

# Pensioenkrant

Pensioen in de  
Zuivelindustrie

**Je ontvangt deze pensioenkrant, omdat we je graag op de hoogte houden van veranderingen rondom het pensioen dat bij het Pensioenfonds Zuivel (BPZ) is ondergebracht. In deze pensioenkrant vertellen we je meer.**

## **Een nieuwe pensioenwet in Nederland**

In Nederland zijn in een nieuwe pensioenwet landelijk afspraken gemaakt over de manier waarop we pensioen regelen. De oude afspraken werkten niet altijd goed meer. Dat komt, omdat mensen vaker van baan wisselen of voor zichzelf beginnen. Daarom moest het anders. Straks bouwt iedereen pensioen op via een premieregeling. Het staat dan vast hoeveel geld (premie) jij en je werkgever opzijzetten voor jouw pensioen. Hoeveel je krijgt (je inkomen uit pensioen) staat niet vast. Dit hangt met name af van de beleggingsresultaten en de rente. De nieuwe regels zorgen ervoor dat het pensioen makkelijker beweegt: als het goed gaat met de economie, dan kan je pensioen eerder omhoog. Gaat het economisch slechter? Dan kan je pensioen ook eerder omlaag gaan.

# Een nieuwe pensioen-cao voor de zuivelindustrie

---

De nieuwe landelijke pensioenwet betekent dat er een nieuwe pensioen-cao voor de zuivelindustrie komt. De nieuwe wet zegt dat werkgevers en de vakbonden samen nieuwe keuzes moeten maken over het pensioen. In een nieuwe pensioen-cao voor de zuivelindustrie leggen we vast hoeveel geld jij en je werkgever opzijzetten voor jouw pensioen. In deze nieuwe pensioen-cao maken we ook andere afspraken over het pensioen. De bedoeling is dat de afspraken ingaan op 1 januari 2026.



**Meer weten over de landelijke afspraken?**

**Of wil je meer weten over de nieuwe landelijke pensioenwet?**

Neem dan een kijkje op [www.pensioenuidelijkheid.nl](http://www.pensioenuidelijkheid.nl)

## **Wie zijn de sociale partners en wat is Pensioenfonds Zuivel**

### **Sociale partners**

In de zuivelindustrie maken vakbonden FNV, CNV en De Unie samen met de werkgevers (verenigd in de werkgeversorganisatie Nederlandse Zuivel Organisatie, nl NZO) de afspraken over het pensioen. Deze partijen samen noemen we 'de sociale partners'.

### **Pensioenfonds Zuivel**

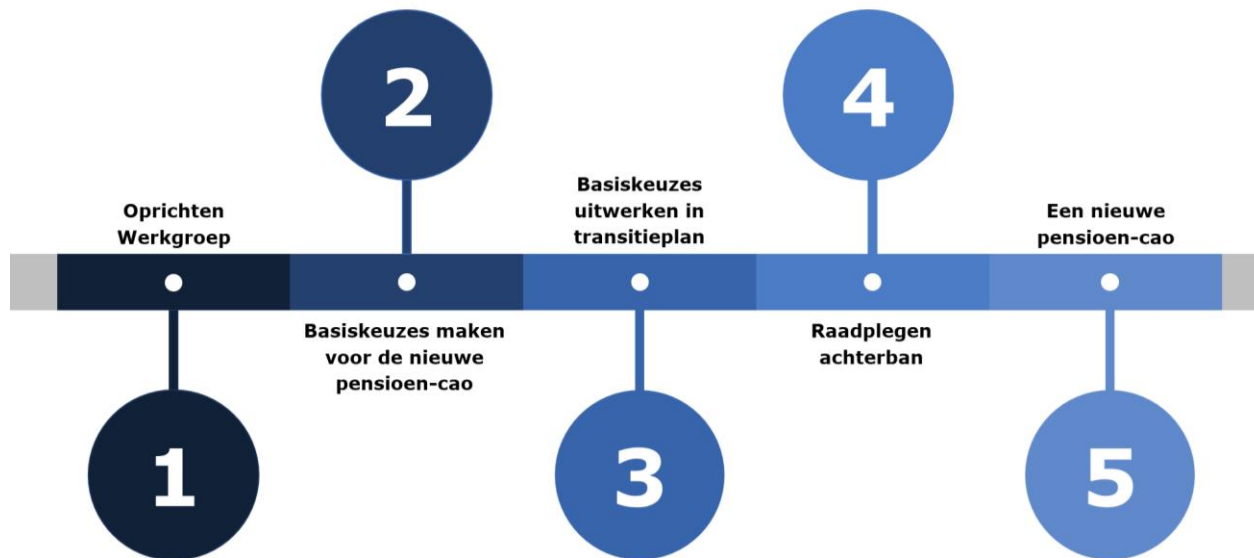
De Stichting Bedrijfstak Pensioenfonds voor de Zuivelindustrie (BPZ) voert de huidige pensioen-cao uit. BPZ gaat ook de nieuwe pensioen-cao uitvoeren. BPZ noemen we ook wel Pensioenfonds Zuivel.

