



Reactie KPS-werkgroep Nieuw Pensioencontract

op Consultatie

## Wet invoering reële ambitieovereenkomst

**Voorontwerp** van wet tot **wijziging van de Pensioenwet en de Wet verplichte deelneming**

in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 in verband met invoering van de reële ambitie-  
overeenkomst en aanpassing van het financieel toetsingskader.



# Inhoud

<b>1 Ten geleide</b>	<b>3</b>
1.1 Werkgroep Nieuw Pensioencontract	4
1.2 Verantwoording van deze notitie	4
1.3 Deelnemers werkgroep Nieuw Pensioencontract van de KPS	4
<b>2 Algemene inleiding</b>	<b>5</b>
2.1 Pensioen kent vele begrippen	6
2.2 Pleidooi voor consistentie in beleid en wet- en regelgeving	6
2.3 Belangrijkste observaties en zorgpunten	6
<b>3 Aanbevelingen subwerkgroep Communicatie</b>	<b>9</b>
3.1 Inleiding	9
3.2 Het consultatiedocument als zodanig	9
3.3 De communiceerbaarheid van het nieuwe pensioencontract	10
3.4 De noodzaak om te kiezen voor een structureel betere aanpak van pensioencommunicatie (visiedocument)	11
<b>4 Aanbevelingen subwerkgroep Governance</b>	<b>12</b>
4.1 Inleiding	12
4.2 Afleggen van verantwoording	13
<b>5 Aanbevelingen subwerkgroep Invaren</b>	<b>15</b>
5.1 Inleiding	15
5.2 Doorwerking voor slapers en pensioengerechtigden	16
5.3 Inspraak deelnemers in artikel 83	16
5.4 Samenhang wetsartikelen	17
5.5 Ringfencing	18
5.6 Pensioendatum	19
5.7 Administratieve consequenties	19
5.8 Herverzekering	20
5.9 Timing	20
5.10 Diversiteit oude regelingen	20
5.11 Hoogte pensioen	20
<b>6 Aanbevelingen subwerkgroep Waardering</b>	<b>21</b>
6.1 Inleiding	21
6.2 Samenvatting van reactie subwerkgroep Waardering	22
6.3 Overzicht van de onderwerpen met reactie vanuit subwerkgroep Waardering	23
6.4 Overige opmerkingen / aanbevelingen	30
6.5 Toelichting spreiding:	31
<b>7 Input vanuit de KPS-werkgroep Beleggingen</b>	<b>33</b>
<b>8 Tot slot</b>	<b>33</b>
<b>9 Bijlage: visiedocument Communicatie</b>	<b>34</b>



## Ten geleide

De Kring van Pensioenspecialisten (KPS) acht een toekomstbestendig en houdbaar pensioenstelsel van groot belang. Daarom heeft één van de werkgroepen binnen KPS zich de afgelopen tijd bezig gehouden met de voorbereidingen op een reactie op de consultatie omtrent het voorontwerp van wet herziening FTK.

In zijn algemeenheid onderschrijft de werkgroep de wenselijkheid om wijzigingen aan te brengen in het huidige pensioenstelsel. De ontwikkelingen van de afgelopen jaren hebben ertoe geleid dat het vertrouwen in de maatschappelijk belangrijke voorziening die pensioen is sterk is afgenomen. Het nieuwe pensioencontract maakt de deelnemers duidelijk, dat er geen garanties over lange periodes gegeven kunnen worden, tenzij hier een prijs voor wordt betaald. Het plafond voor wat deze prijs voor pensioen kan zijn is bij veel pensioenfondsen al bereikt, zo niet overschreden. Vandaar dat het goed is dat er stappen worden genomen om het vertrouwen terug te winnen en het stelsel toekomstbestendig te maken. Omdat in dit proces haast geboden is, is het wellicht te

laat nu nog naar alternatieven te zoeken (de deelnemers van de KPS willen daarover in een latere fase graag meedenken). Het arbeidsvoorwaardelijke proces moet nu al vooruit lopen op de (gedetailleerde) invulling van de wet en langer uitstel is niet verstandig. In het licht van onze positieve insteek moeten de onderstaande opmerkingen worden gezien. Deze opmerkingen zullen gezien de tijdspanne die gegeven was zeker niet uitputtend zijn, maar wel waardevol om bij te dragen aan een zo optimaal mogelijk nieuw pensioenstelsel.

### 1.1 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, actuariel of pensioenjuridisch adviesbureau. De reactie op het consultatiedocument is vanuit de optiek en de dagelijkse praktijk van die pensioenspecialisten tot stand gekomen. De voltallige werkgroep bestaat uit ca. 45 deelnemers van de KPS.

Om slagvaardig te kunnen reageren op de consultatie Wet invoering reële ambitieovereenkomst en aanpassing van het financieel toetsingskader (hierna: consultatie FTK) hebben vier subgroepen binnen de werkgroep een reactie op de consultatie voorbereid.

De werkgroep NPC kent de volgende subwerkgroepen:

- Communicatie
- Governance
- Invaren
- Waardering

Vervolgens is deze reactie voorgelegd aan de voltallige werkgroep van de KPS. Tevens is afgestemd met deelnemers van andere werkgroepen binnen KPS zoals de werkgroep Beleggingen en Pension Fund Governance.

### 1.2 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.

'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.'



## 2 Algemene inleiding

### 2.1 Pensioen kent vele begrippen

Het pensioen van een deelnemer kan van verschillende kanten gezien worden. Zo zijn er:

- Het door sociale partners beoogde pensioen
- Het pensioen waarvoor betaald wordt
- Het pensioen dat naar deelnemers wordt gecommuniceerd
- Het pensioen dat de deelnemer verwacht
- Het pensioen waarvoor beleggingen worden aangehouden
- Het pensioen waarover verantwoording wordt afgelegd
- Het pensioen waarop de vaststelling van de AFS en de LAM is gebaseerd
- Het pensioen waarop het fondsbeleid is gebaseerd
- De statistische verwachtingswaarde van het feitelijk uit te keren pensioen
- Vast nog een pensioen dat hiervoor nog niet vermeld is...

### 1.3 Deelnemers werkgroep Nieuw Pensioencontract van de KPS

J. Baas	R. Kiburg	J.H. van der Veen
A.H. Balledux	B. Kiffen	R.J.A. Verberne
A.A.J.M. Beckers	F.R. Knegt	Y.J. Visser
H.J. Bets	B. de Leijster	P. Vonk
J. Blom	M. Meniar	K. Wetsema
F.J.C. Covers	F.P.C. Met	L.A. Zijlmans
O.E. Dreierink	T. Mohan	
A.C. Eijgenraam	W.J. Mulder	
A.G. Frankema	E. van Nieuwkerk	
A.W. Gerritsma	P.H. Oyens	
J.A. Gielink	J.W. Rietmulder	
R.M.J.M. de Greef	A.P.J.G.M. Roebroek	
A.J.M. Jansen	R.M. Schoutsen	
A.J.J.M. Joosen	A.C. van Stee	
E.T. Kalmár	S.G.F. Taubert	
R.H. Ketellapper	B. van Tilburg	

Personen zijn op persoonlijke titel deelnemer van KPS

## 2.2 Pleidooi voor consistentie in beleid en wet- en regelgeving

De werkgroep NPC is van mening, dat het voor de geloofwaardigheid van en het vertrouwen in het pensioenstelsel, alsmede voor de uitlegbaarheid en communiceerbaarheid van essentieel belang is, dat al deze pensioenen samenkomen in één pensioen en dus onderling consistent moeten zijn. Afwijkingen van de feitelijke pensioenuitkeringen als gevolg van de AFS (de LAM daarin begrepen) mogen alleen het gevolg zijn van puur toevallige resultaten waarop a priori de invloed van mee- en tegenvallers even groot moet zijn.

De werkgroep vindt deze eis van consistentie dermate belangrijk, dat zij van mening is dat elke keuze met betrekking tot pensioenen aan deze eis getoetst zou moeten worden. Deze eis zou zelfs een primair toetsingscriterium moeten zijn. Dit geldt voor keuzes op het centrale niveau van regelgeving, maar evenzo op het niveau van besluiten en berekeningen bij individuele fondsen.

De werkgroep NPC constateert evenwel, dat op verschillende onderdelen van het consultatiedocument FTK – mede in het licht van overige regelgeving en de feitelijke praktijk bij pensioenfondsen – niet aan deze eis van consistentie wordt voldaan, omdat op verschillende plaatsen uiteenlopende keuzes worden gemaakt.

- Zo wijkt het pensioen waarvoor beleggingen worden aangehouden door de 50/50 fictie af van het pensioen waarover verantwoording wordt afgelegd, tenzij het fonds een 50/50 beleggingsmix hanteert. De werkgroep vindt het evenwel ongewenst om die keuze op centraal niveau voor pensioenfondsen te maken.

- Evenzo wijkt de statistische verwachtingswaarde van het feitelijk uit te keren pensioen af van het pensioen dat naar deelnemers wordt gecommuniceerd door de fiscale aftopping. Meevallers die een bepaald niveau te boven gaan leiden tot een pensioen dat fiscaal als bovenmatig wordt gezien. Voor tegenvallers die een bepaald niveau te boven gaan is er geen fiscale tegemoetkoming. Hierdoor is het pensioen dat deelnemers daadwerkelijk kunnen verwachten lager dan het pensioen dat naar hen wordt gecommuniceerd.

Deze en andere voorbeelden komen verderop terug in dit document.

## 2.3 Belangrijkste observaties en zorgpunten

Het consultatiedocument is een uitgebreid document, dat vele voorstellen bevat met verstreckende gevolgen voor het Nederlandse pensioenstelsel. Toch schiet het document op belangrijke punten tekort, aangezien een deel van de plannen onvoldoende is uitgewerkt om tot een goed oordeel te komen. Op basis van de voorliggende documenten zijn de belangrijkste zorgpunten als volgt:

### Communicatie

De subwerkgroep Communicatie zet grote vraagtekens bij de communiceerbaarheid van het nieuwe pensioencontract. De voorstellen zijn complex en daardoor moeilijk uit te leggen aan deelnemers. De werkgroep vreest voor een aanhoudende 'informatiebulldozer' die het vertrouwen in de pensioensector verder onder druk zal zetten.

Vanuit het oogpunt van communicatie was het veel beter geweest om de keus tussen twee contracten te vermijden en te komen tot één contractvorm. Zeker in een tijd waarin werknemers gedurende hun werkzame leven naar verwachting bij verschillende werkgevers pensioen zullen gaan opbouwen (zie verder hoofdstuk 3).

**'De werkgroep vindt de eis van consistentie dermate belangrijk, dat zij van mening is dat elke keuze met betrekking tot pensioenen aan deze eis getoetst zou moeten worden.'**

In een tijd waarin werknemers gedurende hun werkzame leven naar verwachting bij verschillende werkgevers pensioen zullen gaan opbouwen, is het beter te komen tot één contractvorm.



### Governance

De subwerkgroep Governance zet vraagtekens bij de samenhang tussen de Wet Versterking bestuur pensioenfondsen en de keuze voor het nieuwe pensioencontract. Met name bij de overgang op een reëel stelsel verschuiven de risico's aanzienlijk richting de deelnemers, moeten deelnemers meer en beter worden geïnformeerd en zal er op een andere wijze verantwoording moeten worden afgelegd door het bestuur. De deskundigheid van het bestuur zal in overeenstemming moeten worden gebracht met de complexiteit van het contract (zie verder hoofdstuk 4).

