

# BELANG WET TOEKOMST PENSIOENEN VANUIT COMPLIANCE

Theo Gommer

De verwachting is dat de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) per 1 juli 2023 in werking treedt. Het overgangsregime duurt dan waarschijnlijk tot 1 januari 2027, daarna móeten alle pensioenregelingen voldoen aan de nieuwe wet. Mede omdat het uitgangspunt is dat opgebouwde pensioenrechten worden ingevaren (dus om- of overgezet naar het nieuwe systeem), is dit een majeure operatie. Het hele pensioensysteem gaat immers op de schop. Wat zijn daarbij dan aandachtspunten vanuit compliance?

## De WTP

De vier belangrijkste uitgangspunten van de WTP zijn dat we (1) streven naar een goed pensioen voor alle werkenden. Dat (2) de doorsneepremie – waarbij dus iedereen eenzelfde premie betaalt ongeacht leeftijd, terwijl de feitelijke kosten wel leeftijdsafhankelijk zijn – wordt afgeschaft. Dat (3) iedereen een zogenaamde flatrate premie krijgt, die in een persoonlijke pensioenpot wordt gespaard, waarbij wel sprake is van collectief beleggen en kort- en langlevensrisico wordt gedeeld. Alle pensioenregelingen worden dus premieovereenkomsten (ofwel beschikbare premieregelingen/defined contribution). Uitkeringsovereenkomsten zoals middelloon mogen niet meer. Die persoonlijke pensioenpot is dan weer bepalend voor de hoogte van het pensioen. Deze pensioenuitkeringen bewegen ook na ingang mee met de beleggingsresultaten en levensverwachting, onzekerheid in uitkering dus. Tot slot (4) komen er meer keuzemogelijkheden, bijvoorbeeld een lumpsum van 10% op pensioeningangsdatum. Een lumpsum is een eenmalige uitkering. Dat mag tot 10% van het totale pensioenvermogen en alleen op pensioeningangsdatum, ook als deze voor de formele pensioendatum ligt. Als gevolg van een lumpsum gaat het pensioen daarna met 10% naar beneden. De pensioenpot is immers leger.

Alle pensioenregelingen moeten vanaf 2027 voldoen aan het nieuwe regime. Kijkend naar compliance zijn er dan vele aandachtspunten. Als werkgever, als adviseur en als uitvoerder, zowel pensioenfonds als verzekeraar/premiepensioeninstelling (PPI).

## Flatrate en beschikbare premie staffels

Een eerste aandachtspunt – en uitzondering op de hoofdregel – die met name speelt in de vrije markt (dus bij verzekeraars en PPI's), maar ook kan voorkomen bij (en dan weer met name) ondernemingspensioenfondsen, is dat voor zittende werknemers per ultimo 2026 de huidige beschikbare premiestaffels gehandhaafd mogen worden.

Of dat verstandig is, na 2027 zijn er dan immers twee verschillende pensioenregelingen binnen het bedrijf, is een andere discussie. Zolang er echter geen nieuwe werknemers aangenomen worden is dat geen discussie. Hoewel er verder formeel nog steeds afstand kan worden gedaan van deelname aan de pensioenregeling (behalve uiteraard bij bedrijfstakpensioenfondsen), is de praktijk dat uitvoerders daar contractueel niet aan meewerken. Dat is dus maar een 'papieren' ontsnapping.

## Doet iedereen mee?

Dan zijn we meteen bij een volgend aandachtspunt: doet iedereen mee met de pensioenregeling en zo nee, zijn er (actuele) afstandsverklaringen getekend? En heeft de partner meegetekend, ofwel, is die in ieder geval op de hoogte? En als dat zo is, mogen deze werknemers dan wel alsnog meedoen met de nieuwe pensioenregeling? Dat moet gecommuniceerd worden én vastgelegd, waarbij de verschillen oude/nieuwe regeling en het belang van pensioen worden besproken. Inclusief het feit dat juist na de WTP de intentie is om de zogenaamde witte vlekken, dat zijn primair bedrijven zonder pensioenregeling, maar de facto ook werknemers die niet

meedoen, terug te dringen. Beter is dus om deelname gewoon verplicht te stellen.

### **Verskillende afspraken**

Ook blijkt dat met alle wijzigingen in de afgelopen decennia, er vele afwijkingen zijn. Voor wat betreft de eigen bijdrage, aanvullende afspraken na afschaffing VUT/prepensioen, verhoging pensioenleeftijd in 2014 en 2018 naar 67 en 68 jaar en de aftopping van pensioenopbouw in 2015 tot € 100.000 (nu in 2022 € 114.886). Zo ken ik regelingen waarbij een werknemer die nu door deze grens gaat, ook nog compensatie krijgt. En regelingen waarbij iemand dit jaar boven de grens zit, maar als gevolg van indexatie van die grens en geen salarisstijging volgend jaar, niet meer.

