

625. De uitdagingen van de Wet toekomst pensioenen voor de uitvoering

MR. A.W. RUTTEN

De Wet toekomst pensioenen (Wtp) heeft een enorme impact op sociale partners en de bestuurders van pensioenfondsen. Zij moeten de nodige beslissingen nemen, wijzigingen doorvoeren, plannen opstellen en afwegingen maken die voor iedereen evenwichtig moeten uitpakken. Maar bij de daadwerkelijke uitvoering van al die nieuwe pensioenregelingen, zijn veel meer partijen betrokken. Dit artikel gaat kort in op de gevolgen die al die besluiten en veranderingen hebben voor in de pensioenwereld actieve uitvoeringsorganisaties en overige dienstverleners. Waarbij tevens speelt dat de uitvoeringsmogelijkheden ook gevolgen kunnen hebben voor de besluitvorming.

Inleiding

De tijd dat alle pensioenfondsen alles zelf deden en dus zelf de premies inden, de uitkeringen verzorgden en het vermogen belegden ligt ver achter ons. Begin deze eeuw kenmerkte zich als een periode van ‘ontzaffing’, ofwel het einde van het tijdperk van het volledig zelf administreren door alle pensioenfondsen. In 2008 ontstond bijvoorbeeld de pensioenuitvoeringsorganisatie APG als afsplitsing van het pensioenfonds ABP en werd het pensioenfonds PGGM gesplitst in de pensioenuitvoeringsorganisatie PGGM en het pensioenfonds PFZW. Zowel APG als PGGM verlenen inmiddels ook diensten aan andere pensioenfondsen.

Het repareren van fouten na een volledige herverdeling van het collectieve vermogen is lastig

Daarnaast zijn er ook meer pensioenuitvoeringsorganisaties die voor diverse pensioenfondsen de administratie en soms ook het vermogensbeheer verzorgen. Pensioenfondsen zijn dus voor de correcte uitvoering van de pensioenregeling aangewezen op derden, waaronder de pensioenuitvoeringsorganisaties ofwel PUO's. Pensioenfondsen die willen overstappen op een nieuwe regeling die voldoet aan de vereisten van de WTP en mogelijk ook gaan invaren,¹ zijn daarmee dus ook afhankelijk van hun PUO. De besluitvorming is het werk en de verantwoordelijkheid van de sociale partners en de besturen, maar de PUO's moeten daar invulling

aan geven. Dat geldt ook voor vele anderen aan wie taken zijn uitbesteed door pensioenfondsen of die ondersteuning leveren.

Datakwaliteit

Voor pensioenfondsen die in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel kiezen voor invaren naar een Wtp-pensioenregeling is het van cruciaal belang dat de relevante pensioendata correct en volledig zijn. Bij deze omzetting wordt immers het collectieve pensioenvermogen van een pensioenfonds herverdeeld en toebedeeld aan persoonlijke vermogens. Is de nieuwe regeling een flexibele premiereregeling (FPR), dan krijgt iedere deelnemer (waartoe ook de gewezen deelnemers en de pensioengerechtigden behoren) een individueel pensioenvermogen en mogelijk zelf ook het recht om beleggingskeuzes te maken. Is de nieuwe regeling een solidaire premiereregeling (SPR), dan krijgt iedere deelnemer een aandeel in het vermogen. Nu dienden de data natuurlijk altijd op orde te zijn, maar het repareren van mogelijke fouten (bijvoorbeeld als gevolg van het feit dat de werkgever verkeerde of geen gegevens heeft aangeleverd of omdat een wijziging of overgangsmaatregel niet volledig juist is doorgevoerd) is nu eenmaal eenvoudiger als dat binnen een collectief vermogen kan worden opgelost. Het repareren van fouten als er slechts sprake is van individuele vermogens na een volledige herverdeling van het collectieve vermogen, is lastiger. Te allen tijde dient daarom te worden voorkomen dat een deelnemer te veel of te weinig pensioenvermogen krijgt toebedeeld bij de omzetting naar het nieuwe stelsel als gevolg van incorrecte en/of onvolledige data. De Nederlandsche Bank (DNB) heeft hiervoor de ‘Good Practice borging van datakwaliteit door

¹ Invaren is het collectief overzetten van onder het oude stelsel opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten naar aanspraken in de nieuwe Wtp-pensioenregeling.

pensioenfondsen² opgesteld. Daarin is een stappenplan opgenomen om de datakwaliteit vast te stellen. In aanvulling daarop heeft DNB ook een ‘Good Practice besluitvorming datakwaliteit door pensioenfondsen’³ opgesteld voor besturen van pensioenfondsen. Dit omdat het bestuur van een pensioenfonds in het implementatieplan dat invulling geeft aan de overgang naar het nieuwe stelsel ook een analyse moet opnemen ten aanzien van de beschikbaarheid van data(kwaliteit) voor, tijdens en na de transitie en de beheersing van de daarmee gepaard gaande risico’s.