### Invaren

De subwerkgroep Invaren spreekt zijn zorgen uit over de juridische risico's die ontstaan bij de overgang van het oude naar het nieuwe contract. Deze risico's ontstaan zowel bij het invaren als bij het niet invaren. In het consultatiedocument worden deze risico's gesignaleerd, maar wordt de verantwoordelijkheid gelegd bij de fondsbesturen. Daarnaast plaatst de subwerkgroep de nodige vraagtekens bij de uitvoering van het nieuwe pensioencontract. (zie hoofdstuk 5).

### Waardering

De subwerkgroep Waardering signaleert een groot aantal knelpunten bij de invoering van het nieuwe pensioencontract. Er worden onder meer vraagtekens gezet bij de toeslag- en afslagmethodiek, bij de egalisatie-reserve en bij de keuze voor een open of een gesloten systeem. Ook wordt de noodzaak van spreiding van verhogingen en verlagingen ter discussie gesteld, daar waar dit enkel bedoeld is om schokken in de pensioen-uitkeringsfase te voorkomen. De werkgroep doet bij elk van de gesignaleerde knelpunten voorstellen om tot een betere oplossing te komen (zie verder hoofdstuk 6).



### Beleggingen

De werkgroep Beleggingen is bezorgd over het feit dat de plannen in de uitwerking nog zeer incompleet zijn, zodat de gevolgen voor een effectief beleggingsbeleid nu moeilijk te analyseren zijn. In het bijzonder vraagt de werkgroep aandacht voor het gebruik van tal van parameters, met name in het reële contract. Het is zeer de vraag of voldoende instrumenten beschikbaar zijn in de markt om de hiermee samenhangende risico's op effectieve wijze af te dekken (zie verder hoofdstuk 7).

### Tot slot

In zijn algemeenheid kan het ontbreken van een nadere uitwerking van het combicontract worden gezien als een gemiste kans. De voorstellen bieden een dermate groot aantal keuzemogelijkheden dat de pensioencontracten in de toekomst zeer uiteenlopend ingevuld zullen worden. Dit heeft verstrekende gevolgen, niet alleen voor de uitvoering (administratie, waardeoverdrachten, invulling beleggingsbeleid), maar ook in de communicatie richting de deelnemers. Met de voorliggende plannen loopt de pensioensector het risico dat het vertrouwen in het huidige stelsel zowel bij huidige deelnemers als bij toekomstige jonge toetreders verder afneemt. Wij hopen dat onze observaties en suggesties bij kunnen dragen aan een verbetering van de voorstellen en herstel van het vertrouwen.

'Bij de overgang op een reëel stelsel verschuiven de risico's aanzienlijk richting de deelnemers, dus moeten ze meer en beter worden geïnformeerd'



## 3 Aanbevelingen subwerkgroep Communicatie

Wat betreft het onderwerp 'communicatie' bestaat de reactie van de subwerkgroep Communicatie uit drie delen:

- het consultatiedocument als zodanig;
- de communiceerbaarheid van het nieuwe pensioencontract;
- de noodzaak om te kiezen voor een structureel betere aanpak van pensioencommunicatie (visiedocument).

### 3.2 Het consultatiedocument als zodanig

#### Consultatiedocument slecht voorbeeld van 'communicatie'

De werkgroep is van mening dat de inhoud van het consultatiedocument uit oogpunt van communicatie ernstig tekort schiet: onvolledig en onduidelijk.

Alleen de naamgeving is al een crime op zich:

**Wet Invoering Reële Ambitieovereenkomst.**

Ook de overheid heeft de plicht om te informeren in duidelijke en begrijpelijke bewoordingen.

Wij komen daar op de volgende pagina's op terug.

Tal van onderdelen zijn voor meerderlei interpretaties vatbaar en het belangrijkste onderdeel voor een juiste beoordeling van de impact van het voorstel op maatschappij en deel-nemers, de discontovoet, ontbreekt. Ook door de vele in het document gemaakte voorbehouden ten aanzien van nadere uitwerking via onder meer algemene maatregelen van bestuur, blijven de voorstellen c.q. de concrete uitwerking daarvan op een aantal essentiële punten in nevelen gehuld. Hierdoor is het niet duidelijk of de consultatie is gericht op de nu voorliggende voorstellen als zijnde 'onderhanden werk' / 'halffabricaat' of op de te veronderstellen verdere uitwerkingsmogelijkheden. We lopen een enorm afbreukrisico dat sociale partners en pensioenfondsbesturen hierdoor op het verkeerde been worden gezet bij hun voorbereidende activiteiten, met alle gevolgen van dien voor de betrokken deelnemers.

Tot slot: Het getuigt niet van zorgvuldigheid dat alleen de passages met de concrete aanpassingsvoorstellen voor consultatie werden vrijgegeven. Voor een juiste beoordeling van inhoud, strekking en met name de impact en doorwerking van de voorstellen op bestaande wetonderdelen zou aanlevering van de complete tekst van de wet met daarin aangegeven de voorgenomen wijzigingen op zijn plaats zijn geweest. Een vraag aan SZW om zo'n document alsnog beschikbaar te stellen, bleef –door de vakantieperiode- onbeantwoord.

### 3.3 De communiceerbaarheid van het nieuwe pensioencontract

Wat 'uitlegbaar' is, is nog lang niet altijd 'communiceerbaar'

De werkgroep maakt wat betreft de communiceerbaarheid van het nieuwe pensioencontract richting deelnemers een onderscheid tussen 'uitlegbaarheid' en 'communiceerbaarheid', uitgaande van de volgende definities:

- **uitlegbaarheid:** de mate waarin iets op basis van een logisch proces, voldoende interactie en wederzijds te bewerkstelligen kennis en begrip is uit te leggen;
- **communiceerbaarheid:** de mate waarin op eenvoudige wijze met algemene communicatiemiddelen via massacommunicatie aan grotere groepen duidelijk kan worden gemaakt wat de betekenis is van iets en wat men er mee moet.

Binnen de pensioensector wordt 'uitlegbaarheid' ten onrechte vaak verward met 'communiceerbaarheid'; beide begrippen hebben echter zowel een geheel eigen betekenis als doelstelling. Wat 'uitlegbaar' is, is niet per definitie 'communiceerbaar'; wat 'communiceerbaar' is, is per definitie wel 'uitlegbaar'.

In lijn met de uitvoering van de Pensioenwet heeft 'pensioencommunicatie' de afgelopen jaren sterk in het teken van informatieverschaffing gestaan, met de focus op 'uitleggen'. Hierdoor is een 'informatiebulldozer' ontstaan: de deelnemer is overspoeld met informatie waar hij in wezen weinig tot niets mee kan. Het positieve effect van deze informatiebulldozer (wat betreft communiceerbaarheid) is dan ook uitermate beperkt gebleven: ondanks de enorme geleverde inspanningen en gemaakte kosten zijn deelnemers en andere belanghebbenden niet/nauwelijks actief bij hun pensioensituatie betrokken geraakt, is het inzicht in de eigen pensioensituatie schrijnend onvoldoende en is het vertrouwen in de pensioensector tot een historisch dieptepunt gedaald.

Pensioen is voor de meeste deelnemers een black box geworden, waarbij de ambitie van de deelnemer om zich hier nog in te verdiepen nagenoeg volledig ontbreekt.

## De deelnemer is niet apathisch van nature, wij hebben hem zo gemaakt!

Wat betreft de 'uitlegbaarheid' van het nieuwe pensioencontract zal het uitleggen van zaken als 'reëel contract', 'nominaal contract' of 'combicontract' op zich geen probleem opleveren. Hierbij tekenen wij nadrukkelijk aan dat we met deze uitleg uitsluitend nog een extra laagje voor de deelnemer onbegrijpelijke informatie toevoegen aan de nu al aanwezige black box. Die extra laag onbegrijpelijke informatie wordt nog aanzienlijk dikker als we kijken naar de communiceerbaarheid van een en ander, zoals het de deelnemer op een begrijpelijke manier uitleggen wat de merites is van de keuzes die het pensioenfondsbestuur moet maken om te komen tot de keuze tussen reëel, nominaal (of combi).

Dan hebben we het nog niet gehad over communicatie over hetgeen van de deelnemer zelf wordt verwacht. Immers het reëel contract maakt dat de jaarlijkse opbouw van aanspraken en hetgeen is opgebouwd, alsook reeds ingegane rechten, volledig afhankelijk worden van markt-bewegingen en beleggingsresultaten.

Dit voorwaardelijk karakter maakt dat elk pensioenoverzicht of -bedrag in de toekomst op zijn best een indicatie, of niet meer dan een veronderstelling kunnen zijn. Zo kan de deelnemer geen enkel concreet handvat meer worden geboden voor de persoonlijke financiële planning van zijn leven, die de overheid zelf noodzakelijk acht om de afhankelijkheid van de overheid te verminderen en de zelfredzaamheid van de burger te vergroten.

Elke vorm van zekerheid dreigt bij invoering van het nieuwe kader te worden weggeslagen. Dat zal de apathie bij de deelnemer vergroten en leiden tot een zwaar tekort op de oude dag, met als gevolg: een juist grotere afhankelijkheid van de overheid.

Naar mening van de werkgroep mag het, in lijn met de bestaande situatie, volstaan met 'uitlegbaarheid' nimmer de doelstelling zijn. De werkgroep pleit er dan ook voor om alleen al uit oogpunt van communicatie het moeten maken van deze keuze tussen 'reëel', of 'nominaal' (of 'combicontract') te vermijden en toe te werken naar één contractvorm, onderbouwd met een visie, die communiceerbaar is naar elke deelnemer.

### 3.4 De noodzaak om te kiezen voor een structureel betere aanpak van pensioencommunicatie (visiedocument)

Dat geldt ook voor het bewustmaken van de deelnemer van zijn eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van een financieel gezonde oude dag. De huidige aanpassingen in het pensioenstelsel bieden een uniek moment om de communicatie over pensioen richting deelnemers op een structureel andere en betere manier invulling te gaan geven.

'Anders' wat betreft zowel de doelstellingen, boodschappen, invulling en context van de communicatie, als de afzender. 'Beter' door nadrukkelijk onderscheid te maken tussen wat de deelnemer daadwerkelijk moet weten en welke communicatie nodig is om hem te interesseren en te activeren. Wat dat betreft behoeven ook de bij wet voorgeschreven communicatiesjablonen revisie. Die behelzen te zeer een generieke benadering van de doelgroep. Anderzijds blijkt uit de ervaringen in de praktijk dat de sjablonen eerder in de weg staan van de effectiviteit van de pensioencommunicatie dan er aan bij te dragen.

De werkgroep pleit tenslotte voor het instellen van een brede maatschappelijke werkgroep die op basis van de door de werkgroep gedefinieerde uitgangspunten tot een maatschappijbreed plan van aanpak komt.

De visie van de werkgroep is vastgelegd in het visiedocument dat in de bijlage is opgenomen.

Niet 'pensioenbewust', maar 'financieel bewust'

Stelling: 'Pensioenbewustzijn' moet plaats maken voor een bredere vorm van financieel bewustzijn, uiteindelijk gericht op persoonlijke financiële planning. Dat gaat aanzienlijk verder dan alleen het onderwerp pensioen en daarmee ook verder dan alleen de verantwoordelijkheid van de pensioensector. Financiële bewustwording van de consument is een gezamenlijke maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Niet alleen de huidige aanpassingen van het pensioenstelsel, maar de totale problematiek van en samenhang tussen pensioen, zorg en inkomen maken het meer dan ooit noodzakelijk dat de pensioendeelnemer zich in het kader van de toenemende vergrijzing bewust wordt van het belang en de waarde van zijn pensioen en van de kosten van zorg en wonen, op een andere manier dan tot dusver is gehanteerd.



## 4 Aanbevelingen subwerkgroep Governance

De centrale vraag voor de subwerkgroep Governance was:

'Hoe kan het bestuur bij het nieuwe pensioencontract op een goede manier verantwoording afleggen over het door haar gevoerde beleid en de behaalde resultaten?'

