

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE PENSIOENEN 2015 VOOR DE ZUIVELINDUSTRIE

De Nederlandse Zuivel Organisatie (NZO) gevestigd te Zoetermeer namens alleen de volgende ondernemingen:

- Koninklijke FrieslandCampina N.V. uitsluitend voor de aan FrieslandCampina Nederland gelieerde ondernemingen FrieslandCampina Werknemers B.V. FrieslandCampina Kievit B.V., en FrieslandCampina Riedel B.V.
- 'DOC Kaas' BA, uitsluitend voor werknemers die niet deelnemen aan een buiten - cao pensioenregeling en/of niet vallen onder een andere pensioen cao
- C.Z. 'Rouveen Kaasspecialiteiten' BA
- Coöperatieve zuivelonderneming CONO BA
- Bel Leerdammer B.V., uitsluitend voor de werknemers die niet deelnemen aan de buiten-cao-pensioenregelingen/of niet vallen onder de kaaspakhuis-pensioen-cao
- Vreugdenhil Dairy Foods B.V. uitsluitend voor de aan Vreugdenhil Dairy Foods B.V. gelieerde ondernemingen Promelca B.V., Nemelco B.V. en Phoenix B.V.
- De Graafstroom B.V.
- Arla Foods B.V.

enerzijds

en

FNV, gevestigd te Amsterdam

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

De Unie, Vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg

anderzijds

overwegende

- dat de 'COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE PENSIOENEN 2006 VOOR DE ZUIVELINDUSTRIE' per 31 december 2012 is geëindigd,
- dat was voorzien dat per 1 januari 2014 het fiscale kader voor pensioenen, het zogenoemde Witteveen-kader, zou gaan wijzigen waardoor de cao niet ongewijzigd kan 'nawerken' of herleven,
- dat in december 2013 partijen een Pensioenprotocol 2014 hebben gesloten waarmee voornoemde cao ('Cao pensioenen 2006') van toepassing is verklaard voor het jaar 2014,
- dat de verzekeringscontracten van een aantal NZO-leden per 31 december 2013 afliepen, dan wel 31 december 2014 aflopen,

- dat NZO en vakorganisaties belang hechten aan een toekomstbestendige, 'branche-eigen' pensioenregeling in samenhang met de 'branche-eigen' arbeidsvoorwaarden/cao

zijn ter uitwerking van het tussen voornoemde partijen op 11 juli 2014 gesloten Pensioenakkoord pensioen-cao 2015-2019 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan per 1 januari 2015.

Artikel 1 Begrippen

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Pensioenakkoord: Het Pensioenakkoord pensioen-cao 2015-2019 van 11 juli 2014

Pensioen-cao: de voorliggende collectieve arbeidsovereenkomst

Werkgever: één van de in de aanhef onder enerzijds genoemde rechtspersonen.

Werknemer: ieder die 21 jaar of ouder is en die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van een onderneming die als werkgever in de zin van deze overeenkomst moet worden aangemerkt. Uitzonderd zijn:

1. Werknemers die tijdens een dienstverband met een dochter- of zusteronderneming van werkgever op basis van een overeenkomst tot tijdelijke detachering in het buitenland tijdelijk in dienst van werkgever treden;
2. Werknemers die in dienst treden bij de werkgever en binnen vier weken nadien te werk worden gesteld bij een in het buitenland gevestigde dochter- of zusteronderneming van werkgever, maar uitsluitend gedurende de periode van die buitenlandse tewerkstelling, en uitsluitend op verzoek van de werknemer.

Pensioenfonds: Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Zuivel- en aanverwante industrie

Pensioenregeling: de Pensioenregeling zoals vastgelegd in de pensioenovereenkomst in voorliggende Pensioen-cao, zoals uitgevoerd door het Pensioenfonds

Artikel 2 Pensioenovereenkomst

Lid 1 De werknemers nemen verplicht deel aan de Pensioenregeling zoals in voorliggende Pensioen-cao gedefinieerd.

