

Addendum Collectieve Arbeidsovereenkomst 2024-2025 Nouryon

De ondergetekenden,

Nouryon Specialty Chemicals B.V. te Amsterdam, ten deze mede handelende voor en uit naam van de overige Nouryon entiteiten in Nederland:

- Nouryon Functional Chemicals B.V.
- Nouryon Performance Formulations B.V.

(hierna: “**Nouryon**”),

en

FNV Procesindustrie

CNV

De Unie

(gezamenlijk de “**Vakorganisaties**”),

verklaren per 1 januari 2025 wijzigingen van de pensioenovereenkomst te zijn overeengekomen in verband met de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel en daarop vooruitlopend het onderbrengen van het arbeidsongeschiktheidspensioen bij een verzekeraar (De Goudse) (in plaats van bij Pensioenfonds APF).

Deze wijzigingen zijn vervat in het onderstaande nieuwe artikel 11.4 en de nieuwe Bijlage II van de Nouryon CAO 2024-2025 die per 1 januari 2025 van toepassing zullen zijn.

Behalve de aanpassingen zoals opgenomen in dit addendum, blijft de Nouryon CAO onaangetast en zal deze volledig van kracht blijven overeenkomstig de voorwaarden ervan.

Artikel 11 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

11.4 Aanvulling op de WIA-uitkering

11.4.1. Per 1 april 2024 zijn de aanvullingen op de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering ondergebracht bij een verzekeraar, met uitzondering van de aanvulling excedentloon (11.4.3) die per 1 januari 2025 bij een verzekeraar is ondergebracht. Op basis van deze verzekering(en) hebben werknemers die na twee jaar ziekte (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt worden verklaard door het UWV recht op een aanvulling op de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (WGA of IVA). Let op: op deze aanvullingen zijn de polisvoorwaarden van de verzekeraar (De Goudse) van toepassing. Op de aanvulling excedentloon is het pensioenreglement van De Goudse van toepassing. De polisvoorwaarden / het pensioenreglement zijn leidend. Deze zijn te raadplegen via <https://www.collectieveregeling.nl/nouryon>.

De aanvullingen zoals opgenomen in dit artikel 11.4 (m.u.v. 11.4.3) gelden voor alle werknemers met een eerste ziektedag gelegen na 1 april 2024. De aanvullingen zoals opgenomen in 11.4.3 gelden voor alle werknemers met een eerste ziektedag gelegen na 1 januari 2025. Werknemers die momenteel een uitkering ontvangen van Nouryon op grond van de vorige CAO of een eerste ziektedag hebben gelegen vóór 1 april 2024, zullen deze uitkering – conform die afspraken – ook in de toekomst ontvangen (mits zij aan de daarin genoemde voorwaarden voldoen of blijven voldoen). Voor de volledigheid zijn die afspraken opgenomen in Bijlage IX.

Het UWV kent drie mogelijke vormen van arbeidsongeschiktheid:

1. Minder dan 35% arbeidsongeschiktheid: volgens het UWV ben je nog voldoende in staat om je eigen inkomen te verdienen. Je ontvangt geen wettelijke uitkering.
2. Gedeeltelijk arbeidsongeschikt (tussen de 35 en 80%): in dit geval heb je recht op een WGA-uitkering van het UWV. De hoogte en de duur van de uitkering is afhankelijk van je inkomen, hoelang je hebt gewerkt en het percentage arbeidsongeschiktheid. Het UWV gaat ervan uit dat je (deels) zult herstellen.

De WGA-uitkering kent twee periodes: (i) een loongerelateerde periode waarin je 70% van je laatstverdiende inkomen ontvangt (gemaximeerd op 70% van het maximum dagloon), en (ii) de vervolgperiode. Tijdens de vervolgperiode krijg je een WGA-loonaanvullingsuitkering indien je minstens de helft verdient van wat je volgens het UWV nog zou kunnen verdienen. De hoogte van die uitkering is afhankelijk van je laatstverdiende loon, wat je zelf nog verdient en wat je volgens het UWV zou kunnen verdienen. Indien je minder dan de helft verdient van wat je volgens het UWV zou kunnen verdienen dan krijg je een WGA-vervolguitkering. De hoogte is afhankelijk van de mate waarin je arbeidsongeschikt bent en is gebaseerd op het minimum loon.