De governance en verantwoording over het invaren vallen buiten de scope van deze subwerkgroep. Het item invaren is door de subwerkgroep Invaren in een volgend hoofdstuk uitgewerkt.

De Wet Versterking bestuur pensioenfondsen is vastgesteld vóór de verschijning van het consultatiedocument FTK. Voor de deelnemer zijn er met name in de nieuwe reële ambitieovereenkomst fundamentele wijzigingen voor zijn pensioen. Die fundamentele wijzigingen leiden er toe dat ook bezien moet worden of de Wet Versterking bestuur pensioenfondsen de positie van de deelnemer nog steeds voldoende borgt.

### 4.2 Afleggen van verantwoording

De werkgroep vindt het van groot belang dat het bestuur verantwoording aflegt over:

- De **doelstelling** of opdracht (voor en tegen)
- Het geformuleerde **beleid**
- Genomen **acties** op het geformuleerde beleid
- Het bereikte **resultaat** in vervolg op de genomen actie op het geformuleerde beleid
- Heeft het bereikte resultaat **voldaan aan** de doelstelling of opdracht?
- Wat betekent het resultaat voor de **deelnemer**?

De werkgroep acht het zinvol de specifieke aspecten van het afleggen van verantwoording naar aanleiding van het consultatiedocument FTK, door te vertalen naar de Wet Versterking bestuur pensioenfondsen.

Drie belangrijke constatering uit het consultatiedocument zijn:

- 1 Door de stabiele premie verschuift het risico van de werkgever expliciet naar de (gewezen) deelnemers en gepensioneerden. Het gevolg hiervan is dat (gewezen) deelnemers en gepensioneerden beter geïnformeerd moeten worden en dat er meer en op een andere manier verantwoording aan hen moet worden afgelegd.
- 2 Door het complete contract en de risicotoets wordt het pensioenfondsbestuur beperkt in haar beleidsvrijheid. Het bestuur kan hierdoor minder verantwoordelijk worden (gehouden) voor het beleid.
- 3 De transparantie naar de deelnemer kan in het geding komen door het hanteren van verschillende contracten en verschillende parameters.

### 4.2.1 Betere informatie aan deelnemers en gepensioneerden

De deelnemer moet op meer **nieuwe** momenten geïnformeerd worden:

- A Direct bij een beleidswijziging die consequenties heeft op ambitie, koopkracht of betaalbaarheid:
- Zorg voor actieve verspreiding van verantwoordingsdocumentatie in B1-taalgebruik
  - Zorg voor duidelijkheid over het feit dat rechten vanuit verschillende pensioencontracten, reëel en nominaal (en nominaal rechtstreeks verzekerd), **niet vergelijkbaar** of optelbaar zijn. Ons advies is om, als er meer systemen nodig zijn, één systeem van communicatie in te voeren met heldere en verschillende definities rond opgebouwde aanspraken etc.
- B Vóór het tekenen van de arbeidsovereenkomst: Het bestuur informeert (legt verantwoording af) aan de aspirant deelnemer vóór 'indiensttreding' bij de werkgever. De werkgever zorgt ervoor dat een potentiële werknemer deze informatie kan krijgen. De consequenties van zowel de gezondheid van het fonds als de kortingen die de afgelopen 10 jaar zijn toegepast en nog niet geheel zijn verwerkt, zijn een fundamenteel onderdeel van de pensioenrechten/plichten waarvan de deelnemer bewust moet zijn bij zijn arbeidsvoorwaarden onderhandelingen. De deelnemer moet weten waarvoor hij kiest en betaalt!
- C Bij een aandeelhoudersvergadering waarbij het fondsbestuur zich verantwoordt: Leg verantwoording af conform reguliere BV's met aandeelhouders door middel van een aandeelhoudersvergadering. Behandel de (gewezen) deelnemer en pensioengerechtigden als aandeelhouder. Het verantwoordingsorgaan of belanghebbendenorgaan adviseert de 'aandeelhouders' wel of niet akkoord te gaan met het gevoerde beleid.
- D Bij de publicatie van het jaarverslag: Wij adviseren in de opdracht aan het fondsbestuur de volgende strekking mee te geven: "Het bestuur dient zich over het gevoerde beleid te verantwoorden, onder meer door de deelnemers in expliciete en specifieke termen via de website en ten minste jaarlijks via het jaarverslag en de jaarvergadering te informeren over het gevoerde beleid, de resultaten van zowel risicobeheer en vermogensbeheer."

#### 4.2.2 Deskundigheid in overeenstemming met de compleetheid van het contract

De eisen aan de deskundigheid van het bestuur dienen in overeenstemming te zijn met de mate van compleetheid van het contract. Hierbij geldt uiteraard dat de deskundigheid van het bestuur altijd aan een bepaald minimum moet voldoen. Ook moeten contracten een bepaalde basis aan compleetheid hebben. Grafisch kan dit voor de uitvoering van een contract als volgt worden weergegeven:

Anders gezegd:  
Naarmate het contract meer compleet is, heb je in de uitvoering minder deskundigheid nodig in het bestuur.



<p><b>Mogelijk</b></p> <p>Het contract is volledig compleet, het fondsbestuur heeft heel weinig zelfstandige beslissruimte en is weinig deskundig.</p> <p>Weinig risico op gevaarlijke besluiten</p>	<p><b>Onwenselijk</b></p> <p>Het contract is volledig compleet, het fondsbestuur heeft heel weinig zelfstandige beslissruimte en is heel erg deskundig.</p> <p>Te duur en zonde van de competentie</p>
<p><b>Onwenselijk</b></p> <p>Het contract is weinig compleet, het fondsbestuur heeft heel veel zelfstandige beslissruimte en is weinig deskundig</p> <p>Groot risico op gevaarlijke besluiten met grote impact voor deelnemers → Aansprakelijkheid?</p>	<p><b>Mogelijk</b></p> <p>Het contract is weinig compleet, het fondsbestuur heeft heel veel zelfstandige beslissruimte en is heel erg deskundig.</p> <p>Fondsbestuur kan en wil verantwoordelijkheid nemen voor eigen beleid en resultaat</p>

**Deskundigheid fondsbestuur**



Bovenstaande afbeelding heeft betrekking op de uitvoering van het contract. Het bestuur heeft altijd voldoende deskundigheid nodig om de volgende punten te kunnen beoordelen:

- een nieuwe uitvoeringsovereenkomst,
- voorgestelde wijzigingen op een bestaande uitvoeringsovereenkomst
- de noodzaak om zelf met voorstellen tot wijzigingen te komen

#### 4.2.3 De normdekkingsgraad is een transparante maatstaf

Het bestuur dient zich over het gevoerde beleid te verantwoorden. Deze verantwoording moet voldoen aan de criteria: gemotiveerd, onderbouwd, zorgvuldig en transparant. De subwerkgroep constateert dat met name de transparantie in het geding kan zijn door de invulling van de haalbaarheidstoets en het vervallen van de normdekkingsgraad. De **normdekkingsgraad** is verdwenen uit het consultatiedocument. De normdekkingsgraad is een transparante maatstaf die duidelijk inzicht geeft aan de deelnemers hoe realistisch hun beoogde pensioen is. Wij zouden deze normdekkingsgraad graag terug zien als maatstaf voor het afleggen van verantwoording én als communicatiemiddel naar de deelnemers.

## 5 Aanbevelingen subwerkgroep Invaren

Met betrekking tot de overgang van het oude stelsel naar het nieuwe stelsel spreekt de subwerkgroep Invaren haar zorgen uit over de zorgvuldige besluitvorming op het niveau van individuele fondsen. Zowel wél als niet invaren brengt materiële juridische risico's met zich mee. De Memorie van Toelichting signaleert deze juridische risico's, maar legt de eindverantwoordelijkheid bij de fondsbesturen. Daarnaast signaleert de subwerkgroep de nodige aandachtspunten ten aanzien van de uitvoering. Tenslotte heeft de subgroep nog één tekstuele opmerking over de Memorie van toelichting.



## 5.2 Doorwerking voor slapers en pensioengerechtigden

In artikel 19<sup>a</sup> van het concept wetsvoorstel wordt geregeld dat een collectieve wijziging ook van toepassing kan zijn op de pensioenaanspraken van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden, tenzij het belang van de werkgever niet zodanig zwaarwichtig is dat de belangen van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden die door de wijziging zouden worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moeten wijken. Daarmee wordt aangegeven dat een collectieve wijziging niet zonder meer zonder enig juridisch risico ook kan doorwerken voor slapers en pensioengerechtigden. In geval van een claim, zal immers aangetoond moeten worden dat de werkgever/sociale partners en het fonds een zwaarwichtig belang hadden. Het is jammer dat aan de praktijk wordt overgelaten wat hieronder wordt verstaan. Huidige jurisprudentie geeft aan dat een zwaarwichtig belang vooral ligt in de financiële situatie van de werkgever. Dit zal lang niet bij alle werkgevers/sociale partners en fondsen aan de orde zijn die voor de keuze staan om al dan niet tot collectief invaren over te gaan. Hierbij merken wij op dat er ook pensioenfondsen zijn waar er geen werkgever meer is, of waar de uitvoeringsovereenkomst is opgezegd.

De subwerkgroep Invaren geeft dan ook de suggestie mee om een onafhankelijke commissie bestaande uit een aantal rechters zich over deze vraag te laten buigen, zodat op voorhand tenminste wat richtlijnen gegeven kunnen worden inzake wat onder een zwaarwichtig belang valt en wat de randvoorwaarden zijn.

## 5.3 Inspraak deelnemers in artikel 83

De mogelijkheid voor deelnemers om bezwaar te maken tegen een interne collectieve waardeoverdracht is in het wetsvoorstel verwijderd uit artikel 83. Hiermee wordt het risico weggenomen, dat een fonds voor een beperkt aantal deelnemers bijvoorbeeld een nominale regeling in stand zou moeten houden in een verder reële context. De subwerkgroep heeft dit risico ook onderkend en ondersteunt de wens om dit risico weg te nemen.

Echter, het wegvallen van de individuele inspraak verzwakt de eisen die moeten worden gesteld aan de besluitvorming. Zo is een voorwaarde dat voorafgaand aan het besluit dit goed beargumenteerd met het interne toezichtorgaan en de deelnemersraad is besproken en vervolgens helder en transparant uiteen is gezet aan de betrokken deelnemersgroeperingen. Duidelijk moet zijn dat er geen ander of beter alternatief kan worden ingezet om tot een vergelijkbaar beoogd resultaat te komen. Daarbij dienen de consequenties van de wijziging voor elke individuele deelnemer vooraf voldoende inzichtelijk te zijn gemaakt. Hierbij valt het de werkgroep op dat zowel voor het nominale als het reële ambitiecontract op veel onderdelen de nadere uitwerking ontbreekt. Het ware wenselijk om de concept-uitvoeringsregelingen zo veel

mogelijk te publiceren, zodat deze in de beoordeling kunnen worden meegenomen. Pas wanneer wordt voldaan aan de hoge eisen omtrent de besluitvorming is het juridische restrisico teruggebracht tot aanvaardbare proporties.

Daarnaast stelt de subwerkgroep vast, dat met de huidige formulering ook de bezwaarmogelijkheid voor deelnemers is weggenomen in andere gevallen waarin pensioen collectief wordt omgezet, zoals bijvoorbeeld het wijzigen van de pensioenrichtleeftijd of wanneer wordt overgegaan van een salarisdiensttijdregeling naar een beschikbare premie regeling. Het is de vraag of dit gewenst en bedoeld is.

