

Verslag Postactievendag UNIENFTO op 25 oktober 2016

Op dinsdag 25 oktober jl. werd de jaarlijkse Postactievendag van de UNIENFTO gehouden. Locatie was deze keer het kantoor van de UNIENFTO in Culemborg.

Welkom

Na zijn welkomstwoord gaf de voorzitter van de Commissie Postactieven, Cor Bunk, aan wat de resultaten zijn van de brief d.d. 29 februari 2016 over de pensioenproblematiek, die de Commissie Postactieven gestuurd heeft naar het hoofdbestuur van de UNIENFTO.

Uiteindelijk heeft dit geleid tot een brief van de Stichting van de Arbeid aan het ministerie van Algemene Zaken t.a.v. de minister-president, de heer drs. M. Rutte. Deze brieven zijn tijdens de bijeenkomst uitgereikt.

Presentatie Jacqueline van Langeraad over pensioenen

Hierna gaf hij Jacqueline van Langeraad het woord. Jacqueline is bestuurslid van de UNIENFTO en zal vandaag spreken over onze pensioenen. Als thema voor de Postactievendag 2016 had Jacqueline gekozen voor:

Uw pensioen in de toekomst

Drie jaar geleden vroeg u mij voor de eerste keer om een presentatie te geven. Ik gaf toen eerlijk aan het gevoel te hebben een paar hoofdstukken uit het "*pensioenboek*" voor te lopen op u en ik was toen ook nog maar net bezig met pensioenen. Inmiddels heb ik dat boek wel uit, maar naar nu blijkt is het niet één boek maar een flinke serie! Ik moet daar ook bij zeggen dat ik het allemaal zeer interessant vind en dat ik dit vaak *mijn hobby* noem. Het lezen van alles wat er langskomt is al onmogelijk, maar alles wat ik wel lees gebeurt inderdaad veel in mijn vrije uren, vandaar dat hobby-gevoel. Het is dan ook een bijzonder boeiend en vooral ook actueel thema waar ik u dan ook graag iets meer over vertel.

Laat ik beginnen u mee te nemen in het thema en programma van vandaag: *uw pensioen in de toekomst*. De kranten staan er vol van, de tv toont regelmatig reportages, het nieuws opent op regelmatige basis met steeds het zelfde thema: pensioen... en erger nog, hoe droevig het allemaal gesteld is hiermee! Vanmiddag wil ik u meenemen in de discussies en u wat achtergrondinformatie verschaffen, zodat we de mythes deels kunnen ontcrachten maar daarnaast ook de dilemma's kunnen schetsen waar wij vaak achter, maar soms ook voor de schermen mee bezig zijn.

Er spelen op dit moment namelijk twee grote problemen die in de media dwars door elkaar lopen. Het ene probleem is het dekkingstekort en de dreigende kortingsmaatregel. Het andere probleem is de houdbaarheid van het stelsel. U hoort steeds ook de rentestand in dit verband noemen, maar zelfs wanneer de rente weer op een hoog niveau terug zou keren, dan nog blijft de reden om de houdbaarheid van het stelsel ter discussie te stellen overeind staan. Daarom noem ik ze hier apart en zal ik ze ook apart toelichten, te beginnen met de problemen op de korte termijn.

Drie pensioenplagen

De steeds maar **dalende rente (1)** is plaag nummer één. Geen enkele econoom, geen enkele theorie, hield rekening met het scenario waar we ons nu in bevinden. Een steeds maar dalende rente waarbij je zelfs geld moet betalen als je geld in bewaring geeft: een negatieve rente dus! De tweede plaag: **de volatiliteit (bewegelijkheid) van de markten (2)**, zie bijvoorbeeld de AEX. En ten slotte een plaag die gelijktijdig ook een zegen is afhankelijk vanuit welk perspectief je naar de zaak kijkt: **de oplopende levensverwachting (3)**. Dat alles leidt tot problemen met de dekkingsgraad.

UNIENFTO, doe iets!

