



Stichting Bedrijfspensioenfonds
voor de Rijn- en Binnenvaart

Communicatiebeleidsplan 2020-2022



Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
Scope van het plan.....	3
Organisatie van de communicatie	3
2. Het pensioenfonds	4
2.1 Toekomst	4
2.2 Missie, visie en kernwaarden.....	5
Missie	5
Visie.....	5
Kernwaarden.....	5
3. Doelgroepen en hun kenmerken.....	5
3.1 Primaire doelgroepen	5
Actieve deelnemers (circa 5.000).....	5
Pensioengerechtigden (circa 2.900).....	6
Gewezen deelnemers (circa 11.000).....	6
3.2 Secundaire doelgroepen.....	6
Werkgevers (circa 1.100 premiebetalende).....	6
3.3 Intermediairs	6
Werkgevers- en werknemersverenigingen/sociale partners.....	6
3.4 Indirect betrokkenen en stakeholders.....	7
4. Omgevingsanalyse	7
4.1 Wet- en regelgeving.....	7
4.2 Overige ontwikkelingen	8
5. Kernboodschappen.....	8
6. Doelstellingen	9
7. Communicatiestrategie	10

1. Inleiding

Dit plan beschrijft het communicatiebeleid van Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart voor de periode 2020-2022.

Scope van het plan

Dit plan geldt met ingang van het kalenderjaar 2020 en heeft een doorlooptijd van drie jaar. Het is een zelfstandig fondsdocument dat uitgaat van de missie, visie en kern-waarden van het fonds en is afgestemd op het algemene fondsbeleid. Het plan is kaderstellend voor de jaarlijkse communicatie(actie)plannen en vormt de basis voor een doel(groep)gerichte en stelselmatige uitvoering daarvan.

Jaarlijks stelt het pensioenfonds het communicatiejaarplan, de jaarkalender en de bijbehorende begroting vast, waarin het pensioenfonds de communicatieactiviteiten voor het betreffende jaar beschrijft. In het jaarplan wordt ook specifiek aandacht besteed aan de meetbaarheid van de geformuleerde doelstellingen.

De daadwerkelijke doorlooptijd van dit beleidsplan is sterk afhankelijk van de toekomst van het fonds. In het voorjaar van 2020 wordt naar verwachting door de minister een besluit genomen over het al dan niet vervallen van de verplichtstelling. Op basis daarvan stellen we dit communicatiebeleidsplan en de jaarplannen bij.

Organisatie van de communicatie

Het bestuur van het pensioenfonds stelt het communicatiebeleid vast en toetst de uitvoering. Het bestuur is daarmee eindverantwoordelijk voor tijdige, duidelijke en begrijpelijke informatievoorziening aan de deelnemers/werkgevers over alle zaken die het pensioenfonds betreffen. Het bestuur legt voor het gevoerde communicatiebeleid verantwoording af aan het Verantwoordingsorgaan.

De portefeuillehouders communicatie ontwikkelen het communicatiebeleid en adviseren het bestuur. AZL heeft als ondersteunende partij hierbij een adviserende en uitvoerende rol. De portefeuillehouders communicatie toetsen of de communicatie-activiteiten conform de overeenkomst worden uitgevoerd en sturen zo nodig bij.

2. Het pensioenfonds

2.1 Toekomst

Pensioenfonds Rijn- en Binnenvaart staat er financieel goed voor. In 2009 had het fonds een belegd vermogen van 400 miljoen euro en een dekkingsgraad van 90%. Eind oktober 2019 was het belegd vermogen 1,1 miljard euro en was de beleidsdekkingsgraad 116,2%. In 2017, 2018 en 2019 is er – in tegenstelling tot vele andere fondsen – steeds een toeslag verleend, te weten 0,59%, 1,27% en 1,12%. Ook de werkgelegenheid in de bedrijfstak groeit. Toch is de toekomst van het fonds onzeker.

Of het fonds de pensioenregeling blijft uitvoeren, hangt af van de uitslag van de representativiteitstoets die in mei 2020 wordt uitgevoerd en van het besluit dat de minister van Sociale Zaken daarna neemt. Is minder dan 50% van alle werknemers in loondienst bij een werkgever die lid is van de werkgeversorganisaties Koninklijke BLN-Schuttevaer of het CBRB, dan zal de minister besluiten de verplichtstelling in te trekken, tenzij er zwaarwegende bezwaren zijn om dit niet te doen..

