



PRINCIPE-AKKOORD PENSIOEN VOOR DE TECHNIEK

Werknemers- en werkgevers-organisaties in de Metaal en Techniek en Metalektro, samenwerkend in de Stichting Vakraad Metaal en Techniek en de Stichting Raad van Overleg in de Metalektro (hierna te noemen Sociale Partners), hebben een principe-akkoord bereikt met betrekking tot één nieuwe pensioenregeling voor de Techniek welke regeling op 1 januari 2015 ingaat.

De Sociale Partners hebben daarbij overwogen dat zij

- verantwoordelijk zijn voor de pensioenregeling als onderdeel van de collectieve arbeidsvoorwaarden in de bedrijfstakken Metaal en Techniek en Metalektro;
- hebben overlegd over een nieuwe pensioenregeling voor de bedrijfstakken Metaal en Techniek en Metalektro per 1 januari 2015;
- er naar streven om de nieuwe pensioenregeling voor de bedrijfstakken Metaal en Techniek en Metalektro naar inhoud en uitvoering zo identiek mogelijk te laten zijn;
- streven naar meerjarige premiestabiliteit en premieneutraliteit bij de uitvoering en implementatie van de pensioenregeling, waarbij de premies voor de Basisregeling en de Overgangsregelingen VPL gedurende een periode van 5 jaar als percentage van de salarissom (modelmatig) nagenoeg gelijk blijven en voorts dat
- de nieuwe pensioenregeling dient te voldoen aan de gewijzigde (fiscale) pensioenregelgeving per 1 januari 2015;
- de besturen van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek (hierna genoemd: PMT) en de Stichting Pensioenfonds van de Metalektro (hierna genoemd: PME) verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de pensioenregeling en hen gevraagd zal worden de onderstaande regeling uit te voeren.

De Sociale Partners willen daarbij het volgende in dit Akkoord vastleggen:

I. Algemene afspraken

- a. Sociale Partners hebben een Pensioenakkoord voor de Techniek gesloten over een nieuwe pensioenregeling voor de Bedrijfstakken Metaal en Techniek en Metalektro ingaande per 1 januari 2015. Onder de bedrijfstakken Metaal en Techniek en Metalektro worden verstaan de bedrijfstakken, die thans in de huidige verplichtstelling van PMT en PME zijn genoemd.
- b. De nieuwe pensioenregeling bestaat uit een Verplichte Basisregeling (zie hierna onder II) en een Vrijwillige Excedentregeling (zie hierna onder III). Alleen in 2015 is de Excedentregeling voor de bedrijfstak Metaal en Techniek verplicht. De Overgangsregelingen VPL voor de bedrijfstakken Metaal en Techniek en Metalektro worden niet gewijzigd ten opzichte van de huidige regelingen (zie hierna onder IV).
- c. De definitie van het pensioengevend salaris blijft ongewijzigd (er blijven op dit onderdeel derhalve verschillen bestaan tussen de bedrijfstakken Metaal en Techniek en Metalektro).

- d. De leeftijd om deel te nemen aan de nieuwe pensioenregeling bedraagt minimaal 18 jaar en maximaal de individuele AOW-leeftijd.
- e. Het Pensioenakkoord voor de Techniek is gesloten voor een periode van 5 jaar: vanaf 1 januari 2015 tot en met 31 december 2019.
- f. Premiabiliteit:

Sociale Partners zijn voor ieder jaar premiepercentages overeengekomen als percentage van de pensioengrondslag, zoals vastgesteld in onderdeel II sub g en onderdeel IV sub b. Gedurende de periode van 5 jaar zullen deze premiepercentages niet worden verhoogd of verlaagd, ongeacht mogelijke overschotten of tekorten van PMT of PME. Gedurende deze periode van 5 jaar zijn derhalve geen bijdragen verschuldigd anders dan de overeengekomen premies als genoemd in onderdeel II sub g en onderdeel IV sub b.

