

Addendum
IMPLEMENTATIEPLAN
Zuivelindustrie – pensioenfonds Zuivel
(BPZ)

Versie : 1.0
Datum : 13 november 2025

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
Aanleiding voor dit addendum.....	3
Verduidelijkingen en aanpassingen op het implementatieplan.....	4
Data en datakwaliteit.....	5
Financiële en/of economische schokken (scenario's)	5
Transitiedoelstellingen en kwantitatieve maatstaven	6
Bandbreedtes kwantitatieve maatstaven.....	6

Inleiding

De pensioenregeling van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Zuivel en aanverwante industrie (hierna: BPZ) wordt aangepast als gevolg van de invoering van de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp). De aanpassing van de pensioenregeling is overeengekomen tussen de werkgeversorganisatie NZO (namens de werkgevers die partij zijn bij de COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE PENSIOENEN 2021 VOOR DE ZUIVELINDUSTRIE (pensioen cao)) en de vakorganisaties FNV, CNV en De Unie (NZO en vakorganisaties gezamenlijk te noemen: sociale partners).

De afspraken die sociale partners gemaakt hebben, zijn uitgewerkt in het transitieplan. In het transitieplan hebben sociale partners de gemaakte keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenregeling vastgelegd, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Daarnaast bevat het transitieplan de toelichting en de verantwoording van sociale partners waarom zij van oordeel zijn dat sprake is van een evenwichtige transitie. Per 14 oktober 2024 is het transitieplan getekend door sociale partners. Op 14 april hebben sociale partners besloten een bijlage betreffende de evenwichtigheid van de overgang aan het transitieplan toe te voegen.

Sociale partners hebben BPZ de opdracht gegeven de gewijzigde pensioenregeling vanaf 1 januari 2026 uit te voeren en hebben BPZ verzocht de op transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in deze pensioenregeling.

BPZ heeft in de bestuursvergadering van 6 mei 2025 besloten de opdracht van de sociale partners te aanvaarden en het verzoek tot invaren in te willigen. Op grond van artikel 150i van de PW heeft BPZ een implementatieplan opgesteld. In dit implementatieplan is vastgelegd hoe BPZ zich voorbereidt op de uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomst en op welke wijze BPZ invulling geeft aan de uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomst, alsmede hoe wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Dit implementatieplan is opgesteld conform de good practice 'Inhoudsopgave implementatieplan pensioenfonds'.¹

Zowel het transitieplan als het implementatieplan zijn op de website van BPZ openbaar gemaakt.

Aanleiding voor dit addendum

BPZ heeft op 13 mei 2025 bij De Nederlandsche Bank (DNB) melding gedaan van een voorgenomen collectieve waardeoverdracht zoals bedoeld in artikel 150m, tweede lid van de Pensioenwet (invaarmelding). De beoogde datum van overdracht is 1 januari 2026. Na de invaarmelding is een periode van inhoudelijke beoordeling van de invaarmelding door DNB van start gegaan.

Als uitvloeisel van de inhoudelijke beoordeling van de invaarmelding door DNB, is het bestuur van BPZ tot nadere inzichten gekomen. Naar aanleiding hiervan heeft het bestuur van BPZ besloten haar eerder vastgestelde beleid in het kader van de overgang naar en uitvoering van de nieuwe pensioenregeling op een aantal onderdelen te verduidelijken dan wel aan te passen.

De betreffende verduidelijkingen en aanpassingen worden vastgelegd in dit addendum op het implementatieplan.

¹ Good practice: inhoudsopgave implementatieplan pensioenfonds. <https://www.dnb.nl/voor-de-sector/open-boek-toezicht/sectoren/pensioenfondsen/verzamelpagina-transitie-wet-toekomst-pensioenen/implementatieplan/good-practice-inhoudsopgave-implementatieplan-pensioenfonds/>, online geraadpleegd 13 januari 2025.

Het bestuur van BPZ heeft dit addendum op 6 november 2025 vastgesteld. Het addendum vormt een onlosmakelijk geheel met het implementatieplan van 6 mei 2025 inclusief bijlagen. Bij strijdigheid tussen de inhoud van het addendum en het implementatieplan (inclusief bijlagen) prevaleert de inhoud van dit addendum.

