

PENSIOENKRANT

FNV Tata Steel IJmuiden



Ledenraadpleging FNV Metaal Tata Steel IJmuiden
over Nieuwe Pensioenregeling



Nieuwe Pensioenregeling voor Tata Steel IJmuiden

De afgelopen jaren is er veel te doen geweest in Nederland over ons pensioen en het huidige Pensioenstelsel. Dat heeft er uiteindelijk in geresulteerd dat er in 2019 een landelijk Pensioenakkoord is gesloten tussen Sociale Partners en de Overheid. Alle FNV-leden hebben daar toen over kunnen stemmen en met een duidelijke meerderheid is dit Pensioenakkoord aangenomen door de leden van de FNV.

De regering heeft daarop volgend de zogenaamde Wet Toekomst Pensioenen (Wtp) opgesteld. In 2022 en 2023 is na een zeer lang traject de wet goedgekeurd door de Tweede - en Eerste Kamer. De wetgeving is op 1 juli 2023 ingegaan. Als gevolg hiervan dienen op uiterlijk 1 januari 2028 alle Pensioenregelingen in Nederland te voldoen aan de nieuwe regels van de Wtp. 1 januari 2028 lijkt nog ver weg maar het zorgvuldig wijzigen en invoeren van een nieuwe pensioenregeling is een complex proces.

ONZE AANPAK

Op initiatief van FNV Metaal Tata Steel IJmuiden hebben de Sociale Partners al in 2021 een Stuurgroep Nieuw Pensioen Contract (Stuurgroep NPC) ingesteld. De Stuurgroep NPC bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgever, Tata Steel IJmuiden, en de 4 vakbondsbestuurders van: FNV Metaal, CNV, VHP en De Unie.

De Stuurgroep NPC heeft een werkgroep, bestaande uit 2 vertegenwoordigers vanuit de werkgever, 2 vertegenwoordigers vanuit de actieven (werkenden) en 2 vertegenwoordigers vanuit gepensioneerden de opdracht gegeven om de nieuwe pensioenregeling uit te werken en dit voor de Stuurgroep NPC vast te leggen in een concept Transitieplan. Vanuit FNV Metaal Tata Steel IJmuiden zijn een actief lid en een gepensioneerd lid benoemd in de werkgroep NPC.

Daarnaast is er nog een actief lid vanuit een van de andere vakverenigingen en een gepensioneerd lid van de VOHM in de werkgroep NPC benoemd.

De 2 actieve leden in de werkgroep NPC en het gepensioneerd lid van de vakverenigingen hebben zich in het hele proces om te komen tot een nieuwe pensioenregeling laten ondersteunen door een Klankbordgroep en door de Vakbondsbrede

Pensioenwerkgroep. Daarnaast is er gedurende het totstandkomingsproces ook regelmatig contact geweest met FNV Metaal op centraal/landelijk niveau.

INZET GEZAMENLIJKE VAKVERENIGINGEN

Uitgangspunt van de gezamenlijke vakverenigingen is geweest dat pensioen een belangrijk onderdeel van de Arbeidsvoorwaarden van Tata Steel IJmuiden is en dat dit ook in de toekomst zo moet blijven.

In nauw overleg met de Vakbondsbrede Pensioenwerkgroep hebben de gezamenlijke Vakverenigingen een notitie opgesteld met de inzet van de gezamenlijke vakverenigingen betrokken van bij de Cao van Tata Steel voor de nieuwe Wtp Pensioenregeling. Deze inzet notitie is ingebracht in de Stuurgroep NPC. Bekijk de inzetbrief op fnv.nl/Cao-tatasteel.

We hebben daarin nadrukkelijk benoemd dat onze leden hebben aangegeven dat de nieuwe pensioenregeling dichtbij de huidige pensioenregeling dient te blijven en het collectieve en solidaire karakter zoveel mogelijk behouden dient te blijven.

Dit is een helder uitgangspunt dat de basis is geweest voor alle technische berekeningen en de toepassing van de wettelijke regels. De technische uitwerking heeft veel overleg en tijd gekost en daar kwam ook nog eens bij dat we pas na lang onderhandelen een akkoord hebben kunnen sluiten met Tata Steel over de pensioenpremie voor de nieuwe pensioenregeling. Dat lukte pas dit voorjaar toen er tezamen met het nieuwe Cao akkoord (1 april 2025 - 31 maart 2026) ook een akkoord bereikt is over de pensioenpremie.