Bij de laatste toets in 2018 was het percentage iets meer dan 40%. De werkgevers- en werknemersorganisaties verwachten dat dit bij de hertoetsing in mei 2020 nog steeds te laag zal zijn. Het fonds houdt er serieus rekening mee dat de verplichtstelling op termijn verdwijnt. Het risico is dan dat ongebonden werkgevers de deelname in het pensioenfonds zullen beëindigen. Daardoor wordt het draagvlak minder en zullen de uitvoeringskosten per deelnemer stijgen, als gevolg waarvan het fonds de uitvoering van de pensioenregeling waarschijnlijk niet kan voortzetten.

Werkgevers- en werknemersorganisaties praten samen over een nieuwe pensioenregeling, een regeling die ook zonder verplichtstelling kan rekenen op een breed draagvlak in de sector. Zij willen niet dat de minister de verplichtstelling intrekt zolang ze nog in gesprek zijn. Mochten sociale partners dit vragen, dan kijken wij of wij die nieuwe, vrijwillige pensioenregeling kunnen uitvoeren die voldoende continuïteit biedt voor onze huidige deelnemers. Lukt dit niet, dan is er een grote kans dat we de pensioenaanspraken moeten overdragen aan een andere pensioenuitvoerder en ophouden te bestaan.

In de volgende hoofdstukken anticiperen we – voor zover mogelijk – op die nieuwe toekomst, zonder de huidige realiteit uit het oog te verliezen.

2.2 Missie, visie en kernwaarden

Missie

Het uitvoeren ten behoeve en in opdracht van werkgevers en werknemers in de Rijn- en Binnenvaart van de verplicht gestelde pensioenregeling.

Visie

Het realiseren van een geïndexeerd pensioen bij een beperkte en vastgestelde maximale kans op korting van de nominale pensioenrechten.

Kernwaarden

- Eenvoud & transparantie: De pensioenregeling en het beleggingsbeleid moeten uitvoerbaar en uitlegbaar zijn. We streven naar heldere en begrijpbare communicatie om de belanghebbenden een zo goed mogelijk inzicht te bieden.
- Collectief & solidair: Samen sta je sterk. Op een solidaire manier worden zo risico's en kosten door velen gedeeld.
- Dichtbij de sector: Er is een nauwe relatie met werkgevers- en werknemersorganisaties uit de sector en de daarbij horende achterban.
- Kostenbewust: Er wordt een continue afweging gemaakt tussen kwaliteit, rendement, risico en kosten.
- Deskundig & professioneel: er wordt gestreefd naar eenheid van beleid en besturing middels een deskundig en collegiaal bestuur. Dit bestuur voert op een efficiënte en effectieve wijze zijn opdracht uit en is tevens bekend met de achtergrond van de belanghebbenden van het pensioenfonds.

3. Doelgroepen en hun kenmerken

3.1 Primaire doelgroepen

Actieve deelnemers (circa 5.000)

- Werkzaam bij klein of groot bedrijf;
- Naast Nederlands ook Duits, Engels of een Oost-Europese taal als voertaal; diverse nationaliteiten zoals Tsjechen, Polen, Roemenen, Slowaken en Filippijnen;
- Aanzienlijk verloop van buitenlandse werknemers;
- Meerderheid (99%) is man;
- Organisatiegraad is laag, sector kent geen bedrijfstak-cao;
- Opleidingsniveau is stijgend; gemiddeld niveau is MBO 2/3/4;
- Het onderwerp 'pensioen' leeft niet of nauwelijks;
- Veel werknemers werken volgens een continuusysteem (2 weken aan boord en 2 weken aan wal) en houden via de smartphone contact met de wal;

- Er is al enige jaren krapte op de arbeidsmarkt. Daardoor zijn de lonen in de sector de afgelopen jaren flink gestegen. Werknemers veronderstellen wellicht dat dit zich doorvertaalt in een goed pensioen, maar ze realiseren zich vaak onvoldoende dat een middelloonregeling zich baseert op het gemiddeld verdiende salaris en niet op het laatst verdiende salaris. Een stijging van het loon aan het einde van de loopbaan heeft dus een beperkter effect dan veel deelnemers denken. Daarnaast betekent een hoge franchise dat er over een beperkter deel van het salaris pensioenopbouw plaats vindt.

Pensioengerechtigden (circa 2.900)

- Hoog percentage vrouwen (veelal partners die nabestaandenpensioen ontvangen);
- Naar inschatting minder digitaal georiënteerd.

Gewezen deelnemers (circa 11.000)

- Relatief veel slapers zijn slaper geworden door een overstap naar een baan aan de wal of doordat men ZZP-er wordt.
- Kunnen onder voorwaarden hun opbouw 3 jaar vrijwillig voortzetten als men het werkgevers- en werknemersdeel van de premie betaalt. Dit gebeurt in de praktijk echter zelden of nooit.

