

Zienswijze van de verenigingen van gepensioneerden van het vliegend personeel van de KLM op het wetsvoorstel 'Wet toekomst pensioenen'

Vereniging van Gepensioneerde Verkeersvliegers (VGV)
Vereniging van Oud Cabinepersoneel KLM (VOC)
Vereniging van Voormalig KLM Boordwerktuigkundigen (VVKB)

Contactadres:

T. D. Reitsma
Secretaris OPC
tdreitsma@ziggo.nl

Samenvatting

Wij, de verenigingen van gepensioneerden van het vliegend personeel van de KLM, vertegenwoordigen de gepensioneerden bij de Stichting Pensioenfonds Vliegend Personeel KLM. De basispensioenregeling van ons Pensioenfonds is een CDC-regeling in de vorm van een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling. Naar aantallen personen maken de gepensioneerden 40% uit van het aantal deelnemers van het Pensioenfonds. Het aandeel van de gepensioneerden in de voorzieningen pensioenverplichting is bijna de helft (47%).

De Hoofdlijnennotitie geeft argumenten voor de beoogde modernisering van het pensioenstelsel: mensen worden steeds ouder dan verwacht, mensen werken niet meer hun hele leven bij één werkgever, mensen veranderen vaker van werk en/of contractvorm, de doorsneesystematiek belemmert de arbeidsmobiliteit, de doorsneesystematiek leidt tot ongewenste herverdeling tussen generaties en het pensioenvermogen bedraagt 40 keer de jaarlijkse pensioenpremies waardoor de pensioenen gevoeliger zijn geworden voor de ontwikkelingen op financiële markten. Onze verenigingen van gepensioneerden zijn van mening dat deze argumenten geen reden zijn om ons Pensioenfonds mee te laten veranderen naar het nieuwe stelsel.

Het grote maatschappelijke probleem in de houdbaarheid van het huidige pensioenstelsel is o.i. dat het overgrote deel van de deelnemers deelneemt in onvoldoende gefinancierde (overheids-)pensioenfonds met een uitkeringsovereenkomst. Het nastreven van een 'gegarandeerde uitkering' door die pensioenfonds is door de lage langetermijnrente niet realiseerbaar gebleken.

Wij vragen uw aandacht voor knelpunten in de voorgestelde wet. De knelpunten op een rij:

- De onzekerheid of de bestaande premieregeling kan worden gecontinueerd.
- De gebrekkige mogelijkheden tot belangenbehartiging van de gepensioneerden in de onderhandeling over het nieuwe pensioencontract.
- De gebrekkige mogelijkheid voor de gepensioneerden om zich te verweren tegen een onwenselijke of meer risicovolle invulling van het nieuwe pensioencontract.
- De rol van het verantwoordingsorgaan als 'bezwaarinstantie'.
- Het ontbreken van conceptteksten van de bij de Wet behorende Algemene maatregelen van bestuur c.q. lagere regelgeving.
- Het ontbreken van conceptteksten van de aangekondigde handreiking aan werkgevers en werknemers.

Als belangrijkste knelpunt zien wij de zeer gebrekkige mogelijkheid tot belangenbehartiging van de gepensioneerden in de onderhandeling over het nieuwe pensioencontract. De onderhandelingen over het nieuwe pensioencontract vinden plaats tussen de arbeidsvoorwaardelijke partijen. Hierin zijn de gepensioneerden in het geheel niet vertegenwoordigd.

Het voorgestelde 'Hoorrecht' voor verenigingen van gewezen deelnemers of pensioenge-rechtigden beoordelen wij als volstrekt ontoereikend; het is volgens ons niet meer dan een doekje voor het bloeden. Het wordt in het wetsvoorstel voor de arbeidsvoorwaardelijke partijen wel heel erg makkelijk gemaakt om het door de verenigingen van gewezen deelnemers en gepensioneerden ingebrachte standpunt naast zich neer te leggen.

De Pensioenwet beperkt daarnaast ook nog eens het aantal gepensioneerden tot 25% van het aantal zetels in het bestuur van een pensioenfonds. De gepensioneerden zijn dus structureel ondervertegenwoordigd in de besluitvorming rond het nieuwe stelsel.

Wij hebben ernstige bedenkingen bij de uitbreiding van de rol van het verantwoordingsorgaan met een 'versterkt collectief bezwaarrecht'. Wij verwachten dat de leden van het verantwoordingsorgaan niet geëquipeerd zijn om deze taak uit te voeren, niet voor wat betreft de benodigde specialistische pensioen- en juridische kennis en niet voor wat betreft de beschikbaarheid van tijd.

Zienswijze van de verenigingen van gepensioneerden van het vliegend personeel van de KLM op het wetsvoorstel 'Wet toekomst pensioenen'

Vereniging van Gepensioneerde Verkeersvliegers (VGV)
Vereniging van Oud Cabinepersoneel KLM (VOC)
Vereniging van Voormalig KLM Boordwerktuigkundigen (VVKB)

Aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Alphen aan den Rijn, 2 februari 2021

Geachte dames, heren,

De verenigingen van gepensioneerden van het vliegend personeel van de Koninklijke Luchtvaart Maatschappij (KLM), zijnde de Vereniging van Gepensioneerde Verkeersvliegers (VGV), de Vereniging van Oud Cabinepersoneel KLM (VOC) en de Vereniging van Voormalig KLM Boordwerktuigkundigen (VVKB), hebben kennisgenomen van het voorliggende wetsvoorstel van de Wet toekomst pensioenen.

De verenigingen van gepensioneerden van het vliegend personeel van de KLM vertegenwoordigen de gepensioneerden bij de Stichting Pensioenfonds Vliegend Personeel KLM (hierna: het Pensioenfonds). Zij zijn gezamenlijk verenigd in de Overkoepelende Pensioencommissie (OPC). Middels de OPC coördineren de drie verenigingen hun beleid op pensioengebied, tevens is de OPC kandidaatstellende partij voor het Bestuur en het Verantwoordingsorgaan van het Pensioenfonds.

De verenigingen van gepensioneerden van het vliegend personeel van de KLM (hierna: de verenigingen van gepensioneerden) vragen uw aandacht voor hun zienswijze op het voorliggende wetsvoorstel van de Wet toekomst pensioenen. De voor de verenigingen van gepensioneerden belangrijkste punten hebben wij voor u in een kader geplaatst.

Onze zienswijze is gebaseerd op de gepubliceerde conceptwetsteksten, de Memorie van toelichting en het Integrale afwegingskader (IAK) ¹, alsook op de Hoofdlijnennotitie uitwerking pensioenakkoord. ²

De verenigingen van gepensioneerden zijn bezorgd over de wijze waarop ons Pensioenfonds (mogelijk) wordt gedwongen mee te doen met de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel terwijl de wet voor wat betreft de bestaande regelingen nog moeten worden uitgewerkt. Tevens zijn wij bezorgd over de gebrekkige wijze waarop de belangenbehartiging van de gepensioneerden in de transitie naar het nieuwe stelsel in de wet is geregeld.

Het pensioenfonds voor het vliegend personeel van de KLM .

