

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.



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.

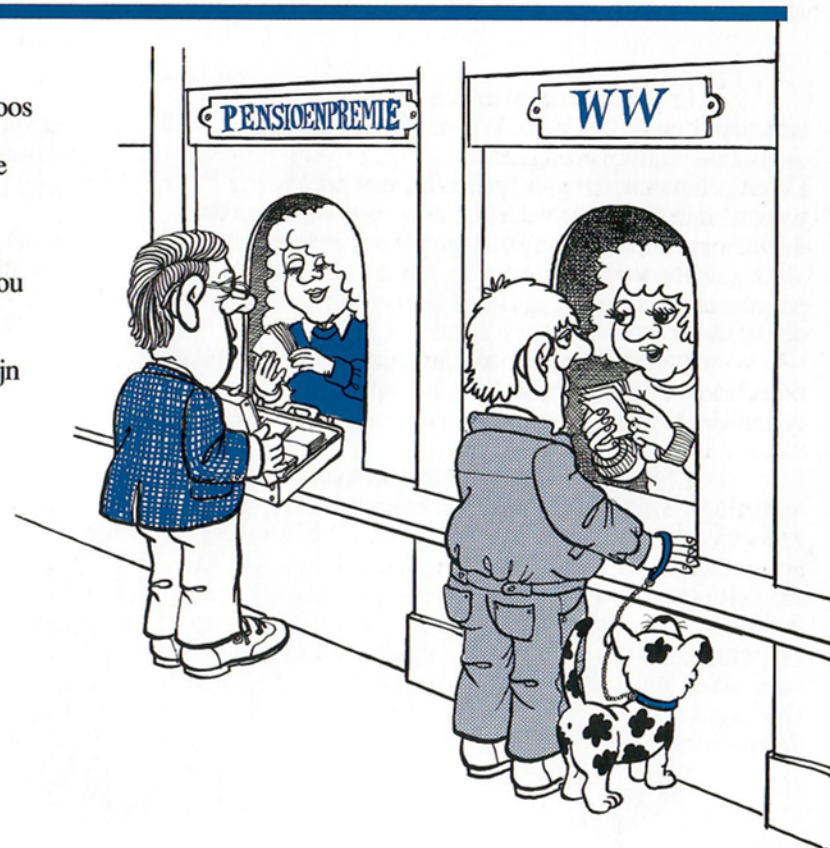
Hoogachtend,
STICHTING PENSIOENFONDS VOOR
DE VERVOER- EN HAVENBEDRIJVEN

Namens het Bestuur,

En als je werkloos wordt?

Bij deelnemers van 40 jaar en ouder die werkloos worden, neemt de overheid helemaal of gedeeltelijk de premiebetaling voor de pensioenopbouw over. De premie komt zolang er middelen zijn uit het Fonds Voorheffing Pensioenverzekering (FVP).

Een deelnemer die voor zijn 40e jaar werkloos wordt, bouwt geen verdere rechten op en wordt slaper. Zou hij tijdens zijn WW-periode overlijden dan heeft zijn weduwe wel recht op een volledig of gedeeltelijk weduwenpensioen alsof hij tot zijn 65e deelnemer zou zijn geweest.



Wat gebeurt er nu met je opgebouwde pensioenrechten als je voor je 65e uit de haven vertrekt?

Dat ligt er maar aan om welke reden je uit de haven vertrekt.

Wie ontslag neemt en ergens anders gaat werken, wordt een 'slaper'. Hij behoudt zijn opgebouwde rechten. Vanaf z'n 65e jaar ontvangt deze voormalige havenwerker een pensioen overeenkomstig de door hem destijds opgebouwde rechten.

Bij een deelnemer die volledig arbeidsongeschikt wordt, gaat de pensioenopbouw gewoon door. Alleen PVH neemt dan de premie voor zijn rekening. Wie voor meer dan 45% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt wordt, bouwt in verhouding tot de mate van arbeidsongeschiktheid pensioenrechten op voor rekening van PVH.

