



dalli
g r o u p

Wet toekomst pensioenen

De nieuwe pensioenregeling voor Dalli-De Klok B.V.

- Waarom een nieuwe pensioenregeling?
- Besluitvorming en planning
- Wat blijft het hetzelfde en wat gaat er veranderen voor jullie?
- Nieuwe afspraken
- Samenvatting onderhandelingsresultaat
- Vervolgstappen

Waarom een nieuwe pensioenregeling?

- Aanleiding is nieuwe wetgeving per 1-7-2023: De Wet Toekomst Pensioenen (Wtp)
- Huidige pensioenregeling PGB voldoet niet aan deze nieuwe pensioenwet
- Dus, de pensioenregeling moet worden aangepast!

Pensioen

Akkoord



- 1 januari 2027 stappen we over naar de nieuwe pensioenregeling bij PGB

Per 1 december 2024 moeten we afspraken hebben gemaakt:

- Invulling nieuwe pensioen regeling incl. opstellen transitieplan
- Instemming medewerkers
- Hoorrecht gepensioneerden PGB
- Ondertekening en verzending transitieplan
- Om die reden hebben cao-partijen diverse pensioen-overleggen gehad en ieder is bijgestaan door hun eigen pensioenadviseur

Wat blijft hetzelfde en wat gaat er veranderen voor jullie?

Veel zaken blijven hetzelfde:

- We blijven pensioen opbouwen bij pensioenfonds PGB
- De hoogte van eigen bijdrage van de werknemer blijft gelijk
- De pensioengrondslag blijft het pensioengevend salaris verminderd met een franchise € 17.545 (bedrag 2024)
- De bij NN en ASR opgebouwde pensioenen veranderen niet

Wat gaat er veranderen:

- Van een vast % pensioenopbouw naar een vaste premie (eigen pensioenspaarpot)
- Van middelloon naar een solidaire premie regeling waarin pensioenambitie een rol speelt
- Opgebouwd PGB pensioen wordt ingebracht in het nieuwe stelsel (invaren)
- Compensatie indien van toepassing voor maximale periode van 10 jaar
- Het nabestaandenpensioen

Nieuwe afspraken: premieregeling

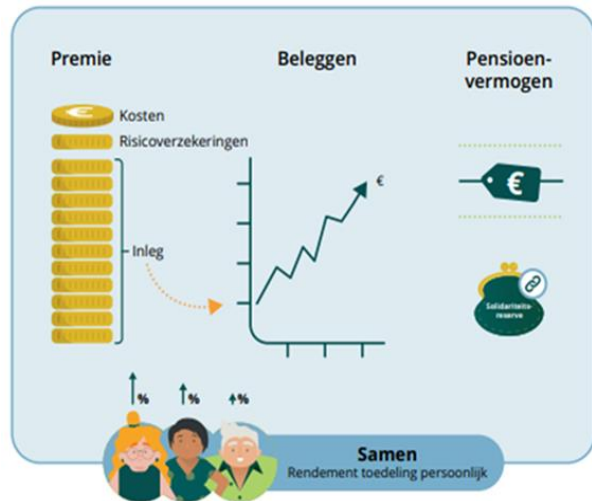
- Onder de nieuwe wet kunnen de medewerkers alleen nog maar pensioen opbouwen middels een beschikbare premieregeling
- De huidige middelloonregeling mag niet meer
- Wij hebben met elkaar gekozen in de nieuwe pensioenregeling voor **een solidaire premieregeling**
- Verandering: van een vaste pensioenopbouw van 1,79% van de pensioengrondslag per gewerkt dienstjaar naar vaste premie voor de pensioenspaarpot



