



Hoewelaken, 7 februari 2024

Betreft: gesprek SZW en KPS 21 februari a.s.

Geachte mevrouw Lieverse, Beste Isabel,

Wij kijken met genoegen uit naar het overleg met jou en collega's van het ministerie van SZW en enkele leden van KPS op 21 februari a.s. in Den Haag.

Aanleiding voor dit gesprek is het initiatief van de KPS-werkgroep Modernisering Pensioenstelsel om te inventariseren welke vragen leven over de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in de dagelijkse praktijk van de pensioenprofessional. Daartoe werden alle werkgroepen van KPS uitgenodigd hun positieve punten en aandachtspunten van de Wtp in te dienen.

Tijdens het congres Werken aan ons Pensioen vorig jaar september werd de oproep gedaan om het ministerie van SZW te voeden met ervaringen vanuit de sector bij de invoering van de Wtp. We spraken toen af contact te houden om de bevindingen van KPS op een later moment te delen in een persoonlijk gesprek met SZW.

Inmiddels zijn de bevindingen gebundeld. Er zijn grofweg 150 aandachtspunten door onze leden aangeleverd, waarbij we ook terugkerende thema's ontdekken. Uit deze observaties in het veld hebben wij een eerste selectie gemaakt die we graag in een open dialoog voorleggen. We hebben de vrijheid genomen een agendavoorstel mee te sturen waarin deze selectie van aandachtspunten wordt benoemd. Op de volgende bladen tref je een korte toelichting aan. Wij willen die punten in ons gesprek o.a. met voorbeelden uit de praktijk verduidelijken. Uiteraard vernemen wij het graag als je aanvullingen hebt op dit agendavoorstel.

Vanuit KPS zullen deelnemen aan de dialoog: Don van der Steeg (voorzitter), Henk Bets (werkgroep Modernisering Pensioenstelsel), Fokko Covers (werkgroep Beleggingen), Catharien Hamerslag (werkgroep Communicatie) en ondergetekende.

Wij zien uit naar het gezamenlijke gesprek en vernemen graag wie vanuit SZW zal participeren.

Met vriendelijke groet,

KPS

Namens het bestuur,

Jannet Kroes,
beleidsmedewerker

Agendavoorstel dialoog SZW – KPS

21 februari 2024 | 14.00 – 16.00 uur | SZW Parnassusplein 5 | 2511 VX Den Haag

- 1. Kennismaking**
- 2. Korte introductie aanpak inventarisatie KPS**
- 3. Aandachtspunten uitvoering Wtp vanuit KPS en toelichting**
 - 1) Minder koopkracht voor gepensioneerden
 - 2) Kwaliteit risicopreferentie-onderzoek
 - i. interne controle op RPO
 - ii. mismatch tussen uitkomst RPO en ambitie
 - 3) Risicomanagement vóór dan wel rond de overgangsdatum
 - 4) Belegging van de solidariteitsreserve
 - 5) Voorbeelden transitieplan
 - 6) Hoe leg je als bestuur transparant verantwoording af?
 - 7) Wettelijk verplichte informatie over het nieuwe pensioen
 - 8) Uitleg over wat er verandert
- 4. Vervolgafspraken**
- 5. Afsluiting**

Korte toelichting bij de aandachtspunten

1) Minder koopkracht voor gepensioneerden

De Wtp biedt onvoldoende mogelijkheden voor een koopkrachtig pensioen na pensionering. Dit blijkt ook uit de eerste transitieplannen. Voor een koopkrachtig pensioen op lange termijn is een beleggingsmix met ongeveer 50% in aandelen nodig. Dit percentage zorgt voor een te groot risico op korte termijn. Mogelijke oplossingsrichtingen zijn het aanpassen van het beschermingsrendement, overrendement, de verdeelregels van de solidariteitsreserve of een combinatie daarvan. Ook is het mogelijk om dit op te lossen door solidariteit toe te staan voor niet-verhandelbare risico's. Signaleert SZW dit risico voor de *toekomstige* gepensioneerden? En zo ja welke opties zou SZW verder willen onderzoeken?

2) Kwaliteit risicopreferentie-onderzoek

i. interne controle op RPO

De AFM heeft een [Leidraad](#) opgesteld, waarin staat dat de onderzoekende instantie zelf haar onderzoek moet controleren. Mogelijk zijn de onderzoekers bevooroordeeld. Ook zijn veel onderzoeken nog van vóór de publicatie van de leidraad. Ziet SZW dit ook als een risico?

ii. mismatch tussen uitkomst RPO en ambitie

Hoe dient het fondsbestuur om te gaan met onverwachte uitkomsten uit het RPO? Hierbij kan gedacht worden aan uitkomsten die een lagere risicobereidheid weergeven dan nodig is om de indexatiedoelstellingen van het fonds waar te kunnen maken. Of aan uitkomsten die een (veel) lagere risicobereidheid tonen onder jonge deelnemers dan bij oudere c.q. wellicht reeds gepensioneerden. De risicobereidheid kan evolueren met de stand van de beleggingsmarkten, daar waar een contracyclisch beleggingsbeleid raadzaam zou kunnen zijn. Wellicht dat regelgeving rond de interpretatie van RPO's de fondsbesturen veel ruimte kunnen bieden om met deze perikelen in de praktijk om te kunnen gaan?