De ingewikkelde techniek van de nieuwe pensioenregeling is vastgelegd in een officieel document: Het Transitieplan. Eind mei is het transitieplan door de Stuurgroep NPC vastgesteld. Hiermee hebben we een principe akkoord bereikt over de nieuwe pensioenregeling die naar verwachting op 1 januari 2027 ingaat.

In deze pensioenkrant gaan we niet in op alle techniek, maar gaan we terug naar onze inzet brief en bekijken we de resultaten vanuit de vraag: Hebben we onze inzet gerealiseerd en hoe dan?

Voor specialisten en alle belangstellende die er meer over willen weten is het Transitieplan en de Inzetbrief te vinden op fnv.nl/Cao-tatasteel.

POSITIEF ADVIES

FNV Metaal Tata Steel IJmuiden legt dit principe akkoord ter stemming voor aan de actieve- en de gepensioneerde leden met een positief advies.

LEDENVERGADERINGEN

Op donderdag 11 september 2025 zijn er 2 ledenraadplegingen gepland over het Principe Akkoord over de nieuwe pensioenregeling.

De ochtendvergadering om 10:00 uur is voor de actieve FNV leden die werken bij Tata Steel IJmuiden. De middagvergadering om 13:00 uur is voor de FNV leden die een pensioenuitkering ontvangen van Stichting Pensioenfonds Hoogovens.

De ledenvergaderingen worden gehouden in het **FNV Vakbondshuis IJzersterk, Grote Hout- of Koningsweg 237, 1951GW Velsen Noord.**

Samenvatting op hoofdlijnen

1. AANLEIDING & ACHTERGROND

De Wet Toekomst Pensioenen (Wtp) verplicht alle pensioenregelingen om uiterlijk 1 januari 2028 te voldoen aan nieuwe regels. FNV Metaal Tata Steel IJmuiden is daarom al in 2021 gestart met de voorbereiding op een nieuwe regeling via een Stuurgroep NPC.

2. NIEUWE REGELING: SOLIDAIRE PREMIEREGELING (SPR)

Er is gekozen voor de Solidaire Premiereregeling (SPR), omdat die het collectieve en solidaire karakter behoudt, aansluit bij de cultuur van Tata Steel en vergelijkbaar is met de huidige middelloonregeling. Risico's en rendementen worden gedeeld over alle leeftijden.

3. AMBITIE EN PENSIOENOPBOUW

De ambitie blijft 80% van het middelloon na 42 jaar opbouw. Door deelname vanaf 18 jaar en een hogere beleggingsruimte bij jongeren is de kans groter dat dit doel gehaald wordt. Gepensioneerden profiteren van betere indexatiemogelijkheden.

4. PREMIE EN FRANCHISE

Er is een pensioenpremie van 29% afgesproken. De franchise wordt vastgesteld op de minimaal fiscaal toegestane waarde. De premie wordt periodiek geëvalueerd met het oog op het ambitieniveau.

5. KOOPKRACHT EN SOLIDARITEITSRESERVE

De kans op pensioenverlagingen neemt af door de inzet van een solidariteitsreserve (max. 7% van het vermogen). Tegelijkertijd verbeteren de kansen op indexatie omdat rendementen sneller kunnen worden toegekend.

6. NABESTAANDENPENSIOEN

Het nabestaandenpensioen verandert van kapitaal- naar risicobasis. De uitkering blijft gemiddeld gelijk. Ook de ANW-hiaatverzekering wordt voortgezet. Kosten stijgen licht (0,3%).

7. BEHOUD BESTAANDE AFSPRAKEN

Bestaande flexibele keuzes binnen de pensioenregeling en regelingen bij arbeidsongeschiktheid blijven behouden. De uitvoering van de netto-pensioenregeling wordt overgedragen aan een externe partij.

