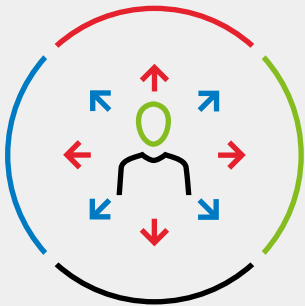


Stichting Pensioenfonds Wolters Kluwer Nederland

Jaarbericht

Oktober 2023



Inhoud

- 3 Wat betekent de keuze van sociale partners voor SPWKN?
- 5 Stand van zaken WTP
- 6 SPWKN bereidt zich voor op de WTP
- Jaarverslag 2022
- 7 Uitkomsten RPO en vervolg Introductie
- 8 Interview Paul Ankoné en Ronald Neve over de rol van het verantwoordingsorgaan bij de Wet Toekomst Pensioenen

Ciske Visser en Arjen Tebbenhof over de nieuwe pensioenregeling bij Wolters Kluwer

“We hebben allemaal hetzelfde doel voor ogen”

Nu de Wet toekomst pensioenen (WTP) door de Eerste Kamer is, rijst natuurlijk de vraag: wat betekent dit voor de pensioenregeling van Wolters Kluwer? Niet alleen voor de actieve deelnemers, maar ook voor de ‘slapers’ en gepensioneerden. Hoe gaat Wolters Kluwer dit complexe vraagstuk de komende jaren in goede banen leiden? Wie zijn hierbij betrokken en welke knopen moeten zij zoal doorhakken?

Namens de werkgroep zijn Ciske Visser en Arjen Tebbenhof – beiden van de Centrale Ondernemingsraad (COR) – naar voren geschoven om inzicht te geven over hoe de afspraken voor de nieuwe pensioenregeling tot stand komen en op welke manier zij rekening houden met de belangen van alle deelnemers. “Die beschouwen wij echt als één groep”, stelt Arjen vast gerust.

Ciske Visser (Manager Consolidation & Group Reporting) werkt sinds 2004 bij Wolters Kluwer en is al heel lang, in meerdere rollen, betrokken bij het pensioenfonds. Zo maakte hij deel uit van het verantwoordingsorgaan (VO) en van de sociale pensioencommissie, het orgaan waarin werkgever en werknemers de pen-

sioenregeling bespreken. Mede vanuit die rol zetelt Ciske in deze werkgroep, vanaf het begin, om namens de werknemers over de toekomstige regeling te praten.

Arjen Tebbenhof (Lead Software Engineer) is ruim vijf jaar werkzaam bij Wolters Kluwer, noemt zichzelf een ‘pure techneut’ en trad na een jaar toe tot de COR, waarvan hij de voorzitter is. “Dit is natuurlijk niet ons allereerste pensioenvraagstuk, maar wel het meest complexe in lange tijd”, zegt Arjen, die sinds eind vorig jaar actief betrokken is bij de werkgroep, na het vertrek van één van de eerdere leden. De werkgroep telt naast vier werknemersleden vertegenwoordigers van de werkgever en het pensioenfonds, die met elkaar alle vraagstukken van de nieuwe pensioenwet beoordelen en daarover meedenken.

Alles bij elkaar brengen

De Eerste Kamer heeft de WTP in mei dit jaar goedgekeurd. De wet is op 1 juli ingegaan en dat heeft gevolgen voor alle werkgevers. “De bedoeling is dat wij als Wolters Kluwer per 1 januari 2026 overgaan naar onze nieuwe pensioenregeling”, kondigt Ciske aan. Uiterlijk 1 januari 2025 moeten alle afspraken definitief zijn, →



“We zorgen áltijd dat we alle belangen behartigen”

Ciske Visser en Arjen Tebbenhof

daarna volgt de implementatie. “Voor die tijd moet nog veel gebeuren. 2025 lijkt nog ver weg, maar er zijn behoorlijk wat ingewikkelde knopen om door te hakken, dus die tijd hebben we hard nodig. De belangrijkste vraag is hoe we de premie gaan stellen? Hoeveel gaan we in de pot stoppen, en met welke verdeling? Rekening houdend met de complicerende factor dat er binnen Wolters Kluwer op dit moment twee soorten regelingen zijn. En eigenlijk nog veel meer...”

De meeste deelnemers bouwen hun pensioen op bij Stichting Pensioenfonds Wolters Kluwer Nederland (SPWKN), maar er is ook een grote groep met een Defined Contribution (DC)-regeling bij Zwitserleven. “De bedoeling is die allemaal bij elkaar te brengen om het voor iedereen duidelijker en simpeler te maken. Daar zullen dus wel keuzes in gemaakt moeten worden. Een heel belangrijk, tijdrovend en complex vraagstuk, alleen al omdat er bij Zwitserleven meerdere regelingen zijn, met allemaal hun eigen voorwaarden.”

