

## VERSLAG

van de vergadering van de Technische Commissie van sociale partners in de Metalektro en Vereniging van Gepensioneerden bij PME (VGPME) in het kader van het hoorrecht Wtp **op 16 april 2024**  
Van der Valk Hotel, Winthontlaan 4, (3526 KV) Utrecht

---

Aanwezig namens:

Werkgeversvereniging: de heer Johan van Dam (FME), de heer Daan Kleinloog (Sprenkels)

Vakverenigingen: de heer Jos Brocken (FNV Metaal), voorzitter

ROM-bureau: de heer Robin Riemens, de heer Jacques Holierhoek

PME: de heer Paul Duijsens

VGPME: de heer Wim Bénard, de heer Aart Bongers, de heer Hans Fles, de heer Arie Kaandorp, de heer Jaap Verwer en de heer Gerco Wilbrink

### 1. Opening en voorstelronde

Namens sociale partners van Metalektro heet de voorzitter de heer Brocken het bestuur van de VGPME van harte welkom. Het is enige tijd geleden dat sociale partners en het bestuur met elkaar hebben gesproken. Sociale partners hebben het bestuur van de VGPME voor een voortgangsgesprek uitgenodigd omdat het langer heeft geduurd om tot een transitieplan te komen, dan sociale partners in het gesprek op 30 augustus 2023 hebben voorzien. Gezien de lange tussenliggende periode volgt een hernieuwde kennismakingronde om het geheugen op te frissen.

De heer Brocken deelt mee dat sociale partners op 26 maart 2024 op hoofdlijnen tot overeenstemming zijn gekomen over het transitieplan. Het op 30 augustus 2023 geschetste proces is vertraagd doordat tijdens de onderhandelingen een knelpunt moest worden opgelost. Inmiddels is het overleg weer hervat. Sociale partners vinden het belangrijk het bestuur van de VGPME, als stakeholder, bij de voortgang en de ontwikkelingen te betrekken en dat in aanloop naar het formele hoorrecht de wederzijdse verwachtingen goed zijn afgestemd. De voorzitter geeft daarbij aan dat sociale partners het gesprek op 30 augustus 2023 als uitermate constructief en prettig hebben ervaren. Het bestuur van de VGPME bevestigt deze beleving.

Ingekomen stuk: VGPME heeft op 12 april 2024 hun leidraad toegezonden aan de hand waarvan zij het transitieplan gaan beoordelen (zie bijlage).

### 2. Toelichting hoofdlijnenakkoord d.d. 26 maart 2024

De heer Van Dam geeft aan dat sociale partners ruim tien jaar geleden zijn gaan praten over het pensioenstelsel vanuit de overtuiging dat het huidige stelsel kan worden verbeterd. Dat heeft uiteindelijk geresulteerd in de Wet toekomst pensioenen (Wtp). De Wtp zorgt ervoor dat sociale partners de opdracht hebben gekregen hier invulling aan te geven. Voor sociale partners de aanleiding het bestuur van de VGPME als stakeholder uit te nodigen op 30 augustus 2023 in gesprek te gaan. Sociale partners hebben van het bestuur van de VGPME een position paper ontvangen die het bestuur na bespreking heeft geactualiseerd. In de position paper heeft het bestuur van de VGPME de voor de gepensioneerde deelnemers relevante aandachtspunten ten aanzien van het transitieplan aangegeven. De heer Van Dam benoemt nogmaals dat sociale partners het vorige gesprek met het bestuur als zeer positief hebben ervaren en onderstreept daarbij het wederzijdse belang om voor alle deelnemers tot een goede pensioenregeling te komen. Na het gesprek met het bestuur van de VGPME hebben sociale partners onderling de uitgangspunten om tot een nieuwe pensioenregeling en een transitieplan te komen besproken. Sociale partners wisten elkaar in het hoofdlijnenakkoord met de uitgangspunten goed te vinden. Ten aanzien van de pensioenregeling hadden sociale partners verschillende perspectieven. Een belangrijk onderdeel, dat niet van invloed is op de gepensioneerden, is dat voor de huidige actieve deelnemers de ploegentoeslag geen onderdeel uitmaakt van het pensioengevend salaris. Sociale partners hebben onderhandeld om de ploegentoeslag onderdeel te maken van het salarisbegrip. Dat heeft in eerste instantie tot een schorsing geleid. De onderhandelingen zijn eerst op informele basis hervat. Deze onderhandelingen hebben erin geresulteerd dat sociale partners tijdens de eerste cao-onderhandelingsdag voor wat betreft de nieuwe pensioenregeling tot een hoofdlijnenakkoord voor verdere uitwerking zijn gekomen. Sociale partners hebben vastgesteld gezamenlijk, vanuit arbeidsvoorwaardelijk perspectief en qua arbeidsverhoudingen, een positieve grondhouding te hebben om het op te stellen transitieplan met de bijbehorende pensioenregeling goed af te gaan hechten. De heer Van Dam geeft aan dat het de bedoeling is

