

# COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE PENSIOENEN 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 Lactalis 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 Utrecht

CNV, gevestigd te Utrecht

De Unie, 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 op 1 juni 2021 een principeakkoord hebben bereikt met betrekking tot de cao I, cao HP en de Pensioen-cao. Op basis hiervan is de pensioenovereenkomst uit de eerdere pensioen-cao voor vijf jaar voortgezet doch met inachtneming van een aantal wijzigingen die vanaf 1 januari 2021 voor Werkgevers en Werknemers van toepassing zijn.
- dat op 1 juli 2023 de Wet toekomst pensioenen in werking is getreden wat gevolgen heeft voor de inhoud van de tussen Partijen overeengekomen pensioenovereenkomst;

- dat Partijen uitgebreid overleg hebben gevoerd over de benodigde aanpassingen van de pensioenovereenkomst in het kader van de nieuwe pensioenwetgeving;
- dat Partijen op 2 juli 2024 een akkoord hebben bereikt over de aanpassingen van de pensioenovereenkomst en op basis daarvan het Transitieplan is opgesteld;
- dat Partijen in het Transitieplan het Pensioenfonds verzoeken de nieuwe pensioenregeling uit te gaan voeren per 1 januari 2026 en de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in deze nieuwe pensioenregeling;
- dat het Pensioenfonds deze verzoeken uit het Transitieplan heeft beoordeeld en besloten heeft de verzoeken uit te voeren, oftewel de opdracht van sociale partners te aanvaarden;
- dat het Pensioenfonds voorbehouden heeft gemaakt ten aanzien van een beheerste en integere invoering van de nieuwe pensioenregeling en het zogenoemde invaren
- dat het Pensioenfonds beoogt om de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel per 1 januari 2026 uit te voeren;
- dat Partijen hebben besloten om de beoogde transitiedatum van het Pensioenfonds als de beoogde ingangsdatum voor de nieuwe pensioenregeling vast te stellen;
- dat Partijen de gemaakte afspraken vastleggen in de Pensioen-cao met een looptijd van vier jaar, ingaande op 1 januari 2026 tot 1 januari 2030.

## **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 meer dan 60 dagen per kalenderjaar uitsluitend werken op zaterdagen en/of zondagen en/of tijdens hun school- of studievakanties;
5. 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.

**Transitieplan:** WTP-Transitieplan Zuivelindustrie – Pensioenfonds Zuivel versie 1.0 d.d. 14 oktober 2024

## **Artikel 2 Pensioenovereenkomst**

- Lid 1 De Werknemers nemen verplicht deel aan de Pensioenregeling zoals in voorliggende Pensioen-cao gedefinieerd.
- Lid 2 De Pensioenovereenkomst is een solidaire premieovereenkomst als bedoeld in artikel 10 lid 2 sub a van de Pensioenwet.
- Lid 3 In een solidaire premiereregeling wordt een premie ingelegd, o.a. voor de opbouw van persoonlijk pensioenvermogen. Het persoonlijk pensioenvermogen wordt vanaf de pensioendatum gebruikt voor een ouderdomspensioenuitkering en, indien door de Werknemer gewenst, een partnerpensioenuitkering. De pensioenuitkering is met name afhankelijk van de premie die overeenkomstig artikel 3 ter beschikking wordt gesteld door de Werkgever en Werknemers, het behaalde beleggingsrendement en de inkooptarieven die gelden wanneer de pensioenuitkering wordt ingekocht. De beschikbaar te stellen premie wordt op collectief niveau in de Pensioen-cao vastgesteld voor een periode van vier jaar. Tegen het einde van de looptijd van de Pensioen-cao kan door partijen een nieuw premiepercentage worden overeengekomen.
- Lid 4 Pensioensoorten  
De Pensioenregeling kent:
- Ouderdomspensioen

- Partner- en wezenpensioen

en voorts:

- Premievrije voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

Lid 5 De pensioenuitkering is een variabele uitkering als bedoeld in artikel 63a van de Pensioenwet.

Lid 6 De nieuwe pensioenregeling bevat een verplichte solidariteitsreserve welke met name dient om de stabiliteit van ingegane pensioenen te bevorderen.

Lid 7 De pensioenuitkeringen kunnen hoger of lager uitvallen, afhankelijk van de economische omstandigheden. De solidariteitsreserve wordt door het Pensioenfonds gebruikt om de ingegane pensioenuitkeringen zoveel mogelijk te stabiliseren en de kans op een verlaging te verminderen.

Lid 8 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 2026 of bij indiensttreding nadien per direct aan te melden bij het Pensioenfonds.

Lid 9 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 Beschikbaar gestelde premie**

Lid 1 In totaal en gemiddeld zal door de Werkgevers jaarlijks worden afgedragen aan het Pensioenfonds 20,1 % van de som van het pensioengevend salaris, gemaximeerd op het bedrag genoemd in artikel 3 lid 5. Deze premie zal worden uitgedrukt 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 1 januari 2025 (of in voorkomend geval latere indiensttreding). Dit percentage geldt vanaf 1 januari 2026 gedurende de resterende looptijd de Pensioen-cao.