Die data heeft een pensioenfonds veelal in beheer gegeven aan een PUO. DNB is dan ook druk doende om ‘PUO-gericht’ onderzoek naar de datakwaliteit te verrichten omdat dit immers een belangrijk onderdeel is van een correcte transitie. De PUO’s moeten dus de datakwaliteit op orde hebben en dat betekent in de praktijk dat er al PUO’s zijn geweest die aan de bij hun in de administratie zittende pensioenfondsen hebben aangegeven dat die hun planning om over te gaan naar het nieuwe stelsel dienen aan te passen (lees: dienen uit te stellen) omdat de datakwaliteit nog niet voldoet aan alle vereisten die DNB daaraan stelt om een correcte transitie te kunnen garanderen.

IT

De tijd van de kaartenbak en handmatige verwerking van gegevens en mutaties ligt ver achter ons en ook de pensioenadministratie is volledig geautomatiseerd. De uitvoering van een nieuwe Wtp-regeling heeft ook daar gevolgen en dat betekent dat de PUO’s volop bezig zijn met een herinrichting van hun IT-systemen om ook de uitvoering van de Wtp-regelingen van de pensioenfondsen die zij in de administratie hebben, correct te kunnen verzorgen. Dat kost tijd (en geld) en dat heeft invloed op de transitieplanning van pensioenfondsen. Nieuwe systemen moeten worden gebouwd en getest om te kunnen voldoen aan de vereisten om de nieuwe Wtp-regelingen te kunnen administreren en uitvoeren.

In de praktijk is al gebleken dat niet alle PUO’s op het door de bij hun aangesloten pensioenfondsen gewenste transitie-moment volledig gereed zullen zijn om een probleemloze omzetting te kunnen faciliteren. Niet alleen omdat de IT er nog niet klaar voor is, maar ook omdat de pensioenfondsen niet allemaal tegelijk op de vereiste zorgvuldige wijze kunnen worden overgezet.

Vermogensbeheer

De meeste pensioenfondsen voeren op dit moment nog een uitkeringsregeling uit. Deelnemers bouwen in een uitkeringsregeling een vastgestelde pensioenuitkering op en hebben geen eigen individueel vermogen. De financiering van alle tot uitkering komende pensioenen geschiedt vanuit het collectieve vermogen van het pensioenfonds dat collectief wordt belegd. Onder de Wtp wordt dat geheel anders. Iedereen neemt dan deel aan een premieregeling, FPR dan wel SPR, waarin een ‘individueel kapitaal’ wordt opgebouwd dat op de pensioendatum wordt omgezet in een levenslange vaste of variabele uitkering. Er zal daarbij in meerdere of mindere mate sprake zijn van individuele pensioenvermogens op basis van een indeling in leeftijdscohorten, de introductie van *lifecycles*, regels over toedeling van het individuele dan wel collectieve beleggingsresultaat, keuzemogelijkheden voor de individuele deelnemers en aanvullende informatie- en adviesverplichtingen. Hoe, wat en in welke mate is ten eerste afhankelijk van de keuze voor ofwel een flexibele premieregeling dan wel een solidaire premieregeling en daarnaast van de nadere invulling van die premieregelingen op basis van door de sociale partners gemaakte keuzes. Zonder nader in te gaan op de details, zal de overgang van het beheren van een collectief vermogen naar (meer) individuele vermogens betekenen dat het vermogensbeheer anders zal moeten worden ingericht. Daar ligt niet alleen een uitdaging voor het pensioenfonds, maar ook voor de externe vermogensbeheerder.

