

De WTP en de gedispenseerde pensioenregelingen: het wordt er bepaald niet eenvoudiger op

Nu de contouren van het nieuwe pensioenstelsel langzaam duidelijk worden en werkgevers, ondernemingsraden en adviseurs zich opmaken voor een gigantische operatie, is de fase aangebroken dat nagedacht wordt over specifieke situaties. Een van die situaties waar tot nog toe weinig over te lezen is, betreft “*gedispenseerde pensioenregelingen*”. Dit zijn pensioenregelingen van werkgevers die onder een verplichtstelling vallen van een bedrijfstakpensioenfonds (BPF) maar een eigen (vrijgestelde) pensioenregeling bij een verzekeraar of PPI hebben ondergebracht. Voor wie denkt dat straks de complexe actuariële berekeningen en vaak lange discussies over aannames en veronderstellingen verleden tijd zijn, heb ik slecht nieuws. In dit artikel leg ik uit waarom en doe ik tevens een aantal suggesties om de complexiteit zo veel mogelijk te beperken.

■ ACTUARIËLE CASHFLOW BEREKENINGEN ZIJN VAAK DE BASIS VAN DE DISPENSATIE

Een belangrijke voorwaarde om in aanmerking te komen voor dispensatie is dat wordt aangetoond dat de (bestaande) eigen pensioenregeling tenminste actuariëel en financieel gelijkwaardig is aan de regeling van het BPF. Het aantonen hiervan is het werk van de actuaris die hiervoor een actuariële cashflow-berekening uitvoert voor een periode van 35 jaar. De contante waarde van de cashflow van de eigen regeling moet dan minimaal 95% zijn van de contante waarde van de cashflow van de regeling van het BPF. In het huidige pensioenstelsel zijn dit niet zelden complexe berekeningen, zeker als er sprake is van het vergelijken van middelloonregelingen met beschikbare premiereregelingen. Er moeten dan veel aannames worden gedaan en

als een BPF geen duidelijk eigen beleid heeft, leidt dit vaak tot discussies over deze aannames. En eigenlijk is niemand daarbij gebaat. Met de komst van een nieuw pensioenstelsel is de weg vrij om deze complexiteit te reduceren, zou je zeggen.

Als een BPF geen duidelijk eigen beleid heeft, leidt dit vaak tot discussies over deze aannames.

In het nieuwe pensioenstelsel is straks alleen nog maar sprake van premiereregelingen: hetzij de Solidaire Premiereregeling (‘SPR’) hetzij de Flexibele Premiereregeling (‘FPR’). Bovendien wordt straks een vaste leeftijdsafhankelijke premie de toezegging en verdwijnt daarmee het fenomeen van opbouwpercentages en aanspraken zoals we dat nu kennen. Zoals het er naar uitziet, kiezen veel bedrijfstakpensioenfonds voor de SPR met een nog nader vast te stellen vaste premie.

■ HOE MOET IN HET NIEUWE PENSIOENSTELSEL DE ACTUARIËLE GELIJKWAARDIGHEID WORDEN AANGETOOND?

Laten we er gemakshalve van uit gaan dat de meeste BPF-en kiezen voor de SPR en dat de meeste gedispenseerde pensioenregelingen individuele beschikbare premiereregelingen zijn met een leeftijdsafhankelijke (oplopende) premiestaffel. Ook veronderstellen we dat de meeste gedispenseerde werkgevers ervoor zullen kiezen om deze regeling met staffel ongewijzigd te laten en dus



Jeroen Tuijp
Drs. J. Tuijp AAG is partner bij Edmond Halley BV.

gebruik zullen maken van het overgangsregime. Dat betekent wel dat sowieso de regeling vanaf 1-1-2027 voor nieuwe medewerkers moet worden aangepast. Ten aanzien van de actuariële gelijkwaardigheid moeten we dus onderscheid maken tussen twee groepen en (zeer waarschijnlijk) twee regelingen:

1. Voor alle medewerkers in dienst op (uiterlijk) 31-12-2026 met de bestaande staffel-regeling;
2. Voor alle nieuwe medewerkers vanaf 1-1-2027 (uiterlijk) met de nieuwe vlakke premie.