8. COLLECTIEF INVAREN & COMPENSATIE

De opgebouwde pensioenen worden collectief ingevaren in de nieuwe regeling, mits de dekkingsgraad dat toelaat. Voor het vervallen van de doorsneesystematiek wordt 2,4% van het fondsvermogen gebruikt voor compensatie van leeftijdsgroepen tussen 35-65 jaar.

1. Solidaire Premie Regeling

INZET

Solidariteit, risico's delen en collectiviteit blijven in de nieuwe regeling zoveel mogelijk behouden Dit heeft de sterke voorkeur boven individuele keuzes. De keuze voor de Solidaire Premieregeling (SPR) past daarbij.

UITKOMST

De huidige pensioenregeling met een jaarlijks vast opbouwpercentage van het gemiddelde loon verdwijnt. In de Wtp komen er twee soorten premieregelingen voor in de plaats: De Flexibele Premieregeling (FPR) en de Solidaire Premieregeling (SPR). Bij een premieregeling staat alleen de hoogte van de pensioenpremie vast. De pensioenpremie wordt in je persoonlijke pensioenvermogen gestort. Het pensioenfonds belegt het geld van jouw pensioenvermogen. Als je met pensioen gaat wordt jouw maandelijkse pensioenuitkering betaalt vanuit jouw persoonlijke pensioenvermogen.

De Flexibele Premieregeling (FPR) is een van de twee soorten pensioenregelingen. Deelnemers maken in dit type pensioenregeling individueel keuzes over het gewenste risico in de beleggingen en dragen daarvan ook individueel de risico's. In de Wtp kunnen in deze pensioenregeling ook een aantal risico's worden gedeeld, maar dat blijft beperkt en dat is niet de keuze van onze leden.

De Solidaire Premieregeling (SPR), waar we met de werkgever voor gekozen hebben, sluit beter aan op de cultuur van het bedrijf en op de huidige middelloonregeling. Ook past deze pensioenregeling het beste bij een collectief beleggingsbeleid en het delen van risico's over de generaties heen. De deelnemers hoeven niet allemaal hun eigen beleggingsmix te bepalen. Uitgaande van de risicobereidheid, zoals die is vastgesteld voor het geheel van alle deelnemers, worden de beleggingsrisico's verdeeld over de leeftijden zodat de verdeling van risico's en rendementen het beste uitpakt voor iedereen. Bovendien worden risico's zoals overlijden (nabestaandenpensioen)

en arbeidsongeschiktheid (gehele of gedeeltelijke premievrije voortzetting van de pensioenopbouw) gedeeld op ongeveer dezelfde wijze als in de huidige regeling. In de SPR kan er een zogenaamde Solidariteitsreserve worden ingericht die voor alle generaties voordelen biedt.

CONCLUSIE

De keuze voor de Solidaire Premieregeling (SPR) past goed bij de wens van onze leden voor behoud van solidariteit, risico's delen en collectiviteit.

2. Pensioenambitie

INZET

De ambitie van de nieuwe pensioenregeling is minstens gelijk aan die van de huidige pensioenregeling. In onze huidige regeling is de ambitie om per jaar 1.875% van de pensioengrondslag op te bouwen. Na 42 jaar wordt zo een volledig pensioen opgebouwd. De ambitie van het landelijke pensioenakkoord is om bij 42 jaar werken en deelnemen aan de pensioenregeling uit te komen op een pensioen van minstens 80% van het middelloon.

UITKOMST

De ambitie van de nieuwe pensioenregeling blijft 80% van het middelloon na 42 jaar deelname plus een partnerpensioen ter grootte van 70% van het ouderdomspensioen (bij overlijden na de pensioendatum). Door de wetgever is in de Wtp bepaald dat alle werknemers vanaf de 18 jarige leeftijd deelnemen aan de pensioenregeling. Een 18 jarige die start met werken kan in dit voorbeeld als hij doorwerkt tot aan de 68 jarige leeftijd 50 jaar deelnemen en opbouwen in de nieuwe pensioenregeling terwijl de ambitie gebaseerd is op 42 jaar deelname. De kans dat het beoogde pensioen in de nieuwe regeling wordt gehaald gaat dus omhoog. Dat geldt vooral voor de jongeren. Daarbij komt voor jongeren dat er voor hen (in vergelijking met de huidige situatie) langer meer risico genomen kan worden met de beleggingen wat naar verwachting uiteindelijk ook een hoger pensioenresultaat gaat opleveren. Schommelingen

