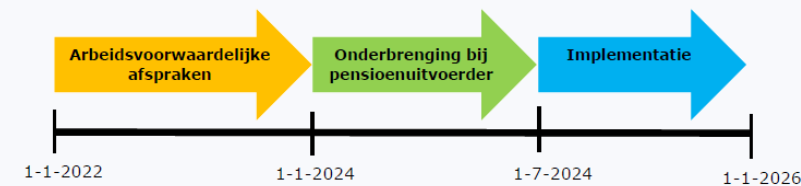


MEMORIE VAN TOELICHTING PENSIOENAKKOORD DECEMBER 2020

INLEIDING WETSVOORSTEL 16 DECEMBER 2020

- Wetsvoorstel is voorlopig sluitstuk van langlopend maatschappelijk debat over inrichting van het arbeidsvoorwaardelijk pensioen
- Debat kwam op gang toen duidelijk werd welk effect de crisis in 2008 had op de dekkinggraden van pensioenfondsen en is sindsdien niet meer stil gevallen
- Mijlpalen in dat debat zijn de rapporten
 - *Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenen* (Commissie Goudswaard)
 - *Commissie Beleggingsbeleid en risicobeheer* (Commissie Frijns)
 - SER-advies "*Naar een nieuw pensioenstelsel*" van juni 2019
 - Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 5 juni 2019 over het Pensioenakkoord
 - Uitkomst van deze gezamenlijke uitwerking is weergegeven in de *Hoofdpijnennotitie uitwerking pensioenakkoord* van 22 juni 20206 (*Hoofdpijnennotitie*).
- Wetsvoorstel strekt ertoe om beschreven hoofdpijnen uit te werken en te verankeren in wet- en regelgeving

PENSIOENAKKOORD IN 9 PUNTEN SAMENGEVAT



1. Alle regelingen worden **premiereregelingen**: het nieuwe pensioencontract (NPC) of Verbeterde premiereregeling (WVP)
2. Huidige doorsneepremie afgeschaft: alle deelnemers een **leeftijdsonafhankelijke premie**, waarbij fiscaal maximale premie 30% (excl. administratiekosten en risicopremies)
3. Iedereen een **persoonlijk pensioenvermogen**
 - Binnen NPC wordt rekenrente vervangen door projectierendement
 - Binnen WVP is omzetting pensioenvermogen naar uitkering gelijk aan huidig WVP
4. **Transitie-FTK**: keuze van het pensioenfonds
 - Pensioenfondsen stellen **richtdekkingsgraad** (minimaal **95%** in 2026) vast om evenwichtig in te kunnen varen in
 - Er gelden geen buffereisen (eisen t.a.v. (M)VEV), maar wel een minimale dekkingsgraad van 90%
5. **Overgangsrecht**: bestaande deelnemers mogen ook na 1 januari 2026 progressieve premie gehanteerd blijven worden (**beschikbare premie**)
 - Peildatum is 31 december 2021, na 1 januari 2022 geen nieuwe regelingen met progressieve premie, nieuwe deelnemers vanaf 2026 leeftijdsonafhankelijke premie
 - Verzekerde middelloonregeling: mogen voor 1 januari 2026 omgezet worden naar beschikbare premiestaffel met leeftijdsafhankelijke staffel voor deelnemers in regeling op 31-12-2025
6. **Beleggingen en langlevensrisico's**
 - NPC: collectief beleggen met toedeling rendementen naar leeftijdscohorten
 - Onderscheid wordt gemaakt naar beschermings- en overrendement
 - Micro-langlevensrisico collectief gedeeld door toedeling van beschermings- en overrendementen, macro-langleven kan ook via solidariteitsreserve
 - Maximaal 10 jaar spreidingsperiode voor financiële en biometrische risico's
 - WVP: individueel op basis van Life Cycle
 - In uitkeringsfase optie om collectieve toetredingskring toe te passen om financiële (positieve en negatieve) risico's te delen
 - Optioneel kunnen micro- en macro-langleven worden gedeeld
7. **Nabestaandenpensioen**
 - Bij overlijden vóór pensioendatum alleen op risicobasis en **onafhankelijk van diensttijd**
 - Partnerpensioen fiscaal maximaal 50% van pensioengevend salaris, wezenpensioen maximaal 20% van pensioengevend salaris en kent uniforme eindleeftijd van 25 jaar
8. **Invaren** via interne collectieve waardeoverdracht op verzoek van sociale partners, waarbij een pensioenfonds keuze heeft uit **2 waarderingsmethoden**:
 - Vba-methode (Value Based ALM methode) → algemeen toepasbare methode met meer vrijheidsgraden voor besturen
 - Standaardmethode → Uitgangspunt is dekkingsgraad op moment van invaren, aanwezig fondsvermogen wordt toebedeeld aan persoonlijke pensioenvermogens
9. Voor 1 januari 2024 moet een **transitieplan** door sociale partners opgesteld zijn, voor 2026 het **implementatieplan** door pensioenuitvoerder