Indien er in de Verplichte Basisregeling bij PMT en/of PME onvoldoende middelen beschikbaar zijn uit premie of premie-egalisatiepot voor de financiering van de geambieerde pensioenopbouw, dan wordt de pensioenverwerving (van zowel het ouderdomspensioen als het partner- en wezenpensioen) in het desbetreffende jaar verlaagd bij het desbetreffende pensioenfonds.
- g. Premiëneutraliteit:

Indien de overeengekomen feitelijke premie hoger is dan de benodigde kostendeckende premie bij PMT of PME, wordt het verschil toegevoegd aan een nieuw in te stellen premie-egalisatiepot ten behoeve van de uitvoering van de Verplichte Basisregeling (zie hierna in onderdeel II sub i). Indien gedurende de periode van 5 jaar de kostendeckende premie in enig jaar hoger wordt dan de overeengekomen feitelijke premie, wordt het tekort ten laste gebracht van dit premie-egalisatiepot, indien en voor zover daartoe middelen aanwezig zijn. Mocht dit premie-egalisatiepot niet toereikend zijn, dan wordt de pensioenopbouw naar evenredigheid verlaagd in het desbetreffende jaar.
- h. Sociale Partners hebben op bedrijfstakniveau uitdrukkelijk geen afspraken gemaakt over het uitvoeren van een nettolijfrente of netto pensioenregeling met betrekking tot een pensioengevend salaris boven het wettelijk maximum voor fiscaal gefaciliteerd pensioen van € 100.000 (2015) en zien geen rol voor PMT en PME hierin. Op individueel ondernemingsniveau kan worden bekeken hoe hiermee omgegaan kan worden, rekening houdend met bestaande afspraken.

II. Verplichte Basisregeling

- a. De Basisregeling is verplicht en betreft een **middelbaarregeling**. De pensioenopbouw in de Basisregeling wordt aangepast aan de nieuwe fiscale wetgeving vanaf 2015. Dat wil zeggen dat de pensioenrichtleeftijd wordt verhoogd van 65 jaar naar 67 jaar en het opbouwpercentage wordt verlaagd van 1,90% naar 1,875%.
- b. In de Verplichte Basisregeling wordt pensioen opgebouwd over het salaris tot de salariscgrens van € 70.000 (niveau 2015). Deze salariscgrens wordt jaarlijks per 1 januari (voor het eerst vanaf 1 januari 2016) verhoogd met de gemiddelde loonontwikkeling bij PMT en PME in het daaraan voorafgaande jaar. De gemiddelde loonontwikkeling betreft de cumulatieve CAO verhogingen in de bedrijfstakken

Metaal en Techniek en Metalektro in de periode van 1 juli tot 1 juli, gelegen in de twee voorafgaande kalenderjaren, gedeeld door 2.

- c. Telkenjare op 1 januari, met ingang van 1 januari 2016, wordt het maximum salaris vervolgens verminderd met het bedrag van de franchiseverlaging, indien en voor zover de franchise per die datum wordt verlaagd.
- d. De franchise (zowel voor de pensioenopbouw als voor de premie) wordt stapsgewijs verlaagd ten opzichte van 2014 (€ 15.554). De eerste stap is in 2015 en betreft een verlaging met € 250 (tot € 15.304), daarna drie jaarlijkse stappen van elk € 200 en tenslotte een stap van € 150 in 2019 tot € 14.554, met dien verstande dat de franchise steeds ten minste gelijk zal zijn aan 10/7 van de AOW uitkering voor een gehuwde (in 2014 € 13.449). Doel van Sociale Partners hierbij was, dat de jaarlijkse verhoging van de AOW en verlaging van de franchise zullen leiden tot het maximale opbouwpercentage van 1,875% in 2019 bij de dan geldende franchise.
- e. Het nabestaandenpensioen omvat het partnerpensioen en het wezenpensioen. Het partnerpensioen ter grootte van 70% van het ouderdompensioen wordt met ingang van 2015 gedeeltelijk gefinancierd op opbouwbasis en gedeeltelijk op risicobasis. Het partnerpensioen op opbouwbasis bedraagt 0,9375% van de pensioengrondslag (50% van het ouderdompensioen). Daarnaast wordt een partnerpensioen op risicobasis verzekerd ter grootte van 20% van het ouderdompensioen, dat kan worden opgebouwd vanaf 2015. Het wezenpensioen bedraagt 14% van het ouderdompensioen.
- f. Indexatie:
De indexatieambitie betreft een voorwaardelijke prijsindexatie voor zowel de actieven (deelnemers) als de inactieven (gewezen deelnemers en pensioengerechtigden).
- g. Premies:
Voor ieder jaar van de periode van 5 jaar wordt de feitelijke premie uitgedrukt in een percentage van de in dat jaar geldende pensioengrondslag. In onderstaande Tabel 1 worden de overeengekomen premiepercentages weergegeven:

