

VVSPTN – NOTITIE

22-11-2023 Rev. 02

Onderwerp: Vergadering 6 - klankbordgroep over het nieuwe pensioenstelsel (WTP)

Aanwezige Klankbordgroep deelnemers:

Bestuur SPTN en Pensioenbureau:	Gerard Mulders, Sander Heemskerk, Jos van Deemter, Matthijs Harperink, Dirk Jan de Bruijn, Carel Tijhuis
Werkgever:	Gerben Edelijn, Jolien Spoolder
Raad van Toezicht (RvT):	Berrie Debrauwer
Verantwoordingsorgaan:	Otto van der Zeeuw, GertJan Beemer (Via TEAMS), Jos van den Bosch, Eva Schuring (Via TEAMS)
Centrale Ondernemingsraad (COR):	Johan Vegter, Ron Vroom, Bjorn Boers
VVSPTN:	Sander van der Schoot, Henk Lamberts, Emiel Stolp.
Willis Towers Watson:	Heino de Geus
AON:	Corine Reedijk, Sanne Spoelstra (Via TEAMS)

Datum: Woensdag 22 november bij het SFC – Esher.

1. Opening

Corine opende de vergadering en heette iedereen welkom. Ze noemde de hoofdthema's van de bijeenkomst vandaag:

- Terugkoppeling invulling risicodelingsreserve vanuit COV overleg
- Compensatie afschaffen doorsneepremie
- Nabestaanden pensioen

Zij noemde daarna de agenda van vandaag.

2. Agenda, , Notulen, acties en besluitenlijst

De volgende agendapunten zijn aan de orde gekomen. Er waren geen wijzigingen.

1. Opening
 2. Notulen en actie- & besluitenlijst
 3. Terugkoppeling risicodelingsreserve COV
 4. Compensatie afschaffing doorsneepremie (inhoud, berekeningen, vervolg)
- Lunch
5. Terugkoppeling normen kader bestuur SPTN

VVSPTN – NOTITIE

22-11-2023 Rev. 02

6. Aanvullende berekeningen
7. Nabestaanden pensioen
8. Planning
9. Communicatie
10. Samenvatting vervolgafspraken planning en acties
11. Rondvraag
12. Sluiting

De notulen van de vorige vergadering werden doorgenomen. Geen opmerkingen over de notulen. Zijn hierbij vastgesteld. De actiepunten zijn doorgenomen. Er zijn nog veel acties open.

3. Terugkoppeling risicodelingsreserve

De project Groep heeft een notitie geschreven voor de Sociale Partners over de risicodelingsreserve.

In een bespreking met de Sociale Partners op 21 november is deze notitie toegelicht en is aangegeven welke besluiten worden verwacht van de Sociale Partners en ook van het pensioenfonds om tot een zinvolle risicodelingsreserve en de invulling daarvan te komen.

De eerste vraag is: Willen we dit? Wat worden de doelstellingen? Hoe dit te organiseren (vullen leeghalen etc.).

De risicodelingsreserve is bedoeld om te voorkomen dat pensioenen moeten worden gekort als de dekkingsgraad te laag wordt en is dus bedoeld voor de uitkeringsfase. De Sociale partners hebben besloten om dit te willen. De Sociale Partners hebben hierbij ook besloten de Ortec Variant te gaan gebruiken.

Ten aanzien van de doelstellingen zoals die in de notitie van Sociale Partners staan moet worden aangevuld dat ook een doelstelling kan zijn dat deze reserve gebruik mag worden voor inflatiecompensatie en indexatie. Dit is nodig omdat indien later getoetst gaat worden door de toezichthouder en naar de doelstellingen gekeken gaat worden. Doelstellingen die niet zijn gedefinieerd zijn ook niet toegestaan zijn.

Als de hoofddoelstelling van de reserve is het voorkomen van korten van pensioenen in een slecht jaar spreken we van de zogeheten "Ortec-variant." Bij de Ortec-variant vult de risicodelingsreserve slechts verlagingen van de uitkeringen op jaarbasis aan. Daardoor is het niet noodzakelijk voor de verwachte levensduur een benodigde aanvulling te bepalen en vervolgens dit gehele bedrag over de komende levensjaren af te storten t.b.v. de toekomstige uitkeringen. De relevante reserve kan bij het volgen van de Ortec-variant een veel kleinere omvang hebben. Bovendien sluit deze methode aan bij het belangrijkste risico van de variabele uitkering, namelijk dalingen van uitkeringen van gepensioneerden.

