

Artikel 8.4A Pensioen

Dit artikel geldt vanaf het tijdstip dat de werkgever en diens werknemers overgaan op een pensioenregeling volgens de regels van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) conform dit artikel. Tot dat tijdstip geldt artikel 8.4 zoals dat luidt op grond van de cao van 1 januari 2024 t/m 30 september 2025.

De werkgever is gehouden voor zijn werknemers een pensioenregeling te treffen. Deze pensioenregeling moet ten minste voldoen aan de hierna volgende bepalingen. De afspraken in de in dit artikel opgenomen pensioenparagraaf hebben een looptijd tot en met 31 december 2028.

ALGEMENE BEPALINGEN

1. Premieovereenkomst

De pensioenregeling bestaat uit een solidaire premieovereenkomst (zoals omschreven in artikel 10a van de Pensioenwet). Afwijkend van het bepaalde in de vorige volzin is het onder voorwaarden zoals omschreven in lid 4, toegestaan de pensioenregeling te laten bestaan uit een flexibele premieovereenkomst (zoals omschreven in artikel 10b van de Pensioenwet) met of zonder risicodelingsreserve of uit een premie-uitkeringsovereenkomst (zoals omschreven in artikel 10c van de Pensioenwet).

2. Pijlers pensioenregeling

De premieovereenkomst kent de volgende pijlers:

Premie

De door de werkgever verschuldigde premie bestaat uit twee onderdelen:

- a. Een premie ter grootte van ten minste 20% van de pensioengrondslag (pensioengevend salaris verminderd met de franchise) ten behoeve van de opbouw van pensioenvermogen
- b. De premie voor de dekking van het partner- en wezenpensioen op risicobasis bij overlijden van de werknemer vóór de pensioendatum als bedoeld in onderdeel f., voor de dekking van vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid op risicobasis bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer vóór de pensioendatum als bedoeld in onderdeel f. en voor uitvoeringskosten.

Franchise

c. Een franchise die ten hoogste gelijk is aan het bedrag van de wettelijke (fiscaal) voorgeschreven franchise als bedoeld in artikel 18a lid 3 Wet op de loonbelasting 1964. Genoemd bedrag wordt jaarlijks op 1 januari aangepast op de wijze als bepaald in artikel 18a lid 3 Wet op de loonbelasting 1964.

Pensioengevend salaris

d. Een pensioengevend salaris dat is gebaseerd op de loongebouwen, zoals opgenomen in de betreffende functiegroepbepalingen van de cao met een maximum van minimaal € 85.711,- op peildatum 1 januari 2024. Dit maximum wordt geïndexeerd conform de structurele loonstijging op grond van deze cao. Wat tot het pensioengevend salaris conform deze cao wordt gerekend, is gebaseerd op de betreffende functiegroepbepalingen.

Premieverdeling

e. De totale premie in de onderdelen a. en b. is voor 1/3 voor rekening van de werknemer en voor 2/3 voor rekening van de werkgever.

Partner- en wezenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

f. De pensioenregeling bevat tijdens de fase tot de pensioendatum een partnerpensioen op risicobasis ter grootte van 25% van het pensioengevend salaris, een wezenpensioen op risicobasis ter grootte van 20% van het pensioengevend salaris voor een halve wees en 40% van het pensioengevend salaris voor een volle wees en een vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid naar rato van de arbeidsongeschiktheid.

In afwijking van het bepaalde in de vorige volzin kan de werkgever samen met het decentraal overleg ervoor kiezen om een deel van de premie voor het levenslange partnerpensioen in te zetten voor een tijdelijk partnerpensioen op risicobasis (nabestaandenoverbruggingspensioen).

Voorwaarde daarbij is dat de totale premie-inleg voor het levenslange en tijdelijk partnerpensioen niet lager is dan de premie voor een levenslang partnerpensioen ter grootte van 25% van het pensioengevend salaris.

Pensioendatum

g. De pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in artikel 7a van de Algemene Ouderdomswet.

OVERGANGSBEPALINGEN

3. Maatregelen overgang naar Wtp-premieregeling

a. Heeft de werkgever op 30 juni 2023 een pensioenregeling in de vorm van een beschikbare premieregeling met een met de leeftijd oplopend premiepercentage of in de vorm van een middelloonregeling met een met de leeftijd oplopend premiepercentage ondergebracht bij een verzekeraar, dan kan de werkgever deze bestaande pensioenregeling voor bestaande werknemers/deelnemers met inachtneming van de Wet toekomst pensioenen continueren tot de pensioendatum of eerdere datum van uitdiensttreding van de werknemer.

