



## BOVAG Pensioenvisie 2025

# Principes voor een goede pensioenvoorziening

Bunnik, september 2018

**Deze pensioenvisie is ontwikkeld in het licht van de dynamiek van de pensioenwereld en bewegingen waar de sector de komende jaren mee te maken krijgt. In de pensioenwereld is op het moment van vaststelling (eind mei 2018) nog steeds nieuwe wet- en regelgeving in voorbereiding. Pensioenfondsen beraden zich samen met de betrokken sociale partners nadrukkelijk op hun toekomst en de overheid bereidt een structurele en fundamentele herbezinning voor op het pensioenstelsel als zodanig (Nationale Pensioendialoog en het Regeerakkoord).**

Ten aanzien van de mobiliteitssector heeft los van de krapte op de arbeidsmarkt, ook de opkomst en doorontwikkeling van de elektrificatie en de zelfrijdende auto grote invloed. Niet alleen treedt er een verdere krimp in de sector op, ook de samenstelling van het werknemersbestand en het werknemersprofiel zullen (sterk) veranderen.

De verwachting is dat er op de middellange en lange termijn nog steeds zware beroepen in de branche blijven, maar dat de trend van een afnemend aandeel zware beroepen doorzet. Vermoedelijk overtreft over niet al te lange tijd het aantal werknemers dat zich bezighoudt met hoogwaardige techniek, marketing, KCC en ICT, het aantal werknemers met zware beroepen.

De principes in deze pensioenvisie zijn mede gebaseerd op de huidige verwachtingen/ontwikkelingen op het gebied van pensioen. BOVAG en zijn leden beogen niet om trendsetter te zijn op pensioengebied, maar zij vinden het wel belangrijk om de toekomstbestendigheid van de pensioenvoorziening te waarborgen. Deze principes zullen de komende jaren steeds getoetst en zo nodig aangepast worden aan maatschappelijke discussies en ontwikkelingen op pensioengebied.

## PENSIOENPRINCIPES

1. De leden van BOVAG staan voor sociaal werkgeverschap en daarbij hoort een adequate, collectieve pensioenvoorziening op sectorniveau. Hoofddoel daarvan is te voorzien in een inkomen wanneer (duurzame) inzetbaarheid en verdienvermogen verminderen of verdwijnen ten gevolge van ouderdom, overlijden of arbeidsongeschiktheid. Pensioen hoeft geen Unique Selling Proposition (USP) te zijn. De ambitie is een pensioenregeling die standaard marktconform is. Pensioen in brede zin is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werknemers en werkgevers.
2. Op sectorniveau worden medewerkers (zolang zij in de sector werkzaam zijn) 'ontzorgd' met een marktconforme basispensioenvoorziening voor het ouderdomspensioen tot een nog te bepalen salarisniveau. Voor het deel daarboven dient er in elk geval voor het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie ouderdomspensioen geregeld te zijn; om tegemoet te komen aan de diversiteit in de pensioenbehoefte, mag het werknemersgedeelte van deze pensioenpremie vrij(er) besteed worden. Deze vrijere bestedingsmogelijk-

heid dient wel gepaard te gaan met een adequate informatievoorziening over de mogelijke keuzes en de gevolgen. De werkgever kan de werknemer faciliteren om eventueel resterende fiscale ruimte in de tweede pijler te benutten; de invulling van deze fiscale ruimte wordt gefinancierd door de werknemer. De pensioenregeling voorziet, binnen de fiscale kaders, in de werknemersbehoefte aan flexibiliteit bij pensionering (zoals onttrekken eenmalig bedrag, hoog-laagconstructie), waarbij deze flexibiliteit niet mag leiden tot kosten voor de werkgever.

Tot de basispensioenvoorziening hoort ook een dekking bij arbeidsongeschiktheid en overlijden tijdens dienstverband over het volledige salaris.