het bestuur van de VGPMEE een doorkijkje te geven in de aspecten die het belang van de VGPMEE raken, zoals de compensatie en de doelen van de solidariteitsreserve.

De heer Bénard merkt op dat het hoofdlijnenakkoord hoofdzakelijk de werkgevers- en de werknemersorganisatie betreft en betrekking heeft op de basis van de pensioenregeling voor met name de actieve deelnemers. Voor de VGPMEE is van belang wat de consequenties voor de gepensioneerden zijn op het transitiemoment.

De heer Brocken licht toe dat het vaststellen van kaders van belang is om invulling te kunnen geven aan het transitieplan en het formuleren van ambities, om van daaruit de consequenties in beeld te brengen. Ook moet worden bezien in hoeverre de geformuleerde ambities haalbaar zijn. In het op te stellen transitieplan wordt de samenhang tussen de verschillende onderdelen duidelijk. Het hoofdlijnenakkoord is niet noodzakelijk voor het opstellen van een transitieplan, maar is wel een goede basis voor de uitwerking van het transitieplan. De heer Brocken merkt op dat het in die zin goed is, duidelijke kaders te hebben, omdat de nieuwe pensioenregeling tevens onderdeel is van de arbeidsvoorwaarden en daarmee het arbeidsvoorwaardenoverleg. Hij begrijpt dat het bestuur van de VGPMEE een enigszins afwachtende houding aanneemt en met name is gefocust op de uitkomsten van het transitieplan. Dat neemt niet weg dat sociale partners het belangrijk vinden het bestuur van de VGPMEE mee te nemen in het proces.

De basis van de benadering van de nieuwe pensioenregeling heeft alles te maken met de gekozen uitgangspunten. Sociale partners hebben lang onderhandeld over het toevoegen van de ploegentoeslag aan het pensioengevend salaris en op welke wijze hieraan vorm kan worden gegeven. Voor de nieuwe regeling is de huidige regeling als basis genomen, waarmee richting wordt gegeven aan de inhoudelijk te bespreken onderwerpen. De sector komt uit een pensioenregeling die diverse elementen van solidariteit bevat en, zoals tijdens de bijeenkomst op 30 augustus 2023 is besproken, de intentie is deze solidaire elementen te behouden, waaronder het nabestaandenpensioen en de premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid. Het pensioendoel is een belangrijk doel dat nog verder zal worden onderbouwd. Het pensioendoel heeft voor de actieve deelnemers te maken met het te bereiken pensioen. Het behoeft geen betoog dat ook naar het te bereiken pensioen voor de gepensioneerde deelnemers wordt gekeken. Desgevraagd licht de heer Brocken toe dat in het pensioenakkoord de pensioendoelstelling is genoemd van maximaal 80% van het gemiddelde salaris. Deze doelstelling kan binnen de fiscale grenzen in 42,6 jaar worden gerealiseerd. Dezelfde doelstelling kan met een opbouwpercentage van 1,875% op basis van 75% van het gemiddelde salaris over een periode van 40 jaar worden gerealiseerd. Sociale partners hebben naar de huidige pensioenopbouw op basis van de uitkeringsovereenkomst gekeken. Door uit te gaan van 80% van het middelloon is het pensioendoel hetzelfde als in de huidige regeling.

De heren Van Dam en Kleinloog lichten desgevraagd toe dat langer doorwerken uiteindelijk tot een hogere pensioenopbouw leidt. In de nieuwe situatie zit de fiscaliteit op de ingelegde premie en niet op de uitkomst. Voor de opbouwperiode van het verwachte pensioen wordt op basis van informatie van het pensioenfonds uitgegaan van een aanvangsleeftijd van 25 jaar. De deelnemers die voor die leeftijd starten, hebben het voordeel dat zij een hoger verwacht pensioen kunnen opbouwen.

