

PENSIOENKRANT

VOOR FNV LEDEN DIE PENSIOEN OPBOUWEN, HEBBEN OPGEBOUWD OF MET PENSIOEN ZIJN BIJ PENSIOENFONDS VERVOER



Pensioenfonds Vervoer (verder "het fonds") is een stichting die in 1964 is opgericht als een bedrijfstakpensioenfonds waar alle werkgevers in de sectoren beroepsgoederenvervoer, besloten bus- en taxi-vervoer en het kraanverhuurbedrijf bij aangesloten zijn. Naast de verplichtgestelde werkgevers kunnen werkgevers zich ook vrijwillig aansluiten. In deze pensioenkrant zullen we uitleg geven over de aanstaande wijzigingen in het pensioenstelsel en daarnaast welk traject cao-partijen en het fonds doorlopen om te komen tot een nieuwe pensioenregeling.

Momenteel probeert het fonds de regelingen, voor zover mogelijk, uit te voeren op de volgende 18 uitgangspunten.

1. Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde ten behoeve van de aantrekkelijkheid van de vervoerssector.
2. De regeling draagt bij aan gelijk speelveld (geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden).
3. Bij de huidige franchise en huidige definitie pensioengevend loon:
 - Een maximale premie van 30%.
 - Een minimale premie van 30% voor de sector goederenvervoer.
4. Optimum tussen franchise en opbouw (zoveel mogelijk opbouw voor lagere lonen en de sector als geheel).
5. Indexatie van pensioen op basis van loonindexatie.
6. Doel is dat men de leefstijl kan behouden na pensioneren
7. Doel is dat men de leefstijl kan behouden bij arbeidsongeschiktheid en de partner zeker is van een inkomen bij overlijden:
 - Premievrije deelname bij arbeidsongeschiktheid.
 - Een aanvulling op het inkomen van 10% van het pensioengevend loon in de sectoren Beroepsgoederenvervoer en Besloten Busvervoer.
 - Het nabestaandenpensioen is op opbouwbasis (en blijft hiermee intact bij vertrek uit de vervoerssector).
8. Regeling moet passen bij soort werkzaamheden (eerder kunnen stoppen dan op de richtleeftijd).
9. Solidariteit.
10. De regeling is eenvoudig en uitlegbaar.
11. Foutloze uitvoering.
12. Controleerbaar en handhaafbaar.
13. Goede dienstverlening is belangrijker dan lagere uitvoeringskosten (bijv. inzet van pensioenconsulenten).
14. Pensioenen niet hoeven te verlagen is belangrijker dan kunnen verhogen (= opgehaalde risicobereidheid in 2015).
15. Een passend beleggingsbeleid, waarbij de dekkingsgraad niet mag jojoën (= opgehaalde risicobereidheid in 2015).
16. Een zo stabiel mogelijke uitkering.
17. Zorgplicht: Geest van wat beoogd is te regelen gaat boven de juridische uitwerking ervan.
18. Bij verslechtingen van (delen van) de pensioenregeling worden de groepen gecompenseerd die nadeel hebben.

WIL JE MEER WETEN OVER HET FONDS?

Kijk dan op de website pfvervoer.nl. Daar tref je alle informatie, jaarverslagen en ontwikkelingen van het fonds. Ook vind je op de website de gegevens van de pensioenconsulenten. Vanuit de FNV zijn de volgende sectoren en cao-onderhandelaars bij de besprekingen betrokken:



FNV Transport & Logistiek
Willem Dijkhuizen



FNV Besloten Bus
Lutz Kressin



FNV Zorgvervoer en Taxi
Meindert Gorter

WAAROM EEN ANDER PENSIOENSTELSEL?

In het oude pensioenstelsel gingen we uit van het principe van voldoende dekking om de pensioenen in de toekomst zo volledig mogelijk te kunnen garanderen. Dit principe bleek in de afgelopen 15 jaar geleidelijk aan onhoudbaar en de behoefte aan een andere opzet van de pensioenen groeide.

VEEL VERMOGEN EN HOGE BUFFERS, TOCH GEEN ZEKERHEID

Het vertrouwen in het huidige pensioenstelsel is afgenomen. Het moest zekerheid bieden voor de pensioenuitkering door opbouw van heel veel vermogen en buffers. Maar het pakte anders uit. De waarde van de toekomstige pensioenuitkeringen wordt berekend met de risicovrije marktrente. Door de jaar in jaar uit dalende rente stegen de verplichtingen (wat je in kas moet hebben voor toekomstige uitkeringen) explosief. Tegelijkertijd

behaalde het pensioenfonds goede rendementen op de beleggingen, waardoor het vermogen van het fonds groeide en groeide. De dekking bleef echter te laag om te mogen indexeren. Er kon daarom meer dan 14 jaar geen indexatie worden gegeven aan de deelnemers van Pensioenfonds Vervoer. Tegelijkertijd heeft het fonds gelukkig nooit hoeven te korten.

