

AANTEKENING



Beste [redacted]

Inderdaad klopt jouw antwoord dat de hoogte van de solvabiliteit van OPTAS (en van verzekeraars in zijn algemeenheid) niet bepalend is voor de vraag of er wordt geïndexeerd en zo ja hoe hoog deze indexering dan is. De hoogte van de indexering wordt bepaald door wat daarover in de pensioenreglementen wordt afgesproken, zo ook bij OPTAS.

De pensioenreglementen van de OPTAS-verzekerden bevatten (vrijwel) alle een winstdelingsregeling. De techniek daarvan is eigenlijk vrij simpel. De pensioenaanspraken van de verzekerden worden geacht te zijn belegd in obligaties. Gedeeltelijk in obligaties met een looptijd van 5 jaar, gedeeltelijk 10 en gedeeltelijk 15 jaar. Deze obligaties kennen alle verschillende rendementen, de zogenoemde en jou inmiddels bekende u-rendementen. Jaarlijks wordt berekend welk rendement deze obligaties opleveren. Eigenlijk is dat dus het beleggingsrendement dat op de pensioenaanspraken wordt gemaakt, uitgaande van de in de pensioenreglementen veronderstelde belegging daarvan in de 3 verschillende soorten obligaties. Het is een objectieve rendementsmaatstaf. Het heeft dus ook niets te maken met het werkelijke beleggingsrendement van OPTAS.

Van het aldus verkregen rendement wordt de rekenrente en een kostenafslag afgetrokken. Als de resultante positief is is er sprake van overrente, die kan worden uitgekeerd in de vorm van indexatie.

Stel:

u-rendement: 5,5% (gemiddeld)

rekenrente : 4%

kosten: 0,5%

Dan is de overrente dus 1%, en dus kan er 1% indexatie worden gegeven.

In de praktijk zijn de berekeningen best complex. Want zoals je weet zijn er pensioenaanspraken waarop zowel een rekenrente van 4% als van 3% van toepassing is. Daarnaast zijn de pensioenaanspraken belegd in obligaties met 3 verschillende looptijden, en elk jaar ontstaat er natuurlijk weer een extra laag obligaties met bijbehorende rendementen. Al met al kan het uiteindelijke (fictieve) rendement op de pensioenaanspraken wel een samenstel zijn van 45 verschillende u-rendementen (15 jaren en per jaar drie verschillende looptijden). Maar de berekeningen zijn altijd terug te voeren op bovengenoemde simplificatie: **gemiddeld u-rendement minus rekenrente minus kosten = overrente**

Het u-rendement is een publieke grootheid, die bepaald wordt door de kapitaalmarktrente. Het behoeft geen uitleg dat als die laag is, er minder of geen overrente zal zijn. Dan is er ook minder of geen ruimte tot het doen van indexeringen. En dat is nou precies wat er zeker de laatste jaren aan de hand is. Structureel lage u-rendementen, dus weinig mogelijkheid tot het doen van indexeringen.

De overrente kan zelfs negatief zijn. Dat is het risico voor ons als verzekeraar. We verminderen de aanspraken van de verzekerden dan niet.

Groet,
[redacted]

	aanspraken		verschil		BP		verschil
datum	1-1-1998	<i>inflatie</i>			1-1-1998	<i>inflatie</i>	
1-7-1998	2,18%	1,70%	0,48%		0,00%	1,70%	-1,70%
1-1-1999	1,63%	1,70%	-0,07%		0,69%	1,70%	-1,01%
1-1-2000	1,51%	2,10%	-0,59%		0,00%	2,10%	-2,10%
1-1-2001	3,00%	3,60%	-0,60%		0,27%	3,60%	-3,33%
1-1-2002	3,00%	3,40%	-0,40%		0,23%	3,40%	-3,17%
1-1-2003	2,25%	1,90%	0,35%		0,30%	1,90%	-1,60%
1-1-2004	1,76%	0,90%	0,86%		0,17%	0,90%	-0,73%
1-1-2005	0,50%	1,40%	-0,90%		0,00%	1,40%	-1,40%
1-1-2006	0,27%	1,50%	-1,23%		0,00%	1,50%	-1,50%
1-1-2007	0,00%	1,50%	-1,50%		0,00%	1,50%	-1,50%
1-1-2008	0,00%	0,00%	0,00%		0,00%	0,00%	0,00%



Rotterdam, mei 1994

Aan de huidige en toekomstige pensioengerechtigden van P.V.H.

