

Hoofdpijnen Nieuwe Pensioenregeling Metaal en Techniek

De organisaties van werkgevers en werknemers, samenwerkend in de Vakraad, hebben sinds 21 juni 2023 intensief overleg gevoerd over de wijzigingen in de pensioenregeling in de Metaal en Techniek in het kader van de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) en hebben de volgende afspraken op hoofdpijnen gemaakt. Deze afspraken worden nader uitgewerkt in een transitieplan, welke zal worden voorgelegd aan de achterbannen van de bij de onderhandelingen betrokken organisaties.

Preambule: uitgangspunten en ambities

Partijen zijn de volgende uitgangspunten en ambities overeengekomen.

Partijen onderschrijven, in lijn met het Pensioenakkoord, de ambitie dat deelnemers een ouderdomspensioen kunnen bereiken op 80% van het gemiddeld verdiende salaris over een periode van 43 jaar. Deze pensioenambitie is inclusief de AOW-uitkering en komt overeen met de ambitie van de huidige pensioenregeling.

Partijen onderschrijven de ambitie dat de pensioenuitkeringen voor alle groepen deelnemers koopkrachtiger worden dan feitelijk de praktijk is in het huidige stelsel en, gemeten over een langere termijn, een grotere kans hebben om mee te kunnen groeien met de verwachte inflatie.

Partijen komen overeen het micro langlevensrisico en het leegraken van persoonlijke pensioenvermogens af te dekken en de kans op verlaging van ingegane pensioenen te verminderen.

Partijen willen de verwachte pensioenuitkering van de deelnemers in de vijf jaren voorafgaand aan hun AOW-leeftijd zo veel mogelijk stabiliseren. Over de vormgeving hiervan willen partijen in gesprek met het bestuur van PMT.

Partijen ambiëren een adequaat nabestaandenpensioen dat passend is om de partner financieel te blijven ondersteunen als de deelnemer komt te overlijden.

Partijen willen de pensioenopbouw van deelnemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn voortzetten, om hun bestaanszekerheid te vergroten.

Partijen constateren dat de wet dwingt tot afschaffen van de zogeheten doorsneesystematiek. Dat veroorzaakt voor categorieën deelnemers een nadelig effect. Partijen willen dit nadeel zoveel als mogelijk compenseren.

Partijen zijn overeengekomen PMT te verzoeken de pensioenaanspraken opgebouwd in de bestaande regeling in te varen in de nieuwe regeling door middel van collectieve waardeoverdracht.

Partijen zullen de overgang naar de nieuwe regeling evenwichtig vormgeven in een transitieplan waarbij deelnemers tussen en binnen de leeftijdscohorten zoveel als mogelijk gelijkelijk zullen worden behandeld. Partijen zullen na de overgang in de nieuwe pensioenregeling monitoren of de doelstellingen en evenwichtigheid kunnen worden gerealiseerd.

Partijen hebben samen met PMT de ambitie om de nieuwe regeling per 1 januari 2026 in te laten gaan.

Keuze nieuwe pensioenregeling

Partijen kiezen voor de Solidaire premiereregeling (SPR) met een collectieve uitkeringsfase. Deze biedt mogelijkheden tot het collectief en solidair delen van risico's, het dempen van grote schommelingen van de ingegane pensioenen en andere voordelen voor het collectief aan deelnemers.

Pensioensoorten in de nieuwe pensioenregeling

De nieuwe pensioenregeling biedt voor deelnemers, zoals nu ook, de volgende pensioensoorten:

- de opbouw van ouderdomspensioen dat voorziet in inkomen na pensionering,
- de opbouw en verzekering van nabestaandenpensioen dat voorziet in inkomen van nabestaanden (partner en wezen) van de verzekerde actieve deelnemers en gepensioneerden die overlijden,
- de verzekering voor voortzetting van de opbouw van ouderdomspensioen en de verzekering van nabestaandenpensioen van de deelnemer die langdurig arbeidsongeschikt is,
- een vrijwillige aanvullende ANW-verzekering,
- Een vrijwillige excedentregeling voor het salarisgedeelte boven het maximum pensioengevend salaris.

Beschikbare premie en aanwending van de premie

Het niveau van de totaal beschikbare premie voor de pensioensoorten is op transitiedatum 27,98% van de pensioengrondslag. Dit is gelijk aan de actuele premie van PMT en biedt naar de huidige inzichten voldoende uitzicht op het verwezenlijken van de ambities van partijen en het pensioenakkoord.

