



Toelichting aan vakorganisaties

pensioen- en cao-voorstellen

Gérard Aben
14 februari 2012

Context PostNL

- Stijgende pensioenlasten:
 - Stijgende levensverwachting
 - Dalende rente
 - Bijstortingsverplichting
- Terugvallende economie/recessie
- Dalende beurskoersen
- Afnemende bedrijfsresultaten en negatieve cashflow 2012/2013
- Bevrozen investeringen in nieuwe activiteiten
- Teruglopende volumes (8-10% p.j.) en druk op tarieven
- Ingrijpende reorganisaties

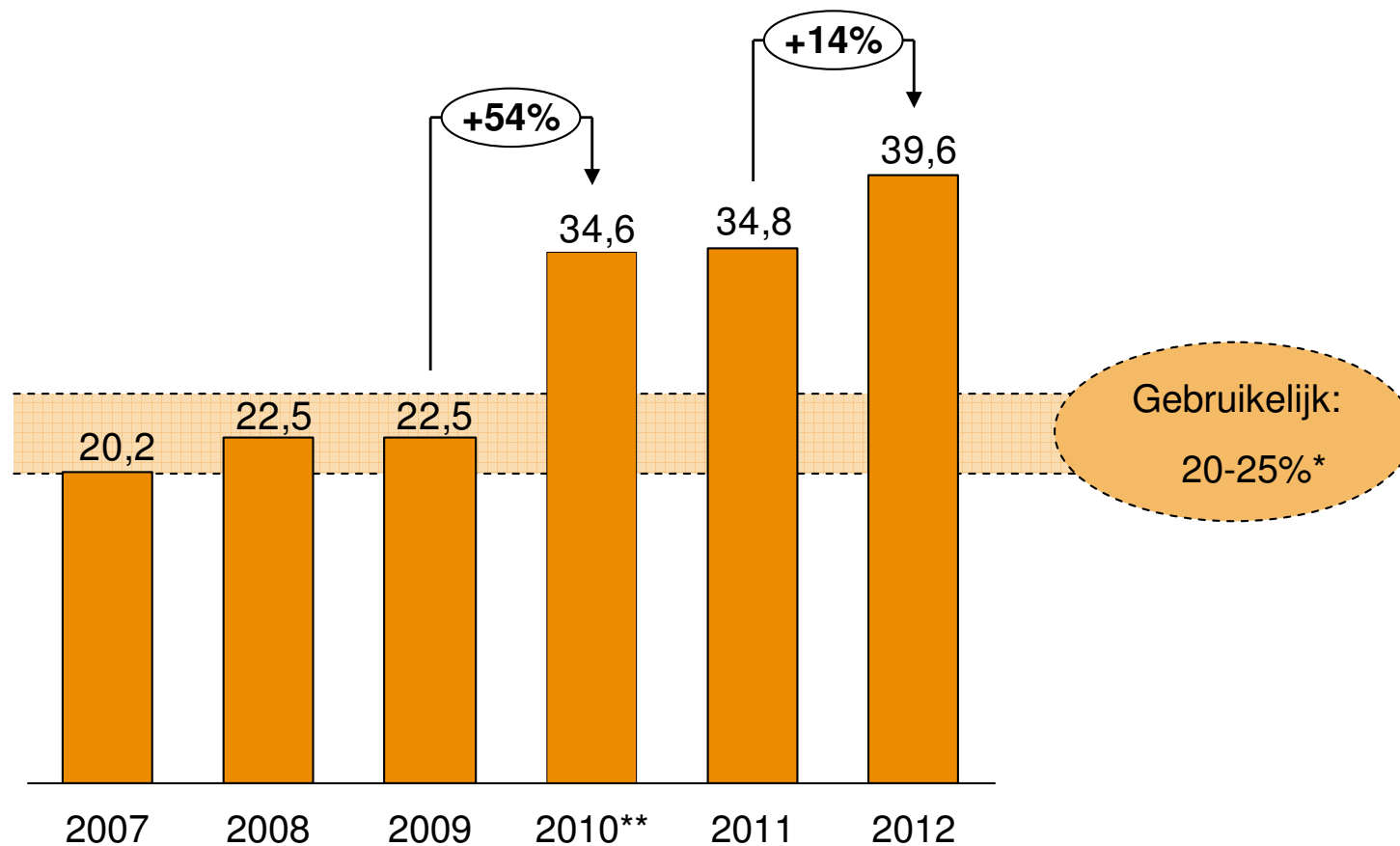
Pensioen

Ontwikkeling premie als percentage van de pensioengrondslag



**Pensioenpremie als percentage van pensioengrondslag;
Cao-fonds, hard pensioen, exclusief bijstortingen**

Procent



* Marktconforme totale premie, dus onafhankelijk van eventuele eigen bijdrage werknemer