Allemaal hetzelfde doel voor ogen

Gelukkig staat de werknemersdelegatie in deze werkgroep er niet alleen voor. “Wij worden natuurlijk ondersteund door het pensioenfonds, met mensen die verstand van zaken hebben. Als COR hebben we bovendien een adviseur in de arm genomen. Verder kunnen we met de werkgever heel open communiceren over alle onderwerpen die op tafel liggen. We hebben duidelijk allemaal hetzelfde doel voor ogen. En ja, het kost best veel tijd, er is nogal wat te onderzoeken, maar die tijd hebben we ook wel.”

“Alles bij elkaar brengen”

“En anders moeten we die tijd nemen”, haakt Arjen in. “De deadline is helder, zowel voor werkgever als werknemer. De wetgever verwacht behoorlijk veel van alle betrokken partijen, dus dat is best wel spannend. Maar met alles wat we nu weten, kunnen we redelijk goed vooruitplannen, met het volle vertrouwen dat we die planning halen. We werken bovendien met open en constructieve mensen, die respectvol met elkaar omgaan en hele vruchtbare gesprekken voeren.”

Opgebouwde rechten behouden

De belangrijkste keuze in het licht van het nieuwe pensioenstelsel is die tussen de zogeheten flexibele en solidaire regeling. “De keuze van onze werkgever is gevallen op de flexibele regeling”, vertelt Ciske. “Goed om weten is dat er inhoudelijk nog heel veel keuzemogelijkheden zijn om de twee regelingen behoorlijk op elkaar te laten lijken. Namens de deelnemers hebben we dan ook een aantal voorwaarden gesteld voor de verdere inrichting van die regeling. Enkele van die voorwaarden zijn dat er zo veel mogelijk solidariteit – met name voor reeds gepensioneerden – wordt ingebouwd en dat het nabestaandenpensioen goed is geregeld.”

Wat volgens Ciske nu snel moet gebeuren, is dat er duidelijkheid komt over wie de uitvoerder van de nieuwe pensioenregeling wordt. “Het bestuur van ons huidige pensioenfonds heeft aangegeven deze regeling vanwege de operationele impact niet te kunnen uitvoeren. Dit betekent dat we afscheid nemen van het fonds zoals we dat nu kennen en met een andere uitvoerder in zee moeten. Daarvoor moeten we eerst bepalen hoe we dat keuzeproces ingaan en hoe we de regeling in grote lijnen voor ons zien.”

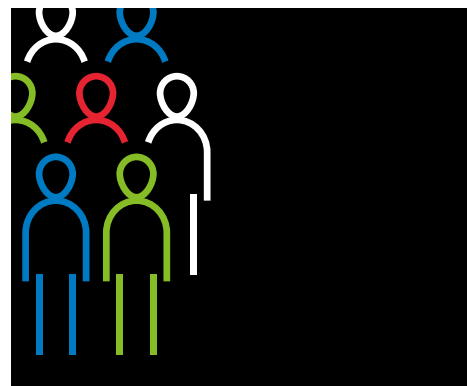
Het voornaamste uitgangspunt is dat de huidige opgebouwde rechten in de nieuwe regeling behouden blijven. “Vanuit de wet is het ‘invaren’ van bestaande rechten ook de default-instelling, tenzij dat een slecht idee is”, legt Ciske uit. “Maar dan moet je wel heel goed onderbouwen waarom het een slecht idee is. Dit onderwerp is overigens alleen relevant voor de huidige populatie van het pensioenfonds en niet voor de groep bij Zwitserleven, vanwege hun DC-regeling.”

Altijd alle belangen behartigen

De Wet Toekomst Pensioenen is vanzelfsprekend gericht op de toekomst, op de actieve deelnemers van pensioenfondsen. Maar wat betekent dit voor gepensioneerden en ‘slapers’ die niet direct betrokken zijn bij het proces? Ciske: “Zij hebben natuurlijk wel belang bij de status van het huidige pensioenfonds. Daarom houden we expliciet rekening met deze groep. Vanuit mijn vorige rol heb ik goede contacten met het verantwoordingsorgaan (VO); de gepensioneerden in dit VO spreek ik regelmatig en ik vraag hen ook expliciet om input voor de onderhandelingsstafel. Dus zij zitten weliswaar niet direct aan tafel, maar ik geef ze wel de kans om input te geven, wat denk ik ook heel belangrijk is.”

“We zorgen áltijd dat we alle belangen behartigen”, benadrukt Arjen. “Om te zorgen dat wat er ook gebeurt, ook de ‘slapers’ en gepensioneerden – samen het grootste deel van onze populatie! – zich geen zorgen hoeven te maken. Dat willen we echt voorkomen. Ons streven is dat iedereen in het pensioenfonds erop mag vertrouwen dat wij met alle deelnemers rekening houden. Dat is een heel belangrijk doel. Al sinds het begin. En dat zal zo blijven. Voor ons vormen alle deelnemers één groep.”

