



Samenvatting Transitieplan

April 2026

Inhoud

Inleiding - Op weg naar een nieuw pensioen	3
Afspraken over de nieuwe pensioenregeling.....	3
Afspraken over de transitie.....	5
Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken.....	6
Meer weten?	6

Inleiding - Op weg naar een nieuw pensioen

De Wet toekomst pensioenen is ingegaan op 1 juli 2023. Alle pensioenregelingen in Nederland veranderen hierdoor. Ook de pensioenregeling van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Waterbouw ("pensioenfonds Waterbouw") wordt gewijzigd.

Sociale partners¹ hebben afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling. De afspraken zijn vastgelegd in het transitieplan. In dit document is het transitieplan samengevat.

Op 14 april 2026 hebben sociale partners een addendum op het transitieplan vastgesteld. Daarin zijn enkele afspraken verduidelijkt en aangepast. Deze samenvatting is daarop bijgewerkt.

Afspraken over de nieuwe pensioenregeling

Start van de nieuwe pensioenregeling uiterlijk per 1 januari 2028

In het transitieplan verzoeken sociale partners aan pensioenfonds Waterbouw om de nieuwe pensioenregeling uiterlijk per 1 januari 2028 uit te voeren. Tevens vragen sociale partners om de opgebouwde pensioenen om te zetten in een kapitaal voor pensioen in de nieuwe pensioenregeling. Dat wordt ook wel 'invaren' genoemd.

Uitgangspunten en doelstellingen

Sociale partners hebben de volgende uitgangspunten en doelstellingen vastgesteld:

- de pensioenregeling is een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde met aandacht voor solidariteit en de verzorgingsgedachte (een goed pensioen, hoog en stabiel);
- de pensioenregeling sluit zoveel mogelijk aan op de huidige pensioenregeling;
- de stabiliteit en voorspelbaarheid van de pensioenuitkeringen wordt als belangrijk ervaren;
- de nadelige gevolgen van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling moeten zoveel mogelijk voorkomen worden;
- de herverdeling tussen generaties moet op voorhand beperkt blijven (verdeling tussen jongeren en ouderen beperken).

Sociale partners willen met de nieuwe pensioenregeling bereiken dat een deelnemer die zijn hele loopbaan in de Waterbouw werkt een levenslang ouderdomspensioen krijgt van ten minste 40% van het laatste pensioengevend salaris, bij pensionering op de AOW-leeftijd. Dit sluit aan bij het voorgestelde pensioenreglement. Daarnaast ontvangt de deelnemer een AOW-uitkering van de overheid.

Keuze voor de solidaire premiereregeling

De Wet toekomst pensioenen geeft de keuze tussen twee soorten pensioenregelingen: de solidaire premiereregeling en de flexibele premiereregeling. Sociale partners hebben gekozen voor de solidaire premiereregeling. De solidaire premiereregeling lijkt het meest op de huidige pensioenregeling en past het beste bij de wens om een persoonlijk kapitaal voor pensioen op te bouwen, maar wel samen de risico's te delen.

Deze solidaire pensioenregeling heeft een aantal belangrijke kenmerken:

- De regeling is uitlegbaar, eenvoudig en complexiteit in de uitvoering wordt beperkt;
- De regeling is betaalbaar. We voorkomen zoveel mogelijk dat de premie omhoog moet of de pensioenambitie omlaag moet;
- De regeling is solidair. We delen zorgen en risico's met elkaar;
- De evenwichtigheid is uitlegbaar. De regeling houdt rekening met de belangen van deelnemers, oud-deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers;

¹ Werkgeversorganisatie Vereniging van Waterbouwers, de vakbonden CNV Vakmensen en FNV Nautilus

- We houden de pensioenuitkeringen zo stabiel mogelijk. Eén keer per jaar stellen we de hoogte van de pensioenuitkeringen opnieuw vast. Het doel is dat de pensioenuitkering elk jaar omhoog kan gaan en dat de kans op een verlaging klein is;
- Er gaat geld naar een reserve, de zogenoemde solidariteitsreserve. Dat geld gebruiken we om te voorkomen dat de pensioenuitkeringen omlaag moeten als het slecht gaat met de economie.

Solidariteitsreserve

Sociale partners hebben ook afspraken gemaakt over een solidariteitsreserve. Deze reserve draagt bij aan het beperken of voorkomen van het verlagen van pensioenen als het economisch minder goed gaat.

