



## Akkoord Cao TV 2024 - 2025

FTN/Netex en CNV, partijen betrokken bij de Cao Textielverzorging, komen met elkaar overeen om de volgende afspraken te verwerken in de Cao Textielverzorging vanaf 1 mei 2024. Deze nieuwe cao heeft een looptijd tot 1 maart 2025. FNV heeft halverwege de onderhandelingen zonder afwachting op het verdere verloop hiervan besloten om niet verder deel te nemen. FNV blijft door partijen uitgenodigd om aan te sluiten bij dit akkoord.

Met dit akkoord zetten FTN/Netex en CNV een nieuwe stap in het bouwen aan een constructieve sociale dialoog, met versterking vanuit de cao en de medezeggenschap, voor een duurzame arbeidsverhouding en inzetbaarheid van werknemers op de langere termijn.

Partijen komen overeen dat:

1. De cao Textielverzorging van 31 oktober 2023 wordt overgenomen, met uitzondering van de bijlagen 3, 6 en 7 voortgezet vanaf 1 mei 2024. Partijen handhaven het Raltex controle reglement om zo nodig naleving van de cao af te dwingen.
2. De looptijd van de cao is: 1 mei 2024 tot 1 maart 2025 (artikel 61: Duur, lid 1 en 2). De cao wordt, net als voorgaande jaren, voor algemeenverbindendverklaring aangeboden aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
3. De loonstijging bedraagt 4% op 1 mei 2024 en 2% op 1 januari 2025. Eerder toegekende loonstijging door werkgevers - in afwachting van deze cao loonstijging - kan worden gesaldeerd waarbij er geen mindering plaats vindt over reeds ontvangen lonen in de maanden januari t/m april (artikel 24: Inkomen).
4. De reiskosten worden vanaf 1 mei verhoogd naar 18ct/km (de grenzen wijzigen niet, artikel 47: Reiskostenregeling).
5. De eindejaarsuitkering wordt vanaf 1 mei verwerkt in het uurloon (voordat de loonstijging per 1 mei 2024 in de lonen is verwerkt) en verdwijnt (artikel 34: Eindejaarsuitkering). Werknemers kunnen met ondersteuning van de bedrijfsbudgetcoach hun eindejaarsuitkering op een andere wijze mogelijk maken.
6. De werktijdenafspraken in de cao kunnen met instemming van de ondernemingsraad worden aangepast. De 40-uursnorm werkweek kan voor Netex-bedrijven door de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging worden overeengekomen. Samenhangende overwerkregeling wordt aangepast in die zin dat tot het 40<sup>e</sup> uur geen sprake is van overwerk. De beperking van 10 personen kan hiermee door de personeelsvertegenwoordiging worden opgeheven (artikel: Arbeidsduur en werkrooster, lid 1.b en 27). Instemming kan worden verleend wanneer vooraf positief advies is ingewonnen bij Raltex, op basis van de overwegingen en besluitvorming ingediend door de personeelsvertegenwoordiging en de werkgever gezamenlijk (artikel 10, 11, 13 en 14).

