

# Doorontwikkeld contract en WVP 2.0: zoek de verschillen

In juni 2019 sloten kabinet en sociale partners het langverwachte pensioenakkoord. Diezelfde dag publiceerde de SER zijn advies 19/05 'Naar een nieuw pensioenstelsel'. De SER stelt in dit advies voor een nieuwe premieregeling toe te voegen aan het palet van contracten en de bestaande verbeterde premieregeling ook toegankelijk te maken voor bedrijfstakpensioenfondsen. De uitwerking van dit akkoord duurde een jaar. Op 12 juni 2020 bereikten partijen hierover overeenstemming. Op 22 juni 2020 stuurde minister Koolmees de Hoofdpijnennotitie Uitwerking Pensioenakkoord naar de Tweede Kamer, die daar op 14 juli 2020 over debatteerde. Die uitwerking was echter wel enigszins anders dan op basis van het pensioenakkoord en het SER-advies uit 2019 te verwachten viel.

Het nieuwe contract zou in eerste instantie een premieovereenkomst moeten worden, waarbij direct voorwaardelijke pensioenaanspraken ingekocht worden. Omdat in dit contract sprake blijft van een uitgestelde levenslange periodieke uitkering lost het de problemen van het bestaande stelsel maar zeer beperkt op. Zo blijft bij dit contract sprake van het waarden van de pensioenverplichting op basis van de risicovrije rente. Daarom besloten partijen in februari 2020 om af te stappen van het direct omzetten van de premie in een periodieke uitkering en het contract 'door te ontwikkelen' tot een premieovereenkomst waarbij voor iedere deelnemer sprake is van een voor de uitkering gereserveerd vermogen. Daarnaast is een contract op basis van de Wet verbeterde premieregeling mogelijk. Ook voor pensioenfondsen.

In dit artikel beschrijf ik eerst kort waarom het contract op basis van het direct inkopen van voorwaardelijke pensioenaanspraken niet voldoet aan de doelstellingen van het pensioenakkoord. Daarna ga ik summier in op wat de kenmerken van het doorontwikkelde contract zijn, met name in vergelijking met de verbeterde premieregeling. Voor een uitgebreide bespreking van dit doorontwikkelde contract verwijst

ik naar de bijdrage van Marcel Lever elders in dit nummer. Na een beschouwing over de verbeterde premieregeling 2.0 benoem ik de overeenkomsten en verschillen tussen beide contracten. Daarbij concludeer ik dat die verschillen niet zo heel groot zijn.

## ■ DE PREMIE-UITKERINGSOVEREENKOMST

Uitgangspunt van het pensioenakkoord en het SER-advies is dat in het nieuwe stelsel alleen nog maar sprake is van premieovereenkomsten in de zin van art. 10 PW. Uit de wetsgeschiedenis van de Pensioenwet blijkt dat 'hieronder ook de premieregeling valt waarbij de premie meteen na het beschikbaar stellen wordt omgezet in een aanspraak op een uitkering'.<sup>1</sup> In zoverre voldoet het in eerste instantie beoogde nieuwe contract dus aan de uitgangspunten van het pensioenakkoord en het SER-advies. Ten opzichte van de bestaande middelloonregelingen onderscheidt het zich echter alleen op het punt van het tijdstip van premiebetaling. Bij een middelloonregeling is sprake van een vast opbouwpercentage per dienstjaar en staan de premiegrondslagen bij voorbaat gedurende een bepaalde periode vast. Bij een premie-uitkeringsovereenkomst varieert de jaarlijks vanuit de vaste beschikbare premie in te kopen pensioenopbouw aan de hand van de in dat jaar door de pensioenuitvoerder gehanteerde actuariële grondslagen. Maar in beide regelingen is direct na het moment van premiebetaling sprake van een in euro's luidende aanspraak op een uitgestelde levenslange periodieke uitkering. En zodra sprake is van een aanspraak moeten de daarbij behorende verplichtingen worden gewaardeerd op basis van de risicovrije rente en is er (dus) nog steeds sprake van een dekkingsgraad(probleem) bij pensioenfondsen.