# Voor wie is de pensioen-cao in de zuivelindustrie?

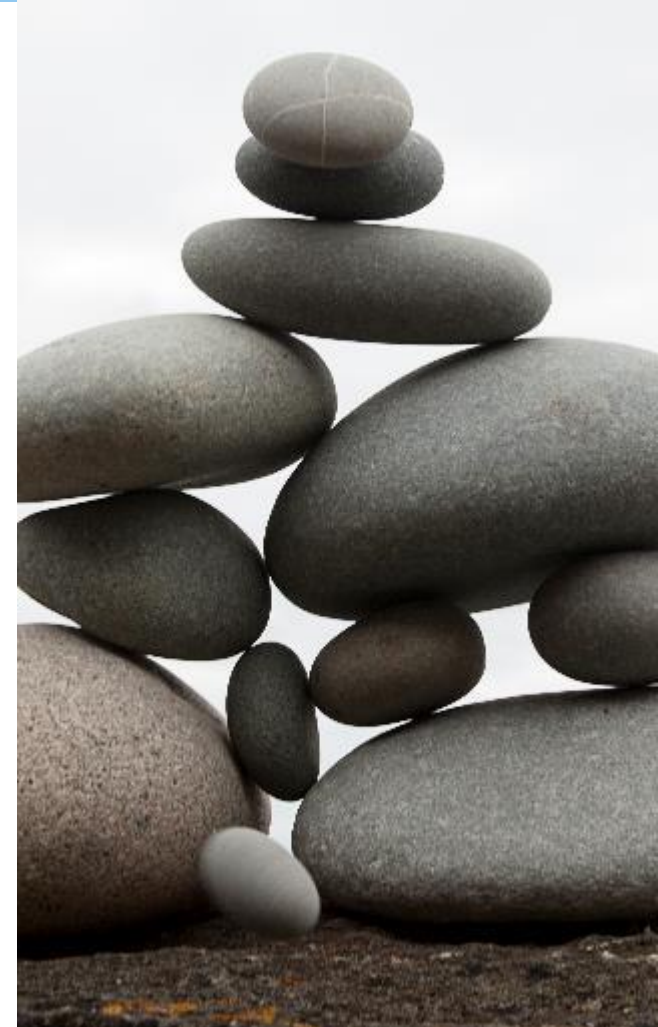
De pensioen-cao geldt op dit moment voor werknemers van 18 jaar of ouder, die werken bij één van de bedrijven die vallen onder de pensioen-cao. Zie de [website](#) van BPZ voor meer informatie.

## Proces

De sociale partners doorlopen samen een proces om een nieuwe pensioen-cao voor de zuivel af te spreken:



**Stap 1 tot en met drie** zijn afgerond. We zitten nu in stap 4 van dit proces. In deze pensioenkrant lichten we dit verder aan je toe.



