

behandeld door

Drs. J.Th. Huisman AAG

doorkiesnummer

06 – 2248 5605

bij beantwoording

ons kenmerk vermelden

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

t.a.v. Staatssecretaris J. Klijnsma

Postbus 90801

2509 LV Den Haag

uw kenmerk

uw brief van

ons kenmerk

datum

Bestuursondersteuning 856

28 augustus 2013

Betreft: Reactie internetconsultatie voorontwerp “Wet invoering reële ambitieovereenkomst”

Geachte mevrouw Klijnsma,

Hierbij geven wij graag invulling aan uw oproep om te reageren op uw voorontwerp van de “Wet invoering reële ambitieovereenkomst” van 12 juli 2013.

Één FTK

Er zijn genoeg argumenten denkbaar om naar een nieuw toetsingskader over te stappen, zoals transparantie voor het pensioenveld. Pensioenfondsden passen regelmatig hun pensioenregelingen aan, bijvoorbeeld vanwege gewijzigde wensen van sociale partners. Wat weleens onderschat wordt is dat met meerdere FTK's straks wijzigingen in ambities ten principale onmogelijk worden, want eenmaal gekozen, blijft gekozen, tot in de lengte der dagen. Wij blijven daarom pleiten voor één FTK maar daarbinnen uitgebalanceerde parameters naar de verschillende vormen van ambitie.

Tussenvariant noodzakelijk

De huidige voorstellen zijn feitelijk twee uitersten, een zuiver nominaal contract en een zuiver reëel contract. Vanwege de financiering van de overgang van het oude contract naar het nieuwe contract lijkt voor veel fondsen een overstap naar het nieuwe reële contract nu niet echt mogelijk, zeker als het uitgangspunt naar de toekomst transparantie is; “zeggen wat je doet en vervolgens doen wat je zegt”. Omdat het contract moet aansluiten bij de risicobereidheid van de (gewezen) deelnemers en gepensioneerden, zou er ook ruimte moeten zijn voor een degelijke tussenvariant. Dus niet alleen een nominaal plus, maar ook contracten met gedeeltelijke zekerheid met daarboven een voorwaardelijk deel in het verlengde van het combicontract destijds.

Tegenspraak

In uw Memorie van Toelichting bij het voorontwerp geeft u aan dat ook voor het nominale contract een geïndexeerde middelloonregeling de basis is. Dit laatste levert in combinatie met het nominale toezichtskader problemen op, die fondsen ook op dit moment (helaas) ervaren en waarom het huidige systeem niet toekomstvast is. Dat lijkt met elkaar in tegenspraak.

Tijds-klem

Te veel punten in lagere wet- en regelgeving zijn in dit stadium nog niet bekend, zodat een complete en evenwichtige beoordeling van de voorstellen thans nog niet mogelijk is. Daarnaast is het voor Cao-partijen en pensioenfondsden absoluut noodzakelijk dat uiterlijk aan het einde van het eerste kwartaal van 2014 alle wet- en regelgeving (inclusief lagere wet- en regelgeving) volledig bekend is. Dit om daar mee Cao-partijen en pensioenfondsden in staat te stellen om per 1-1-2015 ook daadwerkelijk een nieuwe regeling in te voeren. In de Schaduwgroep Invaren, waarin ons pensioenfonds ook participeert, is dit al eerder door ons aangegeven.

Interpretatieverschillen voorkomen maar geen regeldichtheid

Het voorontwerp lijkt voor het prudent person beginsel (PPB) vast te houden aan een “principle based” karakter. Het positieve aan het voorontwerp is dat er meer duidelijkheid komt over de wijze waarop met het PPB moet worden omgegaan om interpretatieverschillen tussen DNB en pensioenfondsbesturen te voorkomen. Maar het gevaar bestaat dat de regels, toetsen en normen het nemen van prudente beleggingsbeslissingen belemmeren. Daarom lijkt een te begrenzende en sturende invulling van het PPB niet gewenst. Evenmin is het gewenst dat de DNB na invoering van de stelselwijziging zelf aanvullende regelgeving oplegt; eventuele interpretatie of uitleg bij principle-based regelgeving is immers ter beoordeling voorbehouden aan de rechter

Premiedruk stijgt

Doordat de huidige dempingmechanismen voor de kostendeekkende premie vervallen, zullen de kosten per eenheid pensioen voor pensioenfondsen die daar gebruik van maken, stijgen. Bij een maximum van de huidige premie heeft dit dus negatieve gevolgen voor de te realiseren ambitie. Deelnemers en werkgevers gaan op zijn minst enkele procentpunten ten opzichte van de huidige premie meer betalen terwijl de regeling verder verslechtert!

