

Aanbevelingen

KPS werkgroep Nieuw Pensioencontract

12 juni 2014

Inhoud

1	Ten geleide	3
2	Uitgangspunten	4
3	Consistentie in toezegging, beleid en verantwoording	5
3.1	Normdekkingsgraad	5
3.2	Middelingsmethode	5
3.3	Gezond-verstand-clausule	6
4	Beleidsvrijheid van het bestuur	8
4.1	Symmetrie	8
5	Implementatie.....	10
6	Werkgroep Nieuw Pensioencontract	11
6.1	Verantwoording van deze notitie.....	11
6.2	Deelnemers werkgroep Nieuw Pensioencontract van de KPS:.....	12

1 Ten geleide

Naar aanleiding van de in de zomer van 2013 gestarte internetconsultatie Wet invoering reële ambitieovereenkomst over het nieuwe Financiële Toetsingskader (FTK) voor pensioenfondsen heeft de werkgroep Nieuw Pensioencontract (NPC) van de Kring van Pensioenspecialisten begin september 2013 een reactie op de internetconsultatie ingediend:

(<http://www.kps.nl/media/reactie-kps-werkgroep-npc-op-consultatie-voorontwerp-re--le-ambitieovereenkomst-1723.pdf>)

De werkgroep NPC is blij met de keuze voor één pensioencontract en hoopt dat een goede variant gevonden wordt waarin de regels voor het nominale contract en de reële ambitie van de pensioenfondsen tot zijn recht komen. De werkgroep NPC wil graag nogmaals in een korte toelichting aangeven wat zij ziet als de belangrijkste uitgangspunten voor het nieuwe pensioencontract:

- Herintroductie van de "normdekkingsgraad", om helder te krijgen in hoeverre een fonds zijn (indexatie-)ambitie kan waarmaken;
- Een middelingsmethode die eenvoudig en transparant is;
- Een methode van verantwoording die transparant te communiceren is en die voor alle deelnemers binnen een pensioenfonds op dezelfde manier uitwerkt;
- Invoering van een "gezond-verstand-clausule";
- Een toetsingskader waarvan de buitenste grenzen goed gedefinieerd zijn, terwijl binnen de grenzen voldoende beleidsvrijheid voor het pensioenfondsbestuur blijft bestaan;
- Symmetrie
Als pensioenaanspraken bij tegenvallers worden verlaagd, dan moeten deze bij meevallers worden verhoogd;
- Voldoende tijd voor een zorgvuldige implementatie.

2 Uitgangspunten

De werkgroep NPC onderschrijft het belang om bij het nieuwe FTK uit te gaan van de door staatssecretaris Klijnsma geformuleerde uitgangspunten van transparantie, compleetheid, eenvoud, uitvoerbaarheid en zo laag mogelijke kosten. Daarnaast ziet de werkgroep als belangrijkste doelen: het (herwinnen van) vertrouwen van de deelnemer en het geven van inzicht in zijn pensioensituatie.

Sinds het begin van deze eeuw is het risico van de pensioenregelingen steeds meer verschoven van de werkgever naar de deelnemers¹. Dit openbaart zich in het voeren van stabiele premies, het afnemen van de bijstortingsverplichtingen van de werkgevers, de overgang van eindloon- naar middelloon- of DC-regelingen en de introductie van collectief DC-contracten.

Nu het risico meer bij deelnemers wordt gelegd, is het belangrijk dat zij vertrouwen kunnen hebben in hun pensioen en het pensioenstelsel. De waarde van het pensioen van de deelnemer kan immers oplopen tot meerdere jaarsalarissen. Dit vertrouwen kan alleen bereikt worden door een combinatie van een haalbare toezegging, een gedegen beleid en een transparante verantwoording over het gevoerde beleid en de behaalde resultaten. Hierbij moeten de behaalde resultaten voor de deelnemer vertaald worden naar het effect op zijn pensioen. Voorts is symmetrie van belang. Een deelnemer die zijn pensioen verlaagd ziet worden, verwacht een verhoging van zijn pensioen zodra de reden voor verlaging niet meer van toepassing is.