*De heer Wilbrink, bestuurslid van de VGPMEE sluit aan. Hij heeft voor Océ Technologies (huidige Canon Production Printing) gewerkt.*

De voorzitter licht toe dat het nabestaandenpensioen bij overlijden na de pensioendatum in de nieuwe regeling onder de Wtp ongewijzigd is. De wettelijke wijzigingen betreffen het nabestaandenpensioen voor het bereiken van de pensioenleeftijd. Het percentage van dit nabestaandenpensioen is in de nieuwe regeling gekoppeld aan het salaris in plaats van aan de pensioengrondslag. In de huidige regeling is het nabestaandenpensioen gebaseerd op 50% opbouw en 20% risicodekking. In de nieuwe pensioenregeling wordt dat 100% risicoafdekking en is het niet meer afhankelijk van de deelnametijd. Bij elk pensioenfonds is een deelnemer bij overlijden volledig verzekerd, alleen het door sociale partners afgesproken percentage kan verschillen. De door de deelnemers opgebouwde rechten blijven staan. Hij geeft aan dat sociale partners niet de intentie hebben de premie van 27,98% van de pensioengrondslag te verhogen. In het transitieplan worden verschillende scenariosets uitgewerkt. Uit de te maken doorrekeningen moet blijken of de beoogde doelen met de premie van 27,98% kunnen worden gerealiseerd. Deze doorrekeningen zijn op dit moment van het proces nog niet beschikbaar.

De heer Bénard merkt op dat het vorenstaande voor de VGPMEE een belangrijk aandachtspunt is omdat de compensatie voor een deel uit de premie en voor een deel uit de opbouw moet komen. Het bestuur van VGPMEE

houdt rekening met de mogelijkheid dat er een premieoverschot ontstaat. Het bestuur zou graag zien dat wordt berekend of sprake is van een dergelijk overschot.

De heer Brocken merkt op dat op dit moment geen sprake is van een premieoverschot. Het is op dit moment tevens onduidelijk of er verderop in het proces sprake van een overschot zal zijn. Een mogelijk premieoverschot is afhankelijk van de in de toekomst geldende omstandigheden. Het is voorstelbaar dat sociale partners na verloop van tijd in de nieuwe regeling in een scenario terecht komen waarbij sprake is van een premieoverschot. De verwachting van sociale partners is dat bij de start van de nieuwe regeling een premieoverschot niet aan de orde is. Mocht het inderdaad zo zijn dat door een effectievere toedeling van rendementen en risico's een hoger pensioenresultaat wordt behaald of een lagere kostprijs kan worden gerealiseerd, kan discussie over de premie ontstaan.

Het bestuur van de VGPME geeft aan het vanuit hun perspectief wenselijk te vinden dat sociale partners in het transitieplan een passage opnemen over de aanwending van eventuele premieoverschotten. Een premieoverschot biedt ruimte voor compensatie en het vullen van reserves. Het bestuur geeft daarbij aan graag kennis van de onderbouwing van de keuzes van sociale partners te nemen.

De heer Brocken geeft aan dat de afwegingen ten aanzien van compensatie en het vullen van een solidariteitsreserve onderdeel uitmaken van het transitieplan. De heer Van Dam licht toe dat het transitieplan nog wordt uitgewerkt. In het transitieplan geven sociale partners richting aan de pensioenregeling. Dat vertaalt zich naar beleidsregels die rekenkundig worden onderbouwd. Op dat moment in het proces wordt duidelijk wat de mogelijkheden op basis van de premie zijn.

De voorzitter geeft aan dat sociale partners de franchise op hetzelfde niveau willen houden. In het in 2015 gesloten akkoord is afgesproken de pensioenregelingen in de sector Metaal en Techniek en Metalektro zoveel mogelijk gelijk te trekken. Voor de franchise is afgesproken dat als die door fluctuaties zou stijgen of dalen tot het huidige niveau en daarmee binnen de fiscale grenzen komt, wordt uitgegaan van de fiscaal minimale franchise. De gehanteerde norm is gerelateerd aan wet- en regelgeving van de sociale zekerheid gebaseerd op de cijfers van 2023. Dat betekent wel dat de franchise ondertussen is gestegen. De pensioengrondslag blijft op basis van de franchise hetzelfde. Hetzelfde geldt voor de maximumsalarisgrens voor de basisregeling.