3. Volledig arbeidsongeschikt (80-100%): hierin wordt nog onderscheid gemaakt tussen niet duurzame arbeidsongeschiktheid (er is nog kans op herstel) en duurzame arbeidsongeschiktheid (er is geen kans op herstel). Indien je niet duurzaam volledig arbeidsongeschikt bent, heb je recht op een WGA-uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het laatstverdiende (gemaximeerde) loon. Indien je duurzaam volledig arbeidsongeschikt bent, heb je recht op een IVA-uitkering van het UWV ter hoogte van 75% van het laatstverdiende (gemaximeerde) loon.

Let op: alle wettelijke uitkeringen van het UWV zijn gebaseerd op het inkomen voordat je ziek werd, met een maximum van EUR 71.628 per jaar (2024) (hierna: de “WIA-loongrens”). Als je inkomen hoger is dan de WIA-loongrens, ontvang je over het loon boven de WIA-loongrens geen uitkering van het UWV. Het inkomen boven de WIA-loongrens heet het excedentloon.

Afhankelijk van de mate / vorm van arbeidsongeschiktheid, hebben werknemers recht op een aanvulling op de WIA-uitkering.

11.4.2. **Minder dan 35% arbeidsongeschikt**

De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard door het UWV, ontvangt geen wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering. Deze werknemers ontvangen een aanvulling van 20% van het laatstverdiende SV-loon voorafgaand aan de eerste ziektedag (gemaximeerd op het maximum dagloon / tot de WIA-loongrens) voor een periode van maximaal 5 jaar. Deze aanvulling kan worden gezien als een “stepping stone” naar werk of ter compensatie voor tijdelijk urenverlies. Je hoeft niet in dienst te blijven van Nouryon om hiervoor in aanmerking te komen.

11.4.3. **Aanvulling excedentloon**

Werknemers die een WGA- of IVA-uitkering ontvangen van het UWV, en die op de dag voorafgaand aan de eerste ziektedag een SV-loon hadden dat hoger is dan de WIA-loongrens, ontvangen over het inkomen boven de WIA-loongrens – het excedentloon – een aanvulling tot 80% van het laatstverdiende SV-loon voorafgaand aan de eerste ziektedag. De aanvulling is gemaximeerd op een extra verzekerd bedrag van €250,000 (voor 2024 betekent dat een maximering van €321.628). Voor gedeeltelijke WGA geldt dat het excedentloon wordt aangevuld maal het arbeidsongeschiktheidspercentage

11.4.4. **Gedeeltelijk arbeidsongeschikt (35-80%) – aanvulling op de vervolgutkering**

De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt verklaard door het UWV en recht heeft op een WGA-vervolgutkering, ontvangt een aanvulling op die WGA-vervolgutkering tot 70% van het laatstverdiende SV-loon voorafgaand aan de eerste ziektedag (gemaximeerd op het maximum dagloon / tot de WIA-loongrens). De werknemer heeft recht op deze aanvulling zolang hij aanspraak maakt op de vervolgutkering (uiterlijk tot aan de AOW-leeftijd).

Bijlage II – Pensioenregeling Nouryon

1 Aard en inhoud van de pensioenregeling

1.1 De franchise is gelijkgesteld aan het niveau van de laagst mogelijke franchise behorende bij een middelloonregeling (stand 1 januari 2025 is EUR 18.475). Voor het kalenderjaar 2025 bedraagt de totale werknemerspremie 8% van de pensioengrondslag middelloon behoudens de premies bedoeld in artikel 3.2 en 3.3 van deze Bijlage II.

