

1. Bijlage: Addendum bij het transitieplan voor PMT

Deze bijlage betreft het definitieve addendum bij het transitieplan voor PMT. Dit addendum bevat verduidelijkingen en aanscherpingen van de afspraken in het oorspronkelijke transitieplan, zonder de inhoudelijke afspraken te wijzigen. Dit addendum maakt integraal onderdeel uit van het transitieplan en dient in samenhang daarmee te worden gelezen en geïnterpreteerd.

1. In paragraaf 5.1 (en paragraaf 4.1. – uitgangspunt 9) staat dat het uitgangspunt is dat de verwachte pensioenen in de verplichte pensioenregeling voor en binnen géén enkele leeftijdsgroep lager worden. Dit kan worden geïnterpreteerd alsof er op individueel niveau sprake dient te zijn van minimaal 100% als transitie-effect. Dit is echter niet als zodanig uitgewerkt en getoetst in het transitieplan (en zal praktisch ook lastig uitvoerbaar zijn). Bij de vaststelling van de compensatiestafel voor de afschaffing van de doorsneesystematiek heeft de Vakraad wel ook gekeken naar de transitie-effecten voor actieven zonder achterliggende opbouw. Hieruit blijkt dat er bepaalde leeftijdsgroepen van actieven zonder achterliggende opbouw zijn die er beperkt op achteruitgaan, maar dit wordt door de Vakraad als acceptabel geacht. In onderstaande tekst is verduidelijkt dat de evenwichtigheid uitsluitend ‘formeel’ getoetst dient te worden op basis van de transitie-effecten van gemiddelde deelnemer per geboortjaar, in lijn met de minimale wettelijke vereisten. Hiermee sluit de beoordeling van de evenwichtigheid door het bestuur aan bij hoe de Vakraad de transitie-effecten heeft beoordeeld.

Paragraaf 5.1 (verduidelijkingen in het rood):

Uitgangspunt daarbij is dat de verwachte pensioenen in de verplichte pensioenregeling voor en binnen géén enkele leeftijdsgroep lager worden. Hiermee wordt bedoeld dat de Vakraad bij het maken van de afspraken in het transitieplan tevens heeft gekeken naar de transitie-effecten voor deelnemers die afwijken van de gemiddelde van het geboortjaar. Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie-effecten heeft de Vakraad gekeken naar de uitkomsten van de gemiddelde deelnemer per geboortjaar en status. De Vakraad verzoekt PMT bij de beoordeling van de evenwichtigheid eveneens uit te gaan van de gemiddelde deelnemer per geboortjaar.

Paragraaf 5.5 (verduidelijkingen in het rood):

Verschillen binnen een geboortjaar kunnen er toe leiden dat de compensatie niet voor iedereen toereikend is. Dit is voor de Vakraad acceptabel, omdat de verschillen beperkt zijn.

2. De bandbreedtes voor de kwantitatieve maatstaven waren nog niet allemaal opgenomen in het transitieplan. Voor de pensioenverwachtingen in de mediaan is wel opgenomen dat de verhouding minimaal 100% dient te bedragen. De wet- en regelgeving vereist dat voor alle maatstaven (dus ook goed weer en slecht weer en netto profijt) grenzen worden opgenomen. In onderstaande tekst is verduidelijkt welke bandbreedtes de Vakraad heeft beoogd bij de beoordeling van de kwantitatieve maatstaven.

Paragraaf 5.1 (verduidelijkingen in het rood):

In langdurig slecht weer kunnen sommige leeftijdsgroepen van deelnemers of pensioengerechtigden toch een iets lager pensioen krijgen. Hier moet echter tegenover staan dat die leeftijdsgroepen bij goed weer een veel hoger pensioen krijgen. En verder mogen de verschillen op basis van de effecten in netto profijt tussen leeftijdsgroepen niet te groot zijn.

Paragraaf 5.2 (verduidelijkingen in het rood):

Invaardoelstellingen:

1. Het wegnemen van de negatieve gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek;

- **Maatstaf: Beschikbaar fondsvermogen met bandbreedte: minimaal 1,5%-punt dekkingsgraad, maximaal 3,0%-punt dekkingsgraad**

2. Ten minste gelijke uitkeringen. Gepensioneerden en andere uitkeringsgerechtigden ontvangen ten minste evenveel pensioen voor en na transitie;

- **Maatstaf 1: De verhouding ingegane pensioenen na en voor transitie met bandbreedte: verhouding minimaal 100%, maximaal oneindig**

- **Maatstaf 2: De UPO-pensioenverwachtingen met bandbreedte: verhouding minimaal 100% in goed weer, 99% in de mediaan en minimaal 95% in slecht weer, maximaal oneindig**

- **Maatstaf 3: De pensioenverwachtingen gehele uitkeringsperiode met bandbreedte: verhouding minimaal 100% in goed weer, 99% in de mediaan en minimaal 95% in slecht weer, maximaal oneindig**

- **Maatstaf 4: De kans dat de gemiddelde reële uitkering (gewogen naar overlevingskans) in de nieuwe pensioenregeling gelijk is aan of hoger is dan in de huidige regeling met bandbreedte: minimaal 50% kans, maximaal 100% kans**

- **Maatstaf 5: Netto profijt effect met bandbreedte: minimaal -5% en maximaal +15%**

3. Ten minste een gelijk verwacht pensioen. Actieven en slapers ontvangen ten minste een gelijk verwacht pensioen voor en na transitie;

- **Maatstaf 1: De UPO-pensioenverwachtingen met bandbreedte: verhouding minimaal 100% in goed weer, 99% in de mediaan, minimaal 95% in slecht weer voor leeftijden ≥ 60 jaar en minimaal 85% in slecht weer voor leeftijden < 60 jaar, maximaal oneindig. Voor slapers kunnen grotere afwijkingen acceptabel zijn als de verhouding van het goed weer veel hoger is. De ondergrens voor slapers per leeftijdscohort bedraagt: 100% / (uitkomst goed weer).**

- **Maatstaf 2: De pensioenverwachtingen gehele uitkeringsperiode met bandbreedte: verhouding minimaal 100% in goed weer, minimaal 99% in de mediaan, minimaal 95% in slecht weer voor leeftijden ≥ 60 jaar en minimaal 85% in slecht weer voor leeftijden < 60 jaar, maximaal oneindig. Voor slapers kunnen grotere afwijkingen acceptabel zijn als de verhouding van het goed weer veel hoger is. De ondergrens voor slapers per leeftijdscohort bedraagt: 100% / (uitkomst goed weer).**

- **Maatstaf 3: De kans dat de gemiddelde reële uitkering (gewogen naar overlevingskans) in de nieuwe pensioenregeling gelijk is aan of hoger is dan in de huidige regeling met bandbreedte: minimaal 50% kans, maximaal 100% kans**

