

De brancheorganisaties, verenigd in de FWT, FNV Metaal, CNV Vakmensen en De Unie (hierna: de sociale partners), verenigd in de Vakraad hebben de afgelopen maanden overleg gevoerd over de wijzigingen in de pensioenregeling(en) in de sectoren van de Metaal en Techniek in het kader van de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Het resultaat van deze overleggen is een nieuwe pensioenregeling hetgeen is uitgewerkt in een transitieplan. Sociale Partners hebben hierover op 3 april 2024 een akkoord bereikt. De nieuwe pensioenregeling zal in werking treden op 1 januari 2026. In het transitieplan zijn ook afspraken vastlegt over het invaren per 1-1-2026 en hoe de verdeling van het vermogen van het pensioenfonds verdeeld zal worden. De hoofdlijnen van het akkoord staan in de onderstaande tabel. Het volledige transitieplan is te lezen via [deze link](#).

Het transitieplan zal ter goedkeuring aan de achterbannen worden voorgelegd.

### Nieuwe pensioenregeling

Sociale partners kiezen voor een solidaire premieregeling. De nieuwe pensioenregeling gaat in op 1 januari 2026 (beoogde ingangsdatum, of zoveel later als noodzakelijk bij onvoorziene omstandigheden). De pensioenregeling bestaat uit een verplichte basisregeling en vrijwillige aanvullende regelingen.

Elementen	Invulling
<b>Pensioensoorten</b>	Ouderdomspensioen Nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid
<b>Pensioendoel</b>	80% (de hoogte van de eerste uitkering t.o.v. de gemiddelde voor inflatie gecorrigeerde pensioengrondslag over een periode van 43 jaar) en 50% van het ouderdomspensioen voor partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum.
<b>Premie</b>	27,98% van de pensioengrondslag
<b>Franchise</b>	€ 17.545 (niveau 2024) De franchise is de fiscaal minimale franchise en volgt de jaarlijkse aanpassing door de fiscus.
<b>Maximum salariegrens voor de basisregeling</b>	€ 89.382 (niveau 2024) De maximum salariegrens wordt jaarlijks verhoogd met de loonindex Techniek (gemiddelde van bedrijfstakken Metaal en Techniek en Metalelektro, zoals vastgelegd in de huidige bedrijfstakuitvoerings-overeenkomst (BUO)).
<b>Pensioengevend salaris</b>	Het pensioengevend salaris is het in dat kalenderjaar vaste jaarsalaris van de werknemer, zoals dat geldt op 1 januari.  Tot het vaste jaarsalaris behoren de volgende salarisbestanddelen: a) de vakantietoeslag; b) de met de werkgever schriftelijk overeengekomen vaste jaarlijkse uitkeringen (zoals 13e maand, gegarandeerd tantième); c) provisie, zijnde de over het voorgaande jaar ontvangen provisie. d) de ploegendiensttoeslag e) verdiensten op basis van een beloningssysteem, toeslagen op grond van een overheidsbesluit of loon in natura voor zover gekwantificeerd aangegeven in de loonstaten
<b>Pensioengrondslag</b>	Pensioengevend salaris tot de maximum salariegrens minus de franchise