Lid 2 De Pensioenregeling is gebaseerd op een vooraf vastgestelde premie en is daarom volgens de internationale boekhoudkundige regels (IFRS) een

premieovereenkomst. Omdat er pensioenopbouw op basis van het middelloonstelsel wordt beoogd, is deze pensioenregeling een uitkeringsovereenkomst in de zin van art. 10 Pensioenwet.

Lid 3 De Pensioenregeling is een zogenoemde collectief-beschikbare-premie-regeling. De essentie is dat de jaarlijkse opbouw van pensioenrechten niet vast staat, maar alleen een streefniveau kent, en afhankelijk is van de premie die conform art. 3 ter beschikking wordt gesteld door Werkgever en Werknemers. Deze beschikbaar te stellen premie wordt op collectief niveau in de Pensioen-cao vastgesteld voor een periode van vijf jaar. Tegen het einde van de looptijd van de Pensioen-cao kan door partijen een nieuw premiepercentage worden overeengekomen. De methode van premievaststelling wijzigt niet na afloop van de looptijd, noch tussentijds, behoudens voor zover voorzien in bijlage 1.

Lid 4 Pensioensoorten
De Pensioenregeling kent:

- Ouderdomspensioen

Partner- en wezenpensioen

en voorts:

Premievrije voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

Lid 5 Ter uitvoering van de Pensioenregeling is de Werkgever, behoudens door of namens cao-partijen verleende tijdelijke dispensatie, verplicht een uitvoeringsovereenkomst te sluiten met het Pensioenfonds. De Werkgever is verplicht alle huidige en toekomstige werknemers per 1 januari 2015 of bij indiensttreding nadien per direct aan te melden bij het Pensioenfonds.

Lid 6 De inhoud van de Pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemers en het Pensioenfonds zijn door het Pensioenfonds verder uitgewerkt in het pensioenreglement. Alleen aan het pensioenreglement kunnen pensioenrechten en –aanspraken worden ontleend.

Artikel 3 Financiering premie

Lid 1 In totaal en gemiddeld zal door de Werkgevers jaarlijks worden afgedragen aan het Pensioenfonds 17,1 % van de som van het pensioengevend salaris, gemaximeerd op het bedrag genoemd in lid 5.

Lid 2 Onder pensioengevend salaris als bedoeld in het vorige lid worden verstaan het vaste en het variabele salaris als bedoeld in artikel 5 lid 2.3

Lid 3 De vaste premiesystematiek ter bepaling van de premie van de individuele Werkgever is nader beschreven in bijlage 1 bij voorliggende Pensioen-cao.

- Lid 4 Werkgevers houden voor de premieafdracht bedoeld in lid 1 op het salaris van de Werknemer een eigen bijdrage van de Werknemer in ter grootte van 2,3 % van het gemaximeerde pensioengevend salaris uit te drukken als percentage van de pensioengrondslag als bedoeld in art. 5 lid 2. Deze omrekening zal eenmalig plaats vinden op basis de loongegevens voor de sector per oktober 2014. Dit percentage geldt gedurende de gehele looptijd van de Pensioen-cao.
- Lid 5 De maximering als bedoeld in lid 1 is gesteld op € 60.444 (op full time basis; niveau 2014). Dit bedrag wordt jaarlijks door het Pensioenfonds aangepast aan de loonronde in de cao voor de zuivelindustrie, voor het eerst per 1 januari 2015 (€ 61.653).

Artikel 4 Risicohouding

De doelstellingen, het ambitieniveau van de toeslagverlening en de risicohouding als bedoeld in art. 102a lid 2 PW die ten grondslag liggen aan de pensioenregeling, zijn als volgt:

- De kostendeekkende premie in de zin van art. 128 PW c.a. is zo stabiel als dat artikel mogelijk maakt. De dempingsmogelijkheden zullen maximaal worden toegepast.
- De overige eisen t.a.v. de nominale zekerheid van de pensioenaanspraken en pensioenrechten conform de Pensioenwet en het Besluit FTK, zullen op het minimaal vereiste niveau worden gesteld.
- Voor de indexatie als bedoeld in art. 8 geldt een streven naar zowel maximalisatie van de structureel over de lange termijn te verlenen toeslagen, *als een over de jaren zo stabiel mogelijk niveau van indexatie*, echter zonder ex ante maatstaf als ambitie.
- Partijen accepteren daarbij dat het pensioenfonds tijdelijk in een situatie van dekkingstekort zou kunnen komen en eventueel zou moeten korten op de aanspraken en rechten. In een tegenvallend scenario houdt het pensioenfonds bij voorkeur vast aan het gekozen beleid.
- Aan de bandbreedtes (de onder- en bovengrenzen) van het in theorie te verwachten pensioenresultaat zullen partijen nader invulling geven op voorstel van het bestuur van het Pensioenfonds op basis van de uit te voeren haalbaarheidstoets als bedoeld in art. 22 Besluit FTK, e.e.a. conform de voorschriften van art. 1a Besluit FTK zoals dat naar verwachting per 2015 van kracht zal zijn.

Artikel 5 Ouderdomspensioen

- Lid 1 Het in art. 2 bedoelde streefniveau voor de opbouw van het ouderdomspensioen op basis van middelloonsystematiek is 1,55% van de pensioengrondslag per deelnemersjaar. Indien in enig jaar de premie als bedoeld in art. 3 lid 1 niet voldoende is om die nagestreefde pensioenopbouw voor dat jaar te realiseren, zal de opbouw van ouderdomspensioen in dat jaar naar rato van het premietekort worden verminderd, tenzij op andere wijze binnen de vereiste Defined Contribution kwalificatie in het premietekort kan worden voorzien.

- Lid 2.1 Ieder jaar worden op 1 januari of de latere datum van indiensttreding een pensioengrondslag A en een pensioengrondslag B vastgesteld.
- Lid 2.2 Onder pensioengrondslag A wordt verstaan het vaste salaris op 1 januari van enig jaar of op latere datum van indiensttreding verminderd met de franchise, één en ander herleid tot een jaarbedrag op basis van de normale wekelijkse arbeidsduur, bedoeld in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de zuivelindustrie (respectievelijk artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het hoger personeel in de zuivelindustrie). Onder pensioengrondslag B wordt verstaan het variabele salaris over het kalenderjaar voorafgaand aan de 1e januari van enig jaar.
- Lid 2.3.a. Onder het vaste salaris als bedoeld in het vorige lid wordt verstaan het vastgestelde schaalsalaris verhoogd met de persoonlijke toeslag en met de vaste toeslagen, voor zover berekend over de in dit lid bedoelde salarisbestanddelen. Als vaste toeslagen worden aangemerkt de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en de E.H.B.O.-diplomatoeslag en BHV-toeslag. Onder het vaste salaris wordt de uitkering als bedoeld in art. 30 lid 2 sub d van de CAO voor de zuivelindustrie begrepen, alsmede de uitkering als bedoeld in art. 15 lid 2 sub d van de CAO voor het hoger personeel in de zuivelindustrie.
- Lid 2.3.b. Onder het variabele salaris wordt verstaan het totaal aan uitbetaalde variabele toeslagen. Als variabele toeslag wordt aangemerkt de toeslag uit hoofde van arbeid in ploegendienst, arbeid op onaangename uren, arbeid op het weekeinde, arbeid op feestdagen, vergoeding van consignatie en extra opkomst en de over voornoemde variabele toeslagen berekende vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Beloning voor overwerk wordt niet als variabel salaris aangemerkt.
- Lid 3 De franchise bedraagt per 1 januari 2015 15.000 Euro. Dit bedrag wordt nadien jaarlijks aangepast aan de loonronde in de cao voor de zuivelindustrie, voor het eerst per 1 januari 2016.
- Lid 4 Het inkomen waarop de opbouw van pensioenaanspraken wordt gebaseerd, is gemaximeerd op het bedrag genoemd in art. 3 lid 5. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast op de in art. 3 lid 5 genoemde wijze.
- Lid 5 De pensioenrichtleeftijd waarop de opbouw van het ouderdomspensioen als bedoeld in lid 1 is gebaseerd, is 67 jaar ingaand op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de pensioenrichtleeftijd wordt bereikt. De pensioenrichtleeftijd voor de nieuwe opbouw volgt de aanpassing van de pensioenleeftijd in de Wet op de Loonbelasting 1964 vanaf het moment van die aanpassing.