De adviescommissie postactieven stuurde een brandbrief naar het hoofdbestuur. Dat was voor mij wel even een wake-up call, want er gebeurt wel degelijk heel veel achter de schermen, maar wij vergeten af en toe dat voor de schermen helemaal niet te zien is wat er daarachter allemaal gedaan wordt! De VCP heeft al voor de invoering van het nFTK (het nieuwe Financieel toetsingskader) gewaarschuwd voor de gevolgen. Verplichtingen in de toekomst worden met een marktrente berekend; de vaste rekenrente van 4,2% werd hiermee losgelaten. Er zijn diverse gerichte acties van de VCP geweest: januari 2015, april 2015, juli 2015, september 2015, oktober 2015, november 2015. En ook in 2016 weer: januari, maart, mei, juni en juli 2016. Dit zijn zowel brieven als het bijwonen van overleggen met de staatssecretaris, met Kamerleden etc. Kortom, er wordt aan uw belangen gedacht! En natuurlijk zijn dat ook mijn belangen, want ook ik hoop in de verre toekomst een mooi pensioen te krijgen. Door zitting te hebben in werkgroepen sta ik in nauw contact met de VCP-medewerkers die op hun beurt weer in SER- en Stichting van de Arbeid-verband, of als VCP reageren naar de politiek. Helaas is de toezichthouder, evenals de politiek, niet bereid om de rekenmethodiek tegen het licht te houden.

Hoe zat dat ook al weer?

Er gaan verschillende begrippen om in ons wereldje die ik zal proberen toe te lichten. Voorheen werd er aan de hand van de dekkingsgraad bepaald hoe het met het pensioenfonds ging. Daar zijn wat extra begrippen bijgekomen! Zo is het nu niet meer de dekkingsgraad, maar de *beleidsdekkingsgraad* die bepaalt hoe “gezond” het fonds is. En dan hebben we ook nog een *actuele dekkingsgraad* en een *kritische dekkingsgraad*.

De beleidsdekkingsgraad bepaalt de dekkingsgraad van het pensioenfonds, die op dit moment te laag is. De beleidsdekkingsgraad wordt bepaald door de dekkingsgraden van de afgelopen 12 maanden bij elkaar op te tellen en die te delen door 12. Eind september was de beleidsdekkingsgraad 92,5%. De actuele dekkingsgraad is de dekkingsgraad van die maand zelf, dus 90,7% eind september 2016.

Herstel en dus een herstelplan is nodig als de beleidsdekkingsgraad lager is dan de minimaal vereiste dekkingsgraad (ca. 104%). Op dat moment komen er nieuwe termen bij, omdat je binnen een herstelplan tien jaar de tijd hebt om de eventuele korting uit te spreiden. Wanneer de beleidsdekkingsgraad vijf jaar lang lager is dan de minimaal vereiste dekkingsgraad en de actuele dekkingsgraad ook lager is dan het minimaal vereiste niveau, dan dient ABP een korting door te voeren ter hoogte van het verschil tussen de actuele dekkingsgraad en de minimaal vereiste dekkingsgraad. Deze korting mag dan wel weer worden uitgesmeerd over de hersteltermijn.

De kritische dekkingsgraad geeft het niveau van de dekkingsgraad aan waarbij een pensioenfonds extra maatregelen moet nemen om de financiële positie binnen tien jaar te herstellen. De kritische dekkingsgraad ligt bij ABP rond de 90%. Binnen de ruimte van toekomstbestendige indexatie, hetgeen onder meer betekent dat onder een beleidsdekkingsgraad van 110% geen indexatie mag plaatsvinden en pas vanaf een dekkingsgraadgrens van ongeveer 135% volledig geïndexeerd kan worden, staat de indexatieambitie centraal. Voorlopig is dit helemaal niet aan de orde, nu we in onderdekking zitten.

Koopkrachtontwikkeling

Op verzoek van de Commissie Postactieven neem ik ook de koopkrachtontwikkeling even mee. Gepensioneerden ondervonden in 2015 een lichte daling van hun koopkracht met 0,1 procent. Dit komt onder meer doordat veel aanvullende pensioenen slechts in beperkte mate geïndexeerd werden, en soms zelfs gekort. Werkenden daarentegen zagen hun koopkracht gemiddeld stijgen met 2,5% (ook in het onderwijs op basis van het loonakkoord). Die tendens zie je ook door de afgelopen jaren heen.

