



De Werkgeversvereniging Banken (WVB) en de vakorganisaties CNV Vakmensen en De Unie hebben op 8 maart een onderhandelingsresultaat bereikt over pensioenafspraken in de CAO Banken 2023 - 2024. De nieuwe pensioenafspraken in de CAO Banken 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.

### **Ingangsdatum**

De pensioenafspraken maken deel uit van de CAO Banken 2023 en 2024 en gaan in per 1 april 2024.

### **Karakter van de afspraken**

Gezien het karakter van de huidige afspraken in de CAO Banken en de diversiteit van vigerende pensioenregelingen bij de WVB-leden zijn cao-partijen overeengekomen dat de pensioenafspraken in de CAO Banken het karakter behouden van een minimumkader. Iedere deelnemende werkgever kan in overleg met het vertegenwoordigend overleg aanvullende keuzes maken ten aanzien van pensioen mits voldaan wordt aan de minimumafspraken uit de CAO Banken.

### **Minimumkader afspraken**

#### *Soorten pensioenregelingen*

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.

#### *Franchise*

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

### *Vlakke premie*

De hoogte voor de vlakke premie is per 1 april 2024 17% exclusief risicopremies en administratiekosten. Per 1 januari 2028 is de hoogte van deze vlakke premie 18%. De werkgever kan met het vertegenwoordigend overleg een hoger niveau voor de vlakke premie overeenkomen. In dat geval wordt de vlakke premie boven de eerstgenoemde 17%, respectievelijk de uiteindelijke 18%, voor maximaal de helft gedragen door de medewerker.

### *Nabestaandenpensioen*

Het minimale percentage voor het partnerpensioen bedraagt 28% van het salaris. Het minimale percentage voor het wezenpensioen bedraagt 14% van het salaris (voor een halve wees).

### *Moment van transitie*

De keuze voor het moment van transitie naar het nieuwe pensioenstelsel wordt overgelaten aan de werkgever in overleg met het vertegenwoordigend overleg waarbij 1 januari 2028 de uiterlijke wettelijke transitietermijn is.

### *Overgangsrecht*

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.

### *Compensatievraagstuk*

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 is wettelijk verplicht om te voorzien 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.

### *Flankerende afspraken*

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 transitie termijn, dat wil zeggen in 2028, zullen cao-partijen de pensioenafspraken evalueren. Als onderdeel van deze evaluatie zal de WVB een inventarisatie doen onder de WVB-leden 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.

#### *Communicatie*

Cao-partijen vinden een goede communicatie van belang teneinde medewerkers bij de leden te activeren om zich te verdiepen in pensioen, de stelselwijziging en individuele keuzemogelijkheden. Zij zullen hiertoe gezamenlijk een 'tienstappenplan' voor het vertegenwoordigend overleg en individuele medewerkers opstellen.