3.2 Secundaire doelgroepen

Werkgevers (circa 1.100 premiebetalende)

- Grote werkgevers/rederijen met afdeling HR of een HR-verantwoordelijke (meer dan 25 werknemers);
- MKB-werkgevers met één of twee werknemers; deze werkgevers staan dicht bij de werknemer en hebben vaak hechte band met hun werknemer(s), werken veelal met een administratiekantoor;
- Minder dan de helft is lid van een werkgeversorganisatie;
- Administratiekantoren;
- Vrijwillig aangesloten werkgevers.

3.3 Intermediairs

Werkgevers- en werknemersverenigingen/sociale partners

- Werkgeversverenigingen
 - BLN/Schuttevaer
 - CBRB
- Werknemersverenigingen
 - Nautilus International
 - CNV Vakmensen

3.4 Indirect betrokkenen en stakeholders

- De Nederlandsche Bank
- Autoriteit Financiële Markten
- Pensioenfederatie
- andere pensioenfondsen
- pensioenadviseurs
- overheid, politiek en media

4. Omgevingsanalyse

4.1 Wet- en regelgeving

De afgelopen jaren zijn Nederlandse pensioenfondsen geconfronteerd met een toename in wet- en regelgeving. Dat raakt zowel de werkgevers als de actieve deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers. De Pensioenwet bracht al een uitgebreide set informatieverplichtingen, en sinds 2015 is er de wet Pensioencommunicatie die uitgebreide eisen stelt aan de pensioencommunicatie.

Ook de introductie van de privacywet Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de nieuwe regels voor de waardeoverdracht van kleine pensioenen hebben in 2018 en 2019 de nodige impact gehad. In 2019 was er een belangrijke wijziging van de inlogsystematiek (eIDAS) voor het deelnemersportaal. Medio 2019 is een principe-akkoord bereikt over het nieuwe pensioenstelsel en is de wet 'Temporisering AOW-leeftijd' aangenomen. In oktober 2019 werd in het NPR de 'navigatiemetafoor' geïntroduceerd, waarmee de deelnemer aan de hand van drie scenario's een inschatting ziet van de koopkracht van het pensioen 'als het mee- of tegenzit'.

In de komende planperiode zien we - op het gebied van wet- en regelgeving - de volgende thema's:

- Aanpassing van de AOW-leeftijd (2020). De AOW-leeftijd wordt tot 2022 'bevroren' op 66 jaar en 4 maanden en wordt daarna stapsgewijs verhoogd naar 67 jaar in 2024.
- Uitwerking van het principeakkoord voor het nieuwe pensioenstelsel. De verwachting is dat dit vanaf 2021 wordt geïmplementeerd. Het is nog onduidelijk wat de gevolgen hiervan zijn voor de deelnemers van Pensioenfonds Rijn- en Binnenvaart.
- Aanpassing van de regels (rekenrente, rendement, reserveringen) voor het verlagen en verhogen van de pensioenen.
- IORP II, in het bijzonder de aanpassing van de slapers-UPO's met de navigatiemetafoor (2020) op basis van de Uniforme Rekenmethodiek (URM).
- Nieuwe wetgeving voor de verdeling van het pensioen bij scheiding (2021).

4.2 Overige ontwikkelingen

Naast de - vaak complexe en veranderende - wet- en regelgeving spelen diverse andere ontwikkelingen een rol. Denk aan de flexibilisering van de arbeidsmarkt, de vergrijzing en de gestegen levensverwachting, de ontwikkelingen op de financiële markten, de lage rente, dalende dekkingsgraden en dreigende kortingen.

Het imago van pensioenfondsen is steeds meer onder druk komen te staan. Nederlanders realiseren zich dat hun pensioenfonds hen minder zekerheden biedt dan zij vroeger dachten en dat ook de toekomst veel onzekerheden zal brengen. Het vertrouwen in pensioenfondsen is mede daardoor laag. Ook de kennis over pensioen en de regeling en de betrokkenheid bij het onderwerp is bij deelnemers over het algemeen laag.

Vrijwel dagelijks worden pensioen gerelateerde onderwerpen in de media belicht. Door de complexiteit van de materie én doordat de berichtgeving in de media niet altijd is gebaseerd op de juiste feiten en interpretaties is het voor de doelgroepen vaak onduidelijk wat al deze ontwikkelingen betekenen voor hun pensioen op de korte en lange termijn. Door negatieve, tegenstrijdige en onjuiste berichten (mythes) neemt de onrust en het wantrouwen in de politiek en in financiële instanties in zijn algemeenheid, waaronder fondsen en uitvoerders, toe.

