

Wet toekomst pensioenen (Wtp)

Inleiding

Op 30 mei 2023 heeft de Eerste Kamer met een ruime meerderheid ingestemd met de Wtp. Een periode van meer dan 15 jaar onderzoek en onderhandelen was hiermee afgerond.

Alle pensioenregelingen moeten de komende jaren aangepast worden. Ook die van jullie.

In dit stuk gaan wij in op de veranderingen waarover ondernemingsraden moeten gaan nadenken en meebeslissen.

De situatie van bedrijfstakpensioenfondsen komt maar kort aan bod. Immers vakbonden vertegenwoordigen de werknemers en ondernemingsraden hebben daar maar weinig inbreng. Waar ondernemingsraden zich mee kunnen en misschien zelfs wel moeten bemoeien is de communicatie over de pensioenveranderingen met de collega's. Wij als menssoort zijn niet zo goed in het accepteren van veranderingen. Zeker als deze als complex worden ervaren, onzekerheid met zich meebrengen en over het inkomen gaan.

Voor ondernemingspensioenfondsen en ook voor bedrijven die zich vrijwillig hebben aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds of een algemeen pensioenfonds, geldt dat zij te maken krijgen met enerzijds het maken van een nieuwe pensioentoezegging, maar dat ook nagedacht moet worden of de opgebouwde pensioenen ingevaren gaan worden in het nieuwe stelsel. De vraag "past de huidige pensioenuitvoerder (nog) bij ons?" zal ook gesteld worden.

Onderwerpen:

1. Waarom een nieuw stelsel, we hebben toch een van de beste stelsels
2. Overleg vakbonden, werkgeversbonden en andere betrokken partijen leidde van Pensioenakkoord tot Wtp
3. Kenmerken Wtp, solidair, flexibel en invaren
4. Persoonlijk pensioenvermogen en premieregelingen
5. Van premieregeling met oplopende staffel naar vlakke premie
6. Van middelloon naar premieregeling en compensatie
7. Nabestaandenpensioenen
8. De uitkeringsfase en solidariteit
9. Voorlichting werknemers
10. Pensioenfondsen

1. Waarom een nieuw stelsel? We hebben toch een van de beste stelsels ter wereld?

Jaarlijks stelt het internationale actuariële adviesbureau Mercer een ranglijst op van beste pensioenstelsel en ook in 2023 behaalden wij de eerste plek. Nederland staat wereldwijd bijna altijd bij de beste 3 landen. Wij vinden pensioen in Nederland dus erg belangrijk en offeren er ook wat voor op. Wij hebben veel gespaard (ongeveer 2x het Bruto Nationaal Product BNP) en we werken ongeveer 1 dag per week voor pensioen (plus Aow).

Waarom dan toch veranderen?

Regeren is vooruitzien is een bekend spreekwoord. Niet iedereen vond toentertijd dat het huidige stelsel zeer goed functioneert. Er zijn haarscheurtjes ontstaan en daar moest op geanticipeerd worden en dit is ook gedaan middels het huidige pensioenstelsel.

Al in 2008, na de financiële crisis, gingen er stemmen op dat onderzocht moest worden hoe toekomstbestendig het toenmalige pensioenstelsel was en of het nog wel voldeed aan de huidige omstandigheden en wensen. Deed het wat het moest doen en blijft het doen wat we willen? Zo maar

enkele vragen waar commissies aangevoerd door professor Goudswaard en Frijens zich over mochten gaan buigen. In 2010 presenteerden zij hun rapporten aan de politiek en de conclusies waren onder andere:

- Door de steeds lager wordende rente stijgen de premies te veel en komen indexaties onder druk te staan;
- Het pensioenstelsel sluit niet meer aan bij de arbeidsmarkt;
- Het pensioenstelsel is onvoldoende transparant;
- Relatief lage waardering voor belangrijke arbeidsvoorwaarde;
- Werknemers hebben onvoldoende binding met de pensioenen;
- Doorsneepremies passen niet meer bij huidige arbeidsmarkt.