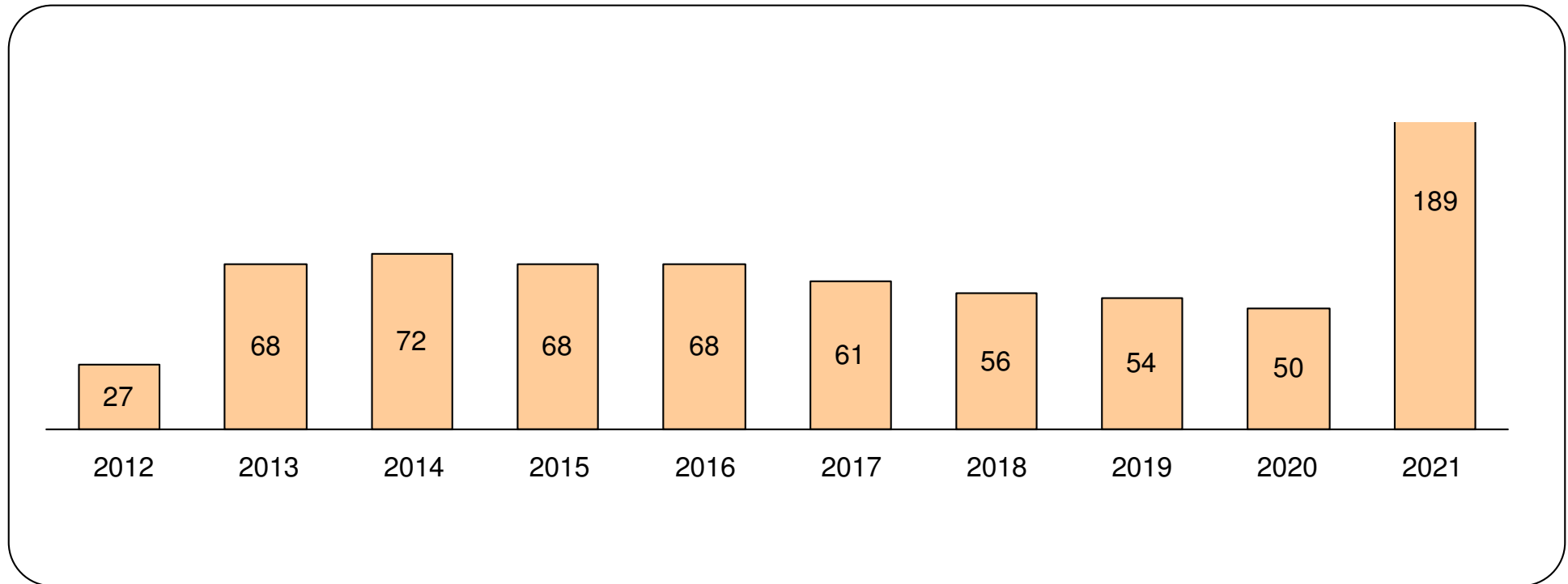
** 2010: overgang van een doorsnee premie naar een kostendeekkende premie, en introductie afslag 0,5% voor toekomstige indexatie

Bron: jaarverslag TKP 2009; Deelnemersbestand augustus 2011

Prognose uitgaven zacht pensioen

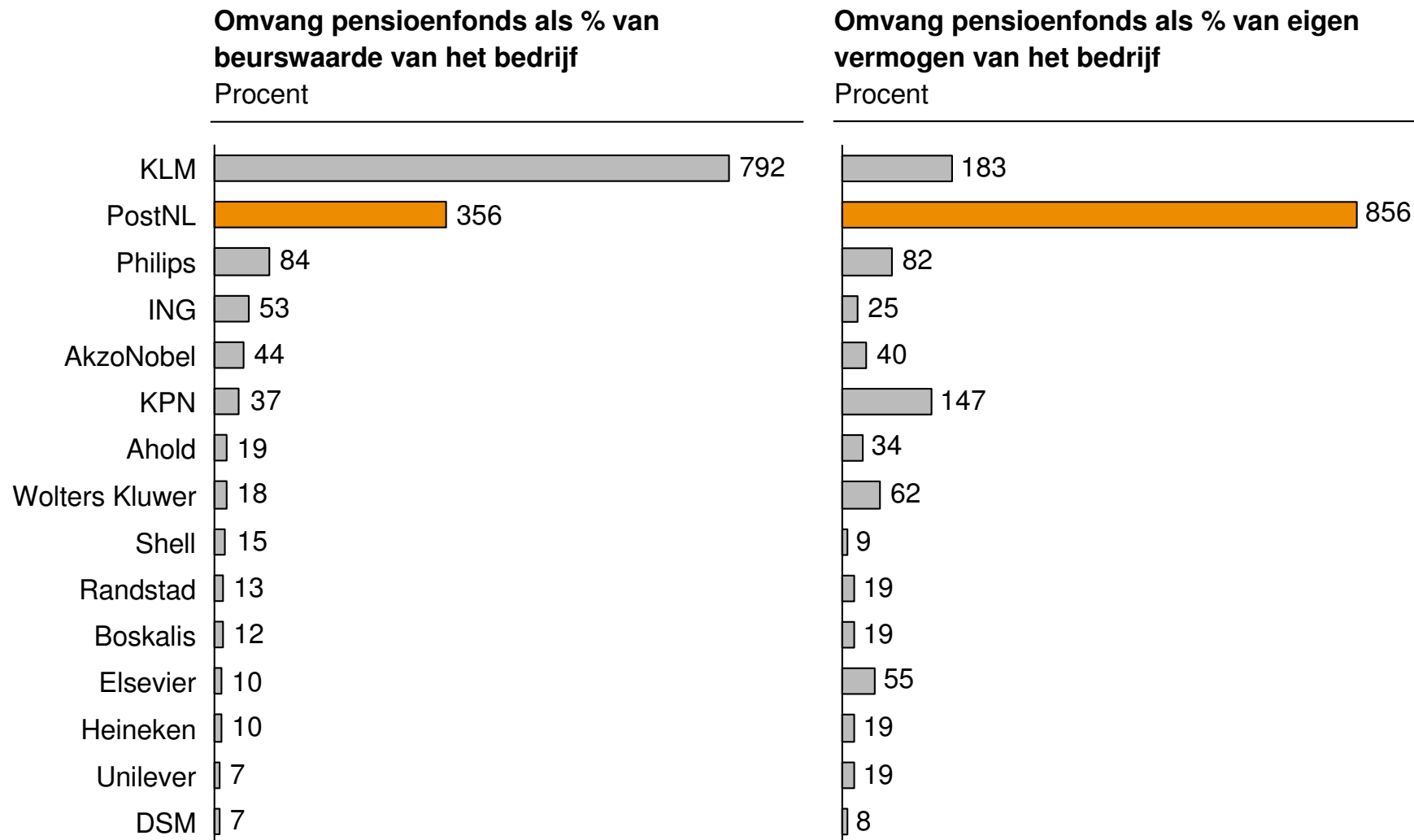
Kosten zacht pensioen

€ miljoen



Uit rapport werkgroep pensioenen

De omvang van het fonds is dusdanig dat wijzigingen grote gevolgen hebben voor PostNL