van de beleggingsresultaten hebben namelijk niet meteen een voelbaar effect, omdat de pensioenuitkering nog ver weg is. Voor alle generaties geldt dat bij gemiddelde economische ontwikkelingen de pensioenresultaten verbeteren. Ook voor gepensioneerden verbeteren de pensioenresultaten, omdat hun kans op pensioenverhogingen (indexatie) in het nieuwe stelsel een stuk hoger is dan in het bestaande stelsel. De soepelere indexatieregels van de afgelopen jaren zijn daar al een voorbeeld van. Zonder deze overgangsregels naar het nieuwe pensioencontract toe hadden de ingegane pensioenen in de afgelopen jaren minder verhoogd kunnen worden. Uit de berekeningen voor de nieuwe pensioenregeling blijkt dat in een gemiddeld scenario iedereen er iets op vooruit gaat vergeleken met de huidige pensioenregeling. Dit is het effect van minder buffers en het eerder mogen uitdelen van de

beleggingsrendementen aan de deelnemers. Uit die zelfde berekeningen blijkt dat in een pessimistisch scenario de uitkeringen van gepensioneerden beter dan nu beschermd worden tegen verlagingen door de inzet van de solidariteitsreserve (daarover later meer) en door het geleidelijk afbouwen van het beleggingsrisico naarmate de deelnemer ouder wordt en dichterbij de pensioendatum komt.

CONCLUSIE

De huidige hoogte van het te bereiken pensioen blijft hetzelfde, namelijk 80% van het middelloon na 42 jaar deelname. Waarbij er ook voldoende zekerheid is dat dit niveau ook daadwerkelijk bereikt wordt.



3. Premie en Franchise

INZET

De premie van de pensioenregeling dient aan te sluiten bij de ambitie van de pensioenregeling. De ambitie is daarbij in alle gevallen lijdend. Periodiek zal Tata Steel met de Cao-partijen overleggen of de premie toereikend is voor de ambitie van de te bereiken pensioenen van alle deelnemers. Wanneer nodig om de ambitie te kunnen behalen zal de fiscaal maximale premie worden ingelegd. Om zeker te stellen dat je over een zo groot mogelijk deel van je salaris pensioen opbouwt wordt voor de franchise - dat deel van je salaris waarover je geen pensioen opbouwt omdat je later ook een AOW uitkering krijgt (van de Overheid) - de minimaal fiscaal toegestane waarde genomen.

UITKOMST

Er is afgesproken dat de pensioenpremie passend moet zijn bij de pensioenambitie van 80 % middenloos na 42 jaar opbouw (vanaf 26 jaar). Voor de eerste twee jaar in het nieuwe pensioensysteem is er is een pensioenpremie afgesproken van 29 %. Waarbij er als invaardatum gericht wordt op 1 januari 2027. Tot aan het moment van invaren zal de benodigde kostendekkende pensioenpremie betaald worden.

Daarmee is verzekerd dat tot het moment van invaren de pensioenopbouw, zoals die hoort bij de huidige pensioenregeling, kan plaatsvinden. De daarvoor benodigde kostendekkende premie zal dicht bij de 29% liggen. Mocht onverhoopt de invaardatum van 1 januari 2027 niet gehaald gaan worden, dan blijft de bestaande pensioenregeling van kracht en zal voor die extra periode ook de kostendekkende pensioenpremie betaald worden. Ook in het nieuwe systeem zullen er periodiek nieuwe afspraken moeten worden gemaakt over de hoogte van de benodigde premie. De eerste keer dus twee jaar nadat we zijn ingevaren in het nieuwe pensioensysteem. Er is afgesproken dat het pensioenfonds voorafgaand aan het overleg over de premiehoogte advies zal uitbrengen over de hoogte van de pensioenpremie uitgaande van het overeengekomen ambitieniveau van 80 % middenloos

na 42 jaar opbouw. De afspraken over de hoogte van de franchise houden we zoals ze nu zijn: de minimale fiscaal toegestane waarde.

