

Redactie : Postbus 318
7400 AH Deventer
Telefoon : 0570 – 682117
Internet : www.pensioenfonds-tdv.nl
E-mail : info@pensioenfonds-tdv.nl

Januari 2005

Jaargang 7

Invoering nieuwe pensioenregeling

Algemeen

Met ingang van 1-1-2003 is in de bedrijfstak Metalektro een nieuwe pensioenregeling van kracht. Werkgevers en werknemers binnen deze bedrijfstak zijn in principe verplicht om deel te nemen aan de pensioenregeling van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro (afgekort PME). Dit fonds is per 1-1-2003 opgericht en is ontstaan uit de twee fondsen Bedrijfspensioenfonds voor de Metaalindustrie (PMI) en Stichting Vroegpensioenfonds voor de Metaal- en Elektrotechnische Industrie (SVM).

De aanleiding van het ontwerpen van een nieuwe PME-pensioenregeling is te vinden in veranderende maatschappelijke opvattingen omtrent pensioen en de wettelijke veranderingen op dit gebied in de jaren na 1995. We noemen er enkele:

- De overheid stuurt aan op kostenbeheersing, waardoor een trend ontstaat het 'eindloonsysteem' in te wisselen voor een 'middelloonsysteem'. Alle tijdens de loopbaan verdiende salarissen zijn daarin maatgevend voor de hoogte van de pensioenbedragen;
- Veranderingen in de sociale zekerheid, zoals in de Algemene Ouderdomswet (AOW) en de Algemene Nabestaandenwet (Anw), maken een persoonlijk in te richten pensioen steeds belangrijker;
- Voor de opbouw van een aanvaardbaar pensioen zijn normaal gesproken 35 tot 40 fulltime arbeidsjaren nodig. Niet iedereen haalt dat. Het nieuwe Metalektropensioen biedt daarom extra mogelijkheden om tóch aan een goed pensioen te komen;

- Leefvormen veranderen. Wat een aanvaardbaar pensioen is, is voor iedereen verschillend. Het is sterk afhankelijk van uw persoonlijke situatie. Dat vraagt om méér flexibiliteit en dus méér keuzemogelijkheden, waar ook de overheid voorstander van is;
- De oude pensioenregelingen waren in de loop der tijd bij PME uitgegroeid tot een ingewikkeld systeem (basispensioen, SUM, SUMO, vroegpensioen). Daarom is er nu één samenhangend pensioen. Dat is efficiënter, overzichtelijker en makkelijker.

Pensioenfonds TDV

Al sinds jaren is Impress BV (voorheen TDV) gedispenseerd van verplichte deelname aan de bedrijfstakregeling en voert Stichting Pensioenfonds TDV de pensioenregeling voor Impress uit. Voorwaarde bij deze dispensatie is dat de pensioenregeling minimaal gelijkwaardig is aan de regeling van de bedrijfstak.

De nieuwe pensioenregeling van Pensioenfonds TDV is daarom in de basis identiek aan de regeling van PME. Een aantal kwalitatief betere regelingen die in het verleden bestonden zijn ook in de nieuwe regeling terug te vinden.

De nieuwe pensioenregeling is gebaseerd op afspraken tussen werkgever en werknemers en is vormgegeven door het bestuur van Stichting

**Het nieuwe
"Pensioenreglement
1 januari 2004" is
binnenkort te
raadplegen op onze
website.**

Pensioenfonds TDV. In het bestuur zijn zowel werkgever als werknemers vertegenwoordigd.

Belangrijkste aanpassingen

- Er is voortaan één overzichtelijk pensioenreglement, waarin alle pensioenvoorzieningen - denk aan SUM, SUMO en vroegpensioen - zijn ondergebracht (dit waren voorheen aparte reglementen). De pensioenregeling is nu in handen van één pensioenfonds (TDV)
- De pensioenrichtlijn is 62 in plaats van 65 jaar. De mogelijkheid om op 61-jarige leeftijd met de SUM te gaan blijft bestaan (voor werknemers geboren vóór 1-1-1953)
- Het pensioen is afgestemd op alle salarissen die men gedurende de loopbaan heeft verdiend. Dit middelloonsysteem is in de plaats gekomen van het eindloonsysteem, waarin het pensioen gekoppeld was aan het laatst verdiende salaris;
- De franchise is lager. Dit betekent dat over een groter deel van het salaris pensioen wordt opgebouwd;
- Iedere werknemer bij Impress bouwt vanaf de allereerste werkdag pensioen op. Dat geldt dus ook voor werknemers jonger dan 25 jaar. Deze groep bouwde voorheen nog geen pensioen op;
- Het opbouwpercentage is hoger (vanwege de invoer van de middelloonregeling), namelijk 2,2% per jaar in plaats van 1,75%;
- Er wordt een overbruggingspensioen opgebouwd. Het overbruggingspensioen wordt uitbe-

De tot en met 31 december 2003 opgebouwde pensioenrechten blijven behouden. Deze worden omgezet naar pensioenrechten ingaand op 62 jaar.

taald tussen het moment waarop de werknemer stopt en de 65-jarige leeftijd en is ingesteld omdat u in deze periode geen AOW ontvangt.

Er valt méér te kiezen. De hierna genoemde keuzes dienen op de pensioendatum (of eerder bij uitdiensttreding) worden gemaakt.

