

Behandeld door Esther Vijverberg
Telefoon 06-12255089
Kenmerk UC-Internetconsultatie WTP
Datum 11 februari 2021



Ministerie van Sociale zaken en
Werkgelegenheid
T.a.v. de heer W. Koolmees

Geachte heer Koolmees,

Graag maken wij gebruik van de gelegenheid om te reageren op de internetconsultatie van het wetsvoorstel toekomst pensioenen.

Vooraf merken wij op dat wij ons aansluiten bij de reactie van de Pensioenfederatie. Daarnaast bieden wij ook gezamenlijk met de andere algemeen pensioenfonds een reactie aan. Deze inbreng is bedoeld om vanuit ons eigen perspectief nog een aantal zaken bij u onder de aandacht te brengen.

Schets van ons algemeen pensioenfonds

Het valt ons op dat er weinig aandacht is voor algemeen pensioenfonds in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel. De algemeen pensioenfonds die er zijn, zijn niet allemaal op dezelfde wijze vormgegeven en acteren ook niet allemaal op dezelfde wijze in de markt. Graag schetsen wij hoe ons algemeen pensioenfonds er op dit moment uitziet.

Centraal Beheer APF kent meerdere collectiviteitkringen. Enerzijds multi-cliëntkringen, die openstaan voor vele werkgevers die willen toetreden en samen krachten willen bundelen en voor liquiderende pensioenfonds die opgebouwde aanspraken elders willen onderbrengen. Anderzijds op maat ingerichte eigen kringen, waarin (gesloten) pensioenregelingen worden uitgevoerd van werkgevers die voorheen een eigen ondernemingspensioenfonds hadden.

Bij de multi-cliëntkringen is sprake van meer gestandaardiseerde productoplossingen per kring. Hierbij heeft de werkgever een beperkt aantal knoppen waaraan hij kan draaien. Dit is vergelijkbaar met de werkwijze van verzekeraars. Hierna geven wij een overzicht van het aantal werkgevers per kring.

Naam Kring	Aantal werkgevers / regelingen
Multicliëntkring DC, DB Premie, DB Koopkracht, DB Stabiliteit en DB Evenwicht	Meer dan 1.000 werkgevers
Eigen Kringen	Variërend van 1 tot maximaal 3 werkgevers per kring

Met dit overzicht hopen wij duidelijk te maken dat wij niet vergelijkbaar zijn met andere pensioenfonds, waar in de regel maar één basispensioenregeling wordt uitgevoerd. Alle werkgevers zijn op vrijwillige basis bij ons pensioenfonds aangesloten, op basis van uitvoeringsovereenkomsten die in looptijd variëren van 1 tot 5 jaar. Dit maakt dat wij graag aandacht vragen voor de volgende zaken.

Zorg voor een gelijk speelveld...

In het wetsvoorstel is op meerdere onderdelen een uitzondering gemaakt voor verzekeraars en ppi's, met als argumenten dat zij met veel klanten vergelijkbare pensioenregelingen overeenkomen en ook met kleine werkgevers te maken hebben die niet regelmatig het onderwerp pensioen aan de orde hebben. Daarom wordt ervoor gezorgd dat de wijzigingen in grote aantallen pensioenregelingen praktisch uitvoerbaar blijven.

Zoals hierboven uiteengezet, gelden deze argumenten ook voor ons algemeen pensioenfonds. Wij verzoeken u dan ook om zorg te dragen voor een gelijk speelveld tussen verzekeraars en ppi's enerzijds en algemeen pensioenfonds anderzijds. In de bijlage lichten wij in het onderdeel 'gelijk speelveld' nader toe welke uitzonderingen ook voor ons van belang zijn. Daarbij benoemen wij ook een aantal andere punten die tot een 'gelijk speelveld' kunnen leiden.

