

Sociale partners Bpf MITT – Transitieplan WTP - samenvatting

1 Inleiding

Per 1 juli 2023 is de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) van kracht gegaan. Hierdoor zal de pensioenregeling van Bpf MITT gaan veranderen, met 1 januari 2026 als voorziene overgangsdatum. De werknemers- en werkgeversorganisaties van de sectoren Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie en Textielverzorging (vanaf nu sociale partners) hebben afspraken gemaakt over:

- De overgang naar de nieuwe pensioenregeling
 - o Hiertoe behoort ook het verzoek de reeds opgebouwde pensioenen onder te brengen in de nieuwe regeling, dit wordt 'invaren' genoemd.
- Het karakter van de nieuwe pensioenregeling
 - o Waaronder de keuze voor een solidaire premierregeling. In deze samenvatting zal verwezen worden naar het transitieplan voor details van de nieuwe pensioenregeling.
- Compensatie voor het afschaffen van de zogeheten doorsneesystematiek
 - o De compensatie wordt ineens toegekend op het transitiemoment en bepaald per geboortjaar op basis van een vergelijking tussen het verwachte pensioen van een gemiddelde deelnemer op pensioendatum voor en na de transitie.

In deze samenvatting van het concept-transitieplan worden de doelstellingen voor de transitie zo begrijpelijk mogelijk weergegeven, samen met de belangrijkste afspraken over de nieuwe regeling.

2 Doelstellingen

*Sociale partners, alsook het bestuur Bpf MITT, willen **een evenwichtige pensioenregeling voor jong en oud, nu en in de toekomst**. Onderlinge solidariteit (het delen van risico's met elkaar) in de tijd is daarbij belangrijk.*

Bovenstaande is het uitgangspunt voor de nieuwe regeling. Hieruit zijn tien doelstellingen afgeleid, deze zijn te vinden in het Transitieplan op pagina 4.

De pensioenambitie is de kwantitatieve doelstelling. Het vertrekpunt van de pensioenambitie is de huidige pensioenopbouw van 1,56% middelloon per jaar, in combinatie met voorwaardelijke toeslagverlening. De ambitie wordt uitgedrukt in het bereikbare pensioen voor een 21-jarige deelnemer in vergelijking met de laatste pensioengrondslag van de deelnemer net voor pensioneren. Deze verhouding wordt de vervangingsratio genoemd. De pensioenambitie is dan:

- met ten minste 75% kans op pensioendatum op een pensioen met een vervangingsratio van 53%;
- met ten minste 50% kans na pensioeningang een pensioen dat met 50% van de prijsinflatie stijgt.

3 Solidaire premieregeling

Gebaseerd op deze kwalitatieve doelstellingen is gekozen voor de solidaire premieregeling. De solidaire premieregeling kenmerkt zich door een nadruk op evenwichtigheid en risicodeling en een beperkte keuzevrijheid voor de deelnemer.

In de solidaire premieregeling

- is er een verplichte solidariteitsreserve
- wordt een variabele uitkering afgesproken
- wordt een collectief beleggingsbeleid vastgesteld

De solidariteitsreserve draagt bij aan het beperken of voorkomen van verlagingen van de pensioenuitkering voor de uitkeringsgerechtigden, door in het geval van een daling van de uitkering deze zo veel mogelijk aan te vullen tot het niveau van de uitkering in het voorgaande jaar.

De solidariteitsreserve wordt bij invaren, mits de dekkingsgraad het toelaat, gevuld met 4% van het vermogen. Daarnaast wordt de solidariteitsreserve na de transitie jaarlijks gevuld met 4% van het overrendement van alle deelnemers (en dus niet via premie) en de solidariteitsreserve bedraagt maximaal 6% van het vermogen. De jaarlijkse aanwending bedraagt maximaal 20% van de solidariteitsreserve.

4 Invaren

In het transitieplan wordt Bpf MITT door sociale partners verzocht de reeds opgebouwde pensioenaanspraken onder te brengen in de nieuwe regeling. Dit wordt ook wel invaren genoemd en vindt plaats op basis van de zogeheten standaardmethode.

4.1 Voorrangsregels bij invaren

Met de voorrangsregels wordt aan de hand van de dekkingsgraad bij invaren bepaald waaraan het aanwezige vermogen wordt toebedeeld. Na het vullen van de bij wet verplichte reserves (minimum vereist eigen vermogen en operationele reserve) wordt het overige vermogen in onderstaande volgorde verdeeld over de genoemde doelstellingen.

