

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE PENSIOENEN 2021 VOOR DE ZUIVELINDUSTRIE

De Nederlandse Zuivel Organisatie (NZO) gevestigd te Den Haag namens alleen de volgende ondernemingen:

- FrieslandCampina Nederland B.V. en FrieslandCampina CV;
- 'DOC Kaas' B.V. ;
- C.Z. 'Rouveen Kaasspecialiteiten' BA;
- Coöperatieve zuivelonderneming CONO BA;
- Royal Bel Leerdammer B.V.;
- Vreugdenhil Dairy Foods B.V. uitsluitend voor de aan Vreugdenhil Dairy Foods B.V. gelieerde ondernemingen Promelca B.V., Nemelco B.V. en Phoenix B.V.
- Zuivelcoöperatie DeltaMilk B.A.;
- Arla Foods B.V.;

enerzijds

en

FNV Voedingsindustrie, gevestigd te Amsterdam

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

De Unie, Vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg

anderzijds,

overwegende

- dat ter uitwerking van het tussen voornoemde partijen op 11 juli 2014 gesloten Pensioenakkoord per 1 januari 2015 door partijen destijds een pensioen-cao 'COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE PENSIOENEN 2015 VOOR DE ZUIVELINDUSTRIE' is aangegaan met een looptijd tot en met 31 december 2019.
- dat voornoemde pensioen-cao per 1 januari 2020 met één jaar is verlengd en is geëindigd per 31 december 2020.
- dat partijen in die pensioen-cao hebben afgesproken na afloop van het derde kwartaal van 2020 met elkaar in overleg te treden over een nieuwe Pensioen-cao met een looptijd van maximaal vijf jaar,
- dat partijen in de afgelopen maanden overleg hebben gevoerd over de inhoud van de Pensioenregeling en de in de Pensioen-cao opgenomen overgangsregelingen,
- dat in de nabije toekomst ingrijpende wet- en regelgeving inzake het Nederlandse pensioenstelsel wordt voorzien,

- dat partijen de uitgangspunten van de pensioenovereenkomst zoals die is verwoord in de per 31 december 2020 geëxpireerde pensioen-cao voor de komende jaren zoveel als mogelijk wensen voort te zetten, doch niettemin daar een aantal aanpassingen in willen doorvoeren en tevens rekening wensen te houden met de ontwikkelingen die in dit verband op Partijen, het Pensioenfonds en de werknemers afkomen,
- dat Partijen op 1 juni 2021 een principeakkoord hebben bereikt met betrekking tot de cao I, cao HP en de Pensioen-cao. Op basis hiervan wordt de pensioenovereenkomst uit de eerdere pensioen-cao voor de komende vijf jaar voortgezet doch met inachtneming van een aantal wijzigingen die vanaf 1 januari 2021 voor werkgevers en werknemers van toepassing zijn.

Artikel 1 Begrippen

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Partijen: NZO en de vakorganisaties, gezamenlijk, die deze Pensioen-cao zijn overeengekomen.

Pensioenakkoord: Het Pensioenakkoord pensioen-cao 2015-2019 van 11 juli 2014

Pensioen-cao: deze collectieve arbeidsovereenkomst inzake pensioenen.

Werkgever: één van de in de aanhef onder enerzijds genoemde rechtspersonen.

Werknemer(s): ieder die 18 jaar of ouder is en die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van een onderneming die als werkgever in de zin van deze overeenkomst moet worden aangemerkt. Uitgezonderd van toepassing van deze Pensioen-cao zijn:

1. Werknemers die tijdens een dienstverband met een dochter- of zusteronderneming van werkgever op basis van een overeenkomst tot tijdelijke detachering in het buitenland tijdelijk in dienst van werkgever treden en niet de Nederlandse nationaliteit hebben;
2. Werknemers die in dienst treden of zijn getreden bij de werkgever, niet de Nederlandse nationaliteit hebben en nadien te werk worden gesteld bij een in het buitenland gevestigde dochter- of zusteronderneming van werkgever, maar uitsluitend gedurende de periode van die buitenlandse tewerkstelling, en uitsluitend op verzoek van de werknemer.
3. Werknemers die krachtens een verplichtstellingsbesluit in de zin van de Wet Bpf 2000 verplicht dienen deel te nemen aan een ander bedrijfstakpensioenfonds dan het Pensioenfonds.
4. Werknemers die niet binnen de werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Zuivelindustrie vallen en met wie een afwijkende pensioenregeling ('buiten-cao regeling) is overeengekomen welke is vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

Pensioenfonds: Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Zuivel- en aanverwante industrie.

