



Het nieuwe pensioenstelsel in 2027 – weet u al wat de beste oplossing is ?

Doelgroep: pensioenfondsen
Leestijd: 20 minuten

Inleiding

Er wordt momenteel hard gewerkt aan het wetsvoorstel voor de invoering van het nieuwe pensioenstelsel. Naar verwachting wordt het wetsvoorstel “Wet toekomst pensioenen” begin 2022 naar de Tweede Kamer gestuurd. Het streven is om het nieuwe stelsel op 1 januari 2023 in te laten gaan met een transitieperiode tot 1 januari 2027. Eerder werd het wetsvoorstel voor consultatie gepubliceerd. In deze consultatie was te lezen dat het de bedoeling is dat pensioenfondsen de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zoveel mogelijk invaren in de nieuw te kiezen pensioenregeling. Alleen als invaren leidt tot aantoonbaar onevenwichtige uitkomsten, kunnen pensioenfondsen van deze standaard invaarroute afwijken.



Maar is het invaren van alle opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten wel de beste oplossing?

Welke keuzes zijn er nu echt voor uw pensioenfonds en de deelnemers en wanneer moet u die maken? Dit hangt af van een aantal factoren. Hieronder geven wij aan welke keuzes u heeft, welke aspecten relevant zijn bij het maken van deze keuze en last but not least waarom het zo belangrijk is om die keuzes op het juiste moment te maken.

De toekomst van het pensioenstelsel – huidige keuzes hebben blijvend impact op de toekomst

In het nieuwe pensioenstelsel worden alle pensioenregelingen premiereregelingen, wat inhoudt dat er een toezegging wordt gedaan op basis van een beschikbare premie. Deze premie is voor alle deelnemers binnen een pensioenregeling gelijk.¹ Hoe hoog die premie is, spreken sociale partners met elkaar af. Wettelijk wordt alleen een maximum² aangegeven in het kader van de fiscale facilitering. Wij verwachten dat het vaststellen van de hoogte van deze premie gepaard zal gaan met een herijking van andere aspecten van het totale arbeidsvoorwaardenpakket, waar de pensioenovereenkomst een onderdeel van is.

Wij verwachten dat het vaststellen van de hoogte van deze premie gepaard zal gaan met een herijking van andere aspecten van het totale arbeidsvoorwaardenpakket, waar de pensioenovereenkomst een onderdeel van is.

Doordat de premie de toezegging wordt, loopt de deelnemer meer direct beleggingsrisico dan bij de huidige uitkeringsovereenkomsten. Dit betekent dus een verandering voor deelnemers die gepaard gaat met meer onzekerheid. Onzekerheid die sneller kan leiden tot een verhoging, maar ook tot een verlaging van het pensioen. Individuele keuzes maken zal daarbij belangrijker worden. Dat vraagt ook om een goede vormgeving van de toekomstige pensioenregeling en om meer begeleiding van deelnemers door de pensioenuitvoerder. Dit zal moeten worden gewaarborgd in de plannen en de bedrijfsvoering van de pensioenuitvoerder. Bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen gebeurt dit door middel van het uitvoeren van een product approval and review process (PARP). Daarin zal uitdrukkelijk en transparant moeten worden beschreven hoe een product of pensioenregeling in elkaar zit, welke risico's eraan verbonden zijn en hoe een deelnemer de juiste keuzes kan maken.

¹ Met uitzondering van de premiereregelingen met een oplopende staffel die volgens de overgangsregeling kunnen worden voortgezet voor deelnemers waarop deze pensioenregeling reeds van toepassing was bij het overstappen op de nieuwe pensioenregeling onder het nieuwe pensioenstelsel (“eerbiedigende werking”).

² Dit fiscale maximum is gebaseerd op het uitgangspunt dat deelnemers in 40 jaar tijd een pensioen moeten kunnen bereiken van 75% van het gemiddelde salaris (tot het fiscaal maximum pensioengevend salaris).

Het is voor het vertrouwen in pensioen van groot belang om de deelnemer mee te nemen in de keuzes die voor een nieuwe pensioenregeling worden gemaakt en waarom deze worden gemaakt.