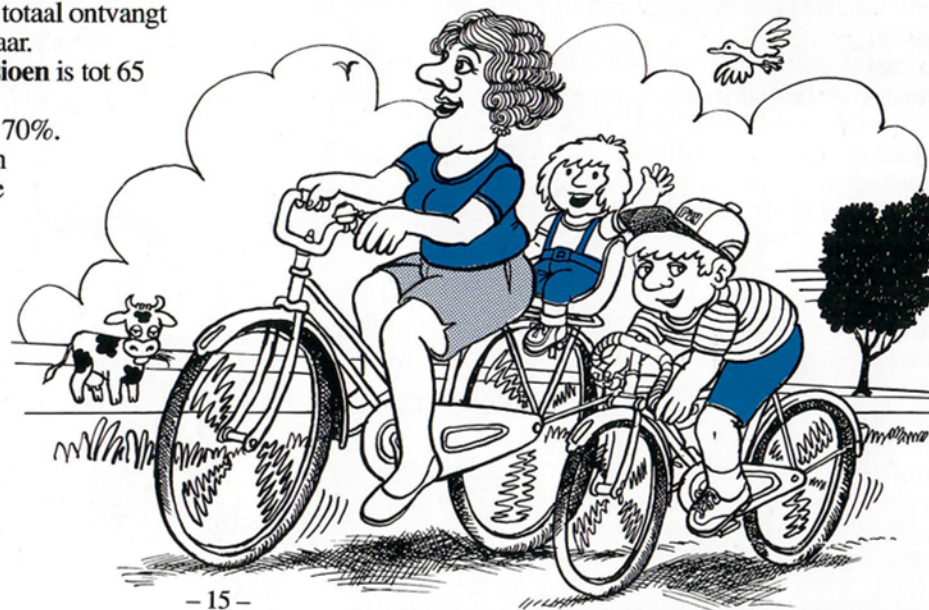
Een deelnemer die in het kader van een afspraak tussen de vakorganisaties en havenwerkgevers - zoals het Masterplan - vervroegd stopt met werken, bouwt toch gewoon door aan z'n pensioen tot z'n 65e jaar.



weduwenpensioen worden de tot de datum van overlijden opgebouwde rechten verhoogd met de 'jaren' die de deelnemer nog tot zijn 65e jaar had te gaan. Ter verduidelijking een voorbeeld. Een gehuwde 30 jarige deelnemer gaat in de haven werken. Hij overlijdt op 51 jarige leeftijd. De 21 opgebouwde pensioenjaren worden dan verhoogd met de 14 jaren tot 65 jaar. In totaal ontvangt de weduwe een pensioenuitkering over 35 jaar.

Het **weduwen-weduwnaarspensioen** is tot 65 jaar 80% van het ouderdomspensioen. Daarna ontvangt de weduwe of weduwnaar 70%. Overlijdt een gepensioneerde deelnemer dan ontvangt zijn weduwe ook weer tot haar 65e jaar 80% en daarna 70%. Als de weduwe hertrouwt behoudt zij haar pensioenaanspraken afhankelijk van haar leeftijd. Bij hertrouwen vanaf 65 jaar en ouder verandert er niets. Voor ieder jaar dat zij jonger is bij hertrouw, wordt haar pensioen

verminderd met 2,5%. Zij kan immers via haar nieuwe echtgenoot opnieuw pensioen opbouwen. Een weduwe die bijvoorbeeld op 45-jarige leeftijd hertrouwt, wordt $20 \times 2,5\% = 50\%$ gekort. Zij ontvangt vanaf de datum van hertrouwen de helft van haar pensioenaanspraken.



Welke pensioenvormen kent PVH en leg ze eens uit?

PVH kent vier pensioenvormen:

- het ouderdomspensioen,
- het weduwen-weduwnaarspensioen,
- het wezenpensioen
- het partnerpensioen

Het **ouderdomspensioen** gaat in op 65 jaar en loopt door tot de deelnemer overlijdt. Als een aktieve

deelnemer vóór zijn 65e overlijdt, ontvangt zijn weduwe een weduwenpensioen. Is de deelnemer een vrouw, dan ontvangt haar man een weduwnaarspensioen. Waar over weduwenpensioen wordt gesproken, bedoelen wij ook weduwnaarspensioen. Voor de vaststelling van het





Welke rechten bouw je op als deelnemer?

