



Samenvatting transitieplan

Je bouwt pensioen op bij PME

1 november 2024

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
1.1	Sociale partners maken afspraken	3
1.2	Wie zijn de sociale partners?	3
2	Zo werkt de nieuwe pensioenregeling	4
2.1	Zolang je nog werkt	4
2.2	Als je met pensioen gaat	6
2.3	Als het tegenzit in het leven	7
2.4	Andere onderdelen van de regeling	8
3	Omzetten van de pensioenen	10
3.1	Waarom omzetten?	10
3.2	Omzetten: zo werkt het	10
3.3	Welke rol speelt de financiële gezondheid van PME?	11
3.4	Zijn de afspraken evenwichtig?	12
4	De volgende stappen	14

1 Inleiding

Nederland heeft nieuwe regels voor pensioen. Alle pensioenfondsen in ons land moeten overstappen op deze nieuwe regels. Daarvoor hebben ze tot 1 januari 2028 de tijd. PME gaat naar verwachting over op 1 januari 2026.

De nieuwe regels gelden ook voor jou. Ze gaan over het pensioen dat je nu opbouwt via je werkgever. En het pensioen dat je krijgt als je later stopt met werken.

1.1 Sociale partners maken afspraken

Overstappen op nieuwe regels, dat klinkt als iets wat zo is gebeurd. Maar er gaat een zorgvuldige voorbereiding aan vooraf. Er is namelijk een nieuwe pensioenregeling nodig. De werkgevers en werknemers in onze sector (ook wel: sociale partners) spreken af hoe die regeling eruitziet. En hoe iedereen overgaat naar de nieuwe regeling. Ze hebben hun afspraken in een zogeheten transitieplan gezet. Je leest nu een samenvatting van dat plan. Deze samenvatting is niet volledig en je kunt er geen rechten aan ontleen. De samenvatting is bedoeld om je kennis te laten maken met de nieuwe regeling en de manier waarop we overgaan. Op de website van PME en de sociale partners vind je het hele transitieplan.

1.2 Wie zijn de sociale partners?

De werkgevers- en werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in de [Raad van Overleg in de Metalektro \(ROM\)](#):

- [FME](#) (werkgevers)
- [FNV Metaal](#) (werknemers)
- [CNV](#) (werknemers)
- [De Unie](#) (werknemers)
- [VHP2](#) (werknemers)

De sociale partners maken afspraken over de arbeidsvoorwaarden in onze sector. Bijvoorbeeld over lonen, overwerk en vrije dagen. En dus ook over pensioen.

Pensioen is je inkomen voor later. En voor anderen is het hun inkomen van nú. Belangrijk dus dat iedereen zich gehoord voelt als daar nieuwe afspraken over worden gemaakt. Sociale partners hebben daarom vooraf wensen en ideeën opgehaald bij hun leden. En achteraf hebben ze de regeling ter goedkeuring voorgelegd aan de leden. Die zijn akkoord gegaan. De leden, dat zijn mensen uit de sector, net als jij. Werknemers bij allerlei verschillende bedrijven. Ook gepensioneerden zijn lid.

Daarnaast is er het wettelijk hoorrecht. Dankzij dat recht kunnen belanghebbenden via een vereniging hun stem laten horen. [VG PME](#), een belangenvereniging voor mensen die pensioen ontvangen van PME, heeft dat gedaan.

Kortom, de nieuwe regeling is er gekomen dankzij de inbreng van velen. En is daarmee echt iets voor en door de mensen in de metaal- en techindustrie.

2 Zo werkt de nieuwe pensioenregeling

De sociale partners hebben afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling. De bedoeling is dat die start op 1 januari 2026. De oude regeling stopt dan. Werk je op 1 januari 2026 nog steeds in de sector? Dan bouw je vanaf dat moment pensioen op volgens de nieuwe regeling. Het pensioen dat je al hebt opgebouwd gaat mee.

