

Onderhandelingsresultaat a.s.r Pensioenregeling 2021-2025

De ondergetekenden:

ASR Nederland N.V., gevestigd te Utrecht, vertegenwoordigd door mevrouw J. Sappelli, directeur HR, hierna te noemen 'a.s.r.',

en

FNV Finance, onderdeel van FNV, gevestigd te Utrecht, vertegenwoordigd door mevrouw A.C.C Falger,

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht, vertegenwoordigd door mevrouw T. Westerink en

De Unie, gevestigd te Culemborg, vertegenwoordigd door mevrouw H. Pethke, anderzijds, hierna tezamen te noemen 'vakorganisaties',

hebben een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe a.s.r pensioenregeling lopend van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025, hierna te noemen 'Het Andere Pensioen'.

a.s.r en de vakorganisaties, hierna tezamen te noemen 'partijen' verklaren het volgende ter stemming voor te leggen:

Inhoud onderhandelingsresultaat

1. Vanaf 1 januari 2021 bouwen medewerkers in dienst van a.s.r. pensioen op in een individuele beschikbare premie regeling.
2. a.s.r. hanteert 100% van een premiestaffel die gebaseerd is op 1% rekenrente met een ambitieniveau van 1,875% opbouw:

Premie staffel a.s.r. 1%	
Leeftijd	
<20	23,3%
20-24	24,3%
25-29	25,5%
30-34	26,9%
35-39	28,3%
40-44	29,8%
45-49	31,4%
50-54	33,1%
55-59	35,2%
60-64	37,5%
65-68	39,8%

3. Het partner- en wezenpensioen wordt tijdens het dienstverband op risicobasis verzekerd, cf. de middelloonsystematiek met opbouwpercentages van 1,313% voor het partnerpensioen en 0,263% voor het wezenpensioen. Als onderdeel van de zorgplicht worden medewerkers van a.s.r. bij uitdiensttreding schriftelijk geïnformeerd over de uitruilmogelijkheden en de consequenties van uitdiensttreding met betrekking tot partner- en wezenpensioen.
4. De nieuwe pensioenregeling biedt de medewerker diverse keuzemogelijkheden:

- Het Andere Pensioen gaat standaard uit van een neutrale beleggingslifecycle. De medewerker kan zelf kiezen voor een defensieve, offensieve lifecycle of vrije beleggingskeuze.
- Het Andere Pensioen gaat standaard uit van beleggen, maar als de medewerker dat niet wil, kan er ook gekozen worden voor directe inkoop van een gegarandeerde aanspraak. Tevens bestaat de mogelijkheid om tussentijds te switchen van opgebouwd kapitaal naar gegarandeerde aanspraken.

Medewerkers zullen uitgebreid geïnformeerd worden over deze keuzemogelijkheden en indien gewenst, geholpen worden bij het maken van deze keuzes vanuit het beschikbaar gestelde budget.