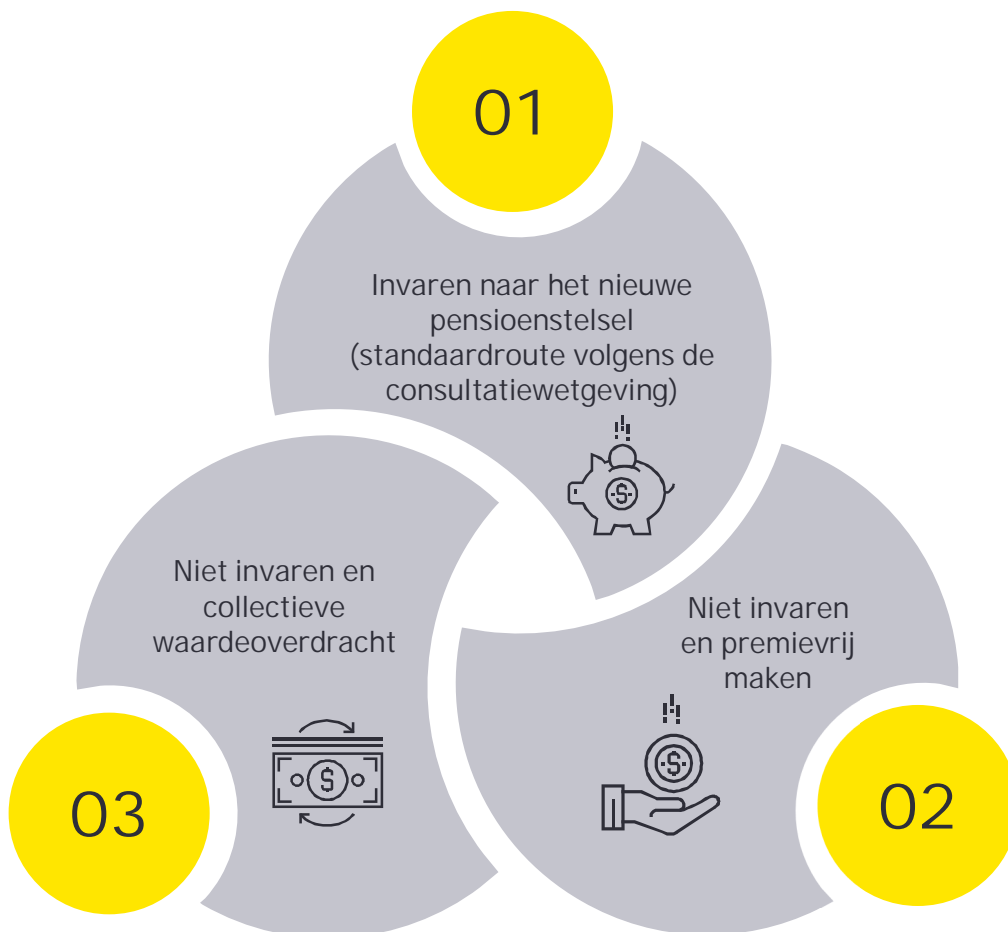
Pensioenregelingen zullen in de toekomst veel beter met elkaar te vergelijken zijn dan nu het geval is. Het serviceniveau en de keuzemogelijkheden voor deelnemers zullen het onderscheidend vermogen zijn van de pensioenuitvoering.

Wij verwachten dat doordat pensioenregelingen in het nieuwe stelsel steeds meer op elkaar zullen gaan lijken én het pensioenvermogen persoonlijk wordt, het belang van zo laag mogelijke uitvoeringskosten gaat toenemen. Daarbij is het ook belangrijk dat deelnemers voldoende keuzes hebben ten aanzien van de pensioenregeling en dat de deelnemers begeleid worden bij het maken van die keuzes. Het serviceniveau en de keuzemogelijkheden voor deelnemers zullen het onderscheidend vermogen zijn van de pensioenuitvoering. Het is belangrijk om hierin te investeren. Daarbij kan het nodig zijn om voldoende schaal te creëren en gebruik te maken van digitale tools teneinde de uitvoeringskosten beheersbaar te houden.