Het nieuwe FTK zal kaders moeten bieden waarbinnen de ontwerpers van de regelingen en de besturen van pensioenfondsen een transparant, geloofwaardig en op alle punten consistent pensioencontract kunnen realiseren.

¹ Waar wij spreken over deelnemers bedoelen wij – tenzij uitdrukkelijk anders bepaald – zowel actieve deelnemers als slapers en gepensioneerden. Waar wij “mannelijk” spreken over deelnemers in woorden als hij en hem bedoelen wij zowel mannelijke als vrouwelijke deelnemers.

3 Consistentie in toezegging, beleid en verantwoording

Om geloofwaardig te kunnen communiceren is consistentie tussen toezegging, beleid en verantwoording noodzakelijk. In de contouren van het nieuwe FTK die ons tot op heden hebben bereikt zien wij enkele knelpunten waardoor deze consistentie in het gedrang komt. Daarnaast heeft de werkgroep enkele suggesties ter versterking van het vertrouwen op onderwerpen die nog niet in de huidige voorstellen worden genoemd.

3.1 Normdekkingsgraad

Het FTK is een nominaal toezichtskader. De meeste pensioenregelingen hebben echter een reële ambitie. Gezien het nominale karakter is het logisch dat de voorziening nominaal is en dat de buffers gebaseerd worden op de nominale voorziening. Het ontbreekt echter aan een reële toets op de haalbaarheid van de toezegging. Hierdoor kan ten onrechte de conclusie getrokken worden dat een fonds dat voldoet aan het vereist eigen vermogen een gezond fonds is dat haar ambitie kan waarmaken.

Het gewenste inzicht kan eenvoudig gegeven worden door herintroductie van de normdekkingsgraad (dekkingsgraad op basis van de ambitie van het fonds). Dit getal geeft in combinatie met de werkelijke dekkingsgraad eenvoudig inzicht in het realiteitsgehalte van de geambieerde toezegging.

- Door vanuit het pensioenfonds transparant te zijn over het verschil tussen de werkelijke dekkingsgraad en de normdekkingsgraad (en de ontwikkeling daarvan) kan de deelnemer ook beter beoordelen of voor hem aanvullende maatregelen gewenst zijn.

3.2 Middelingmethode

Het lijkt er op dat er gekozen gaat worden voor 4 verschillende middelingmethoden.

1. **In de premie:** de 10-jaars middeling van de rente bij vaststelling van de premie zorgt voor solidariteitsoverdracht. Deze moet transparant worden gemaakt.
2. **In de dekkingsgraad:** de 12-maands middeling voor de vaststelling van de dekkingsgraad.
3. **In de UFR:** de 10-jaars middeling van de 20-jaars rente voor de vaststelling van de UFR.
4. **In het uitsmeren van resultaten:** het uitsmeren van resultaten over 10 jaar zorgt voor solidariteitsoverdracht. Deze moet transparant worden gemaakt.

De combinatie van deze middelingen, neem bijvoorbeeld de eerste en de vierde, maakt dat de werkelijke financiële positie over een lange periode niet transparant wordt weergegeven zowel voor de deelnemer als voor het pensioenfondsbestuur zelf. Omdat zich dit in de techniek afspeelt, is dit aan het zicht van de deelnemer, maar evenzeer aan het fondsbestuur onttrokken en staat dit daardoor transparantie naar de deelnemer en goede managementinformatie naar het fondsbestuur in de weg.

Zowel het fondsbestuur als de deelnemer heeft behoefte aan een helder en transparant inzicht in hoe al deze middelen uiteindelijk doorwerken in het pensioen om daar uiteindelijk op te kunnen (bij-) sturen

Een alternatief om het aantal middelingsmethoden te beperken is om wel middelingsmethoden op de korting toe te passen, maar niet op de sturing van de premie en de meetinstrumenten, zoals bij de bepaling van de dekkingsgraad.