Naar aanleiding van de rapporten sloten de sociale partners (die over de pensioenen gaan) het pensioenakkoord en na zeer veel advies, overleg, doorrekeningen etc kwam de Wtp tot stand die inmiddels met ruime meerderheid in zowel de Tweede als in de Eerste Kamer is aangenomen. Sinds de presentatie van de rapporten in 2010 zijn de premies van ca. € 27,5 naar ca. € 40 miljard gestegen en hebben we bijna 15 jaar niet kunnen indexeren. Er was in deze periode mede daarom veel commentaar op het pensioenstelsel.

Maar de vraag is of wij nu opeens heel hard gaan zakken in de lijstjes door de wtp?

Mercer houdt rekening met een drietal overwegingen:

- Nederland heeft een koopkrachtbestendig staatspensioen voor alle ingezetenen;
- Nederland heeft een breed gedragen kapitaal gedekt pensioenstelsel voor werknemers;
- Nederland biedt, fiscaal gefaciliteerd, mogelijkheden om zelf extra bij te dragen.

De Wtp verbetert alle drie deze punten, zodat wij ervan mogen uitgaan dat Nederland nog steeds een van de beste stelsels ter wereld blijft houden.

Het oude stelsel deed dus helaas niet wat het beloofde (middelloonpensioen en voorwaardelijke indexaties) en de kosten voor de vermeende zekerheid (die er ook niet echt was, immers de pensioenvermogens zijn volledig belegd en alleen de deelnemers lopen het beleggingsrisico) waren hoog.

Gesteld mag worden dat het nieuwe stelsel niet ideaal is (maar dit bereik je na een hervorming ook bijna niet en deskundigen zien bij elke wijziging altijd wel verbeterpunten) maar per saldo wordt er van uitgegaan dat het in ieder geval een verbetering is. Volgens onderzoekers levert het nieuwe stelsel welvaartswinst op.

2. Het pensioenakkoord leidde tot de Wet toekomstpensioenen

Nadat vakbonden en werkgeversorganisaties in de SER het Pensioenakkoord (2019) sloten heeft het Ministerie van Sociale Zaken een uitgebreid traject doorlopen om te komen tot de Wet toekomst pensioenen.

Zo is met de pensioenkoepels, gepensioneerdverenigingen, deskundigen (economie, actuariaat, pensioenrecht, etc), vakbonden, de politiek, overleg gevoerd over het hoofdlijnenakkoord voor het Wetsvoorstel (2020), zijn doorrekeningen gemaakt (onder andere door Centraal Planbureau en 15 grote fondsen, DNB, Ortec, Netspar, is er een uitgebreide internetconsultatie geweest, hebben de Raad van State en de Landsadvocaat ernaar gekeken, is artikelsgewijs in de Tweede Kamer de Wetsaanpassing besproken, zijn er deskundigensessies geweest in Tweede en Eerste Kamer en zijn in de Eerste Kamer meer dan 1.500 vragen gesteld, etc etc. Men is dus bepaald niet over 1 nacht ijs gegaan.

Desondanks, en dit is best logisch (wij als mens hebben bezwaar tegen veranderingen) was er een negatief sentiment over de Wtp en waren de bezwaren over het huidige stelsel vergeten. Kreten als casinopensioen, gokken met geld, diefstal van pensioen, onteigening, etc. zijn langsgelopen. Ook

vonden, vooral gepensioneerden, dat de rekenrente gewoon verhoogd moest worden en dan zou het goed komen.

Men vergat voor het gemak dat ook nu het volledige pensioenvermogen belegd is en de deelnemers het volledige risico lopen, sociale partners ook nu over de pensioenen gaan en werknemers weinig tot niets in te brengen hebben en dat verhogen van de rekenrente betekent dat je geld gaat uitdelen dat je nog niet hebt verdiend en ook niet zonder risico kunt verdienen.

De pensioenen zijn ook onder het huidige stelsel niet zeker en er kon 15 jaar niet geïndexeerd worden.

3. Kenmerken Wtp

De meeste pensioenregelingen zijn nu gebaseerd op middelloonpensioen en premies die stijgen met het naderen van de pensioenleeftijd. Deze pensioenen zijn niet meer mogelijk onder de Wtp.