De gestaag verder dalende rente maakte dit probleem alleen maar pregnanter. De bedoeling was dat de met de beschikbare premie aangekochte aanspraken jaarlijks zouden fluctueren met de dekkingsgraad van het pensioenfonds. Kort door de bocht: is de dekkingsgraad op 31 december meer dan 100%, dan is er ruimte voor een toeslag; is hij minder dan 100%, dan leidt



**Herman M. Kappelle**  
Prof. mr. H.M. Kappelle is bijzonder hoogleraar Fiscaal Pensioenrecht aan de VU Amsterdam en directeur Aegon Adfis

## De bedoeling was dat de met de beschikbare premie aangekochte aanspraken jaarlijks zouden fluctueren met de dekkingsgraad van het pensioenfonds

dat tot een korting. Op 1 januari is de dekkingsgraad dan weer 100%. Dat toeslagen en kortingen in de tijd gespreid kunnen worden, doet aan dit principe niet af. Kortom, het beoogde nieuwe contract lost het probleem niet op. Dat leidde in februari 2020 tot een spectaculaire doorbraak. Minister Koolmees liet de risicovrije rente als voorgeschreven rekenrente los in ruil voor het door de vakbeweging afzien van het denken in aanspraken. Voor beide partijen redelijk heilige huisjes en het verdient dan ook respect en waardering dat zij het onderhandelingsproces weer vlot trokken door op dit punt over hun schaduw heen te stappen.

### ■ HET DOORONTWIKKELDE CONTRACT

Uit de hoofdlijnennotitie blijkt dat in het zogenoemde 'doorontwikkelde' contract geen sprake meer is van aanspraken en dus ook niet van verplichtingen voor het fonds. De pensioenopbouw van deelnemers vindt plaats in de vorm van een 'voor de uitkering gereserveerd vermogen'. Deelnemers krijgen meer inzicht in de voor hen gestorte premie, in wat het voor iedere afzonderlijke deelnemer voor zijn uitkering gereserveerde vermogen is en hoeveel pensioen zij kunnen verwachten. Dit contract scheidt geen nominale pensioenverplichtingen voor pensioenuitvoerders waarvan een rekenrente de waarde bepaalt. Rente speelt alleen nog een rol bij het vaststellen van de premieruimte die nodig is om het geambieerde pensioenresultaat te bereiken en het bepalen van de jaarlijkse uitkering na pensioeningang. De daarbij gehanteerde projectierente is weliswaar prudent, maar hoger dan de risicovrije rente. Er is geen sprake meer van het inkopen van een pensioenuitkering op de pensioendatum voor de gehele uitkeringsperiode, maar van het op basis van de projectierente jaarlijks onttrekken van de uitkering aan het gereserveerde vermogen. De uitkering is nog wel levenslang. Deelnemers delen het zogenoemde langlevensrisico, zodat voor iedereen een levenslange uitkering is geborgd.

In het doorontwikkelde contract is nog wel sprake van één collectief tussen actieven, gepensioneerden en slapers. Het gehele vermogen wordt collectief belegd, waarbij het collectieve beleggingsresultaat gericht wordt toebedeeld op basis van vooraf vastgelegde verdeelregels, die aansluiten bij de risicohouding van de deelnemers. Daarnaast kent het contract een zogenoemde 'collectieve solidariteitsreserve'. Dit is een vanuit premies en/of overrendement gevuld collectief niet-toebedeeld vermogen, waarmee risico's binnen en met toekomstige generaties worden gedeeld.

