



> *Werkt in je voordeel*

Postadres Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

Aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De heer H.G.J. Kamp
Anna van Hannoverstraat 4
2595 BJ Den Haag

Hoofdkantoor

T 0900 9690 (lokaal tarief)
F 030 66 30 000

www.fnvbondgenoten.nl

Datum
14 juli 2011

Doorkiesnummer
030-2738430

Ons kenmerk
LvdL/RT

Onderwerp
Ultimatum

Excellentie,

A. Inleiding

Op 21 juni 2011 heeft u aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal uw voorontwerp van wet betreffende de verhoging van de pensioenleeftijd, de extra verhoging van de AOW en de flexibilisering van de ingangsdatum van de AOW aangeboden. FNV Bondgenoten kan zich absoluut niet verenigen met uw voorontwerp en bericht u daarom als volgt.

Negatieve gevolgen

Uitwerking van uw voorontwerp zou grote negatieve gevolgen hebben. Tot die gevolgen behoren onder andere inkomensdaling in het kader van de AOW, grote risico's met daarmee gepaard gaande grote onzekerheid met betrekking tot het pensioenstelsel en de pensioenhoogte, de feitelijke al dan niet praktische onmogelijkheid om zelf te bepalen op welk moment men de arbeidsmarkt verlaat; en de niet te verantwoorden ongelijke belasting van verschillende generaties en verschillende inkomens(niveaus). Voorts is volstrekt onduidelijk of en zo ja, welke maatregelen er genomen gaan worden om werknemers gezond, en op een aanvaardbaar inkomensniveau, de pensioengerechtigde leeftijd te laten bereiken in een baan die bij hen past.

B. Pensioen eerste pijler/AOW

Het pad dat u momenteel bewandelt leidt bijvoorbeeld tot zeer grote inkomensdaling bij iedereen, die vanaf 2020 op 65-jarige leeftijd uittreedt en vervolgens AOW gaat ontvangen. Een nog donkerder scenario ligt in het verschiet voor de groep mensen, die dat vanaf 2025 gaat doen. Beide voorbeelden van zeer grote inkomensdaling worden door het Centraal Planbureau bevestigd.

De lagere inkomens worden extra zwaar getroffen door de maatregelen die voortvloeien uit de door u voorgestane wetsvoorstellen. Verhoging van de franchise, de

onmogelijkheid om bij recht op bijstand na pensionering op 65-jarige leeftijd uit te treden en de diverse sancties bij 'vervroegd' (lees: op 65-jarige leeftijd) uittreden raken de lagere inkomens onevenredig hard.

C. Pensioen tweede pijler

Opvolging van uw voorontwerp zou leiden tot een pensioenstelsel, waarin onaanvaardbare risico's worden genomen. Daarbij komt dat de risicospreiding in een dergelijk stelsel niet gelijkmatig verdeeld zou zijn in de zin dat bepaalde generaties en inkomensniveaus grotere risico's lopen dan andere. Daarnaast leidt een en ander tot een onevenredige risicoverdeling tussen werkgevers en werknemers, doordat de risico's voor stijgende kosten en eventuele economische crisissen volledig worden gelegd bij de werknemers.

Bij dit ultimatum hebben wij een nadere toelichting van de problematiek en onze eisen gevoegd (**bijlage**).

D. De eisen van FNV Bondgenoten

U heeft uw visie met betrekking tot het AOW- en pensioenstelsel tot uitdrukking gebracht in het voorontwerp van wet betreffende de verhoging van de pensioenleeftijd, de extra verhoging van de AOW en de flexibilisering van de ingangsdatum van de AOW, zoals u dat op 21 juni 2011 aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal heeft aangeboden.

In de periode na het aanbieden bent u met de Kamer in debat gegaan en zijn er verscheidene moties ingediend die aandringen op het bijstellen van de door u aangeboden wetsvoorstellen. Dat heeft tot op heden niet geleid tot het bijstellen van de voorstellen in de door de Kamer, maar ook niet in de door ons, gewenste richting. Sterker nog, wij stellen vast dat op een aantal essentiële onderdelen u stellingen betreft, die wijzen op het handhaven van de door u gedane voorstellen, of het doen van toezeggingen onder gelijktijdig bij werknemers deponeren van rekeningen voor de financiering daarvan.

