

Op veel vragen van deelnemers hebben we nu nog geen antwoord'

Terry Troost is vanaf 1 januari voorzitter van het bestuur van PMT. Als hr-directeur had hij de afgelopen jaren altijd veel contact met medewerkers. 'Ik ga ook graag het gesprek aan met deelnemers. Ik wil weten waar hun zorgen zitten en wat wij beter kunnen doen.'





Terry Troost

‘Deelnemers stellen heel terechte vragen. Komen er verlagingen? Welke gevolgen heeft het nieuwe stelsel op mijn pensioen? Veel van die vragen kunnen we helaas nog niet beantwoorden’, zegt Troost (55), die gewend is te praten met installateurs, lassers en werkvoorbereiders in de maakindustrie. Hij was jarenlang hr-directeur bij grote techniekbedrijven zoals het Franse SPIE.

Troost weet als geen ander dat een kleine wijziging kan leiden tot een hoop vragen. ‘Als er opeens een ander bedrag op de loonstrook stond, moest je klaar staan om dat uit te leggen’, aldus Troost, die van 2016 tot 2018 in het verantwoordingsorgaan van PMT zat.

Troost, die de opvolger is van Benne van Popta, heeft royaal de tijd genomen zich voor te bereiden op zijn nieuwe taak. Hij loopt sinds 1 april mee bij het twaalfkoppige bestuur van PMT, dat €92 mrd onder beheer heeft.

De onlangs gepubliceerde tekst van het wetsvoorstel voor het nieuwe stelsel geeft volgens Troost evenmin antwoord op de vragen van de 418.000 actieve deelnemers van PMT. ‘Sociale partners besluiten pas in 2022 voor welk contract ze kiezen en hoe groepen gecompenseerd worden voor de afschaffing van de doorsneesystematiek. Veel van de gevolgen voor de deelnemers zijn afhankelijk van die beslissingen.’

Gekruiste vingers

De vraag of PMT, waarbij ruim 34.000 werkgevers zijn aangesloten, eind dit jaar moet verlagen, kan Troost evenmin beantwoorden. De dekkingsgraad was eind november 94,3%. De enige dekkingsgraad die bepaalt of we moeten verlagen is die van eind december. Tot die tijd zitten we hier met gekruiste vingers’.

De dekkingsgraad van PMT staat tussen de 90% en 95%. Dat betekent enerzijds vooralsnog geen kortingen en anderzijds een te lage dekkingsgraad om in te varen. ‘De details over het ingroeipad naar 95% moeten nog worden uitgewerkt. Die hangen grotendeels af van de regels die gaan gelden’, zegt Troost.

Als het om de contractkeuze gaat houdt het pensioenbestuur alle opties open. Het is volgens Troost geen uitgemaakte zaak dat sociale partners kiezen voor de collectieve variant. De verwachting is dat veel bedrijfstakfondsen de voorkeur hebben voor dat model.

Troost: ‘We werken uit wat de gevolgen van het collectieve contract zijn en van de Wet verbeterde premieregeling plus. Sociale partners bieden we die informatie, zodat zij een keuze kunnen maken die het beste uitpakt voor onze deelnemers.’

Net als zusterfonds PME heeft PMT een streep moeten zetten door de maandelijkse bijeenkomsten voor gepensioneerden. 'We hebben tv-uitzendingen laten maken. Hoewel die niet vergelijkbaar zijn met fysieke bijeenkomsten in het land zijn we tevreden, en nog belangrijker, ze worden zeer gewaardeerd door de deelnemers. We hebben met één uitzending zo'n vierduizend deelnemers bereikt. Dat is meer dan met al die bijeenkomsten.'

PME weg bij MN

In november meldde PME de administratie weg te halen bij MN, waar PMT al sinds jaar en dag zit. 'Het kwam niet helemaal als een verrassing', zegt Troost. 'We wisten dat PME zich aan het oriënteren was. Ze hebben ons steeds op de hoogte gehouden.'

Troost vindt het niet vreemd dat PME dit moment heeft gekozen om de pensioenadministratie onder te brengen bij een andere uitvoerder. 'Als je op zoek bent naar een andere uitvoerder dan is het nu de tijd, aan de vooravond van een nieuw stelsel. Wij zelf zijn op dit moment tevreden over de dienstverlening. De pensioenregeling van PMT was ooit de basis van het administratiesysteem van MN. PME is er later bijgekomen.'

De verhuizing naar TKP betekent volgens Troost niet dat de samenwerking tussen PMT en PME op een laag pitje wordt gezet. 'We blijven samen optrekken. Waar mogelijk worden de regelingen op elkaar afgestemd.'

Premie

De basispremie bij PMT stijgt volgend jaar van 22,2 naar 27,98%. 'Een forse stijging, maar omdat de VPL-premie van 5,78% vervalt, hebben werkgevers besloten deze toe te voegen aan de basispremie. Hierdoor blijven de lasten ongeveer gelijk.' De premiestijging gaat gepaard met een lichte daling van het opbouwpercentage naar 1,815%. Of de premie ook in 2022 toereikend is, is niet duidelijk. 'We hebben volgend jaar een evaluatiemoment ingebouwd.'

Troost hoopt dat het nieuwe stelsel leidt tot meer vertrouwen. 'De deelnemers zien straks wat er voor hen opzij is gezet. Verder komt er een duidelijke en directere link met de economie. Als het slecht gaat, kan je vermogen dalen. Als het goed gaat, zal het stijgen. Dat is eenvoudiger uit te leggen dan het huidige stelsel.'

Energietransitie

Volgens Troost leeft duurzaam beleggen in de sector. 'De techniek wordt soms neergezet als vervuilend. Dat is ook een aspect van maakbedrijven, maar onze sector is ook van groot belang bij de energietransitie. Onze werkgevers zijn actief bij de aanleg en het onderhoud van zonnepanelen en windmolenparken. Onze bedrijven zijn betrokken bij de bouw van datacentra

en de aanleg van glasvezelnetwerken voor een sneller internet. Die hebben ook raakvlakken met de verduurzaming van de economie.'

Vanwege die betrokkenheid bij de energietransitie verwacht Troost dat de belangstelling van de deelnemers voor dit onderwerp alleen maar kan toenemen. 'Vooral jonge deelnemers willen weten waarin we beleggen en wat de impact is.'