De werkgroep vraagt aandacht voor de betrokkenheid van deelnemers bij aanpassing van hun pensioenrechten, ook en vooral in het kader van het ongestoord genot van eigendomsrechten, als beschreven in paragraaf 7.4.2 van de Memorie van Toelichting. Onderzocht zou moeten worden of er toepassingsgebieden van deze wijziging zijn, waarvoor deze niet bedoeld is, maar waarop deze door de formulering wel van toepassing is. Daarbij zou bekeken moeten worden of voor die gevallen de (formulering van de) regelgeving zou moeten worden aangepast.

Overigens wijst de werkgroep op de regeling voor portefeuilleoverdrachten bij verzekeraars. Daar hebben deelnemers de mogelijkheid om bezwaar te maken en wordt dit bezwaar pas bij overschrijding van een drempel, maar dan wel collectief, toegepast.

Het wegvallen van de individuele inspraak verzwakt de eisen die moeten worden gesteld aan de besluitvorming.



Aandacht voor de betrokkenheid van deelnemers bij aanpassing van hun pensioenrechten is van belang.

## 5.4 Samenhang wetsartikelen

In artikel 19a Pensioenwet wordt een wettelijke basis gecreëerd voor binding van inactieven voorgesteld aan de collectieve wijziging van een pensioenovereenkomst. Uit de toelichting op dit nieuwe wetsartikel blijkt dat dit artikel noodzakelijk is om ervoor te zorgen dat de AFS en ALM ook voor inactieven kan worden toegepast op de opgebouwde aanspraken en uitkeringen.

Het gaat hierbij niet alleen om de nominale aanspraken en uitkeringen maar ook om de onvoorwaardelijke indexatie die betrekking heeft op deze opgebouwde aanspraken en rechten. Opgebouwde nominale aanspraken en uitkeringen alsmede de hierbij behorende onvoorwaardelijke indexatierechten worden echter beschermd door het wijzigings-/ aantastingsverbod van artikel 20 PW. Teneinde de beoogde doorwerking te kunnen bewerkstelligen zou artikel 19<sup>a</sup> -of artikel 20 PW dienen te bepalen dat het aantastingsverbod niet geldt voor de situatie bedoeld in artikel 19<sup>a</sup> PW. De werkgroep constateert dat dit niet is gebeurd. Het beoogde doel, namelijk om invaren ook voor inactieven mogelijk te maken, wordt op basis van dit artikel niet bereikt.

Voorwaardelijke indexatie valt niet onder het bereik van het aantastingsverbod. Voor voorwaardelijke indexatie is het designaleerde knelpunt dus geen issue. Hier zou artikel 19<sup>a</sup> PW wél effectief kunnen zijn, zij het dat wel wordt aangenomen dat deze aanspraken kunnen worden gewijzigd voor inactieven.

Voorwaardelijke indexatie valt niet onder het bereik van het aantastingsverbod.

## 5.5 Ringfencing

In paragraaf 7.1 van de memorie van toelichting wordt aangegeven, dat het verbod op ringfencing wordt gehandhaafd. Toch wordt invaren niet verplicht gesteld, in het geval dat er overgegaan wordt naar een reëel contract of naar een nominaal contract met LAM. Sterker, er wordt in de paragrafen daarna uitgebreid ingegaan op de zorgvuldige afweging die fondsbestuurders moeten maken om wel of niet in te varen. Echter, de invoering van een reëel contract met respectering van de bestaande rechten lijkt niet realistisch om de uiteindelijke reden waarom we naar een nieuw pensioencontract over moeten gaan, dan wel niet fair uitvoerbaar binnen één pensioenfonds, zonder ringfencing. Dit wordt hierna toegelicht.

Wanneer niet ingevaren wordt dan ontstaat zonder ringfencing een schier onmogelijke situatie om de hoogte van het uitsmeren via de AFS (en LAM) voor het reële deel vast te stellen zeker wanneer er tegelijk een herstelplan loopt voor het nominale deel. Ditzelfde geldt voor het vaststellen van het herstelplan van het nominale deel in het geval van een tekortsituatie. Hoe is dit plan vast te stellen als mogelijke overschotten via de AFS alweer aan het reële deel worden uitgesmeerd? Hierbij lijkt ook het korten van het nominale deel als ultiem middel nadat "alle middelen zijn ingezet" tot discussie te gaan leiden. Zijn alle middelen ingezet, terwijl deze ook al weer via AFS zijn uitgesmeerd over de pensioenaanspraken en rechten in het reële contract? Een verbod op ringfencing lijkt tot (financierings-, communicatieve, juridische en uitvoeringstechnische) problemen te leiden.

De invoering van een reëel contract met respectering van de bestaande rechten lijkt niet realistisch zonder ringfencing.

Pensioenregelingen zijn op vele manieren onder te verdelen.

Voor dit doel maken wij een onderscheid naar:

- beschikbare premie op basis van beleggingen binnen het fonds
- nominale rechten met een optie op indexering
- onvoorwaardelijke indexering.

### 5.5.1 Beschikbare premie op basis van beleggingen

Bij een beschikbare premie op basis van beleggingen wordt een bedrag toegezegd, dat wordt belegd. De som van de ingelegde premies en de beleggingsopbrengsten (ook als deze negatief zijn) komt op de pensioendatum beschikbaar voor de inkoop van een lijfrente. Om op de pensioendatum vast te stellen welk bedrag er beschikbaar is voor de inkoop van de lijfrente is het van belang, dat de beleggingsopbrengsten goed gedefinieerd zijn. Dat kan alleen als de beleggingen waarvan de opbrengsten worden toegerekend concreet aangewezen zijn. Dus alleen al voor een goede definitie van de pensioenaanspraken is ringfencing in deze casus noodzakelijk.

### 5.5.2 Nominale rechten met een optie op indexering

Nominale rechten kunnen bijvoorbeeld zijn een salaris-diensttijdregeling, een beschikbare premie op basis van directe inkoop of een kapitaaltoezegging. De optie op indexering kan op verschillende manieren worden vertaald naar een ambitie. Ongeacht de ambitie wordt de feitelijke voorwaardelijke indexering doorgaans bepaald op basis van de overschotten die er zijn na vaststelling van de nominale rechten en de daarvoor benodigde voorzieningen. Deze overschotten ontstaan door overrente op beleggingen en andere resultaten.

Bij een reëel contract worden alle resultaten van een fonds – positief en negatief – via de AFS toegekend aan de deelnemers. Voor een reëel contract zonder ringfencing worden dus ook de resultaten waaruit eventuele indexering van oude rechten gefinancierd zou moeten worden via de AFS toegerekend aan de deelnemers aan het nieuwe reële contract. Als de resultaten op deze manier al zijn toegekend aan de nieuwe rechten, is er dus geen ruimte voor indexering van de oude rechten. Per saldo worden er in deze constructie dus pensioenrechten (i.c. de optie op indexering) overgeheveld van de oude deelnemers naar de nieuwe deelnemers. Dit kan getalsmatig tot vreemde uitkomsten leiden. Wij memoreren hierbij de € 1.000 miljard aan oude rechten versus de € 30 miljard aan nieuwe rechten, die in paragraaf 7.1 van de memorie van toelichting worden genoemd. Voor een fonds van gemiddelde rijpheid kan dit bijvoorbeeld leiden tot een dertigvoudige indexering van de nieuw opgebouwde rechten in het eerste jaar.



Om de administraties goed te kunnen aanpassen is zinvol dat zo snel mogelijk duidelijkheid ontstaat over welke aanpassingen gewenst zijn. Het is niet in het belang van de deelnemers als het fonds kosten maakt voor aanpassingen aan regelgeving die er uiteindelijk niet (of in een andere vorm) komt.

### 5.5.3 Onvoorwaardelijke indexering

Bij onvoorwaardelijke indexering blijft de indexering van oude rechten in de nieuwe situatie in stand. Deze variant is de enige waarbij respecteren van de oude rechten mogelijk is zonder ringfencing. Onder verwijzing naar dezelfde verhoudingscijfers, moet geconstateerd worden dat nieuwe rechten in deze casus een (tweezijdig) risico lopen over een veelvoud van de feitelijke aanspraken. Ook hier kan dezelfde factor dertig van toepassing zijn. De vraag kan gesteld worden of dit een fair contract is voor de nieuwe deelnemers, zowel in het geval van mee- als van tegenvallers.

### Uitvoeringsaspecten

Hoewel de werkgroep van mening is, dat ringfencing mogelijk moet zijn (de Europese regelgeving laat ringfencing immers toe), waarschuwt zij wel voor de administratieve consequenties van het voeren van twee (of meer) verschillende regelingen. Het zal onder andere een tweevoudige verantwoording naar de toezichhouder vereisen. Dit is echter ook het geval indien een tweede pensioenfonds moet worden opgericht, omdat ringfencing niet mogelijk is. Deze laatste optie zal tot hogere lasten leiden.

### 5.6 Pensioendatum

In het wetsvoorstel en de memorie van toelichting wordt de overgang van de pensioendatum van 65 jaar naar 67 jaar (en eventueel hogere leeftijd) niet genoemd. De aanpassing van de pensioendatum en de overgang naar het nieuwe regime vallen echter in tijd samen en beide dossiers hebben invloed op elkaar. De subwerkgroep Invaren acht het daarom gewenst, dat dit onderwerp ook in de memorie van toelichting aandacht krijgt. De werkgroep verwijst daarnaast naar haar opmerkingen gemaakt in paragraaf 5.3 over artikel 83 en stelt vast, dat ook de aanpassing van de pensioenleeftijd onder genoemde wijziging kan vallen.

### 5.7 Administratieve consequenties

De overgang naar het nieuwe regime heeft forse consequenties voor de administraties van pensioenfonds. Om de administraties goed te kunnen aanpassen is zinvol dat zo snel mogelijk duidelijkheid ontstaat over welke aanpassingen gewenst zijn. Het is niet in het belang van de deelnemers als het fonds kosten maakt voor aanpassingen aan regelgeving die er uiteindelijk niet (of in een andere vorm) komt. Voor benodigde administratieve aanpassingen die pas later duidelijk worden, is het wenselijk dat fondsen een overgangstermijn krijgen om dit te realiseren.

Verder acht de werkgroep het nuttig, dat er in de memo-rie van toelichting een paragraaf over de administratieve haalbaarheid komt. In die paragraaf zou uiteengezet moeten worden wat de nieuwe regelgeving betekent voor de admi-nistraties van pensioenfondsen en in hoeverre het redelijk en billijk is om van pensioenadministraties te verwachten dat zij hun administratie tijdig hebben aangepast.

### 5.8 Herverzekering

Indien fondsen herverzekerd zijn, kan het zijn dat het bestaande herverzekeringscontract niet meer aansluit op de gewenste situatie onder het nieuwe regime. Fondsen waarop DNB een verlicht regime van toezicht toe-past vanwege de volledige herverzekering, voldoen mogelijk in de nieuwe situatie niet aan de eisen daarvoor. Het is gewenst dat alle fondsen hun herverzekeringssituatie heroverwegen. Fondsen waarvan het herverzekerings-contract afloopt op een andere datum dan 31 december 2014 zouden een mogelijkheid moeten krijgen om de herverzeke-ringsdekking aan te passen aan de nieuwe situatie. Deze aanpassing zou moeten gebeuren via een mechanisme dat een marktconforme prijsstelling oplevert. Voorkomen moet worden dat de benodigde aanpassingen bewust of onbewust leiden tot aanpassingen die niet noodzakelijk of gewenst zijn in het kader van de nieuwe regelgeving.

Door een 'ingroeitraject' naar de nieuwe mix te definiëren kan tegen betere koersen worden aan- en verkocht en kunnen onnodige transactiekosten worden voorkomen.

### 5.9 Timing

Het kan zijn, dat een fonds kiest voor het reële contract, maar dit niet wil invoeren per 1 januari 2015. Een verge-lijkbare situatie treedt op als een fonds – of een andere institutionele belegger – op enig moment besluit om de beleggingsmix aan te passen, maar ter uitvoering van dat besluit nog niet hals over kop allerlei beleggingstransacties uitvoert. Door een 'ingroeitraject' naar de nieuwe mix te definiëren kan tegen betere koersen worden aan- en verkocht en kunnen onnodige transactiekosten worden voorkomen. Ook voor de overgang naar het reële contract kan invoering per 1 januari 2015 een ongelukkige timing betekenen. Zo kan een fonds, dat nog bezig is met de uit-voering van een – kansrijk – herstelplan er de voorkeur aan geven om eerst het herstelplan verder uit te voeren en pas daarna onder gunstiger omstandigheden de overstap te maken. Daarbij is het niet noodzakelijk dat het hierbij gaat om een door DNB goedgekeurd herstelplan. Hetzelfde geldt voor een uitsluitend voor intern gebruik opgesteld plan van aanpak om een bepaalde ambitie te realiseren. Voor derge-lijke fondsen is het gewenst, dat er een overgangstermijn komt van bijvoorbeeld twee of drie jaar om een vloeiende overgang met een gunstige timing te kunnen realiseren. De werkgroep heeft onvoldoende tijd gehad om te onderzoeken of bijvoorbeeld het nieuwe nominale contract een passend regime is voor een fonds met een reële ambitie in een overgangstermijn.

### 5.10 Diversiteit oude regelingen

Er zijn fondsen die vanuit het verleden nog verschillende regelingen naast elkaar hebben lopen, ook met verschil-lende indexeringsregelingen. Gelijke nominale pensioenen hebben daardoor verschillende waarden, maar worden bij het invaren gelijkgetrokken. De werkgroep vraagt hier aandacht voor.

### 5.11 Hoogte pensioen

Tenslotte maakt de subwerkgroep Invaren hierbij nog een tekstuele opmerking. In paragraaf 7.3 is de volgende zin opgenomen: "Ook wijzigt de hoogte van de pensioenen niet op het moment waarop het nieuwe contract van toepassing wordt." Deze zin kan op vele manieren worden uitgelegd. De interpretatie van de werkgroep is, dat het (nominale) pensioenbedrag in januari 2015 ongewijzigd blijft ten opzichte van de fictieve pensioenuitkering in januari 2015 als de nieuwe regelgeving niet zou zijn ingevoerd. Echter, de waarde van het pensioen en de verdere ontwikkeling van dit pensioenbedrag na januari 2015 wijzigen wel degelijk als gevolg van de nieuwe regelgeving. Zonder nadere toelichting, kan deze zin gelezen worden op een manier die niet overeenkomt met de feiten. Daarom signaleert de werkgroep het risico, dat deze zin ongewild misleidend is. De werkgroep staat dan ook een herformulering van deze zin voor middels een nadere toelichting hoe deze bedoeld is.

## 6 Aanbevelingen subwerkgroep Waardering

Het voorontwerp tot wetwijziging van de Pensioenwet heeft tot doel de wettelijke mogelijkheden te bieden om een pensioensysteem te voeren dat op basis van geïndexeerd middelloon schokbestendig en toekomstbestendig is.

In de subwerkgroep Waardering heeft analyse en beoordeling plaatsgevonden van het voorontwerp, de memorie van toelichting en de begeleidende brief van staatssecretaris SZW mw. Klijnsma. De subwerkgroep heeft zich bij de analyse beperkt tot de volgende onderdelen:

- De methode van opslag en afslag op de Ultimate Forward Rate (UFR);
- Het gespreid verlagen en verhogen van pensioenen;
- De beleidsdekkingsgraad (BDG)
- Fiscale aspecten bij het verhogen van pensioenen;
- Hanteren van een egalisatiereserve;
- Hanteren van een open dan wel gesloten systeem bij gespreid verlagen en verhogen van pensioenen.

Daarnaast plaatsen we enkele opmerkingen die buiten genoemde onderdelen vallen, maar in de discussie relevant zijn.

## 6.2 Samenvatting van reactie subwerkgroep Waardering

Hierna vraagt de werkgroep aandacht voor de onderwerpen die in de inleiding werden genoemd. De rode draad van de reactie leidt tot de voornaamste aanbeveling die ook al eerder in dit document (par. 2.2) naar voren is gebracht:

**Breng meer samenhang en consistentie aan in het wetsvoorstel!**

De werkgroep signaleert in onderstaande opsomming enkele knelpunten. Een inhoudelijke toelichting inclusief suggesties om de knelpunten te ondervangen, is per punt uitgewerkt in het overzicht onder paragraaf 6.3:



- **Toeslagmethodiek**  
CPI is als standaard toeslagmethodiek in premie en in waardering verwerkt, toch mag loonindexatie ook worden toegepast. Waar loopt dit scheef?
- **Spreiding van verhoging en verlaging**  
Bedoeling was de verlagingen bij uitkeringsgerechtigden te spreiden om hun koopkracht niet teveel aan te tasten. Waarom laten we het daar dan niet bij?
- **Egalisatiereserve**  
Willen we nu alleen wat betreft de lasten meteen met de deelnemers afrekenen, maar niet voor de lusten? Dat geeft scheve gezichten!
- **Open en gesloten systeem**  
Met het open systeem ontzien we de administrateur, maar we halen solidariteitseffecten naar binnen die vreemd kunnen uitpakken. Met het gesloten systeem komen de lusten en de lasten in het mandje van de deelnemer, maar zal de administratie dit aankunnen? Vragen die het bestuur samen met zijn opdrachtgevende sociale partners zal moeten oplossen.
- **Financiële cirkel**  
Een hogere indexatie (loon) dan waarmee in de premie en voorziening rekening wordt gehouden, een andere populatieontwikkeling (open systeem) dan die was verdisconteerd, een kostendekkende premie (KDP) die door 5-jaars demping achter de feiten aanloopt. Het afvoerputje heet: AFS!
- **Fiscale regelgeving**  
Wanneer dit voorontwerp door de beide Kamers is, kunnen pensioenfondsbesturen dan aan de slag en mogen ze erop vertrouwen dat de fiscale regelgeving in het verlengde hiervan passend zal zijn? Of worden er vanuit die hoek later nieuwe belemmeringen opgevoerd?

## 6.3 Overzicht van de onderwerpen met reactie vanuit subwerkgroep Waardering

Reactie per onderdeel:

### 1 De rekenrente wordt verhoogd met 50% van de risicopremie op aandelen.

#### Reactie subwerkgroep Waardering

- Er is nog onduidelijkheid over hoe de risico-opslag werkt. Enerzijds wordt aangegeven dat rekening wordt gehouden met de looptijd van de verplichtingen, anderzijds een vuistregel met als uitkomst dat wordt gerekend met 50% van een risicopremie van 3%.
- De opslag veronderstelt een assetmix van 50% zakelijke waarde en 50% vastrentende waarde (VW). Fondsen die meer in VW beleggen krijgen met een mismatch te maken, waardoor deze fondsen te licht gefinancierd dreigen te raken; de wetgever gaat hiermee op de stoel van de actuaris zitten. Fondsen hoeven in het voorgestelde wetsontwerp niet meer een minimale financiële ratio aan te tonen, maar overschotten en tekorten kunnen zij direct in de pensioen-aanspraken verwerken. Dit zal zijn effect hebben op de prikkels waarvoor fondsbestuurders gevoelig zijn. Eerder is de vrees uitgesproken, dat fondsbestuurders tekorten slechts optisch zouden oplossen door het beleggings-beleid en daarmee de discontovoet aan te passen, als de discontovoet zou worden gebaseerd op de feitelijke beleggings-verwachtingen van het onderhavige fonds. Echter, de directe verwerking van de resultaten in de pensioenaanspraken heeft de mogelijkheid van optische oplossingen weggenomen en daarmee ook het risico, dat fondsbesturen zich daartoe zouden laten verleiden. De subwerkgroep ziet daarom veel minder dan voorheen de noodzaak van het vastzetten van de veronderstelde discontovoet en pleit omwille van consistent financieel beleid juist voor een discontovoet die aansluit op de feitelijke verwachtingen.
- De parameter voor de risicopremie op aandelen wordt vastgesteld door de commissie parameters (MvT, blz. 27). Zonder te twijfelen aan de deskundigheden van deze commissieleden, wordt hiermee een parameter die grote invloed heeft op de hoogte van de voorziening en dus op verhogingen en verlagingen van pensioenen in handen gelegd van enkele personen. Tevens wordt gemeld (blz. 28) dat deze parameter niet wordt geactualiseerd. In economische tijden van hogere rente i.c.m. een beheerste inflatie (immers het doel van ECB) geeft dit een lage voorziening met mogelijk ongewenst een te hoge verhoging van de pensioenen tot gevolg.

#### Suggestie

- Breng meer differentiatie aan in de opslag zodat pensioenfondsen meer een op hun specifieke situatie toegespitste opslag op de rekenrente kunnen hanteren.
- Creëer ruimte voor eigen beleid t.a.v. vermogensbeheer bij pensioenfondsen met soepele omgang m.b.t. bandbreedtes. De 50/50 ZW/VW werkt belemmerend en kan ten koste gaan van rendement. Het mandaat voor handelingsvrijheid zal ook in de uitvoeringsovereenkomst moeten worden vastgelegd. Daarnaast zou het resultaat van deze handelingsvrijheid consistent moeten worden doorgevoerd in de discontovoet. Het geformuleerde mandaat vanuit de uitvoeringsovereenkomst moet het risico van optisch sturen op de beleggingsmix verder beperken.
- Leg de methodiek van vaststellen van de risicopremie vast en laat deze met een vast te stellen frequentie doorrekenen door het CPB. De uitkomsten dan looptijd-gerelateerd laten zijn, zodat grijze en groene fondsen een betere opslag op de rekenrente krijgen. Nog steeds kan dan sprake zijn van één uniforme looptijd-afhankelijke rekenrente, zoals dat nu ook al het geval is. Indien dit in MvT al wordt bedoeld, dan dit duidelijker verwoorden.



2 De rekenrente wordt verlaagd met inflatiepercentage o.p basis van inschatting van het CPB de eerste 2 jaar, daarna lineair naar niveau van inschatting van ECB voor na 10 jaar.

**Reactie subwerkgroep Waardering**

- Veroorzaakt inconsistentie tussen financiële beleidsuitgangspunten van de haalbaarheidstoets (op basis van opgelegde schattingen over CPI) enerzijds en de werkelijke invulling van toeslagen anderzijds (bijvoorbeeld op basis van loonindex).
- Levert bij andere keuze voor indexatie (bijvoorbeeld loonindex) onevenwichtigheid op tussen gehanteerde grondslagen in de premiestelling en werkelijke financiële gevolgen van de toeslagen. Leidt tot afwijking (vanuit ongewenste oorzaak) t.o.v. 101% beleidsdekkingsgraad. (BDG)
- Voor de eerste 2 jaar wordt de indexatieafslag gebaseerd op de CPB-voorspelling van de prijsinflatie en voor looptijden van langer dan 10 jaar wordt deze gebaseerd op de monetaire beleidsstrategie van de ECB. Het is dus van belang dat de CPB-voorspelling in lijn ligt met de strategie van de ECB. (Vraag aan SZW: is dit zo?)
- In het model van de UFR wordt rekening gehouden met een reële rente over de jaren 1950-2000 van ook 4 niet EU-landen: VS, Canada, Japan en Australië. Het lijkt logisch om dan voor de inflatie-afslag mede rekening te houden met de verwachte inflatie in deze 4 landen, dus niet alleen de ECB-strategie, dan wel in ieder geval te zorgen dat beide methodieken op elkaar zijn afgestemd.