7. In de cao wordt de bepaling in artikel 61: Duur, lid 3 uitgebreid, waardoor van de cao-artikelen die worden gewijzigd, de eerder versie komt te vervallen en geen nawerking hebben. Dit betreft onderdeel 5, 6, 9 en 11 van dit akkoord.
8. Wanneer CNV, FTN/Netex geen overeenstemming hebben bereikt over de nieuwe cao op basis van de protocolafspraken 12a op uiterlijk 1 maart 2025 dan eindigt de cao van rechtswege zonder nawerking anders dan wettelijk geregeld. Er is geen sprake van stilzwijgende verlenging, tenzij partijen uitdrukkelijk anders overeenkomen. Artikel 61: Duur, lid 2 wordt hierop aangepast.
9. De premieafdracht Raltex/fondsen wordt voor 2024 en 2025 (tijdelijk) verlaagd van 0,24% naar 0,1%. Grondslag is de pensioengrondslag Bpf Mitt (artikel 52: Financiering branche-organen, lid 2). De premie is verschuldigd tijdens de periode van algemeenverbindendverklaring van de fondsbepalingen.
10. Protocol afspraken:
  - a. Vóór 1 maart 2025 bereiken CNV en FTN/Netex een akkoord over de inhoud van een geheel nieuwe cao. De onderwerpen die per thema besproken en overeengekomen worden, zijn te lezen onder: bespreekpunten cao maart 2025. Plus de volgende al overeengekomen besluiten:
    - i. Dwingend recht verdwijnt uit de cao. Informatie uit wetgeving in samenhang met de cao wordt buiten de directe cao-werking verwerkt.
    - ii. De cao-tekst is duidelijk, eenduidig en toegankelijk. Artikelen die strijdig zijn met elkaar worden gewijzigd of verwijderd indien partijen dat besluiten.
    - iii. De Raltex/fondsenbepalingen worden met ingang van 1 maart 2025 in een aparte cao (buiten de arbeidsvoorwaarden cao) geplaatst en beperkt tot de minimaal noodzakelijke voorwaarden voor het heffen van premie en toekennen van subsidies binnen het AVV-toetsingskader voor sociaal (arbeidsmarkt/opleiding)fondsen. De extra subsidiebijdrage aan cao-partijen uit Raltex wordt gebaseerd op basis van gelijkheid, bij voldoen aan de fondsvoorwaarden. Een nadere regeling wordt op verzoek van partijen door het fondsbestuur opgesteld. Extra subsidie is, net als voorgaande jaren, mogelijk binnen de voorwaarden van het fonds.
  - b. In 2026 vindt een onafhankelijke marktverkenning plaats naar de pensioenregeling bij BpfMitt en uitvoerder AZL. Doel: onderzoek naar de houdbaarheid en kwaliteit/prijs/zekerheid voor de volgende 40 jaar, passend bij de weknemerspopulatie. De beoogde pensioenregeling vanaf 2026 (wettelijke overgang nieuwe stelsel) wordt gebaseerd op de 'transitie-afspraken' gemaakt door sociale partners Bpf Mitt 24 januari 2024 (*bijlage bij dit akkoord en onderdeel van het cao-protocol*). Wijzigingen vanaf 2025 in de pensioenkosten voor werkgever/werknemer worden door partijen indringend besproken om deze niet eenzijdig bij werknemers of werkgevers te laten vallen. Vanaf het moment dat FTN/Netex een bestuurszetel heeft in Bpf Mitt én de BUO-overeenkomst is gebaseerd op gelijkheid tussen alle deelnemende partijen, vervalt de vorige zin.
  - c. Overige punten:
    - i. Financiële weerbaarheid (afspraken oude cao) wordt aangevuld met budgetcoach ivm eju verschuiving (zie punt 5) en gehandhaafd.

- ii. Partijen doen verzoek aan Raltex om de nieuwe RI&E – update per direct op te pakken.

11. Redactioneel wordt de cao-tekst uit oktober 2023 aangepast op de volgende punten:

- a. *Bijlage 3A: Wettelijke bepalingen verlof, foutief percentage ouderschapsverlof (moet 70% zijn).*
- b. *Verplichtstelling cao wijkt op het onderdeel zelfbediening af van Bpf Mitt verplichtstelling, artikel 1: Definities*
- c. *Verduidelijking dat dokchauffeur ook onder chauffeurstoelage valt, artikel 32: Chauffeurstoelage en chauffeurspas.*
- d. *Verduidelijking dat seniorenuren naar rato zijn in het eerste kalenderjaar, artikel 41: Extra vrije verlofuren senioren en jeugdigen, lid 4.*
- e. *Schrappen artikel 16: Zaterdagen, zondagen en feestdagen lid 3 (= reeds bepaald in artikel 15, 28 en 29, geen inhoudelijke wijziging).*