Ook met de nieuwe regeling kun je rekenen op:

- **Pensioen als je later stopt met werken**
Je bouwt via je werkgever pensioen op bij PME. Jij kiest wanneer je dat pensioen laat ingaan. En je krijgt het zolang je leeft.
- **Zekerheid voor je gezin**
Kom je te overlijden? En heb je een partner en misschien ook kinderen? Dan krijgt je partner een maandelijkse uitkering van ons zolang je partner leeft. Je kinderen krijgen een maandelijkse uitkering tot ze 25 zijn.
- **Zekerheid als je niet meer kunt werken**
Word je ziek of arbeidsongeschikt? Dan blijf je pensioen opbouwen.

2.1 Zolang je nog werkt

Als je werkt in de metaal- en techindustrie, werk je mee aan de wereld van de toekomst. En wij werken samen met jou aan je eigen toekomst. Daar hoort een goed pensioen bij. In de nieuwe regeling werkt het zo:

Je pensioen groeit door de maandelijkse inleg

Je werkgever legt geld in voor je pensioen. Elke maand opnieuw. Die inleg noemen we ook wel premie. Je werkgever mag een bijdrage van je vragen in de premie. In dat geval zie je dit terug op je loonstrook. Dit deel wordt automatisch ingehouden op je brutosalaris.

De inleg blijft gelijk in de nieuwe regeling. Je zet dus samen met je werkgever net zoveel opzij voor je pensioen als nu. Nieuw is dat je voortaan een pensioenpot hebt. Het grootste deel van de maandelijkse inleg gaat naar je pensioenpot. Een klein deel gebruiken we om je te verzekeren voor als er iets met je gebeurt (zie verderop). En om de kosten van de regeling te betalen.

De inleg stopt als je de sector verlaat. Of als je volledig met pensioen gaat. Raak je arbeidsongeschikt? Dan blijf je pensioen opbouwen. Maar daar hoeft je zelf geen geld meer voor in te leggen.

Je pensioen groeit doordat we beleggen

De maandelijkse inleg beleggen we. Dat doen we al jaren. Beleggen levert op de lange termijn namelijk meer op dan sparen. Natuurlijk zijn er af en toe slechte tijden op de beurs. Maar als je kijkt naar de lange termijn, dan groeit het geld. Meestal bestaat het grootste deel van je pensioen uit de winst die we maken op beleggingen. Daarom blijven we beleggen, ook in de nieuwe regeling.

Elke maand bekijken we wat het beleggen heeft opgeleverd. Die winst (en soms ook verlies) gaat naar je pensioenpot. Ga je met pensioen? Dan ontvang je uit die pot je maandelijkse pensioen. Goed om te weten: die pensioenpot kan niet leegraken. Je krijgt altijd pensioen, hoe oud je ook wordt.

In de nieuwe regeling kunnen we beter rekening houden met je leeftijd. Ben je nog jong? Dan beleggen we met wat meer risico, want dat levert op termijn het meeste op. Zit het even tegen, dan is er in principe tijd genoeg om dat weer goed te maken. Je pensioenpot kan in die periode behoorlijk op en neer gaan. Hoe ouder je bent, hoe minder risico we nemen met beleggen. Zo heb je steeds meer zekerheid over het bedrag dat je krijgt als je stopt met werken. Ben je eenmaal met pensioen? Dan beleggen we nog steeds, maar met minder risico.

De ploegendiensttoeslag telt mee voor je pensioen

Werk je in ploegendienst? Sociale partners hebben afgesproken dat je voortaan ook over de ploegendiensttoeslag pensioen opbouwt. Dat gaat in stapjes. Na vijf jaar telt de toeslag helemaal mee voor je pensioen.

- Jaar 1 (2026): 1/5 van de cao-ploegentoeslag
- Jaar 2 (2027): 2/5 van de cao-ploegentoeslag
- Jaar 3 (2028): 3/5 van de cao-ploegentoeslag
- Jaar 4 (2029): 4/5 van de cao-ploegentoeslag
- Jaar 5 (2030): 5/5 van de cao-ploegentoeslag

De cao-ploegendiensttoeslag is op dit moment 13,3 procent bij een tweeploegendienst en 15,0 procent bij een drie- of meerploegendienst. Je bouwt pensioen op over maximaal deze percentages.

