

Samenvatting transitieplan

'U bouwt pensioen op bij Bpf Foodservice'

Er is een nieuwe wet voor de pensioenen in Nederland. Daardoor verandert de pensioenregeling van ons fonds. De sociale partners (werknemers en werkgevers) hebben afspraken gemaakt over onze nieuwe pensioenregeling.

Alle afspraken van de sociale partners staan in het transitieplan. Dit is de samenvatting van het transitieplan.



Start van de nieuwe regeling

De sociale partners willen dat de nieuwe pensioenregeling op 1 januari 2026 start en dat de oude pensioenregeling dan stopt. Bent u op 1 januari 2026 nog steeds in dienst bij een werkgever die is aangesloten bij Bpf Foodservice? Dan bouwt u vanaf dat moment een kapitaal voor uw pensioen op volgens de afspraken van de nieuwe regeling.

Doelen

De sociale partners hebben 3 doelen bepaald bij het opstellen van de nieuwe pensioenregeling. Het hoofddoel is dat de pensioenen minimaal gelijk blijven bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

1. Bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling blijven de ingegane pensioenen minimaal gelijk.
2. Bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling blijven de toekomstige ingegane pensioenen minimaal gelijk.
3. Compensatie voor de afschaffing van de 'doorsneesystematiek' *).

*) Bij een doorsneesystematiek wordt voor elke werknemer hetzelfde premiepercentage betaald en krijgen werknemers dezelfde pensioenopbouw, onafhankelijk van de leeftijd. Dit schaffen we in de nieuwe regeling af. Deelnemers die hierdoor geraakt worden, krijgen een vergoeding (compensatie).

Soort regeling

De nieuwe pensioenregeling is een 'premieregeling'. Dat betekent dat de sociale partners afspraken hebben gemaakt over de inleg voor uw pensioen (de premie). De afspraken gaan

dus niet over de hoogte van uw pensioen. 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.

Solidaire premieregeling

De sociale partners hebben gekozen voor de 'solidaire premieregeling'. Ze verkiezen deze regeling boven de 'flexibele premieregeling'. Waarom de sociale partners kozen voor de solidaire regeling leggen we hieronder uit. We beginnen met de twee belangrijkste kenmerken van deze regeling:

1. We beleggen het geld voor de pensioenen als één geheel. De sociale partners vinden de verzorgingsgedachte binnen de pensioenregeling belangrijk. Bpf Foodservice houdt daarbij rekening met verschillende leeftijdsgroepen. We verdelen de opbrengst zo dat de pensioenen van de ouderen zo 'stabiel' mogelijk zijn. 'Stabiel' betekent dat de kans op verlagen klein is, of zo klein mogelijk. Daarnaast is het doel dat de pensioenen van de mensen die al een pensioen krijgen, elk jaar omhoog gaan.
2. Er gaat geld naar een reserve (de solidariteitsreserve). Het fonds kan deze reserve gebruiken om te voorkomen dat de pensioenen van de gepensioneerd en nabestaanden in een jaar omlaag gaan. Hiermee vangen we economische tegenslagen op. Ook kunnen we een verlaging voorkomen als de levensverwachting stijgt. We weten niet zeker of de pensioenen nooit omlaag gaan. De kans is wel klein.

Waarom de solidaire premieregeling?

De sociale partners kiezen voor de solidaire premieregeling vanwege het collectief beleggingsbeleid. Dit betekent dat de premie van alle deelnemers samen belegd wordt. Een andere reden voor het kiezen van deze regeling is het beschermen van de ingegane pensioenuitkeringen met een zogenaamde solidariteitsreserve. Voor verdere redenen verwijzen we u naar het volledige transitieplan. De sociale partners hebben de uitkomsten uit deelnemersonderzoek meegenomen bij hun keuzes.

Hoogte van de inleg en verdeling tussen u en uw werkgever

U en uw werkgever leggen samen 25,7% van uw pensioengrondslag in voor uw pensioen en voor de verzekering van het nabestaandenpensioen. De pensioengrondslag is het deel van het (gemaximeerde) salaris dat meetelt voor uw pensioen. U betaalt een derde en uw werkgever betaalt twee derde van de inleg.

Het deel van uw salaris dat niet meetelt voor het pensioen noemen we de franchise. Dit deel telt niet mee omdat u later ook AOW van de overheid krijgt.