Van 18 tot 21 jaar is een deelnemer alleen verzekerd voor pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid en voor een weduwen- en wezenpensioen. Iedere deelnemer bouwt vanaf zijn 21e jaar een ouderdomspensioen op van 1,6% van de pensioengrondslag van ieder jaar dat hij deelneemt. De pensioengrondslag is een wat ingewikkeld begrip. Uitgangspunt is het totale jaarloon inclusief overwerk. Dat jaarloon wordt eerst gesplitst in vast loon en in variabel loon. Het vaste loon wordt daarna over drie schijven verdeeld.

De eerste schijf is een vast bedrag van f 20.375,- (1-1-'90), de zogenaamde franchise. Daar betaalt u geen pensioenpremie over. Dat eerste stuk van uw pensioen dekt de overheid af met de AOW waarop iedereen vanaf zijn 65e recht heeft.

Over de tweede schijf die wij pensioengrondslag 1 noemen (PG1), bouwt iedere deelnemer per jaar 1,6% pensioenrechten op. De schijf loopt tot een maximum van f 32.188,- (1-1-'90).

De derde schijf - pensioengrondslag 2 (PG2) - loopt over de rest van het vaste loon boven de f 52.563,- (1-1-'90). Het variabele loon valt altijd in de derde schijf (PG2). Het opbouwpercentage over die schijf varieert en is gekoppeld aan de leeftijd van de deelnemer. Hoe jonger, hoe langer de premie belegd kan worden, hoe

meer pensioen er uiteindelijk kan worden uitgekeerd.

Bij PVH worden pensioenrechten vanaf het 21e tot het 65e jaar opgebouwd. Bij volle diensttijd bouwt een deelnemer dus $44 \times 1,6\% = 70,4\%$ over de gemiddelde PG1 op. Afhankelijk van het salaris komen daar nog de pensioenrechten over PG2 bij.



Is dat beleggen van het fonds aan wettelijke regels gebonden?

Ja, de Pensioen- en Spaarfondsenwet geeft het kader aan waarbinnen PVH moet opereren. Het fonds is verplicht 'solide' te beleggen. Speculeren, grote risico's nemen om grove winsten of als het fout gaat fors verlies te incasseren, is verboden.

Er moet binnen gangbare risico's worden belegd. Net zoals elke andere belegger streeft het fonds naar een zo hoog mogelijke beleggingsopbrengst tegen een zo laag mogelijk risico. Lage risico's hebben bijvoorbeeld leningen waarvan de rente-opbrengsten vast liggen. Daarvan zijn de opbrengsten lager dan bij meer risicovolle beleggingen. Daarom belegt het fonds het grootste deel in leningen en een kleiner deel in onroerend goed en aandelen.



Wat zegt de Pensioen- en Spaarfondsenwet nog meer?

In die wet staat bijvoorbeeld ook:

- Wat is nu precies een pensioen.
- Dat pensioenen moeten zijn ondergebracht bij een pensioenfonds of een levensverzekeringsmaatschappij.
- De hoofdlijnen waar pensioenfondsen aan moeten voldoen en hoe de Besturen moeten zijn georganiseerd.
- De rechten en verplichtingen van de deelnemers. Het is o.a. verboden opgebouwde rechten af te kopen of in beslag te nemen.

Die wet is door de Tweede en Eerste Kamer aangenomen. Daarmee is de democratische besluitvorming en rechtsorde verzekerd.

Hoe komt het fonds aan geld om de pensioenclaims te betalen?

Er zijn zoals gezegd twee geldstromen. De inkomsten uit premieheffingen en de opbrengsten uit de beleggingen.

Uw werkgever houdt de pensioenpremie in op uw loon. Hij betaalt ons tweemaal per jaar een voorschot. Aan het eind van het jaar volgt de definitieve afrekening, omdat dan pas bekend is hoeveel loon u precies heeft verdiend. De werkgever betaalt tweederde deel van de pensioenpremie en de werknemer eenderde deel. Als de werkgever en werknemer met elkaar hebben afgesproken dat bij ziekte 100% van het loon wordt uitgekeerd, ligt de verhouding in de bijdrage tot de pensioenpremie iets anders. Bovendien kunnen bij CAO andere afspraken worden gemaakt. De premies worden door het fonds belegd. Daar komen extra

opbrengsten uit waarmee het fonds aan het eind van de rit de pensioenuitkeringen kan betalen. Iedere deelnemer bouwt een eigen pensioen op. Om de verzekerings- en beleggingsrisico's te spreiden, sparen de deelnemers collectief in een pensioenfonds.



voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter. Eén namens de werkgevers en één namens de werknemers. Samen vormen ze het Dagelijks Bestuur (DB). Die twee wisselen jaarlijks van functie.