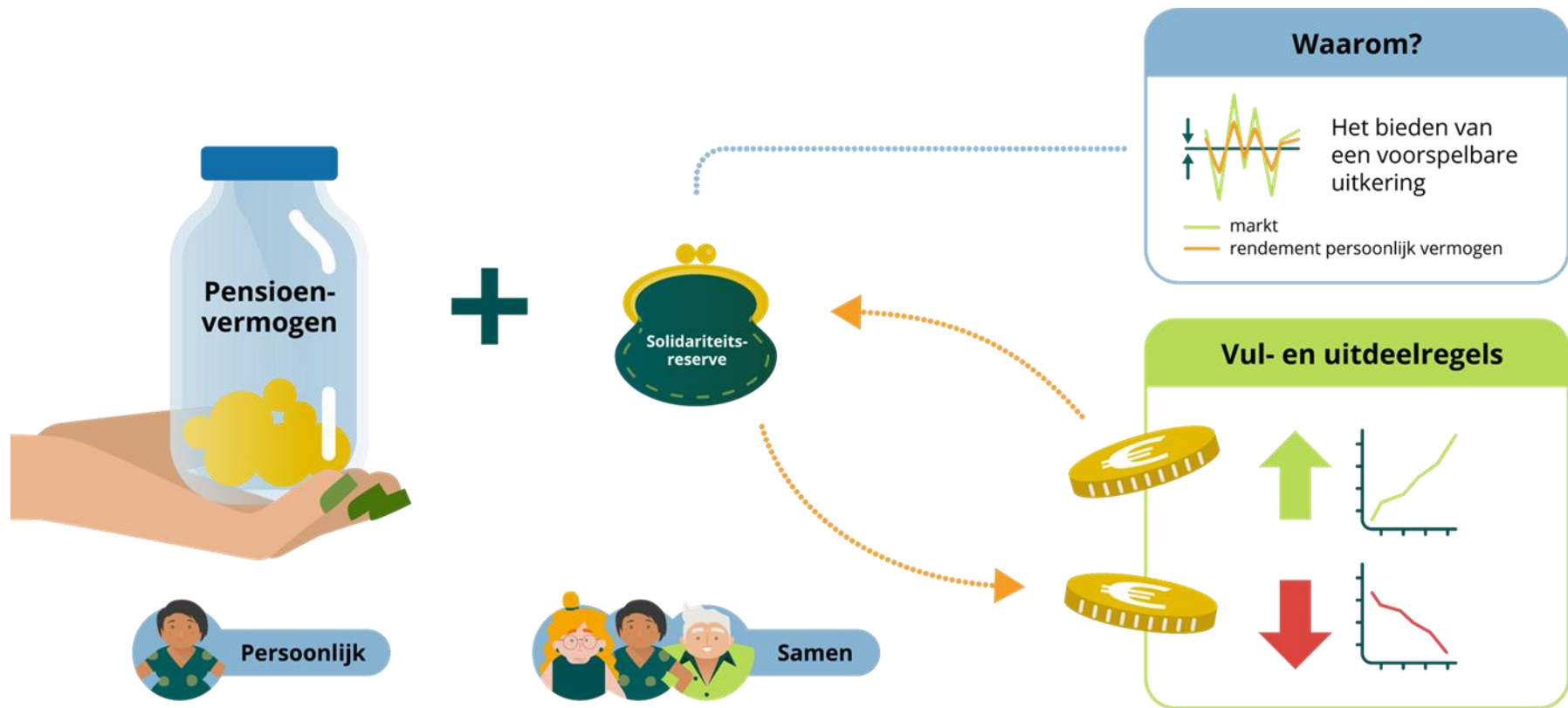
Solidaire premieregeling

De solidaire premieregeling is gericht op collectiviteit

- Je bouwt een **pensioenkapitaal** op. Samen met je werkgever leg je geld in voor jouw pensioenkapitaal
- Jouw premie wordt samen met de premie van alle deelnemers volgens één neutraal beleggingsbeleid belegd (collectieve pot).
- Jouw pensioenkapitaal groeit door **premie-inleg** en het rendement in de collectieve pot
- Jouw pensioenuitkering wordt zo stabiel mogelijk gehouden door de **solidariteitsreserve**. Dat is een gemeenschappelijk vermogen waarmee de risico's met elkaar gedeeld worden. Dat kan zolang er geld in de solidariteitsreserve zit
- Je ontvangt vanaf jouw **pensioendatum** uit jouw pensioenkapitaal een levenslange **variabele uitkering**
- Elke 5 jaar wordt de regeling getoetst op de afgesproken ambitie. Bijsturen via premie of ambitie



