

## Notitie ten behoeve van onderhandelingen pensioenregeling 2026

### Doelstelling: Een collectieve pensioenregeling

Wij streven naar een adequate pensioenvoorziening, passend bij de medewerkers van een grote financiële instelling. De Unie gaat uit van een pensioenregeling die wordt ondergebracht bij een pensioenfonds. Zo waarborgen wij dat waar mogelijk de risico's gedeeld worden.

- Deze pensioenregeling wordt uitgevoerd door Rabobank-pensioenfonds
- De Unie wil niet meewerken aan een regeling waarvan op voorhand duidelijk is dat generaties medewerkers premie bijdragen aan onderdelen waar zij zelf geen profijt van zullen hebben.
- Elke vijf jaar onderzoeken cao-partijen gezamenlijk of de pensioenregeling nog volstaat om de geformuleerde pensioenambitie te behalen. De ambitie is dat een medewerker in 42 jaar een pensioen opbouwt van 80% van zijn gemiddelde salaris.

### Doelstelling: Een zo hoog mogelijke pensioenopbouw

De Wet Toekomstige Pensioenen (hierna Wtp) schrijft voor dat pensioen moet worden opgebouwd in een beschikbare premieregeling. In een beschikbare premieregeling is het resultaat grotendeels afhankelijk van de hoogte van de premie. Idealiter wordt een fiscaal maximale premie betaald. Zonder rendement is een goed pensioen onmogelijk. Verantwoord beleggen van de persoonlijke pensioenpotjes is onontbeerlijk.

- Een zo hoog mogelijke inleg
- Verantwoord risico's nemen met beleggen
- De minimale wettelijke franchise wordt aangehouden
- De werkgeversbijdrage aan de spaarpremie is een vast percentage en bedraagt 21,5%.
- De werknemersbijdrage aan de spaarpremie is standaard 5,5%. De medewerkers kan zijn bijdrage in de spaarpremie (een keer per jaar) maximaal 2%-punt verlagen of maximaal 3%-punt verhogen.

### Doelstelling: Stabiele uitkering

De leden van De Unie vinden het belangrijk dat zij na pensionering zekerheid hebben dat de pensioenuitkering (na pensionering) zekerheid biedt.

- Wij streven naar een pensioenuitkering die jaarlijks tenminste 2%-punt stijgt
- Stabiliteit kan verkregen worden door een reserve aan te houden om uitkeringen te borgen en/of door medewerkers de keuze te geven een vaste uitkering in te kopen bij pensionering.

### Doelstelling: Nabestaandenpensioen

Onder de doelstelling Nabestaandenpensioen moeten wij een aantal onderwerpen regelen.

Het partnerpensioen na pensionering van de medewerker

- Het tot nu toe opgebouwde partnerpensioen wordt overgebracht naar zijn persoonlijke pensioenpotje.
- De opbouw van de persoonlijke pensioenvermogens dient zo ruim te zijn dat medewerkers bij pensionering een nabestaandenpensioen kunnen realiseren.

Het partnerpensioen in verband met overlijden van de medewerker tijdens dienstverband.

- Deze dekking dient adequaat te zijn, we gaan uit van een risicodekking van 30-35% van het salaris.
- Werkgever draagt de kosten van deze risicopremie.

Het wezenpensioen dient adequaat geregeld te zijn. Ook deze premie wordt betaald door de werkgever.

### Doelstelling: Keuzes bieden

Uit het door het pensioenfonds gehouden Risico Preferentie Onderzoek blijkt dat de medewerkers van de Rabobank het belangrijk vinden dat zij zelf ruimte krijgen om keuzes te maken. Ook uit het

onderzoek van De Unie onder de leden blijkt deze voorkeur. Wij verbinden hier de voorwaarden aan dat medewerkers door Rabobank ondersteunt worden indien zij keuzes willen maken. En dat medewerkers die geen keuzes willen maken kunnen vertrouwen dat de standaard belegging voor hen een goed pensioen oplevert.

- (Beperkt) meer of minder sparen dan de standaard spaarpremie van 27%
- Uiterlijk op de pensioendatum kunnen kiezen voor een vaste uitkering in plaats van de variabele uitkering die het pensioenfonds standaard aanbiedt.
- Meer of minder beleggingsrisico's nemen dan het standaard beleggingsbeleid van het pensioenfonds
- De werkgever ondersteunt de medewerkers bij het maken van keuzes omtrent hun pensioen

Doelstelling: Flexioen

De flexioen-regeling wordt weer uitgebreid met de mogelijkheid om zelf te beleggen.

Doelstelling: Arbeidsongeschiktheidspensioen

De pensioenregeling dient te voorzien in een sociaal vangnet voor medewerkers die arbeidsongeschikt worden, ook zij moeten de zekerheid van een voldoende pensioen hebben.

Doelstelling: Evenwichtig invaren

De Wtp schrijft voor dat cao-partijen de opgebouwde pensioenen invaren in de nieuwe pensioenregeling. Slechts in uitzonderlijke situaties kunnen cao-partijen afzien van invaren. Deze omstandigheden doen zich op dit moment niet voor, we houden de ontwikkelingen nauwlettend in de gaten.

Evenwichtig invaren betekent voor De Unie:

- Rekening houden met de belangen van alle leeftijdsgroepen deelnemers, zowel werkenden, als gepensioneerden en slapers
- De verwachte uitkering op de dag na invaren mag niet lager zijn dan de verwachte uitkering op de dag voor invaren.
- De berekeningen laten zien dat de jongeren in de Wtp een lager verwacht pensioen hebben dan onder de FTK-regeling. De Unie vindt een correctie hiervoor passend.
- Wij willen de gepensioneerden en slapers compenseren voor de verwatering van de dekkingsgraad in 2020.
- De afschaffing van de doorsnee-systematiek (uitgevoerd in 2022) heeft voor medewerkers in de leeftijd vanaf 38 jaar nadelige gevolgen. Voor hen is een compensatieregeling afgesproken. De Unie gaat uit van enkelvoudige compensatie (zonder meewegen van positieve gevolgen van de nieuwe pensioenregeling). Wij willen onderzoeken of de reeds afgesproken compensatie aan onze norm voldoet.
- Indien de dekkingsgraad op het moment van invaren lager is dan 110% wordt niet ingevaren maar gaan partijen en RPF met elkaar in gesprek over de ontstane situatie.

De hierboven genoemde doelstellingen passen het beste bij een flexibele premieregeling.