“Vergeet ook niet”, sluit Ciske af. “Wij als ‘actieven’ zijn toekomstige gepensioneerden! En potentieel toekomstige slapers. Dus in die zin houden we natuurlijk ook rekening met onze eigen toekomst. En daarin past een goede regeling die levenslang uitkeert, met een nabestaandenpensioen en zo veel mogelijk solidariteit. Dus dat is waar wij voor gaan met alle sociale partners die betrokken zijn bij de nieuwe pensioenregeling van Wolters Kluwer!” ●



Wat betekent de keuze van sociale partners voor SPWKN?

Duidelijk is dat sociale partners kiezen voor de Flexibele Premie-regeling (FPR) als de toekomstige pensioenregeling voor alle werknemers van Wolters Kluwer in Nederland. En zij hebben ook de wens uitgesproken dat de reeds bij ons pensioenfonds opgebouwde en ingegane pensioenen worden ondergebracht in diezelfde FPR. Dit laatste wordt invaren naar de nieuwe pensioenregeling genoemd.

Wij hebben de sociale partners al in een vroeg stadium laten weten dat wij als pensioenfonds de FPR niet gaan uitvoeren. Wij kunnen de FPR namelijk niet binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering, met een aanvaardbaar kostenniveau en met het gewenste en verwachte serviceniveau uitvoeren. En dat is wel wat van een pensioenfonds wordt verwacht en wat jullie als deelnemers verdienen. Een moeilijke beslissing, want wij weten dat wij als pensioenfonds worden gewaardeerd. En wij voeren de huidige pensioenregeling ook met plezier voor jullie uit, met zeer betrokken en deskundige medewerkers op het pensioenbureau en idem dito bestuursleden. Maar het hebben van

een eigen pensioenfonds mag geen doel op zich zijn; een pensioenfonds moet net als elke andere organisatie wel bestaansrecht hebben. En wij moeten dan ook eerlijk zijn en erkennen dat er partijen in de markt zijn, die al veel langer pensioenregelingen uitvoeren die nagenoeg gelijk zijn aan de FPR en daarmee kunnen wij als (klein) pensioenfonds gewoonweg niet concurreren. Deelnemers en de werkgever zullen ons vooral vergelijken met wat deze andere partijen bieden. Dat ziet niet alleen op kosten, maar nadrukkelijk óók op de geavanceerde geautomatiseerde dienstverlening (serviceportalen, apps, etc.). De andere partijen in de markt hebben de omslag al gemaakt naar de →

vereiste nieuwe manier van denken en werken. En ook beschikken zij reeds over de noodzakelijk infrastructuur en de hogere mate van automatisering om de processen binnen een FPR goed te kunnen ondersteunen.

Binnen een FPR heeft iedere individuele deelnemer een eigen pensioenkapitaal, dat uiteraard belegd moet zijn, want het geld in de 'pensioenpot' moet rendement opleveren. Dit betekent in de praktijk dat iedere individuele deelnemer gegeven zijn of haar beleggingsprofiel een individueel recht heeft op een aantal zogeheten units (of fracties) per beleggingsfonds, waarin het pensioenfonds belegt. De waarde van het pensioenkapitaal van het individu moet altijd één op één gekoppeld zijn aan het aantal units en de actuele koers van de beleggingsfondsen. En dat betekent dat het aantal mutaties voor het pensioenfonds significant toeneemt van enkele mutaties per maand, naar maandelijks minimaal een mutatie voor iedere deelnemer en transacties tussen de gescheiden beleggingsfondsen. Ook zijn in een FPR de processen (o.a. premie-inleg, onttrekking voor pensioenbetaling, waardeoverdrachten, switchen tussen beleggingsprofielen) veel tijdkritischer. Aan de grote toename van het aantal mutaties per maand en aan de tijdkritischer processen kan alleen worden voldaan met geautomatiseerde 'straight-through-processing' koppelingen tussen met name de pensioenadministratie en de vermogensbeheeradministratie. Tot slot neemt het aantal keuzemomenten voor deelnemers binnen een FPR aanzienlijk toe en om deze keuzemomenten goed te kunnen begeleiden zijn geavanceerde portalen ('klantreizen') nodig.

Wat betekent het nu voor het pensioenfonds, dat wij de FPR niet gaan uitvoeren? Het bestuur beoordeelt momenteel drie mogelijke scenario's:

1. Het pensioenfonds wordt opgeheven vóór de overgang op de FPR, waarna het invaren plaatsvindt bij de nieuwe pensioenuitvoerder;
2. Het pensioenfonds wordt een zogeheten slapend pensioenfonds en de bij het pensioenfonds reeds opgebouwde en ingegane pensioenen worden ingevaren naar een Solidaire Premieregeling (SPR) ;
3. Het pensioenfonds wordt een slapend pensioenfonds, waarbij niet wordt

ingevaren naar een SPR. Hoewel er nog niets is besloten over deze scenario's en ook varianten op deze scenario's nog mogelijk zijn, zijn wel al vast wat beschouwingen te geven. Het tweede scenario ligt niet voor de hand. Het bestuur kan niet zelfstandig kiezen voor een SPR, dat is aan sociale partners. Nu sociale partners kiezen voor de FPR en de wens hebben uitgesproken om ook de reeds opgebouwde en ingegane pensioenen onder te brengen in deze FPR is het onlogisch om voor het verleden voor de SPR te kiezen. Dus verwacht mag worden dat alleen het eerste en het derde scenario over blijven.

