

ONDERHANDELINGSRESULTAAT PENSIOENREGELING ING BANK 2019-2024 V: 2805

ING Bank Personeel B.V en de vakorganisaties CNV Vakmensen, FNV Finance, De Unie hebben overeenstemming bereikt over een onderhandelingsresultaat voor de ING pensioenregeling met als ingangsdatum 1 januari 2019.

OVERWEGINGEN

- De huidige pensioenovereenkomst uitgevoerd door het ING CDC Pensioenfonds (hierna: ICP) loopt tot 1 januari 2019. Cao-partijen willen ook voor de periode vanaf 1 januari 2019 een pensioenovereenkomst sluiten.
- Tijdens de looptijd van de huidige pensioenovereenkomst zijn er twee belangrijke ontwikkelingen geweest, die grote invloed hebben gehad op de kostprijs voor het pensioen: de daling van de rente en de verdere stijging van de levensverwachting. ING heeft het grootste deel van de kostenstijging betaald. Medewerkers hebben hieraan bijgedragen door de afgesproken olopende eigen bijdrage.
- Deze ontwikkelingen hebben ook gevolgen gehad voor het bij aanvang verwachte pensioen voor medewerkers.
- Cao-partijen zien de renteontwikkeling en de gevolgen voor de premie en het pensioenresultaat als een gezamenlijk probleem. Zij hebben een oplossing gevonden waardoor er voldoende evenwicht tussen de pensioenambitie en de kostprijs voor het pensioen blijft bestaan.
- De ambitie om te streven naar een pensioenregeling met een fiscaal maximale pensioenopbouw op basis van voorwaardelijk middelloon blijft overeind staan. Deze pensioenregeling blijft een Collective Defined Contribution (CDC) Regeling. Dit betekent dat er een kans bestaat dat de pensioenopbouw in een jaar verlaagd wordt afhankelijk van economische omstandigheden. Cao-partijen hebben dit aspect in hun onderhandelingen betrokken en een oplossing gezocht om deze kans gedurende de contractperiode klein te houden.
- Per 1 januari 2018 is de pensioendatum als gevolg van wettelijke regels verhoogd naar 68 jaar. Voor het jaar 2018 hebben cao-partijen eerder al afgesproken de pensioendatum bij ING op 67 jaar te houden met een daarbij passend opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen. De hieruit voortvloeiende eenmalige besparing voor het jaar 2018 en de structurele besparing zijn betrokken in de gemaakte afspraken.
- De AOW-leeftijd gaat (mogelijk) verder omhoog. Cao-partijen hebben gekeken naar het verschil dat op termijn optreedt tussen de pensioendatum en de AOW-leeftijd.
- De landelijke (politieke) discussie over de toekomst van het Nederlandse pensioenstelsel loopt nog. Cao-partijen willen hierop tijdig handelen en hebben daarom besloten een tweesporenbeleid te volgen. De onderstaande afspraken, die gebaseerd zijn op huidige wetgeving, vallen onder spoor 1. In spoor 2 spreken cao-partijen fundamentele met elkaar over de arbeidsvoorwaarde pensioen op basis van de uitkomsten van de landelijke discussie en de ontwikkelingen die zich binnen de onderneming voor doen. De overeengekomen openbreekclausule heeft ook een relatie met deze overweging.
- Cao-partijen blijven met inachtneming van het bovenstaande uitgaan van een meerjarige pensioenovereenkomst voor de duur van vijf jaar. Een openbreekclausule voorziet in de ruimte om de pensioenovereenkomst tussentijds te bespreken en zo nodig aan te passen aan eventuele toekomstige wetswijzigingen tijdens de contractperiode. De openbreekclausule is een bijlage bij dit onderhandelingsresultaat.

