

X STICHTING RECHTSPOSITIE- EN PENSIOENREGELING VAN DE BOND VAN VRIJE EVANGELISCHE GEMEENTEN IN NEDERLAND

A. HISTORISCH OVERZICHT VAN DE STICHTING PENSIOENFONDS VAN DE VRIJE EVANGELISCHE GEMEENTEN IN NEDERLAND

EEN WOORD VOORAF

In dit overzicht wordt een aantal gebeurtenissen en besluiten vermeld betreffende opzet en functioneren van het pensioenfonds, alsmede de belangrijkste aanpassingen die door de tijd heen hebben plaats gevonden. Ze geven inzicht in de wijze waarop de raad van beheer heeft ingespeeld op omstandigheden en mogelijkheden die zich gedurende de uitvoering van de pensioenregeling hebben voorgedaan. Met name geldt dit voor de pensioenregeling die in de jaren zestig tot stand kwam.

Per 1 januari 2000 is de pensioenverzekering overgedragen aan PGGM en is de Stichting Rechtspositie- en Pensioenregeling VEG ingesteld voor het uitvoeren van de resterende taken. De Stichting Pensioenfonds VEG is, na volledige afhandeling van zaken, in de loop van 2001 opgeheven.

I. DE ONTWIKKELING VAN HET FONDS IN DE EERSTE 40 JAAR

De oprichting.

In 1924 kwamen de Vrije Evangelische Gemeenten in Nederland tot de oprichting van een eigen pensioenfonds, waarvoor de stichting als organisatievorm werd gekozen. Dat men in voorzichtige termen dacht moge blijken uit de omschrijving van de aard van de uitkeringen: het verlenen van financiële steun.

De stichting werd bestuurd door een raad van beheer die ten minste zes leden telde, waaronder ten hoogste twee predikanten. De raad van beheer kenmerkte zich als een stabiele groep bestuurders, die gedurende tal van jaren een voorzichtig financieel beleid voerde.

De deelnemers betaalden 10% premie over de zogeheten traktementen en emolumenten. Een emeritaatsuitkering bedroeg F 800,- per jaar, een weduwen-uitkering F 480,- per jaar en een wezenuitkering F 80,- per jaar. Hierbij zij opgemerkt dat een predikantensalaris toen F 1500,- tot F 2000,- per jaar bedroeg.

Besluiten van de jaarvergadering dienden te worden genomen met volstrekte meerderheid, waaraan werd toegevoegd: de meerderheid bindt de minderheid.

Niet zonder zorgen.

Als we bedenken dat vóór 1924 zo goed als geen voorzieningen bestonden, was dit een goed begin te noemen. Gedurende de eerste jaren functioneerde het fonds redelijk, het voorzag in de eerste levensbehoeften.

Na 1945 raakte onze maatschappij in een stroomversnelling, met name ook de inkomensontwikkeling. Tegelijkertijd ontstond een waardevermindering van het geld. Dat was een nieuw fenomeen.

De pensioenen waren afgestemd op het inkomen van de laatste vijf jaren voor pensionering, terwijl een eenmaal vastgesteld pensioen niet kon worden herzien. Het gevolg was dat door de sterke inflatie de uitkeringsbedragen steeds minder voorzagen in de noodzakelijke behoeften van de pensioengerechtigden.

De oudedagsvoorziening was intussen ook een nationaal probleem geworden. De eerste bescheiden tegemoetkoming daarin vormde de Noodwet Ouderdomsvoorziening per 1 oktober 1949. Deze werd per 1 januari 1957 gevolgd door de Algemene Ouderdomswet (AOW).

Geheel nieuw bij de AOW was o.a. de waardevastheid van de uitkeringen. Daarbij werd de waardedaling van de koopkracht opgevangen door een halfjaarlijkse aanpassing van de uitkeringsbedragen.

Door de geringe omvang van het gereserveerde kapitaal was het pensioenfonds niet in staat de uitkeringen aan te passen. Dat zou alleen kunnen door een aanzienlijke premieverhoging. Een voorstel daartoe werd in 1963 echter door de jaarvergadering afgewezen.

II. VAN HET FONDSVORMINGSSTELSEL NAAR HET OMSLAGSTELSEL

De omwenteling.

Er bleek maar één mogelijkheid om met een geleidelijke premieaanpassing de uitkeringen waardevast te maken. Namelijk dan, wanneer de premieopbrengst terstond zou worden gebruikt voor het financieren van de uitkeringen. Daardoor zou inflatie worden voorkomen en konden de pensioenvoorzieningen mogelijk worden verbeterd en uitgebreid. Op de jaarvergadering 1964 stelde de raad van beheer de opzet van een geheel nieuwe pensioenregeling aan de jaarvergadering voor. Nieuwe ontwikkelingen daarin waren:

- van het fondsvormingsstelsel wordt overgegaan naar het omslagstelsel; bij het omslagstelsel worden jaarlijks de uitgaven omgeslagen over de deelnemers;
- de pensioenen worden welvaartsvast; jaarlijks vindt een aanpassing plaats op basis van de gestegen salarissen van de dienstdoende predikanten;
- het uitkeringsniveau van de pensioenen wordt verbeterd; de reeds lopende pensioenen worden eenmalig opgetrokken tot een algemeen aanvaardbaar inkomensniveau;

- het bestaande kapitaal dient tot zekerheidsstelling en wordt als zodanig gereserveerd;
- de pensioenen worden bestemd als aanvulling op de basisuitkeringen van de AOW of de AWW; er wordt daartoe een franchise ingevoerd;
- mede ter instandhouding van het fonds dienen de sterken die bijverdiensten hebben, een deel daarvan af te staan middels een korting op het pensioen.

Het voorstel tot deze ingrijpende regeling werd met 4 stemmen voor en 2 onthoudingen door de jaarvergadering aanvaard.

Een zwaarwegend argument in de discussie was de invoering van het omslagstelsel. Ingezien werd dat de gulden die men in een bepaald jaar ontvangt, alleen in datzelfde jaar optimaal kan worden besteed. De geldontwaarding, die toen meer dan 10% per jaar bedroeg, is derhalve alleen door directe besteding van de premie te ondervangen.

Achtereenvolgens werden op de jaarvergadering van 1965 de nieuwe statuten en op de jaarvergadering van 1966 het nieuwe pensioenreglement met algemene stemmen aanvaard. Het pensioenfonds was daardoor een goed functionerend orgaan in de bondsgemeenschap geworden en bleek door de nieuwe opzet in staat te zijn adequaat te kunnen inspelen op nieuwe ontwikkelingen en behoeften.

III. DE PENSIOENREGELING EN HET OMSLAGSTELSEL

De continuïteit van het fonds.

Veel meer dan bij het fondsvormingsstelsel dient bij het omslagstelsel de bestaanszekerheid van het fonds nauwlettend te worden bewaakt. Om die verantwoordelijkheid te kunnen dragen heeft de raad van beheer die tot een voortdurend onderwerp van beleid gemaakt. In de volgende besluitvorming speelt de continuïteit dan ook een belangrijke rol.

Enige bijzonderheden uit het verleden.

- Bij de invoering van de nieuwe pensioenregeling werden ook de uitgestelde pensioenen geïntroduceerd. In 1972 werd daarvoor een afzonderlijke rekening ingevoerd. Binnen de mogelijkheden van het systeem kon hiervan jaarlijks slechts een bescheiden opwaardering plaats vinden.
- De continuïteit van de financiering van de uitkeringen dreigde in gevaar te komen doordat steeds meer gemeenten vacant werden.
- Het hanteren van het omslagstelsel kwam onder druk te staan door het uitvallen van een relatief groot aantal heffingsplaatsen. In 1974 waren de vacante gemeenten solidair in het bijstellen van de vacaturepremie.
- Eveneens in 1974 werd aan drie verzekeringsmaatschappijen offerte gevraagd voor herverzekering van weduwen- en wezenpensioenen. De kosten bleken enige tienduizenden gulden per jaar te omvatten, hetgeen voor het pensioenfonds niet haalbaar werd geacht.

- In 1977 werd de premiebijdrage voor begunstigden geïntroduceerd. De bedoeling daarvan was een versterking van de draagkracht van het pensioenfonds, waaronder een eventuele ondersteuning van herverzekering van pensioenaanspraken.
- Tevens werd in 1977 een stabielere berekeningsvorm van het totaal gemiddeld jaarsalaris ingevoerd. Uitgangspunt werd het gemiddelde van een tabelsalaris, zoals die jaarlijks door de salariscommissie VEG werd uitgebracht.
- Vermeldenswaard is nog dat na 12 jaar toepassing van de welvaartsvastheidsbepalingen, de pensioenen in 1977 waren gestegen tot 300% van de uitkeringsbedragen in 1965.
- In 1979 werd de vacatureregeling herschreven. Sindsdien fungeerde de vacaturepremie als ondergrens voor de premievaststelling. De noodzaak hiervoor was ontstaan toen bij steeds meer gemeenten een predikant in parttime functie ging werken.
- In 1979 vond ook een wijziging plaats in artikel 38, het welvaartsvastheidsartikel dat de jaarlijkse pensioenaanpassing regelt. Onder andere werd het bedrag van de premieontvangst meebepalend voor de hoogte van het aanpassingspercentage.
- In 1980 werden statuten en pensioenreglement herschreven. Bij die gelegenheid werden alle Vrije Evangelische Gemeenten die lid waren van de Bond deelnemer aan het pensioenfonds. Daardoor traden ook die gemeenten toe, die tot dan geen predikant hadden gehad. Op basis van de bondsgemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor de pensioenuitkeringen werd het redelijk geacht dat ook deze gemeenten in de omslagpremie werden betrokken. Bovendien bestond er geen reëel onderscheid meer tussen laatstgenoemde gemeenten en die welke langdurig vacant waren en wel premie moesten betalen.
- In 1981 werd op bescheiden wijze de herverzekering geïntroduceerd. Het betrof het risico van het z.g. vooroverlijden van predikanten tot 55 jaar.
- In 1982 werd een regeling getroffen waarbij het verzekerd salaris tijdens de hele duur van de verzekering bepalend werd voor de individuele pensioengrondslag. Daarbij werd het verzekerd jaarsalaris in het betreffende jaar uitgedrukt in een percentage van het voor dat jaar geldend totaal gemiddeld jaarsalaris. Hieruit wordt bij pensionering een gemiddeld jaarpercentage vastgesteld. Dit percentage van het dan geldend totaal gemiddeld jaarsalaris vormt de individuele pensioengrondslag. Hierdoor ontstond een evenwichtige pensioenopbouw, met name bij de verzekering van parttime functies.

Een gezamenlijke inspanning.

De raad van beheer achtte zich verantwoordelijk voor de instandhouding van een duurzame pensioenregeling. Deze diende voor de deelnemers betaalbaar te zijn en diende voor de begunstigden voldoende zekerheid te bieden op hun toekomstig pensioen.

Bij de toepassing van het omslagsysteem was de gezamenlijke solidariteit van de bondsgemeenschap de basis voor het voortbestaan van de pensioenregeling. Hierbij moest worden overwogen dat bij economische teruggang niet alleen de wil tot solidariteit, maar evenzeer de financiële mogelijkheid een belangrijke factor is. Daarom heeft de raad van beheer in 1983 een aantal maatregelen voorgesteld die tot doel hadden bij te dragen tot aanvaardbaarheid van het systeem van pensioenvoorziening. De belangrijkste daarvan waren:

- het uitbreiden van de omslagmogelijkheid;
- het bezuinigen op de pensioenuitkeringen;
- het scheppen van financiële ruimte voor herververzekering.

Per 1 januari 1984 is daaraan op de volgende wijze inhoud gegeven:

- verhoging van de omslagpremie tot maximaal 22%;
- verlaging van de pensioenen in 2 jaar met 10%;
- verhoging van de franchise met 10%;
- afsluiting van een kapitaalverzekering voor begunstigden tot 45 jaar.

Hierdoor werd een maximale inspanning verricht om gezamenlijk de financiële basis van het fonds te verbeteren.

IV. HET TWEESPORENBELEID

Per 1 januari 1984 werd een wettelijke regeling van kracht die de afkoop regelde van de beëindiging van de financiële verhouding tussen kerk en staat. Er werd een Stichting Interkerkelijke Belangenbehartiging Afkoop in het leven geroepen, die de taak had om de afkoopsom, ten bedrage van 250 miljoen gulden, op een juiste wijze te verdelen over de kerkelijke pensioenregelingen. Ons pensioenfonds is daaruit een bedrag toegekend van ruim 1¼ miljoen gulden.

Mede hierdoor werd het mogelijk een begin te maken met de kapitaaldekking voor de toekomstige pensioenen. Het omslagsysteem bleef daarnaast in stand. De raad van beheer heeft dit het tweesporenbeleid genoemd. Hierbij werd de kapitaalopbrengst gebruikt ten behoeve van de dekkingswaarde van toekomstige pensioenen en werd de omslagpremie gebruikt voor de lopende uitkeringen. Met dit tweesporenbeleid verwachtte de raad van beheer tegen het jaar 2000 een volledige kapitaaldekking te kunnen realiseren. In 1994 zou dat een feit zijn voor de uitgestelde pensioenen en de lopende verzekeringen. In de daaraan volgende jaren vond de opbouw plaats van de kapitaaldekking voor de lopende uitkeringen. Deze gefaseerde opbouw maakte het mogelijk tegelijkertijd de deelnemerspremies geleidelijk te verlagen. Tevens werd de franchise met 10% teruggebracht en werd de inhouding wegens bijverdiensten afgebouwd.

De raad van beheer wilde met een zorgvuldig en creatief beleid dienstbaar zijn aan de belangen van de bondsgemeenschap die hem in het beheer en de uitvoering van de pensioenregeling waren toevertrouwd.

V. EEN GESLAAGDE ACTIE

Vanuit die inspiratie stelde de raad van beheer begin 1990 een 10-jaren plan op, dat tot doel had de financiën van de pensioenvoorziening op het peil te brengen van een solide en duurzaam verzekeringsniveau. Totnogtoe had de raad prioriteit gegeven aan continuïteit. Want in de voorafgaande jaren waren de uitkeringen gefinancierd uit omslagpremie. In een tijd van zeer hoge inflatie was dat vrijwel de enige methode om de uitkeringen in stand en op peil te houden. Kapitaaldekking voor toekomstige pensioenen kwam daarbij nauwelijks aan bod. De raad was zich ervan bewust dat, zodra de inflatie zou normaliseren en in samenhang daarmee de salarisverhogingen zouden beperken, de kapitaaldekking een belangrijk aandachtspunt moest worden.

Bij de uitvoering van het 10-jarenplan kreeg de raad de wind mee. De geldontwaarding en de salarisaanpassingen bleven lange tijd op een bescheiden niveau. Desondanks bleef de bondsgemeenschap bereid een hoge pensioenpremie voor het financieren van de lopende uitkeringen te betalen.

Probleem was wel dat door een dalend rentepeil de opbrengst van de obligatiebeleggingen sterk terugliep, waardoor het inhaaleffect voor de kapitaaldekking in gevaar kwam. Intussen waren andere pensioenfondsen er toe overgegaan om een deel van hun kapitaal in aandelen te beleggen.

Om het actieplan te doen slagen koos ook de raad van beheer er in oktober 1996 voor een deel van het vermogen in aandelen te beleggen. Door gunstige economische omstandigheden steeg de waarde van de aandelen daarna zodanig, dat al in de loop van 1999 het gestelde doel werd bereikt. De kapitaaldekking voldeed ruimschoots aan de actuariële verplichtingen.

VI. HET RESULTAAT VERZILVERD

In de toelichting aan de jaarvergadering van het pensioenfonds, oktober 1999, schreef de raad van beheer o.a. dat de raad 25 jaar geleden de eerste schreden zette op het pad van de overdracht van pensioenrechten. Bij drie verzekeringsmaatschappijen werd prijsopgaaf gevraagd. De uitkomst daarvan bleek echter zodanig dat de mogelijkheden van het pensioenfonds nog niet een gedeeltelijke herverzekering toelieten.

Er bleef niets anders over dan op basis van vertrouwen in de bondssolidariteit de hoop op de toekomst te vestigen. En inderdaad, samen met de bondsgemeenschap kon de raad een solide pensioenverzekering opbouwen en zowel de lopende als de toekomstige pensioenen volledig zeker stellen.

Dit opende in 1999 de mogelijkheid om opnieuw te overwegen de pensioenverzekering onder te brengen bij een grote pensioeninstelling. Vooral de algemene trend naar modernisering en flexibilisering van pensioenregelingen maakte dat urgent.

De keuze viel op het Pensioenfonds voor de Geestelijke en Maatschappelijke Belangen, afgekort PGGM, aangezien het bestuur van dat pensioenfonds zich mede verantwoordelijk achtte voor de pensioenverzekering van kerkenovertuigingen. Dit leidde er toe dat door onderhandelingen een goede overdrachtsovereenkomst tot stand kwam. Hoewel de pensioenverzekering formeel per 1 januari 2000 werd overgedragen, werd in het voorjaar van 2001 de praktische uitvoering voltooid.

VII. GEVOLGEN OVERDRACHT

Tijdens de onderhandelingen met PGGM bleek dat er voor een paar zaken een oplossing moest worden gevonden. Dat waren:

a. een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering;

b. een intermediairfunctie tussen bondsgemeenschap en PGGM.

Ad.a. In het Pensioenfonds VEG was een invaliditeitsregeling opgenomen. Deze gold ook voor predikanten die in gemeenten werkzaam waren en voor wie de werknemersverzekering WAO niet van toepassing was. Uitgangspunt was arbeidsongeschikt voor eigen werk. PGGM kende alleen een aanvulling op de wettelijke WAO-uitkering bij een arbeidsongeschiktheid voor werk in het algemeen. Om het hiaat te overbruggen werd intern een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering opgesteld, afgekort RAA.

Ad.b. PGGM bleek een sterke voorkeur te hebben om binnen de bondsgemeenschap in de toekomst (in beginsel) met één instantie de zaken te kunnen afhandelen. Daartoe werd een intermediairfunctie ingesteld voor o.a. het vaststellen van het verzekerd pensioensalaris, het innen en afdragen van premie e.d. Als taak werd tevens opgenomen de uitvoering van de RAA met bijbehorende relaties werkgever/ werknemer, de uitvoeringsinstantie en PGGM.

Het geheel werd ondergebracht in een nieuwe stichting: de Stichting Rechtspositie- en Pensioenregeling van de Bond van Vrije Evangelische Gemeenten in Nederland, afgekort Stichting RP.

Ook de rechtspositieregelingen vielen voortaan onder deze stichting.

VIII. DE ERFSTELLING

Gedurende de onderhandelingen werd de overnamesom, die voor de pensioenoverdracht moest worden voldaan, door PGGM verlaagd met ca F 1,4 miljoen. Met de jaarlijkse opbrengst van F 1 miljoen kon in de toekomst de intermediairfunctie worden gefinancierd.

Van het overige werden schenkingen gedaan aan:

a. begunstigden en pensioengerechtigden;

b. de bondsgemeenten;

c. de Evangelische Kerk van Zuid-Oost Sulawesi t.b.v. pensioenopbouw.

Tot rechtsopvolger en erfgenaam van het Pensioenfonds VEG werd benoemd de Stichting RP ter financiering en uitvoering van de intermediairfunctie, van de regeling aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering en het onderhouden van de rechtspositieregelingen voor predikanten en pastoraal werkers.

De jaarvergaderingen 1999 en 2000 van het Pensioenfonds VEG en de Bond van VEG gingen volledig akkoord met alle voorstellen die betrekking hadden op de pensioenoverdracht aan PGGM, respectievelijk met de daarmee verbandhoudende regelingen, daaronder begrepen de opheffing van de Stichting Pensioenfonds VEG.

De raad van beheer is dankbaar dat hij, met veel steun van de bondsgemeenschap, zijn taak zo voortreffelijk heeft kunnen volbrengen.

VELP, medio 2001