

WTP Keuzestress

Maandagmorgen 8.30 uur, computer aan. Nee, eerst koffie. Wat gaat de dag brengen? Beetje scrollen door de e-mails. Vier e-mails over de WTP. Wat was dat ook al weer? “De WTP is uiteindelijk aangenomen door de Eerste Kamer. Alle werkgevers moeten hun pensioenregeling wijzigen.” Voor de zekerheid maar even doorsturen naar Mark. Die wil als voorzitter van de raad van bestuur graag op de hoogte zijn van dit soort zaken.

10.00 uur. Email van Mark. Hij is op kantoor. “Carola, kun jij als hoofd PZ een memo maken over die wet en volgende week tijdens het managementoverleg toelichten wat er gewijzigd moet worden, of dit kosten met zich brengt, wat de consequenties voor ons pensioenfonds zijn en of de pensioenen zeker zijn. PS je weet dat Pieter, onze directeur financiën, en bestuurslid van het pensioenfonds in 2028 met pensioen gaat en een hekel heeft aan onzekerheid.” Oef. Hoe zit het ook al weer? Kan ik die presentatie van dat pensioen webinar nog terugvinden dat ik een paar weken geleden heb gevolgd?

14.00 uur. Dat was lekker. Salade met kip. Goede gewoonte van dit uit de kluiten gegroeide familiebedrijf. 1500 medewerkers. Vijf locaties in Nederland. Al meer dan tachtig jaar gespecialiseerd in

industriële verwarmingsapparatuur en een eigen pensioenfonds met een degelijke geïndexeerde middelloonregeling. Er zit best wat geld in het pensioenfonds. O ja, dat memo voor Mark. Maar meteen aan de slag gaan. Waar begin ik? Ons eigen pensioenfonds? Dat is bekend terrein. De concurrenten zijn allemaal aangesloten bij PMT. Omdat de onderneming al lang bestond en al lang een eigen pensioenfonds heeft, is het niet nodig om ook bij PMT aan te sluiten. De pensioenregeling moet natuurlijk wel vergelijkbaar zijn met die van PMT. Ons eigen pensioenfonds heeft uitstekende beleggers. De premie, die aan het eigen fonds wordt betaald is dan ook lager dan de premie die concurrenten aan PMT moeten betalen. Daardoor worden de aanzienlijke kosten voor het eigen pensioenfonds ruimschoots gecompenseerd. Verandert dat in het nieuwe stelsel? Daarin worden middelloonregelingen afgeschaft. Premieovereenkomsten worden verplicht. Als werkgever moet je voor alle werknemers dezelfde procentuele premie gaan betalen. Ben je dan verplicht om aan je eigen pensioenfonds dezelfde premie te betalen, die andere werkgevers aan PMT betalen? Maar dan worden de hoge uitvoeringskosten van het pensioenfonds niet meer gecompenseerd. Is het dan nog wel financieel aantrekkelijk om het eigen pensioenfonds te houden? Is het dan niet beter om aan te sluiten bij PMT? Ze weet het niet. Dat wordt een moeilijke keuze. Wel of niet je eigen pensioenfonds houden.

De pensioenregeling moet in ieder geval worden aangepast. Middelloonregelingen zijn niet meer toegestaan. Je zult moeten kiezen. Een flexibele regeling of een solidaire regeling. De flexibele regeling is wat eenvoudiger uit te leggen dan de solidaire regeling. Pensioen is al zo ingewikkeld. Zij wil daarom graag kiezen voor de wat eenvoudigere flexibele regeling. Maar de beleggers van het pensioenfonds hebben gezegd dat ze met de solidaire regeling een beter resultaat kunnen behalen. Als dat zo is, dan zul je natuurlijk daarvoor moeten kiezen. Maar ze weet het niet. Weer een keuze.

