

BOVAG ontwikkelt zelf toekomstbestendige pensioenvisie

‘Geen zorgen voor ouderen, geen drempel voor jongeren’

De brancheorganisatie voor mobiliteit-ondernemers BOVAG wilde de uitkomsten van de nationale pensioendiscussie niet verder afwachten en ontwikkelde een eigen, toekomstbestendige pensioenvisie. ‘Jongeren willen geen hoge premies betalen omdat de zaken niet goed geregeld zijn.’

Geen zorgen voor ouderen, geen drempel voor jongeren. Dat is volgens Peter Niesink, directeur van BOVAG, de essentie van de pensioenvisie die de brancheorganisatie het afgelopen jaar ontwikkelde. Het kost de autodealers, reparatie-bedrijven, rijtscholen, rijwielherstellers en autowasbedrijven die lid zijn van BOVAG steeds meer moeite om aan goede medewerkers te komen. Dat komt niet alleen doordat de arbeidsmarkt krap is, maar ook doordat de vraag naar personeel verandert. De technologische ontwikkeling van auto's en elektrische voertuigen leidt tot een afnemende vraag naar traditionele monteurs en een toenemende vraag naar werknemers

met kennis en vaardigheden op het gebied van ict, hoogwaardige techniek en marketing. Bij het werven van personeel kan de pensioenregeling een grote hobbel zijn. Jonge mensen hikken aan tegen de doorsneepremie in de huidige pensioenregeling. De doorsneepremie is een systematiek waarbij alle leeftijdscategorieën hetzelfde percentage pensioenpremie betalen (zie kader op volgende pagina). Dat maakt dat jongeren relatief veel betalen en feitelijk de oudere generaties subsidiëren. Niesink: ‘Jongeren willen niet werken in een branche waar ze moeten meebetalen aan de pensioenen van de ouderen omdat de zaken niet goed geregeld zijn.’ Jongeren vragen trouwens meer dan voorheen

TEKST
Peter Boorsma

BEELD
BOVAG
Hollandse Hoogte

naar de pensioenregeling, aldus Niesink. ‘Van onze leden in diverse sectoren horen we dat bij salarisbesprekingen steeds vaker wordt gevraagd naar de kosten van het pensioen. Men wil een uitgebreide toelichting op de pensioenregeling.’

Pensioendiscussie

Hoe moet het dan wel met de pensioenregeling, vroeg BOVAG zich af. Een vraag die aan extra actualiteit won omdat er tegelijkertijd op nationaal niveau een brede discussie gaande was over de toekomst van de pensioenen in het algemeen.

Om een antwoord te vinden op deze vraag, besloot BOVAG een eigen pensioenvisie te ontwikkelen: een



Hoofdkantoor BOVAG



Peter Niesink, directeur van BOVAG

Een eigen pensioenvisie is een unicum in de wereld van brancheorganisaties

unicum in de wereld van branche- en sectororganisaties. Niesink: ‘BOVAG onderhandelt als werkgeversorganisatie over twee cao's: motorvoertuigen, en tanken en wassen. Dat gaat over 87.000 mensen. Nu hebben we wel ideeën en opvattingen over opleiding en scholing, maar gek genoeg niet over het pensioendeel. Verder wisten we niet goed wat er in Den Haag in de nationale pensioendiscussie werd besproken. Als daar afspraken gemaakt worden, moeten we er wel wat van kunnen vinden. Zo ontstond het idee om een visie te ontwikkelen die duidelijk maakt wat de branche belangrijk vindt en tegelijkertijd fungeert als een meetlat, die we naast de uitslag van de pensioendiscussie kunnen leggen.’

Geanimeerd

Er werd een klankbordgroep van BOVAG-leden opgericht. Ook vroeg de organisatie ondersteuning van AWWN-pensioenadviseurs Pascal Scheenstra en Driss Bouamrani – voor de technische kennis, maar ook om de discussie in goede banen te leiden. In de groep ontstonden volgens Niesink zeer geanimeerde gesprekken. ‘Het is weliswaar een vrij technisch onderwerp, maar zeker niet saai. We gingen ver over de tijd heen die we hadden ingepland.’ Over een aantal zaken was men het snel eens. Zo vindt iedereen dat de branche af moet van de doorsneepremie. ‘Het is niet meer van deze tijd dat jongere werknemers betalen voor de pensioe-

Een doorsneepremie, wat was dat ook alweer?

De doorsneepremie is een systematiek waarbij alle werknemers hetzelfde percentage van hun loon aan pensioen betalen. Dat betekent dat jongeren eigenlijk te veel betalen. Hun inbreng kan veel langer renderen dan die van ouderen. Eigenlijk zouden jonge werknemers dus óf minder premie moeten betalen óf meer pensioen moeten krijgen, maar dat is niet het geval.

Dat was niet zo'n probleem toen het gebruikelijk was dat mensen hun hele leven voor dezelfde werkgever werkten. Dan had je weliswaar nadeel op jonge leeftijd, maar dat werd weer gecompenseerd als je ouder werd. Doordat mensen nu vaker wisselen van baan of op latere leeftijd zzz'p' worden, komen de nadelen van de doorsneepremie aan het licht. In sectoren met veel oudere werknemers moeten de jongeren extra veel premie ophoesten. Er gaan daarom steeds meer stemmen op om regelingen te introduceren waarbij iedereen individueel pensioenafspraken opbouwt.



