**Synergo-vhp pensioen 123**

Dit pesioen 123 is een levend document dat het bestuur vaststelt op voorspraak van de pensioencommissie, om de uitgangspunten en standpunten van Synergo-vhp over pensioenen inzichtelijk te maken voor leden en andere belanghebbenden. Het bestuur past het document aan als er nieuwe standpunten in nieuwe dossiers noodzakelijk zijn. Je vind nog weinig definitieve standpunten over de invulling van het nieuwe stelsel, omdat nog niet vaststaat welke besluiten precies genomen moeten worden en wat daarvan de gevolgen kunnen zijn.

De naam is afgeleid van de communicatie van fondsen met deelnemers, waarin verschillende niveaus van detail en begrijpelijkheid worden gehanteerd. We hebben hieronder geen duidelijke indeling gehanteerd, maar het eerste paragraaf (De essentie) kun je beschouwen als niveau 1. De volgende drie paragrafen, tot het kopje Individualiteit vormen dan niveau 2. De rest is niveau 3 en zal geleidelijk aan uitgebreid worden, en aangepast aan lopende dossiers.

De essentie

Synergo-vhp zet zich in voor goede pensioenvoorzieningen voor haar leden. Dat betekent een te verwachten pensioen van 80% van het, niet afgetopte, en geïndexeerde middelloon.

Verder streeft Synergo-vhp naar een hoge mate van risicodeling. Er moeten goede voorzieningen voor nabestaanden zijn, en de individuele en collectieve lang leven risico’s moeten zoveel mogelijk gedeeld worden. Beleggingsrisico’s en de bijbehorende rendementspremies moeten verdeeld worden op een manier die recht doet aan de behoeften en risicobereidheid van onze leden. Een behoefte die door het bestuur periodiek getoetst wordt bij de leden en wordt vertaald in concrete door Synergo in te brengen voorstellen in de daarvoor relevante overleggen zoals Sociale Partners en door Synergo leden in besturen en verantwoordingsorganen.

We vormen samenlevingen gebaseerd op solidariteit en collectiviteit

De mens is een sociaal wezen, we willen dingen samen doen. Binnen gezinnen, families, stammen, naties, regio’s en internationaal, binnen afdelingen, bedrijven, bedrijfstakken en waardeketens, en in een goede balans tussen wat we op kleine schaal kunnen en willen organiseren en wat we op grotere schaal moeten regelen. Synergo-vhp is een kleine vereniging maar wel met een sterke externe oriëntatie en gericht op samenwerking op grond van wederzijds respect.

We vormen samenlevingen omdat we voor elkaar willen zorgen. Groepen waarvoor we niet willen zorgen vallen buiten die samenlevingen. Synergo-vhp staat voor inclusiviteit wat vraagt om een goede afweging van ieders belangen, ook bij pensioenzaken. Globalisme wil zeggen dat we wereldwijd voor elkaar willen zorgen. Niet dat we wereldwijd onszelf zoveel mogelijk willen verrijken door een individualistische houding.

Vanuit de verbondenheid regelen en besluiten we dingen gezamenlijk en niet op basis van individuele onderhandelingscapaciteiten of machtsposities vooraf en niet op basis van liefdadigheid achteraf.

Een onbezorgde oude dag

Ook op het moment dat betaald werk geen goede optie meer is moet iedereen kunnen rekenen op een zekere mate van welvaart en welzijn. Het huidige stelsel leunt sterk op dit uitgangspunt en verzekert dit wettelijk op voorhand voor de rest van de levensduur, maar is achterhaald omdat het “harde” toezeggingen doet, zonder dat er een garantie is dat die waargemaakt worden, mede omdat werkgevers niet meer bereid zijn om hiervoor in financiële zin als sluitpost te fungeren. Om de harde toezeggingen in het huidige stelsel toch nog enigszins betrouwbaar te maken moeten fondsen grote reserves hebben, en omdat ze dat niet halen wordt er al jaren niet geïndexeerd. Maar ook vraagt dit zeer hoge premies om toch kostendekkend te zijn. Dit zijn redenen om het stelsel te herzien. Doordat kleinere buffers nodig zijn komt er beter zicht op uitkering van een voldoende en meegroeiend pensioen. Synergo-vhp zet zich (ook in het nieuwe stelsel) in voor een netto te verwachten pensioen van 80% van het, niet afgetopte, netto middelloon, bij een deelname van 42 jaar. Concreet betekent dit, dat de ingelegde premies zo hoog moeten zijn dat de mediaan van het te verwachten pensioenresultaat berekend voor alle deelnemers, onder door DNB voorgeschreven scenario set op 80% van het middelloon ligt.