Heeft je werkgever er al voor gezorgd dat je pensioen opbouwt over de ploegendiensttoeslag? Dan blijft dat zo. En zijn de percentages die daarbij gelden hoger dan de percentages hierboven? Dan blijven die hogere percentages gelden. Je gaat er dus niet op achteruit.

Geen belofte maar een doel

Pensioenfondsen als PME stappen straks verplicht over op een premiereregeling. Bij zo'n regeling maken de sociale partners afspraken over hoeveel geld er naar je pensioenpot gaat. En niet meer over hoeveel pensioen je uiteindelijk krijgt. Beloftes over de hoogte van je pensioen zijn er dus niet in de nieuwe regeling. Wat je krijgt hangt af van de inleg, het rendement op de beleggingen en de hoogte van de rente als je met pensioen gaat.

In de oude regeling werkte het andersom. Daarbij werd een belofte gedaan over de hoogte van je uiteindelijke pensioen. De inleg werd daarop afgestemd. Uiteindelijk bleken die beloftes niet altijd haalbaar. Zo zijn de pensioenen bij PME jarenlang niet meegestegen met de prijzen. En zijn ze zelfs twee keer verlaagd.

De sociale partners willen een goed pensioen voor iedereen. Na 43 jaar werken in de sector kom je, samen met je AOW, naar verwachting uit op 80 procent van je gemiddeld verdiende salaris. Het idee is dat je dan zo veel mogelijk kunt blijven leven zoals je gewend bent. Dit doel is gelijk aan de ambitie van de oude regeling. De kans dat het doel ook echt wordt gehaald is straks groter. Dit sluit aan bij de wens van sociale partners dat je met de nieuwe regeling kans hebt op een koopkrachtiger pensioen. Met andere woorden, een pensioen dat beter dan nu kan meegroeien met de stijgende prijzen.

We blijven het samen doen

De wet biedt de keuze tussen twee varianten: de solidaire premieregeling en de flexibele premieregeling. De sociale partners kiezen voor de solidaire regeling. Die past volgens hen goed bij werknemers en gepensioneerden in de sector en heeft brede steun bij de leden. De kern van dit type regeling is: samen voor een goed pensioen. In het kort:

- We blijven belangrijke risico's met elkaar delen. Dat geeft rust en houvast.
- Het pensioenfonds belegt het geld van iedereen, net als nu. Daarbij houden we rekening met de voorkeuren van mensen met een pensioen bij PME. We doen daar regelmatig onderzoek naar. Hier verandert niets aan. Je hoeft dus zelf geen beleggingskeuzes te maken. Dat blijven wij voor je doen.
- De winst (en soms ook verlies) verdelen we over iedereen. Dat doen we op zo'n manier dat iedereen er zo goed mogelijk voordeel van heeft.
- Er zijn extra zekerheden ingebouwd voor iedereen die een pensioen ontvangt. We kunnen bijvoorbeeld een reserve gebruiken om te voorkomen dat de pensioenen omlaaggaan.

Eenvoudig je pensioen volgen

Je wilt natuurlijk weten wat je kunt verwachten. Daarom laten we steeds zien hoeveel geld er in je pensioenpot zit. En hoeveel pensioen je daar later naar verwachting voor krijgt. Ook zie je wat er voor je partner en kinderen is geregeld als je overlijdt. Je vindt deze en andere bedragen straks door in te loggen op de website van PME. En je krijgt dan net als nu een jaarlijks pensioenoverzicht.

