

Harmonisatie van pensioen

In augustus 2001 bestond CVSI Netherlands niet meer. Krap een jaar eerder overgenomen was het opgegaan in het NCR-concern. De arbeidsvoorwaarden werden naar tevredenheid van de voormalige or van CVSI geharmoniseerd. De pensioenen zouden apart worden behandeld. Twaalf keer moest de or erover vergaderen en pas zes maanden later stemde de oude or van het overgenomen CVSI met een voorstel in. 'Vanwege de complexe pensioenvergelijking en ons startniveau aan pensioen kennis hebben we ruime faciliteiten en tijd gevraagd en van de bestuurder gekregen om goed tot een oordeel te kunnen komen.'

THIJS JANSEN

Na de overname stelde de bestuurder van NCR voor om het van CVSI overgekomen personeel te laten deelnemen aan de pensioen- en uitvoorzieningen zoals die voor het zittende NCR-personeel gelden. Naar zijn mening was het NCR-pensioenpakket beter dan het oude CVSI-pakket. Het kostte daarom meer, maar onderdeel van het voorstel was om de meerkosten voor de ex-CVSI mensen te compenseren via een verhoging van het bruto salaris.

De or van NCR was zo vriendelijk, en verstandig, de hele harmonisering over te laten aan de voormalige or van CVSI, na de bedrijfsovername omgedoopt tot Onderdeelscommissie Harmonisatie Arbeidsvoorwaarden CVSI.

De arbeidsvoorwaarden waren midden 2001 vlot geregeld. Maar met de pensioenen wilde het daarna niet zo vlot. De oorzaken daarvoor lagen in de pensioenhistorie van de CVSI-mensen. In 1999 had CVSI twee pensioenregelingen. Voor de mensen in dienst vóór 1 januari van dat jaar was het ouderdomspensioen gebaseerd op het eindloon, met een opbouw van 1,75% per pensioenjaar. Voor de mensen in dienst getreden vanaf 1 januari 1999 gold een 'beschikbare-premie-regeling': het ouderdomspensioen was afhankelijk van de ingelegde pensioenpremies en de daarmee verkregen beleggingsopbrengsten. Midden 2000 kreeg CVSI een or en die ging ermee akkoord het beschikbare-premie-systeem voor alle medewerkers in te voeren. Voor de werknemers in dienst vóór 1 januari 1999 werd vanwege hun goede eindloonregeling een hogere pensioenpremie ter beschikking gesteld dan voor de mensen die later in dienst waren getreden. Dus: twee pensioenreglementen, CVSI I en

CVSI II. Met de overgang naar de pensioenregeling van NCR moeten alle CVSI-mensen over naar een eindloonsysteem. In twee jaar tijd voor de meeste betrokkenen drie pensioen systemen!

Werknemersbijdrage

Het pensioenpakket van NCR bestaat uit diverse onderdelen.

- Een eindloonregeling met een opbouw van 1% per jaar en een partnerpensioen dat gelijk is aan het ouderdomspensioen; een deelnemer zonder partner krijgt een toeslag van 25% op zijn ouderdomspensioen.

- De deelnemer kan vrijwillig bijsparen. Men krijgt van NCR een subsidie van 25%, tot een maximum van 1% van het salaris, op de bijspaarpremie. De bijspaarpregeling is ondergebracht bij de Robeco-groep.
- De Flexivut-regeling: die bestaat uit een verplicht basisdeel en een verplicht spaardeel. Voor het basisdeel betaalt de werkgever 2% van het salaris aan premie, de werknemer 0,5%. De premie voor het spaardeel wordt individueel vastgesteld en volledig door de werknemer gedragen. De Flexivut-regeling wordt voor wat betreft het basisdeel formeel

(Foto Peter Smulders)



V.l.n.r. CARLO VERHEIJ, CEES NIJSSEN en TOON VROMANS

Ever

