

# Collectieve verantwoordelijkheid en beleidsruimte voor een goed pensioen

Voldoende premie-inleg en een succesvol collectief beleggingsbeleid zijn de sleutels tot een goed pensioen voor zoveel mogelijk mensen

*Rondetafelgesprek Tweede Kamer ‘Kennisthema Hervorming Pensioenstelsel’, Blok IV: Werking nieuwe stelsel & governance, 22 april 2022*

## Oproepen

- **Heldere rolverdeling:** het CNV roept op om de Wet toekomst pensioenen (WTP) en de lagere regelgeving te richten op de kaderstelling. En daarbij de verdeling van verantwoordelijkheden en bevoegdheden bij de beleidsbepalers in de pensioensector te respecteren. Voorkom dat je op elkaars stoel gaat zitten of dat je partijen verantwoordelijk maakt zonder adequate bevoegdheden.
- **Voldoende beleidsruimte en voorkom overregulering:** het CNV roept ook op dat de wetgever en de toezichthouders voldoende beleidsruimte laten aan de beleidsbepalers in de sectoren (i.c. de cao-partners en de pensioenfondsbesturen). Ten einde collectief een optimaal en houdbaar pensioenresultaat voor zoveel mogelijk deelnemers te realiseren. Dus niet met de lagere regelgeving de beleidsruimte voor een optimaal collectief beleggingsbeleid en een passende inrichting van de Solidaire Premiereregeling (SPO) te gaan ‘dichttimmeren’ (zie voorbeelden in de bijlage).

## Essentiële voorwaarden voor een goed pensioen in het nieuwe stelsel

Doel van het Nederlandse collectieve pensioenstelsel is om voor zoveel mogelijk mensen op de lange termijn - en dus op een duurzame en houdbare wijze - het best mogelijke pensioenresultaat te behalen. Zowel voor jong als oud, voor ieder opleidingsniveau en voor ieder inkomensniveau. Een sterk collectief pensioenstelsel is daarom gebaat bij inspraak vanuit alle generaties, een evenwichtige belangenafweging en effectieve collectieve besluitvorming.

Voldoende, collectief verplichte premie-inleg en het collectief optimaal beleggen van het pensioenvermogen zijn essentieel. De wetgever en de toezichthouders moeten daar maximaal de ruimte voor bieden. Voor resultaten in de toekomst biedt het verleden een zeker vertrouwen, maar natuurlijk geen garantie. Vorig jaar behaalden de pensioenfondsen gemiddeld een beleggingsresultaat van 7,3%. Bedrijfstakpensioenfondsen behaalden in 2021 de hoogste rendementen.<sup>1</sup> Een fonds als het ABP behaalde over de afgelopen 20 jaar een gemiddeld rendement van ongeveer 7%.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> <https://pensioenpro.nl/pensioenpro/30051521/deze-fondsen-behaalden-in-2021-de-hoogste-en-laagste-rendementen>

<sup>2</sup> <https://www.abp.nl/over-abp/duurzaam-en-verantwoord-beleggen/resultaten.aspx>

Zoals gezegd zijn collectieve besluitvorming, een evenwichtige belangenafweging en inspraak van deelnemers vanuit alle generaties belangrijke randvoorwaarden. Er zijn daardoor grenzen aan de individualisering in de 2e pijler. Teveel denken vanuit het individu en vanuit deelbelangen kan blokkerend werken voor het collectief. Achterblijven in het huidige knellende Financieel Toetsingskader (nFTK) kan voor gepensioneerden zeer nadelig uitpakken.

De AOW (1e pijler) is een onmisbare basisvoorziening. De overheid is verantwoordelijk voor de AOW. Bij de aanvullende pensioenen (2e pijler) is de overheid als wetgever verantwoordelijk voor het wettelijke kader. De collectieve verantwoordelijkheid voor de invulling, uitvoering en het beheer van de 2e pijler ligt bij de sociale partners (cao-tafel en het pensioenfondsbestuur).

### **Een pensioenfonds: sociaal doel, non-profit en collectief**

Het CNV hecht zeer aan het non-profit-beginsel, de collectieve vormgeving en de sociale doelstelling van pensioenfondsen. Vanuit dat perspectief belicht CNV de volgende vragen:

1. Hoe is het Pensioenakkoord geland in de WTP?
2. Hoe ziet het CNV de werking van het nieuwe collectieve pensioenstelsel en het nieuwe solidaire pensioencontract?
3. Hoe werkt volgens het CNV de pensioenfonds governance in het licht van de WTP?