In eerste instantie zou je misschien denken dat het aantonen van actuariële gelijkwaardigheid voortaan een stuk simpeler wordt. Immers, je vergelijkt gewoon de hoogte van de vlakke premies met elkaar. Mogelijk dat dit voor de tweede groep wel zo kan werken – hier kom ik later op terug – maar voor de eerste groep gaat dit sowieso niet werken.

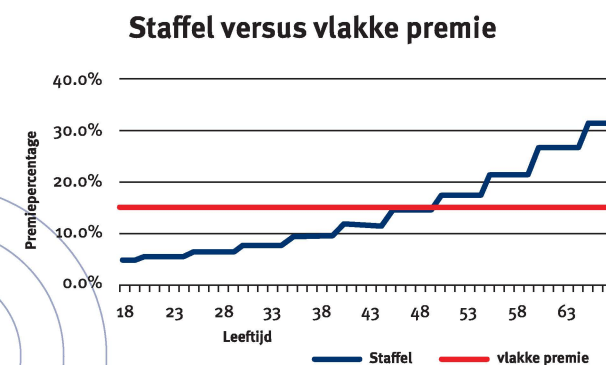
Als we kijken naar het voorbeeld in Figuur 1, waar bij een (fictieve) vlakke premie wordt afgezet tegen een (fictieve) staffel, dan kunnen we concluderen dat voor alle medewerkers van 45 jaar en ouder de bestaande staffelregeling beter uitpakt dan de vlakke premie bij het BPF. Maar voor de medewerkers jonger dan 45 is het nog maar de vraag. Dat is vooral afhankelijk van de vraag hoe lang deze medewerkers in dienst blijven, en dus van de aannames die moeten worden gedaan omtrent ontslagkansen. Aangezien de gelijkwaardigheid collectief wordt bepaald aan de hand van toekomstige kasstromen, is op voorhand niet duidelijk welk percentage daar uitkomt, en of er dus sprake is van gelijkwaardigheid. De actuariële, complexe berekening blijft dus toch noodzakelijk voor deze regeling, en wordt mogelijk zelfs nog complexer.

■ GEMIDDELDE LEEFTIJD EN ONTSLAGKANSEN ZIJN STRAKS BEPALEND VOOR DE GELIJKWAARDIGHEID

Als er hoge ontslagkansen voor jonge medewerkers moeten worden gehanteerd, dan betekent dit dat relatief weinig jongeren uiteindelijk profiteren van de hogere staffel aan het einde van de carrière en daarmee wordt de kans groter dat de bestaande staffelregeling niet (meer) gelijkwaardig is. Wat hier dus ook een belangrijke rol speelt, is de gemiddelde leeftijd van het medewerkersbestand van de gedispenseerde werkgever. Is deze gemiddelde leeftijd laag en zijn de te hanteren ontslagkansen hoog, dan pakt deze regeling met bestaande staffel zeer waarschijnlijk niet gelijkwaardig uit. Is de gemiddelde leeftijd hoog, en zijn de ontslagkansen laag, dan is dit waarschijnlijk wel het geval.

Als laatste is de gelijkwaardigheid afhankelijk van de al geldende staffel bij de werkgever en uiteraard van het nieuwe vlakke premieniveau bij het BPF. Over het algemeen gelden bij deze werkgevers al forse staffels, omdat hun huidige staffel nu al moet leiden tot een gelijkwaardige regeling. In de praktijk zien we meestal op 2% of 2,5% rekenrente ge-

Figuur 1: voorbeeld (fictieve) staffel afgezet tegen (fictieve) vlakke premie



baseerde staffels bij gedispenseerde regelingen. Toch is het geen vanzelfsprekendheid dat zelfs een dergelijke hoge marktrentestafel straks ook weer gelijkwaardig is.