Binnen de groep gepensioneerden liep de koopkrachtontwikkeling over de periode 2001-2015 sterk uiteen. Net zoals de zvp'er niet bestaat, bestaat ook de gepensioneerde niet. Er is een grote diversiteit binnen de groep waar te nemen. Gepensioneerden die geen of weinig aanvullende inkomsten naast de AOW hebben, zagen hun koopkracht in de jaren 2009-2013 minder sterk dalen dan die van ouderen met een hoog bedrag aan aanvullende inkomsten. De koopkracht van de eerste groep kon daardoor in 2015 boven het niveau van 2000 uitkomen. Doordat aanvullende pensioenen sinds het uitbreken van de kredietcrisis onder druk staan, hebben ouderen met aanvullende inkomsten van tienduizend euro en meer aan koopkracht ingeboet. Dat heeft natuurlijk mede te maken met het uitblijven van indexaties. Maar gelukkig ziet het CBS ook dat het gemiddeld inkomen van de ouderen een stuk hoger ligt dan in 2000. Dit komt mede door de vrouwen en de nu instromende gepensioneerden. Desalniettemin is de koopkrachtontwikkeling wel iets wat bij de weging van de verschillende belangen meegenomen moet worden; iets waar de gepensioneerden in mijn fractie CMHF/AC/FOG-ABP van het Verantwoordingsorgaan mij natuurlijk ook al op gewezen hadden!

Pensioenstelsel in de toekomst

In het oktobertijdschrift van de *UNIENFTO* (dat binnenkort op uw mat zal liggen) ga ik nader in op de verschillende voorstellen en de twee varianten waar langzaam naar toe wordt getrechterd. De SER startte met 4 varianten¹ (en natuurlijk subvarianten). Nummer 2 en nummer 3 zijn inmiddels al niet meer in beeld, maar variant 1b en 4c blijken het aantrekkelijkst.

De positie van de CMHF

Als CMHF komen we elke maand bij elkaar om onze beleidsbesluiten voor te bereiden. Pensioenen staan daar altijd hoog op de agenda, zeker de laatste tijd. Wij willen graag de goede dingen van ons huidige stelsel behouden en eventueel zaken waar men graag

¹ https://www.ser.nl/~media/db_deeladviezen/2010_2019/2016/pensioen/persoonlijk-pensioenvermogen-publieksversie.ashx

verandering in ziet aanpassen. We lopen tegen diverse dilemma's en knelpunten op. Om u een idee te geven van wat er allemaal bij komt kijken, geef ik u hier wat voorbeelden van.

Vanuit werkgeverszijde komen de volgende punten:

- gebrek aan grip op ontwikkeling van de pensioenpremies;
- groeiende onvrede over de bovensectorale pensioenregeling (het loonakkoord);
- organisatie van werkgevers (vertegenwoordiging in bestuur ABP).

Vanuit de deelnemers:

- doorsneesystematiek;
- transitie;
- verblijftijd in een fonds.

De doorsneesystematiek wordt veel genoemd in de pers. Wat is dit nu? Alle deelnemers in een pensioenfonds worden gelijk behandeld. Ze betalen dan ook allemaal hetzelfde percentage pensioenpremie, de doorsneepremie. En ze bouwen allemaal hetzelfde percentage pensioen op, de doorsneeopbouw. Er wordt geen onderscheid gemaakt in leeftijd, geslacht of inkomensniveau. Dit houdt dus in dat jongere werknemers, waarvan de inleg nog lang kan renderen, te veel betalen en ouderen te weinig. Het idee hierachter is echter dat jongeren ook ouderen worden en dat de som dan gelijk blijft. Voordeel is namelijk dat, doordat de premie gelijk blijft, dit geen argument is om oudere werknemers niet aan te nemen als zijnde "duurder", omdat er meer premie afgedragen zou moeten worden. Wanneer er veel wisselingen zijn, dus een korte verblijfsduur binnen hetzelfde fonds, dan zou dit voor een ongewenste subsidiëring van jong naar oud kunnen leiden.