### ■ DE VERBETERDE PREMIEREGELING 2.0

Verzekeraars kunnen al sinds de invoering van de Wet verbeterde premieregeling op 1 september 2016 een pensioen in de vorm van de zogenoemde 'verbeterde premieregeling' aanbieden, waardoor het mogelijk is om ook in de uitkeringsfase beleggingsrisico te nemen (doorbeleggen). Deze regeling kent een individuele en een collectieve variant. In de individuele variant bouwt een deelnemer een eigen pensioenbeleggingskapitaal op dat op de pensioeningangsdatum wordt omgezet in een variabele uitkering. In de collectieve variant treden de deelnemers in de periode vóór pensioeningang (maximaal tien jaar) geleidelijk toe tot een collectieve uitkeringskring waarop een collectief toedielingsmechanisme voor het beleggingsrisico van toepassing is. Binnen dit collectief is sprake van risicodeling op het gebied van beleggingsrendementen, ontwikkeling van de levensverwachting en sterfere-sultaten. Verdergaande risicodeling is bij de bestaande verbeterde premieregeling niet mogelijk. Het is niet toegestaan om risico's te delen tussen de opbouw- en de uitkeringsfase. Ook biedt het wettelijke kader geen ruimte voor intergenerationele risicodeling. Daarnaast zijn er geen mogelijkheden om een apart niet-toebedeeld vermogen aan te houden voor het collectief delen van risico's.

In het pensioenakkoord spraken partijen af te bekijken hoe zij de verbeterde premieregeling toegankelijker kunnen maken voor de verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen. De voor deze fondsen voorgeschreven doorsneesystematiek, in combinatie met de fiscale premiestaffels voor premieregelingen, belemmert hen in de uitvoering van een verbeterde premieregeling. In het nieuwe stelsel is van doorsneesystematiek en stijgende staffels geen sprake meer en valt deze belemmering dus weg.

Bij de uitwerking van het pensioenakkoord onderzochten partijen of het meerwaarde heeft om meer ruimte te bieden. Met name of een solidariteitsreserve ook verbeterde premieregelingen kan optimaliseren. Deze reserve kan dienen voor het opvangen van het macrolanglevensrisico (het risico dat we allemaal langer leven dan nu gedacht). Ook kan een breder draagvlak voor het microlanglevensrisico (het risico dat een individuele deelnemer langer leeft dan op basis van de sterftetafel was aangenomen) voor pensioenfondsen meerwaarde bieden. In de hoofdlijnennotitie stelt minister Koolmees vast dat het mogelijk maken van deze solidariteitselementen bij een verbeterde premieregeling meerwaarde kan hebben en bijdraagt aan de onderbouwing van de verplichtstelling. Het handhaven hiervan is een belangrijke hoeksteen onder het pensioenakkoord. Genoemde solidariteitselementen krijgen voor pensioenfondsen een optioneel karakter.

### Opvallende draai

In de uitwerking van het pensioenakkoord spraken partijen verder af dat werkgevers en werknemers op fonds- of regelingniveau voor zowel de individuele als de collectieve variant van de verbeterde premie-

1 Kamerstukken II, 2005/06, 30 413, nr. 3, p. 86.

regeling mogen bepalen dat een variabele uitkering de standaard is voor alle deelnemers. Deelnemers die een vaste uitkering willen inkopen, kunnen dat blijven doen. Het bestaande shoprecht blijft op dit punt bestaan. Dit is een opvallende draai van minister Koolmees. In de evaluatie van de WVP in november vorig jaar kwam ook de wens aan de orde om de default van vast naar variabel te veranderen. Koolmees wilde daar toen nog niet aan. In zijn brief aan de Tweede Kamer van 11 november 2019 schreef hij: 'Tijdens de totstandkoming van deze wet is, zoals toezichthouders terecht in de evaluatie aangeven, gebleken dat er politiek een breed gedragen voorkeur is voor de vaste uitkering als standaardoptie. Ik acht de redenen die toen doorslaggevend waren ook na uitvoering van deze evaluatie nog steeds valide.'