### **Bespreekpunten cao maart 2025**

CNV en FTN/Netex bouwen een geheel nieuwe cao nadat eerst onderdelen uit punt 10a, van dit akkoord zijn verwerkt. In de opsomming a tot en met m hierna volgen de onderwerpen die tussen partijen gedurende de looptijd van de cao 2024-2025 inhoudelijk worden besproken en die als basis dienen voor de geheel nieuwe cao vanaf maart 2025. De cao 2023 wordt niet meer als referentie gebruikt, anders dan dat het inkomen van werknemers met de nieuwe cao vanaf maart 2025 niet wordt verlaagd. Doel is het toekomstbestendig maken van de cao voor de sector die innoveert en moderniseert passend binnen de gevraagde dienstverlening en de eisen die gesteld worden vanuit klimaat, maatschappelijk ondernemerschap en aantrekkelijke sector om in werkzaam te zijn. Daartoe moeten arbeidsvoorwaarden van de nieuwe cao een toegevoegde waarde hebben voor werkgevers en werknemers waarbij gelijke kansen, ontplooiing, werk-privé balans en (financiële) gezondheid hand in hand gaan. Dit proces vraagt commitment op voorhand en durven loslaten in vertrouwen.

- a. Begrippenkader.
- b. Afspraken tussen sociale partners en werkgevers: protocollen/naleving/wederzijdse verplichtingen.
- c. Looptijd/werkingssfeer: boven-cao, hoofdzaakcriterium, positie AOW'ers, inleen, samenloop branches/pensioenfondsen, minimum karakter cao.
- d. Arbeidsovereenkomsten: soorten en samenhangende cao-regels. Aandacht voor flex-keten afspraken.
- e. Loon – functies: functiehuis groepen en doorloop, loonhuis en doorloop (beoordelen/competenties centraal/decentraal/individueel). Aandacht voor jeugdlonen en minimum boven WML.
- f. Werktijden en roostering: noodzaak afwijken ATW, centraal/decentraal/individueel, jaaruren, meer/overwerk. Aandacht voor zelfroosteren, overwerk, zaterdagen.
- g. Verlof – vakantie: bovenwettelijk, uitruilen, extra verlofsoorten, regels centraal/decentraal/individueel. Aandacht voor mantel/rouwverlof.
- h. Toeslagen (vakantie – eindejaar – inconveniënten – overwerk – reizen – vergoedingen – persoonlijke toeslag): noodzakelijkheid versus loon,

rekenregels, gezondheid/milieu, WKR/fiscaliteiten, reikwijdte persoonlijke toeslagen, regels centraal/decentraal/individueel.

- i. Verzuim: doorbetaling, wachtdagen, chronisch ziek versus 'eigen verantwoordelijkheid'.
- j. Duurzame inzet (gezondheid – opleiding – financieel): persoonlijk keuze budget, coaching. Aandacht voor werkstress/druk en GeneratiePact.
- k. Pensioen en sociaal fondsafspraken. Aandacht voor premieverdeling werkgever/werknemer, looptijd fonds en RVU.
- l. Overgangsregelingen: garanties op huidig inkomen, rechten bestaande afspraken, duur.
- m. Redactionele verwerking.