## Stap 1

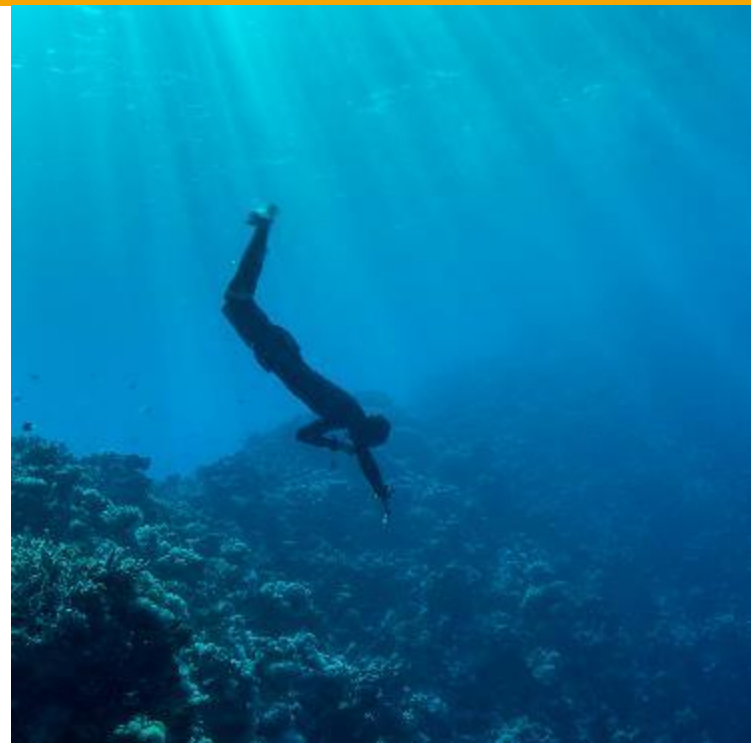
### **Werkgroep voor pensioenafspraken in de zuivelindustrie**

De sociale partners hebben een werkgroep voor de pensioen-cao opgericht. In deze werkgroep zitten werkgevers, vakbondsbestuurders, medewerkers van zuivelbedrijven (kaderleden) en mensen van BPZ. Deze werkgroep adviseert de sociale partners over de keuzes voor het pensioen bij BPZ. De werkgroep bereidt de inhoud per onderwerp voor. De sociale partners maken uiteindelijk de keuze.

## Stap 2

### **Basiskeuzes voor de nieuwe pensioen-cao**

De sociale partners moeten keuzes maken voor de nieuwe pensioen-cao. Om goede keuzes te maken heeft de werkgroep aan mensen, die nu pensioen opbouwen, en aan gepensioneerden gevraagd wat ze belangrijk vinden. Daarnaast heeft BPZ berekeningen gemaakt om de impact van keuzes te beoordelen.



## Stap 2

### Risico's collectief delen

In de regeling voor BPZ willen we de risico's met elkaar delen. De sociale partners kiezen voor een nieuwe pensioenregeling, waarbij iedereen die een pensioen opbouwt een persoonlijk pensioenvermogen heeft. Het pensioenfonds belegt voor iedereen gezamenlijk. Maar de opbrengst hangt af van de leeftijd van mensen die meedoen. Dat is, omdat jongere mensen meer risico kunnen lopen dan oudere mensen. Voor jongere mensen is de pensioendatum verder weg dan voor oudere mensen. Een tussentijdse 'dip' in de beleggingen is daardoor voor een jonger iemand makkelijker goed te maken in de jaren erna. Als je eenmaal gepensioneerd bent is er geen onderscheid meer in leeftijd. De inkomens uit pensioen worden dan op dezelfde manier aangepast. De pensioenregeling waar we in de zuivel voor kiezen heet de 'solidaire premieregeling'.

### Een buffer om het pensioen stabiel houden

We willen de ingegane pensioenen zo stabiel mogelijk houden. Daarom houdt BPZ een buffer aan om tegenvallers op te vangen. Als de uitkeringen verlaagd moeten worden, wordt eerst de buffer gebruikt om de uitkeringen aan te vullen. Pas als dat onvoldoende is, dan wordt de uitkering verlaagd.

De buffer heet 'de solidariteitsreserve'. De keuze van de werkgroep is om bij overgang naar de nieuwe regeling deze reserve minimaal te vullen met 0,5% van het fondsvermogen. Zie ook verderop bij 'verdeling van het vermogen'.

Bij de dekkingsgraad van eind 2023 (117,5%) is de buffer 3,5% en kunnen alle pensioenen eenmalig met 10% verhoogd worden. Dat geldt dus voor zowel (gewezen) deelnemers als de mensen met een uitkering. De uitkeringen gaan dan dus met 10% omhoog per 1 januari 2026.

