

## Op weg naar een nieuwe pensioenregeling voor DHL

### Wat wil FNV bereiken?

In 2019 hebben het kabinet, vakbonden en werkgeversorganisaties een **pensioenakkoord** afgesloten. Op 30 mei 2023 is dit akkoord vastgelegd in de **nieuwe pensioenwet**. Alle pensioenregelingen in Nederland moeten uiterlijk op 1 januari 2028 gaan voldoen aan de nieuwe wettelijke regels. Dat geldt dus ook voor de pensioenregeling voor (voormalige) werknemers en pensioengerechtigden die zijn aangesloten bij **Pensioenfonds DHL Nederland**.

Het nieuwe pensioenstelsel biedt een grotere kans op indexatie (het meegroeien met de prijsinflatie), sluit beter aan bij de huidige arbeidsmarkt en behoudt de sterkste elementen uit het huidige pensioenstelsel. Vakbonden en werkgever zijn al enige tijd bezig om het pensioenakkoord te vertalen naar de situatie voor werknemers en gepensioneerden die zijn aangesloten bij Pensioenfonds DHL Nederland. Wij streven ernaar de overgang naar de nieuwe DHL-pensioenregeling in te laten gaan op 1 januari 2027. Voordat het zover is, is er nog veel werk te verrichten én, minstens zo belangrijk, moeten we met elkaar een aantal belangrijke beslissingen nemen. De nieuwe pensioenregeling kent namelijk een aantal **keuzemogelijkheden**.

De FNV-voorkeur voor bepaalde keuzes hebben we vastgelegd in onze **onderhandelingsinzet**. Deze inzet heeft FNV op alle cao-tafels gelegd waarover pensioen onderhandeld, dus ook bij DHL. Hieronder lees je de keuzes die moeten worden gemaakt en onze voorkeuren.

## Op weg naar een nieuwe pensioenregeling voor DHL Keuzes en voorkeuren.

### 1. Wat voor soort pensioenregeling?

Er zijn twee varianten waaruit gekozen kan worden: de **solidaire** pensioenregeling of de **flexibele** pensioenregeling. In beide regelingen krijgen pensioendeelnemers een individuele pensioenpot. Bij de **solidaire** regeling ligt de nadruk meer op het **samen** beleggen en samen risico's delen. De **flexibele** regeling gaat meer uit van het kunnen maken van eigen, **individuele** keuzes.

**FNV heeft een voorkeur voor de solidaire pensioenregeling omdat deze het beste past bij wat wij als FNV belangrijk vinden, zoals het samen kunnen profiteren van opbrengsten maar zeker ook het samen delen van risico's, kortom meer zekerheid. Het past daarnaast ook het beste bij DHL. Tot slot levert de solidaire regeling het meeste voordeel voor de deelnemers op.**

### 2. Nabestaandenpensioen

Willen we een goed nabestaandenpensioen behouden of vinden we dat partners meer voor zichzelf moeten zorgen? In de huidige regeling bouw je jaarlijks nabestaandenpensioen op, zoals je ook ouderdomspensioen opbouwt. Bij Pensioenfonds DHL Nederland is dat 70% van het **ouderdomspensioen** (= **niet** 70% van je loon) dat je kunt bereiken. Op je pensioenleeftijd kun je bepalen of je het opgebouwde nabestaandenpensioen wilt omzetten in een hoger ouderdomspensioen of juist andersom, je nabestaandenpensioen ophogen door een deel van je ouderdomspensioen hiervoor in te ruilen.

In de nieuwe pensioenwet verandert het nabestaandenpensioen. In het kort gezegd krijgen de partners van deelnemers bij overlijden voor pensionering een nabestaandenpensioen van een percentage van het **gehele loon** bij je werkgever. Ongeacht hoe lang je aan de pensioenregeling deelneemt.

De nieuwe regeling pakt beter uit voor mensen met lagere inkomens. Hoe hoog we het nabestaandenpensioen willen maken, is afhankelijk van wat we in de nieuwe pensioenregeling willen afspreken. Voor het pensioen betalen werknemer en de werkgever een premie. Als we een groter deel van de premie willen gebruiken voor het nabestaandenpensioen dan wordt dat hoger maar dat gaat dan ten koste van het ouderdomspensioen.