Leon Vincken, namens FTN/Netex

Willem Kruithof, namens CNV Vakmensen

Datum: 25 – 03 - 2024

**Overzicht consensus sociale partners MITT en TV met betrekking tot WTP d.d. 2 februari 2024**

Onderwerp	Invulling
<b>PENSIOENREGELING</b>	
Contractvorm	Solidaire premieregeling
Transitiedatum	Beoogd 1-1-2026
Uitvoerder	Bpf MITT
Premie	26,4% van de pensioengrondslag
Max salaris	€ 128.810 (stand 2023)
	€ 16.715 (stand 2023)
Franchise	Jaarlijkse aanpassing op basis van algemene loonronde MITT tot transitiedatum, daarna verhoging op basis van stijging fiscaal minimale franchise.
Pensioenleeftijd	68 jaar
<b>DOELSTELLING/AMBITIE</b>	
Kunnen SP zich vinden in het voorliggende voorstel van 48% vervangingsratio (pensioen op pensioendatum t.o.v. laatste pensioengrondslag <sup>1</sup> )? Zo niet, wat is dan gewenst?	Akkoord.  Onder voorwaarde dat sociale partners in gesprek blijven over 'goed pensioen' (agendapunt BUO-overleggen). Bij onverhoopte grote wijzigingen (zoals bijvoorbeeld een sterke daling van de dekkingsgraad) worden in ieder geval 4 mogelijke vervolgstappen onderkend: hoogte premie, knoppen binnen regeling (zoals onttrekregels solidariteitsreserve), existievraagstuk/continuering voortzetting opbouw binnen Bpf MITT of accepteren.
Wensen sociale partners op voorhand hier een gewenste minimale of acceptabele kans aan te verbinden? Zo ja, hoeveel?	Conform voorliggend voorstel (kans gekoppeld aan vervangingsratio van 48%).  Directe relatie met eerdergenoemde voorwaarde 'goed pensioen'
Kunnen sociale partners zich vinden in het voorstel om voor de uitkeringsfase uit te gaan van 50% compensatie prijsinflatie (in de mediaan) als acceptabel niveau? Zo niet, wat is dan gewenst?	Akkoord.  Directe relatie met eerdergenoemde voorwaarde 'goed pensioen'.
<b>OVERLIJDENS-RISICODEKKING</b>	
Overlijden vóór pensioenleeftijd	
- Is het uitgangspunt van de dekking kostenneutraliteit ten opzichte van het huidige budget voor overlijden vóór pensioendatum, of anders, namelijk... <sup>2</sup> ?	Ja (is in lijn met uitgangspunt om zo dicht mogelijk bij huidige regeling te blijven)
- Welk levenslang partnerpensioen? Hoe kijken sociale partners aan tegen een niveau van 20% van het salaris?	25% van laatste salaris

<sup>1</sup> Gebaseerd op 1,56% pensioenopbouw per jaar, toeslagverlening/indexatie ter grootte van 50% van prijsinflatie, 2,1% prijsstijging, 2,6% loonstijging + individuele carrière.

<sup>2</sup> Uitgaande van eenzelfde totaalpremie leidt een hoger budget voor partnerpensioen ten aanzien van overlijden vóór de pensioendatum tot een lagere spaarpremie voor ouderdomspensioen en partnerpensioen voor overlijden ná pensioendatum.

## Overzicht consensus sociale partners MITT en TV met betrekking tot WTP d.d. 2 februari 2024

- Welk tijdelijk partnerpensioen? Een vast percentage van salaris (welk %)? Een vast percentage van PG (welk %)? Een vast bedrag (hoeveel €)?	€ 5.000
- Welk wezenpensioen? Welk percentage van salaris?	10% van laatste salaris
- Hoe om te gaan met deelnemers die er op achteruit gaan ten opzichte van de huidige dekking?	Voor degenen die onevenredig hard geraakt worden door wijziging: mogelijkheid tot beroep op hardheidsclausule
- Voortzetting risicodekking na einde dienstverband (indien geen nieuwe werkgever)	3 maanden (0,05%-punt premie)
- Een ex-deelnemer mag de dekking vrijwillige voortzetting voor eigen rekening (in principe uit spaarkapitaal te financieren). Ter voorkoming van "opeten" pensioenkapitaal mag hier een maximum van minimaal 15 jaar aan gesteld worden. Is dat gewenst?	15 jaar
<b>Overlijden vanaf pensioenleeftijd</b>	
- Welk levenslang partnerpensioen?	70% (aansluiten huidige regeling)
- Welk wezenpensioen?	14% (aansluiten huidige regeling) Respecteren lopende afspraken (dus ingegane uitkeringen tot huidige einddatum)
<b>PREMIEVRIJSTELLING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID</b>	
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Ja
Staffel (mate van dekking bij mate van arbeidsongeschiktheid)	Huidige staffel
Hoe om te gaan met jaarlijkse aanpassing fictieve salaris of pensioengrondslag waarover premie wordt berekend?	Jaarlijkse stijging van de pensioengrondslag met 50% van de algemene loonronde MITT (0,1%-punt premie) <b>NB</b> Fiscale toets loopt nog.
<b>SOLIDARITEITSRESERVE</b>	
Doelstelling	<ul style="list-style-type: none"> <li>De solidariteitsreserve draagt bij aan een stabiele pensioenuitkering voor de uitkeringsgerechtigden</li> <li>Daarnaast moet de reserve bijdragen aan een evenwichtige verdeling voor huidige en toekomstige deelnemers</li> </ul>
Vullen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Initiële vulling via invaren (door alle deelnemers)</li> <li>Vanuit overrendement van alle deelnemers</li> <li>Initieel vullen 4%, maximum 6%.</li> </ul>
Onttrekken	<ul style="list-style-type: none"> <li>De solidariteitsreserve is in eerste instantie bedoeld om de daling van de pensioenuitkeringen van gepensioneerden op te vangen.</li> <li>Maximaal 20% onttrekken uit de reserve.</li> </ul>

