

# Wet toekomst pensioenen: samenwerking geboden

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in werking getreden. Hierdoor staan we aan de vooravond van een ingrijpende hervorming van het Nederlandse pensioenstelsel. Bijgaand een overzicht van de belangrijkste veranderingen, de redenen achter deze hervormingen, de tijdslijnen en de cruciale rol die adviseurs en actuarissen spelen in dit proces, niet alleen waar het op cijfers aankomt, maar veel meer in het begrijpelijk maken van de cijfers.

## WAT GAAT ER VERANDEREN?

- **Van uitkeringsovereenkomst naar premieregeling:** De traditionele uitkeringsovereenkomsten maken plaats voor premieregelingen. Dit betekent dat de pensioenuitkering niet langer vaststaat, maar afhankelijk is van de ingelegde premies en de behaalde beleggingsresultaten.
- **Afschaffing doorsneesystematiek:** Het huidige systeem van leeftijdsafhankelijke pensioenopbouw wordt vervangen door een 'vlakke' premie voor iedereen. Iedere deelnemer krijgt een gelijk percentage van de premie als pensioengrondslag, ongeacht leeftijd.
- **Persoonlijk pensioenvermogen:** Iedere werknemer krijgt een persoonlijk pensioenvermogen. Dit zorgt voor meer transparantie en inzicht in de opgebouwde pensioenrechten. Na pensionering wordt maandelijks een deel van dit vermogen uitgekeerd. Het beleggingsrisico en het risico dat deelnemers langer leven dan verwacht, worden binnen het collectief gedeeld. Dit zorgt ervoor dat iedereen, ook als hij of zij ouder wordt dan verwacht, een jaarlijkse uitkering blijft ontvangen. Alleen bij de premie-uitkeringsovereenkomst, die alleen door verzekeraars mag worden aangeboden, geldt dit niet.

## PENSIOENGERECHTIGDEN ONTVANGEN NIET HET KOOPKRACHTBESTENDIGE PENSIOEN WAAROP ZIJ REKENDEN

### WAAROM DEZE VERANDERINGEN?

In de Memorie van Toelichting bij de Wet toekomst pensioenen (kamerstuk 30-03-2022) geeft de wetgever twee redenen voor de wijziging van de pensioenwet:

1. **Een toekomstbestendig en solidair pensioenstelsel:** Een nieuw evenwicht tussen ambitie, zekerheid en kosten is noodzakelijk. De berichten over mogelijke kortingen ondermijnen het vertrouwen van deelnemers en pensioengerechtigden. De voortdurende discussie over verdeelregels en de rekenrente zorgt ervoor dat iedereen zich benadeeld voelt. Pensioengerechtigden ontvangen niet het koopkrachtbestendige pensioen waarop zij rekenden, en veel jonge deelnemers denken ten onrechte dat hun premies worden gebruikt voor de huidige pensioenen.
2. **Een persoonlijker en transparanter solidair pensioenstelsel:** De doorsneesystematiek past niet bij een persoonlijker en transparanter pensioenstelsel. Het afschaffen van deze systematiek maakt het pensioenstelsel aantrekkelijker voor jongeren en beperkt de ongewenste herverdeling van laagopgeleiden naar hoogopgeleiden. Een meer actuaireel fair systeem is rechtvaardiger bij toenemende flexibilisering van arbeidsrelaties en arbeidsmobiliteit, waarbij niet iedereen zijn hele carrière in één doorsneesysteem doorbrengt.

Drs. P. Carpay AAG CERA werkt als zelfstandig actuaaris.



## WAAROM IS DE WET TOEKOMST PENSIOENEN COMPLEX?

Hoewel de nieuwe pensioenregeling in principe eenvoudig is, zijn er verschillende elementen toegevoegd die het complex maken:

- **De overgang van het oude naar het nieuwe pensioenstelsel.** Hierbij kan worden gecompenseerd voor groepen deelnemers die benadeeld worden. Het gewenste doel is het invaren naar de nieuwe regeling, wat betekent dat de rechten uit het oude pensioenstelsel worden overgebracht naar het nieuwe pensioenstelsel.
- **Maatregelen om deelnemers te beschermen tegen te grote schommelingen.** Dit omvat verschillende rendementen voor verschillende groepen deelnemers, beschermingsrendementen en de solidariteitsreserve.

## PLANNING

Sociale partners en pensioenfondsen zijn druk bezig met het bepalen van de richting, het maken van berekeningen en het raadplegen van deelnemers. De mijlpalen zijn als volgt:

- **Uiterlijk 1 januari 2025: transitieplan** Het transitieplan moet afgerond zijn. Dit betekent dat er voor pensioenregelingen bij pensioenfondsen uiterlijk op deze datum overeenstemming moet zijn tussen werkgevers en werknemers over de nieuwe pensioenregeling.
- **Uiterlijk 1 juli 2025: implementatieplan** Alle pensioenfondsen moeten hun implementatieplan gereed hebben. Dit plan volgt op het proces van opdrachtaanvaarding en bevat ook een communicatieplan. In dit communicatieplan staat wanneer en hoe (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden geïnformeerd worden over de gevolgen van de wijzigingen.
- **Uiterlijk 1 januari 2028: transitie afgerond** De transitie moet volledig zijn afgerond. Vanaf dit moment vindt pensioenopbouw alleen nog plaats in een premieregeling.