Als het BPF een hoge gemiddelde leeftijd kent, dan ligt het in de lijn der verwachting dat de vlakke premie bij het BPF op een hoog niveau komt te liggen. Als dan de gedispenseerde werkgever relatief jonge mensen in dienst heeft en het BPF schrijft hoge ontslagkansen voor, dan komt de regeling waarschijnlijk niet meer gelijkwaardig uit (zie ook Figuur 2). Daarom is het in dit soort gevallen altijd verstandig om kritisch naar de ontslagkansen te kijken die worden gehanteerd. Het kan dan beter zijn om met eigen ontslagkansen te werken, maar die moeten dan uiteraard wel beschikbaar en onderbouwd zijn. Ook kan het beter zijn om met het modelbestand van het BPF te werken in plaats van met het eigen bestand, omdat het modelbestand een andere leeftijdsopbouw kent.

Figuur 2: schematische weergave ontslagkansen en kans op gelijkwaardigheid bij jonge en oude populaties deelnemersbestanden.

	Weinig verloop / lage ontslagkansen	Veel verloop / hoge ontslagkansen
Jonge populatie	Redelijke kans op gelijkwaardigheid	Weinig kans op gelijkwaardigheid
Oude populatie	Zeer grote kans op gelijkwaardigheid	Grote kans op gelijkwaardigheid

■ MOET STRAKS DE COMPENSATIEREGELING VAN HET BPF WORDEN MEEGENOMEN IN DE BEREKENING?

Een niet onbelangrijk punt van aandacht is de eventuele compensatieregeling van het betreffende BPF die het gevolg is van de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek. Wat nog niet duidelijk is, is of er in de gelijkwaardigheidsberekeningen straks ook rekening moet worden gehouden met deze compensatieregeling. Als deze compensatieregeling onderdeel is van het reglement en de

toezegging, valt er iets voor te zeggen om het onderdeel te laten zijn van de berekening. De vraag is echter of dat helemaal terecht is. Gedispenseerde werkgevers worden dan mogelijk de dupe van het afschaffen van een premiesysteem waar ze voorheen nooit mee te maken hebben gehad. Feitelijk profiteren dan de medewerkers in de gedispenseerde

Een eventuele compensatieregeling zou ik geen onderdeel laten zijn van de berekening.

regeling van het feit dat de deelnemers in het BPF in de toekomst (wellicht) te maken krijgen met tekorten als gevolg van een nieuwe systematiek. En de werkgever draait op voor de kosten hiervan. Bovendien worden de berekeningen hierdoor nodeloos complex en daarmee duur voor de vaak kleine werkgevers. Ik ben hier dan ook geen voorstander van, en zou er voor zijn om een eventuele compensatieregeling geen onderdeel te laten zijn van de berekening.

■ VOOR DE NIEUWE MEDEWERKERS VANAF UITERLIJK 1-1-2027 KUN JE SIMPELWEG HET PREMIENIVEAU VERGELIJKEN, TOCH?

Dan is er nog de groep nieuwe medewerkers, die uiterlijk vanaf 1-1-2027 verplicht een vlakke premie krijgt toegezegd. Onafhankelijk van de gemiddelde leeftijd van deze nieuwe medewerkers, ligt een gelijkwaardige vlakke premie in principe op hetzelfde niveau als die van het BPF. Immers, als het BPF een percentage van 25% voor alle deelnemers (jong en oud) hanteert, dan heb je dezelfde 25% ook nodig om gelijkwaardig te zijn. Ik zeg hierbij bewust "in principe" omdat er nog wel wat bijzonderheden en vragen zijn hierbij:

1. Blijft het straks toegestaan om 95% te hanteren van het BPF premieniveau? Dat is namelijk de ondergrens voor gelijkwaardigheid. Als dat mag, dan lijkt het altijd voordeliger om ook deze groep gedispenseerd te houden.
2. De nieuwe vlakke premie van het BPF is een totale bruto premie, inclusief kosten en eventuele risicodekkingen. Het is goed mogelijk dat uiteindelijk bijvoorbeeld maar 90% wordt gebruikt voor de opbouw van het pensioen. Als de gedispenseerde regeling van de werkgever een lagere kostenstructuur heeft dan het BPF, dan kan een lagere vlakke premie volstaan om toch gelijkwaardig te zijn.
3. Daarnaast moeten werkgevers en adviseurs goed opletten op de overige onderdelen in de pensioenregeling, zoals het risico-nabestaandenpensioen, het wezenpensioen, het ANW-hiaat, de franchise en een eventueel arbeidsongeschiktheidspensioen. Als deze onderdelen kwalitatief van minder niveau zijn bij de werkgever, dan

kan dit er alsnog voor zorgen dat de regeling niet gelijkwaardig is. Opletten dus.

4. Als vierde punt wil ik hier het te hanteren rendement benoemen. Dit is een wat meer technisch onderdeel, waarbij het nog onduidelijk is of dit überhaupt een rol gaat spelen in de gelijkwaardigheidsberekening. Het zit zo. De aanname is dat het BPF kiest voor de SPR en dat zij tot een bepaald vast mechanisme komt omtrent het toedelen van het rendement. Er is sprake van een collectief beleggingsbeleid bij het BPF, maar vervolgens wordt het behaalde collectieve rendement individueel toegerekend aan de hand van een bepaalde staffel. In de gedispenseerde regeling is sprake van feitelijk behaald individueel rendement op basis van de lifecycle. Het zou veel te kort door de bocht zijn om dan voor beide regelingen uit te gaan van een gelijk rendement. Hier kan en zal in de praktijk veel verschil in zitten, hetgeen dus tot verschillende uitkomsten leidt. Voor zover bekend, is hier nog geen aandacht voor in de concept-wetteksten of in de Memorie van Toelichting van de Wet toekomst pensioenen (WTP).
5. Het laatste punt van aandacht is een niet onbelangrijk onderdeel: dit gaat namelijk over de solidariteitsreserve. Verder op in dit artikel kom ik daar apart op terug omdat dit onderdeel betrekking heeft op zowel de berekening voor bestaande medewerkers als de nieuwe medewerkers.

■ IS HET DAN STRAKS NOG WEL LONEND OM EEN GEDISPENSEERDE REGELING TE HEBBEN?

Zoals het er nu naar uit ziet gaat uiterlijk vanaf 2027 het financiële argument om een gedispenseerde pensioenregeling te hebben voor medewerkers die vanaf die datum in dienst treden, aan kracht verliezen. Alleen als de ondergrens van 95% mag worden gehanteerd en de kostenstructuur lager is dan het BPF zou er nog een klein voordeel kunnen optreden voor de werkgever. Maar het financiële argument is uiteraard niet het enige argument. Ik onderscheid drie typen werkgevers:

- I. De eerste groep werkgevers, zijn werkgevers met een gedispenseerde regeling die bedrijfstakpensioenfondsen als niet-transparant, log en bureaucratisch zien. Ze zijn blij dat ze een dispensatie hebben. De denkbeelden en visie van deze werkgevers staan vaak haaks op hun overtuiging over de vrije markt. Los van het financiële argument zijn dit werkgevers die per definitie gedispenseerd willen blijven voor al het personeel, ongeacht de kosten.
- II. Een tweede groep werkgevers is een groep die hier wat minder principieel in zit en die het financiële argument in combinatie met het administratieve gemak belangrijk vindt. Voor deze groep dreigt dan wel het risico op een splitsing van pensioenregelingen binnen de onderneming: een gedispenseerde eigen regeling voor

bestaande medewerkers en een BPF-regeling voor nieuwe medewerkers. Vanuit oogpunt van uniformiteit, uitlegbaarheid en transparantie is dit onhandig, maar niet onoverkomelijk.

III. De derde groep werkgevers overweegt om alle medewerkers deel te gaan laten nemen aan het BPF. Dit heeft zeer waarschijnlijk stevige consequenties voor de bestaande medewerkers. Het is niet ondenkbaar dat de werkgever in dat geval flink in de buidel moet tasten voor compenserende maatregelen voor met name oudere werk-

Het is niet ondenkbaar dat de werkgever in dat geval flink in de buidel moet tasten voor compenserende maatregelen voor met name oudere werknemers, aangezien deze groep dan waarschijnlijk een lagere pensioenpremie gaat ontvangen.

nemers, aangezien deze groep dan waarschijnlijk een lagere pensioenpremie gaat ontvangen.

■ BIJ EXACT DEZELFDE VLAKKE PREMIE ZIJN ER NOG STEEDS VERSCHILLEN VOOR WERKNEMERS

Afgezien van de mogelijke discussie omtrent het premieniveau, is het ook interessant om te kijken wat eventueel het voor- of nadeel is voor de betreffende medewerkers. Als ik er even van uit ga dat de werkgever 1-op-1 dezelfde premie-inleg hanteert als die van het BPF, dan zijn er nog steeds behoorlijk wat potentiële verschillen tussen de beide regelingen, en daarmee dus ook voor de keuze die de werkgever eventueel gaat maken:

- **Het rendement:** bij het BPF is sprake van één collectief beleggingsbeleid waarbij het behaalde rendement aan de achterkant individueel wordt toegerekend op basis van vooraf vastgestelde rekenregels. Het collectieve beleid wordt hierbij bepaald aan de hand van onder andere de risicohouding en de samenstelling van de populatie. In zuivere beschikbare premiereregelingen is sprake van leeftijdsafhankelijke lifecycles waarbij het behaalde rendement direct wordt toebedeeld. Het is uiteraard op voorhand niet te zeggen welke systematiek tot betere resultaten leidt, maar vast staat wel dat er in de praktijk verschillen optreden. Ten aanzien van de gelijkwaardigheidsberekeningen ben ik er voorstander van om zoveel mogelijk uit te gaan van de feitelijke situaties en dus niet, zoals we

nu soms zien, van één vast rendement voor iedereen.

- **De lifecycles:** de ene lifecycle is de andere niet. De samenstelling van de lifecycle – en daarmee ook tegelijk het risico – zal in beide situaties verschillen. Bij het BPF is er sprake van individuele rendementstoerekening op basis van een collectief rendement. Hoewel zeker niet hetzelfde kun je dit min of meer vergelijken met het principe van de lifecycle bij zuivere premiereregelingen. Dit komt in de berekeningen vanzelf tot uiting.
- **Kosten van vermogensbeheer:** bij pensioenfondsen is vaak sprake van actief vermogensbeheer waarbij de kosten wat hoger liggen dan bij passief beleggen. Bij zuivere premiereregelingen is er bij veel aanbieders de keuze tussen actieve of passieve lifecycles. Veel werkgevers kiezen in overleg met de ondernemingsraad steeds vaker voor passieve lifecycles vanwege de lage kosten.
- **Keuzemogelijkheden:** bij het BPF hebben deelnemers geen keuze met betrekking tot het beleggingsbeleid. Dat is niet per se goed of slecht, maar bij zuivere premiereregelingen is deze keuze er wel. Door meer of juist minder risico te nemen met de beleggingen kan er beter worden aangesloten bij de risicohouding van de deelnemer.

■ EN DAN IS ER NOG DIE SOLIDARITEITSRESERVE...