Met het Pensioenakkoord verdwijnt de schijnzekerheid van voldoende dekking.

Pensioenfonds kunnen met een ander type pensioen eerder de pensioenen verhogen.

MEER DUIDELIJKHEID OVER HOOGTE VAN HET PENSIOEN LATER

Een andere belangrijke reden is dat veel mensen ontevreden zijn dat zij geen inzicht hebben in wat ze hebben ingelegd en wat de rendementen daarop zijn. Vooral veel jongeren en werkenden vrezen dat de pot straks leeg is en dat er voor hen geen pensioen meer is. Er is geen zicht op hun aandeel in het gezamenlijke vermogen dat is gereserveerd voor hun toekomstige pensioen.

Door de eigen inleg en rendementen zichtbaar te maken in een persoonlijk pensioenvermogen moet het nieuwe stelsel deze onvrede en misverstanden wegnemen.

FNV UITGANGSPUNTEN (MISSIE) VOOR EEN GOED PENSIOEN

- Een goed, geïndexeerd Ze pijler pensioen voor iedere werkende en pensioengerechtigde.
- Beperken pech- en gelukgeneraties.
- Solidair binnen en tussen generaties, voor een beter resultaat.
- Collectief en verplicht, voor lage kosten en het beste resultaat.
- Een stabiel levenslang pensioen.
- Met een stabiele premie.
- Met keuzemogelijkheden, binnen grenzen.
- Duidelijke communicatie over verwachtingen en risico's.



TE MAKEN KEUZES

Cao-partijen moeten in het nieuwe stelsel een aantal belangrijke keuzes maken en die keuzes moeten evenwichtig zijn. We zullen ze hieronder benoemen en uitleggen.

WAT IS EVENWICHTIG?

Evenwichtig betekent dat er bij de keuzes moet worden gekeken naar de belangen van:

- Deelnemers (bijvoorbeeld leeftijdsopbouw, deelnemersjaren, verhouding man/vrouw).
- Gewezen deelnemers (bijvoorbeeld het aantal gewezen deelnemers ten opzichte van deelnemers).
- Pensioengerechtigden (bijvoorbeeld de ontvangen pensioenen en indexaties ten opzichte van het totaal betaalde pensioenpremies).
- Werkgevers (bijvoorbeeld hoogte van de pensioenpremie).

2 VERSCHILLENDE REGELINGEN

Er zijn 2 regelingen mogelijk: de Solidaire Premiereregeling of Flexibele Premiereregeling.

Solidaire premiereregeling (SPR)

- Premiereregeling met optimaal gebruik van collectiviteit en solidariteit.
- Rendement leeftijdsafhankelijk toedelen. Persoonlijke pensioenvermogen beweegt mee met de economie.
- Zo veel mogelijk voorkomen van verlagen pensioenuitkering door solidariteitsreserve.
- Solidariteitsreserve om collectief risico te delen, gevuld door deel overrendement en/of premie.
- Pensioendoelstelling en premie regelmatig op cao-tafel, wettelijke borging.

Flexibele premiereregeling (FPR)

- Leeftijdsafhankelijke standaard beleggingsmix. Individuele afwijking van deze mix mogelijk.

- Wel splitsing tussen actieven en gepensioneerden.
- Uitkering vast of variabel.
- Optioneel: risicodelingsreserve, vullen alleen met deel premie of bij toetreding uitkeringscollectief.
- Koppeling pensioendoelstelling en premie niet vastgelegd.

INVAREN

Invaren is het overzetten van alle opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenen naar een persoonlijk pensioenvermogen. In pensioentermen is er sprake van een interne collectieve waardeoverdracht. In de wetgeving is vastgelegd dat er geen individueel bezwaarrecht mogelijk is. Invaren is de 'standaardroute'

COMPENSATIEREGELING

Uit berekeningen blijkt dat het nieuwe pensioenstelsel in veel gevallen geen nadeel maar een voordeel oplevert. Vaak is dit het geval als het opgebouwde pensioen wordt ingevaren (omgezet) in de nieuwe regeling. Mochten er desondanks toch nadelen zijn dan kan er voor de groepen die dat betreft een compensatieregeling worden afgesproken.