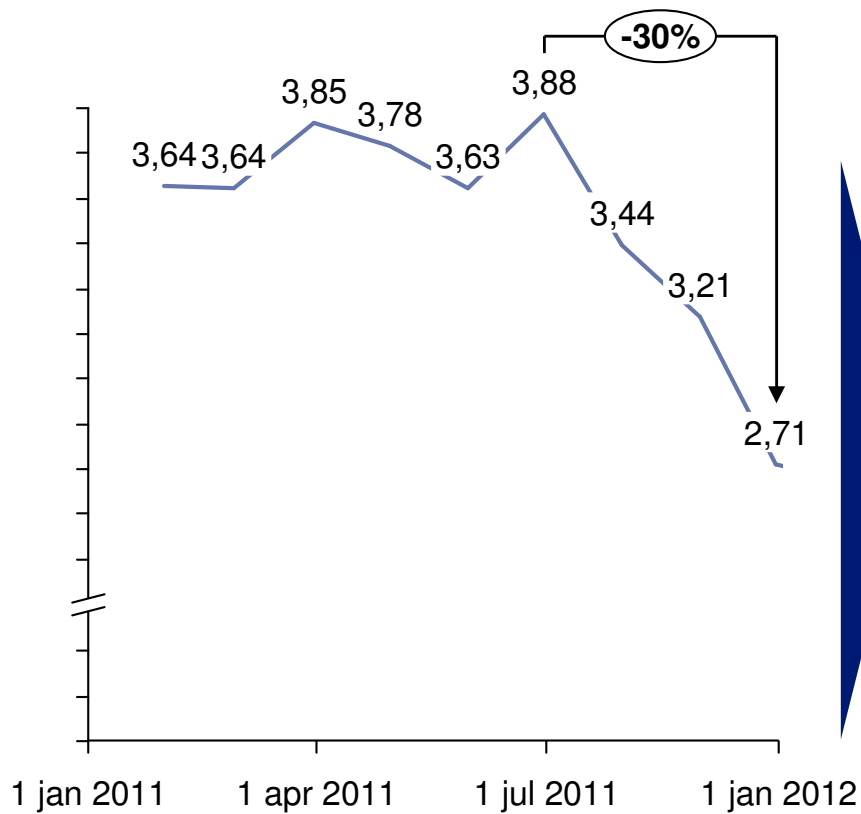


Daling van de rente heeft een significante onderdekking tot gevolg waarvoor bijstortingen worden gevraagd