De werknemers zijn trots op hun eigen pensioenfonds. Door de goede beleggingsresultaten kunnen



Roel Veugelers

Mr. R.J.G. Veugelers is advocaat en mediator bij Blom Veugelers Zuiderman Advocaten, en redactielid van Pensioen Magazine.

de pensioenen al jarenlang worden geïndexeerd. Dat zorgt voor veel vertrouwen. Zullen de pensioenen in het nieuwe stelsel ook zeker zijn of gaan ze meebewegen met marktontwikkelingen? Veel werknemers zullen dat niet waarderen en zeker Pieter, de directeur financiën, niet. Hoe kunnen ze zorgen dat alle pensioenen zeker zijn en in ieder geval het pensioen van Pieter? Ze heeft wel eens een presentatie gezien, waarbij dat geregeld kan worden. Een buy-out of carve-out noemen ze dat. Daarbij wordt zelfs de indexatie gegarandeerd. Het is wel duur, maar het fonds heeft inmiddels een dekkingsgraad van 125%. Op die manier kan het pensioen van Pieter in ieder geval gegarandeerd worden. Is een buy-out een optie?

O ja. Er moet ook nog gecompenseerd worden. Vanwege de actuarieel stijgende premie in het huidige stelsel is er voor alle werknemers, jong en oud, een gelijkblijvende opbouw. In het nieuwe stelsel wordt gewerkt met een gelijke premie voor jong en oud. Daardoor wordt de opbouw voor oudere werknemers steeds lager. Daarvoor is compensatie nodig. Dat is wel duur. Maar dat kan worden opgelost. Daar hebben ze een gekke nautische term voor, scherp varen? Nee, invaren. Dat is het. Het hele vermogen wordt in de nieuwe regeling ingebracht. Daarmee kunnen alle werknemers worden gecompenseerd. Het pensioen van de werknemers gaat dan wel in het nieuwe stelsel meebewegen met de marktontwikkelingen. Dat gaat Pieter niet leuk vinden. Is een buy-out dan nog een optie, zodat we een discussie met Pieter kunnen voorkomen? Of moet je kiezen? Buy-out of invaren? Weer een keuze.

Maandag een week later 14.00 uur. “Carola, dank voor jouw heldere presentatie over het pensioen. Zijn er nog vragen? Pieter?”. “Ik begrijp dat we veel keuzes moeten maken. Wat mij betreft moeten we de pensioenen zeker stellen en daarom kiezen voor een buy-out. Daarbij beseft ik dat bij het invaren de pensioenen waarschijnlijk hoger zullen zijn. Mark, wat vind jij?”. “Wat mij betreft moeten we ook kijken naar de belangen van de werknemers en de onderneming. Als we kiezen voor een buy-out, dan komen de kosten voor de compensatie van de werknemers (en ik begrijp dat het mogelijk om tientallen miljoenen euro’s

gaat), waarschijnlijk geheel voor rekening van de onderneming. Is dat dan een goede oplossing? Maar Carola, ik begrijp dat we nog ruim voldoende tijd hebben. De minister heeft toch op 23 mei toegezegd dat de werkgevers tot 2028 de tijd hebben.”. “Sorry Mark, zoveel tijd hebben we niet. Het zogenaamde transitieplan moet voor 1 januari 2025 bij ons pensioenfonds zijn ingediend. Over die datum heeft de minister nog niets toegezegd. En de adviseurs hebben aangegeven dat vanwege de complexiteit een jaar moet worden uitgetrokken voor het medezeggenschapstraject met ondernemingsraden, verantwoordingsorgaan en raad van toezicht. De raad van bestuur zal dus vóór 1 januari 2024 moeten vaststellen welke keuzes ze wil maken, zodat die in 2024 met alle medezeggenschapsorganen besproken kunnen worden.”. “Maar dan hebben we nog maar een paar maanden de tijd. Dat is veel te kort! We hebben meer tijd nodig om ons goed over die keuzes te laten informeren en om al die keuzes zorgvuldig te maken. Carola, kun jij niet aan Roel vragen of hij nog een column hierover schrijft in dat pensioenblad. In Den Haag lezen ze dat zeker, zodat die datum van 1 januari 2025 nog wat opgeschoven kan worden.” ●