

Convenant

Wijziging onderbrenging pensioenregeling VolkerWessels Telecom als overeengekomen in de Ondernemings CAO

De Raad van Bestuur Volker Wessels heeft, in combinatie met het bestuur van het Pensioenfonds VolkerWessels (PFVW), het voornemen om de nieuwe en opgebouwde pensioenrechten over te dragen naar een nieuwe pensioenuitvoerder en als gevolg daarvan over te gaan tot opheffing van het Pensioenfonds VolkerWessels. Het bestuur is tot dit voornemen gekomen omdat;

- Er steeds hogere eisen worden gesteld aan het bestuur van een pensioenfonds. Dit is voor een klein pensioenfonds bijna niet meer te doen.
- Om de pensioenregelingen voort te zetten op het huidige niveau is een hogere premie noodzakelijk. Hierdoor zou de pensioenregeling op lange termijn onbetaalbaar worden. (premie 2011 – 30,5%)

Dit voornemen heeft gevolgen voor de medewerkers van VolkerWessels Telecom die aangesloten zijn bij het PFVW. Daarom hebben de directie van VolkerWessels Telecom en de vakbonden afspraken gemaakt welke in werking treden bij het daadwerkelijke besluit tot liquidatie van het Pensioenfonds VolkerWessels en welke in dit convenant zijn vastgelegd.

In het personeelsbestand van VWT dat verzekerd is bij het PFVW, zijn twee groepen te onderscheiden. Er is een groep medewerkers die vrijwillig deelneemt aan de regeling van het pensioenfonds VolkerWessels en dus niet elders een verplichtstelling heeft en een groep deelnemers die op grond van dispensatie van de PMT-pensioenregeling deelneemt in de regeling PFVW.

Voor de groep niet verplichtgestelden is er geen realistische mogelijkheid tot aansluiting bij een ander pensioenfonds. Partijen komen daarom aansluiting bij een verzekeraar overeen met de uitvoering van de huidige pensioenregeling VolkerWessels.

Voor de groep gedispenseerde medewerkers hebben de vakbonden in principe de wens om de pensioenregeling onder te brengen bij een pensioenfonds (in dit geval PMT). Echter, na onderzoek stellen partijen vast dat dit in deze situatie niet gewenst is. Dit is om meerdere redenen, te weten;

- Door de lage dekkingsgraad van PMT is het onwaarschijnlijk dat DNB een collectieve waardeoverdracht naar PMT zal goedkeuren
- Daarnaast is de hoogte van de pensioenpremie voor een gelijkwaardige regeling (boven het PMT-niveau – premie 2011 – 30,3%) hoger dan bij een verzekeraar
- Gezien de huidige dekkingsgraad van PMT is de indexatie verwachting bij een verzekeraar hoger
- PMT kent wel een inhaal indexatie regeling, maar daar is voorlopig geen ruimte voor.

Het is mogelijk om de groep gedispenseerde medewerkers onder te brengen bij een verzekeraar omdat de bestaande PMT-dispensatie niet wordt aangetast door een wijziging in uitvoerder.

Partijen komen overeen dat in geval van collectieve waardeoverdracht de opgebouwde rechten worden ondergebracht bij een verzekeraar met een aantal garanties binnen het vijfjaarscontract:

- Niet afstempelen
- Storting van een marktrentekorting als extra premiedepot ten behoeve van een basisniveau van indexatie. Deze marktrentekorting wordt in 15 jaar terugverdiend
- Instandhouding van een regeling die gelijkwaardig is aan huidige regeling (ook op het gebied van lage franchise)
- Een premie van maximaal 28,5%
- Als een medewerker eerder de pensioenregeling verlaat (bijvoorbeeld bij vertrek naar een andere werkgever die verplicht is aangesloten bij een collectieve pensioenregeling) zal er geen sprake zijn van verrekening van een eventuele nog niet terugverdiende marktrentekorting (de korting van Nationale Nederlanden op de inkoopsum die gebruikt wordt voor de indexatie)
- Voor de groep gedispenseerde PMT ers is er ter ondersteuning van de voorkeursoptie om na vijf jaar te willen overgaan naar PMT aanvullend het volgende afgesproken:
- Als er om voornoemde redenen na de eerste contracttermijn voor de groep gedispenseerde PMT ers besloten wordt om bij Nationale Nederlanden weg te gaan, zal de eventuele nog niet terugverdiende marktrentekorting niet worden verrekend met de medewerkers. Indien er geen waardeoverdracht van opgebouwde rechten naar PMT plaatsvindt (en de opgebouwde rechten dus bij NN blijven) wordt de nog niet terugverdiende korting over de tot 15 jaar resterende periode alsnog terugverdiend. Indien er wel collectieve waardeoverdracht naar PMT plaatsvindt, zal de nog niet terugverdiende korting geen nadelige gevolgen hebben voor de opgebouwde rechten van de medewerkers en zal te allen tijde worden voldaan aan de eis van actuariële gelijkwaardigheid
- Bij het significant uit elkaar gaan lopen van de sterftetafels tussen NN en PMT in de vijf jaarstermijn zullen CAO partijen met elkaar overleggen i.v.m. de mogelijkheid dat er na vijf jaar een overgang van NN naar PMT plaatsvindt.

In deze optie wordt daarmee het best haalbare voor de medewerkers gekozen.

Partijen spreken verder af om na de eerste contracttermijn (vijf jaar) te bezien of de voorkeursoptie voor de groep gedispenseerde PMT-ers onderbrenging bij PMT op dat moment haalbaar en gewenst is.

Partijen zullen hier minimaal een half jaar voor het einde van de looptijd van vijf jaar, onderzoek naar doen.

Partijen spreken af dat de rechten en aanspraken van de regeling gelijkwaardig blijven aan de huidige regeling, maar dat de uitvoering elders wordt ondergebracht, een en ander als bovenstaand aangegeven. Dit onder de voorwaarde dat het te sluiten verzekeringscontract conform de WOR ter instemming aan de COR van VolkerWessels wordt voorgelegd en goedgekeurd en dat de specifieke VWT overgangsregelingen (zoals VUT 55-) door VWT worden gegarandeerd, hetzij via werkgever, een aparte stichting, of via een verzekeraar. Werkgever en vakorganisaties zullen over de onderbrenging van deze CAO-afspraken nadere afspraken maken.

Aldus overeengekomen en opgemaakt in zesvoud,

Amersfoort, 23 februari 2011

ir A.A. Meijer,
algemeen directeur VolkerWessels Telecom

A. Van Uffelen
Bestuurder FNV Bondgenoten Metaal

C. Vlaar
Bestuurder Qlix

W. ter Welle
Sr. Belangenbehartiger De Unie

J. van Herpen
Bestuurder ABVAKABO FNV

D. Polders
Bestuurder CNV Vakmensen
Bestuurder CNV Publieke Zaak