... ook bij de vaststelling van buffers

In het kader van een gelijk speelveld vragen wij aandacht voor de wijze waarop het MVEV bij pensioenfonds met een premieovereenkomst moet worden vastgesteld. De verschillende regimes (IORP-II versus Solvency 2), die bij het vaststellen van het eigen vermogen gelden voor enerzijds pensioenfonds en anderzijds verzekeraars en PPI's, leiden tot een verstoring van de vrije marktwerking. Dit is met name het gevolg van het feit dat pensioenfonds gehouden zijn een MVEV voor beheerslasten aan te houden en dit vermogen moet worden verhoogd met opslagen voor biometrische risico's als arbeidsongeschiktheidsrisico en overlijdensrisico, óók als deze risico's volledig zijn herverzekerd en dus niet binnen het pensioenfonds liggen. Wij roepen u daarom op om het MVEV-vereiste bij premieregelingen uitsluitend te koppelen aan risico's die daadwerkelijk door een pensioenfonds (of bij een APF door een kring) worden gelopen. Dit betekent dat volledig herverzekerde risico's niet van invloed zouden moeten zijn op de hoogte van het MVEV. Voorkomen moet worden dat pensioenfonds gehouden zijn onnodig vermogen aan te houden, dat niet leidt tot meer zekerheid voor deelnemers en nooit aangesproken kan worden.

Geef alle pensioenfonds, maar vooral óók deelnemers, toegang tot de solidariteitsreserve

Op grond van het wetsvoorstel mogen alleen verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds en beroepspensioenfonds er bij de verbeterde premiereregeling voor kiezen een solidariteitsreserve aan te bieden of het micro-langlevensrisico breder te delen. Wij roepen u op om een gelijk speelveld te creëren voor alle pensioenfonds en de verbeterde premiereregeling met solidariteitsreserve of het delen van micro-langlevensrisico ook mogelijk te maken voor APF'en, vrijwillige bedrijfstakpensioenfonds en opf'en.

Daarnaast merken wij op dat er een vreemd verschil zit in de behandeling van de solidariteitsreserve tussen de twee contracten. In het nieuwe contract wordt deze volgens de memorie van toelichting nooit meegegeven bij individuele waardeoverdracht, terwijl dit bij de verbeterde premiereregeling een keuze is voor sociale partners. Wij vinden het essentieel dat, in het belang van de deelnemers, ook bij het nieuwe contract de mogelijkheid bestaat om afspraken te maken over het meegeven van de solidariteitsbuffer die voor een deelnemer is betaald. Voor een nadere toelichting verwijzen wij naar het artikel '*Opinie: Laat sociale partners besluiten over solidariteitsreserve bij waardeoverdracht.*' dat op 3 februari 2021 is gepubliceerd in PensioenPro en tevens als bijlage bij deze brief is gevoegd.

Verruim de mogelijkheden tot invaren

Invaren is in het wetsvoorstel (artikel 150m PW) voor pensioenfonds mogelijk gemaakt op verzoek van de werkgever door middel van interne collectieve waardeoverdracht naar een nieuwe regeling bij hetzelfde pensioenfonds. De vormgeving van dit artikel is naar onze mening te beperkt en houdt onder meer onvoldoende rekening met het feit dat de overgang naar het nieuwe pensioencontract er ook toe kan leiden dat pensioenfonds wensen te liquideren en werkgevers hun nieuwe regeling elders willen onderbrengen.

In dit kader hebben wij een aantal verzoeken:

- verduidelijk dat er binnen een algemeen pensioenfonds ook kan worden ingevaren door middel van waardeoverdracht van de ene collectiviteitskring naar een andere collectiviteitskring;
- maak invaren ook mogelijk via externe collectieve waardeoverdracht naar een andere pensioenuitvoerder, als de nieuwe pensioenregeling elders wordt ondergebracht;
- geef bij gesloten regelingen binnen een ondernemingspensioenfonds het bestuur van dat pensioenfonds (in plaats van de werkgever) de bevoegdheid het verzoek te doen tot collectieve waardeoverdracht ten behoeve van het invaren;
- geef bij gesloten regelingen binnen een algemeen pensioenfonds het belanghebbendenorgaan (in plaats van de werkgever) de bevoegdheid het verzoek te doen tot collectieve waardeoverdracht.

