



Er is een grote diversiteit qua pensioenregeling en qua uitvoerder onder deelnemende werkgevers. Met de pensioenafspraken in de CAO Banken 2023 -2024 wordt uitvoering gegeven aan de **Wet toekomst pensioenen** (Wtp). Uitgangspunt zijn de wettelijke kaders die voor diverse soorten pensioenregelingen gelden. De pensioenafspraken in de cao gelden per 1 april 2024. Als onderdeel van de afspraken hebben cao-partijen een handreiking opgesteld in de vorm van een 'tienstappenplan'.

Tienstappenplan voor pensioentransitie

1 Minimumkader in cao

Elke werkgever zal moeten beoordelen of en hoe de pensioenregeling aangepast wordt aan de Wtp. Dit doet de werkgever in overleg met het vertegenwoordigend overleg (instemmingsrecht): tenzij de werkgever is aangesloten bij een pensioenfonds. In dat geval gelden er andere spelregels voor de pensioentransitie.

De pensioenafspraken in de cao gelden als minimumkader. Indien de pensioentransitie leidt tot een wijziging in de individuele arbeidsovereenkomst, kan dit alleen na instemming van de individuele medewerker.

2 Transitieplan

Voor de overgang van (een) bestaande pensioenregeling(en) naar het nieuwe stelsel, wordt een transitieplan opgesteld. Hierin worden keuzes voor de pensioentransitie beschreven. Cao-partijen kunnen het transitieplan opvragen.

3 Soorten regelingen

Er zijn drie contractsoorten: de flexibele premie-regeling, de solidaire premiereregeling en de premie-uitvoeringsovereenkomst. Een belangrijke overweging is welke mate van collectiviteit en/of individuele keuzevrijheid gewenst is voor de medewerkers.

4 Vlakke premie

De fiscaal maximale vlakke premie bedraagt 30% van de pensioengrondslag, exclusief risicopremies en administratiekosten. Bij deze premie kan ook in het nieuwe stelsel, een verwachte pensioen-uitkomst van 75% middelloon in 40 opbouwjaren fiscaal worden gefaciliteerd. In de CAO Banken geldt per 1/4/2024 een minimale premiehoogte van 17% van de pensioengrondslag, voor de werkgever en per 1/1/2028 van 18%. De werkgever maakt in overleg met het vertegenwoordigend overleg aanvullende premie-afspraken waarbij er ook sprake kan zijn van een eigen bijdrage voor de medewerker.

5 Franchise

De minimale fiscale franchise (2024: € 17.545) is van toepassing zodat deelnemers over een fiscaal optimale grondslag pensioen kunnen opbouwen en er geen onderscheid is tussen hogere of lagere gesalarieerde medewerkers.

6 Overgangsrecht

Voor bestaande medewerkers kan gekozen worden voor het overgangsrecht (eerbiedigende werking). In dat geval blijft de bestaande pensioenregeling voor hen van kracht en is geen transitieplan nodig. Voor nieuwe medewerkers zal uiterlijk per 1/1/2028 een vlakke premie moeten worden toegepast.

7 Compensatie

Indien de vlakke premie ook voor bestaande medewerkers wordt ingevoerd, kan er compensatie nodig zijn. Groepen medewerkers die nadeel ondervinden van de pensioentransitie, dienen adequaat en kostenneutraal gecompenseerd te worden. Naar verwacht gaat het vooral om medewerkers in de leeftijdscategorie vanaf 40 jaar.

Compensatie wordt standaard (binnen de maximale fiscale kaders) geboden in de vorm van extra pensioenpremie. Medewerkers kan de mogelijkheid worden geboden om deze compensatie een andere bestemming te geven dan pensioen.

8 Nabestaandenpensioen

In de CAO Banken is een minimumniveau voor de risicodekking van het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum afgesproken. Het partnerpensioen is tenminste 28% van het salaris en het wezenpensioen is tenminste 14% van het salaris (voor een halve wees).

De werkgever kan in overleg met het vertegenwoordigend overleg hogere premie-afspraken maken voor het nabestaandenpensioen.

9 Bewuste keuzes

De werkgever faciliteert professioneel pensioenadvies en verschaft inzicht in de gevolgen van de keuzes.

Net als in het huidige pensioenstelsel worden medewerkers geadviseerd om zich goed bewust te zijn van de gevolgen en van de eventuele individuele keuzes die zij kunnen maken en de mogelijke consequenties ten aanzien van hun pensioenvoorziening.

10 Professionele ondersteuning

Het vertegenwoordigend overleg wordt en/of individuele medewerkers worden gewezen op het belang van professionele ondersteuning bij een dergelijke overgang en worden met name verwezen naar de vakorganisaties als ter zake kundig.

Contactpersonen

Inge de Vries – De Unie,
inge.de.vries@unie.nl

Tossif Alvi – CNV Vakmensen,
t.alvi@cnvvakmensen.nl