Artikel 6 Partner- en wezenpensioenen

Lid 1 Partnerpensioenen

Voor de nabestaande van de Werknemer die overlijdt tijdens de arbeidsovereenkomst met de Werkgever geldt een op de dienstjaren gebaseerd partnerpensioen ter grootte van 1,3125 % van de pensioengrondslag per dienstjaar. Onder dienstjaar wordt verstaan de doorgebrachte dienstjaren voor zover gelegen na 1-1-2015 of latere datum van indiensttreding, vermeerderd met de bereikbare dienstjaren tot aan de Pensioenrichtleeftijd zo de werknemer niet zou zijn overleden, in voorkomend geval vermeerderd met dienstjaren uit hoofde van individuele waardeoverdracht.

Lid 2 Wezenpensioenen

Voor het kind / de kinderen van de Werknemer die overlijdt tijdens de arbeidsovereenkomst met de Werkgever geldt een wezenpensioen ter grootte van 0,2625% van de pensioengrondslag per dienstjaar zoals gedefinieerd in lid 1.

Artikel 7 Premievrije voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

Indien de gehele of gedeeltelijke beëindiging dan wel beperking van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van arbeidsongeschiktheid, wordt op de voorwaarden van het Pensioenfonds de deelneming in de Pensioenregeling voortgezet. Voor de opbouw gedurende de voortzetting wordt slechts de laatstelijk vastgestelde pensioengrondslag A als bedoeld in artikel 5 lid 2.2 in aanmerking genomen.

Artikel 8 Toeslagen

Jaarlijks kan er door het bestuur van het Pensioenfonds overeenkomstig het door het bestuur vast te stellen beleid een toeslag op de opgebouwde pensioenaanspraken, pensioenrechten, en ingegane pensioenen worden toegekend. Deze toeslag zal een gelijk percentage zijn voor alle drie deze categorieën.

Artikel 9 Samenloop pensioenvoorzieningen en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

Lid 1 Indien een (gewezen) Werknemer een uitkering ontvangt krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Algemene arbeidsongeschiktheidswet, al dan niet gecombineerd met een werkloosheidsuitkering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of een andere wettelijke arbeidsongeschiktheidsvoorziening wordt ten aanzien van vroeg-pensioen- en prepensioenrechten, voorwaardelijke rechten daar onder begrepen, als volgt gehandeld.

Vanaf het moment van het bereiken van de 62-jarige leeftijd beoordeelt de Werkgever het totaal aan inkomensbestanddelen van de (gewezen) Werknemer. Deze kunnen zijn:

- loon;
- sociale uitkeringen zoals hierboven vermeld;
- aanvulling op uitkeringen door de werkgever;

- rechten op grond van de CAO inzake flexibele uittreding met kapitaaldekking voor de zuivelindustrie c.q. rechten op ouderdomspensioen voor de periode tussen 62- en 65-jarige leeftijd en tijdelijk ouderdomspensioen op grond van de CAO inzake pensioenen 2000 voor de zuivelindustrie;
- rechten op grond van de overgangsbepalingen behorend bij de pensioenregeling 2015 als bedoeld in bijlage 2 van de Pensioen-CAO
- invaliditeitspensioen als bedoeld in de invaliditeitspensioenregeling voor de zuivelindustrie;
- rechten op grond van de verplichte collectieve pensioenspaarregeling als bedoeld in bijlage IX van de CAO voor de zuivelindustrie respectievelijk bijlage VI van de CAO voor het hoger personeel in de zuivelindustrie.