3. De jaarlijkse pensioenkosten zijn gelijk aan de betaalde pensioenpremie. De pensioenpremie is een percentage van de pensioengrondslag en deze mag voor de werkgever niet stijgen ten opzichte van het huidige niveau. (Een wijziging in) de pensioenregeling mag niet leiden tot een pensioenverplichting op de ondernemingsbalans van de werkgever.
4. BOVAG-pensioenbeleid is integraal onderdeel van het levensfasebeleid en het duurzame inzetbaarheidsbeleid van BOVAG. In de financiering is een duidelijke splitsing aangebracht. De pensioenpremie is in principe alleen bestemd voor pensioenopbouw. Omscholing en/of duurzame inzetbaarheid voor de werknemers wordt gefinancierd vanuit het Sociaal Fonds MvT en het scholingsfonds OOMT, waarvoor de werkgevers de premie betalen.
5. De pensioenpremie die aan een medewerker wordt besteed, en daarmee de waarde van de pensioenopbouw ten behoeve van die medewerker, moet onafhankelijk zijn van persoonlijke omstandigheden als leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, anciënniteit, carrièrepatroon enz. Marktconformiteit qua pensioenregeling prevaleert boven dit principe. Wanneer het nieuwe pensioenstelsel wordt ingevoerd, zal de markt worden gevolgd, met de kanttekening dat de transitie niet mag leiden tot kosten voor de werkgever.
6. De uitvoering van de pensioenregeling moet zo zijn, dat er 'value for money' is. Dit ziet zowel toe op een effectieve en efficiënte uitvoering van de pensioenregeling tegen marktconforme uitvoeringskosten, als ook op een gezonde financiële situatie van de uitvoerder.
7. De pensioencommunicatie richting de werknemers dient begrijpelijk en transparant te zijn. Voor werknemers dient er volledig duidelijk te zijn waar de pensioenregeling in voorziet, en ook waar deze niet in voorziet.

## ACHTERGROND

### *Inhoud en uitvoering van pensioenregelingen in de BV Nederland: de stand van zaken*

Door diverse politieke en maatschappelijke discussies is nog geen definitieve besluitvorming mogelijk over een concrete, toekomstbestendige pensioenvoorziening. De discussies gaan onder meer over meer individuele keuzevrijheid voor werknemers, duidelijkere eigendomsrechten van pensioengelden, schaalvergroting en alternatieve uitvoeringsmodellen.

Deze onduidelijkheid en mogelijke beperkingen qua uitvoering vanwege de verplichtstelling, kunnen ertoe leiden dat een afwachtende houding wordt aangenomen. BOVAG daarentegen heeft ervoor gekozen om voor en met zijn leden, uitgaande van het arbeidsvoorwaardenbeleid, een pensioenvisie ('de stip op de horizon') te formuleren, die concrete antwoorden biedt op vragen als:

- Welke doelstellingen hebben wij als leden van BOVAG met onze pensioenvoorziening?
- Hoe waarborgen wij consistentie en synergie met ons overig arbeidsvoorwaardenbeleid?
- Wat mag onze pensioenregeling kosten?

Met het ontwikkelen van een dergelijke visie wordt pensioen als arbeidsvoorwaarde in een breder perspectief geplaatst. Dit maakt dat integraal arbeidsvoorwaardenbeleid en -strategie kunnen worden ontwikkeld die de ondernemingsdoelstellingen ondersteunen. Daarnaast helpt deze ontwikkeling om de arbeidsvoorwaarde pensioen zodanig in te richten dat de werknemers die nodig zijn voor het realiseren van de ondernemingsdoelstellingen nu en in de toekomst aangetrokken en behouden kunnen worden.

Verder is de toegevoegde waarde van een concrete pensioenvisie dat deze de leden van BOVAG een kader verschaft voor de positiebepaling ten aanzien van de uitkomsten van het politieke en maatschappelijke debat en het (komende) cao-overleg (inclusief pensioenkosten en eigen verantwoordelijkheden van werknemers)

## VERANTWOORDING

In het document "Naar toekomstbestendige collectieve arbeidsvoorwaarden voor de motorvoertuigenbranche" heeft BOVAG aangegeven een moderne toekomstbestendige en wendbare brancheorganisatie voor zijn leden te willen zijn. Om daar te komen heeft BOVAG meerdere projecten gedefinieerd die helpen om tot gefundeerde strategische keuzes te komen. De doelstelling is deze projecten af te ronden voor 31 oktober 2018; dit is het moment waarop de huidige CAO Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf (MvT) afloopt.