Enkele jaren geleden is de fiscale ruimte voor het opbouwen van een pensioen afgetopt. Het is nog steeds mogelijk om voor dit salarisdeel een tweede pijler pensioen op te bouwen, maar in dat geval wordt dat niet fiscaal ondersteund. Dat wil zeggen dat het een netto pensioenregeling wordt. Dat betekent dat er nu belasting geheven wordt over de inleg en dat het voordeel van uitstel van de belasting afdracht tot na pensionering als de tarieven lager liggen wegvalt. In het nieuwe stelsel worden de regelingen voor netto en bruto pensioen weer een stukje geharmoniseerd. Synergo-vhp heeft veel leden waar de aftopping geldt en pleit ervoor de aftopping te beëindigen om te komen tot en enkel en duidelijk stelsel.

Behoefteniveaus

Er zijn basisbehoeften waarin iedereen moet zijn voorzien ongeacht lichamelijke en geestelijke mogelijkheden nu of in het verleden. En er zijn behoeften die daar boven uitstijgen door gewenning, en er zijn behoeften die daar weer boven uitstijgen omdat mensen iets bijzonders willen doen (wereldreis, droomreis, erfenis, goede doelen). Daarom is het goed dat er een oudedagsvoorziening is met 3 pijlers. De AOW voor de basis, de tweede pijler met pensioenen voor de gewenning en de derde pijler met verzekeringen of spaarregelingen voor de bijzonderheden, en/of als aanvulling voor mensen die onvoldoende middelen in de tweede pijler hebben.

Individualiteit; het nieuwe stelsel

De tweede pijler (ons pensioen) is sterk gebonden aan individuele behoeften. De individuele situatie en behoeften van deelnemers in de tweede pijler worden steeds dynamischer. De voorziening moet daarom persoonlijk, flexibel en herkenbaar zijn en optimaal beschikbaar is op het moment dat er behoefte aan is. Dat is met het huidige stelsel onvoldoende ingevuld en daarom is een herziening noodzakelijk. Onze achterban kenmerkt zich met name sterke individuele behoeften, en Synergo-vhp ondersteunt de transitie naar een nieuw individueler stelsel dan ook van harte.

Het belangrijkste kenmerk van het nieuwe stelsel is dat er geen rechten op voorhand meer worden opgebouwd voor de gehele pensioenperiode, maar een opbouw plaatsvindt van een persoonlijke pensioenkapitalen. Vervolgens is het belangrijkste element dat er een leeftijdsonafhankelijke premie wordt ingelegd.

In het nieuwe stelsel zijn 4 contractvormen mogelijk. De eerste is de solidaire premieregeling, die nog het meeste lijkt op de huidige pensioenregelingen. De tweede is de flexibele premieregeling, die meer lijkt op de bestaande verbeterde premieregeling. Nummer drie en vier zijn de premie-kapitaalovereenkomst en de premie-uitkeringsovereenkomst, die nu ook al veel worden toegepast door verzekeraars.

De invoering van het nieuwe stelsel gaat nog veel tijd en inspanning kosten. De belangrijkste mijlpaal is de uiterlijke ingangsdatum van contracten volgens de nieuwe wet op 1 januari 2027. Eerder mag, maar heel veel eerder zal lastig te realiseren zijn omdat nog vele principiële afspraken vooral bij sociale partners op decentraal niveau te maken zijn. Tijdens de overgang kunnen fondsen al aangepaste financiële toetsingsregels gaan gebruiken, waardoor kortingen mogelijk verhinderd kunnen worden en bij een goede dekkingsgraad met kostendekkende premie eerder geïndexeerd zal kunnen worden. Synergo-vhp zet zich in voor het gebruiken van die mogelijkheden, om deelnemers niet bij het in werking treden van het nieuwe stelsel op een nog grotere achterstand te zetten.

De AOW leeftijd wordt wettelijk bepaald en staat daarmee vast. Veel werkgevers koppelen hieraan een automatisch ontslag, en de standaardingangsdatum van het pensioen wordt hier door pensioenregelingen ook aan gekoppeld. Omdat de AOW leeftijd aangepast kan worden werken de fondsen met een fiscale pensioenrichtleeftijd, die nu 68 jaar is en die wordt gebruikt als basis voor allerlei berekeningen, maar verder niet bindend is. Deze wordt jaarlijks zo nodig bijgesteld. Bij de flexibiliteit horen ook mogelijkheden om het pensioen eerder of later te laten ingaan dan deze AOW leeftijd en anders over de tijd te verdelen, meestal met hogere uitkering in het begin. Het is nu al wettelijk mogelijk dat werkgevers aan vroege uittreders maximaal 3 jaar voor het bereiken van de AOW leeftijd een uitkering geven ter compensatie van het gemis aan AOW in die periode. Dit wordt ook wel de bedrijfs-AOW genoemd. Synergo-vhp zet zich in voor het benutten van dergelijke mogelijkheden, ook na de invoering van het nieuwe stelsel. Wel is van belang dat wie hiervoor kiest de gevolgen volledig kan overzien.