Laat peildata meebewegen

Het wetsvoorstel gaat uit van een inwerkingtredingsdatum van de Wet toekomst pensioenen per 1 januari 2022. De kans bestaat dat deze datum niet gehaald wordt. Wij gaan er vanuit dat daar waar de datum van 31 december 2021 is genoemd, met name in de artikelen inzake de transitieperiode en inzake overgangsrecht, deze datum zal meebewegen met een latere datum van inwerkingtreding van de wet. Ook roepen wij u op de datum van 1 januari 2026 als einddatum voor het transitie-ftk, geen harde einddatum te laten zijn. Er kunnen immers omstandigheden zijn, die buiten het pensioenfonds gelegen zijn, waardoor het invaren per die datum nog niet daadwerkelijk is gerealiseerd. Denk bijvoorbeeld aan de situatie dat DNB de termijn van 6 maanden, waarbinnen zij bezwaar kan maken tegen een collectieve waardeoverdracht, verlengt.

Tot slot

In bijlage 1 hebben wij naast een toelichting op het onderdeel 'gelijk speelveld' ook nog enkele andere vragen en opmerkingen opgenomen. Indien daar behoefte toe is, zijn wij vanzelfsprekend bereid tot een nadere (mondelijke) toelichting. In bijlage 2 treft u het artikel in PensioenPro aan.

Met vriendelijke groet,

namens het bestuur van
Stichting Achmea Algemeen Pensioenfonds

J. Bouma
Voorzitter



Bijlage 1: Nadere toelichting, vragen en opmerkingen

Gelijk speelveld

Voor wat betreft onze oproep om een gelijk speelveld te creëren tussen enerzijds de verzekeraars en PPI's en anderzijds de algemeen pensioenfonds, verzoeken wij u (naast de punten genoemd in onze brief) concreet de volgende zaken te regelen:

- Verduidelijk in de toelichting dat ook APF'en met multi-cliëntkringen de mogelijkheid hebben een voorstel te doen aan de werkgevers in een multi-cliëntkring tot wijziging van de pensioenovereenkomst en een nadrukkelijke rol te spelen bij het opstellen van het transitieplan (artikel 150c en 150d PW).
- Geef APF'en de mogelijkheid een implementatieplan per kring op te stellen in plaats van per regeling, want ook binnen een kring kennen alle regelingen dezelfde karakteristieken en zijn gebaseerd op het zelfde producttype (artikel 150i lid 4 PW). Eén implementatieplan per kring voorkomt ook bij de toezichthouder onnodig veel werk.
- De opdrachtbevestiging lijkt bij de multi-cliëntkringen van ons APF ook overbodig, want ook daar bieden wij een compleet contract aan aan de werkgevers en werknemers, net als verzekeraars dat doen (artikel 102a PW).
- In het kader van praktische uitvoerbaarheid doen wij ook het verzoek om het projectierendement bij de variabele uitkering per kring te mogen vaststellen in plaats van per regeling (artikel 63a lid 3 PW).
- Ook het overgangsrecht dat voor verzekeraars geldt ten aanzien van de progressieve premie bij uitkeringsovereenkomsten, is van belang voor APF'en (artikel 220e PW). APF'en werken ook met progressieve premies bij uitkeringsovereenkomsten. In de situatie dat het niet evenwichtig blijkt om in te varen, dan is het ook voor de werkgevers bij een APF van belang gebruik te kunnen maken van dit overgangsrecht.

Weerstandsvermogen en fiscaal gemaximeerde premie

Wij gaan ervan uit dat de opslag voor het weerstandsvermogen, die algemeen pensioenfonds bovenop de premie in rekening brengen bij werkgevers, geen onderdeel is van de fiscaal gemaximeerde premie. Verzoek is om te verduidelijken dat deze opslag ook valt onder de noemer van een kostenopslag die buiten de fiscale maximale premie wordt gehouden.