De werkgever is met betrekking tot de collectieve beschikbare middelloonregeling alleen verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen van een vast werkgeverspremiepercentage van maximaal 21,5% van de pensioengrondslag middelloon waarbij rekening is gehouden met de verlaging van de franchise in de zin van artikel 4.2 van deze Bijlage II. Het maximale vaste werkgeverspremiepercentage is een premietoezegging en geldt zowel voor de periode gedurende de looptijd van deze CAO als in de periode erna. Voor de werknemers geldt voor de collectieve beschikbare middelloonregeling een structurele werknemerspremie van 4,3% van de pensioengrondslag middelloon waarbij rekening is gehouden met de verlaging van de franchise. De maximale vaste werkgeverspremie van 21,5% in combinatie met de structurele werknemerspremie van 4,3% kent een plafond van 25,8% van de pensioengrondslag middelloon rekening houdende met de verlaging van de franchise.

Wanneer de totale premie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling meer bedraagt dan het plafond van 25,8% van de pensioengrondslag middelloon, komt het meerdere voor rekening van de werknemers in de vorm van een extra werknemerspremie bovenop de structurele werknemerspremie van 4,3% van de pensioengrondslag middelloon en/of wordt het opbouwpercentage in de pensioenregeling verlaagd. Bij een daling van de totale premie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling zal, totdat het plafond van 25,8% van de pensioengrondslag middelloon wordt bereikt, eerst de extra werknemerspremie worden verlaagd. Aan de hand van het jaarlijkse premievoorstel van het fonds dat op grond van de voornoemde principes wordt gedaan, wordt jaarlijks een besluit genomen over de hoogte van de werknemerspremie dan wel de hoogte van het opbouwpercentage.¹

¹ Als de totale pensioenpremie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling meer bedraagt dan het plafond van 25,8% van de pensioengrondslag middelloon, zal bij een daling van de totale pensioenpremie eerst de extra werknemerspremie worden verlaagd totdat het plafond van 25,8% wordt bereikt. Rekenvoorbeeld: bij een daling van de totale pensioenpremie van 28,3% (21,5% voor de werkgever en 6,8% voor werknemers) naar 26,4% zou het dus 21,5% voor de werkgever worden en 4,9% voor de werknemers. Als de totale pensioenpremie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling lager wordt dan 25,8% van de pensioengrondslag middelloon, dan wordt het verschil in de verhouding 2/3e werkgever en 1/3e werknemer afgetrokken van de 21,5% respectievelijk 4,3%. Rekenvoorbeeld: bij een totale premie van 23,4% zou het dus 19,9% voor de werkgever worden en 3,5% voor de werknemers.

Als de totale pensioenpremie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling is gedaald beneden 25,8% (21,5% voor de werkgever en 4,3% werknemers) zal bij een eventueel daar op volgende premiestijging de 2/3 1/3 verhouding van toepassing zijn totdat het niveau van 25,8% weer is bereikt.

Rekenvoorbeeld: de totale pensioenpremie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling stijgt vervolgens van 23,4% naar 24,6%. Premie werkgever is dan 20,7% (19,9% plus 2/3 van de stijging van 1,2%) en premie werknemer is dan 3,9% (3,1% plus 1/3 van de stijging van 1,2%). De totale pensioenpremie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling stijgt naar 27,5%: Premie werkgever is 21,5% want gemaximeerd en premie werknemer is 6%, tenzij werknemers kiezen voor een lager opbouwpercentage.

De overeengekomen hoogte van de premie voor de collectieve beschikbare middelloonregeling met het fonds wordt vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst. De premie overeengekomen met het fonds wordt bepaald op basis van een gedempte rentevoet gebaseerd op de methodiek van verwacht rendement, waarbij het verwacht rendement is verlaagd met de verwachte prijsinflatie. De gebruikte parameters en uitgangspunten zijn vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst.

De financiële positie van het fonds kan voor de werkgever niet leiden tot een verhoging dan wel een verlaging van de jaarlijkse maximale werkgeversbijdrage voor de collectieve beschikbare middelloonregeling van 21,5% van de pensioengrondslag middelloon waarbij rekening is gehouden met een verlaging van de franchise. De werkgever kan niet aansprakelijk worden gesteld voor enig tekort in het fonds. De werkgever kan geen aanspraak maken op enig overschot in het fonds.