Uit de premies wordt bekostigd het beheer van de pensioenregeling, de verzekering voor nabestaanden- en arbeidsongeschiktheid en de storting van bijdragen in het persoonlijk pensioenvermogen van de deelnemer voor de opbouw van ouderdomspensioen.

De verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer blijft ongewijzigd en wordt, zoals nu ook het geval, in de bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst (BUO) bepaald.

De loonelementen die het pensioengevend salaris bepalen, blijven bij de overgang naar de nieuwe regeling ongewijzigd.

Ouderdomspensioen

De beschikbare premie voor opbouw van ouderdomspensioen wordt aangewend voor opbouw van een persoonlijk pensioenvermogen voor de deelnemer. Dit persoonlijk pensioenvermogen wordt collectief belegd door het pensioenfonds. Op het tijdstip van pensionering van de deelnemer wordt het opgebouwde persoonlijk pensioenvermogen omgezet in levenslang ouderdomspensioen. Het pensioen is variabel. Het persoonlijk pensioenvermogen deelt in de rendementen van het pensioenfonds. Het risico op schommelingen van ingegane ouderdomspensioenen wordt verminderd door de werking van de solidariteitsreserve en afdekking van het renterisico door het pensioenfonds. Dit moet leiden tot een zo stabiel mogelijk pensioen, met een grotere kans op aanpassing aan de prijsstijgingen dan in het huidige pensioencontract.

Nabestaandenpensioen

Overlijden na pensioeningangsdatum:

Bij overlijden na pensioeningangsdatum van de deelnemer is de dekking voor het nabestaandenpensioen gelijk aan de huidige regeling van PMT. Deze bestaat uit een deel kapitaalgedekt nabestaandenpensioen waarvoor 3,15% van de premie beschikbaar is en blijft in de nieuwe regeling.

Overlijden voor pensioeningangsdatum:

De nieuwe wetgeving bepaalt dat het Nabestaandenpensioen in pensioenregelingen, bij overlijden voor ingang van het ouderdomspensioen, geheel op risicobasis wordt verzekerd, zolang de deelneming aan het fonds duurt. Bij einde van de deelneming geldt een uitloopdekking. Partijen hebben deze uitloopdekking vastgesteld op de duur van 6 maanden.

Indien de gewezen deelnemer een WW of private aanvulling WW uitkering geniet, loopt de risicodekking van het nabestaandenpensioen door tot de einddatum van deze uitkering, voor zover de wetgeving dit mogelijk maakt.

Indien de deelnemer aanspraak kan maken op premievrije voortzetting wegens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid dan blijft de risicodekking van het nabestaandenpensioen in stand op basis van de mate van premievrije deelname van de deelnemer.

Binnen het wettelijk kader hebben partijen de hoogte van het verzekerd partnerpensioen en het verzekerd wezenpensioen bij overlijden voor pensionering als volgt vastgesteld:

- voor het levenslange partnerpensioen is de dekking 20% van het laatstgenoten salaris van de overleden deelnemer.
- voor het wezenpensioen is de dekking 10% van het laatstgenoten salaris van de overleden deelnemer. Het aantal wezen dat deze uitkering ontvangt, wordt niet gemaximeerd. De dekking geldt voor wezen tot de leeftijd van 25 jaar.
- Voor het overbruggingspartnerpensioen is de dekking een vast bedrag van € 5.000 per jaar tot aan de pensioeningangsdatum dat jaarlijks met de loonontwikkeling van de CAO Metaal en Techniek zal worden aangepast.

Voor de hierboven genoemde risicoverzekeringen, inclusief het wezenpensioen, is een budget van 1,72% van de premie beschikbaar.

Partijen kiezen voor voortzetting van de risicoverzekering voor nabestaandenpensioen voor de deelnemers die tijdens arbeidsongeschiktheid nog pensioen opbouwen. Partijen spreken af dat de dekking niet daalt bij ingang van arbeidsongeschiktheid.

De WTP bepaalt dat gewezen deelnemers de risicodekking na einde deelneming aan het fonds en de uitloopdekking kunnen voortzetten, tegen onttrekking van de benodigde premie aan het opgebouwde individuele pensioenvermogen. Partijen spreken af dat er geen maximale duur voor deze vrijwillige voortzetting wordt bepaald. De gewezen deelnemer kan jaarlijks kiezen tussen voortzetting of het stopzetten van de dekking.

