

Workshop Pensioenen 20 november 2019, verslag

De pensioen workshop is georganiseerd om de mening van de leden te peilen over de mogelijke uitwerkingen van het principe Pensioen Akkoord, gesloten medio 2019 tussen kabinet, oppositiepartijen Groen Links en PvdA, en de werknemers- en werkgeversorganisaties. Het is een akkoord op hoofdlijnen. Het akkoord wordt komende periode verder uitgewerkt, waarbij VCP als onze koepelorganisatie ook betrokken is.

Voor een goed begrip over de inhoud en mogelijke gevolgen van het Akkoord, gaf Erwin Bosman een presentatie. Als genodigden waren aanwezig Klaartje de Boer van VCP en vertegenwoordigers van VDP en VGSE. Fred Vroomen zorgde aan de hand van een drietal aanstekelijke stellingen dat de leden en genodigden in een geanimeerde discussie meningen en visies uitwisselden. Afgesloten werd met een aantal conclusies.

De workshop (16.30 – 21.00 uur) was in de Hanenhof in Geleen. Aanwezig waren 42 personen.

Inhoud

1.	De presentatie van Erwin Bosman.....	1
2.	Wat betekent het akkoord.....	2
3.	Waarom is het nodig	2
4.	Planning.....	3
5.	Lagerhuisdiscussie o.l.v. Fred Vroomen	3
6.	Conclusies:	4
7.	Follow up binnen Synergo-vhp.....	5
	Bijlage: Toelichting op de afschaffing van de doorsneesystematiek (DSS)	5

1. De presentatie van Erwin Bosman

Hier de presentatie over de inhoud van het pensioen akkoord, en de mogelijke gevolgen daarvan.



presentatie Synergo
VHP 20191120.pdf

2. Wat betekent het akkoord

- Vernieuwing van het pensioenstelsel, o.a. afschaffing van de doorsnee systematiek ([hier meer info](#)).
- Afschaffen huidige zekerheidseisen en buffers waardoor de pensioen uitkeringen en pensioenopbouw directer meebewegen met de werkelijke behaalde rendementen.
- Minder snelle toename van de AOW-leeftijd.
- Verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen (dit beetje vreemde onderdeel van het pensioen akkoord komt mede doordat het een politiek akkoord is waarvoor steun nodig is in het parlement).
- Pakket aan maatregelen gericht op gezond werkend het pensioen halen.

Het is een principe akkoord, waarvan onderdelen in een aantal (9) werkgroepen verder worden uitgewerkt. In deze werkgroepen, alsook in de stuurgroep die het geheel coördineert en de resultaten beoordeelt, zijn de vakbonden (inclusief Synergo-vhp via de VCP), werkgevers en de politiek vertegenwoordigd. Afgesproken is dat alle partijen in de stuurgroep akkoord moeten gaan met de eindoplossing (ieder heeft een 'veto-recht').

Als onwelkome verassing kwam de commissie parameters (Dijsselbloem) met het dringende advies de rekenrentes niet aan te passen, terwijl dit als een oplossingsrichting in beeld was. Helaas dus.

PS: Stelling Erwin Bosman: De sedert 2010 toegenomen levensverwachting heeft naar schatting de dekkingsgraad met 10 % verlaagd.

3. Waarom is het nodig

a. Werknemers wisselen regelmatig van baan of worden ZZP-er. In het huidige stelsel hebben ze relatief weinig pensioen opgebouwd voor de premie die ze hebben betaald. Een met de leeftijd variërende pensioenopbouw (uniforme premie met een hogere opbouw voor jongeren en een lagere voor oudere deelnemers) sluit beter aan op de veranderende arbeidsmarkt. Ofwel het afschaffen van de doorsneesystematiek ([zie toelichting hieronder](#)). De jongeren krijgen een eerlijker deel van door hun opgebrachte premies na afschaffen van Doorsneesystematiek.

b. Verdeling beschikbaar pensioenvermogen tussen generaties staat ter discussie. De jongere generaties zijn bang dat als ze later oud zijn onvoldoende geld over is en de jongeren dan niet meer mee willen betalen aan zijn/haar pensioen. De ouderen zijn bang dat hun pensioen wordt uitgehold of afgestempeld. Met de huidige regels en rentestanden is indexatie onbereikbaar. Via loslaten van de zekerheidseisen krijgen alle deelnemers sneller de gerealiseerde rendementen vertaald in uitkeringen en opbouw.

In het nieuwe systeem zal de premie altijd kostendekkend zijn waardoor geen (onbedoelde) aantasting van pensioenvermogen zal kunnen optreden.

Hierbij zij opgemerkt dat bij de huidige eisen en het verplichte gebruik van zeer lage (dalende) staatsrente voor alle nieuwe opbouw de premies fors moeten stijgen en/of de opbouw flink moet dalen. Dit staat als zodanig los van oude/nieuwe systematiek.

Om deze effecten te beperken wordt door de VCP en de overige Vakorganisaties aangedrongen op invoering van een andere rekenrente, gerelateerd aan werkelijke rendementen. Dit zal ook helpen bij de compensatie van 45+-ers bij afschaffing van de Doorsneesystematiek.

- c. Meer transparantie en flexibiliteit
Beter inzicht geven in het te verwachten inkomen na pensionering.
Flexibiliteit creëren tijdens de opbouwfase en bij pensionering.