## HOE LEGGEN WE HET UIT?

Termen zoals solidaire versus flexibele premieregeling, invaren, compensatie en solidariteitsreserve spelen een belangrijke rol in de nieuwe pensioenregeling. Hoe zorgen sociale partners ervoor dat deelnemers dit voldoende begrijpen?

Pensioenfondsen en hun uitvoeringsorganisaties moeten tijdig bedenken hoe ze dit gaan aanpakken. De AFM heeft hiervoor duidelijke eisen gesteld (zie AFM-leidraad communicatieplan). Maar hoe gaat het fonds of de uitvoeringsorganisatie dit snel en effectief doen? In het communicatieplan van de AFM staat een voorbeeldplanning met fysieke en digitale bijeenkomsten en afspraken met een adviseur. Pensioen-uitvoerders moeten hiervoor voldoende gekwalificeerde en goed geïnformeerde werknemers hebben. Gezien de nieuwe en complexe informatie is het de vraag of er voldoende mensen beschikbaar zijn.

## HET IS DE VRAAG OF ER VOLDOENDE MENSEN BESCHIKBAAR ZIJN

### BELANGRIJKE ROL VOOR DE ACTUARIS

Naast rekenkundige ondersteuning bij de transitie en ontwikkeling van nieuw pensioenbeleid, zijn actuarissen nodig om de complexiteit van zaken zoals invaren, compensatie en solidariteitsreserve uit te leggen aan adviseurs en samenstellers van bijeenkomsten. Actuarissen moeten hierbij samenwerken met communicatieadviseurs, waarbij de actuarissen de inhoud leveren en de communicatiespecialisten voor de vorm zorgen.

## EEN VOORBEELD TER VERDUIDELIJKING

In de Memorie van Toelichting staat dat het beleggingsresultaat van het pensioenfonds op een eerlijke manier moet worden verdeeld onder de deelnemers, volgens vooraf vastgelegde regels die passen bij de risicohouding van het fonds. Dit betekent dat zowel beschermingsrendementen als overrendementen worden toegewezen aan de deelnemers, wat leidt tot aanpassingen in hun gereserveerde vermogen en in de solidariteitsreserve. Deze rendementen kunnen verschillen per deelnemer, afhankelijk van hun leeftijd en de verhouding tussen hun reeds opgebouwde pensioen en nog op te bouwen pensioen.

Hier volgt een gestileerd voorbeeld om te laten zien wat er kan gebeuren. In dit voorbeeld zijn er twee deelnemers, een jonge deelnemer en een nog niet gepensioneerde oudere deelnemer. Voor het gemak stel ik het solidariteitsvermogen op nul. Het pensioenfonds heeft ervoor gekozen om de jonge deelnemer geen beschermingsrendement en wel volledig overrendement te geven en oudere deelnemer juist andersom. Voor de liefhebber, hier is uitgegaan van de indirecte methode.

	Pensioen-vermogen	Beschermings-rendement	Over-rendement
Jonge deelnemer	50	0%	100%
Oudere deelnemer	100	100%	0%

Stel dat het pensioenfonds in een jaar een totaalrendement behaalt van 3%. En stel dat de rente in het komende jaar daalt van 2% naar 1,75%, dus een daling van 0,25%. Dan geldt:

- Het vermogen stijgt met 3%, van 150 naar 154,5.
- Bij een rente van 2% is de rentevergoeding voor het verstrijken van de tijd, de rekenrente, een bedrag van  $2\% \times 150 = 3$ .
- Het beschermingsrisico is bij een duration van 10 ongeveer 2,5 ( $= 100 \times 10 \times 0,25\%$ ), dit is dus enkel voor de oudere deelnemer.
- De toebedeelde overrente is een restpost.

	Primo jaar	Rente	Bescher-ming	Over-rente	Ultimo jaar
Jonge deelnemer	50	1	0	-1	50
Oudere deelnemer	100	2	2,5	0	104,5

Door de daling van de rente is, ondanks het totale rendement van plus 3%, het overrendement in dit voorbeeld dus negatief. Dus ondanks dat de jonge deelnemer dicht bij zijn pensioen is gekomen, is zijn vermogen niet toegenomen. Dit kan lastig zijn om duidelijk uit te leggen aan de jonge deelnemer.

### CONCLUSIE

Hoewel de Wet toekomst pensioenen een eenvoudig systeem van pensioenopbouw lijkt te introduceren, is de nieuwe pensioenregeling door de overgangs- en beschermingsmaatregelen behoorlijk complex.

De overgang vraagt om een zorgvuldige voorbereiding van werkgevers, adviseurs, pensioenfondsen, uitvoeringsorganisaties en actuarissen om een soepele transitie te waarborgen en financiële risico's te beperken. Het is daarbij van groot belang dat pensioenfondsen en sociale partners deze nieuwe pensioenregeling helder kunnen uitleggen aan de deelnemers. Dit vraagt niet alleen om de inzet van communicatie-specialisten, maar zeker ook om de expertise van actuarissen. Samen kunnen wij zorgen dat de deelnemers de veranderingen goed begrijpen en vertrouwen houden in het pensioenstelsel. ■