2.2 Als je met pensioen gaat

Niet alles verandert met de nieuwe regels. De sterke punten blijven bestaan. Je krijgt AOW van de overheid. En aanvullend daarop een pensioen van ons. Wat verder goed is om te weten:

Je maakt je eigen keuzes

Wist je dat er voor je pensioen heel wat te kiezen valt? Bijvoorbeeld wanneer je met pensioen gaat: voor, op of misschien wel ná je AOW-leeftijd. Je kunt ook deels met pensioen gaan. En je kunt starten met een hoger of juist een lager pensioenbedrag. Al die keuzes blijven bestaan. Zo zorg je er zelf voor dat je pensioen goed aansluit op jouw leven.

Je krijgt pensioen zolang je leeft

Je ontvangt straks iedere maand pensioen van ons. Dat geld komt uit de pensioenpot die je hebt opgebouwd. Die pensioenpot kan niet leegraken. Je krijgt altijd pensioen, hoe oud je ook wordt. Ook als dat ver boven de honderd is.

Een pensioen dat makkelijker omhoog kan

Ben je eenmaal met pensioen? Dan kan het bedrag dat je krijgt maar één keer per jaar omhoog of omlaag. Net als nu. Het verschil met de oude regels? Je pensioen kan naar verwachting makkelijker omhoog. Dat komt onder meer doordat we niet meer verplicht zijn om enorme buffers te hebben. Meevallers komen dus sneller in je portemonnee terecht.

Een pensioen met extra zekerheden

Je pensioen kan ook omlaag, bijvoorbeeld als het erg tegenzit. Maar met de volgende maatregelen zullen we dalingen zo veel mogelijk voorkomen.

Om te beginnen beleggen we met minder risico na je pensioen. Ongeveer een derde van de beleggingen is nog steeds gericht op rendement. Maar het grootste deel is gericht op stabiliteit. Valt het toch tegen met beleggen? Dan zijn we daarop voorbereid. We spreiden goede en slechte beleggingsresultaten namelijk over meerdere jaren. Zo voorkomen we dat je slechte resultaten meteen voelt in je portemonnee. De tijd helpt dus een handje mee.

Als extra zekerheid na je pensioen is er straks ook een zogeheten solidariteitsreserve. Die kunnen we gebruiken als de pensioenen ondanks het lagere beleggingsrisico en het spreiden toch omlaag zouden gaan. Er gaat dan geld van de reserve naar je pensioenpot. In goede tijden vullen we de reserve weer aan. Dat doen we met de opbrengst die we halen met beleggen.

Beleggen met minder risico, spreiden, een reserve. Deze maatregelen dragen bij aan een stabiel pensioen. De kans op dalingen is daarmee nooit helemaal uitgesloten, maar wel beperkt.

2.3 Als het tegenzit in het leven

We hopen natuurlijk dat je in goede gezondheid je pensioen haalt. En dat je daar nog jaren van kunt genieten. Maar soms zit het tegen in het leven. Dan is het fijn om te weten dat het goed is geregeld voor jou en je eventuele gezin.

Zekerheid voor je partner

Kom je te overlijden? En heb je een partner? Dan krijgt je partner net als nu een uitkering van ons: het partnerpensioen. In de nieuwe regeling is het partnerpensioen bij overlijden voor je pensionering anders vormgegeven. Het partnerpensioen dat je al hebt opgebouwd in de oude regeling blijft behouden. Je raakt dus niets kwijt en krijgt er in de meeste gevallen zelfs iets bij. Het werkt straks zo:

- **Zolang je werkt in deze sector**

Als je overlijdt, krijgt je partner 20 procent van het salaris waarover je pensioen opbouwt. Plus het partnerpensioen dat je al hebt opgebouwd in de oude regeling. Dit vormt samen het levenslange partnerpensioen. Dat betekent dat je partner het krijgt zolang hij of zij leeft.

Daarnaast krijgt je partner een tijdelijke uitkering van 5.000 euro per jaar. Zolang je nog werkt, stijgt dit bedrag elk jaar mee met de lonen in de sector. Overlijdt je en gaat de uitkering in? Dan kan het bedrag voor je partner één keer per jaar omhoog of omlaag. Net als bij het levenslange partnerpensioen. De tijdelijke uitkering stopt zodra je partner de AOW-leeftijd bereikt.