Lid 2 De Werkgever dan wel de pensioenuitvoerder zal uit hoofde van deze inkomensbestanddelen een inkomenstoets uitvoeren. Hierbij geldt dat het totale inkomen van de (gewezen) Werknemer op grond van bovengemelde inkomensbestanddelen gedurende de periode tussen de 62- jarige en 65-jarige leeftijd niet uitkomt boven 100 % van het pensioengevend salaris direct voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid (het vaste en variabele salaris volgens de op het moment van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid geldende pensioen-CAO). Dit pensioengevend salaris wordt vermeerderd met de salarisontwikkeling die vanaf het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid heeft plaatsgevonden volgens CAO voor de zuivelindustrie.

Lid 3 Voor zover het totale inkomen boven de in lid 2 bedoelde grens uitkomt, worden de rechten op grond van de CAO inzake flexibele uittreding met kapitaaldekking voor de zuivelindustrie dan wel rechten op ouderdomspensioen voor de periode tussen 62- en 65-jarige leeftijd en tijdelijk ouderdomspensioen op grond van de CAO inzake pensioenen 2000 voor de zuivelindustrie verminderd conform de bepalingen in de reglementen bij voornoemde uitkeringen. Er zal niet op andere in lid 1 genoemde inkomensbestanddelen gekort kunnen worden.

Artikel 10 Opvolgende cao

De afspraken in deze Pensioen-cao vervangen eerdere bepalingen over pensioen in de cao's van de werkgever, zodat deze geen nawerking hebben, ook niet voor zover deze eerdere cao-bepalingen gunstiger waren voor de werknemer.

Artikel 11 Dispensatie

Van de in de aanhef onder enerzijds genoemde rechtspersonen zijn enkele tijdelijk voorwaardelijk vrijgesteld van de verplichting tot aansluiting aan het pensioenfonds. Dit zijn C.Z. 'Rouveen Kaasspecialiteiten' BA, Coöperatieve zuivelonderneming CONO BA, Nemelco BV, en Promelca BV.

Deze vrijstelling en de termijn waarvoor die is verleend, zijn aan genoemde partijen schriftelijk bevestigd.

Artikel 12 Pensioencommissie

- Lid 1 Partijen bij deze Pensioen-cao hebben een Pensioencommissie ingesteld ter uitvoering van de in deze Pensioen-cao, de pensioenregeling daaronder begrepen, aan deze Pensioencommissie opgedragen taken. De samenstelling wordt door de Pensioencommissie zelf bij reglement geregeld met dien verstande dat door de werkgeversorganisatie en werknemersorganisaties een gelijk aantal leden en plaatsvervangende leden wordt aangewezen. De Pensioencommissie regelt bij reglement de werkwijze met betrekking tot aanhangig gemaakte geschillen alsmede de rechten en plichten van partijen in zodanige geschillen.
- Lid 2 De Pensioencommissie is bevoegd Werkgevers en Werknemers bindende aanwijzingen te geven alsmede een bepaling in het reglement op te nemen omtrent de declaratie van kosten, welke door haar bij de uitoefening van haar taak worden gemaakt.
- Lid 3 Geschillen tussen in de aanhef genoemde partijen of tussen een Werkgever en een Werknemer, betrekking hebbend op de toepassing en/of uitvoering van deze overeenkomst, de pensioenregeling daaronder begrepen, worden aan de Pensioencommissie voorgelegd ter beslechting bij wijze van bindend advies.

Artikel 13 Openbreekclausule

Indien er zich tijdens de looptijd van deze overeenkomst wijzigingen voordoen in de bepalingen van de sociale verzekeringswetten / fiscale en pensioenwet- en regelgeving, beleid en/of aanwijzingen toezichthouders die gevolgen hebben voor deze Pensioen-cao, zullen de in de aanhef genoemde partijen over de gevolgen van deze wijzigingen zo spoedig mogelijk in overleg treden.