Het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek uit 2014 (dit jaar wordt het weer gehouden maar er zijn nog geen resultaten) werd door het CAOP gebruikt om te kijken naar de mobiliteit van gemeentepersoneel. Uit dat onderzoek blijkt dat gemeentepersoneel vooral bij de gemeente werkt vanwege de inhoud van het werk en een sterke drang heeft om zich in te zetten voor het maatschappelijk belang. Een overgrote meerderheid denkt nog lang bij de gemeente te kunnen blijven werken en verwacht niet op korte termijn de baan te verliezen. Als er gezocht wordt naar een andere baan, dan wordt er vaak gekeken naar een functie binnen de eigen gemeente. Mobiliteit naar een baan buiten de gemeente of zelfs buiten de overheid is laag. In vergelijking met andere sectoren wijkt gemeentepersoneel niet heel vaak af van het gemiddelde. Samen met de andere onderdelen van het openbaar bestuur is de externe mobiliteit bij de gemeente minder groot. Hoe langer iemand in functie is, hoe kleiner de kans dat iemand op zoek is naar een andere baan. Het is dan ook gemeentepersoneel dat vijf jaar of minder dezelfde functie bekleedt dat buiten de eigen werkgever en sector uitkijkt naar een baan.

Het trendrapport "*Werken in de publieke sector 2015*" dat in september 2015 verscheen ondersteunt het beeld dat de redenen om af te willen stappen van de doorsneepremie voor de overheidssectoren geen heel groot issue is. De economische situatie van de afgelopen jaren (lees: *de bezuinigingen*) in combinatie met de kabinetsmaatregelen om langer door te werken (afschaffing van VUT en de verhoging van de AOW-leeftijd) hebben tot gevolg dat bij het Openbaar Bestuur en Veiligheid zowel de vrijwillige uitstroom als de leeftijdsuitstroom is afgenomen. Het gevolg is dat er minder vacatures zijn en dat de instroom van nieuwe werknemers wordt beperkt. Een aanzienlijk deel van de medewerkers is wel op zoek naar een andere baan, maar vooral bij de eigen werkgever of sector. In 2014 was binnen het openbaar bestuur slechts 1,6%, binnen het onderwijs 1,7% en bij veiligheid 2,7% op zoek naar werk

buiten de overheid! Zelfs als je daar de getallen van de mensen die op zoek zijn binnen en buiten de overheid bij optelt, openbaar bestuur slechts 4,8%, binnen het onderwijs 3,5% en bij veiligheid 3,5%, zijn de getallen erg laag. Een dilemma voor ons dus, want het beeld dat de media scheppen is een beeld van een zeer beweeglijke arbeidsmarkt met een hoge mobiliteit! Voor mij persoonlijk niet verrassend, daarom zocht ik ook naar de cijfers. Als ik naar collega's kijk, dan wordt er vooraf soms wel gezegd "*ik blijf hier echt geen vijf jaar werken*", maar 15 jaar later zitten ze er nog steeds! En als men al van baan verandert, dan is dat binnen de sector, bij een andere school!

We hechten erg aan solidariteit binnen de CMHF. Maar ook dit begrip is erg breed. Welke "*solidariteiten*" zitten er bijvoorbeeld in het fonds?

- arbeidsongeschikt
- weduwen/weduwnaars en wezen
- jong-oud (doorsneesystematiek)
- man-vrouw (vrouwen leven statistisch langer)
- lang leven

Een ander issue dat veel aandacht in de media krijgt is de mate van keuze. De media schilderen een beeld van de pensioenbewuste financiële planner die graag keuze zou willen maken, maar dat nu niet mag. Immers je bent verplicht aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds als het ABP. Aan welke keuzevrijheden kun je dan denken?

- Individueel, wil de deelnemer dat echt?
- Keuze met voorgeprogrammeerde keuze, is dat wel zo objectief?
- Keuze van pensioenfonds, elk jaar overstappen naar een ander fonds? (Prima, als de kosten daarvan ook maar voor rekening van de "*hopper*" komen en niet voor de achterblijvers in het fonds)
- Keuze van beleggingsmix
 - Verantwoord beleggen, maar wel graag met zo hoog mogelijke rendementen. (Of mogen principes wat kosten?)
 - Fossiele brandstoffen, kent een stevige lobbyclub die hier tegen is.

