

Hoofdpijnen voor de nieuwe pensioenregeling in de Metalektro

De organisaties FME, FNV Metaal, CNV Vakmensen, De Unie en VHP2 (hierna: de sociale partners), verenigd in de Raad van Overleg Metalektro (ROM), hebben de afgelopen maanden overleg gevoerd over de wijzigingen in de pensioenregeling(en) in de Metalektro in het kader van de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Het resultaat van deze overleggen is een nieuwe pensioenregeling, waarvan de hoofdpijnen in dit document zijn samengevat.

Nieuwe pensioenregeling

Sociale partners kiezen voor een solidaire premierregeling. 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
Pensioensoorten	Ouderdomspensioen Nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid
Pensioendoel	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.
Premie	27,98% van de pensioengrondslag
Franchise	€ 17.545 (niveau 2024) De franchise is de fiscaal minimale franchise en volgt de jaarlijkse aanpassing door de fiscus.
Maximum salarisingrens voor de basisregeling	€ 89.382 (niveau 2024) De maximum salarisingrens wordt jaarlijks verhoogd met de loonindex Techniek (gemiddelde van bedrijfstakken Metaal en Techniek en Metalektro, zoals vastgelegd in de huidige bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst (BUO)).
Pensioengevend salaris	Het pensioengevend salaris is het in dat kalenderjaar vaste jaarsalaris van de werknemer, zoals dat geldt op 1 januari, inclusief (een x-deel) van de ploegentoeslag (volgens de overgangsregeling ploegentoeslag). 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) een percentage van het vaste jaarsalaris dat de werknemer als oververdiensite in de zin van de CAO ontvangt. Dit percentage wordt jaarlijks door de werkgever vastgesteld; d) provisie, zijnde de over het voorgaande jaar ontvangen provisie.
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris tot de maximum salarisingrens minus de franchise
Overgangsregeling ploegentoeslag	Ploegentoeslag wordt geleidelijk in 5 jaar pensioengevend. Jaar 1 (2026): 1/5 van de CAO-ploegentoeslag

	<p>Jaar 2 (2027): 2/5 van de CAO-ploegentoeslag Jaar 3 (2028): 3/5 van de CAO-ploegentoeslag Jaar 4 (2029): 4/5 van de CAO-ploegentoeslag Vanaf jaar 5 (2030): 5/5 van de CAO-ploegentoeslag</p> <p>Op dit moment is de overeengekomen CAO-ploegentoeslag 13,3% bij tweeploegendienst en 15,0% bij drie- of meer ploegendienst. Jaar 1 valt gelijk met de start van de nieuwe regeling (in principe 2026, bij uitstel van de nieuwe regeling start deze ingroei ook later).</p>
Partnerpensioen	<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 (tot AOW-datum van de partner). Dit bedrag is ongeacht het parttime percentage.</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>
Wezenpensioen	<ul style="list-style-type: none"> • 10% van het gemaximeerde pensioengevende salaris van de deelnemer bij overlijden (bij halfwees). • 20% van het gemaximeerde pensioengevende salaris van de deelnemer bij overlijden (bij volle wees).
Verplichte voortzetting risicodekkingen NP	<p>Bij einde dienstverband geldt een verplichte uitloopdekking van verzekering van het nabestaandenpensioen voor de duur van 6 maanden. Als de oud werknemer een WW of PA WW uitkering geniet, loopt de risicodekking nabestaandenpensioen door tot de einddatum van deze uitkering, voor zover wetgeving dit mogelijk maakt.</p>
Premievrije voortzetting bij AO	<p>(Maximaal) 70% van de premie (bestemd voor ouderdomspensioen en partnerpensioen na pensioendatum). Risicodekkingen voor partner- en wezenpensioen blijven 100% in stand.</p>
Aanvullende regelingen (vrijwillig voor werkgever)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Excedentregeling: regeling voor extra pensioenopbouw boven de maximum salarisgrens in de basisregeling. 2. Variabelloonregeling: regeling waarbij ook over variabele loonbestanddelen pensioen wordt opgebouwd. 3. Optimaal Pensioen Inkoop: collectieve aanvullende regeling voor extra inleg (premie) voor de opbouw van extra pensioen binnen de voor dat kalenderjaar geldende fiscale grenzen.
Aanvullende regelingen (vrijwillig voor werknemer)	<ol style="list-style-type: none"> 4. Aanvullende overbruggingsregeling partnerpensioen: 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). 5. Vrijwillige voortzetting risicodekkingen nabestaandenpensioen: regeling om risicodekking nabestaandenpensioen vrijwillig voort te zetten tot pensioendatum.

	<p>6. Vrijwillige voortzetting gehele pensioenregeling (ouderdoms- en nabestaandenpensioen): regeling om alle pensioensoorten vrijwillig voor te zetten voor (onder voorwaarden) maximaal 10 jaar.</p> <p>Er wordt nog onderzoek gedaan naar de behoefte en kostenefficiënte inrichting van een vrijwillige regeling van individueel bijsparen (met extra premie-inleg tot fiscaal maximum 30%).</p>
Doelen solidariteitsreserve	<ul style="list-style-type: none"> • Het voorkomen of beperken van verlagingen van de ingegane pensioenen. Ongeacht waar deze verlaging door wordt veroorzaakt (economische ontwikkelingen, macro- of microlanglevenrisico, etc.). • Het afdekken van het risico op negatieve - voor pensioen gereserveerde kapitalen - van de deelnemer, in verband met het opheffen van de leenrestrictie. • Beperken van volatiliteit van het verwachte pensioen voor bijna-gepensioneerden.
Compensatie	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 PME.
Invaren	Sociale partners verzoeken PME Pensioenfonds alle – bij het fonds - opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenuitkeringen in te varen in de nieuwe regeling.

Sociale partners leggen de nieuwe regeling en de evenwichtige overgang naar de nieuwe regeling vast in een transitieplan. Er is sprake van een evenwichtige overgang als alle deelnemers (incl. alle pensioengerechtigden) tussen en binnen de verschillende leeftijdscohorten zoveel als mogelijk gelijkmatig worden behandeld. Het transitieplan wordt voorgelegd aan de vereniging van gepensioneerd van PME (VG PME), die heeft aangegeven gebruik te maken van het wettelijk hoorrecht op dit transitieplan.

Via het transitieplan wordt de opdracht gegeven aan PME Pensioenfonds 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.

PME Pensioenfonds draagt zorg voor de implementatie van de nieuwe pensioenregeling en de evenwichtige overgang daarnaartoe. PME Pensioenfonds 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.