**Overzicht consensus sociale partners MITT en TV met betrekking tot WTP d.d. 2 februari 2024**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nader te onderzoeken om dit risico ook van de bijna gepensioneerden op te vangen.</li> <li>Dekking van inflatierisico: niet van toepassing → vaststelling hiervan is complex; zet druk op hoogte en evenwichtigheid van de solidariteitsreserve; hoge kosten en uitvoeringsrisico's.</li> </ul>
<b>INVAARDOELSTELLINGEN</b>	
Wat zijn de invaardoelstellingen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Geen directe daling verwacht/ingegaan pensioen op basis van invaarkapitaal (zonder toekomstige premies/rendementen)</li> <li>Vulling solidariteitsreserve</li> <li>Directe stijging verwacht/ingegaan pensioen op basis van invaarkapitaal (zonder toekomstige premies/rendementen) tot maximaal toelagachterstand.</li> <li>Compensatie afschaffing doorsneesystematiek</li> </ul>
Wat is de prioritering daarbij?	<ol style="list-style-type: none"> <li>Geen directe daling verwacht/ingegaan pensioen op basis van invaarkapitaal (zonder toekomstige premies/rendementen)</li> <li>Vulling solidariteitsreserve</li> <li>Compensatie afschaffing doorsneesystematiek tegen het gemiddelde met een opslag van x%</li> <li>Directe stijging verwacht/ingegaan pensioen op basis van invaarkapitaal (zonder toekomstige premies/rendementen) tot maximaal toelagachterstand</li> <li>Extra invaren in persoonlijke potjes</li> </ol>
<b>IMPACT AFSCHAFFING DOORSNEESYSTEMATIEK</b>	
<p>Waar ligt de grens wat acceptabel is qua achteruitgang door afschaffing doorsneesystematiek?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Geen enkele werknemer mag er op achteruitgaan</li> <li>Geen enkele werknemer mag er meer dan X% op achteruitgaan</li> <li>Er mogen best werknemers op achteruitgaan, als de groep per leeftijdscohort maar niet groter is dan X%</li> <li>Het is niet erg als een enkele werknemer er op achteruitgaat als het hele leeftijdscohort maar gemiddeld er niet op achteruit gaat</li> <li>Het is niet erg als een leeftijdscohort er gemiddeld op achteruit gaat, als het gemiddeld maar niet meer dan X% achteruitgang is</li> </ul>	<p>Compensatie afschaffing doorsneesystematiek tegen het gemiddelde met een opslag van x%.</p> <p>Een goede behandeling van de groep deelnemers met een lange diensttijd prevaleert boven het hierdoor mogelijk overcompenseren van deelnemers met een korte diensttijd (en die elders pensioen hebben opgebouwd).</p>
Vinden sociale partners dat alleen de huidige populatie gecompenseerd moet worden,	Huidige populatie (zie ook hiervoor)