Inschatting van uw pensioen

We rekenen elke maand uit hoeveel pensioen u naar verwachting krijgt. Die berekening baseren we op het kapitaal dat u al hebt opgebouwd en op het kapitaal dat u naar verwachting nog gaat opbouwen. Als u jong bent, kan deze inschatting (flink) schommelen. Bent u ouder? Dan kiest het pensioenfonds voor beleggingen met minder risico. Het pensioenfonds bouwt het risico stapje voor stapje af. Daardoor schommelt de inschatting van uw pensioen steeds minder.

Verhogen of verlagen van de pensioenen

Als de pensioenen toch omlaag gaan, doen we dat in stappen. Uw pensioen gaat dan een aantal jaar elk jaar iets omlaag. We verlagen uw pensioen dus niet in één keer. Kan uw pensioen omhoog? Dan doen we dat ook in stappen.

Pensioen voor uw nabestaanden bij overlijden

Inkomen voor uw partner als u overlijdt voor u met pensioen bent

De sociale partners willen dat er óók een uitkering is voor uw partner. Die uitkering is het partnerpensioen en gaat in na uw overlijden. Uw partner krijgt deze uitkering elke maand, zo lang hij of zij leeft. Het partnerpensioen is een verzekering. Dit wil zeggen dat u verzekerd bent zolang u werkt bij een werkgever die is aangesloten bij Bpf Foodservice. Deze verzekering keert uit als u overlijdt tijdens uw pensioenopbouw bij Bpf Foodservice. De hoogte van de uitkering is 25% van het pensioengevend jaarsalaris dat u verdiende voordat u overleed.

Partnerpensioen in de nieuwe regeling als u uit dienst gaat

Gaat u uit dienst en hebt u geen andere pensioenregeling? Dan loopt de verzekering voor het partnerpensioen automatisch maximaal 3 maanden door. Hebt u een nieuwe baan met een pensioenregeling? Dan loopt de verzekering niet door. Bij uw nieuwe werkgever en het pensioenfonds waar u dan bij bent aangesloten, is namelijk vaak weer een partnerpensioen verzekerd.

Partnerpensioen als u overlijdt als u met pensioen bent

Ook als u met pensioen bent, staat er een partnerpensioen klaar voor uw partner. Dat partnerpensioen is 70% van uw eigen pensioen. Op het moment dat u met pensioen gaat, kunnen u en uw partner kiezen voor minder partnerpensioen en meer pensioen voor uzelf. Hebt u geen partner? Dan gaat het partnerpensioen automatisch naar het pensioen voor uzelf. Uw eigen pensioen wordt dan hoger.

Partnerpensioen uit 'oude regeling' gaat mee

In de 'oude regeling' hebt u ook een partnerpensioen opgebouwd. Met de 'oude regeling' bedoelen we de regeling die geldt tot de nieuwe regeling start (1 januari 2026). Dat partnerpensioen is 70% van uw eigen pensioen. Dit pensioen blijft gewoon staan voor uw partner zolang u pensioen opbouwt bij Bpf Foodservice.

Een uitkering voor uw kinderen als u overlijdt

Er is ook een maandelijkse uitkering voor uw kinderen als u overlijdt vóór u met pensioen gaat. Elk kind krijgt tot zijn of haar 25e 5% van het salaris dat u verdiende voor u overleed. Gaat u uit dienst en hebt u geen nieuwe pensioenregeling? Dan loopt ook deze verzekering maximaal 3 maanden door.

Wordt u arbeidsongeschikt?

Dan blijft u een kapitaal voor uw pensioen opbouwen. U hoeft er alleen zelf niet voor te betalen. 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

U begint met het opbouwen van een kapitaal voor uw pensioen vanaf uw 18e. Dat is dezelfde leeftijd die sinds kort in de huidige regeling geldt. U bepaalt nog steeds zelf wanneer u uw pensioen laat ingaan.

De keuzemogelijkheden blijven hetzelfde:

- Deeltijdpensioen
- Hoog/laag pensioen
- Laag/hoog pensioen
- Eerder met pensioen
- Later met pensioen
- Ouderdomspensioen omruilen voor extra partnerpensioen
- Partnerpensioen omruilen voor extra ouderdomspensioen
- AOW-overbruggingspensioen

We zetten het pensioen dat u hebt opgebouwd om

Het pensioen dat u tot de start van de nieuwe pensioenregeling hebt opgebouwd, zetten we 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 precies uit wat de waarde is van het pensioen dat u hebt opgebouwd.