Artikel 14 Overlegplicht

Indien gedurende de looptijd van voorliggende Pensioen-cao zou komen vast te staan dat de Pensioenregeling niet langer kwalificeert als 'Defined Contribution'-pensioenregeling als bedoeld in Pensioenakkoord pensioen-cao 2015-2019, zullen partijen zo snel mogelijk met elkaar in overleg treden over zodanige wijziging van hun pensioenafspraken dat wél wordt voldaan aan het principiële uitgangspunt van een 'Defined Contribution'-pensioenregeling. De kwaliteit van de Pensioenregeling en het overeengekomen collectieve premieniveau zullen daarbij niet ter discussie staan.

Artikel 15 Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2015 en eindigt 31 december 2019. Behoudens opzegging ten minste twaalf maanden voor het einde van de overeenkomst wordt deze geacht telkens met vierentwintig maanden te zijn verlengd.

Februari 2015

Nederlandse Zuivel Organisatie (NZO)

M. Zweers

Vakorganisaties

FNV Bondgenoten te Utrecht

H. Vellenga

CNV Vakmensen te Utrecht

S. Swart

De Unie

J. Kapteijn

Bijlage 1 Premiesystematiek

1. De pensioenpremie die iedere werkgever jaarlijks beschikbaar stelt aan het pensioenfonds, is gelijk aan de som van:
 - a. de actuariële koopsom op basis van een gedempte rentemethodiek voor de nagestreefde jaarlijkse pensioenopbouw ten behoeve van de actieve deelnemers, vermeerderd met de risicopremies ter dekking van het overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico;
 - b. de opslag voor administratiekosten;
 - c. de opslag voor solvabiliteit op basis van het Financieel Toetsingskader;
 - d. een voor iedere onder de werkingssfeer van de pensioen-cao vallende werkgever gelijke procentuele opslag dan wel afslag over de som van de componenten a, b en c, zodanig dat de door deze werkgevers beschikbaar te stellen pensioenpremie in totaal en gemiddeld 17,1 % van de som van de gemaximeerde pensioengevende lonen bedraagt;

2. Het premiepercentage van 17,1% zal tussentijds door partijen worden geëvalueerd als de uitkomsten van de zogenoemde 'haalbaarheidstoets' op grond van het nieuwe Financieel Toetsingskader Pensioenen daartoe aanleiding geven. Zo'n aanleiding zou kunnen bestaan uit een substantiële wijziging van de gemiddelde leeftijd van de deelnemers in BPZ, een significante groei of krimp van het aantal deelnemers in BPZ of andere ontwikkelingen die leiden tot een forse aanpassing in de kostprijs van de nagestreefde pensioenopbouw. Bij deze evaluatie zullen de premiesystematiek als zodanig en het principe van een beschikbaar te stellen pensioenpremie zonder 'inhaallementen' niet ter discussie worden gesteld.

3. Naast de periodiek beschikbaar te stellen pensioenpremie zoals genoemd in art. 3 Pensioen-cao, is iedere bij het BPZ aangesloten werkgever, in geval van inkomende individuele waardeoverdrachten ten behoeve van nieuwe werknemers aan BPZ, verplicht om zorg te dragen voor beschikbaarstelling van een zodanige overdrachtswaarde aan BPZ dat de dekkingsgraad en de perspectieven op indexatie in BPZ ten gevolge van die waardeoverdrachten niet verminderen. Eén en ander onverminderd de eisen die DNB dan wel wet- en regelgeving aan zulke waardeoverdrachten verbinden.

Bijlage 2

OVERGANGSBEPALINGEN BEHOREND BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE PENSIOENEN 2015 VOOR DE ZUIVELINDUSTRIE

Artikel 1

Alle overgangsregelingen uit bijlage 1 bij de collectieve arbeidsovereenkomst inzake pensioenen 2006 voor de zuivelindustrie vervallen per 2015, behoudens voor zover zij in voorliggende bijlage 2 bij de Pensioen-cao zijn vastgelegd.