5. Kernboodschappen

De kernboodschappen van Pensioenfonds Rijn- en Binnenvaart zijn:

- Pensioen opbouwen is onmisbaar voor de werknemer en zijn/haar naasten.
- Onze pensioenregeling is een belangrijke en degelijke arbeidsvoorwaarde voor werkgevers en werknemers binnen de sector.
- Ons fonds voert een solide pensioenregeling uit, gebaseerd op een collectieve opbouw zonder winsttoogmerk.
- Bij ons fonds is uw pensioen(regeling) in goede handen.
- We bieden de deelnemers inzicht en handelingsperspectief ten aanzien van hun persoonlijke pensioenverwachting.

Bij de formulering van afgeleide boodschappen houden wij rekening met de verplichting om informatie tijdig, duidelijk, evenwichtig en correct te verstrekken. Dit doen wij door:

- begrijpelijke taal (B1) te hanteren;
- informatie in het Nederlands en Engels aan te bieden;
- informatie compact, consistent en overzichtelijk aan te bieden;
- informatie gelaagd te structureren, te faseren en te visualiseren;
- een toegankelijke en herkenbare vormgeving te hanteren.

6. Doelstellingen

Actieve deelnemers

- Hebben inzicht in de hoogte van hun (opgebouwde) pensioen, de toeslagverlening, en de keuzemogelijkheden;
- Weten welke gebeurtenissen van invloed zijn op hun pensioen en weten waar ze terecht kunnen met vragen en/of reacties;
- Kennen het belang van aanvullende pensioenopbouw in de 3e pijler;
- Komen op relevante momenten in actie om informatie op te zoeken, pensioenkeuzes te maken en gegevens aan te leveren;
- Hebben vertrouwen in hun pensioenfonds.

Pensioengerechtigden

- Hebben inzicht in de hoogte van hun pensioen en de toeslagverlening;
- Weten welke gebeurtenissen van invloed zijn op hun pensioen en weten waar ze terecht kunnen met vragen en/of reacties;
- Komen op relevante momenten in actie om informatie op te zoeken en gegevens aan te leveren;
- Hebben vertrouwen in hun pensioenfonds.

Gewezen deelnemers

- Hebben inzicht in de hoogte van hun (opgebouwde) pensioen, de toeslagverlening, en de keuzemogelijkheden;
- Weten welke gebeurtenissen van invloed zijn op hun pensioen en weten waar ze terecht kunnen met vragen en/of reacties;
- Kennen het belang van aanvullende pensioenopbouw in de 3e pijler;
- Komen op relevante momenten in actie om informatie op te zoeken, pensioen-keuzes te maken en gegevens aan te leveren;
- Hebben vertrouwen in hun pensioenfonds.

Werkgevers

- MKB-werkgevers kennen de pensioenregeling op hoofdlijnen, weten waar meer informatie te vinden is en wijzen op relevante momenten hun werknemers door;
- Grote werkgevers/HR/Administratiekantoren (meer dan 25 werknemers) kennen de pensioenregeling meer in detail en vervullen in toenemende mate een actieve doorverwijsfunctie richting hun medewerkers;
- Weten waar ze naartoe kunnen met reacties, opmerkingen en vragen over de pensioenregeling of (de toekomst van) ons fonds;

- Ervaren een band met het pensioenfonds, hebben vertrouwen in het fonds en vinden dat het fonds een professionele en betrouwbare partner is;
- Zijn zich bewust van het belang van een solide en collectieve pensioenregeling;
- Staan open voor een eventuele vrijwillige pensioenregeling bij het fonds als de verplichtstelling verdwijnt.

Werkgevers- en werknemersorganisaties

- Ervaren een band met het pensioenfonds, hebben vertrouwen in het fonds en vinden dat het fonds een professionele en betrouwbare partner is;
- Zijn zich bewust van het belang van een solide en collectieve pensioenregeling;
- Staan open voor een eventuele vrijwillige pensioenregeling bij het fonds als de verplichtstelling verdwijnt.

Indirect betrokkenen en stakeholders

- Ons fonds voert geen actief communicatiebeleid naar deze groepen, maar reageert medewerkend reactief op eventuele vragen en verzoeken.

7. Communicatiestrategie

Om de doelstellingen te realiseren, heeft Pensioenfonds Rijn- en Binnenvaart voor de komende planperiode onderstaande speerpunten geformuleerd.