Werkgever kan in overleg met de vakverenigingen de betaling van de pensioenpremie, voor zover deze betrekking heeft op de bijdrage van de werkgever, verminderen of beëindigen in geval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden.

- 1.2 De pensioenregeling is voor wat betreft het ouderdomspensioen en vanaf 1 januari 2016 voor zover in dienst op deze datum eveneens het partnerpensioen een combinatie van:
- a. een collectieve beschikbare middelloonregeling met een vaste werkgeverspremie. Dit onderdeel van de pensioenregeling wordt conform de Pensioenwet gekarakteriseerd als een uitkeringsovereenkomst;
 - b. een individueel beschikbare premiereregeling met het karakter van een premieovereenkomst met beleggingsvrijheid; en
 - c. bij pensionering of uitdiensttreding vormen de uitkomsten van beide onderdelen van de pensioenregeling opgeteld het ouderdomspensioen ofwel het partnerpensioen (voor zover van toepassing).

Ad a. collectieve beschikbare middelloonregeling

De maandelijkse opbouw van het levenslange ouderdomspensioen ofwel het levenslange partnerpensioen volgens de collectieve beschikbare middelloonregeling bedraagt 1,875% ofwel 1,313% over de pensioengrondslag middelloon indien en voorzover het totaal van de vaste werkgeversbijdrage en de werknemersbijdrage naar het oordeel van het bestuur van het fonds daarvoor toereikend is.

Ad b. individuele beschikbare premiereregeling

De beschikbare premiereregeling is een premieovereenkomst met beleggingsvrijheid. De werknemer heeft de keuze deze beleggingsvrijheid wel of niet te benutten. Beleggingsvrijheid houdt in dat de werknemer kan beleggen op basis van zijn eigen beleggingsprofiel. Het belangrijkste kenmerk van de BP-regeling is dat het beleggingsrisico, (ongeacht of de werknemer gebruik maakt van de beleggingsvrijheid), het langlevensrisico en het conversierisico bij de individuele werknemer liggen.

Maakt de werknemer geen gebruik van de mogelijkheid tot beleggingsvrijheid, dan neemt het fonds de verantwoordelijkheid voor de beleggingen over. De beschikbare premies

worden ondergebracht in de beleggingsportefeuille “fonds lifecycle”. Deze portefeuille is zodanig samengesteld dat het beleggingsrisico automatisch afneemt bij oplopende leeftijd. Het fonds handelt bij zijn beleggingskeuzes overeenkomstig de prudent-person regel (artikel 135 van de Pensioenwet).

Kiest de werknemer ervoor om te beleggen op basis van zijn eigen beleggingsprofiel, dan dient hij een aantal vragen te beantwoorden. Deze antwoorden bepalen zijn beleggingsprofiel. Dit beleggingsprofiel bepaalt vervolgens de samenstelling van de beleggingsportefeuille. Het is niet mogelijk om bij de samenstelling van de beleggingsportefeuille af te wijken van de portefeuille die bij het profiel hoort. Op deze manier zorgt het fonds dat de samenstelling van de beleggingsportefeuille correspondeert met de risicohouding. Om te zorgen dat het beleggingsprofiel past bij de risicohouding van de werknemer, vraagt het fonds ieder jaar om opnieuw het beleggingsprofiel te bepalen. Tussentijds kan de vragenlijst desgewenst opnieuw ingevuld worden.

Voor zover en voor zolang de keuze voor wel of geen beleggingsvrijheid niet bij het fonds bekend is, belegt het fonds de ingelegde premies alsof de werknemer niet heeft gekozen voor beleggingsvrijheid.

Na beëindiging van het dienstverband met de werkgever zal het saldo beschikbare premie worden aangewend voor zowel levenslang ouderdomspensioen als levenslang partnerpensioen, tenzij de werknemer er voor kiest om het beschikbare premie saldo belegd te laten en/of er voor kiest om geen omzetting naar partnerpensioen te laten plaatsvinden, voor zover mogelijk op basis van het pensioenreglement van het fonds.