- **Maatstaf 4: Netto profijt effect met bandbreedte: minimaal -10% voor jongeren tot 35 jaar, lineair oplopend naar -5% vanaf 5 jaar vóór de AOW-leeftijd, maximaal +25% voor jongeren tot 35 jaar, maximaal +20% voor deelnemers van 35 tot en met 49 jaar en maximaal +15% voor de deelnemers van 50 jaar en ouder. Voor slapers geldt een leeftijdsafhankelijke bovengrens: maximaal 70% voor deelnemers tot 35 jaar, maximaal 45% voor deelnemers van 35 tot en met 49 jaar en 25% voor deelnemers van 50 tot en met 59 jaar en 15% voor deelnemers van 60 jaar of ouder.**

4. Voorkomen van toekomstige verlagingen. Via aanvullingen vanuit de solidariteitsreserve kunnen uitkeringen in de toekomst beschermd worden tegen verlagingen;

- **Maatstaf 1: De padkans op een verlaging in de eerste 3 jaar na transitie met bandbreedte: tussen de 0% en 5% kans**

5. Het verhogen van de individuele pensioenvermogens en uitkeringen.

- **Deze doelstelling kent geen maatstaf, omdat dit volgt zodra aan de overige doelstellingen is voldaan.**

3. De minimaal acceptabele kans op het behalen van de ambitie ontbreekt in het document. In het transitieplan staat wel dat die kans nu op 55% uitkomt en dat de Vakraad dat voldoende acht, maar dit is niet beoogd als de ondergrens. Het verwachte pensioen (mediaan) dient minimaal 80% van de gemiddelde pensioengrondslag te zijn.

Tekstvoorstel paragraaf 4.3 (toevoeging in het rood):

De Vakraad wenst dat het pensioendoel van 80% van de gemiddelde pensioengrondslag over een periode van 43 jaar in de verwachting, dus in de mediane uitkomsten, wordt behaald.

4. In het transitieplan wordt uitgegaan van MVEV/OR ter grootte van 2% van de dekkingsgraad. Uit de recente berekeningen van PMT blijkt dat met een percentage van 1,5% van de dekkingsgraad voldoende vermogen beschikbaar is voor MVEV/OR. Dit dient te worden aangepast in de voorrangsregeltabel. De Vakraad wenst deze 0,5%-punt te besteden aan de minimale initiële vulling van de solidariteitsreserve (verhoging van 1,0% naar 1,5%).

5. Minimale omvang solidariteitsreserve: In het transitieplan wordt de solidariteitsreserve met minimaal 1,0% gevuld.

Het bestuur van PMT is van mening dat de minimale vulling van de solidariteitsreserve 1,5% van het pensioenvermogen dient te bedragen. In de meest ideale situatie is de minimale vulling 2,5% van het pensioenvermogen, maar als er een tekort aan vermogen is zal ergens op moeten worden ingeleverd. Het bestuur heeft op basis van eigen analyses beoordeeld dat de initiële vulling van 1,0% leidt tot een onevenwichtige transitie als geheel gezien. Bij een initiële vulling van minimaal 1,5% kan op dit punt niet worden geconcludeerd dat de transitie als geheel gezien onevenwichtig is.

De Vakraad wenst daarom het overschot dat is ontstaan door de lagere MVEV/OR (1,5% i.p.v. 2,0%, zie vorige punt) aan te wenden voor een hogere initiële vulling van de solidariteitsreserve (1,5% i.p.v. 1,0%).

6. In het transitieplan is bij de voorrangsregels en de besteding van de dekkingsgraad niet consistent uitgegaan van percentages van het vermogen dan wel percentages van de dekkingsgraad. De Vakraad heeft beoogd om:
- Bij het benodigde vermogen voor het minimaal vereist eigen vermogen en de operationele reserve uit te gaan van een percentage van de dekkingsgraad: 1,5% (dit was eerder 2,0%, zie punt 5).
 - Bij het budget voor compensatie afschaffing doorsneesystematiek uit te gaan van een percentage van de dekkingsgraad: minimaal 1,5% en maximaal 3,0%.
 - Bij de vulling van de solidariteitsreserve uit te gaan van een percentage van het voor pensioen gereserveerde vermogen, inclusief de reserve zelf (conform wet- en regelgeving): minimaal 1,5% (dit was eerder 1,0%, zie punt 6) en maximaal 5,0%.
 - Het surplus is het overschot dat kan worden uitgedeeld en kan zowel worden uitgedeeld als percentage van de dekkingsgraad als van het vermogen. Voor de communicatie richting de deelnemers is een percentage van de dekkingsgraad aansprekender.
- Samen met de aanpassing van punt 4 en 5 komt de voorrangsregeltabel op pagina 32 van het transitieplan er dan als volgt uit te zien:

	MVEV/OR	Compensatie	Solidariteitsreserve		Tekort (-) / surplus (+)
Dekkingsgraad	% DG	% DG	% DG	% vermogen (excl.MVEV/OR)	% DG
94%	1,5%	1,5%	1,4%	1,5%	-10,4%
95%	1,5%	1,5%	1,4%	1,5%	-9,4%
96%	1,5%	1,5%	1,4%	1,5%	-8,4%
97%	1,5%	1,5%	1,4%	1,5%	-7,4%
98%	1,5%	1,5%	1,4%	1,5%	-6,4%
99%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	-5,5%
100%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	-4,5%
101%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	-3,5%
102%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	-2,5%
103%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	-1,5%
104%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	-0,5%
104,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	0,0%
105%	1,5%	1,9%	1,6%	1,5%	0,0%
106%	1,5%	2,9%	1,6%	1,5%	0,0%
107%	1,5%	3,0%	1,6%	1,5%	0,9%
108%	1,5%	3,0%	2,1%	2,0%	1,4%
109%	1,5%	3,0%	2,2%	2,0%	2,3%
110%	1,5%	3,0%	3,3%	3,0%	2,2%
111%	1,5%	3,0%	3,3%	3,0%	3,2%
112%	1,5%	3,0%	3,9%	3,5%	3,6%
113%	1,5%	3,0%	4,5%	4,0%	4,0%
114%	1,5%	3,0%	5,1%	4,5%	4,4%
115%	1,5%	3,0%	5,7%	5,0%	4,8%
116%	1,5%	3,0%	5,7%	5,0%	5,8%
117%	1,5%	3,0%	5,8%	5,0%	6,7%
118%	1,5%	3,0%	5,8%	5,0%	7,7%
119%	1,5%	3,0%	5,9%	5,0%	8,6%
120%	1,5%	3,0%	5,9%	5,0%	9,6%
121%	1,5%	3,0%	6,0%	5,0%	10,5%

De Vakraad is zich ervan bewust dat er mogelijke scenario's denkbaar zijn, waarbij bovenstaande voorrangsregels niet toereikend zijn om de doelstellingen van de Vakraad te realiseren. De Vakraad verzoekt het pensioenfonds om dit, binnen de kaders van de wet- en regelgeving en binnen haar mogelijkheden, zoveel als mogelijk te voorkomen. Het pensioenfonds kan afwijken van bovengenoemde voorrangsregels, op voorwaarde dat dit leidt tot het behalen van de doelstellingen van de Vakraad.