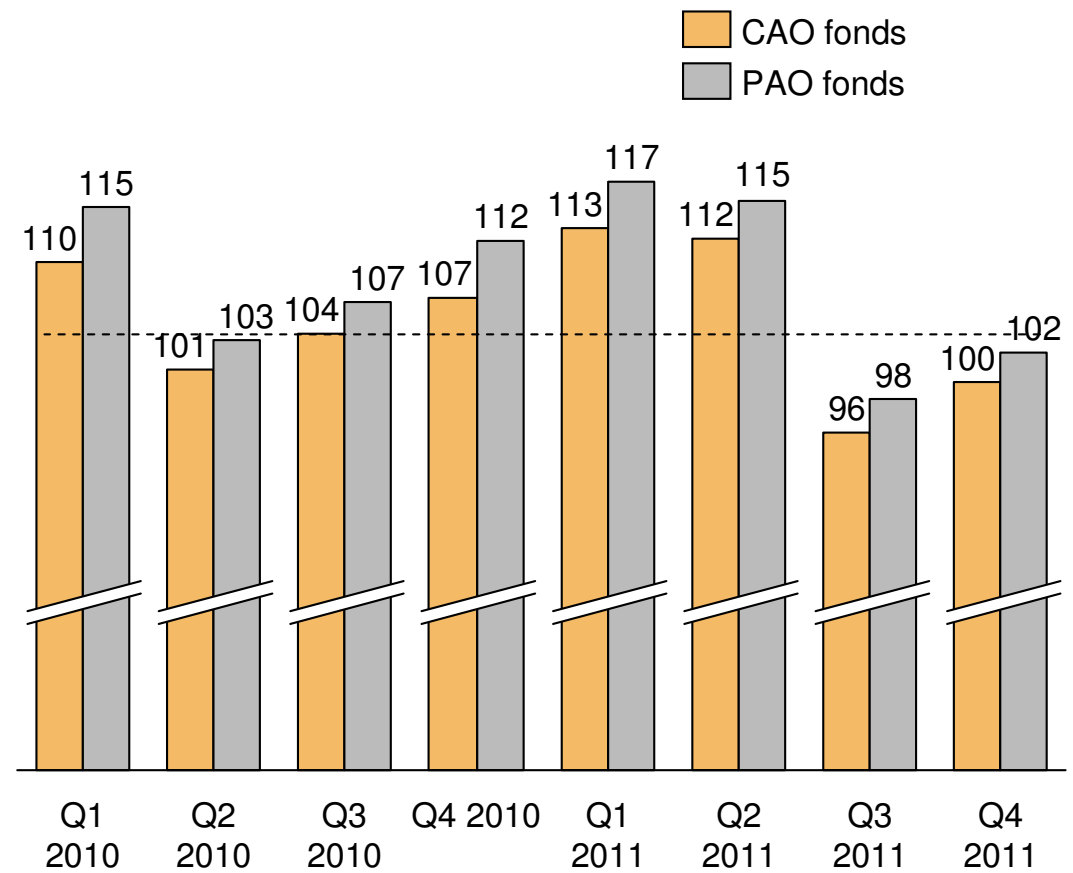
Nominale rente, zero-coupon 30 jaar

Procent



Dekkingsgraad pensioenfondsen

Index



Pensioenvoorstellen

Elementen	Huidige regeling	Voorgestelde wijzigingen
Hard pensioen		
▪ Pensioenleeftijd	▪ 62,5	▪ 67
▪ Opbouw percentage Ouderdomspensioen	▪ 1,923% van grondslag	▪ 1,75 % van grondslag
▪ Partnerpensioen	▪ 70% kapitaalsbasis	▪ 70% risicobasis
▪ Franchise	▪ € 14.841	▪ € 14.841
Zacht pensioen	▪ Volledig zacht pensioen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weeffout/15% korting ▪ Kortten volgens staffel
Wijzigen financiering	▪ Rentetermijn -/- 0,5%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gedempte premie rekenrente 3,5% ▪ Geen bijstorting

Voorstel wijzigingen zacht pensioen

Issues zacht pensioen

- Financiering vindt plaats op moment van pensioneren doch uiterlijk in 2021
- Verwachte cashflow ongeveer 60 mln. op jaar basis, met maximum van 189 mln. in 2021

Voorstellen

Voorstel 1: kort zacht pensioen uitkering met circa 15%

- Uitgangspunt was compensatie van 80%
- Geboden compensatie komt door nieuwe tarieven (nieuwe overlevingstafels) uit op ca. 95%
- Stijging is een weeffout en nooit zo bedoeld

Voorstel 2: verschuif vanaf 2015* de “theoretische” ingangsdatum naar achteren

- Zacht pensioen is bedoeld om pensioendatum te vervroegen
- In huidige maatschappelijke discussie over verhogen AOW leeftijd is dit niet langer logisch.
- Pas staffel toe: grotere verschuiving naarmate de voorziene ingangsdatum verder weg ligt

* Voor 2015 geen aanpassing aan zacht pensioen omdat dit dan haaks staat op gewenste uitstroom

Toelichting weeffout

- Uitgangspunt in 2006 zo veel mogelijk “repareren van de VUT”.
 - vertrek op de datum dat de werknemer zou kunnen vertrekken
 - met zelfde niveau als daarvoor met VUT
- De overgang naar nieuwe overlevingstafels resulteerde erin dat het zacht pensioen “automatisch” is verhoogd.

Voorbeeld:

- Deelnemer in de oude situatie op leeftijd 61 met de VUT;
 - totale VUT-uitkering $4 \text{ jaar} * 40.000 * 80\% = \text{€ } 128.000$
 - Compensatie door zacht pensioen met CW van afgerond € 123.000
 - Door overgang nieuwe AG prognosetafel is CW gestegen naar afgerond € 146.000
 - Ten opzichte van de oude situatie ontvangt deelnemer (bij gelijkblijvende uitgangspunten) dus “gratis” een hogere compensatie op hetzelfde ingangsmoment.

Voorstel staffel korting zacht pensioen

Geboortejaar	Toekenning zacht pensioen
1950	100%
1951	100%
1952	100%
1953	90%
1954	75%
1955	60%
1956	45%
1957	30%
1958	15%
1959 en later	0%

Eigen bijdrage pensioenpremie

- Toekomstbestendig maken pensioenregeling
- Ontzien uitstroom schalen 1 t/m 4 (reorganisaties Productie)

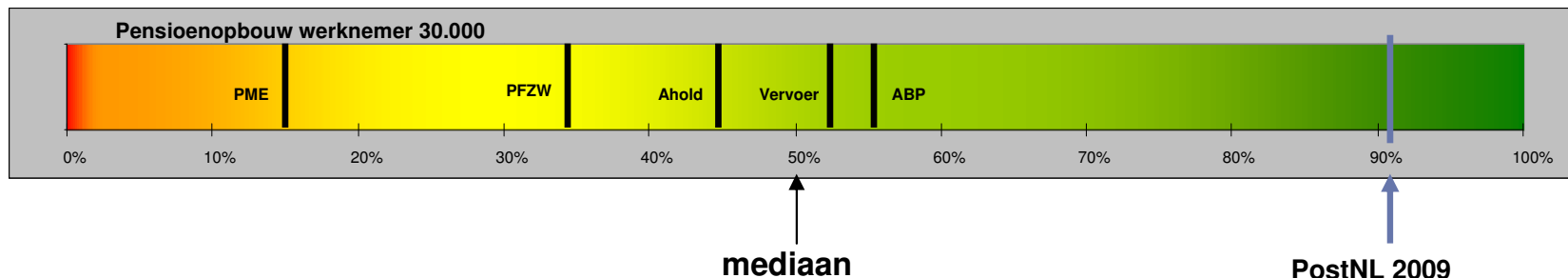
Zittende populatie:

Salarisschaal	2012	2013	2014	2015
Schaal 1 t/m 4			3%	6%
Schaal 5 t/m 13	3%	6%		

Nieuwe instroom cao Mail:

- Direct 6% eigen bijdrage pensioenpremie

Marktconformiteit PostNL pensioenregeling



- De huidige CAO regeling ligt boven een marktconform niveau als gevolg van een bovengemiddelde pensioenopbouw en een bovengemiddelde werkgeversbijdrage.
- Versobering van de regeling tot een marktconform niveau resulteert in circa 40% minder (werkgevers-) kosten.
- Inschatting is dat algemeen ambitieniveau in Nederland en daarmee de mediaan verder zal afnemen in de toekomst.