CONTRACTVORMEN

- Alleen nog op basis van premieovereenkomst
 - (Zuivere) Uitkerings- en (zuivere) kapitaalovereenkomst komen te vervallen
- In nieuwe stelsel 4 vormen van premieregeling mogelijk:
 - I. Het Nieuwe (Pensioen) Contract (**NPC**)
 - II. De Verbeterde Premieregeling (**WVP**)
 - III. De bestaande premie-kapitaalovereenkomst
 - Premie wordt direct omgezet in een gegarandeerd kapitaal op pensioendatum
 - Kapitaal wordt op pensioendatum omgezet naar variabele of vaste uitkering
 - Tijdens opbouwfase heeft uitvoerder beleggings- en micro-langlevensrisico, macro-langlevensrisico en renterisico op pensioendatum voor deelnemer
 - Bij omzetting naar variabele uitkering heeft deelnemer in uitkeringsfase beleggings- en renterisico's
 - IV. De bestaande premie-uitkeringsovereenkomst
 - Premie wordt direct omgezet in een gegarandeerde pensioenuitkering vanaf pensioendatum
 - Uitvoerder heeft rente-, beleggings-, micro-langlevensrisico en macro-langlevensrisico
- I en II volgens de memorie alleen toegankelijk voor alle pensioenuitvoerders
 - Note: maar voeren van NPC door PPI lijkt niet erg waarschijnlijk
- III en IV alleen voor verzekeraars

KADER NIEUW PENSIOENCONTRACT (NPC)

- NPC is nieuwe vorm premieovereenkomst, waarbij pensioenopbouw in de vorm van een persoonlijk gereserveerd vermogen wordt gecombineerd met behoud collectieve en solidaire elementen
- Sociale partners stellen voor een vóóraf afgesproken periode toereikende premie in verhouding tot afgesproken pensioendoelstelling vast
 - Vaststelling van consistentie tussen premie en pensioendoelstelling is een uitsluitende verantwoordelijkheid van sociale partners
- Bij vaststellen van consistentie tussen premie en pensioendoelstelling spelen twee aspecten een rol
 1. het beoogde niveau van toekomstige pensioenuitkeringen
 2. kans dat de afgesproken pensioendoelstelling wordt gehaald.
- Daarvoor is scenario-analyse nodig, waarin uitkomsten door sociale partners gewogen kunnen worden
 - Het is aan sociale partners om o.b.v. verschillende scenario's te bepalen bij welke premie sprake is van evenwichtige balans tussen premie, beoogde pensioendoelstelling en aanvaardbare kans dat doelstelling wordt gehaald
- Pensioenuitvoerder speelt in dit proces van premievaststelling een faciliterende rol
 - O.b.v. URM maakt pensioenuitvoerder berekeningen t.b.v. premievaststelling door sociale partners
 - Bij die berekeningen gaat de pensioenuitvoerder uit van het vastgestelde beleggingsbeleid

KADER NPC TOEDELING RENDEMENTEN NPC

- Vermogen in NPC wordt collectief belegd, waarbij beleggingsresultaat gericht naar leeftijdscohorten moet worden toebedeeld o.b.v. vooraf (ex-post) vastgelegde verdeelregels, passend bij risicohouding van deze leeftijdscohorten
 - Bij toedeling collectief behaalde beleggingsresultaat onderscheid tussen beschermingsrendementen en overrendementen
 - Pensioenuitvoerder maakt vooraf afweging maken of en zo ja in welke mate de (verwachte) pensioenen moeten worden beschermd tegen renterisico passend bij risicohouding per leeftijdscohort
- Bij toedeling van rendement en risico in het NPC wordt ex ante herverdeling tussen leeftijdscohorten uitgesloten, met uitzondering van risicodeling via solidariteitsreserve
 - Gereserveerde pensioenvermogen komt ten goede aan eigen toekomstige pensioenuitkering
- Mate waarin (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden aan renterisico worden blootgesteld, wordt in het NPC door pensioenuitvoerder, in afstemming met sociale partners, bepaald.
 - Uitgangspunt dat oudere deelnemers en pensioengerechtigden in grotere mate worden beschermd tegen renterisico dan jongere deelnemers