Pensioenregeling: de Pensioenregeling zoals vastgelegd in de pensioenovereenkomst in deze Pensioen-cao, zoals uitgevoerd door het Pensioenfonds.

Artikel 2 Pensioenovereenkomst

- Lid 1 De Werknemers nemen verplicht deel aan de Pensioenregeling zoals in voorliggende Pensioen-cao gedefinieerd.
- Lid 2 De Pensioenregeling is gebaseerd op een vooraf vastgestelde premie en is daarom volgens de internationale boekhoudkundige regels (IFRS) een premieovereenkomst. Omdat er pensioenopbouw op basis van het middelloonstelsel wordt beoogd, is deze Pensioenregeling een uitkeringsovereenkomst in de zin van art. 10 Pensioenwet.
- Lid 3 De Pensioenregeling is een zogenoemde collectief-beschikbare-premie-regeling. De essentie is dat de jaarlijkse opbouw van pensioenrechten niet vast staat, maar alleen een streefniveau kent, en afhankelijk is van de premie die conform art. 3 ter beschikking wordt gesteld door Werkgever en Werknemers. Deze beschikbaar te stellen premie wordt op collectief niveau in de Pensioen-cao vastgesteld voor een periode van vijf jaar. Tegen het einde van de looptijd van de Pensioen-cao kan door partijen een nieuw premiepercentage worden overeengekomen. De methode van premievaststelling wijzigt niet na afloop van de looptijd, noch tussentijds, behoudens voor zover voorzien in bijlage 1.
- Lid 4 Pensioensoorten
De Pensioenregeling kent:
- Ouderdomspensioen
 - Partner- en wezenpensioen
- en voorts:
- Premievrije voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid
- Lid 5 Ter uitvoering van de Pensioenregeling is de Werkgever, behoudens door of namens cao-partijen verleende tijdelijke dispensatie, verplicht een uitvoeringsovereenkomst te sluiten met het Pensioenfonds. De Werkgever is verplicht alle huidige en toekomstige werknemers per 1 januari 2015 of bij indiensttreding nadien per direct aan te melden bij het Pensioenfonds.
- Lid 6 De inhoud van de Pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemers en het Pensioenfonds zijn door het Pensioenfonds verder uitgewerkt in het pensioenreglement. Alleen aan het

pensioenreglement kunnen pensioenrechten en –aanspraken worden ontleend.

Artikel 3 Financiering premie

- Lid 1 In totaal en gemiddeld zal door de Werkgevers jaarlijks worden afgedragen aan het Pensioenfonds 17,1 % van de som van het pensioengevend salaris, gemaximeerd op het bedrag genoemd in artikel 3 lid 5. Voor de periode ná afloop van deze Pensioen-cao (vanaf 1 januari 2026) komen Partijen nu reeds overeen dat de totaal en gemiddelde aan het Pensioenfonds alsdan af te dragen premie met 3% wordt verhoogd tot 20,1% van de som van het pensioengevend salaris.
- Lid 2 Onder pensioengevend salaris als bedoeld in het vorige lid worden verstaan het vaste en het variabele salaris als bedoeld in artikel 5 lid 2.3.
- Lid 3 De vaste premiesystematiek ter bepaling van de premie van de individuele Werkgever is nader beschreven in bijlage 1 bij voorliggende Pensioen-cao.
- Lid 4 Werkgevers houden voor de premieafdracht bedoeld in artikel 3 lid 1 op het salaris van de Werknemer een eigen bijdrage van de Werknemer in ter grootte van 2,3 % van het gemaximeerde pensioengevend salaris uit te drukken als percentage van de pensioengrondslag als bedoeld in artikel 5 lid 2. Deze omrekening zal eenmalig plaatsvinden op basis van de loongegevens voor de sector per januari 2021. Dit percentage geldt vanaf 1 januari 2022 gedurende de resterende looptijd van de Pensioen-cao. Partijen komen nu reeds overeen dat in verband met verhoging van de aan het Pensioenfonds af te dragen premie de eigen bijdrage van de Werknemer vanaf 1 januari 2026 wordt verhoogd naar 3,3% van het gemaximeerd pensioengevend salaris.
- Lid 5 De maximering als bedoeld in artikel 3 lid 1 is gesteld op € 68.747 (op full time basis; niveau 2021). Dit bedrag wordt jaarlijks door het Pensioenfonds aangepast aan de loonronde in de cao voor de zuivelindustrie.