CONCLUSIE

Met de premie van 29% kunnen we de ambitie van de nieuwe pensioenregeling (na 42 jaar 80% van het middenloos) waarmaken. De hoogte van de franchise is bepaald op de minimale fiscaal toegestane waarde. Periodiek zal Tata Steel met de vakverenigingen overleggen of de premie toereikend is voor het realiseren van de pensioenambitie voor alle deelnemers.

4. Koopkracht

INZET

Wij willen in de nieuwe regeling een combinatie van een zo klein mogelijke kans op verlagingen van de pensioenuitkeringen en een zo groot mogelijke kans op behoud van koopkracht. De keuze voor een Solidaire pensioenregeling met inzet van een solidariteitsreserve past daar bij.

UITKOMST

De pensioenuitkeringen worden in de nieuwe pensioenregeling beter beschermd tegen verlagingen dan in de huidige pensioenregeling. Nu moeten we voldoen aan hoge buffereisen en dreigen er voortdurend kortingen als de rente daalt, zelfs als er goede rendementen gemaakt worden met de beleggingen. In de WTP zijn de buffereisen veel lager. In de nieuwe pensioenregeling kunnen we een veel kleinere buffer aanhouden in de vorm van een solidariteitsreserve. Deze solidariteitsreserve wordt aangesproken in slechte beleggingsjaren bij dreigende verlagingen van de al ingegane pensioenuitkeringen. Voor de nog niet ingegane pensioenen is dat niet nodig, want er volgen altijd weer jaren dat het weer beter gaat met de beleggingsrendementen en de slechte jaren daardoor weer kunnen worden ingehaald. Deze methode is zo effectief dat de kans op verlaging van de pensioenuitkering duidelijk lager is dan in de huidige pensioenregeling. Bij het ontwerp van de regeling is nauwkeurig uitgerekend

hoe hoog de solidariteitsreserve bij de start van de nieuwe pensioenregeling zou moeten zijn en hoe hoog deze moet zijn om over een lange periode effectief zijn werk te kunnen doen. Afgesproken is dat solidariteitsreserve tot maximaal 7% van het totale pensioenvermogen kan worden gevuld.

De solidariteitsreserve wordt gevuld vanuit het overrendement dat gemaakt wordt op het beleggingen van de persoonlijke pensioenvermogens (3% van het jaarlijkse positieve overrendement wordt gestort in de solidariteitsreserve) en door zijn eigen beleggingsrendement. Mocht de solidariteitsreserve boven de 7% komen dat wordt het meerdere verdeeld over alle persoonlijke pensioenvermogens. Jaarlijks mag er niet meer dan 20% aan de solidariteitsreserve worden onttrokken om een verlaging van de ingegane pensioenuitkeringen aan te vullen. Als de dekkingsgraad op het moment van invaren 110% of hoger is dan wordt de solidariteitsreserve met 5% van de pensioenvermogens gevuld (zie voor verdere toelichting ook voorstel 7 collectief invaren).

Voor behoud van koopkracht (waardevastheid) is het nodig dat de opgebouwde- en de ingegane pensioenen kunnen worden verhoogd met de inflatie. Omdat de rendementen in de nieuwe pensioenregeling niet eerst aangewend behoeven te worden om de buffers aan te vullen, maar direct aan de persoonlijke pensioenvermogens worden toegekend, én door de inzet en inrichting van de solidariteitsreserve zijn de kansen op een koopkrachtig pensioen aanzienlijk verbeterd. Waarbij het echter niet uitgesloten kan worden dat het in uitzonderlijke situaties het toch nog kan voorkomen dat de pensioenuitkeringen verlaagd zullen moeten worden. Maar uit die zelfde berekeningen blijkt dat de uitkeringen van gepensioneerden beter dan nu beschermd worden tegen verlagingen.

CONCLUSIE

De kans op verlaging van de pensioenuitkering wordt in de nieuwe pensioenregeling een stuk kleiner door de inzet van de solidariteitsreserve. De kansen op indexatie en dus op een koopkrachtiger pensioenuitkering worden groter omdat de rendementen directer kunnen worden aangewend

voor verhoging van opgebouwde persoonlijke pensioenvermogens en van de ingegane pensioenuitkeringen.

