

VVG-PGB en het Hoorrecht Wtp

(15 oktober 2023)

Aanleiding

Binnen Pensioenfonds PGB (PGB) is een aantal bedrijfstakregelingen ondergebracht en een veelheid van pensioenregelingen van vrijwillige aansluitingen opgenomen. De pensioenregelingen zijn terug te brengen tot een tweetal basisregelingen (een basis DB-regeling en een basis DC-regeling), waarbinnen de verschillende bedrijfstakken en/of vrijwillige aansluitingen zelf de hoogte van een aantal parameters kunnen bepalen (zoals onder meer de franchise, het beoogde opbouwpercentage, het partnerpensioen, de verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer). Daarnaast is er een aantal regelingen waar deelnemers van aangesloten ondernemingen wel of niet aan kunnen deelnemen (naar eigen keuze of naar keuze van sociale partners). Te denken valt aan WIA-excedentverzekering, ANW-plusverzekering, extra pensioenopbouw en extra partnerpensioen-opbouw.

Verder zijn er naast actieve deelnemers, deelnemers die niet meer opbouwen, maar waarvan de opbouw bij PGB is achtergebleven (slapers) en deelnemers van wie het pensioen (ouderdoms-, partner- of wezenpensioen: gepensioneerden) is ingegaan. Daarbij kan het zo zijn dat de actieve opbouw van de regeling van waaruit men slaper of gepensioneerde is nog bij PGB plaatsvindt, of inmiddels naar een andere uitvoerder is vertrokken. Bovendien zijn er actieve deelnemers, slapers en gepensioneerden van wie een deel van hun pensioenopbouw voordat men bij PGB kwam, niet bij PGB is opgebouwd en/of ondergebracht, waardoor men te maken heeft met meerder uitvoerders.

Voor wat betreft de Wet toekomst pensioenen (Wtp), waar de sociale partners degene zijn die de nieuwe pensioenregeling bepalen, gaat het concreet om:

- 10 bedrijfstakpensioenregelingen, waarvan er 3 tot één sector (AVH) behoren, waarbij de pensioenregeling door sociale partners (werkgevers- en werknemersverenigingen) op cao-niveau wordt overeengekomen en van wie er 9 binnen de hele sector verplicht zijn en 1 verplicht is voor bij de CAO aangesloten werkgevers
- een sector waarbij er op cao-niveau kaderafspraken gelden waar een pensioenregeling van de betrokkenen werkgevers aan moet voldoen. De pensioenregeling wordt verder ingevuld op ondernemingsniveau, waar de werkgever met de vertegenwoordiging van de werknemers (vakbonden en/of ondernemingsraden) tot een concrete invulling van de regeling komt.
- een groot aantal vrijwillige aansluitingen van ondernemingen waarbij de regeling door de werkgever wordt vastgesteld (kleine ondernemingen) of door de werkgever met een vertegenwoordiging van de werknemers (vakbonden of ondernemingsraden)
- een aantal vrijwillige aansluitingen van welke de actieve opbouw niet meer plaatsvindt bij PGB, maar de opgebouwde aanspraken en de ingegane pensioenen bij PGB zijn achtergebleven.

Voor PGB zijn de werkgevers die zich aansluiten omdat de bedrijfstakregeling dat voorschrijft de 'verplichte aansluitingen' en de overige werkgevers (dus zowel diegenen voor wie er op cao-niveau kader verplichtingen gelden, als de overige ondernemingen) 'vrijwillige aansluitingen'.

Totaal zijn er circa 4000 werkgevers aangesloten en verwacht PGB meer dan 300 transitieplannen.

De omvang van de vrijwillige aansluitingen verschillen aanzienlijk, van kleine bedrijfjes met een tiental personeelsleden tot meer dan 4000 betrokken personeelsleden. PGB hanteert intern een onderverdeling in segmenten, gekoppeld aan de omvang van totale jaarlijkse te innen premie:

B1.	> 4,5 miljoen premie	32 werkgevers	61.000 deelnemers
B2.	250.000 t/m 4,5 mln premie	128 werkgevers	38.000 deelnemers
B3.	< 250.000 premie	88 werkgevers	1.600 deelnemers

De verplichte aansluitingen kennen totaal 297.000 deelnemers.

Voor de Vereniging van Gepensioneerden van Pensioenfondsen PGB (VVG-PGB) betekent dit dat er in principe voor meer dan 300 transitieplannen het recht op hoorrecht bestaat, waarbij geldt dat voor de meeste de huidige actieve opbouw bij PGB is ondergebracht maar voor een aantal ook niet.

Aanpak implementatie Wtp bij PGB

PGB heeft ervoor gekozen om in samenspraak met sociale partners te komen tot een nieuw productontwerp voor zowel de verplichte als voor de vrijwillige aansluitingen. Dat ontwerp geeft de nieuwe pensioenregelingen weer die binnen PGB binnen de nieuwe Wtp mogelijk zijn en geeft de keuzes aan die de sociale partners voor hun pensioenregeling kunnen maken. Bovendien is hierin opgenomen de wijze waarop het 'invaren' (als er daarvoor wordt gekozen) zal plaatsvinden. Het zijn daarmee de kaders waarbinnen sociale partners hun pensioenregeling en invaarafspraken vaststellen.

