

## Addendum

**CAO Banken** 1 januari 2023 - 1 januari 2025

**Pensioenafspraken per 1 april 2024**

## 11 Pensioen

### 11.1 Pensioenprotocol

Uw *werkgever* treft voor al haar *medewerkers*, zonder leeftijdsgrens, een pensioenvoorziening die een ouderdomspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen omvat.

Uw *werkgever* is verplicht om pensioenvoorzieningen toe te passen die minimaal voldoen aan de bepalingen in dit pensioenprotocol. De pensioenafspraken in de cao hebben het karakter van een minimumkader. Iedere *werkgever* kan in overleg met het *vertegenwoordigend overleg* aanvullende keuzes maken ten aanzien van pensioen mits voldaan wordt aan de minimumafspraken uit deze cao.

Met ingang van 1 april 2024 gelden nieuwe pensioenafspraken in de CAO Banken 2023-2024. De nieuwe pensioenafspraken zijn een direct gevolg van de invoering van de wet toekomst pensioenen en gaan uit van de wettelijke kaders die voor diverse soorten pensioenregelingen gelden.

De keuze voor het moment van transitie naar het nieuwe pensioenstelsel wordt overgelaten aan de *werkgever* in overleg met het *vertegenwoordigend overleg* waarbij de vigerende einddatum van de wettelijke transitiedatum geldt als uiterlijke transitiedatum.

De *werkgever* kan er in overleg met het *vertegenwoordigend overleg* voor kiezen om voor bestaande *medewerkers* gebruik te maken van het (wettelijke) overgangsrecht (eerbiedigende werking) met inachtneming van de voorwaarden zoals gesteld in artikel 220 e PW.

### 11.2 Deelname aan pensioenvoorziening

U treedt toe tot de bij uw *werkgever* bestaande of nog te treffen algemene pensioenvoorzieningen.

### 11.3 Pensioenvormen

Het pensioen kan de vorm hebben van:

- een eindloonregeling (van toepassing tot uiterlijk de vigerende einddatum van de wettelijke transitietermijn);
- een geïndexeerde middelloonregeling (indexatieambitie: loon- of prijsindex) (van toepassing tot uiterlijk de vigerende einddatum van de wettelijke transitietermijn);
- een collectieve beschikbare premiereregeling (CDC-regeling) (van toepassing tot uiterlijk de vigerende einddatum van de wettelijke transitietermijn);
- een individuele beschikbare premiereregeling;
- een vlakke premiereregeling (conform pensioenwet artikel 10);
- of combinaties daarvan (hybride regeling) binnen de gestelde wettelijke kaders.

### 11.4 Definities en normen

Een pensioenvoorziening van uw *werkgever* voldoet ten minste aan de volgende normen:

- De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris minus de minimale fiscale franchise. Over de franchise wordt geen pensioen opgebouwd, omdat rekening wordt gehouden met de AOW-uitkering (Algemene Ouderdomswet);
- Het pensioengevend salaris is gelijk aan het *jaarsalaris*, indien en voor zover dat het wettelijk toegestane maximum pensioengevend salaris, gebaseerd op een voltijds dienstverband, niet overschrijdt. Per *werkgever* kunnen verdergaande voorzieningen worden getroffen;
- De pensioenrichtleeftijd is 68 jaar;
- Tot aan de transitiedatum maar uiterlijk tot de vigerende einddatum van de wettelijke transitietermijn, bedraagt het levenslang (huwelijks)partnerpensioen 70% van het door de deelnemer bereikte of te bereiken ouderdomspensioen.
- Het percentage voor het partnerpensioen bedraagt per de gekozen transitiedatum, doch uiterlijk per de vigerende einddatum van de wettelijke transitietermijn, 28% van het pensioengevend salaris;

- Tot aan de transitiedatum maar uiterlijk tot de vigerende einddatum van de wettelijke transitietermijn, bedraagt het wezenpensioen per kind 14% van het door de deelnemer bereikte of te bereiken ouderdompensioen. Het aantal kinderen dat voor een wezenpensioen in aanmerking komt, mag worden beperkt tot twee.
- Het percentage voor het wezenpensioen bedraagt per de gekozen transitiedatum, doch uiterlijk per de vigerende einddatum van de wettelijke transitietermijn, 14% van het pensioengevend salaris (voor een halve wees).