Bij reëel en nominaal meer kunnen sturen op kortingsbeleid

Hoewel in het kader van een grotere transparantie wordt gestreefd naar een compleet contract, zal dat zowel bij het nieuwe nominale contract als het reële contract niet mogelijk blijken te zijn. Bij het nieuwe nominale contract wordt net als nu de herstelcapaciteit bepaald door het verschil tussen het veelal vast verondersteld verwachte beleggingsrendement en de maandelijks wisselende rentetermijnstructuur voor de korte termijn. Door die maandelijks wisselende rentetermijnstructuur treedt een grote mate van onzekerheid op, hetgeen zeker niet bijdraagt tot de zo noodzakelijk gewenste stabiliteit in de sector. Hierdoor is het niet mogelijk om van te voren aan te geven wanneer het fonds over zal moeten gaan tot het doorvoeren van een nominale korting. Binnen het voorgestelde reële contract geldt dat, indien de reële dekkingsgraad hoger is dan 101%, het surplus op basis van de gekozen spreidingsperiode als extra aanspraak wordt toegekend aan de (gewezen) deelnemers en gepensioneerden. Echter door de fiscale aftopping zijn er grenzen aan de maximaal toe te kennen aanspraken.

Verschillen in spreidingsperiode tussen LAM en AFS noodzakelijk

In het voorontwerp wordt uitgegaan dat LAM en AFS, hoewel beide mechanismen een eigen spreidingsperiode kunnen hebben, een minimale spreidingsperiode van 3 jaar hebben. Voor AFS is dit te begrijpen. Maar als het CBS en het Actuarieel Genootschap elke 2 jaar met een nieuwe update van overlevingstafels komen, lijkt een maximale spreidingsperiode voor het LAM van maximaal 2 jaar meer voor de hand te liggen.

Bij een reëel contract ambitiemogelijkheden verfijnen.

Rekenmodellen laten zien dat volledig sturen op koopkrachtbehoud niet zonder meer haalbaar zal zijn. Of dat indexeren tussen koopkracht en loonstijging beter past bij de wensen van actieve deelnemers. Wij pleiten daarom dat sociale partners vrij moeten zijn in de keuze bij de mate van hun ambitie. Daar hoort tevens net als nu de mogelijkheid aanwezig te zijn tot differentiatie van de uitgesproken ambitie tussen actieve deelnemers en gewezen deelnemers en gepensioneerden. maar deze differentiatie-mogelijkheid ook bij korting toe te staan tussen actieven tegenover slapers/gepensioneerden.

Waardeoverdracht en flexibilisering ook tijdig regelen

Tot slot is het niet duidelijk hoe moet worden omgegaan met de effecten van AFS en LAM bij waardeoverdracht en het uitoefenen van flexibiliseringsopties. Bij uitgaande waardeoverdrachten lijkt het door het onvoorwaardelijke karakter van toekenningen en kortingen dat deze verrekend dienen te worden bij de vaststelling van de over te dragen aanspraak en overdrachtswaarde. Maar op welke wijze rekening moet worden gehouden met de nog in de toekomst door te voeren toekenningen en kortingen bij de nieuwe pensioenuitvoerder is niet helder. Voor het uitoefenen van

flexibiliseringsopties, bijvoorbeeld omzetten NP naar OP of omgekeerd en uitstellen / vervroegen van de pensioeningangsdatum, is het evenmin duidelijk op welke wijze rekening moet worden gehouden met de nog in de toekomst door te voeren toekenningen en kortingen en wat het effect daarvan is op de voor de in de toekomst door te voeren toekenningen en kortingen voor de overige (gewezen) deelnemers en gepensioneerden.

Indien u op een of meerdere punten een toelichting wenst, zijn wij daaroo graag bereid.

Hoogachtend,
Namens het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds
voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven

S.M.J. Custers, voorzitter

cc. Pensioenfederatie