Partijen spreken af dat ook bij overlijden van de deelnemer op of na de ingang van het ouderdomspensioen, wezen recht hebben op Wezenpensioen.

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

De (premienvrije) opbouw van pensioen in geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid bedraagt in de nieuwe regeling 70% van de premie.

Vervroegde ingang van ouderdomspensioen

De deelnemer houdt de keuze om het ouderdomspensioen in te laten gaan voor de AOW- gerechtigde leeftijd, met als gevolg een lagere uitkering. Dit kan tot een maximum van 10 jaar. Dit kan ook in deeltijd op gelijke wijze als in het huidige pensioenreglement.

Eveneens behoudt de deelnemer de keuze om het ouderdomspensioen later in te laten gaan dan de AOW-leeftijd, met als gevolg een hogere uitkering. De uiterste ingangsdatum is en blijft 5 jaar na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Vrijwillige ANW-hiaat verzekering

De deelnemer kan, in aanvulling op het hierboven omschreven nabestaandenpensioen, op vrijwillige basis een ANW-hiaat verzekering afsluiten.

De deelnemer kan daarbij kiezen uit € 13.300 bruto per jaar, of € 18.500 bruto per jaar. Deze bedragen worden jaarlijks aangepast conform de bestaande methodiek van PMT, waarbij de stijging van de ANW-bedragen van de overheid richtinggevend zijn.

Vrijwillige excedentregeling

Een werkgever kan voor het pensioengevend salaris vanaf € 86.202 (2023) tot €128.810 (2023) een vrijwillige excedentregeling afsluiten. De huidige dubbele vrijwilligheid wordt voortgezet (opt-out werknemer).

De werkgever kan daarbij kiezen uit twee vaste premies. Een premiepercentage van 27,98% of 22,4%. De financiering van de excedentregeling vindt onafhankelijk plaats van de verplicht gestelde basisregeling.

Solidariteitsreserve

De nieuwe solidaire premierregeling bevat een solidariteitsreserve om een aantal individueel niet verzekerbare risico's voor deelnemers te verminderen en de stabiliteit van ingegane pensioenen te bevorderen.

Partijen hebben de volgende doelen voor de solidariteitsreserve vastgesteld:

- het stabiliseren van de hoogte van de ingegane pensioenen en het verminderen van de kans op verlaging,
- het afdekken van het micro langlevensrisico,
- het afdekken van het risico dat in de opbouwfase het persoonlijk vermogen van de deelnemer negatief wordt in verband met het opheffen van de leenrestrictie.

Partijen kiezen ervoor om de solidariteitsreserve op het moment van overgang naar de nieuwe regeling direct, uit het fondsvermogen indien de dekkingsgraad 104% of hoger is, te vullen tot het niveau van tenminste 0,5% van het fondsvermogen, zodat de beschermende werking direct ingaat.

Partijen streven naar een initiële vulling van 3% van het fondsvermogen en willen een maximum omvang van de solidariteitsreserve van 5%.

Compensatie afschaffen doorsneesystematiek

Met het van kracht worden van de WTP verdwijnt de leeftijdsonafhankelijk opbouw van aanspraken tegen dezelfde premie in de pensioenregeling, de zogeheten doorsneesystematiek. Dat heeft een nadelig effect op de te verwachten pensioenuitkomst van een deel van de deelnemers.

Partijen willen het mogelijk nadeel zoveel als mogelijk wegnemen door aan de actieve deelnemers een compensatie toe te kennen op basis van de pensioengrondslag van de deelnemer.

Bij een rente van 2% bedraagt de compensatielast 3% van de voorziening. Dit bedrag is voldoende om iedereen volledig te compenseren.

Partijen spreken de voorkeur uit om het fondsvermogen conform de onderstaande tabel te verdelen bij invaren, indien de dekkingsgraad zich alsdan tussen de 104% en 110% bevindt.

Dekkingsgraad op moment van invaren	Oud = Nieuw + 1% MVEV + 1% Op. Reserve	Compensatie afschaffen doorsnee opbouw	Solidariteitsreserve initiële storting	Extra verhoging uitkering of individueel vermogen
104	102	1,5	0,5	-
105	102	2	1	-
106	102	3	1	-
107	102	3	1	1
108	102	3	2	1
109	102	3	2	2
110	102	3	3	2

Partijen zijn overeengekomen om bij een dekkingsgraad van tenminste 106% op moment van invaren, de compensatie van 3% te financieren door aanwending van het collectieve vermogen en op dat moment in zijn geheel toe te kennen aan actieve deelnemers uit de betreffende geboortejaren.