Zelfstandigheid en eigenaarschap

Voor maximale zeggenschap en flexibiliteit is het goed dat deelnemers individueel rechten opbouwen, en daar eigenaar over zijn. Synergo-vhp kiest voor regelingen waarin deze rechten worden opgebouwd boven regelingen waarvan de kosten worden gedragen door de maatschappij zonder betrokkenheid van de deelnemers. Uiteraard wel met een wettelijke minimum zodat voorkomen wordt dat deelnemers alsnog van sociale voorzieningen gebruik moeten maken. Het opbouwen en mee kunnen nemen van een eigen kapitaal is te prefereren boven het inkopen van een verzekerd inkomen tot einde levensduur na pensionering, omdat dit meer ruimte geeft voor eigen beslissingen hoe met pensioen om te gaan. Synergo-vhp ondersteunt dan ook het verlaten van de doorsneeopbouw van pensioenrechten in het huidige stelsel en het in de plaats daarvan het opbouwen van individueel pensioenkapitaal.

Risicodeling

Om voor zekerheid tegen acceptabele kosten te zorgen is het nodig dat deelnemers risico’s kunnen beperken. Beleggingsrisico, langleven risico als individu of als groep, vroegtijdig overlijden (nabestaandenpensioen) en arbeidsongeschiktheidsrisico moeten gedeeld worden. Dat werkt het beste solidariteitskringen met veel deelnemers met een grote diversiteit, die gebaseerd zijn op een sterk gevoel van verbondenheid. Synergo-vhp maakt zich daarom sterk voor flexibele of solidaire pensioenregelingen.. Bij grote werkgevers is de keuze van een solidariteitskring voor de werknemers een logische, die Synergo-vhp van harte ondersteunt. De definitieve keuze voor een solidaire of flexibele premie regeling kan per werkgever verschillen. Beide regelingen hebben voor en nadelen, die nog niet uitgekristalliseerd zijn, en waarvan het netto resultaat voor onze leden tot verschillende keuzes kan leiden.

Een belangrijke keuze bij de transitie naar een nieuw stelsel is die om de bestaande rechten over te brengen, het zogenaamde invaren. Dit moeten de sociale partners beslissen voor alle deelnemers. Individuele uitzonderingen zijn wettelijk niet toegestaan. De wet heeft tot doel het collectief invaren zoveel mogelijk gedegen en vertrouwd te laten plaatsvinden, omdat alleen zo de doelen van de wetswijziging bereikt worden. Bovendien leidt dit tot de grootst mogelijke solidariteitskringen. Synergo-vhp zal zich om die redenen ook inzetten voor invaren, mits dat voor alle betrokkenen ook de beoogde voordelen oplevert.

Met het nieuwe stelsel wordt een nabestaandenpensioen geïntroduceerd dat technisch en financieel beter aansluit bij de huidige maatschappelijke ontwikkelingen en behoeften. Daarmee wordt er veel beter zorggedragen voor de nabestaanden van werkenden die op jongere leeftijd overlijden. Synergo-vhp ondersteunt dit van harte en streeft in de regelingen naar een nabestaanden pensioen van 70% van het ouderdomspensioen.

Door het wegvallen van opgebouwde rechten moet een gepensioneerde het zijn leven lang doen met het opgebouwde potje, ook als dat leven langer dan gemiddeld duurt. Door het resterende geld in de potjes van mensen die overlijden te verdelen onder de andere gepensioneerden, houden de overlevenden altijd de beschikking over voldoende geld in hun potje. We noemen dit het delen van het (micro-)langleven risico. Om te bepalen hoeveel pensioen uit de potjes uitgekeerd (de uitkeringssnelheid) kan worden moeten fondsen met een projectierendement werken, dat ze zelf mogen kiezen en dat voor alle gepensioneerden hetzelfde is. Als gewerkt wordt met een hoog projectierendement is de uitkering hoog, met een groter risico op terugval bij tegenvallende echte rendementen, en vise versa. Dit risico moet passen bij de risicobereidheid van de gepensioneerden. Synergo-vhp zal zich inzetten voor het gebruik van projectierendementen die passen bij de risicohouding van de eigen leden. Door te kiezen voor een hoog-laag regeling kunnen individuele deelnemers daarbovenop nog extra spreiden als ze dat willen.