Onderzoek Towers Watson:

- Belangrijkste elementen boven marktconformiteit: geen eigen bijdrage, opbouw%
- Benchmark bestaat uit peergroup van pensioenfondsen van 36 bedrijven met meer dan 5.000 werknemers alsmede 4 grote bedrijfstakpensioenfondsen.

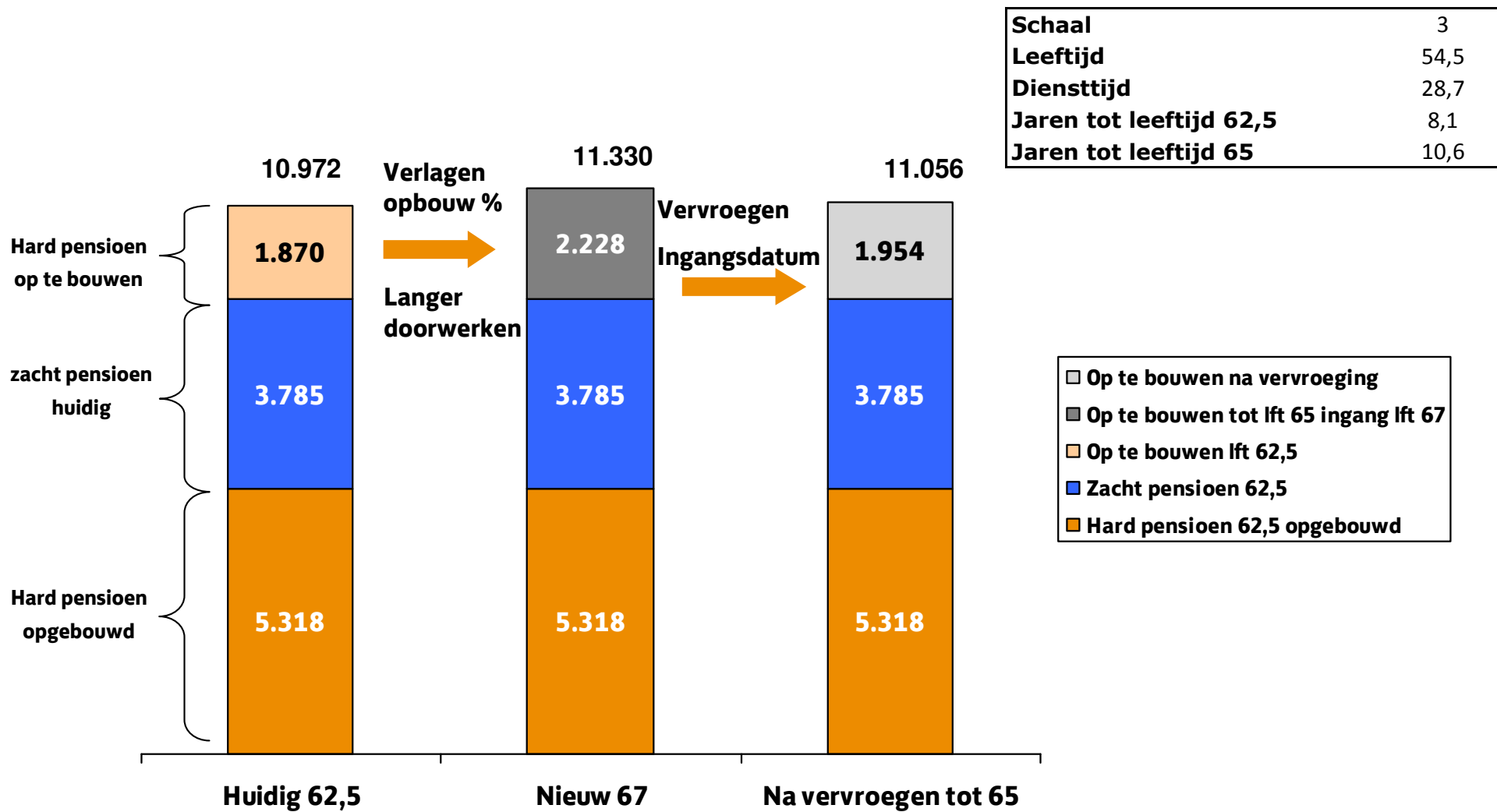
Impact voor deelnemers

- Huidige regeling pensioenleeftijd 62,5 (huidig)

De volgende stappen zijn te onderscheiden bij aanpassing ouderdomspensioen:

- Verlagen opbouw %:
 - Reeds opgebouwde aanspraken blijven behouden
 - Lager opbouw % resulteert in lager nog op te bouwen pensioen
- Verhogen pensioenleeftijd
 - Nog op te bouwen pensioen gaat in op leeftijd 67 (zie brief Kamp 27 jan 2012)
 - Dit pensioen kan vooralsnog worden vervroegd met ingangsdatum 65: hierdoor wordt pensioen lager, immers langere uitkeringsperiode

