

Artikel 8.5 Pensioen

De werkgever is gehouden voor zijn werknemers een pensioenregeling te treffen die tenminste voldoet aan het hierna gestelde.

DB of CDC

1. De pensioenregeling betreft een middellood regeling die zichzelf karakteriseert als een DB- (Defined Benefit) of een CDC-regeling (Collective Defined Contribution).

Vier pijlers

2. De middellood pensioenregeling kent vier pijlers, te weten:

Beschikbare premie

a. Een beschikbare premie van 21,5% (inclusief de deelnemersbijdrage) van het totaal der pensioengrondslagen van de deelnemers in zijn bedrijf. De werkgever is verplicht ten minste 21,5% aan een pensioenregeling te besteden en is niet verplicht meer dan 21,5% aan een pensioenregeling te besteden.

Franchise

b. Een franchise die ten hoogste gelijk is aan 14.500 euro (peildatum: 1 januari 2016); deze franchise wordt jaarlijks geïndexeerd conform de indexatie die het PGB-pensioenfonds voor de standaardregeling vaststelt.

Pensioengevend salaris

c. Een pensioengevend salaris dat is gebaseerd op de loonebouw, zoals opgenomen in de betreffende functiegroepbepalingen van de cao voor het Uitgeverijbedrijf met een maximum van 75.000 euro per jaar (peildatum: 1 januari 2016). Dit maximum wordt geïndexeerd conform structurele loonstijging cao voor het Uitgeverijbedrijf. Wat tot het pensioengevend salaris conform de cao voor het Uitgeverijbedrijf wordt gerekend, is gebaseerd op de betreffende functiegroep bepalingen.

Tekstballon

De basis voor de opbouw van pensioenrechten is het salaris volgens de cao loonschaal, met een maximum van 75.000 euro. Dat bedrag wordt verhoogd met de looncomponenten die per bedrijf volgens het pensioenreglement pensioengevend zijn. Het is daardoor mogelijk dat het totale pensioengevend salaris door deze looncomponenten hoger uitkomt dan 75.000 euro.

Premieverdeling

d. Een premieverdeling, gedefinieerd als de premie, waarbij de kosten voor 1/3 voor de werknemers en 2/3 voor de werkgever zijn.

Mogelijkheid tot afwijking van de verplichte beschikbare premie

3. Wanneer binnen de onderneming een overeengekomen pensioenregeling kan worden ingekocht die een opbouwpercentage kent van 1,75%, een franchise van 14.500 euro en een nabestaandenpensioen van 70% op 100 procent spaarbasis tegen een lagere beschikbare premie dan 21,5%, is de onderneming niet gehouden is aan een beschikbare premie van 21,5%. Bedrijven hebben een informatieplicht aan cao-partijen in het geval deze uitzondering zich in de onderneming voordoet.

Besluitvorming binnen de onderneming

4. Binnen het budget op basis van de genoemde vier pijlers kan de onderneming - in samenspraak met de werknemersvertegenwoordiging - bepalen hoe men omgaat met onder andere: de hoogte van het opbouwpercentage, de franchise, de premieverdeling, het nabestaandenpensioen en de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (PVI).

Tekstballon

Binnen de vier pijlers zijn op dit moment (peildatum 1 januari 2016) onder andere de volgende drie varianten mogelijk:

- a. Een regeling met een franchise van 14.500 euro, een opbouwpercentage van 1,57% in combinatie met 70% partnerpensioen op 100% spaarbasis en 100% PVI*
- b. Een regeling met een franchise van 14.500 euro, een opbouwpercentage van 1,75% in combinatie met 70% nabestaandenpensioen op 50% spaarbasis en 70% PVI*
- c. Een regeling met een franchise van 13.000 euro, een opbouwpercentage van 1,68% in combinatie met 70% nabestaandenpensioen op 50% spaarbasis en 70% PVI*

Maatwerk binnen de onderneming mogelijk mits in totaliteit gelijkwaardig aan de cao-kaders onder 1. en 2.