Die waarde gaat over naar de nieuwe regeling. Daarna tellen we de waardes van alle pensioenen bij elkaar op. Dat hele bedrag vergelijken we met het geld dat we in kas hebben.

- Is er meer geld dan de waardes van alle pensioenen bij elkaar? Dan verdelen we het geld dat over is. De sociale partners hebben afgesproken hoe het geld verdeeld wordt (zie hiervoor het volledige transitieplan).
- Is er geld tekort? Dan spreken de sociale partners af wat er gebeurt. Het kan zijn dat alle kapitalen voor pensioen (iets) omlaag gaan. Het kan ook zijn dat de sociale partners de nieuwe regeling nog even uitstellen.

Afspraken over een compensatie

In de huidige regeling is de doorsneesystematiek van toepassing. Binnen dit systeem subsidiëren jongere deelnemers min of meer de pensioenopbouw van oudere deelnemers. Dit systeem gaat er vanuit dat werknemers hun hele leven aan dezelfde pensioenregeling deelnemen, maar in de huidige maatschappij is dat niet meer zo. Daarom wordt de doorsneesystematiek afgeschaft in de nieuwe regeling.

Deze overgang kan nadelige gevolgen hebben voor de groep deelnemers die tussen de jongeren en de ouderen in zit. Daarom wordt er gekeken naar mogelijkheden voor compensatie. De sociale partners willen namelijk dat de overstap zo eerlijk mogelijk is voor iedereen.

Mogelijkheid compensatie

Of een compensatie mogelijk is, hangt af van de economische situatie en de hoeveelheid geld die we in kas hebben op 1 januari 2026. Kan het? Dan gaat de compensatie in één keer in volgorde van de 3 eerder genoemde doelen (zie pagina 1).

Afspraken over de reserve: solidariteitsreserve

De sociale partners hebben ook afspraken gemaakt over een reserve. De reserve is een aparte pot, die de pensioenen van gepensioneerden beschermt (nu en in de toekomst). Het vullen van de reserve bij overgang van de regeling hangt af van de hoogte van de dekkingsgraad op het moment van de transitie. Halen we na de transitie overrendement* op de beleggingen? Dan gaat ook een deel naar de reserve. De reserve mag maximaal 10% van het totale vermogen zijn.

* Overrendement is het extra rendement wat het fonds realiseert bovenop het rendement wat nodig is om uw pensioen op peil te houden.

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 hoge dekkingsgraad is er geld 'over' wat verdeeld kan worden door het pensioenfonds. Over deze verdeling maakten de sociale partners afspraken. Zie het volledige transitieplan voor meer informatie hierover.



De keuzes van de sociale partners

De sociale partners willen de meeste onderdelen van de 'oude pensioenregeling' houden. Het doel is dat de pensioenen minimaal gelijk blijven aan de pensioenen in de regeling die geldt tot 1 januari 2026.

Eerlijk voor jong en oud

Verder willen de sociale partners dat de afspraken zo eerlijk mogelijk zijn. Dat betekent dat de sociale partners verwachten dat sommige groepen geen groot voor- of nadeel hebben van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling, vergeleken met andere groepen. Ze houden rekening met iedereen, zodat het evenwichtig is.

Berekeningen verschillende situaties

De sociale partners hebben berekeningen laten maken voor alle groepen met een pensioen bij Bpf Foodservice. Zodat ze kunnen zien welke gevolgen de nieuwe regeling heeft op alle groepen in verschillende situaties. Als het heel goed gaat bijvoorbeeld of heel slecht. Welke risico's kunnen de groepen samen opvangen? En voor welke groepen moeten de sociale partners misschien iets extra's regelen?

Berekeningen laten eerlijke verdeling zien

De verschillende berekeningen laten zien dat de afspraken van de sociale partners zo eerlijk mogelijk zijn. De sociale partners verwachten dat de afspraken niet leiden tot een groot voor- of nadeel voor sommige groepen. De berekeningen laten zien dat de pensioenregeling evenwichtig is en blijft.



Meer informatie

Wil u meer weten over de nieuwe pensioenregeling en de afspraken van de sociale partners? Lees dan het volledige transitieplan.