Hoe gaan we deze reserve vullen. Omdat deze reserve bedoeld is voor de gepensioneerden is het voorstel initieel deze reserve pot te vullen met 5% van het pensioenvermogen van de gepensioneerden bij invaren. De wet schrijft voor dat de reserve wordt gevuld vanuit het totale pensioenvermogen, niet alleen uit het vermogen bestemd voor de lopende pensioenen van de gepensioneerden. Omgekeerd moeten de gepensioneerden mee betalen aan de compensatie voor het afschaffen van het doorsnee systeem voor de actieven. Er wordt nog gekeken hoe deze bedragen in evenwicht gebracht worden. Iedereen die daarna met pensioen gaat stort 5 % van zijn pensioenvermogen in deze reserve pot. Dan is de vraag tot hoe hoog willen we de pot gevuld hebben. Afsproken is door te gaan tot deze pot 10% van totale pensioenvermogen is. De pot groeit aan door storting van nieuwe gepensioneerden en door rendement op vermogen in de pot. Ook het wijzigen van het micro en macro langlevens risico heeft invloed op deze reserve pot.

De genomen besluiten zullen worden opgenomen in het transitieplan

VVSPN – NOTITIE

22-11-2023 Rev. 02

4. Compensatie afschaffing doorsneepremie

De nieuwe pensioenwet schrijft voor dat de doorsneepremie wordt afgeschaft. Iedereen gaat een vlakke premie betalen. Omdat pensioeninkopen voor ouderen duurder is dan voor jongeren is de vlakke premie voor jongeren te hoog. Hun pot rendeert natuurlijk veel langer. Voor ouderen is deze premie te laag waardoor hun opbouw niet meer voldoende is. Hiervoor is een compensatie gewenst voor die groep bij de overgang.

De Sociale Partners besluiten of deze compensatie nodig is en schrijven dit in het transitieplan.

Wat zijn de kosten van deze compensatie? Daarvoor heeft WTW een aantal sommen gemaakt en deze zijn gepresenteerd. Hoe worden deze kosten opgebracht? Dit kan uit het pensioenvermogen bij invaren, uit de Dekkingsgraad bij invaren en uit de pensioenpremie.

Besluiten te nemen door de Sociale Partners zijn: wie gaat dat betalen?. Hoe gaan we de buffers verdelen? Wat is evenwichtig? Is het nodig om uitkomsten naar 0 op te trekken in termen van netto profijt o.b.v. de Q-set, terwijl P-set doorrekeningen voor de meeste deelnemers flinke verbeteringen laten zien.

Uit de sommen van WTW blijkt dat de totale kosten 2.7% tot 3.2% van de technische voorzieningen zijn. Het meest handige lijkt deze compensatie pot in één keer te vullen en uit te keren aan de deelnemers die het betreft.

AON en WTW werken aan een voorstel voor dit compensatie depot (pot) en zullen dit in het COV overleg gepland voor 13 december in gaan brengen.

5. Terugkoppeling Normenkader van het bestuur (Evenwichtigheid)

Er is een workshop geweest binnen de projectgroep over evenwichtigheid. Er is een evenwichtigheidsmatrix uitgekomen met zwaarte indicatie.

Deze matrix kent 3 hoofcriteriën elk met een waarde van 30% en 2 subcriteriën van elk 5%.

De 30% criteria zijn:

- a. Geen overwegend voor of nadeel van de overgang waarbij 3 items van elk 10% waarde (URM bedragen, Netto profijt en vervangingsratio's)
- b. Waardevast
- c. Uitvoerbaarheid en Kosten

De 5% criteria zijn:

- a. Uitlegbaarheid
- b. Passend bij risico houding

Historisch wordt 15 jaar teruggekeken naar korting en gemiste indexatie.

De belanghebbenden worden onderverdeeld in Actieven, Slapers, Gepensioneerden, Nabestaanden en de Werkgever waarbij actieven en slapers onderverdeeld zijn in jongeren, middengroepen en ouderen. Voor gepensioneerden zijn alleen jongeren en ouderen gedefinieerd.

VVSPTN – NOTITIE

22-11-2023 Rev. 02

6. Berekeningen (aanvullende)

In de vorige KBG bijeenkomst is er al over berekeningen en de uitkomsten gesproken. Met de informatie uit die bijeenkomst en uit de Projectgroep heeft WTW opnieuw berekeningen uitgevoerd er zijn maatmensen toegevoegd en gekeken is naar het effect oude en nieuwe stelsel.

Hieruit volgt hoe de pensioenuitkeringen nu zijn en wat het gaat worden. Hierbij zijn natuurlijk weer de nodige aannames gedaan en de indruk is dat men er uit kan krijgen wat men er uit wil krijgen.

Daarnaast is er gerekend aan de consequenties van de afschaffing van de doorsneepremie. Het compensatievraagstuk wordt veroorzaakt door het afschaffen van de doorsneesystematiek. In het nieuwe stelsel wordt geen opbouw meer toegezegd, maar een gelijke premie voor alle deelnemers. Oudere deelnemers (40 tot 60 jaar) hebben op jongere leeftijd bijgedragen aan de opbouw van de generatie voor hen, maar nu zij aan de beurt zijn wordt dit systeem afgeschaft. Over het algemeen zien we dat dit vooral bij (actieve) deelnemersgroepen tussen 40 en 60 jaar tot nadelen leidt.