De heer Brocken licht toe dat in het pensioengevend salaris, dat onderwerp van discussie was, in navolging van andere bedrijven die reeds eerder de ploegentoeslag pensioengevend hebben gemaakt, de ploegentoeslag geleidelijk pensioengevend wordt gemaakt. In de huidige situatie is het pensioengevend maken van de ploegentoeslag een vrijwillige regeling. De wens om over de ploegentoeslag pensioen op te bouwen bestaat al jaren. De ploegentoeslag is voor veel werknemers een behoorlijk deel van het inkomen. Dat over de ploegentoeslag geen pensioen wordt opgebouwd, betekent feitelijk een lage pensioenuitkering ten opzichte van het salaris. Tegelijkertijd ontstaat bij pensioenopbouw over de ploegentoeslag een vraagstuk rondom de kosten.

*De heer Bongers, bestuurslid van de VGPME sluit bij de vergadering. Hij heeft voor Siemens gewerkt.*

De voorzitter licht toe dat het partnerpensioen uit twee delen bestaat: partnerpensioen bij overlijden van de deelnemer vóór de pensioendatum en partnerpensioen bij overlijden ná de pensioendatum. In de huidige pensioenregeling wordt bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum uitgegaan van het opgebouwde pensioen en een risicopremie. Dat is als uitgangspunt genomen. Bij overlijden na de pensioendatum wordt de huidige regeling voortgezet. De standaardhoogte van het partnerpensioen is 50% van het ouderdompensioen. Voor het partnerpensioen bij overlijden van de deelnemer vóór de pensioendatum is gekeken naar de opzet van de wet om lager gesalarieerden een redelijke basisuitkering te kunnen geven. Dat resulteert in een levenslange uitkering van 20% van het gemaximeerde pensioengevende salaris en een tijdelijke uitkering van € 5000 tot de AOW-leeftijd van de partners. Desgevraagd licht de voorzitter toe dat de standaardhoogte voor het partnerpensioen ná overlijden ná de pensioendatum in 2015 is aangepast van 70% naar 50% ten gunste van de opbouw van het ouderdompensioen en het verlagen van de franchise. Voor het wezenpensioen gaat het om een zeer geringe groep. In de nieuwe regeling wordt uitgegaan van een uniforme leeftijd tot 25 jaar. Sociale partners achten het van belang dat aan het wezenpensioen goed vorm wordt gegeven. De nieuwe regeling is een verbetering ten opzichte van de huidige regeling. Voor de verplichte voortzetting van de risicodekkingen van het partnerpensioen geldt voor het

nabestaandenpensioen bij einde dienstverband een uitloopdekking van zes maanden. Voor iedere deelnemer van een pensioenfonds is onder de Wtp de duur van de deelname niet meer van belang. Iedere deelnemer heeft een risicoverzekering bij overlijden voor de pensioendatum. Bij bewegingen van werknemers is de vraag hoe de risico's zijn verzekerd. Als tijdelijk geen pensioen wordt opgebouwd kan dat tot schrijnende situaties leiden. Sociale partners hebben ervoor gekozen om bij einde dienstverband de verplichte uitloopdekking van verzekering van het nabestaandenpensioen te laten gelden voor een duur van zes maanden. Ook gedurende de ziektewet loopt deze risicodekking door. Als oud-werknemer een WW-uitkering geniet, loopt de risicodekking nabestaandenpensioen door tot einddatum van deze uitkering, voor zover wetgeving dit mogelijk maakt. De premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid is ongewijzigd ten opzichte van de huidige regeling en bedraagt 70% van de premie. Voor het nabestaanden- en wezenpensioen blijft de risicoafdekking 100%.