3) Risicomanagement vóór dan wel rond de overgangsdatum

In de aanloop tot de overgangsdatum zou het bestuur ervoor kunnen kiezen om de risico's rond deze datum voor zo ver mogelijk te beperken, mede om eventuele problemen in de communicatie met en belevenis van deelnemers te beperken. Korte termijn risicobeheersing zou echter af kunnen wijken van de lange termijn aard van de verplichtingen. Hoe kijkt SZW hier tegenaan? Het managen van de risico's rond de overgangsdatum leidt tot aanvullende kosten en complexiteit en wijkt af van de lange termijn doelstelling van pensioenfondsen. Wellicht dat fondsbesturen voordeel hebben bij aanvullende richtlijnen in dit verband.

4) Belegging van de solidariteitsreserve

Hoe dient het vermogen van de solidariteitsreserve te worden belegd? Juist risicovoller, gelijk aan of minder risicovol dan de onderliggende portefeuille voor deelnemers? Een reden om de solidariteitsreserve voorzichtiger te beleggen is in het kader van kapitaalbehoud. Daar staat tegenover dat het daarmee naar verwachting een (aanzienlijk) lager rendement op lange termijn oplevert én de aanvullende complexiteit die deze methodiek met zich meebrengt. Beleggen alsof het deel uitmaakt van het pensioenvermogen van de deelnemer, levert naar verwachting op termijn een hoger maar wel minder stabiel rendement op, maar is in de uitvoering veel eenvoudiger. Hetzelfde punt speelt bij andere voorzieningen. Bijvoorbeeld voor pensioenindexatie op korte termijn. De aanvullende complexiteit bij het hanteren van verschillende potjes is een aandachtspunt.

5) Voorbeelden transitieplan

SZW heeft in samenwerking met andere partijen een [sjabloon transitieplan](#) gemaakt. Dit sjabloon biedt onvoldoende informatie voor gepensioneerden om het hoorrecht goed in te kunnen vullen.

Ondertussen zijn de eerste transitieplannen gepubliceerd. Ondertussen zijn de eerste transitieplannen gepubliceerd. Pensioenfonds Vervoer heeft een mooi uitgebreid transitieplan, waar wel alle benodigde informatie in staat.

Kan het huidige model aangepast worden, zodat pensioenfonds voldoende informatie in het transitieplan opnemen voor de verschillende doelgroepen?

6) Hoe leg je als bestuur transparant verantwoording af?

Een pensioenfonds dient jaarlijks verantwoording af te leggen over het gevoerde beleid en de resultaten van het fonds. In de huidige situatie is zowel het beleid als ook het resultaat van het fonds voor iedereen hetzelfde en volgt uit de verandering van de dekkingsgraad.

In de nieuwe situatie zijn zowel het beleid als ook de resultaten per cohort verschillend. Zo kan de situatie zich voordoen dat het resultaat voor de ene groep positief is en voor de andere groep negatief.

Hoe gaat een pensioenfonds hierover transparant verantwoording afleggen? En welke informatie heeft zij hiervoor nodig?

7) Wettelijk verplichte informatie over het nieuwe pensioen

De informatie die deelnemers over de hoogte van hun te bereiken pensioen in het huidige en nieuwe stelsel, inclusief 'invaareffecten', moeten krijgen is veel. Logisch is dat deelnemers een overzicht krijgen van 'nu' en 'straks'. Maar daarmee zijn we er nog niet. Er moeten ook scenario's vermeld worden met een verwachte, optimistische en pessimistische uitkomst. Zowel voor als na het invaren, maar ook voor de toekomst na het invaren. Bovendien moet het effect van compensatie worden weergegeven. Dan gaat het bovendien niet alleen over het eigen ouderdomspensioen, maar ook over het pensioen van de partner. En de effecten van het partnerpensioen op risicobasis.

Pensioenuitvoerders worstelen met deze grote hoeveelheid informatie. Op invaarbrieven en in planners leidt dit tot een weergave van 24 getallen. Het gelaagd brengen van deze informatie is van groot belang. Wij stellen voor de informatie te beperken tot: huidig pensioen nu, pensioen bij invaren en partnerpensioen nu en bij invaren. Voor het overige kan verwezen worden naar de planner of de MijnOmgeving. Daar kunnen meer getallen getoond worden op een manier zoals banken dat ook doen in hun Apps. Bovenal: meer informatie leidt niet tot meer vertrouwen. Hoe complexer de informatie die we moeten overbrengen is, des te groter de kans dat niemand het meer begrijpt. En dat we juist geen vertrouwen in het nieuwe pensioen krijgen.