Effect voor maatman 1: Aanpassen hard pensioen

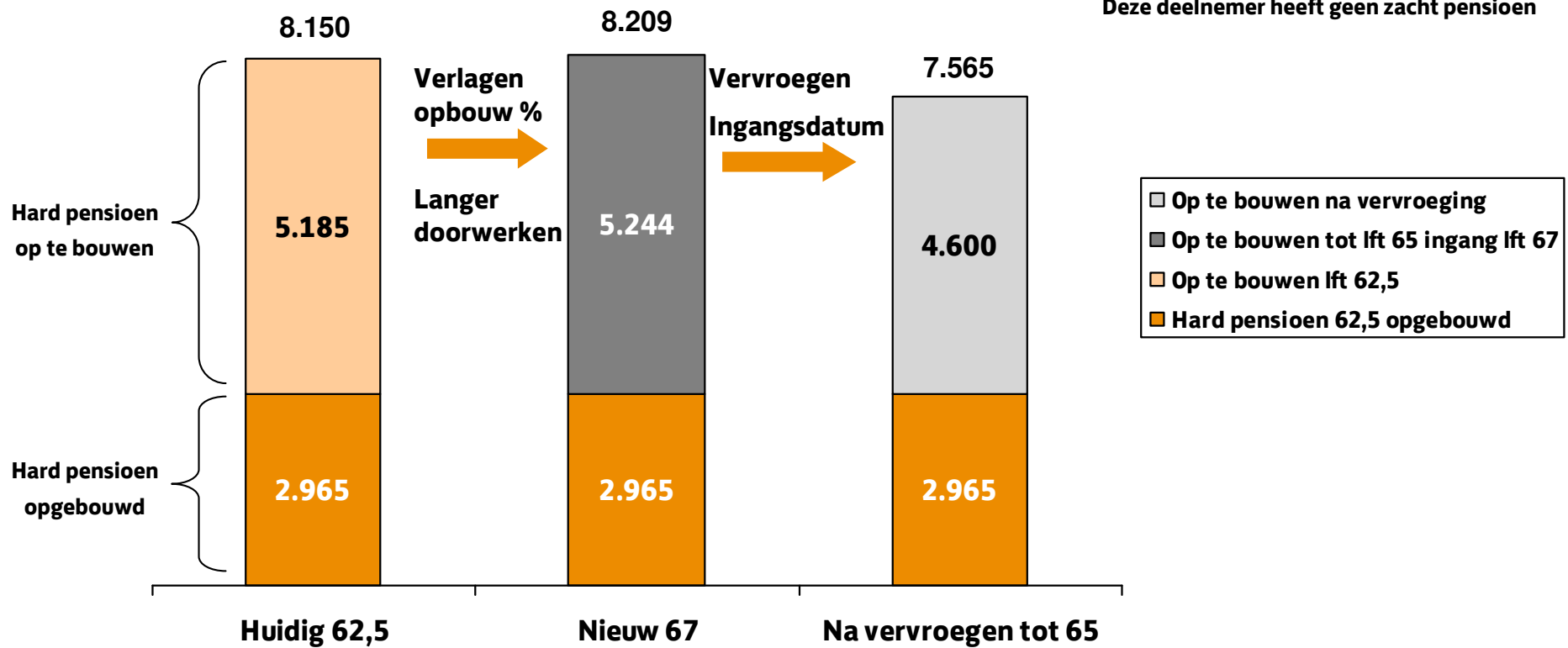


Effect voor maatman 2: Aanpassen hard pensioen



Schaal	3
Leeftijd	40,1
Diensttijd	22,1
Jaren tot leeftijd 62,5	22,4
Jaren tot leeftijd 65	24,9

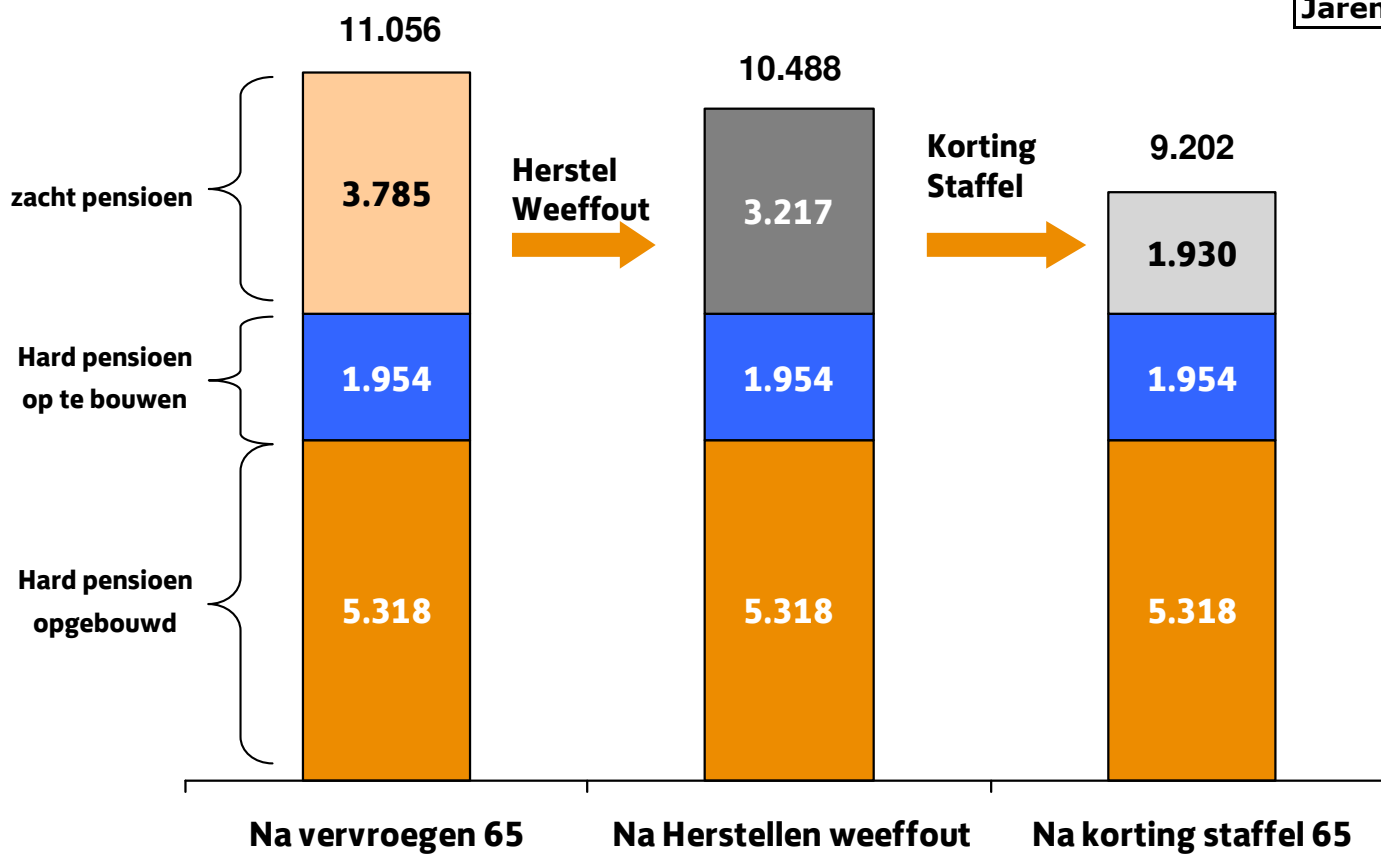
Deze deelnemer heeft geen zacht pensioen



