

a.s.r.
de nederlandse
verzekerings
maatschappij
voor alle
verzekeringen

Stand van zaken Besprekingen pensioenregeling voor a.s.r. medewerkers

Je pensioen

Een gedeelte van jouw salaris stopt a.s.r. elke maand in de pensioenpot. Geld voor later en een belangrijke arbeidsvoorwaarde waar je nu niet direct voordeel van merkt, maar wat straks een belangrijke inkomstenbron is.

Vanaf mei 2019 zijn vakbonden en a.s.r. begonnen met de werkgroep Pensioen om de mogelijkheden voor een nieuwe pensioenregeling voor alle medewerkers van a.s.r. te onderzoeken. De wens tot voorspelbare pensioenlasten en geen pieken in de verschillende jaren was voor a.s.r. de aanleiding om de gesprekken voor een nieuwe regeling te starten.

De gesprekken zijn onder begeleiding van een externe en onafhankelijke pensioenadviseur van Willis Towers Watson. Samen hebben we diverse mogelijkheden binnen het pensioenlandschap in Nederland met elkaar besproken. Daarnaast hebben we aspecten benoemd waaraan een nieuwe pensioenregeling moet voldoen. De contouren en mogelijkheden zijn aan de medewerkers voorgelegd in de pensioenkrant die in december 2019 onder alle a.s.r. medewerkers is verspreid.

Kenmerken als solidariteit en collectiviteit zijn daarin voor de vakbonden van belang.

Op sommige punten vinden we elkaar en op andere punten verschillen we echt van mening. In deze flyer gaan we hier dieper op in.

Vakorganisaties willen jou hier deelgenoot van maken en je de gelegenheid geven om mee te praten. En als voor als voorbereiding op één van onze bijeenkomsten zodat je je vragen en zorgen met ons kan delen.

Kom op **18 en 20 februari** aanstaande van **11.00 tot 13.00 uur** naar **VC01**. Je hoeft geen lid te zijn van een vakbond om mee te praten.



IN DIT NUMMER

Je pensioen	1
Standpunten	2
Verschillen en overeenkomsten.....	3
Kosten pensioenregeling...	4
Conclusie	4
Uitnodiging	4

INTERESSANTE INFORMATIE

- Zo werkt pensioen:
<https://www.zowerktpensioen.nl/>
- Pensioenakkoord
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/toekomst-pensioenstelsel>
- A.s.r. pensioenregeling:
<https://www.asr.nl/pensioen/welk-soort-pensioenregeling-heb-je>

Standpunten a.s.r. en vakbonden

Over welke regeling het beste is, wijken de meningen tussen a.s.r. en de vakbonden fundamenteel af.

Waar a.s.r. het belang van keuzevrijheid centraal stelt en daarom voor een individuele premieregeling kiest, is het voor de vakbonden van belang dat er een collectieve premieregeling wordt afgesproken.

Wat ons betreft gaat het meer om de keuze om het risico bij de werknemer neer te leggen of het risico te delen tussen werkgever en werknemer.

Dat is ook een van de uitgangspunten van De Andere CAO.

De vakbonden vinden de solidariteit tussen de medewerkers en de gedeelde verantwoordelijkheid voor een goede pensioenregeling van belang.

Een goed alternatief is een CDC regeling bij Het Nederlands Pensioenfonds, de APF (Algemeen Pensioenfonds) opgericht door a.s.r. .

Waar praten we als vakbonden met a.s.r. over?

De meest voorkomende pensioenregelingen op een rij

De meest voorkomende pensioenregelingen in Nederland zijn de middelloonregeling (DB) en de premieregeling. Beide vormen zijn collectieve pensioenregelingen en gelden dus voor alle medewerkers. De premieregeling bestaat in twee varianten. Bij de individuele (IDC) variant wordt voor elke medewerker een premie beschikbaar gesteld en bij de collectieve (CDC) variant voor de gehele populatie.

Hieronder worden beide regelingen verder uitgelegd.

Middelloonregeling

- Jaarlijks bouw je een vast percentage van het salaris op als pensioenregeling.
- De premie (opgebracht door werkgever en werknemer samen) kan jaarlijks wijzigen afhankelijk van de rentestand.

Premieregeling

- Bij de individuele premieregeling (IDC) staat de hoogte van de pensioenpremie vast en wordt niet direct gebruikt om pensioen in te kopen maar belegd tot het moment van pensionering.
- Bij de collectieve premieregeling (CDC) staat de hoogte van de pensioenpremie vast. Met die premie wordt, net als bij middelloon, een pensioen opgebouwd via een opbouwpercentage. Dit collectieve opbouwpercentage kan elk jaar wijzigen.

Gecombineerde pensioenregelingen komen ook vaak voor, bijvoorbeeld een individuele premieregeling in combinatie met een collectieve verzekering voor het risico op overlijden of arbeidsongeschiktheid.



Verschillen tussen voorstellen vakbonden en a.s.r.

Door a.s.r. is het voorstel gedaan om een regeling af te spreken die in de basis overeenkomt met een individuele premieregeling. Een individuele premieregeling wordt door sommige experts als een inferieure regeling gezien. Waarom vindt men dat?

De consequenties bij een individuele premieregeling zijn namelijk o.a. de volgende:

- Verlegging beleggingsrisico van collectief (lees verzekeraar) naar deelnemer
- Verlegging renterisico van collectief naar deelnemer (afhankelijk van actuele rente op datum pensioen uitkering)
- Verlegging langlevensrisico van collectief naar deelnemer

Waar bij een collectieve regeling de risico's worden gespreid over alle deelnemers (het collectief), ligt die bij een individuele premieregeling binnen de leeftijdscategorieën. Nu biedt a.s.r. wel aan om garanties in te kopen op de verwachte pensioenuitkering maar bij een lage rentestand zijn die kosten voor de individuele medewerker hoog.