Ad c. totaal aan ouderdomspensioen bij uitdiensttreding/op pensioendatum

De pensioenregeling kent de mogelijkheid tot

- omzetting van ouderdomspensioen in partnerpensioen.
- omzetting van partnerpensioen in ouderdomspensioen, mits opgebouwd vanaf 1 januari 2016 en indien de partner hiermee instemt.
- het volledig of gedeeltelijk pensioneren vanaf de 60-jarige leeftijd. Pensionering vóór de maand volgend op de 68^e verjaardag van de werknemer, leidt tot een lager pensioen.
- het variëren in de tijd van de hoogte van de pensioenuitkering.

1.3 De standaard pensioeningangsdatum is de eerste van de maand volgend op de 68^e verjaardag van de werknemer, tenzij anders bepaald in het pensioenreglement.

2 Deelname aan de pensioenregeling

Iedere werknemer, tenzij anders bepaald in deze CAO of de pensioenregeling, neemt deel aan de pensioenregeling met inachtneming van het bepaalde in de statuten van het fonds en/of het pensioenreglement.

3 Werknemersbijdrage

3.1 De werknemer is een inkomensafhankelijke bijdrage verschuldigd. De werknemerspremie bestaat uit twee componenten: een structurele premie van 4,3% en een eventuele extra werknemerspremie. De basispremie en de extra premie zijn verschuldigd over het totale inkomen dat bepalend is voor de pensioenopbouw tot maximaal het opbouw grensbedrag,

minus de volgens de pensioenregeling toepasselijke franchise. De hoogte van de extra premie wordt per kalenderjaar vastgesteld door de CAO-partijen op basis van de totale premie zoals berekend door het fonds en beschreven in artikel 1.1 van deze Bijlage II.

- 3.2 De werknemer is een bijdrage verschuldigd voor de verzekering als bedoeld in artikel 5.3 van deze Bijlage II (collectieve verzekering voor tijdelijk partnerpensioen op risicobasis).
- 3.3 De werknemer die op grond van de artikelen 4.4 t/m 4.7 van deze Bijlage II deelneemt aan de individuele beschikbare premieregeling is naast bovengenoemde werknemerspremies in de artikelen 3.1 en 3.2 van deze Bijlage II ook een inkomensafhankelijke werknemerspremie verschuldigd over het deel van het inkomen dat ligt boven het opbouwgrensbedrag tot de maximale inkomensgrondslag als bedoeld in artikel 4.3 van deze Bijlage II. Vanaf 1 januari 2018 is deze werknemerspremie 0,6%. De werknemerspremie wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld.

4 Pensioengevend inkomen en levenslang ouderdomspensioen

- 4.1 Ouderdomspensioen wordt opgebouwd over de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is het verschil tussen de inkomensgrondslag en de franchise.
- 4.2 De franchise is dat deel van het inkomen waarover geen pensioen wordt opgebouwd. De hoogte van de franchise en de wijze van vaststelling zijn opgenomen in het pensioenreglement. De franchise wordt jaarlijks vastgesteld naar de laagst mogelijke (fiscale) franchise behorende bij een middelloonregeling met een opbouwpercentage van 1,875%. Indien er op 31 december 2015 sprake is van arbeidsongeschiktheid en voortzetting opbouw ouderdomspensioen over het door arbeidsongeschiktheid gemiste jaarinkomen, blijft de franchise voor dat deel gelijk aan de op 31 december 2015 geldende franchise.
- 4.3 De inkomensgrondslag wordt bepaald door de som van met name het jaarinkomen. Voor werknemers die reeds voor 1 januari 2020 al in dienst waren, maakt ook de eindejaarsuitkering onderdeel uit van de inkomensgrondslag. Met ingang van 1 januari 2021 maken variabele beloningen, zoals overwerk, incidentele consignatie en de verkoop van vakantie-en verlofuren geen onderdeel meer uit van de inkomensgrondslag.² De inkomensgrondslag is gemaximeerd. De hoogte van de maximale inkomensgrondslag en de wijze van vaststelling zijn opgenomen in het pensioenreglement. Beloningen in natura en uitkeringen die hoofdzakelijk worden verstrekt ter vergoeding van kosten kunnen nooit grondslag vormen voor enige pensioenopbouw, tenzij deze binnen fiscale grenzen zijn verstrekt in het kader van een zogenoemd cafetariasysteem. Gedurende de periode dat sprake is van loondoorbetaling zoals bedoeld in artikel 11.2. sub a dienen ter bepaling van de pensioengrondslag de inkomenscomponenten als hiervoor bedoeld te worden meegenomen als ware de werknemer volledig arbeidsgeschikt dan wel in dezelfde mate arbeidsongeschikt als voorafgaand aan de genoemde periode.