7. Nabestaanden pensioen

Het nabestaandenpensioen bestaat uit 3 stukken: Partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum, Partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum, Wezenpensioen.

In het nieuwe pensioenstelsel gelden andere regels voor nabestaandenpensioen dan voorheen, vooral het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum verandert. In het vervolg werd hierop ingegaan.

Hoe is het nu geregeld?

Het partnerpensioen bedraagt bij overlijden van een deelnemer 70% van het (bereikbare) ouderdompensioen op de pensioenrichtdatum. Het partnerpensioen bedraagt bij overlijden van een gewezen deelnemer of een gepensioneerde 50% van het tijdens de dienstbetrekking opgebouwde ouderdompensioen. Het wezenpensioen bedraagt bij overlijden van een deelnemer 14% van het (bereikbare) ouderdompensioen op de pensioenrichtdatum. Het wezenpensioen bedraagt bij overlijden van een gewezen deelnemer of een gepensioneerde 14% van het tijdens de dienstbetrekking opgebouwde ouderdompensioen. Bij beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden vóór de pensioenrichtdatum dan wel pensionering behoudt de gewezen deelnemer aanspraken op het tot de datum van beëindiging van het deelnemerschap premievrij opgebouwd ouderdompensioen, partnerpensioen en wezenpensioen

Wat wordt het onder de WTP?

Bij overlijden voor de pensioendatum wordt het Nabestaanden pensioen een verzekering op risicobasis, onafhankelijk van diensttijd, met een maximum van 50% van het pensioengevend salaris. Wezenpensioen wordt maximaal 20% van het pensioengevend salaris.

Bij pensionering dient een deelnemer met een partner een deel van het spaarkapitaal om te zetten in aankoop van afdoende partnerpensioen, maximaal 70% van het ouderdompensioen. Daarnaast kan wezenpensioen worden ingekocht. Bij uitdiensttreding vervalt het nabestaandenpensioen op risicobasis. Verplichte voortzetting: er is recht op een uitloopdekking van 3 maanden (of 6 maanden als dat is afgesproken) na uitdiensttreding (dekking vervalt bij aangaan nieuwe dienstbetrekking of pensioneren) en op een volledige dekking zolang deelnemer een WW- of ZW-uitkering ontvangt. Deze uitloopdekking wordt waarschijnlijk gefinancierd vanuit een opslag in de premie welke tijdens de actieve periode wordt betaald. Vrijwillige voortzetting: na afloop van deze periodes is vrijwillige voortzetting mogelijk; de hiervoor benodigde risicopremie wordt onttrokken uit het opgebouwde kapitaal

VVSPTN – NOTITIE

22-11-2023 Rev. 02

Ook aan de nieuwe nabestaanden regeling is enig rekenwerk gedaan. Bij een keuze van een nabestaande regeling van 30% gaat elke deelnemer er op achteruit. Bij 40 % gaat iedereen er op vooruit. Omdat de opgebouwde NP rechten uit het oude systeem ook worden uitgekeerd boven op de nieuwe regeling leidt dit tot zeer hoge nabestaandenpensioenen voor de deelnemers van 55 tot 67 jaar.

Het is ook mogelijk het NP te splitsen in een tijdelijk NP tot de nabestaande de AOW leeftijd heeft en een levenslang NP.

Er zullen keuzes gemaakt moeten worden ten aanzien van de percentages. Omdat Thales een gedispenseerd fonds is van PME moet men kijken wat die kiezen. De voorwaarden voor de dispensatie zijn dat de spaarpremie voor het ouderdomspensioen en de risicodekking voor het nabestaandenpensioen vergelijkbaar moeten zijn met wat PME biedt. Samen met de eigen eis van kostenneutraliteit biedt dit weinig ruimte voor eigen beleid. AON is op de hoogte van de PME keuzes maar mag die niet openbaar maken.

8. Planning

De project groep heeft een planning update vrijgegeven gebaseerd op waar we nu staan en waar we heen willen.

Belangrijkste aanpassing is het gereed zijn van het transitieplan. Dit is met een maand vertraagd. Oorspronkelijke datum 31-12-2023. Is nu gewijzigd in 31-01-2024.

9. Communicatie

Heel kort besproken maar afgesproken is door te gaan op de huidige basis.

10. Samenvatting, Vervolg afspraken en huiswerk

Het volgende huiswerk is afgesproken:

Pensioenfonds:

Beleggingsbeleid vaststellen en maatstaven aangegeven Gereed: 01-2024

Sociale Partners:

Geen

De volgende vergadering van de KBG is nog niet gepland.

11. Rondvraag

Geen rondvraag vanwege tijd.

12. Sluiting

Corine sluit de bijeenkomst kort na 15.00 uur.