

Ins & Outs

Excedentpensioenregeling in de bouwsector

BpfBOUW stopt met het uitvoeren van de BeterExcedent-regeling (BEX) per 1 januari 2025. Vraagt u voor 1 september 2024 uitstel aan dan voert bpfBOUW de pensioenregeling uit tot 1 juli 2025.

Lees meer over:

- De basis- en excedentpensioenregeling van bpfBOUW
- Een mogelijk pensioentekort door het maximum pensioengevend salaris
- De gevolgen van de stopzetting van de BEX-regeling per 31-12-2024
- Het belang van communicatie



Inleiding

BpfBOUW is het pensioenfonds voor de bouwsector met ruim 800.000 deelnemers. Het fonds beheert pensioenregelingen voor werkgevers in Bouw & Infra, Afbouw & Natuursteen en Baksteen.

Werkgevers zijn volgens de cao verplicht om de basispensioenregeling van hun werknemers onder te brengen bij bpfBOUW. Dit is het pensioen over een salaris tot maximaal € 69.441,55 (2024). Een pensioenregeling zorgt voor het inkomen na de pensioendatum, bij overlijden voor en na de pensioendatum en voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid. Voor werknemers met een salaris boven het door bpfBOUW gehanteerde maximum pensioengevend salaris kunt u als werkgever een excedentpensioenregeling aanbieden. U kunt deze bij iedere pensioenuitvoerder onderbrengen, waaronder voorheen bij het bpfBOUW in de BEX.

Wet toekomst pensioenen (Wtp)

De Wet toekomst pensioenen (Wtp) is op 1 juli 2023 in werking getreden. Er geldt een overgangperiode tot 1 januari 2028. Voor bedrijven in de bouwsector die onder een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) vallen, is aansluiting bij bpfBOUW verplicht.

Sociale partners moeten de nieuwe pensioen uitgangspunten uiterlijk op 1 januari 2025 vaststellen, waarna de pensioenuitvoerder tot 1 januari 2028 de tijd heeft voor implementatie.

Dit gold ook voor de -vrijwillige- BEX-regeling. Nu het fondsbestuur heeft besloten de uitvoering van de BEX te stoppen, ontstaat er een nieuwe situatie voor deze regeling. Hierover leest u meer in deze e-paper.



Maximaal pensioengevend salaris

In 2024 hanteert pensioenfonds bpfBOUW een maximaal pensioengevend salaris van € 69.441,55. Dit betekent dat werknemers die meer verdienen geen pensioen opbouwen over het salaris dat boven dit bedrag ligt, wat kan leiden tot een aanzienlijk pensioentekort.

De wetgever heeft namelijk bepaald dat pensioenopbouw via de werkgever mag plaatsvinden over een salaris tot maximaal € 137.800 (2024). Hierdoor ontstaat er een verschil van € 68.358,45 tussen de maximale grens van bpfBOUW en wat wettelijk toegestaan is. Dat betekent dat er mogelijk geen pensioenopbouw plaatsvindt over dit verschil.

Het effect van een maximum pensioengevend salaris

Het maximaal pensioengevend salaris bij bpfBOUW bedraagt momenteel € 69.441,55 (2024). Een bouwplaats-medewerker met een salaris van bijvoorbeeld € 35.000,- bouwt over het volledige salaris pensioen op. Hetzelfde geldt bij de voorman met een salaris van bijvoorbeeld € 65.000,-. Dit is anders bij bijvoorbeeld de projectleider met een salaris van € 80.000,-. De projectleider bouwt over € 10.558,45 salaris ($€ 80.000 - € 69.441,55$) geen pensioen op. Zou het salaris van de projectleider € 120.000,- bedragen, dan bouwt de projectleider over ruim 40% van het salaris geen pensioen op.



Het pensioentekort geldt ook bij overlijden

Bij pensioenopbouw is de gedachte al snel dat het alleen gaat om geld voor de "oude dag". Het heeft echter ook betrekking op het pensioen dat de partner ontvangt bij overlijden van de werknemer tijdens én na de werkzame periode. Stel dat gisteren het overlijden plaatsvond, is dan voor de partner een pensioentekort van 20 tot 50% over het salaris wel op te vangen?

Excedentpensioen voor hogere inkomens

Voor medewerkers die meer dan het maximum salaris verdienen van € 69.441,55 (2024), kunt u als werkgever een excedentpensioenregeling aanbieden. U bent als werkgever vrij om de pensioenuitvoerder te kiezen waar u de pensioenregeling onderbrengt. Een mogelijkheid was om de excedentpensioenregeling onder te brengen bij het bpfBOUW in de door hen ontworpen BEX. Een excedentpensioenregeling is erg belangrijk in het totale arbeidsvoorwaardenpakket. Deze regeling zorgt ervoor dat werknemers bij pensionering niet te veel inkomen verliezen en het biedt extra zekerheid voor nabestaanden bij overlijden van de werknemer. Zo helpt het excedentpensioen om een aanzienlijke inkomensterugval te voorkomen. In onderstaande grafiek ziet u dat boven het maximum salaris een excedentpensioen wordt verkregen.



Stopzetting van BEX per 31 december 2024

Per 31 december 2024 stopt bpfBOUW met de BEX vanwege de nieuwe Wet toekomst pensioenen (Wtp). Werkgevers moeten daarom op zoek naar een alternatief voor hun excedentregeling.

Wat betekent dit voor u als werkgever?