De pensioenvoorziening dient te voorzien in de mogelijkheid om binnen het kader van de 80-80-100-regeling pensioen op te bouwen.

#### 11.5 **Eindloonregeling (van toepassing tot uiterlijk de vigerende einddatum van de wettelijke transitietermijn)**

Een eindloonregeling heeft naast de overige voorwaarden in dit hoofdstuk ten minste de volgende elementen:

- een opbouwpercentage van 1,5% per deelnemersjaar;
- een maximale franchise van € 20.711,55 per 1 januari 2023 en € 21.755,41 per 1 januari 2024.

De maximale franchise wordt aangepast aan de algemene loonontwikkeling van deze cao.

#### 11.6 **Geïndexeerde middelloonregeling (van toepassing tot uiterlijk de vigerende einddatum van de wettelijke transitietermijn)**

Een geïndexeerde middelloonregeling heeft naast de overige voorwaarden in dit hoofdstuk tenminste de volgende elementen:

- een opbouwpercentage van 1,75% per deelnemersjaar;
- een maximale franchise van € 20.711,55 per 1 januari 2023 en € 21.755,41 per 1 januari 2024.

De maximale franchise wordt aangepast aan de algemene loonontwikkeling van deze cao.

#### 11.7 **CDC-regeling (van toepassing tot uiterlijk de vigerende einddatum van de wettelijke transitietermijn)**

Een CDC-regeling heeft naast de overige voorwaarden in dit hoofdstuk ten minste de volgende elementen:

- een opbouwpercentage van 1,75% per deelnemersjaar;
- een maximale franchise van € 20.711,55 per 1 januari 2023 en € 21.755,41 per 1 januari 2024.

De maximale franchise wordt aangepast aan de algemene loonontwikkeling van deze cao.

#### 11.8 **Individuele DC-regeling**

Een individuele DC-regeling heeft naast de overige voorwaarden in dit hoofdstuk ten minste de volgende elementen:

- een ambitie van 1,875% van de pensioengrondslag aan opbouw per deelnemersjaar;
- de franchise is de fiscaal toegestane minimale franchise;
- de door de fiscus gepubliceerde DC-staffel op basis van 3% rekenrente, staffel 2;
- de mogelijkheid om na pensioendatum door te beleggen.

#### 11.9 **Vlakke premie-regeling (nieuwe pensioenstelsel)**

De *werkgever* kan in overleg met het *vertegenwoordigend overleg* kiezen uit de contractsoorten die het nieuwe pensioenstelsel toestaat, te weten: het solidaire contract, het flexibele contract en de premie-uitvoeringsovereenkomst. Ook de keuze voor een uitvoerder is vrij. In geval er sprake is van een pensioenfonds wordt een eventueel verzoek tot invaren opgenomen in het transitieplan.

De hoogte voor de vlakke premie is per 1 april 2024 17% van de pensioengrondslag exclusief risicopremies en administratiekosten. Per 1 januari 2028 is de hoogte van deze vlakke premie 18% van de pensioengrondslag exclusief risicopremies en administratiekosten. De minimale fiscale franchise is van toepassing.

De *werkgever* kan er in overleg met het *vertegenwoordigend overleg* voor kiezen om de nieuw in te voeren vlakke premie ook voor bestaande *medewerkers* van toepassing te laten zijn. In dat geval kan er sprake zijn

van een compensatievraagstuk. De voorwaarde bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel met een vlakke premie is, dat *werkgevers* op transitiedatum tenminste budgetneutraliteit als uitgangspunt hanteren. De *werkgever* voorziet in adequate compensatie. Eventuele compensatie zal standaard (binnen de maximale fiscale kaders) worden geboden als pensioenpremie. *Medewerkers* kan de mogelijkheid worden geboden om deze compensatie een andere bestemming te geven dan pensioen.