<b>Partnerpensioen</b>	<p><u>Bij overlijden van de deelnemer vóór pensioendatum</u> Levenslange uitkering van 20% van het gemaximeerde pensioengevende salaris van de deelnemer bij overlijden, plus een tijdelijke uitkering van € 5.000/jaar (tot AOW-datum van de partner).</p> <p><u>Bij overlijden van de deelnemer ná pensioendatum</u> Op de pensioendatum maakt de deelnemer (samen met de partner) een keuze voor het aanwenden van het gereserveerde kapitaal voor pensioen voor ouderdomspensioen en partnerpensioen. De standaardhoogte van het partnerpensioen is 50% van het ouderdomspensioen. Net zoals de opbouw van het partnerpensioen nu. Een andere keuze is ook mogelijk.</p>
<b>Wezenpensioen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10% van het gemaximeerde pensioengevende salaris van de deelnemer bij overlijden (bij halfwees).</li> <li>• 20% van het gemaximeerde pensioengevende salaris van de deelnemer bij overlijden (bij volle wees).</li> </ul>
<b>Verplichte voortzetting risicodekkingen NP</b>	Bij einde dienstverband geldt een verplichte uitloopdekking van verzekering van het nabestaandenpensioen voor de duur van 6 maanden. Ook gedurende de ziektewet loopt deze risicodekking door. Als de oud werknemer een WW uitkering geniet, loopt de risicodekking nabestaandenpensioen door tot de einddatum van deze uitkering, voor zover wetgeving dit mogelijk maakt.
<b>Premievrije voortzetting bij AO</b>	(Maximaal) 70% van de premie (bestemd voor ouderdomspensioen en partnerpensioen na pensioendatum). Risicodekkingen voor partner- en wezenpensioen blijven 100% in stand.
<b>Aanvullende regelingen (vrijwillig voor werkgever en opt-out voor werknemer)</b>	Excedentregeling: regeling voor extra pensioenopbouw boven de maximum salarisgrens in de basisregeling. Hierbij zijn een variant “laag” met een premie van 22,4% van de grondslag en een variant “hoog” met een premie van 27,98% van de grondslag.
<b>Aanvullende regelingen (vrijwillig voor alle werknemers)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aanvullende overbruggingsregeling partnerpensioen: vrijwillige regeling voor tijdelijk extra partnerpensioen (tot AOW-datum van de partner). Drie keuzes bij ingang nieuwe regeling: € 8.000, € 13.000 en € 18.000 (voor zover niet fiscaal bovenmatig). Deze bedragen worden jaarlijks verhoogd met de loonontwikkeling van de CAO Metaal en Techniek en afgerond op een veelvoud van € 100,- (voor zover niet fiscaal bovenmatig).</li> <li>2. Vrijwillige voortzetting risicodekkingen nabestaandenpensioen: regeling om risicodekking nabestaandenpensioen vrijwillig voort te zetten tot pensioendatum.</li> <li>3. Vrijwillige voortzetting gehele pensioenregeling (ouderdoms- en nabestaandenpensioen): regeling om alle pensioensoorten vrijwillig voor te zetten voor (onder voorwaarden) maximaal 10 jaar.</li> </ol>
<b>Doelen solidariteitsreserve</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het voorkomen of beperken van verlagingen van de ingegane pensioenen.</li> <li>• Het afdekken van het risico op negatieve - voor pensioen gereserveerde kapitalen - van de deelnemer, in verband met het opheffen van de leenrestrictie.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het afdekken van het micro langlevenrisico voor alle deelnemers.</li> </ul>
<b>Compensatie</b>	Sociale partners willen deelnemers die nadeel ondervinden van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling, in verband met de afschaffing van de doorsneesystematiek, eenmalig op transitiedatum compenseren uit het fondsvermogen van PMT.
<b>Invaren</b>	Sociale partners verzoeken PMT alle – bij het fonds - opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenuitkeringen in te varen in de nieuwe regeling.

Sociale partners hebben de nieuwe regeling en de evenwichtige overgang naar de nieuwe regeling vastgelegd in het transitieplan. Er is sprake van een evenwichtige overgang als alle deelnemers (incl. alle pensioengerechtigden) tussen en binnen de verschillende leeftijdscohorten zoveel als mogelijk gelijkelijk worden behandeld. Het concept van dit transitieplan is voorgelegd aan de vereniging van gepensioneerden van PMT (VG PMT), die gebruik heeft gemaakt van het hoorrecht op dit transitieplan.

Via het transitieplan wordt de opdracht gegeven aan PMT voor de implementatie en uitvoering van de nieuwe pensioenregeling. En wordt het verzoek gedaan om de overgang naar de nieuwe pensioenregeling evenwichtig vorm te geven.

PMT draagt zorg voor de implementatie van de nieuwe pensioenregeling en de evenwichtige overgang daarnaartoe en verzorgt de communicatie met de (verplicht en vrijwillig) aangesloten werkgevers, (ex-)werknemers en pensioengerechtigden hierover.

Sociale partners monitoren bij en na de overgang naar de nieuwe pensioenregeling of de evenwichtigheid en de doelstellingen worden gerealiseerd.