uitkering bij overlijden als 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. 								
Arbeidsongeschiktheid									
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	<ul style="list-style-type: none"> • Bij arbeidsongeschiktheid wordt de deelneming premievrij voortgezet. De mate van premievrije voortzetting is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. • Daarbij wordt aangesloten bij de huidige relatie tussen mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de WIA en WAO en de mate van premievrije voortzetting: <table border="1" data-bbox="550 1249 1532 1400"> <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> • De premievrije voortzetting wordt gebaseerd op het pensioengevend inkomen (100%) in het jaar voordat de WIA-uitkering inging. Het pensioengevend inkomen wordt jaarlijks verhoogd met cao-loonsverhoging, gemaximeerd op de maximale loonontwikkeling voor wettelijke doorrekeningen volgens het Besluit Financieel Toetsingskader (2,4%). 	Mate van arbeidsongeschiktheid	Mate van premievrije voortzetting	65% of meer	100%	45%-65%	50%	35%-45%	25%
Mate van arbeidsongeschiktheid	Mate van premievrije voortzetting								
65% of meer	100%								
45%-65%	50%								
35%-45%	25%								

3) Transitiedoelstellingen

Onderstaande doelstellingen gelden bij een dekingsgraad van BPL Pensioen, op moment van invaren per 1 januari 2027, tussen 95% en 140%.

Wettelijke doelstelling	Kwantitatieve maatstaf
- De wettelijk verplichte reserves (het Minimaal Vereist Eigen Vermogen en de voorziening operationele risico's) worden op het moment van transitie gevuld tot het benodigde niveau.	<ul style="list-style-type: none"> • Tezamen circa 2% van het persoonlijk pensioenvermogen. • De exacte hoogte wordt vastgesteld door pensioenfonds BPL Pensioen
- Elke deelnemer ontvangt op het moment van transitie ten minste de voorziening pensioenverplichtingen. Dit betekent dat de ingegane pensioenuitkering en de opgebouwde pensioenen op het moment van transitie niet worden verlaagd.	<ul style="list-style-type: none"> • Persoonlijk pensioenvermogen voor elke deelnemer \geq voorziening pensioenverplichtingen op het moment van de transitie¹. • Ingegane pensioenuitkering en opgebouwde pensioenen dag na transitie \geq ingegane pensioenuitkering en opgebouwde pensioenen dag voor transitie
Overige wensen	Kwantitatieve maatstaf
- De verwachte pensioenen van niet-gepensioneerden zijn voor en na transitie ten minste gelijk.	Verwachte pensioenuitkering niet-gepensioneerden dag na transitie \geq verwachte pensioenuitkering dag voor transitie. Dit wordt gemeten in termen van verwachte UPO-bedragen voor maatmensen, dus niet op individueel niveau.
- Het fonds start in het nieuwe pensioenstelsel bij voorkeur met een voldoende gevulde solidariteitsreserve.	Gewenste solidariteitsreserve ten minste 0,25%, maar bij voorkeur 5%
- Er is bij de transitie een adequate compensatieregeling.	De compensatiestaffel is leidend, mits er ruimte is conform de voorrangsregels voor financiering van deze compensatiestaffel vanuit het fondsvermogen. De compensatielast bij deze compensatiestaffel is rentegevoelig en wordt op de transitiedatum vastgesteld. Op basis van de doorrekeningen die ten grondslag liggen aan dit transitieplan is hiervoor circa 2,75% van het persoonlijk pensioenvermogen benodigd.

4) Voorrangsregels bij invaren

1. Het aanleggen van het Minimaal Vereist Eigen Vermogen en de voorziening operationele risico's.
2. Het aanleggen van een solidariteitsreserve van 0,25% van het persoonlijk pensioenvermogen om het risico te beperken dat een ingegane pensioenuitkering daalt op het moment van of na de transitie. De verwachting van de gepensioneerden is immers dat de pensioenuitkering in de komende jaren ten minste nominaal gelijk blijft.
3. Het toekennen van de voorziening pensioenverplichtingen aan alle deelnemers. De opgebouwde pensioenen blijven hierdoor gelijk.
4. Het toekennen van compensatie aan deelnemers die erop achteruit gaan in UPO-bedrag. Hierdoor blijft het verwacht pensioen (in UPO-termen) ten minste gelijk. (NB. Deze toetsing vindt plaats op maatmensniveau en niet op individueel niveau).
5. Het verhogen van de solidariteitsreserve van 0,25% naar 2,5% van het persoonlijk pensioenvermogen om het risico te beperken dat een pensioenuitkering daalt na de transitie. De verwachting van de gepensioneerden is immers dat de pensioenuitkering in de komende jaren ten minste nominaal gelijk blijft.
6. Het toekennen van compensatie aan actieve en arbeidsongeschikte deelnemers in verband met het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw.
7. Het verhogen van het persoonlijk pensioenvermogen met 2,5%.
8. Het verhogen van de solidariteitsreserve van 2,5% naar 5% van het persoonlijk pensioenvermogen.

¹ Dit geldt niet als de dekingsgraad van BPL Pensioen op het moment van transitie lager is dan 102,25%. Dan vindt er een korting van het opgebouwd pensioen plaats.