Netto profijt

In de memorie van toelichting wordt geconcludeerd dat de belofte van nominale zekerheid in het huidige pensioenstelsel geleid heeft tot onrealistische verwachtingen en daarmee tot teleurstelling. Een fundamentele herziening van het pensioenstelsel is dringend nodig, wil dit toekomstbestendig zijn. De tekortkomingen in het huidige stelsel zijn onder meer benoemd in de rapporten van de Commissies Goudswaard en Frijs en in de Hoofdlijnennotitie uitwerking pensioenakkoord.

Vervolgens is in de memorie van toelichting beschreven dat, om de transitie-effecten in kaart te brengen, eerst moet worden gekeken naar de situatie dat de bestaande pensioenregeling ongewijzigd zou worden voortgezet. Deze situatie moet worden afgezet tegen de situatie nadat de hele transitie is doorlopen.

Wij verzoeken u uit te leggen hoe evenwichtigheid verdedigd kan worden, indien het toekennen van pensioenkapitalen bij invaren wordt gebaseerd op het huidige stelsel, waarvan u eerder concludeert dat dit ernstige tekortkomingen heeft en achterhaald is.

Overige vragen en opmerkingen

1. Graag krijgen wij antwoord op de vraag of het ook mogelijk is om invaren voor een deel van de belanghebbendengroepen (deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden) mogelijk te maken, indien blijkt dat invaren niet voor alle groepen gunstig uitpakt. In dit kader kan bijvoorbeeld ook de wens bestaan voor een carve-out van de groep pensioengerechtigden. Daarbij is het van belang dat deze mogelijkheid niet wordt belemmerd door het voorschrift van artikel 58 Pensioenwet (gelijke behandeling van slapers en pensioengerechtigden bij toeslagverlening).
2. Wij gaan ervan uit dat de richtdekkingsgraad bij het transitie-ftk zowel voor de verbeterde premieregeling als het nieuwe pensioencontract 95% bedraagt. Niet duidelijk is waarom op pagina 48 en 49 van de memorie van toelichting als toelichting bij de tabel met gevoeligheidsanalyses ineens vermeld staat dat voor de verbeterde premieregeling zonder solidariteitsreserve een richtdekkingsgraad geldt van 105%. Kan dit worden toegelicht?
3. Artikel 81b PW (*Bevoegdheid tot waardeoverdracht voor tussentijdse omzetting in pensioenuitkering*) wordt in het wetsvoorstel geschrapt. Binnen ons algemeen pensioenfonds kennen wij regelingen waarbij de deelnemer de keuze heeft een beschikbare premie aan te wenden voor de opbouw van kapitaal in de ene kring (DC) of de aankoop van een nominale uitkering in een andere kring (DB). Wij verzoeken u een bevoegdheid te creëren voor individuele deelnemers met aanspraken in twee kringen, op de datum van omzetting van de aanspraken in een pensioenuitkering, om deze rechtstreeks over te dragen van de ene kring naar de andere kring. Dat zou in ieder geval een bevoegdheid tot overdracht van de DB-kring naar de DC-kring moeten behelzen en tot 1 januari 2026 ook vice versa.
4. Wij verzoeken u in artikel 150 PW (*Overdracht, verzekering of onderbrenging bij eindigen pensioenregeling*) te verduidelijken dat het onderbrengen bij een andere collectiviteitkring binnen hetzelfde APF ook een mogelijkheid is. In algemene zin verzoeken wij u om in de Pensioenwet te verduidelijken indien in een artikel met 'pensioenfondsen' tevens de collectiviteitkring van een algemeen pensioenfonds wordt bedoeld.
5. Multi-client kringen kennen een grote diversiteit aan regelingen, verschillen in opgebouwde jaren, omvang inclusief overgedragen waarden en gemiste indexaties. Als gevolg van deze grote verschillen is invaren met een value based ALM naar onze mening onuitvoerbaar. Maak de standaard methode voor multi-client kringen zoals bij APF'en de default zonder dat hierbij evenwichtigheid per regeling moet worden aangetoond. Hierdoor weten sociale partners eerder waar ze aan toe zijn en wat de mogelijke effecten op eventuele compensatie zijn.