Bij de aanvullende vrijwillige regelingen voor de werkgever is de excedentregeling van belang. De bovengrens groeit wel mee met de in de cao's afgesproken gemiddelden in de Metaal en Techniek en Metalektro. De huidige excedentregeling komt te vervallen. Sociale partners hebben de mogelijkheden verkend. Uiteindelijk zijn sociale partners tot de conclusie gekomen dat de beste pensioenresultaten worden behaald door zoveel mogelijk aan te sluiten op de wijze waarop de basisregeling is ingericht. In de nieuwe regeling is geen sprake meer van pensioenopbouw, maar van premie die wordt toegevoegd aan het persoonlijke pensioenvermogen. Sociale partners hebben een ondergrens afgesproken. Voor de rest is het een vrije keuze in hoeverre bedrijven afspraken maken over de in te leggen premie. De heer Van Dam licht toe dat de mogelijkheid van optimale pensioeninkoop de werkgevers de mogelijkheid biedt voor hun werknemers een fiscaal maximale pensioenopbouw te realiseren. Deze mogelijkheid bestaat ook in de huidige regeling.

De voorzitter geeft aan dat de vrijwillige aanvullende overbruggingsregeling voor werknemers voor een tijdelijk extra partnerpensioen nagenoeg ongewijzigd wordt voortgezet. Hetzelfde geldt voor de vrijwillige voortzetting van de hele pensioenregeling. Deze vrijwillige voortzetting komt ten laste van het persoonlijke pensioenvermogen van de deelnemer.

De heer Brocken geeft aan dat sociale partners het op peil houden van de ingegane pensioenuitkeringen als belangrijkste doel van de solidariteitsreserve hebben vastgesteld. Dat is het primaire doel van de solidariteitsreserve. De gepensioneerden zijn bij een transitie naar een andere regeling het meest kwetsbaar voor veranderingen. Sociale partners is er veel aan gelegen te voorkomen dat de reeds ingegane uitkeringen dalen. In het huidige stelsel worden alle verplichtingen middels een dekkingsgraad beschermd. Sociale partners verwachten dat de bescherming van de verplichtingen in het nieuwe stelsel efficiënter en gericht kan plaatsvinden.

De heer Bénard merkt op dat het macrolanglevensrisico bij de doelen van de solidariteitsreserve wordt genoemd. De vraag is of het macrolanglevensrisico vanuit de premie zou moeten worden bekostigd. De kosten voor dit risico kunnen behoorlijk oplopen door de gemiddeld langere levensverwachting. De heer Brocken antwoordt dat het macrolanglevensrisico niet expliciet in de doelen van de solidariteitsreserve is opgenomen. Het negatieve effect dat het macrolanglevensrisico kan hebben in de uitkeringsfase met als gevolg dat de uitkering daalt, wordt vanuit de solidariteitsreserve opgevangen. Op het moment dat het langlevensrisico vanuit de premie zou worden bekostigd, zou dit betekenen dat vanuit de premie een afdracht aan de solidariteitsreserve zou moeten plaatsvinden. Deze oplossing zou ofwel leiden tot een hogere premie, of dat werknemers langer moeten doorwerken. Het afdekken van het risico op negatieve pensioenvermogens is een wettelijke verplichting bij het opheffen van de leenrestrictie en heeft betrekking op jonge deelnemers met weinig pensioenopbouw. Bij het opheffen van de leenrestrictie in combinatie met een meerjarig negatief rendement kan dit resulteren in een negatieve pensioenopbouw. Het risico is niet echt materieel.

Het derde doel van de solidariteitsreserve beoogt deelnemers die bijna de pensioenleeftijd hebben bereikt, zoveel mogelijk stabiliteit te bieden. Sociale partners denken daarbij aan een periode van vijf jaar voorafgaand aan de pensioendatum. Mocht zich in deze fase een schok voordoen dan krijgen deze deelnemers en vroeggepensioneerden dezelfde bescherming als de gepensioneerden. De bescherming kan verder worden doorgevoerd in de lifecycles. In het nieuwe stelsel vindt een toedeling plaats van overrendement en beschermingsrendement. Naarmate de leeftijd vordert, vindt een verschuiving van het overrendement naar het beschermingsrendement plaats om zoveel mogelijk stabiliteit te bieden. Door de lifecycle voor

vroeggepensioneerden hetzelfde te maken als die voor gepensioneerden, wordt vanuit de risicorendementsgedachte dezelfde stabiliteit geboden. Sociale partners zijn over deze mogelijkheid in overleg met het PME Pensioenfonds. Het inrichten van de lifecycles is in eerste instantie een aangelegenheid van het pensioenfonds.