Wijziging statuten/pensioenreglement i.v.m. medefinanciering STUH en winstdelingsregeling.

De bedrijfstak havens kent al heel lang een beleid van: 'Geen gedwongen ontslag'. Vanaf 1982 hebben meer dan 3000 havenwerkers van 55 jaar en ouder de haven via een ouderenregeling verlaten. Uit die ouderenregeling ontvangen zij een overbruggingsuitkering tot hun pensioendatum. Om dat nu óók mogelijk te maken voor de ruim 1100 havenwerkers van de geboortejaren 1937-1941 en om een deel van de overgangsregeling te financieren voor de geboortejaren 1942-1949, willen havenwerkgevers en -werknemers gezamenlijk uit het pensioenfonds een bijdrage van f 350 miljoen beschikbaar stellen. Hiervoor moesten de statuten en het reglement worden aangepast. Bijgesloten ontvangt u de nieuwe tekst van de statuten en het reglement, waarin alle wijzigingen tot en met heden zijn verwerkt. Alle voorafgaande publicaties inzake de oude teksten zijn vervallen.

Een nieuw artikel in de statuten bepaalt dat het bestuur van P.V.H. in 1995 kan besluiten om maximaal f 350 miljoen beschikbaar te stellen aan de Stichting Uittreding Havens (STUH), waarin de nieuwe ouderenregeling is ondergebracht. Dit heeft niet geleid tot premieaanpassing.

Uw pensioenfonds streefde er sinds jaar en dag naar om de pensioenrechten aan de geldontwaarding aan te passen. Deze praktijk maakte het binnen het oude reglement nodig om, wanneer er winst gemaakt werd, te sparen voor jaren waarin de winst niet toereikend was voor inflatie-aanpassing. De reglementsartikelen waarop het streven naar prijsindexering is gebaseerd, zijn vervangen door een winstdelingsregeling. Daarmee is de noodzaak om reserves voor prijsindexering te vormen in beginsel vervallen en kunnen deze reserves voor medefinanciering van de nieuwe ouderenregeling worden aangesproken.

Wat merkt u als pensioengerechtigde daarvan?

Uw opgebouwde rechten blijven onverminderd gegarandeerd. Ook in de nieuwe winstdeling blijven de winsten van het pensioenfonds beschikbaar voor jaarlijkse aanpassing van uw pensioenrechten aan de inflatie. Zolang de jaarwinst de inflatie van dat jaar overtreft, merkt u niets van deze wijziging en kan er weer gespaard worden voor jaren waarin de inflatie hoger is dan de winst.

Bewuste keuze

Het bestuur van uw pensioenfonds heeft een moeilijke beslissing moeten nemen. De ombuiging naar een winstdelingsregeling is geen luxe. Het was een kwestie van voortzetting van de 55-plus regeling of 'gedwongen ontslag' voor een behoorlijke groep havenwerkers. In die afweging heeft het P.V.H.-bestuur gekozen voor een stukje inflatie-risico voor alle pensioengerechtigden. Dit zijn de actieven, de slapers en de gepensioneerden. Op deze manier zijn de havenwerkers solidair met elkaar en houden wij met z'n allen de bedrijfstak gezond.

Hoogachtend,
STICHTING PENSIOENFONDS VOOR
DE VERVOER- EN HAVENBEDRIJVEN

Namens het Bestuur,

Een nieuwe havenpensioenregeling in zicht

Eén pensioenregeling

Tot nu toe hebben de werknemers in de Amsterdamse en Rotterdamse haven te maken met twee afzonderlijke bedrijfspensioenfondsen. Daarbij lijkt het er op dat de pensioenregelingen in Amsterdam en Rotterdam aan elkaar gelijk zijn. Denk maar aan de premie van 10,5% en de jaarlijkse pensioenopbouw van 1%. Bekijken we de beide regelingen beter dan komen echter verschillen naar voren. De belangrijkste daarvan is de manier waarop beide fondsen de inflatie opvangen. Hierdoor kunnen op de pensioendatum verschillende uitkeringen ontstaan. Ook het weduwen- en wezenpensioen verschilt per fonds.