De KLM heeft drie pensioenfondsen; één voor het grondpersoneel, één voor het cabinepersoneel en één voor het vliegend personeel. De drie pensioenfondsen maken gebruik van één pensioenuitvoerder, de Blue Sky Group, die de drie binnen de KLM bestaande pensioenregelingen uitvoert.

De Stichting Pensioenfonds Vliegend Personeel KLM is het pensioenfonds voor de actieve vliegers (de piloten) van de KLM. Het Pensioenfonds verzorgt ook de pensioenen van de gepensioneerde piloten, de gepensioneerden van een deel van het cabinepersoneel en de gepensioneerde boordwerktuigkundigen en radiotelegrafisten van de KLM. Heden ten dagen

¹ <https://www.internetconsultatie.nl/wettoekomstpensioenen>

² <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2020/06/22/hoofdlijnennotitie-pensioenakkoord>

zijn er geen actieve leden van het cabinepersoneel, actieve boordwerktuigkundigen en actieve radiotelegrafisten lid van het Pensioenfonds.

Het Pensioenfonds voert een basispensioenregeling uit over een pensioengevend loon van maximaal €112.189 (niveau 2021). Daarnaast biedt het Pensioenfonds zijn deelnemers een netto pensioenregeling voor het deel van de pensioenopbouw boven het fiscale grensbedrag van €112.189. Deze regeling heeft een vrijwillig karakter.

De basispensioenregeling is een CDC-regeling in de vorm van voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling. In de basispensioenregeling bouwen deelnemers ouderdomspensioen op, met een pensioenrichtleeftijd van 58 jaar. Het opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen is 1,08%.

Het Pensioenfonds heeft een belegd vermogen van ongeveer 9,5 miljard. De dekkingsgraad is rond de 110%.³

Het Pensioenfonds kende begin 2020 de onderstaande getallen naar aantallen deelnemers en voorzieningen pensioenverplichtingen.⁴

Getallen 1 januari 2020	Aantal deelnemers	Pensioenaanspraken (in miljoen €)
Actieve deelnemers	3265	3.838,3
Arbeidsongeschikte deelnemers	64	220,5
Gewezen deelnemers	103	65,8
Pensioengerechtigden	2318	3597,4
Totaal	5750	7722,0

Binnen de pensioengerechtigden zijn er 1491 vliegers, 483 leden van het cabine personeel, 291 boordwerktuigkundigen en 53 Radiotelegrafisten. Naar aantallen personen maken de gepensioneerden 40% uit van het aantal deelnemers van het Pensioenfonds. Het aandeel van de gepensioneerden in de voorzieningen pensioenverplichting is bijna de helft (47%).

De argumenten voor de beoogde modernisering van het pensioenstelsel.

De argumenten voor de beoogde modernisering van het pensioenstelsel worden in de 'Hoofdlijnen notitie uitwerking pensioenakkoord' (verder: de Hoofdlijnennotitie) onder meer omschreven als: *"Mensen worden steeds ouder dan verwacht. Ten opzichte van het aantal pensioengerechtigden zijn er veel minder werkenden. En mensen werken niet meer hun hele leven bij een werkgever, maar veranderen vaker van werk en/of contractvorm. Het opgebouwde pensioenvermogen bedraagt inmiddels ruim 40 keer de jaarlijkse pensioenpremies. Hierdoor zijn pensioenen gevoeliger geworden voor de ontwikkelingen op financiële markten. Met name de rentegevoeligheid van pensioenen en aanspraken beginnen steeds meer te knellen. Al deze ontwikkelingen hebben ertoe geleid dat de pensioenen van veel pensioengerechtigden, en de aanspraken van nog meer deelnemers, sinds 2009 niet of nauwelijks zijn verhoogd. Veel mensen zijn rond 2013 met – soms omvangrijke – kortingen geconfronteerd. In dezelfde periode zijn de premies verhoogd en is de opbouw verlaagd. En dit terwijl de economie na 2008 een langdurige opleving heeft gekend".*⁵ én: *"De doorsneesystematiek, die leidt tot herverdeling tussen generaties en arbeidsmobiliteit belemmert, wordt afgeschaft".*⁶

Als we de in de Hoofdlijnennotitie genoemde argumenten groeperen dan zien we het volgende:

- a. *Mensen worden steeds ouder dan verwacht.*
- b. *Mensen werken niet meer hun hele leven bij één werkgever, maar veranderen vaker van werk en/of contractvorm, de doorsneesystematiek belemmert de arbeidsmobiliteit en de doorsneesystematiek leidt tot ongewenste herverdeling tussen generaties.*

³ Pensioenfonds Vliegend Personeel KLM, Kwartaalbericht Q3, 2020

⁴ Pensioenfonds Vliegend Personeel KLM, Jaarverslag 2019, pagina 78

⁵ Hoofdlijnen notitie uitwerking pensioenakkoord, pagina 4

⁶ Hoofdlijnen notitie uitwerking pensioenakkoord, pagina 8

- c. *Het pensioenvermogen bedraagt 40 keer de jaarlijkse pensioenpremies. Hierdoor zijn pensioenen gevoeliger geworden voor de ontwikkelingen op financiële markten.*

Ad a. *“Mensen worden steeds ouder dan verwacht”.*

Het ouder worden van deelnemers dient binnen een pensioenfonds adequaat te worden afgedekt conform de richtlijnen van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen (verder: het FTK). Artikel 12 van het FTK geeft een opsomming van de risicofactoren waarmee een pensioenfonds rekening moet houden bij de berekening van het vereiste eigen vermogen. Een van de factoren waarmee rekening moet worden gehouden is het ‘verzekeringstechnisch risico’.⁷ Het pensioenfonds voor het vliegend personeel schrijft hierover in haar jaarverslag:⁸

“Het belangrijkste verzekeringstechnische risico is het langlevensrisico. Dit is het risico dat deelnemers langer leven dan verondersteld bij de vaststelling van de premie en de berekening van de voorziening pensioenverplichtingen. Het pensioenfonds berekent de voorziening pensioenverplichtingen op basis van de meest recente prognosetafels en fondsspecifieke correcties voor ervaringssterfte. Zo houdt het fonds rekening met toekomstige verbetering van de levensverwachting en de kenmerken van de eigen pensioenfondspopulatie”.

Het probleem van het steeds ouder worden van de deelnemers van het Pensioenfonds wordt binnen het Pensioenfonds opgevangen middels een in de regelgeving voorgeschreven berekening voor het vaststellen van de pensioenverplichtingen. In deze berekening wordt rekening gehouden met de toekomstige ontwikkeling in levensverwachting.

De reden: *“mensen worden steeds ouder dan verwacht”*, is dus op zich géén reden om in te grijpen in de pensioenen die in het Pensioenfonds Vliegend Personeel KLM worden opgebouwd in de tweede pijler (het kapitaaldeckingsstelsel) omdat het langlevensrisico bij werking van de richtlijnen van het FTK wordt afgedekt bij het vaststellen van de omvang van de pensioenverplichtingen van het pensioenfonds.