Effect voor maatman 1: aanpassen zacht pensioen



Schaal	3
Leeftijd	54,5
Diensttijd	28,7
Jaren tot leeftijd 62,5	8,1
Jaren tot leeftijd 65	10,6



□ Zacht pensioen na korting
■ Zacht pensioen na weeffout
□ Zacht pensioen bestaand
■ Hard pensioen op te bouwen 67
■ Hard pensioen 62,5 opgebouwd

Voorstel voor nieuwe financiering van de regeling

Doelstelling

Nieuwe financiering van de regeling kent 3 doelstellingen

- Stabiele premie, niet onderhevig aan fluctuaties als gevolg van eventuele wijziging in de rente
- Afschaffen van bijstortverplichting
- Beperken kosten werkgever

Voorstel

Voorstel: overgaan op “gedempte” kostendekkende premie:

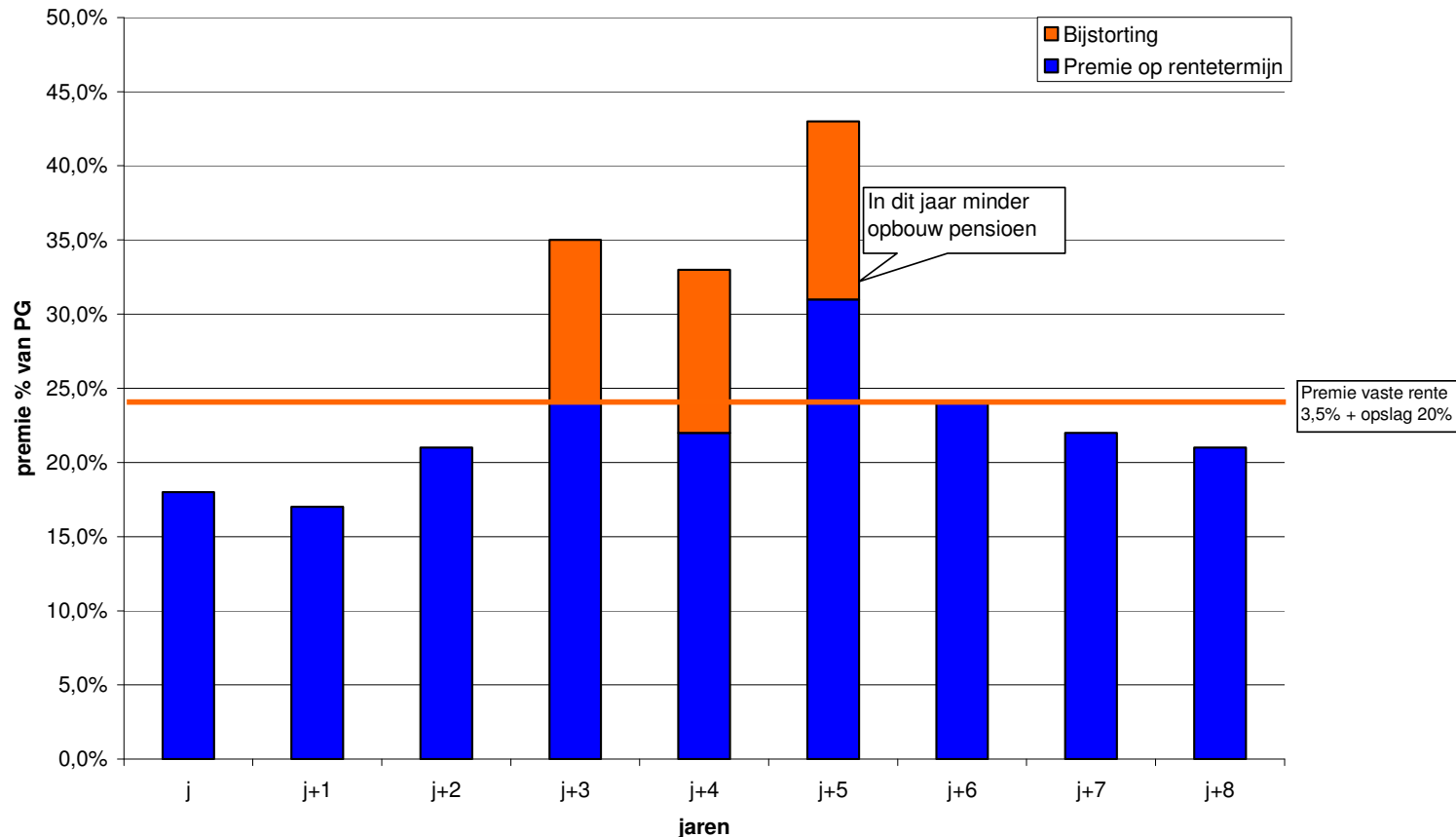
- Premie op basis van vaste rekenrente van 3,5% in plaats van de huidige fluctuerende marktrente met 0,5% afslag
- Afkoop bijstortverplichting door opslag van 10% op deze premie
- Opslag 10% op premie ter compensatie van afschaffen afslag op rekenrente van 0,5%
- Kosten werkgever ca 20% van pensioengrondslag met bandbreedte van + of - 2%