Tabel 1. Feitelijke premie Verplichte Basisregeling 2015-2019					
Premie als % PG	2015	2016	2017	2018	2019
PMT	24,0%	23,5%	23,0%	22,6%	22,2%
PME	23,6%	23,2%	22,9%	23,0%	22,7%

Bovenstaande vaste premies zullen in de pensioenreglementen van PMT, respectievelijk PME worden vastgelegd.

- h. Premieverdeling:
De verhouding tussen de werkgeversbijdrage en de werknemersbijdrage voor de Verplichte Basisregeling in het jaar 2014 blijft constant voor de periode 2015 tot en met 2019. Bij PMT betalen de werknemers maximaal 46,30% van de premie als percentage van de individuele pensioengrondslag. Bij PME betalen de werknemers in de jaren 2015, 2016 en 2017 maximaal 48,96% van de premie als

percentage van de individuele pensioengrondslag en in de jaren 2018 en 2019 maximaal 47,97% van de premie als percentage van de individuele pensioengrondslag.

i. Premie-egalisatiedepot:

De overeengekomen feitelijke premie is in 2015 naar verwachting hoger dan de gedempte kostendeckende premie op basis van een rekenrente, waarbij demping plaatsvindt op basis van het 10-jaars voortschrijdend gemiddelde. Eventuele premiemarges worden toegevoegd aan een nieuw in te stellen premie-egalisatiedepot. Ten laste van het premie-egalisatiedepot komen eventuele toekomstige tekorten op de premie.

Het premie-egalisatiedepot kan in 2019 dan wel eerder worden aangewend voor een verhoging van het pensioen opgebouwd in de Verplichte Basisregeling vanaf 2015. Hierover zullen Sociale Partners nader overleggen. Gedacht kan worden aan een extra pensioenverhoging voor de actieven gebaseerd op het verschil tussen de loon- en de prijsontwikkeling.