5. Binnen de beschikbare premie en binnen de verder onder punt 1 en 2 genoemde kaders, kunnen werkgever en medezeggenschap conform de WOR via een instemmingsprocedure hun regeling aanpassen om zodoende maatwerk binnen de onderneming mogelijk te maken, mits de regeling in totaliteit gelijkwaardig is aan de onder punt 1 en 2 beschreven regeling. Voor bedrijven met de functiegroep Dagbladjournalisten geldt als aanvullende voorwaarde dat het maximaal pensioengevend salaris van hen niet lager mag zijn dan € 75.000,-. De keuze waar men de pensioenregeling inkoopt dan wel onderbrengt is ook een zaak die binnen de onderneming door werkgever en medezeggenschap wordt bepaald conform de regels in de WOR en de Pensioenwet.

Tekstballon

De pijlers 2a, 2b, 2c en 2d bepalen het totale budget dat minimaal voor de regeling beschikbaar is. De combinatie van de 4 pijlers geeft exact de beschikbare premie weer die de werkgever minimaal verplicht is bij te dragen voor de pensioenregeling. In overleg tussen werkgever en medezeggenschap mag daar in positieve zin van worden afgeweken

Actuariële toetsing van de maatwerkregeling

6. Binnen de onderneming overeengekomen pensioenregelingen worden actuariel getoetst op de vraag of de overeengekomen pensioenregeling in totaliteit gelijkwaardig is aan de pensioenregeling zoals beschreven in punt 1 en 2. Wanneer de actuariële toets oplevert dat de overeengekomen pensioenregeling in totaliteit gelijkwaardig is, kan deze regeling worden ingevoerd zonder een dispensatieverzoek in te dienen bij de Commissie Toezicht en Naleving. De Commissie stelt vast welke actuaris deze toets namens partijen, op kosten van de verzoekende onderneming, uitvoert.

Afwijkende afspraken op ondernemingsniveau

- Overleg met medezeggenschap en vakorganisaties

7. Wanneer een werkgever met de medezeggenschap een pensioenregeling wil overeenkomen die afwijkt van het bepaalde in dit artikel, dient de onderneming een instemmingsaanvraag in bij de medezeggenschap onder gelijktijdige toezending van die instemmingsaanvraag naar de bij deze cao betrokken vakorganisaties. De werkgever treedt tijdig in overleg met de medezeggenschap en met de betrokken vakorganisaties over de voorgenomen afwijkende pensioenregeling. De besluitvorming over de nieuwe pensioenregeling vindt plaats binnen de onderneming met de medezeggenschap.

- Dispensatie van de cao-verplichting door de Commissie Toezicht en Naleving

8. Conform artikel 18.2.2 van de cao dient de Commissie Toezicht en Naleving aan de onderneming dispensatie te verlenen van de verplichte toepassing van deze pensioenparagraaf voordat de nieuwe (afwijkende) regeling als genoemd in lid 7 kan worden ingevoerd.

- De Commissie beoordeelt of de betreffende inhoudelijk van de cao afwijkende pensioenregeling naar haar overtuiging voldoende gedragen wordt binnen de onderneming alsmede of de interne procedures bij de totstandkoming van de pensioenregeling binnen de onderneming correct zijn doorlopen.
- De Commissie beoordeelt of de overeengekomen pensioenregeling, gelet op de cao-kaders, niet zodanig daarvan afwijkt dat deze in redelijkheid niet had mogen worden afgesproken.

Algemene uitzondering voor de functiegroepen BTU, PU/OP en VAK

9. In afwijking van het voorgaande geldt dat voor ondernemingen met werknemers in dienst vallend onder de functiegroepen BTU, VAK en PU/OP de bepalingen uit de betreffende voormalige cao's BTU, PU/OP en VAK aangaande pensioenen van kracht blijven, totdat cao-partijen ook voor deze ondernemingen nieuwe afspraken hebben gemaakt.

Tekstballon

Het is de intentie van cao partijen om in de toekomst de afspraken in dit artikel ook voor deze ondernemingen als basis voor pensioenregelingen te laten gelden.

Duur

10. De gemaakte afspraken gelden voor de looptijd van de cao.

Tekstballon

Uiterlijk in september 2016 starten partijen het overleg over de pensioenparagraaf voor 2017. Partijen streven er naar om dit overleg op 1 november 2016 te hebben afgerond.