Het voormelde verhoudt zich op geen enkele wijze met wat de achterban van FNV Bondgenoten verlangt als het gaat om een toekomstbestendig AOW- en Pensioenstelsel. De leden van FNV Bondgenoten hebben bij monde van de Bondsraad (parlement van de bond) uitgesproken dat alles in het werk moet worden gesteld om de voorliggende plannen in hun huidige vorm van tafel te krijgen en te komen tot afspraken die aansluiten bij de door FNV Bondgenoten te stellen eisen aan een AOW- en Pensioenstelsel.

Aangezien u nadrukkelijk partij bent in deze stellen wij u de volgende eisen:

AOW

- De schriftelijke toezegging dat, ongeacht een eventuele verhoging van de AOW-leeftijd, werknemers de mogelijkheid blijven houden om op 65-jarige leeftijd uit te

treden tegen een netto AOW-uitkering die in verhouding zich op hetzelfde niveau bevindt als de huidige;

- De mogelijkheid voor de werknemer om in goed overleg met de werkgever zelf te bepalen op welke leeftijd het dienstverband overgaat in een AOW uitkering. (flexibel pensioen).

Pensioen

De schriftelijke toezegging dat door u de voorwaarden zullen worden gecreëerd die het mogelijk maken dat er een zodanig pensioensysteem kan worden vormgegeven dat daarin sprake is van:

- o Een eerlijke verdeling van risico's tussen werkgevers en werknemers;
- o Een goede balans tussen zekerheid en koopkracht;
- o Een evenwichtige verdeling van lusten en lasten tussen alle generaties;
- o Transparante communicatie naar de deelnemers en gepensioneerden.

Hoe de voorwaarden voor zowel het pensioenstelsel als de AOW moeten worden ingevuld is terug te lezen in de bijlage bij dit ultimatum.

Indien u niet **uiterlijk op maandag 18 juli, vóór 09.00 uur** aan de door FNV Bondgenoten gestelde eisen heeft voldaan dient u er rekening mee te houden dat FNV Bondgenoten haar leden op zal roepen tot collectieve acties vanaf maandag 18 juli 09.00 uur. Over de aard en de omvang van deze en eventuele vervolgacties zullen wij de betrokken werkgevers berichten.

Voor overleg over dit ultimatum en/of de uitvoering daarvan kunt u ten alle tijde contact opnemen met de verantwoordelijke hoofdbestuurders van FNV Bondgenoten: Willem Noordman (portefeuillehouder pensioenen) 0622518746 en Henk van der Kolk (voorzitter) 0620492985.

Hoogachtend,


Henk van der Kolk

Voorzitter

FNV Bondgenoten

Hoofdkantoor

T 0900 9690 (lokaal tarief)
F 030 66 30 000

www.fnvbondgenoten.nl

Datum
14 juli 2011

Doorkiesnummer
030-2738430

Ons kenmerk
LvdL/RT

Onderwerp

VOORWAARDEN NOTITIE INZAKE AOW EN PENSIOENEN

Aanleiding

FNV Bondgenoten komt tot een negatieve beoordeling van het akkoord zoals dat op 10 juni 2011 is gesloten in de Stichting van de Arbeid inzake de uitwerking van het Akkoord van 4 juni 2010 tussen werkgevers en werknemersorganisaties met betrekking tot aanpassingen in de AOW en het Pensioenstelsel.

Eveneens heeft FNV Bondgenoten zware kritiek op het voorontwerp van Wet dat door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is ingediend bij de Tweede Kamer derr Staten Generaal inzake de verhoging van de pensioenleeftijd, de extra verhoging van de AOW en de flexibilisering van de ingangsdatum van de AOW.