Ad b. *“Mensen werken niet meer hun hele leven bij één werkgever, maar veranderen vaker van werk en/of contractvorm, de doorsneesystematiek belemmert de arbeidsmobiliteit en de doorsneesystematiek leidt tot ongewenste herverdeling tussen generaties”.*

De verenigingen van gepensioneerden hebben begrip voor het maatschappelijk relevante en valide argument dat een hoge arbeidsmobiliteit bij toepassing van een doorsneepremie kan leiden tot ongewenste effecten in de opbouw van het individuele pensioen. Echter de verenigingen van gepensioneerden constateren dat de argumenten om af te stappen van een doorsneepremie niet (of slechts zeer beperkt) van toepassing zijn op het pensioenfonds voor het vliegend personeel van de KLM.

Zoals in het tabel op bladzijde twee van deze brief is aangegeven zijn er slechts 103 gewezen deelnemers lid van het Pensioenfonds. Dit op een totaal van 5750 deelnemers. Deze 103 gewezen deelnemers vertegenwoordigen 1,8% van de deelnemers. Binnen het vliegend personeel van de KLM is er dus slechts zeer beperkt sprake van arbeidsmobiliteit.

Een aan een hoge arbeidsmobiliteit gekoppeld probleem is de herverdeling van pensioengelden tussen generaties als gevolg van de doorsnee pensioenpremie. De gewezen deelnemers vertegenwoordigen slechts 0,9% van de voorziening pensioenverplichting van het Pensioenfonds.

De problemen samenhangend met de doorsneepremie lijken bij het pensioenfonds voor het vliegend personeel van de KLM, gezien de zeer lage arbeidsmobiliteit onder de

⁷ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0020871/2020-01-01>, art 12 lid 1 sub f

⁸ Pensioenfonds Vliegend Personeel KLM, Jaarverslag 2019, pagina 30

deelnemers van het Pensioenfonds, niet of slechts in zeer geringe mate te spelen. Bij de verenigingen van gepensioneerden zijn er dan ook geen gevallen bekend dat de toegepaste premie-systematiek van de doorsneepremie tot protesten van de gewezen deelnemers of de actieven van het Fonds heeft geleid.

Het argument 'arbeidsmobiliteit' is volgens de verenigingen geen reden om het Pensioenfonds Vliegend Personeel KLM mee te laten veranderen naar het nieuwe pensioencontract omdat de maatschappelijke trend van een hoge arbeidsmobiliteit aantoonbaar niet van toepassing is op het vliegend personeel van de KLM.

Ad c. *“Het pensioenvermogen bedraagt 40 keer de jaarlijkse pensioenpremies. Hierdoor zijn pensioenen gevoeliger geworden voor de ontwikkelingen op financiële markten”.*

De twee bovenstaande zinnen zijn in de Hoofdlijnennotitie achter elkaar geschreven.⁹ De hoofdlijnennotitie suggereert met het opschrijven van deze twee zinnen, die gekoppeld worden door het gebruik van het woord “hierdoor” aan het begin van de tweede zin, dat er een causaal verband bestaat tussen de omvang van het pensioenvermogen en de gevoeligheid van pensioenen voor ontwikkelingen op de financiële markten.

De dekkingsgraad van een pensioenfonds en niet de omvang van het pensioenvermogen bepaalt de mogelijkheid van een pensioenfonds om te voldoen aan de ambitie van het fonds. De DNB heeft hiervoor heldere richtlijnen.¹⁰

De beleggingen worden gewaardeerd tegen de marktwaarde. De omvang van de pensioenverplichtingen is de contante waarde (de huidige waarde) van alle huidige en toekomstige pensioenbetalingen. De toekomstige verplichtingen worden verdisconteerd tegen de door de DNB voorgeschreven DNB rentetermijnstructuur (RTS). Er is al meer dan genoeg gezegd over de invloed van de lage rente waartegen de toekomstige verplichtingen moeten worden verdisconteerd en de effecten hiervan op de dekkingsgraad van de pensioenfondsen. Wij gaan dit hier niet nog een keer herhalen.

Niet de omvang van het pensioenvermogen, zoals wordt gesuggereerd in de Hoofdlijnennotitie, maar de historisch lage rente is de reden dat pensioenfondsen moeite hebben om te voldoen aan de (indexatie) ambitie. Dit ondanks (en niet dankzij) dat het maatschappelijk pensioenvermogen 40 keer de jaarlijkse pensioenpremies bedraagt.

Het is nog maar helemaal de vraag of het “nieuwe stelsel” het probleem van de lage lange termijn rente oplost zolang er wordt vastgehouden aan een “risicovrije rente”.

De conclusie.

Het grote maatschappelijke probleem in de houdbaarheid van het pensioenstelsel ligt volgens de verenigingen van gepensioneerden in het feit dat het overgrote deel van de deelnemers in pensioenfondsen deelnemen aan een uitkeringsovereenkomst met een gegarandeerde uitkering welke door de lage langetermijnrente niet realiseerbaar is.¹¹

De arbeidsvoorwaardelijke partijen binnen de KLM hebben samen met het Pensioenfonds Vliegend Personeel KLM al jaren geleden geconstateerd dat een ‘gegarandeerde’ uitkeringsovereenkomst onbetaalbaar zou zijn. Het Pensioenfonds voert derhalve een verplichte CDC-regeling uit in de vorm van een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling.

⁹ Hoofdlijnen notitie uitwerking pensioenakkoord, pagina 8

¹⁰ <https://www.dnb.nl/over-dnb/pensioenstelsel-en-dnb/pensioenen-dekkingsgraad/index.jsp>

¹¹ <https://statistiek.dnb.nl/downloads/index.aspx#/details/pensioenovereenkomsten-jaar/dataset/d2c03ef8-1d7a-4132-bc31-35ab45588fdf/resource/bb2d1a07-48ee-4ff4-980e-526598b66d73>

De verenigingen van gepensioneerden van het vliegend personeel van de KLM constateren dat er voor het Pensioenfonds Vliegend Personeel KLM op zich geen reden is om mee te veranderen naar het nieuwe pensioenstelsel omdat het Pensioenfonds al een verplichte collectieve premieregeling uitvoert.

De Verenigingen van gepensioneerden vragen uw aandacht voor knelpunten in de voorgestelde wet.

De verenigingen van gepensioneerden hebben geconstateerd dat er eigenlijk niet direct een reden is voor het Pensioenfonds om mee te veranderen naar het nieuwe pensioenstelsel.

De Hoofdlijnennotitie bevestigt dit beeld daar waar wordt geschreven:

“In het pensioenakkoord is aandacht gevraagd voor de transitie binnen bestaande premieregelingen, waarbij geen compensatie kan worden geboden vanuit de overgang naar een nieuw contract. Nader onderzoek en berekeningen laten zien dat de overstap van een premieovereenkomst met een in leeftijd oplopend premiepercentage naar een premieovereenkomst met een voor iedereen gelijk premiepercentage in de meeste gevallen niet binnen de randvoorwaarden van adequate en kostenneutrale compensatie mogelijk is. Het zou tot fors hogere premies en/of lagere pensioenresultaten leiden. Voor deze regelingen wordt daarom een langere uitfasering in de tijd gekozen. Werkgevers kunnen ervoor kiezen om voor bestaande deelnemers in premieregelingen een progressieve premie te blijven faciliteren. Nieuwe medewerkers bij een werkgever starten in de nieuwe systematiek en bouwen pensioen op met een leeftijdsafhankelijke premie.