1. Geen directe daling opgebouwd/ingegaan pensioen op basis van invaarkapitaal
2. Vulling solidariteitsreserve
3. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek op basis van de gemiddelde deelnemer per geboortjaar
4. Invaren in persoonlijke pensioenvermogens

4.2 Dekkingsgraad bij invaren

De minimale dekkingsgraad bij invaren bedraagt 102%. Is deze lager dan vindt de transitie naar het nieuwe stelsel niet plaats. Op basis van de actuele dekkingsgraad per 31 december 2023, die 116,3% bedroeg, zou doelstelling 1 tot en met 3 volledig gerealiseerd worden en zou er een extra dotatie plaatsvinden aan de persoonlijke pensioenvermogens (doelstelling 4). Uiteraard is de dekkingsgraad op het moment van invaren leidend voor de exacte verdeling. Zie voor een gedetailleerde illustratie van de invaardoelstellingen het Transitieplan op pagina 25.

5 De belangrijkste elementen uit de nieuwe pensioenregeling

Toetredingsleeftijd	18 jaar
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar
Maximum pensioengevend salaris	Fiscaal maximum (2024: € 137.800)
Franchise	€ 17.896 (2024)
Pensioengrondslag	Pensioengevende salariscomponenten minus franchise.
Ouderdomspensioen	Ambitie: Bij een volledig dienstverband op pensioendatum een pensioen dat gelijk is aan 53% van de laatste pensioengrondslag. Na pensioendatum een variabel pensioen met de ambitie om het pensioen met 50% van de prijsinflatie te laten stijgen.
Partnerpensioen*	Bij overlijden vóór pensioendatum: Een levenslang partnerpensioen ter grootte van 25% van het pensioengevend salaris. Een tijdelijk partnerpensioen ter hoogte van € 5.000 (parttime gerelateerd). Bij overlijden ná pensioendatum: Een levenslang partnerpensioen van 70% van het ouderdomspensioen. <i>De ingegane partnerpensioenen zijn variabel, het fonds heeft de ambitie om het pensioen met 50% van de prijsinflatie te laten stijgen.</i>
Wezenpensioen*	Bij overlijden vóór pensioendatum: 10% van het pensioengevend salaris tot 25 jaar. Bij overlijden na pensioendatum: 20% van het partnerpensioen tot 25 jaar. <i>Een ingegaan wezenpensioen is variabel, het fonds heeft de ambitie om het pensioen met 50% van de prijsinflatie te laten stijgen.</i>
Voortzetting dekking bij ontslag	Tot 3 maanden na ontslag, gedurende de WW- of ZW-periode.
Arbeidsongeschiktheid	Premievrije voortzetting waarbij de hoogte afhankelijk is van de mate van arbeidsongeschiktheid.
Flexibilisering op pensioendatum	Deeltijdpensioen, Hoog/Laag, Vervroegen/Uitstellen.
Uitkeringsfase	Collectief, alle procentuele aanpassingen gelden voor alle uitkeringsgerechtigden.
Compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek	Toegekend per leeftijdscohort (= geboortjaar) bij invaren, gefinancierd uit aanwezig vermogen van pensioenfondsen.
Totale pensioenpremie (basisregeling)	26,4% van de pensioengrondslag Werkgeversbijdrage: 17,6% Werknemersbijdrage: 8,8% (maximaal)

* Het op 31 december 2025 reeds opgebouwde partner- en wezenpensioen blijft bestaan, in aanvulling op de nieuwe regeling.

6 Evenwichtigheid

Het is voor sociale partners van groot belang dat de transitie evenwichtig verloopt. In de bijlage van het transitieplan zijn verschillende maatstaven en kwantitatieve grenzen vastgelegd waarbinnen de uitkomsten van de transitie evenwichtig bevonden zijn. Naast het basisscenario met een dekkingsgraad van 116,3% zijn alternatieve scenario's berekend onder meer uitgaande van een dekkingsgraad van 102% (ondergrens voor een evenwichtige transitie) en 130%.

De uitkomsten van het basisscenario en de alternatieve scenario's zijn door sociale partners acceptabel bevonden.