

# DEELNAME AAN DE INVAARPILOT

**Pensioenfonds TNO kijkt intensief naar de opzet van het nieuwe, reële contract. En toetst de gevolgen ervan aan zijn eigen situatie. Vanuit een schaduwgroep doet het fonds namelijk mee aan de invaarpilot. Vicevoorzitter van bestuur, werknemerslid Hans Veltman, deelt zijn ervaringen als voorzitter van de bestuurscommissie Pensioenbeheer.**

## 1 WAAROM DOET HET FONDS MEE MET DE PILOT?

‘Het bestuur wil weloverwogen kiezen voor een nominaal of reëel contract. Invaren van aanspraken is een onderdeel van de te maken keuze. Wij willen een evenwichtig besluit nemen en vanuit het bestuur ook een goed advies kunnen geven aan de sociale partners, die feitelijk de keuze maken. De situatie bij een ondernemingspensioenfonds is anders dan bij een bedrijfstakpensioenfonds. Wij doen dan ook mee om na te gaan welke aandachtspunten specifiek zijn voor een ondernemingspensioenfonds.’

## 2 WAT LEVERT HET OP?

‘Doel van de invaarpilot is dat er een handleiding voor het invaren komt die alle pensioenfonds kunnen gebruiken. Voor ons levert de pilot veel kennis op over de gevolgen van de twee verschillende contracten. We krijgen inzicht of op een evenwichtige wijze rekening wordt gehouden met de belangen van alle stakeholders en we kunnen onze keuze beter beargumenteren. Meedoen aan de invaarpilot betekent mogelijk wel een groter risico op juridische stappen van deelnemers omdat je in de kopgroep eerder betrokken kunt raken bij proefprocessen. Maar aan de andere kant, door het volgen van een goed afwegingsproces is het juist een manier om juridische stappen te voorkomen.’

En door maatregelen te nemen kunnen we de consequenties van de keuze voor deelnemers evenwichtig en aanvaardbaar houden.’

## 3 WAT ZIJN DE GEVOLGEN?

‘Als wij kiezen voor een reëel contract moeten we oude rechten collectief invaren. De omzetting moet op een actuariael gelijkwaardige manier plaatsvinden. Verder hebben we de administratie van de regeling per 1 januari 2013 uitbesteed aan AZL. Dat was nodig omdat wij als relatief klein fonds niet goed meer aan de steeds complexere uitvoeringseisen konden voldoen. Met een grote uitvoeringsorganisatie als AZL zijn meteen de uitvoerbaarheid van de nieuwe regeling en de communicatie over toekomstige veranderingen beter gewaarborgd. Communicatie speelt een hele belangrijke rol. Voor deelnemers moet heel helder zijn waarom het contract verandert en als een nieuw contract is ingevoerd, moet de regeling begrijpelijk blijven.’

## 4 HOE WORDT HET VERANDERINGSPROCES AANGEPAKT?

‘Sinds twee jaar werkt een bestuurscommissie aan het in kaart brengen van alles wat te maken heeft met de keuze tussen een nominaal en een reëel contract. Ook de directeur zit in

die commissie. Vorig jaar hebben we de deelnemersraad erbij betrokken via een workshop die werd begeleid door PGGM, want die zijn al heel ver in het proces. Dit jaar gaan we de risicobereidheid van de deelnemers peilen en voorlichtingssessies geven om de dialoog te kunnen voeren met de deelnemers. We gaan door met het informeren van de OR-leden en hebben nauw overleg met de vereniging van gepensioneerde TNO'ers. Want het is van vitaal belang dat voor de verandering voldoende draagvlak bestaat bij de gepensioneerden. Het is een typisch dossier waarbij je moet polderen om tot het beste resultaat te komen. De ervaringen die wij hiermee opdoen, kunnen we direct inbrengen in de pilot.’

## 5 WANNEER MAAKT HET FONDS ZIJN KEUZE?

‘Aan het begin van het tweede kwartaal moet de handleiding klaar zijn voor de stappen die we moeten nemen. Naar verwachting maken we eind 2013 of begin 2014 een definitieve keuze.’

## 6 WAT IS DAARVOOR NODIG?

‘Ortec Finance moet de berekeningen van de consequenties van beide contracten klaar hebben, inclusief het plaatje van de generatie-effecten. De voorlichting op de locaties van TNO, bij de bij TNO aangesloten bedrijven en bij de vereniging van gepensioneerden



## KENMERKEN

- > Oppericht in 1941
  - > Defined-benefitregeling
  - > Middelloonregeling (opbouw 1,75%, partnerpensioen 70%)
  - > Pensioenvermogen circa € 2,5 mld
  - > Dekkingsgraad eind 2012: 104,7% (vereist eind 2013: 104,2%)
  - > Actieve deelnemers: 4857
  - Gepensioneerden: 4908
  - Gewezen deelnemers: 5559
  - > Gemiddelde leeftijd actieve deelnemers: 44,5 jaar
  - > Bestuur: 4 werkgeversleden 3 werknemersleden 3 gepensioneerden
- ↑ PF/4-14

moet zijn afgerond. Het ministerie en DNB moeten duidelijkheid hebben gegeven over onder meer de premie en de discontovoet en over het beleggingsbeleid en de buffereisen.’

## 7 WELKE TIPS HEBT U VOOR ANDERE FONDSSEN?

‘Maak in een vroeg stadium duidelijk welke partij zeggenschap heeft over onderdelen van het totale besluit en

maak samen als bestuur, werknemers, werkgevers en gepensioneerden de keuze. Immers, de keuze voor een contract ligt bij de werkgevers en werknemers, terwijl de verantwoordelijkheid over het invaren en de uitvoering bij het bestuur ligt. Zorg ook voor draagvlak bij de gepensioneerden en gewezen deelnemers. Breng gedetailleerd in kaart onder welke voorwaarden een reëel of nominaal contract beter is. En laat tot slot

een besluit niet afhangen van mogelijke juridische claims, maar ga uit van wat het beste systeem is gegeven de situatie van het eigen fonds.’ <<

Lees meer over de schaduwgroep op blz. 6.