Met ingang van 1 januari 1985 wordt één pensioenregeling van kracht, waarmee een einde wordt gemaakt aan dit soort verschillen. Tegelijk worden enkele nadelen uit beide regelingen weggenomen. Zo is met de in 1957 ingevoerde A.O.W. tot dusver geen rekening gehouden.

Uw per 31 december 1984 opgebouwde pensioenaanspraken blijven natuurlijk gehandhaafd. Er wordt zelfs naar gestreefd deze nog iets te verbeteren.

Wat betekent de nieuwe pensioenregeling voor U?

De hoofdpunten van de nieuwe regeling worden hierna uitgelegd. In het in deze folder opgenomen schema worden bovendien de belangrijkste bepalingen van de huidige regelingen en de nieuwe naast elkaar gezet.

De jaarlijkse aanpassing wegen inflatie

Misschien hebt u een gepensioneerd oud-collega wel eens iets horen zeggen over de verhoging van zijn pensioen. In verband met loon- en prijsstijgingen hebben beide fondsen nu al vele jaren achtereen de uitkeringen verhoogd. Het is de bedoeling om ook in de nieuwe regeling de uitkeringen aan te passen.

In de pensioenregeling wordt het opgebouwde pensioen gebaseerd op het verdiende loon. Door de voortdurende inflatie zou dit opgebouwde pensioen steeds minder waard worden. Om deze waardevermindering tegen te gaan zullen in de nieuwe regeling de opgebouwde pensioenaanspraken van de niet-gepensioneerden regelmatig worden aangepast. U krijgt dus niet alleen pensioenaanspraken op basis van de betaalde premie maar deze worden ook tegen de inflatie beschermd.

Het is ook mogelijk dat u niet tot de pensioendatum in dienst blijft van een havenbedrijf. Ook dan worden de pensioenaanspraken aangepast om de waardevermindering tegen te gaan.

Voor degenen die een W.A.O.-uitkering gaan ontvangen wordt de pensioenopbouw zoveel mogelijk voortgezet alsof zij werkzaam waren.

De franchise en pensioengrondslagen

Het inkomen ná de pensionering bestaat uit twee delen: de A.O.W. en het bedrijfspensioen.

Om dit pensioen te berekenen wordt in de nieuwe regeling het loon vóór pensionering óók in twee delen gesplitst. Het éne deel heet franchise, het andere deel pensioengrondslag. De pensioenvoorziening over de franchise wordt verzorgd door de A.O.W. Daarom hoeft over de franchise aan het fonds geen premie te worden betaald. Het fonds zorgt voor pensioenaanspraken over de pensioengrondslag en alleen daarover betaalt u dus premie aan het fonds.

Daarmee zijn we er nog niet. Ook de pensioengrondslag wordt in twee delen gesplitst: pensioengrondslag-1 en pensioengrondslag-2. Dit wordt duidelijk gemaakt in de voorbeelden.

De pensioenopbouw

In beide huidige regelingen is de jaarlijkse pensioenopbouw 1% van het totale loon. In de nieuwe regeling wordt dit 1,6% van pensioengrondslag-1, zodat bij 44 dienstjaren (van 21 tot 65 jaar) een pensioenpercentage van 70,4 (44 x 1,6) wordt bereikt.

De premie over pensioengrondslag-2 wordt voor ieder afzonderlijk gebruikt voor een stukje extra pensioen.

