



Aan : Verenigingsbesturen CMHF
Van : Centraal Bestuur CMHF
Datum : 1 april 2021
Betreft: Contractkeuze nieuwe pensioenstelsels

De CMHF kiest uit het Wetsvoorstel Toekomst Pensioenen voor het Nieuwe Pensioencontract ook wel het Solidaire Contract genaamd en niet voor de Verbeterde Premiereregeling.

Om tot een oordeel te komen is het van belang om na een inleiding over de totstandkoming van het wetsvoorstel, aan te geven welke keuze er gemaakt dient te worden, wat het verschil is met het huidige stelsel en zeer rudimentair uiteen te zetten hoe de verschillende stelsels er uit gaan zien.

Inleiding

Vorig jaar 12 juni is er een nadere uitwerking van het pensioenakkoord uit 2019 tot stand gekomen na uitvoerig overleg tussen het Ministerie van Sociale Zaken, de werkgeversorganisaties en de vakcentrales FNV, CNV en VCP. Echter uiteindelijk heeft de VCP, mede op aangeven van de CMHF, geen Ja maar ook geen Nee heeft gezegd tegen deze uitwerking. VCP en zeker ook de CMHF vonden het nieuwe pensioenstelsel onduidelijk, gecompliceerd, slecht uitlegbaar en de compensatie voor de leeftijden van 45j tot 67j achtten zij onvoldoende gegarandeerd.

Deze nadere uitwerking heeft recent geleid tot het Wetsvoorstel Toekomst Pensioenen. De bijbehorende internetconsultatie heeft geleid tot een storm aan reacties maar de verwachting is dat er slechts op details veranderingen in de wet zullen plaatsvinden.

De nieuwe pensioenstelsels

Op grond van dit wetsvoorstel voor een nieuw pensioenstelsel dienen de sociale partners en dus ook de CMHF, in de Pensioenkamer een keuze te maken uit twee of zo u wil, drie mogelijk contracten:

1. Het NPC, het Nieuwe Pensioen Contract ofwel het Solidaire Contract
- 2a. De WVP, de Verbeterde Premiereregeling
- 2b. De WVP+, de Verbeterde Premiereregeling met Solidariteitsreserve.

Wat verandert er t.o.v. het huidige contract?

Het huidige contract is een uitkeringsregeling. De uitkering is de toezegging, de uniforme doorsneepremie is het resultaat van de toezegging en er is sprake van opbouw van aanspraken. Er is sprake van tijdsevenredige opbouw. De pensioenuitkering staat in beginsel vast maar er kan sprake zijn van indexatie of korting.

De nieuwe contracten zijn beide premiereregelingen. De doorsneepremie is de toezegging. Er is sprake van een (degressieve) opbouw van een persoonlijk pensioenvermogen, of formeel juister van een persoonlijk deel van een ongedeelde fondsvermogen. Communicatie gaat over het persoonlijke pensioenvermogen en de verwachte hoogte van de maandelijkse uitkering bij normaal, goed of slecht (beurs)klimaat. Er moet maatwerk komen per leeftijdscohort in beleggingsrisico en rendement op basis van uitgevraagde risicopreferentie. De uitkering kan variëren maar er is wel spreiding van de schokken voorzien (max 10 jaar).

Beide contracten zijn premieregelingen met een onafhankelijk premiepercentage. De hoogte van die premie moet wel aansluiten bij het pensioendoel, en dus voldoende zijn om de beoogde hoogte van het pensioen met een voldoende grote kans te kunnen halen. De vaststelling van de consistentie tussen het pensioendoel en de premie is een taak van sociale partners. Beide premieregelingen maken, via maatwerk, een doelgericht beleggingsbeleid mogelijk: er kan tussen verschillende groepen deelnemers worden gedifferentieerd, zowel naar leeftijd als naar status (bijvoorbeeld actief, slaper, pensioengerechtigd). In het wetsvoorstel is het volgende opgenomen:

De risicohouding dient per leeftijdscohort te worden vastgesteld. Het begrip 'leeftijdscohort' is overigens niet nader gedefinieerd. Pensioenfondsen moeten voortaan eens in de vijf jaar onder hun deelnemers onderzoek doen naar de risicotolerantie.

De nieuwe contracten worden i.t.t. het huidige contract niet meer begrensd op de opbouw maar op een maximum van de aftrekbare premie.

De fiscale premiegrens van 30% , is inclusief een partnerpensioen op opbouwbasis bij overlijden op of na pensioendatum (70% van het ouderdompensioen). De premiegrens is exclusief kosten zoals administratiekosten en incasso- en excassokosten, maar inclusief kosten voor vermogensbeheer. De premiegrens is ook exclusief risicopremies voor een partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum, wezenpensioen, nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling bij invaliditeit. Deze risicopremies zijn (additioneel) fiscaal aftrekbaar. Ten behoeve van compensatie wordt de premiegrens gedurende de compensatiefase, dus tot 2036, verhoogd met 3%-punt.