SOLIDARITEITSRESERVE

Als er gekozen wordt voor de solidaire premiereregeling, dan 'bewegen' pensioenen meer mee met aandelen- en renteontwikkelingen. Dat betekent aan de ene kant sneller indexeren, maar aan de andere kant ook sneller korten. Om kortingen/schommelingen te voorkomen (zie uitgangspunten 14 en 16 van het fonds) kan er gebruik gemaakt worden van de zogenaamde solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve zal pensioenuitkeringen stabiliseren. Met een relatief kleine solidariteitsreserve (Ortec methode) zullen huidige en

toekomstige gepensioneerden meer zekerheid krijgen dan bij een beleid zonder solidariteitsreserve.

NABESTAANDENPENSIOEN

Nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensioendatum, werknemer is nog niet met pensioen

- Bij overlijden voor pensioendatum: standaard risicoverzekering.
- Maximaal 50% van het laatstverdiende loon levenslang (in cao kan lager % worden afgesproken).
- Nabestaandenpensioen onafhankelijk van aantal dienstjaren.
- Verbetering voor nabestaanden van werknemers met lage en modale inkomens.
- Gaat de werknemer uit dienst dan loopt verzekering voor nabestaande nog minimaal 3 maanden door of zolang iemand WW-uitkering krijgt.

Daarna vrijwillige voortzetting mogelijk; premie wordt betaald uit opgebouwd pensioenvermogen.

Nabestaandenpensioen bij overlijden na pensioendatum, werknemer is met pensioen en komt daarna te overlijden

- Overlijden na pensioendatum: kapitaaldekking (gelijk aan nu).
- Maximaal 70% van het opgebouwde ouderdompensioen.
- Op pensioendatum wordt van het opgebouwde pensioenvermogen een Ouderdompensioen + maximaal 70% Nabestaandenpensioen gefinancierd.
- Of alleen Ouderdompensioen als een Nabestaandenpensioen niet wenselijk is. Het Ouderdompensioen is dan hoger.

FNV TRAJECT MET (KADER)LEDEN

Er moeten dus behoorlijk wat keuzes gemaakt worden. Keuzes die moeten leiden tot een nieuwe regeling die goed uitlegbaar en uitvoerbaar is. Daarnaast een regeling waarbij de belangen tussen de verschillende deelnemersgroepen evenwichtig worden afgewogen.

Om alles op tijd klaar te hebben, moeten we begin 2023 gaan onderhandelen met de werkgevers. Pas na een akkoord kan Pensioenfonds Vervoer de nieuwe regeling definitief in hun administraties en beleggingen gaan verwerken.

Het fonds is momenteel druk met het maken van berekeningen. Berekeningen die laten zien wat er allemaal wel en niet mogelijk is op basis van de 18 uitgangspunten. Cao-partijen krijgen dus financieel inzichtelijk wat er mogelijk is en waarover zij besluiten moeten nemen.

De onderhandelingen met werkgevers willen we voeren nadat we hierover met kaderleden hebben gesproken. Op die manier kennen we de voorkeuren en gevoeligheden van de verschillende onderwerpen.

Als we er met de werkgevers en fonds uitkomen, dan zullen we het eventuele resultaat uiteraard schriftelijk aan de leden voorleggen.



HET TRAJECT ZIET ER ALS VOLGT UIT:

- **Maart 2023.** Sturen van digitale versie pensioenkrant aan de (gepensioneerde) leden van FNV Transport & Logistiek, FNV Besloten Bus en FNV Zorgvervoer en Taxi.
- **Maart 2023.** Verstrekken van papieren versies van deze pensioenkrant aan de kaderleden, leden info-teams en regionale bestuurders/consulenten.
- **April 2023.** Bespreken keuze pensioenregeling, compensatie

en invaren met kaderleden. Het houden van één of meerdere landelijke bijeenkomsten.

- **Mei 2023.** Bespreken solidariteitsreserve, basiselementen pensioenregeling en indien nodig nogmaals invaren met kaderleden. Het houden van één of meerdere landelijke bijeenkomsten.
- **April en mei 2023.** Onderhandelingen tussen cao-partijen over de nieuwe pensioenregeling.
- **Mei 2023.** Als er een onderhandelingsresultaat is één of meerdere bijeenkomsten om vragen te beantwoorden en uitleg te geven over het resultaat.
- **Juni 2023.** Schriftelijke raadpleging onder de (gepensioneerde) leden.



MEER INFORMATIE



Wil je meer informatie over pensioen of het nieuwe pensioencontract bekijk dan onze website fnv.nl/werkinkomen/pensioen/faq-pensioenen of scan de qr-code



Waarom een Pensioenakkoord?

Bekijk dit filmpje op YouTube youtube.com/watch?v=xkDyb-AJNUM&ab_channel=FNV of scan de qr-code.

Uitgave FNV | Tekst FNV |
Opmaak Studio FNV | Fotografie
Ingimage (p. 2 en 4) | Druk Repro
FNV | Order 230266 | maart 2023,
© FNV