



**Inzet gezamenlijke vakverenigingen
betrokken bij de CAO van Tata Steel
voor de nieuwe pensioenregeling
op grond van de WTP**

1. De ambitie van de nieuwe pensioenregeling is minstens gelijk aan de huidige ambitie.
De ambitie van het Pensioenakkoord is:
 - bij 40 jaar deelname en opbouw tenminste 75 % van het middelloon
 - bij 42 jaar deelname en opbouw tenminste 80 % van het middelloon
 - waarbij sprake is van een waardevaste opbouw en waardevaste uitkeringen.
2. De premie van de pensioenregeling sluit aan bij de ambitie van de pensioenregeling.
De ambitie is daarbij in alle gevallen leidend.
Periodiek zal Tata Steel met cao-partijen overleggen of de premie toereikend is voor de ambitie van de te bereiken pensioenen van alle deelnemers.
De franchise wordt op de minimale waarde bepaald voor een maximale opbouw. Wanneer nodig om de ambitie te kunnen behalen zal de fiscaal maximale premie worden ingelegd.
3. De door cao-partijen overeengekomen pensioenregeling blijft zoveel mogelijk gelijk.
Geen negatieve overgangseffecten voor huidige deelnemers (actieven, slapers en gepensioneerden) en afdoende compensatie waar noodzakelijk. Hierbij te noemen zijn compensatie voor het afschaffen van de doorsnee systematiek en voor de overgang van collectief beleggen naar het op life cycle gebaseerd beleggen.
4. Het nabestaandenpensioen blijft in de nieuwe regeling op vergelijkbaar niveau als in de huidige regeling.
In de gewijzigde systematiek, waarin de uitkering bij overlijden vóór pensionering wordt gebaseerd op het van toepassing zijnde salaris, in plaats van het bij pensionering te bereiken pensioen, zullen de meest voorkomende inkomensgroepen kunnen blijven rekenen op een uitkering die ten minste gelijk is aan het de hoogte van het huidige te bereiken nabestaandenpensioen.
De verzekering van het (collectief) ANW hiaat wordt gecontinueerd.
5. In het ontwerp van de nieuwe pensioenregeling conform de WTP ambiëren wij een pensioenuitkering die primair gericht is op waardevastheid van de uitkeringen conform de ambitie en met een geringe kans op verlagingen van de uitkering.
De keuze voor een solidaire pensioenregeling met inzet van een Solidariteitsreserve past daarbij.
6. Solidariteit waaronder intergenerationele solidariteit, risico's delen, en collectiviteiten blijven in de nieuwe regeling zoveel mogelijk behouden.
Er blijft sprake van een collectief beleggingsbeleid gebaseerd op een collectieve risicobereidheid.

Onze keuze voor de solidaire pensioenregeling past daar bij, evenals de inrichting ervan in het nadere ontwerp.

7. De opgebouwde rechten in het huidige stelsel worden collectief ingevaren in de nieuwe regeling. Dit gebeurt op een evenwichtige wijze, waarin 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 die daarvan nadeel ondervindt een lager pensioenperspectief zou krijgen of er in de nieuwe pensioenregeling onevenredig minder op vooruit gaat.
8. De huidige afspraken over pensioenopbouw en premie bij gedeeltelijke- of volledige arbeidsongeschikt worden voortgezet.
9. Pensioen is en blijft een belangrijk onderdeel van de Arbeidsvoorwaarden van Tata Steel.
10. Het bestaande hoogwaardige dienstverleningsniveau bij de uitvoering van de pensioenregeling dient gehandhaafd te worden.
11. Wij spreken hierbij uit dat wij ook na de invoering van de nieuwe pensioenregeling voorstander zijn van een eigen pensioenregeling (handhaven vrijstelling deelname aan PME) een eigen pensioenfonds met een paritair bestuursmodel en een eigen uitvoeringsorganisatie .