b. Samen met het decentraal overleg is de werkgever verplicht te beoordelen of als gevolg van de wijziging van de bestaande pensioenregeling naar een pensioenregeling in de zin van de Wet toekomst pensioenen conform dit artikel, compensatie voor bestaande werknemers/deelnemers nodig is. Bestaat de compensatie uit extra pensioenaanspraken, dan geldt ten aanzien van de extra pensioenaanspraken het bepaalde in lid 2 onderdeel e. (premieverdeling) onverkort. Het in de vorige volzinnen bepaalde is niet van toepassing indien de werkgever kiest voor continuering van de bestaande pensioenregeling als bedoeld in onderdeel a.

c. Kiest de werkgever er voor om naast de nieuwe pensioenregeling in de zin van de Wet toekomst pensioenen de bestaande pensioenregeling als bedoeld in onderdeel a. te continueren, dan krijgen alle werknemers/deelnemers in de bestaande pensioenregeling éénmalig en op de datum van inwerkingtreding van de nieuwe pensioenregeling in de zin van de Wet toekomst pensioenen de keuze om over te stappen naar de nieuwe pensioenregeling in de zin van de Wet toekomst pensioenen.

FLEXIBELE PREMIEREGELING OF EEN PREMIE-UITKERINGSREGELING

4. Voorwaarden bij keuze voor een flexibele premiereregeling of een premie-uitkeringsregeling

Het overeenkomen van een flexibele premiereregeling of een premie-uitkeringsregeling, is uitsluitend mogelijk onder de hierna in de onderdelen a. tot en met g. genoemde voorwaarden.

Gezamenlijkheid

a. De werkgever en het decentraal overleg of - indien dit er niet is – de werknemers moeten een gezamenlijke voorkeur hebben uitgesproken voor een flexibele premiereregeling of een premie-uitkeringsregeling. Het decentraal overleg maakt bij voorkeur gebruik van de inhoudelijke ondersteuning van een onafhankelijk pensioenexpert.

Informereren

b. Werknemers worden voorafgaand aan een voorlichtingsbijeenkomst over de voorgenomen nieuwe pensioenregeling op basis van de Wet toekomst pensioenen, schriftelijk of per email geïnformeerd. De informatie bevat minimaal een overzicht met daarin de voor- en nadelen van de solidaire premiereregeling versus de flexibele premiereregeling of premie-uitkeringsregeling. Het moet voor de werknemers in algemene termen inzichtelijk worden gemaakt wat de effecten zijn van de overgang van de bestaande pensioenregeling naar de flexibele premiereregeling of premie-uitkeringsregeling in plaats van naar de solidaire premiereregeling.

Enquêtemogelijkheid

c. Indien werkgever of decentraal overleg dat wenst, wordt in overleg tussen werkgever en decentraal overleg een enquête opgesteld en uitgevoerd om de voorkeur van de werknemers te toetsen.

Minimale premie

d. Ten aanzien van de flexibele premiereregeling of premie-uitkeringsregeling gelden onverkort de pijlers als vermeld in lid 2.

Evaluatie

e. Wanneer werkgever en decentraal overleg gekozen hebben een flexibele premiereregeling in te voeren geldt, net als voor de solidaire regeling, dat de regeling eens per vijf jaar wordt geëvalueerd.

Instemmingsaanvraag

f. De werkgever dient een instemmingsaanvraag in bij het decentraal overleg onder gelijktijdige toezending van een afschrift van die instemmingsaanvraag naar de bij de cao betrokken vakorganisaties. De werkgever treedt tijdig in overleg met het decentraal overleg binnen de onderneming en besluitvorming vindt plaats met het decentraal overleg volgens de wettelijke eisen daarvoor.

Beoordeling

g. De Commissie Toezicht en Naleving/ Raad van Uitvoering beoordeelt of de interne procedures bij de totstandkoming van de flexibele premiereregeling of premie-uitkeringsregeling binnen de onderneming correct zijn doorlopen. De Commissie Toezicht en Naleving/ Raad van Uitvoering kan zich – wanneer dat naar het oordeel van de commissie noodzakelijk wordt bevonden – bij haar beoordeling laten bijstaan door een onafhankelijk pensioenexpert.

OVERIGE BEPALINGEN

5. Bijzondere omstandigheden

De Commissie Toezicht en Naleving / Raad van Uitvoering is bevoegd afwijkingen op en vrijstellingen van artikel 8.4 toe te staan in de gevallen en onder de voorwaarden als bepaald in artikel 18.2 lid 2 en volgende van de cao (Dispensatie).

6. Overleg

Partijen bij deze cao treden gedurende de looptijd van de in dit artikel opgenomen pensioenparagraaf met elkaar in overleg indien zich gedurende genoemde looptijd buitengewone en ingrijpende veranderingen voordoen in de algemene sociaaleconomische situatie in Nederland.