Solidaire premieregeling vervolg

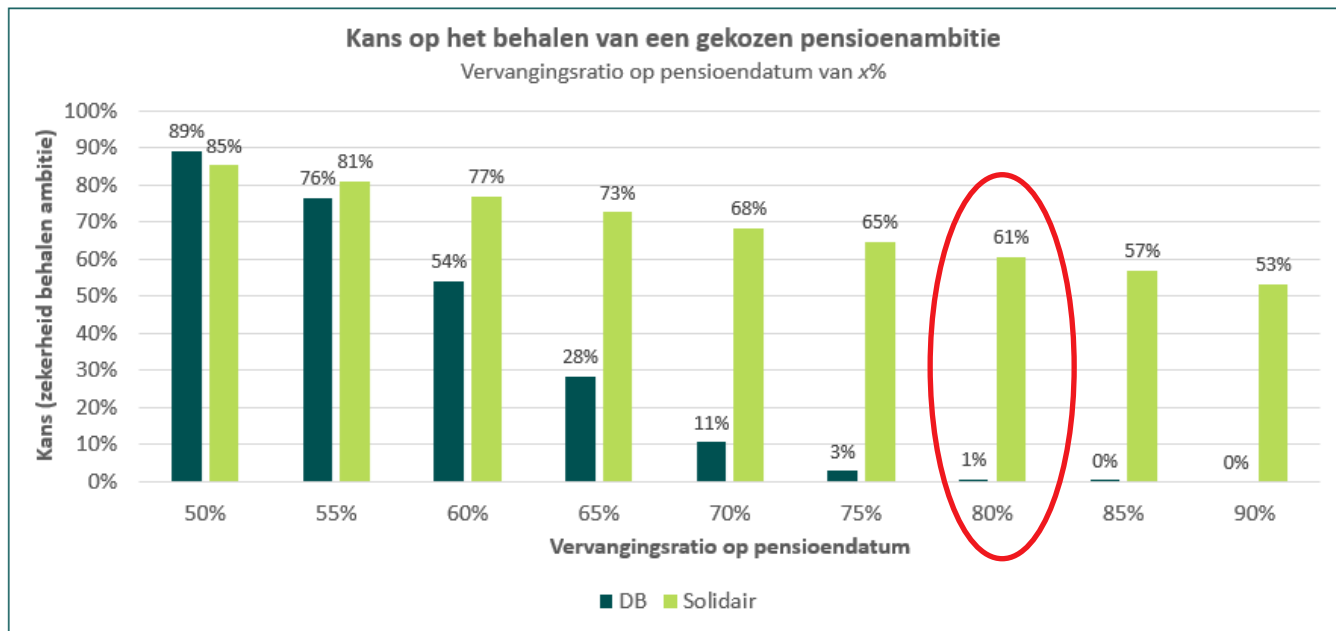


- In een solidaire premieregeling maken we afspraken over de hoogte van de premie-inleg voor de opbouw van het pensioen. De premie + het te behalen rendement bepalen ***de pensioenambitie***
- Elke 5 jaar wordt door PGB getoetst op premie-inleg en ambitie
- In het nieuwe stelsel wordt het pensioen meer individueel belegd door PGB
- Dat geeft minder zekerheid dan in de huidige regeling. Om die reden heeft de werkgroep geadviseerd om extra zekerheid in te bouwen:
 - We streven naar een pensioen in 43 jaar van **80% van de gemiddeld geïndexeerde pensioengrondslag**
 - Kans op het behalen van een gekozen pensioenambitie is minimaal **50%**
 - **Let op:** dit is geen garantie: het pensioen kan hoger en lager uitvallen

Premie en Pensioenambitie Heerde

Grafiek: Kans op het behalen van een gekozen pensioenambitie
In deze grafiek ziet u de kans dat een gekozen pensioenambitie wordt behaald bij een gegeven premie.