De nieuwe pensioenregeling in vergelijking met de huidige regelingen

	Onderwerp	Nieuwe regeling	Huidige regeling Rotterdam	Huidige regeling Amsterdam
1	Jaarloon	alle inkomsten uit het dienstverband (incl. ziekengeld op basis van 100% bruto)	alle inkomsten uit het dienstverband (incl. ziekengeld)	alle inkomsten uit het dienstverband (incl. ziekengeld op basis van vast bedrag per ziektedag)
2	Franchise	f 22.527,— (wordt afgeleid van de A.O.W.)	n.v.t.	n.v.t.
3	Pensioengrondslag	jaarloon verminderd met de franchise. Tot maximaal f 22.527,— is dit pensioengrondslag-1, daarboven pensioengrondslag-2 (zie de voorbeelden)	n.v.t.	n.v.t.
4	Premie	19,5% van pensioengrondslag-1 + 9,75% van pensioengrondslag-2 (zie de voorbeelden)	10,5% van het jaarloon; waarbij het ziekengeld premievrij is	10,5% van het jaarloon; waarbij het ziekengeld premievrij is
5	Werknemersgedeelte van de premie	1/3	1/3	1/3
6	Ouderdomspensioen	1,6% van pensioengrondslag-1. De premie over pensioengrondslag-2 wordt voor ieder afzonderlijk gebruikt voor een stukje extra pensioen.	1% van het jaarloon	1% van het jaarloon
7	Weduwenpensioen	70% van het ouderdomspensioen. Zolang de weduwe A.W.W. krijgt: 85% van het ouderdomspensioen	70% van het ouderdomspensioen	60% van het ouderdomspensioen
8	Wezenpensioen	in totaal 35% van het ouderdomspensioen, voor elk kind hiervan een gelijk deel. Als beide ouders zijn overleden: indien één kind 35% indien meer kinderen 30% per kind van het ouderdomspensioen met een maximum van 120%	14% van het ouderdomspensioen per kind met een maximum van 70%. Als beide ouders zijn overleden vindt verdubbeling plaats (maximaal 140%)	12% van het ouderdomspensioen met een maximum van 60%. Als beide ouders zijn overleden vindt verdubbeling plaats (maximaal 120%)
9	Aanpassing wegens loon- en prijsstijgingen	indien en zolang de middelen het toelaten worden alle opgebouwde pensioenaanspraken en de uitkeringen aan de gepensioneerden aangepast	indien en zolang de middelen het toelaten aanpassing van het pensioen bij pensionering en van de uitkeringen aan de gepensioneerden	indien en zolang de middelen het toelaten worden de uitkeringen aan de gepensioneerden en de aanspraken van de werknemers van 60 jaar en ouder aangepast
10	Toetredingsleeftijd	21-jarige leeftijd	18-jarige leeftijd	geen grens

Geen rompslomp

De nieuwe regeling brengt voor u geen rompslomp met zich mee. Uw werkgever blijft voor de afdracht van het werknemers- en werkgeversdeel van de premie zorgen. Hij moet hiervoor zijn loonadministratie aanpassen. Daarover wordt hij uitgebreid geïnformeerd. De nieuwe regeling wordt ondergebracht in één fonds waarin het Amsterdamse en Rotterdamse bedrijfspensioenfondsen zullen opgaan. Dit nieuwe fonds komt in Rotterdam. ÉÉN LOKET, met een voor u zo groot mogelijke dienstverlening.

Tot slot

Pensioenregelingen zijn geen eenvoudig onderwerp. Toch hopen wij u met deze folder wat meer vertrouwd te hebben gemaakt met de nieuwe regeling. Deze folder is slechts een handleiding, waaraan geen rechten kunnen worden ontleend. Daartoe ontvangt u tegen het eind van het jaar het nieuwe reglement met een uitgebreide toelichting.

Bijlage bij agendapunt 4. van de vergadering van het bestuur van OPTAS Pensioenen (II) NV d.d. 11 mei 1998.

Besluit aanwending f 300 miljoen

Gegeven de sinds jaar en dag gehanteerde - marktconforme - rekenrente van 4% en een huidig renteniveau, waarbij de reële rente gedurende al enige jaren onder de rekenrente ligt, heeft het fonds de intentie om terzake van de door de deelnemers tot en met ultimo 1997 opgebouwde aanspraken een bedrag van maximaal f 300 miljoen ter beschikking te hebben voor aanvulling op de winstdelingsregeling. Dit bedrag is voorzien in de jaarrekening 1997. Aanwending van het genoemde maximum bedrag op basis van een door OPTAS uit te werken methodiek kan plaatsvinden zolang zich geen bijzondere omstandigheden, waaronder een belangrijk afnemende solvabiliteit, voordoen.