De heer Bénard vraagt of wordt gekeken naar de mogelijkheid in de eindfase een apart cohort in te richten voor deelnemers met hoge inkomens vanuit de gedachte dat bij hogere inkomsten andere risico's spelen. De heer Van Dam licht toe dat in de solidaire premiereregeling (SPR) alle deelnemers gelijk worden behandeld. In het beleggingsbeleid van de SPR wordt alleen in het beleggingsbeleid onderscheid gemaakt in leeftijdscohorten. Onderscheid naar inkomen is in de flexibele premiereregeling (FPR) wel mogelijk. De heer Brocken licht toe dat voor de FPR relevant is welke beleggingskeuzes de verschillende deelnemers maken. Aan de SPR ligt een collectieve inrichting van het beleggingsbeleid ten grondslag die mede is gebaseerd op het door PME Pensioenfonds onder de deelnemers uitgevoerde risicopreferentieonderzoek (RPO). Deze onderzoeken laten doorgaans een risicomijdend gedrag zien. Het RPO weegt voor de helft mee in de weging van het door PME Pensioenfonds vorm te geven beleggingsbeleid. Naast de uitkomst van het RPO spelen wetenschappelijke inzichten en ervaringsgegevens een rol. De heer Bénard merkt op dat de indeling van de lifecycle van belang is en is gebaseerd op cohorten van vijf jaar. Het is van belang vanaf welk cohort het risico wordt afgebouwd. Hij heeft kennisgenomen van een overzicht dat laat zien dat de allocatie naar zakelijke waarden in de uitkeringsfase naar 20% wordt teruggebracht en daarmee in deze fase minder rendement wordt gerealiseerd. Gezien de levensverwachting op de pensioendatum denkt het bestuur meer in de richting van een afbouw naar 40% zakelijke waarden. De voorzitter geeft aan dat het inrichten van de lifecycles een aangelegenheid is van het bestuur van PME. Hij adviseert het bestuur hierover met de vertegenwoordiger van gepensioneerden in het verantwoordingsorgaan in gesprek te gaan. De heer Van Dam geeft aan dat sociale partners het streven naar een bepaalde mate van koopkrachtbehoud als aandachtspunt in het transitieplan op zullen nemen. Het is dan aan het bestuur van PME te bezien welk beleggingsbeleid daarbij past.

*De heer Fles sluit aan bij de vergadering.*

De voorzitter licht toe dat sociale partners het niet rechtvaardig vinden dat één groep deelnemers bij de transitie erop achteruitgaat. Voor de afschaffing van de doorsneesystematiek is daarom het uitgangspunt dat deze groep hiervoor uit het fondsvermogen op transitiedatum eenmalig wordt gecompenseerd. De heer Van Dam benadrukt dat sociale partners eraan hechten alle deelnemersgroepen, naar de toekomst toe geredeneerd, gelijk te behandelen. De heer Bénard geeft aan dat het bestuur van de VGPMME daar niet tegen is. Het punt is de wijze van financiering. Het is niet nodig de compensatie op het transitiemoment volledig te valideren. Hetzelfde resultaat kan worden behaald met een minimale premieverhoging waarbij het compensatiedepot vanuit de premie wordt gevuld. Het gaat de VGPMME erom, zoals eerder is aangegeven in de position paper, dat als met een minimale dekkinggraad van 106% wordt ingevaren niet alle doelen kunnen worden gerealiseerd. Het compensatiedepot wordt in dat geval gevuld, maar het is niet mogelijk de solidariteitsreserve te vullen. De VGPMME heeft eerder de volgorde van het vullen van het compensatiedepot en de solidariteitsreserve aan de orde gesteld en een voorkeur uitgesproken voor het om en om procentsgewijs vullen van het depot en de reserve.

