

Pensioenakkoord – de verantwoordelijkheidsverdeling

In deze brochure beschrijven wij de vraagstukken waar een pensioenfondsbestuur zich voor geplaatst ziet ten gevolge van het pensioenakkoord. Daarbij dient vooraf te worden aangetekend dat het primaat in het merendeel van de gevallen bij sociale partners ligt. Het betreft dan in het bijzonder de contractskeuze, de vormgeving van de regeling, het transitie-moment en het compensatievraagstuk. Voor het invaarbesluit ligt de eindverantwoordelijkheid wel bij het fondsbestuur. De formulering van de risicohouding is vervolgens, als de regeling bij het fonds wordt ondergebracht, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Dat is ook het startpunt voor de vorming van het beleggingsbeleid op fonds-niveau.

De structuur van de brochure is als volgt: per thema geven wij eerst een toelichting, gevolgd door een beschrijving van de verantwoordelijkheidsverdeling. Waar dat relevant is schetsen wij ook enkele hoofdsenario's. Aan het slot van de brochure treft u een indicatieve tijdslijn en een diagram met de verschillende keuzes en hun onderlinge afhankelijkheden.

De contractskeuze



Het pensioenakkoord maakt voortzetting van het contract volgens het financieel toetsingskader onmogelijk voor nieuwe opbouw. In plaats daarvan wordt een spectrum aan mogelijkheden voor een nieuw contract aangeboden, variërend in de mate van solidariteit tussen generaties. Aan het ene uiteinde van dat spectrum staat "het nieuwe contract" met maximale benutting van de solidariteitsmogelijkheden, aan het andere uiteinde ervan staat de zuivere premieovereenkomst.

In het nieuwe contract heeft elke deelnemer een persoonlijk aandeel in het collectief belegde pensioenvermogen. De collectieve beleggingsrendementen worden cohortspecifiek toegedeeld aan de deelnemers. Op basis van een leeftijdsafhankelijk vastgestelde risicohouding is daartoe een rekenregel vastgesteld. In beginsel komt die rekenregel erop neer dat het rendementsaandeel voor marktrisico's afloopt naar mate men ouder wordt, terwijl het rendementsaandeel op de rentehedging (het beschermingsrendement) juist oploopt.

Onderdeel van het collectief belegde vermogen is een solidariteitsvermogen. Dat kan niet groter worden dan 15% van het totale belegde vermogen en dient ter

vergroting van de stabiliteit van de (verwachte) vervangingsratio's. Het bestuur gaat over de beleidsmatige vastlegging van de wijze van dotatie en aanwending van dit solidariteitsvermogen, waarvan vervolgens niet kan worden afgeweken.

De uitkeringshoogte wordt jaarlijks bepaald aan de hand van een projectierendement, dat als hoofdregel wordt bepaald op basis van het renteniveau met een opslag gerelateerd aan verwacht toekomstig overrendement, en/of een afslag in verband met inflatie en eventuele prudentie. Ook in de uitkeringsfase behoudt de deelnemer een persoonlijk aandeel in het collectief belegde vermogen. In opzet draagt de deelnemer daardoor zelf het eigen beleggingsrisico gedurende de uitkeringsfase. Resultaten mogen gespreid in de tijd tot uiting komen in het uitkeringsniveau. Actuariële risico's worden collectief gedeeld.

In contracten volgens de Wet verbeterde premieregeling gebeurt grotendeels het zelfde. In de opbouw-fase beschikken deelnemers hier over een expliciete leeftijdsafhankelijke beleggingsportefeuille, waar dat in het nieuwe contract impliciet is. In de uitkeringsfase wordt bij variabele uitkering veelal uitgegaan van de uitkeringshoogte, die op basis van resultaten wordt

aangepast, waar in het nieuwe contract het persoonlijk aandeel in het collectief belegde vermogen het startpunt blijft.

Verantwoordelijkheidsverdeling

Sociale partners bepalen de contractskeuze, en bepalen eveneens de uitvoeringsinstantie. Hoe meer waarde sociale partners hechten aan elementen van collectiviteit en (intergenerationele) risicodeling, hoe meer waarschijnlijk het is dat het pensioenfonds daarvoor een aangewezen uitvoeringsinstantie kan zijn.