Artikel 4 Risicohouding

De doelstellingen, het ambitieniveau van de toeslagverlening en de risicohouding als bedoeld in art. 102a lid 2 PW die ten grondslag liggen aan de Pensioenregeling, zijn als volgt:

- De kostendekkende premie in de zin van art. 128 PW c.a. is zo stabiel als dat artikel mogelijk maakt. De dempingsmogelijkheden zullen maximaal worden toegepast.
- De overige eisen t.a.v. de nominale zekerheid van de pensioenaanspraken en pensioenrechten conform de Pensioenwet en het Besluit FTK, zullen op het minimaal vereiste niveau worden gesteld.
- Voor de indexatie als bedoeld in art. 8 geldt een streven naar zowel maximalisatie van de structureel over de lange termijn te verlenen toeslagen, *als een over de jaren zo stabiel mogelijk niveau van indexatie*, echter zonder ex ante maatstaf als ambitie.

- Partijen accepteren daarbij dat het Pensioenfonds tijdelijk in een situatie van dekkingstekort zou kunnen komen en eventueel zou moeten korten op de aanspraken en rechten. In een tegenvallend scenario houdt het pensioenfonds bij voorkeur vast aan het gekozen beleid.
- Aan de bandbreedtes (de onder- en bovengrenzen) van het in theorie te verwachten pensioenresultaat zullen partijen nader invulling geven op voorstel van het bestuur van het Pensioenfonds op basis van de uit te voeren haalbaarheidstoets als bedoeld in art. 22 Besluit FTK, e.e.a. conform de voorschriften van art. 1a Besluit FTK.

Artikel 5 Ouderdomspensioen

Lid 1 Het in art. 2 bedoelde streefniveau voor de opbouw van het ouderdomspensioen op basis van middelloonsystematiek is 1,25% (2021) van de pensioengrondslag per deelnemersjaar. Indien in enig jaar de premie als bedoeld in art. 3 lid 1 niet voldoende is om die nagestreefde pensioenopbouw voor dat jaar te realiseren, zal de opbouw van ouderdomspensioen in dat jaar naar rato van het premietekort worden verminderd, tenzij op andere wijze binnen de vereiste Defined Contribution kwalificatie in het premietekort kan worden voorzien.

Lid 2.1 Ieder jaar worden op 1 januari of de latere datum van indiensttreding een pensioengrondslag A en een pensioengrondslag B vastgesteld.

Lid 2.2 Onder pensioengrondslag A wordt verstaan het vaste salaris op 1 januari van enig jaar of op latere datum van indiensttreding verminderd met de franchise, één en ander herleid tot een jaarbedrag op basis van de normale wekelijkse arbeidsduur, bedoeld in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de zuivelindustrie (respectievelijk artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het hoger personeel in de zuivelindustrie). Onder pensioengrondslag B wordt verstaan het variabele salaris over het kalenderjaar voorafgaand aan de 1e januari van enig jaar.