Jop Versteegt, Lieke Werner • PP

2 uur



OPINIE

'Laat sociale partners besluiten over solidariteitsreserve bij waardeoverdracht'

Tussen het nieuwe contract en verbeterde premieregeling-plus zit een vreemd verschil in behandeling van de solidariteitsreserve, observeren Jop Versteegt en Lieke Werner. In het eerste contract wordt die buffer nooit meegegeven bij individuele waardeoverdracht, bij de verbeterde premieregeling is dit een keuze voor sociale partners.



Bewaren



Lieke Werner

Sociale partners staan aan de vooravond van een belangrijke keuze. Vanaf 2026 bestaan er alleen nog maar premieregelingen. Elke werkgever zal een afweging moeten maken over de nieuwe pensioenopbouw.

De keuze hierbij is primair tussen het nieuwe contract en de verbeterde premieregeling. Beide oplossingen hebben voor- en nadelen. Bij het nieuwe contract zien we echter bij individuele uitgaande waardeoverdrachten dat een deelnemer de solidariteitsreserve niet meekrijgt. Het is de vraag of dat geen negatieve verrassing voor de deelnemer gaat opleveren.

Nieuwe contract: buffer niet mee

Waar hebben we het specifiek over? In veel analyses worden de diverse details aan de orde gesteld over de vaststelling van de nieuwe aanspraken in de beide contracten. Op één aspect wordt weinig ingezoomd en dat is onderstaande tekst over het nieuwe contract uit de memorie van toelichting:

'Ingeval van een individuele waardeoverdracht krijgen deelnemers alleen het actuele voor de uitkering gereserveerde pensioenvermogen mee en geen gedeelte van de solidariteitsreserve. De ontvangende pensioenuitvoerder voegt dit pensioenvermogen toe aan het voor de uitkering gereserveerde pensioenvermogen in de nieuwe pensioenregeling. Er wordt door de ontvangende pensioenuitvoerder geen deel van het over te dragen vermogen in de solidariteitsreserve gestort.' (p. 34)



Jop Versteegt

Nu zou je kunnen redeneren dat dit toch ook al de standaard in bestaande uitkeringsovereenkomsten is. Niemand krijgt een waarde mee inclusief buffer. Maar met de hieronder beschreven ambitie uit het nieuwe contract is meegeven van de solidariteitsbuffer een voorwaarde, menen wij.

'Het wetsvoorstel beoogt voorts dat deelnemers en pensioengerechtigden zich beter kunnen herkennen in hoe hun pensioen is geregeld en dit als iets persoonlijks ervaren. Het pensioenstelsel moet hiervoor persoonlijker, transparanter en begrijpelijker worden. De wijze waarop financieel-economische omstandigheden in het pensioen doorwerken moet voor deelnemers en pensioengerechtigden inzichtelijk zijn en eerlijk worden bevonden.' (p. 10)

De premie staat in het nieuwe pensioenstelsel centraal. Met focus op persoonlijk, beter inzicht en eerlijk. Dan mag je verwachten dat je weet wat je inlegt, opbouwt en krijgt. Ook in de toekomst hoort bij een tussentijds vertrek een eerlijke toedeling. Levenslang blijven werken bij dezelfde werkgever (of in dezelfde sector) is vandaag de dag geen standaardpraktijk meer. Dus juist ook bij vertrek en waardeoverdracht hoort een eerlijke verdeling.

Wvp+: sociale partners kiezen

De solidariteitsreserve is een verplicht en collectief element van het nieuwe contract. De solidariteitsreserve die optioneel mogelijk wordt binnen de verbeterde premiereregeling kent in beginsel dezelfde voorwaarden en grenzen. Maar voor de verbeterde premiereregeling is opvallend genoeg een andere variant gekozen bij uittreding.