**Suggestie**

- Maak het voor pensioenfondsen mogelijk om de discontovoet af te stemmen op de ambitie van het pensioencontract, ook als dit loonindexatie als toeslagenmethodiek kent.
- Laat de keuze aan fondsen om het effect van de actualisatie ieder kwartaal of eenmaal per jaar door te voeren.

3 Beleidsdekkingsgraad (BDG) wordt gebaseerd op de gemiddelde dekkingsgraad over de afgelopen 12 maanden

**Reactie subwerkgroep Waardering**

- Goede stap vooruit om minder op ad hoc basis maatregelen te moeten nemen.
- Naast de BDG zal maandelijks ook de dekkingsgraad bepaald worden en bij maand en kwartaalrapportages steeds leiden tot een tussentijdse BDG.

## 4 Gespreid verlagen van pensioenen bij BDG <101%

### Reactie subwerkgroep Waardering

- Spreiding wordt nu beperkt tot de keuze vanaf 3 jaar en dan tot maximaal 10 jaar. Het is nu niet mogelijk om meteen de verlaging te nemen zonder spreiding of (zeker bij lage korting) over minder dan 3 jaar te spreiden. Voor jongere deelnemers is direct doorwerken van de aanpassingen van AFS echter aan te bevelen. Zie de toelichting hieronder. Er zal daarbij steeds een actuariële berekening gemaakt moeten worden om de te spreiden korting te bepalen die passend is om de BDG weer op 101% te brengen. De hoogte van de te spreiden korting zal afhangen van de rijpheid van het fonds.

### Suggestie

- Pas de spreiding alleen toe op ingegane pensioenen en op pensioenen die ingaan in het boekjaar na balansdatum.
- Onderzoek nog mogelijke alternatieven, bijvoorbeeld:
  - een vaste x% verlaging van het ingegaan pensioen vanaf bijv. leeftijd 85.
  - bandbreedte zou dan van 100:75 vergroot kunnen worden naar 100:50.

## 5 Gespreid verhogen van pensioenen bij BDG >101%; gebruik van een egaliseriereserve

### Reactie subwerkgroep Waardering

Zelfde opmerkingen en suggesties als bij gespreid verlagen, aangevuld met:

- Opvang van verhogingen in een (al dan niet fiscaal veroorzaakte) egaliseriereserve introduceert asymmetrie, aangezien verlagingen zonder bufferwerking worden doorgevoerd. Deze asymmetrie betekent een verlaging (feitelijk een mindere verhoging) van de ingegane pensioenen, waardoor het netto effect is dat er pensioenaanspraken van de oudere generatie worden overgeheveld naar de jongere generatie.
- De fiscale bovengrens levert een asymmetrie op omdat er geen symmetrische ondergrens is. Deze asymmetrie heeft tot gevolg, dat de actuariële verwachtingswaarde van het te bereiken pensioen lager is dan het beoogde pensioen en het pensioen waarop de financiering is gestoeld. Bovendien is de fiscale bovengrens van zonder meer 3% (niet genoemd in MvT, wel vernomen dat dit een voornemen is) een te rigide fiscale beleidsregel. Wel volledig korten als de dekkingsgraden onderuit gaan, maar een indexatie maximeren zal voor deelnemers onaanvaardbaar zijn. Bij oplopende inflatie zou een verhoging van meer dan 3% al snel aan de orde kunnen zijn.

### Suggestie

- Gebruik van egaliseriereserve handhaven; het is aan sociale partners of hiervan gebruik wordt gemaakt. De keuze ligt dan bij hen om bewust asymmetrie te introduceren, hetgeen niet persé onredelijk hoeft te zijn. Zal in uitvoeringsovereenkomst en vervolgens in ABTN worden vastgelegd.
- Fiscale regels opstellen die recht doen aan en goed passen in het reële pensioencontract. Nieuw FTK en de fiscale regels moeten één integraal bij elkaar passend geheel vormen. Dit betekent in ieder geval dat er fiscale ruimte moet zijn voor de toeslagmechanismen waartoe het nieuwe FTK mogelijkheden biedt, omdat anders het reële karakter in gevaar komt.

## 6 Keuze voor open dan wel gesloten systeem

### Reactie subwerkgroep Waardering

- Op blz. 24 en 25 van MvT wordt er in beginsel van uitgegaan dat ook toekomstige deelnemers en toekomstige opbouw tijdens de spreidingsperiode meedelen in de financiële mee- en tegenvallers van de AFS en LAM. Open systeem is volgens MvT de standaard, echter pensioenfondsen mogen ook kiezen voor een gesloten systeem. Met het open systeem wordt echter een vorm van solidariteit benoemd die ongewenste neveneffecten kan hebben. Deze neveneffecten doen zich zowel bij de spreiding van mee- als bij tegenvallers voor. Het besluit tot toetreden tot een pensioenfonds zou hierdoor op oneigenlijke gronden kunnen worden genomen.
- Met name administratief kan een open systeem makkelijker zijn om uit te voeren en te communiceren. Dit kan een reden zijn om open systeem te hanteren.
- De inschatting van de benodigde verlaging of verhoging om op 101% BDG te komen is moeilijker bij een open systeem en dus ook de verwerking hiervan in de technische voorziening.
- Er moet rekening mee worden gehouden dat bij bijvoorbeeld een dekkingsgraad van 91% de totale gespreide korting hoger is dan 10%, waarbij dit bij een open systeem dan weer anders uitpakt dan bij een gesloten systeem.

### Suggestie

- Geef vanuit de toelichting op de wet niet een richting aan die wijst naar open of gesloten, maar laat het pensioenveld zelf haar keuze hierin maken, waarbij de specifieke situatie van een fonds de aanleiding zal geven om voor het één of voor het ander te kiezen. In de uitvoeringsovereenkomst zal de keuze voor open of gesloten systeem vastgelegd moeten worden, gezien ook de financiële gevolgen van deze keuze in een krimpende of groeiende organisatie.



## 7 LAM t.o.v. AFS

### Reactie subwerkgroep Waardering

- Het is aan een fonds (in eerste aanleg aan sociale partners) om eventueel ander beleid dan bij AFS te voeren m.b.t. LAM. Hier zal het bestuur uitgedaagd moeten worden om dit goed te beargumenteren. Standaard zou een gelijk beleid moeten zijn bij AFS en LAM i.v.m. uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid.
- Indien LAM optreedt door nieuwe onderzoeken naar levensverwachting, dan zou het effect hiervan op de TV bij de eerstvolgende aanpassing van pensioen i.v.m. AFS meegenomen kunnen worden. Verhoging van de pensioenleeftijd hierdoor leidt tot een interne waardeoverdracht. Duidelijkheid moet nog komen of later terugrekenen naar de oorspronkelijke pensioenleeftijd tot exact dezelfde pensioenuitkomst moet leiden als het oorspronkelijke bedrag.
- LAM zou AFS moeten volgen bij keuze voor open of gesloten systeem.

### Suggestie

- Maak het reële pensioencontract niet onnodig ingewikkeld door verschillende systemen toe te staan voor LAM en AFS. Het moet nog uit te leggen zijn, zeker gezien het feit dat een deelnemer met diverse fondsen te maken heeft. De standaard zou moeten zijn dat er voor AFS en LAM één en dezelfde beleidsregel wordt gehanteerd, waardoor de LAM een onderdeel van de AFS wordt. Indien een bestuur hiervan afwijkt, zal zij dit beargumenteerd moeten doen en hierover verantwoording afleggen aan Verantwoordingsorgaan/Belanghebbendenorgaan.


## 8 Kostendeekkende premie

### Reactie subwerkgroep Waardering

- De reële ambitie zal alleen tot uitdrukking komen in de pensioenpremie. De premie neemt daardoor in belang toe. De certificerend actuaris zal voortaan voor reële contracten expliciet moeten verklaren dat de premie adequaat is vastgesteld. Nu doet hij/zij dat alleen over de voorziening. Een niet-adequate premie kan over een periode van 20 jaar doorwerken in de resultaten. Door de stabiele premie en de over 5 jaar gedempte aanpassing naar het nieuwe niveau, dat dan overigens ook al weer achterhaald zal zijn, ontstaat er een voortdurend verschil tussen de feitelijke premie en de kostendeekkende premie.
- In een open fonds dat met een gespreide verlaging te maken heeft treedt een mismatch op tussen KDP en opbouw van pensioen, die weer leidt tot een plus (die - indien aanwezig - in de egaliseringsreserve komt). Er is behoefte aan meer duidelijkheid en regelgeving rondom bepaling van de KDP in dit soort situaties.
- Wijzigingen in de discontovoet gedurende de duur van de KDP leiden tot afwijkingen die gevolgen hebben voor de BDG. Dit leidt weer tot verhoging en verlaging van de pensioenen. Dit is een constatering en een gevolg van het systeem. Wel van belang om hiermee rekening te houden en transparant over te zijn. Ook hier is vastlegging in uitvoeringsovereenkomst en ABTN van belang.

### Suggestie

- Maak duidelijk wat de uitbreiding van het werkgebied van de certificerend actuaris wordt. Deze aanbeveling zal richting het Actuarieel Genootschap geuit moeten worden. Maak duidelijk hoe in diverse voorkomende situaties de KDP vastgesteld moet worden.



Door de stabiele premie en de over 5 jaar gedempte aanpassing naar het nieuwe niveau, ontstaat er een voortdurend verschil tussen de feitelijke premie en de kostendeekkende premie.

#### 6.4 Overige opmerkingen/aanbevelingen

- 1 De subwerkgroep is van mening, dat een belangrijk uitgangspunt zou moeten zijn, dat de actuariële (of statistische) verwachtingswaarde van het te bereiken pensioen in alle gevallen gelijk moet zijn aan het beoogde pensioen. Premiestelling, financieel beleid en communicatie naar deelnemers zouden moeten aansluiten bij dit beoogde pensioen. De werkgroep oppert dat zowel centrale regelgeving als decentrale actuariële berekeningen altijd expliciet aan dit uitgangspunt zouden moeten worden getoetst. In voorgaande tekst werd al vastgesteld dat, met betrekking tot de veronderstelde beleggingsmix, de fiscale aftopping en de egalisatiereserve niet aan dit belangrijke principe wordt voldaan.
- 2 Gezien de onvergelykbare stelsels pleiten we voor een herziening van de methodiek van waardeoverdracht voor pensionering, waarbij meer naar de waardebepaling o.b.v. grondslagen wordt gekeken dan naar waardering op basis van vaste, wettelijk vastgestelde, grondslagen.
- 3 Het nieuwe pensioencontract zou in het kader van level playing field ook door verzekeraars aangeboden moeten kunnen worden. Het is van belang om te onderzoeken of dit pensioenpakket voldoende verzekeringsaspecten heeft om door een verzekeraar uitgevoerd te kunnen worden. Ons inziens geeft met name het individuele lang- en kortleven risico hier voldoende aanknopingspunten voor.

