



Samenvatting Transitieplan

Pensioenregeling BPFV

Op 1 juli 2023 ging de Wet toekomst pensioenen in. Dit betekent een nieuw pensioenstelsel in Nederland. De sociale partners (werkgevers en vakbonden in onze branche) maakten afspraken over de nieuwe pensioenregeling van BPFV. Deze afspraken staan in het [Transitieplan](#). Daarin leest u alle informatie over de gemaakte afspraken. Dit is de samenvatting van het Transitieplan. U kunt hier geen rechten aan ontleen.

De nieuwe regeling gaat naar verwachting op 1 juli 2026 in.

Afspraken over de nieuwe regeling

Doelen

De sociale partners bepaalden uitgangspunten voor het maken van afspraken over de nieuwe regeling. Deze uitgangspunten zijn:

1. Proberen om bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling de (ingegane) pensioenen minimaal gelijk te houden.
2. Bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling blijft de inleg zoveel mogelijk gelijk. De inleg is wat u en uw werkgever betalen voor uw pensioen.
3. De kans op daling van de pensioenuitkeringen beperken.
4. Deelnemers die nadeel hebben van het afschaffen van de 'doorsneesystematiek' krijgen een vergoeding (compensatie). In de huidige regeling betaalt een jongere deelnemer indirect een deel van de pensioenopbouw van de oudere deelnemer. Daartegenover staat dat deze jonge deelnemer op latere leeftijd daar zelf ook weer van profiteert. Deze doorsneesystematiek schaffen we in de nieuwe regeling af. Deelnemers die hier nadeel van hebben, krijgen een vergoeding (compensatie).

Soort regeling

De nieuwe pensioenregeling is een 'premieregeling'. Dat betekent dat de sociale partners afspraken maakten over de inleg voor uw pensioen (de premie). De afspraken gaan dus niet over de hoogte van uw pensioen.

Solidaire premieregeling

De sociale partners konden kiezen uit twee soorten premieregelingen. Ze kozen voor de 'solidaire premieregeling'. Ze verkiezen deze regeling boven de 'flexibele premieregeling'.

Waarom de solidaire premieregeling?

De sociale partners kozen voor de solidaire premieregeling omdat:

1. Deze regeling het meeste lijkt op de huidige regeling.
2. Deze regeling het beste aansluit bij de uitkomsten van het deelnemersonderzoek.

De belangrijkste kenmerken van deze regeling:

1. U bouwt een pensioenkapitaal op
U en uw werkgever leggen elke maand een bedrag in voor uw pensioen. Uw werkgever houdt het bedrag dat u inlegt in op uw bruto salaris, net als nu. We beleggen de inleg van u en uw werkgever. Het kapitaal voor uw pensioen groeit door de inleg en door de opbrengst van de beleggingen.

2. Uw pensioen beweegt meer mee met de economie.

Het pensioen beweegt straks meer mee met de economie dan u nu gewend bent. Gaat het goed, dan stijgt uw pensioen sneller. Gaat het minder goed, dan kan het ook sneller dalen. Hoeveel pensioen u uiteindelijk krijgt, staat van tevoren nog niet vast. Dit hangt samen met de beleggingsrendementen en de rente op het moment dat u met pensioen gaat.

3. We beleggen het geld voor de pensioenen als één geheel.

Iedereen heeft in de nieuwe regeling een eigen pensioenkapitaal. Maar we beleggen de kapitalen als één geheel. Welk deel van het beleggingsresultaat u krijgt, hangt af van uw leeftijd. Hiervoor zijn leeftijdsafhankelijke toedelingsregels. We verdelen de opbrengst van de beleggingen zo dat de pensioenuitkeringen van de gepensioneerden zo stabiel mogelijk zijn. Met stabiel bedoelen we dat de kans op verlagen klein is, of zo klein mogelijk.

4. Er komt een solidariteitsreserve.

Het fonds gebruikt deze reserve om de pensioenuitkeringen zo stabiel mogelijk te houden.

Hoogte van de inleg

De inleg of premie wijzigt in de nieuwe regeling niet. U legt samen met uw werkgever een percentage van de pensioengrondslag in voor uw pensioen. Voor de sector Vlakglas is dat 32% en voor de sector HVI/Jachtbouw is dat 28,6%. De pensioengrondslag is het deel van het salaris dat meetelt voor uw pensioen. In de sector Vlakglas betaalt u 35% en uw werkgever 65% van de inleg. In de sector HVI/Jachtbouw betalen u en uw werkgever allebei 50%.

Inkomen voor uw partner als u overlijdt

De sociale partners willen dat er ook een uitkering is voor uw partner als u overlijdt. Die uitkering is het partnerpensioen. Zolang u werkt bij een bij ons fonds aangesloten werkgever, is er een verzekering van partnerpensioen. Dit partnerpensioen bestaat uit:

- 10% van uw jaarsalaris dat meetelt voor de berekening van uw pensioen op het moment dat u overlijdt. Uw partner krijgt elke maand 1/12e deel van deze uitkering zo lang hij of zij leeft.
- Een vast bedrag van € 20.355 (2025) bruto per jaar bij een voltijds dienstverband. Uw partner krijgt dit tot aan zijn of haar AOW-datum.

