

## **Resultaat pensioengesprekken tussen Rabobank en vakorganisaties**

Rabobank en de vakorganisaties De Unie, FNV Finance en CNV Vakmensen hebben op donderdag 28 maart gezamenlijk overeenstemming bereikt over de beoogde pensioenregeling in de nieuwe Wet toekomst pensioenen. Dit is het resultaat van een zorgvuldige voorbereiding door de cao-partijen en een reeks gesprekken in maart. Partijen zijn na intensief overleg tot elkaar gekomen en zijn ervan overtuigd dat de gemaakte afspraken recht doen aan de belangen van alle groepen deelnemers in het Rabobank Pensioenfonds (actieve medewerkers, voormalig medewerkers en gepensioneerden).

De afspraken die nu door cao-partijen zijn gemaakt, worden in april besproken met de Vereniging Gepensioneerden Rabobank (VG-Rabobank) en afgestemd met het Rabobank Pensioenfonds. Daarna worden de afspraken in juni met positief advies ter stemming voorgelegd aan de leden van de vakorganisaties. Het streven is om per 1 juli 2024 tot een akkoord te komen, zodat de implementatie kan worden voorbereid, die voorzien is voor 1 januari 2026. Zodra de gemaakte afspraken definitief zijn, gelden deze voor alle medewerkers van Rabobank en Obvion.

*De belangrijkste afspraken vind je hieronder.*

### **Flexibele premiereregeling**

Een belangrijke keuze is die tussen een flexibele of solidaire premiereregeling. In een werkgroep met vertegenwoordigers van alle cao-partijen zijn beide regelingen onderzocht. Daarin is vastgesteld dat beide regelingen, uitgaande van een gelijke pensioenpremie en afhankelijk van de inrichting, naar verwachting betere pensioenresultaten opleveren dan de (huidige) pensioenregeling PR 2023. Uit onderzoek door het Rabobank Pensioenfonds blijkt dat medewerkers, voormalig medewerkers en gepensioneerden keuzemogelijkheden belangrijk vinden. In de flexibele premiereregeling heb je als individuele medewerker de keuze voor meer of minder risico in het beleggingsprofiel en de keuze tussen een variabele of een vaste pensioenuitkering op de pensioendatum.

Afgesproken is een flexibele premiereregeling met een aantal collectieve (solidaire) elementen zodat er meer zekerheden worden ingebouwd voor deelnemers (medewerkers, voormalig medewerkers en gepensioneerden). Zo zal er een buffer (risicodelingsreserve) worden aangehouden om de kans op verlagen van pensioenen bij tegenvallende resultaten te verkleinen. Ook is afgesproken om eens in de vijf jaar de beoogde pensioendoelstelling op het gebied van de te realiseren pensioenopbouw te evalueren.

### **Invaren**

Verder is afgesproken dat de opgebouwde pensioenen worden ingebracht in de nieuwe regeling (dit heet invaren). Dit biedt deelnemers van de pensioenregeling perspectief op een hoger pensioen. Dit invaren gebeurt, naar verwachting, op 1 januari 2026 onder voorbehoud dat de dekkingsgraad (financiële positie) van het pensioenfonds dan toereikend is.

### **Nabestaandenpensioen**

De hoogte van het nabestaandenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband wordt voor iedereen een gelijk percentage van het pensioengevend inkomen. Afgesproken is dat de eventuele partner (levenslang) 35% van het laatstverdiende pensioengevend jaarinkomen ontvangt en wezen (tot 25 jaar) 15%. Deze afspraak zorgt voor een verbetering van het wezenpensioen en voor een groot deel van de medewerkers een vergelijkbaar of beter partnerpensioen. Het nabestaandenpensioen bij overlijden na pensionering blijft ongewijzigd. Tot de invaardatum in de oude regelingen opgebouwd nabestaandenpensioen blijft daarnaast voor de betrokken deelnemers behouden.

### **Pensioenopbouw**

In de nieuwe pensioenregeling blijft de werkgeverspremie 21,5% van de pensioengrondslag (het deel

van het salaris waar pensioen over wordt opgebouwd). De eigen bijdrage van de medewerker blijft standaard 5,5%. Hiermee komt de totale premie op 27%, namelijk 21,5% en 3,5% verplicht en 2% vrijwillig. In de nieuwe regeling kan de medewerker bovenop de minimale eigen bijdrage van 3,5% kiezen voor een vrijwillige eigen bijdrage tussen de 0% en 5%. Hierdoor kan de totale premie ten hoogste uitkomen op het fiscaal maximum van 30%, namelijk 21,5% en 3,5% verplicht en maximaal 5% vrijwillig. Het instemmen met de hoogte van de standaardpremie was een grote stap voor FNV Finance. Zij hebben aangegeven in het cao-overleg 2025 met voorstellen te komen voor een verhoging hiervan.

In 2022 is een compensatie afgesproken voor leeftijdsgroepen die er door de destijds afgesproken overgang naar een vlakke premie op achteruit kunnen gaan. Deze compensatie wordt nu automatisch in pensioen geïnvesteerd. In de nieuwe regeling is dat wettelijk niet meer toegestaan. Om het beoogde doel van de compensatie te realiseren is het nodig zelf de compensatie in pensioen te blijven investeren. Dit kan tot het fiscaal maximum van 30%.

### **Arbeidsongeschiktheid**

Er is aanvullend een afspraak gemaakt over arbeidsongeschiktheid. In de huidige cao staat een overgangsregeling in de vorm van een loonaanvulling voor medewerkers die na twee jaar ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en minimaal 65% werkzaam zijn. Afgesproken is dat deze loonaanvulling vanaf 1 juli 2025 komt te vervallen. Voor medewerkers voor wie deze loonaanvulling vóór 1 juli 2025 ingaat, blijft de huidige regeling gehandhaafd.

### **Vervolg**

Na instemming door de leden van de vakorganisaties worden de afspraken en de onderbouwing van de gemaakte keuzes uitgewerkt in het 'transitieplan'. Dit plan zal zodra dit klaar is (naar verwachting 1 juli 2024) gepubliceerd worden op de website van het Rabobank Pensioenfonds. Het Rabobank Pensioenfonds zal in het najaar van 2024 beoordelen of alle afspraken evenwichtig en uitvoerbaar zijn. Belangrijk hierbij is dat alle belangen zorgvuldig zijn afgewogen en er sprake is van een voor alle deelnemersgroepen evenwichtige transitie.

Via het HR Portaal houden we je op de hoogte over het afstemmingsproces en het resultaat daarvan.

### **Meer informatie**

Kijk voor meer informatie over pensioen en de Wet toekomst pensioenen op onderstaande pagina op het HR Portaal. De details van de gemaakte afspraken worden opgenomen in het document 'uitkomst pensioengesprekken'. Dit document zal op korte termijn gepubliceerd worden op het HR Portaal. Ook wordt zo spoedig mogelijk een Q&A over de gemaakte afspraken aan dit nieuwsbericht toegevoegd.

Je ontvangt de komende periode regelmatig informatie over de wijzigingen. In 2025 krijg je informatie vanuit het Rabobank Pensioenfonds over jouw persoonlijke situatie. Voor inhoudelijke vragen over je pensioen kun je contact opnemen met het Rabobank Pensioenfonds.

Links:

[Rabobank cao 2024-2025 \(sharepoint.com\)](#)

Nieuwe tegel WTP HR Portaal

[Rabobank Pensioenfonds](#)