Het bestuur van BPZ is van mening dat de in dit addendum opgenomen verduidelijkingen en aanvullingen niet leiden tot een materiële wijziging in de aanvaarding van de opdracht van sociale partners tot uitvoering van de nieuwe pensioenregeling inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenen van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling.

Het addendum zal binnen 14 dagen na vaststelling op de website van BPZ openbaar worden gemaakt.

Verduidelijkingen en aanpassingen op het implementatieplan

Uit de beoordeling van de invaarmelding door DNB is een aantal aandachtspunten gekomen. Het bestuur van BPZ heeft de afgelopen periode op meerdere momenten overleg gehad met DNB over de door DNB geconstateerde aandachtspunten. Op basis daarvan heeft het bestuur een aantal keuzes heroverwogen. Dit betreft het volgende:

1. De spreidingstermijn van 1 jaar bij invaren wordt aangepast naar 10 jaar. Op grond van wet- en regelgeving kan een fonds slechts afwijken van de 10 jaar als dit de evenwichtigheid vergroot. Bij BPZ was sprake van een (kleine) achteruitgang voor slapers en actieven ten gunste van de oudere slapers en actieven alsmede gepensioneerden. Om deze reden kan het bestuur niet anders dan een termijn van 10 jaar bij invaren hanteren.
2. Als gevolg van de keuze voor de 10-jaars spreidingsperiode heeft het bestuur besloten om de zogenoemde 'invaarbonus' voor iedereen in de collectieve uitkeringsfase gelijk te trekken. Dit in overeenstemming met de oorspronkelijke doelstelling van een spreidingstermijn van 1 jaar om iedereen een gelijke verhoging te geven in de collectieve uitkeringsfase.
3. Zeker in de netto profijt omgeving is er sprake van een oplopende (premie)dekkingsgraad. Dit heeft bestuur ertoe gebracht het premie- en indexatiebeleid anders cq realistischer te modelleren in de doorrekening van de effecten van de overgang van het FTK naar de WTP. Per saldo gaat het bestuur in de doorrekening uit van een zuiver kostendekkende premie en heeft het een indexatiebeleid geformuleerd met de prijsindex als ambitie waarbij inhaalindexatie wordt toegepast (max 10 jaar). Dit leidt tot andere, betere, uitkomsten onder de huidige FTK regeling ten aanzien van de netto profijt en in de zogenoemde 'p-set' zoals pensioenverwachting (mediaan, goed weer, slecht weer).

Zie onderstaande tabel voor aanpassingen.

Fondsbeleid onder FTK	Naam	Toelichting
Premiebeleid FTK		
Herijking 1	Maximering premiedekkingsgraad	De premiedekkingsgraad wordt gemaximeerd op de premiedekkingsgraad behorende bij het VEV. De feitelijke premie is daarmee, bij maximale pensioenopbouw, gelijk aan het minimum van de zuivere kostendekkende premie en 17,1% van de salarissom
Toeslagbeleid FTK		
Herijking 2	Verruiming toeslagbeleid	Toeslagverlening o.b.v. 'regulier TBI-beleid'
Herijking 3	Toevoeging inhaaltoeslagbeleid	Toevoeging van inhaaltoeslagverlening, waarbij gemiste toeslagen tot maximaal 10 jaar terug worden ingehaald en de gemiste toeslagen bij aanvang van de doorrekening nog nihil bedragen

De uitkomsten 'verandering in pensioenverwachting' liggen voor actieve deelnemers, slapers en gepensioneerden ook na de beleidsaanpassingen, in het mediaan scenario alsook het goed weer alsook het slecht weer scenario binnen de eerder gestelde bandbreedtes. De

uitkomsten 'verandering in netto profijt' liggen voor slapers en gepensioneerden, ook na de aangepaste modellering van het beleid onder FTK, binnen de gestelde bandbreedtes. Voor de actieve deelnemers vallen de uitkomsten netto profijt lager uit en liggen zij (deels) onder de geformuleerde ondergrens. Aanvullend op bovenstaande heeft het bestuur een aanvullende maatstaf berekend, waarbij de impact van de door sociale partners afgesproken premieverhoging van 3 procentpunt zichtbaar wordt. Op basis van deze additionele maatstaf blijkt dat de actieve deelnemers er door de pensioentransitie allemaal op vooruit gaan.