Let op: Voor de huidige gepensioneerden en nabestaanden verandert er niets in het nabestaandenpensioen. En het nabestaandenpensioen dat je in het huidige stelsel hebt gespaard gaat mee over naar de nieuwe regeling.

**FNV stelt voor om het nabestaandenpensioen zowel wat betreft uitkering als kosten (premie) zo veel mogelijk gelijk te houden met de huidige regeling.**

### 3. Hoogte van het pensioen en de premie

Willen we dezelfde hoogte van het pensioen blijven nastreven als nu, of mag de premie omhoog om een hoger pensioen te bereiken, of kan het wel wat minder en met een lagere premie?

**FNV** streeft naar een ouderdomspensioen van 80% van het gemiddelde loon na 42 jaren van werken. Deze 80% is inclusief AOW. Om dit te kunnen bereiken hebben we minimaal de premies nodig die op dit moment worden ingelegd. Een hogere premie leidt tot een hoger pensioen en

moet betaald worden uit de loonruimte waarover in de cao wordt onderhandeld. Een hogere premie kan dus ten koste gaan van andere zaken waarover aan de cao-tafel wordt onderhandeld.

***FNV vindt het belangrijk dat iedereen een pensioen van 80% van het gemiddelde loon na 42 jaren van werken, moet kunnen bereiken, ook als dit leidt tot een hogere premie.***

#### **4. Invaren**

Willen we de oude aanspraken van het huidige pensioenstelsel overbrengen naar het nieuwe of willen we twee gescheiden vermogens en pensioenen? We staan voor de keuze om de oude rechten over te brengen naar de nieuwe pensioenregeling. Dat heet “**invaren**”. Op die manier gelden de nieuwe regels ook voor de eerder opgebouwde pensioenaanspraken. Daarmee blijft het fonds een ongedeeld vermogen beleggen. Op die manier deelt iedereen, werkenden en gepensioneerden de risico's met elkaar. Al met al leidt invaren tot een hoger verwacht rendement en dus tot een hoger pensioen voor deelnemers en gepensioneerden.

***FNV stelt voor om alle huidige opgebouwde pensioenen collectief in te varen.***

#### **5. Eerlijk verdelen van pensioenvermogen**

Op het moment van invaren heeft het pensioenfonds mogelijk meer vermogen dan nodig is om iedereen minimaal het opgebouwde pensioen te geven. Het pensioenfonds heeft dan een **buffervermogen** dat op verschillende manieren verdeeld kan worden.

Hieronder lichten we de mogelijkheden toe:

- Voorkomen dat deelnemers er bij invaren op achteruit gaan.

Het doel van invaren is dat niemand er op achteruit gaat. Tegelijkertijd weten we dat niet iedereen er precies gelijk op vooruit zal gaan. Het kan zelfs voorkomen dat nieuwe spelregels ertoe leiden dat groepen deelnemers er ten opzichte van de huidige pensioenregeling toch op achteruit dreigen te gaan. Met het inzetten van het buffervermogen kan worden voorkomen dat deelnemers er bij het invaren erop achteruit gaan.

- Alsnog uitkeren van gemiste verhogingen in het verleden

In de afgelopen tien jaar zijn de pensioenen nauwelijks verhoogd. Dat betekent dat de pensioenen de inflatie niet hebben kunnen bijhouden. Dit heeft geleid tot verlies van koopkracht. Het buffervermogen kan worden ingezet om deze achterstand geheel of gedeeltelijk te repareren.

- Voorkomen van een toekomstige daling van het pensioen

In de nieuwe pensioenregeling gaan pensioenen meer meebewegen met de beleggingsresultaten van het pensioenfonds. De afgelopen jaren hebben laten zien dat deze vaak positief zijn, maar dat er ook slechte jaren tussen kunnen zitten. Een slecht jaar kan leiden tot een lager pensioen. Met het inzetten van het buffervermogen kan een verlaging van een pensioenuitkering in de toekomst zoveel mogelijk worden tegengaan

***FNV stelt voor om in ieder geval een deel van de buffer te gebruiken om te voorkomen dat deelnemers er bij invaren op achteruit gaan én toekomstige dalingen van het pensioen voorkomen kunnen worden. Als er dan nog voldoende buffer over is dan kan dat gebruikt worden voor gemiste verhogingen uit het verleden.***