5. Nabestaanden-pensioen

INZET

Het nabestaandenpensioen blijft in de nieuwe regeling op vergelijkbaar niveau als in de huidige pensioenregeling. Ondanks de gewijzigde systematiek zullen de nabestaanden van de meest voorkomende inkomensgroepen kunnen blijven rekenen op een uitkering die tenminste gelijk is aan de hoogte van het huidige nabestaandepensioen. De verzekering van het collectieve ANW hiaat/overbruggingspensioen wordt gecontinueerd.

UITKOMST

Het nabestaandenpensioen bij overlijden van de deelnemer vóór pensionering van de deelnemer gaat veranderen. Volgens de nieuwe pensioenwetgeving moet dat een nabestaandenuitkering worden op basis van een risicoverzekering en niet meer op kapitaalbasis. De hoogte wordt bepaald op basis van het salaris van de overleden deelnemer.

Het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensionering is dus niet meer afhankelijk van de duur van de deelname aan de pensioenregeling óf van het opgebouwde of te bereiken pensioen van de deelnemer. Wij hebben afgesproken dat de levenslange uitkering die een nabestaande ontvangt 44% bedraagt van het salaris van de overleden deelnemer. Daarnaast ontvangt de nabestaande tot de AOW leeftijd nog een zogenaamde ANW-hiaat uitkering die gelijk is aan de ANW uitkering zoals die wordt vastgesteld door de overheid. Het gemiddelde niveau van het nabestaandenpensioen blijft hierdoor gelijk. De kosten stijgen hierdoor met 0,3% premie. Het tot nu toe opgebouwde nabestaandenpensioen blijft beschikbaar voor de huidige deelnemers waardoor de partner van de overleden deelnemer een nog beter nabestaandenpensioen krijgt. De hoogte van het



wezenpensioen is vastgesteld op 10 % van het salaris van de overleden deelnemer en op 20% van het salaris van de deelnemer indien er sprake is van een volle wees. De uitkering van het wezenpensioen stopt bij het bereiken van de 25 jarige leeftijd van de wees.

Voor een deelnemer die uit dienst gaat voor zijn pensioendatum loopt de verzekering voor het nabestaandepensioen nog 6 maanden door. De deelnemer die met pensioen gaat en een jongere partner heeft kan er voor kiezen om de verzekering van het ANW hiaat / Overbruggingspensioen vrijwillig voort te zetten bij het pensioenfonds.

CONCLUSIE

Het gemiddelde niveau van het nabestaandepensioen bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum blijft gelijk. Ook het wezenpensioen blijft op vergelijkbaar niveau. De verzekering van het collectieve ANW hiaat/overbruggingspensioen wordt gecontinueerd. De kosten van de nabestaandepensioenregeling nemen met 0,3% toe. De vrijwillige ANW hiaat verzekering die men na pensionering kan afsluiten voor een jongere partner blijft aangeboden worden.

6. Pensioenregeling blijft zo veel mogelijk gelijk

INZET

De door Cao-partijen gemaakte afspraken in de huidige pensioenregeling blijven in de nieuwe pensioenregeling zoveel mogelijk gelijk.

UITKOMST

Van alle andere pensioenafspraken (dan hierboven besproken) die onderdeel uitmaken van de huidige pensioenregeling hebben we kunnen afspreken dat die onderdeel blijven uitmaken van de nieuwe pensioenregeling. Zo blijft het mogelijk om bij pensionering een partnerpensioen te verzekeren dat na jouw overlijden wordt uitgekeerd aan je partner (als die dan nog leeft). De partner van de deelnemer ontvangt standaard 70% van het pensioen van de overleden deelnemer. Er kan ook gekozen worden voor een ander percentage. Daarmee blijf je dus ook de mogelijkheid houden om bij ingang van je ouderdomspensioen het

partnerpensioen in te ruilen voor een hoger eigen ouderdomspensioen. Bijvoorbeeld omdat je geen partner hebt of omdat je partner onvoldoende eigen pensioen heeft. Andere flexibele individuele keuzes blijven ook mogelijk in de nieuwe pensioenregeling. Je kunt eerder met pensioen (dan de AOW leeftijd) en je kunt voor een hoog-laag pensioen kiezen waarbij je in de eerste jaren van je pensionering een hogere pensioenuitkering krijgt en daarna een lagere. Ook worden de huidige afspraken die er zijn voor de gedeeltelijke- of volledige arbeidsongeschiktheid ongewijzigd voortgezet. De pensioenopbouw wordt geheel- of gedeeltelijk premievrij voortgezet. De uitkeringen in het kader van het zogenaamde WAO-gat blijven uitgekeerd worden door het pensioenfonds. Een uitzondering zijn de zogenaamde WIA-hiaat uitkeringen die nu door het pensioenfonds worden verzorgd worden.