² Andere variabele componenten (niet limitatief bedoeld) die geen onderdeel meer uitmaken van de inkomensgrondslag zijn: afrekening van tijd-voor-tijd uren, gratificaties, de jubileumuitkering, extra reis vergoeding, vergoeding voor verschoven uren, sprongtoeslag, incidenteel invallen in de ploegendienst, toeslag voor invallen als vaste reserve in de 3-ploegendienst of 5-ploegendienst, toeslag voor meer diensten werken of invallen op feestdagen toeslag waarnemen van een hogere functie.

- 4.4 De opbouw van ouderdomspensioen volgens de collectieve beschikbare middelloonregeling vindt plaats voor zover het voltijd jaarsalaris het opbouwgrensbedrag niet overstijgt. Bepalend voor het gehele kalenderjaar is daarvoor het jaarsalaris in de maand oktober van het voorafgaande jaar.
- 4.5 De hoogte van het opbouwgrensbedrag (de beschikbare premiegrens) wordt vastgesteld door CAO-partijen. Het opbouwgrensbedrag dat geldt voor het volgende kalenderjaar wordt jaarlijks vastgesteld op 1 procent boven het per 1 oktober van het lopende kalenderjaar geldende 100%-niveau van salarisgroep 57.
- 4.6 Indien in de maand oktober van het voorafgaande jaar het voltijd jaarsalaris meer bedraagt dan het opbouwgrensbedrag, dan wordt tot het opbouwgrensbedrag ouderdomspensioen opgebouwd volgens de collectieve beschikbare middelloonregeling en is vanaf het opbouwgrensbedrag de individuele beschikbare premieregeling van toepassing.
- 4.7 Toepassing van de individuele beschikbare premieregeling houdt in, dat een premie wordt toegekend voor levenslang ouderdomspensioen vanaf 68 jaar en een uitgesteld levenslang partnerpensioen (70% van het ouderdomspensioen) vanaf ingangsdatum ouderdomspensioen volgens onderstaande tabel.

Tabel Beschikbare Premie geldend vanaf 1 januari 2018 (fiscale maximale BP-staffel op basis van 3% rekenrente).

Leeftijd (tot=incl. maand bereiken leeftijd)	Bruto Beschikbare Premie	Netto Beschikbare Premie
tot 20 jaar	7,2%	6,9%
20 tot 25 jaar	8,0%	7,7%
25 tot 30 jaar	9,3%	8,9%
30 tot 35 jaar	10,8%	10,4%
35 tot 40 jaar	12,5%	12,0%
40 tot 45 jaar	14,6%	14,0%
45 tot 50 jaar	17,0%	16,3%
50 tot 55 jaar	19,8%	19,0%
55 tot 60 jaar	23,2%	22,3%
60 tot 65 jaar	27,6%	26,5%
65 tot 68 jaar	31,9%	30,6%

De netto premie wordt toegevoegd aan het Beschikbare Premie-kapitaal. Het verschil tussen de bruto en de netto premie is de opslag van 4,22% voor uitvoeringskosten van het APF; het bijbehorende bedrag wordt maandelijks op de bruto premie in mindering gebracht en aan het APF betaald.

- 4.8 Op schriftelijk verzoek kan maximaal 40% van de beschikbare premie direct als brutoloon worden genoten onder inhouding van de wettelijk verschuldigde bedragen.