9. Het verhogen van het persoonlijk pensioenvermogen. Hierbij krijgt elke deelnemer eenzelfde verhoging van het persoonlijk pensioenvermogen.

Als de dekkingsgraad hoger is dan 140% wordt het vermogen boven 140% dekkingsgraad verdeeld rekening houdend met een 10-jaars spreidingsperiode, tenzij in deze situatie anders wordt besloten door de betrokken partijen.

1	Het aanleggen van het Minimum Vereist Eigen Vermogen en de voorziening operationele risico's	2%	2%
2	Het aanleggen van een beperkte solidariteitsreserve. De verwachting van pensioengerechtigden is immers dat de pensioenuitkering de komende jaren ten minste nominaal gelijk blijft.	0,25%	2,25%
3	Het toekennen van de voorziening pensioenverplichtingen aan alle deelnemers. Hierdoor blijft de ingegane pensioenuitkering en het opgebouwd pensioen op het moment van de transitie gelijk.	100%	102,25%
4	Het toekennen van compensatie aan deelnemers die erop achteruit gaan in UPO-bedrag. Hierdoor blijft het verwacht pensioen (in UPO-termen) ten minste gelijk.	0%	102,25%
5	De solidariteitsreserve wordt aangevuld tot 2,5% van het vermogen.	2,25%	104,5%
6	Het financieren van de compensatie tot de gewenste hoogte.	2,75%	107,25%
7	Om ook voor de groep slapers (voormalig deelnemers) een evenwichtige transitie te bereiken, wordt het persoonlijke pensioenvermogen van alle deelnemers met 2,5% verhoogd.	2,5%	109,75%
8	Het verder vullen van de solidariteitsreserve tot de gewenste hoogte.	2,5%	112,25%
9	Het verder verhogen van het persoonlijke pensioenvermogen.		

5) Doelstelling solidariteitsbeleid

De solidariteitsreserve is een integraal en belangrijk onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Door middel van de solidariteitsreserve worden financiële mee- en tegenvallers gedeeld. De solidariteitsreserve heeft de volgende doelstellingen:

- Het beperken van de kans op een daling van een ingegane pensioenuitkering.
- Het verbeteren van de voorspelbaarheid van het pensioen in de jaren net voor pensionering.
- Het voorkomen van negatieve pensioenvermogens.

Daarnaast wensen de partijen – als onderdeel van het solidariteitsbeleid – een collectieve uitkeringsfase te hanteren, zodat ingegane pensioenuitkeringen jaarlijks procentueel met allemaal hetzelfde percentage stijgen of dalen.

Naast een solidariteitsreserve kent het pensioenfonds het Minimaal Vereist Eigen Vermogen en de voorziening operationele risico's (hierna: overige reserves). Eventuele tekorten en overschotten in deze overige reserves dienen in eerste instantie in beginsel met de andere reserves verrekend te worden, voor zover dit wettelijk is toegestaan.

Er wordt niet gekozen voor inflatiebescherming vanuit de solidariteitsreserve. Het koopkrachtbehoud wordt wel gezien als belangrijk aandachtspunt bij de vormgeving van het beleggingsbeleid door het bestuur van BPL Pensioen.

6) Compensatieregeling

De compensatieregeling kost naar de huidige inzichten circa 2,75% van het persoonlijk pensioenvermogen. De compensatie wordt vastgelegd in de vorm van een compensatiestaffel waarbij per leeftijd de mate van compensatie wordt weergegeven. De feitelijke kosten van de compensatie op transitiedatum zijn afhankelijk van de dekkingsgraad en de deelnemerssamenstelling op dat moment en kunnen dus afwijken van de hierboven genoemde 2,75%.

In de onderstaande grafiek wordt de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw weergegeven op het transitiemoment als percentage van de pensioengrondslag, voor deelnemers die op het transitiemoment actief of arbeidsongeschikt zijn.



De compensatie per leeftijdscohort is onderdeel van het transitieplan.

7) Premie-inleg

Component	
Bruto premie	26,4%
Uitvoeringskosten	0,7%
Arbeidsongeschiktheid	1,0%
Nabestaandenpensioen bij overlijden vanuit actieve dienst	1,6%
Netto premie OP+PP na pensionering	23,1%

NB. Voor arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioen is gezamenlijk een budget van 2,6% beschikbaar. Als de premie voor deze onderdelen samen meer dan 2,6% bedraagt, dan volgt overleg hierover in het Gemandateerd Overleg. Blijft de premie voor deze onderdelen samen maximaal 2,6%, dan blijft de regeling voor deze onderdelen gelijk aan het voorgaande jaar.

8) Premieverdeling werkgevers / werknemers

Van de totale premie van 26,4% betalen werkgevers 19,015% en werknemers 7,385%. Deze premieverdeling geldt voor de periode 1 januari 2027 t/m 31 december 2031.

9) Duur afspraak

De premie, de premiehoogte per onderdeel van de regeling en de premieverdeling staan vast voor 5 jaar (1 januari 2027 t/m 31 december 2031). Begin 2032 volgt evaluatie of premie en ambitie nog met elkaar in verhouding zijn.

Woerden, 24 april 2024

Namens de werkgeversvertegenwoordigers,

Namens de werknemersvertegenwoordigers,

Ir. H.J.H. Koehorst MBA

L. van Beekum