Het kost de BOVAG-leden steeds meer moeite om aan goede medewerkers te komen

'De huidige regeling is een keurslijf'

Matthijn Vermoolen was een van de leden van de klankbordgroep die met ondersteuning van AWWN de BOVAG-pensioenvisie heeft ontwikkeld. Vermoolen is HR-manager van PGA Nederland, een zelfstandig opererende holding van automotive gerelateerde bedrijven, variërend van dealers als Nefkens, Ekris, Pouw en Terwolde tot schadeherstelbedrijven, een groothandel en een import- en exportbedrijf. Bij PGA werken zo'n tweeduizend mensen. De holding heeft de laatste jaren veel bedrijven overgenomen. Daarbij kwam het goed uit dat de branche onder een cao valt en werkt met één

pensioenregeling, vertelt Vermoolen. 'Anders hadden we alle afzonderlijke pensioenen in lijn moeten proberen te krijgen. Dat is een heidens karwei.' Dat neemt niet weg dat de regeling wel verbeterd moet worden om te voldoen aan de eisen van de huidige tijd, aldus Vermoolen. 'Mensen willen bijvoorbeeld de hoogte van de premie kunnen aanpassen aan hun levensfase. Als er kleine kinderen zijn hebben ze vaak al het geld nodig en willen ze minder betalen. Zijn de kinderen eenmaal uit huis en afgestudeerd, dan kunnen ze weer meer premie betalen.' Drie jaar geleden heeft PGA buiten de cao om een callcenter opgezet. Toen de holding vervolgens ging verkennen

welke pensioenregeling daarbij zou passen, werd al snel duidelijk dat werknemers graag aan de knoppen willen zitten als het om hun pensioen gaat. 'Maar ook voor onze branche is het belangrijk dat mensen meer invloed krijgen op de hoogte van de premie en het risico', benadrukt Vermoolen. 'De huidige regeling is een keurslijf. Door de doorsneepremie is de regeling relatief duur voor starters. En mensen letten daar tegenwoordig wel op. Als jonge sollicitanten en sollicitanten uit andere branches horen hoe hoog de premie is, schrikken ze. De pensioenvisie moet uiteindelijk resulteren in een flexibeler pensioen dat ook voor jongeren aantrekkelijk is.'

nen van de oudere collega's.' Verder vinden BOVAG-leden dat pensioen belangrijk is en marktconform moet zijn, maar dat het geen *unique selling point* is.

Zorgplicht

Veel meer discussie was er over de vraag hoe ver de zorgplicht van de werkgever reikt en waar de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer begint. Niesink: 'We kwamen erop uit dat het werknemersdeel van de premie – boven een bepaald salarisniveau – vrijer besteed mag worden, maar dat het werkgeversdeel alleen wordt gebruikt voor pensioen. Wij zien het als goed werkgeverschap dat een werknemer verzekerd is van een goed pensioen, ook als hij gekke dingen heeft gedaan.' De klankbordgroep vindt verder dat de werknemer het vrije deel zoveel mogelijk moet besteden aan inkomen of pensioen. 'Voor opleiding en scholing hebben we andere budgetten, daar willen we niet aan tornen. Scholing is voor ons echt een collectieve verantwoordelijkheid.' En de dekking bij arbeidsongeschiktheid en overlijden moet overeind blijven. 'In onze branche werken veel kostwinners, en als er wat gebeurt, moet het gezin goed verzorgd

achterblijven. Ook dat is een vorm van zorgplicht.'

Als werknemers meer keuzes kunnen maken, moet er ook heldere, betrouwbare informatie zijn over de verschillende mogelijkheden en de consequenties daarvan. 'Mensen moeten kunnen weten of ze na hun pensionering nog voldoende inkomen hebben om hun hypotheek te kunnen aflossen.'

Goedgekeurd

Nadat de visie eenmaal was vastgesteld, ging deze door alle verenigingsgremia en werd uiteindelijk in één keer goedgekeurd door het verenigingsbestuur. De visie is inmiddels gepubliceerd. 'Onze leden vinden het goed dat BOVAG zich hierover uitsprekt. En opvallend – er is veel belangstelling bij andere brancheorganisaties; een aantal is al op bezoek geweest.' BOVAG zit samen met de Metaalunie en Uneto VNI in het Pensioenfonds Metaal & techniek (PMT). 'Metaalunie bijvoorbeeld denkt anders over de doorsneepremie. Maar wij vinden dat we naar een meer generatieonafhankelijke regeling moeten en dat we de buffers kunnen inzetten voor de kosten van de transitie naar die nieuwe regeling.' ●



Driss Bouamrani
is pensioenadviseur
bij AWWN



Pascal Scheenstra
is manager
adviesteam
pensioen bij AWWN

Ondersteuning van AWWN

Pensioenadviseur Driss Bouamrani werkt ruim vijf jaar voor AWWN. Hiervoor heeft hij gewerkt bij ING en Ernst & Young Actuarissen. Naast BOVAG heeft hij onder meer Friesland Campinade, Nederlandse Zuivelorganisatie, SVN Essity en de Suikerunie als klant. Een advies is volgens hem pas geslaagd als de vooraf overeengekomen gestelde doelstellingen zijn gerealiseerd. Manager adviesteam pensioen van AWWN Pascal Scheenstra heeft bijzondere expertise op het gebied van pensioenregelingen, pensioenbenchmarks en duurzame inzetbaarheid. Hij heeft onder meer gewerkt voor ING, Aegon, Willis Towers Watson en Nationale Nederlanden en hij is voorzitter van het netwerk Kring Pensioenen van het Koninklijk Actuariel Genootschap. Zijn lijfspreuk: kwaliteit op tijd!



< Jongeren blijken minder bereid mee te betalen aan de pensioenen van ouderen