Artikel 2 Indexatie aanspraken ouderdomspensioen

De aanspraken op ouderdomspensioen van Werknemers opgebouwd tot 1-1-2015 bij andere pensioenuitvoerders dan het Pensioenfonds zullen gedurende de arbeidsovereenkomst met de Werkgever waar Werknemer op 31 december 2014 in dienst is en op 1-1-2015 nog steeds in dienst is, jaarlijks (voor het eerst per 1-1-2015) worden geïndexeerd met 1,75%. Deze indexatie is tevens van toepassing op eventuele aanspraken op Tijdelijk Ouderdomspensioenen NabestaandenPensioen (op opbouwbasis). Deze indexatie zal niet door het Pensioenfonds worden uitgevoerd. De Werkgever is verplicht daar een andere pensioenuitvoerder voor te contracteren en jaarlijks de benodigde koopsom te voldoen aan die te contracteren pensioenuitvoerder.

Artikel 3 Indexatie van aanspraken van voormalige werknemers

De aanspraken op ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen van voormalige werknemers die voor 2015 al uit dienst van Werkgever waren, kunnen worden geïndexeerd op grond van artikel 13 lid 1 van het pensioenreglement behorend bij de collectieve arbeidsovereenkomst inzake pensioenen 2006 voor de zuivelindustrie, op de wijze als bepaald in het van toepassing zijnde pensioenreglement van de uitvoerder(s) bij wie die aanspraken zijn ondergebracht. Deze bepaling ziet op het geheel van die aanspraken zonder onderscheid naar dienstjaren voor en na 1 januari 2006.

Artikel 4 Indexering opgebouwde Flexuz-rechten

Voor de werknemer geboren na 31 december 1941 en vóór 1 januari 1955 en in dienst bij de werkgever op 31 december 2005, worden de tijdsevenredige Flexuz-aanspraken, die hij kan ontlenen aan deelname in de voor hem tot 1 januari 2006 van toepassing zijnde CAO inzake flexibele uittreding met kapitaaldekking voor de zuivelindustrie gedurende het dienstverband, jaarlijks per 1 januari procentueel verhoogd met 1,75%.

Artikel 5 Premie over verstreken dienstjaren voor 1 januari 2006

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake pensioenen 2006 voor de zuivelindustrie, bijlage 1, bevat onder B onder 4, C onder 3, en D onder 3 een overgangsregeling die per einde 2005 is vastgelegd in verband met het afschaffen van de toen bestaande VUT- en prepensioenregelingen. Deze overgangsmaatregel blijft ongewijzigd van kracht voor de Werknemer die aan deze overgangsmaatregel rechten kan ontlenen. De regeling blijft per 2015 luiden als volgt:

Premie over verstreken dienstjaren voor 1 januari 2006

- a. De werkgever kent aan de werknemer die in dienst is op 31 december 2005 een premie toe van 3,25 % per jaar over de achterliggende (pensioen)diensttijd vanaf 22 jaar of vanaf de (latere) datum van indiensttreding, gerekend met het pensioengevend salaris in 2005. Aan de in dit lid bedoelde toekenning is de voorwaarde verbonden dat de werknemer op 31 december 2020 nog in dienst is van de werkgever, dan wel op een eerdere datum vanuit de werkgever wegens (vervroegde) pensionering uit dienst getreden is.
- b. De toekenning vindt plaats op basis van samengestelde interest van 2% over de verstreken dienstjaren tot 1 januari 2006.
- c. De uitkomst van de in sub a en sub b van dit artikel bedoelde berekening wordt verminderd met de waarde van eventuele tot 1 januari 2006 opgebouwde en geïndexeerde rechten op basis van de CAO inzake flexibele uittreding met kapitaaldekking voor de zuivelindustrie, en voorts verminderd met de opgebouwde vroegpensioenrechten in de middelloonregeling.
- d. De onder sub a van dit lid bedoelde werknemer die op 31 december 2020 nog in dienst is van de werkgever dan wel op een eerdere datum vanuit de werkgever wegens (vervroegde) pensionering uit dienst getreden is, ontvangt een aanvullende pensioenstorting ter hoogte van het uiteindelijke bedrag als bedoeld in sub c van dit artikel vermeerderd met 4 % samengestelde rente op jaarbasis. Voor zover deze aanvullende pensioenstorting fiscaal bovenmatig is, wordt deze uitbetaald als salaris.
- e. Voor de toepassing van dit artikel is met (vervroegde) pensionering bedoeld pensionering vanaf 62-jarige leeftijd.