Overige zaken waar ik ook nog even met u over van gedachten wil wisselen:

- Financiële planning verre toekomst, dat maakt het voor ons menselijk brein erg lastig. Wetenschappers hebben aangetoond dat ons brein het vaak niet aankan om gunstigere resultaten op de lange termijn in te ruilen tegen het heden. Zo zijn er experimenten geweest waarbij mensen de keuze voorgelegd kregen tussen vandaag 100 euro krijgen, of 300 euro over een jaar of iets van die strekking. De meerderheid kiest nu 100 euro, terwijl logica en ratio je eigenlijk zouden moeten laten kiezen voor de 300 euro! Wij zijn dus voorstander van de verplichtstelling.
- Premie-inleg (1=4 De uitleg heb ik al een keer in het tijdschrift gedaan: nu premie inleggen geeft ongeveer vier keer zoveel terug als je met pensioen gaat, en zelfs in het aller somberste scenario nog een verdubbeling).
- Huis (hypotheek)/ eigen vermogen / zorg
De mogelijkheid om pensioenopbouw in te ruilen tegen versneld hypotheek aflossen of eigen zorg in te kopen. Bij dat laatste zegt het duiveltje dat soms vanaf mijn schouder een negatieve kijk influistert: nu mogelijk maken is ruimte bieden om mogelijk in de toekomst om te zetten naar verplicht inzetten.

- Zzp'ers, die nu geen pensioen opbouwen. Voor de BV Nederland met een macro-economische kijk is dat een slechte zaak. De grote groep die niets opbouwt, omdat zij simpelweg te lage vergoedingen voor het werk ontvangt. Wij zorgen voor elkaar en dan zal dat leiden tot een herverdeling. Immers de bevolking vergrijst. Denk aan fiscaliseren van het pensioen, of het afbouwen van AOW indien u wel beschikt over een pensioen.

Vragen en discussie

Allerlei vragen over de welvaartvastheid van de pensioenen, over de ontwikkeling van de levensverwachting, over het veranderen van het pensioenstelsel, terwijl het huidige pensioenstelsel het op één na beste ter wereld is, en over het feit dat er nu aandelen verkocht moeten worden omdat de pensioen-uitkeringen hoger zijn dan de premie-inkomsten werden vervolgens door Jacqueline uitvoerig toegelicht.

Dank

De voorzitter van de Commissie Postactieven, Cor Bunk, bedankte Jacqueline hartelijk voor de uitvoerige uitleg van de pensioenproblematiek en de deskundige behandeling van de vragen en overhandigde haar ten slotte een fraaie bos bloemen.

De voorzitter memoreerde ook nog dat Gerard van Os te kennen heeft gegeven afscheid te moeten nemen van de Commissie Postactieven en bedankte hem voor zijn inzet en overhandigde hem een fles met inhoud.

Presentatie door Wilfred Muis over het wel en wee van de bijen

Na zijn vervroegde pensionering in 2013 is de oud-voorzitter van de *UNIENFTO*, Wilfred Muis, zich nog meer bezig gaan houden met zijn hobby, nou zeg maar zijn passie: het imkeren!

Wilfred vertelde vol enthousiasme over zijn 80 bijenvolken, waarvan 30 bijenvolken in Hongarije staan die hij samen met zijn vrouw verzorgt. Hij liet zien hoe de bijenkasten zijn opgebouwd en de plaats van de bijen hierin. Een bijenvolk kan bestaan uit 1 koningin die per dag wel 2000 eitjes legt, 40.000 werkbijen en 500 darren, die in het voorjaar worden geboren uit onbevuchte eitjes.

De temperatuur kan in de zomer oplopen tot 35 graden en in de winter tot 25 graden. De opbrengst per kast kan zelfs 30 kg honing zijn.

Het vervoer van de kasten gaat met behulp van een speciale aanhangwagen, die dan op een goede bloeiplaats voor bevruchting van bijvoorbeeld fruitbomen geplaatst kan worden. Het harmonische leven van de koningin en de werkbijen werd met behulp van dia's op een buitengewone interessante wijze weergegeven. De vele vragen werden op een opmerkelijk boeiende en humoristische wijze door Wilfred Muis beantwoord.

Ten slotte liet de imker Wilfred nog de resultaten van het werk van de bijen zien in de vorm van vele potjes met verschillende soorten honing die erg in trek waren bij de aanwezigen.

Voorzitter Cor Bunk bedankte Wilfred Muis na afloop heel hartelijk.

Ten slotte konden de 24 aanwezige postactieve leden nog nagenieten en napraten onder het genot van een hapje en een drankje.

E.F. (Boy) de Boer