Daarnaast houdt uw partner recht op het partnerpensioen dat u hebt opgebouwd in de 'oude' pensioenregeling. Als u met pensioen gaat vervalt de verzekering van partnerpensioen. U kunt dan een deel van uw pensioenkapitaal gebruiken voor partnerpensioen.

Een uitkering voor uw kinderen als u overlijdt

Er is ook een uitkering voor uw eventuele kinderen als u overlijdt. Die uitkering is 2% van uw jaarsalaris dat meetelt voor de berekening van uw pensioen op het moment dat u overlijdt. Elk kind krijgt tot zijn of haar 25e elke maand 1/12e deel van deze uitkering.

Wordt u arbeidsongeschikt?

Dan blijft u een kapitaal voor uw pensioen opbouwen, zonder dat u hiervoor betaalt. Bent u gedeeltelijk arbeidsongeschikt? Dan legt u voor het deel dat u nog werkt wel zelf geld in voor uw pensioen. Dit verandert niet in vergelijking met de 'oude regeling'.

Andere kenmerken van de nieuwe regeling

Werknemers in de branche beginnen met opbouwen van een kapitaal voor hun pensioen vanaf hun 18e. Dat is dezelfde leeftijd die in de huidige regeling geldt. Het pensioen gaat in principe in op uw 67e. Dat is in de huidige regeling ook zo. U kunt er ook nog steeds voor kiezen om uw pensioen eerder of later in te laten gaan. Ook de andere keuzemogelijkheden blijven gelijk. U kunt bij de ingang van uw pensioen nog steeds kiezen om:

- Uw pensioen gedeeltelijk in te laten gaan (deeltijdpensioen).
- De eerste jaren een hoger pensioen en daarna een lager pensioen te ontvangen (hoog/laag pensioen). Of juist andersom (laag/hoog pensioen).
- Tot uw AOW-datum een hoger pensioen te ontvangen (AOW-overbruggingspensioen).
- Een deel van uw pensioenkapitaal te gebruiken om partnerpensioen te kopen.

Afspraken over de overgang naar de nieuwe regeling

Uw opgebouwde pensioen gaat mee

Het pensioen dat u hebt opgebouwd in de oude regeling gaat mee naar de nieuwe regeling. We zetten het om naar een kapitaal in de nieuwe regeling. Het gaat om het pensioen voor uzelf en het pensioen dat u voor uw partner hebt opgebouwd. Bij het omzetten gaat geen geld verloren. We rekenen nauwkeurig uit wat de waarde is van de pensioenen die u hebt opgebouwd. Die waarde gaat over naar de nieuwe regeling.

Afspraken over een compensatie

In de huidige regeling geldt een doorsneesystematiek. Hierbij betaalt een jonge deelnemer indirect een deel van de pensioenopbouw van de oudere deelnemer in het fonds. Daartegenover staat dat deze jonge deelnemer op latere leeftijd daar zelf ook weer van profiteert.

In de nieuwe regeling schaffen we dit af en betaalt iedereen premie voor het eigen pensioenkapitaal. Hierdoor stopt het systeem van subsidiëren van jong naar oud. Deelnemers die in de huidige regeling wel hebben bijgedragen aan de opbouw van de oudere deelnemers, ontvangen deze subsidie zelf niet. Deelnemers die hier nadeel van hebben, krijgen een vergoeding (compensatie). In hoofdstuk 5 van het Transitieplan staan de afspraken over de compensatie uitgewerkt.

Dekkingsgraad

Op het moment dat de nieuwe regeling start, is de hoogte van de dekkingsgraad belangrijk. De dekkingsgraad is de verhouding tussen het geld dat het pensioenfonds 'in kas' heeft en de verplichtingen van het pensioenfonds. De verplichtingen zijn alle pensioenen die het pensioenfonds nu en in de toekomst moet betalen. De hoogte van de dekkingsgraad op het moment van de overgang bepaalt hoe we het geld kunnen verdelen. Bij een hogere dekkingsgraad is er meer te verdelen dan bij een lagere dekkingsgraad. In hoofdstuk 4 van het Transitieplan staan de afspraken over de verdeling van de middelen.

Solidariteitsreserve om uw pensioen te beschermen

Sociale partners vinden het belangrijk om de pensioenuitkeringen zo stabiel mogelijk te houden. Daarom vormen we een solidariteitsreserve voor als het een keer financieel tegenzit. We gebruiken dan geld uit de solidariteitsreserve, zodat we de pensioenuitkeringen niet of minder hoeven te verlagen.

We vullen de solidariteitsreserve bij de start van de nieuwe regeling. Hoeveel geld er in gaat hangt af van de hoogte van de dekkingsgraad op dat moment. Halen we meer rendement op de beleggingen dan we nodig hebben voor de pensioenen (overrendement)? Dan gaat ook een deel naar de solidariteitsreserve. De reserve zal maximaal 5% van het totale vermogen van het fonds zijn.

Meer informatie

Wilt u meer weten over de nieuwe pensioenregeling en de afspraken van de sociale partners?

Lees dan het [volledige transitieplan](#).