Lid 2.3.a. Onder het vaste salaris als bedoeld in het vorige lid wordt verstaan het vastgestelde schaalsalaris verhoogd met de persoonlijke toeslag en met de vaste toeslagen, voor zover berekend over de in dit lid bedoelde salarisbestanddelen. Als vaste toeslagen worden aangemerkt de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en de E.H.B.O.-diplomatoeslag en BHV-toeslag. Onder het vaste salaris wordt de uitkering als bedoeld in art. 30 lid 2 sub d van de cao voor de zuivelindustrie begrepen, alsmede de uitkering als bedoeld in art. 15 lid 2 sub d van de cao voor het hoger personeel in de zuivelindustrie.

Lid 2.3.b. Onder het variabele salaris wordt verstaan het totaal aan uitbetaalde variabele toeslagen. Als variabele toeslag wordt aangemerkt de toeslag uit hoofde van arbeid in ploegendienst, arbeid op onaangename uren, arbeid op het weekeinde, arbeid op feestdagen, vergoeding van consignatie en extra opkomst en de over voornoemde variabele toeslagen berekende

vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Beloning voor overwerk wordt niet als variabel salaris aangemerkt.

- Lid 3 De franchise bedraagt per 1 januari 2021 € 16.726. Dit bedrag wordt nadien jaarlijks aangepast aan de loonronde in de cao voor de zuivelindustrie.
- Lid 4 Het inkomen waarop de opbouw van pensioenaanspraken wordt gebaseerd, is gemaximeerd op het bedrag genoemd in art. 3 lid 5. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast op de in art. 3 lid 5 genoemde wijze.
- Lid 5 De pensioenrichtleeftijd waarop de opbouw van het ouderdomspensioen als bedoeld in lid 1 is gebaseerd, is 68 jaar ingaand op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de pensioenrichtleeftijd wordt bereikt. De pensioenrichtleeftijd voor de nieuwe opbouw volgt de aanpassing van de pensioenleeftijd in de Wet op de Loonbelasting 1964 vanaf het moment van die aanpassing.
- Lid 6 Vanaf 1 januari 2022 verkrijgt de Werknemer aanspraak op pensioenopbouw over de periode van aanvullend geboorteverlof. De pensioenopbouw is gebaseerd op de laatst geldende pensioengrondslag zoals die voor de Werknemer voor het ingaan van het aanvullend geboorteverlof is vastgesteld.

Artikel 6 Partner- en wezenpensioen

- Lid 1 **Partnerpensioen**
Voor de nabestaande van de Werknemer die overlijdt tijdens de arbeidsovereenkomst met de Werkgever geldt een op de dienstjaren gebaseerd partnerpensioen ter grootte van 1,3125% van de pensioengrondslag per dienstjaar. Onder dienstjaar wordt verstaan de doorgebrachte dienstjaren voor zover gelegen na 1-1-2015 of latere datum van indiensttreding, vermeerderd met de bereikbare dienstjaren tot aan de Pensioenrichtleeftijd zo de werknemer niet zou zijn overleden, in voorkomend geval vermeerderd met dienstjaren uit hoofde van individuele waardeoverdracht.
- Lid 2 **Wezenpensioen**
Voor het kind / de kinderen van de Werknemer die overlijdt tijdens de arbeidsovereenkomst met de Werkgever geldt een wezenpensioen ter grootte van 0,2625 % van de pensioengrondslag per dienstjaar zoals gedefinieerd in lid 1.

Artikel 7 Premievrije voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

Indien de gehele of gedeeltelijke beëindiging dan wel beperking van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van arbeidsongeschiktheid, wordt op de voorwaarden van het Pensioenfonds de deelneming in de Pensioenregeling voortgezet. Voor de opbouw gedurende de voortzetting wordt/worden slechts de laatstelijk vastgestelde pensioengrondslag(en) als bedoeld in artikel 5 lid 2.2 in aanmerking genomen.

Artikel 8 Toeslagen

Jaarlijks kan er door het bestuur van het Pensioenfonds overeenkomstig het door het bestuur vast te stellen beleid een toeslag op de opgebouwde pensioenaanspraken, pensioenrechten, en ingegane pensioenen worden toegekend. Deze toeslag zal een gelijk percentage zijn voor alle drie deze categorieën.