III. **Vrijwillige Excedentregeling**

- a. De Excedentregeling is een vrijwillige regeling en betreft een **premieovereenkomst** met directe inkoop van de pensioenaanspraken. Alleen gedurende het jaar 2015 is deze regeling voor de bedrijfstak Metaal en Techniek verplicht (zie hierna onder III sub b). Iedere werkgever beslist over deze vrijwillige aansluiting, waarbij aansluiting voor een periode van in beginsel 5 jaar wordt overeengekomen. Indien een werkgever vrijwillig meedoet aan de Excedentregeling, dan doen alle werknemers van deze werkgever, die voldoen aan de voorwaarden, in beginsel mee.
- b. In 2015 is de Excedentregeling voor de bedrijfstak Metaal en Techniek verplicht. In de eerste helft van 2015 zullen alle werkgevers in de bedrijfstak Metaal en Techniek worden geïnformeerd over de te maken keuze betreffende vrijwillige aansluiting per 1 januari 2016. Vóór 1 oktober 2015 dienen alle werkgevers, die zich vanaf 1 januari 2016 vrijwillig willen aansluiten, deze aansluiting overeen te komen met PMT.
- c. Bij PME lopen de bestaande uitvoeringsovereenkomsten ter uitvoering van het aanvullend reglement voor pensioenopbouw boven het grensbedrag met werkgevers door tot de overeengekomen einddatum, met dien verstande dat een opzegging van bestaande uitvoeringsovereenkomsten per 1 januari 2015 (opzeggen uiterlijk per 15 december 2014) of 1 januari 2016 (opzeggen uiterlijk per 1 oktober 2015) mogelijk zal zijn.
- d. Sociale Partners verzoeken de besturen van PMT en PME de Excedent pensioenregeling vast te leggen in de pensioenreglementen (NB: in 2015 is de Excedentregeling bij PMT verplicht). Daarnaast verzoeken Sociale Partners de besturen van PMT en PME een uitvoeringsreglement op te stellen voor de Excedentregeling, waarin alle aspecten met betrekking tot de uitvoering worden vastgelegd. Werkgevers, die zich aansluiten bij het pensioenfonds voor de vrijwillige regeling, dienen overeen te komen met de fondsen dat zij het uitvoeringsreglement Excedentregeling en het Excedentpensioenreglement accepteren.
- e. In de Excedentregeling wordt pensioen opgebouwd over het salaris tussen de salarisgrens van € 70.000 (niveau 2015) en het wettelijk maximum voor fiscaal gefaciliteerd pensioen (niveau 2015: € 100.000).

De salarisgrens wordt jaarlijks per 1 januari (voor het eerst vanaf 1 januari 2016) verhoogd met de gemiddelde loontrend bij PMT en PME in het daaraan voorafgaande jaar, onder aftrek van het bedrag van de franchiseverlaging (zie onderdeel II sub b en c).

f. Indexatie:

De voorwaardelijke indexatie in de Excedent-regeling is qua ambitie gelijk aan de voorwaardelijke indexatie in de Basisregeling, zoals bedoeld in onderdeel II sub e.

g. Doorsneepremie 2015 PMT:

In 2015 geldt voor PMT vanwege de verplichte deelname een doorsneepremie van 19,2% van de Excedent-pensioengrondslag. Sociale Partners vragen PMT te berekenen welk opbouwpercentage toegepast kan worden in 2015. Sociale Partners beogen een pensioenopbouw, die bij een rekenrente van 3,25% en een solvabiliteitsopslag van 25% overeenkomt met een opbouw van 75% volgens de Verplichte Basisregeling

h. Premies:

Bij PME en vanaf 2016 bij PMT geldt een premietabel met leeftijdsafhankelijke premies als percentage van de Excedent-pensioengrondslag. Deze premietabel wordt vastgezet voor een periode van 5 jaar. Afhankelijk van de door PME en PMT vastgestelde tarieven voor een kalenderjaar, mede gebaseerd op het 10-jaars voortschrijdend gemiddelde van de door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur en andere tariefgrondslagen (zoals levensverwachting en administratiekosten) wordt jaar voor jaar het feitelijke opbouwpercentage, c.q. het in te kopen pensioen, op fondsniveau vastgesteld, waarbij voor alle deelnemers voor alle leeftijden hetzelfde opbouwpercentage geldt.

Sociale Partners beogen een pensioenopbouw, die bij een rekenrente van 3,25% en een solvabiliteitsopslag van 25% overeenkomt met een opbouw van 75% volgens de Verplichte Basisregeling.

In Tabel 3 is de overeengekomen premietabel voor de periode 2015 tot en met 2019 weergegeven. Op basis van de huidige deelnemersbestanden bedraagt de gemiddelde premie voor alle werknemers met een Excedent-pensioengrondslag 19,2%.

Tabel 3. Premie Vrijwillige Excedentregeling 2015-2019	
Leeftijd	Beschikbare premie
< 35 jaar	11,6%
35 – 39	13,4%
40 – 44	15,6%
45 – 49	18,0%
50 – 54	20,8%
55 – 59	23,9%
≥ 60 jaar	27,0%

i. Premieverdeling:

De werkgever betaalt de som van deze individuele premies van haar werknemers aan het pensioenfonds. Bij PMT betalen de werknemers in beginsel maximaal 46,80% van de gemiddelde premie als percentage van de pensioengrondslag, tenzij er binnen de onderneming andere afspraken worden gemaakt. Het

bijdragepercentage van de werknemers wordt per werkgever vastgesteld en bedraagt ten hoogste het voor de jongste werknemer geldende percentage van de premietabel.