Het stopzetten van de BEX betekent dat u als werkgever actie moet ondernemen. Het is belangrijk om te benadrukken dat de BEX een arbeidsvoorwaarde is waar werknemers rechten aan ontlenu. Dit betekent dat u een passend alternatief moet verzorgen. Als werkgever heeft u grofweg twee opties:

- Zoek een nieuwe pensioenuitvoerder: u kiest ervoor om een nieuwe pensioenuitvoerder te vinden die een vergelijkbare regeling aanbiedt. Dit moet uiterlijk per 31 december 2024 geregeld zijn, met een mogelijke uitsteloptie tot 1 juli 2025, mits u dit aanvraagt voor 1 september 2024.
- Compenseer op een andere wijze: u kunt besluiten om uw werknemers op een andere manier te compenseren voor het verlies van deze pensioentoezegging of -regeling. Ook in deze situatie adviseren wij u om een adviseur in de hand te nemen om zorgvuldigheid te garanderen. Het is immers een aanpassing in de arbeidsvoorwaarden.

Had u geen BEX?

Of een onderneming een excedentpensioenregeling aanbiedt, is een strategische keuze. Iedere onderneming moet zelf bepalen wat voor werkgever het wil zijn, hoe het zich wil positioneren op de arbeidsmarkt en of het voor de werknemers wil zorgen of dat zij dit zelf doen.

Met een kleine extra investering kan een werkgever zich beter positioneren door een excedentpensioen aan te bieden. Dit gaat vaak samen met andere secundaire arbeidsvoorwaarden zoals een Anw-hiaatverzekering, WIA-Hiaat/WIA-Excedentverzekering en/of een collectieve zorgverzekering.



Stappenplan voor leden van Bouwend Nederland

Vanwege de nieuwe pensioenwetgeving moeten zowel de basis- als de excedentpensioenregeling worden aangepast. Over de basisregeling wordt door sociale partners onderhandeld in de nieuwe cao. Hierop heeft u als werkgever geen directe invloed. Een werkgever heeft echter wel directe invloed op de vormgeving van de nieuwe excedentpensioenregeling. Uiteraard helpen wij van Howden de leden van Bouwend Nederland hier graag mee. Wij werken volgens een vast stappenplan:



Analyse

We beoordelen feitelijk omstandigheden, zoals de pensioen kennis van uw HR-afdeling en werknemersvertegenwoordigers. Indien gewenst bieden we een opleidingstraject aan om hun kennis op peil te brengen.



Inventarisatie

We inventariseren uw pensioendoelstellingen en prioriteiten als werkgever.



Impactrapport

Wil je als werkgever een pensioenregeling die voldoet aan de nieuwe wetgeving? Dan laten we zien wat de impact is van de Wtp op de pensioendoelstelling, de totale pensioenpremie en het nabestaandenpensioen, zodat u een weloverwogen keuze kunt maken.



Advies en selectie

We adviseren de uitgangspunten die bij u passen en selecteren een passende pensioenuitvoerder. Wijzigingen vereisen instemming van de OR/werknemers, waarvoor wij het instemmingstraject opstarten.



Implementatie

Na afronding van de formaliteiten starten we de implementatie bij de geselecteerde pensioenuitvoerder en stellen wij indien nodig een transitie- en communicatieplan op.

Zodra het pensioencontract ingaat, voeren wij het beheer ervan. Over de inhoud van dit beheer maken we duidelijke afspraken met u. Zo kunnen we uw HR-afdeling ondersteunen bij pensioenvragen en ook controles uitvoeren op de administratie.

Dienstverleningsovereenkomst

Voordat wij onze werkzaamheden voor u starten, stellen wij eerst een dienstverleningsovereenkomst op. Hierin leggen wij vast welke dienstverlening u van ons kunt verwachten en tegen welke prijs. Ook maken wij dan beheerafspraken over de dienstverlening na implementatie.

Leden van Bouwend Nederland ontvangen 15% korting op onze tarieven.

Communicatie

Pensioencommunicatie is erg belangrijk, werknemers waarderen dit enorm! Dit blijkt ook uit de reviews die we momenteel krijgen (een 9,6 uit 73 beoordelingen). Wij adviseren werkgevers altijd een communicatieplan op te stellen. Dit zorgt ervoor dat werknemers goed geïnformeerd zijn over wat ze wel of niet kunnen verwachten en wat de veranderingen zijn, waardoor onzekerheid en misverstanden worden voorkomen. Duidelijke communicatie versterkt het vertrouwen van werknemers en helpt hen om de nieuwe regeling te begrijpen en waarderen.



Over Howden

Wij zijn Howden: uw persoonlijke adviseur op het gebied van risicomanagement, verzuim, pensioen én private insurance. We staan graag naast onze klanten. Ondernemers en particulieren die altijd verder kijken om in de toekomst hun ambities waar te maken. Deze mentaliteit van 'doen' vinden wij prachtig! Wij bieden het juiste inzicht voor de meest uiteenlopende uitdagingen: van een op-maat-gemaakte risicoanalyse, een goed geregelde pensioenregeling voor werknemer én werkgever tot een passende kostbaarhedenverzekering voor uw kunstverzameling.

Wij hebben de beste adviseurs aan boord. We blijven onze kennis continu verder verdiepen en uitbreiden. Zo staan we dagelijks in verbinding met specialisten buiten ons bedrijf en zetten we de optimalisaties van huidige en nieuwe dienstverleningen voort.

Benieuwd hoe we uw specifieke vraagstuk aanpakken? We gaan het gesprek graag met u aan. Ervaar professionele ondersteuning die persoonlijk afgestemd is op uw wensen. We zijn de stevige, solide basis waarop u vrijuit en veilig uw ambitie kunt realiseren. Want met alle kennis in huis, adviseren we enkel het hoogstnodige. Dát maakt ons een betrouwbare en vernieuwende partner.

Verzekerd van daadkracht.

Vragen of meer informatie?

Neem contact met ons op: bouwendnederland@howdengroup.com



HOWDEN