De heer Van Dam geeft aan dat de verschillende scenario's, dus ook de negatieve scenario's, nog moeten worden uitgewerkt. Het vertrekpunt voor sociale partners is alle doelgroepen gelijk te behandelen. De verschillende scenario's worden doorgerekend om inzicht te geven in de effecten en om vast te stellen wat minimaal benodigd is voor een verantwoorde transitie. Ook sociale partners hebben de wens met een initieel gevulde solidariteitsreserve in het nieuwe stelsel te starten. De heer Brocken merkt op dat met een gevulde solidariteitsreserve de kans op een verlaging wordt verkleind. Aan de andere kant is het zo dat het fondsvermogen dat wordt aangewend voor het vormen van een solidariteitsreserve niet als pensioenvermogen over de deelnemers wordt verdeeld. Een solidariteitsreserve op basis van de ORTEC-methode is op korte termijn erg effectief. Een andere te maken afweging is de gewenste mate van stabiliteit over een langere periode, maar ook hoe het vullen van de solidariteitsreserve zich verhoudt ten opzichte van de pensioenverwachtingen. Het is de bedoeling de solidariteitsreserve, na een schok, aan te vullen vanuit een afdracht aan de solidariteitsreserve ten laste van het overrendement. De heer Bénard geeft aan dat het bestuur op basis van nadere informatie tot de slotsom is gekomen dat een initieel met 3% gevulde

solidariteitsreserve op het transitie moment voldoende zal zijn. Het eerdere aangegeven percentage is geen wens die de VGPMÉ in stand wil houden.

De heer Bénard merkt op dat het bestuur van de VGPMÉ zeer content is met de ontwikkelingen en de gegeven toelichting. Hij is benieuwd welke scenarioset wordt gebruikt. Hij verwijst hierbij naar een scenarioset van DNB waarbij wordt uitgegaan van een beleggingsrendement van 9,4%. Desgevraagd wordt aangegeven dat de voorkeur van sociale partners uitgaat naar een prudente scenarioset. Sociale partners hebben tot dusver twee scenariosets bekeken en sociale partners hebben hun voorkeur uitgesproken voor de meest voorzichtige set die op dat moment voorhanden was. De voorzitter geeft aan dat sociale partners tot dusver alleen naar de mediane scenario's hebben gekeken. De goede en slechte scenario's worden nog uitgewerkt.

### 3. Stand van zaken proces hoorrecht

De stand van zaken wordt meegenomen bij de verdere procedure (zie 4.).

### 4. Verdere procedure

De heer Van Dam geeft aan dat het de bedoeling is niet alleen bij te praten over het proces tot dusver, maar ook over hoe de komende periode wordt ingericht. Sociale partners zijn bezig met het verkennen van de scenario's. Veel scenariosets worden daarvoor doorgerekend. De komende maanden worden gebruikt om het transitieplan samen te stellen. De bedoeling is het concept transitieplan begin juli 2024 af te ronden. De verwachting is dat het concept transitieplan medio juli 2024 aan het bestuur van de VGPMÉ wordt toegezonden waarbij de vraag aan het bestuur zal zijn een beoordelingstermijn van zes weken in acht te nemen. Sociale partners geven in september 2024 een inhoudelijke reactie op de bevindingen van het bestuur van de VGPMÉ. Deze planning is volgens de heer Bénard haalbaar.

Eind september 2024 wordt gestart met de ledenraadpleging om in oktober 2024 het transitieplan definitief vast te stellen.

De heer Van Dam geeft aan dat sociale partners hebben laten doorklinken hoe zij naar de verschillende onderwerpen kijken. Hij spreekt de verwachting uit dat duidelijk is dat sociale partners een afgewogen beeld hebben voor alle doelgroepen en op een afgewogen manier naar ieders belangen kijken. Hetzelfde geluid klinkt door in de benadering door VGPMÉ, dat het bestuur alle doelgroepen zoveel mogelijk gelijkwaardig en gelijkkelijk bekijkt. VGPMÉ geeft aan de termijn waarbinnen zij moeten gaan reageren kort te vinden en ingewikkeld vanwege de vakantieperiodes van een ieder.

De heer Brocken voegt toe dat het belangrijk is dat het bestuur van de VGPMÉ een beeld heeft van de planning van sociale partners. De bedoeling is dat na de zomer 2024, eind augustus, de feitelijke hoorzitting plaatsvindt. Sociale partners stellen vervolgens het concept transitieplan vast. Daarna vindt de achterbanraadpleging plaats. Het bestuur van de VGPMÉ bevestigt het wederzijdse belang dat het transitieplan zo snel mogelijk wordt vastgesteld.