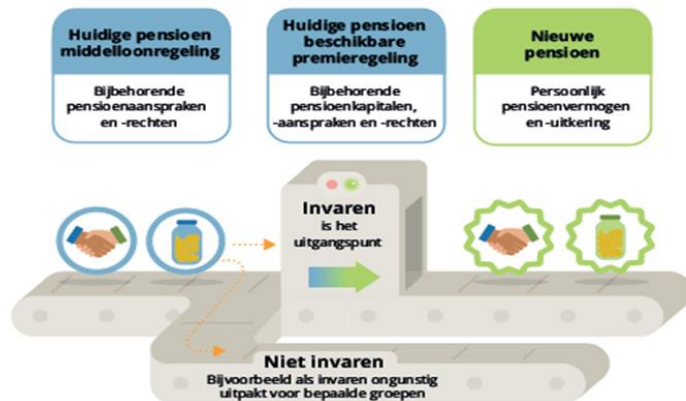
Op de horizontale as kiest u een hoogte voor de pensioenambitie. Op de verticale as ziet u vervolgens wat de kans is dat deze ambitie minimaal wordt behaald. Een hogere ambitie gaat gepaard met minder zekerheid bij eenzelfde premie en vice versa.



Nieuwe Afspraken: Invaren

- Het bij PGB opgebouwde pensioen gaat mee naar de nieuwe pensioenregeling, we noemen dat **invaren**
- Het opgebouwde pensioen wordt omgezet naar een persoonlijk kapitaal dat leeftijdsafhankelijk wordt belegd
- Dat geldt voor alle werknemers, maar ook de slapers (ex-werknemers) en gepensioneerden van Dalli de Klok

De bij NN en ASR opgebouwde pensioenen veranderen niet en varen niet in !



Nieuwe afspraken: Compensatie

- Wij hebben per leeftijdsgroep van 5 jaar gekeken naar de effecten van de overgang naar de nieuwe verbeterde solidaire premieregeling
- De werkgever heeft besloten de pensioenopbouw van werknemers vanaf 45 jaar tot 65 jaar gedurende 10 jaar met een extra premie van 0,56% te verbeteren
- De verbetering gebeurt via een **Compensatie** die start per 1-1-2027 en wordt voor een periode van 10 jaar betaald door de werkgever



Welke compensatie is er bepaald

Leeftijd	Heerde
45-50	0,25%
50-55	0,85%
55-60	1,00%
60-65	0,95%

Het nieuwe nabestaandenpensioen bestaat uit:

Partnerpensioen

- Het partnerpensioen is het pensioen dat de partner krijgt na het overlijden van een werknemer
- Het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum is op risicobasis, de regeling is geldig tijdens actief dienstverband
- Het partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum bedraagt 70% van het ouderdompensioen
- Verandering: In de nieuwe pensioenregelingen is het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum een percentage van het laatste pensioengevend salaris
- De sociale partners hebben hiervoor **32% van het salaris afgesproken**
- Daarnaast is voor het partnerpensioen vrijwillig een extra individueel ANW af te sluiten bij PGB tot de wettelijke grens van € 21.805 (2024), dit is onder de huidige regeling ook al mogelijk

Het nabestaandenpensioen bestaat ook uit:

Wezenpensioen

- Het wezenpensioen is het pensioen dat jouw kind krijgt na jouw overlijden
- Vanuit de nieuwe pensioenregelingen ontvangt jouw kind een wezen uitkering tot hun 25^e verjaardag
- Sociale partners hebben hiervoor **20% van het salaris** afgesproken, dit is het wettelijk maximum
- Overlijden beide ouders dan verdubbelt PGB het wezenpensioen

Opgebouwd nabestaandenpensioen NN

- Medewerkers die voor 2019 in dienst zijn gekomen hebben een opgebouwd nabestaandenpensioen staan bij NN
- Dit pensioen blijft beschikbaar voor de nabestaanden

Verskil in dekking nabestaandenpensioen 25 jaar

- **Oude regeling**

Hoe ziet dit er tot 01-01-2027 uit voor een medewerker van 25 jaar?