Bij een dekkingsgraad van 104% bedraagt de compensatie 1,5%. Tussen 104% en 108% wordt de compensatie in stappen verhoogd van 1,5% naar 3%.

Partijen hebben in deze fase nog geen keuze gemaakt hoe gehandeld gaat worden indien de dekkingsgraad op het moment van invaren onder de 104% of boven de 110% ligt. Partijen streven er hierbij naar om uiterlijk op 1 juli 2025 nieuwe afspraken te hebben gemaakt.

Indien de dekkingsgraad onder de 104% zakt treden partijen met elkaar in overleg over de dan ontstane situatie, waarbij invaren op een latere datum dan 1 januari 2026 een optie is.

Invaren

Partijen verzoeken, met inachtneming van deze overeengekomen hoofdlijnen, het bestuur van PMT om de bestaande pensioenaanspraken door middel van collectieve waardeoverdracht in te varen in de nieuwe pensioenregeling.

Partijen kiezen voor toepassing van de standaardmethode waarbij de in acht te nemen termijn van eventuele spreiding nader zal worden bepaald.

Bij het invaren hebben partijen de volgende prioritaire doelen bepaald:

- het wegnemen van de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek,
- de ingegane pensioenen door de overgang niet verlagen,
- het verhogen van de individuele pensioenvermogens en de ingegane pensioenen.

Partijen constateren dat PMT op grond van de WTP:

- 2% van het fondsvermogen bestemt voor het Minimaal Vereist Eigen Vermogen en de operationele reserve.

Partijen hebben geconstateerd dat, gegeven bovenstaande afspraken, op en boven een dekkinggraad van 104% een evenwichtige transitie mogelijk is. In situaties waarin de dekkinggraad lager is dan 104% of hoger is dan 110% treden partijen in overleg om te komen tot aanvullende afspraken in het transitieplan of uiterlijk in juli 2025.

De franchise

De franchise is ten minste gelijk aan 100/75 maal de AOW-uitkering voor een gehuwde in dat jaar zonder de toeslag voor een partner jonger dan de AOW-leeftijd.

Maximum pensioengevend salaris

Het maximum pensioengevend salaris wordt jaarlijks verhoogd met de loonindex Techniek zoals deze is verwoord in de huidige BUO.

Deelname aan het fonds

Deelname aan het fonds wordt, zoals nu ook het geval, bepaald door de wettelijke verplichtstelling, de cao of vrijwillige aansluiting. In de nieuwe pensioenregeling wordt dit niet gewijzigd. De actieve deelname eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Duur van de overeenkomst

Partijen willen een overeenkomst sluiten over de nieuwe regeling en de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel voor een periode van 5 jaar ingaande 1 januari 2026.

Partijen komen overeen dat de overeenkomst wordt beperkt tot 3 jaar tot uiterlijk 1 januari 2029, indien een van de partijen dat noodzakelijk acht. Het overleg hierover start uiterlijk 1 juli 2028.

Monitoring

Partijen spreken af om na de transitie jaarlijks te monitoren, aan de hand van gegevens van PMT, hoe de hoogte van de beschikbare premie voor de opbouw van persoonlijke pensioenvermogens voor deelnemers zich verhoudt tot de pensioenambitie van partijen. Tevens kan in deze monitoring besproken worden of er ontwikkelingen zijn die aanpassing van de afspraken wenselijk of noodzakelijk maken.

Slotbepalingen

Partijen zullen op basis van deze hoofdlijnenovereenkomst het wettelijk voorgeschreven transitieplan opstellen, ten behoeve van de opdrachtverlening aan PMT.

Bij een contractduur van 5 jaar starten partijen een overleg over een volgende contractperiode op basis van de evaluatie van premie en ambitie. Indien partijen in dit overleg niet tot overeenstemming komen impliceert dit dat premie en ambitie voor de volgende periode opnieuw moeten worden vastgesteld.

Partijen behouden zich het recht voor om bij exceptionele omstandigheden, die grote nadelige impact kunnen hebben op de beoogde nieuwe pensioenregeling en het invaren, te besluiten de invoering van de nieuwe regeling en het invaren tijdelijk op te schorten, dit met inachtneming van de wet.

Den Haag, 20 december 2023