

a.s.r. terugkoppeling pensioenbijeekkomsten

Op dinsdag 18 en donderdag 20 februari zijn er twee druk bezochte medewerkersbijeekkomsten geweest rond de pensioenregeling. Deze bijeekkomsten waren georganiseerd door vakorganisaties om leden, maar ook niet leden, bij te praten over de gesprekken met de werkgever.

Wij hebben jullie meegenomen in het proces bij a.s.r. en over de mogelijke pensioenregelingen met de daarbij behorende voor- en nadelen.

Het waren druk bezochte en interactieve sessies. Goed dat er zoveel mensen naar de bijeekkomsten zijn gekomen. We merkten grote betrokkenheid onder de medewerkers. Velen hadden zich in het thema verdiept, ondanks dat het ingewikkelde materie is. De opkomst maakten dat wij onze bijeekkomst wat moesten aanpassen.

Door de opkomst en grote betrokkenheid hebben wij veel vragen kunnen beantwoorden en daarnaast meningen en nieuwe vragen kunnen ophalen. Deze input is voor ons erg belangrijk tijdens de gesprekken bij a.s.r.. Het gaat immers om jullie pensioenregeling.

In het kort vind je hieronder wat we met iedereen gedeeld hebben.

Waarom een nieuwe regeling?

- In de cao hebben we de afspraak gemaakt om mogelijke regelingen te onderzoeken.
- De huidige regeling is een verzekerde DB-regeling: geeft zekerheid en solidariteit.
- De huidige regeling loopt na een tweejarige verlenging af op 31-12-2020
- Waarom niet voorzetten?
 - a.s.r. wil geen stijgende kosten.
 - a.s.r. wil product in toekomst niet meer aan klanten aanbieden dus kan het ook niet aan de medewerkers worden aangeboden.
 - Het Pensioenakkoord maakt ook dat regelingen er anders uit komen te zien.

Uitgangspunten nieuwe regeling

- Toekomstbestendig
- Voorspelbare kosten
- Collectiviteitsgedachte
- Regeling leidend boven uitvoerder

Wat zijn de mogelijkheden met pensioenregelingen?

Uitkeringsovereenkomst Middellood	Collectieve Defined Contribution	Beschikbare premieregeling	Hybride Variant
<u>Defined Benefit</u> (DB)	(CDC)	<u>Defined Contribution</u> (DC)	
Uitkering is "zeker" Variabele premie Kosten zijn onzeker Collectieve risicodeling	Max. pensioen premie is vast Opbouwpercentage is variabel Kosten zijn helder Collectieve risicodeling	Uitkering is onzeker Variabel pensioen Vaste pensioenpremie Risiko's bij individu	Koppeling van pensioenvormen op basis van bijvoorbeeld salaris of leeftijd

IDC

a.s.r. heeft de wens om een IDC regeling af te spreken.

Wat zijn de kenmerken van deze IDC regeling?

- Werknemer draagt alle risico's zelf.
- De premie inleg is bepalend en niet de pensioenuitkomst.
- Er is een vaste pensioenpremie voor werknemers. De werkgeverspremie is afhankelijk van de leeftijd van de medewerker. Hoe ouder de medewerker hoe hoger de premie is.
- De uitkomst is afhankelijk van stand van rente op het moment van pensioenuitkering en de resultaten van beleggingen.
- Je kan keuzes maken op welke wijze je gaat beleggen, offensief, defensief of neutraal.
- Inkoop van vaste uitkering (garanties) is mogelijk, maar dit gaat ten koste van het uiteindelijke resultaat.

Collectieve regeling

De vakbonden zijn voorstander van een collectieve regeling. Wij willen zo de verschillende risico's niet bij de individuele werknemer neerleggen maar risico's delen onder het collectief en onder zowel werkgever als werknemer. Wanneer de huidige DB regeling volgens a.s.r. tot hoge kosten leidt, dan gaan wij voor de volgende beste oplossing, een CDC regeling.

Overigens werd er meerdere keren gevraagd waarom a.s.r. de komende jaren die hogere kosten niet zou kunnen dragen. Het bedrijf presteert goed en maakt elk jaar meer winst.

Wat zijn de kenmerken van een CDC regeling?

- De hoogte van de pensioenpremie ligt vast.
- Pensioenopbouw via een vastgesteld opbouwpercentage op basis van budget.
- Opbouwpercentage kan jaarlijks of over een contractperiode wijzigen. Hierdoor kan je het ene jaar de volledige fiscale ruimte benutten maar kunnen er ook jaren tussen zitten dat je minder pensioen opbouwt.
- Pensioenuitkering is dus afhankelijk van je opgebouwd pensioen per jaar wat kan wisselen. En kan er ook een risico zijn dat er in periodes onvoldoende budget voor indexering is.
- Collectieve risicodeling, voor bijvoorbeeld lang leven en renteschommelingen.

We hebben tijdens de bijeenkomst kaarten uitgedeeld met het verzoek je vragen en reacties op de kaarten te noteren. Daarin zie je dat jullie het vooral van belang vinden dat er zekerheid en voorspelbaarheid is van een goede pensioenuitkering. Daarnaast blijkt de voorkeur een collectieve regeling boven een individuele. Ook zijn er veel zorgen over de huidige opgebouwde rechten. Daarnaast wil men graag inzicht in het wat een regeling persoonlijk voor hen zelf betekent. Wat krijg ik nou op het moment dat ik met pensioen ga. Kunnen we maatmensberekeningen krijgen?

Verder zijn er door meerdere mensen nog inhoudelijke en aanvullende vragen gesteld. In de bijlage hebben we veel gestelde vragen op een rijtje gezet.

We houden je op de hoogte van het vervolg. Blijf in de tussentijd je vragen en meningen met ons delen. Wij zitten aan tafel voor jullie pensioenregeling en jullie input is hierbij erg belangrijk.

Ben jij nog geen lid?

Neem dan eens een kijkje op onze websites. Als vakorganisaties zijn wij vaak bij a.s.r. en spreken we over zaken die jou direct raken, zoals nu met pensioen maar ook straks over de cao, je loon en levensinvullingsbeleid. Praat hierover mee en steun ons en je collega's door lid te worden. Op deze link zie je meer informatie over de voordelen van een lidmaatschap bij CNV Vakmensen: <https://www.cnvvakmensen.nl/lidworden/voordelen-lidmaatschap>.

Tamara Westerink

Bestuurder

M. 06 5120 2991

E. t.westerink@cnvvakmensen.nl