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 Vervallen

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 3,3 % 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 1 januari 2025 (of in voorkomend geval latere indiensttreding). Dit percentage geldt vanaf 1 januari 2026 gedurende de resterende looptijd van de Pensioen-cao.

- Lid 5 De maximering als bedoeld in artikel 3 lid 1 is gesteld op € 82.490 (op full time basis; niveau 2025). Dit bedrag wordt jaarlijks door het Pensioenfonds aangepast aan de loonronde in de cao voor de zuivelindustrie.

#### **Artikel 4 Pensioendoelstelling**

De doelstellingen als bedoeld in art. 102a lid 2 PW die ten grondslag liggen aan de Pensioenregeling, zijn als volgt:

- De pensioenambitie voor het ouderdomspensioen, ingaande op de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar, is 78,75% van de gemiddelde pensioengrondslag (pensioengevend salaris -/- franchise), uitgaande van een opbouwperiode van 42 jaar. Uitgangspunt is dat de ambitie met een kans van 60% wordt gehaald.
- Bij aankoop van een partnerpensioen op de pensioendatum van 70% van het ouderdomspensioen daalt de pensioenambitie naar ongeveer 63%.
- Partijen realiseren zich dat de kans op het halen van deze ambitie in de loop der tijd kan variëren afhankelijk van economische omstandigheden.
- Partijen monitoren 3-jaarlijks (vanaf de datum waarop het Pensioenfonds de transitie naar de nieuwe pensioenregeling uitvoert) hoe de hoogte van de beschikbare premie voor de opbouw van de persoonlijke pensioenvermogens van de Werknemers zich verhoudt tot de in dit artikel genoemde pensioenambitie. Het Pensioenfonds blijft de pensioenregeling ongewijzigd voortzetten totdat Partijen overeenstemming bereiken over een eventuele aanpassing van de pensioenregeling of de pensioenambitie.

#### **Artikel 5 Ouderdomspensioen**

- Lid 1 Jaarlijks is een spaarpremie beschikbaar voor het persoonlijk pensioenvermogen. Dit percentage is variabel en wordt vastgesteld overeenkomstig de premiesystematiek zoals opgenomen in art. 3 lid 1 en bijlage 1.
- 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 voor een fulltimer, bedoeld in artikel 6 lid 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de zuivelindustrie (respectievelijk artikel 5 lid 1 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, arbeidsmarkttoeslag, de overdrachtsvergoeding en de E.H.B.O.-diplomatoeslag en BHV-toeslag. Onder het vaste salaris wordt de uitkering als bedoeld in art. 22 lid 3 van de CAO voor de zuivelindustrie begrepen, alsmede de uitkering als bedoeld in art. 17 lid 3 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. Tevens wordt het extra salaris als gevolg van een door de werkgever met de werknemer overeengekomen 40-urige werkweek in plaats van een 36-urige werkweek gerekend tot het variabele salaris. Beloning voor overwerk wordt niet als variabel salaris aangemerkt.

Lid 3 De franchise bedraagt per 1 januari 2025 € 20.069. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast aan de loonronde in de cao voor de zuivelindustrie.

Lid 4 Het inkomen waarop de opbouw van het persoonlijk pensioenvermogen 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 dit artikel is gebaseerd, is 68 jaar. Het pensioen gaat in op de eerste dag van 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 De pensioenopbouw gedurende het aanvullend geboorteverlof is gebaseerd op de laatst geldende pensioengrondslag en deeltijdfactor zoals die voor de Werknemer op de dag voorafgaand aan het ingaan van het aanvullend geboorteverlof is vastgesteld. De Werknemer betaalt zijn of haar eigen bijdrage als bedoeld in artikel 3 lid 4 alsof geen sprake was van verlof.

## **Artikel 6 Partner- en wezenpensioen**

Lid 1 Partnerpensioen  
Voor de nabestaande van de Werknemer die overlijdt tijdens de arbeidsovereenkomst met de Werkgever geldt een partnerpensioen ter grootte van 35% van het laatst geldende pensioengevende salaris van de overleden Werknemer.

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 10% van het laatst geldende pensioengevende salaris van de overleden Werknemer (per kind).

**Lid 3      Uitloopdekking**

Als een Werknemer voor het bereiken van de pensioenrichtleeftijd uit dienst treedt, anders dan door overlijden of arbeidsongeschiktheid, geldt dat de dekking van het Partner- en wezenpensioen zoals opgenomen in lid 1 en lid 2 van dit artikel na de datum van beëindiging van de dienstbetrekking wordt voortgezet. De duur van de voortzetting bedraagt maximaal zes maanden na de datum van de beëindiging van de dienstbetrekking of tot uiterlijk de eerdere aanvang van een nieuw dienstverband of de eerdere ingang van ouderdomspensioen.