Solidaire Contract

In het Solidaire Contract wordt i.p.v. de rekenrente bij de berekening van de premie en de berekening van de pensioenuitkering niet meer gebruikgemaakt van de rekenrente zoals in het huidige stelsel maar van een projectierendement.

Dit projectierendement is echter nog steeds gebaseerd op de RTS, zij het dat er mogelijkwjs een voorzichtige opslag o b v een verwacht rendement bovenop komt.

In het nieuwe Solidaire Contract is sprake van een collectieve beleggingsmix. Het behaalde fondsrendement wordt verdeeld over de verschillende deelnemers en de solidariteitsreserve. Daarvoor geldt: De leeftijdsafhankelijke rendementstoedeling geschiedt eens per maand of eens per jaar. Het fondsrendement, na dotatie aan de solidariteitsreserve, wordt grofweg verdeeld alsof jongeren voornamelijk in aandelen beleggen en ouderen voornamelijk in vastrentende waarden, e.e.a. per nog vast te stellen leeftijdscohorten.

Een verplicht onderdeel van het Solidaire Contract is de zogenaamde solidariteitsreserve, een soort buffer. Dit is geen afgescheiden pot met geld, maar een integraal onderdeel van het fondsvermogen, dat net als de overige pensioenvermogens meedeelt in het behaalde fondsrendement en dus periodiek een (vooraf vastgelegd) beschermingsrendement en overrendement krijgt toebedeeld. De solidariteitsreserve kan worden gebruikt om risico's met toekomstige deelnemers te delen of om schommelingen in pensioenuitkomsten te dempen.

Het wetsvoorstel kent o.a. de volgende voorschriften:

☑De solidariteitsreserve mag niet negatief worden en moet dus minimaal nul zijn. Hij mag maximaal 15% van het totale fondsvermogen bedragen.

De solidariteitsreserve wordt gevuld uit maximaal 10% van de ingelegde premie en/of maximaal 10% van het overrendement, mits dat positief is.

Verbeterde Premiereregeling

De ingelegde premie groeit tot een kapitaal op pensioendatum dat vervolgens wordt omgezet in een levenslange uitkering. In 2016 is de Wvp in werking getreden met als doel de deelnemers een alternatief te bieden voor een vaste (lage) pensioenuitkering.

Deelnemers kunnen in de Wvp ook kiezen voor een variabele uitkering waarbij een deel van het kapitaal wordt doorbelegd. Een aanpassing van de bestaande Verbeterde Premiereregeling betreft het toevoegen van optionele solidariteitselementen, zoals de solidariteitsreserve en het breder delen van microlanglevenrisico binnen het collectief.

Bij het vormgeven van de solidariteitsreserve moet rekening worden gehouden met individuele keuzemogelijkheden van deelnemers. Echter dit kan mogelijk toch op gespannen voet komen te staan met de voorwaarden voor de verplichtstelling.

Nog te nemen stappen

De overgang naar een nieuw pensioencontract betekent zeer veel werk en er is geen tijd te verspillen, zodat er op 1-1-2026 na weloverwogen keuzes met een gerust hart gestart kan worden. De studies omtrent projectierendement, risicopreferentie, spreiding, solidariteitsreserve, compensatie, inhaalindexatie, nabestaandenpensioen etc. volgen de komende maanden en jaren. De afgelopen maanden hebben de onderhandelaars van de CMHF samen met de sociale partners en deskundigen van het ABP in een aantal vergaderingen en kennissessies de voors en tegens van de diverse contracten tegen het licht gehouden.

Overeenkomsten en verschillen

De beide premiecontacten hebben gemeen: pensioenpotten, maatwerk in in beleggen en risico, spreiding van schokken, gebruik van projectierendement.

De WVB kent meer keuzevrijheid (bijv vaste lage uitkering of een variabele) en daardoor zorgplicht, meer transparantie, de verplichtstelling is door toevoeging solidariteitsreserve wellicht houdbaar, mogelijk lifecycle beleggen.

Voldoende solidariteit is vanuit het mededingingsrecht van eminent belang voor de verplichtstelling van een pensioenregeling.

Het Solidaire Contract kenmerkt zich door een uniforme beleggingsmix, minder keuzestress, een zekere houdbare verplichtstelling en bij dezelfde ambitie een 3% lagere premie.

De CMHF kiest voor het Solidaire Contract

Kort gezegd, omdat er meer risico's samen gedeeld worden, omdat er 3% minder premie in hoeft ofwel bij dezelfde premie 3% meer resultaat geboekt wordt, omdat er voor de deelnemers minder keuzestress is en omdat verplichtstelling in dit Solidaire Contract beter gewaarborgd is.