Dit betekent dat er voor huidige deelnemers in premieregelingen in beginsel geen compensatieproblematiek is. Voor starters op de arbeidsmarkt wordt geen versoering van de regeling beoogd. Daarmee biedt het rust en vertrouwen. En geen hoge compensatielasten voor deze werknemers en werkgevers. De overgangsregeling is in een laat stadium van de uitwerking afgesproken. Deze regeling vergt nog nadere uitwerking”.¹²

De verenigingen van gepensioneerden hebben grote zorgen over de gevolgen van de voorgestelde wetswijziging voor ons goed georganiseerde en goed gefinancierd pensioenfonds dat een CDC-regeling uitvoert.

Er zijn voor ons veel te grote onzekerheden over wat te verwachten van de Wet toekomst pensioenen. Die onzekerheid wordt bevestigd in de Hoofdlijnennotitie daar waar deze schrijft: “De overgangsregeling [voor bestaande premieregelingen] is in een laat stadium van de uitwerking afgesproken. Deze regeling vergt nog nadere uitwerking”.

Wat zien wij als knelpunten in het wetsvoorstel?

Ondanks dat de verenigingen van gepensioneerden van de KLM van mening zijn dat er weinig aanleiding is om de structuur en de financiering van ons pensioenfonds te veranderen hebben de verenigingen van gepensioneerden zich wel verdiept in de voorgestelde wetswijziging. De verenigingen van gepensioneerden willen namelijk niet overvallen worden door allerlei ongewenste effecten op de pensioenen van onze leden.

¹² Hoofdlijnennotitie uitwerking pensioenakkoord, pagina 5

De knelpunten op een rij.

Na kennis genomen te hebben van het voorliggende wetsvoorstel, de bijbehorende Memorie van toelichting, het ATK en de Hoofdlijnennotitie willen de verenigingen van gepensioneerden de volgende knelpunten onder uw aandacht brengen:

1. De onzekerheid of de bestaande premiereregeling kan worden gecontinueerd.
2. De gebrekkige mogelijkheden tot belangenbehartiging van de gepensioneerden in de onderhandeling over het nieuwe pensioencontract.
3. De gebrekkige mogelijkheid voor de gepensioneerden om zich te verweren tegen een onwenselijke of meer risicovolle invulling van het nieuwe pensioencontract.
4. De rol van het verantwoordingsorgaan als 'bezwaarinstantie'.
5. Het ontbreken van conceptteksten van de bij de Wet behorende Algemene maatregelen van bestuur c.q. lagere regelgeving.
6. Het ontbreken van conceptteksten van de aangekondigde handreiking aan werkgevers en werknemers.

De hierboven opgesomde punten zullen hieronder worden uitgewerkt. Tevens zullen de verenigingen van gepensioneerden, voor zover mogelijk, een oplossingsrichting voor de knelpunten aangeven.

Ad 1. De onzekerheid of de bestaande premiereregeling kan worden gecontinueerd.

De Memorie van toelichting schrijft: ¹³

“Op dit moment bouwen 1.385.000 deelnemers pensioen op bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling in een regeling met progressieve premies. Deze zijn veelal geënt op de staffels uit het Staffelbesluit, behorende bij de Wet op de Loonbelasting. In deze staffels krijgen jongere deelnemers een lagere pensioenpremie, die oploopt met de leeftijd. Ook deze pensioenregelingen moeten worden omgezet naar een premiereregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie, wat gevolgen heeft voor de verwachte pensioenopbouw van de huidige deelnemers.

Een dubbele transitie, waarbij de effecten van de afschaffing van de tijdsevenredige pensioenopbouw en de overstap op een ander type pensioenovereenkomst op het te verwachten pensioen elkaar compenseren, is bij bestaande premiereregelingen niet mogelijk, ongeacht het type pensioenuitvoerder waar deze is ondergebracht”.

De Wetsteksten Wet toekomst pensioenen schrijft: ¹⁴

“Artikel 220e. Overgangsrecht progressieve premie

1. *In afwijking van artikel 17 mag de door of voor een deelnemer verschuldigde premie tot het moment van beëindiging van de deelneming een met de leeftijd oplopend percentage van het loon dat voor de pensioenberekening in aanmerking wordt genomen bedragen, mits: [...] [opsomming]”*

De Hoofdlijnennotitie schrijft: ¹⁵

“Werkgevers kunnen ervoor kiezen om voor bestaande deelnemers in premiereregelingen een progressieve premie te blijven faciliteren”.

¹³ Memorie van toelichting, pagina 151

¹⁴ Wetsteksten Wet toekomst pensioenen, pagina 24

¹⁵ Hoofdlijnen notitie, pagina 6

De verenigingen van gepensioneerden constateren dat in de Hoofdlijnennotitie wordt gesteld dat de werkgever het alleenrecht krijgt om er voor te kunnen kiezen om voor bestaande deelnemers in premiereregelingen een progressieve premie wel-of-niet te blijven faciliteren.

De concept wetsteksten en de Memorie van toelichting zijn tegenstrijdig op dit punt.

De verenigingen van gepensioneerden zijn van mening dat de beslissing over het wel-of-niet continueren van de bestaande premiereregeling moet worden genomen in het arbeidsvoorwaardelijk overleg.

De beslissing over het wel-of-niet continueren van een bestaande premiereregeling kan niet uitsluitend bij de werkgever worden neergelegd.

Het dient duidelijk in de wet- en regelgeving te worden vastgelegd dat de arbeidsvoorwaardelijke partijen pas na het horen van de verenigingen van gepensioneerden en gewezen deelnemers een beslissing nemen over het wel of niet continueren van bestaande premiereregelingen.

Ad 2. Gebrekkige mogelijkheid tot belangenbehartiging van de gepensioneerden in de onderhandeling over het nieuwe pensioencontract.

Het pensioenfonds voor het vliegend personeel van de KLM is een ondernemingspensioenfonds met een zo genoemd 'paritair bestuur'. Het bestuur van het Fonds heeft twee leden namens de werkgever (de KLM), vier vertegenwoordigers van de werknemersvereniging (de Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers; verder de VNV) en twee vertegenwoordigers van pensioengerechtigden vanuit de verenigingen van gepensioneerden van het vliegend personeel van de KLM.

Het Fonds heeft bijgevolg artikel 115 van de Pensioenwet een Verantwoordingsorgaan. Het Verantwoordingsorgaan heeft twee leden namens de werkgever (KLM), vier leden namens de werknemersvereniging (VNV) en drie vertegenwoordigers van pensioengerechtigden vanuit de verenigingen van gepensioneerden.