Daarnaast zijn er tijdens het hoofdlijnen debat over het voornoemde wetsontwerp door verschillende Kamerleden moties ingediend die tot doel hebben op de een of andere wijze meer zekerheid te bieden aan toekomstige AOW- en/of pensioengerechtigden, al dan niet in het bijzonder voor die gerechtigden die zich bevinden in een zwaar beroep en/of leen laag inkomen hebben.

Het bovenstaande is voor FNV Bondgenoten aanleiding een document op te stellen waarin een ieder kan teruglezen aan welke eisen toekomstige regelingen ten aanzien van AOW, Pensioen en Arbeidsparticipatie dienen te voldoen, alvorens FNV Bondgenoten daaraan haar goedkeuring kan geven.

Op hoofdlijnen gaat het om de volgende punten:

1. AOW

- een AOW uitkering die het blijvend mogelijk maakt dat mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, vaak met zware beroepen, op 65 jaar kunnen stoppen met werken met een op niveau vergelijkbaar inkomen als het huidige.
- De mogelijkheid voor de werknemer om in goed overleg met de werkgever zelf te bepalen op welke leeftijd het dienstverband overgaat in een AOW uitkering (flexibel pensioen).

2. Pensioen

- eerlijke verdeling van risico's tussen werkgevers en werknemers
- een goede balans tussen zekerheid en koopkracht

Notitie

Blad

2 van 6

Ons kenmerk

LvdL/RT

- evenwichtige verdeling van lusten en lasten tussen alle generaties
- transparante communicatie naar de deelnemers en gepensioneerden

Met deze wijzigingen blijft het pensioensysteem dicht bij de manier waarop het pensioen tot nu toe is vormgegeven. De diverse onderdelen worden hieronder in drie hoofdstukken beschreven en kunnen, behalve voor wijziging van het onderhandelaarsakkoord, ook bijdragen aan de invulling van de moties van Vermeij en Schouten (nr. 48 32043) en Omtzigt, Vermeij, Schouten, Dezentjé Hamming-Bluemink, Dijkgraaf en Koser Kaya (nr. 60 32043).

3. Arbeidsparticipatie

Een beleid en daarmee verbonden maatregelen die bijdragen aan het aan het gezond aan het werk houden en aan het werk helpen van werknemers tot de AOW leeftijd.

1. AOW

Wat willen wij ?

- De AOW moet structureel met 0,6% extra stijgen.
- Het budget dat nu beschikbaar is voor de ouderenkortingen en de MKOB moet naar de toekomst toe gelijk blijven. Nu is er \pm € 2,6 miljard netto beschikbaar. De allocatie van dit bedrag moet in de toekomst zodanig plaatsvinden dat vooral de lage inkomens daarvan profiteren.
- Bij eerdere opname van de AOW dan de wettelijke AOW-leeftijd mag de maximale korting 6,5% per jaar vervroeging zijn.

Wat is het effect van reallocatie van het budget voor ouderenkortingen en MKOB?

- De introductie van de inkomensafhankelijke ouderenkorting van € 300 kost jaarlijks € 500 miljoen. € 250 Miljoen wordt bij de ouderenparticipatie weggehaald en € 250 miljoen bij het budget van de ouderenkorting.
- Het totale budget van ouderenkortingen en MKOB dat wegbezuinigd wordt is dus: € 2,6 mrd – € 0,25 mrd = € 2,35 mrd. Wij willen wil dat dit budget beschikbaar blijft voor de lagere inkomens.
- Om de lagere inkomens boven de wettelijke AOW-leeftijd tegemoet te komen heeft een toeslag de voorkeur boven een korting. Lagere inkomens hebben namelijk geen recht op de volledige korting, aangezien zij weinig belasting betalen.
- In 2009 waren er 1,74 miljoen 65-plussers met een inkomen van € 24.000 of minder. Ervan uitgaand dat dit aantal gelijk blijft (er zullen relatief steeds meer ouderen bijkomen die een hoger pensioen gaan ontvangen), is er per persoon een toeslag mogelijk van € 1350. Dat is voldoende om de negatieve inkomenseffecten voor laagstbetaalden op te vangen. Daarbij zal er nog goed gekeken moeten worden naar de hoogte van de toeslag voor gehuwden/samenwonenden en alleenstaanden. Alleenstaanden gaan er in de huidige plannen meer op achteruit dan de gehuwden/samenwonenden.