### **Afspraken over nabestaandenpensioen**

Het nabestaandenpensioen gaat over de uitkering aan je partner en kinderen als je overlijdt. Je partner en kinderen hebben hier recht op als je –bij overlijden- in dienst bent van een werkgever, die is aangesloten bij BPZ.

### **Partnerpensioen na overlijden tijdens dienstverband**

Het partnerpensioen, dat je partner ontvangt is, met de nieuwe afspraak 35% van het pensioengevende salaris op het moment dat je overleed. Dit is een levenslange uitkering. Vergeleken met de huidige regeling is dit voor de meeste nabestaanden een betere regeling.

### **Wezenpensioen na overlijden tijdens dienstverband**

Met de nieuwe afspraken ontvangt elk kind - na je overlijden - 10% van het pensioengevende salaris op het moment dat je overleed. Iedere wees krijgt dit tot 25 jaar.

### **Tijdelijk partnerpensioen**

Net als nu is er niet standaard een tijdelijk partnerpensioen verzekerd voor je partner als je tijdens het dienstverband komt te overlijden. De meeste ondernemingen in de zuivel bieden hun werknemers de mogelijkheid dit vrijwillig bij te verzekeren. Deze verzekering blijft belangrijk en blijft ongewijzigd. Vraag je werkgever hiernaar.

### **Partnerpensioen na pensionering**

Als je met pensioen gaat, kun je in de huidige en in de nieuwe regeling kiezen voor een partnerpensioen. Voor mensen die getrouwd zijn regelt BPZ dit automatisch. Mensen die samenwonen moeten dit bij pensionering zelf aanvragen.

### **Uit dienst**

Ga je uit dienst en heb je geen andere pensioenregeling? Dan loopt de dekking van het partnerpensioen automatisch nog 6 maanden door. Dit is handig als er een korte periode is waarin je geen pensioenregeling hebt. Daarna kun je het partnerpensioen vrijwillig zelf blijven verzekeren.

Ga je uit dienst en heb je bij een nieuwe werkgever een pensioenregeling? Dan heb je bij de nieuwe werkgever meestal een partner- en wezenpensioen.

## **Compensatie afschaffing doorsneesystematiek is niet nodig**

De vakbonden en de werkgevers moeten ervoor zorgen dat de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel evenwichtig verloopt. Daarom heeft de werkgroep onderzocht of er voor sommige mensen compensatie moet komen, als we overgaan naar de nieuwe pensioenregeling. De conclusie van de werkgroep is dat dit niet nodig is. We lichten de conclusie van de werkgroep hieronder toe.

Nu krijgt iedereen nog evenveel pensioen voor het geld dat hij of zij samen met de werkgever inlegt. Of je nu jong bent of oud. Straks is dat anders, iedereen krijgt dezelfde premie. De hoogte van het pensioen in de nieuwe regeling hangt voor een belangrijk deel af van hoelang het geld voor het pensioen nog kan worden belegd. Dat is gunstig voor jonge mensen. Het geld kan dan nog lang worden belegd. Voor wie bijna met pensioen gaat, heeft de overstap beperkte impact: het grootste deel van het pensioen is 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. Voor deze groep heeft de werkgroep onderzocht of een compensatie nodig is. Hierbij heeft de werkgroep meegewogen dat de nieuwe regeling een aantal voordelen heeft ten opzichte van de huidige regeling. Omdat er tot de pensioendatum meer in aandelen belegd wordt, zijn de verwachte pensioenen hoger.

De vakbonden en de werkgevers hebben eerder al afgesproken dat zij met de nieuwe regeling de pensioenpremie verhogen. Op basis van de afspraken in de cao kunnen zij deze verhoging ook betrekken bij de compensatie. Uit berekeningen blijkt dat de regeling naar verwachting beter is zonder die extra premie. Maar met de extra premie wordt het pensioen uiteraard hoger. Naar verwachting pakt de nieuwe regeling dus goed uit voor iedereen.