Toelichting

- Gedempte kostendekkende premie mag van DNB mits de betaalde premie minimaal gelijk is aan premie berekend op basis van de marktrente.
- Indien in enig jaar hieraan niet kan worden voldaan terwijl het fonds in onderdekking is, dan is het voorstel: Kortten op de pensioenopbouw *van alleen dat jaar*
- Maakt mede onderdeel uit van overleg sociale partners

Illustratie van voorstel financiering

Illustratie nieuwe financiering



Huidige methode van premie op basis van markt rente (blauwe staafdiagrammen) inclusief eventuele bijstortingsverplichting (oranje staafdiagrammen) wordt vervangen door stabiele premie op basis vaste rekenrente 3,5%

CAO

Nieuwe winstdelingsregeling

- Door afsplitsing Express nieuwe regeling noodzakelijk
- Voorstel reeds eerder gecommuniceerd (18 april 2011)
- Nieuwe grondslag: Cash Operating Income marge (genaamd Cash EBIT marge in eerdere voorstel, COI marge wordt in jaarverslag gebruikt)
- Cash Operating Income marge (COI) = het resultaat voor rente en belasting gecorrigeerd voor het effect op de kasstroom van pensioenen en reorganisaties

Cash Operating Income marge (Cash EBIT marge)	Uitkeringspercentage van het jaarsalaris
$\geq 8\%$	3%
= 5%	1%
tussen 5-8%	naar evenredigheid vaststellen
$< 5\%$	nihil

Marktconform Tot. venster

- Huidig dagvenster en de percentages niet in lijn met de markt
- Sluit aan bij zaterdag als normale werkdag
- Voorstel ook in relatie met zaterdagbestellers Autobedrijf
- Beperken gevolgen voor huidige medewerkers

Uren	0-6	6 – 22	22 – 24
Ma t/m za	30%	-	30%
Zo	50%	50%	50%

Afbouwregeling Tot. igv teruggang Tot.:

⇒ afbouw in 4 jaar naar 80%-60%-40%-20%

⇒ 55+ werknemers geen afbouw Tot.

(circa 1/3 van de medewerkers met Tot. geen afbouw en 1/6 geen verdere afbouw)

Overige cao-voorstellen

- Aanpassing salaris: nullijn
- Looptijd: 1 jaar tot en met 31 december 2012
- Zaterdag is ook bij PostNL een normale werkdag, dus ook normale inzet nodig
 - Vervallen 26 vrije zaterdagen voor “distributie”
- Levensloopregeling is vervallen
 - Afschaffen 1% bijdrage levensloopregeling
- Kostenbeheersing en ongebruikelijk in de markt
 - Afschaffen koffiegeld
 - Afschaffen reiskosten woon-werk onder 10 km + minimumbedrag

Nieuwe cao Productie

Schalen 1 tot en met 4

Cao Productie: nieuwe instroom schalen 1 t/m 4

- Arbeidsvoorwaardenpakket op marktconform niveau
- Doelgroep: nieuwe instroom bij PostNL Productie B.V. schalen 1 t/m 4
(Ketens Bezorgen, Collectie, Sorteren + Voorbereiden, Area's, Autobedrijf, Hoofdkantoor Productie)

Cao Productie: nieuwe instroom schalen 1 t/m 4

Cao Productie (nieuwe instroom)	
Aantal uren p/wk	40 uur
Salarisgebouw	Salarisgebouw 2009 + 2 x 1% verhoging 2010/2011
Pensioen	Beschikbaar premiestelsel
Tot.	Ma t/m zat: dagvenster 6 - 22 uur Tot.-gevende uren en percentages gelijk aan eerder akkoord (zie ook voorstel voor huidige cao)
Reiskosten	€ 0,16 netto p/km vanaf 10 km of meer met een maximum van 30 km per enkele reis (onder voorbehoud van aanpassing fiscale wet- en regelgeving)
Winstdelingsregeling	Conform cao PostNL
Loondoorbetaling bij ziekte	Conform cao PostNL

Studie “Pay for Performance”

Waarom?

- Met variabele beloning kan een directere koppeling worden gelegd tussen de individuele bijdrage aan bedrijfsdoelen en beloning
- Voor personeel in hogere schalen geldt in de markt veelal variabele beloningscomponent

Studie duurzame inzetbaarheid

Waarom?

- Langer doorwerken vereist meer aandacht werkgever voor duurzame inzetbaarheid, ook vanwege de kosten
- Duurzame inzetbaarheid (DI) = de mate waarin werknemers productief, gemotiveerd en gezond willen en kunnen blijven werken binnen en/of buiten de organisatie, nu en in de toekomst
- Ontzietmaatregelen (leeftijdsgedagen, tijdreductie, etc.) omzetten naar in markt gebruikelijk persoonlijk inzetbaarheidsbudget
- Werknemer kan DI-budget bijvoorbeeld aanwenden ihkv:
 - Employability: loopbaanscan, opleiding, seminar, stage
 - Vitaliteit: healthscan, gewichtscounselling, stoppen met roken, abonnement sportschool
 - Levensfasebewust pb: work/lifestyle programma, pensioensparen, extra verlof