

PMT : Het nieuwe pensioenstelsel verwachte invoeringsdatum 1 januari 2026

Samen met de sociale partners (de werknemers- en werkgeversorganisaties) van de sector Metaal en Techniek, bereidt het bestuur van PMT de overstap voor de (oud) werknemers zorgvuldig voor. PMT wil de nieuwe pensioenregels op 1 januari 2026 invoeren.

De basisregels staan in de Wet toekomst pensioenen die op 1 juli 2023 is ingegaan. Daarin zijn dit onder andere de veranderingen:

- 1. Het pensioen wordt persoonlijker en duidelijker:** Met de nieuwe regels bouwt straks iedereen pensioen op via een 'premieregeling' de premie blijft daarbij 27,98% van de pensioengrondslag met de huidige verdeling werkgever/werknemer. De premie gaat in de pensioenpot van de werknemer. Zo ziet de werknemer duidelijker hoeveel de pensioen de werkgever heeft ingelegd. Maar ook , wat het beleggen oplevert welke kosten er gemaakt worden en hoeveel pensioen de werknemer kan verwachten. Als de werknemer met pensioen gaat, wordt er maandelijks pensioen uitbetaald, de hoogte is afhankelijk van de individuele pensioenpot.
- 2. Het pensioenvermogen beweegt mee met de economie, maar wordt stabiel als u ouder bent:** De nieuwe regels zorgen ervoor dat het pensioen sneller omhoog kan als het economisch goed gaat. In slechte tijden kan het dan ook eerder omlaag gaan. Dit soort bewegingen worden wel minder groot vlak voor en tijdens pensionering. En daar is een belangrijke reden voor. Jongere werknemers hebben meer tijd om tegenvallers in de beleggingen op te vangen dan oudere werknemers of gepensioneerden. Daarom neemt PMT steeds minder risico met de beleggingen naarmate de werknemer ouder wordt. Hierdoor wordt het verwachte pensioen stabiel.
- 3. Eenvoudige regels voor nabestaanden:** De regels voor nabestaandenpensioen worden eenvoudiger. Het is straks duidelijker waar de partner en/of de kinderen op kunnen rekenen. Wanneer de werknemer overlijdt dan ontvangt de partner een partnerpensioen als percentage van het jaarsalaris (20%) en een brutobedrag van € 5.000 wanneer de werknemer in dienst is. Het maakt hierbij niet uit hoeveel jaar die werknemer heeft gewerkt. Heeft een werknemer voor de ingangsdatum van het nieuwe pensioenstelsel bij PMT al nabestaandenpensioen opgebouwd? Dan behoudt de partner op dat deel ook het opgebouwde recht op partnerpensioen. De werknemer overlijdt na de pensioeningang. Overlijdt de gepensioneerde oud-werknemer? Dan blijft het nabestaandenpensioen gebaseerd op wat er is opgebouwd in de nieuwe regeling (20% van het jaarloon). Het nabestaandenpensioen dat er voor de ingangsdatum van de nieuwe pensioenregels is opgebouwd, hoort daar ook bij. Op de pensioendatum kiest de werknemer hoeveel partnerpensioen er verzekerd moet zijn.



4. **Transitieplan: de afspraken van Sociale Partners M&T over de nieuwe pensioenregeling:** Het transitieplan is de basis voor de overstap van de oude naar de nieuwe pensioenregels. In het transitieplan staan alle nieuwe afspraken voor de nieuwe pensioenregeling. In dit plan staat ook wat er gebeurt met de pensioenen die al zijn opgebouwd en de pensioenen die nu worden uitgekeerd. Daarbij worden keuzes gemaakt op welke wijze de dekkingsgraad evenwichtig kan worden verdeeld, zowel voor werknemers, (oud-deelnemers) en ook voor gepensioneerden. De huidige dekkingsgraad (ultimo maart 2025) bedraagt 110,5%. Het transitieplan wordt afgesproken door sociale partners in de Metaal & Techniek. Sociale partners zijn de organisaties van werkgevers en van werknemers, zoals werkgeversverenigingen en vakbonden. De sociale partners werken samen om arbeidsvoorwaarden voor de sector Metaal en Techniek goed te regelen.
5. **Transitie en regels:** Overstappen naar nieuwe pensioenregels is een gebeurtenis waar veel bij komt kijken. Iedere afspraak die we maken, kan gevolgen hebben voor mensen die pensioen bij ons opbouwen. Maar ook voor werkgevers of gepensioneerden. Het is daarom belangrijk en er wordt op toegezien dat we erg goede en evenwichtige nieuwe afspraken maken. Alle keuzes en afspraken die we maken leggen we goed vast. De afspraken staan vervolgens in het transitieplan.
6. **Transitie en pensioenvermogen:** Voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel, zijn afspraken gemaakt over het collectieve pensioenvermogen. En hoe dit eerlijk en evenwichtig verdeeld wordt tussen alle generaties. Hierbij houdt PMT ook rekening met de actuele dekkingsgraad. Er zijn afspraken voor als er een hoge dekkingsgraad is én afspraken voor als de