---

## Stap 2

Alle opgebouwde pensioenen worden omgezet naar de nieuwe regeling. Hierdoor kunnen deze pensioenen eerder en meer verhoogd worden. Bij de overgang wordt namelijk de dekkingsgraad van BPZ verdeeld. De dekkingsgraad is de verhouding tussen het vermogen van het pensioenfonds en de verplichtingen van het pensioenfonds. BPZ heeft op dit moment meer vermogen dan verplichtingen. Bij de huidige dekkingsgraad betekent de overgang naar het nieuwe stelsel voor alle deelnemers een plus.

Deze combinatie van factoren maakt dat de werkgroep tot de conclusie komt, dat compensatie voor de overgang naar de nieuwe pensioen-cao niet nodig is.

## Stap 3

### **Transitieplan**

Nu door de werkgroep alle keuzes zijn gemaakt, is het transitieplan opgesteld. Dit is een plan waarin we de overgang van de oude naar de nieuwe pensioen-cao beschrijven. Het transitieplan is de basis voor de overstap naar de nieuwe pensioenregeling. Hierin leggen we alle keuzes, overwegingen en berekeningen vast. De werkgroep is nu zo ver om het transitieplan aan sociale partners voor te leggen. Hun achterban moet het goedkeuren. Het concept transitieplan is gepubliceerd op de [website](#) van BPZ. Op de website staat ook nog meer toelichting op de nieuwe regeling.



## Stap 4

### Raadplegen achterban / hoorrecht

Waar het gaat over de te maken keuzes raadplegen sociale partners op tijd de eigen achterbannen tijdens het proces. Bij deze stap zijn we nu aangekomen. Deze pensioenkrant moet daarbij helpen. De meeste keuzes uit het transitieplan zijn in deze pensioenkrant beschreven. Op de [website](#) van BPZ staat meer informatie.

Voorafgaand aan deze stap heeft de werkgroep ook invulling gegeven aan het hoorrecht.

Het hoorrecht is een nieuw onderdeel in de nieuwe wetgeving. Dit betekent dat verenigingen van gepensioneerden hun mening mogen geven over de plannen voor het pensioen. De werkgroep heeft deze verenigingen betrokken bij het opgestelde transitieplan.



### Een nieuwe pensioen-cao

Nadat iedereen gehoord is, de achterbannen hebben ingestemd en alle keuzes goed zijn vastgelegd, stellen we de nieuwe pensioen-cao voor de zuivel op. De bedoeling is dat deze ingaat op 1 januari 2026. BPZ moet voor de overgang naar de nieuwe regeling ook nog een implementatieplan schrijven en deze laten goedkeuren door De Nederlandsche Bank.

# Wat blijft hetzelfde?

- ✓ Via je werkgever bouw je pensioen op. Werkgevers en werknemers betalen samen pensioenpremie. Het Pensioenfonds Zuivel (BPZ) belegt dit geld.
- ✓ Het bestaande Pensioenfonds Zuivel (BPZ) voert de nieuwe regeling uit.
- ✓ Individuele pensioenkeuzes blijven mogelijk. Je kunt nog steeds eerder of later met pensioen.
- ✓ Op de pensioendatum kun je kiezen voor een lager pensioen in combinatie met een nabestaandenpensioen voor je partner. Dat is nu ook zo.
- ✓ Overlijden tijdens dienstverband blijft verzekerd. Je partner en kinderen krijgen dan een nabestaandenpensioen.
- ✓ We blijven risico's delen. Je krijgt je hele leven pensioen, maar niet iedereen wordt even oud. Leef je langer dan gemiddeld dan vult het pensioenfonds je pensioenvermogen aan.  
Dat kan, omdat er ook mensen eerder overlijden en hun pensioenvermogen dan vrijvalt in het fonds. Ook het risico van arbeidsongeschiktheid blijven we samen delen

## Ambitie van de nieuwe regeling

Het doel van sociale partners is een goed pensioen na pensionering. Daarom hebben sociale partners de ambitie van de nieuwe regeling gesteld op 78,75% van de gemiddelde pensioengrondslag (salaris minus franchise). Nu kun je fiscaal maximaal 1,875% opbouwen per jaar. Na 42 jaar werken komt dat overeen met 78,75%. Het is niet zeker dat dit lukt, het is wel het streven. Deze ambitie wordt na drie jaar door sociale partners geëvalueerd.