Bij de rol die BOVAG voor zijn leden wil vervullen, hoort ook een goed arbeidsvoorwaardenpakket. BOVAG heeft ervoor gekozen om de arbeidsvoorwaarde pensioen nader te verkennen en daar een visie voor te ontwikkelen, zodanig dat de arbeidsvoorwaarde pensioen aansluit bij het overige arbeidsvoorwaardenbeleid. BOVAG vindt de toekomstbestendigheid van de pensioenvoorziening voor medewerkers van de leden van de BOVAG belangrijk en heeft daarom als doel gesteld om die toekomstbestendigheid in kaart te brengen. De toekomstbestendigheid betreft daarbij de inhoud en de uitvoering.

BOVAG heeft geconstateerd dat het Nederlandse pensioenlandschap al een aantal jaren flink in beweging is, en dat voorlopig ook nog wel even zal blijven. De eerste uitkomsten van de Nationale Pensioendialoog geven een duidelijke richting voor het toekomstige Nederlandse pensioenstelsel:

- Transparanter, eenvoudiger en minder uniform (m.a.w. meer keuzevrijheid voor de deelnemer)
- Geen intergenerationele solidariteit in de financiering
- Heldere eigendomsrechten

Echter, deze uitkomsten zijn op dit moment nog onvoldoende concreet en uitgewerkt (de verwachting is dat nadere uitwerking en implementatie komende jaren volgt), waardoor het momenteel feitelijk onmogelijk is om een definitief juiste, toekomstbestendige keuze te maken voor de pensioenuitvoering. Daar komt bij dat BOVAG in principe niet beoogt om trendsetter te zijn op het gebied van pensioen.

BOVAG heeft principes voor een goede pensioenvoorziening voor de lange termijn willen ontwikkelen, met als kenmerken: ambitieus, strategisch, als 'stip op de horizon'. Het gaat om principes voor een goede pensioenvoorziening waaraan actuele formele en praktische bezwaren in de weg kunnen en mogen staan. Deze pensioenvisie zal de komende jaren steeds getoetst en zo nodig aangepast worden aan maatschappelijke discussies en ontwikkelingen op pensioengebied en is tevens een leidraad voor de beoordeling van eventuele voorstellen van landelijke werknemers- en werkgeversorganisaties voor aanpassingen aan het huidige pensioenstelsel.

'Principes voor een goede pensioenvoorziening, BOVAG Pensioenvisie 2025', is ontwikkeld door de klankbordgroep 'pensioenvisie' van BOVAG, bestaande uit leden, medewerkers en directie van BOVAG in de periode januari – mei 2018.

De klankbordgroep is in zijn werkzaamheden ondersteund en geadviseerd door Driss Bouamrani en Pascal Scheenstra, beiden pensioenadviseurs van AWWN (Algemene Werkgeversvereniging Nederland). BOVAG is sinds enkele jaren lid van AWWN.

Het document is op 24 mei 2018 besproken en becommentarieerd door de 'Sociale commissie' en de 'Onderwijscommissie', beide zijn formele bestuursadviescommissies. Het document is 19 september 2018 vastgesteld door het verenigingsbestuur van BOVAG.

**BOVAG is de brancheorganisatie van personenauto- en truckdealers, algemene auto-, tweewieler-, caravan-, aanhangwagen-, motorenrevisie-, autoverhuur- en autowasbedrijven, verkeersopleidingen, schadeherstelbedrijven, autogroothandelaren, restauratiebedrijven en tankstations. BOVAG behartigt de belangen van ruim 9.000 ondernemers die een gezamenlijke omzet hebben van circa 43 miljard euro en werk bieden aan ruim 75.000 mensen.**

BOVAG

Postbus 1100

3980 DC Bunnik

Meer informatie over BOVAG en pensioen: <https://mijn.bovag.nl/dossiers/pensioen>