We kennen alleen nog premieregelingen met een voor alle leeftijden uniform premiepercentage (vlakke of leeftijdsonafhankelijke premie). In plaats van het pensioen (levenslange uitkering) wordt de hoogte van de premie met elkaar afgesproken. De hele premie gaat het eigen pensioenpotje van de werknemer in. Deze wordt collectief belegd en op de pensioendatum wordt de pot geld omgezet in de levenslange uitkering. Overige dekkingen als partnerpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid blijven bestaan en worden zelfs uitgebreid.

4. Solidaire of flexibele stelsel en onrust rond invaren

Sociale partners spreken de arbeidsvoorwaarden af. Bedrijfstakpensioenfondsen en de vakbonden kiezen bijna unaniem voor het solidaire stelsel.

In het solidaire stelsel bouwt iedere werknemer een persoonlijk pensioenvermogen op. De pensioenreserve wordt collectief belegd maar afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer wordt het behaalde rendement onderling naar leeftijd verdeeld. Jong loopt meer risico en als je ouder bent heb je behoefte aan meer bescherming en weinig schommelingen van het vermogen en het inkomen. In het oude stelsel werd pensioen (levenslange uitkering) afgesproken en in het nieuwe stelsel de premie. De werknemer kan zo op dagelijkse basis zien hoe groot het pensioenvermogen is en er wordt een indicatie gegeven hoeveel het vermogen kan worden als de economie meezit, als deze tegenzit en er wordt een verwachting gegeven. Ook wordt een indicatie gegeven hoeveel pensioen dit persoonlijke pensioenvermogen kan opleveren. Het idee is dat deelnemers hierdoor meer inzicht in hun pensioen krijgen en ook beter inzicht krijgen wat het rendement en de economie doet met het pensioen. Meer transparantie dus.

Ook wat minder solidariteit. In het huidige stelsel wordt ca 53% (december 2023) van het totale pensioenvermogen in aandelen belegd en het totale resultaat wordt gelijkmatig over alle deelnemers verdeeld. In het nieuwe stelsel wordt het rendement volgens risicoacceptatie toebedeeld. Hoog risico voor jongere deelnemers en laag risico en dus meer bescherming voor oudere deelnemers en dus ook voor gepensioneerden. De verdeling zal ongeveer (ieder fonds kan en zal dit anders inrichten) 100% blootstelling aan risico tot een jaar 50 en hierna afbouwend tot 15-25%

In de uitkeringsfase kan het inkomen beschermd worden tegen negatieve rendementen. Zo heeft ieder fonds dat heeft gekozen voor een solidaire regeling een solidariteitsreserve en deze kan worden gebruikt om in een jaar met een negatief rendement het inkomen aan te vullen. Ook kan een fonds ervoor kiezen om behaalde rendementen in de uitkeringsfase over enkele jaren uit te smeren om zodoende schommelingen op te vangen.

Voorbeeld uitsmeren rendementen.

Een werknemer kiest ervoor deels (50%) belegd te blijven en heeft een uitvoerder gevonden die het rendement over 5 jaar uitgesmeerd.

In het eerste jaar is er direct een aandelenrash.

De waarde van de aandelen daalt met 20%.

De werknemer heeft 50% in aandelen belegd en dit rendement wordt over 5 jaar uitgesmeerd. In dit jaar gaat het pensioen met 2% naar beneden.

In jaar 2 stijgt de beurs met 15%.

De werknemer krijgt hiervan 1,5% en heeft nog -2% staan, zodat het pensioen met 0,5% daalt.
Als bv in het derde jaar de aandelen met 10% stijgen is het verlies goedge maakt (-2%+1,5%+1%)

Het flexibele stelsel lijkt erg op de huidige beschikbare premiereregelingen. De werknemer kiest zijn eigen risicoacceptatie (meestal via een life cycle) krijgt een eigen premie behaald het hele rendement voor zichzelf en kiest op de pensioendatum voor een vaste uitkering (zeker inkomen) of blijft (deels) doorbeleggen (schommelend inkomen met stijgen en dalen van de economie).

Bij de totstandkoming van de Wtp was er door een aantal belangenverenigingen commentaar op de pensioenhervormingen en aangekondigd is dat meerdere partijen in de tweede kamer een referendum willen over collectief invaren. Hoe dit gaat lopen is (1 januari 2024) nog niet bekend.