## **Arbeidsongeschikt?**

Dan blijf je een kapitaal voor je pensioen opbouwen. BPZ zorgt dan voor de inleg. De hoogte van de inleg is afhankelijk van je arbeidsongeschiktheidspercentage.

## **Alle opgebouwde pensioenen worden omgezet**

Alle pensioenen die tot de start van de nieuwe pensioenregeling zijn opgebouwd, worden omgezet naar een kapitaal in de nieuwe regeling. Dit wordt 'invaren' genoemd. Het gaat hierbij om het pensioen voor jezelf en het pensioen dat je op dat moment voor je partner en je kinderen hebt opgebouwd.

Bij het omzetten gaat geen geld verloren. BPZ geeft je de waarde van jouw pensioen mee. Die waarde gaat over naar de nieuwe regeling. Vervolgens kijkt het fonds hoeveel geld er daadwerkelijk is. Is er meer geld dan de waarde van alle pensioenen bij elkaar? Dan wordt het geld dat 'over is' verdeeld volgens de afspraken die sociale partners daarover gemaakt hebben (zie ook hierna). Is er geld tekort? Dan gaan sociale partners weer met elkaar in gesprek om over de omzetting van de opgebouwde pensioenen nieuwe afspraken te maken.

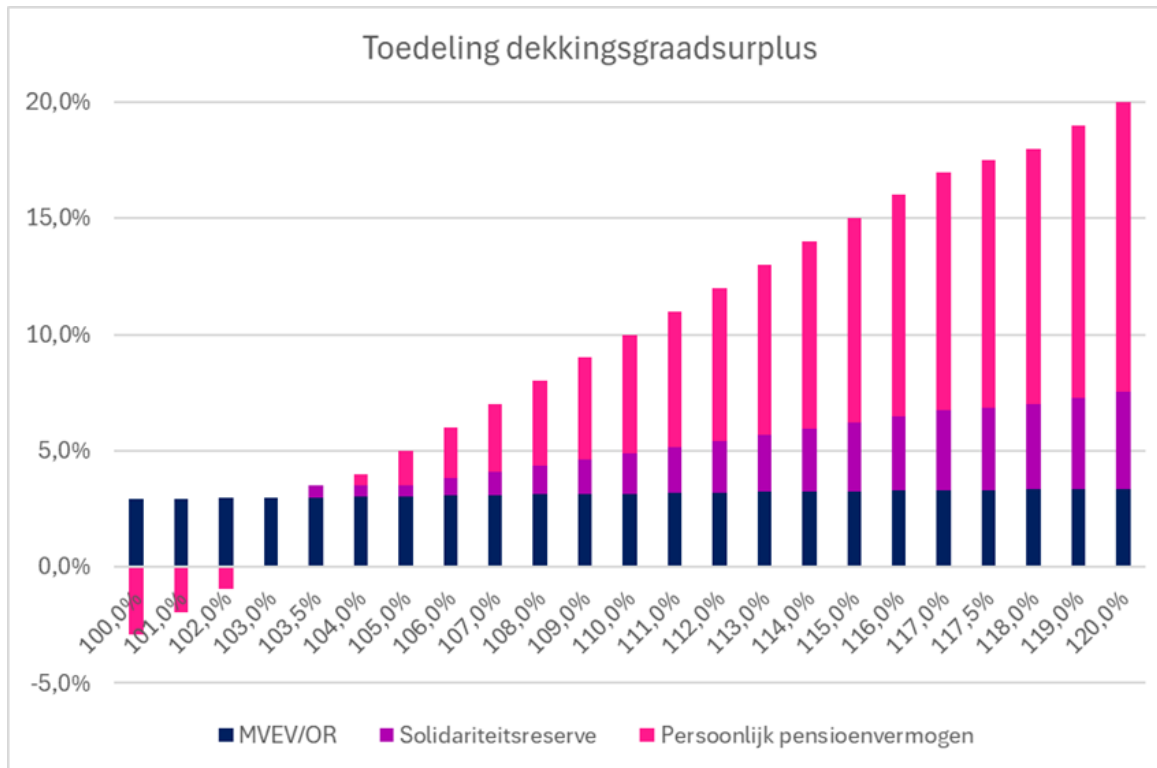
## **De solidariteitsreserve is maximaal 4% van het totale vermogen**

Vanaf het moment dat je met pensioen bent, is je uitkering beschermd door de solidariteitsreserve. Een reserve van 0,5% van het vermogen van BPZ zou in de eerste jaren genoeg moeten zijn om te voorkomen dat de pensioenen in een jaar omlaaggaan. Maar het kan ook meerdere jaren tegenzitten. Daarom willen sociale partners de reserve vullen tot maximaal 4% van het totale vermogen van het fonds. Zo kunnen meerdere slechte jaren opgevangen worden. De kans dat de pensioenen, die uitgekeerd worden, in een jaar omlaaggaan wordt daardoor erg klein.