Waar het vermogensbeheer dan wel onderdelen daarvan extern is ondergebracht, verschilt per pensioenfonds. Soms is dat volledig ondergebracht bij de PUO waar ook de administratie aan is uitbesteed, soms wordt daarnaast ook gebruikgemaakt van andere beheerders in binnen- en buitenland. Niet elke PUO heeft (of had) ook een vermogensbeheertak en dat betekent dat de besluitvorming van sociale partners en besturen van pensioenfondsen over de inrichting van de nieuwe pensioenregeling gevolgen heeft voor de relatie met diverse externe partijen die betrokken zijn bij de invulling en uitvoering van het vermogensbeheer. Het pensioenfonds is en blijft verantwoordelijk voor de vaststelling en aanpassing van het beleggingsbeleid, maar de externe partijen die voor de uitvoering daarvan zorgdragen zullen daar wel invulling aan moeten (kunnen) geven. Nu nog geen enkel pensioenfonds de transitie naar het nieuwe stelsel al heeft voltooid, is het nog te vroeg om praktijkvoorbeelden aan te dragen van wat dit exact betekent en hoe daar mee wordt omgegaan. Wel is het een punt van aandacht (zowel bij pensioenfondsen als bij vermogensbeheerders) en leven er nog veel vragen over wat dit nu exact gaat betekenen en hoe hier het beste invulling aan te geven. Daarbij speelt ook een rol dat de nieuwe versterkte informatieverplichtingen en de eisen die worden gesteld aan het in kaart brengen van de risicohouding van de deelnemers en de daarop gebaseerde toedelingsregels en keuzebegeleiding, elementen van advisering in zich dragen. Hoe daar invulling aan te geven en wie daarin welke verantwoording

- 2 De Good Practice borging van datakwaliteit door pensioenfondsen is gebaseerd op art. 34 (uitbesteding) en art. 143 (beheerste en integere bedrijfsvoering) van de Pensioenwet, op art. 18 van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen over de beheersing van risico's, inclusief die van de datakwaliteit en op art. 46 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en de Wet verplichte beroepspensioenregeling. <https://www.dnb.nl/voor-de-sector/open-boek-toezicht/sectoren/pensioenfondsen/verzamel pagina-transitie-wet-toekomst-pensioenen/implementatieplan/good-practice-borging-van-datakwaliteit-door-pensioenfondsen/>
- 3 <https://www.dnb.nl/voor-de-sector/open-boek-toezicht/sectoren/pensioenfondsen/verzamel pagina-transitie-wet-toekomst-pensioenen/implementatieplan/good-practice-besluitvorming-datakwaliteit-door-pensioenfondsen/>

draagt, is vooral voor vermogensbeheerders een punt van zorg.

Onmogelijk is het in ieder geval niet, want PPI's⁴ en pensioenuitvoerders (veelal verzekeraars) die ook nu al een premieregeling uitvoeren, hebben hier ervaring mee. Voor een pensioenfonds (en zijn vermogensbeheerder) die alleen ervaring heeft met de uitvoering van een uitkeringsregeling en een collectief vermogen, zal dit betekenen dat er op een andere wijze invulling moet worden gegeven aan het beheer.

Actuariële ondersteuning

De overgang van het huidige stelsel naar het nieuwe stelsel, zeker ook in die gevallen waarbij er gekozen wordt om in te varen, is vooral ook een actuariel traject. Aan alle keuzes, overwegingen en berekeningen die sociale partners in het transitieplan moeten opnemen om te kunnen verantwoorden dat er sprake zal zijn van een evenwichtige transitie, liggen actuariële berekeningen ten grondslag. Hetzelfde geldt voor de door pensioenfonds op te stellen implementatieplannen over de wijze waarop invulling zal worden gegeven aan de uitvoering van de nieuwe regeling en overige zaken zoals het al dan niet invaren en mogelijke compensatie. Wat is de verwachting van de financiële uitwerking voor de deelnemers van die gemaakte keuzes? Werken de verwachte uitkomsten wel evenwichtig en niet onevenredig uit?

Pensioenfonds die besluiten om in te varen, moeten bovendien ten minste zes maanden voor de beoogde datum van de transitie elektronisch een invaarsjabloon⁵ bij DNB indienen. Een ingevuld invaarsjabloon dient een volledig beeld te geven van alle wettelijk verplichte elementen die een invaarbesluit moet bevatten zodat DNB zich een oordeel kan vormen over de voorgenomen waardeoverdracht. DNB heeft namelijk de mogelijkheid om binnen zes maanden (met twee keer de mogelijkheid van verlenging van drie maanden) na de melding van de voorgenomen transitie, een verbod tot waardeoverdracht op te leggen. Zeker ook de invulling van het invaarsjabloon vereist de nodige actuariële ondersteuning.

Alle pensioenfonds zullen vóór 2028 de transitie naar de uitvoering van een nieuwe Wtp-regeling moeten hebben voltooid, al dan niet in combinatie met het invaren van de onder het oude stelsel opgebouwde aanspraken en rechten. Dat betekent dat er een grote vraag is – en de komende jaren zal blijven – naar actuarissen. Beschikbaarheid van actuariële ondersteuning kan dus een uitdaging worden.

Overige externe adviseurs

Wat geldt voor de actuarissen, geldt ook voor al die anderen die ondersteunende expertise bieden aan pensioenfonds zoals gespecialiseerde juristen, accountants etc. De beschikbaarheid van de juiste mensen met de juiste capaciteiten, en dan ook op het moment dat een pensioenfonds of de sociale partners daar behoefte aan hebben, dreigt een probleem te worden.

Verzekeraars en PPI's

De werkgevers (die dan vaak samen met hun ondernemingsraad de sociale partners vormen die een besluit moeten nemen over de nieuwe Wtp-pensioenregeling en een transitieplan moeten opstellen) die de pensioenregeling niet bij een pensioenfonds hebben ondergebracht, maar bij een verzekeraar of een PPI, hebben rekening te houden met de mogelijkheden die deze uitvoerders bieden. Verzekeraars en PPI's bieden veelal meer gestandaardiseerde regelingen aan en werken bovendien met tijdelijke uitvoeringsovereenkomsten. Invaren speelt hier niet en dat vergemakkelijkt dan ook de mogelijkheid om voor de uitvoering van de nieuwe Wtp-pensioenregeling over te stappen naar een andere verzekeraar of PPI. Ook al is het zo dat voor pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij een verzekeraar of een PPI geldt dat het transitieplan pas op 1 oktober 2027 gereed moet zijn, is het dus raadzaam dat werkgevers die bezig zijn met het transitietraject, zich er tijdig rekenschap van geven welke mogelijkheden de verschillende verzekeraars en PPI's bieden en bovendien ook: tegen welke prijs. Werkgevers die nu een pensioenregeling hebben die al een premieregeling is – maar dan op basis van leeftijdsafhankelijke ofwel progressieve premies en niet op basis van een leeftijdsonafhankelijke premie zoals de Wtp voorschrijft – hebben de keuze om voor de bestaande deelnemers (dat wil zeggen zij die al deelnemer waren voordat de werkgever een volledige Wtp-proof regeling voor de nieuw in dienst tredende werknemers instelt) de premieregeling op basis van progressieve premies voort te zetten. Die werkgevers zullen dus in de toekomst twee premieregelingen hebben en kunnen er ook voor kiezen om die bij twee verschillende uitvoerders onder te brengen.

Op dit moment zijn er nog (te) veel werkgevers met een bij een PPI of verzekeraar ondergebrachte pensioenregeling, die nog geen concrete stappen hebben ondernomen om te komen tot een afgeronde besluitvorming over welke richting zij op willen gaan. In de eerste rapportage van de regeringscommissaris transitie pensioenen van 17 juni 2024⁶ is hier speciaal aandacht voor gevraagd omdat voorkomen moet worden dat niet alles tijdig goed geregeld kan worden vanwege capaciteitsgebrek bij PPI's en verzekeraars. De regeringscommissaris heeft dan ook een oproep gedaan aan de PPI's en verzekeraars om de bij hen verzekerde werkge-

4 PPI staat voor premiepensioeninstelling. Een premiepensioeninstelling is een pensioenuitvoerder, naast verzekeraars en pensioenfonds, die pensioenregelingen uitvoert waarin uitsluitend pensioenvermogen wordt opgebouwd, maar geen risico's verzekert. Een PPI is dan ook uitsluitend geschikt voor de opbouw van kapitaal in het kader van een premieregeling.

5 <https://www.dnb.nl/nieuws-voor-de-sector/toezicht-2024/transitie-nieuws-verbeterde-versie-van-invaarsjabloon-voor-pensioenfonds-beschikbaar/>

6 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2024/06/19/bijlage-2-advies-van-de-regeringscommissaris-transitie-pensioenen>

vers aan te sporen om tijdig keuzes te maken in het kader van de transitie.

Toezichthouders

De toezichthouders (De Nederlandsche Bank en de Autoriteit Financiële markten (AFM)) zijn geen uitvoerders, maar mogen in dit overzicht toch niet ontbreken. Zij houden toezicht op de transitie en dat kost tijd en mankracht, zeker als een pensioenfonds wil gaan invaren en dus een invaarsjabloon ter beoordeling zal voorleggen aan DNB. DNB stuurt ieder kwartaal een zogeheten Wtp-uitvraag naar pensioenfondsen om inzicht te krijgen in de verwachting van pensioenfondsen over wanneer zij denken over te stappen naar het nieuwe stelsel en dus de transitie willen hebben voltooid.⁷ Een vergelijking van de uitkomsten van die Wtp-uitvragen (in het najaar van 2023 en in het voorjaar van 2024) laat zien dat veel pensioenfondsen hun verwachte overstapdatum hebben opgeschort.