De uitkeringen blijven gelijk, maar zullen onder de nieuwe pensioenregeling direct door Tata Steel uitgekeerd gaan worden. Wat ook gaat veranderen is dat er een andere externe partij gezocht gaat worden voor de uitvoering van de netto-pensioenregeling. De netto-pensioenregeling betreft de pensioenopbouw over het deel van het inkomen van een medewerkers die meer verdient dan de fiscale inkomensgrens; deze is in 2025 € 137.800 (bruto jaarsalaris). De regeling blijft wel bestaan, maar het pensioenfonds gaat de regeling niet meer uitvoeren. De al opgebouwde pensioenrechten in de netto-pensioenregeling worden overgedragen aan de nieuwe uitvoerder. De huidige hardheidsclausule die in het pensioenreglement is opgenomen, wordt ongewijzigd opgenomen in de nieuwe pensioenregeling. Tot slot is er ook afgesproken dat het pensioenfonds de nieuwe pensioenregeling gaat uitvoeren. Uiteraard onder de voorwaarde dat het huidige hoogwaardige dienstverleningsniveau gehandhaafd blijft. Verder is uitgesproken dat wij als FNV ook na de invoering van de nieuwe pensioenregeling voorstander blijven van een eigen pensioenregeling bij ons eigen pensioenfonds met een bestuur waarin afgevaardigden van de werkgever, werknemers en gepensioneerden deel van uitmaken.

CONCLUSIE

Van alle andere pensioenafspraken (dan hierboven besproken onder punt 1 t/m 5) die onderdeel uitmaken van de huidige pensioenregeling hebben we kunnen afspreken dat die onderdeel blijven uitmaken van de nieuwe pensioenregeling..

7. Collectief invaren

INZET

De opgebouwde pensioenrechten in de huidige pensioenregeling worden collectief ingevaren in de nieuwe Solidaire Premiereregeling (SPR). Dit gebeurt op een evenwichtige wijze, waarbij er geen groepen of generaties worden benadeeld. De afschaffing van de doorsnee systematiek in de pensioenopbouw vereist nadrukkelijk de aandacht en dient te worden gecompenseerd indien de groep daarvan nadeel ondervindt een lager pensioenperspectief zou krijgen of er in de nieuwe pensioenregeling onevenredig minder op vooruit gaat dan de andere deelnemers.

UITKOMST

De keuze is gemaakt om alle bestaande pensioenrechten in te varen in de nieuwe Solidaire Premiereregeling (SPR). Op deze manier kunnen we het te verwachten pensioen voor alle deelnemers minstens gelijk houden aan het huidige perspectief. Niet invaren zou niet alleen het doorbreken van de solidariteit tussen generaties betekenen, maar ook een langdurige enorme extra kostenpost opleveren. Het pensioenfonds moet dan de oude opgebouwde pensioenrechten in een gesloten apart pensioenfonds administreren en beleggen. De nieuwe pensioenregeling wordt dan in een ander pensioenfonds ondergebracht. Dat zijn dubbele kosten.