De heer Wilbrink merkt op dat in het verslag van 30 augustus 2023 een passage is opgenomen dat de pensioenen een aantal jaren zijn achtergebleven bij het ambitieniveau. Dit aspect zou worden meegenomen in de onderhandelingen. De heer Brocken antwoordt dat dit onderwerp het indexatiebesluit van PME Pensioen raakt. PME Pensioen heeft gebruikgemaakt van de mogelijkheid van het transitie-FTK om te indexeren. PME Pensioen heeft de ruimte om te kunnen indexeren behoorlijk benut, waarbij het wel in de marge is gekomen waarbij alle inwaardoelen gerealiseerd kunnen worden. Hij verwijst hierbij naar de relatie met de benodigde dekkinggraad om de inwaardoelen te kunnen realiseren. Naarmate de transitiedatum later wordt, nemen de risico's toe en de kans op indexatie neemt af. Het is zaak zorg te dragen voor een goede transitie.

Het bestuur van de VGPMÉ spreekt zijn waardering uit voor de ontvangst en de gegeven toelichting op de stand van zaken.

Desgevraagd licht de heer Van Dam toe dat sociale partners voor alle doelgroepen naar de effecten op het transitie moment kijken, ook naar de doelgroep die vlak voor zijn pensionering zit voor de transitie. Alle doelgroepen worden gelijk behandeld, ook deelnemers die vlak voor hun pensionering zitten. Het bevestigt dat het wel een onderwerp is dat aandacht behoeft.

De heer Van Dam geeft aan dat sociale partners in dit stadium van het proces nog geen concrete invulling hebben gegeven aan de communicatie richting de deelnemers. Het is een gevoelig onderwerp dat een zorgvuldige communicatie vraagt en waarover veel onzekerheid bestaat. In de communicatie worden sociale partners ondersteund door PME. Van de zijde van VGPME wordt aangegeven dat het wellicht wenselijk is de deelnemers tussentijds over de voortgang te informeren. De heer Brocken geeft aan dat het van belang is dat betrokken partijen de planning, zoals die nu voorligt, halen. PME dringt bij sociale partners aan op voortgang. PME moet nog een heel traject met DNB doorlopen om de transitiedatum van 1 januari 2026 te kunnen realiseren.

De voorzitter geeft aan het gesprek met het bestuur van de VGPME te waarderen. Het is een goede bijeenkomst geweest. Hij spreekt de verwachting uit dat sociale partners een transitieplan presenteren waarin het bestuur van de VGPME zich herkent.

De heer Brocken bedankt de aanwezigen voor hun constructieve bijdrage en sluit de bijeenkomst.

**Beoordeling transitieplan ROM door VGPME**

Zijn de doelstellingen helder

Pensioenambitie

Koopkracht

Is berekening volatiliteit robuust

Premiehoogte bij/na invaren / Hoe vast te stellen / expliciet vastleggen

Risicohouding / Preferentie onderzocht

Regeling nabestaanden huidige niveau

Waarom invaren / vergelijking huidige stelsel duidelijk

Is de onderbouwing voor de gemaakte keuzes correct

Narekenbaar / inzichtelijk

Keuze collectieve uitkering

Lifecycle indeling / of (mede) naar hoogte pensioen

Rekenregels DNB voldoende realistisch / alternatieve methodes

Wordt koopkrachtbehoud waargemaakt

Bij invaren Na 5 jaar Na 10 jaar

Hoe wordt met Solidariteitsfonds omgegaan

Vullen bij aanvang

Onderhouden / rendement / aanvullen

Uitkeren / hoe veel / hoe vaak

Welke doelgroep

Is er een regeling voor Compensatie

Uit premie / uit beleggen / uit vermogen / gedeeltelijk

Wordt standaardmethode bij waardering gebruikt

Geen spreiding van 10 jaar (eerdere kortingen zijn ook niet gespreid)

Welke Prioriteitsregels zijn gekozen

Conform inbreng hoorrecht augustus 23

Eventueel alternatief iteratief Solidariteit / Compensatie bij onvoldoende DG

Is er sprake van bevoordeling jongeren

Meer gelijktrekken mogelijk, dan wel corrigeren

Hoe is risicohouding ten behoeve groep gepensioneerden vastgesteld / als collectief

Wat gebeurt er met ieders pensioenvermogen na gelijke aanpassingen