5 Partnerpensioen

5.1 **Levenslang partnerpensioen**

Tijdens het dienstverband, maar niet eerder dan vanaf 1 januari 2016 en uiterlijk tot het einde van de maand waarin de werknemer 68 jaar wordt, is levenslang partnerpensioen verzekerd:

- Voor de dienstjaren vanaf 1 januari 2016 wordt overeenkomstig de bepalingen 4.1 tot en met 4.6 van deze Bijlage II over de pensioengrondslag 70% van het levenslange ouderdomspensioen aan levenslang partnerpensioen opgebouwd in de collectieve beschikbare middelloonregeling. Indien er op 1 januari 2016 sprake is van arbeidsongeschiktheid en recht hebt op voortzetting van de opbouw van het ouderdomspensioen over het door arbeidsongeschiktheid gemiste jaarinkomen, wordt over dat deel geen partnerpensioen opgebouwd. Voor de bepaling van de hoogte van het levenslang partnerpensioen bij een overlijden gedurende het dienstverband wordt voor de toekomstige dienstjaren gerekend als ware de werknemer tot de standaard pensioeningangsdatum ex artikel 1.3 van deze Bijlage II in dienst waarbij voor de pensioengrondslag geen onderscheid wordt gemaakt tussen een middelloondeel en een beschikbaar premiedeel van de pensioengrondslag.
- Voor de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015 was het levenslang partnerpensioen op risicobasis verzekerd en bedroeg 1,16% per dienstjaar van het verschil tussen het (maximale) jaarinkomen en de toepasselijke franchise waarbij de hoogte van het (maximale) jaarinkomen en de wijze van vaststelling waren opgenomen in het Pensioenreglement. Het eenmalige extra bedrag aan partnerpensioen dat is ingekocht over de periode 1 juli 2015 tot en met 31 december 2015 voor de werknemers die op 1 januari 2016 deelnemer zijn aan de collectieve beschikbare middelloonregeling en tevens op of na 1 juli 2015 in dienst waren, is hiervan onderdeel.
- Voor de dienstjaren tot en met 31 december 2014 was het levenslang partnerpensioen op risicobasis verzekerd en bedroeg 1,33% per dienstjaar van het verschil tussen het jaarinkomen op 31 december 2014 (zonder rekening te houden met de maximale inkomensgrondslag) en de toepasselijke franchise.

5.2 **Partnerpensioen door uitruil van ouderdomspensioen**

Vanaf de standaard pensioeningangsdatum dan wel bij uitdiensttreding kan de partner eveneens verzekerd worden voor levenslang partnerpensioen door uitruil van ouderdomspensioen.

5.3 **Collectieve verzekering voor tijdelijk partnerpensioen op risicobasis**

Partners van werknemers zijn collectief verzekerd voor een tijdelijk partnerpensioen op risicobasis ter grootte van 70% van de franchise, ongeacht het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage. Het tijdelijk partnerpensioen wordt uitgekeerd tot de AOW-gerechtigde leeftijd van de partner. De verzekering loopt uiterlijk tot het einde van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Voor deze verplichte verzekering is een kostendekkende werknemersbijdrage verschuldigd, die onafhankelijk is

van het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage. De werknemersbijdrage wordt ingehouden tot en met de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt.

6 Wezenpensioen

Het wezenpensioen is tijdens het dienstverband vanaf 1 januari 2016, maar uiterlijk tot de standaard pensioeningangsdatum, verzekerd op opbouwbasis en bedraagt 20% van 1,313% over het verschil tussen het (maximale) jaarinkomen en de toepasselijke franchise, waarbij de hoogte van het (maximale) jaarinkomen, de wijze van vaststelling, en de wijze van vaststelling over de jaren voor 1 januari 2016 zijn opgenomen in het Pensioenreglement.