5. Persoonlijk pensioenvermogen en premiereregelingen

Wist je in het verleden hoeveel pensioen (levenslange uitkering vanaf pensioendatum) je naar verwachting ging opbouwen bij de premiereregeling is dit minder duidelijk. We weten immers niet hoeveel rendement op jouw pensioenvermogen in de toekomst gehaald gaat worden en ook niet hoeveel premie precies ingelegd gaat worden (we kennen de persoonlijke salarisontwikkeling en inflatie niet). En dit is van groot belang want ongeveer 1/3 van het uiteindelijke pensioen zijn de behaalde rendementen.

We kunnen echter wel een goede berekening maken hoeveel pensioen verwacht mag worden. Hiervoor geven een stuk of tien hoogleraren (commissie paramaters) periodiek een update van hun verwachtingen en worden aan de hand van deze parameters voor iedere werknemer duizenden economische scenario's doorgerekend (en meestal worden drie uitkomsten gepresenteerd: als het economisch tegenzit, als het meezit en de mediaan). Dit geeft geen zekerheid, maar is wel een berekening met de beste kennis.

De premie die de werknemer maandelijks ontvangt wordt via een life cycle belegd. De life cycle gaat er vanuit dat een jonge werknemer veel risico kan/moet nemen met de belegging in aandelen, immers met beleggen in zakelijke waarden kun je rendement behalen (en dit heb je nodig voor een goed pensioen) en als je ouder bent heb je meer behoefte aan zekerheid en heb je minder tijd om eventuele beleggingsverliezen nog goed te maken. Er wordt vanaf ca 45-55 jaar een steeds groter deel in vastrentende waarden belegd.

De werknemer kan desgewenst maandelijks de waarde van het persoonlijke pensioenvermogen bekijken en zien hoeveel pensioen ongeveer verworven gaat worden. Ook wordt er vanuit gegaan dat als je een verlies maakt met de pensioenbeleggingen je nog ruime tijd moet hebben om een eventueel verlies goed te maken.

Bedrijven die al een premiereregeling hebben met leeftijdsafhankelijke premiestaffel mogen deze behouden voor medewerkers die op 31 december 2027 in dienst zijn. Nieuwe medewerkers, die vanaf 1 januari 2028 in de pensioenregeling worden opgenomen, krijgen verplicht de vlakke premie. Bedrijven krijgen dan dus twee regelingen naast elkaar.

Extra aandacht zal er zijn voor nieuwe jonge werknemers die (tijdelijk) een hoger percentage premie ontvangen dan werknemers die onder de leeftijdsafhankelijke premiestaffel vallen.

De leeftijdsafhankelijke premiestaffel is gebaseerd op een berekening die als doel heeft op een percentage van maximaal middelloon te komen uitgaande van een ingerekend constant rendement.

Bij voorbeeld de 100% van de 3% staffel is erop gebaseerd dat als jaarlijks 3% rendement wordt behaald 80% van het gemiddeld verdiende salaris na 42 dienstjaren wordt bereikt.

Bij voorbeeld 50% van de 4% staffel gaat er vanuit dat als jaarlijks 4% rendement wordt behaald 50% van het maximale pensioen (en dus 40%) wordt behaald.

Voor een goed pensioen (70% -80% van het gemiddeld verdiende inkomen en rekening houdende met inflatie) zal de premie ergens tussen de 25% en 30% liggen, afhankelijk van de uitgangspunten. Uit een rapportage van de Autoriteit Financiële Markten (AFM 2023) blijkt dat bedrijven met een middelloonpensioen ca 91% van de maximale ruimte wordt gebruikt. Bij de huidige beschikbare premiereregeling is dit percentage 36%.

Veel werknemers hebben dus een zeer laag pensioen.

Aandacht hiervoor dus!

Zeker werknemers met een relatief laag salaris zullen slecht uitkunnen met een netto pensioeninkomen dat lager is dan het inkomen dat zij hadden toen zij nog werkten (laat deze netto vervangingsratio berekenen).