Het pensioenfonds kan sociale partners ondersteunen in de keuze voor een contractsvariant. Het vormt daarin ook de logische schakel tussen sociale partners en administrateur. Daarnaast dient het fonds de vraag te stellen of het zichzelf beschouwt als de aangewezen uitvoeringsinstantie voor de verschillende contractsvormen. Op het moment dat sociale partners ertoe besluit de toekomstige regeling bij het fonds onder te brengen, dan dient het fonds ook formeel te bezien of het de opdracht kan en wil aanvaarden.

Scenario's

1. Het fonds beschouwt zichzelf niet als aangewezen uitvoeringsinstantie

Als het fonds zichzelf niet als aangewezen uitvoeringsinstantie beschouwt, dan is het zaak dat sociale partners daarover tijdig worden geïnformeerd. Dit heeft immers belangrijke consequenties voor de besluitvorming van sociale partners, ook met betrekking tot het invaarvraagstuk en de werking van de dubbele transitie.

In dit scenario doet zich vervolgens de vraag voor of het fonds wordt voortgezet met de bestaande rechten en aanspraken, of dat het fonds wordt geliquideerd. Met name voor actieve deelnemers kan het aantrekkelijk zijn om de aanspraken over te dragen naar de instantie waar de nieuwe opbouw gaat plaatsvinden.

2. Het fonds beschouwt zichzelf wel als aangewezen uitvoeringsinstantie
 - a. Sociale partners kiezen ervoor nieuwe opbouw bij het fonds onder te brengen

In dit geval moeten sociale partners, gegeven wat voor fonds én administrateur mogelijk is, bepalen op welk moment de transitie plaatsvindt, en of bestaande rechten en aanspraken daarbij worden omgezet naar het nieuwe con-

tract. Ook treden fonds en sociale partners in overleg over de leeftijdsafhankelijke risicohouding. Gegeven die risicohouding optimaliseert het fonds het beleggingsbeleid.

- b. Sociale partners kiezen ervoor nieuwe opbouw elders onder te brengen

Ook in dit scenario doet zich de vraag voor of het fonds wordt voortgezet met de bestaande rechten en aanspraken, of dat het fonds wordt geliquideerd. Met name voor actieve deelnemers kan het aantrekkelijk zijn om de aanspraken over te dragen naar de instantie waar de nieuwe opbouw gaat plaatsvinden.

Vormgeving van de toezegging?

Behalve de keuze voor het contract moet ook de toezegging worden gedefinieerd. Hoofdzakelijk is dat de vaststelling van een netto premieniveau, dat wil zeggen het (leeftijdsonafhankelijke) deel van de premie dat ten goede komt aan de toekomstige uitkering. Daarnaast maken onder meer de risicodekkingen daar onderdeel van uit. Hoewel op basis van het advies van de Stichting van de Arbeid een verder gestandaardiseerd nabestaandenpensioen tot stand zal komen (met een ruimer partnerbegrip dan nu gangbaar is), bestaan daarin wel degelijk nog vrijheidsgraden. Voor de dekking van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid geldt dat eveneens.

Verantwoordelijkheidsverdeling

Hoewel uiteraard sociale partners de regeling bepalen, speelt het fondsbestuur hierin een rol omdat het moet aangeven en beoordelen wat de uitvoeringstechnische implicaties zijn. Daarnaast moet het fondsbestuur bepalen wat de omvang van de laatste component van de uiteindelijk te heffen premie is, namelijk de uitvoeringskosten. Omdat op arbeidsvoorwaardelijk niveau doorgaans geredeneerd wordt vanuit een totaal aan pensioenkosten, dat al deze elementen omvat, is het van belang tijdig de hoogte van risicopremies en uitvoeringskosten vast te stellen. De verwachte pensioenhoogte volgt dan uit dat deel van de premie dat resteert als netto premie.

Het transitiemoment

Het pensioenakkoord maakt transitie mogelijk vanaf 1 januari 2022, en geeft daarvoor de gelegenheid tot en met 2026. In de praktijk zal transitie eerder dan 1 januari 2024, zeker als er wordt ingevaren, lastig te bewerkstelligen zijn. Vanaf het te kiezen transitiemoment moet nieuwe opbouw plaatsvinden zonder doorsneesystematiek. Dat betekent ook dat een nieuwe contractsvorm moet worden geïntroduceerd. Nieuwe opbouw zonder doorsneesystematiek onder het financieel toetsingskader wordt volgens het pensioenakkoord niet mogelijk.

Hoewel een eventuele omzetting van bestaande rechten en aanspraken niet noodzakelijkerwijs gelijktijdig



met de afschaffing van de doorsneesystematiek plaatsvindt ligt dat wel zeer voor de hand. Een reden daarvoor is dat de schaal die daarmee in het nieuwe contract wordt gecreëerd de werking ervan ten goede komt en wellicht zelfs nodig is om die mogelijk te maken. Een andere, en in veel gevallen nog zwaarder wegende reden is dat door gelijktijdige omzetting mogelijk (gedeeltelijke) compensatie kan worden gevonden voor de achteruitgang in pensioenvooruitzicht die deelnemers ondervinden door de afschaffing van de doorsneesystematiek.

Verantwoordelijkheidsverdeling

Aangezien sociale partners gaan over de regeling, bepalen sociale partners ook het transitiemoment. Als het fonds de regeling uit gaat voeren speelt het daarin een rol, onder meer omdat het de praktische mogelijkheden en onmogelijkheden moet schetsen voor dat transitiemoment. Daarbij zijn ook de mogelijkheden bij de uitvoerder van belang. Daarnaast kan het fonds indirect een sturende rol hebben in de bepaling van het transitiemoment, bijvoorbeeld als het voortzetting van de huidige regeling niet langer (of juist wel) in het belang van de deelnemers vindt. Als het fonds de regeling niet uit gaat voeren kan het op iets andere wijze maar in essentie om dezelfde redenen eveneens een rol spelen in de bepaling van het transitiemoment, met name als bestaande aanspraken direct op het moment van de transitie (of kort daarna) de nieuwe opbouw moeten volgen.

Scenario's

1. Sociale partners sturen aan op een vroegtijdige transitie
Er kunnen voor sociale partners redenen zijn om eerder dan 2026 over te gaan naar het nieuwe stelsel. Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat de premie daardoor lager wordt, of dat de werkgever in het nieuwe stelsel mogelijkheden ziet om arbeidsvoorwaardelijke doelen te

realiseren. Het is in dat geval aan het fonds om, in afstemming met de uitvoerder, na te gaan wat realistische tijdspaden zijn.

2. Het fonds stuurt aan op een vroegtijdige transitie
Ook voor het fonds kunnen er redenen zijn om eerder dan 2026 over te gaan. Afhankelijk van de vormgeving van het FTK in de jaren tot aan 2026 zouden kortingsmaatregelen binnen het fonds bijvoorbeeld mogelijk vermeden kunnen worden, of het bestuur kan de mening zijn toegedaan dat de huidige regeling niet meer uitvoerbaar is – bijvoorbeeld op grond van de premiedekkingsgraad.
3. Partijen sturen aan op transitie per 1 januari 2026
Als er noch voor sociale partners, noch voor fondsbestuur doorslaggevende redenen zijn om eerder over te gaan naar het nieuwe stelsel, kan daarmee worden gewacht tot uiterlijk 2026. Verder uitstel behoort dan niet meer tot de mogelijkheden, ook als de omstandigheden op dat moment ongunstig blijken.

Het compensatievraagstuk

Door de afschaffing van de doorsneesystematiek worden actieve deelnemers geconfronteerd met een achteruitgang in toekomstige pensioenopbouw. Hoe groot die achteruitgang is, en voor welke cohorten deze aan de orde is, hangt onder meer af van het premieniveau in de nieuwe regeling. Op grond van het pensioenakkoord dient decentraal te worden bepaald hoe groot deze achteruitgang is, en moet vervolgens adequate compensatie worden toegekend.

Bij pensioenfondsen speelt de dubbele transitie een grote rol in de compensatie. De dubbele transitie komt erop neer dat het fonds tegelijkertijd de doorsneesystematiek afschaft en overgaat op een nieuwe contractsvorm waarin toeslagverlening sneller mogelijk





is. Dat deelnemers in de nieuwe contractsvorm, anders dan onder het FTK, niet meer hoeven bij te dragen aan het vormen van eigen vermogen heeft een compenserende werking.

Als er niet wordt ingevaren, of als de compenserende werking daarvan niet afdoende is, moeten sociale partners omzien naar alternatieve compensatiebronnen. Expliciete compensatie via aanvullende pensioenpremies moeten open worden toegekend. Dat wil zeggen dat ook nieuwe werknemers die gedurende de compensatieperiode (die loopt tot uiterlijk 2036) toetreden automatisch in aanmerking komen voor de compensatie die geldt voor hun leeftijdsgenoten die al onderdeel uitmaakten van het fonds.

Verantwoordelijkheidsverdeling

De regeling is de verantwoordelijkheid van sociale partners, en evenzo is dus het compensatievraagstuk een verantwoordelijkheid van sociale partners. Ook hierbij kan het fonds in beeld komen, in de eerste plaats om de uitvoeringsmogelijkheden en de implicaties ervan inzichtelijk te maken, maar in de tweede plaats ook omdat fondsvermogen ook relevant kan zijn in de bepaling van de compensaties. Met name is dat het geval als er wordt besloten bestaande rechten en aanspraken in te varen naar het nieuwe contract.

Verder zal het fonds in de regel de berekeningen uitvoeren om de compenserende werking in beeld te brengen in termen van vervangingsratio's per cohort.

1. Aanvullende compensatie niet nodig

Als compensatie buiten de werking van de dubbele transitie niet nodig is, dan kan de regeling zonder

2. Aanvullende compensatie nodig

- a. Aanvullende compensatie door aanvullende premie

Als aanvullende compensatie wordt gezocht in (gericht toe te kennen) aanvullend te heffen premie, dan moet het fonds bezien wat daarvan de uitvoeringstechnische implicaties zijn. Sociale partners zullen moeten bezien of de aanvullen de compensatie consequenties heeft voor de overige arbeidsvoorwaardelijke inrichting, maar wellicht ook het niveau van de reguliere premie.

- b. Aanvullende compensatie in overige arbeidsvoorwaarden

Als aanvullende compensatie wordt gezocht in overige arbeidsvoorwaarden zal dat veelal geen consequenties hebben voor de uitvoering. Uitzonderingen daarop zijn mogelijk. Zo kan de vraag worden gesteld of compensatie in salarissfeer al dan niet pensioengevend moet zijn, en kan bij compensatie worden gedacht aan vormen van deeltijdpensionering die door het fonds uitgevoerd moeten kunnen worden.

Het invaarbesluit

Als voor nieuwe opbouw een contractsvariant is bepaald, dient ook te worden bepaald of liggende rechten en aanspraken eveneens worden ingebracht in dat nieuwe contract. Zo ja, dan betekent dat deze rechten



en aanspraken moeten worden gewaardeerd om vervolgens te worden omgezet in een persoonlijk vermogen ter hoogte van die waarde. Het pensioenakkoord beschrijft daarvoor twee waarderingsmethodieken.

Denkbaar is dat invaren voor een deel van de populatie plaatsvindt, en voor een ander deel niet. De hoofdregel is dat alle deelnemers worden ingevaren. Als invaren echter onvoldoende evenwichtig wordt geacht, dan kan ertoe worden besloten er op die gronden van af te zien. In dat geval blijven rechten en aanspraken voortbestaan onder het financieel toetsingskader, zolang het fonds niet besluit tot collectieve waardeoverdracht.

Verantwoordelijkheidsverdeling

Invaren gebeurt op verzoek van sociale partners. De toetsing op de evenwichtigheid ervan is echter de verantwoordelijkheid van het fondsbestuur. Effectief ligt de eindverantwoordelijkheid daardoor bij het fondsbestuur.

Individueel bezwaarrecht, zoals dat van kracht zou zijn bij toepassing van artikel 83 van de Pensioenwet, zal bij invaren naar één van de nieuwe contractsvormen niet van toepassing zijn.

Scenario's

1. Het fonds acht invaren onevenwichtig
Het is onduidelijk hoe groot de bewijslast voor een fondsbestuur is om te oordelen dat invaren onevenwichtig is, maar dat laat onverlet dat die uitkomst binnen het pensioenakkoord mogelijk is. Aangenomen dat sociale partners wel

voorkeur zullen hebben voor invaren, dienen zij daarover vervolgens in overleg te treden. In extremis kan het zover komen dat de landelijk in te stellen transitiecommissie zich uit moet spreken over het al dan niet invaren.

2. Het fonds acht invaren voor sommige groepen deelnemers onevenwichtig. Mocht het fonds het mogelijk achten invaren voor een deel van de populatie mogelijk te maken, zonder dat de achterblijvende deelnemers daardoor onevenredig benadeeld worden, dan laat het pensioenakkoord daarvoor ruimte. Wij verwachten dat artikel 83 van de Pensioenwet in een dergelijk geval wel van toepassing zal zijn. In dit scenario gelden verder dezelfde consequenties als in het eerste scenario.
3. Het fonds acht invaren evenwichtig. Als het fondsbestuur van mening is dat invaren evenwichtig is, dan dient het besluit daartoe voor te leggen aan fondsorganen. Voor hen geldt een (nog wettelijk te definiëren) versterkt collectief bezwaarrecht.

Formulering van de risicohouding



Startpunt voor de vorming van het fondsbeleid is de formulering van de risicohouding. Deze moet leeftijdsafhankelijk worden vastgesteld. Hoewel daartoe geen enkele verplichting bestaat, ligt het voor de hand de bestaande risicohouding (en beleidsuitgangspunten) daarvoor als uitgangspunt te nemen. De formulering van de risicohouding wordt door het leeftijdsafhankelijke karakter ervan complexer dan in het financieel toetsingskader, maar doordat de leeftijdsafhankelijke rendementstoedelingen er direct aan gerelateerd zijn ook fundamenteeler. In maart 2020, vooruitlopend op de uitwerking van het pensioenakkoord, bracht Willis Towers Watson een position paper uit over de leeftijdsafhankelijke risicohouding.

Aan de bestaande risicohouding liggen doorgaans uitgangspunten ten grondslag (zoals de maximale kans op korting en de maximale diepte van een korting) die in de nieuwe contractsvormen een andere werking krijgen. Daarnaast zijn er in het nieuwe contract ruimere mogelijkheden voor rendementstoedeling naar leeftijd. Een risicobereidheidsonderzoek onder deelnemers kan een bijdrage leveren aan de vaststelling of onderbouwing van de leeftijdsafhankelijke risicohouding. Het is goed denkbaar dat de nieuw vastgestelde beleidsuitgangspunten en risicohouding resulteren in een wijziging van het beleggingsbeleid op totaalniveau.

Verantwoordelijkheidsverdeling

Het fonds stelt formeel de risicohouding vast, maar doet dat in of na overleg met sociale partners. Het fonds zal sociale partners in het proces tot vaststelling van de risicohouding moeten ondersteunen, onder meer door inzichten te verschaffen in de werking ervan en de consequenties voor de rendementstoedelingen.

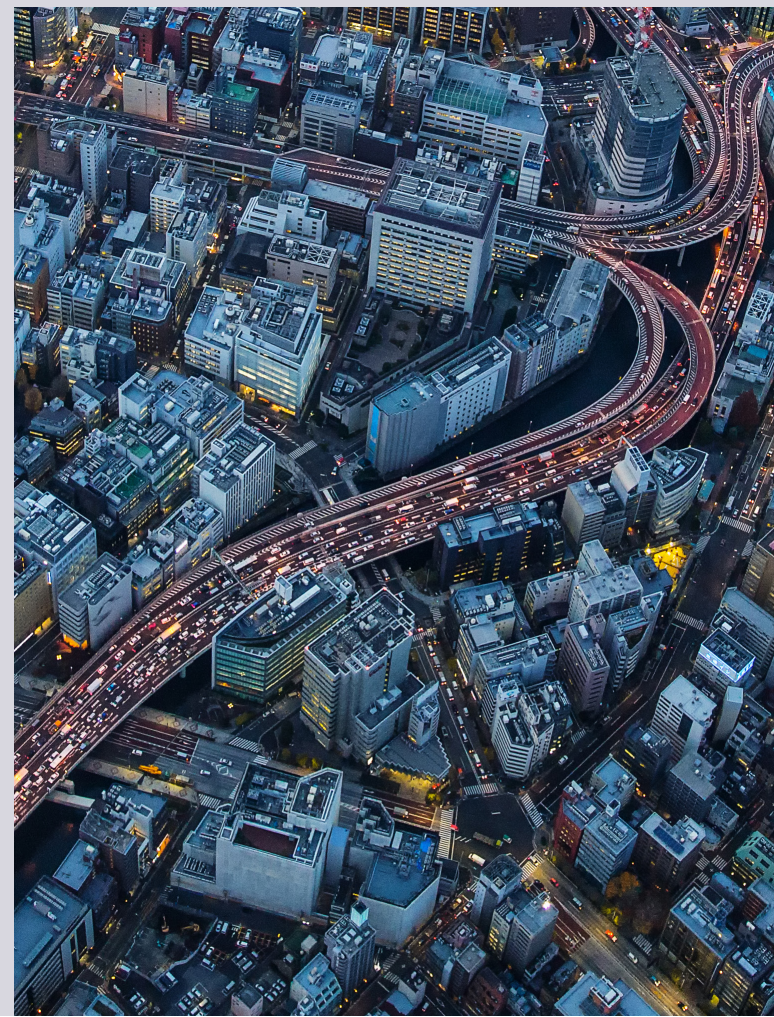
Vorming van het beleggingsbeleid



Hoewel in de praktijk een iteratief proces tussen beide stadia waarschijnlijk, en vermoedelijk zelfs ten dele onvermijdelijk is, volgt de vorming van het fondsbeleid in principe op de vaststelling van de risicohouding. In het fondsbeleid moet met name (afhankelijk van de contractsvorm) het beleggingsbeleid worden bepaald. Dat beleggingsbeleid wordt cohortsgewijs bepaald, of collectief met een toedelingsmechanisme voor de collectieve rendementen. Voor de uitkeringsfase worden, op basis van het beleggingsbeleid in die fase, ook de projectierendementen bepaald. Daarnaast moeten de regels voor vorming en werking van het solidariteitsvermogen worden uitgewerkt.

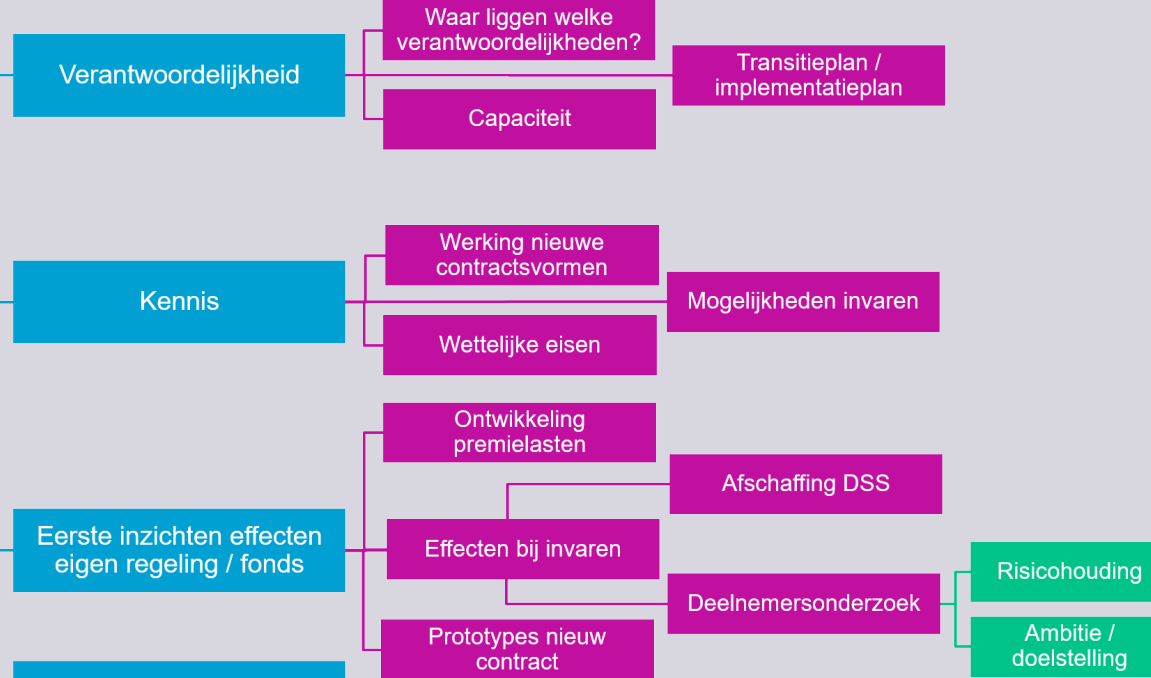
Verantwoordelijkheidsverdeling

Het primaat voor al deze componenten van het fondsbeleid ligt bij het fonds. Sociale partners hebben hun formele invloed via de definitie van de risicohouding en de beleidsuitgangspunten. Het beleggingsbeleid kan ook uitwerking hebben op de compenserende werking van de dubbele transitie. Daarin is een groot belang gelegen voor sociale partners. Hoewel dat belang grotendeels in lijn ligt met de uitgangspunten die voor het fonds kunnen gelden bij de optimalisatie van het beleggingsbeleid, is een verschil tussen beide niet uit te sluiten.





1. Begrip en segmentatie



2. Ontwerpen

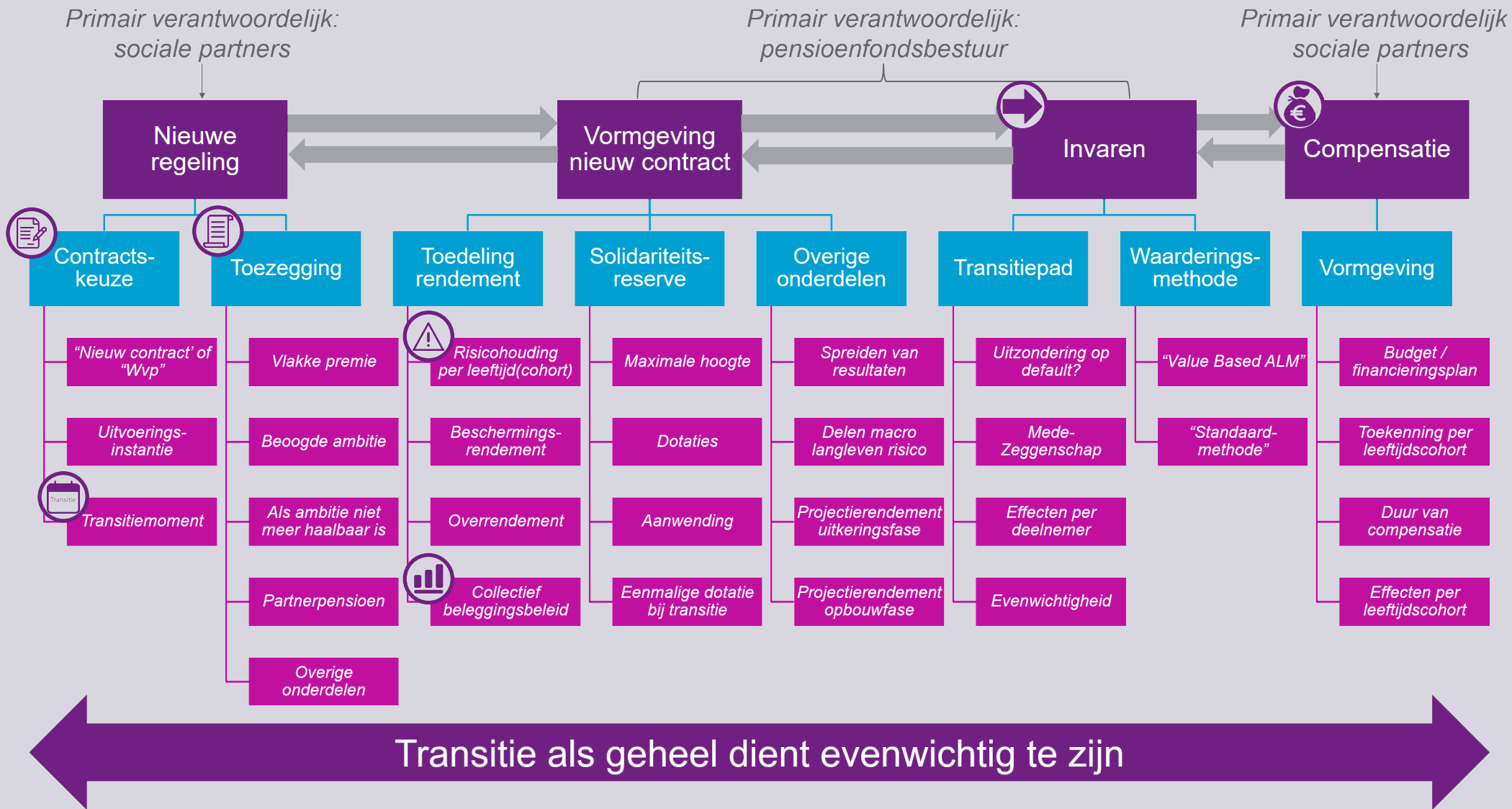
- Nieuwe regeling
- Vormgeving nieuw contract
- Invaren
- Compensatie



3. Implementatie

- Administratie
- Communicatie
- Uitvoering en evaluatie





Wichert Hoekert
 Retirement leadership Team, Hoofd vaktechniek
 +31 (0)6 499 470 95
 Wichert.Hoekert@willistowerswatson.com



Martin Jonk
 Consultant
 + 31 (0)6 519 301 72
 Martin.Jonk@willistowerswatson.com