

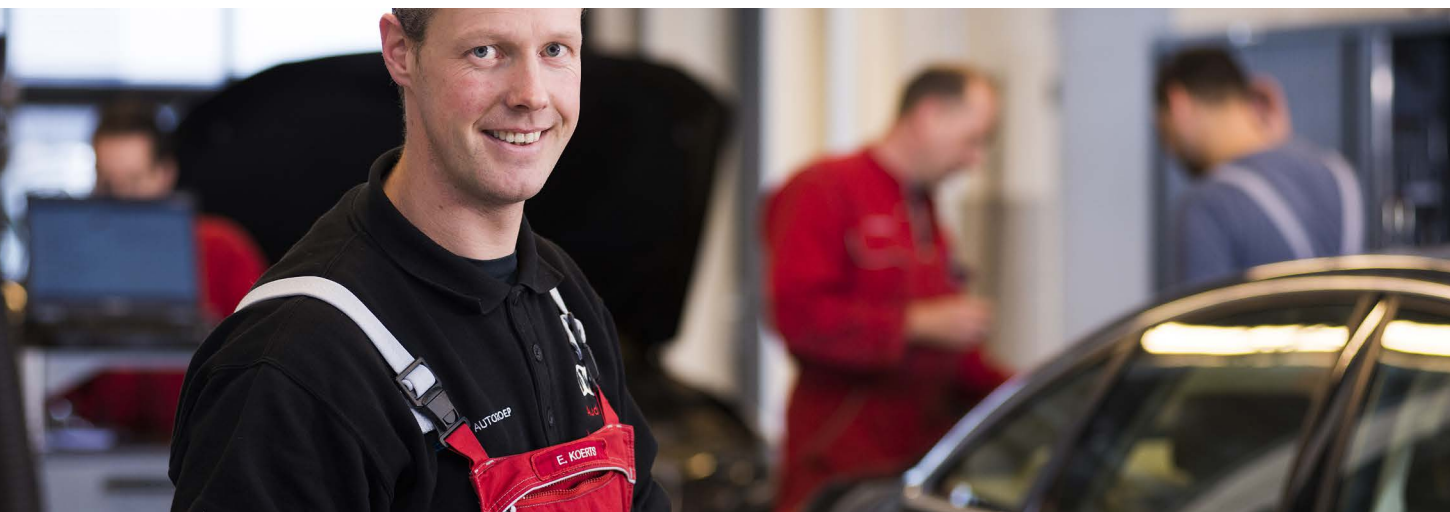


LEDENRAADPLEGING NIEUWE PENSIOEN- REGELING BANDEN- EN WIELENBRANCHE

TOTSTANDKOMING NIEUWE PENSIOEN- REGELING BANDEN- EN WIELENBRANCHE

Medio 2023 heeft FNV Metaal de leden geraadpleegd over de voorstellen voor een nieuwe pensioenregeling in de Banden- en Wielenbranche. Dit heeft geleid tot onze inzet bij de onderhandelingen over een nieuwe pensioenregeling. Die pensioenregeling moet namelijk aangepast worden door de Wet Toekomst Pensioenen (WTP).

In 2023 en 2024 hebben er veelvuldig gesprekken en onderhandelingen plaatsgevonden over hoe de nieuwe pensioenregeling eruit moet komen te zien en hebben we keuzes gemaakt die moeten leiden tot een fatsoenlijk en solide pensioen voor iedereen, nu en in de toekomst.



PRINCIPEAKKOORD NIEUWE PENSIOENREGELING

Op 1 juli 2024 hebben we met de werkgevers een principeakkoord bereikt over de nieuwe pensioenregeling en de transitie van het oude pensioenstelsel naar het nieuwe pensioenstelsel.

Uiterlijk op 1 januari 2028 moeten alle pensioenfondsen van de Wet Toekomst Pensioenen zijn overgegaan naar het nieuwe pensioenstelsel. Met welke pensioenregeling ze dat doen is aan sociale partners, vakbonden en werkgevers. In een transitieplan maken sociale partners vervolgens afspraken over het invaren in het nieuwe pensioenstelsel, het type contract, de vermogensverdeling, de voorrangregels, compensatie afschaffing doorsneesystematiek, vulling solidariteitsreserve enzovoort.