Artikel 9 Samenloop pensioenvoorzieningen en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

Lid 1 Indien een (gewezen) Werknemer een uitkering ontvangt krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Algemene arbeidsongeschiktheidswet, al dan niet gecombineerd met een werkloosheidsuitkering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of een andere wettelijke arbeidsongeschiktheidsvoorziening wordt ten aanzien van vroeg pensioen- en prepensioenrechten, voorwaardelijke rechten daar onder begrepen, als volgt gehandeld.

Vanaf het moment van het bereiken van de 62-jarige leeftijd beoordeelt de Werkgever het totaal aan inkomensbestanddelen van de (gewezen) Werknemer. Deze kunnen zijn:

- loon;
- sociale uitkeringen zoals hierboven vermeld;
- aanvulling op uitkeringen door de werkgever;
- rechten op grond van de cao inzake flexibele uittreding met kapitaaldekking voor de zuivelindustrie c.q. rechten op ouderdomspensioen voor de periode tussen 62- en 65-jarige leeftijd en tijdelijk ouderdomspensioen op grond van de cao inzake pensioenen 2000 voor de zuivelindustrie;
- rechten op grond van de overgangsbepalingen behorend bij de Pensioenregeling 2015 als bedoeld in bijlage 2 van de Pensioen-cao
- invaliditeitspensioen als bedoeld in de invaliditeitspensioenregeling voor de zuivelindustrie;
- rechten op grond van de verplichte collectieve pensioenspaarregeling als bedoeld in bijlage IX van de cao voor de zuivelindustrie respectievelijk bijlage VI van de cao voor het hoger personeel in de zuivelindustrie.

Lid 2 De Werkgever zal uit hoofde van deze inkomensbestanddelen een inkomenstoets uitvoeren. Hierbij geldt dat het totale inkomen van de (gewezen) Werknemer op grond van bovengemelde inkomensbestanddelen gedurende de periode tussen de 62- jarige en 65-jarige leeftijd niet uitkomt boven 100% van het pensioengevend salaris direct voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid (het vaste en variabele salaris volgens de op het moment van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid geldende Pensioen-cao). Dit pensioengevend salaris wordt vermeerderd met de salarisontwikkeling die vanaf het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid heeft plaatsgevonden volgens cao voor de zuivelindustrie.

Lid 3 Voor zover het totale inkomen boven de in lid 2 bedoelde grens uitkomt, worden de rechten op grond van de cao inzake flexibele uittreding met

kapitaaldekking voor de zuivelindustrie dan wel rechten op ouderdomspensioen voor de periode tussen 62- en 65-jarige leeftijd en tijdelijk ouderdomspensioen op grond van de cao inzake pensioenen 2000 voor de zuivelindustrie verminderd conform de bepalingen in de reglementen bij voornoemde uitkeringen. Er zal niet op andere in lid 1 genoemde inkomensbestanddelen gekort kunnen worden.

Artikel 10 Opgvolgende cao

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) komen met de inwerkingtreding van deze Pensioen-cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze Pensioen-cao. De huidige Pensioen-cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao(en).

Artikel 11 Dispensatie

Dit artikel is vervallen.

Artikel 12 Pensioencommissie

- Lid 1 Partijen bij deze Pensioen-cao hebben een Pensioencommissie ingesteld ter uitvoering van de in deze Pensioen-cao, de Pensioenregeling daaronder begrepen, aan deze Pensioencommissie opgedragen taken. De samenstelling wordt door de Pensioencommissie zelf bij reglement geregeld met dien verstande dat door de werkgeversorganisatie en werknemersorganisaties een gelijk aantal leden wordt aangewezen. De Pensioencommissie regelt bij reglement de werkwijze met betrekking tot aanhangig gemaakte geschillen alsmede de rechten en plichten van partijen in zodanige geschillen.
- Lid 2 De Pensioencommissie is bevoegd Werkgevers en Werknemers bindende aanwijzingen te geven alsmede een bepaling in het reglement op te nemen omtrent de declaratie van kosten, welke door haar bij de uitoefening van haar taak worden gemaakt.
- Lid 3 Geschillen tussen een Werkgever en een Werknemer, betrekking hebbend op de toepassing en/of uitvoering van deze overeenkomst, de Pensioenregeling daaronder begrepen, worden aan de Pensioencommissie voorgelegd ter beslechting bij wijze van bindend advies.