De toekomstige communicatie wordt ook ingewikkeld als je vanuit twee pensioenregelingen pensioeninformatie en uitkeringen zou ontvangen. Omdat het oude pensioenfonds een gesloten fonds wordt, waar geen nieuwe premies en deelnemers meer instromen, zal het beleggingsrisico moeten afnemen en daarmee nemen de rendementen eveneens af. Het

gesloten fonds blijft vallen onder de huidige strenge regels voor wat betreft de omvang van de buffers en de indexaties. De kans op behoud van koopkracht in de toekomst wordt hierdoor onzekerder voor alle deelnemers. In de huidige pensioenregeling delen we risico's voor arbeidsongeschiktheid, overlijden en voor het feit dat je pensioen krijgt zolang je leeft, ongeacht hoe oud je wordt. Deze vorm van solidariteit blijft ook in de nieuwe pensioenregeling. Dat geldt ook voor het collectief beleggen van de pensioenpremies. In de huidige pensioenregeling past het pensioenfonds ook nog een andere vorm van solidariteit toe. Dat wordt gedaan door het hanteren van een zogenaamde doorsneepremie. Iedereen betaald voor € 1000 pensioen ongeacht de leeftijd dezelfde pensioenpremie. Achter de schermen van het pensioenfonds vindt er een vorm van herverdeling plaats van jongeren naar ouderen. Blijf je als jongere gewoon 42 jaar bij het bedrijf werken en deelnemen aan de pensioenregeling dan sponseren de jongeren jou in de laatste jaren voor je pensioen. Deze doorsneesystematiek is afgeschaft in de nieuwe Pensioenwet, dus na het invaren van alle bestaande pensioenrechten vervalt deze solidariteit. Hierdoor hebben jongeren een nadeel. Daarom zijn wij van mening dat compensatie nodig is voor de deelnemers in de leeftijdsgroepen van 35 tot 65 jaar die een nadelig effect ondervinden van de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek.

Er is veel gerekend om te bepalen hoe hoog de compensatie voor de verschillende leeftijden moet zijn. Uit het totale vermogen van het fonds wordt een budget van 2,4% gereserveerd om de genoemde groepen te compenseren bij de overgang, zodat hun pensioenverwachting minstens hetzelfde blijft als in de oude huidige pensioenregeling. Er zijn afspraken gemaakt over hoe bij het invaren het vermogen van het fonds evenwichtig kan worden verdeeld over alle deelnemers: actieven, slapers en gepensioneerden. Door deze afspraken worden geen groepen of generaties benadeeld. Allereerst moet er uiteraard voor worden gezorgd dat de wettelijk vereiste minimale buffers voldoende gevuld zijn na het invaren. Verder is een harde voorwaarde dat bij het invaren iedereen een zodanig persoonlijk

pensioenvermogen toebedeeld krijgt dat niemand er op achteruit gaat ten opzichte van de pensioenrechten die iemand heeft opgebouwd of de pensioenuitkering die een gepensioneerde iedere maand ontvangt. Dreigen mensen er toch op achteruit te gaan, omdat de dekkingsgraad op het moment van invaren te laag is (104% of lager) dan is de afspraak gemaakt dat invaren alleen kan als de Sociale Partners (vakbonden en Tata Steel) dat toch een goede en verstandige stap vinden.

Als de hoogte van de dekkingsgraad bij invaren tussen de 104% en de 110% is, zal iedereen 'gelijk over gaan' in het nieuwe Wtp-pensioensysteem (met eenzelfde pensioenuitkering of waarde in opbouw) en zal het resterende vermogen gelijkelijk worden ingezet voor compensatie van de doorsneesystematiek en het vullen van de solidariteitsreserve. Bij een dekkingsgraad bij invaren van boven de 110%, is er nog extra vermogen beschikbaar dat ingezet wordt voor een extra verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens en de pensioenuitkeringen. Waarbij het principe is dat de helft van het beschikbare budget wordt gebruikt voor inhaalindexaties en de andere helft gelijk verdeeld wordt naar de hoogte van de persoonlijke pensioenvermogens. Dit is aan de orde tot dekkingsgraden van zo'n 120%. Daarboven zijn er wettelijke beperkingen die het budget dat mag worden ingezet voor inhaalindexatie beperken; dan gaat er dus meer budget naar het gelijkelijk verdelen over alle persoonlijke pensioenvermogens.

CONCLUSIE

De bestaande pensioenrechten worden collectief ingevaren in de nieuwe pensioenregeling, zodat alle deelnemers in alle leeftijdsgroepen minstens dezelfde pensioenverwachting behouden als onder de huidige oude pensioenregeling. De compensatie voor de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek kan op deze wijze op een evenwichtige manier worden gerealiseerd.