2. Pensioen

Een schokbestendig pensioenstelsel

Ons pensioenstelsel moet schokbestendiger worden. De schokbestendigheid van het pensioensysteem verbeteren wij door twee maatregelen. De ene is het opbouwen van

Notitie

Blad

3 van 6

Ons kenmerk

LvdL/RT

een collectieve buffer, de andere is duidelijk maken wat je als pensioenfonds doet als in tijden van een zware crisis de collectieve buffer niet meer voldoende is om alle financiële problemen van het pensioenfonds op te lossen.

Eerlijk voor alle generaties

Het belang van een collectieve buffer is dat deze van iedereen is, maar aan niemand individueel is toegewezen. Daardoor geeft deze buffer de solidariteit tussen generaties vorm. Hiermee wordt voorkomen dat opgebouwde pensioenrechten en pensioenen direct moeten worden gekort bij een beetje tegenwind. Bovendien is het voordeel hiervan dat er geen verschil is tussen reeds opgebouwde pensioenen (oude rechten) en nog op te bouwen pensioenen (nieuwe rechten): alle pensioenen worden op dezelfde wijze behandeld.

Als de buffer te klein is of de crisis te groot, is het opbouwen van zo'n buffer niet voldoende. Daarom moet er afgesproken worden wat er dan gebeurt. Dan moeten er noodmaatregelen genomen kunnen worden om ook dan alle generaties gelijk te behandelen.

Buffer maximaal 20 %

Wij willen in het nieuwe pensioencontract een goede balans bereiken tussen een zekerheidsambitie en de indexatieambitie.

Voor de gewenste zekerheid is een buffer belangrijk omdat daarmee schommelingen op de financiële markt gedempt kunnen worden en een grote schok opgevangen kan worden zonder dat direct pensioenen en pensioenrechten gekort worden.

De huidige buffereisen die DNB aan pensioenfondsen stelt zijn risicogedreven: hoe meer risico een fonds neemt, hoe hoger de buffer die een pensioenfonds moet hebben. Dit kan op gespannen voet staan met de indexatieambitie van het pensioenfonds.

Aangezien een buffer uitsluitend benodigd is bij negatieve scenario's (en niet als de verwachtingen uitkomen, dan is een buffer achteraf kostenverhogend!) vinden wij een maximering hiervan op zijn plaats en koppelen wij de buffer los van het beleggingsbeleid van een pensioenfonds.

De buffer respectievelijk egalisatiereserve bedraagt maximaal 20% bovenop de 100% nominale dekkingsgraad. In een reëel kader (waardering op basis van verwacht rendement minus inflatie) dient de egalisatiereserve vergelijkbaar te zijn. Voor het reëel kader wordt de egalisatiereserve dan 20% vermenigvuldigd met de verhouding van de disconteringsvoet en de prudente disconteringsvoet:

$20\% * (\text{verwacht rendement} - \text{inflatie}) / \text{prudente nominale disconteringsvoet}$.

Als de risico's bij een fonds zodanig beperkt zijn dat de zekerheid van 97,5% bij een lagere buffer bereikt wordt, kan volstaan worden met die lagere buffer. Alle fondsen dienen binnen 10 jaar naar deze buffer te sturen eventueel na een korte termijn herstelplan van 5 jaar.

Voor het vormen van deze buffer dient een opslag meegenomen te worden in de kostendekkende premie.

