



## Wet Toekomst Pensioenen

# Vereniging van Gepensioneerden van Rockwool

### Position Paper

Uitgave april 2023

Dit Paper verwoordt het standpunt van de VvGRockwool (VvGR) met betrekking tot de Wet toekomst Pensioenen (WTP) die (wellicht) vanaf 1 juli 2023 ( ? ) van kracht zal zijn. Met dit Position Paper geven wij een uiteenzetting van enkele belangrijke kaders waarbinnen het nieuwe pensioencontract volgens de VvGR vorm gegeven dient te worden. Wij vertrouwen met dit document proactief een onderbouwde discussie met de Sociale Partners, het Bestuur van het Pensioenfonds en het Verantwoordingsorgaan te kunnen voeren.

#### **Uitgangspunt Position Paper:**

Vanaf 1 januari 2027 worden alleen nog beschikbare premiereregelingen fiscaal gefaciliteerd. Sociale Partners dienen voor 31-12-2023 een keuze te maken tussen de Solidaire Premiereregeling of de Flexibele Premiereregeling en hoe deze in te voeren gelet op overgang WTP. De uitkomst van een risico-bereidheidsonderzoek – uitgevoerd door het Bestuur Pensioenfonds onder alle deelnemers ligt mede aan de basis van de te maken keuzes inzake toekomstig beleggingsbeleid.

#### **1. Focus op waarde vaste, reële uitkeringen & Inhaalindexatie**

De verwachting bij gepensioneerden is ongewijzigd gebleven: meer uitzicht op een koopkrachtig pensioen in het nieuwe stelsel. De VvGR vindt het belangrijk dat het inflatierisico onderkend wordt en is van mening dat het Rockwool Pensioen Fonds in de toekomst de focus moet houden op reële pensioenbedragen. Nominaal pensioen mag niet het uitgangspunt zijn. Ambitie blijft streven naar waarde vast pensioen.

#### **2. Indien gekozen wordt voor de flexibele premie regeling, dan is Individuele keuze gewenst ten aanzien van de mate van risico in beleggingsbeleid**

- A) Binnen een keuze is de groep deelnemers solidair en de indexatie is niet leeftijdsafhankelijk.
- B) Individuele keuze gewenst ten aanzien van mate van risico in uitkeringsfase

De VvGR vindt het belangrijk dat deelnemers en (aanstaande) gepensioneerden meer zeggenschap moeten kunnen krijgen over hun "eigen" pensioenvermogen. Het is dan ook wenselijk om deelnemers op de pensioendatum een keuzemogelijkheid te geven over de mate van risico dat zij vanaf de pensioendatum willen lopen. Dit risicoprofiel zou kunnen bestaan uit laag, hoog, neutraal waarbij gedefinieerd wordt wat deze profielen betekenen.

### **3. Fluctuaties**

Naar de mening van de VvGR is niet te veel fluctuatie van de uitkeringen gewenst, ook niet bij slechte economische omstandigheden. Noodzakelijke buffers zullen evenwichtig gecalculeerd moeten worden. Ook in dat geval moet de regeling zo zijn ingericht dat nog een voldoende mate van koopkrachtbehoud kan worden gerealiseerd.

Nabestaanden- en wezenpensioenen moeten tevens adequaat geregeld zijn.

### **4. Eenvoud en transparantie**

Het nieuwe pensioencontract dient begrijpelijk en uitlegbaar te zijn. Het dient steeds duidelijk te zijn wanneer men een verhoging (of verlaging) van de uitkering kan verwachten en hoe die verhoging (of verlaging) tot stand is gekomen resp. is opgebouwd. Per deelnemer dient inzicht gegeven te worden in de gevolgen van het nieuwe contract ten opzichte van de bestaande pensioenregeling. Dat dient op een verantwoorde manier te gebeuren.

Ook dient rekening te worden gehouden met de ontwikkeling voor de eerstkomende jaren na transitie. Een voortschrijdende 2 tot 5 ( zo mogelijk 10 ) jarige prognose maakt daar onderdeel van uit. Die prognose toont aan of de overgang naar de nieuwe regeling méér of minder gunstig uitvalt voor een deelnemer dan wel neutraal is.

### **5. Doorsneepremie**

Eventuele compensatie voor het afschaffen van de doorsneepremie systematiek kan volgens de VvGR alleen gevonden worden in de arbeidsvoorwaardelijke ruimte welke door de Sociale Partners wordt vastgesteld en mag zeker niet ten laste van het pensioenvermogen van de gepensioneerden komen.

### **6. Evenwichtige transitie**

De VvGR spreekt haar voorkeur uit om in te varen op basis van de standaard methode. Kiest men toch voor de VBA methode, dient duidelijk, begrijpelijk en gemotiveerd te worden dat dit voor de deelnemers de beste optie is.

Aanhouden van collectief belegd vermogen na pensionering heeft de voorkeur van de VvGR boven het aanhouden van individuele beleggingspotten, mocht gekozen worden voor de flexibele premie regeling.

Solidariteitsreserves dienen beheersbaar en beperkt van omvang te zijn.

Het ligt in de lijn der verwachtingen dat bij de transitie zo mogelijk een overschot resteert in het pensioenfonds. De VvGR is van mening dat bij de aanwending van de buffers prioriteit gegeven moet worden aan het compenseren van de opgelopen indexatie achterstand.

Het moment van transitie zou ook hét moment moeten zijn waarop het opgelopen koopkrachtverlies ( deels ) wordt goedge maakt

## 7. Gesloten Fonds

In een gesloten fonds worden géén premies meer ingelegd en er vinden géén nieuwe toetredingen meer plaats. Het huidige FTK blijft van kracht.

De VvGR is geen voorstander van een gesloten fonds gelet op onze ( te ) lage dekkinggraad en de oplopende kosten bij een gesloten fonds.

### **Voorlopige Conclusies:**

- Na invaren behouden de deelnemers gelijke pensioenrechten; verlaging a.g.v. invaren is niet gewenst.
- Noodzakelijke of vrijwillige buffers dienen evenwichtig gekozen te worden zodanig dat een over- of onder-dekking vermeden wordt.
- Waardevaste pensioenuitkering blijft uitgangspunt.
- Bij de vaststelling van het projectierendement dient rekening te worden gehouden met een afslag ter hoogte van het inflatiepercentage.
- Teneinde volatiliteit van uitkeringen te beperken is het spreiden van beleggingsrendementen in de uitkeringsfase een optie.
- Binnen het gekozen risicoprofiel – ingeval van de flexibele regeling - dient de indexatie voor iedere gepensioneerde gelijk te zijn.
- Een goede balans tussen kosten en uitkeringen is een constante uitdaging voor de uitvoerder bij te maken keuzes.

Namens de VvGR

Gert – Jan Doomen Voorzitter