

VVSPTN – NOTITIE

29-01-2024 Rev. 02

Onderwerp: Vergadering 7 - 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 Tjihuis, 2 potentiële nieuwe bestuursleden (Frank van Lurk en Ellen Rozenburg)
Werkgever:	Gerben Edelijn, Hanneke van der Lijn
Raad van Toezicht (RvT):	Berrie Debrauwer
Verantwoordingsorgaan:	Otto van der Zeeuw, GertJan Beemer, Jos van den Bosch, Eva Schuring
Centrale Ondernemingsraad (COR):	Johannes 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: Vrijdag 26 januari 2024 SFC – van Gogh

1. Opening

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

- Nabestaandenpensioen
- Voorrangsregels verdelen pensioenpot
- Risicodelingsreserve en de vulling daarvan

Ze 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 vorige klankbordgroep 6 vergadering en actie- & besluitenlijst
3. Rolverdeling
4. Terugkoppeling compensatie COV (d.d. 25 januari)
5. Terugkoppeling Nabestaande pensioen

VVSPTN – NOTITIE

29-01-2024 Rev. 02

Lunch

6. Voorrangsregels
 - a. Inhoud
 - b. terugkoppeling COV
7. Invulling risicodeling reserve
 - a. Berekeningen
 - b. terugkoppeling COV
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. De notulen zijn hierbij vastgesteld. De actiepunten zijn doorgenomen. Er zijn nog de nodige acties open.

3. Rolverdeling en planning

Dit onderwerp is al eerder behandeld maar voor de duidelijkheid nog maar eens herhaald. De sociale partners (werkgever en COR) zijn verantwoordelijk voor het transitieplan daarbij gebruik makend van de input van de Projectgroep. Het pensioenfonds is verantwoordelijk voor het implementatie en het communicatieplan en de verdeling van het vermogen. Het VO heeft een verzwaaard adviesrecht. De VVSPTN heeft het Hoorrecht.

De projectgroep houdt nog vast aan 31-1-2024 voor het gereed hebben van het concept transitieplan. De andere key-date is de overgang naar het nieuwe stelsel per 1-1-2026.

De DNB heeft hun toezicht functies gefocusseerd op risicobereidheid en herleidbaarheid. Belangrijk is dat het beleggingsbeleid aansluit bij de risicohouding van de deelnemers.

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 nodig voor die groep bij de overgang van actieve naar gepensioneerde.

De Sociale Partners hebben hierover gesproken en zijn tot het volgende besluit gekomen.

Uitgaande van de huidige dekkingsgraad en de P-Set scenario's zijn de kosten van de compensatie 3.1% van het pensioenvermogen. Omdat de balans tussen actieven en gepensioneerden ongeveer 50/50 is wordt de RDR buffer ook initieel gevuld met 3.1% van het pensioenvermogen.

VVSPTN – NOTITIE

29-01-2024 Rev. 02

AON en WTW hebben een voorstel voor dit compensatie depot (pot) besproken met de COV op 13 december 2023.

5. Terugkoppeling Nabestaandenpensioen

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

In het vorige verslag is uiteengezet wat de huidige regeling inhoudt en wat de nieuwe regeling wordt.

Hierop heeft de projectgroep 2 voorstellen voorgelegd en aan de sociale partners.

Deze hebben hierop een besluit genomen in de COV van 25 januari.

De projectgroep ziet 2 mogelijkheden voor het partnerpensioen:

1. 22% van het salaris + EUR 5.000 (tijdelijk PP) via pensioenfonds + vrijwillige Anw-hiaatverzekering via werkgever. De Kosten zijn 1,16% van de PG-som (vergelijkbaar met huidige situatie)
Vrijwillige Anw-hiaatverzekering met name interessant voor 45-minners, die een achteruitgang in PP hebben t.o.v. huidige regeling. Het maximale ANW-hiaatbedrag is circa EUR 14.000.
2. 22% van het salaris + EUR 10.000 (tijdelijk PP) via pensioenfonds + vrijwillige Anw-hiaatverzekering via werkgever. De kosten zijn 1,29% van de PG-som (lichte verhoging t.o.v. huidige situatie).
Vrijwillige Anw-hiaatverzekering voor deelnemers die een achteruitgang in PP hebben t.o.v. huidige regeling. Maximale ANW-hiaatbedrag is circa EUR 9.000

Op COV van 25 januari 2024 is gekozen voor variant 2. Met de volgende overwegingen:

- Zowel de Werkgever als de COR willen een goed nabestaandenpensioen aanbieden
- Het is daarom logisch om de tijdelijke dekking op te hogen naar EUR 10.000,--
- De kosten hiervoor zijn relatief beperkt
- Met deze oplossing pakken de uitkomsten goed uit voor de deelnemers

6. Voorrangsregels

Op 25 januari is er weer over gesproken en is men tot het volgende besluit gekomen.

Uitgaande van dekkingsgraad van 120% wordt er 100% toegekend als Minimum Eigen Vermogen MEV. Daarna wordt er voorzieningen buffer van 3% aangehouden (VOR).

Vervolgens wordt de compensatie pot gevuld met 3.1% en ook de Risicodelingsreserve (RDR) wordt gevuld met 3.1%.

Dan blijft er nog 10.8% over ter uitkering aan iedere deelnemers als invaarbonus maar je kunt het ook Inhaal indexatie noemen of korting reparatie hoe je het ook in wilt vullen.

Indien de dekkingsgraad lager is veranderen ook de percentages waarbij wel aangetekend kan worden dat de RDR vulling en het compensatiebuffer als eerste gaan.