8) Uitleg over wat er verandert

Veel deelnemers weten niet hoe hun huidige pensioen werkt. De verplichting bestaat om deelnemers uit te leggen wat er door de Wtp allemaal verandert. Dit zou betekenen dat iedereen onderwijs moet krijgen in hoe pensioen nu werkt en hoe straks. Uiteraard is het relevant dat geïnteresseerde deelnemers wel de informatie kunnen raadplegen over hoe pensioen nu en straks werkt (= gelaagde informatie). Maar met name actieve deelnemers tot ca. 55 jaar, hebben geen belangstelling in die informatie. Toch moeten pensioenuitvoerders een enorm communicatietraject optuigen om ook deze deelnemers te informeren. Wij stellen voor om met name jongere deelnemers te informeren over de kern van de veranderingen in hun nieuwe pensioenregeling. Ter vergelijking: wie overstapt van een benzine naar een diesel gevoede auto, moet weten welke pompslang hij of zij moet gebruiken. Maar veel meer is niet nodig. Uiteraard moeten alle leeftijdsgroepen de juiste informatie over hun nieuwe pensioen ontvangen. Maar ook hier geldt: hoe meer je uit te leggen hebt, des te groter de kans op wantrouwen.

Kennisdelen is vermenigvuldigen

En dat doet KPS al ruim 30 jaar op het onafhankelijke Kennisplatform van Professionals Samenwerkend aan inkomen voor later. Kort gezegd: KPS. Omdat de leden van KPS ‘pensioen’ vanuit een breed spectrum benaderen, spreken we over ‘inkomen voor later’. De uitwisseling van kennis en ervaring gebeurt tijdens studiebijeenkomsten, webinars, congressen, het KPS-debat en in de meer dan 10 werkgroepen die binnen KPS actief zijn. KPS is tevens de uitgelezen plek om de permanente educatie en vakkennis bij te houden.

KPS heeft inmiddels 250 leden. Lidmaatschap van KPS is op persoonlijke titel. Kenmerkend voor de leden is hun diversiteit in knowhow en achtergrond. De pensioensector is in ontwikkeling, krijgt nieuwe uitvoerders, nieuwe pensioenvormen en vernuftige technologieën. Leden die in hun dagelijkse functie in aanraking komen met deze nieuwe ontwikkelingen, dragen bij aan de dynamiek binnen KPS.

Deze reactie vormt het resultaat van de input vanuit de leden van de werkgroepen en is gebaseerd op de brede praktijkervaring van de leden. De aanbevelingen worden gedragen door de leden van de werkgroepen, hetgeen niet automatisch betekent dat het de mening van alle individuele leden betreft.

KPS streeft naar discussie ten aanzien van pensioenthema’s. Het bestuur van KPS heeft kennis genomen van deze brief, kan zich vinden in de aanpak en onderkent het belang van de door de werkgroepen aangedragen aandachtspunten.

www.kps.nl

Met vakgenoten
praktische oplossingen
creëren



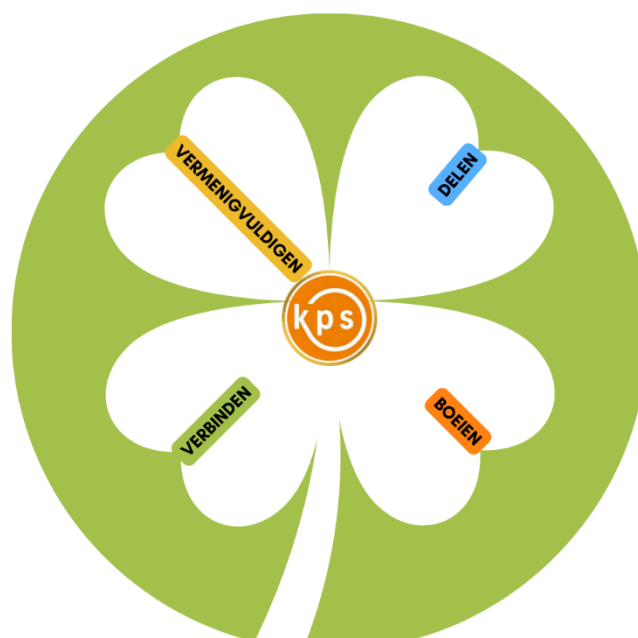
De hele sector
slechts één handdruk
verwijderd



Toegang tot multidisciplinaire
kennis over
inkomen voor later



Inspiratie via relevante,
hoogwaardige en
toepasbare kennis



Kennisplatform van Professionals
Samenwerkend aan inkomen voor later