6. Van premiereregeling met oplopende staffel naar vlakke premie

Bedrijven die nu al een premiereregeling hebben met (oplopende) leeftijdsafhankelijke premiestaffels kunnen deze voortzetten of aanpassen naar een premiereregeling met een voor alle werknemers gelijk percentage. Dit scheelt gedoe (1 regeling en geen werknemers van gelijke leeftijd met verschillende percentages) maar dit blijkt uiteraard duurder uit te pakken dan gebruik te maken van de eerbiedigende werking.

De premie voor jonge werknemers zal immers omhoog gaan en werknemers die in de staffel een lager percentage hebben of gaan krijgen willen dit uiteraard gecompenseerd zien.

Wij verwachten dat niet veel bedrijven de overstap van een premiereregeling met stijgende staffel naar een vlakke premie voor een ieder zullen maken. Maar uitzoeken kan uiteraard.

7. Van middelloon naar premiereregeling en compensatie

Voor de meeste werknemers is het pensioen nu een middelloonregeling. Pensioenregelingen die onder een Cao vallen (de meeste pensioenfondsen) worden veranderd door vakbonden die de werknemers vertegenwoordigen. Het is al eerder gememoreerd maar Ondernemingsraden hebben hier weinig in te brengen.

Waar de ondernemingsraden wel inbreng (ondernemingspensioenfondsen en regelingen die zijn afgesloten bij een verzekeraar) hebben ondernemingsraden wel zeggenschap en zal de voorgestelde compensatie een zeer belangrijk onderwerp worden.

Gaat de OR voor volledige compensatie voor werknemers die erop achteruitgaan of besluit een ondernemingsraad anders?
--

Middelloon bestaat na 2028 geheel niet meer en de pensioenregeling zal dus veranderd moeten worden in een premiereregeling.

Middelloonregelingen bij een verzekeraar mogen voor 30 december 2026 worden veranderd in een premiereregeling met leeftijdsafhankelijke premiestaffel en hierna geldt eerbiedigende werking. Voor nieuwe werknemers zal een premiereregeling met vlakke premie worden geregeld.

Bij een verandering van een afspraak moeten beide partijen die de afspraak hebben gemaakt instemmen met de verandering (ook de OR en ook de werknemers dus). Omdat pensioen als een complexe arbeidsvoorwaarde wordt gezien rust op de werkgever een grote verantwoordelijkheid om duidelijk te maken aan de werknemers wat er gaat veranderen, wat dit betekent voor de werknemer en dat deze instemt (of niet) met de voorgestelde verandering.

Gebruikelijk maakt (de adviseur van) de werkgever een berekening voor iedere medewerker hoeveel pensioen verworven zou kunnen worden als de huidige pensioenafpraak voortgezet wordt tot aan de pensioendatum en de verwachte pensioenen bij de voorgestelde pensioenregeling.

Uiteraard is het van groot belang dat vooraf wordt afgestemd met welke parameters gerekend gaat worden. Is het verwachte aandelenrendement bv 10% of zoals verwacht door de Commissie Parameters een meer realistische 5,2%? Voor het uiteindelijke pensioenresultaat en dus de compensatie maakt dit echt heel veel uit.

Wij adviseren met klem om geen eigen aannames, of aannames aangedragen door de adviseur van de werkgever te doen maar om gebruik te maken van alleen de door De Nederlandsche Bank voorgeschreven regels. Dit zal eventuele discussies achteraf vergemakkelijken.

Houdt als Ondernemingsraad goed toezicht om de communicatie met de deelnemers. Zorg dat transparant en duidelijk gecommuniceerd wordt en teksten zijn afgestemd op alle deelnemers.

8. Nabestaandenpensioenen

De nabestaandenpensioenen worden verbeterd. Heeft nu zo ongeveer iedere uitvoerder een eigen definitie wie de verzekerde partner is (hetgeen dus tot teleurstelling leidt) komt er een uniform partnerbegrip.

Tevens is de hoogte van de nabestaandenpensioenen niet meer afhankelijk van de diensttijd en wordt geen rekening meer gehouden met de Aow-franchise.

Het maximale partnerpensioen mag maximaal 50% van het salaris bedragen en het wezenpensioen (maximum uitkering tot 25 jaar) wordt 20% daarvan.

De grote vraag gaat worden: wat is een acceptabele teruggang in inkomen en wat past bij het bedrijf en jullie werknemers?