Notitie

Blad

4 van 6

Ons kenmerk

LvdL/RT

Pensioenen korten in noodsituaties (als buffer niet voldoende is)

Er kunnen omstandigheden zijn dat de dekkingsgraad onder het niveau zakt van waar het pensioenfonds niet meer autonoom, op basis van het gevoerde beleid, tijdig kan herstellen (DG < circa 90 %). In dat geval dient het mogelijk te zijn om pensioen(aanspraken) te verlagen, net als nu. Daarom moet er een wettelijk voorschrift komen dat pensioenfondsen een indexatiestafel maken, waarin is aangegeven welke kortingen wanneer zullen worden doorgevoerd. In alle gevallen wordt een wachttijd van een jaar gehanteerd voordat feitelijk gekort wordt. Bij tussentijds herstel vervalt de korting of wordt deze gematigd. Het toepassen van een korting dient als waarborg om ook toekomstige generaties nog aanspraken te kunnen verlenen. Een beleid dat zo helder maakt wat een pensioenfonds gaat doen in noodsituaties, betekent voor de deelnemers duidelijkheid waar zij aan toe zijn.

Inzicht in risico's

Omdat de buffer van het pensioenfonds niet meer gekoppeld is aan de risico's die het beleggingsbeleid met zich meebrengt, dienen deelnemers goed inzicht te krijgen in die risico's van dat beleid. Hiertoe wordt, volgens een uniforme standaard, het begrip **risicomaat dekkingsgraad** (RDG) ingevoerd. Deze RDG is een maat voor de "beweeglijkheid" en wordt door alle fondsen op dezelfde manier berekend. De RDG geeft een verdeling van mogelijke dekkingsgraden weer, bij verschillende economische scenario's. Het pensioenfondsbestuur blijft verantwoordelijk voor het beleggingsbeleid. Hoe risicovoller het beleggingsbeleid, des te hoger de RDG.

Een RDG van bijvoorbeeld 20 betekent dat de kans dat de dekkingsgraad over één jaar daalt met meer dan 20% kleiner is dan 2,5%. Hiermee ontstaat het bewustzijn bij deelnemers dat ook een harde toezegging niet altijd gegarandeerd is.

Verder is het aan een pensioenfondsbestuur om aan te geven hoe het uiteindelijk de hoge (nominale) zekerheid van 97,5% wil bereiken. De huidige prudent-person eisen voor pensioenfondsen voor het beleggingsbeleid blijven van toepassing.

Dekkingsgraad en disconteringsvoet

De dekkingsgraad is de verhouding tussen de beleggingen van het pensioenfonds en alle pensioenverplichtingen. Deze is een indicatie of een pensioenfonds in de toekomst aan zijn pensioenverplichtingen kan voldoen. De dekkingsgraad varieert met de beurskoersen (marktwaaarde van de beleggingen) en de rente waarmee de marktwaaarde van de verplichtingen wordt berekend. Deze rente gaat sterk op en neer. Dit heeft tot gevolg dat de dekkingsgraad ook sterk mee beweegt. Maar deze bewegingen zeggen niet zoveel over de lange termijn. Dat bleek ook toen afgelopen jaar grote problemen leken te bestaan met de dekkingsgraden en daarmee met de pensioenen. Een half jaar later was de rente weer wat gestegen en leken die problemen bijna als sneeuw voor de zon verdwenen.

Het gebruik van het 'verwacht rendement' als maatstaf voor het bepalen van de rente die een pensioenfonds mag toepassen, brengt echter het gevaar met zich mee dat fondsen uitgaan van een te hoog verwacht rendement. Op het moment dat dit wordt toegepast heeft het direct gevolgen voor de verplichtingen: deze worden rekenkundig lager. Daarmee stijgt de dekkingsgraad van een pensioenfonds direct, zonder dat het fonds meer geld heeft ontvangen. Het is daarom slechts een optische verbetering van

Notitie

Blad

5 van 6

Ons kenmerk

LvdL/RT

de dekkingsgraad. Hiermee wordt echter wel eerder geïndexeerd. Met natuurlijk het risico dat kortingen veel eerder nodig zijn, zodra het tegen valt.