Tevens heeft het Bestuur een secretaris. Hij heeft de dagelijkse leiding over het fonds.

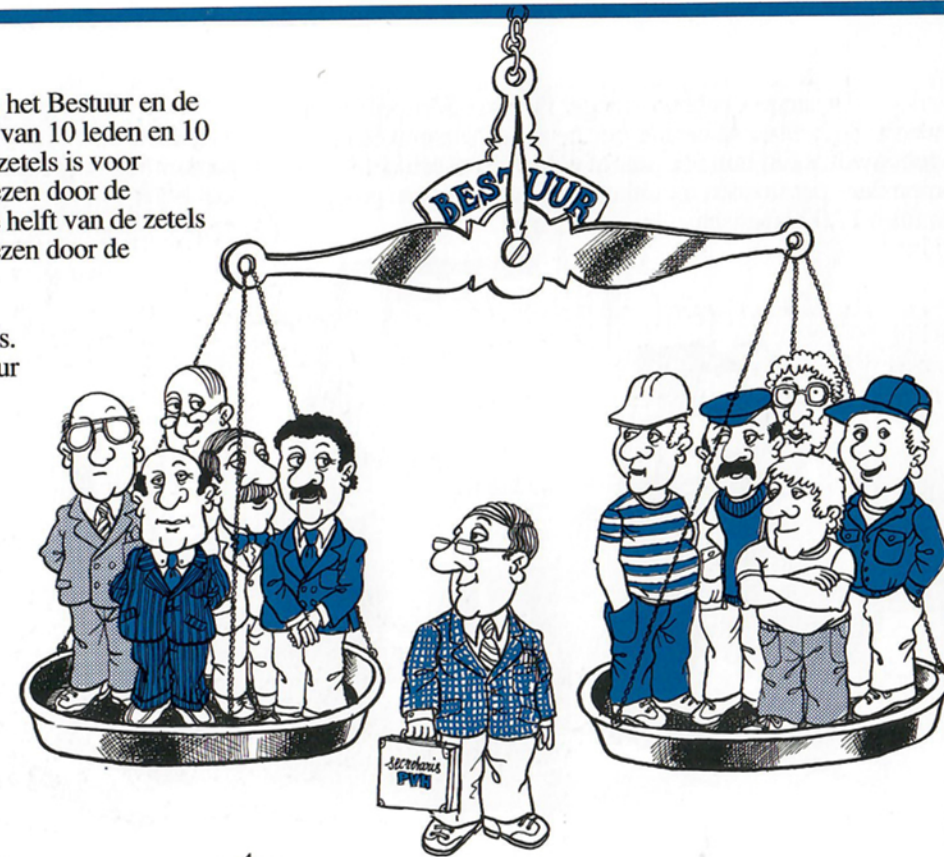
Het tweede orgaan van het fonds is de Stichtingsraad. Daarin zitten 20 leden en 20 plaatsvervangende leden - ook weer paritair samengesteld uit werkgevers en werknemers.



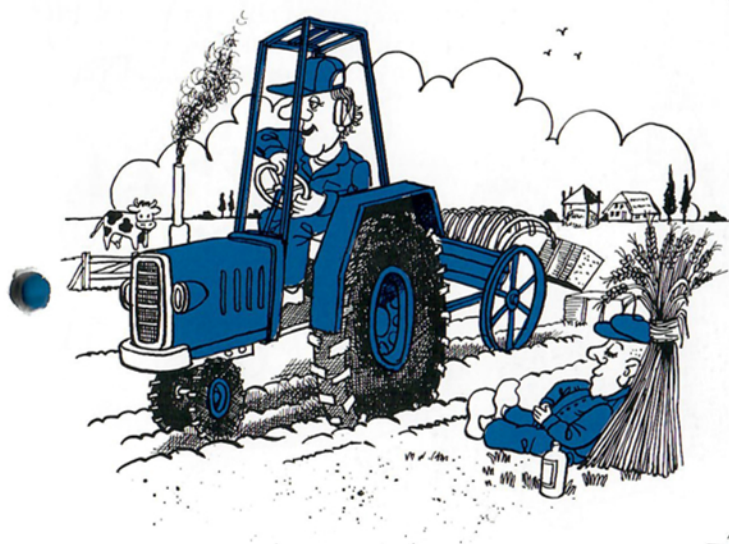
Hoe wordt het fonds bestuurd?