'Indien sociale partners kiezen voor een solidariteitsreserve als onderdeel van de verbeterde premiereregeling zullen zij rekening moeten houden met de kenmerken van de verbeterde premiereregeling. Sociale partners zullen bij de opdrachtverlening aan het pensioenfonds, waarbij concreet wordt aangegeven wat zij met de solidariteitsreserve willen bereiken, tevens moeten aangeven hoe met de solidariteitsreserve moet worden omgegaan wanneer deelnemers kiezen voor een vastgestelde uitkering of gebruik maken van het (beperkt) shoprecht.' (p. 36)

In dit contract moeten opeens wel afspraken worden gemaakt over het wel of niet meegeven van een deel van de reserve bij toe- of uittreding. De memorie van toelichting verwijst naar het shoprecht, dat alleen bij de verbeterde premiereregeling van toepassing is. Maar ook bij het nieuwe contract is sprake van toe- en uitreders en in- en uitgaande waardeoverdrachten. En ook dan is het voorstelbaar om tegenvallende pensioenopbouw aan te vullen uit een solidariteitsreserve waaraan de deelnemer zelf heeft bijgedragen.

Gelukkig zitten we nog in de consultatieperiode. Laten we ongelukken bij de tewaterlating van ons schip in aanbouw voorkomen en dit nog in het dok repareren.

Oplossing

De oplossing is betrekkelijk eenvoudig en niet nieuw. Ook in het nieuwe contract zouden sociale partners, net als in de Wvp+, moeten aangegeven hoe met de solidariteitsreserve wordt omgegaan indien werkgevers en/of deelnemer toetreden en een deelnemer waarde uit het fonds overdraagt. Ook hier kan worden besloten tot het deels meegeven van de solidariteitsreserve.

De deelnemer krijgt op overdrachtsdatum dan een deel van de solidariteitsreserve mee naar rato van het totale vermogen en zijn deel daarin. Mocht in de nieuwe regeling géén solidariteitsreserve van toepassing zijn, dan wordt de extra waarde toegevoegd aan zijn individueel kapitaal. Is er wel een reserve, dan draagt de deelnemer hier naar rato aan bij. Dit is vergelijkbaar met hoe we vandaag de dag dekkingsgraadneutraal inkopen vanuit een vrijwillige regeling in een db-regeling of een stabiele uitkering.

Gelijke inrichting

Een gelijke marktwerking en inrichting van het nieuwe contract de Wvp en Wvp+ voor alle partijen vinden wij van groot belang. Nu is bijvoorbeeld de Wvp+ alleen nog maar mogelijk voor verplichtgestelde fondsen, ook dat zouden wij graag anders zien.

Door de verplichting van een solidariteitsreserve in het nieuwe contract en het ontbreken van de mogelijkheid om hierover afspraken te maken bij toe- en uittreding lijkt het nieuwe contract naar onze inzichten nu minder passend bij fondsen met een karakter van vrije toe- en uittreding (denk aan apf'en, vrijwillige bpf'en of vrijwillige aansluitingen bij verplichtgestelde bpf'en).

Dit is omdat hier de deelnemer de voor hem betaalde solidariteitsbuffer niet meekrijgt als hij uit het fonds treedt en bij andere contractsvormen mogelijk wel. De door de werkgever en deelnemer opgebouwde solidariteitsreserve komt bij uitreding nooit meer ten goede aan stabiliteit of aanvulling van pensioenen van deelnemers die hieraan wel verplicht hebben bijgedragen.

Ons inziens is dit een belangrijk en fundamentele kanttekening bij de huidige conceptwet. Die heeft behoefte aanpassing.

Jop Versteegt is directeur business development voor Centraal Beheer APF. Lieke Werner is senior productmanager positieontwikkeling bij Achmea Pensioenservices.



Meest gelezen



Koolmees: wetsvoorstel stelselherziening ná zomer naar Kamer



Capgemini en Detailhandel mikken op €15 kosten per deelnemer



'Ik weet goed wat ik wil'