#### **Ad 1. Hoe is het Pensioenakkoord geland in de WTP?**

Na het Pensioenakkoord (juni 2019) en de Hoofdlijnennotitie Pensioenakkoord (juni 2020) is nu de Wet toekomst pensioenen (WTP) ingediend bij de Tweede Kamer. Het CNV is overwegend positief over de uitwerking. Het CNV vindt met het oog op de toekomst, een grondige update van het collectieve pensioenstelsel noodzakelijk. Echter, wel onder de randvoorwaarden die in de Hoofdlijnennotitie zijn overeengekomen tussen het kabinet en de sociale partners:

- de ouderdomspensioenen blijven levenslang;
- de herziening is geen versobering: er blijft voldoende ruimte om de huidige doelstelling voor het te verwachten pensioen te realiseren;
- de premies en de pensioenuitkeringen moeten zo stabiel mogelijk zijn;
- de overstap moet voor alle belanghebbenden en generaties evenwichtig uitpakken;
- eventuele nadelen van de transitie worden adequaat gecompenseerd;
- bestaande pensioenaanspraken en pensioenuitkeringen worden zo veel mogelijk meegenomen naar het nieuw gekozen pensioencontract;
- pensioenuitvoerders moeten voldoende ruimte houden om beleggingsrendement te boeken;
- de overgang moet uitvoerbaar zijn en financieel haalbaar.

Het CNV maakt zich met name zorgen over de volgende zaken in de uitwerking:

- Adequate premie-inleg: blijven werkgevers in de Flexibele Premieovereenkomst (FPO) nu en in de toekomst voldoende pensioenpremie inleggen, nu het pensioendoel c.q. de pensioenambitie alleen wettelijk is verankerd bij de Solidaire Premieovereenkomst (SPO)? De cao-partners zijn immers alleen bij de SPO wettelijk in staat dit pensioendoel te monitoren.<sup>3</sup>
- Adequate compensatie: in het Pensioenakkoord is afgesproken dat een evenwichtige overstap vergt dat het nadeel voor betreffende deelnemers adequaat en kostenneutraal wordt gecompenseerd. In de memorie van toelichting en de wet zijn wel over het proces rond een adequate compensatie zaken vastgelegd, maar een maatstaf of de noodzaak zijn niet wettelijk vastgelegd.<sup>4</sup> Daar waar sociale partners minder sterk zijn aan de cao-tafel, dreigt een risico op een inadequate compensatie. Werkgevers zouden decentraal moeten meefinancieren aan een adequate compensatie, ook vanwege het feit dat de pensioenrisico's verschuiven van de werkgever naar de werknemer (risico-transfer).<sup>5</sup>

## **Ad 2. Hoe ziet het CNV de werking van het nieuwe collectieve pensioenstelsel en het nieuwe solidaire pensioencontract?**

Het CNV is positief over de uitwerking van de Solidaire Premieovereenkomst (SPO): de premieovereenkomst waarbij de premie en het vermogen in de opbouwfase en de uitkeringsfase collectief worden belegd. Het collectief beleggen van het pensioenvermogen is het solidaire hart van het nieuwe pensioencontract. Deze wijze van beleggen van het pensioenvermogen maakt dat er een lange termijn beleggingsbeleid kan worden gevoerd. Waarbij er tot een optimale afruil wordt gekomen tussen enerzijds op verstandige wijze voldoende beleggingsrisico nemen om goede beleggingsresultaten te behalen en anderzijds zoveel mogelijk stabiliteit in de pensioenuitkeringen. De collectiviteit en de solidariteit die daarin is gelegen, maakt dat mogelijk. De wijze van collectief beleggen in de SPO zorgt er bijvoorbeeld voor dat circa 10% meer illiquide (in bijvoorbeeld vastgoed of infrastructuur) kan worden belegd dan in de FPO.<sup>6</sup> Dit komt het collectieve pensioenresultaat ten goede.

Het afscheid nemen van de nominale zekerheid in het huidige wettelijke pensioenkader (nFTK) zorgt er vervolgens voor dat die beleggingsresultaten veel directer ten goede komen aan alle pensioendeelnemers.

De cao-partners bepalen bij de SPO wettelijk het pensioendoel, hetgeen kan voorkomen dat werkgevers te weinig pensioenpremie gaan inleggen, zoals nu bij veel beschikbare premiereregelingen.<sup>7</sup> De SPO heeft standaard een solidariteitsreserve: een collectieve vermogensreserve waarmee financiële mee- of tegenvallers

<sup>3</sup> WTP artikel 10a. Solidaire Premieovereenkomst.

<sup>4</sup> WTP artikel 150d. Transitieplan.

<sup>5</sup> <https://pensioenpro.nl/pensioenpro/30051436/opinie-risico-overdracht-zonder-compensatie-is-olifant-in-de-kamer>

<sup>6</sup> <https://pensioenpro.nl/pensioenpro/30043613/aegon-am-illiquide-beleggingen-stuwen-pensioenresultaat-in-nieuwe-contract> en <https://www.financialinvestigator.nl/nl/nieuws-detailpagina/2021/12/06/Ronde-Tafel-Beleggen-onder-het-Nieuwe-Pensioencontract>.