Bij PME komt een tussen werkgever en werknemer overeengekomen deel van de premie ten laste van de werknemer.

IV. Overgangsregelingen VPL

- a. De Overgangsregelingen VPL geldende in de bedrijfstakken Metaal en Techniek en Metalektro worden niet gewijzigd ten opzichte van de huidige regelingen.

b. Premies:

Vanwege het feit dat de franchise jaarlijks stapsgewijs wordt verlaagd en het maximum pensioengevend salaris wordt gewijzigd, wijzigt de methodiek van de berekening van de pensioengrondslag van de Verplichte Basisregeling. Teneinde dit neutraal te laten verlopen, dient jaarlijks een aangepast premiepercentage te worden vastgesteld. In tabel 4 worden de overeengekomen premiepercentages voor de Overgangsregelingen VPL voor de periode 2015 tot en met 2019 weergegeven:

Tabel 4. Feitelijke premie Overgangsregelingen VPL 2015-2019					
Premie als % PG	2015	2016	2017	2018	2019
PMT	6,26%	6,12%	5,99%	5,88%	5,78%
PME	2,96%	2,91%	2,87%	2,35%	2,32%

In 2020 kan voor PME naast het maximumpercentage van 2,784% over de pensioengrondslag nog maximaal 0,928% over de pensioengrondslag worden gegeven, indien en voor zover dat voor de affinanciering van de Overgangsregeling VPL nodig is.

Bovenstaande premies zullen in de pensioenreglementen van PMT, respectievelijk PME worden vastgelegd.

c. Premieverdeling:

De overeengekomen premies voor de Overgangsregelingen VPL komen volledig voor rekening van de werkgever. Werknemers zijn derhalve geen eigen bijdrage verschuldigd.

V. Overige afspraken

- a. Vanuit ieders verantwoordelijkheid zoals genoemd bij de overwegingen van dit Pensioenakkoord voor de Techniek stemmen Sociale Partners de implementatie van het Pensioenakkoord voor de Techniek af met de besturen van PMT en PME.

Bij de uitwerking van het Pensioenakkoord voor de Techniek zullen Sociale Partners afspraken maken over onderwerpen als indexatie-ambitie, flexibilisering, deeltijdpensioen, voortzetting en de pensioeningangsdatum.

- b. Sociale Partners gaan er vanuit, dat het Pensioenakkoord voor de Techniek past binnen het op 25 juni 2014 gepubliceerde wetsvoorstel aanpassing financieel toetsingskader. De gevolgen van de behandeling in het parlement en de verdere uitwerking hiervan zal echter pas in het najaar van 2014 plaatsvinden.



Indien bepaalde onderdelen van dit Pensioenakkoord voor de Techniek in strijd blijken te zijn met het nieuwe financieel toetsingskader, zullen Sociale Partners opnieuw met elkaar in overleg treden over mogelijke oplossingen. In ieder geval zullen Sociale Partners dan een keuze maken over de methodiek van de kostendeekkende premie (maximaal 10-jaars voortschrijdende gemiddelde rente dan wel het verwacht rendement). Zodra terzake definitieve regelgeving is vastgesteld, zullen Sociale Partners tevens de nadere invulling van de indexatie-ambitie afstemmen met de besturen van PMT en PME.

- c. Sociale Partners, Stichting Vakraad Metaal en Techniek, Stichting Raad van Overleg in de Metalektro (ROM) en de besturen van PMT en PME zullen in overleg treden om vóór 1 januari 2015 een Bedrijfstak Uitvoeringsovereenkomst (BUO) op te stellen.

Den Haag, 25 september 2014