4. Het bestuur heeft besloten een gerichte vermogenstoedeling toe te passen op de kapitalen van actieven en slapers. Uit de netto profijt analyses blijken herverdelende effecten als gevolg van de vorming en werking van de solidariteitsreserve. Anders verwoord, jonge slapers dragen naar verwachting meer bij aan de vulling van de solidariteitsreserve dan zij terugontvangen. Het bestuur heeft besloten de delta netto profijt-effecten zonder en met solidariteitsreserve in de WTP-regeling voor slapende deelnemers te compenseren door de buffer anders toe te delen. De relatieve herverdeling die hieruit volgt wordt ook toegepast op de reeds opgebouwde pensioenen van actieven. Achterliggende gedachte daarbij is dat actieven slaper kunnen worden. Het bestuur heeft deze compensatie vormgeven middels een eenvoudig uitvoerbare rekenregel, waarbij (afgerond) 9,0 % extra vermogen wordt toegekend aan een 19-jarige (gewezen) deelnemer lineair aflopend naar 0,5% voor een 48-jarige (gewezen) deelnemer. Op leeftijd 49 bedraagt de extra vermogentoedeling van deze maatregel nul. De kosten van deze herverdeling bedraagt naar verwachting circa 1% van de voorziening pensioenverplichtingen.
5. Aanvullend op bovenstaande heeft het bestuur, naar aanleiding van de gevoeligheidsanalyses die zijn uitgevoerd, besloten om de ondergrens voor de dekkingsgraad bij invaren te verhogen. Deze is aangepast naar 110% dekkingsgraad als ondergrens. Dit om binnen de met sociale partners afgesproken bandbreedtes te blijven voor de verschillende doelstellingen. Ook de bandbreedte voor de rente is aangepast van 2%-punt naar 1%-punt.
6. Op 9 december 2025 zal het bestuur het finale go/no go besluit nemen afhankelijk van de voortgang van de implementatie bij Appel en uiteraard onder voorbehoud van de verkregen beschikking van DNB.

Data en datakwaliteit

Naar aanleiding van de overgang van APS naar Appel heeft het bestuur aanvullende controles ingebouwd ter versteviging van de datakwaliteit.

Controle aansluiting bestanden APS en Appel

In 2024 heeft het bestuur met goed gevolg een partiële beoordeling datakwaliteit doorlopen bij DNB. BPZ heeft per 1 januari 2025 de uitvoering van de administratie ondergebracht bij Appel pensioenuitvoering. In kader van de borging van de datakwaliteit heeft het bestuur de SFH Actuarieel een controle laten uitvoeren in hoeverre de pensioenaanspraken en pensioenrechten per 31 december 2024 en de gegevens per 1 januari 2025 die van belang zijn bij de waardering van deze pensioenen in het kader van het invaren naar het pensioenstelsel in de administratie van Appel overeenkomen met die in de administratie van APS. Uit deze controle blijkt dat er aansluiting is.

Financiële en/of economische schokken (scenario's)

BPZ heeft vastgesteld dat tussen een dekkingsgraad van 110% en 127,5% sprake is van een evenwichtige transitie. Daarbij gaat het bestuur uit van een bandbreedte van de rente van plus of min 1%-punt ten opzichte van 31 december 2023. Sociale partners hebben een lagere ondergrens gesteld (103,5%) en een bandbreedte van 2%-punt voor de rente. Op basis van de nieuwe doorrekeningen heeft het bestuur de grenzen echter bijgesteld in kader van de evenwichtigheid. Als BPZ buiten deze bandbreedtes dreigt te komen, gaat het in overleg met sociale partners.

Op het moment dat de uitkomsten niet binnen de bandbreedtes vallen zullen sociale partners een onderbouwd besluit moeten nemen over het wel of niet doorgaan van de transitie per 1 januari 2026. Als sociale partners besluiten om door te gaan zal het bestuur de argumenten van sociale partners beoordelen en zal het bestuur de evenwichtigheid van de transitie herbeoordelen. Als het bestuur vervolgens doorgaat zal het DNB vooraf hierover informeren. Bij dat besluit worden de sleutelfunctiehouders en belanghebbendenorgaan alsmede de raad van toezicht betrokken omdat ook deze in hun oordeel resp. besluitvorming van andere bandbreedtes zijn uitgegaan. De deadline voor besluitvorming binnen het bestuur om over te gaan naar de WTP per 1 januari 2026 ligt op 9 december 2025. Als het bestuur besluit tot uitstel van de overgang naar de WTP zal het DNB eveneens informeren.