Verlenging transitieperiode

In juni 2024 is het wetsvoorstel ingediend om de transitieperiode te verlengen tot 2028.⁸ In lijn met de bevindingen en aanbevelingen van de regeringscommissaris transitie pensioenen is het inmiddels ook beoogd om de uiterste datum voor het finaliseren van het implementatieplan door een pensioenfonds (1 juli 2025) te flexibiliseren en die aan te laten sluiten bij de beoogde datum van het invaren. Het implementatie- en communicatieplan dient dan uiterlijk twaalf maanden voor de beoogde invaardatum gereed te zijn. Ligt de beoogde invaardatum dus na 1 juli 2026, dan wordt het mogelijk voor een pensioenfonds (en de organisaties aan wie dit pensioenfonds taken heeft uitbesteed alsmede de overige dienstverleners) om meer tijd te nemen voor de opstelling van het implementatieplan. De achterliggende gedachte hierbij is dat geleerd kan worden van de ervaringen die al zijn opgedaan en om iedereen binnen de keten de mogelijkheid te geven om de werkzaamheden meer te kunnen spreiden.

Tot slot

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is een majeure operatie en bovendien een operatie waarmee niemand ooit eerder ervaring heeft opgedaan. Het is tegelijk ook een leerproces waarbij regelmatig nog aanpassingen plaatsvinden, omdat zaken onduidelijk, onvolledig of toch niet zo bedoeld zijn. Qua wet- en regelgeving, maar ook wat betreft de invulling van de uitvoering van de transitie. Het is niet voor niets dat er een speciale website is geopend met

als titel ‘Werken aan ons pensioen’⁹ inclusief veelgestelde vragen en antwoorden. Deze website richt zich tot ‘alle betrokken partijen bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel waaronder pensioenfondsen, werkgevers, werknemersorganisaties, ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigers’.

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel betekent heel veel complex werk op feitelijk onbekend terrein

Niet expliciet genoemd als betrokken partijen op de website ‘Werken aan ons pensioen’, zijn de uitvoeringsorganisaties en overige dienstverleners van pensioenfondsen. Deze zijn echter wel degelijk betrokken en spelen ook een zeer belangrijke rol in het (tijdig) laten slagen van de transitie. In de terugkoppeling van de Wtp-uitvraag over het tweede kwartaal van 2024 merkt DNB dan ook op als risico te zien dat er een piekbelasting kan ontstaan met mogelijke capaciteitsproblemen bij uitvoeringsorganisaties (PUO's), adviseurs, actuarissen, accountants, IT-auditors, juristen of de toezichthouders DNB en AFM. Zij roept de pensioenfondsen op om hierop te anticiperen. Ook de hierboven al aangehaalde eerste rapportage van de regeringscommissaris transitie pensioenen benoemt de onderlinge afhankelijkheid van de planningen bij PUO's die diverse pensioenfondsen als klant hebben, als een knelpunt.

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel betekent heel veel complex werk op feitelijk onbekend terrein dat met de grootst mogelijke zorgvuldigheid zal moeten worden uitgevoerd en waarbij in principe geen fouten mogen worden gemaakt. Niet alleen wat betreft de besluitvorming en te maken afwegingen door sociale partners en besturen van pensioenfondsen, maar ook niet wat betreft de invulling, ondersteuning en uitvoering door pensioenuitvoeringsorganisaties en overige betrokken externe partijen. De uitvoerders zijn daarbij voor de juiste invulling van hun taken afhankelijk van de besluitvorming. De besluitvorming over hoe, wat en wanneer zal echter ook beïnvloed kunnen worden door de aanwezige capaciteiten bij de uitvoerders (plus overige dienstverleners en toezichthouders).

Dit artikel is afgesloten op 27 oktober 2024.

Over de auteur

Mr. A.W. (Wijnanda) Rutten

Advocaat bij Olmo Gentile Pensioenrecht B.V. en Consultant bij Clifford Chance LLP.

⁷ dnb.nl/nieuws-voor-de-sector/toezicht-2024/transitienieuws-wtp-uitvraag-q3-2024-mijlpalen-staat-online/

⁸ Wijziging van de Pensioenwet, de Wet op de loonbelasting 1964 en enige andere wetten in verband met de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel; *Kamerstukken* 36578.

⁹ <https://www.werkenaanonspensioen.nl/>