Bouwen aan een goede reputatie en draagvlak

In het licht van de mogelijke intrekking van de verplichtstelling is het essentieel om te werken aan een goede reputatie van én een breed draagvlak voor het fonds. Een proactieve communicatie met alle betrokken doelgroepen is van groot belang om te benadrukken dat pensioen opbouwen onmisbaar is voor de werknemer en zijn/haar naasten, via een pensioenfonds waar collectieve opbouw zonder winstoogmerk het uitgangspunt is. We willen ons positioneren als een solide fonds, waar hun pensioen(regeling) in goede handen is. Daarbij dragen we onze missie, visie, kernwaarden en kernboodschappen nadrukkelijk uit.

Dialog

We willen de dialoog aangaan met werkgevers(organisaties), werknemersorganisaties, sociale partners en administratiekantoren. Bij hen brengen we het belang van een solide pensioenregeling onder de aandacht en benadrukken – uit oogpunt van solidariteit en kostenbeheersing – het belang van een collectieve regeling. Wij zien de verplicht aangesloten werkgevers en de werkgeversorganisaties als een belangrijke ambassadeur voor de levensvatbaarheid van een (eventueel vrijwillige) pensioenregeling en daarmee het voortbestaan van het pensioenfonds. Bij de ongebonden werkgevers willen wij een dusdanig

positief beeld van het fonds en de regeling creëren dat zij een eventuele aansluiting bij een vrijwillige pensioenregeling serieus overwegen.

Vooruitlopend op de mogelijke intrekking van de verplichtstelling willen we bovenstaande speerpunten begin 2020 verder concretiseren in de uitwerking van het campagneconcept 'Een nieuwe koers'.

Samenwerken met partners

Om de doelstellingen bij met name actieve deelnemers te realiseren, willen we - nog meer dan voorheen - samen met sociale partners en (grotere) werkgevers optrekken. Zoals hierboven al vermeld, hebben sociale partners een cruciale rol in het vaststellen van de pensioenregeling. Werkgevers beschouwen we als een onmisbare partner in het doorgeven van pensioeninformatie aan hun werknemers. Pensioen is immers een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Maar een groot deel van de werkgevers in Nederland heeft, zo blijkt uit onderzoek, onvoldoende kennis in huis als het gaat om pensioencommunicatie. Wij willen hen ondersteunen bij het informeren van hun werknemers over de pensioenregeling en meer pensioenbewustzijn te creëren.

Digitaal communiceren

In de communicatie met alle deelnemers zetten we de lijn van digitalisering onverminderd voort ('Mis de boot niet'). In de komende planperiode gaan we ons verder inspannen om mailadressen te werven en deelnemers 'online' bij ons fonds te betrekken. De focus ligt op het stimuleren van het gebruik van het deelnemersportaal, het verhogen van het aantal abonnees op de digitale nieuwsbrief en het verhogen van het verkeer naar de website.

Pensioennieuws

Ondanks het streven naar meer digitale communicatie handhaven we voorlopig ons Pensioennieuws. Met deze gedrukte nieuwsbrief bereiken we alle actieve deelnemers en pensioengerechtigden van wie nog geen e-mailadres bij ons bekend is. Dat is voornamelijk de grootste groep.

Een menselijk gezicht

Het fonds wil een nieuwe en frisse 'look & feel' creëren voor alle communicatie-uitingen (website, Pensioennieuws, digitale nieuwsbrieven). Denk hierbij niet alleen aan een modernere uitstraling maar ook aan beelden/portretten van schippers die bij de doelgroep herkenning oproepen. Door meer 'human interest' (in beeld én woord) geven we ons fonds een menselijk gezicht.

Communicatie op maat

Het fonds wil in toenemende mate relevant, persoonlijk en op maat communiceren en de communicatieboodschap en -uitingen verder segmenteren. Denk aan gerichte uitingen en boodschappen voor subdoelgroepen binnen de doelgroep actieven en pensioengerechtigden. We gaan daarbij uit van de kenmerken van de doelgroepen, hun voorkennis, hun informatiebehoefte, mediagedrag en moedertaal. Per subdoelgroep willen we werken met aansprekende 'boegbeelden' (rolmodellen, voorlopers) om zodoende het onderwerp pensioen dichterbij hun belevingswereld te brengen. In 2019 zijn we hiermee gestart door de schipper Alexander Schellenboom in te zetten bij het werven van e-mailadressen ('Mis de boot niet'). Ook de inzet van sociale media voor bepaalde subdoelgroepen kan bijdragen aan het realiseren van de doelstellingen, bijvoorbeeld met (betaalde) content op Facebookgroepen in de sector Binnenvaart.

In de jaarplannen voor de periode 2020-2022 werken we bovenstaande doelstellingen verder uit in concrete communicatieactiviteiten.