Voorbeeld partnerpensioen oud:

Salaris € 45.000 en franchise € 15.000 , werknemer gaat op z'n 47-ste ergens anders werken: aantal dienstjaren 20.

Partnerpensioen bedraagt $1,16\% * 20 * (\text{€ } 45\text{K} - \text{€ } 15\text{K})$ is € 6.960 (15%! Van het salaris).

Voorbeeld maximaal partnerpensioen Wtp:

Salaris € 45.000 * (maximaal) 50% is € 22.500

9. De uitkeringsfase en solidariteit

De meeste bedrijfstakpensioenfondsen kiezen voor het solidaire pensioencontract waardoor wat meer risico's collectief en solidair gedeeld worden.

Bedrijven die niet onder een verplicht gesteld Bpf vallen kunnen zich vaak wel aansluiten bij een pensioenfonds dat een solidair pensioen uitvoert.

De vraag is in hoeverre het past bij jullie bedrijf om meer of minder solidair met elkaar te zijn.

De meeste bedrijven die niet onder een verplicht gestelde pensioenregeling vallen zullen kiezen voor het flexibele contract. De werknemer kiest zijn eigen life cycle, krijgt zelf het volledige rendement, bouwt een volledig eigen potje op en op de pensioendatum kiest de werknemer voor (gedeeltelijk) belegd blijven of een vaste (zekere) uitkering.

Een geheel individuele uitkering kan tegenvallen. Bijvoorbeeld bij een lage rente op de pensioendatum is de uitkering relatief laag en als wordt gekozen voor doorbeleggen kan een negatief rendement forse terugval van het inkomen betekenen. Als tussenweg zou gekozen kunnen worden voor een flexibel contract bij een pensioenfonds. In de uitkeringsfase worden risico's gedeeld, zodat grote schommelingen zoveel mogelijk voorkomen kunnen worden. Wellicht past dit beter bij jullie werknemers dan ieder voor zich.

Pensioenberekeningen laten vaak een niet geïndexeerd pensioen zien. De afgelopen jaren hebben we, ondanks relatief lage inflatie, geconstateerd dat gepensioneerden een zekere stijging van hun pensioeninkomen belangrijk vinden.

Wij adviseren om bij het pensioenoverleg met de werkgever de pensioenadviseur de opdracht te geven om ook pensioenberekeningen inzicht te geven in de hoogte van stijgende pensioenen.

10. Voorlichting werknemers

Om verschillende redenen is er een vrij negatief sentiment ontstaan over de pensioenhervormingen. Maar nu het eenmaal zo is heeft het weinig zin om stil te staan wat mogelijk beter zou hebben gekund, het is wat het is.

Wij mensen zijn niet zo heel goed in het accepteren van veranderingen.

Om deze reden is het van groot belang dat de werknemers goed worden meegenomen bij de verandering van jullie pensioenregeling.

11. Pensioenfondsen

De Wtp is vooral geschreven voor pensioenfondsen. De verdeling van de premie tussen jong en oud, de verdeling van premie tussen niet-carrièremakers en carrièremakers, het schuiven van beleggingsrisico's, oplopende kosten, het niet mogen indexeren, etc waren een doorn in het oog van sociale partners. De doorsneesystematiek dat een kenmerk was van fondsen is beëindigd en alle werknemers gaan een gelijk % premie ontvangen. Dit lost veel ongelijkheid op.

Omdat de pensioentoezegging (pensioen) wordt vervangen door de afspraak op premie hoeven er ook geen buffers te worden aangehouden, zodat fondsen de pensioenen eerder kunnen verhogen. Hiertegenover staat dat de pensioenen (net als in het huidige stelsel, maar dan meer transparant voor de deelnemers) dus ook verlaagd kunnen worden.

Om dit zoveel mogelijk te beperken hebben fondsen nieuwe instrumenten om de schommelingen zoveel mogelijk te beperken. Op de theoretische doorrekentafel blijkt uit gemaakte berekeningen blijkt dat dit aardig lijkt te lukken.

Fondsen krijgen nog wel een enorme klus aan het invaren van de tot op heden opgebouwde pensioenen. De pensioenen moeten worden veranderd van een afspraak op pensioen naar een persoonlijk pensioenvermogen.