PVH heeft twee bestuursorganen, het Bestuur en de Stichtingsraad. Het Bestuur is een college van 10 leden en 10 plaatsvervangende leden. De helft van de zetels is voor werknemersvertegenwoordigers, aangewezen door de Vervoersbonden FNV en CNV. De andere helft van de zetels wordt bezet door de werkgevers, aangewezen door de Havenwerkgeversvereniging SVZ en de Scheepvaartvereniging Noord (SVN).

Beide partijen hebben dus 5 zetels. Paritair samengesteld, heet dat. Het Bestuur kiest uit zijn midden een



De slapers hebben vroeger bij een havenbedrijf gewerkt. Zij hebben in die periode pensioenaanspraken opgebouwd. Vanaf hun 65e jaar of eerder bij overlijden komen deze pensioenen tot uitkering. Dat is ook een groep van ruim 17.000 mensen.



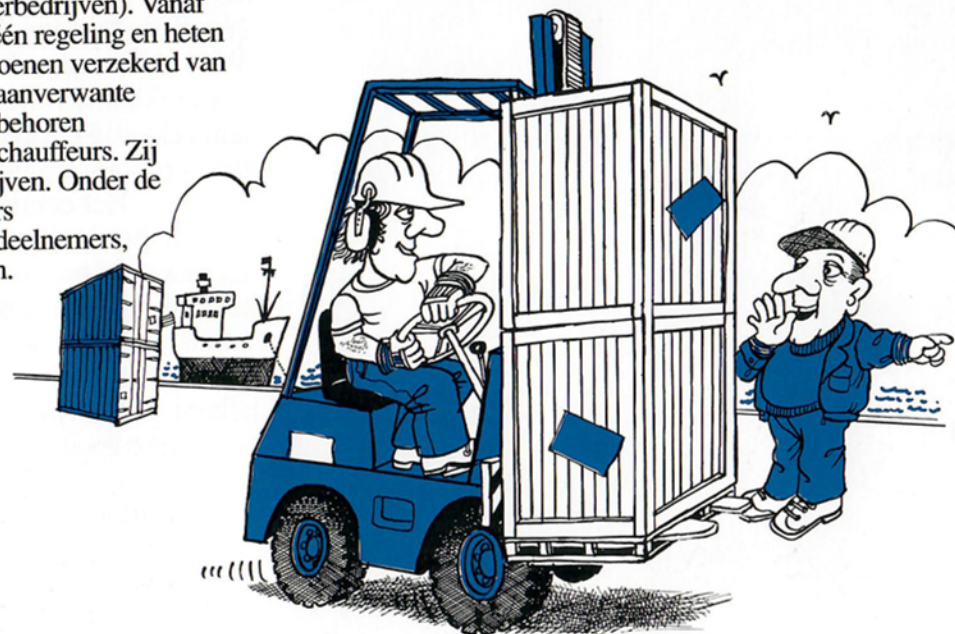
Onze gepensioneerde klanten tenslotte, ontvangen inmiddels vanaf hun 65e jaar of vanaf het overlijden van hun partner hun hele verdere leven een PVH-pensioen. Een groep van bijna 14.000 mensen. Bij elkaar heeft het fonds ruim 48.000 rechthebbenden.



De Stichting Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven. Wie is dat?