- 4 Gelden de nieuwe FTK-regels dadelijk ook voor herverzekerde pensioenfondsen? Vanaf 2015 zijn dit allemaal garantiecontracten.
- 5 Er zullen door sociale partners veel keuzes gemaakt moeten worden die zij vervolgens door het pensioenfonds laten uitvoeren. Het is van belang dat dit goed wordt vastgelegd. We doen de aanbeveling om ook de wettelijk benoemde onderwerpen die in een uitvoeringsovereenkomst opgenomen dienen te worden te actualiseren. Dit geldt ook voor de onderwerpen die in de ABTN opgenomen dienen te worden.
- 6 De plaats van de CDC-regeling in het nieuwe stelsel. Is het nog mogelijk om het nominale contract in de vorm van een CDC-regeling op te stellen, of is CDC nu 'geheel opgegaan' in het nieuwe pensioencontract?
- 7 Fondsen en sociale partners zullen de juiste keuze moeten maken. Hiervoor is nodig dat goede doorrekeningen worden gemaakt van het financiële gewicht van de solidariteitsoffers van oud naar jong en vice versa bij een nominaal dan wel reëel contract.
- 8 Uiteraard: zorg over de uitlegbaarheid van deze regeling, zeker indien diverse fondsen andere keuzes gaan maken. Deelnemers komen immers bij diverse fondsen voor en hebben dan met een heel palet aan verschillende keuzes te maken. Dit ondermijnt het streven naar uniformiteit waar de afgelopen jaren aan is gewerkt (UPO, Pensioenregister).
- 9 Fondsen hebben de mogelijkheid om te kiezen voor een ingroeimodel met betrekking tot de kostendekkende premie. Daarbij wordt consistentie als voorwaarde gesteld; het ingroeimodel moet zowel bij stijgingen als dalingen van de premie worden doorgevoerd of in beide gevallen niet worden doorgevoerd. Het gaat hierbij evenwel over termijnen van (telkens) vijf jaar, een periode die de horizon van veel lange termijnplanningen raakt of overschrijdt. Veel fondsen zullen een dergelijke termijn niet ongewijzigd en met dezelfde pensioenregeling laten blijven bestaan. De veronderstelde tweezijdigheid van een gemaakte keuze zal daardoor in de praktijk er niet zijn.

'De subwerkgroep is van mening, dat een belangrijk uitgangspunt zou moeten zijn, dat de actuariële (of statistische) verwachtingswaarde van het te bereiken pensioen in alle gevallen gelijk moet zijn aan het beoogde pensioen.'



Het nieuwe pensioencontract zou in het kader van level playing field ook door verzekeraars aangeboden moeten kunnen worden.

#### 6.5 Toelichting spreading:

De AFS wordt gespreid over drie tot tien jaar verwerkt in de pensioenaanspraken. Het is gewenst om deze spreading alleen toe te passen op ingegane pensioenen. Dit zal hierna worden toegelicht aan de hand van een voorbeeldsituatie waarin de pensioenleeftijd 67 is en de spreadingstermijn 10 jaar. Iemand die langer dan de spreadingstermijn verwijderd is van de pensioendatum wordt kortweg aangeduid als iemand jonger dan 57 jaar.

##### 6.5.1 Aandachtspunten spreading AFS deelnemer jonger dan 57 jaar

Voor iemand jonger dan 57 jaar zal het pensioen pas ingaan na het volledig uitwerken van de spreadingstermijn. De feitelijke ouderdomspensioenuitkeringen worden door de spreading dus niet geraakt. De doelstelling om de gevolgen van de AFS voor deze deelnemer te dempen wordt dus ook niet waargemaakt. Het voordeel van de spreading komt daarmee te vervallen. De spreading heeft wel een serie nadelen:

- Aandachtspunten spreading AFS deelnemer jonger dan 57 jaar
- Aandachtspunten spreading AFS deelnemer 67 jaar en ouder
- Aandachtspunten spreading AFS deelnemer tussen 57 en 66 jaar

- Het fonds moet voor deze deelnemer gedurende tien jaar een nog niet verwerkte AFS administreren.
- De deelnemer krijgt op zijn UPO als in het vooruitzicht gesteld pensioen een ander pensioen te zien dan het pensioen waar hij of zij daadwerkelijk op kan rekenen. Er moet immers nog een niet-verwerkte AFS op worden gecorrigeerd. Wordt die nog te verwerken AFS vermeld op het UPO, dan krijgt de deelnemer wel de juiste en complete informatie, maar zal de presentatie ervan voor de gemiddelde deelnemer aan een fonds – zeker bij niet verwerkte AFS van verschillende jaren – een onoverkomelijke hobbel zijn om te begrijpen.
- Bij een open systeem wordt een deelnemer die via een collectieve of individuele waardeoverdracht in of uit een fonds stapt geconfronteerd met een bestaande niet verwerkte AFS waar hij of zij in- of uitstapt. Een jobhopper of een werkgever die voor de keuze staat om zich wel of niet aan te sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds kan dit gegeven meewegen in zijn of haar beslissing. Daardoor faciliteert het systeem oneigenlijk gebruik ervan. Een punt om bij de herziening van het stelsel van waardeoverdrachten rekening mee te houden.

Per saldo heeft de spreading voor iemand jonger dan 57 jaar afgezien van partnerpensioen geen voordelen maar wel enkele zwaarwegende nadelen.



### 6.5.2 Aandachtspunten spreiding AFS deelnemer 67 jaar en ouder

Voor iemand van 67 jaar of ouder (of een nabestaande) werkt de spreiding door op de pensioenuitkeringen en wordt de doelstelling van de spreiding dus wel bereikt. Van de nadelen genoemd voor de deelnemer jonger dan 57 jaar is alleen het eerste van toepassing (registratie van de spreiding van de aanpassing). Een gepensioneerde krijgt geen UPO met een in het vooruitzicht gesteld pensioen, maar een opgave van een feitelijk pensioen. Die opgave sluit aan op de feitelijke uitkering. Verder zijn waardeoverdrachten voor gepensioneerden niet aan de orde, liquidatie van het fonds buiten beschouwing gelaten. Per saldo heeft de spreiding voor iemand van 67 jaar of ouder wel de beoogde voordelen en slechts beperkte nadelen.

### 6.5.3 Aandachtspunten spreiding AFS deelnemer tussen 57 en 66 jaar

Voor iemand tussen 57 en 66 jaar heeft de spreiding een gedeeltelijk effect op de feitelijke pensioenuitkeringen. Voor iemand van bijvoorbeeld 60 jaar zullen de eerste 7 jaar de spreiding geen effect hebben op de feitelijke uitkeringen en de laatste 3 jaar wel. Voor die deelnemer is het pensioen evenwel nog zo ver weg, dat de hoogte ervan alleen nog een

theoretische grootte is. De behoefte aan spreiding is dan ook beperkt. Aan de andere kant zal deze persoon 7 jaar later geconfronteerd worden met een pensioen waarop nog 3 jaar niet-verwerkte AFS moet worden toegepast. Het eenmaal ingegane pensioen zal daardoor minder stabiel worden dan bij direct verwerken. Daarnaast zijn de nadelen die genoemd zijn bij de deelnemer jonger dan 57 jaar ook van toepassing.

Een deelnemer van 66 jaar krijgt nog geen pensioenuitkeringen, maar voor hem of haar heeft het UPO wel een dermate concrete betekenis, dat hij of zij de korte termijn financiële planning hierop zal afstemmen. Voor de deelnemer van 66 jaar is spreiding dus aan te bevelen.

Voor de deelnemer van 66 jaar is spreiding dus aan te bevelen.



## 7 Input vanuit de KPS-werkgroep Beleggen

Zoals hiervoor aangegeven bevat dit document de input vanuit de vier subwerkgroepen van de KPS-werkgroep Nieuw Pensioencontract (NPC).

De KPS kent ook de werkgroep Beleggingen. Hoewel hiervoor vanuit de subwerkgroep Waardering - NPC al veel aandachtspunten zijn benoemd, komt de werkgroep Beleggingen met de volgende uitbreiding als het gaat om de UFR-methodiek.

De werkgroep Beleggingen mist de nadere invulling van belangrijke parameters in zowel het nominale als het reële kader, terwijl deze voor een effectief doelstellingsgericht beleggingsbeleid bepalend zijn. Dit betreft in het bijzonder de volgende parameters:

- De UFR-methodiek voor het bepalen van de rentetermijnstructuur onder het nominale contract
- De risico-opslagen onder het reële contract
- De inflatieafslagen onder het reële contract

Voor deze factoren geldt dat een concrete invulling nodig is om vast te stellen hoe de hiermee samenhangende risico's het beste afgedekt kunnen worden. Uit nadere regelgeving zal moeten blijken in hoeverre deze factoren verder ingevuld worden en of er instrumenten beschikbaar zijn of komen waarmee deze risico's afgedekt kunnen worden. Daarbij zij opgemerkt dat de huidige discrepantie tussen UFR en actuele rente ook leidt tot problemen bij het afdekken van renterisico's (ruis). Veel fondsen worstelen hiermee en het feit dat dit niet eenduidig is heeft ook gevolgen voor de uitleg aan de deelnemers.

## 8 Tot slot

Gezien het belang van het onderwerp, de waarschijnlijk vele reacties die mogelijk tot behoorlijke aanpassingen leiden en het ontbreken van nadere uitwerking op cruciale punten, bevelen we aan om nog een extra consultatieronde in te lassen om de kwaliteit van het eindproduct te verbeteren en het draagvlak te vergroten.

## Inleiding

De communicatie over pensioenen

heeft feitelijk gefaald:

- Ondanks alle inspanningen zijn deelnemers zich niet meer gaan verdiepen in hun pensioen.
- De informatiebulldozer die voortvloeit uit de verplichte communicatie heeft de deelnemer niet aangezet tot ander gedrag.
- Tijdens de crisis heeft de sector het vertrouwen niet weten te behouden.

## En nu?

Tijd om het anders te gaan doen:

- Doorgaan met de informatiebulldozer is geen optie
- Meer dan ooit is het zaak, de deelnemer daadwerkelijk te bereiken
- Het nieuwe contract > een mooi moment.

## Pensioencommunicatie nieuwe stijl

Sector neem het voortouw voor een nieuwe koers:

**breek met het verleden door nieuwe uitgangspunten;**

- meer kennis leidt meestal niet tot gedragsverandering dus niet langer uitgaan van een 'homo economicus', maar van een individu met bewuste en onbewuste gedragspatronen.

**formuleer daarom een communicatiedoelstelling;**

- in termen van een gewenst gedrag in plaats van verplichte informatieoverdracht.

dus

Formuleer alleen nog:

**Wat willen we bereiken bij de deelnemer?**

- **Fondsen zijn vrij in hun keuzes om die verplichte doelstelling te bereiken.**

## 9 Bijlage Visiedocument Communicatie



## Stellingen

Deelnemers beslissen vaak met hun onderbewustzijn.

De tijd van alleen maar zenden is voorbij.

Stimuleer individuele keuzes: niet wij zijn belangrijk, jij bent belangrijk!

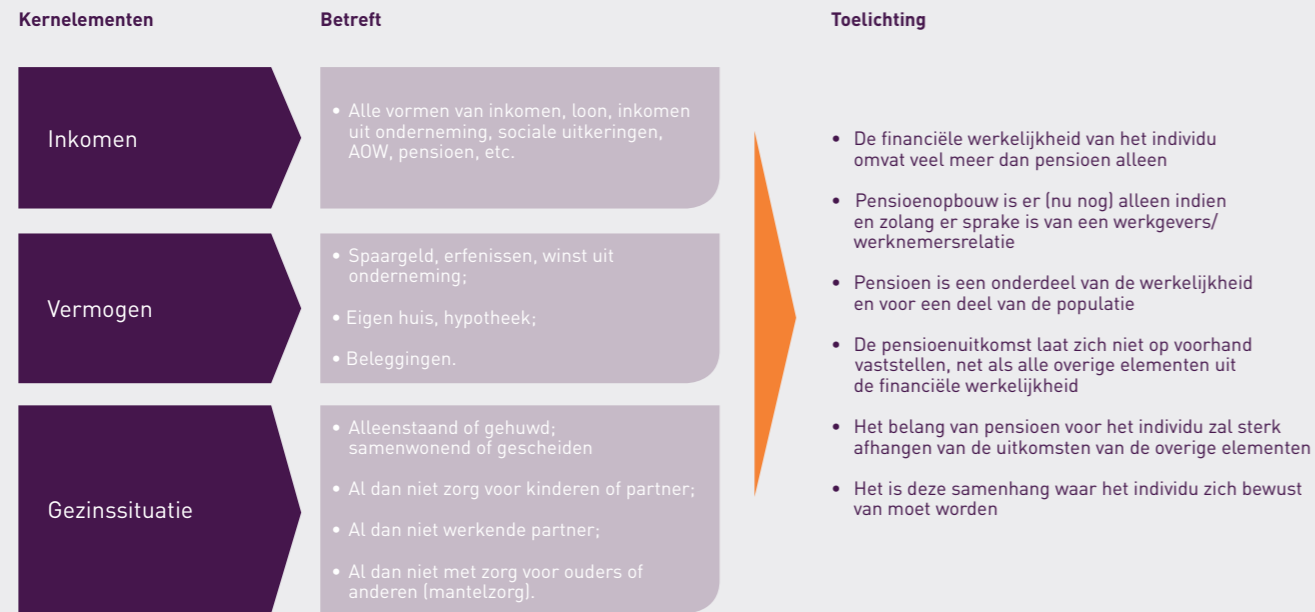
Help de deelnemer met zijn totale financiële planning.