7. In de berekeningen in het transitieplan is (impliciet) uitgegaan van de aanname dat het pensioen dat in 43 jaar is opgebouwd, op leeftijd 68 jaar wordt uitgesteld naar de op dat moment geldende AOW-leeftijd (schatting over 43 jaar: circa 70 jaar). Door de actuarieel uitstellen van de ingangsdatum gaat het pensioen omhoog. De Vakraad heeft beoogd dat op de AOW-leeftijd het pensioen ingaat en dat op die ingangsdatum het verwachte pensioen minimaal 80% van de pensioengrondslag dient te bedragen.
8. Bij de compensatieregeling staat niet expliciet of dit ook van toepassing is op de excedentregeling, maar er wordt wel gesproken over 'alle actieven en arbeidsongeschikten'.

De Vakraad wenst de compensatiestaffel tevens van toepassing te laten zijn op de excedentregeling. De Vakraad acht dit evenwichtig, omdat de deelnemers in de excedentregeling eveneens nadeel ondervinden van het de afschaffing van de doorsneesystematiek en bovendien ook hebben bijdragen aan het fondsvermogen waar de compensatie uit wordt gefinancierd.

Hierbij geldt voor de excedentregeling 'hoog' dezelfde compensatiestaffel als voor de basisregeling en voor de excedentregeling 'laag' wordt de basis-compensatiestaffel vermenigvuldigd met de verhouding tussen de huidige opbouwpercentages 'laag' / 'hoog' (80,5%). Voor de excedentregelingen bedraagt de verwachte compensatielast circa 0,05% van de dekkingsgraad. De verwachte totale compensatielast (basis + excedent) blijft binnen het maximale budget van 3,0% van de dekkingsgraad.

9. Voor arbeidsongeschikte deelnemers is beoogd dat de compensatiestaffel wordt vermenigvuldigd met het percentage dat de deelnemer premievrijgesteld is. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid krijgt de deelnemer over het arbeidsgeschikte deel immers ook compensatie (indien deelnemer bij PMT).

Paragraaf 5.5 (toevoeging in het rood):

Bij de toekenning van de compensatie voor arbeidsongeschikte deelnemers wordt de compensatiestaffel gecorrigeerd voor het percentage van de pensioenopbouw dat premievrij wordt voortgezet.

10. Voorkomen moet worden dat werkgevers en deelnemers die per de transitiedatum wisselen tussen PMT en PME bij beide fondsen géén of juist bij beide fondsen (dubbel) compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek krijgen. Het is gewenst dat PMT en PME hier afspraken over maken.

Paragraaf 5.5 (toevoeging in het rood):

Werkgevers kunnen vanwege de verplichtstelling overgaan van PMT naar PME of van PME naar PMT op de transitiedatum (1 januari 2026). Cao-partijen willen realiseren dat de hierbij betrokken werknemers een compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek ontvangen. Ook individuele deelnemers, die overgaan van het ene fonds naar het andere fonds op de transitiedatum kunnen hierdoor worden geraakt. Cao-partijen verzoeken de beide fondsen hierover concept afspraken te maken en deze ter goedkeuring voor te leggen aan de Vakraad.

11. De doelstelling 'beperken volatiliteit pensioen bijna gepensioneerden' was abusievelijk niet tevens opgenomen bij de opsomming van de doelstellingen solidariteitsreserve. Bij de collectieve uitkeringsfase is wel aangegeven dat dit ook een doelstelling van de Vakraad is, maar voor de volledigheid merkt de Vakraad op dat dit tevens een doelstelling van de solidariteitsreserve is.

Paragraaf 4.7 (toevoeging in het rood):

Doel 4:

Stabilisatie verwachte pensioenuitkeringen bijna gepensioneerden:

De Vakraad wil graag dat ook de verwachte pensioenuitkeringen van de deelnemers in de vijf jaren voorafgaand aan hun AOW-leeftijd zo veel mogelijk worden gestabiliseerd. De inzet van de solidariteitsreserve is daarbij een geschikt middel. De bescherming van de solidariteitsreserve geldt namelijk ook vanaf pensionering voor nieuwe toetreders tot het collectief, die altijd gelijk behandeld moeten worden als de deelnemers die al in het collectief zitten. N.B. Deze bescherming is dus niet beperkt in de tijd.

- 12.** Uitwerking compensatie per geboortjaar: Indien het budget voor compensatie niet voldoende is, wenst de Vakraad de compensatiestaffel in beginsel naar rato van het tekort aan te passen door de staffel voor alle leeftijden te vermenigvuldigen met hetzelfde percentage. De Vakraad verzoekt het bestuur om de evenwichtigheid van deze aanpak te beoordelen.

Paragraaf 5.5 (toevoeging in het rood):

Indien er onvoldoende fondsvermogen aanwezig is om de volledige compensatiestaffel toe te kennen (maximale compensatielast: circa 3,0%-punt dekkingsgraad), dan wordt de compensatiestaffel in beginsel naar rato van het tekort aan fondsvermogen verlaagd tot ten minste 15/30^e van de volledige compensatiestaffel (minimale compensatielast: circa 1,5%-punt dekkingsgraad). De Vakraad verzoekt het bestuur om de evenwichtigheid van deze aanpak te beoordelen.

Indien de compensatielast op basis van de volledige compensatiestaffel lager uitvalt dan 3,0%-punt dekkingsgraad en er volgens de voorrangsregels méér fondsvermogen beschikbaar is dan benodigd voor volledige compensatie, dan wordt het overschot besteed aan het volgende bestedingsdoel volgens de vastgestelde voorrangsregels.

- 13.** Ten aanzien van de transitie van de vrijwillige excedenteregelingen wenst de Vakraad het volgende te verduidelijken:
- De pensioendoelstelling voor de excedentregeling 'hoog' is gelijk aan de pensioenregeling voor de basisregeling (80% van de gemiddelde pensioengrondslag na 43 deelnemersjaren).
 - De pensioendoelstelling voor de excedentregeling 'laag' is gelijk aan de pensioenregeling voor de basisregeling vermenigvuldigd met de huidige verhouding tussen laag en hoog van 80,5% (derhalve 64% van de gemiddelde pensioengrondslag na 43 deelnemersjaren).
 - Ook voor de excedenteregelingen is de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek van toepassing (zie tevens punt 8).
 - De in het transitieplan door cao-partijen vastgelegde keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten, alsmede de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie, zijn allemaal gemaakt op basis van de gehele populatie van PMT, derhalve met inbegrip van de pensioenaanspraken en -rechten van (werknemers van) vrijwillig aangesloten werkgevers.

In de beoordeling van cao-partijen of het invaren niet onevenredig ongunstig zou zijn (artikel 150I Pensioenwet), zijn aldus ook de belangen van vrijwillig aangesloten werkgevers en hun werknemers meegewogen.