- Het is naar de mening van cao-partijen noodzakelijk medewerkers bewuster bezig te laten zijn met hun pensioen in de toekomst en hen in staat te stellen eigen keuzes te maken. Deze noodzaak is de afgelopen periode verder gegroeid. Dit vraagt om een actieve houding van de werkgever ten aanzien van communicatie, voorlichting en advisering over pensioen bijvoorbeeld rondom bepaalde levensgebeurtenissen.
- Tot slot hebben cao-partijen tijdens de onderhandelingen ook veel aandacht besteed aan de belangen van oud-medewerkers en pensioengerechtigden. Cao-partijen hebben in hun bereikte resultaat de belangen van deze groepen evenwichtig afgewogen.

AFSPRAKEN

Cao-partijen zijn het volgende overeengekomen:

- **De pensioendatum.** De pensioendatum binnen ING blijft 67 jaar, ook al is deze wettelijk verhoogd naar 68 jaar. Als de AOW-leeftijd daadwerkelijk uitstijgt boven 67 jaar treden cao-partijen met elkaar in overleg om passende maatregelen te nemen.
- **De pensioenopbouw.** De ambitie is dat een medewerker circa 1,775% ouderdomspensioen per dienstjaar opbouwt (in plaats van 1,738% voor 2018). Het precieze opbouwpercentage is afhankelijk van verdere afstemming met het pensioenfonds ICP vanwege de hiervoor geldende fiscale spelregels. De daadwerkelijke jaarlijkse opbouw is afhankelijk van de macro economische omstandigheden (marktrente).
- **Het nabestaandenpensioen.**
 - Het opbouwpercentage voor het levenslang nabestaandenpensioen bedraagt 1,313% per dienstjaar (circa 74% van het jaarlijks op te bouwen ouderdomspensioen). Nu bedraagt het nabestaandenpensioen 70% van het op te bouwen ouderdomspensioen.
 - Alle medewerkers hebben daarnaast recht op een tijdelijk nabestaandenpensioen ter grootte van € 15.000 bruto per jaar ten behoeve van hun nabestaande bij overlijden voor de pensioendatum en tijdens het dienstverband. Dit pensioen wordt uitgekeerd tot uiterlijk het moment dat de nabestaande de AOW-leeftijd bereikt. De medewerker betaalt hiervoor geen eigen bijdrage. Deze afspraak wordt gezien als een vervanging van de huidige vrijwillige ANW-hiaatverzekering. Er wordt nog verder overleg gevoerd over de uitwerking hiervan. De werkgeversbijdrage voor deze vrijwillige verzekering komt in ieder geval te vervallen.
- **De premie.**
 - De systematiek die tot eind 2018 geldt voor de vaststelling van de feitelijke premie en waarbij sprake is van twee methodes om de feitelijke premie te bepalen, verandert. De feitelijke premie, die beschikbaar is voor de financiering van de pensioenregeling, is vanaf 1 januari 2019 gebaseerd op een vaste premie. Deze vaste premie bedraagt voor de jaren 2019 tot en met 2021 31,5% van de pensioengrondslag. Voor de jaren 2022 en 2023 is de jaarlijkse premie 30,5%. Deze premie wordt verhoogd met de jaarlijkse uitvoeringskosten, die voor rekening komen van de werkgever.

Is deze vaste premie in enig jaar hoger dan de premie die nodig is voor de pensioenopbouw, dan komt het meerdere ten goede aan het pensioenfonds ter versterking van de financiële positie. Is de premie lager dan nodig voor de beoogde pensioenopbouw, dan verlaagt het pensioenfonds de pensioenopbouw van het betreffende jaar.