Uitgaande van een dekkingsgraad van 109% bijvoorbeeld kunnen alle buffer gevuld worden maar is er geen invaarbonus over. Bij een lagere dekkingsgraad van bijvoorbeeld 105 worden de buffers maar met 1% gevuld vanuit het pensioenvermogen en is ook geen invaarbonus.

De sociale partners zijn van mening dat er geen rekening gehouden moet worden met de achterstallige indexatie en de pensioenkorting uit 2013. De voorstellen van de projectgroep waarin hiermee wel rekening wordt gehouden worden door de sociale partners genegeerd.

VVSPTN – NOTITIE

29-01-2024 Rev. 02

Hierbij blijft de vraag hoe evenwichtig is dit geheel?

7. Risicodelingsreserve

Op 22 november heeft het COV besloten tot nominale bescherming van de uitkeringen. In de klankbordgroep is besproken om onderzoek te doen naar koopkracht bescherming. De Sociale partners vinden dit een zeer sympathiek idee.

Voor het transitieplan houden de sociale partners als hoofddoelstelling de nominale bescherming vast. Zij geven echter aan het fonds mee om te onderzoeken of inflatiebescherming voor de gepensioneerden mogelijk is en te onderzoeken hoe dit via dan wel de RDR, dan wel het beleggingsbeleid of een combinatie van beiden georganiseerd kan worden.

De VVSPTN vindt het niet handig vast te houden aan nominale bescherming. Indien de inflatiebescherming (indexering) later ingebracht gaat worden kan de DNB moeilijk gaan doen.

Om de koopbescherming maximaal te houden zijn een aantal berekeningen uitgevoerd. Hieruit blijkt dat in het mediane scenario over een periode van 25 jaar na pensionering volledige indexatie kan worden gerealiseerd. In het 25% percentiel scenario is het indexatieverlies na 25 jaar beperkt tot 5%. Hiermee presteert het voorstel van Stolp en Mulders aanzienlijk beter dan de andere invullingen die zijn onderzocht. De redenen voor de betere prestaties zijn:

- Door rendement dat niet nodig is voor indexatie aan de RDR toe te voegen blijft die beter op peil
- Door de beschermende werking van de RDR kan er meer in aandelen belegd (50% i.p.v. 40%) worden terwijl toch het risico op pensioenverlagingen afneemt.
- Door de indexeren op basis van de prijsindex is de kans kleiner dat na een goed beleggingsjaar het pensioen meer wordt verhoogd dan op lange termijn betaalbaar is.

Hierbij zijn dan wel aannames nodig voor het beleggingsprofiel en de rendement aanvulling van het RDR. De VVSPTN pleit dan ook om het transitieplan ten aanzien van dit onderwerp aan te passen.

De overwegingen bij het besluit als vermeld onder de voorrangregels zijn als volgt.

Argumenten voor verhoging kapitalen met standaardmethode, tegen inhaalindexatie:

- Het verdelen van de buffer o.b.v. inhaalindexatie lijkt niet evenwichtig, niet op basis van netto profijt maar ook niet op basis van de percentages in de tabel waarbij ouderen er sterk op vooruit gaan en jongeren nauwelijks
- Volledig inflatievolgende pensioenen zijn niet realistisch, want toen de inflatie vorig jaar bijvoorbeeld 10% was zijn de lonen bij Thales ook niet met 10% gestegen;

De sociale partners wegen ook de belangen van jongere medewerkers mee en Gepensioneerden gaan er bij de overgang naar het nieuwe stelsel op vooruit ten opzichte van het huidige stelsel. In het huidige stelsel zal deze buffer nooit uitgekeerd worden

De standaardmethode met 10 jaar spreiding is uitlegbaar, overgang naar 1 jaar spreiding betekent meer toekennen aan gepensioneerden en dat moet goed onderbouwd worden; de onderbouwing kan zijn dat het een compensatie voor inhaalindexatie betreft, maar niet én én;

Voordelen van gelijke percentages (voor verhoging van de persoonlijke kapitalen) voor iedereen zijn eenvoudig in communicatie en administratie

Om de transitie goed te laten verlopen is een eenvoudige verdeling nodig;

VVSPTN – NOTITIE

29-01-2024 Rev. 02

Bijkomend voordeel van geen inhaalindexatie is dat de schuifruimte beschikbaar blijft om het effect van dubbele inkoop in de RDR op te heffen.

Argumenten tegen repareren van de korting:

Evenals inhaalindexatie administratief ingewikkeld is en ook leidt inhaalindexatie tot verschillende percentages voor verschillende deelnemers en is daardoor communicatief ingewikkeld;

Veel deelnemers hebben effect gehad van de korting. Feitelijk is het verschil tussen reparatie van de korting en gelijke verhogingen voor iedereen dus alleen dat er geen geld gaat naar een beperkte groep die de korting heeft gemist, bovendien is dat een groep die veelal nog weinig heeft opgebouwd. Er is dus maar weinig verschil in uitwerking.

8. Planning

Een detailplanning zal in het transitieplan worden opgenomen.

9. Communicatie

Geen bijzonderheden.

10. Samenvatting,

De volgende 3 vergaderingen van de KGB zijn gepland en ieders agenda gezet.

Deze zijn:
26 april
12 juli
25 oktober

11. Rondvraag

Geen rondvraag vanwege tijd.

12. Sluiting

Corine sluit de bijeenkomst kort na 15.00 uur.