Maximaal 10% van de premie kan straks worden gebruikt om de solidariteitsreserve te vullen. Deze reserve is bedoeld om pech- en gelukgeneraties te voorkomen en om risico's met elkaar te delen. De reserve mag maximaal 15% van het totale vermogen zijn. Met het oog op de actuariële gelijkwaardigheidsberekeningen in het kader van gedispenseerde regelingen, komt dan direct de vraag naar boven hoe om te gaan met deze 10% van de premie, aangenomen dat dit het beleid van het BPF is. Ik heb hier op dit moment nog geen duidelijk antwoord op, aangezien hier behoorlijk wat technische haken en ogen aanzitten. Je kunt grofweg op twee manieren redeneren:

Redenatie A: de 10% is onderdeel van de toezegging dus je moet deze gewoon meenemen in de berekening. Voor de berekening ga je dan dus fictief uit van 100% investeringspremie en alle toekomstige rendementen hierop. Daartegenover moet dan wel staan dat er vanuit de solidariteitsreserve in de gelijkwaardigheidsberekening geen middelen komen, anders zou het dubbel op zijn.

Redenatie B: de 10% wordt afgehaald van de premie waardoor je in de berekening uitgaat van 90% investeringspremie. Daarbovenop moeten er dan rekenregels worden toegepast voor de toedeling van de solidariteitsreserve gedurende de looptijd en per leeftijdscohort. Wat het hierbij complex maakt, is dat het nooit te voorspellen is wie welk

deel en wanneer gedurende de prognoseperiode van 35 jaar van deze solidariteitsreserve krijgt.

Je kunt al wel raden welke redenatie mijn voorkeur heeft.

■ CONCLUDEREND

In dit artikel heb ik gekeken naar gedispenseerde pensioenregelingen onder de WTP en kom tot de volgende conclusies:

- De complexiteit van actuariële gelijkwaardigheidsberekeningen verdwijnt voorlopig niet, en wordt zelfs uitgebreider.
- Een regeling die nu gelijkwaardig is, hoeft dat straks niet meer te zijn.
- Aannames omtrent ontslagkansen spelen straks een veel belangrijkere rol in de berekening.
- Het kan in sommige gevallen beter zijn om te werken met eigen ontslagkansen en/of met het modelbestand van het BPF.
- Het is nog onduidelijk of de compensatieregeling straks onderdeel gaat zijn van de berekening. Mijn voorstel is om deze buiten beschouwing te laten.
- Voor nieuwe medewerkers vanaf (uiterlijk) 2027 kun je in principe het premieniveau hanteren gelijk aan het BPF, en mogelijk zelfs 95% hiervan. Wel is het belangrijk om goed te kijken naar

de andere onderdelen van de pensioenregeling. Ook is er op dit punt nog veel onduidelijk qua uitgangspunten.

- Hoewel misschien de financiële prikkel voor het hebben van een gedispenseerde regeling vanaf 2027 afzwakt, zijn er nog steeds voldoende argumenten om deze ook na 2027 te blijven handhaven.
- Het is zeker geen vanzelfsprekendheid dat bij gelijke premies eenzelfde pensioenresultaat ontstaat. Er zijn straks nog steeds veel verschillen tussen een BPF-regeling en een gedispenseerde regeling.
- De komst van de solidariteitsreserve maakt het geheel nog wat complexer, alhoewel dit simpel is op te lossen door in de gelijkwaardigheidsberekening uit te gaan van 100% investeringspremie.

Tot slot: werkgevers met een gedispenseerde pensioenregeling doen er verstandig aan om tijdig te inventariseren wat de mogelijkheden zijn. Hoewel uit dit artikel blijkt dat er nog veel onduidelijk is, is het wel aan te bevelen om niet te wachten op wat het BPF doet en ook alvast zelf na te denken wat de voorkeur is qua regeling vanaf 2027, of zoveel eerder als wenselijk en mogelijk natuurlijk. ●