De afspraken over de inhoud van de nieuwe pensioenregeling worden gemaakt in het arbeidsvoorwaardelijk overleg tussen de werkgever (KLM) en de werknemersvereniging (VNV).¹⁶ Het Fonds voert, na goedkeuring van de pensioenafspraken door de leden van de VNV en na aanvaarding van de opdracht door het bestuur van het Fonds, de gemaakte pensioenafspraken uit op verzoek van de arbeidsvoorwaardelijke partijen KLM en VNV

Binnen de structuur van het Fonds zijn de KLM en de VNV dus als partijen vertegenwoordigd in het hele pensioentraject; vanaf het maken van pensioenafspraken in het arbeidsvoorwaardelijk overleg, het goedkeuren van deze afspraken door de leden van de VNV, de opdrachtaanvaarding door het bestuur van het Fonds, tot aan de medezeggenschap in het Fonds middels zetels in het verantwoordingsorgaan. De gepensioneerden zijn als gevolg van wettelijke beperkingen¹⁷ binnen het Pensioenfonds in het proces van het maken van pensioenafspraken óf niet vertegenwoordigd (zoals in het arbeidsvoorwaardelijke overleg) óf ver in de minderheid voor wat betreft hun inbreng. Dit terwijl de gepensioneerden in het Pensioenfonds goed zijn voor 40% van de deelnemers en bijna de helft van de

¹⁶ Memorie van toelichting, pagina 66: In de eerste fase worden door sociale partners arbeidsvoorwaardelijke afspraken gemaakt over de wijziging van de pensioenregeling en een evenwichtige transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

¹⁷ Artikel 100 lid 2 PW beperkt het aantal gepensioneerden in het bestuur van een pensioenfonds tot 25% van het aantal zetels dat door vertegenwoordigers van werkgeversverenigingen, vertegenwoordigers van werknemersverenigingen en vertegenwoordigers van pensioengerechtigden tezamen wordt bezet. De gepensioneerden zijn, gelet op de aantallen gepensioneerden binnen ons pensioenfonds en hun aandeel in de pensioenaanspraken als gevolg van deze wettelijk geregelde zetelverdeling structureel ondervertegenwoordigd in de besluitvorming van het pensioenfonds.

voorzieningen voor de pensioenverplichting. De belangen van de gepensioneerden in het Pensioenfonds kunnen dus niet altijd even effectief worden behartigd.

Volgens de Memorie van toelichting bij het wetsvoorstel zullen de afspraken over het nieuwe pensioencontract in het arbeidsvoorwaardelijk overleg (AVO) tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordiging worden gemaakt.¹⁸ Vervolgens stelt de Hoofdpijnennotitie: *“Werkgevers kunnen ervoor kiezen om voor bestaande deelnemers in premieregelingen een progressieve premie te blijven faciliteren. Nieuwe medewerkers bij een werkgever starten in de nieuwe systematiek en bouwen pensioen op met een leeftijdsonafhankelijke premie”*.

De gepensioneerden hebben volgens het voorliggende wetsvoorstel geen enkele zeggenschap in de beslissingen in het AVO. Waarbij de keuze over het wel of niet voortzetten van de bestaande premieregeling zelfs geheel bij de werkgever komt te liggen. De verenigingen van gepensioneerden krijgen (als doekje voor het bloeden) een ‘hoorrecht’.¹⁹

De Memorie van toelichting schrijft hierover:²⁰

“Aan de verenigingen van pensioengerechtigden of gewezen deelnemers die zich hebben gemeld bij de sociale partners wordt een overzicht verstrekt van de beweegredenen voor het besluit tot invaren en van de gevolgen die het besluit naar verwachting voor de deelnemers, gewezen deelnemers, gepensioneerden en andere pensioengerechtigden zal hebben. De verenigingen kunnen deze informatie beoordelen en daar een oordeel over geven. Een eventueel oordeel van een vereniging van pensioengerechtigden of gewezen deelnemers is niet bindend, maar geeft sociale partners, werkgever of beroepspensioenvereniging wel de mogelijkheid om bij de belangenafweging de ingebrachte standpunten van deze verenigingen te beoordelen en te wegen bij het finaliseren van het transitieplan. De functie van het hoorrecht is aldus tweeledig: enerzijds dient het als informatievoorziening richting belanghebbenden in een vroeg stadium van de transitie en anderzijds dwingt het sociale partners ertoe de belangen van belanghebbenden zichtbaar mee te wegen in het transitieplan”.

De conceptwets teksten van de Wet toekomst pensioenen schrijven:

“Artikel 150g. Hoorrecht vereniging van gewezen deelnemers of pensioengerechtigden bij uitvoering door pensioenfonds

- 1. Indien de pensioenovereenkomst is ondergebracht bij een pensioenfonds stelt de werkgever, voor zover van toepassing, een vereniging van gewezen deelnemers die aantoont een substantieel gedeelte van alle gewezen deelnemers van het pensioenfonds te vertegenwoordigen en een vereniging van pensioengerechtigden die aantoont een substantieel gedeelte van alle pensioengerechtigden van het pensioenfonds te vertegenwoordigen in de gelegenheid een oordeel uit te spreken over het transitieplan. Het oordeel wordt op een zodanig tijdstip gevraagd dat het van invloed kan zijn op de inhoud van het transitieplan en de daarin verantwoorde keuzes.*
- 2. Bij algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld met betrekking tot dit artikel over in ieder geval de voorwaarde dat een vereniging van gewezen deelnemers dan wel vereniging van pensioengerechtigden een substantieel gedeelte van de gewezen deelnemers respectievelijk pensioengerechtigden dient te vertegenwoordigen”*.

De verenigingen van gepensioneerden van de KLM beoordelen de voorgestelde wetstekst van artikel 150g als volstrekt ontoereikend.

De Memorie van toelichting schrijft namelijk ten aanzien van het hoorrecht: *“Aan de verenigingen van pensioengerechtigden of gewezen deelnemers die zich hebben gemeld bij de sociale partners wordt een overzicht verstrekt van de beweegredenen voor het besluit tot invaren en van de gevolgen die het besluit naar verwachting voor de deelnemers, gewezen deelnemers, gepensioneerden en andere pensioengerechtigden zal hebben”*.

¹⁸ Memorie van toelichting, pagina 66

¹⁹ Memorie van toelichting, pagina 84

²⁰ Memorie van toelichting, pagina 84

In de voorgestelde tekst van artikel 150g van de Wet toekomst pensioenen ontbreekt dat aan de verenigingen een overzicht wordt verstrekt van de beweegreden voor en gevolgen van de transitie. In de Memorie van toelichting wordt dit toegezegd. Wij kunnen er niet zo maar van uitgaan dat een en ander wél wordt geregeld in de aangekondigde algemene maatregel van bestuur.

Artikel 150g van de Wet toekomst pensioenen dient derhalve te worden aangevuld met het volgende artikel:

- **Bij het vragen van het oordeel wordt aan de vereniging van gewezen deelnemers of pensioengerechtigden een overzicht verstrekt van de beweegredenen achter het transitieplan en van de gevolgen die het besluit naar verwachting voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden zal hebben.**

De tekst van de voorgestelde toevoeging aan artikel 150g van de Wet toekomst pensioenen is in lijn met de tekst van artikel 115a lid 6 van de Pensioenwet.²¹

De Memorie van toelichting schrijft over het hoorrecht: *“Een eventueel oordeel van een vereniging van pensioengerechtigden of gewezen deelnemers is niet bindend, maar geeft sociale partners, werkgever of beroepspensioenvereniging wel de mogelijkheid om bij de belangenafweging de ingebrachte standpunten van deze verenigingen te beoordelen en te wegen bij het finaliseren van het transitieplan.”*²²

De ingebrachte standpunten van de verenigingen zijn niet bindend. Ze geven de sociale partners slechts “de mogelijkheid” om de ingebrachte standpunten “te beoordelen en te wegen”. Wordt het standpunt van de verenigingen niet meegenomen in de besluitvorming dan bestaat geen enkele plicht om dit aan de verenigingen mee te delen of aan de verenigingen te verklaren waarom is afgeweken van de inbreng van de verenigingen. Het wordt hiermee voor de arbeidsvoorwaardelijke partijen wel heel erg makkelijk gemaakt om het door de verenigingen van gepensioneerden ingebrachte standpunt naast zich neer te leggen. De verenigingen van gepensioneerden vinden deze situatie onwenselijk.