Transitiedoelstellingen en kwantitatieve maatstaven

Een van de door BPZ vastgestelde concreet meetbare doelstellingen is dat de effecten van de stelselwijziging over alle groepen deelnemers en leeftijdscohorten evenwichtig dienen te zijn. (doelstelling 7).

Ten behoeve van de beoordeling van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel op evenwichtigheid heeft het bestuur van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Zuivel en aanverwante industrie (BPZ) onder- en bovengrenzen geformuleerd voor de transitimaatstaven 'verandering in pensioenverwachting' en 'verandering in netto profijt'.

Naar aanleiding van de beoordeling van het invaardossier door De Nederlandsche Bank (DNB) is enerzijds de FTK- regeling 'gecompleteerd' en anderzijds de WTP-regeling (het invaarbeleid) gewijzigd:

- FTK-regeling: aanpassing premiebeleid en toeslagbeleid
- WTP-regeling: aanpassing spreidingsperiode bij invaren (incl. gelijke aanpassing gepensioneerden), en inzet discretionaire bevoegdheid bestuur 'verschuiven met vermogen'

In de huidige pensioenregeling vindt pensioenopbouw plaats middels een leeftijdsonafhankelijk opbouwpercentage, in de nieuwe pensioenregeling is sprake van een leeftijdsonafhankelijke premie. De doorsneesystematiek, waarbij alle actieven dezelfde premie en dezelfde pensioenopbouw kennen, wordt daarmee afgeschaft. Afschaffing van de doorsneesystematiek leidt tot een afname van de toekomstige pensioenopbouw voor oudere actieven. Waar zij in hun eerdere pensioenopbouwjaren hebben bijgedragen aan de pensioenopbouw van (destijds) oudere actieven, komt deze bijdrage van (nu) jongere actieven te vervallen.

Cao-partijen hebben besloten om met ingang van 1 januari 2026 de beschikbare premie te verhogen van 17,1% naar 20,1% van de salarissom. Middels deze verhoging wordt beoogd de achteruitgang in pensioenopbouw als gevolg van de afschaffing doorsneesystematiek te ondervangen, waardoor er geen aanvullende compensatie vereist is. In het netto-profijt wordt de waarde van de 3%-punt hogere premie die sociale partners beschikbaar hebben gesteld als compensatie van afschaffing doorsneesystematiek in de WTP-regeling ook weer afgetrokken. Het bestuur heeft daarom een additionele maatstaf geïntroduceerd, NP*. Daarin wordt de extra spaarbijdrage van 3% premiestijging meegeteld in de baten.

Bandbreedtes kwantitatieve maatstaven

De additionele maatstaf NP* laat zien dat de baten van de premieverhoging van 3 procentpunt voldoende zijn om het nadelige effect van het afschaffen van de doorsneesystematiek te mitigeren. Deze maatstaf leidt tot een positief netto profijt*-effect voor alle leeftijdsgroepen. Dit zowel bij de

onderzochte hogere en lagere dekkingsgraad als bij de situatie van een 1%punt hogere of lagere rente. De NP* ligt voor alle actieven in alle gevallen boven de nul.

Voor de reguliere netto profijt maatstaf zijn de ondergrenzen aangepast. Voor jonge(re) actieven (t/m leeftijd 34 jaar) wordt een afname van het netto profijt geaccepteerd van maximaal 10%, voor oude(re) actieven een afname van maximaal 15%.

- Een afname in netto profijt voor actieve deelnemers wordt m.n. veroorzaakt door het afschaffen van de doorsneesystematiek, waarbij de effecten in negatieve zin groter zijn naar mate de rente toeneemt.
- De afname in netto profijt is groter voor de oudere actieven.

	Ondergrens actieven										
Leeftijd	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 - 64	65-69	70-74
Voorliggend	0%	0%	0%	-5%	-5%	-5%	-5%	-5%	-5%	-5%	Nvt
Voorstel	-10%	-10%	-10%	-15%	-15%	-15%	-15%	-15%	-15%	-15%	Nvt

Sociale partners zijn hiermee akkoord gegaan middels een addendum bij het transitieplan, en gaan dit bespreken met de beide verenigingen van gepensioneerden.

Het bestuur heeft geconcludeerd dat de transitie met de eerder genoemde aanpassingen evenwichtig is en zij de opdracht van sociale partners kan aanvaarden.