## Overzicht consensus sociale partners MITT en TV met betrekking tot WTP d.d. 2 februari 2024

of ook dat toekomstige werknemers (als ze in een leeftijdscategorie vallen die gecompenseerd wordt) gecompenseerd moeten worden?	
Wordt bij het bepalen of sprake is van een achteruitgang door afschaffing doorsneesystematiek het (naar verwachting positieve) effect van invaren van het reeds opgebouwde pensioen betrokken, of wordt alleen naar de toekomstige opbouw gekeken?	<p>Inclusief effect van invaren van het reeds opgebouwde pensioen</p> <p><u>Toelichting:</u>            Invaren is onderdeel van de transitie en zal impact hebben op de pensioenverwachtingen. Dit effect wordt bij de dubbele transitie daarom meegenomen in het compensatievraagstuk. Overigens wordt het effect van invaren (impliciet) genegeerd als uit wordt gegaan van de worst case deelnemer (impliciet enkele transitie). Iedereen krijgt dan immers gecompenseerd alsof er geen (of nauwelijks) opgebouwd pensioen is en dus alsof er niet wordt ingevaren. Dat leidt echter voor grote groepen deelnemers (die wel pensioen hebben opgebouwd) tot (veel) overcompensatie. Door uit te gaan van de dubbele transitie en vervolgens te kijken naar de gemiddelde deelnemer wordt voorkomen dat er grote groepen veel overcompensatie ontvangen. Er zullen dan wel deelnemers zijn die er op achteruit gaan, namelijk de deelnemer die weinig/geen pensioen heeft opgebouwd. Maar dan kan verondersteld worden dat deze deelnemer elders pensioen heeft opgebouwd, wat daar mogelijk wordt ingevaren en mogelijk vergelijkbare effecten heeft als het zou hebben gehad als dat pensioen bij Bpf MITT was opgebouwd.</p>
Hoe wordt bepaald of sprake is van een nadeel van afschaffing doorsneesystematiek? In termen van verwacht pensioen op de pensioendatum (vervangingsratio), of netto profijt, of anders, namelijk...?	Verwacht pensioen op pensioendatum (vervangingsratio)
Indien vervangingsratio → focus op mediaan uitkomsten, of andere percentielen?	Focus op gemiddelde plus x% opslag
Rekening houdend met vertrekansen, of niet?	<p>Nee</p> <p><u>Toelichting:</u>            Compensatie vindt over het algemeen plaats in de wat oudere leeftijdscohorten. De vertrek/ontslag kans is daar over het algemeen relatief laag. Als rekening wordt gehouden met een vertrekans, dan krijgt iedereen minder compensatie. De blijvende deelnemer heeft dan uiteindelijk te kort compensatie gehad.</p>
De omvang van compensatie is afhankelijk van omstandigheden, zoals de rentestand en rendementen. Deze zijn continu aan verandering onderhevig. Hoe wensen partijen om te gaan met deze onzekerheid (op enig moment fixeren, of actualiseren op het invaarmoment)?	Sociale partners vertrouwen erop dat het fonds met een passend voorstel in dezen komt.
De omvang van compensatie is afhankelijk van omstandigheden, zoals de rentestand en rendementen. Is het wenselijk om daarbij uit te gaan van door De Nederlandsche Bank	Sociale partners vertrouwen erop dat het fonds met een passend voorstel in dezen komt.



## Overzicht consensus sociale partners MITT en TV met betrekking tot WTP d.d. 2 februari 2024

gepubliceerde verwachtingen (die ook gebruikt wordt voor communicatie met deelnemers via UPO en mijnpensioenoverzicht), of is het wenselijk daarbij uit te gaan van verwachting die beter aansluit op eigen verwachtingen en overtuigingen van Bpf MITT?	
Welke financieringsafspraken gaan sociale partners maken over de compensatie, wat wordt hoogte extra premie en hoe lang wordt deze betaald? Wensen sociale partners bovenop de extra premie een verzoek te doen aan het pensioenfonds om het vermogen mede te gebruiken voor financiering compensatie?	Mede gezien de prioritering van de invaardoelstellingen (compensatie op nr. 3), de hoogte van de dekkingsgraad en het feit dat de hoogte van de totale premie vaststaat is de aanname dat financiering uit het vermogen plaats zal vinden.
<b>EVENWICHTIGHEID TUSSEN VERSCHILLENDE DEELNEMERSGROEPEN/LEEFTIJDEN</b>	
Zijn er naast afschaffing doorsneesystematiek nog andere effecten/nadelen die sociale partners willen voorkomen/compenseren? Zo ja, welke en voor welke groepen deelnemers?	Nee (niet bekend op dit moment)
Waar ligt de grens wat acceptabel is? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geen enkele deelnemer mag er op achteruitgaan</li> <li>• Geen enkele deelnemer mag er meer dan X% op achteruitgaan</li> <li>• Er mogen best deelnemers op achteruitgaan, als de groep per leeftijdscohort maar niet groter is dan X%</li> <li>• Het is niet erg als een enkele deelnemer er op achteruitgaat als het hele leeftijdscohort maar gemiddeld er niet op achteruit gaat</li> <li>• Het is niet erg als een leeftijdscohort er gemiddeld op achteruit gaat, als het gemiddeld maar niet meer dan X% achteruitgang is</li> </ul>	Nvt
Hoe wordt bepaald of sprake is van een te voorkomen/compenseren effect/nadeel? In termen van verwacht pensioen op de pensioendatum (vervangingsratio), of netto profijt, of anders, namelijk...?	Nvt
Indien vervangingsratio → focus op mediaan uitkomsten, of andere percentielen?	Nvt
Voor het compenseren van dergelijke effecten is het nodig om bij het invaren vermogen te verschuiven van de ene deelnemer(sgroep) naar de andere. Vinden sociale partners dat een wenselijke situatie <sup>3</sup> ?	Nvt
<b>OVERIGE</b>	