Voor de pensioenaanspraken- en rechten die zijn opgebouwd in en voortvloeien uit de door PMT uitgevoerde aanvullende excedenteregelingen geldt het voorgaande over vrijwillige aansluitingen op gelijke wijze; de aanspraken en rechten uit deze regelingen zijn betrokken in de keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de afspraken in dit transitieplan. De aanspraken en rechten uit de aanvullende regelingen worden derhalve ook ingevaren.

- De vrijwillig aangesloten werkgever zal zelf moeten beoordelen of ze blijven deelnemen aan de regeling en het transitieplan. Uitsluitend indien de vrijwillig aangesloten werkgever aangesloten blijft, maakt de werkgever gebruik van de compensatieregeling. Indien de werkgever geen gebruik maakt van de PMT compensatieregeling, is de werkgever zelf verantwoordelijk voor het vormgeven van een adequate compensatieregeling.

- f. Effecten voor excedentregeling toevoegen aan transitieplan dan wel aan het addendum op transitieplan.

14. In de tabel in bijlage 1 is niet expliciet gemaakt dat de eerbiedigende werking partner- en wezenpensioen van toepassing is. Er is beoogd dat het opgebouwde partner- en wezenpensioen wordt geëerbiedigd, maar wel wordt ingevaren. Voor het opgebouwde (aanvullend) partnerpensioen wordt een separaat kapitaal aanhouden voor levenslang partnerpensioen. Voor het opgebouwde wezenpensioen wordt een collectieve voorziening aangehouden, waarbij de opgebouwde aanspraken jaarlijks worden aangepast conform de pensioenen in de collectieve uitkeringsfase.

Gewenst is om het latent wezenpensioen ná ingang ouderdomspensioen vast te stellen op 14% van de hoogte van het ouderdomspensioen (bij ingang te toetsen op ondergrens van het te eerbiedigen wezenpensioen).

15. Ten aanzien van de compensatieregeling heeft overleg plaatsgevonden tussen PMT en de Vakraad over de nadere invulling hiervan. Daarnaast is de compensatiestaffel (als percentage pensioengrondslag) niet expliciet vastgelegd in het transitieplan. Ten behoeve van de complete besluitvorming is het wenselijk dat de compensatiestaffel vast staat en niet gedurende de loop van tijd wijzigt. De wens is om de compensatiestaffel als percentage van de pensioengrondslag vast te stellen, zodat meer zekerheid bestaat over de hoogte van de compensatie (bij volledige toekenning).

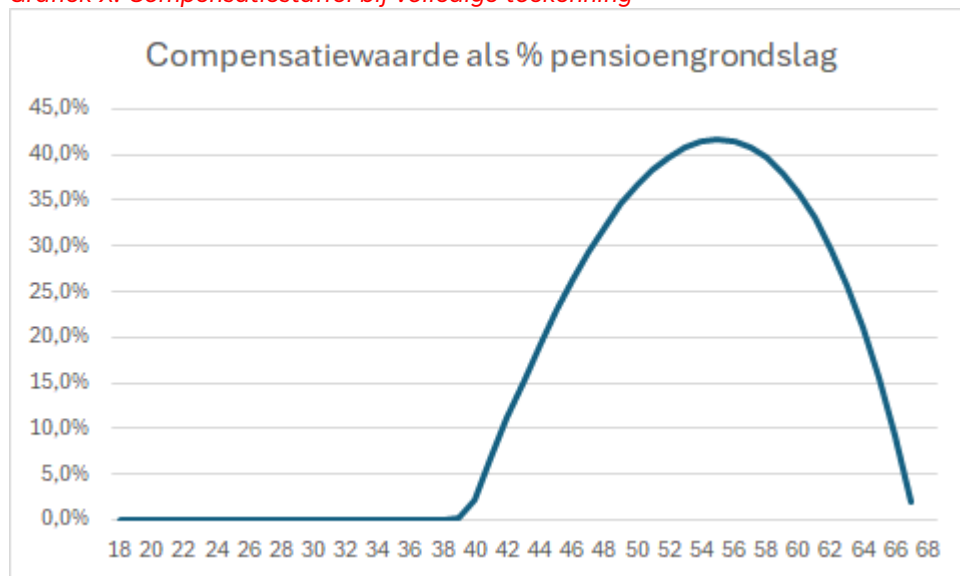
Tekstvoorstel:

De compensatieregeling wordt, na overleg met PMT, als volgt vormgegeven:

- 1. 31 december als peildatum voor de compensatieregeling;*
- 2. Deze peildatum wordt ook gebruikt voor deelnemers van vrijwillig aangesloten werkgevers die na 31 december 2025 niet meer aangesloten zijn bij het fonds.*
- 3. Voor werkgevers met een excedentregeling wordt uitgegaan van de variant die gold op 31 december;*
- 4. De Vakraad verzoekt PMT om bij de vaststelling van de hoogte van de compensatie rekening te houden met wijzigingen in de pensioengrondslag en/of parttimefactor in het jaar voorafgaande aan de transitiedatum.*
- 5. De Vakraad verzoekt PMT om bij de toekenning van de compensatie coulant om te gaan met deelnemers die rondom de transitiedatum tijdelijk geen actieve deelnemer zijn (bijvoorbeeld voor een periode van maximaal 6 maanden).*
- 6. Deze compensatie wordt gefinancierd uit het compensatiebudget (verwachte kosten circa € 10 miljoen = circa 0,01% dekkingsgraad), en het resultaat t.o.v. deze inschatting te verrekenen met de operationele reserve (feitelijke kosten +/- verwachte kosten);*
- 7. Er wordt geaccepteerd dat er altijd "schrijnende gevallen" zullen zijn (bijv. onderbreking van 6 maanden en 1 dag);*
- 8. Er wordt overlegd tussen PMT (beoogde transitiedatum 1/1/2026) en PME (beoogde transitiedatum 1/1/2027) of er mogelijkheden zijn voor deelnemers die wisselen tussen PMT/PME.*
- 9. De eindleeftijd van de compensatiestaffel is gelijk aan 67 jaar en 3 maanden.*

De compensatiestaffel (als percentage van de pensioengrondslag) is onderstaand weergegeven, met een totale compensatielast van naar verwachting circa 3%-punt dekkingssgraad.

Grafiek X. Compensatiestaffel bij volledige toekenning



De Vakraad is zich ervan bewust dat er mogelijke scenario's denkbaar zijn, waarbij bovenstaande compensatiestaffel niet toereikend is om de doelstellingen van de Vakraad te realiseren. De Vakraad verzoekt het pensioenfonds om dit, binnen de kaders van de wet- en regelgeving en binnen haar mogelijkheden, zoveel als mogelijk te voorkomen. Het pensioenfonds kan afwijken van bovenstaande compensatiestaffel, op voorwaarde dat dit leidt tot het behalen van de doelstellingen van de Vakraad.