Uit het evaluatierapport van SEO over de WVP blijkt dat ongeveer 95% van de deelnemers op het definitieve keuzemoment in de vaste uitkering terecht komt.<sup>2</sup> Het is niet bekend welk deel hiervan dat doet als gevolg van een bewuste keuze. Adviseurs geven echter aan dat het feit dat deelnemers geen bewuste keuze maken – en dus in de default terecht komen – de belangrijkste reden is. En, zoals Koolmees in zijn Kamerbrief aangaf: 'Deelnemers die door gebruik te maken van de variabele uitkering bereid zijn meer risico te lopen om zodoende de kans op een hogere uitkering te maken, kunnen daartoe welbewust kiezen. Deelnemers die geen bewuste keuze maken, worden met deze standaardoptie beschermd tegen fluctuaties van de nominale uitkering in de uitkeringsfase. Op deze manier wordt voorkomen dat deelnemers onbewust terecht komen in risicovolle uitkeringen die niet passen bij hun financiële situatie.' Hij geeft daarbij aan dit belangrijk te vinden en daarom vast te willen houden aan de vaste uitkering als standaardoptie. Een half jaar later is dit 180 graden gedraaid. Ervan uitgaande dat ook

## Koolmees wilde vasthouden aan de vaste uitkering als standaardoptie, maar een half jaar later was hij 180 graden gedraaid

in het nieuwe stelsel ongeveer 95% van de deelnemers geen keuze maakt en dus in de standaardoptie variabel terecht komt, betekent dit dat pensioenuitvoerders voor al deze deelnemers moeten gaan vaststellen welk risicoprofiel en welke risicohouding ze hebben om te voorkomen dat zij – zoals Koolmees het in zijn brief stelt – onbewust terecht komen in risicovolle uitkeringen die niet passen bij hun financiële situatie. Ik ben benieuwd hoe de AFM hier tegenaan kijkt.

### ■ ZOEK DE VERSCHILLEN

Het doorontwikkelde contract en de verbeterde premieregeling 2.0 hebben uiteindelijk grote overeenkomsten. Beide contracten zijn een premieovereen-

komst in de zin van de Pensioenwet en gaan uit van een op dezelfde grondslagen berekende fiscaal maximale premie die voldoende moet zijn om het geam-bieerde pensioenniveau van 75% van het gemiddelde salaris ingaande op leeftijd 68 in 40 jaar te behalen. Ook het voor de bepaling van de maximale fiscale ruimte ontwikkelde aanpassingsmechanisme is voor beide contracten van overeenkomstige toepassing.

In beide contracten is geen sprake van toegekende aanspraken, maar van een pensioenbeleggingskapitaal. Bij het doorontwikkelde contract is dat een voor de individuele deelnemer geormerkt deel van het totale ongedeelde fondsvermogen en bij de verbeterde premieregeling 2.0 het befaamde 'persoonlijke pensioenpotje'. In beide gevallen is sprake van collectief beleggen van het totale pensioenvermogen. Het hardnekkige misverstand dat bij een individueel pensioenbeleggingskapitaal sprake zou zijn van individuele beleggingen met bijbehorende hoge kosten, is door de tegenstanders slim geframed, maar ver bezijden de waarheid. In beide contracten is natuurlijk sprake van collectieve beleggingen. Bij het doorontwikkelde contract via impliciete lifecycles. Het fondsvermogen wordt collectief belegd en het behaalde rendement wordt via vooraf binnen het fonds afgesproken regels verdeeld over alle gereserveerde vermogens en de solidariteitsreserve. En bij de verbeterde premieregeling via expliciete lifecycles die gebaseerd zijn op risicohouding, risicobereidheid en leeftijd van de deelnemers. Ook de factoren die de hoogte van het pensioenbeleggingskapitaal en de pensioenuitkeringen beïnvloeden, zijn voor beide contracten hetzelfde: de ontwikkelingen op de financiële markten (rente en beleggingsresultaten) en de levensverwachting.