Artikel 13 Openbreekclausule

Indien er zich tijdens de looptijd van deze overeenkomst wijzigingen voordoen in de bepalingen van de sociale verzekeringswetten / fiscale en pensioenwet- en regelgeving, uitleg daarvan, beleid en/of aanwijzingen toezichthouders die gevolgen hebben voor deze Pensioen-cao, zullen de in de aanhef genoemde partijen over de gevolgen van deze wijzigingen zo spoedig mogelijk in overleg treden.

Artikel 14 Overlegplicht

Indien gedurende de looptijd van voorliggende Pensioen-cao zou komen vast te staan dat de Pensioenregeling niet langer kwalificeert als 'Defined Contribution'-Pensioenregeling als bedoeld in Pensioenakkoord Pensioen-cao 2015-2019, kan deze Pensioen-cao door elk van de partijen worden ontbonden en zullen Partijen zo snel mogelijk met elkaar in overleg treden en opvolging geven aan een zodanige wijziging van hun pensioenafspraken dat wél wordt voldaan aan het principiële uitgangspunt van een 'Defined Contribution'-pensioenregeling. De kwaliteit van de Pensioenregeling en het overeengekomen collectieve premieniveau zullen daarbij niet ter discussie staan.

Artikel 15 Nadere afspraken transitie Wet toekomst pensioenen

- Lid 1 In verband met de verwachte gevolgen van de Wet toekomst pensioenen en de introductie van een leeftijdsonafhankelijke premie beogen Partijen en het Pensioenfonds een evenwichtige transitie naar een nieuw in te voeren pensioenregeling (premie-overeenkomst). Mede in dat verband is nu reeds een premieverhoging naar 20,1% per 1 januari 2026 overeengekomen zoals verwoord in artikel 3 lid 1 van deze overeenkomst.
- Lid 2 Uitgangspunt is dat de additionele premie van 3% gelijk over alle werknemers wordt verdeeld (leeftijdsonafhankelijk). Bij de beoordeling of sprake is van een evenwichtige transitie van de huidige BPZ-regeling (17,1% premie) naar het nieuwe stelsel (inclusief de introductie van een leeftijdsonafhankelijke 'flat-rate' premie) worden de pensioenresultaten van de nieuwe regeling, inclusief het eventuele aangepaste beleggingsbeleid, beschouwd op basis van een vaste, beschikbaar te stellen premie van 20,1%.
- Lid 3 Of er sprake is van een evenwichtige transitie, is primair ter beoordeling van sociale partners. Het transitiekader normeert het transitieproces en biedt sociale partners, werkgevers en pensioenuitvoerders handvatten om de transitie zorgvuldig en evenwichtig uit te voeren. Als een evenwichtige transitie van de huidige Pensioenregeling van het Pensioenfonds op basis van een premie van 17,1% naar het nieuwe stelsel (inclusief 'flat rate') conform de maatstaven van het dan geldende transitiekader - na aanwending van de beschikbare financieringsbronnen aangevuld met een aanwending van de hierboven genoemde additionele premie, naar inzicht van sociale partners of één van de sociale partners niet mogelijk blijkt, treden zij met elkaar in overleg om de hoogte van eventuele meerkosten te bepalen en de wijze te bepalen waarop de eventuele meerkosten van een evenwichtige transitie dan dienen te worden gefinancierd.
- Lid 4 In het derde kwartaal van 2021 wordt een werkgroep geformeerd met een vertegenwoordiging vanuit Partijen en het Pensioenfonds die in opdracht van Partijen aan de slag gaat met het inventariseren en uitwerken van de te maken beleidskeuzes door de invoering van de Wet toekomst pensioenen. Daarbij worden ten behoeve van nadere besluitvorming de transitie-effecten in kaart gebracht (zoals onder meer de contractkeuze, de invulling van het nabestaandenpensioen, het invaren van opgebouwde aanspraken, de

gevolgen van het afschaffen van leeftijdsafhankelijke premie) een en ander met inachtneming van de in deze Pensioen-cao opgenomen afspraken.