Het is voor de verenigingen van gepensioneerden van groot belang dat de verenigingen (in een vroeg stadium) weten waarom het oordeel van de verenigingen niet wordt gehonoreerd. De verenigingen worden in een later stadium van het transitietraject nog een aantal keren geconfronteerd met hun (mogelijk niet gehonoreerde) oordeel.

De eerste keer bij het beoordelen van de opdrachtaanvaarding van de pensioenovereenkomst door het verantwoordingsorgaan.²³ De tweede keer (mogelijk) bij het beoordelen van een bij het verantwoordingsorgaan door een individuele deelnemer opgebracht bezwaar als gevolg van het versterkt collectief bezwaarsrecht.²⁴

Het is voor de verenigingen van gepensioneerden ook van groot belang dat er in de Wet toekomst pensioenen wordt vastgelegd dat er een minderheidsoordeel mogelijk is binnen “het oordeel van verenigingen van gewezen deelnemers of pensioengerechtigden”. Het is niet ondenkbaar dat verenigingen van gepensioneerden en/of gewezen deelnemers verschillende meningen hebben over hoe het toekomstige pensioenstelsel ingericht dient te worden.

²¹ Artikel 115a lid 6 PW: Bij het vragen van advies wordt aan het verantwoordingsorgaan een overzicht verstrekt van de beweegredenen voor het besluit en van de gevolgen die het besluit naar verwachting voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden zal hebben.

²² Memorie van toelichting, pagina 84

²³ Artikel 115a lid 3 sub h: Het pensioenfonds stelt het verantwoordingsorgaan in de gelegenheid advies uit te brengen over het sluiten, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsovereenkomst;

²⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/07/10/antwoorden-op-kamervragen-over-pensioenakkoord>, antwoord op vraag 2: Via deze versterkte collectieve bevoegdheden krijgen deelnemers en pensioengerechtigden (indirect) inspraak op het besluit om bestaande pensioenen over te dragen naar het nieuwe pensioencontract.

In lijn met de tekst van artikel 115e van de Pensioenwet dient artikel 150g te worden aangevuld: ²⁵

Artikel 150g van de Wet toekomst pensioenen dient te worden aangevuld met:

- **De vereniging van gewezen deelnemers of pensioengerechtigden wordt naar aanleiding van het oordeel zo spoedig mogelijk schriftelijk meegedeeld, of het oordeel niet of niet geheel wordt gehonoreerd, waarbij tevens wordt meegedeeld waarom van het oordeel of van een daarin vervat minderheidsadvies wordt afgeweken.**

Tegen het besluit om het ingebrachte standpunt te negeren is geen bezwaar mogelijk. Dit vinden de verenigingen van gepensioneerden een onwenselijke situatie. De gepensioneerden vertegenwoordigen immers bijna de helft van de pensioenaanspraken binnen het Pensioenfonds. Als het gaat over beslissingen die de toekomst van het Pensioenfonds raken worden de gepensioneerden goeddeels buiten spel gezet.

De verenigingen verzoeken u om in de Wet toekomst pensioenen voor de duur van het transitietraject een bezwaarrecht voor de verenigingen van gepensioneerden en verenigingen van gewezen deelnemers vast te leggen voor die gevallen waarin die verenigingen van mening zijn dat de belangen van de gepensioneerden of gewezen deelnemers onevenredig zwaar worden geschaad als gevolg van de afspraken in het arbeidsvoorwaardelijk overleg over het nieuwe pensioenstelsel.

Het door ons voorgestelde bezwaarrecht voor de verenigingen van gepensioneerden en de verenigingen van gewezen deelnemers zou in het voorliggende wetsvoorstel eenvoudig aan de ex artikel 150h van de Wet toekomst pensioenstelsel beoogde Transitiecommissie kunnen worden toegewezen.

Ad 3. De gebrekkige mogelijkheid voor de gepensioneerden om zich te verweren tegen een onwenselijke of meer risicovolle invulling van het nieuwe pensioencontract.

De Memorie van toelichting schrijft: *“Belangrijk winstpunt van het nieuwe contract is dat er geen sprake meer is van de zogenoemde beleggingsspagaat, doordat er niet meer gestuurd hoeft te worden op (nominale) zekerheid. Pensioenuitvoerders houden zodoende voldoende ruimte om een beleggingsbeleid te volgen welk past bij de risicohouding en rendementsdoelstelling van de deelnemers. Doordat de risico’s gerichter worden toebedeeld, is een ruimer beleggingsbeleid mogelijk dan nu het geval is. Dit leidt in alle gevallen tot een optimaal beleggingsbeleid en daarmee een zo goed mogelijk resultaat”.* ²⁶

Voor de gepensioneerden en de deelnemers is er uiteindelijk maar een ding van belang in de transitie naar het nieuwe pensioencontract en dat is dat de pensioentoezeggingen zoveel mogelijk (minimaal) gelijk worden gehouden.

De Memorie van toelichting schrijft: *“Met het gelijk houden van uitkeringen wordt bedoeld dat voor gepensioneerden de hoogte van de lopende uitkering vóór en na transitie ten minste gelijk blijft en dat voor alle deelnemers de inzake het verwachte pensioen op het Uniforme Pensioenoverzicht (UPO) vermelde bedragen op peil blijven”.* ²⁷

Het UPO wordt berekend middels de Uniforme Rekenmethode (verder: URM). De rekenmethodescenario’s van de URM veranderen niet met de introductie van de Wet

²⁵ Artikel 115e Pensioenwet: Het pensioenfonds deelt het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan zo spoedig mogelijk schriftelijk mee, of het een advies niet of niet geheel volgt, waarbij tevens wordt meegedeeld waarom van het advies of van een daarin vervat minderheidsadvies wordt afgeweken.