Een ander gevolg van deze werkwijze is dat de kostendekkende premie voor het opbouwen van nieuwe rechten te laag wordt vastgesteld. Ervaringen met dit stelsel in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk hebben laten zien dat een eenmaal gekozen hogere rekenrente, ondanks tegenvallende beleggingsresultaten, niet wordt losgelaten, omdat dit dan meteen een hogere kostprijs (premie) en een verhoging van de verplichtingen tot gevolg heeft. Met als voorlopig resultaat: dekkingsgraden van 60 à 70 %.

Dit zal in het voorstel van het pensioenakkoord leiden tot 30 à 40 % vermindering van rechten. Ook hier is volatiliteit dus hoog, maar dat zal direct vertaald worden in meer of minder rechten van deelnemers in plaats van een hogere of lagere dekkingsgraad.

Marktwaardering achten wij daarom de meest passende methode om de linker- en rechterkant van de balans in evenwicht te houden. Wij onderkennen hierbij de nadelen van marktwaardering van pensioenverplichtingen, zoals sterke volatiliteit en niet volledig voorspellende waarde. Aansluitend bij internationale standaarden zijn wij desondanks toch voor handhaving van marktwaardering, maar wel zo dat de 'lange rente' constant wordt verondersteld (pensioenfondsen vormen hier zelf vooral de 'markt'). Gegeven de gewenste zekerheid door mensen blijft het toezichtskader dan gericht op een nagenoeg "risicovrije rente" bijvoorbeeld de risicovrije rente met een economisch gerelateerde opslag. Een waardering tegen een dergelijke rente biedt grote zekerheid dat het ingerekende rendement behaald kan worden, waarmee de toezegging kan worden nagekomen. Dit voorkomt ook dat fondsen zich (te) rijk rekenen door het verwacht rendement als basis voor het beleid en de dekkingsgraad te gebruiken. Onze voorkeur is dat deskundigen (bijvoorbeeld via de pensioenfederatie) onderzoeken wat de beste disconteringsvoet is.

Stabiliteit in beleid

Om ook (de onrust) over de fluctuaties van de dekkingsgraad als gevolg van rentebewegingen te ondervangen wordt, zo nodig, een nieuw begrip geïntroduceerd, de "**beleidsdekkingsgraad**". Deze beleidsdekkingsgraad is gebaseerd op een gemiddelde dekkingsgraad, over een voortschrijdende periode van maximaal 12 maanden. De beleidsdekkingsgraad is maatgevend voor het toezichts- en beleidskader. Het is dus de basis voor de beoordeling van de financiële positie (dekkingstekort, reservetekort) en voor het indexatie- en kortingsbeleid. Door middeling vertoont de beleidsdekkingsgraad minder fluctuaties dan bij het huidige toezichtskader

Risicodeling tussen werkgevers en werknemers

Voor ons is het van essentieel belang dat er een evenwichtige risicodeling blijft bestaan tussen werkgevers en werknemers. Deze evenwichtige risicodeling willen wij vorm geven door op centraal niveau afspraken te maken over de volgende onderdelen

- a. De premiestabilisatie voor het pensioen geldt alleen voor de stijging van de levensverwachting.
- b. In de premie wordt een opslag voor buffervorming meegenomen.

Notitie

Blad

6 van 6

Ons kenmerk

LvdL/RT

- c. Omdat een buffer niet altijd voldoende is en er een indexatiestaffel komt die expliciet maakt wat er van deelnemers gevraagd wordt bij noodsituaties, wordt daarin ook opgenomen welke bijdrage de werkgever levert in tijden van nood.
- d. Daar waar bij bijstortverplichtingen geregeld zijn in de uitvoeringsovereenkomst tussen het pensioenfonds en de werkgever blijven deze bestaan.

3. Arbeidsparticipatie

Concrete maatregelen die:

- Bijdragen aan het aan het gezond aan het werk houden van werknemers tot de AOW leeftijd
- Zorgen dat AOW leeftijd en Ontslagleeftijd aan elkaar worden gekoppeld
- Voorkomen dat dienstverbanden bij het bereiken van de AOW-leeftijd worden beëindigd om vervolgens weer te worden aangegaan tegen slechtere arbeidsvoorwaarden
- Stimuleren dat oudere werklozen in dienst worden genomen