Artikel 6 Dekking nabestaandenpensioen over diensttijd tot 2015

- Lid 1 Het Pensioenfonds biedt aan Werkgevers de mogelijkheid de dekking voor nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) over diensttijd tot 2015 te verzekeren bij het Pensioenfonds indien en voor zover er geen aanspraak op nabestaandenpensioen blijft bestaan over de periode tot 2015 bij voorgaande pensioenuitvoerders van Werkgever.
- Lid 2 De deelnemers op wie per 31 december 2014 de collectieve arbeidsovereenkomst inzake pensioen 2006 voor de zuivelindustrie van toepassing is en die op 1 januari 2015 in dienst zijn bij een Werkgever waarop de Pensioen-cao van toepassing is, krijgen indien de Werkgever gebruik maakt van de mogelijkheid in lid 1 een aanspraak op nabestaandenpensioen over diensttijd tot 2015. Deze aanspraak op nabestaandenpensioen is gelijk aan het verschil tussen enerzijds de dekking voor het nabestaandenpensioen over dienstjaren tot 2015 en anderzijds het bij voorgaande pensioenuitvoerders van Werkgever verzekerde nabestaandenpensioen op opbouwbasis. Deze aanspraak op nabestaandenpensioen blijft bestaan gedurende de deelname aan het pensioenfonds.
- Lid 3 De Werkgever stelt per 31 december 2014 per deelnemer de in lid 2 bedoelde dekking voor nabestaandenpensioen vast, en doet hiervan opgave aan het Pensioenfonds op de door het Pensioenfonds voorgeschreven wijze.

- Lid 4 Het nabestaandenpensioen als bedoeld in lid 2 zal gedurende de deelneming aan het Pensioenfonds jaarlijks, voor het eerst op 1 januari 2015, met 1,75% worden verhoogd.

Artikel 7

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake pensioenen 2006 voor de zuivelindustrie, bijlage 1, bevat onder B onder 1 onder b een overgangsregeling die per einde 2005 is vastgelegd in verband met de wijziging van de destijds geldende pensioenregeling. Deze regeling is uitsluitend geldend voor de Werknemer:

- geboren na 31 december 1941 en
- geboren voor 1 januari 1955 en
- in dienst op 31 december 2005

De regeling luidt als volgt:

“De in dit artikel bedoelde werknemer zal voor wat betreft het vaste salaris als bedoeld in artikel 4 lid 3 sub a van de pensioenregeling als bedoeld in art. 2 van de CAO inzake pensioenen 2006, echter nimmer minder ouderdomspensioen ontvangen dan het bereikbare vermeld op de pensioenjaaropgave 2005 vermeerderd met een jaarlijkse procentuele verhoging als bedoeld in artikel B.1 sub a. Het recht zoals bedoeld in de voorgaande volzin vervalt indien de arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt anders dan wegens (vervroegde) pensionering”.

Het artikel B.1 sub a waar naar wordt verwezen, is in voorliggende cao vervangen door artikel 2 in voorliggende bijlage 2.

Deze overgangsregeling blijft van kracht per 2015 met dien verstande dat de uitwerking niet meer kan plaatsvinden zoals oorspronkelijk bedoeld, omdat de fiscale ruimte daarvoor ontbreekt.

Er blijft voor rechthebbenden een recht bestaan als er conform de oorspronkelijke overgangsregeling een nadelig verschil vastgesteld wordt tussen de fictieve voortzetting van de middelloonregeling die per 2006 werd ingevoerd enerzijds, en de fictieve voortzetting van de eindloonregeling die tot 2006 werd gevoerd anderzijds. Partijen bij deze cao streven er naar in 2015 tot een werkbare invulling van de overgangsregeling te komen.