De 10-jaars middeling van de rente bij de vaststelling van de premie is geen logische keuze omdat de cycli van renteschommelingen immers vaak tientallen jaren duren. Een middelingstermijn van 10 jaar is dan geen passende oplossing. Een langere periode is ook ongewenst, omdat dan de verschillen tussen de betaalde premies en de benodigde premie over een te lange periode te veel kunnen oplopen.

- De werkgroep doet de aanbeveling om vanuit het nieuwe FTK aan pensioenfondsen kaders te bieden waarbinnen zij zelf verantwoording moeten nemen en afleggen over een consistente en uitlegbare financiële inrichting.

Conform het rapport van de commissie Frijns onderschrijft de werkgroep dat een fonds zich jaarlijks op een transparante manier dient te verantwoorden over het gevoerde beleid, de behaalde resultaten en gevolgen hiervan voor de deelnemers. Dit laatste dient dan vooral tot uiting te komen in de indexatieverwachting voor de deelnemers.

Teneinde duidelijk over te komen is het niet realistisch indien twee fondsen met dezelfde regeling en een vergelijkbaar beleid, maar met een verschil in dekkingsgraad van meer dan 20%, dezelfde verwachte pensioenresultaten communiceren. Dit verschil zal ergens tot uitdrukking moeten komen willen deze fondsen geloofwaardig blijven. Transparantie bieden over de discrepantie tussen de werkelijke dekkingsgraad en de eerder genoemde normdekkingsgraad (en de ontwikkeling van dit verschil) kan bijdragen aan een oplossing.

- De werkgroep beveelt aan om te kiezen voor een methode van verantwoording die transparant te communiceren is en die voor alle deelnemers binnen een pensioenfonds op dezelfde manier uitwerkt.

3.3 Gezond-verstand-clausule

Voor een goed vertrouwen is het van belang dat het bestuur verantwoording aflegt. Als een deelnemer in een deelnemersvergadering een bestuur ter verantwoording roept en dan niets anders te horen krijgt dan dat de regels zijn gevolgd, zal dat een gevoel van machteloosheid geven en zijn vertrouwen ondermijnen. Daarom is het van belang om het bestuur:

- waar mogelijk beleidsvrijheid te geven,
- te laten werken vanuit de ambitie doelstellingen waar te maken,
- op basis van goede uitleg en onderbouwing verantwoording te laten afleggen.

Zo pleit de werkgroep ervoor om deze verantwoordelijkheid te benadrukken door invoering van een regel, die de werkgroep als 'gezond-verstand-clausule' zal citeren.

Ter vergelijking verwijst de werkgroep naar de Solvency 2 bepalingen. Verzekeraars zijn verplicht een intern model te hanteren als het standaardmodel het risicoprofiel niet goed weergeeft. Deze verplichting kan men ook als "gezond-verstand-clausule" beschouwen.

- Voor pensioenfondsen zou de ‘gezond-verstand-clausule’ als volgt kunnen luiden:
- “Indien strikte toepassing van bepaalde regels:
- niet in het belang is van de deelnemers,
 - zou leiden tot onevenredige benadeling van één groep deelnemers of
 - een verkeerd inzicht geeft en dus strijdig is met artikel 105, lid 2, van de Pensioenwet,
- dient het bestuur artikel 105, lid 2, te laten prevaleren.”

Vanzelfsprekend dient toepassing van de ‘gezond-verstand-clausule’ gepaard te gaan met een passende, nader uit te werken wijze van verantwoording afleggen aan de deelnemers en met afstemmen met de toezichthouder.

Een voorbeeld van verkeerd inzicht is een fonds met een dekkingsgraad van 105% en een 100% renteafdekking die is afgedekt op een lagere rente dan de huidige RTS. Dit fonds voldoet op papier weliswaar aan het minimum vereist eigen vermogen, maar zal de beoogde uitkeringen niet kunnen waarmaken. De ‘gezond-verstand-clausule’ zal in deze situatie de aanleiding moeten zijn om in het belang van de deelnemers het beleid van het fonds of de verantwoording en communicatie aan de deelnemers te heroverwegen.

4 Beleidsvrijheid van het bestuur

Wet- en regelgeving zou naar idee van de werkgroep niet belemmerend moeten werken in de plicht tot het dragen van verantwoordelijkheid bij het bestuur (zie ook het rapport Frijs). De werkgroep is bijvoorbeeld van mening dat het bestuur van een pensioenfonds prima in staat is om de mate van spreiding van resultaten voor de deelnemers in de tijd zelf te bepalen. Door het bestuur hierin beleidsvrijheid te geven kan rekening gehouden worden met de mate waarin deelnemers de resultaten in één keer kunnen dragen of met de mate waarin het mogelijk is dat resultaten in de toekomst door tegengestelde marktontwikkelingen ongedaan worden gemaakt. Van belang is dat het bestuur zelf zijn beleid vormt en door het afleggen van verantwoording hierover transparant is.

Als voorbeeld noemen we het eerdere voornemen om in de wet op te nemen dat een korting van pensioenen gespreid moet worden over een periode tussen 3 en 10 jaar. De buitenste grenzen zouden kunnen zijn een maximum van 10 jaar en een maximale korting per jaar van 7%. Aan het bestuur moet dan worden overgelaten of ze deze korting meteen in het jaar waarin het aan de orde is in één keer wil doorvoeren, of in 2 of 3 jaar, of langer.

Een ander voorbeeld is aan het bestuur over te laten of zij het verlagen van het pensioen toepast als uiterste maatregel waarbij dit gericht is op herstel naar een dekkingsgraad van 100% en niet perse 105%. Dit benadrukt meer dat dit een uiterste noodmaatregel is, rechtvaardigt meer dat meteen ingrijpen aan de orde is en past bovendien beter bij de regelgeving rondom individuele waardeoverdrachten.

- De werkgroep pleit dan ook voor een toetsingskader waarin de buitenste grenzen goed gedefinieerd zijn, terwijl binnen de grenzen voldoende beleidsvrijheid voor het pensioenfondsbestuur moet blijven bestaan.

4.1 Symmetrie

Deelnemers kunnen verlagen van pensioen in twee situaties begrijpen: als onderdeel van een met de markt meebewegend systeem en in een noodsituatie als gevolg van een verslechterde financiële positie van het fonds (door sterke bewegingen op de financiële markten, of door nieuwe inzichten in levensverwachting). De werkgroep kiest bewust voor een algemene formulering, omdat zij op dit moment geen voorkeur wil uitspreken voor of tegen een bepaalde systematiek, maar voorwaarden wil aandragen om een systeem met pensioenvertrouwen te kunnen combineren

Een met de markt meebewegend systeem is bijvoorbeeld een DC regeling of het reële contract uit de consultatie van vorig jaar (zonder smoothing mechanisme). Hierbij worden resultaten van het fonds via een bepaalde methode direct verwerkt in de aanspraken van deelnemers.

- Bij een met de markt meebewegend systeem is het van belang, dat dit symmetrisch doorwerkt in de pensioenen.

Er dient voor gewaakt te worden, dat prudentiële regels, zoals opbouw van een egalisereserve uit de eerste stijging na een daling, deze symmetrie niet verstoren. Wel de minnen ontvangen, maar niet de plussen, heeft consequenties voor het pensioenvertrouwen.

Dezelfde redenering, maar in een geheel ander kader, geldt bij verlaging van het pensioen in een noodsituatie als gevolg van een verslechterde financiële positie van het fonds, in casu de huidige kortingsregelingen. Een deelnemer kan begrijpen, dat hij pensioen moet inleveren in geval van nood. Maar hij zal verwachten, dat hij zijn pensioen weer hersteld ziet worden op het moment dat er geen sprake meer is van nood.