- [Het moment waarop de werknemer stopt met werken.](#) U kunt eerder of later dan het bereiken van de 62-jarige leeftijd stoppen met werken. Indien u eerder stopt wordt het pensioen over meer jaren uitgespreid en dus per jaar lager. Voor langer doorwerken geldt het omgekeerde;
- [Volledig of gedeeltelijk met pensioen.](#) Kiest u voor het laatste, dan gaat u parttime werken en voor de rest van de werkweek met pensioen;
- [De hoogte van de pensioenbedragen.](#) Bij pensionering kunt u eenmalig kiezen voor een wat hogere uitkering in de eerste jaren en daarna een wat lagere. Andersom kan ook;
- [De samenstelling van het pensioen.](#) Uw partner en/of kinderen zijn, zolang u bij Impress blijft werken tot aan uw pensioendatum verzekerd van een nabestaandenpensioen. Maar op de pensioendatum (of eerder bij uitdiensttreding) moet u kiezen: wel of geen nabestaandenpensioen voor het geval u komt te overlijden. Bij keuze voor een nabestaandenpensioen wordt uw ouderdomspensioen verlaagd.
- [Wel of geen overbruggingspensioen.](#) Het overbruggingspensioen kan worden aangevuld vanuit het ouderdomspensioen (dat dan verlaagd wordt). Andersom kan ook het overbruggingspensioen worden overgeheveld naar het ouderdomspensioen.

Overgangsregelingen

Het merendeel van de huidige werknemers heeft niet voldoende pensioen kunnen opbouwen voor de periode tussen 62 en 65 jaar. Daarnaast vallen door het verschuiven van de pensioenrichtleeftijd van 65 naar 62 jaar er 3 opbouwjaren weg.

Om te voorkomen dat hierdoor de pensioenrechten onredelijk aangetaast zouden worden, zijn er drie overgangsregelingen geïntroduceerd:

- **Overgangsregeling OP:** Een garantie dat de ouderdomspensioenuitkering uit de nieuwe regeling niet lager zal uitvallen dan de ouderdomspensioenuitkering waar de werknemer per 31 december 2003 uitzicht op had (zoals blijkt uit pensioenopgave per die datum). Dit noemen we het minimumpensioen. Op de pensioeningangsdatum vult het pensioenfonds een eventueel tekort aan tot het minimumpensioen;
- **Overgangsregeling SUM:** Werknemers geboren vóór 1-1-1953 blijven bij het bereiken van de 61-jarige leeftijd recht houden op een uitkering op SUM-niveau (op 61 jaar 80% van de netto-grondslag) tot aan het bereiken van hun 65-jarige leeftijd;
- **Overgangsregeling SUMO:** Voor werknemers geboren tussen 1-1-1953 en 1-1-1973 vult deze regeling de pensioenuitkering van 62 tot 65 jaar aan.

Pensioenpremie

- Vanaf 2005 wordt weer een kostendekkende premie geheven. Vanaf 2000 was dit niet het geval. Dit betekent dat u in 2005 meer pensioenpremie gaat betalen dan in 2004.
- De door u te betalen pensioenpremie is overigens gemaximeerd op de premie, die PME vraagt voor haar pensioenregeling. Dit ondanks het feit dat u in een kwalitatief betere regeling deelneemt. In voorkomend geval neemt Impress het meerdere deel van de premie voor haar rekening.
- De kostendekkende premie onder de oude regeling zou beduidend hoger zijn geweest dan onder de nieuwe regeling. Vanwege bovengenoemde maximering, die ook voor de oude regeling gold, betekent dit (voor individuele gevallen) niet automatisch dat dit ook voor de in te houden premie had gegolden.

Indexatie

In de nieuwe regeling geldt dat de opgebouwde pensioenrechten jaarlijks worden verhoogd (geïndexeerd) op basis van de algemene loonsverhoging in het voorafgaande jaar, indien de middelen van het fonds toereikend zijn. Rekeninghoudend met de te verwachte wetswijzigingen zal een uitgebreide formulering van de indexatiebepaling in 2005 worden opgesteld.

Per 1 januari 2004 was geen indexatie van toepassing, aangezien in het voorafgaande jaar geen algemene loonsverhoging had plaatsgevonden. Met betrekking tot de indexatie per 1 januari 2005 (op basis van 2,75% loonsstijging in 2004) heeft het fondsbestuur – gezien de financiële situatie – moeten besluiten tot halvering van de indexatie tot 1,38%.

Uw pensioenfonds

Per 1 september 2004 heeft het pensioenfonds een nieuwe directeur, de heer drs. Th.W.F. Hillen. Theo Hillen (47) was voorheen werkzaam op het gebied van vermogensbeheer voor institutionele klanten bij ABN Amro Bank en de Zwitserse privébank Lombard Odier Darier Hentsch.

Voormalig directeur, de heer Lex van Heumen, heeft gebruik gemaakt van de vervroegde uittredingsmogelijkheid (TOP), maar is nog wel verbonden aan het pensioenfonds als vastgoed-adviseur.

Informatie

In de komende maanden zult u meer gedetailleerde informatie ontvangen over de nieuwe regeling.

De laatste ontwikkelingen op pensioengebied naar aanleiding van de kabinetsplannen zijn nog niet verwerkt in deze nieuwe regeling. Uiteraard zullen wij u gedurende dit jaar op de hoogte houden van de eventueel noodzakelijke aanpassingen.

Algemene vragen kunt u stellen via e-mail (info@pensioenfonds-tdv.nl) of u kunt zich richten aan onze Pensioenadministratie:

Telefoon 0570-682180 of 682048

Het beantwoorden van individuele vragen is helaas op dit moment nog niet mogelijk aangezien het daarvoor te ontwikkelen systeem nog niet gereed is.