

# Los van het transitievraagstuk biedt het nieuwe stelsel veel goeds

Het nieuwe stelsel haalt veel pijnpunten uit het huidige systeem. Zoals het terugdringen van de bevoegdheden van het bestuur om het vermogen te herverdelen, het meer op de persoon toesnijden van zijn pensioenvermogen, het niet meer kunnen uitstellen van het nemen van de pijn. Het systeem is ook slimmer: hogere beleggingsrendementen voor jongeren en minder renterisico's voor gepensioneerden. En dat met behoud van de voordelen van collectiviteit en gezonde vormen van solidariteit.

DOOR EDWIN SCHOP

Bij het inleveren van dit artikel is al het nodige over de inhoud van het nieuwe stelsel geschreven. We weten inmiddels wel waar het over gaat. Samengevat: premieovereenkomst, doorsneepremie van fiscaal maximaal (verwacht) 33% van de pensioengrondslag, rekenen met projectierendement voor de uitkeringsfase en de premie, adequate compensatie over tien jaar, verwachtingen op basis van de URM-methode, wetgeving per 2022, invoering uiterlijk 2026. En wel met behoud van de grote verplichtstelling. Ik beperk me tot een korte analyse en wat commentaar

## *Wetgevingsproces*

Minister Koolmees wil in het najaar van 2020 starten met het schrijven van wetgeving. De uitgestelde parlementaire behandeling hoeft niet tot vertraging in het wetgevingsproces te leiden. Het betreffende wetsvoorstel zou begin 2021 bij de Tweede Kamer moeten worden ingediend. Minister Koolmees wil het betreffende wetsvoorstel begin 2021 aan de Tweede Kamer aanbieden. Dat is interessant, omdat er verkiezingen voor de Tweede Kamer zijn gepland op 17 maart 2021. Het wordt kantje boord om nog vóór de verkiezingen tot een stemming over de wetgeving te komen. De vraag is of dit realistisch is. Indien stemming vóór de verkiezingen inderdaad niet mogelijk is wegens tijdsgebrek maar er wel breed politiek draagvlak zou bestaan voor de concept-wetgeving die dan beschikbaar is, dan kan het onderwerp niet-controver-

sieel worden verklaard. Dit betekent dat behandeling van en stemming over het wetsvoorstel kan plaatsvinden in de weken na de verkiezingen, onder regie van het alsdan demissionaire kabinet.

## *Sympathie voor obstructie van FNV*

Uiteindelijk heeft het FNV ingestemd met het pensioenakkoord. Niet overtuigend, maar toch. De Hoofdlijnennotitie is een paar dagen daarvoor openbaar gemaakt. Inclusief de achterliggende berekeningen van het CPB. Er is naar mijn idee onterecht lacherig gedaan over het uitstellen van de stemming bij het FNV. Er is meer dan tien jaar gesproken en gerekend. Het afgelopen jaar is een aantal varianten onder grote druk uitgewerkt. De uitkomst daarvan wordt gepubliceerd en dan is er slechts enkele dagen de tijd om er mee in te stemmen of niet. Daarnaast wordt gevraagd ergens "ja" tegen te zeggen waarvan het niet zonder meer duidelijk is wat de gevolgen ervan zijn. Ik begrijp die houding van de FNV-leden wel. Zo ben ik nog nooit een werknemersvertegenwoordiging (OR of vakorganisatie) tegengekomen die het prima vond om nu al in te stemmen met de wijziging (lees: versobering) van de pensioenregeling om later eens te gaan overleggen over de financiering, de duur, de hoogte en de geadresseerden van de te bieden compensatie.

## *Waarom niet de rekenrente verhogen?*

Over de Hoofdlijnennotitie verschenen direct 219 (!) Kamervragen. Dat zet de toon voor de parle-



**Mr. drs. Edwin Schop** is partner bij Sprenkels en Verschuren en lid van de redactieraad van *PensioenAdvies*. Hij schreef dit artikel op verzoek van de hoofdredactie en op persoonlijke titel.



mentaire behandeling van het wetsvoorstel. De eerste vraag is waarom de rekenrente niet is verhoogd in plaats van het stelsel grondig te wijzigen. Dat lijkt een flauwe vraag, maar dat is het niet. Als we niet uit zouden gaan van de huidige nominale zekerheid, maar de verplichtingen zouden berekenen op basis van de verwachte uitkomsten van het nieuwe stelsel (1,5% reëel rendement), blijkt er geen tekort van circa € 150 miljard, maar een overschot van vele tientallen miljarden en dus ruimte genoeg om te indexeren. Ook de premiedekkingsgraad zou dan snel 100% of meer zijn. Maar dan wordt wel voorbijgegaan aan de pijnpunten van het huidige stelsel en de winstpunten van het nieuwe stelsel.

#### *Huidige systeem voldoet echt niet meer*

Solidariteit betekent dat de leden van een groep een gemeenschappelijk belang onderschrijven, ten gunste van de groepsleden, soms ten koste van zichzelf. Bij pensioen houdt dit in het zo eerlijk mogelijk over generaties verdelen van de ingelegde gelden en de daarop behaalde rendementen (positief of negatief). In het huidige systeem van aanvullende pensioenen vindt al een sterke herverdeling plaats die niet aan deze definitie van solidariteit voldoet. Daarnaast geldt dat de premie-inleg van jongeren grotendeels is gebruikt voor een volwaardig pensioen van ouderen. Onder meer door kostendekkende premies en herstelplannen op basis van verwachte rendement, uitsmeren van kortingen, lange herstelperioden, overgangsregelingen en het tussentijds aanpassen van de regels om vooral niet te hoeven korten. Maar op hun beurt zijn gepensioneerden weer solidair met jongeren doordat de premiedekkingsgraad negatief is en er dus wordt ingeteerd op het pensioenvermogen. Allemaal draaien aan knoppen die de verdeling over generaties troebel houdt. De som hiervan is een systeem dat eenzijdig en pervers is. Deze vorm van solidariteit is daarom eindig. Bovendien is dit nooit de bedoeling geweest van de huidige systematiek. Het zijn onbedoelde en ongewenste neveneffecten van een systeem dat ruim 50 jaar geleden in een heel andere maatschappij is ontworpen en waaraan zonder visie en

samenhang is gesleuteld. Een systeem dat dit in zich heeft moet daarom (zo snel mogelijk) over boord.

#### *Nieuwe stelsel 'an sich' is huzarenstukje*

Het nieuwe stelsel haalt veel pijnpunten uit het huidige systeem. Zoals het terugdringen van de bevoegdheden van het bestuur om (ongemerkt) het vermogen (tussen generaties) te herverdelen (transparanter), het meer op de persoon toesnijden van (de totstandkoming van) zijn pensioenvermogen (individueel), het niet meer kunnen uitstellen van het nemen van de pijn – herstelplannen die worden gebaseerd op verwachte rendementen en kunnen doorrollen, politieke druk om kortingen toch niet door te voeren, met te lage premiedekkingsgraden inkopen van verlies e.d. – (eerlijker), de mogelijkheid van maatwerk van het beleggings- en rentebeleid (hogere beleggingsrendementen voor jongeren en minder renterisico's voor gepensioneerden) (slimmer) en de betere uitlegbaarheid (aan de 'voorkant') van het stelsel (begrijpelijker). En dat met behoud van de voordelen van collectiviteit (beleggen en uitvoeren) en gezonde vormen van solidariteit (uitsmeren over generaties van langlevens-, beleggings- en renterisico's). Los van het transitievraagstuk (invaren en compensatie) heeft het nieuwe stelsel veel goeds in zich en is het toekomstbestendig.

#### *Maar kent ook te kraken noten*

Het neemt niet weg dat de Hoofdlijnennotitie ook zorgt voor hersengymnastiek. Met een solidariteitsreserve wordt er nog steeds met vermogens geschoven, terwijl de toegevoegde waarde ervan nog niet helder is. En gratis geld bestaat niet. De compensatie en het vullen van de solidariteitsreserve zullen moeten worden gefinancierd uit extra beleggingswinsten die de deelnemers feitelijk toch al toekwamen. Er lijkt dus voor de huidige deelnemers hetzelfde resultaat te worden nagestreefd maar dan met het al eerder uitdelen van die beleggingswinsten. Toekomstig rendement is dus al ingerekend, terwijl dit in het huidige

systeem overrendement is. Tevens zijn er nog behoorlijk wat onduidelijkheden. Inhoudelijk, maar ook over de transitieperiode.

#### *Onduidelijkheden in de tijd*

De overgangsfase maakt het werkgevers met een premiestaffel mogelijk om voor huidige deelnemers gebruik te blijven maken van de pensioenregeling, ongeacht het soort pensioenuitvoerder. Dit om problemen met compensatie voor nadeel te voorkomen. Op nieuwe deelnemers wordt het nieuwe stelsel (vlakke premie) van toepassing. Niet duidelijk is wanneer dit in werking treedt. Is dat 2026 (alle pensioenregelingen moeten vanaf dat moment voldoen aan de wet- en regelgeving), of is dit 2022 (verwachte invoering van de wet- en regelgeving waaraan alle nieuwe pensioenregelingen moeten voldoen)?

Waarom deze uitzondering ziet op alleen premierregelingen is mij niet duidelijk. Het argument (compensatievraagstuk) is onverminderd van toepassing op verzekerde middelloonregelingen. Wellicht is het de verwachting dat werkgevers hun middelloonregeling voortijdig (voor 2026 of 2022?) omzetten naar een premieovereenkomst met premiestaffel en zo gebruik kunnen maken van het overgangsrecht.

Tijdens de totstandkoming van de Hoofdlijnennotitie (*inside information*) bleek de planning erop gericht dat de wet- en regelgeving van het nieuwe contract in werking zal treden per 2022 en lagere wetgeving over compensatie, invaren en overgangsmaatregelen daarna zal volgen. Dit zou betekenen dat pensioenfondsen in ieder geval, al zij dat zouden willen, de nieuwe pensioenovereenkomst niet eerder dan 2023 of realistischer 2024 kunnen invoeren. Sommige sectoren of beroepsgroepen willen echter niet wachten tot die tijd. Eerder invoeren van het nieuwe contract ziet men daar als (zeer) gewenst. Recent voorbeeld is het pensioenfonds voor de huisartsen. Daar is al het besluit genomen om de opgebouwde aanspraken niet in te varen, zien zij geen toegevoegde waarde in de solidariteitsreserve en wordt nu een premieregeling ingevoerd op basis van de huidige Wet verbeterde premieregeling (met collectieve uitkeringsfase).

#### *Inhoudelijke onduidelijkheden*

Over een groot aantal onderwerpen zal met belangstelling worden gekeken naar de behandeling in de Tweede Kamer van de Hoofdlijnennotitie en de bijlagen, en daarna het advies van de Raad van State en (de toelichting op) het uiteindelijke wetsvoorstel. Ik noem enkele voor mij openstaande punten:

- De twee contractvarianten (WVP+ en het nieuwe contract) verschillen van elkaar met betrekking tot het beleggen in de opbouwfase. Bij de WVP+-variant wordt in de opbouwfase individueel belegd, in het nieuwe contract wordt collectief belegd. In beide varianten is het mogelijk om in de opbouwfase via een solidariteitsreserve boven- of ondermatige rendementen te corrigeren. Het voorname verschil ziet op het intergenerationeel delen van beleggingsrisico's door de zogenoemde leenrestrictie te schrappen. Kort gezegd: voor de jongste deelnemers of zelfs voor de nog jongere toekomstige deelnemers kan (boekhoudkundig) gaan worden geleend om die lening volledig (of fictief zelfs meer dan 100%) te beleggen in zakelijke waarden. Als beloning krijgen de gepensioneerden een vergoeding in de vorm van het afdekken van het renterisico. De strekking is dat jonge of toekomstige deelnemers veel in zakelijke waarden kunnen beleggen omdat zij tijd genoeg hebben om te herstellen, en gepensioneerden een

stabiele(re) uitkering ontvangen doordat ze niet meer worden blootgesteld aan de risico's van beleggen en de rente. Deze methodiek zou voor de gehele deelnemerspopulatie (van jong tot oud) leiden tot een inkomensvoordeel, ook wel welvaartswinst genoemd. Ik zou het beleggen met geleend geld noemen, of pakkender: de winstverdriedubbelaar of turbosparen, iets waar we voor de consumentenmarkt nogal ongelukkig mee waren. Er zijn al vele onderzoeken gedaan met verschillende uitkomsten van de hoogte van die potentiële welvaartswinst. Die variëren van 10%+ tot 0% hogere uitkering (zie ook mijn interview in PensioenAdvies 2016/121 "Het beste pensioen is employability"). De berekeningen van het CPB bij de Hoofdlijnennotitie geven ook aan dat er sprake is van een bepaalde welvaartswinst, en dit is ook ingerekend in de verwachte uitkomsten. De uitkomst is echter sterk afhankelijk van de veronderstellingen, het moment van berekenen, of een dergelijk beleid een deelnemersgroep wel past en of die (vermeende) 'winst' opweegt tegen andere potentiële opbrengsten: een simpeler systeem met minder risico, dat beter uitlegbaar is en tegen lagere kosten uitvoerbaar. En waarin ook met andere toepassingen 'welvaartswinst' is te behalen (bijvoorbeeld door het flexibeler maken van de besteding van pensioen, zie R. Mehlkopf, Netspar nieuwsbrief 2017 vol. 08). De vraag komt dan op waarom het nieuwe contract voordeliger uitpakt dan de WVP(+)-variant en hoeveel de relatieve welvaartswinst dan is.

- Voor verzekeraars en PPI's is het op grond van de huidige WVP niet mogelijk om als default de lifecycle af te stemmen op de variabele uitkering. Op basis van de Hoofdlijnennotitie blijken sociale partners ook te kunnen afspreken dat er bij de WVP+-variant kan worden afgesproken dat de variabele uitkering default is, maar alleen in het geval als dit contract wordt uitgevoerd door een bpf of een beroepspensioenfonds. De Hoofdlijnennotitie onderschrijft het potentiële voordeel van de lifecycle-beleggingen ten behoeve van de variabele uitkering. In het nieuwe stelsel worden alle uitkeringen variabel en beleggingsgerelateerd. De vraag is dan waarom dit niet ook voor verzekeraars en PPI's kan gelden. Tijdens de parlementaire behandeling van de WVP is aan de orde geweest om de variabele uitkering als default op te nemen. Het werd echter van groot belang gevonden dat pensioendeelnemers heel bewust kiezen voor een variabele pensioenuitkering. Daarom is ervoor gekozen dat de default een vastgestelde uitkering is. Pas wanneer de deelnemer of gewezen deelnemer daar expliciet een keuze voor maakt wordt overgegaan op een variabele uitkering. Het argument om dit bij pensioenfondsen wel toe te staan is dat hier sprake zou zijn van solidariteit in de uitkeringsfase. Maar de vraag is of dat wel juist is. Voor beleggingsresultaten in de uitkeringsfase is er binnen een groep gepensioneerden – uitgezonderd de regeling waar gebruik gaat worden gemaakt van een (intergenerationele) solidariteitsreserve – geen sprake van het delen van risico's. Doorbeleggen in de uitkeringsfase heeft nut, maar dat binnen een collectief doen geeft geen extra solidariteit ten opzichte van individueel doorbeleggen. De vraag is dan waarom de default variabele uitkering ook niet voor verzekeraars en PPI's kan worden toegepast.
- Het lijkt erop dat de wetgever aanstuurt op (nagenoeg) verplicht invaren en het (min of meer) voorschrijven van de zogenoemde Value Based ALM-methode (VBA). Als de

- invaarmethode direct leidt tot een wijziging van de (verwachte) pensioenuitkering van een pensioengerechtigde (deelnemer), en dat gaat het doen, is dit lastig uitlegbaar. Bij de VBA-methode is de impact op de deelnemer per cohort ook nog verschillend. En de rekenmethode zelf is complex. Deze methode lijkt eenmaal berekend technisch uitvoerbaar, echter te verwachten is dat deze – bij omzetting en bij life events van deelnemers in de toekomst – langdurig tot vragen van deelnemers leidt. De verwachting is dat de reproduceerbaarheid en de uitlegbaarheid van de VBA-methode over enkele jaren (als de economie en de systemen en medewerkers van pensioenuitvoeringsorganisaties zijn veranderd ten opzichte van het omzettingsmoment) moeilijk zijn. Daarentegen is de standaardmethode veel eenvoudiger maar leidt dit snel tot onevenwichtige uitkomsten. Over de effecten van invaren is nog te weinig bekend, zeker op decentraal niveau. De vraag is of invaren zo stellig moeten worden voorgeschreven. Nog los van de potentiële juridische klemmen en voetangels van invaren.
- Onder verwijzing naar berekeningen van het CPB stelt de Hoofddlijnennotitie dat de meeste pensioenfondsen dit budgetneutraal zouden moeten kunnen oplossen: de effecten van het afschaffen van de doorsneemethodiek zullen bij de meeste pensioenfondsen worden geneutraliseerd door de effecten van de rendementstoedeling. Mocht dat niet zo zijn, dan “moet er een adequate compensatie komen” stellen de onderhandelaren bij het Pensioenakkoord. Hoe deze compensatie eruit moet zien, hoe dit moet worden gefinancierd en hoe een adequate compensatie (voor nadeel tot de pensioendatum) kan plaatvinden in slechts tien jaar is allemaal nog niet duidelijk. Wel is duidelijk dat dit maatwerk op pensioenfonds niveau vereist. Interessant is de vraag wat er gebeurt als andere veronderstellingen worden gehanteerd dan die van het CPB en er sprake is van groepspecifieke afwijkingen op regelenniveau.
  - De optionele elementen voor de WVP+-variant zijn volgens de Hoofddlijnennotitie alleen beschikbaar voor Bp’ en en beroepspensioenfondsen. Dus niet voor Opf-en en Apf-en. De vraag is of dit ook zo is bedoeld en wat dan de reden is van dit expliciete verschil.
  - Er komt een versterkt bezwaarrecht voor het verantwoordings-/belanghebbendenorgaan ten aanzien van het invaarsluit. Het besluit tot invaren ligt echter primair bij sociale partners. Dus niet bij het bestuur van het pensioenfonds, terwijl juist het bestuur wettelijk verantwoordelijk is voor de waarborging van de opgebouwde aanspraken. Het bestuur zal in zijn opdracht aanvaarding uiteraard wel het transitieplan waaronder het invaarsluit moeten beoordelen en aanvaarden of afwijzen. Het is dus de vraag hoeveel invloed het bestuur daarmee krijgt op de inhoud en totstandkoming van het besluit tot invaren als onderdeel van het transitieplan.
  - Het verplichtgestelde transitieplan wordt opgesteld door sociale partners in geval van een pensioenfonds. Bij een verzekerde regeling ligt die verantwoordelijkheid bij de werkgever. Alhoewel dit niet genoemd is in de Hoofddlijnennotitie, lijkt de verantwoordelijkheid bij een algemeen pensioenfonds eveneens te liggen bij de aangesloten werkgever. Het besluit van de werkgever zal het gebruikelijke proces van arbeidsvoorwaardenoverleg volgen, dus na afstemming met de werknemers, personeelsvertegenwoordiging, ondernemingsraad en/of vakbonden. De vraag is of er ook een transitieplan moet

worden opgesteld als er gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht. En wat in het geval van gesloten fondsen of gesloten regelingen in een apf-kring? Kunnen die blijven bestaan of is invaren vereist? En als de werkgever er niet meer is, wie stelt dan het transitieplan op?

- Er komt een tijdelijke landelijke transitiecommissie. Daarnaast lijkt dus geen ruimte voor oneindig lange (gerechtelijke) procedures. Blijven er ook andere mogelijkheden bestaan om te bemiddelen/arbitreren/procederen indien het gebruikelijke arbeidsvoorwaardenoverleg niet tot een uitkomst leidt?
- Het laatste onderdeel van de transitieperiode is de compensatieperiode. Deze begint zodra de laatste regeling onder het nieuwe stelsel is gebracht (1 januari 2026) en duurt tien jaar, dus tot 1 januari 2036. Ik neem aan dat de termijn van tien jaar ook van toepassing is bij een eerdere keuze voor één van de twee contracten, de Hoofddlijnennotitie is daar niet duidelijk over.
- In de notitie wordt gesproken over financiering van de solidariteitsreserve vanuit andere bronnen dan de premie. De vraag is hoe dat uitpakt nu deelnemers keuzes kunnen maken ten aanzien van het risicoprofiel. Hierdoor dient per risicoprofiel bepaald te worden wanneer vermogen wordt toegevoegd of onttrokken aan de solidariteitsreserve. Dit kan de keuze voor het gewenste risicoprofiel vervolgens weer beïnvloeden.
- Het nieuwe contract wordt deels door de wetgever ingevuld maar veel bevoegdheden blijven over voor sociale partners om invulling te geven op decentraal niveau. Hierdoor kan er een keur aan varianten ontstaan die wel moeten (kunnen) worden uitgevoerd. De vraag is dan hoe gaat worden voorkomen dat de uitvoeringskosten beperkt blijven.
- En als laatste: is de verplichtstelling houdbaar? Ook als een solidariteitsreserve niet is vereist (WVP+-variant)? Is de collectieve uitkeringsfase dan afdoende? Het ingewonnen advies is overtuigend (E. Lutjens) maar de meningen lopen (sterk) uiteen (H. van Meerten/S. Vlastuin).

#### *Herijken arbeidsvoorwaardenpakket*

Wat er ook van komt: de wijziging van het pensioenstelsel is een mooie aanleiding voor een andere kijk op het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden. Zeker nu in toenemende mate duurzame inzetbaarheid (hoe blijven medewerkers ‘employable’ en halen ze op een gezonde manier de opschuivende AOW-leeftijd) van belang wordt. Als onderdeel van het pensioenakkoord stelt het kabinet voor de komende periode € 1 miljard ter beschikking voor investeringen in het vergroten van de duurzame inzetbaarheid. Huidige regelingen kunnen in stand blijven. Dit betekent wel dat er twee regelingen van toepassing worden, met waarschijnlijk een belangrijk verschil in de waarde van de arbeidsvoorwaarden. Dat hoeft geen probleem te zijn, echter streven veel werkgevers naar gelijk(waardig)e arbeidsvoorwaarden. Pensioen is bij de meeste werkgevers de grootste secundaire arbeidsvoorwaarde. Een ingrijpende wijziging in die arbeidsvoorwaarde kan eigenlijk niet anders dan in breder arbeidsvoorwaardelijk perspectief worden gezien. Daarbij zijn flexibilisering van arbeidsvoorwaarden (verschillende arbeidsvoorwaarden door verschillende groepen werknemers – jong/oud, gezinssamenstelling, levensfase e.d.), mogelijkheden van omscholing, job rotation of andere initiatieven om te komen tot duurzame inzetbaarheid de belangrijkste thema’s. ■