Om deze reden is de werkgroep van mening, dat pensioenvertrouwen erbij gebaat is als voor reparatie-indexering heel andere (soepelere) voorwaarden gelden dan voor koopkrachtindexering. Tegelijk pleiten wij vanwege administratieve haalbaarheid voor een pragmatische definitie van reparatie-indexering. Ook is van belang dat het bestuur zelf hierop beleid moet ontwikkelen en verantwoording over moet afleggen. Het nieuwe FTK zal de juiste kaders hiervoor moeten bieden.

5 Implementatie

Het is inmiddels juni 2014 en er resten ons nog slechts minder dan zeven maanden tot 1 januari 2015. Hoewel veel van de discussie over het nieuwe FTK in het openbaar wordt gevoerd is de berichtgeving die fondsen erover ontvangen te volatiel om op verantwoorde wijze automatiseringsprojecten op te starten om één en ander te implementeren. De werkgroep acht de implementatietijd inmiddels te kort voor een zorgvuldig implementatietraject, inclusief de daarbij behorende communicatie met deelnemers. De werkgroep verwijst hierbij ook naar de Quinto onderzoeken van DNB, die de nodige administratieve fouten in de aanspraken aan het licht hebben gebracht. Een te korte implementatietijd verhoogt het risico op nieuwe fouten.

- Daarom pleit de werkgroep NPC van de KPS ervoor om bij ingang van de nieuwe regelgeving per 1 januari 2015 een implementatieperiode van bijvoorbeeld 1 jaar te hanteren.

Dit geeft meer ruimte tot vaststelling door het fonds van een kostendekkende premie die past binnen de kaders van het nieuwe FTK. Dit geeft de fondsen meer gelegenheid om dit tijdig met alle belanghebbenden (inclusief de werkgevers) af te stemmen.

6 Werkgroep Nieuw Pensioencontract

De KPS-werkgroep Nieuw Pensioencontract (NPC) bestaat uit een gemêleerd gezelschap van deskundigen die op persoonlijke titel deelnemer zijn van KPS. Zij zijn onder andere werkzaam bij een pensioenuitvoerder, vermogensbeheerder, consultant, actuarieel of pensioenjuridisch adviesbureau. Deze notitie is vanuit de optiek en de dagelijkse praktijk van die pensioenspecialisten tot stand gekomen. De voltallige werkgroep bestaat in 2014 uit 24 deelnemers van de KPS.

Om slagvaardig te kunnen reageren heeft de kopgroep van de werkgroep NPC deze notitie met aanbevelingen voorbereid.

Vervolgens is deze reactie voorgelegd aan de voltallige werkgroep NPC.

6.1 Verantwoording van deze notitie

Deze notitie vormt het resultaat van de discussies die in de werkgroep zijn gevoerd en is gebaseerd op de brede praktijkervaring van de leden van de werkgroep. De aanbevelingen worden gedragen door de leden van de werkgroep, hetgeen niet automatisch betekent dat het de mening van alle individuele leden betreft. KPS streeft naar discussie ten aanzien van pensioentema's. De discussie is zeker zo waardevol als het eindresultaat, dat gezien de achtergrond van de KPS-deelnemers nooit 'de mening van KPS' kan zijn. Het bestuur van KPS heeft kennis genomen van deze notitie, kan zich vinden in de aanpak van de werkgroep en onderkent het belang van de door de werkgroep gedane aanbevelingen.

6.2 Deelnemers werkgroep Nieuw Pensioencontract van de KPS:

Deelnemers werkgroep NPC	
A.H. Balledux	R.H. Ketellapper
A.A.J.M. Beckers	R. Kiburg
H.J. Bets (kopgroep)	B. de Leijster (kopgroep)
J.A. Binnekamp	M. Meniar-van Vuuren (kopgroep)
A.C. Eijgenraam (kopgroep)	H.G.I.M. Peters
A.G. Frankema	Y.J. Visser

Personen zijn op persoonlijke titel deelnemer van KPS