<sup>7</sup> Bij slechts 5% van de huidige beschikbare premiereregelingen die worden uitgevoerd door verzekeraars wordt een marktrentestafel (p. 360 MvT). Kort gezegd: in 95 procent van de gevallen wordt te weinig pensioenpremie ingelegd.

met toekomstige opbouw kunnen worden gedeeld. Dit contract doet recht aan de sociale doelstelling van een pensioenfonds en biedt ook een goede waarborg voor behoud van verplichtstelling.

Het optimaal functioneren van dat solidaire hart van het nieuwe pensioencontract valt of staat met voldoende beleidsruimte voor de beleidsbepalers bij de pensioenfondsen. Het CNV constateert echter dat er nogal wat overregulering via de lagere regelgeving dreigt ten nadele van de SPO.

Het CNV is minder positief over de FPO omdat die niet voldoende recht doet aan de sociale doelstelling van een pensioenfonds.

### **Ad 3. Hoe werkt volgens het CNV de pensioenfonds governance in het licht van de WTP?**

Het CNV is positief over het governance-uitgangspunt van de WTP: geen wijzigingen in de (primaire) verantwoordelijkheidsverdeling tussen sociale partners en pensioenuitvoerders. Het CNV vindt dat met de huidige keuze uit diverse bestuursmodellen er voldoende maatwerk mogelijk is bij pensioenfondsen. Sociale partners zijn en blijven verantwoordelijk voor de besluitvorming over de arbeidsvoorwaarde pensioen. Zij zijn en blijven verantwoordelijk voor de (passendheid van de) pensioenregeling. Het is daarbij belangrijk dat deze aansluit bij de deelnemers. Dit gebeurt via overleg op collectief niveau tussen werknemersorganisaties en werkgevers(organisaties), of op niveau van de individuele werkgever met inspraak van de ondernemingsraad, personeelsvergadering of personeelsvertegenwoordiging en de individuele werknemer. In geval van een beroepspensioenfonds stelt de beroepspensioenvereniging, net zoals de sociale partners bij de andere pensioenuitvoerders, de pensioenregeling vast.

### **Samenvattend**

Pensioenfondsen zijn collectieve non-profit instellingen met een sociaal doel die financiële diensten aanbieden en die bestaan bij de gratie dat sociale partners de arbeidsvoorwaarde pensioen afspreken aan de cao-tafel. Pensioenfondsen kennen daarmee een fundamenteel ander karakter dan marktpartijen die individuele financiële producten aanbieden. Het CNV verwacht van de wetgever een kader dat recht doet aan die sociale doelstelling en solidaire inkadering van pensioenfondsen. En waarbij de verantwoordelijkheden van de verschillende partijen worden gerespecteerd. Er dient voldoende beleidsruimte te blijven, ten einde samen te werken aan het beste collectieve pensioenresultaat voor zoveel mogelijk deelnemers.

## Bijlage: voorbeelden van dreigende overregulering in de lagere regelgeving

### Voorbeeld 1: Overregulering solidariteitsreserve (SR)

Het is belangrijk dat de vul- en uitdeelregels voor de solidariteitsreserve transparant zijn en dat de pensioenregeling in het geheel evenwichtig is. Dus niet per onderdeel. In artikel 1g wordt de uitwerking echter per doelstelling van de SR voorgeschreven.<sup>8</sup> Ten einde voldoende beleidsruimte te hebben en suboptimalisatie op deelaspecten te voorkomen, is het van belang dat het pensioenfondsbestuur de evenwichtigheid van de totale pensioenregeling integraal beoordeelt (dus niet per deelaspect van de SR). Zo is er meer ruimte om de collectieve risicodeling effectief vorm te geven.

### Voorbeeld 2: Overregulering van de SPO

Het delen van risico's (die in de FPO al tussen gepensioneerden onderling worden gedeeld) moeten bij de SPO tot op detail inzichtelijk worden gemaakt en onderbouwd.<sup>9</sup> Dit zijn de oefeningen waar straks actuarissen en consultants weer een heel jaar druk mee zijn, zonder dat het de besturen extra inzicht geeft of de fondsorganen beter in staat stelt om toezicht uit te oefenen of advies te geven. Fondsen moeten in het nieuwe stelsel meer analyses verplicht uitvoeren dan in het nFTK, terwijl er een stuk minder solidariteit/herverdelingseffecten in het systeem zitten.

### Voorbeeld 3: Overbodige en overlappende lagere regelgeving die rolverdeling pensioenfondsbestuur en cao-tafel onnodig bemoeilijkt

In artikel 28d lid e (opdrachtbevestiging) staat dat de pensioenregeling in het geheel en op onderdelen 'passend' moet zijn bij de deelnemers.<sup>10</sup> De passendheid van de pensioenregeling is echter al getoetst door de sociale partners bij hun achterban (de deelnemers). Deze taak ligt dus niet bij het pensioenfonds.

<sup>8</sup> Concept besluit WTP, artikel 1g. Solidariteitsreserve en risicodelingsreserve.

<sup>9</sup> Concept besluit WTP, artikel 1c. Beschermingsrendement.

<sup>10</sup> Concept besluit WTP, artikel 28d. Opdrachtbevestiging.