Bij de nieuwe basisdekkingsgraad van 148,6% wordt de solidariteitsreserve bij de start van de regeling gevuld met 6% van het fondsvermogen. Bij een dekkingsgraad van 123% is dat 3%. Bij een dekkingsgraad van 170% is dat 8%. Ligt de dekkingsgraad tussen deze percentages? Dan wordt de vulling bij de start naar verhouding vastgesteld.

Maar het kan ook meerdere jaren tegenzitten. Daarom willen sociale partners de reserve jaarlijks vullen met 10% van het positieve overrendement, met een maximum van 0,5% per jaar. De solidariteitsreserve kan tot maximaal 10% van het vermogen van pensioenfondsen Waterbouw worden gevuld. Zo kunnen meerdere slechte jaren worden opgevangen.

De solidariteitsreserve wordt vooral gebruikt om verlagingen van pensioenuitkeringen zoveel mogelijk te voorkomen. De reserve kan daarnaast worden gebruikt voor het aanvullen van het stichtingsvermogen en voor het opvangen van micro- en macrolanglevenrisico bij gepensioneerden.

Hoogte van de inleg

Samen met uw werkgever legt u straks 17,2% van het pensioengevend salaris in voor uw pensioen, het partnerpensioen en de regelingen rondom arbeidsongeschiktheid. De premie wordt 50/50 verdeeld tussen de werkgever en de werknemer. Dat is nu ook zo.

Inschatting van uw pensioen

Pensioenfondsen Waterbouw berekent periodiek hoeveel pensioen u kunt verwachten. Die berekening wordt gebaseerd op het kapitaal dat u al hebt opgebouwd én op het kapitaal dat u naar verwachting nog gaat opbouwen. Als u jong bent, kan deze inschatting nog flink schommelen. Bent u ouder? Dan kiest het pensioenfonds voor beleggingen met minder risico. Door het risico geleidelijk te verminderen, schommelt uw verwachte pensioen minder.

Inkomen voor uw nabestaanden als u overlijdt

Sociale partners zorgen niet alleen voor een pensioen voor uzelf, maar ook voor een uitkering voor uw nabestaanden als u overlijdt: het partner- en wezenpensioen. Dat is nu ook zo, maar de regels gaan veranderen.

Partnerpensioen

Zolang u werkt bij een werkgever in de Waterbouw en pensioen opbouwt via ons fonds, bent u verzekerd voor het partnerpensioen. Als u overlijdt vóór de pensioendatum, ontvangt uw partner een tijdelijk overbruggingspensioen van 50% van het pensioengevend salaris. Dit overbruggingspensioen wordt maximaal 10 jaar uitgekeerd.

Als u overlijdt als u al met pensioen bent, ontvangt uw partner een levenslang partnerpensioen van 70% van uw ouderdomspensioen. Op de pensioendatum kunt u kiezen voor minder partnerpensioen en meer pensioen voor uzelf. Andersom kan ook: minder pensioen voor uzelf en meer pensioen voor uw partner.

Wezenpensioen

Als u overlijdt, ontvangen uw kinderen ook een uitkering. Elk kind krijgt tot 25 jaar 10% van het pensioengevend salaris. Als beide ouders overleden zijn, wordt de uitkering verdubbeld: 20% van het pensioengevend salaris.

Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

Als u arbeidsongeschikt wordt, dan blijft u een kapitaal voor uw pensioen opbouwen. Het pensioenfonds betaalt dan een deel van de pensioenpremie. Hoeveel dat is, hangt af van de mate van arbeidsongeschiktheid.

De aanvullingsregeling WIA maakt geen onderdeel meer uit van de pensioenregeling.

Afspraken over de transitie

Pensioenfonds Waterbouw zet uw opgebouwde pensioen om

De overgang naar de nieuwe pensioenregeling wordt de pensioentransitie genoemd. Uiterlijk per 1 januari 2028 gaat u deelnemen in de nieuwe pensioenregeling en zetten wij het pensioen dat u hebt opgebouwd om naar een kapitaal voor pensioen in de nieuwe pensioenregeling. Het gaat om het pensioen dat u voor uzelf en uw partner heeft opgebouwd. Dit omzetten wordt ook wel 'invaren' genoemd. Bij het omzetten gaat er geen geld verloren. We berekenen precies wat de waarde is van het pensioen dat u heeft opgebouwd. Die waarde gaat over naar de nieuwe pensioenregeling.

Sociale partners hebben één hoofddoel vastgesteld: een evenwichtige transitie voor alle belanghebbenden. Dat betekent dat de overgang naar de nieuwe pensioenregeling voor alle groepen uitlegbaar en evenwichtig moet zijn.

- een uitlegbare verhoging op het transitiemoment;
- beperkte verschillen tussen deelnemersgroepen;
- geen verwachte achteruitgang van pensioenen door de transitie.

Hiervoor kijken sociale partners onder meer naar de verhoging op het transitiemoment, het delta netto profijt en de reële pensioenuitkering over de hele uitkeringsfase.

Sociale partners gebruiken hiervoor ook bandbreedtes. Een verhoging op het transitiemoment mag maximaal 100% zijn. Voor het delta netto profijt geldt als ondergrens -5%. Het verschil tussen groepen mag daarbij maximaal 15 procentpunt zijn. Zo toetsen sociale partners of de overgang voor alle groepen uitlegbaar en evenwichtig blijft.

Spreidingstermijn

Sociale partners sluiten aan bij de wettelijke standaard spreidingstermijn van 10 jaar. Eerder is gekeken naar een kortere spreidingstermijn. Die voorkeur vervalt, omdat een korte spreidingstermijn grotere verschillen in termen van netto profijt tussen deelnemersgroepen veroorzaakt en niet bijdraagt aan een evenwichtige transitie. Daarmee vervalt ook de eerdere herverdeling die bij een korte spreidingstermijn was bedacht. Het gaat om de extra verhoging voor deelnemers tot en met 64 jaar en de lagere verhoging voor deelnemers vanaf 68 jaar, met een geleidelijke overgang tussen deze leeftijden.

Compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek

Door de overgang naar de nieuwe pensioenregeling kan nadeel ontstaan door het afschaffen van de doorsneesystematiek. Sociale partners hebben afgesproken actieve deelnemers die hierdoor nadeel ondervinden zoveel mogelijk te compenseren. De compensatie wordt toegekend op de transitiedatum en wordt betaald uit het fondsvermogen en niet uit de premie. Op basis van de huidige inzichten bedragen de kosten ongeveer € 40 miljoen. Dat is ongeveer 3,4 procentpunt dekkinggraad.

De hoogte van de compensatie wordt bepaald met een compensatiestaffel. Die staffel is gebaseerd op vier vaste rentescenario's: 1%, 2%, 3% en 4%. Het gemiddelde van deze vier scenario's is leidend. Daarbij geldt dat deelnemers niet méér compensatie krijgen dan het nadeel dat zij hebben door het afschaffen van de doorsneesystematiek.

Of en hoeveel compensatie mogelijk is, hangt af van de financiële situatie van pensioenfonds Waterbouw op de transitiedatum.

Sociale partners zijn van mening dat er bij een dekkinggraad vanaf 123% tot en met 170% geen nadere besluitvorming nodig is. Zij vinden dat de transitie binnen deze bandbreedte voldoende

aansluit bij de transitiedoelstellingen en de afgesproken voorrangregels. Komt de dekkingsgraad onder 123%? Dan gaan sociale partners opnieuw met elkaar in overleg over wat er moet gebeuren.

Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

De afwegingen van sociale partners

Sociale partners willen de meeste onderdelen van de huidige pensioenregeling behouden. De hoogte van de jaarlijkse premie wordt verhoogd met 1%, naar 17,2%. Daar staat tegenover dat de premie voor de spaarpensioenregeling van 3% per 1 januari 2026 is vervallen omdat sociale partners eerder besloten dat deze regeling niet wordt voortgezet.

Sociale partners willen dat de afspraken evenwichtig zijn. Dat betekent dat de overgang naar de nieuwe pensioenregeling geen onevenredig voor- of nadeel mag opleveren voor bepaalde groepen. Zij houden rekening met alle deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers.

Sociale partners hebben hiervoor berekeningen laten maken voor verschillende groepen en situaties. Daarbij is onder meer gekeken naar de verhoging op het transitiemoment, het delta netto profijt en de reële pensioenuitkering over de hele uitkeringsfase.

De berekeningen laten volgens sociale partners zien dat de afspraken, binnen de afgesproken bandbreedtes, evenwichtig zijn. De afspraken leiden naar verwachting niet tot een onevenredig voor- of nadeel voor bepaalde groepen. Ook blijkt volgens sociale partners uit de berekeningen dat met deze afspraken het doel van de pensioenregeling naar verwachting kan worden bereikt.

Meer weten?

Wilt u nog meer weten over de afspraken van sociale partners over de nieuwe pensioenregeling? **Hier** vindt u het transitieplan.