Voor een groot aantal pensioenfondsen zal de stelselherziening een uitdaging zijn en vragen oproepen over de toekomst. Deze herziening eist namelijk nogal wat van de governance, administratie, systemen, bedrijfsvoering, etc. Het is dan ook belangrijk om te onderzoeken welke opties en keuzes er zijn en deze keuzes tijdig te maken. Wachten op de publicatie van de wetgeving is niet nodig om al tot actie over te gaan.

Welke opties zijn er voor het al opgebouwde pensioen?

Voor het al opgebouwde pensioen bestaan verschillende mogelijkheden, namelijk:



Hieronder gaan we in op deze mogelijkheden en geven wij de afwegingen behorende bij deze mogelijkheden aan.

01

Invaren naar het nieuwe pensioenstelsel (standaardroute volgens de consultatiewetgeving). Het opgebouwde pensioen wordt ingebracht in het nieuwe pensioenstelsel.

Afwegingen ten aanzien van invaren:

- Na invaren ontstaat eenvoud in de administratie, want het pensioenfonds hoeft slechts één pensioenregeling uit te voeren. Er is afgerekend met (overgangs-)regelingen uit het verleden. Daardoor kunnen de kosten op langere termijn lager zijn.
- Er is na invaren één wettelijk kader van toepassing.
- Het pensioenfonds hoeft na invaren maar over één pensioenregeling te communiceren.
- De ingevaren aanspraken/rechten profiteren ook van de voordelen van het nieuwe stelsel. De ingebrachte waarde doet immers volledig mee in de ontwikkeling van het pensioenvermogen;
- Het pensioenfonds moet de vraag beantwoorden: is compensatie nodig en zo ja, kan deze gefinancierd worden?
- De omzetting van oude naar nieuwe pensioenrechten is een proces waarvoor evenwichtige besluitvorming nodig is. Dit besluit wordt door het bestuur genomen, rekening houdend met de in de wet vastgelegde medezeggenschap.
- Ondanks een zorgvuldig doorlopen invaarproces, is de kans op juridische procedures wel zoveel mogelijk te voorkomen, maar niet geheel uit te sluiten.
- In het nieuwe stelsel is meteen vermogen aanwezig, wat mogelijk benut kan worden als initiële vulling van de solidariteitsreserve.

Invaren zal vooral gunstig zijn bij een populatie die met name qua leeftijd en reglementaire deelnemerstijd niet erg divers van samenstelling is. De effecten zullen dan immers niet zoveel verschillen per deelnemer. Daarnaast kan invaren makkelijker zijn als het pensioenfonds er momenteel financieel goed voor staat en voldoende buffers heeft om compensatiemaatregelen te financieren.

02

Niet invaren en premievrij maken

Een andere mogelijkheid is om de opgebouwde pensioenen premievrij te maken en dus niet in te varen naar het nieuwe pensioenstelsel. Er wordt dan een knip aangebracht tussen de pensioenopbouw uit het verleden en het in de toekomst te verwerven pensioen. Het consultatiedocument geeft aan dat dit voor pensioenfondsen alleen een optie is als invaren tot onevenredig nadeel zou leiden voor bepaalde groepen deelnemers. Het is dan ook heel belangrijk om nu al te onderzoeken welke gevolgen invaren heeft voor de groepen deelnemers waarvoor u de pensioenregeling uitvoert.