Het verschil zit met name in de solidariteitsreserve. Weliswaar kan die ook deel uitmaken van de verbeterde premieregeling 2.0, maar dat zie ik niet zo snel gebeuren. Met name bij rechtstreeks verzekerde regelingen zie ik niet zo gauw hoe een solidariteitsreserve op regelingniveau moet functioneren. Ik zie wel grote uitvoeringstechnische complicaties bij waardeoverdracht en overgang van de opbouwfase naar de uitkeringsfase: krijgen deelnemers een evenredig deel van de solidariteitsreserve mee? Daarnaast is het totale ongedeelde vermogen waarin zowel actieven, slapers en gepensioneerden participeren een verschil. Dit verschil is echter relatief beperkt. In de opbouwfase kan bij de verbeterde premieregeling 2.0, als de pensioenuitvoerder dat wenst, sprake zijn van een collectief toedelingsmechanisme in de periode van tien jaar voor de pensioendatum. De opbouwfase en de uitkeringsfase zijn echter bij de verbeterde premieregeling 2.0 nog steeds gescheiden.

De uitwerking van het pensioenakkoord gaat ervan uit dat zowel pensioenfondsen als pensioenverzekeraars beide contracten kunnen uitvoeren als zij dat willen. Met zoveel woorden stelt de hoofdlijnennotitie dat een bedrijfstakpensioenfonds of een beroepspensioenfonds een verbeterde premieregeling mag uitvoeren. Het beroepspensioenfonds voor de huisartsen gaf al aan dat te willen gaan doen.<sup>3</sup> Daarbij doet zich de interessante vraag voor hoe pensioenfondsen invulling willen/

kunnen geven aan de mogelijkheid die deelnemers op grond van de Wet verbeterde premieregeling hebben om te kiezen voor een vaste uitkering.<sup>4</sup> Zoals we hiervoor zagen, is een van de wezenlijke kenmerken van het nieuwe stelsel dat pensioenfondsen geen vaste uitkeringen meer kennen. Ook niet na de pensioeningsdatum. De hoofdlijnennotitie zegt daarover: 'Deelnemers ontvangen een levenslange pensioenuitkering. Na pensioendatum wordt vanuit het gereserveerde vermogen een uitkering genoten door periodiek een stukje uit dit vermogen te onttrekken op basis van een prudent projectierendement. Er is dus geen sprake van het inkopen van een pensioenuitkering op de pensioendatum voor de gehele uitkeringsperiode.'<sup>5</sup> Maar de hoofdlijnennotitie zegt ook: 'Deelnemers die een vaste uitkering willen inkopen, kunnen dat blijven doen.'

Deze twee passages uit de hoofdlijnennotitie lijken met elkaar in tegenspraak. Tijdens het debat op 14 juli 2020 gaf minister Koolmees in de Tweede Kamer echter aan dat bij de uitvoering van de verbeterde premieregeling ook pensioenfondsen op basis van het FTK nog een vaste uitkering kunnen aanbieden. Dat zou dus betekenen dat de hiervoor geciteerde passage alleen van toepassing is op het doorontwikkelde contract en dat voor de verbeterde premieregeling sprake kan blijven van uitkeringen op basis van de risicovrije rente en de daarbij behorende dekkingsgraad. Dat lees ik echter zo niet direct uit de hoofdlijnennotitie en ik vraag me af of dat de bedoeling is van partijen. Dan verandert er namelijk niet zo veel en houden we de nu bekende problemen, zeker als de meerderheid van de deelnemers kiest voor de vaste uitkering. En dat valt op basis van de risicomiddende houding van de gemiddelde Nederlandse deelnemer niet uit te sluiten. Daarom en mede gezien de hiervoor gedane constatering dat de solidariteitsre-

## Ik verwacht dat pensioenfondsen met name zullen kiezen voor het doorontwikkelde contract en verzekeraars en PPI's voor de verbeterde premieregelingen

serve bij een rechtstreeks verzekerde regeling weinig toevoegt en moeilijk uitvoerbaar is, is mijn verwachting dat pensioenfondsen met name zullen kiezen voor het doorontwikkelde contract en verzekeraars en PPI's voor de verbeterde premieregelingen.