**Lid 4      In het pensioenreglement van het Pensioenfonds ligt vast wie in aanmerking komt voor partnerpensioen en wezenpensioen en onder welke voorwaarden vrijwillige voortzetting van de uitloopdekking mogelijk is.**

**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. De pensioenopbouw vindt in dat geval plaats op basis van de in het pensioenreglement omschreven pensioengrondslag(en).

**Artikel 8      Toeslagen**

Dit artikel is vervallen per 1 januari 2026.

**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 Opvolgende 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 volgens de internationale boekhoudkundige regels (IFRS), 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 het geval het Pensioenfonds bepaalt dat de beoogde transitiedatum van 1 januari 2026 niet haalbaar is en de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel op een latere datum plaatsvindt, blijven de bepalingen uit de Pensioen-cao 2021 onverkort van toepassing tot de datum van de transitie van het Pensioenfonds naar het nieuwe pensioenstelsel. De premieverhoging voor rekening werkgevers -van 2%- vindt per 1 januari 2026 plaats ongeacht of het Pensioenfonds op deze datum de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel uitvoert.
- Lid 2 Gedurende de periode vanaf 1 januari 2026 tot de datum waarop de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel door het Pensioenfonds plaatsvindt, wordt de additionele premie van 2% als volgt aangewend:
- De additionele premie wordt over de periode vanaf 1 januari 2026 tot de datum waarop de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel door het Pensioenfonds plaatsvindt, door de Werkgever voorafgaand aan de datum waarop de transitie plaatsvindt éénmalig uitgekeerd aan de Werknemer als

éénmalige toeslag op het loon. Deze toeslag wordt niet meegenomen in de berekening van vakantiegeld, eindejaarsuitkering, pensioen, overwerk en eventuele ploegentoeslag. Eventuele cao- en andere salarisverhogingen zijn niet van toepassing op deze toeslag. In het geval de dienstbetrekking van een Werknemer tussen 1 januari 2026 en de daadwerkelijke transitiedatum wordt beëindigd, wordt de éénmalige toeslag over de periode tot de beëindiging van de dienstbetrekking, aan het einde van het dienstverband éénmalig uitgekeerd door de Werkgever.

- Lid 3 De op de transitiedatum van het Pensioenfonds bij het Pensioenfonds opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten worden op de transitiedatum overgedragen naar de solidaire premieregeling (“ingevaren”) bij het Pensioenfonds. Na het invaren zijn alle kenmerken van de solidaire premieregeling op de overgedragen pensioenen van toepassing.

#### **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 Pensioenfonds 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 2026 tot en met 31 december 2029 en eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist.

#### **Datum**

**Nederlandse Zuivel Organisatie (NZO)**

**Vakorganisaties**

**FNV Voedingsindustrie te Utrecht**

**CNV te Utrecht**

**De Unie te Culemborg**

## **Bijlage 1 Premiesystematiek**

1. De pensioenpremie die iedere werkgever jaarlijks beschikbaar stelt aan het Pensioenfonds, is gelijk aan het percentage van de pensioengrondslag als bedoeld in artikel 3 lid 1 en bestaat uit de volgende onderdelen:
  - a. de bijdrage aan de operationele reserve en minimaal vereist eigen vermogen (MVEV);
  - b. de opslag voor administratiekosten;
  - c. de risicopremies ter dekking van het overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico, en
  - d. de netto spaarpremie voor de opbouw van persoonlijk pensioenvermogen ten behoeve van de actieve deelnemers.

Het bestuur van het Pensioenfonds stelt jaarlijks vast welk deel van de pensioenpremie wordt gebruikt voor de opbouw van het persoonlijk pensioenvermogen. Dit deel kan jaarlijks variëren en is gelijk aan de totale pensioenpremie na aftrek van de componenten als vermeld onder a, b en c.

2. Dit artikel is vervallen.
3. Dit artikel is vervallen.

## **Bijlage 2**

### **OVERGANGSBEPALINGEN BEHOREND BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE PENSIOENEN 2026 VOOR DE ZUIVELINDUSTRIE**

#### **Artikel 1**

Alle overgangsregelingen uit bijlage 2 bij de collectieve arbeidsovereenkomst inzake pensioenen 2015 voor de zuivelindustrie en bijlage 2 bij de collectieve arbeidsovereenkomst inzake pensioenen 2021 voor de zuivelindustrie zijn komen te vervallen of komen te vervallen, behoudens voor zover zij in voorliggende bijlage 2 bij de Pensioen-cao zijn vastgelegd. In het geval het Pensioenfonds de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel uitstelt als bedoeld in lid 1 en lid van art. 15 van deze pensioen-cao, vervalt de overgangsbepaling uit artikel 6 van deze bijlage per de datum dat het Pensioenfonds de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel maakt. In dat laatste geval moet bij de vervallen bepaling in plaats van 1 januari 2026 de latere datum van transitie worden gelezen.

#### **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 dienstdtijd tot 2015**

Dit artikel is vervallen per 1 januari 2026.

**Artikel 7**

Dit artikel is vervallen per 1 januari 2016.