Artikel 16 Regeling gemoedsbezwaarden

De verplichting om deel te nemen aan de Pensioenregeling als bedoeld in artikel 2 lid 1 geldt niet voor werknemers die door het Pensioenfonds worden aangemerkt als gemoedsbezwaarde. Met deze werknemers komt krachtens deze Pensioen-cao geen pensioenovereenkomst tussen werkgever en Werknemer tot stand. Een gemoedsbezwaarde is enkel een natuurlijk persoon die naar het oordeel van het Pensioenfonds aantoonbare bezwaren heeft tegen elke vorm van verzekering en mitsdien noch zichzelf, noch iemand anders, noch zijn eigendommen heeft verzekerd. Het Pensioenfonds legt in haar pensioenreglement een regeling gemoedsbezwaarden vast en draagt zorg voor de uitvoering van deze regeling. Het fonds verstrekt aan de gemoedsbezwaarde een bewijs van vrijstelling. Het Pensioenfonds voert geen spaarregeling voor gemoedsbezwaarden uit. Een gemoedsbezwaarde krijgt aanspraak op uitbetaling van het werkgeversaandeel van de (collectief gemiddelde) leeftijdsonafhankelijke premie. Het uit te keren werkgeversdeel wordt vastgesteld als een percentage van de pensioengrondslag van de Werknemer en vergoed onder inhouding van de verschuldigde loonbelasting.

Artikel 17 Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst geldt vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 en eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist.

Datum

Nederlandse Zuivel Organisatie (NZO)

M. Zweers

Vakorganisaties

FNV Voedingsindustrie

Dhr. R. Vos

CNV Vakmensen te Utrecht

Dhr. H. Jongsma

De Unie

J. Kapteijn

Bijlage 1 Premiesystematiek

1. De pensioenpremie die iedere werkgever jaarlijks beschikbaar stelt aan het Pensioenfonds, is gelijk aan de som van:
 - a. de actuariële koopsom op basis van een gedempte rentemethodiek voor de nagestreefde jaarlijkse pensioenopbouw ten behoeve van de actieve deelnemers, vermeerderd met de risicopremies ter dekking van het overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico;
 - b. de opslag voor administratiekosten;
 - c. de opslag voor solvabiliteit op basis van het Financieel Toetsingskader;
 - d. een voor iedere onder de werkingssfeer van de Pensioen-cao vallende werkgever gelijke procentuele opslag dan wel afslag over de som van de componenten a, b en c, zodanig dat de door deze werkgevers beschikbaar te stellen pensioenpremie in totaal en gemiddeld 17,1 % van de som van de gemaximeerde pensioengevende lonen bedraagt;
2. Dit artikel is vervallen.
3. Dit artikel is vervallen.

Bijlage 2

OVERGANGSBEPALINGEN BEHOREND BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE PENSIOENEN 2021 VOOR DE ZUIVELINDUSTRIE

Artikel 1

Alle overgangsregelingen uit bijlage 2 bij de collectieve arbeidsovereenkomst inzake pensioenen 2015 voor de zuivelindustrie vervallen per 2021, behoudens voor zover zij in voorliggende bijlage 2 bij de Pensioen-cao zijn vastgelegd.