5. Het pensioengevend salaris, de pensioenleeftijd, de franchise en het maximum salaris blijven ongewijzigd ten opzichte van de huidige pensioenregeling.
6. De premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid blijft van kracht, met dien verstande dat de laatste pensioengrondslag (d.w.z. gebaseerd op het laatstverdiende salaris) als uitgangspunt geldt.
7. De eigen bijdrage van de deelnemer bedraagt vanaf 1 januari 2021 4,5% van de pensioengrondslag. De werkgever betaalt de resterende premie, wat voor 2021 naar verwachting circa 29,0% van de pensioengrondslag zal bedragen.
8. De deelnemer heeft de mogelijkheid om zelf extra premie in te leggen voor extra pensioen binnen de van toepassing zijnde fiscale grenzen.
9. Het Andere Pensioen maakt deel uit van De Andere CAO.
10. Er wordt een uitgebreid communicatietraject opgezet inclusief de mogelijkheid om financieel advies te krijgen: a.s.r. biedt de online tool 'Inkomen voor later' aan voor alle medewerkers, en stelt daarnaast een budget van € 100.000 per jaar beschikbaar gedurende de komende 3 jaar voor additioneel financieel advies voor alle medewerkers die daar behoefte aan hebben. Mocht dit budget niet toereikend zijn, dan gaan partijen hierover in overleg. Het financieel advies traject wordt na 2 jaar geëvalueerd.
11. Partijen gaan ervan uit dat de overeengekomen progressieve staffel gehandhaafd blijft bij invoering van het Pensioenakkoord. Mocht dit door de uitwerking van wet- en regelgeving niet mogelijk zijn, dan worden werknemers hiervoor gecompenseerd gedurende de looptijd van de uitvoeringsovereenkomst.
12. De opgebouwde aanspraken (incl. overrente 2018) tot 1 januari 2021 blijven gegarandeerd en worden niet overgedragen naar Het Andere Pensioen. De voorwaardelijke indexatie van de tot 1 januari 2021 opgebouwde aanspraken blijft ongewijzigd en wordt gefinancierd vanuit het toeslagdepot, zolang de middelen daarin toereikend zijn.
13. Partijen realiseren zich dat de waardevastheid van de opgebouwde rechten op termijn onder druk kan komen te staan. Om die reden starten a.s.r. en de vakorganisaties begin 2021 gesprekken om te zoeken naar een oplossing om de waardevastheid te verbeteren in de periode 2021 t/m 2025.

Mogelijkheid om extra premie in te leggen ('bijsparen')

Het Andere Pensioen biedt ruimte voor de deelnemer om zelf extra premie in te leggen voor extra pensioen. De ruimte per leeftijdscohort is verschillend. Alle deelnemers hebben in ieder geval de mogelijkheid om de ruimte van 1,5% eigen bijdrage te gebruiken om extra premie in te leggen. Daarnaast hebben alle leeftijdsgroepen nog extra ruimte.

Leeftijd	Premiestaffel	Maximale ruimte extra inleg	Premiestaffel incl max. ruimte extra inleg
<20	23,3%	5,1%	28,4%
20-24	24,3%	5,3%	29,6%
25-29	25,5%	5,6%	31,1%
30-34	26,9%	5,9%	32,8%
35-39	28,3%	6,2%	34,5%
40-44	29,8%	6,5%	36,3%
45-49	31,4%	6,8%	38,2%
50-54	33,1%	7,2%	40,3%
55-59	35,2%	7,7%	42,9%
60-64	37,5%	8,2%	45,7%
65-68	39,8%	8,7%	48,5%

Pensioengevend salaris, pensioenleeftijd, franchise en maximum salaris

De berekening van het pensioengevend salaris is gebaseerd op dezelfde looncomponenten en is ongewijzigd. De pensioenleeftijd is 68 jaar. Ook in Het Andere Pensioen wordt uitgegaan van de minimale fiscale franchise. Deze wordt jaarlijks aangepast. Voor 2021 is de minimale franchise nog niet bekend.

Het pensioengevend salaris kent net als in de huidige regeling een maximum. Tot en met schaal 12 is dit maximum gebaseerd op het pensioengevend inkomen berekend over het maximum van schaal 12. Voor schaal 13 en hoger geldt het fiscale maximum dat jaarlijks door de overheid wordt vastgesteld.

Uitvoering van de regeling

A.s.r. zal Het Andere Pensioen onderbrengen bij een uitvoerder. In overleg met de uitvoerder zal de uitvoeringsovereenkomst en het pensioenreglement tot stand komen. Een onafhankelijk adviseur zal een controle uitvoeren of de juridische stukken aansluiten bij dit onderhandelingsresultaat en marktconformiteit.

Uitgebreide communicatie

De medewerkers zullen op diverse manieren geïnformeerd worden over de wijziging van de regeling: zowel over de inhoud van de regeling in het algemeen als over wat het betekent voor het pensioen van de individuele deelnemer.

Bijlage:

Overzicht a.s.r. huidige regelingen – nieuwe pensioenregeling