Die nieuwe pensioenregeling en het bijbehorende transitieplan legt FNV Metaal met een positief advies aan haar leden voor. Het woord is nu aan de leden om daarover te stemmen. Pas als een meerderheid van de leden akkoord is wordt de nieuwe pensioenregeling definitief.

LEDENRAADPLEGING

Het principeakkoord over de nieuwe pensioenregeling is vergelijkbaar met een principeakkoord over een nieuwe cao. Het wordt pas definitief als een meerderheid van de leden ja stemt en er wordt gestemd over het gehele resultaat met een 'ja' of een 'nee'. Die stemming gaat alleen over de nieuwe pensioenregeling en niet over de overgang van het oude naar het nieuwe pensioenstelsel. Dat is namelijk al bij wet bepaald in de Wet Toekomst Pensioenen.

Als lid van FNV Metaal roepen wij jou op om je stem uit te brengen! Dit is belangrijk voor het draagvlak van de nieuwe regeling. Hoe meer leden hun stem uitbrengen, hoe meer dat zegt over het draagvlak voor de regeling. Breng dus je stem uit! Dat kan op verschillende manieren:

- Digitaal via: fnv.nl/pensioen-bw
- Per post: via het antwoordformulier (bijgevoegd bij deze pensioenkrant).

Stem je digitaal? Dan dient je stem uiterlijk 31 oktober om 18.00 uur te zijn uitgebracht. Stem je per antwoordformulier? Dan dient je stem uiterlijk dinsdag 29 oktober bij ons bezorgd te zijn. Dit omdat we enkele dagen nodig hebben om jouw stem handmatig te kunnen verwerken.

Houd je lidnummer bij de hand als je je stem uitbrengt. Deze is noodzakelijk om je stem uit te kunnen brengen.

BIJENKOMSTEN

De komende tijd willen we, als er genoeg animo is, bijeenkomsten organiseren over de nieuwe pensioenregeling en wat dat voor jou betekent. Dit willen we digitaal via Microsoft Teams doen, tenzij een groot aantal leden aangeeft voorkeur te hebben aan een fysieke bijeenkomst. In dat geval doen we beiden.

Een datum en tijdstip is nog niet gepland, maar zal waarschijnlijk op een doordeweekse dag in de avond plaatsvinden. Ben je geïnteresseerd om zo'n bijeenkomst bij te wonen, dan kan je daarvoor je interesse kenbaar maken via deze link: fnv.nl/bijeenkomst-bw

INHOUD NIEUWE PENSIOENREGELING

HOE ZIET DE NIEUWE PENSIOENREGELING ERUIT?

Wat waren onze voorstellen en welke afspraken hebben we uiteindelijk gemaakt?

PENSIOENDOELSTELLING

De huidige pensioenregeling is een middelloonregeling met een opbouw van 1,6% van de pensioengrondslag per jaar zodat er na 40 dienstjaren een pensioen mogelijk is van 64% van het gemiddeld verdiende salaris over die 40 dienstjaren. Dit is inclusief AOW. Enkele jaren geleden lag het opbouwpercentage nog op 1,7% van de pensioengrondslag en 40 dienstjaren. In die situatie zou je 68% van het gemiddeld verdiende salaris (inclusief AOW) hebben opgebouwd.

ONZE INZET

Onze inzet is een ouderdomspensioen van 80% van het gemiddeld geïndexeerde loon (inclusief de AOW voor samenwonenden) na 42 jaar premie betalen.

WAT HEBBEN WE AFGESPROKEN?

We hebben afgesproken dat de doelstelling van het te behalen pensioen 80% van de gemiddelde pensioengrondslag

is op basis van 42 dienstjaren en inclusief AOW. Daarmee blijft de pensioenregeling een middelloonregeling. Dat wil zeggen dat de pensioendoelstelling inclusief AOW 80% van het gemiddelde salaris is dat je in die 42 dienstjaren hebt verdiend. We zijn hierbij uitgegaan van het 'mediane economische scenario'. Dat komt erop neer dat het in de helft van de gevallen beter uit kan pakken en in de helft van de gevallen slechter uit kan pakken. Dat scenario vinden wij het meest realistisch om van uit te gaan. We hebben immers geen glazen bol hoe de economie, de rente, de rendementen op beleggingen, de deelname, de levensverwachting en de daadwerkelijke pensioenduur van de deelnemers zich de komende jaren ontwikkeld.

PENSIOENREGELING

De huidige pensioenregeling is dus een middelloonregeling, die kan in het nieuwe pensioenstelsel niet op dezelfde manier gehandhaafd blijven.