²⁶ Memorie van toelichting, pagina 13

²⁷ Memorie van toelichting, pagina 42

toekomst pensioenen.²⁸ Ook in de nieuwe situatie wordt aan de deelnemers jaarlijks een pensioenverwachting gegeven middels drie scenario's, een verwacht scenario (het te verwachten pensioen), een optimistisch scenario en een pessimistisch scenario. Het 'te verwachten pensioen' wordt bepaald door de middelste waarde van de uitkomsten van rekenmethodescenario's.²⁹

Met de stellingnames in de Memorie van toelichting wordt aan de ene kant een verruiming in het beleggingsbeleid van een pensioenfonds geïntroduceerd (omdat er "niet meer gestuurd hoeft te worden op (nominale) zekerheden"), terwijl aan de andere kant wordt gesteld dat de hoogte van de lopende uitkering vóór en na transitie ten minste gelijk blijft en dat voor alle deelnemers de inzake het verwachte pensioen op het Uniforme Pensioenoverzicht (UPO) vermelde bedragen op peil blijven. Waarbij er ook nog eens de mogelijkheid wordt geïntroduceerd om per leeftijdscohort een ander risicoprofiel te hanteren. Deze stellingnames in de Memorie van toelichting zijn in tegenspraak met elkaar. Je kan niet aan de ene kant een verruiming van het beleggingsbeleid voorstaan en het beleggingsbeleid per leeftijdscohort diversifiëren terwijl je aan de andere kant verwacht dat de vermelde bedragen op de UPO voor alle groepen op peil blijven.

Een "ruimer beleggingsbeleid" introduceert een hoger beleggingsrisico. Een "risicovoller" beleggend pensioenfonds heeft de mogelijkheid om een hoger "te verwachten pensioen" te presenteren, wat een van de doelstellingen is van het nieuwe pensioencontract. Het gevolg voor het individu van het "risicovoller" beleggen is dat de spreiding tussen het te verwachten pensioen (het midden scenario) en de optimistisch/pessimistisch scenario's zoals gepresenteerd op de UPO groter zijn dan bij een voorzichtigere beleggingsstrategie.

Bij twee pensioenen met een gelijk te verwachten pensioen is het pensioen met een grotere spreiding tussen het te verwachten pensioen en het optimistisch/pessimistisch scenario (uitgedrukt in procenten van het te verwachten pensioen) van lagere kwaliteit dan een pensioen met een lage spreiding tussen het te verwachten pensioen en het optimistisch/pessimistisch scenario's.

Er wordt volgens de Memorie van toelichting voor een pensioenfonds de mogelijkheid geschapen om minder te sturen op nominale zekerheden middels een verhoging van het beleggingsrisico. Hiermee zou de kwaliteit van de pensioenregeling kunnen worden verlaagd.

De verenigingen vragen uw aandacht voor de effecten op de kwaliteit van de pensioenen als na de transitie niet meer hoeft te worden gestuurd op "nominale zekerheden".

De verenigingen verzoeken u om de in de Memorie van toelichting gebruikte definitie van het gelijk houden van uitkeringen te verduidelijken om zo een grens te stellen aan de verhoging van het beleggingsrisico in het streven naar een hoger te verwachten pensioen.

Teneinde de intergenerationele risico's en verrekeningen via de solidariteitsreserve te beperken mogen de risicoprofielen van de verschillende leeftijdscohorten onderling niet te veel verschillen.

Om hieraan een praktische invulling te geven adviseren wij u in de Memorie van toelichting op te nemen dat de spreiding tussen het op het Uniforme Pensioenoverzicht (UPO) vermelde te verwachten pensioen en het optimistisch/pessimistisch scenario (uitgedrukt in procenten van het te verwachten pensioen) na transitie voor de verschillende leeftijdscohorten niet meer dan een beperkt onderling verschil mag vertonen.

²⁸ Memorie van toelichting, pagina 21: Om deelnemers niet een te rooskleurig beeld te geven van het te verwachten pensioen wordt dit berekend in drie scenario's: een optimistisch, verwacht en pessimistisch scenario. De uniforme rekenmethodiek (URM) is voor de informatie al wettelijk voorgeschreven en wordt ongewijzigd voortgezet.

²⁹ Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 13 april 2018, nr. 2018-0000071068, tot vaststelling van de rekenmethodieken voor weergave van ouderdomspensioenen in scenario's, artikel 14c lid 3.

Met deze formulering wordt voorkomen dat er bovenmatig risico wordt genomen in het beleggingsbeleid voor bepaalde groepen deelnemers (leeftijdscohorten) in het streven om voor die deelnemers het te verwachten pensioen te verhogen, dan wel minimaal op peil te houden. Met het beperken van de verschillen in het beleggingsrisico per leeftijdscohort worden allerlei ondoorzichtige en moeilijk uitlegbare intergenerationale verrekeningen via de solidariteitsreserve zo veel als mogelijk voorkomen. Dit omdat de risicohouding en rendementsdoelstelling van de verschillende leeftijdscohorten dichter bij elkaar liggen. Hiermee wordt de uitlegbaarheid en de acceptatie van het nieuwe pensioencontract bevorderd.

Ad 4. De rol van het verantwoordingsorgaan als ‘bezwaarinstantie.

De Memorie van toelichting schrijft: ³⁰

“Voor het realiseren van invaren is het individueel bezwaarrecht van deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden een potentiële belemmering. Het valt immers niet uit te sluiten dat een deel van de pensioen- en aanspraakgerechtigden bezwaar maakt. Het individueel bezwaar van enkelen of een kleine groep individuen kan de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel bemoeilijken, met voor het pensioenfonds en dus het collectief aan pensioen- en aanspraakgerechtigden, grote gevolgen. [...]”

Naar het oordeel van de regering en werkgevers- en werknemersorganisaties wegen de voordelen van de beoogde transitie naar een nieuw pensioenstelsel zwaarder dan de individuele bezwaarmogelijkheid bij invaren. Met dit wetsvoorstel wordt daarom voorgesteld om het individuele bezwaarrecht voor deze transitie opzij te zetten. Wel worden er aanvullende waarborgen geïntroduceerd om de belangen van pensioen- en aanspraakgerechtigden bij de besluitvorming te waarborgen.

Mocht een individu overigens van mening zijn dat hij een onevenredig zwaar nadeel ondervindt van de omzetting, dan staat uiteraard de gang naar de rechter voor hem open”.

De Hoofdlijnennotitie schrijft: *“Specifiek in het kader van de overstap naar een nieuw pensioencontract en voor de duur van de transitie, krijgen deelnemers en gepensioneerden via een versterkt collectief bezwaarrecht voor het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan van het pensioenfonds inspraak op het invaarbeveluit”. ³¹*

De verenigingen maken zich ernstige zorgen over de gekozen weg om de rechtsgang rond een eventueel invaarbeveluit te beperken hoewel wij de beweegredenen begrijpen. De verenigingen hebben er ernstige bedenkingen bij dat de rol van het verantwoordingsorgaan wordt uitgebreid met een “versterkt collectief bezwaarrecht”.

Wij geven u de volgende redenen waarom wij bedenkingen hebben bij het plan om het versterkt collectief bezwaarrecht bij het verantwoordingsorgaan neer te leggen:

- a. Een citaat: *“Leden van een verantwoordingsorgaan zijn [...] geen medebeleidsbepaler en worden dan ook niet getoetst door De Nederlandsche Bank. Dat neemt niet weg dat om een oordeel over het handelen van het bestuur van een pensioenfonds te kunnen geven, een bepaalde mate van kennis en kunde nodig is. Dit vereist voldoende aandacht voor de samenstelling van het verantwoordingsorgaan qua achtergrond van de leden en hun expertise”. ³²*
- b. De tijdsbesteding en de beschikbaarheid van de leden van het verantwoordingsorgaan.