Salaris	€ 35.545
Franchise	€ <u>17.545</u>
Pensioengevend loon	€ 18.000

Dienstjaren 68 – 25 jaar = 43 jaar

Dekking Partnerpensioen:

€ 18.000 * 1,79% * 70% * 43 = **€ 9.698,-**

Dekking Wezenpensioen:

€ 9.698 * 20% = **€ 1.940,-**

- **Nieuwe regeling**

Hoe ziet dit er vanaf 01-01-2027 uit voor een medewerker van 25 jaar?

Salaris	€ 35.545
----------------	-----------------

Partnerpensioen 32% van het salaris

Dekking Partnerpensioen:

32% van € 35.545 = **€ 11.374,-**

Dekking Wezenpensioen:

20% van € 35.545 = **€ 7.109,-**

Verskil in dekking nabestaandenpensioen 45 jaar

- **Oude regeling**

Hoe ziet dit er tot 01-01-2027 uit voor een medewerker van 50 jaar en 5 jaar in dienst?

Salaris	€ 47.545
Franchise	€ <u>17.545</u>
Pensioengevend loon	€ 30.000

Dienstjaren 68 – 45 jaar = 23 jaar

Dekking Partnerpensioen:

€ 30.000 * 1,79% * 70% * 23 = **€ 8.646,-**

Dekking Wezenpensioen:

€ 8.646 * 20% = **€ 1.729,-**

- **Nieuwe regeling**

Hoe ziet dit er vanaf 01-01-2027 uit voor een medewerker van 50 jaar en 5 jaar in dienst?

Salaris	€ 47.545
----------------	-----------------

Partnerpensioen 32% van het salaris

Dekking Partnerpensioen:

32% van € 47.545 = **€ 15.214,-**

Dekking Wezenpensioen:

20% van € 47.545 = **€ 9.509,-**

Samenvatting onderhandelingsresultaat

- **Regeling**
 - Per 1-1-2027 een solidaire premieregeling met solidariteitsreserve voor een stabiele uitkering
- **Pensioenambitie**
 - In 43 jaar 80% van de gemiddeld geïndexeerde pensioengrondslag
- **Invaren**
 - Opbouw PGB wordt ingevaren (Opbouw NN en ASR niet)
- **Compenseren**
 - Compensatie voor verschillende leeftijdsgroepen
 - Deze leeftijdsgroep krijgen een afgesproken compensatie via een premietoeslag
- **Nabestaandenpensioen**
 - Partnerpensioen 32%
 - Wezenpensioen 20%, tot 25 jaar
- **Premie**
 - De premie voor de nieuwe pensioenregeling is hoger dan de premie van de huidige pensioenregeling die vanuit het afgesproken pensioenbudget wordt betaald. De werkgever betaalt een extra premie van 0,56% voor de compensatie gedurende 10 jaar
- **Werknemersbijdrage**
 - De hoogte van de werknemersbijdrage wijzigt niet en blijft gelijk aan huidige regeling

- **Aanvullende afspraken m.b.t. transitie per 1-1-2027**
 - Werkgever neemt de compensatie voor z'n rekening
 - Compensatie voor Heerde kost € 30.000 per jaar.
 - Hoensbroek krijgt ook € 30.000. Deze wordt omgerekend naar een structurele verhoging van de netto premie-inleg bij Hoensbroek (0,9%)
 - Premie voor pensioen in Heerde 27,1%, Hoensbroek wordt na verhoging 25,3%
 - Mocht in de tijd tot aan de transitie de dekkinggraad naar 107% dalen, treden sociale partners met elkaar in overleg
 - Intentie is uitgesproken om de pensioenregelingen Heerde en Hoensbroek naar elkaar toe te laten groeien

Vervolg stappen

- Presentaties geven aan alle werknemers. Op 14, 18 en 20 november in Heerde en 19 november in Hoensbroek
- Ledenraadpleging vakorganisaties met online stemming na laatste bijeenkomst
- Leden hebben een week om te stemmen
- Finaliseren transitieplan door pensioenwerkgroep & technische commissie
- Uitoefenen Hoorrecht gepensioneerden PGB
- Indienen definitief transitieplan voor 1 december 2024 bij PGB

- Bedankt voor jullie aandacht