### ■ CONCLUSIE

Het doorontwikkelde contract en de verbeterde premieregelingen lijken erg op elkaar. Er is geen sprake meer van aanspraken, maar van een voor de uitkering gereserveerd vermogen. Bij het doorontwikkelde contract is dat nog steeds één ongedeeld vermogen voor

actieven, slapers en gepensioneerden, bij de verbeterde premieregeling ofwel een persoonlijk pensioenpotje (in de individuele variant) ofwel een collectieve uitkeringskring vanaf maximaal tien jaar voor de pensioendatum (in de collectieve variant).

Het doorontwikkelde contract kent wat meer solidariteitselementen dan de verbeterde premieregeling. Het collectieve beleggingsbeleid op basis van impliciete lifecycles en de solidariteitsreserve zijn daarvan de belangrijkste. Open vraag is nog hoe pensioenfondsen die de verbeterde premieregeling willen aanbieden, invulling kunnen geven aan het keuzerecht van de individuele deelnemer voor een vaste uitkering. Het nieuwe doorontwikkelde contract is een grote stap vooruit in het creëren van een stabiel en toekomstbestendig pensioenstelsel. Geen schijnzekerheid meer, maar een contract dat belooft wat het doet en doet wat het belooft. Wat dat betreft niets dan waardering voor de onderhandelaars die bereid waren over hun schaduw heen te stappen en heilige huisjes als rekenrente (Koolmees) en aanspraken (vakbeweging) los te laten, zodat er afgelopen februari een doorbraak kwam.

Maar dat wil niet zeggen dat het vanaf nu een gelopen koers is. Er zijn nog vele hobbels te overwinnen en diverse valkuilen staan wagenwijd open. De meest prangende is de invaarmethodiek bij pensioenfondsen. Voor rechtstreeks verzekerde regelingen speelt dat niet. Dat er in beginsel moet worden ingevaren, staat op basis van de hoofdlijnennotitie vast. Alleen wanneer invaren tot onevenredig nadeel leidt voor (een deel van) de belanghebbenden, kan een pensioenfonds – na afstemming met sociale partners – onderbouwd afwijken van het standaard transitiepad. Maar daarmee is niet gezegd op welke wijze de bestaande aanspraken en rechten moeten worden omgerekend naar de nieuwe contracten. Het kabinet gaat dit voorschrijven, maar pensioenfondsenbesturen houden de verantwoordelijkheid en de vrijheid om te bepalen wat een evenwichtige uitkomst is. En dat is geen gemakkelijk vraagstuk. Dat bleek ook tijdens de op dit punt heftige discussies gedurende het Kammerdebat op 14 juli 2020. Want in feite komt het neer op de vraag: Hoe verdelen we de huidige tekorten in de dekkingsgraden over jong en oud? Zoals enkele actuarissen onlangs in FD PensioenPro aangaven, wordt dit 'de laatste grote herverdeling'.<sup>6</sup> En dat wordt heel spannend. Want pensioenakkoord of niet, er komt – zoals minister Koolmees heel terecht aangaf – niet ineens meer geld bij. Dus blijft het inderdaad een vraagstuk van hoe we de tekorten verdelen. Kortom, de komende tijd is er nog genoeg stof voor vaktechnische discussies. In dit blad en elders. ●

2 SEO Economisch onderzoek, Evaluatie Wet verbeterde Premieregeling, rapport nr. 2019-52, Amsterdam, juli 2019.

3 FD PensioenPro 6 juli 2020, Huisartsen al in 2022 over op premieregeling.

4 Art. 63b, lid 1 PW.

5 Bladzijde 12 en 13.

6 FD PensioenPro 29 juni 2020, Invaren: De laatste grote herverdeling.