- Ook de systematiek om te toetsen of de premie jaarlijks voldoende is voor de fiscaal maximale pensioenopbouw (kostendekkendheid) wensen cao-partijen te wijzigen. Voor deze premie, de zogenaamde toetspremie, willen cao-partijen dat ICP uitgaat van een kostendekkende premie met een demping op basis van het verwachte rendement over de komende contractperiode. Over de nadere technische invulling wordt nog overleg gevoerd met het pensioenfonds. Het pensioenfonds zal dit element meenemen in haar besluit over de uitvoerbaarheid van de afspraken.
- De premie voor het tijdelijk nabestaandenpensioen wordt voor de jaren 2019 tot en met 2021 bekostigd uit de eenmalige besparingen van 2018 als gevolg van de wijziging van de pensioenregeling per 1 januari van dit jaar. Dit betreft een totaal bedrag van € 16 miljoen. In de jaren 2022 en 2023 komt de premie voor het tijdelijk nabestaandenpensioen volledig voor rekening van de werkgever. Deze premie is begroot op 0,6% van de pensioengrondslag per jaar.
- **Eigen bijdrage.**
 - Voor de eigen bijdrage geldt tot en met 2020 de in de cao van 2018 vastgelegde afspraak. Hieruit volgt dat de eigen bijdrage toegroeit naar maximaal 7,5% van de grondslag. De grondslag is het pensioensalaris verminderd met de voor de werknemersbijdrage geldende franchise.
 - Het uitgangspunt blijft dat de medewerker een derde en de werkgever twee derde deel van de premie betaalt. Voor de komende vijf jaar geldt het bovengenoemde maximum voor de werknemerspremie van 7,5%.
- **Informatie, voorlichting en advies over pensioen.** Cao-partijen stimuleren medewerkers om inzicht en overzicht te krijgen ten aanzien van hun pensioen onder andere rondom levensgebeurtenissen en naar aanleiding hiervan bewuste keuzes te maken. Hierbij wordt gebruik gemaakt van al bestaande en eventuele nieuwe HR-instrumenten. Deze instrumenten zien zowel op het verstrekken van informatie, het geven van voorlichting en het aanbieden van persoonlijk financieel advies. ING trekt hierin samen op met ICP en Pensioenfonds ING. Partijen werken dit voor de datum van 1 januari 2019 uit in een concreet plan.

VERVOLG

- **Toets op uitvoerbaarheid door ICP.** Cao-partijen zijn zich ervan bewust dat het pensioenfonds de door hen gemaakte afspraken moet kunnen uitvoeren en communiceren. Om die reden is tijdens de onderhandelingen al contact gelegd met ICP voor de benodigde afstemming. De toetsing vraagt om een zorgvuldig proces en voldoende tijd voor het pensioenfonds, zodat de pensioenregeling per 1 januari 2019 kan worden uitgevoerd. Cao-partijen spannen zich gezamenlijk in om samen met het pensioenfonds tot tijdige overeenstemming te komen over de uitvoerbaarheid van de afspraken, vast te leggen in de opdrachtaanvaarding van ICP.

- **Akkoord leden vakorganisaties.** Dit onderhandelingsresultaat is definitief nadat de leden van de vakorganisaties hiermee hebben ingestemd conform de daarvoor geldende regels. De vakorganisaties leggen dit onderhandelingsresultaat met een positief advies aan hun leden voor.
- **IFRS-kwalificatie door ING.** Voor ING is het noodzakelijk dat de pensioenregeling volgens de internationale boekhoudregels door de accountant als DC (Defined Contribution)-regeling wordt geoordeeld. ING neemt hiervoor de benodigde stappen.
- **Formele vastlegging.** De gemaakte afspraken komen na de bovenstaande vervolgstappen vast te liggen in het definitieve onderhandelingsresultaat en vervolgens in een pensioenovereenkomst tussen ING en vakorganisaties. Dit is de basis voor de opdracht aan het pensioenfonds, die deze na een positieve uitkomst van de uitvoerbaarheidstoets aanvaardt door middel van een opdrachtaanvaarding. Tussen ING en ICP komt een nieuwe uitvoeringsovereenkomst tot stand, waarin de wederzijdse rechten en plichten zoals de premiebetaling zijn vastgelegd.
- **Werkgroep spoor 2.** Nadat de werkzaamheden rond de formalisering van de afspraken over de nieuwe pensioenregeling zijn afgerond, formeren cao-partijen een werkgroep die het bovengenoemde spoor 2 gaat oppakken. Voorbereidend en mogelijk in aansluiting op de landelijke discussie over pensioenhervormingen gaan cao-partijen met elkaar in gesprek. Het streven is om ook de medewerkers bij dit proces te betrekken.