Als je wilt weten wat a.s.r. daarin te bieden heeft, dan is dat te lezen op jullie eigen website <https://www.asr.nl/pensioen/welk-soort-pensioenregeling-heb-je>

Overeenkomsten vakbonden en werkgever

We zijn het met elkaar wel op een paar punten eens. We hebben het dan kwalitatief over hoe je het beschikbare pensioenbudget wilt inzetten.

- verzorgingsgedachte: risico's bij overlijden en arbeidsongeschiktheid worden gedekt
- Zekerheid vs koopkrachtbehoud: wenselijk om inflatierisico te beperken door meer beleggings- en renterisico te nemen.
- Keuzevrijheid inbouwen als dat mogelijk is.

Pensioenvarianten

Welke varianten zijn tot dusver besproken?

HUIDIGE REGELING Verzekerd DB o.b.v. fiscaal maximale middelloonregeling Eigen bijdrage 6,0% van pensioengrondslag Geen toeslagverlening (na leegloop depot)
VOORSTEL WERKGEVER IDC-regeling o.b.v. rekenrente 1,85% – mogelijkheid tot directe inkoop verzekerd DB Eigen bijdrage 3,5% van pensioengrondslag – mogelijkheid tot bijsparen Risicodekkingen overlijden en arbeidsongeschiktheid
VOORSTEL VAKBONDEN CDC-regeling bij APF o.b.v. fiscaal maximale middelloonregeling
HYBRIDE REGELING Tot WIA-grens: CDC-regeling bij APF o.b.v. fiscaal maximale middelloonregeling Boven WIA-grens: IDC-regeling

willistowerswatson.com
© 2019 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson and Willis Towers Watson client use only.

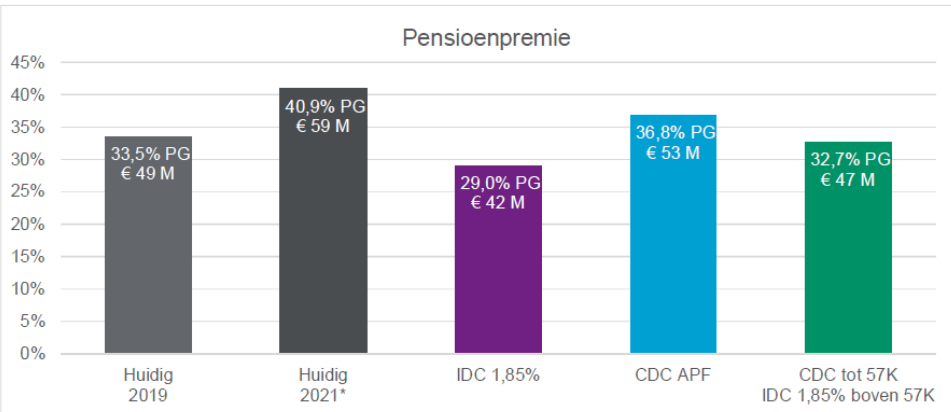
Willis Towers Watson  9

Kosten pensioenregeling

Om te weten om welke bedragen het gaat is goed om de grafiek hiernaast te zien. Daarin staan de huidige totale uitgaven voor de pensioenregeling (exclusief toeslagendepot) en de verwachte uitgaven per pensioenregeling in de toekomst.

Pensioenvarianten

Verwachte premiehoogte



- Inschatting o.b.v. rentestand per eind 2019 (huidig en CDC)
- Inschatting IDC o.b.v. kostprijsstaffels ASR en ontvangen tarieven kosten/risicopremies
- Inschatting CDC o.b.v. UFR-rente en vergelijkbare kosten en sterftegrondslagen
 - Werkelijke kosten APF kunnen afwijken (bijv.: excasso HNPF is 3,0% i.p.v. 1,5% in huidig contract)

willistowerswatson.com
© 2019 Willis Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Willis Towers Watson and Willis Towers Watson client use only.

Willis Towers Watson  10

Praat mee!

Dinsdag 18 februari 2020
Van 11.00 tot 13.00 uur
Locatie VC01 a.s.r Utrecht

Donderdag 20 februari 2020
Van 11.00 tot 13.00 uur
Locatie VC01 a.s.r Utrecht

PER EMAIL:
FNV—Aukje Falger
aukje.falger@fnv.nl

CNV - Tamara Westerink
t.westerink@cnvvakmensen.nl

De Unie—Ton van Eijden
ton.van.eijden@unie.nl

Conclusie

Er is een fundamenteel verschil tussen hoe de vakbonden en hoe a.s.r. de toekomstige pensioenregeling voor ons zien. Het gaat om individuele regeling versus een collectieve regeling. Deel je de risico's of leg je die bij de werknemer neer.

Wat wij daarnaast lastig vinden te begrijpen is dat het pensioenbudget nu leidend is voor a.s.r. terwijl het financieel voor de wind gaat met de organisatie.

Verder speelt mee dat wij nu nog niet weten welke afspraken er in het pensioenakkoord op overheidsniveau worden gemaakt. Wij vinden het wel van belang daar rekening mee te houden en daar afspraken over te maken.

Daarom nodigen we je graag uit op een van onze bijeenkomsten op **18 en 20 februari** (van **11.00 tot 13.00 uur** in **VC01**) om hier met ons verder over te praten.

Je hoeft geen lid te zijn van een vakbond om aanwezig te zijn en mee te praten. Uiteindelijk zijn het wel de leden van de vakbonden die stemmen.

Stuur deze flyer per email door aan je collega's of print dit document en deel het uit.
We zien je graag op 18 of 20 februari.