7 Arbeidsongeschiktheid

7.1 **Voortzetting risicoverzekeringen en voortzetting opbouw**

De pensioenregeling voorziet voor werknemers aan wie een WAO- of WIA-uitkering is toegekend in verband met ziekte die is ontstaan tijdens het dienstverband met werkgever, in (i) voortzetting van de risicoverzekering(en) als hiervoor bedoeld onder de artikelen 5.1. en 6 van deze Bijlage II, alsmede (ii) voortzetting opbouw ouderdomspensioen en eventueel partnerpensioen over het door arbeidsongeschiktheid gemiste jaarinkomen. Bepalend hierbij is het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag, met dien verstande dat voor de voortzetting van risicoverzekering(en), alsmede voor de voortzetting van opbouw van ouderdomspensioen en eventueel partnerpensioen het jaarinkomen gemaximeerd is. De voorwaarden en wijze van vaststelling zijn neergelegd in Hoofdstuk 6 van het Pensioenreglement.

7.2 **Arbeidsongeschiktheidspensioen**

Voor werknemers met een eerste ziektedag gelegen vóór 1 januari 2025 voorziet de pensioenregeling voor werknemers aan wie een WAO- of WIA-uitkering is toegekend in verband met ziekte die is ontstaan tijdens het dienstverband met werkgever in een arbeidsongeschiktheidspensioen. De voorwaarden en wijze van vaststelling zijn neergelegd in Hoofdstuk 6 van het Pensioenreglement. Het op basis van het Pensioenreglement vastgestelde arbeidsongeschiktheidspensioen maakt deel uit van de werkgeversa aanvulling die op basis van artikel 11 van deze CAO wordt toegekend. Dit arbeidsongeschiktheidspensioen zal in de loop van het jaar 2025 worden ondergebracht bij een verzekeraar. Op het moment van ingang van die verzekering, komen de desbetreffende bepalingen uit het pensioenreglement te vervallen en zijn de polisvoorwaarden van de verzekeraar op deze groep (oud-)werknemers van toepassing.³

8 Voorwaardelijke toeslagverlening ('indexatie')

8.1 **Voorwaardelijke toeslagverlening tijdens dienstverband**

Het fonds probeert de pensioenaanspraken voor (actieve) werknemers aan te passen op basis van de ontwikkeling van het prijspeil (de prijsindex). Er is echter geen recht op aanpassing en het is niet zeker of en in hoeverre aanpassing zal plaatsvinden. De toezegging van een aanpassing is voorwaardelijk en mede afhankelijk van de financiële

³ Werknemers met een eerste ziektedag gelegen na 1 januari 2025 ontvangen op grond van artikel 11.4.3 een aanvulling excedentloon indien zij voldoen aan de voorwaarden. Op de aanvulling excedentloon is het pensioenreglement van De Goudse van toepassing.

positie van het fonds. Het bestuur van het fonds beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken worden aangepast. Zie verder artikel 2.6 van het Pensioenreglement.

8.2 **Na einde dienstverband**

Het fonds probeert de pensioenaanspraken en pensioenrechten voor slapers en gepensioneerden in het fonds aan te passen op basis van de ontwikkeling van het prijspeil. Er is echter geen recht op aanpassing en het is voor langere termijn niet zeker of en in hoeverre aanpassing zal plaatsvinden. De toezegging van aanpassing is voorwaardelijk en mede afhankelijk van de financiële positie van het fonds. Het bestuur beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast. Zie verder artikel 2.7. van het Pensioenreglement.

8.3 De bepalingen van het vorige lid gelden eveneens in de periode van het dienstverband na de standaard pensioeningangsdatum ofwel voor pensioen op basis van artikel 7 van deze Bijlage II.

9 Overgangsregelingen pensioen

Voor werknemers die vóór 1 januari 2001 in dienst waren en onafgebroken tot 1 januari 2006 in dienst zijn gebleven ofwel werknemers die na 31 december 2000 maar vóór 1 januari 2006 in dienst zijn gekomen en onafgebroken tot 1 januari 2006 in dienst zijn gebleven, zijn overgangsregelingen getroffen in verband met de per 1 januari 2006 gewijzigde pensioenregeling. Die overgangsregelingen zijn eveneens in deze CAO opgenomen als:

- | | |
|---------------|---|
| - Bijlage III | Vaste spaarbijdrage en extra spaartoeslag |
| - Bijlage IV | Overgangsregeling toeslag vaste spaarbijdrage |
| - Bijlage V | Overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon |