

## REACTIE VOORONTWERP WET INVOERING REËLE AMBITIEOVEREENKOMST

Aan: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)  
Van: Milliman Pensioenen, Bergamin Pensioenrechtadvies, Baas  
Marketingcommunicatie  
Datum: 5 september 2013

### 1. Inleiding

Op 12 juli 2013 heeft de staatssecretaris van SZW het voorontwerp wet invoering reële ambitieovereenkomst en aanpassing FTK ter consultatie aangeboden. Tot 6 september kan op het voorontwerp gereageerd worden. Hierna behandelt de Tweede Kamer het (aangevulde) wetsvoorstel met oog op invoering per 1 januari 2015.

Als Milliman Pensioenen, Bergamin Pensioenrechtadvies B.V. en Baas Marketingcommunicatie B.V. hebben wij besloten gezamenlijk van de gelegenheid gebruik te maken om te reageren op het voorontwerp. We beperken ons daarbij tot de reactie op het voorstel, zonder alle details uitgebreid te benoemen. Tevens benoemen wij mogelijke alternatieven, zonder ook daar in dit memo op al te veel details in te gaan.

In lijn met onze disciplines wordt in deze reactie op het consultatiedocument achtereenvolgens ingegaan vanuit de volgende invalshoeken: actuarieel, juridisch, communicatief.

In de aanloop naar onze reactie hebben wij een enquête uitgezet bij een aantal van onze cliënten. In totaal hebben wij aan ca. 120 pensioenfondsen 16 op de consultatie betrekking hebbende vragen voorgelegd, verdeeld over de categorieën actuarieel, juridisch en communicatie. Waar van toepassing hebben wij de resultaten van deze enquête verwerkt in dit memo; de totale enquête (vragen + antwoorden) is als bijlage 1 bij dit memo gevoegd.

In bijlage 2 is een samenvatting van de op 29 augustus 2013 door Milliman gehouden *NominaalPlus Meeting* opgenomen.

Bijlage 3 bevat het artikel '*Alternatieven voor het reële contract*' van Rajish Sagoenie, Actuaris AG en partner bij Milliman Pensioenen.

## 2. SUMMARY

### 2.1. Vanuit invalshoek 'Actuarieel'

Alles overziend is op de uitwerking zoals die nu is voorgesteld het nodige aan te merken. De complexiteit van het beoogde nFTK en de spagaat tussen model en markt zullen de stuurbaarheid en uitlegbaarheid voor besturen aan de achterban niet eenvoudiger maken. Ook het feit dat er nog veel open eindjes zijn maakt het moeilijk om tot een totaal oordeel te komen. Wij zijn van mening dat een keuze tussen een nominaal contract versus een reëel contract een brug te ver is. Gegeven de uitgangspunten zijn wij van mening dat met een relatief eenvoudige wettelijke wijziging in het nominale contract (FTK 1) een duurzaam pensioensysteem kan worden bewerkstelligd. Om die reden wordt in paragraaf 4.4. ingegaan op mogelijke alternatieven.

#### **Mogelijk alternatieven**

In het reeds aan u gezonden artikel (zie bijlage 3) wordt een drietal alternatieven besproken ten opzichte van het huidige voorstel. Onze conclusie is dat de overstap van een nominaal naar een reëel contract weleens een (te) grote stap kan blijken te zijn met ongewenste effecten, zoals bijvoorbeeld claims bij invaren van opgebouwde pensioenrechten. In het genoemde artikel zijn alternatieven genoemd, die met relatief eenvoudige (en mogelijk ook wettelijke) aanpassingen ons huidig pensioenstelsel weer duurzaam kunnen maken. Alle drie genoemde alternatieven hebben als basis een uitkeringsovereenkomst en kunnen in meerdere varianten (expliciete regels ten aanzien van de buffers) of combinaties met elkaar worden toegepast. Deze varianten en combinaties maken het voor sociale partners mogelijk om meer maatwerkoplossingen te creëren. Bijkomend voordeel van deze alternatieven is dat meer inzicht kan worden verkregen in de wijze van verdeling van de risico's, die door de sociale partners acceptabel wordt geacht. Genoemde alternatieven maken het verder mogelijk om (ex-)deelnemers duidelijk uit te leggen wat zij aan pensioen mogen verwachten. In de vorm van een dialoog kunnen (ex-) deelnemers ook meer worden betrokken bij het pensioenfonds. Verder kan vrij eenvoudig de administratie van de regelingen plaatsvinden. Twee van de drie alternatieven worden al vele jaren toegepast en hebben zich al bewezen in de praktijk. Het derde alternatief, het nominaal plus contract, is nieuw en behoeft nog nadere uitwerking. Het combineren van een betaalbaar pensioen met aanzienlijke uitkeringszekerheid lijkt onverenigbaar, maar is toch mogelijk. Het woord is aan de politiek.

## 2.2. Vanuit invalshoek 'Juridisch'

De recente ontwikkelingen op pensioengebied hebben duidelijk gemaakt dat pensioen onzeker is. Het onvoorwaardelijk toezeggen van pensioenuitkeringen die pas over 50 jaar tot uitkering komen, is niet realistisch en dwingt pensioenuitvoerders in een te strak keurslijf.

Teneinde ons pensioenstelsel toekomstbestendig te maken, zullen we dit gegeven moeten onderkennen. Invoering van het thans voorgestelde reële toetsingskader is echter niet de oplossing.

Het nieuwe FTK is onnodig complex en onduidelijk op plekken waar het duidelijkheid moet bieden. Door deze onduidelijkheid – met name op het punt van het 'invaren' – zullen sociale partners en pensioenfondsbesturen een afwachtende houding aannemen. Dit terwijl deelnemers en pensioengerechtigden wél op korte termijn duidelijkheid wensen, en terecht! De wetgever kan en moet deze duidelijkheid bieden. Bij onvoldoende vertrouwen zullen veel beslissingen worden uitgesteld in verband met mogelijke aansprakelijkheidsrisico's. Onzekerheid over het pensioenstelsel leidt ertoe dat steeds meer grote ondernemingen overwegen om nu de stap naar individuele dan wel collectieve DC (CDC) regelingen te nemen. Werkgevers zullen immers de ingewikkelde regels snel beu zijn en kiezen voor de weg van de minste weerstand. Wel een pensioenregeling, maar zonder vergaande governance eisen en dure aanvullingsregelingen op de toch al kostbare pensioenregeling; een individuele DC regeling lijkt daar het best bij te passen. Op basis van ons onderzoek en de reacties van de door ons geconsulteerde pensioenfondsbestuurders, achten wij de vraag dan ook legitiem of er voldoende draagvlak is voor de reële ambitieovereenkomst en het daarvoor ontworpen nieuw FTK.

In zijn algemeenheid concluderen wij dat het introduceren van een nieuw contract, naast het bestaande contract, leidt tot onnodige complexiteit van ons pensioenstelsel. De uitgangspunten van het reële contract kunnen onder het huidige contract worden bereikt, zoals in deze reactie nader is toegelicht. Het nieuwe FTK leidt naar onze mening niet tot een stabiel en toekomstbestendig pensioen, maar haalt de laatste fundamenten onder ons collectieve pensioenstelsel vandaan.

Combineren we het nieuwe FTK met de ook al buitengewoon complexe regels van het thans in behandeling zijnde fiscale wettelijke kader, dan constateren wij dat de wetgever probeert uitsluitend regels te veranderen zonder enige vorm van doel en visie. Daar zijn de pensioendeelnemers niet bij gebaat. Uitvoerders en werkgevers evenmin. Dus wetgever: terug naar de tekentafel. Kom met een echt integraal, toekomstbestendig en bovenal niet complex voorstel!

### 2.3. Vanuit invalshoek 'Communicatie'

Het aan sociale partners verplichten van het maken van de keuze tussen nominaal en reëel om vervolgens de pensioenfondsen het waarom van die keuze te laten uitleggen aan de deelnemers, betekent communicatief een stap terug: weer iets wat moet worden uitgelegd waar een deelnemer weinig of niets van begrijpt, niets mee kan (hij heeft immers geen keuze) en waar ook menig bestuurder niet op zal willen (of kunnen?) worden aangesproken. Dit te meer daar het pensioenfondsbestuur in de te maken keuze geen beslissingsbevoegde partij is.

De vraag lijkt dan ook gerechtvaardigd of het moeten maken van deze voor de zeer lange termijn geldende en aan deelnemers nauwelijks uit te leggen keuze, de voorkeur moet hebben boven een alternatief waarin de voorwaarden worden geïntegreerd binnen één (combi-)systeem.

Uitgaande van de doelstelling om te kunnen komen tot betere en heldere communicatie over het nieuwe pensioencontract zijn zowel onze verwachtingen als die van de door ons geconsulteerde pensioenfondsen negatief. Uit de reacties op de door ons gehouden enquête komt duidelijk naar voren dat het nu voorliggende voorstel wat betreft communicatie eerder een verslechtering dan een verbetering inhoudt.

Het kan ook anders. Kern van pensioencommunicatie is dat het niet gaat om informeren, maar om communiceren. Dat brengt primair de noodzaak mee om de deelnemer daadwerkelijk te bereiken. Dat gebeurt niet via ratio, maar wel via emotie.

De basisgedachte daarbij is het maken van het fundamentele onderscheid tussen 'uitlegbaarheid' en 'communiceerbaarheid', uitgaande van de volgende definities:

- 'uitlegbaarheid': de mate waarin iets op basis van 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 in de relatie met de deelnemer (en overige pensioengerechtigden) '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'.

Het hanteren van dit onderscheid leidt tot een fundamenteel andere en betere manier van informeren van en communiceren met de deelnemer. '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 de deelnemer daadwerkelijk te bereiken en bij hem de beoogde veranderingen in kennis, houding en gedrag te bewerkstelligen.

De invoering van het nieuwe pensioencontract biedt een unieke kans om wat betreft de pensioencommunicatie het roer om te gooien. Immers, bij de invoering van het nieuwe pensioencontract zijn letterlijk alle partijen betrokken die een rol spelen binnen het domein pensioencommunicatie: overheid, sociale partners, de pensioensector, werknemers/deelnemers en pensioengerechtigden. Mits aangepakt vanuit die gezamenlijkheid en gebruikmakend van het huidige momentum, is het relatief eenvoudig om over te stappen naar een structureel andere en meer effectieve aanpak van de communicatie met de deelnemers en pensioengerechtigden.

### 3. ALGEMEEN: UITGANGSPUNTEN HERZIENING

De herziening van het FTK beoogt het pensioenstelsel toekomstbestendig te maken door verbetering van het toetsingskader en introductie van een nieuw contract (reëel contract). Uitgangspunten voor de herziening zijn (a) explicietere toedeling van de risico's, (b) heldere communicatie, (c) stabiel toetsingskader en (d) beter rekening houden met toeslagambitie. Deze uitgangspunten zijn voor het nominale en reële contract voor een groot deel anders uitgewerkt, op sommige punten komt de uitwerking overeen.

- *Explicietere toedeling van risico's ('completeheid van contract')*  
In het reële contract uitgewerkt door automatische aanpassingsmechanismen, in het nominale contract door verplichtstellen beleidsplan.

- *Heldere communicatie*  
Hierover volgt nog een apart wetsvoorstel.

- *Stabieler toetsingskader*  
Uitgewerkt door introductie van de beleidsdekkingsgraad en bekrachtiging van de UFR-methodiek voor vaststelling discontovoet (geïntroduceerd in het Septemberpakket). Vanwege de introductie van de beleidsdekkingsgraad wordt voor het nominale contract de herstelplansystematiek verduidelijkt. De kostendeckende premie mag voor een langere periode worden vastgesteld, maar demping is niet meer toegestaan.

- *Beter rekening houden met toeslagambitie*  
In het reële contract gedaan door toeslag onderdeel te maken van de toezegging en ambitie als afslag mee te nemen in vaststellen reële discontovoet. In het nominale contract door extra vermogenseisen.

## 4. ACTUARIEEL

### 4.1. Opmerkingen consultatiedocument

#### 4.1.1. Algemene indruk

Uit het consultatiedocument blijkt een sterke voorkeur voor het reële contract. Uit de tekst blijkt dat dit contract een betere invulling geeft aan een aantal uitgangspunten (explicietere toedeling risico's, heldere communicatie, stabielere toetsingskader, premiestabilisatie, beter rekening houden met toeslagambitie, voorkomen beleggingspagaat). Wij zijn daar niet zo van overtuigd.

Verder valt op dat uitwerking van een flink aantal (niet onbelangrijke) punten naar lagere regelgeving is doorgeschoven. De uitwerking hiervan is nog niet bekend, dit maakt het beoordelen van het nieuwe FTK lastig. Een aantal aandachtspunten wordt nog helemaal niet benoemd: o.a. hoe om te gaan met uitvoering reëel contract door verzekeraars of rekenregels voor waardeoverdracht (huidige rekensystematiek is ongeschikt in de nieuwe situatie).

#### 4.1.2. Commentaar invoer contract

Het consultatiedocument geeft een dusdanige voorkeur voor het reële contract dat wij ons afvragen waarom nominale contracten nog worden toegestaan. Er wordt geclaimd dat een aantal problemen in het nominale contract (grotendeels) opgelost worden. Daar is veel op af te dingen. Zie ons commentaar in hoofdstuk 4 per 'uitgangspunt'. Ook de invaarproblematiek lijkt verre van opgelost. Daarnaast kent het reële contract juist beperkingen ten opzichte van het nominale contract:

- Er lijkt geen risicodeling meer mogelijk met de werkgever
- Eindloonregeling lijkt onder reëel contract niet mogelijk
- Een toeslagambitie lager dan 100% prijsinflatie is niet meer mogelijk (er zijn behoorlijk wat pensioenregelingen die nu een lagere ambitie kennen)

#### Explicietere toedeling van risico's

Reëel contract zou een 'completer' contract zijn omdat altijd vastligt hoe (financiële) schokken worden verwerkt. Maar een 'compleet' contract is met een nominale toezegging ook mogelijk door (strengere) eisen te stellen aan de afspraken met stakeholders. Het 'completer' zijn wordt nu ook in het reële contract bereikt door alle risico's naar de deelnemers te verschuiven.

### Heldere communicatie

Er is nog helemaal geen wetgeving over communicatie uitgewerkt. Op het eerste gezicht lijkt het reële contract moeilijker te communiceren dan het nominale contract.

### Stabieler toetsingskader

Voor zowel nominaal als reëel zijn maatregelen genomen om toetsingskader stabiel te maken. Zie hiervoor de opmerkingen in paragraaf 4.2. per onderdeel. In de claim dat door aanpassingsmechanismen een stabiel verloop van aanspraken volgt kunnen wij meegaan, aangezien in het nominaal kader de aanpassingen (kortingen/toeslagen) asymmetrisch zijn.

### Premiestabilisatie

Premiestabilisatie in het reële contract wordt bereikt doordat financiële schokken geen invloed meer hebben op de premie: dat wil zeggen dat er geen sprake is van herstellpremies of premiekortingen<sup>1</sup>. Dit is waar, maar wel met de kanttekening dat deze premiestabilisatie alleen bereikt wordt door de risico's geheel bij de deelnemer te leggen. En dat is in een nominaal contract ook mogelijk (denk aan CDC), hiervoor is het reële contract dus niet nodig. Rentewijzigingen blijven invloed hebben op de premie, dus hier is geen stabiliserende werking geïntroduceerd (eerder juist minder, zie onze opmerkingen bij de KDP in paragraaf 4.2.).

### Beter rekening houden met toeslagambitie

Dit lijkt op het eerste gezicht een voordeel van het reële contract, omdat het nu onderdeel van de toezegging is. Hierbij wel de kanttekening dat het reële contract beperkingen heeft in keuze van de toeslagambitie (niet minder dan prijsinflatie).

### Voorkomen beleggingsspagaat

In het nominale contract kent het pensioenfonds een beleggingsspagaat: aan de ene kant mag geen risico worden genomen omdat er 'zekerstelling' van de nominale aanspraken is, aan de andere kant is rendement (en dus risico) nodig om aanspraken te kunnen indexeren. Het reële contract zou dit spagaat verkleinen. Daarin kunnen wij meegaan, wel met de kanttekening dat alle risico's nu bij de deelnemers liggen. De vraag is dus of er nu wel 'bereidheid' is om de benodigde risico's te nemen. Of de beleggingsspagaat kleiner wordt is ook sterk afhankelijk van de uiteindelijke uitwerking van de haalbaarheidstoets: daarin wordt vastgelegd dat in slechtweersscenario's het pensioenresultaat niet te veel mag afwijken van de verwachting. Dit klinkt als een nieuwe beleggingsspagaat. In het consultatiedocument wordt dit blijkbaar ook ingezien en wordt toegelicht dat de prikkel om minder risico te nemen wordt weggehaald door de toegestane bandbreedte van de pensioenresultaten te laten meebewegen met financiële mee- en tegenvallers.

---

<sup>1</sup> Er lijkt theoretisch wel mogelijkheid tot premiekorting, maar praktisch zal het nauwelijks voorkomen



Dit laatste klinkt wat vreemd. Het suggereert dat als de aanspraken 'verslechteren' het steeds meer wordt toegestaan om ze slechter te laten worden.

#### 4.2. Commentaar per 'onderdeel' van het consultatiedocument

In deze paragraaf geven wij per onderdeel ons commentaar.

##### **Aanpassingsmechanismen AFS en LAM**

- Nadere regelgeving is nog niet uitgewerkt.
- Wij vragen ons af waarom een dekkingsgraad van 101% wordt aanhouden? Dit strookt niet met het idee dat alle schokken direct worden verwerkt. Het betreft een buffer die niet ingezet kan worden, de buffer dient altijd aanwezig te zijn. Wij vragen ons af wat het voor zin heeft om een buffer aan te houden die niet ingezet kan worden om schokken op te vangen?
- Het document is niet helder of naast verschillende spreidingsperiodes ook andere afwijkende keuzes gemaakt kunnen worden tussen AFS en LAM (open/gesloten; meedoen in egaliseringsreserve; verijningen).

##### **Open en gesloten toepassing**

In het consultatiedocument wordt uitgesproken dat een open variant de voorkeur heeft, omdat risico's dan over zo breed mogelijk basis worden gedeeld. Dat is waar, maar de vraag is of dat fair is. De actieve deelnemers lijken bij schokken door bijvoorbeeld levensverwachting of rentewijzigingen dubbel voor- of nadeel te hebben: zowel wordt de premie aangepast (mogelijk vertraagd) als wordt de korting/opslag op de daarvan te verwerven aanspraken toegepast. *(Noot: overigens kent het huidige FTK een zelfde dubbeltelling: premie wordt hoger door rentedaling + herstellpremies voor verleden.)* Open toepassing leidt ook tot structurele (en te voorspellen) nieuwe aanpassingen: het verschil tussen de premie en de 'aangepaste' inkoop wordt via de AFS weer verwerkt in nieuwe aanpassingen.

De gesloten toepassing is administratief bijna niet uit te voeren en ook qua communicatie niet uit te leggen: na 10 jaar heeft een deelnemer 10 'stukjes' aanspraken die allemaal met een ander percentage worden geïndexeerd. Dit wordt er administratief en communicatief niet eenvoudiger op.

##### **Egaliseringsreserve**

- Ook hier is nog geen nadere uitwerking van regels over egaliseringsreserve.
- Naar onze mening is de egaliseringsreserve alleen nuttig om fiscale bovenmatigheid te absorberen. Het lijkt verder alleen maar 'asymmetrische' uitdeling van resultaten te bewerkstelligen, iets wat juist als nadeel werd benoemd van het nominale contract ten opzichte van het reële contract.

##### **Beleidsdekkingsgraad**

- Dekkingsgraad wordt nu 12-maandgemiddelde, echter de dekkingsgraad wordt momenteel maar 1x per jaar echt goed vastgesteld (namelijk bij jaareinde). Hoe

wordt gewaarborgd dat iedere maand een 'juiste' dekkingsgraad wordt vastgesteld?

- Op zich beperkt een 12-maandmiddeling inderdaad de volatiliteit van de DG. Maar hoe gaat men in praktijk om als gedurende het jaar een dalende/stijgende trend waar is te nemen? Het is dan voorspelbaar dat de beleidsdekkingsgraad verder gaat dalen/stijgen. Blijft er vrijheid om dan te sturen op de werkelijke dekkingsgraad?
- Bij reëel contract lijkt 12-maandsmiddeling helemaal niet nodig. Volatiliteit wordt immers opgevangen door spreidingsperiode in verwerking schokken (zeker als ook verfijningen in de AFS worden toegepast)

#### **Discontovoet UFR**

- UFR blijft, het is nog steeds de vraag of dit nu 'marktwaardering' is (blijft uitgangspunt in het nFTK). Er blijft risico op toekomstige schokken als blijkt dat verwachtingen niet uitkomen.
- In het document is niet benoemd dat de 3-maandsmiddeling wordt afgeschaft, maar dat lijkt wel logisch gezien de introductie van de beleidsdekkingsgraad.

#### **Discontovoet reëel**

- Indexatieafslag altijd gebaseerd op prijsinflatie, ook al is looninflatie de ambitie. Dit leidt ons inziens tot structurele (en voorspelbare) kortingen via AFS. Ook wordt de kostendekkende premie structureel te laag vastgesteld als looninflatie de ambitie is.
- Indexatieafslag is (vrijwel) niet op marktinfo gebaseerd, maar fictief vastgesteld. Net als met de UFR houdt dat dus een risico in op afwijkingen van de verwachting en grote 'schokken' als toekomstverwachtingen structureel worden bijgesteld.
- Risico-opslag is altijd gelijk. Vanuit het oogpunt van vergelijkbaarheid wel begrijpelijk en ook vanwege de prikkel om de dekkingsgraad te beïnvloeden door aanpassing beleid. Maar ook hier volgen dan 'structurele' aanpassingen via AFS bij afwijkende risicobereidheid. Ook is er een kans op grote schokken als aanpassing van de opslag noodzakelijk blijkt.

#### **Kostendekkende premie**

- Wij zijn het eens met de afschaffing van het dempingsmechanisme o.b.v. het rendement.
- Wij zijn het ook eens met de afschaffing van het dempingsmechanisme o.b.v. een gemiddelde RTS.
- De nieuwe systematiek lijkt premiestabiliteit (was toch één van de uitgangspunten) helemaal niet te bevorderen. De kostendekkende premie (KDP) moet immers op huidige marktrente worden vastgesteld. De demping met 3 of 5 jaar is een beperkte demping. Overigens zijn ons inziens ook andere manieren mogelijk om de premie te stabiliseren. Zie daarvoor de bijlage 'verslag expert meeting'.
- Wij vinden de onderbouwing waarom bij nominaal de KDP voor 3 jaar kan worden vastgezet en bij reëel 5 jaar te mager.

- Het is ons niet duidelijk of de KDP nu moet worden vastgesteld op het bestand van het moment of op basis van een best estimate van de komende 3 / 5 jaar. Wat bijvoorbeeld als je al weet dat in de toekomst het bestand veel groter of kleiner wordt? Mag je dan nog steeds de KDP handhaven? Kortom: de nieuwe demping dempt niet alleen effect van marktrente, maar ook alle andere wijzigingen (bestandsverloop, actuariële grondslagen, kostenniveau).
- Wij begrijpen niet waarom in het reële contract premiekorting is toegestaan. Het speerpunt hier was toch dat alle risico's naar de deelnemers gaan (werkgever vult geen tekorten meer aan). Waarom zou het dan nog wel toegestaan zijn om de werkgever in gunstige omstandigheden wel te laten meedelen? 'Premiëstabiliteit' dus aan beide kanten van het spectrum. Ook zien wij niet helemaal in hoe je ooit aan de eisen voor premiekorting kan voldoen, aangezien altijd naar dekkingsgraad van 101% wordt gestuurd.

#### **Haalbaarheidstoets**

- Deze toets moet jaarlijks worden gedaan. Het is dus van belang dat de nog uit te werken systematiek eenvoudig uitvoerbaar is, vooral voor kleinere fondsen waarbij kosten een belangrijke rol spelen.
- De haalbaarheidstoets gaat een belangrijke rol spelen, maar zowel systematiek als de eisen waaraan voldaan moet worden, zijn nog niet vastgelegd. Het is dan wel lastig om verschillen te bepalen tussen de twee contracten (denk aan het eerder genoemde punt dat de beleggingsspagaat in het reële contract in stand blijft als zware eisen in de haalbaarheidstoets gesteld gaan worden).
- Ook de gevolgen van het niet halen van de haalbaarheidstoets zijn vaag. Er wordt alleen gesuggereerd dat het pensioenfonds handelend moet optreden als er meerdere jaren niet aan de toets wordt voldaan.

#### **Prudent person / risicotoets**

- De risicotoets (blijven beleggingen binnen risicoprofiel) moet meerdere keren per jaar worden uitgevoerd. Het is ons niet duidelijk waarom dat zo frequent moet. Jaarlijkse toetsing lijkt ons voldoende.

#### **Invaren**

- Dit betreft een juridisch vraagstuk waar al veel aandacht voor is door pensioenjuristen.
- Het valt ons op dat hier zo'n punt van wordt gemaakt bij overgang naar het reële contract. Ons inziens is bij iedere wijziging van 'de spelregels' sprake van invaarproblematiek. Denk bijvoorbeeld aan de invoering van de UFR (of eerder de RTS i.p.v. vaste rekenrente): ook bij deze wijzigingen treden waardeverschuivingen op tussen verschillende stakeholders.

#### **Vermogenseisen nominaal contract**

- Het is nog onduidelijk hoe vastgesteld gaat worden hoeveel geïndexeerd mag worden ("er mag met enige mate rekening gehouden worden met rendement").

- Communicatief wordt het niet transparanter: jaarlijks kunnen de 'grenzen' ( lees dekkingsgraden) voor volledige indexatie wijzigen. Ook is er geen lineair verband meer tussen dekkingsgraad en percentage indexatie.

#### **Herstelplansystematiek nominaal**

Bij een schok in de laatste jaren van het langetermijnherstel volgt eventueel maatwerk als herstel in 15 jaar niet meer lukt. Indexatie is dan bijvoorbeeld niet meer toegestaan. Het maatwerk mag wat ons betreft nog wel verder gaan. Er zit nu wel heel veel verschil in het effect tussen een schok net voor einde herstel en net na einde herstel (want dan heb je immers weer de volledige 15 jaar om te herstellen i.p.v. zo snel mogelijk).

### **4.3. Conclusie**

Alles overziend is op de uitwerking zoals dat nu is voorgesteld het nodige aan te merken. De complexiteit van het beoogde nFTK en de spagaat tussen model en markt zullen de stuurbaarheid en uitlegbaarheid voor besturen aan de achterban niet eenvoudiger maken. Ook het feit dat er nog veel open eindjes zijn, maakt het moeilijk om tot een totaal oordeel te komen. Wij zijn van mening dat een keuze tussen een nominaal contract versus een reëel contract op dit moment een brug te ver is. Bij invulling van het reële pensioencontract kunnen bestuurders feitelijk alleen nog sturen op het beleggingsbeleid. Alle overige elementen van de pensioenregeling (indexatie, opslagen, kortingen, dekkingsgraad, etc.) liggen qua methodiek op voorhand vast. Voorkomen dient te worden dat het bestuur zowel qua invulling van het beleid als qua uitvoering van het beleid wordt belemmerd.

Nog langer wachten met de invoering van het nieuwe FTK is slecht voor het vertrouwen in de pensioensector.

Onze mening wordt ondersteund door de enquête die onder pensioenfondsbesturen is gehouden.

Gegeven de uitgangspunten zijn wij van mening dat met een relatief eenvoudige wettelijke wijziging in het nominale contract (FTK 1) een duurzaam pensioensysteem kan worden bewerkstelligd. Om die reden wordt in paragraaf 4.4. ingegaan op mogelijke alternatieven.

### **4.4. Mogelijke alternatieven**

In het reeds aan u gezonden artikel (zie bijlage 3) wordt een drietal alternatieven besproken ten opzichte van het huidige voorstel. Onze conclusie is dat de overstap van een nominaal naar een reëel contract weleens een (te) grote stap kan blijken te zijn met ongewenste effecten, zoals bijvoorbeeld claims bij invaren van opgebouwde pensioenrechten.

In het genoemde artikel zijn alternatieven genoemd, die met relatief eenvoudige (en mogelijk ook wettelijke) aanpassingen ons huidig pensioenstelsel weer duurzaam kunnen maken. Alle drie genoemde alternatieven hebben als basis een uitkeringsovereenkomst en kunnen in meerdere varianten (expliciete regels ten aanzien van de buffers) of in combinatie met elkaar worden toegepast. Deze varianten en combinaties maken het voor sociale partners mogelijk om meer maatwerkoplossingen te creëren. Bijkomend voordeel van deze alternatieven is dat meer inzicht kan worden verkregen in de wijze van verdeling van de risico's, die door de sociale partners acceptabel wordt geacht. Genoemde alternatieven maken het verder mogelijk om (ex-)deelnemers duidelijk uit te leggen wat zij aan pensioen mogen verwachten. In de vorm van een dialoog kunnen (ex-) deelnemers ook meer worden betrokken bij het pensioenfonds. Verder kan vrij eenvoudig de administratie van de regelingen plaatsvinden. Twee van de drie alternatieven worden al vele jaren toegepast en hebben zich al bewezen in de praktijk. Het nominaal plus contract is nieuw en heeft nog nadere uitwerking. Daarvoor verwijzen wij naar een expert meeting die heeft plaatsgevonden op 29 augustus jl. (zie bijlage verslag expert meeting). Het combineren van een betaalbaar pensioen met aanzienlijke uitkeringszekerheid lijkt onverenigbaar, maar is toch mogelijk. Het woord is aan de politiek.

## 5. JURIDISCH

### 5.1. Is reëel contract nodig om kernpunten te realiseren?

De recente crisis plus de steeds verder stijgende levensverwachting heeft ons doen inzien dat pensioen onzekerder is dan verwacht. Langetermijngaranties staan onder druk doordat mensen langer leven, door de resultaten op de financiële markten en door de gehanteerde rekenrente, die sinds het begin van de crisis sterk is gedaald. De toezegging van een *onvoorwaardelijk gegarandeerd* pensioen kan in veel gevallen niet langer worden waargemaakt. Naast het niet kunnen indexeren van de opgebouwde pensioenen, hebben veel pensioenfondsen de opgebouwde pensioenen moeten korten; een maatregel die tot op heden nagenoeg ondenkbaar was.

Het besef groeit dat we geen onvoorwaardelijke toezeggingen kunnen doen over de hoogte van pensioenen die pas over 50 jaar worden uitgekeerd. Pensioen is onzeker en dat zal het uitgangspunt moeten zijn in communicatie richting de deelnemers. De huidige marktomstandigheden bieden hét momentum voor deze boodschap.

Met het nieuwe contract wordt beoogd een wettelijk kader te bieden voor een pensioenovereenkomst waarin de uitkering niet wordt gegarandeerd; er is slechts sprake van een 'ambitie' om een bepaald pensioenresultaat te verwezenlijken. De vraag is of invoering van een reëel contract met bijbehorende set aan regelgeving de enige weg is om het doel – een realistische ambitie – te bereiken. Onze conclusie, mede aan de hand van reacties naar aanleiding van de door ons uitgevoerde enquête onder pensioenfondsbesturen, is dat dit niet het geval is. Het nieuwe FTK is onnodig complex en onduidelijk op plekken waar het duidelijkheid moet bieden. Hierna zullen wij aan de hand van een aantal belangrijke kernpunten van het consultatiedocument onze conclusie toelichten en alternatieve richtingen kort uiteenzetten.

#### 5.1.1. Direct toekennen van tekorten en overschotten; invaren

Onder het nieuwe FTK krijgen sociale partners de keuze voor een nieuwe pensioenovereenkomst; 'de reële ambitieovereenkomst'. Het reële contract biedt de mogelijkheid om financiële schokken (zowel positief als negatief) en kosten voor langlevens direct te verwerken in de verplichtingen. Het effect hiervan op de pensioenaanspraken en pensioenrechten mag worden uitgesmeerd over een periode van maximaal 10 jaar. Op deze wijze worden (nominale) pensioenen naar verwachting vaker, maar minder vergaand, gekort dan onder het huidige nominale kader, waar korten een uiterst redmiddel is.

Indien sociale partners voor deze overeenkomst kiezen, zullen ze eveneens een besluit moeten nemen over de opgebouwde rechten en aanspraken.

Om optimaal gebruik te kunnen maken van de 'voordelen' van het nieuwe reële toetsingskader, zullen ook de opgebouwde rechten en aanspraken hier onder gebracht moeten worden. De wetgever heeft hiervoor de 'invaarroute' geopend: sociale partners besluiten tot wijziging van de pensioenovereenkomst en daarnaast of deze wijziging (ook) betrekking heeft op de opgebouwde rechten en aanspraken. Vervolgens doet de werkgever op grond van artikel 83 PW een verzoek tot collectieve waardeoverdracht van de opgebouwde pensioenen naar de nieuwe regeling. Nominaal 'gegarandeerde' pensioenen worden omgezet in reële 'zachte' pensioenen.

Het pensioenfondsbestuur weegt vervolgens de belangen van de bij het fonds betrokken partijen tegen elkaar af en besluit op basis daarvan of zij haar medewerking verleent, na verkregen instemming van DNB. Individuele deelnemers en pensioengerechtigden hebben, anders dan bij een reguliere collectieve waardeoverdracht, geen zeggenschap bij de omzetting van hun opgebouwde aanspraken en rechten.

### **5.1.2. Aansprakelijkheidsrisico**

Kernpunt van het reële contract is dat de uitkering niet is gegarandeerd. Opgebouwde 'harde' pensioenen kunnen worden omgezet (ingevaren) in het nieuwe reële contract. Vervolgens gelden de aanpassingsmechanismen uit het reële contract ook voor deze opgebouwde rechten en aanspraken. Het verlagen van opgebouwde rechten en aanspraken brengt aansprakelijkheidsrisico's met zich mee; verworven (eigendoms)rechten worden aangetast. De wetgever is van mening dat het nieuwe contract voldoende waarborg biedt teneinde deze inbreuk te rechtvaardigen. Hij beroept zich hierbij – kortgezegd – op het algemeen belang dat is gediend met invoering van het nieuwe contract en de noodzaak om de nieuwe spelregels tevens op opgebouwde rechten toe te passen, teneinde de voordelen optimaal te benutten. De omzetting van de opgebouwde pensioenen wordt bereikt middels een drietrapsraket:

- wetgever introduceert de invaarroute door verruiming van artikel 20 PW en wijziging van artikel 83 PW;
- sociale partners beslissen over nieuw contract én invaren;
- het pensioenfondsbestuur neemt het uiteindelijke besluit op basis van evenwichtige belangenafweging. DNB toetst het besluit. Deelnemers en pensioengerechtigden kunnen geen bezwaar maken.

Zwaartepunt van de besluitvorming ligt bij sociale partners en pensioenfondsbestuur; de wetgever heeft – ondanks dat zij van mening is dat met invaren het algemeen belang is gediend – geen harde lijn durven trekken door invaren bij de keuze voor een reëel contract te verplichten.

De voorgestelde invaarroute biedt dan ook onvoldoende vertrouwen om daadwerkelijk te besluiten om de opgebouwde rechten om te zetten naar het reële contract. Ruim 75% van de door ons ondervraagde pensioenfondsbesturen geeft aan dat de thans gekozen invaarroute onvoldoende vertrouwen biedt.

Het feit dat individuele belanghebbenden geen bezwaar kunnen maken tegen het collectief invaren, draagt niet bij aan de verhoging van het vertrouwen. Nog geen 6% van de pensioenfondsbesturen die hebben deelgenomen aan onze enquête is van mening dat de gekozen invaarroute voldoende waarborg biedt tegen aansprakelijkheid. Ruim 70% geeft aan dat zij het eventuele aansprakelijkheidsrisico op dit moment niet kan inschatten. Zonder een dergelijke risico analyse te kunnen maken, zullen fondsbesturen niet snel geneigd zijn een invaartraject in te gaan. Het wachten is dan op andere fondsen die hierin het voortouw zullen nemen en het resultaat van eventuele procedures die door deelnemers / pensioengerechtigden worden aangespannen. Dit is een gemiste kans! Het slagen van het nieuwe contract wordt volledig overgelaten aan de pensioenmarkt. Het risico is dan ook groot dat – zeker op korte termijn – een overgang naar het reële contract op zich zal laten wachten. Veel fondsbesturen zullen een afwachtende houding aannemen. Enig voordeel uit het reële contract zal dan ook naar onze verwachting niet op korte termijn gerealiseerd kunnen worden. Dit terwijl pensioendeelnemers en – gerechtigden nu behoefte hebben aan duidelijkheid. Deze duidelijkheid zal in eerste instantie door de wetgever geboden moeten worden! Zonder deze duidelijkheid zullen veel ondernemingen de stap naar CDC of zelfs individueel DC overwegen.

Een ander opmerkelijk punt is dat een pensioenfondsbestuur niet op 'eigen houtje' kan beslissen tot invaren. Hoewel het normaalgesproken binnen de competentie van een fondsbestuur ligt om beslissingen te nemen, is het bestuur bij invaren gedwongen in een afwachtende rol. Het kan voorkomen dat sociale partners wél een nieuw reële contract wensen, doch het invaren niet aandurven. Het fondsbestuur moet in die situatie twee verschillende regelingen uitvoeren, wat tot vreemde situaties kan leiden, zowel financieel als qua governance. En niet in de laatste plaats: qua uitlegbaarheid aan de deelnemers.

### **5.1.3. Hoe het anders kan**

Wij menen dat het resultaat dat wordt beoogd met de invaarroute, reeds in het huidige contract gerealiseerd kan worden. Deze mening wordt onderschreven door ruim 2/3 van de pensioenfondsbestuurders die hebben gereageerd op onze enquête. Een nieuw, complex toetsingskader is hiervoor geen vereiste. Wel dient de huidige wet op bepaalde plaatsen aangepast te worden en zal met name de wetgever duidelijkheid moeten bieden:



- wetgever wijzigt artikel 134 PW: korting hoeft niet langer als laatste redmiddel te gelden, maar kan als regulier sturingsinstrument worden ingezet (eventueel met de mogelijkheid om kortingen uit te smeren);
- sociale partners gaan over de inhoud van het pensioencontract. Hierbij hebben zij de keuze om korting als laatste redmiddel te hanteren óf in te zetten als 'ex ante' bepaald sturingsinstrument;
- het pensioenfondsbestuur toetst of het contract – en dan met name de ex ante kortingsafspraken – evenwichtig is. Deze beoordeling wordt vervolgens getoetst door DNB.
- het fondsbestuur gaat over tot verlaging van de pensioenen als dit op basis van het contract vereist is (bijv. o.b.v. van dekkingsgraad).

Belangrijk verschil in het door ons geschetste alternatief, is dat de wetgever vooraf duidelijkheid biedt: korting als ex ante sturingsmiddel (en niet als laatste redmiddel) is wettelijk verankerd, waardoor er niet achteraf potentiële tijdbommen in de vorm van het aantasten van eigendomsrechten ontstaan.

## 5.2. Buffers

Een belangrijk voordeel van het reële contract is volgens het consultatiedocument dat er geen buffers aangehouden hoeven te worden, omdat de dekkingsgraad altijd 100% is. Overigens dient er wel altijd een minimaal vereist eigen vermogen van 1% (voor beheerskosten) aangehouden te worden. Het is echter de vraag op grond van de Pensioenfondsenrichtlijn (RL 2003/41 EG) of daadwerkelijk geen buffers bij het voorgestelde reële contract aangehouden hoeven te worden. Hier is nog geen duidelijk antwoord vanuit Europa op gekomen. Ook in de vakliteratuur wordt over deze vraag gediscussieerd. Het is dan ook niet uit te sluiten dat op grond van de richtlijn alsnog een zekerheidsmechanisme moet worden toegepast (buffer, garantiefonds of garantie sponsor). Zeker als (onbedoeld) bepaalde verwachtingen worden gewekt bij deelnemers over minimale pensioenuitkomsten (bijv. in het UPO of bij waardeoverdracht). Ook de ontwikkelingen op het gebied van de Europese solvabiliteitseisen voor pensioeninstellingen, te weten de mogelijke invoering van vereisten uit de Solvency II richtlijn, moeten hierbij goed in ogenschouw worden genomen. Het nieuwe contract staat of valt met de toepasbaarheid van buffers. Als na invoering van het nieuwe contract blijkt dat wél buffers aangehouden moeten worden over de reële verplichtingen, heeft dit aanzienlijke gevolgen voor de pensioenlasten dan wel de pensioenrechten en –aanspraken. De wetgever moet dus 100% zeker zijn van zijn zaak, alvorens over gegaan kan worden tot invoering van een contract zonder buffers.

Gesteld dat het uitgangspunt dat in het reële contract geen buffers aangehouden behoeven te worden juist is, dan geldt dit ook indien het huidige contract wordt aangepast conform ons voorstel in paragraaf 5.1.3.

Immers, door een aantal kleine wijzigingen van het bestaande contract, kan een vergelijkbaar resultaat worden bereikt: bij een dekkinggraad onder de 100% worden de pensioenen verlaagd. Het argument dat nu wordt gebruikt voor het reële contract, namelijk dat nooit sprake kan zijn van een dekkingstekort, doordat tekorten direct worden verwerkt in de verplichtingen, zou dan onverkort gelden voor het bestaande contract.

### 5.3. Reëel kader een must?

Bij het reële contract ligt de nadruk op een waardevast (reëel) pensioen, geïndexeerd conform prijsindex. Indexatie is uiteraard belangrijk. Zonder indexatie verliest het pensioen haar waarde. Een focus op reëel pensioen is vanuit deze gedachte begrijpelijk. De vraag is echter of dit alleen verwezenlijkt kan worden binnen een reëel kader. Tevens is een belangrijke vraag waarom de prijsindex verplicht moet worden gevolgd. En is een levenslang geïndexeerd ingegaan pensioen inderdaad een must? Relevante vragen, waar in het consultatiedocument niet dan wel onvoldoende op in wordt gegaan. De motieven voor een levenslang geïndexeerd ingegaan pensioen worden niet toegelicht. Een dergelijke wens wordt als gegeven verondersteld, maar is echter lang niet vanzelfsprekend.

Mensen leven langer. Volgens het Actuarieel Genootschap leven mannen na hun 65<sup>ste</sup> gemiddeld nog 20,1 jaar en vrouwen gemiddeld nog 22,7 jaar. Uitgangspunt in het reële contract is een levenslange uitkering, geïndexeerd conform de prijsindex. Doordat mensen langer leven, worden levenslange pensioentoezeggingen duurder. Door deze ook nog eens verplicht levenslang met de prijsindex te indexeren, worden ze onbetaalbaar.

Daarnaast wordt volledig voorbij gegaan aan de bestedingsbehoefte van pensioengerechtigden. Diverse onderzoeken tonen aan dat na pensionering een daling waarneembaar is in de bestedingen vanaf 70-75 jarige leeftijd, terwijl het pensioeninkomen alsmat stijgt. Het pensioen dat op deze wijze wordt opgespaard, komt vervolgens ten goede aan de erfgenamen, omdat de pensioengerechtigden het niet in uitgaven omgezette deel van de uitkering gaan opsparen. Hoe wenselijk wellicht ook voor hen; hiervoor is pensioen niet bedoeld. De voorvraag dient dan ook te zijn:

*Is het levenslang waardevast houden van het pensioen een terecht uitgangspunt voor het reële contract?*

De wetgever gaat volledig aan deze voorvraag voorbij.

Uit onze enquête is naar voren gekomen dat nog geen kwart van de pensioenfondsen die hebben gereageerd vindt dat een levenslang waardevast pensioen het uitgangspunt moet zijn. Meer dan 75% van de fondsbestuurders geeft aan dat meer flexibiliteit gewenst is bij de toekenning van toeslagen.

Hierbij kan gedacht worden aan uitsluitend (een hogere) indexatie in de eerste 10 jaar na pensionering, dan wel dat pensioendeelnemers meer keuze moeten krijgen in (nominale) hoog/laag opties. Door de gedachte dat pensioen levenslang geïndexeerd moet zijn los te laten, kunnen aanzienlijke besparingen worden gerealiseerd.

Als we echter de blik breder trekken en buiten de bestaande wettelijke kaders kijken, ligt een koppeling van pensioen, zorg en wonen voor de hand. Deze gebieden zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Door de vergrijzing en ontgroening neemt de druk op de financiering van zorg en pensioen toe. Door een koppeling te maken tussen de verschillende potjes, kunnen de beschikbare middelen op effectievere wijze worden ingezet. In plaats van pensioen levenslang te indexeren, waarbij een groot deel van het geïndexeerde pensioen na overlijden ten goede komt aan de erfgenamen, kan bijvoorbeeld de verleende toeslag vanaf 75-jarige leeftijd worden aangewend om de stijgende zorgkosten te financieren. Dit vergt een aanpassing van de huidige wetgeving. De Pensioenfondsenrichtlijn biedt deze mogelijkheid al geruime tijd. In het consultatiedocument is hier echter geen woord aan besteed. Wat ons betreft een gemiste kans voor echte en houtsnijdende vernieuwing!

#### **5.4. Overige bezwaren**

Introductie van een nieuw (reëel) contract naast het bestaande nominale contract, leidt tot een aantal praktische bezwaren, die grote gevolgen kunnen hebben voor de toekomst van ons pensioenstelsel:

- Het nieuwe contract met een mechanisme voor het uitsmeren van tekorten en overschotten, waarbij gekozen kan worden voor een open of gesloten systeem, levert een aanzienlijke administratieve verzwaring op. Resultaat:
  - kosten voor de uitvoering nemen toe;
  - kans op fouten in de berekening van aanspraken neemt aanzienlijk toe;
  - door de mogelijke overlap in het uitsmeren van opeenvolgende tekorten en overschotten is het pensioen niet meer uit te leggen aan de deelnemers.
- Het wettelijk systeem van waardeoverdracht wordt aanzienlijk complexer:
  - complexe berekeningen bij waardeoverdracht vanuit een nominaal contract naar een reëel contract (en vice versa);
  - tekorten en overschotten moeten direct en juist worden verwerkt in de aanspraken bij vertrek uit reëel contract;
  - vergelijking tussen aanspraken voor en na waardeoverdracht wordt onmogelijk. Deelnemer kan daardoor geen gedegen keuze maken;
  - de vraag, of waardeoverdracht niet inmiddels is achterhaald, komt in de consultatieronde niet naar voren. Wat ons betreft verdient dit zeker een nadere studie.

## 5.5. Conclusies

De recente ontwikkelingen op pensioengebied hebben duidelijk gemaakt dat pensioen onzeker is. Het onvoorwaardelijk toezeggen van pensioenuitkeringen die pas over 50 jaar tot uitkering komen, is niet realistisch en dwingt pensioenuitvoerders in een te strak keurslijf. Teneinde ons pensioenstelsel toekomstbestendig te maken, zullen we dit gegeven moeten onderkennen. Invoering van het thans voorgestelde reële toetsingskader is echter niet de oplossing.

Het nieuwe FTK is onnodig complex en onduidelijk op plekken waar het duidelijkheid moet bieden. Door deze onduidelijkheid – met name op het punt van het ‘invaren’ – zullen sociale partners en pensioenfondsbesturen een afwachtende houding aannemen. Dit terwijl deelnemers en pensioengerechtigden wél op korte termijn duidelijkheid wensen, en terecht! De wetgever kan en moet deze duidelijkheid bieden. Bij onvoldoende vertrouwen zullen veel beslissingen worden uitgesteld in verband met mogelijke aansprakelijkheidsrisico's. Onzekerheid over het pensioenstelsel leidt ertoe dat steeds meer grote ondernemingen overwegen om nu de stap naar individuele dan wel collectieve DC (CDC) regelingen te nemen. Werkgevers zullen immers de ingewikkelde regels snel beu zijn en kiezen voor de weg van de minste weerstand. Wel een pensioenregeling, maar zonder vergaande governance eisen en dure aanvullingsregelingen op de toch al kostbare pensioenregeling; een individuele DC regeling lijkt daar het best bij te passen. Op basis van ons onderzoek en de reacties van de door ons geënquêteerde pensioenfondsbestuurders, achten wij de vraag dan ook legitiem of er voldoende draagvlak is voor de reële ambitieovereenkomst en het daarvoor ontworpen nieuw FTK.

In zijn algemeenheid concluderen wij dat het introduceren van een nieuw contract, naast het bestaande contract, leidt tot onnodige complexiteit van ons pensioenstelsel. De uitgangspunten van het reële contract kunnen onder het huidige contract worden bereikt, zoals in deze reactie nader is toegelicht. Het nieuwe FTK leidt naar onze mening niet tot een stabiel en toekomstbestendig pensioen, maar haalt de laatste fundamentele onder ons collectieve pensioenstelsel vandaan.

Combineren we het nieuwe FTK met de ook al buitengewoon complexe regels van het thans in behandeling zijnde fiscale wettelijke kader, dan constateren wij dat de wetgever uitsluitend probeert regels te veranderen zonder enige vorm van doel en visie. Daar zijn de pensioendeelnemers niet bij gebaat. Uitvoerders en werkgevers evenmin. Dus wetgever: terug naar de tekentafel. Kom met een echt integraal, toekomstbestendig en bovenal niet complex voorstel!

## 6. COMMUNICATIEF

### 6.1. Het consultatiedocument als zodanig

Uit oogpunt van communicatie schiet het consultatiedocument ernstig tekort: het is onvolledig en onduidelijk. Door de vele in het document gemaakte voorbehouden ten aanzien van nadere uitwerking via onder meer algemene maatregelen van bestuur, blijven de voorstellen 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' / 'halffabriek' of op de te veronderstellen verdere uitwerkingsmogelijkheden.

### 6.2. De uitlegbaarheid van het 'nominale, reële of combicontract'

In het consultatiedocument staat de keuze tussen het nominale en het reële contract centraal. Inmiddels lijkt er ook sprake te zijn van een combicontract.

Inhoudelijk lijkt er met het introduceren van het 'nominale, reële of combicontract' voor de deelnemer niets anders te veranderen ten opzichte van de huidige situatie, dan dat in alle gevallen er duidelijk voor uitgekomen wordt dat er geen zekerheid kan worden geboden wat betreft de hoogte van de pensioenuitkomst.

De huidige 'communicatienorm' is het tijdig, duidelijk en begrijpelijk informeren van de deelnemer in lijn met de informatieverplichtingen volgens de PensioenWet. Het in lijn met de huidige norm uitleggen van het nieuwe contract is daarom op zich geen probleem, mits we accepteren dat we alleen nog een extra laagje voor de deelnemer onbegrijpelijke informatie toevoegen aan de nu al bestaande black box die pensioen heet.

### 6.3. Het uitleggen van de keuze tussen 'nominale, reële of combicontract'

Sociale partners moeten op voorhand de keuze maken voor de contractvorm. Vervolgens gelden voor de uitvoering van de keuze specifieke voorwaarden. Hierbij gaat het om het maken van keuze voor de zeer lange termijn, uiteraard zonder inzicht in bepaalde voor de keuze relevante ontwikkelingen, zoals de economie, de rentestand of de ontwikkelingen binnen de onderneming of binnen de bedrijfstak. Maar ook de ontwikkelingen met betrekking tot de toekomst van het fonds.

Het verplichten tot het maken van deze keuze om vervolgens de pensioenfondsen het waarom van die keuze te laten uitleggen aan de deelnemers, betekent communicatief een stap terug: weer iets wat moet worden uitgelegd waar een deelnemer weinig of niets van begrijpt, niets mee kan (hij heeft immers geen keuze) en waar ook menig bestuurder niet op zal willen (of kunnen?) worden aangesproken. Dit te meer daar het pensioenfondsbestuur in de te maken keuze geen beslissingsbevoegde partij is.

De vraag lijkt dan ook gerechtvaardigd of het moeten maken van deze voor de zeer lange termijn geldende en aan deelnemers nauwelijks uit te leggen keuze, de voorkeur moet hebben boven een alternatief waarin de voorwaarden worden geïntegreerd binnen één (combi-)systeem. Immers het essentiële verschil tussen nominaal en reëel is slechts de 'plek' van het korten: regulier sturingsinstrument of laatste redmiddel.

#### **6.4. De communiceerbaarheid van het nieuwe pensioencontract**

Uitgaande van de doelstelling om te kunnen komen tot betere en heldere communicatie over het nieuwe pensioencontract zijn zowel onze verwachtingen als die van de door ons geconsulteerde pensioenfondsen negatief. Uit de reacties op de door ons gehouden enquête komt duidelijk naar voren dat het nu voorliggende voorstel eerder een verslechtering dan een verbetering inhoudt.

#### **6.5. Het kan ook anders**

De huidige invulling van de huidige informatieverplichtingen heeft geleid tot een overload aan zendergerichte informatie, die bij de meeste deelnemers niet is geland. Kijkend naar het bereikte 'pensioenbewustzijn' van de deelnemer (uitgaande van de definitie van TNS NIPO en Pensioen kijker) of het percentage deelnemers dat het UPO niet of niet helemaal begrijpt (ca. 75%), is het resultaat van deze inmiddels 6 jaar vanuit de PensioenWet gelegitimeerde 'informatiebulldozer' zwaar teleurstellend. Ondanks deze bewezen non-effectiviteit, blijft 'informer en uitleggen' volgens toezichthouder en koepel de aangewezen methodiek, met als uitgangspunt de veronderstelling dat de deelnemer een rationeel denkend iemand is met een concrete informatiebehoefte.

Kern van pensioencommunicatie is dat het niet gaat om informeren, maar om communiceren. Dat brengt primair de noodzaak mee om de deelnemer daadwerkelijk te bereiken. Dat gebeurt niet via ratio, maar wel via emotie. 'Ons brein wil niet met pensioen'(Victor Lamme); 'De homo economicus bestaat niet' (Prast).

Niettemin zijn ook recente publicaties en richtlijnen van Star, PensioenFederatie en AFM zijn nog steeds volledig gericht op informeren en wordt bij de introductie van het nieuwe pensioencontract de informatiebulldozer alleen maar met nog meer kracht ingezet.

### **Grijp het momentum aan om wat betreft communicatie het roer om te gooien**

De invoering van het nieuwe pensioencontract biedt een unieke kans om wat betreft de pensioencommunicatie het roer om te gooien. Immers, bij de invoering van het nieuwe pensioencontract zijn letterlijk alle partijen betrokken die een rol spelen binnen het domein pensioencommunicatie: overheid, sociale partners, de pensioensector, werknemers/deelnemers en pensioengerechtigden. Mits aangepakt vanuit die gezamenlijkheid en gebruikmakend van het huidige momentum, is het relatief eenvoudig om over te stappen naar een structureel andere en meer effectieve aanpak van de communicatie met de deelnemers en pensioengerechtigden.

De basisgedachte daarbij is het maken van het fundamentele onderscheid tussen 'uitlegbaarheid' en 'communiqueerbaarheid', uitgaande van de volgende definities:

- 'uitlegbaarheid': de mate waarin iets op basis van voldoende interactie en wederzijds te bewerkstelligen kennis en begrip is uit te leggen;
- 'communiqueerbaarheid': 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 binnen de relatie met de deelnemer (en overige pensioengerechtigden) 'uitlegbaarheid' ten onrechte vaak verward met 'communiqueerbaarheid'; beide begrippen hebben echter zowel een geheel eigen betekenis als doelstelling. Wat 'uitlegbaar' is, is niet per definitie 'communiqueerbaar'; wat 'communiqueerbaar' is, is per definitie wel 'uitlegbaar'.

Het hanteren van dit onderscheid leidt tot een fundamenteel andere en betere manier van informeren van en communiceren met de deelnemer. '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 de deelnemer daadwerkelijk te bereiken en bij hem de beoogde veranderingen in kennis, houding en gedrag te bewerkstelligen.

Pensioencommunicatie vanuit onderscheid tussen 'uitlegbaarheid' en 'communiceerbaarheid'		
	Uitlegbaarheid	Communiceerbaarheid
Definitie	<ul style="list-style-type: none"> <li>De mate waarin iets op basis van voldoende interactie en wederzijds te bewerkstelligen kennis en begrip <u>inhoudelijk is uit te leggen.</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De mate waarin op eenvoudige wijze met algemene communicatiemiddelen via massacommunicatie aan grotere groepen <u>duidelijk kan worden gemaakt wat de betekenis is van iets en wat men er mee moet.</u></li> </ul>
Doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> <li>Primair: de sector: iedereen die direct of indirect verantwoordelijk is voor het pensioenbeleid en/of de uitvoering ervan.</li> <li>Secundair: Iedereen die hier interesse in heeft en bereid is daarin tijd en aandacht te investeren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deelnemers, pensioengerechtigden, slapers.</li> <li>Overige consumenten.</li> </ul>
Doelstelling/ Ambitie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inhoudelijk kunnen uitleggen hoe het systeem werkt en wat de functie is van de diverse parameters met betrekking tot besluitvorming door bestuurders/productaanbieders.</li> <li>Mindset van de zenders veranderen m.b.t. pensioencommunicatie: niet informeren maar communiceren: klant-/ deelnemergerichte relevantie en functionele transparantie bieden; verantwoordelijkheid nemen; eerlijk over pensioen*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bewerkstellingen van acceptatie van het systeem en de uitvoering ervan.</li> <li>Veranderen mindset consument/deelnemer/ pensioengerechtigde m.b.t. pensioen: leren leven met maatschappelijk acceptabele onzekerheid; toenemende eigen verantwoordelijkheid t.a.v. een financieel gezonde oude dag (inkomen, zorg, wonen).</li> </ul>
Invulling	Accent op vakinhoudelijke uitleg.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sturing op zelfredzaamheid</li> <li>Sturing op vertrouwen in overheid, sociale partners en pensioenuitvoerders.</li> </ul>
Verantwoordelijkheid	Overheid/wetgever, toezichthouder, sector (alle partijen die verantwoordelijk zijn voor het inrichten en uitvoeren van het stelsel).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gemeenschappelijke/ maatschappelijke verantwoordelijkheid van overheid, sociale partners, sector.</li> <li>Eigen verantwoordelijkheid van de deelnemer/pensioengerechtigde</li> </ul>

\* Ter illustratie: UPO = niet verwachte pensioenuitkomst over X jaar.  
 UPO = wat je NU hebt opgebouwd na X jaar werken/pensioen opbouwen.  
 Pensioenperspectief = afhankelijk van: aantal jaren tot pensioenhorizon + afhankelijkheid van arbeidsperspectief + carrièreperspectief.



## 7. CONTACT

### **MILLIMAN PENSIOENEN**

Haaksbergweg 75  
1101 BR Amsterdam  
T +31 20 760 18 88  
F +31 20 760 18 99  
I [www.milliman.com](http://www.milliman.com)

### **BERGAMIN PENSIOENRECHTADVIES B.V.**

Bahialaan 502  
3065 WC Rotterdam  
T +31 10 463 77 55  
F +31 10 463 77 50  
I [www.pensioenrechtadvies.nl](http://www.pensioenrechtadvies.nl)

### **BAAS MARKETINGCOMMUNICATIE B.V.**

Hoogstraat 23  
1391 BR Abcoude  
T +31 294 28 57 38  
I [www.baasmc.nl](http://www.baasmc.nl) \* [www.pensioncontrol.nl](http://www.pensioncontrol.nl)