#### 11.10 Flankerend beleid bij transitie naar het nieuwe pensioenstelsel

Bij de start van het overleg in het kader van een instemmingsprocedure op grond van artikel 27 lid 1 sub a van de Wet op de ondernemingsraden stelt de *werkgever* de cao-partijen tijdig schriftelijk op de hoogte van de beoogde transitie in het kader van de wet toekomst pensioenen. Als cao-partijen verzoeken om het transitieplan (waarin opgenomen de pensioenkosten voor en na transitie en het aantal *medewerkers*), zal de *werkgever* dit verstrekken.

Indien een *werkgever* geen ondernemingsraad kent maar een andere vorm van *vertegenwoordigend overleg*, dan gelden hiervoor dezelfde bevoegdheden en financieringsverplichtingen voor advies als voor een ondernemingsraad.

Indien bij de *werkgever* geen ondernemingsraad of ander vorm van *vertegenwoordigend overleg* actief is en *medewerkers* individueel moeten instemmen, zal de *werkgever* vanaf de start en voor de duur van het transitietraject professioneel onafhankelijk advies faciliteren voor *medewerkers* over de pensioentransitie. Dit pensioenadvies kan zowel collectief als individueel per *medewerker* georganiseerd worden. Het *vertegenwoordigend overleg* en/of de individuele *medewerkers* worden gewezen op het belang van professionele ondersteuning bij de pensioentransitie en worden met name verwezen naar de vakorganisaties als ter zake kundig.

Na het verstrijken van de wettelijke transitietermijn, dat wil zeggen in 2028, zullen cao-partijen de pensioenafspraken evalueren. Als onderdeel van deze evaluatie zal de WVB een inventarisatie doen onder de

*werkgevers* van de vigerende pensioenregelingen op dat moment teneinde te toetsen of deze voldoen aan de minimumkaders zoals gesteld in de CAO Banken. Hierover zal verslag worden gedaan aan de vakorganisaties.

#### 11.11 Definitie loonsom voor premieverdeling pensioenkosten (voor regelingen onder het oude pensioenstelsel)

Onder loonsom wordt voor de premieverdeling verstaan het totale *persoonlijk functiesalaris* vermeerderd met vakantiegeld en dertiende maand van alle aan de pensioenregeling van de betreffende instelling deelnemende *medewerkers*.

Kosten van pensioenadministratie-/uitvoering worden geacht voor rekening van uw *werkgever* te komen.

#### 11.12 Verdeling van de pensioenkosten

Voor regelingen onder het oude pensioenstelsel geldt:

Premiekosten (exclusief administratie- en uitvoeringskosten) tot 15% van de som van de loonsom op jaarbasis zijn voor rekening van uw *werkgever*.

Uw eigen bijdrage wordt niet individueel, maar collectief bepaald en is een voor iedere *medewerker* bij de betreffende *werkgever* gelijk percentage van zijn pensioengrondslag.

Van de premiekosten boven 15% van de loonsom betaalt u maximaal de helft.

De grens van 15% van de loonsom is niet van toepassing op *werkgevers* die al voor 10 maart 2005 met het *vertegenwoordigend overleg* of de deelnemersraad een eigen bijdrageregeling met een lagere grens waren overeengekomen.

Wanneer u deelneemt aan de 80-80-100-regeling wordt uw bijdrage aan de pensioenregeling op dezelfde wijze berekend met dien verstande dat bij de berekening van de maximumpremie wordt uitgegaan van de

pensioengrondslag die hoort bij de *arbeidsduur* die gold voorafgaande aan deelname aan de 80-80-100-regeling.

Voor een regeling met een vlakke premie-regeling onder het nieuwe pensioenstelsel geldt:

Voor een vlakke premie tot aan hetgeen bepaald in artikel 11.9 worden de kosten volledig door de *werkgever* gedragen. De *werkgever* kan met het *vertegenwoordigend overleg* een hoger niveau voor de vlakke premie overeenkomen dan de minimumpremies zoals opgenomen in artikel 11.9. In dat geval wordt al het meerdere aan premie voor maximaal de helft gedragen door de *medewerker*.

#### 11.13 **Deeltijdpensioen**

Na onderling overleg tussen u en uw *werkgever* kan van de pensioenrichtleeftijd worden afgeweken onder actuarieel neutrale herberekening van de uitkering.

Met wederzijdse instemming van u en uw *werkgever* kan deeltijdpensioen worden afgesproken.