Dit productontwerp is, voordat het is vastgesteld, naast met sociale partners, besproken met het Verantwoordingsorgaan. Ook VVG-PGB is bij de opstelling en vaststelling ervan betrokken. Op deze wijze heeft PGB het voor VVG-PGB mogelijk gemaakt als het ware het hoorrecht op de hoofdlijnen voor de nieuwe pensioenregelingen in te vullen.

Naast het productontwerp heeft PGB ook een format voor een transitieplan opgesteld, dat de verschillende aansluitingen kunnen gebruiken om naar het pensioenfonds te sturen. Zij dienen dit transitieplan voor 1 oktober 2024 in te dienen bij PGB.

Aanpak VVG-PGB invulling hoorrecht

Algemeen:

VVG-PGB heeft een werkgroep Pensioenen & Hoorrecht (werkgroep P&H) opgericht die het bestuur VVG-PGB, de leden van het VO die door VVG-PGB zijn benoemd en het bestuurslid van PGB dat namens de gepensioneerden is voorgedragen, voorziet van informatie die betrekking heeft op de belangen van de gepensioneerden bij PGB. Deze werkgroep heeft een voortrekkersrol namens VVG-PGB bij de invulling van het hoorrecht richting sociale partners. Daarnaast heeft deze werkgroep regelmatig afstemming met De Koepel Gepensioneerden (KG) om zaken de implementatie van de Wtp betreffende daar te bespreken.

Deze werkgroep heeft ten behoeve van het bestuur VVG-PGB een position paper opgesteld, waarin is opgenomen op welke wijze VVG-PGB een transitieplan zal beoordelen. Daarin staat aangegeven wat op hoofdlijnen het standpunt is van VVG-PGB als het gaat om de implementatie van de Wtp binnen PGB en haar aansluitingen. Het bestuur VVG-PGB heeft dit position paper vastgesteld. Dit position paper dient als basis bij het invullen van het hoorrecht binnen PGB op centraal niveau als ook bij de sociale partners van de verschillende verplichte of vrijwillige aansluitingen, voor zover er binnen PGB gepensioneerden betrokken zijn (met opbouw binnen of buiten PGB).

Uitgangspunten:

- Tijdigheid

Het hoorrecht impliceert conform de Wtp dat transitieplannen, voordat ze worden vastgesteld en ingediend bij het pensioenfonds, door VVG-PGB beoordeeld moeten kunnen worden om een oordeel daarover te geven. De betrokken sociale partners moeten dit oordeel bekijken en meenemen in de afwegingen bij hun definitieve besluitvorming. Bij afwijking van het oordeel moeten ze dat beargumenteren. Volgens de wet moet het oordeel op een zodanig tijdstip gevraagd worden, dat een eventueel gegeven oordeel nog invloed kan hebben op die besluitvorming.

VVG-PGB wil daarom tijdig met de sociale partners in contact komen en hen op de hoogte stellen van hetgeen voor hen van belang is, zodat zij daar bij de verdere besluitvorming rekening mee kunnen houden.

- **Omvang aansluitingen**

Omdat PGB zo omvangrijk en divers is samengesteld is het voor VVG-PGB niet mogelijk om bij alle 300 -350 transitieplannen plannen persoonlijk het hoorrecht in te vullen. Daarom wordt een deel op centraal PGB niveau ingevuld en zijn er criteria opgesteld om vast te stellen hoe decentraal (bij de verschillende aansluitingen) de invulling van het hoorrecht het beste gerealiseerd kan worden, waarbij als uitgangspunt geldt dat de omvang van het deelnemersbestand in principe bepalend is.

- **Inhoud Hoorrecht**

Mede omdat het niet mogelijk is om overal persoonlijk betrokken te zijn bij de transitieplannen, is ervoor gekozen om – naast een selectie op basis van omvang – ook een selectie op basis van inhoud te maken. Daar waar er sprake is van een transitieplan dat op hoofdlijnen voldoet aan hetgeen VVG-PGB in haar position paper heeft opgesteld, zal er geen noodzaak zijn om persoonlijk invulling aan het hoorrecht te geven en zal een oordeel desgewenst zoveel mogelijk schriftelijk / telefonisch worden afgehandeld. Daarbij zijn de volgende criteria van belang:

- De keuze voor SPR
- Compensatie doorsneesystematiek niet uit het pensioenvermogen
- Invaren als uitgangspunt
- Uitvoer bij PGB laten.
- Premie gedurende de transitie fase naar invoer van de Wtp gelijk houden en beoordeling van de plannen bij gelijkblijvende premie.

Op PGB niveau:

De werkgroep P&H heeft regelmatig afstemming met (een afvaardiging van) het bestuur PGB over de implementatie van de Wtp binnen PGB. Zij wordt door het bestuur PGB bijgepraat, gevraagd naar haar mening over relevante zaken en PGB beantwoordt vragen die de werkgroep stelt met betrekking tot de implementatie van Wtp bij PGB.