Beschikbaarheid

Ook voor groepen van deelnemers die niet via een grote werkgever tot een solidariteitskring behoren moet het mogelijk zijn tot zo’n kring toe te treden. Synergo-vhp ondersteunt daarom het bestaan van alternatieve regelingen aangeboden door verzekeraars aan zulke kleinere groepen, maar ook, en nog meer, de deelname van kleinere groepen en zelfstandigen aan kringen waaraan zij zich verwant voelen. Dit kan in de vorm van bedrijfstakpensioenfondsen en de openstelling van pensioenfondsen voor zelfstandigen. Voor dat laatste wordt in de transitie naar het nieuwe stelsel experimenteerruimte gecreëerd. Synergo-vhp ondersteunt dat, en zal er in onderhandelingen eisen dat regelingen van deze ruimte gebruik maken. Synergo-vhp heeft er ook op aangedrongen deze openstelling expliciet onderdeel van het nieuwe stelsel te maken, in plaats van alleen maar als experiment tijdens de transitie mogelijk te maken.

Eerlijkheid

In het nieuwe stelsel is iedereen, meer herkenbaar dan tot nu toe, eigenaar van zijn eigen pensioenkapitaal. Synergo-vhp juicht dat toe. In de transitie naar een nieuw stelsel moeten de bestaande rechten (wettelijk) eerlijk verdeeld worden. Er mogen geen individuele deelnemers of groepen de dupe worden van ondoordachte of onevenwichtige besluitvorming. De wet gaat vergezeld van uitgebreide regels over hoe de bestaande rechten moeten worden omgerekend in startkapitalen in het nieuwe stelsel. Synergo-vhp is voorstander van een goed proces en van een streng toezicht op dat proces. Synergo-vhp ondersteunt het inrichten van voorzieningen om getroffen groepen bij de overgang schadeloos te stellen. Concreet gaat het hier vooral om deelnemers in de leeftijdscategorie van 45 tot 60 jaar die zonder compensatie veel nadeel zouden ondervinden van de transitie. Synergo-vhp maakt zich sterk voor financiering van die voorzieningen die niet ten koste gaat van het bestaande collectieve pensioenvermogen.

Risicoafbouw

Voor oudere deelnemers wordt het steeds minder aantrekkelijk om met het opgebouwde kapitaal risico te lopen. Daarom is het goed dat het collectieve beleggingsrisico en de daarmee gepaard gaande rendementspremies binnen een collectiviteitskring worden herverdeeld. Jongeren die pas op lange termijn afhankelijk worden van de uitkering van het kapitaal ondervinden daardoor meer fluctuaties, en ouderen die moeten leven van die uitkering hebben meer nominale zekerheid. Synergo-vhp is een sterk voorstander van risicoafbouw, in een mate die past bij de risicohouding en de samenstelling van de solidariteitskring.

Stabiliteit en voorspelbaarheid

Om schokken op te vangen kan binnen het nieuwe stelsel een solidariteitsbuffer opgebouwd worden. Mede daardoor kunnen kortingen op uitkeringen voorkomen worden. In het oude stelsel moesten die buffers vanwege de harde toezegging groot zijn. In het nieuwe stelsel hoeft dat niet meer. In de overgangsperiode zal de buffereis van het oude stelsel al wat versoepeld worden. Dit betekent dat de fondsen bij een dekkingsgraad boven de 90% niet hoeven te korten en boven de 105 % mogen indexeren. Wel zal bij de feitelijke ingang van het nieuwe contract een dekkingsgraad van minimaal 95 % aanwezig dienen te zijn.

In het het solidaire premiecontract mag een fonds ook een solidariteitsreserve inrichten. Schommelingen in beleggingsresultaten mogen ook gedempt worden via deze reserve. Ook kan de reserve gebruikt worden om een hoger beleggingsrisico te nemen, zonder dat dat direct uitkeringen aantast. Zo’n reserve staat wel op gespannen voet met het uitgangspunt van eigenaarschap. Synergo-vhp, maar streeft bij het inrichten van een solidariteitsreserve naar een minimale omvang met weloverwogen keuzes van de risico’s die ermee afgedekt worden, duidelijk omschreven procedures over de toepassing, en transparante toelichting.

Voor en door de leden

Met dit document beschrijft Synergo-vhp waar ze voor staat, zodat (aspirant) leden weten waar ze voor kiezen. Maar dit is geen statisch gegeven. Nieuwe inzichten zullen tot aanpassingen kunnen leiden en leden zullen de gelegenheid krijgen op cruciale punten mee te denken, via workshops, de pensioencommissie of ledenraadplegingen. Op het moment dat concrete keuzes voor groepen leden aan de orde zijn zal Synergo-vhp ook die groepen bij die keuzes betrekken.