Het verzoek van sociale partners is dat BPZ de reserve vult uit de dekkingsgraad. Als de dekkingsgraad lager is dan 103,5%, dan vult het pensioenfonds de reserve later verder aan met de winst op de beleggingen.

## Verdeling van het vermogen

Iedereen krijgt de waarde van het pensioen dat hij of zij heeft opgebouwd als startkapitaal in de nieuwe regeling. Ligt de dekkinggraad op het moment dat de nieuwe regeling start boven de 103,5%? Dan is er geld 'over' en kan dit geld verdeeld worden. Zie onderstaande grafiek wat dat betekent bij een bepaalde dekkinggraad:



## Is de dekkinggraad precies 103,5%?

Dan is er precies genoeg geld om: een aantal risico's, die niet te maken hebben met beleggen, af te dekken; de wettelijk verplichte reserves (MVEV/OR) van in totaal 3% aan te leggen; een solidariteitsreserve van 0,5% te hanteren om de ingegane pensioenen in de eerste jaren te beschermen. De verwachte pensioenen 'voor' en 'na' de overgang zijn dan even hoog.

Bij een dekkinggraad van 117,5% is er een solidariteitsreserve van 3,5% en worden alle pensioenen met 10% verhoogd.

## Is de dekkinggraad lager dan 103,5%?

Dan zouden de pensioenen verlaagd moeten worden. Zie de eerdere grafiek. Dat is niet wat de sociale partners willen. Sociale partners hebben afgesproken om dan weer met elkaar om de tafel te gaan om de situatie te bespreken.

# De afwegingen van sociale partners

Voorop staat dat sociale partners willen dat de afspraken evenwichtig zijn. Bepaalde groepen mogen niet extra bevoordeeld of benadeeld worden door de overstap naar de nieuwe pensioenregeling, als dit niet goed uitlegbaar is. Dat punt hebben sociale partners meegewogen bij de afspraken over het omzetten van de opgebouwde pensioenen en de verdeling van het vermogen. Sociale partners hebben aandacht voor iedereen met een pensioen. Tegelijkertijd willen sociale partners dat de gevolgen van de nieuwe regeling voor de pensioengerechtigden zo klein mogelijk zijn. Er zijn dan ook 7 doelstellingen geformuleerd waaraan de omzetting van de pensioenen en de nieuwe regeling moeten voldoen.

Dit zijn kort samengevat:

- 1.** Niet korten bij overgang.
- 2.** Eerste 3 jaar lagere kortingskansen dan nu.
- 3.** Streven naar koopkrachtbehoud voor gepensioneerden.
- 4.** Stabiele uitkering voor gepensioneerden middels reserve.
- 5.** Ambitie na 42 jaar werken bedraagt 78,75% van de gemiddelde pensioengrondslag op de pensioendatum.
- 6.** Geen nadeel van afschaffing doorsneesystematiek.
- 7.** Overgang moet voor iedereen evenwichtig zijn.

Sociale partners hebben berekeningen laten maken voor verschillende 'maatmensen'. Dit zijn voorbeeldpersonen. Sociale partners werken met maatmensen om de verwachte effecten van de nieuwe regeling te bekijken voor alle doelgroepen, in allerlei situaties. Denk aan verschillende leeftijdsgroepen en verschillende inkomens. De maatmensen helpen om de gevolgen van de nieuwe regeling te zien voor verschillende mensen als het heel goed gaat of juist heel slecht. Welke risico's kunnen we samen opvangen? Uit de berekeningen kwam naar voren dat de afspraken evenwichtig zijn. Zie het transitieplan op de [website](#) van BPZ.