- 16.** De doelstellingen worden behaald bij een dekkingssgraad op de transitiedatum vanaf 98%. Bij een dekkingssgraad op de transitiedatum van lager dan 98%, is de kans op een korting in de eerste 3 jaren na transitie hoger dan 5%.

Tekstvoorbeeld:

De minimale invaardekkingssgraad wordt vastgesteld op 98%.

- 17.** In het kader van de complete besluitvorming verzoekt de Vakraad het bestuur om duidelijke procesafspraken te maken omtrent de monitoring van het al dan niet behalen van de doelstellingen van sociale partners.

Tekstvoorbeeld:

De Vakraad verzoekt het pensioenfonds om de kwantitatieve maatstaven op kwartaalbasis te monitoren en indien de bandbreedtes in zicht komen dan in overleg treden met sociale partners. Er kan dan door sociale partners besloten worden om eventueel nieuwe afspraken te maken dan wel aanpassing van bandbreedtes door te voeren. Als er geen nieuwe afspraken worden gemaakt door sociale partners, gaat de transitie door als bandbreedtes niet geraakt worden en wordt de transitie uitgesteld als bandbreedtes worden overschreden (tot een zo vroegst mogelijk nieuwe datum).

- 18.** Bij het (aanvullend) overbruggingspartnerpensioen is opgenomen dat deze uitkeringen jaarlijks stijgen met loonstijging. Hiermee wordt bedoeld dat uitsluitend vóór ingang de dekking jaarlijks

stijgt met de loonstijging, maar dat de uitkering ná ingang variabel is als onderdeel van de collectieve uitkeringsfase.

Paragraaf 4.4 (verduidelijkingen in het rood):

Het **verzekerde bedrag** aan overbruggingspartnerpensioen zal (**vóór ingang**) jaarlijks worden aangepast met de loonontwikkeling van de CAO Metaal en Techniek. **Ná ingang van het overbruggingspartnerpensioen is er sprake van een variabele pensioenuitkering.**

- 19.** Er is sprake van een variabele dekking voor het partner- en wezenpensioen bij overlijden vóór pensioendatum. Als de rente stijgt kan de dekking worden verhoogd, maar als dit betekent dat de dekking vervolgens ook weer kan worden verlaagd (naar minimaal 20%) dan kan je grote verschillen krijgen tussen deelnemers die op 31 december en 1 januari overlijden. In overleg met PMT is besproken om hier een bandbreedte voor af te spreken (zie onderstaande tekst).

Paragraaf 4.4 (aanscherpingen in het rood):

Mocht op enig moment dit budget niet toereikend zijn dan zal, na overleg met de Vakraad, het verschil worden verwerkt binnen de totaal beschikbare premie van 27,98%. Mocht op enig moment de beoogde risicoverzekeringen minder geld kosten dan het afgesproken budget van 1,72% dan zal na overleg met de Vakraad het levenslange partnerpensioen van 20% van het pensioengevend salaris worden aangepast.

De werkwijze voor de vaststelling van de risicopremies is als volgt:

- 1. (a) Het bestuur stelt jaarlijks vooraf de risicopremie vast voor partner- en wezenpensioen voor het komende kalenderjaar;*
(b) Bij de vaststelling daarvan wordt rekening gehouden met de resultaten in de voorgaande jaren;
(c) Het bestuur treedt met de Vakraad in overleg over bijstelling van de ambitie en/of de premie(componenten) als de beoogde risicopremie vooraf meer dan 0,3%-punt boven of onder het budget van 1,72% ligt;
(d) binnen deze bandbreedte stelt het bestuur eenzijdig de risicopremie vaststelt.
- 2. Het verschil met 1,72% (vooraf) ten laste of ten bate komt van de inleg in het individueel vermogen voor ouderdomspensioen en meeverzekerd partnerpensioen na pensioendatum en de Vakraad wordt geïnformeerd over de vastgestelde premiecomponenten;*
- 3. De afspraken inclusief de bandbreedte van 0,3%-punt worden vastgelegd in de BUO en gelden voor de duur van het contract.*

- 20.** Er is bij premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid sprake van een jaarlijkse voorwaardelijke stijging van de pensioengrondslag van de AO-ers. Dit wordt conform de huidige situatie gefinancierd uit een opslag op de premie.

Paragraaf 4.5 (verduidelijking in het rood):

De voorwaardelijke stijging van de pensioengrondslag (o.b.v. cao-salarisstijging) van arbeidsongeschikten wordt ongewijzigd gecontinueerd en gefinancierd uit de opslag in de premie (thans 0,3% van de pensioengrondslag, zoals opgenomen in de uitsplitsing van de premie).

- 21.** De definitie van de ambitie is niet overal consistent omschreven: op pagina 8 en in bijlage 1 staat dat de 80% inclusief AOW (als % salaris) is, maar in de rest van het document wordt gesproken over 80% exclusief AOW (als % pensioengrondslag). De intentie van de Vakraad is om uit te gaan van 80% exclusief AOW (als % pensioengrondslag).

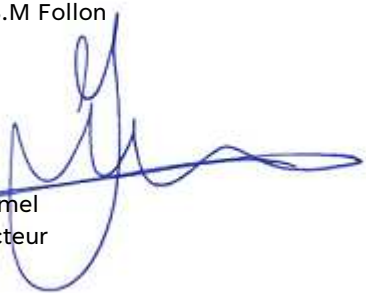
22.	In de grafiek op pagina 33 is de staaf bij een dekkingsgraad van 110% abusievelijk gelijk gesteld aan 109%. De tabel zoals weergegeven bij punt 6 is leidend.
23.	In de grafiek bovenaan pagina 34 wordt volgens de legenda een vergelijking gemaakt tussen SPR en FPR, maar dit is SPR vs. FTK.
24.	Pagina 63: uitloopdekking partnerpensioen nieuw stelsel is omschreven als '6 maanden' niet dit is niet volledig: dekking loopt ook door bij WW en ziektewet
25.	Tot slot: De Vakraad heeft, in overleg met het pensioenfonds, met het transitieplan en dit addendum daarop beoogd een zo evenwichtig mogelijke transitie naar een pensioenregeling onder het nieuwe pensioenstelsel te realiseren. Indien er na de transitie onverhoopt individuele gevallen blijken te zijn die onevenredig nadeel ondervinden van de transitie, zal het pensioenfonds alles binnen haar mogelijkheden doen om deze individuele gevallen recht te doen. Het pensioenfonds zal de Vakraad hierover te zijner tijd informeren.

Ondertekening:

Namens de
werkgeversvoorzitter Vakraad
R.J.B.M Follon

werknemersvoorzitter Vakraad
P.J.M. Reniers

p/o
J. Ormel
directeur



Bijlage bij addendum: Transitie-effecten excedentregeling

Voor de berekening van de transitie-effecten van deelnemers aan de excedentregeling zijn wij uitgegaan van de gemiddelde salarissen en gemiddeld opgebouwde rechten per leeftijd van deelnemers aan de excedentregeling. De transitie-effecten zijn berekend voor de basisregeling en de excedentregeling samen.