dekkingsgraad lager is. PMT toetst deze afspraken. Zowel het bestuur, de Raad van Toezicht (goedkeuringsrecht) maar ook het verantwoordingsorgaan (adviesrecht) hebben allemaal een rol die ziet op een goede uitvoering van de regeling en de besluiten.

7. **Solidariteitsreserve:** Een stabiel pensioen is en blijft een belangrijk uitgangspunt. Om dit te bereiken worden verschillende maatregelen genomen. Zo spreidt PMT de wisselende rendementen, als gevolg van economische schommelingen, over meerdere jaren. Daarnaast bouwt PMT een reserve op in de betere jaren, dit wordt solidariteitsreserve genoemd. Hiermee vangt PMT tekorten in slechtere jaren op. Zo zorgen we er voor dat de pensioenen van gepensioneerden zo stabiel mogelijk blijven én zo min mogelijk meebewegen. Bij aanvang van de nieuwe pensioenregeling bij PMT wordt, afhankelijk van de dekkingsgraad, direct een solidariteitsreserve gevormd.
8. **Compensatie doorsneepremie:** Op het moment van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling bij PMT wordt goed gekeken naar de gevolgen voor alle deelnemers. Door bijvoorbeeld de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek worden sommige werknemers benadeeld bij de overgang naar het nieuwe pensioenregeling. Gaat het verwachte pensioen in de nieuwe regeling hierdoor erop achteruit, dan ontvangen die werknemers eenmalig een compensatie voor de doorsneepremie afschaffing. De hoogte van deze compensatie is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer maar ook van de hoogte van de dekkingsgraad op de transitiedatum. Deze compensatie wordt dan betaald uit de actuele reserves van PMT. Afspraken hierover vindt u terug in het transitieplan.





9. Transitieplan tenslotte: In april 2024 werd het concept transitieplan gepresenteerd. Leden van werknemers- en werkgeversorganisaties mochten toen hun mening geven over ons transitieplan. Dit plan is daarna ter uitvoering aangeboden aan het bestuur van PMT die beoordeelt of het transitieplan op een evenwichtige en zorgvuldige wijze uitgevoerd kan worden. Het [transitieplan uit april 2024 treft u bijgaand aan](#): Volg [hier het Webinar werkgevers](#) over het nieuwe pensioenstelsel.

10. Implementatieplan: Op basis van transitieplan maakt het bestuur van PMT vervolgens een implementatieplan. Daarin legt het pensioenfonds vast hoe het de nieuwe pensioenregels goed en zorgvuldig invoert. Daarover voert PMT-overleg met sociale partners, met de Raad van Toezicht en met het Verantwoordingsorgaan dat bestaat uit vertegenwoordigers van deelnemers, gepensioneerden en werkgevers.

PMT biedt het implementatieplan uiterlijk een halfjaar vantevoren aan bij De Nederlandsche Bank (DNB). DNB beoordeelt deze plannen voor alle pensioenfonds in Nederland.

In de loop van het proces volgen nog een aantal stappen. Wilt u weten welke? [Kijk dan ook op de tijdlijn nieuwe pensioenstelsel](#).

In de loop van het jaar zullen wij u regelmatig op de hoogte houden over de stand van zaken.