ONZE INZET

Wij hebben in de nieuwe pensioenregeling ingezet op de solidaire premiereregeling.

Dit omdat wij solidariteit een kernwaarde vinden van een goede pensioenregeling en het delen van risico's tussen verschillende groepen deelnemers en generaties gewenst is om pech- en gelukgeneraties te voorkomen. Samen de lasten en de lasten delen dus.

WAT HEBBEN WE AFGESPROKEN?

In de nieuwe pensioenregeling is er de keuze tussen een solidaire premiereregeling en een flexibele premiereregeling. Het verschil daartussen is kort gezegd collectief of individueel beleggen, risico's delen en wel of geen solidariteit tussen de verschillende deelnemers en generaties. In de nieuwe pensioenregeling hebben we gekozen voor de solidaire premiereregeling.

PENSIOENPREMIE

De huidige pensioenpremie is 28,3% van de pensioengrondslag. De werkgever betaalt 60% van de pensioenpremie en de werknemer betaalt 40% van de pensioenpremie. De pensioengrondslag is het verschil tussen je (pensioen)salaris inclusief vakantiegeld (maximaal € 137.800 in 2024, het fiscale maximum) en de franchise. De franchise is het gedeelte van je salaris waar je geen pensioen over opbouwt omdat dat bedrag al wordt ondervangen doordat je AOW daarvoor ontvangt. De franchise in de huidige pensioenregeling is in 2024 € 14.960. Dit bedrag wordt elk jaar geïndexeerd (verhoogd) met de afgesproken cao-loonsverhogingen.

ONZE INZET

We hebben ingezet om bij de overgang naar een nieuw pensioenstelsel de premie zoveel als mogelijk gelijk te houden.

WAT HEBBEN WE AFGESPROKEN?

We hebben afgesproken de komende jaren, totdat de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is afgerond, de huidige pensioenregeling zoveel mogelijk gelijk te houden. Dit geldt ook voor de pensioenpremie. Die blijft dus ook in de nieuwe pensioenregeling 28,3% van de pensioengrondslag.

PENSIOENLEEFTIJD

In de huidige pensioenregeling bouw je pensioen op vanaf je 18e tot en met de datum waarop je AOW krijgt. De huidige AOW-leeftijd is in 2024 67 jaar. De AOW-leeftijd stijgt wettelijk met 3 maanden vanaf 2028. Als de levensverwachting in Nederland stijgt kan ook de AOW-leeftijd in de toekomst stijgen. Ongeacht de AOW-leeftijd behoudt de werknemer de vrijheid om het pensioen eerder in te laten gaan.

ONZE INZET

We wilden dat jongeren op het moment dat zij volwassen worden en gaan werken gelijk beginnen met pensioen opbouwen.

WAT HEBBEN WE AFGESPROKEN?

In de nieuwe pensioenregeling bouw je pensioen op vanaf je 18e tot en met de leeftijd dat je met pensioen gaat. De pensioenopbouw stopt dus ook eerder als je eerder met pensioen gaat.

PARTNER- EN WEZENPENSIOEN

In de huidige pensioenregeling is de opbouw partnerpensioen 1,12% per jaar van het pensioengevend salaris en zolang er sprake is van actieve deelname aan de pensioenregeling. Dit wordt aangevuld tot 70% bij het overlijden van de deelnemer voor de pensioenleeftijd en een tijdelijk partnerpensioen van 30% bij het overlijden van de deelnemer voor de pensioenleeftijd en loopt tot aan de datum waarop de deelnemers de AOW-leeftijd zou hebben bereikt. Het wezenpensioen bedraagt 14% van het opgebouwde jaarlijkse ouderdomspensioen.

ONZE INZET

De FNV vindt een minimaal niveau van het nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum van 35% van het laatstverdiende loon, een nabestaandenpensioen van 70% van het ouderdomspensioen bij overlijden na de pensioendatum en 15% van het ouderdomspensioen voor een wees wenselijk.

WAT HEBBEN WE AFGESPROKEN?