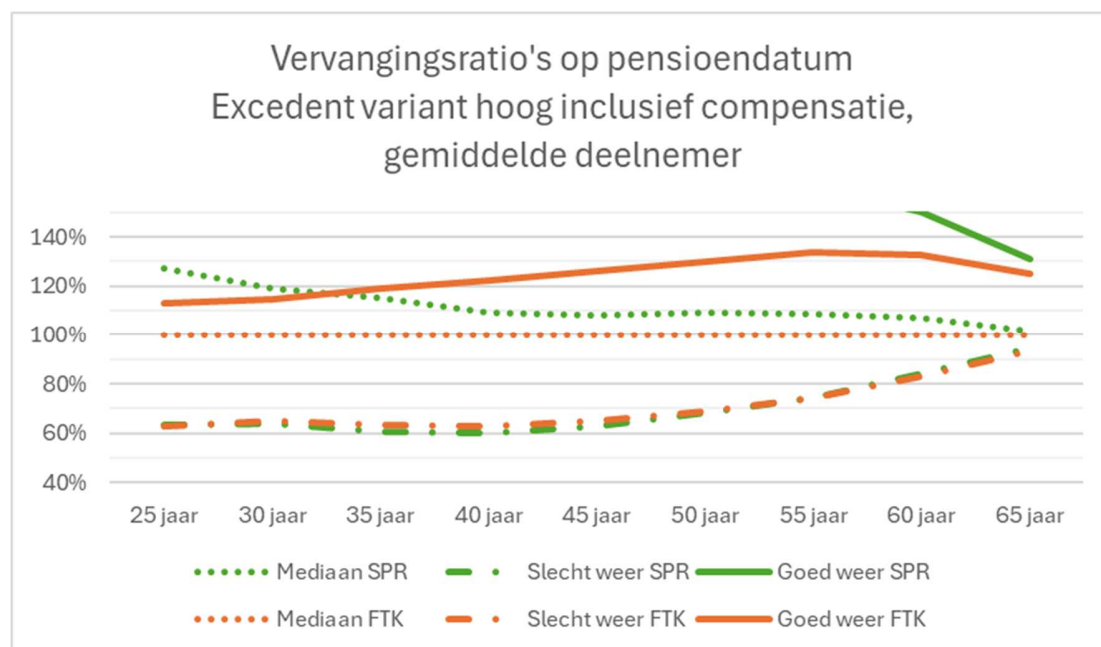
De excedentregeling kent 2 varianten, de hoge en de lage variant. Gemiddeld valt het transitie-effect in de lage variant net iets lager uit.

We gaan uit van een invaardeckingsgraad van 108%.

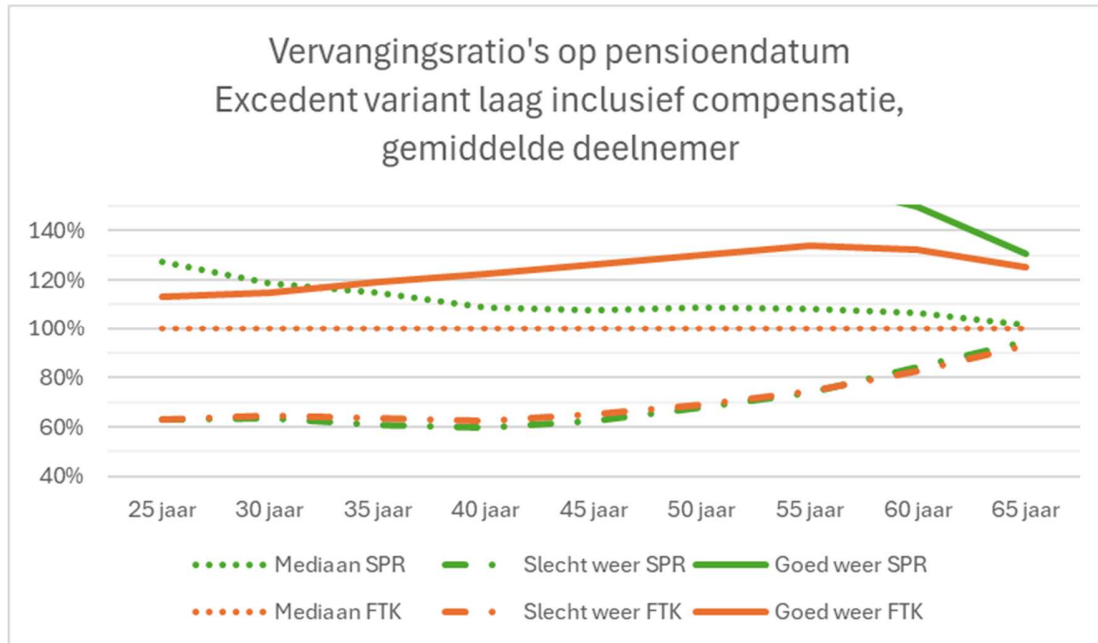
De compensatie voor de hoge variant is gelijk aan de compensatie in de basisregeling als percentage van de pensioengrondslag. Voor de lage variant geldt dat de compensatie 80,5% daarvan bedraagt.

Transitie-effect op de pensioendatum (UPO)

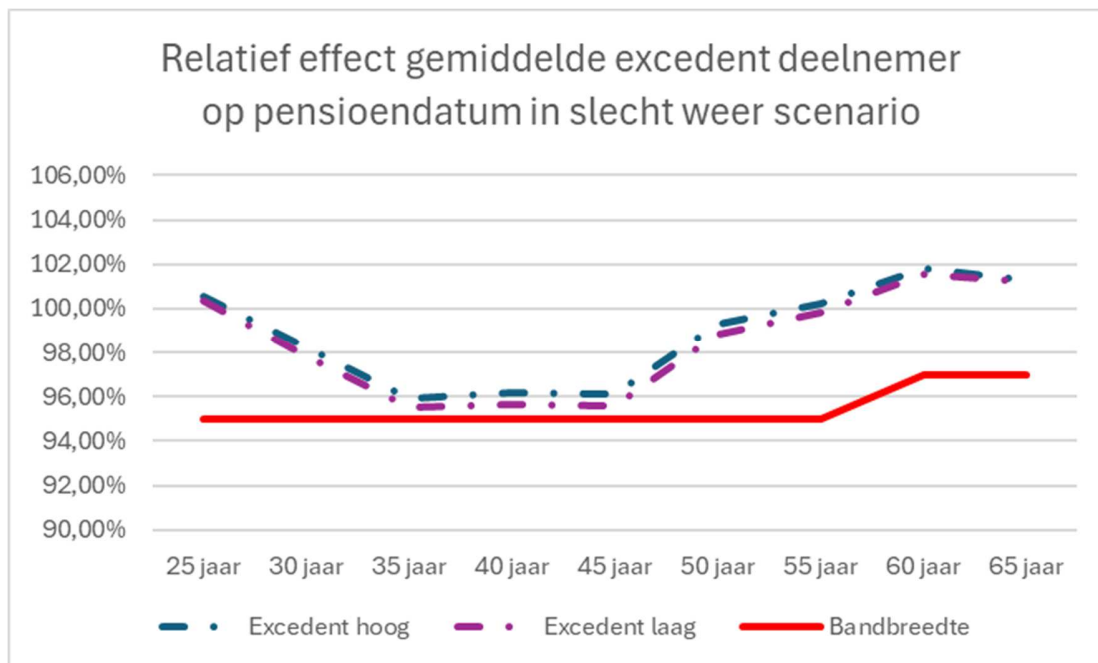
Hoge variant:



Lage variant:

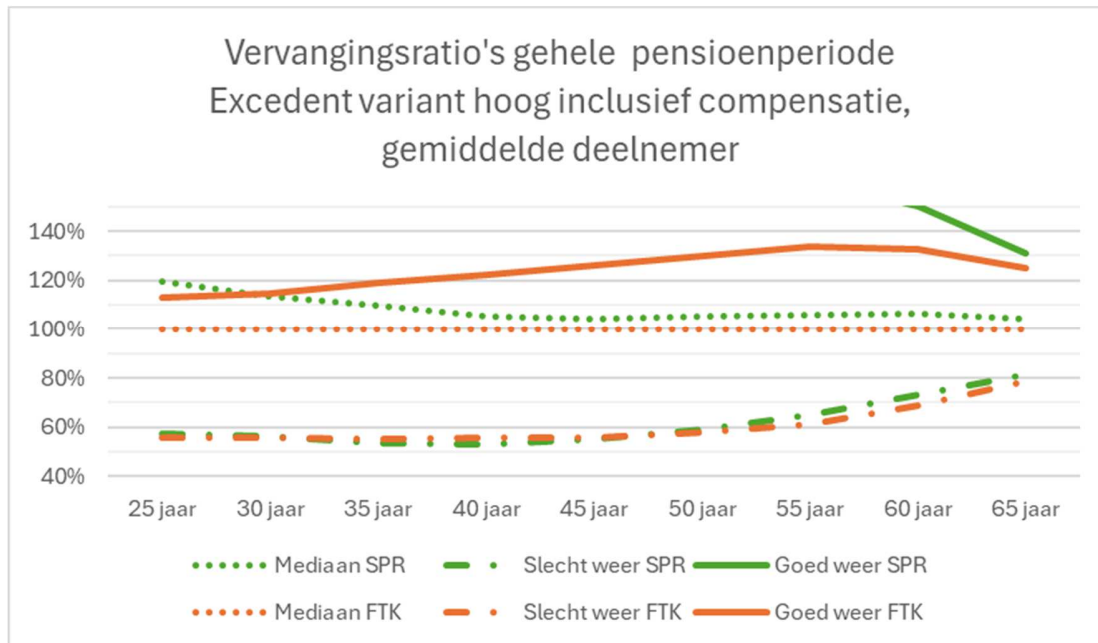


In de mediaan en in het goed weer scenario gaan alle leeftijden erop vooruit. In het slecht weer scenario kan het pensioen op de pensioendatum lager uitvallen dan onder het FTK. Dit blijft beperkt tot een maximaal 5% lager pensioen:

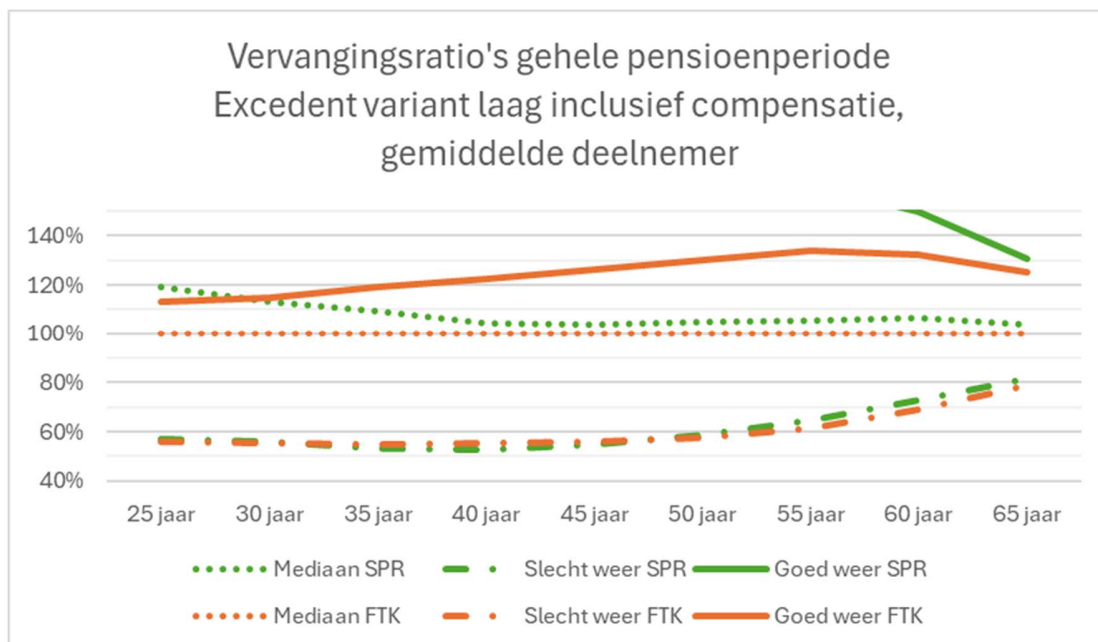


Transitie-effect gemiddeld over de gehele pensioenperiode

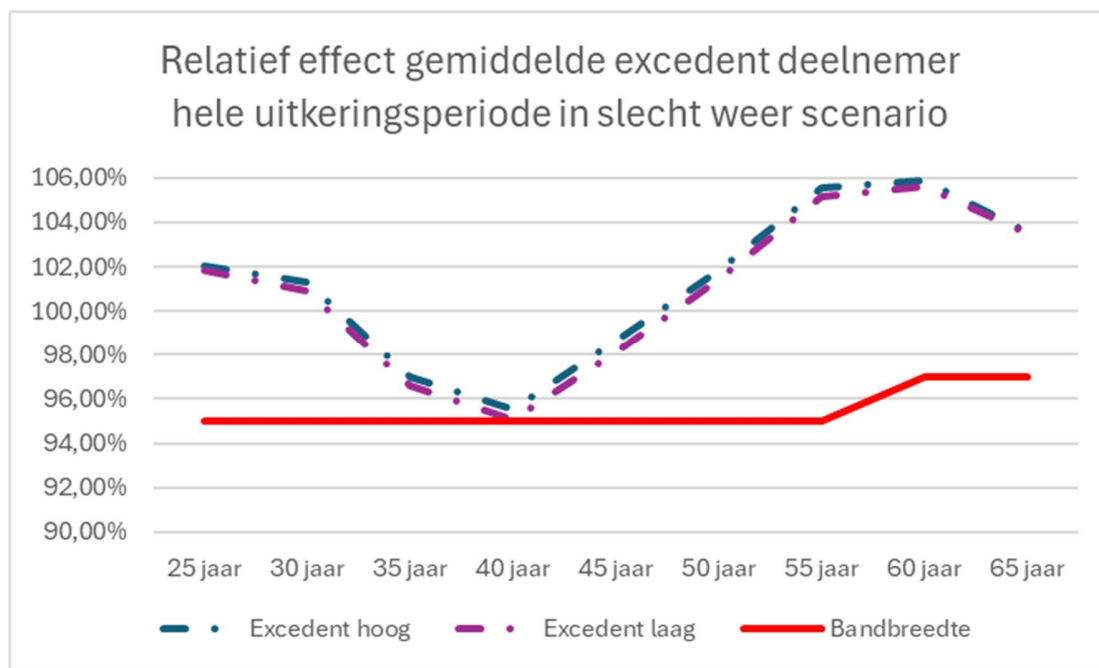
Hoge variant:



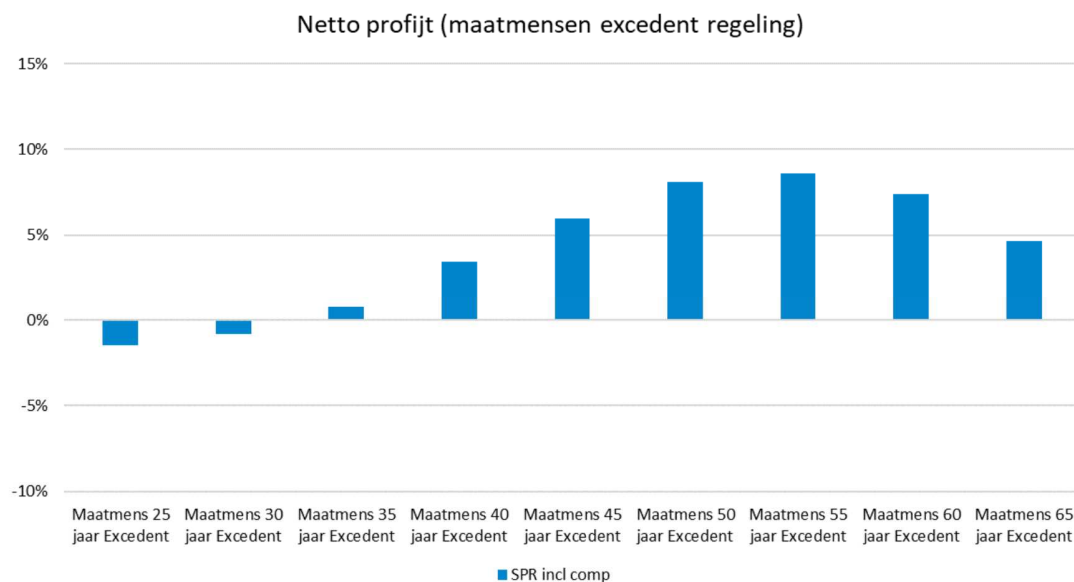
Lage variant:



In de mediaan en in het goed weer scenario gaan alle leeftijden erop vooruit. In het slecht weer scenario kan het pensioen op de pensioendatum lager uitvallen dan onder het FTK. Dit blijft beperkt tot een maximaal 5% lager pensioen:



Verandering in netto profijt



Kijkend naar de verandering in netto profijt zien we voor bijna alle actieve leeftijdscohorten in de excedentregeling een positief effect van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Ten

opzichte van de basisregeling is het effect voor oudere deelnemers positiever en voor jonge deelnemers¹ negatiever. Dit effect wordt veroorzaakt doordat overgegaan wordt van een premiestaffel met steeds hogere premies² naarmate iemand ouder wordt naar een vlakke premie. Dit betekent dat voor oudere deelnemers minder betaald hoeft te worden (werkgeversbijdrage en werknemersbijdrage samen), terwijl de pensioenuitkomsten (zie de vorige paragrafen) gemiddeld genomen gelijk of hoger zijn na de overgang. Het netto profijt neemt daardoor toe.

Gevoeligheidsanalyses

Voor de excedentregeling zijn geen separate gevoeligheidsanalyses gemaakt. De effecten zijn vergelijkbaar met die voor de basisregeling zoals weergegeven in hoofdstuk 7 van het transitieplan.

We hebben het transitie-effect beoordeeld op de gemiddelde deelnemer in de excedentregeling. Het effect zal afwijken voor een individuele deelnemer afhankelijk van hoeveel rechten hij of zij heeft opgebouwd in de regeling en afhankelijk van de hoogte van het (excedent)salaris.

Er geldt op basis van de veronderstellingen die zijn gehanteerd bij de berekeningen voor het transitieplan:

- Het transitie-effect op de pensioendatum (UPO) is voor alle deelnemers aan de excedentregelingen positief in het mediane en goed weer scenario.
- Het transitie-effect op de pensioendatum (UPO) kan meer dan 5% lager zijn voor leeftijden tot 60 jaar in een slecht weer scenario wanneer meer dan gemiddeld pensioen is opgebouwd.

Karakteristieken maatmensen excedentregeling

Status actief	Salaris	OP	NP	PG basis	PG excedent
25 jaar	94.236	2.329	1.164	73.060	4.854
30 jaar	99.961	2.218	1.109	73.060	10.579
35 jaar	102.427	7.249	3.624	73.060	13.045
40 jaar	109.205	10.491	5.245	73.060	19.823
45 jaar	109.911	13.786	6.893	73.060	20.529
50 jaar	110.516	18.922	9.461	73.060	21.134
55 jaar	112.122	25.409	12.705	73.060	22.740
60 jaar	113.180	31.183	15.592	73.060	23.798
65 jaar	110.039	37.330	18.665	73.060	20.657

¹ Er zijn overigens slechts weinig deelnemers aan de excedentregeling jonger dan 35 jaar.

² In de berekeningen van het netto profijt is uitgegaan van de oplopende premiestaffel, op basis van de leeftijd van het individu. De gemiddelde premie bij de betreffende werkgever (en de daarvan afgeleide werknemersbijdrage) kan minder hard oplopen.

Premie-opbouw

De berekeningen zijn gemaakt met de volgende veronderstellingen afwijkend van de basisregeling.

Premie-opbouw onder WTP	Basisregeling	Excedent hoog	Excedent laag
Risicopremie voor PP	1,62%	1,23%	1,23%
Risicopremie voor WzP	0,10%	0,10%	0,10%
Premievrijstelling	1,30%	1,14%	0,91%
MVEV/kosten	0,61%	0,95%	0,95%
Totaal kosten en risicopremies	3,63%	3,42%	3,19%
Beschikbaar voor opbouw	24,35%	24,56%	19,21%
Totale premie	27,98%	27,98%	22,40%