4. Planning

- Temporisering verhoging AOW-leeftijd. Is al ingegaan
- De 9 werkgroepen moeten voor de zomer 2020 hun werk afronden, uitmondend in een hoofdlijnen notitie. De vakbonden kunnen hierover hun oordeel geven en hebben vetorecht.
- Eind 2020 moet de stuurgroep klaar zijn
- Begin 2021 behandeling in parlement
- Inwerkingtreding: vanaf 1 jan 2022

5. Lagerhuisdiscussie o.l.v. Fred Vroomen

Na de uitgebreide inleiding van Erwin Bosman was het duidelijk dat er meerdere oplossingsrichtingen zijn, met voor elk voor en nadelen en onzekerheden. Er zullen keuzes gemaakt moeten gaan worden in de 9 werkgroepen. En wat is nu de mening van de aanwezigen van deze workshop?

Via een "Lagerhuis Debat" is de meningsvorming en de discussie in goede banen geleid. Discussieleider Fred Vroomen legde de volgende stellingen voor:

- 1) Een premie verhoging van 10% punt vinden we oké, ook als we daarvoor loonruimte moeten inleveren
- 2) 45+ compenseren we niet bij de ombouw van het stelsel
- 3) We gaan voor individuele pensioenpotjes.

Tijdens de daarop volgende discussie werd duidelijk dat er een grote mate van solidariteit leeft onder onze leden. Het vertrouwen in pensioenfondsen is groot:

dwz de grote meerderheid verwacht aanmerkelijk betere beleggingsresultaten dan individueel beleggen.

Afschaffing van de doorsneesystematiek en compenseren van de 45⁺-ers is wel degelijk gewenst, gaat geld kosten, een grote uitdaging voor de werkgroepen.

We gaan voor een solidaire premie overeenkomst met directe inkoop van het pensioenrecht, analoog aan de huidige opbouwsystematiek.

6. Conclusies:

Uit de discussies kunnen de volgende conclusies getrokken worden:

1. Er is bij onze leden een grote mate van sociale betrokkenheid (solidariteit).
2. Vertrouwen in pensioenfondsen, m.n. wat betreft beleggingen (i.h.a. betere resultaten dan individueel beleggen).
3. In onze Synergo Pensioen Commissie is voldoende kennis en ervaring aanwezig om de landelijke ontwikkelingen te kunnen volgen en door te vertalen wat dit betekent voor de Pensioenfondsen van onze leden. Ook zijn we prima vertegenwoordigd in de pensioen werkgroep van VCP (via Dirk van den Bos) waar we onze mening inbrengen.
4. Schakelen met VCP m.b.t. landelijke besluitvorming is en blijft belangrijk (9 werkverbanden, stuurgroep). Onze inbreng is prima op orde, zie vorig punt.
5. Afschaffing van de doorsnee systematiek blijft een dilemma, met name de compensatie voor de 45⁺-ers. Hiervoor is geen bevredigende oplossing gevonden.
6. Een procesmatige benadering is gewenst om tot conclusies en besluiten te komen, hoe de pijn te verdelen. D.w.z. discussies volgen en de juiste momenten kiezen om eisen/wensen kenbaar te maken. Een uitdaging voor onze Pensioen Commissie en onze vertegenwoordiging in de VCP.
7. Als premieverhoging aan de orde is, is dit hét moment om bij de werkgevers aan te kloppen voor een grotere loonruimte. Het gaat m.n. DSM namelijk al langere tijd zéér goed, aandeelhouders profiteren volop. Het wordt tijd dat werknemers meeprofiteren. Daarnaast zal het ook de bedrijven duidelijk zijn dat er m.b.t. pensioenen (o.a. premies, compensatie) echt iets moet gebeuren.

7. Follow up binnen Synergo-vhp

Op basis van het tijdschema, zullen we als Synergo-vhp in de loop van 2020 onze standpunten bepalen en aan VCP communiceren. Tegelijk zullen we in de onderhandelingen met de werkgevers onze standpunten tijdig inbrengen.

De werkgroep pensioenen is gevraagd om een roadmap te maken, zodat de leden, bestuur en Ledenraad het proces kritisch en goed kunnen volgen.

Via LinkedIn en onze website houden we de leden op de hoogte van de ontwikkelingen.

Bijlage: Toelichting op de afschaffing van de doorsneesystematiek (DSS)

De opbouw is dan niet meer gebaseerd op een uniforme opbouw voor jong en oud, maar op een uniforme premie met een hogere opbouw voor jongeren en een lagere voor oudere deelnemers.

Dit heeft alleen impact op toekomstige opbouw. Gepensioneerden en inactieven worden hierdoor niet geraakt. De overgang zal evenwel grote bedragen vergen om de leeftijdscategorie van veertigers en ouder te compenseren. De VCP is nooit voor de afschaffing van de doorsneesystematiek geweest, tenzij er een goede compensatie regeling komt.

De werkgevers zijn verplicht een transitieplan op te stellen. Er komen twee varianten voor de pensioen overeenkomsten.

1. Premieovereenkomst met uitgestelde inkoop van (voorwaardelijk) pensioen. Een persoonlijk pensioenvermogen (potje geld) met een collectieve uitkeringsfase.
 - a. Beleggen in opbouwfase is collectief maatwerk.
 - b. Geleidelijke inkoop van een uitkering in 10 jaar voorafgaande aan pensionering.
 - c. Risico deling en uniform beleggingsbeleid in uitkeringsfase.
2. Premieovereenkomst met directe inkoop (voorwaardelijk) pensioen.
 - a. $DG > 100\%$ indexatie en $DG < 100\%$ korting
 - b. Indexatie en korting spreiden over max 10 jaar
 - c. Beleggingsbeleid afgestemd op leeftijdssamenstelling van de deelnemers

Per pensioenfonds moet een keuze worden gemaakt tussen deze twee varianten. Dus PDN voor DSM en SPF voor SABIC.