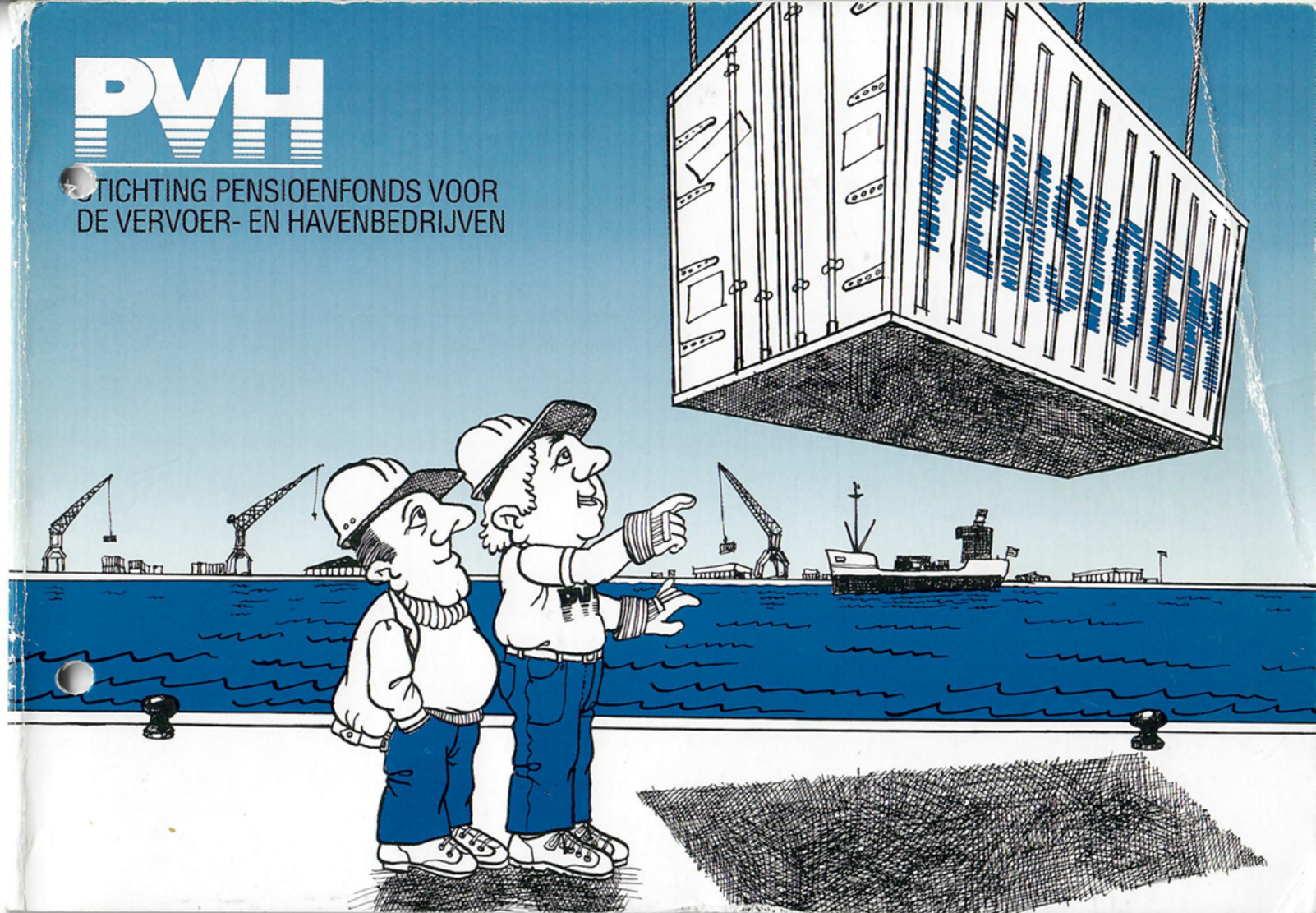
Wij zijn een bedrijfspensioenfonds in Rotterdam dat is opgericht in 1948. In 1985 zijn wij gefuseerd met het in 1945 opgerichte Amsterdamse fonds APHV (Algemeen Pensioenfonds voor de Haven- en Vervoerbedrijven). Vanaf de fusie zijn wij één pensioenfonds met één regeling en heten kortweg PVH. Bij dit fonds zijn de pensioenen verzekerd van operationele werknemers van haven- en aanverwante bedrijven. Tot de aanverwante categorie behoren bijvoorbeeld de sjorders en vorkheftruckchauffeurs. Zij verrichten vaak deeltaken bij havenbedrijven. Onder de huidige en oud-operationele medewerkers heeft PVH drie klantengroepen: actieve deelnemers, zogenaamde 'slapers' en gepensioneerden.

De actieve deelnemers zijn nog bezig met de opbouw van hun pensioen waarvoor jaarlijks premie wordt betaald. Dat is een groep van ongeveer 17.000 deelnemers.



PVH

STICHTING PENSIOENFONDS VOOR
DE VERVOER- EN HAVENBEDRIJVEN



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]