Kortom, dit moet allemaal bekend zijn en vastgelegd, vóórdat de transitie naar het nieuwe systeem gemaakt kan worden.

### **Controle invaren**

De controle van de omrekening van opgebouwde pensioenrechten naar het persoonlijk pensioenpotje, ligt meer bij de uitvoerders. Dat laat onverlet dat ook werkgevers dit moeten bewaken en uiteraard dat werknemers dit zelf consciëntieus moeten controleren en reclameren als het onduidelijk is of niet klopt.

Daarnaast moeten uitvoerders zorgvuldig monitoren wat de reacties zijn. Er wordt – hoezeer ik ook betwijfel of dat zal gebeuren – een orkaan aan bezwaren en procedures verwacht. De monitoring daarvan, de bewaking qua afhandeling, de risico's zijn van groot belang voor uitvoerders (en ook werkgevers). Het risico kan zijn dat er (na)betaald moet worden aan gepensioneerden. Dat geld moet ergens vandaan komen. De omvang van dit mogelijke risico moet derhalve bekend zijn.

### **Solidariteits- en risicodelingsreserve**

Onderdeel van de WTP is verder dat er een 'reserve' gevormd kan worden van maximaal 15% van het pensioenfondsvermogen. Deze wordt dan gebruikt om schommelingen in het pensioen – lees verlaging en/of geen indexatie – te voorkomen. Deze reserves worden gevormd uit premie-inleg – maximaal 10% van de premie – en/of afroaming van het rendement. Daarnaast kan er sprake zijn van 'herverdeling' van rendement. Kort gezegd, risicovol behaald rendement van jongeren wordt toebedeeld aan ouderen, die risicomijdend hebben belegd.

Het mag logisch zijn dat de regels hieromtrent complex zijn, in de loop der jaren aangepast gaan worden en dus zeer compliant (lees ook transparant en herleidbaar) moeten zijn.

### **Keuzevrijheid**

Mede reden voor de WTP is zoals al gesteld de verpersoonlijking van de maatschappij en de arbeidsmarkt en daardoor – immers pensioen is volgend – meer keuzemogelijkheden voor werknemers. Deze gaan daartoe adequaat begeleid worden door uitvoerders. Vele keuzes hebben grote gevolgen. Dat begint al bij 'doorbeleggen' vanaf 45 jaar en/of na ingangsdatum, tot de omzetting van partnerpensioen in ouderdomspensioen, de lumpsum van 10% op pensioeningsdatum, die immers vervelende fiscale consequenties kan hebben en gevolgen voor (terugbetaling van) toeslagen.

Niet alleen de juiste keuzebegeleiding is van belang, maar vooral ook de vastlegging, zodat achteraf geconstrueerd kan worden hoe en waarom zo is gekozen.

### **Betrokken partijen**

De pensioenregeling is een afspraak tussen werkgever(s) en werknemers, en deze afspraak wordt uitgevoerd door een pensioenuitvoerder. Bij de komende aanpassingen zal de pensioenuitvoerder veelal het initiatief naar zich toe trekken. Begrijpelijk, maar feitelijk niet helemaal juist. De werknemers worden vaak vertegenwoordigd door een vakbond en op bedrijfsniveau door een ondernemingsraad. Binnen een pensioenfonds hebben we nog te maken met een verantwoordingsorgaan en een belanghebbendenorgaan. Wie formeel welke rol heeft en wie welke rol pakt zal per situatie verschillen. Belangrijk is om, voor deze hele operatie begint, per situatie duidelijkheid te krijgen. Dit geldt voor alle genoemde gremia.

### **Conclusie**

De conclusie kan zijn dat de WTP aan het licht gaat brengen of alle pensioenrechten goed zijn geadmistreerd, van deelname tot uitkering. De WTP is een grootse operatie die uniek is en dus zo compliant mogelijk voorbereid, gemonitord en gedaan moet worden. Samen met het fondsbestuur zal de compliance officer moeten overleggen wat zijn rol is. Wordt er vooraf overleg gevoerd of is de compliance officer alleen voor bewaking van processen en plannen van aanpak? Wordt hij daar bij betrokken? Of wordt van hem ook inhoudelijke input en controle gevraagd? Dát compliance officers hiermee te krijgen is een feit, dus alle hens aan dek!

**Mr Theo Gommer MPLA CCFP is managing-partner bij Gommer & Partners Pensioen Advocaten, Gommer Pensions Group en de Visitatie Commissie Pensioenfondsen. Ook is hij vaste columnist in De Financiële Telegraaf.**