Aldus overeengekomen op 17 mei 2018

Namens ING Bank Personeel: *M. van Beek en H.H.G. Reintjes*

Namens CNV Vakmensen: *D.P. Wiersinga*

Namens FNV Finance: *G.J.A. van Hees*

Namens De Unie: *E.H.A. Geurts*

OPENBREEKCLAUSULE, BIJLAGE BIJ ONDERHANDELINGSRESULTAAT

De door cao-partijen gemaakte afspraken vastgelegd in dit onderhandelingsresultaat gelden voor de overeengekomen contractduur.

- Cao-partijen onderkennen dat er sprake kan zijn van politieke ontwikkelingen ten aanzien van pensioenregelingen in Nederland die tussen werkgevers en werknemers worden overeengekomen (hierna: het zogeheten tweede pijler pensioen), die invloed (kunnen) hebben op de gemaakte afspraken en voor (een der of meerdere) cao-partijen aanleiding (kunnen) zijn voor de volgende handelingen:
 - De heroverweging van het bereikte onderhandelingsresultaat voorafgaand aan de vastlegging hiervan in de vanaf 1 januari 2019 geldende pensioenovereenkomst
 - Het openbreken van de pensioenovereenkomst vóór de datum van inwerkingtreding (1 januari 2019)
 - Het openbreken van de pensioenovereenkomst gedurende de contractstermijn.
- In dit geval treden cao-partijen met elkaar in overleg om te bezien wat het effect van de betreffende ontwikkeling is op de gemaakte afspraken en of dit aanleiding geeft om deze afspraken te wijzigen en/of te laten vervallen dan wel aanvullend nieuwe afspraken te maken. Deze afspraken gelden vervolgens vanaf de datum van inwerkingtreding van de pensioenovereenkomst c.q. een gezamenlijk vast te stellen datum voor een door cao-partijen overeengekomen contractduur.
- Voorbeelden van bovengenoemde politieke ontwikkelingen zijn:
 - Het moment waarop duidelijk wordt dat de door de overheid afgekondigde AOW-leeftijd hoger wordt dan de in deze pensioenovereenkomst vastgelegde pensioendatum.
 - De situatie waarin het kabinet op basis van een SER-voorstel over de toekomst van het pensioenstelsel wetswijzigingen aankondigt ten aanzien van het tweede pijler pensioen en die wetswijzigingen in werking treden binnen de overeengekomen contractduur.
 - De situatie waarin het kabinet vanwege het uitblijven van een SER-voorstel over de toekomst van het pensioenstelsel wetswijzigingen aankondigt ten aanzien van het tweede pijler pensioenen die wetswijzigingen in werking treden binnen de overeengekomen contractduur.
 - De situatie waarin duidelijk is dat er geen SER-voorstel over de toekomst van het pensioenstelsel komt en het kabinet in navolging hiervan niet overgaat tot wetswijzigingen ten aanzien van het tweede pijler pensioen en in dit geval duidelijk wordt dat het Spoor 2 traject naar de mening van cao-partijen noopt tot aanpassing van de pensioenregeling.
 - De situatie dat het kabinet een wetswijziging afkondigt ten aanzien van de definitie van 'duurzaam arbeidsongeschikt' dan wel elke andere wijziging ten aanzien van arbeidsongeschiktheid die een negatief gevolg heeft voor de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid c.q. de WGA en/of IVA-uitkering zoals vastgelegd in de vanaf 1 januari 2019 geldende pensioenovereenkomst respectievelijk in de geldende cao.