Ad a. Van de leden van het verantwoordingsorgaan wordt natuurlijk een zekere kennis, kunde en interesse verwacht met betrekking tot de pensioenmaterie. De leden van

³⁰ Memorie van toelichting, pagina 72 en 73

³¹ Hoofdlijnennotitie, pagina 25

³² Van Dijk Mjur, Mw. mr. drs. A.G., (2016) Governance pensioenfonds is ook effectieve taakuitoefening verantwoordingsorgaan, pagina 8, https://www.dnb.nl/binaries/Governance-pensioenfonds-verantwoordingsorgaan_tcm46-360772.pdf

het verantwoordingsorgaan zijn echter geen pensioenspecialisten of pensioenjuristen. Aan de leden van het verantwoordingsorgaan worden door de wetgever én door de toezichthouder geen eisen gesteld ten aanzien van kennis en kunde op pensioengebied. Zij worden dus ook niet op hun kennis en kunde getoetst door De Nederlandse Bank.

De leden van het verantwoordingsorgaan zijn dus (mogelijk) niet voldoende geëquipeerd om een zeer detaillistisch en juridisch onderbouwd oordeel te geven over een individueel bezwaar tegen een besluit in het transitietraject. Dit nog afgezien van het feit dat het ook nog eens zo kan zijn dat er binnen de groepen in het verantwoordingsorgaan (werkgever, werknemers, gepensioneerden) tegenstrijdige belangen kunnen spelen. Het is dus maar helemaal de vraag of de leden van het verantwoordingsorgaan tot een eensluidend oordeel op een individueel bezwaar kunnen komen.

Mocht het besluit van het verantwoordingsorgaan op een individueel bezwaar luiden dat de belangen van deelnemers onevenredig worden geschaad dan wordt het verantwoordingsorgaan meegezogen in een rechtsgang middels een procedure bij de Ondernemingskamer. Dan mag het verantwoordingsorgaan het werk gaan doen voor de individuele bezwaarmaker(s).

Ad b. Gezien de complexiteit van de materie is het te verwachten dat de behandeling van een bezwaar de leden van het verantwoordingsorgaan zeer veel tijd gaat kosten.

De leden van het verantwoordingsorgaan namens de werkgever en de leden namens de actieven hebben hun gewone dagelijkse werk. Deze leden zijn voor een beperkt aantal dagen/uren door de werkgever vrijgesteld van hun gewone dagelijkse werk. Het kan niet zomaar van de werkgever worden verwacht dat de leden van het verantwoordingsorgaan, die in dienst zijn en betaald worden door de werkgever, zonder enige beperking of compensatie voor de werkgever worden vrijgesteld voor het verantwoordingsorgaan bij het behandelen van een individueel bezwaar. Terwijl dit eigenlijk in de normale rechtsgang thuis hoort.

De leden van het verantwoordingsorgaan namens de gepensioneerden doen dit zonder bezoldiging in hun vrije tijd, in de wetenschap dat de taak van het verantwoordingsorgaan normaal gesproken een dag of twaalf per jaar kost. Het kan van de gepensioneerden in het verantwoordingsorgaan niet worden verwacht dat zij van het werk voor het verantwoordingsorgaan een onbezoldigde volledige dagtaak maken als het verantwoordingsorgaan op moet gaan treden als 'bezwaarinstantie'.

De verenigingen van gepensioneerden hebben ernstige bedenkingen bij het voornemen om het verantwoordingsorgaan de bezwaren tegen besluiten in het kader van het transitietraject te laten behandelen. De verenigingen verwachten dat de leden van het verantwoordingsorgaan niet geëquipeerd zijn om deze taak uit te voeren, niet voor wat betreft de benodigde specialistische pensioen- en juridische kennis en niet voor wat betreft de beschikbaarheid van tijd.

Ad 5. Het ontbreken van conceptteksten van de bij de Wet horende Algemene maatregelen van bestuur c.q. lagere regelgeving.

In de Memorie van toelichting op het wetsvoorstel komt de term "algemene maatregel van bestuur" tweeënveertig (42) keer voor, de term "lagere wetgeving" komt één keer voor. Alle keren worden deze termen gebruikt in de context van: "wordt nader bepaald, er zal de mogelijkheid worden gecreëerd nader regels te stellen, wordt nader uitgewerkt, krachtens nadere regels, zal worden vastgelegd, er kunnen nadere regels worden gesteld" enz., enz., enz.

Het is begrijpelijk dat, omdat het slechts een wetsvoorstel betreft, nog niet alles voor wat betreft de regelgeving uitgekristalliseerd is. Het is echter moeilijk te begrijpen dat er in de Memorie van toelichting, na meer dan tien jaar praten en onderhandelen over het pensioenakkoord, nog zo vaak wordt aangegeven dat er zaken nader geregeld moeten worden. Te meer daar dit niet alleen gaat over ondergeschikte aangelegenheden.

Zaken als: “zorgplicht”, “de rol van de verenigingen van gepensioneerden”, “de rol van het verantwoordingsorgaan”, “technische uitvoerbaarheid, de kosten en de risico’s van de uitvoering van de pensioenregeling” en de “waardering van aanspraken” zijn allemaal zaken die nog nadere uitwerking behoeven. Dat is zorgelijk en leidt tot een hoop onzekerheid.

De verenigingen van gepensioneerden van de KLM maken zich zorgen over de grote hoeveelheid losse eindjes in de voorgestelde wetgeving door het ontbreken van (concept)teksten van de bij de Wet horende Algemene maatregelen van bestuur c.q. lagere regelgeving.

Ad 6. Het ontbreken van conceptteksten van de aangekondigde handreiking aan werkgevers en werknemers

De memorie van toelichting schrijft: *“Het ministerie stelt – in overleg met relevante partijen – voor pensioenfondsbesturen een handreiking op aan de hand waarvan zij keuzes voor de transitie kunnen maken. Hiermee wordt snel inzichtelijk op welke algemene doelen zij zich kunnen richten en welke (herverdelings)effecten deze kunnen hebben. Met dit geheel aan acties biedt de wetgever comfort, zodat sociale partners en pensioenfondsbesturen op basis van positieve argumenten de overstap naar het nieuwe stelsel kunnen nemen en bij die overstap ontzorgd worden”.*³³

Analoog aan het bovenstaand geconstateerde ontbreken van conceptteksten van Algemene maatregelen van bestuur c.q. lagere regelgeving ontbreekt er ook een concept van de beoogde handreiking.

De verenigingen van gepensioneerden vragen de wetgever om zo spoedig als mogelijk (een concept van) de beoogde handreiking te publiceren zodat partijen weten waar ze zich op moeten richten.

De verenigingen van gepensioneerden van de KLM zijn bereid om, als u dat wenst, verdere toelichting te geven op het geconstateerde.

Hoogachtend,

Vereniging van Gepensioneerde Verkeersvliegers (VGV)
Vereniging van Oud Cabinepersoneel KLM (VOC)
Vereniging van Voormalig KLM Boordwerktuigkundigen (VVKB)

Namens dezen,
T. D. Reitsma

Secretaris OPC
tdreitsma@ziggo.nl

³³ Memorie van toelichting, pagina 23