Afwegingen ten aanzien van premievrij maken:

- De deelnemer houdt wat hij heeft en heeft daarover duidelijkheid. De huidige regels blijven op dit deel van het pensioen van toepassing.
- Voordeel voor de deelnemer is dat eventuele huidige verplichtingen van de werkgever, zoals een bijstortingsverplichting, in tact blijven.
- De huidige pensioenaanspraken en -rechten blijven in stand en daarnaast vindt de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling plaats. Dit zal complexer zijn dan wanneer één en dezelfde pensioenregeling voor alle deelnemers van toepassing is.
- Er zal een goede onderbouwing nodig zijn om aan te tonen dat invaren leidt tot onevenredig nadeel van bepaalde groepen deelnemers. Het kan zijn dat dit voor een heel specifieke groep geldt, waardoor premievrij maken voor die groep opportuun is, maar niet voor de andere deelnemers.
- Pensioenfondsen vormen financieel gezien één geheel. Het uitvoeren van twee of meer regelingen zonder verwatering van de gelden is complex, zo niet onmogelijk, omdat er twee wettelijke systemen worden uitgevoerd.
- Communicatie met de deelnemers zal complexer zijn, omdat het pensioenfonds over twee of meer regelingen moet communiceren om deelnemers een compleet overzicht te geven.
- Premievrij achterlaten betekent naar verwachting dat dat gedeelte van het pensioenvermogen niet meer kan worden ingezet voor bijvoorbeeld compensatie.
- Het aantal deelnemers en het vermogen in het premievrij gemaakte deel worden normaal gesproken door verloop steeds kleiner. Dit heeft impact op de verdeling van de risico's in de huidige en nieuwe pensioenregeling.

Premievrij maken van de huidige opgebouwde rechten zal vooral gunstig zijn bij een wat oudere populatie en als de financiering van de pensioenregeling op orde is. Dit laatste moet ook gelden voor de periode dat het pensioen premievrij wordt voortgezet. Voor die groep geldt immers dat zij in de eerste jaren meer premie hebben afgedragen dan nodig was voor hun eigen pensioen. Nu deze groep kan gaan profiteren van deze vorm van solidariteit, wordt het stelsel gewijzigd in een systeem met één vaste premie en degressieve pensioenopbouw.

03 Niet invaren en collectieve waardeoverdracht

De opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten kunnen worden ondergebracht bij een andere pensioenuitvoerder, zoals bij een algemeen pensioenfonds, een verzekeraar of een bedrijfstakpensioenfonds. Dit kan de pensioenuitvoerder zijn die ook de toekomstige pensioenregeling uitvoert, maar het kan ook een andere pensioenuitvoerder zijn. In het laatste geval wordt een knip gemaakt tussen de pensioenopbouw over het verleden en de toekomstige pensioenopbouw.

Afwegingen ten aanzien van collectieve waardeoverdracht:

- Het pensioenfonds hoeft zelf alleen de nieuwe pensioenregeling uit te voeren, wat administratief eenvoudiger is. Overigens kan het pensioenfonds er ook voor kiezen om zichzelf op te heffen. Het kan dan de sociale partners laten weten dat de toekomstige pensioenregeling wordt ondergebracht bij een andere pensioenuitvoerder. Dit kan door het pensioenfonds te liquideren of te consolideren met een ander pensioenfonds.
- Kiest het pensioenfonds voor onderbrengen bij een verzekeraar, dan worden de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten gegarandeerd.
- Het is mogelijk om, als daar middelen voor zijn, indexatie in te kopen en zo de koopkracht te behouden. Huidige buffers voor indexatie kunnen worden gebruikt om indexatie in één keer in te kopen of om afspraken te maken over het hanteren van een bepaalde maatstaf voor indexatie.
- Er zal een goede onderbouwing nodig zijn om aan te tonen dat invaren leidt tot onevenredig nadeel van bepaalde groepen deelnemers. Het kan zijn dat dit voor een hele specifieke groep geldt, waardoor collectief overdragen voor die groep opportuun is, maar niet voor de andere deelnemers.
- Deelnemers ontvangen hun pensioen van meerdere pensioenuitvoerders. Dit kan verwarrend zijn. Anderzijds hebben deelnemers tegenwoordig een goed overzicht van hun pensioen via het Pensioenregister en kunnen ze bij veel pensioenfondsen inloggen op een deelnemersportaal. Het zou dan ook geen groot probleem moeten zijn dat het pensioen van meerdere partijen komt.
- De collectieve waardeoverdracht is alleen mogelijk als De Nederlandsche Bank (DNB) daar geen bezwaar tegen heeft (ingeval van toepassing van artikel 83 en 84 Pensioenwet) en ook individuele deelnemers geen bezwaar hebben (ingeval van toepassing van artikel 83 Pensioenwet). De deelnemers zullen naar verwachting niet snel bezwaar maken als duidelijk wordt uitgelegd dat de collectieve waardeoverdracht de meest evenwichtige optie is voor het opgebouwde pensioen en de waardeoverdracht voor hen de beste optie is.
- De zeggenschap bij een andere pensioenuitvoerder is anders dan bij het pensioenfonds. Bij premiepensioeninstellingen en verzekeraars is bijvoorbeeld geen verantwoordingsorgaan, maar lopen zaken als indexatie via de ondernemingsraad van de werkgever (code rechtstreeks verzekerde regelingen).