<sup>3</sup> Het fondsbestuur dient te besluiten of dit evenwichtig wordt bevonden en onder welke omstandigheden en voorwaarden fondsvermogen wordt verschoven bij het invaren, bovendien zijn er wettelijke restricties, mede afhankelijk van het dekkingsgraadniveau op het invaarmoment.

## Overzicht consensus sociale partners MITT en TV met betrekking tot WTP d.d. 2 februari 2024

<p>Hoe om te gaan met bewegelijkheid van risicopremies (door bijvoorbeeld bewegingen in rente en overlevingskansen)</p>	<p>Verwerking in de spaarpremie</p> <p><u>Toelichting:</u> Volatiliteit in de dekking wordt als zeer ongewenst gezien aangezien dit een relatief kleine groep nabestaanden betreft die dan door het overlijden van de deelnemer in het fonds bovendien al in een vervelende situatie zit</p>
<p>Er is een evenwichtigheidskader gedeeld met partijen, zoals opgesteld door het pensioenfonds. Geeft dit voldoende houvast, of zou er nog iets aan toegevoegd moeten worden?</p>	<p>Kern zou moeten zijn dat alle belangen goed afgewogen zijn, en dat dit goed uitlegbaar moet zijn. En als het niet goed uitlegbaar is, dan klopt het niet.</p> <p>Van belang om ook richting sociale partners eerst het totale overzicht –volkomen transparantie –te geven en vervolgens de gemaakte keuzes en gevolgen daarvan duidelijk over de Bühne te brengen.</p> <p>Maak expliciet welke groepen erop vooruit- en achteruitgaan, en voorkom dat alles onder de paraplu van evenwichtige belangenafweging wordt geveegd.</p> <p>Evenwichtige transitie (proces) wil niet zeggen dat er per definitie sprake is van een evenwichtige belangenafweging (inhoud).</p>

# Overzicht consensus sociale partners MITT en TV met betrekking tot WTP d.d. 2 februari 2024

## Kassabon premie

Uitgangspunten:		
- Totale premie gelijk		
- Volatiliteit risicopremies ten laste c.q. ten gunste van spaarpremie		
	<b>Verdeling premie</b>	
Directe uitvoeringskosten		1,60%
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid		1,10%
Overlijdensrisicodekking (t.b.v. overlijden vóór pensioenleeftijd)		2,00%
Spaarpremie ouderdomspensioen, inclusief 70% partnerpensioen vanaf pensioenleeftijd (inclusief 3% opslag toekomstige kosten)		21,55%
Bijdrage aan solidariteitsreserve		0%
OVL: Voortzetting risicodekking na einde dienstverband (indien geen nieuwe werkgever): 3 maanden (wettelijk)		0,05%
PVI: Jaarlijkse aanpassing fictieve salaris of pensioengrondslag waarover premie wordt berekend: grondslagstijging met 50% alg loonronde MITT*		0,10%
* Nog in onderzoek in relatie tot fiscaliteit		
<b>Totaal premie</b>		<b>26,40%</b>
Werkgeversbijdrage	67%	17,60%
Werknemersbijdrage	33%	8,80%