#### 11.14 **Toeslagregeling van pensioenaanspraken (actieven)**

Bij een geïndexeerde middelloonregeling wordt gestreefd naar een indexatie hetzij volgens de algemene loonontwikkeling van de CAO Banken, hetzij volgens de prijsindex.

#### 11.15 **Toeslagregeling van premievrije aanspraken (slapersrechten) en ingegane pensioenen**

Er is geen recht op toeslagen op premievrije pensioenaanspraken en ingegane pensioenen en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst toeslagverlening zal plaatsvinden. Er is geen geld gereserveerd voor toeslagverlening. De toeslag is maximaal gelijk aan de algemene prijsontwikkeling. Uw *werkgever* zal er desalniettemin naar streven de premievrije pensioenaanspraken van gewezen deelnemers en de ingegane pensioenen jaarlijks aan te passen conform de algemene prijsontwikkeling. Uw *werkgever* zal bij de financiering van de pensioenregeling met dit streven rekening houden.

#### 11.16 **Pensioenopbouw gedurende eerste twee ziektejaren**

Tijdens de eerste twee ziektejaren wordt uw pensioenopbouw voortgezet op basis van uw laatstverdiende pensioengevend salaris.

#### 11.17 **Pensioenopbouw na eerste twee ziektejaren**

Als u ten minste 65% arbeidsongeschikt bent, u recht heeft op een IVA- dan wel WGA-uitkering en onder de pensioenregeling valt, dan wordt de pensioenopbouw ongewijzigd voortgezet, zolang u een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt.

Uw pensioengrondslag wordt vastgesteld op het moment van één jaar na het intreden van de arbeidsongeschiktheid. De pensioengrondslag wordt niet meer geacht te wijzigen, met uitzondering van wettelijke wijzigingen. Uw *werkgever* streeft naar aanpassing aan de algemene loonontwikkeling in de CAO Banken, dan wel volgens de prijsindex.

U bent in deze periode geen deelnemersbijdrage verschuldigd, behalve voor individuele aanvullende pensioenvoorzieningen.

#### 11.18 **Mogelijkheid van aanvullende pensioenvoorzieningen**

*Werkgevers* zullen regelingen treffen waaraan hun *medewerkers* kunnen deelnemen om, binnen de geldende wetgeving, vrijwillig en voor eigen rekening aanvullende pensioenvoorzieningen te treffen.

#### 11.19 **Wijzigingen in wetgeving**

Dit protocol wordt buiten werking gesteld indien tijdens de looptijd van deze cao blijkt dat, door wijzigingen in Nederlandse of Europese wetgeving of jurisprudentie, voortzetting van dit protocol in redelijkheid niet van de *werkgevers* kan worden gevergd. In dat geval treden cao-partijen in overleg met elkaar.

#### 11.20 **Regeling Vervroegd Uittreden (RVU-regeling)**

De *medewerker* die drie jaar of minder van zijn AOW-gerechtigde leeftijd verwijderd is, heeft de mogelijkheid om het dienstverband eerder te beëindigen dan de dag van de voor de *medewerker* vastgestelde AOW-gerechtigde leeftijd en daarbij gebruik te maken van de tijdelijke verruiming van de RVU-regeling uit het pensioenakkoord indien hij

minimaal 10 jaar aaneengesloten in dienst is bij de *werkgever*. De hoogte van de uitkering bedraagt € 1.874,- bruto per maand bij een fulltime dienstverband en zal naar rato van de *arbeidsduur* worden berekend in geval van een kortere arbeidsduur. De RVU-regeling dient minimaal zes maanden voor de beoogde ingangsdatum te worden aangevraagd bij de *werkgever* en de *medewerker* neemt daarbij het initiatief om het gesprek te voeren met de *werkgever* over zijn motivatie en de wijze waarop de RVU-regeling bijdraagt aan zijn vitaliteit. De *werkgever* beslist over toekenning en zal een eventuele afwijzing schriftelijk motiveren en onderbouwen. De cao-afspraken over de RVU-regeling geldt voor de lopende cao waarna deze geëvalueerd zal worden door cao-partijen. Indien de wettelijke verruiming van de RVU-regeling eindigt, eindigt daarmee ook deze cao-afspraken.