De keuze voor collectieve waardeoverdracht zal vooral afhangen van de samenstelling van de deelnemerspopulatie en de aanwezige buffers bij het pensioenfonds. Echter, ook de toekomstbestendigheid van het pensioenfonds en de hoogte van de uitvoeringskosten spelen een rol. Daarnaast moet een pensioenfonds letten op een situatie waarin het niet voldoet aan de eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen.

Collectieve waardeoverdracht kan tevens plaatsvinden voor een deel van de deelnemers, bijvoorbeeld voor de slapers en pensioengerechtigden. Een dergelijke carve out heeft impact op de financiële opzet. In dat geval zal het pensioenfonds moeten aantonen hoe het vermogen gesplitst wordt en dat andere deelnemersgroepen geen nadeel ondervinden van deze collectieve waardeoverdracht. Aandachtspunten zijn onder andere de verdeling van de gelden en de impact daarvan op toeslagverlening, maar ook de gelijke behandeling tussen slapers en gepensioneerden als het gaat om toeslagverlening. Tevens moeten keuzes zoals deze worden afgestemd met de werkgever.

Mocht de armslag van het pensioenfonds onvoldoende zijn en collectieve waardeoverdracht geen optie zijn, dan heeft u tot slot nog de mogelijkheid om over te gaan tot (her)verzekeren van de pensioenverplichtingen.

Liquidatie en/of consolidatie van het pensioenfonds

Los van de hiervoor opgenomen keuzes is het natuurlijk ook de vraag of de pensioenregeling onder het nieuwe pensioenstelsel uitgevoerd zal worden door de huidige pensioenuitvoerder of dat dit door een andere pensioenuitvoerder gebeurt. Vraagstukken over de toekomstbestendigheid van de pensioenuitvoerder als gevolg van schaalgrootte, governance en financiële situatie spelen een rol. Dit kan leiden tot de keuze om bijvoorbeeld het pensioenfonds te liquideren of te consolideren met een ander pensioenfonds. Een traject van collectieve waardeoverdracht zoals hiervoor beschreven zal dan voorafgaan aan het liquideren van het pensioenfonds. In geval van consolidatie door fusie is dit niet aan de orde, maar moet er ook aandacht zijn voor de wijze waarop de fusie wordt vormgegeven.



Welke situaties en factoren zijn relevant om de opties af te kunnen wegen?

Voor het inventariseren en afwegen van de hiervoor beschreven scenario's, is het belangrijk om de volgende zaken in kaart te brengen:

Wat zijn de wensen van de deelnemers?	<ul style="list-style-type: none"> Risicobereidheid (meer risico en minder zekerheid of minder risico en meer zekerheid) en de behoefte aan keuzevrijheid of solidariteit.
Is het pensioenfonds open of gesloten?	<ul style="list-style-type: none"> Als geen toekomstige pensioenopbouw meer plaatsvindt, zal invaren minder voor de hand liggen dan wanneer wel toekomstige pensioenopbouw plaatsvindt bij het pensioenfonds.
Dekkingsgraad en aanwezige buffers	<ul style="list-style-type: none"> Dekkings- of reservetekort of juist voldoende dekking? Buffers, voor wat en voor wie zijn ze bestemd?
Samenstelling van de populatie en de verwachting naar de toekomst toe	<ul style="list-style-type: none"> Ouder of jonger. Aantal deelnemersjaren. Divers of homogeen.
Uitvoeringskosten	<ul style="list-style-type: none"> Kan de regeling nog uitgevoerd worden tegen een acceptabel niveau aan uitvoeringskosten, waarbij wel aan de behoeften van deelnemers kan worden voldaan? Is voldoende schaal aanwezig?
Toekomstbestendigheid van het pensioenfonds	<ul style="list-style-type: none"> Is het pensioenfonds in staat om nu en in de toekomst het pensioen zo goed mogelijk uit te voeren in het belang van de deelnemers? Is het pensioenfonds voorbereid op toekomstige wijzigingen in het stelsel en kan het aan die nieuwe eisen voldoen? Heeft het pensioenfonds voldoende schaal, kan het voldoen aan de eisen die worden gesteld aan bijvoorbeeld governance, etc.?
Verplichtstelling van toepassing of niet	<ul style="list-style-type: none"> Als een verplichtstelling van toepassing is, dan zal dat de keuzemogelijkheden beperken. Verplicht gestelde pensioenregelingen kunnen bijvoorbeeld niet worden ondergebracht bij een algemeen pensioenfonds.
Accountingverplichtingen werkgever	<ul style="list-style-type: none"> Veel werkgevers willen voor de accounting een DC-regeling, zodat geen voorziening op de balans aangehouden moet worden. Om geen balansverplichting te hebben, dient de enige verplichting veelal die van betaling van premie voor de toekomstige pensioenopbouw te zijn.

Maak de keuzes op het juiste moment

Ons advies is om nu al actie te ondernemen en te inventariseren wat de beste keuze is voor uw deelnemers. Het gaat immers om hun pensioen en inkomen, waarbij de deelnemers er op vertrouwen dat u voor hen de juiste keuze maakt! Het moment om deze keuzes te maken is NU. Nu bestaat alle vrijheid in de te maken keuzes. Als een pensioenfonds te lang wacht, is een deel van deze keuzes wellicht niet meer beschikbaar. Na de inwerkingtreding van de Wet Toekomst Pensioenen zullen veel pensioenuitvoerders gaan bewegen, waardoor mogelijk de pensioenuitvoerder naar keuze niet meer beschikbaar is. Tevens zal ook de capaciteit van adviseurs en de toezichthouders onder druk komen te staan als alle pensioenuitvoerders wachten tot het laatste moment met het maken van keuzes en het nemen van besluiten.

De stelselherziening is het startschot voor verdere hervormingen.

Afsluitend

Met de stelselherziening streeft de wetgever naar een toekomstbestendig pensioenstelsel. Daarbij staan pensioenfondsen voor een aantal belangrijke beslissingen. Hoe gaat de pensioenregeling er in de toekomst uitzien en wat te doen met de reeds opgebouwde pensioenen? Afhankelijk van de populatie deelnemers en pensioengerechtigden en de armslag van het pensioenfonds (zowel financieel als qua governance) zijn er verschillende keuzes te maken en besluiten te nemen. Het is belangrijk om snel inzicht te hebben welke keuze het beste is voor uw deelnemers. Wacht dus niet op de publicatie van de Wet Toekomst Pensioenen, maar start nu met deze inventarisatie.

Over HVG Law

HVG Law LLP (HVG Law) is een toonaangevend advocaten- en notarissenkantoor met hoogwaardige juridische dienstverlening. Onze advocaten en (kandidaat-)notarissen zijn actief op alle rechtsgebieden die voor het bedrijfsleven, aandeelhouders en overheden relevant zijn. Met vestigingen in Amsterdam, Den Haag, Eindhoven, Rotterdam, Utrecht, Brussel en New York zijn wij in staat u passende oplossingen te bieden voor al uw juridische vraagstukken. In Nederland heeft HVG Law LLP een strategische alliantie met Ernst & Young Belastingadviseurs LLP en maakt onderdeel uit van het global EY Law netwerk.

hvglaw.nl | © 2021 HVG Law LLP