KADER NPC MICRO-LANGLEVENRISICO

- Micro-langlevensrisico is het (financiële) risico dat een individu langer leeft dan gemiddeld
- Micro-langlevensrisico wordt binnen collectief gedeeld door toedeling van beschermings- en overrendementen toe te passen
- Beschermingsrendement voor micro-langlevensrisico is het rendement dat nodig is om toekomstige OP en NP gelijk te houden, ook als deelnemer of de partner langer leeft dan verwacht
 - Aangezien sterftekansen per leeftijd verschillen, zullen deze beschermingsrendementen ook leeftijdsafhankelijk worden toebedeeld. Deze volgen uit de meest actuele sterftegrondslagen die door de pensioenuitvoerder worden gehanteerd
- Sterfteresultaat (= overrendement vanwege micro-langlevensrisico) is verschil tussen gereserveerde pensioenvermogens van overleden deelnemers die terugvloeien naar het collectief en toegekende beschermingsrendementen voor micro-langlevensrisico voor alle deelnemers
 - Als sprake is van gemiddeld langer leven van deelnemersbestand dan verwacht, ontstaat in dat jaar een negatief overrendement op het micro-langlevensrisico
 - Op grond van ex ante vastgestelde toedelingsregels moet dit resultaat gericht naar leeftijdsgroepen worden toebedeeld. Als sprake is van gemiddeld korter leven, treedt het omgekeerde effect op

KADER NPC **MACRO-LANGLEVENRISICO**

- Macro-langlevensrisico (onverwachte stijging of daling van de levensverwachting) kan via de solidariteitsreserve
 - In huidige uitkeringsovereenkomst gebeurt macro-langleven via een mutatie van de dekkingsgraad
- Maar ook m.b.v. gerichte beschermings- en overrendementen naar leeftijdscohorten
- Het beschermingsrendement voor macro-langlevensrisico is het rendement dat nodig is om het toekomstige ingegane pensioen gelijk te houden bij een herijking van de levensverwachting als gevolg van gepubliceerde nieuwe sterftetafels
- Het overrendement vanwege macro-langlevensrisico is het collectieve financiële resultaat als gevolg van de toegekende beschermingsrendementen tegen macro-langlevensrisico.
 - In het geval van onverwachte stijging levensverwachting zal er sprake zijn van een negatief overrendement vanwege macro-langlevensrisico, zijnde het resultaat na aanpassing van de levensverwachting
 - Bij onverwachte daling levensverwachting o.b.v. nieuwe sterftetafel is sprake van een positief overrendement

KADER NPC SPREIDING OVERRENDEMENTEN

- Aanpassing van pensioenuitkeringen a.g.v. periodieke toedeling van financiële en biometrische risico's mogen in NPC gespreid worden over maximaal 10 jaar o.b.v. 'dakpansystematiek'
 - Deze 'dakpansystematiek' kan tot volatiliteit leiden, doordat verhogingen en verlagingen elkaar kunnen afwisselen als gevolg van het tijdsverloop van eerdere schokken
 - Het is toegestaan om deze extra volatiliteit te beperken door elk jaar opnieuw een onvoorwaardelijke aanpassing te bepalen, waarin de eerdere schokken voor zover nog niet verwerkt en de nieuwe schok (in het laatste jaar) worden samengevoegd. De feitelijke uitkering is dan gelijk aan de uitkering in de vorige periode, plus een partiële aanpassing van de uitkering van minimaal 1/10e naar het nieuwe niveau