Haak aan op life events.

Financiële sector, overheid en sociale partners:

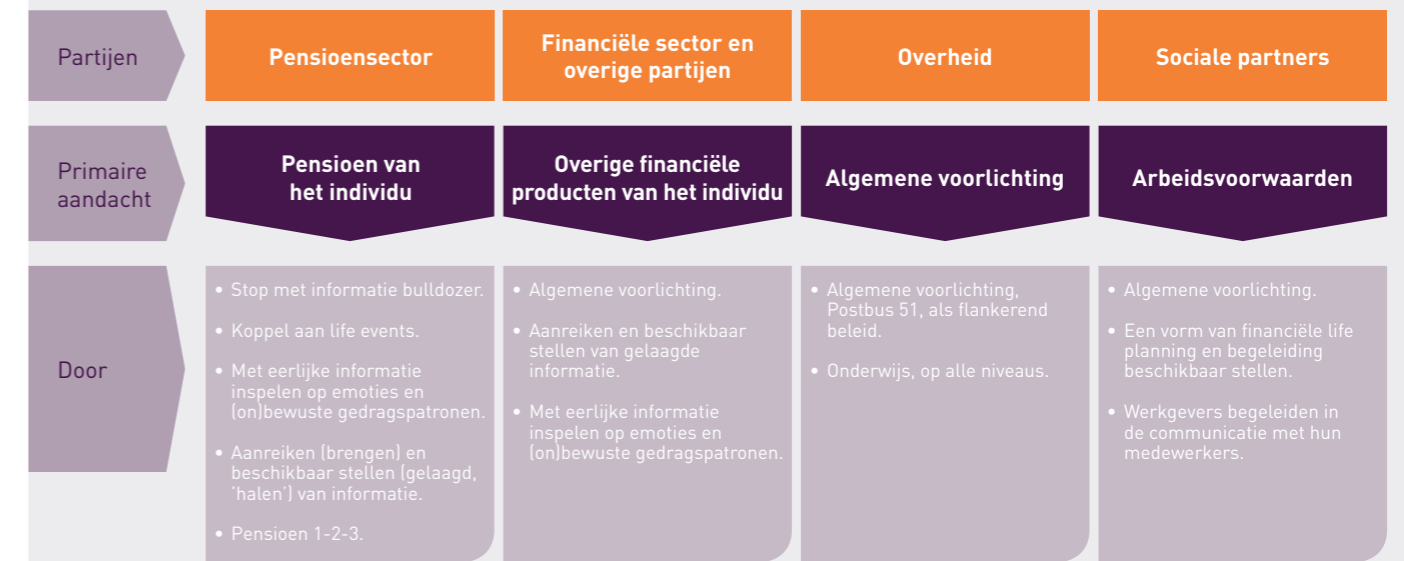
**werk samen.**

# De financiële werkelijkheid van het individu



- Alle elementen zijn aan veranderingen onderhevig en daarmee onzeker voor het individu
- Totale communicatie over de financiële werkelijkheid van het individu omvat deze drie kernelementen
- Doel is de financiële bewustwording van het individu, begrijpen dat de toekomst onzeker is en dat er een eigen verantwoordelijkheid bestaat
- De verantwoordelijkheid voor de communicatie ligt bij de overheid, sociale partners, financiële sector, woon- en zorgsector en pensioensector

# Van pensioencommunicatie naar integrale financiële communicatie



Communicatie is primair gericht op het bereiken van de doelstelling: mensen aanzetten hun financiële positie in kaart te brengen (overall). We spelen in op emoties door aan te haken bij life events en het geven van basale voorlichting. Hiermee beïnvloeden we het financiële bewustzijn van het individu waarbij alle partijen hun eigen verantwoordelijkheden en aandachtsgebieden hebben.

# Uitgangspunten pensioencommunicatie nieuwe stijl



Deze uitgangspunten resulteren in een systeem waarbij pensioen beperkt, d.w.z. alleen in meer algemene termen communiceerbaar wordt gemaakt en actief onder de aandacht gebracht binnen de context van financial life planning.

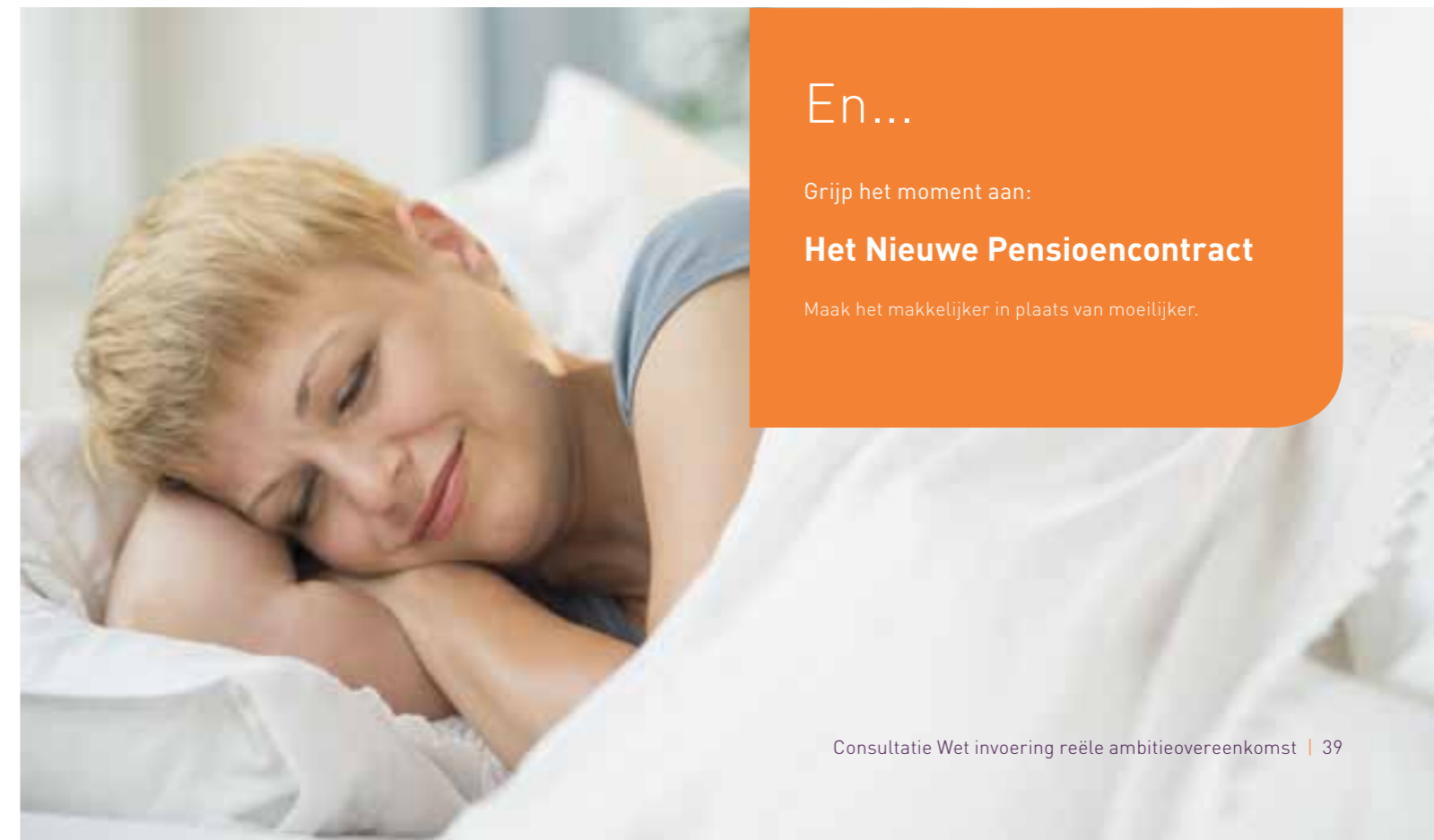
De gedoseerde, nadere uitleg van pensioen wordt (digitaal) beschikbaar gesteld en op verzoek altijd nader toegelicht en besproken.

## Tot slot

- De verandering van de mindset geldt zowel binnen de sector als ten aanzien van het individu.
- Het aansturen van het financieel bewustzijn van het individu is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de financiële sector, overheid en sociale partners:
  - dat begint bij het basisonderwijs;
  - gaat verder via de voorlichting over het huishoudboekje van het Nibud;
  - omvat de informatie van werkgevers vanuit goed werkgeverschap;
  - faciliteiten voor ondersteuning en begeleiding in arbeidsvoorwaardelijke zin vanuit sociale partners (=nieuw!);
  - en tot slot de specifieke voorlichting door de sector.
- Juist omdat pensioen onderdeel is van een groter financieel geheel, heeft de sector een gedeelde verantwoordelijkheid en moet zij zich daar ook naar gedragen.
- Het is aan de wetgever om te zorgen dat de sector aan zinvolle communicatie kan doen waarbij aansluiting wordt gezocht bij het hier gepresenteerde onderscheid tussen wat we overall communiceren en inhoudelijk uitleggen (breng- en haalplicht).
  - Wetgever moet ruimte geven en niet langer de vorm voorschrijven;
  - De sector moet op haar beurt deze ruimte gaan benutten.

## Advies

- Maak onderscheid tussen wat het individu moet weten op hoofdlijnen (brengplicht werkgever en sector) en verdergaande informatie die beschikbaar moet zijn.
- Maak de overgang van informeren naar interesseren en activeren.
- Creëer een overlegpodium binnen en tussen de sector(en) om te komen tot 'best communication solutions'.
- Breid 'mijn pensioen' uit naar 'mijn financiële wereld', voeg wat bekend is samen.
- De wetgeving moet minder sturend zijn op het onderdeel communicatie, met meer free format voor de sector.
  - Breng pensioen niet als verplichte kost, maar zorg dat de deelnemer jouw pensioen wil kopen. Van informatie-bulldozer naar pensioenverleiding.
- Sociale partners mogen geen nieuwe pensioenafspraken maken zonder daarbij ook overeen te komen op welke wijze de communicatie gaat verlopen.
- Veranker financiële planning/bewustwording in het onderwijs.



En...

Grijp het moment aan:

**Het Nieuwe Pensioencontract**

Maak het makkelijker in plaats van moeilijker.

ONTWERP: CATAPULT CREATIEVE COMMUNICATIE



Secretariaat Kring van Pensioenspecialisten

Postbus 44, 3879 CA Hoevelaken

T (033) 257 05 88

[www.kps.nl](http://www.kps.nl)