"Binnen een FPR heeft iedere individuele deelnemer een eigen pensioenkapitaal."

In het eerste scenario wordt het pensioenfonds opgeheven, vóór dat wordt ingevaren naar de FPR. Een dergelijke liquidatie van het pensioenfonds betekent dat de reeds opgebouwde en ingegane pensioenrechten door middel van een collectieve waardeoverdracht (CWO) worden overgedragen naar een nieuwe pensioenuitvoerder. Het zou mooi zijn als dat dezelfde pensioenuitvoerder is als waar de toekomstige pensioenopbouw voor werknemers plaatsvindt. Het invaren naar de FPR vindt dan plaats bij de nieuwe pensioenuitvoerder. In dat geval vallen alle reeds opgebouwde en ingegane pensioenen, alsmede alle in de toekomst nog op te bouwen pensioenen. Immers niet alleen onder één en dezelfde pensioenparaplu, namelijk de FPR, maar zijn deze ook ondergebracht bij één en dezelfde pensioenuitvoerder.

Het is echter aan het pensioenfonds om bij dit eerste scenario voorwaarden te stellen aan de CWO. Voorwaarden die met name betrekking hebben op wat er gebeurt met het op dat moment aanwezige eigen vermogen van het pensioenfonds. Er is namelijk maar één partij die gaat over het pensioenvermogen van het pensioenfonds en dat is het bestuur van het pensioenfonds, daarin bijgestaan door het Verantwoordingsorgaan (VO) en de Raad van Toezicht (RvT). Het bestuur dient bij een CWO advies te vragen aan

het VO en de RvT moet een besluit tot CWO goedkeuren. En het is niet alleen van belang om contractueel vast te leggen wat er met het eigen vermogen gebeurt, maar ook om er voor te zorgen dat ná liquidatie van het pensioenfonds gewaarborgd wordt dat de contractuele afspraken ook worden nageleefd. Kortom een belangrijke verantwoordelijkheid voor bestuur, VO en RvT, vooral ook om recht te doen aan de belangen van de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Wat extra belangrijk is omdat deze belanghebbenden niet aan tafel zitten bij het overleg van de sociale partners over de nieuwe pensioenregeling.

Het gaat dan over evenwichtige belangenafweging. En het zou dan ook zo kunnen zijn dat het bestuur, gesteund door VO en RvT, tot de conclusie komt dat het niet in het belang is van de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden om de CWO te doen naar de partij, die door de sociale partners is uitgekozen om de toekomstige pensioenopbouw voor de werknemers uit te voeren. Dan zou het ook zo kunnen zijn dat de CWO plaatsvindt naar een andere pensioenuitvoerder. Wat uiteraard niet het uitgangspunt is van het eerste scenario, maar met deze eventuele mogelijkheid wordt benadrukt dat het pensioenfonds uiteindelijk beslist over de CWO en de aanwending van het eigen vermogen en niet de sociale partners.

En stel nu dat partijen er niet uitkomen wat betreft de voorwaarden waaronder de reeds opgebouwde en ingegane pensioenen kunnen worden ingevaren naar de FPR, dan rest het derde scenario als fall-back scenario. De reeds opgebouwde en ingegane pensioenen blijven dan bij het pensioenfonds en voor wat betreft de wettelijke regels blijven deze pensioenen dan onder het huidige financieel toetsingskader (FTK) vallen. Met alle eisen en voorwaarden die binnen het huidige FTK gelden ten aanzien van vereiste reserves en toeslagverlening. In dat geval kan niet worden geprofiteerd van de mogelijkheden die de nieuwe wetgeving biedt. Dit gezegd hebbende zal duidelijk zijn dat het eerste scenario het meest waarschijnlijke scenario is. Daarbij staan de belangen van al onze deelnemers voorop. Er is door betrokken partijen wel nog een hoop werk te verrichten om te waarborgen dat dit ook voor alle belanghebbenden een goed scenario is. Uiterlijk 1 januari 2025 moet hier definitief een besluit over zijn genomen. ●

Stand van zaken WTP

Na een lang proces is de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) op 1 juli 2023 definitief in werking getreden. De WTP regelt dat uiterlijk 1 januari 2028 alle pensioenregelingen in Nederland moeten zijn aangepast. Gelukkig blijven de sterke punten van ons pensioenstelsel behouden. Je ontvangt nog steeds een levenslange pensioenuitkering. Werkgevers en werknemers blijven samen premie betalen die door pensioenuitvoerders wordt beheerd. We blijven dit collectief doen en blijven risico's met elkaar delen.

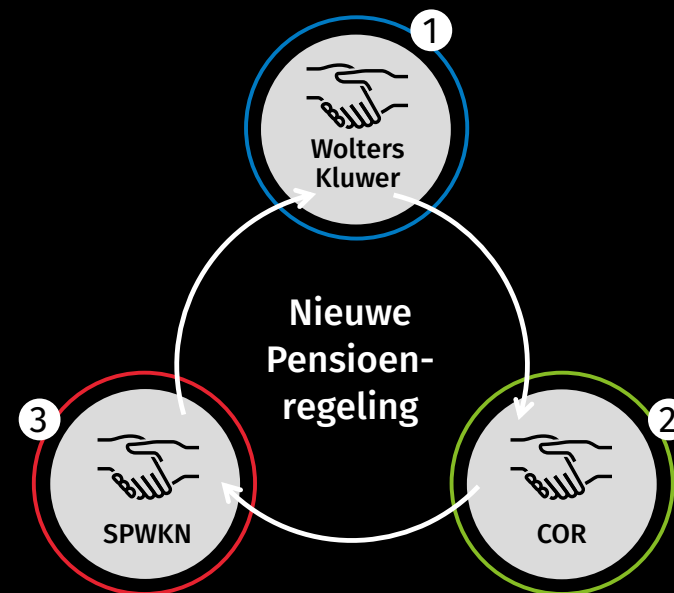
Wat verandert er?

Pensioen wordt individueler. De premie die voor pensioen wordt betaald, wordt bijgeschreven op jouw eigen persoonlijke pensioenkapitaal. Daarmee wordt pensioen ook duidelijker. Je kan precies zien hoeveel geld er voor jou gereserveerd is. Dit pensioenkapitaal wordt door het pensioenfonds voor je belegd en groeit daardoor aan. Op jouw individuele pensioendatum zet je dit kapitaal om in een levenslange pensioenuitkering. Deze pensioenuitkering gaat beter meebewegen met de economie. Dat betekent dat je pensioen sneller omhoog kan, maar soms ook kan worden verlaagd als het economische tegen zit.

Nu		
Het pensioen is een collectieve 'belofte', bijvoorbeeld € 500 bovenop de AOW	Beleggingsresultaten beïnvloeden de dekkingsgraad	De dekkingsgraad bepaalt de indexatie of korting van het pensioen
Straks		
In het nieuwe pensioencontract staat het individu centraal	Beleggingsresultaten bepalen de waarde van het pensioenvermogen	Het beleggingsresultaat bepaalt de hoogte van het pensioen.

Wie gaat er over deze veranderingen?

Sociale partners (vertegenwoordigers van de werkgever en de werknemers) maken afspraken over de inhoud van de nieuwe pensioenregeling. Samen kiezen zij een uitvoerder voor de pensioenregeling. Dit noemen we de pensioendriehoek. Binnen Wolters Kluwer is hiervoor een werkgroep ingericht. In het interview met twee leden uit deze werkgroep, lees je meer over de stand van zaken.



Wat is het gevolg voor mijn opgebouwde pensioen?

De standaardregel is dat alle huidige pensioenaanspraken en pensioenuitkeringen worden omgezet naar een pensioenkapitaal op basis van de nieuwe pensioenregeling. Dit heet invaren. Uitgangspunt bij dit invaren is dat deelnemers er niet op achteruit gaan (de hoogte van het te verwachten pensioen of de ingegane pensioenuitkering blijft tenminste gelijk).

Wanneer weet ik waar ik aan toe ben?

Uiterlijk op 1 januari 2025 moeten sociale partners definitieve afspraken hebben gemaakt over de nieuwe pensioenregeling. De implementatie hiervan moet uiterlijk 1 januari 2028 zijn afgerond. Dit zijn de uiterlijke wettelijke termijnen en is dus ook de uiterste datum waarop je weet waar je aan toe bent. Sociale partners en het pensioenfonds maken samen afspraken over de beoogde invoerdatum. Die kan eerder zijn. In dat geval kunnen we je al eerder duidelijkheid geven over je persoonlijke situatie. Voor algemene informatie kan je terecht op de website www.onsnieuwepensioen.nl Via de website van het pensioenfonds www.pensioen-wk.nl houden we je op de hoogte van de actuele ontwikkelingen binnen Wolters Kluwer. ●

SPWKN bereidt zich voor op de WTP

Op 1 juli 2023 is de Wet Toekomst Pensioenen ingegaan. Deze wet gaat niet alleen over de aanpassing van alle pensioenregelingen in Nederland. Zo neemt het aantal keuzes dat deelnemers kunnen maken rondom pensioen toe. De impact van deze keuzes is groot, en dus is het belangrijk dat hierin goede begeleiding wordt gegeven. De keuzes binnen de pensioenregeling van SPWKN concentreren zich vooral rondom het moment van pensioneren en bij start en einde deelname. Het is nu al mogelijk om op deze momenten een persoonlijk gesprek te plannen met een van onze pensioenconsulenten. Zij helpen je graag bij het maken van de keuzes. Met de overgang op ons nieuwe pensioenadministratiesysteem, kunnen we nu ook online inzicht geven in de keuzemogelijkheden en wat deze voor je betekenen.

Nieuwe website en online portaal

We werken hard aan een nieuwe website en het inrichten van een portaal: *mijnSPWKN*. Je gaat er informatie vinden over de huidige pensioenregeling, de actuele financiële situatie van het pensioenfonds maar ook informatie over de overgang op het nieuwe pensioenstelsel. Wat kan je wanneer verwachten en wat betekent het voor jou. Via de nieuwe website kan je inloggen op jouw persoonlijke omgeving, mijnSPWKN. Binnenkort ontvang je per post of email een oproep om een account aan te maken voor dit portaal. Je vindt hier alle informatie over jouw persoonlijke situatie. Je kunt je gegevens inzien, online wijzigingen doorgeven en hebt direct een overzicht van jouw opgebouwde pensioen. Binnen het portaal is ook een pensioenplanner ingericht. Met de pensioenplanner kan je 'spelen' met de keuzes die je hebt rondom je pensioen. In een grafische weergave kan je (zowel bruto als netto) zien wat de impact van een keuze is op jouw inkomen. Denk bijvoorbeeld aan de keuze om eerder te stoppen met werken, gedeeltelijk te stoppen met werken (deeltijdpensioen), een partnerpensioen te verzekeren voor je partner of te variëren in de hoogte van de pensioenuitkering die je ontvangt (eerst een hoger en daarna een lagere pensioenuitkering ontvangen of omgekeerd). Zodra de wet om maximaal 10% van het opgebouwde pensioen ineens op te nemen definitief is (naar verwachting 1 juli 2024), wordt ook die keuzemogelijkheid toegevoegd aan de planner.

Oproep: meld je aan voor het jouw pensioenportaal

Binnenkort ontvang je via de mail of de post een oproep om een persoonlijk account aan te maken voor het portaal. Met je gebruikersnaam en wachtwoord, in combinatie met 2 factor authenticatie (een code in de app op je telefoon), heb je dan direct toegang tot al jouw persoonlijke gegevens bij SPWKN. Ook kan je met de pensioenplanner inzicht krijgen in de keuzes die je rondom jouw pensioen kunt maken. Een belangrijk voordeel van een account is bovendien dat wij je per email kunnen informeren over zaken die voor jou persoonlijk belangrijk zijn rondom je pensioen. Ook krijg je een alert als er nieuwe informatie voor je klaar staat in het portaal, bijvoorbeeld je jaarlijkse pensioenoverzicht of de jaaropgave van je pensioenuitkering. Met een persoonlijk account kunnen wij je nog beter van dienst zijn. Doen dus! ●



Jaarverslag 2022

Eind juni 2023 is het jaarverslag 2022 van het pensioenfonds gepubliceerd. Je kunt het jaarverslag vinden op de website van het pensioenfonds.

Scan de qr-code of ga naar www.pensioen-wk.nl



Uitkomsten RPO en vervolg Introductie

In de periode van 15 mei tot 5 juni 2023 hebben we een groot onderzoek gedaan waarvoor al onze actieve deelnemers, slapers en gepensioneerden waren uitgenodigd. Het doel van dit onderzoek was het krijgen van inzicht in de risicovoorkeuren van onze deelnemers. We zijn blij dat veel deelnemers hebben meegedaan aan dit onderzoek, waardoor we het gewenste inzicht hebben gekregen. Van de 7.254 genodigden hebben 1.652 deelnemers het onderzoek volledig ingevuld. Een respons van omgerekend 23%. Daar zijn we erg blij mee!

Wat kwam er uit het onderzoek?

In vergelijking met andere pensioenfonds zijn de deelnemers van Pensioenfonds Wolters Kluwer defensiever dan gemiddeld. Daarbij is er wel een groot verschil tussen actieve deelnemers en gepensioneerden. Gepensioneerden hebben gemiddeld de meest defensieve risicovoorkeur, terwijl actieve deelnemers gemiddeld juist een offensievere risicovoorkeur hebben dan het gemiddelde. Oud-deelnemers - ook wel Slapers genoemd - zitten hier tussenin.

Binnen de categorie actieve deelnemers, zien we een vrij grote spreiding in risicovoorkeuren. Voor gepensioneerden zien we juist uniforme uitkomsten. Dit sluit

goed aan op de voorkeursrichting van sociale partners. Sociale partners zouden namelijk graag een regeling willen met meer individuele keuzemogelijkheden voor het beleggen tot pensioenleeftijd. Daarnaast willen de sociale partners dat gepensioneerden zekerheid en stabiliteit hebben op het moment dat zij hun pensioenuitkering ontvangen.

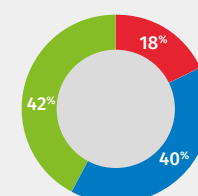
Wat doen we met de uitkomsten?

De goede respons op het onderzoek maakt dat de uitkomsten representatief zijn. Dat betekent dat we deze goed kunnen gebruiken om een zogenoemde risicohouding van deelnemers vast te stellen. Dit hebben wij nodig om uiteindelijk ons beleggingsbeleid te kunnen bepalen.

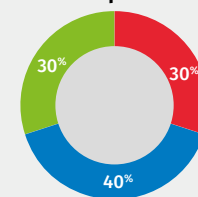
De risicohouding stelt het bestuur vast, na overleg met het verantwoordingsorgaan. Naast de uitkomsten van dit onderzoek, worden daarbij ook wetenschappelijke inzichten en kenmerken van de deelnemers meegenomen. Bij het bepalen van ons beleggingsbeleid zorgen wij dus dat dit past bij de risicohouding van de deelnemers.

Daarbij maken we onderscheid in leeftijdsgroepen van maximaal 5 jaar. We verwachten de voorlopige risicohouding eind dit jaar/begin volgend jaar vast te stellen. In de loop van volgend jaar (verwachting rond de zomer) kunnen we jullie dan informeren over de contouren van de nieuwe pensioenregeling en de impact voor de verschillende deelnemersgroepen. ●

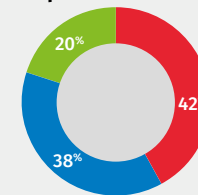
Actieve deelnemers



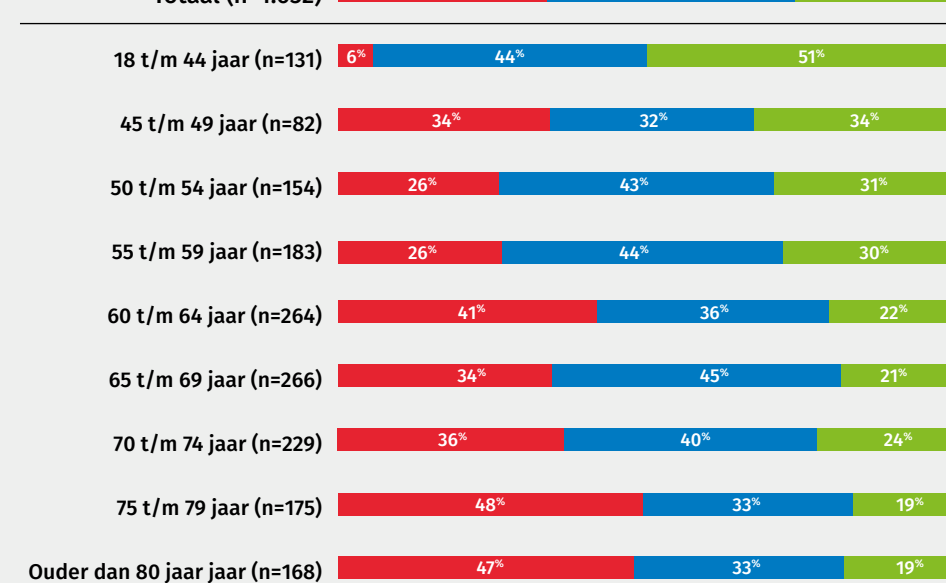
Slapers



Gepensioneerden



Totaal (n=1.652)



Defensief Neutraal Offensief

“Wij proberen alle belangen bij elkaar te brengen.”

Paul Ankoné (l) en Ronald Neve (r) over de rol van het verantwoordingsorgaan bij de Wet Toekomst Pensioenen.



Het verantwoordingsorgaan (VO) speelt een belangrijke, adviserende rol bij de totstandkoming van de uiteindelijke pensioenregeling. In voorbereiding op de besluitvorming vertellen twee leden van dit VO over hun rol in dit proces, wat hun belangrijkste uitgangspunten zijn én doen ze een dringende oproep aan alle deelnemers.

Het VO is een orgaan van het pensioenfonds, waaraan het bestuur van het pensioenfonds jaarlijks verantwoording aflegt. Het VO oordeelt over het gevoerde beleid en in hoeverre de belangen van de verschillende betrokkenen evenwichtig zijn behartigd.

“De afgelopen periode is het hoofdzakelijk gegaan over de nieuwe Wet Toekomst Pensioenen (WTP)”, vertelt Paul Ankoné (voorzitter en lid namens de gepensioneerden) die samen met Ronald Neve (lid namens de actieve deelnemers) is aangeschoven om meer te vertellen over de rol van het VO in aanloop naar de nieuwe pensioenregeling. Dit VO van Wolters Kluwer bestaat uit tien leden, twee namens actieve deelnemers, één namens slapers, zes namens gepensioneerden en één namens de werkgever.

Belangen bij elkaar brengen

Voor de WTP heeft het VO een verzwaaard adviesrecht op het besluit tot invaren (omzetten van de huidige aanspraken en rechten in individuele vermogens in overeenstemming met de nieuwe pensioenregeling) en ontwikkelt hier een beoordelingskader voor. Paul: “Als vertegenwoordigend orgaan proberen wij alle verschillende belangen bij elkaar te brengen. Onze taak is beoordelen of die verschillende belangen op een ordelijke wijze en conform de wet worden uitgevoerd.”

Momenteel is het VO in de voorbereiding op – en vooral in afwachting van – de besluitvorming over de uiteindelijke pensioenregeling. Paul: “Het lijkt er wel op dat het een bepaalde kant opgaat, maar formeel is dat nog niet besloten en (met ons) gecommuniceerd. Niet anders dan:

dit is wat wij willen. Maar dat is natuurlijk ook een heel proces. Op dit moment wachten wij op de uitkomst daarvan. Over het voorstel dat vervolgens komt, zullen wij advies uitbrengen aan het bestuur, waarbij wij kritisch zullen kijken of er op een goede manier invulling is gegeven aan de rechten van alle deelnemers.”

Evenwichtigheid

Ronald, over de voorbereidingen die het VO alvast kan treffen: “We hebben cursussen gevolgd, laten ons informeren door het Pensioenbureau en het bestuur over de ontwikkelingen. Verder beschikken we over een eigen, externe adviseur die ons wegwijs maakt in de materie. De uitdaging is dat de evenwichtigheid van het voorstel voor ons lastig te beoordelen wordt, omdat we geen pensioenvereniging hebben die ons van informatie kan voorzien. Er is een emailadres waar mensen vragen kunnen stellen, maar wat ik zelf merk onder de actieve leden die ik spreek is dat pensioen, zelfs nu de nieuwe wet op komst is, toch wel een beetje voelt als een ver van mijn bed-show. Ze hebben er ook echt wel vertrouwen in dat de sociale partners dit goed zullen regelen.”

“Wij hebben belangen te behartigen van mensen waarmee wij eigenlijk niet in gesprek zijn” vult Paul aan. “Terwijl je wel aan deze achterban duidelijk moet maken waarom welke keuzes zijn gemaakt. Iedereen heeft het dan wel over evenwichtigheid van de belangen, maar dat is best een ingewikkeld verhaal. In aantallen zijn de gepensioneerden veruit in de meerderheid, dus op stemmen zullen ze het altijd ‘winnen’ van de actieven, maar zo werkt het niet. Deze uitdaging speelt zeker niet alleen bij Wolters Kluwer; het is overall lastig om goed contact te krijgen met gepensioneerden en ‘slapers’ (nog moeilijker), zodanig dat je ook feedback krijgt.”

Vertrouwen en communicatie

Het huidige pensioenfonds van Wolters Kluwer kan de voorgenomen flexibele regeling niet uitvoeren. Eén van de

mogelijkheden is dat het pensioen wordt overgedragen naar een nieuwe pensioenuitvoerder. Het VO zal betrokken worden bij zo’n eventuele overgang. “Het huidige fonds geniet het vertrouwen van de deelnemers en communiceert via korte lijnen, onder meer via bijeenkomsten op locatie”, vertelt Ronald. “Dat vertrouwen en die communicatie zijn twee uitgangspunten die voor ons heel belangrijk zijn bij een eventuele nieuwe pensioenuitvoerder.”

Paul: “De keuze voor die flexibele regeling kan betekenen dat het huidige pensioenbureau zich moet opheffen. Daar heeft het vertegenwoordigend overleg een zware stem in. Dat is natuurlijk een moeilijke beslissing, want dan gaan er ook banen verloren. Die mensen hebben in elk geval mijn grote sympathie. Wij zullen ons, wanneer nodig, hierover laten informeren door het bestuur en de werkgever. Maar zo ver is het allemaal nog niet.”

Input van harte welkom

Ronald benadrukt het belang dat het VO er voor iedereen is en graag met deelnemers in contact komt. “Wat vinden zij belangrijk, waar maken ze zich zorgen over? Dat willen we heel graag weten, van zo veel mogelijk deelnemers. Het VO bestaat weliswaar uit mensen van verschillende geledingen, die allemaal direct met de ontwikkelingen te maken hebben, maar wij zijn uiteindelijk maar met z’n tienen. Om ieders belangen zo goed mogelijk te behartigen, is alle input van harte welkom.”

“Ik hoop dat mensen zich ook herkennen in ons als VO”, zegt Paul. “Wij zullen er in ieder geval alles aan doen die belangenbehartiging zo optimaal en zo goed mogelijk overeind te krijgen en te houden, waarbij we niet over één nacht ijs gaan en de moeilijke vragen stellen, die gesteld moeten worden. En hoe beter we die deelnemer kennen, hoe beter wij daarnaar kunnen handelen!”. Je kunt contact opnemen met het VO via NL-Verantwoordingsorgaan@wolterskluger.com. ●