KADER NPC VERPLICHTE SOLIDARITEITSRESERVE

- Verplicht collectief element van NPC
- Solidariteitsreserve is geen afgescheiden beleggingspot, maar onderdeel van het totale vermogen en deelt mee in de collectieve rendementen en risico's
- Solidariteitsreserve heeft een aantal voordelen:
 1. Mogelijk om intergenerationele risicodeling te organiseren binnen premieregelingen
 2. Mogelijk om schommelingen in pensioenuitkomsten te dempen
 3. Niet-verhandelde risico's kunnen via de solidariteitsreserve worden gedeeld (bijvoorbeeld macro-langlevensrisico).
- Afspraken over solidariteitsreserve worden vastgelegd in uitvoeringsovereenkomst en pensioenreglement. Ten minste opgenomen:
 - de wijze waarop de solidariteitsreserve gevuld wordt;
 - de wijze waarop pensioenvermogens worden aangevuld vanuit de solidariteitsreserve;
 - de wijze waarop de solidariteitsreserve meedeelt in de collectieve risico's en rendementen;
 - de gewenste en de maximale omvang van de solidariteitsreserve;
 - beleid bij een lege of volle solidariteitsreserve;
 - op welke wijze de solidariteitsreserve bijdraagt aan de intergenerationele risicodeling en/of stabiliteit van de pensioenen;
 - de samenhang en onderlinge consistentie van voorgaande elementen.
- De bovengrens wordt vastgesteld op 15% van het totale vermogen, de solidariteitsreserve mag niet negatief worden
- Solidariteitsreserve kan worden gevuld uit twee bronnen
 - Een deel van de premie
 - Een deel van het overrendement (behaald rendement minus toegekende beschermingsrendementen)
 - Kan niet gevuld worden bij negatieve overrendementenOok is een combinatie van beide bronnen mogelijk.
- Jaarlijks mag tot 10% van de ingelegde premies en/of tot 10% van het jaarlijkse collectieve overrendement aan de solidariteitsreserve worden toegevoegd

KADER WET VERBETERDE PREMIEREGELING (WVP)

- Bestaande WVP kende enkele belemmeringen voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen en beroepspensioenfondsen
 - Combinatie van fiscale premiestaffels voor premiereregeling en doorsneepremie.
 - Overstap op leeftijdsonafhankelijke premie-inleg maakt de WVP ook voor deze fondsen een beter bereikbaar alternatief
 - Deelname aan BPF en beroepspensioenfonds met een WVP kan worden verplichtgesteld
- Evenwel kunnen aanvullende solidariteitselementen bijdragen aan houdbaarheid van verplichtstelling en zodoende zorgen hierover in de sector wegnemen
- Voorgesteld wordt om twee solidariteitselementen optioneel mogelijk te maken voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen en beroepspensioenfondsen
 1. solidariteitsreserve (WVP+)
 2. breder delen van het micro-langlevensrisico
- Sociale partners respectievelijk beroepsgenoten kunnen bij keuze voor WVP zelf overwegen of zij deze optionele solidariteitselementen in hun situatie van voldoende meerwaarde vinden

KADER WVP SOLIDARITEITSRESERVE

- Solidariteitsreserve binnen WVP+ is vergelijkbaar met solidariteitsreserve in NPC
- Het is binnen WVP bijvoorbeeld mogelijk om het macro-langlevensrisico te delen tussen de opbouw en uitkeringsfase
 - Bij WVP kan dit alleen via solidariteitsreserve: er is sprake van een gescheiden vermogen met een aparte beleggingsmix
- Sociale partners zullen bij opdrachtverlening aan pensioenfondsen, waarbij concreet wordt aangegeven wat zij met de solidariteitsreserve willen bereiken, tevens moeten aangeven hoe met de solidariteitsreserve moet worden omgegaan wanneer deelnemers kiezen voor een vastgestelde uitkering of gebruik maken van het (beperkt) shoprecht

KADER WVP MICRO-LANGLEVENRISICO

- Micro-langlevensrisico is het (financiële) risico dat individu langer leeft dan gemiddeld
- Op grond van huidige WVP moet het micro-langlevensrisico in uitkeringsfase verplicht gedeeld of verzekerd worden
- Collectief delen of verzekeren van micro-langlevensrisico voorkomt dat deelnemer die ouder wordt dan verwacht, te maken krijgt met een sterk dalende pensioenuitkering
- Dit wetsvoorstel maakt het eveneens mogelijk om micro-langlevensrisico in geval van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen en beroepspensioenfondsen, over de gehele fondspopulatie, te delen
 - Sociale partners kunnen er ook voor kiezen om het micro-langlevensrisico via de solidariteitsreserve op te vangen
 - Ook blijft het mogelijk dit risico alleen binnen de collectieve toedelingskring in de uitkeringsfase te delen of om dit risico in de uitkeringsfase te verzekeren

KADER WVP DEFAULT UITKERINGSFASE

- Wet verbeterde premieregeling (WVP) geeft sinds 2016 mogelijkheid om ook in uitkeringsfase beleggingsrisico te nemen (“doorbeleggen”)
- Huidig WVP default-optie nominale inkoop, nieuw is dat sociale partners op fonds- of regelingsniveau voor beide varianten default-optie variabele uitkering kan zijn voor alle deelnemers
 - Recht van deelnemers voor aankoop vaste pensioenuitkering behouden deze keuze
 - Bestaande shoprecht blijft bestaan
- Sociale partners kunnen daarbij afspreken dat die toetreding tot de collectieve toedelingskring de standaardoptie is
- Indien sociale partners een standaardoptie afspreken, moet deze aansluiten bij doelgroep
- Indien sociale partners geen afspraken maken, blijft vastgestelde uitkering standaardoptie
- Deelnemers behouden mogelijkheid om zelf andere uitkeringsvorm te kiezen