Partnerpensioen bij overlijden deelnemer voor pensionering	40% van het salaris
Partnerpensioen bij overlijden deelnemer na pensionering	70% van het ouderdomspensioen
Wezenpensioen	20% van het salaris

OVERIGE AFSPRAKEN

De overige kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn:

- Premievrije voortzetting pensioenpremie bij arbeidsongeschiktheid, inclusief risicodekking bij overlijden.
- Bedrag ineens - op het moment dat de wettelijke mogelijkheid word ingevoerd om bij het ingaan van de pensioenleeftijd 10% opgebouwde pensioen in één keer uit te laten keren zal dit in de pensioenregeling worden opgenomen.
- Deeltijdpensioen.
- AOW-compensatie.
- Hoog-laag pensioen.
- Uitrust partnerpensioen in ouderdomspensioen en andersom.

Dit zijn voornamelijk afspraken die al in de huidige pensioenregeling staan aangevuld met mogelijkheden die de nieuwe Pensioenwet biedt.

OVERZICHT VAN ALLE GEMAAKTE AFSPRAKEN OP EEN RIJ

ONDERDEEL	INVULLING	TOELICHTING
Soort pensioenregeling	Solidaire premieregeling	
Premie	28,3% van de pensioengrondslagsom	
Pensioendoelstelling	80% van de gemiddelde pensioengrondslag na 42 dienstjaren inclusief AOW	
Pensioenrichtleeftijd	De eerste dag van de maand waarin de deelnemer 68 jaar wordt	
Toetredingsleeftijd	18 jaar	
Pensioensalaris	Vast salaris plus vakantietoeslag plus ploegentoeslag	
Maximum pensioensalaris	€ 137.810 (2024)	Fiscaal maximum
Franchise	€ 14.960 (2024)	Jaarlijks geïndexeerd met de algemene cao-loonstijgingen
Pensioengrondslag	Pensioensalaris +/- franchise	
Partnerpensioen vóór pensionering	40% van het pensioensalaris	
Partnerpensioen na pensionering	70% van het ouderdomspensioen	
Wezenpensioen	20% van het pensioensalaris	
Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid	<ul style="list-style-type: none"> • Premievrije voortzetting pensioenpremie, inclusief risicodekking bij overlijden • WIA-volgend 6-klassensysteem 	
Flexibilisering	<ul style="list-style-type: none"> • Bedrag ineens • Vervroeging/uitstel pensioenleeftijd • Deeltijdpensioen • AOW-compensatie • Hoog-laag pensioen • Uitruil partnerpensioen in ouderdomspensioen en v.v. 	De ingangsdatum van de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen is uitgesteld tot minimaal 1 januari 2025

SOLIDARITEITSRESERVE

Het kan zo zijn dat ingegane pensioenuitkeringen aan de hand van hoe goed of slecht het op dat moment met de economie gaat kunnen schommelen.

SCHOMMELINGEN

Om die schommelingen zoveel mogelijk te dempen en de kans op verlaging van de pensioenuitkering zo klein mogelijk te houden en de kans op koopkrachtbehoud en/of indexering van de pensioenen zo groot mogelijk te maken hebben we ervoor gekozen om een solidariteitsreserve aan te leggen die

de pensioenuitkeringen beschermt. We willen deze solidariteitsreserve bij het invaren in het nieuwe pensioenstelsel vullen met 2% van het totale vermogen van het pensioenfonds. Dit is in eerste instantie een buffer die naar verwachting genoeg is om verlagingen van de ingegane pensioenuitkeringen te voorkomen. Als de nieuwe pensioenregeling is ingevaren in het nieuwe pensioenstelsel bekijkt het pensioenfonds daarna in welke mate het noodzakelijk is om deze solidariteitsreserve verder aan te vullen.



COMPENSATIE AFSCHAFFEN DOORSNEE-SYSTEMATIEK



In de huidige pensioenregeling betaalt iedereen elk jaar dezelfde premie (hetzelfde premiepercentage over het op dat moment geldende salaris) en krijgt iedereen elk jaar dezelfde pensioenopbouw. In het nieuwe pensioenstelsel verandert dat (door de nieuwe Pensioenwet) en daarmee verandert dat ook in de nieuwe pensioenregeling.

Het idee hierachter is dat de premie die jonge deelnemers betalen langer de tijd heeft om te groeien door het rendement op de beleggingen en om schommelingen, zoals dalingen of stijgingen in de beleggingen, op te vangen. De gedachte is dat jonge deelnemers daardoor meer risico kunnen nemen. Voor oudere deelnemers geldt het omgekeerde, het rendement op hun premie kan niet meer zo lang groeien

of dalen, aangezien zij steeds dichterbij de pensioenleeftijd komen. Oudere deelnemers kunnen daardoor minder risico nemen.