Concreet betekent dit:

- Invullen van het hoorrecht met betrekking tot het Productontwerp Nieuwe regelingen bij PGB.
- Bekijken wat te doen met gepensioneerden van wie er geen werkgever meer is binnen PGB.
- Bekijken wat te doen met gepensioneerden van wie er geen werkgevers meer bestaat.
- Bekijken wat te doen indien werkgevers niet willen invaren.
- Overleg over wat te doen tijdens de transitiefase, vooruitlopend op de implementatie van de Wtp onder meer met betrekking tot de indexatie en premiehoogte.
- Signaleren van knelpunten waar gepensioneerden van PGB mee te maken kunnen krijgen en die zo nodig afstemmen met het bestuur PGB en/of met de Koepel Gepensioneerden.
- Overleg met PGB over een format van gegevens (onder meer cijfers) die wij wensen te verkrijgen om een oordeel over het voorgestelde transitieplan te kunnen krijgen.
- Overleg met PGB om te komen tot de relevante contact gegevens om het hoorrecht bij de verschillende sociale partners te kunnen invullen (zowel van lopende actieve opbouw bij PGB als die voor aansluitingen waar uitsluitend opgebouwde rechten (waaronder ingegane pensioenen) zijn achtergebleven bij PGB).

Op aansluitniveau:

De werkgroep benadert *actief*:

- a. Sociale partners verplichte regelingen
- b. Werkgevers (en via hen werknemersvertegenwoordiging) van de vrijwillige aansluitingen B1, voor zover het aantal gepensioneerden en leden VVG dat rechtvaardigt
- c. Werkgevers van wie de actieve opbouw niet bij PGB zit, maar er wel (grote) groepen leden van VVG-PGB hun pensioen vanuit de 'oude' regeling vanuit PGB ontvangen.

Ad a. Deze sociale partners worden benaderd vooruitlopend op het onderlinge overleg van sociale partners om tot afspraken op cao-niveau te komen over de nieuwe pensioenregeling, met de melding dat VVG-PGB gebruik wil maken van het hoorrecht.

Zij krijgen het position paper toegestuurd, het aanbod om dit nader toe te lichten en dit met elkaar vooruitlopend op hun onderhandelingen te kunnen bespreken.

Ad b. Werkgevers worden actief benaderd met een melding dat VVG-PGB gebruik wil maken van het hoorrecht en de vraag om met elkaar af te stemmen hoe dat in de betreffende situatie het beste kan worden ingevuld. Ook daarbij zal het position paper gehanteerd worden, maar per situatie beijkend hoe dit het beste kan.

Ad c. Vergelijkbaar als onder b.

De VVG-PGB zal de werkgevers van segmenten B2 en B3 *niet actief* benaderen, maar is wel beschikbaar voor ondersteuning indien leden van VVG daarom vragen en/of via accountmanagers PGB daar een vraag naar komt.

Samenwerking met ander VVG'en

In een aantal gevallen zijn er bij ondernemingen waarvan de pensioenregeling door PGB wordt uitgevoerd naast VVG-PGB (die actief is vanuit pensioenfonds PGB) verenigingen van gepensioneerden actief vanuit de onderneming. Soms voldoen die, evenals VVG-PGB, aan de wettelijke voorwaarden die gesteld zijn om invulling aan het hoorrecht te mogen geven.

VVG-PGB tracht dergelijke verenigingen te lokaliseren en probeert het hoorrecht in dat geval in onderlinge afstemming met hen, verder vorm te geven. Dat kan betekenen:

- Volledig samen optrekken (bij verplichte regelingen en bij segment B1).
- In onderlinge afstemming de lead leggen bij VVG-PGB óf bij de betrokken vereniging. VVG-PGB zal in ieder geval hen daar waar gewenst en mogelijk ondersteunen (bij segment B1).
- De lead bij de andere vereniging leggen, waarbij VVG-PGB alleen desgevraagd en indien mogelijk ondersteunend is (bij segmenten B2 en B3).

Afsluitend

De in dit memo weergegeven aanpak en het inhoudelijk invullen van het hoorrecht kan slechts werken als de medewerking van de alle betrokken partijen daarbij aanwezig is. Daarbij gaat het om medewerking van:

- PGB bij het komen tot relevante (contact) informatie van betrokken werkgevers
- PGB bij het tijdig melden van onderwerpen die aan de orde zijn als gaat om de centrale kaders (productconcepten en transitieafspraken, waaronder invaarregels)
- Werkgevers(verenigingen) bij het verkrijgen van de relevante contactgegevens van de overige betrokken sociale partners (werknemers vertegenwoordiging: vakbonden en/of (C)OR)
- Sociale partners bij het willen overleggen over de transitieplannen en de tijdigheid van het verkrijgen van de concept transitieplannen.

De werkgroep stelt alles in het werk deze samenwerkingen te realiseren. Daarbij onderhoudt zij (ook juridisch) inhoudelijk contact met de Koepel Gepensioneerden en - indien relevant - de daarbij aangesloten andere verenigingen van gepensioneerden. Mocht het onverhoopt niet lukken om tot een goede samenwerking te komen, is het verzoeken om rechtelijke dwang in deze niet uitgesloten.