- **Als je met pensioen gaat**

Ga je met pensioen? Dan kiezen jij en je partner samen hoe hoog jouw pensioen wordt. En hoe hoog het partnerpensioen wordt als je overlijdt. Het partnerpensioen is standaard 50 procent van je eigen pensioen. Net als nu. Maar jullie mogen ook een andere keuze maken. Heb je geen partner als je met pensioen gaat? Dan wordt je eigen pensioen automatisch hoger en is er geen partnerpensioen.

Je partner ontvangt het partnerpensioen zolang je partner leeft. Het maandelijkse bedrag kan vanaf de start één keer per jaar omhoog of omlaag. Dat werkt net als bij je eigen pensioen. En met dezelfde zekerheden.

Zekerheid voor je kinderen

Kom je te overlijden? En heb je kinderen? Dan krijgen je kinderen net als nu een maandelijkse uitkering van ons: het wezenpensioen. Elk kind krijgt 10 procent van het salaris waarover je pensioen opbouwt. Is ook je partner overleden? Dan krijgt elk kind 20 procent. Daarnaast krijgt je kind het wezenpensioen dat je al hebt opgebouwd in de oude regeling. De uitkering stopt zodra je kind 25 is.

Ook bij het wezenpensioen kan het maandelijkse bedrag vanaf de start één keer per jaar omhoog of omlaag. Dat werkt op dezelfde manier als hierboven.

Zekerheid als je niet meer kunt werken

Raak je arbeidsongeschikt? Dan blijf je pensioen opbouwen. Maar daar hoeft je zelf geen geld meer voor in te leggen. Wij nemen het namelijk over. Hoeveel PME betaalt, hangt af van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Kom je tijdens je arbeidsongeschiktheid te overlijden? Ook dan kunnen je partner en kinderen rekenen op een uitkering. Een hele geruststelling.

2.4 Andere onderdelen van de regeling

Als je extra zekerheid wilt voor je partner

Ook in de nieuwe regeling kun je kiezen voor tijdelijk extra partnerpensioen. Je betaalt dan maandelijks een premie voor deze verzekering. Daarmee krijgt je partner een extra uitkering als je overlijdt. Dus bovenop het gewone partnerpensioen. En bovenop een eventuele Anw-uitkering van de overheid. Het tijdelijk extra partnerpensioen loopt door tot je partner de AOW-leeftijd bereikt.

Nieuw is dat het maandelijkse bedrag vanaf de start één keer per jaar omhoog of omlaag kan. Dat werkt net als bij je eigen pensioen en het levenslange partnerpensioen. En met dezelfde zekerheden.

Als je een hoog salaris hebt

Je bouwt standaard pensioen op over je salaris tot de salarisgrens. Die ligt in 2024 op 89.382 euro. Verdien je meer? Dan is het mogelijk om ook over het hogere deel pensioen op te bouwen. Dat kan tot het fiscale maximum. In 2024 ligt dat maximum op 137.800 euro. Je werkgever beslist zelf of hij dit aanbiedt aan het personeel. Of dat via PME gebeurt of ergens anders. En of je net als bij het gewone pensioen een bijdrage betaalt.

Als je de sector verlaat

Verlaat je de sector? Dan loopt de verzekering voor het partnerpensioen en het wezenpensioen maximaal zes maanden door, zonder dat je daarvoor betaalt. Vind je binnen die zes maanden iets nieuws? Dan stopt de verzekering bij PME automatisch. Kijk goed of je bij je nieuwe werkgever ook pensioen opbouwt. En of het partner- en wezenpensioen daar goed is geregeld.

Ontvang je een werkloosheidsuitkering? Dan geldt de termijn van zes maanden niet. Het partnerpensioen en het wezenpensioen blijft verzekerd zolang de uitkering loopt. Dat geeft rust.

Wil je na je vertrek uit de sector pensioen blijven opbouwen bij PME? Dan kun je maximaal tien jaar lang vrijwillig blijven meedoen aan de regeling. Dat kan handig zijn als je niet direct zicht hebt op een nieuwe baan. Of als je voor jezelf begint. Je betaalt dan wel de hele inleg zelf. Ontvang je een werkloosheidsuitkering? Dan betaalt PME een deel van de inleg.

Je kunt ook alleen de verzekering voor het partnerpensioen en, als de wet het straks mogelijk maakt, ook het wezenpensioen laten doorlopen. Laat het wel aan ons weten. De kosten houden we vanaf dat moment in op je pensioenpot.

3 Omzetten van de pensioenen

Alle pensioenen gaan mee naar de nieuwe regeling. Het opgebouwde pensioen van mensen die nog werken, zoals jij. En het pensioen van mensen die al van hun pensioen genieten. Dat noemen we ook wel omzetten.

3.1 Waarom omzetten?

PME beheert een grote pot pensioengeld. In totaal zo'n 57 miljard euro. Daarin zit het geld van iedereen met een pensioen bij PME. Deze grote pot zetten we om naar allemaal verschillende pensioenpotten. Jij hebt straks ook een pensioenpot. We berekenen precies wat de waarde is van het pensioen dat je hebt opgebouwd.

Sociale partners hebben verschillende redenen om te kiezen voor omzetten. In de eerste plaats is het een wettelijke verplichting. Alleen met hele goede redenen, die zorgvuldig moeten worden onderbouwd, mogen sociale partners hiervan afwijken. In het geval van PME blijkt omzetten grotendeels gunstige gevolgen te hebben. Allereerst kunnen we de risico's met elkaar blijven delen zoals we gewend zijn. Daarnaast hoeft PME straks geen extra buffers meer te hebben. Dat zorgt ervoor dat de pensioenen makkelijker omhoog kunnen dan nu. Het is fijn als je daar met je hele pensioen van kunt profiteren, ook met het pensioen dat je in het verleden hebt opgebouwd.

Stel dat het opgebouwde pensioengeld niet mee zou gaan. Dan zouden voor dat deel van je pensioen de oude regels blijven gelden. En alleen voor de nieuwe pensioenopbouw de nieuwe regels. In dat geval zou het moeilijk worden om de pensioenen de komende jaren te verhogen.

Er zijn ook een paar praktische redenen. Zo kost het veel geld om twee systemen in de lucht te houden. Geld dat beter kan worden besteed aan je pensioen. Daarnaast is het eenvoudiger als voor je hele pensioen dezelfde regels gelden. Je ziet straks in één oogopslag wat je hebt opgebouwd en wat je later naar verwachting krijgt.

Zijn er dan helemaal geen nadelen? Toch wel. Zo is het voor werkenden minder goed te voorspellen hoeveel pensioen ze later krijgen. En als je eenmaal met pensioen bent, kan de hoogte van je pensioen elk jaar veranderen. Je pensioen kan makkelijker omhooggaan dan nu. Maar omlaag kan ook, al zullen we dat met de eerder genoemde maatregelen zo veel mogelijk voorkomen. Al met al vinden de sociale partners dat de voordelen van het omzetten groter zijn dan de nadelen.

3.2 Omzetten: zo werkt het

De sociale partners willen het volgende bereiken met het omzetten:

- **Verplichte reserves vullen**
Een klein deel van het geld is nodig voor het eigen vermogen van PME en een zogeheten operationele reserve. Die is bedoeld voor voorziene en onvoorziene kosten. Dit is wettelijk verplicht.

- **We vullen de solidariteitsreserve**

In de nieuwe regeling is er een solidariteitsreserve. Die kunnen we gebruiken om te voorkomen dat het pensioen van mensen die al met pensioen zijn omlaaggaan. Of dat je pensioenpot onder de nul uitkomt. Bij een voldoende gevulde reserve is de kans op verlaging voor gepensioneerden in de eerste jaren bijna nul procent. En ook in de jaren daarna is de kans op verlaging dan klein. Kunnen we de reserve in eerste instantie maar voor een deel vullen? Dan vullen we de reserve later aan met de winst op de beleggingen.

- **Pensioenpot extra vullen voor mensen met nadeel**

We beleggen de maandelijkse inleg. De inleg van een jongere werknemer levert meer op dan die van een oudere werknemer. Met de inleg van een jongere kunnen we immers langer beleggen. In de oude regeling hadden jongeren daar geen voordeel van: iedereen bouwde hetzelfde pensioenrecht op. Jongere werknemers betaalden daardoor mee aan het pensioen van oudere werknemers. Dat was geen probleem zolang mensen voor dezelfde baas bleven werken en ze op den duur ook zelf dit voordeel gingen genieten. Maar de tijden zijn veranderd. Mensen wisselen van baan, ze gaan minder werken of beginnen voor zichzelf. Mede daarom zijn de regels veranderd.

In de nieuwe regeling werkt het anders. Hoe jonger je bent, hoe meer pensioen je kunt verwachten voor iedere ingelegde euro. Dat geld blijft van jou, het vloeit niet langer deels naar de oudere groep. Dat nadeel willen we voor die laatste groep zo goed mogelijk wegnemen. Daarom krijgen deze mensen één keer een extra bedrag in hun pensioenpot. Zo kunnen we ook hun verwachte pensioen zo veel mogelijk op peil houden. Geldt dit voor jou? Dan krijg je daar eind 2025 bericht over. We vertellen je dan ook hoe hoog het extra bedrag is.

- **Je verwachte pensioen op peil houden**

Sociale partners willen dat je verwachte pensioen zo veel mogelijk op peil blijft. Het doel is dat je direct ná de omzetting dus op minstens evenveel pensioen kunt rekenen als direct vóór de omzetting. Het bedrag dat daarvoor nodig is gaat naar je pensioenpot. Voor mensen die al met pensioen zijn geldt hetzelfde. Ook hun pensioen moet zo veel mogelijk op peil blijven.

- **We verdelen wat er over is**

Als er geld over is, verdelen we dat over alle pensioenpotten. Dat betekent dat je verwachte pensioen hoger wordt. En dat iedereen die al met pensioen is vanaf dat moment een hoger pensioen krijgt.

3.3 Welke rol speelt de financiële gezondheid van PME?

Het liefst voeren we alle punten hierboven uit. Of dat ook echt lukt? Dat hangt af van onze actuele dekkingsgraad op het moment van omzetten. De dekkingsgraad is de graadmeter van de financiële gezondheid van het fonds. Het geeft de verhouding weer tussen het geld dat PME beheert en het geld dat nodig is voor alle pensioenen nu en in de toekomst. Hoe hoger de dekkingsgraad op het moment van omzetten, hoe meer we kunnen doen.

Stel, de dekkingsgraad ligt...

Onder de 100 procent

De doelstellingen hierboven zijn niet haalbaar. Dat is natuurlijk zeer onwenselijk. Sociale partners zullen in dat geval opnieuw met elkaar in gesprek gaan. In principe wordt de nieuwe regeling dan uitgesteld en gaan we voorlopig door met de oude regeling.

Tussen de 100 en 104 procent

We vullen de solidariteitsreserve tot het minimale niveau. Werknemers die nadeel ondervinden van de overstap krijgen dit deels vergoed. De waarde van je pensioenpot daalt met een paar procent. De verwachte pensioenen en de pensioenen die mensen al ontvangen blijven wel gelijk.

Tussen de 104 en 106 procent

We vullen de solidariteitsreserve tot het minimale niveau. Werknemers die nadeel ondervinden van de overstap krijgen dit steeds beter vergoed. Bij een dekkinggraad van 106 procent zelfs helemaal. De waarde van je pensioenpot blijft gelijk.

Tussen de 106 en 110 procent

We vullen de solidariteitsreserve iets verder. Bij een dekkinggraad van 110 procent halen we het gewenste niveau. Werknemers die nadeel ondervinden van de overstap krijgen dit helemaal vergoed. De waarde van je pensioenpot stijgt licht.

Tussen de 110 en 120 procent

We vullen de solidariteitsreserve nog verder. Bij een dekkinggraad van 120 procent zelfs tot het maximum. Werknemers die nadeel ondervinden van de overstap krijgen dit helemaal vergoed. De waarde van je pensioenpot stijgt met meerdere procenten.

Tussen de 120 en 125 procent

We kunnen alle punten hierboven uitvoeren. De waarde van je pensioenpot stijgt fors.

Boven de 125 procent

Als deze situatie zich voordoet, gaan sociale partners opnieuw met elkaar in gesprek. Ze zullen dan nagaan of de afspraken uit het plan nog steeds voor iedereen zo eerlijk mogelijk uitpakken.

Benieuwd naar onze dekkinggraad op dit moment? Kijk op www.pmepensioen.nl/dekkinggraad.

3.4 Zijn de afspraken zo eerlijk mogelijk?

Het is belangrijk dat het omzetten zorgvuldig en zo eerlijk mogelijk gebeurt. Geen enkele groep mag veel meer voordeel of nadeel hebben van de overstap dan een andere groep. Iedereen is wat dat betreft gelijk. Bij het omzetten gaat geen geld verloren.

Hoe bepaal je nu welke keuze voor iedereen zo eerlijk mogelijk is en welke niet? Daarvoor hebben de sociale partners allerlei berekeningen laten maken en belangen afgewogen. Ze kijken naar de gevolgen voor jongeren en ouderen. Voor mensen die pensioen opbouwen, mensen die pensioen krijgen, mensen die de sector hebben verlaten en mensen die dat de komende jaren misschien nog doen. En ze stellen heel veel vragen. Werkt de regeling inderdaad zoals verwacht? Welke risico's treden er op? Hoe kunnen we die samen opvangen? En voor wie moet er misschien iets extra's worden geregeld? Zo leggen ze alle gevolgen van elke mogelijke keuze op een weegschaal. Net zolang tot ze het beste evenwicht hebben gevonden.

Uit de berekeningen blijkt dat de afspraken inderdaad zo eerlijk mogelijk zijn. Geen enkele groep heeft een groot voor- of nadeel ten opzichte van een andere groep. Het bestuur van PME zal dit extra goed controleren. Want het is de taak van het bestuur om zo eerlijk mogelijke besluiten te nemen. Dat is zó belangrijk dat die taak zelfs is vastgelegd in de wet.

4 De volgende stappen

Het transitieplan is een belangrijke stap op weg naar de nieuwe pensioenregeling. Welke stappen volgen nog? Je ziet het hieronder.

1 november 2024

Sociale partners overhandigen het transitieplan aan PME. We bekijken goed of de afspraken evenwichtig, haalbaar en uitvoerbaar zijn. En of ze helder genoeg zijn om duidelijk over te communiceren. Daarna maken we de administratie en de systemen klaar voor de toekomst.

Eind 2025

Je krijgt een persoonlijk bericht van ons. Daarin maken we een vergelijking tussen je pensioenbedragen in de oude en nieuwe regeling. Je ziet dus de verschillen voor jou persoonlijk. Deze bedragen zijn nog een inschatting, maar ze geven al wel een goed beeld.

1 januari 2026

De oude regeling stopt. En de nieuwe regeling gaat in. We zetten het pensioen van iedereen om naar de nieuwe regeling.

Begin 2026

Je krijgt opnieuw een persoonlijk bericht van ons. Nu met de definitieve berekening van je pensioenbedragen. Zijn er verschillen ten opzichte van de schatting die je eind 2025 ontving? Dan lichten we die toe.

Meer weten over de nieuwe regeling?

Ga naar www.pmepensioen.nl/nieuwe-regels. Daar vind je altijd de nieuwste informatie.