PENSIOENOPBOUW MIDDENGROEP

Door deze nieuwe systematiek lopen de deelnemers daartussen in pensioenopbouw mis.

Dit zijn grofweg de deelnemers met een leeftijd tussen de 40 en de 60 jaar.

De pensioenpremie die zij in het verleden toen zij jonge deelnemers waren betaald hebben levert in het huidige pensioenstelsel evenveel pensioenopbouw op als die van oudere deelnemers. Terwijl in het nieuwe pensioenstelsel deze premie meer pensioen zou moeten opleveren dan in het oude stelsel. Als zij ouder zouden zijn, dan zouden ze in de huidige pensioenregeling nog steeds evenveel pensioen opbouwen. Maar die pensioenopbouw wordt in het nieuwe stelsel minder omdat de premie die zij dan inleggen minder lang de tijd heeft om rendement op te maken.

COMPENSATIE PENSIOENOPBOUW

Je gaat dus van een pensioenopbouw-situatie van midden-midden-midden in het huidige pensioenstelsel naar een pensioenopbouw-situatie van hoog-midden-laag in het nieuwe pensioenstelsel. Als deelnemer van 40 tot 60 jaar heb je die hoge pensioenopbouw nooit gehad, maar ga je die lage pensioenopbouw wel krijgen, terwijl je altijd van het gemiddelde pensioenopbouw-scenario bent uitgegaan. Daardoor loop je pensioenopbouw-schade op. Die schade van de pensioenopbouw willen we in de nieuwe pensioenregeling compenseren.

We noemen dat de compensatie van de afschaffing doorsneesystematiek.

Hiervoor willen we, bij voldoende vermogen, 2,5% van het pensioenvermogen reserveren.

Dit moet voldoende zijn om alle op het moment van invaren actieve deelnemers volledig te compenseren, waarbij we uitgaan van de pensioenopbouw in het huidige pensioenstelsel en de eventuele voordelen van het nieuwe pensioenstelsel daar niet in meenemen, die zijn immers niet zeker.

VOORRANGSREGELS

Onderdeel van de nieuwe pensioenregeling invaren in het nieuwe pensioenstelsel is het verdelen van het vermogen van het pensioenfonds. Dat gaat straks van één grote, collectieve pensioenpot worden onderverdeeld in persoonlijke pensioenvermogen. Er zijn een aantal wettelijke regels voor de verdeling van dat pensioenvermogen en een aantal keuzes die sociale partners hebben gemaakt over het verdelen van het vermogen.

Tot 102% van de dekkingsgraad is wettelijk bepaald hoe het pensioenvermogen moet worden verdeeld. De dekkingsgraad is de verhouding tussen hoeveel geld een pensioenfonds heeft en hoeveel geld een pensioenfonds in de toekomst moet uitkeren. Bij een dekkingsgraad van 102% heeft een

pensioenfonds dus 2% meer vermogen dan dat het in de toekomst moet uitkeren. Als bij het invaren in het nieuwe pensioenstelsel de dekkingsgraad lager is dan 102% gaan sociale partners in gesprek hoe we met die situatie omgaan en welke keuzes er dan moeten worden gemaakt.

We hebben, afhankelijk van de dekkingsgraad op het moment van invaren, de volgende afspraken gemaakt om het totale pensioenvermogen in te varen in het nieuwe pensioenstelsel:

INVAARDEKKINGSGRAAD	OMSCHRIJVING
102%	<ul style="list-style-type: none">• 100% voor persoonlijke pensioenvermogens• 1% voor MVEV¹• 1% voor VOR²
Van 102% tot 103%	<ul style="list-style-type: none">• 100% voor persoonlijke pensioenvermogens• 1% voor MVEV• 1% voor VOR• Maximaal 1% voor compensatie, voor zover de premiereserve niet voldoende is om de volledige compensatielast te financieren
Van 103% tot 104%	<ul style="list-style-type: none">• 100% voor persoonlijke pensioenvermogens• 1% voor MVEV• 1% voor VOR• 1% voor compensatie, voor zover de premiereserve niet voldoende is om de volledige compensatielast te financieren• Maximaal 1% voor de solidariteitsreserve
Van 104% tot 105%	<ul style="list-style-type: none">• 100% voor persoonlijke pensioenvermogens• 1% voor MVEV• 1% voor VOR• 2% voor compensatie, voor zover de premiereserve niet voldoende is om de volledige compensatielast te financieren• Maximaal 1% voor de solidariteitsreserve
Van 105% tot 106%	<ul style="list-style-type: none">• 100% voor persoonlijke pensioenvermogens• 1% voor MVEV• 1% voor VOR• 2% voor compensatie, voor zover de premiereserve niet voldoende is om de volledige compensatielast te financieren• Maximaal 2% voor de solidariteitsreserve
106% en hoger	<ul style="list-style-type: none">• 100% voor persoonlijke pensioenvermogens• 1% voor MVEV• 1% voor VOR• 2,5% voor compensatie, voor zover de premiereserve niet voldoende is om de volledige compensatielast te financieren• 2% voor de solidariteitsreserve• Het meerdere wordt toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens

1. MVEV - Minimaal Vereist Eigen Vermogen. Dat is het minimale vermogen dat een pensioenfonds moet hebben om aan de (toekomstige) pensioenverplichtingen te kunnen voldoen.

2. VOR - Voorziening Operationele Risico's. Een financiële reserve voor bijvoorbeeld kosten juridische procedures van het pensioenfonds, wijzigingen met terugwerkende kracht, situaties dat iemand wel pensioen heeft opgebouwd maar daarvoor geen premie is betaald.

CONCLUSIE

We hebben afgesproken de komende jaren, totdat de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is afgerond, de huidige pensioenregeling zoveel mogelijk gelijk te houden en de solidariteit binnen onze pensioenregeling overeind te houden. De pensioenpremie blijft hetzelfde en de doelstelling van de hoogte van het pensioen gaat wat omhoog. Daar staat tegenover dat je daar wel iets langer voor door moet werken.

We willen de deelnemers volledig compenseren voor de schade in pensioenopbouw door de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel en gaan daarbij uit van de schade in het oude stelsel, omdat we de mogelijke voordelen in het nieuwe stelsel niet meenemen.

Daarnaast leggen we een solidariteitsreserve aan om de kans op verlaging van de pensioenuitkeringen zo laag mogelijk te houden, de koopkracht te behouden en eventuele schommelingen in die uitkeringen zo klein mogelijk te houden.

Met deze afspraken houden we de belangrijkste elementen uit de huidige pensioenregeling zoveel mogelijk overeind, zorgen we voor een solidaire,



evenwichtige, solide en toekomstbestendige pensioenregeling waarin er voor zowel jonge als oude deelnemers een fatsoenlijke pensioenuitkering is gedurende de jaren dat zij met pensioen zijn.

Daarmee hebben wij onze inzet ruimschoots binnengehaald. Wij leggen de

het principeakkoord voor de nieuwe pensioenregeling dan ook met een positief advies aan jullie voor.

Het woord is nu aan jullie, de leden van FNV Metaal. Breng je stem uit.

STEMMEN EN BIJENKOMSTEN

STEMMEN

Digitaal via: fnv.nl/pensioen-bw

Per post: via het antwoordformulier (bijgevoegd bij deze pensioenkrant).

BIJENKOMSTEN

Interesse kenbaar maken via: fnv.nl/bijeenkomst-bw

HOE MEER FNV-LEDEN, HOE STERKER WIJ STAAN!

Ken je iemand die nog geen lid is maar wel een mening over het akkoord heeft? Nodig degene uit om lid te worden via fnv.nl/anderlidmaken, want nieuwe leden mogen ook stemmen. Als dank ontvang je een tientje. Ben je zelf geen



lid en wil je invloed uitoefenen op jouw arbeidsvoorwaarden? Scan de QR-code of ga naar fnv.nl/lidworden. In 2 minuten is het geregeld. Want hoe meer mensen iets niet alleen vinden maar ook doen, hoe krachtiger.

COLOFON

Uitgave Stichting FNV Pers ten behoeve van FNV Metaal

Tekst Lennart Feijen

Redactie FNV Metaal

Vormgeving Studio FNV

Fotografie Techniek Beeldbank: Morel Fotografie (cover, p 3, 7), Freepik (p 6), Liesbeth Dinnissen Fotografie (p 2), Ingimage (p 8)

Druk Drukkerij Ten Herkel

Redactie-adres FNV Metaal, Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

Oplage 2000

Order 241166

Oktober 2024, © FNV