Artikel 2 Indexatie aanspraken ouderdomspensioen

De aanspraken op ouderdomspensioen van Werknemers opgebouwd tot 1-1-2015 bij andere pensioenuitvoerders dan het Pensioenfonds zullen gedurende de arbeidsovereenkomst met de Werkgever waar Werknemer op 31 december 2014 in dienst is en op 1-1-2015 nog steeds in dienst is, jaarlijks (voor het eerst per 1-1-2015) worden geïndexeerd met 1,75%. De indexering wordt in de tijd beperkt tot een periode van maximaal 15 jaar vanaf de datum van ingang van deze pensioen-cao. Vanaf 1 januari 2021 wordt het indexeringspercentage verlaagd naar 1,25%. Deze indexatie (en de verlaging per 1 januari 2021) is tevens van toepassing op eventuele aanspraken op Tijdelijk Ouderdomspensioen en NabestaandenPensioen (op opbouwbasis).

Deze indexatie zal niet door het Pensioenfonds worden uitgevoerd. De Werkgever is verplicht daar een andere pensioenuitvoerder voor te contracteren en jaarlijks de benodigde koopsom te voldoen aan die te contracteren pensioenuitvoerder. Partijen zijn overeengekomen dat wanneer de uitvoerbaarheid van de indexatie gedurende de periode van 15 jaar in het gedrang lijkt te komen, tijdig overleg tussen hen zal worden gevoerd over een alternatieve invulling van deze indexatie afspraken.

Artikel 3 Indexatie van aanspraken van voormalige werknemers

De aanspraken op ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen van voormalige werknemers die voor 2015 al uit dienst van Werkgever waren, kunnen worden geïndexeerd op grond van artikel 13 lid 1 van het pensioenreglement behorend bij de collectieve arbeidsovereenkomst inzake pensioenen 2006 voor de zuivelindustrie, op de wijze als bepaald in het van toepassing zijnde pensioenreglement van de uitvoerder(s) bij wie die aanspraken zijn ondergebracht. Deze bepaling ziet op het geheel van die aanspraken zonder onderscheid naar dienstjaren voor en na 1 januari 2006.

Artikel 4 Indexering opgebouwde Flexuz-rechten

Dit artikel is vervallen per 1 januari 2021.

Artikel 5 Premie over verstreken dienstjaren voor 1 januari 2006

Dit artikel is vervallen per 1 januari 2021.

Artikel 6 Dekking nabestaandenpensioen over diensttijd tot 2015

Dit artikel luidt vanaf 1 januari 2021 als volgt:

- Lid 1 Het Pensioenfonds biedt aan Werkgevers de mogelijkheid de dekking voor nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) over diensttijd tot 2015

te verzekeren bij het Pensioenfonds indien en voor zover er geen aanspraak op nabestaandenpensioen blijft bestaan over de periode tot 2015 bij voorgaande pensioenuitvoerders van Werkgever.

- Lid 2 De deelnemers op wie per 31 december 2014 de collectieve arbeidsovereenkomst inzake pensioen 2006 voor de zuivelindustrie van toepassing is en die op 1 januari 2015 in dienst zijn bij een Werkgever waarop de Pensioen-cao van toepassing is, krijgen indien de Werkgever gebruik maakt van de mogelijkheid in lid 1 een aanspraak op nabestaandenpensioen over diensttijd tot 2015. Deze aanspraak op nabestaandenpensioen is gelijk aan het verschil tussen enerzijds de dekking voor het nabestaandenpensioen over dienstjaren tot 2015 en anderzijds het bij voorgaande pensioenuitvoerders van Werkgever verzekerde nabestaandenpensioen op opbouwbasis. Deze aanspraak op nabestaandenpensioen blijft bestaan gedurende de deelname aan het pensioenfonds.
- Lid 3 De Werkgever stelt per 31 december 2014 per deelnemer de in lid 2 bedoelde dekking voor nabestaandenpensioen vast, en doet hiervan opgave aan het Pensioenfonds op de door het Pensioenfonds voorgeschreven wijze.
- Lid 4 Het nabestaandenpensioen als bedoeld in lid 2 zal gedurende de deelneming aan het Pensioenfonds vanaf 1 januari 2021, jaarlijks met 1,25% worden verhoogd. De indexering wordt in de tijd beperkt tot een periode van maximaal 15 jaar vanaf de datum van ingang van deze pensioen-cao.

Artikel 7

Dit artikel is vervallen per 1 januari 2016.