NABESTAANDENPENSIOEN

- Sociale partners houden vrijheid te kiezen voor wel of geen nabestaandenpensioen vóór pensioendatum
 - Indien gekozen wordt voor een nabestaandenpensioen, dan dwingende voorschriften
- Pensioen **vanaf** pensioendatum blijft op opbouwbasis, in actieve dienst nabestaandenpensioen altijd op risicobasis
- Los van de twee contractvormen zijn afspraken gemaakt over het nabestaandenpensioen bij overlijden **vóór** pensioendatum:
 - Meer gestandaardiseerd
 - Begrijpelijker
 - Kans op tekorten door baanwisseling/scheidingen/werkloosheid verkleinen
- Dit betekent:
 - Vormgegeven op risicobasis
 - Hoogte gebaseerd op volledig salaris en niet – zoals nu – pensioengrondslag
 - **On**afhankelijk van diensttijd
 - Fiscaal maximum ligt op 50% salaris
 - Dus werkgever doet toezegging van bijvoorbeeld 30%/40%/50% van salaris – onafhankelijk van diensttijd en franchise
 - Levenslange uitkering met mogelijkheden tot maatwerk (hoog/laag constructies of tijdelijk hogere uitkering)
 - Einddatum **wezenpensioen** standaard naar leeftijd 25 zonder voorwaarden
 - Fiscaal maximum bedraagt 20% salaris voor half wezen en 40% voor volle wezen
- Hoogte nabestaandenpensioen bij overlijden **vanaf** pensioendatum wordt gefinancierd uit opgebouwde vermogen (keuze tussen alleen ouderdomspensioen of ouderdoms- en nabestaandenpensioen)

NABESTAANDENPENSIOEN

- Moet uiterlijk in 2026 zijn gerealiseerd
- Huidig opgebouwd NP blijft bestaan in het nieuwe stelsel (wens is om het zo min mogelijk te veranderen) en daar wordt geen rekening mee gehouden in vaststelling risico NP
 - Dit kan leiden tot een hoger NP, maar kabinet ziet dit als de optie met de minste nadelen
- Premies zullen inderdaad omhoog gaan voor risico NP vanwege niet meenemen diensttijd (of feitelijk volledige diensttijd)
- **Verplichte uitloop** van minimaal 3 maanden
 - Risicodekking partnerpensioen moet voor 3 maanden worden voortgezet bij oude uitvoerder
 - Hiermee wordt risico verminderd als dienstverbanden niet naadloos op elkaar aansluiten
 - Bij nieuwe dienstbetrekking komt deze verplichting te vervallen voor oude uitvoerder
- Bij werkloosheid wordt de risicodekking **voortgezet** zolang er sprake is van **WW-uitkering**
 - Op dit moment regelt Pensioenwet dat indien pensioenregeling voorziet in partnerpensioen op risicobasis, de deelnemer recht op partnerpensioen behoudt zolang de deelnemer een WW-uitkering
 - Bij overlijden tijdens WW-periode wordt gekeken naar aantal dienstjaren bij einde dienstverband, en wordt de fictie gehanteerd dat er gedurende die periode sprake was van een partnerpensioen op kapitaalbasis
 - Omdat partnerpensioen tijdens de WW-periode vaak veel lager is dan daarvoor, kan deze aanzienlijk lagere risicodekking tot onwenselijke situaties leiden.
 - Het wetsvoorstel regelt dan dat tijdens WW-periode de risicodekking voor partnerpensioen uit de pensioenregeling waar de betreffende persoon voorheen in deelnam, **wordt voortgezet** o.b.v. laatstgenoten pensioengevend salaris
- Vrijwillige voortzetting partnerpensioen op risicobasis bij uitdiensttreding uit pensioenvermogen kan voor maximaal 3 jaar
- Vrijwillige voortzetting voor eigen rekening van de pensioenregeling bij uitdiensttreding blijft mogelijk

WIJZIGING FISCAAL PENSIOENKADER

- Bij bepaling fiscale premiebegrenzing geldt randvoorwaarde van budgettaire neutraliteit. Met de voorgestelde premie van **30%** is hieraan voldaan (correspondeert met rendement van 1,5%).
- Met de voorgestelde premiegrens van 30% wordt de in het pensioenakkoord geformuleerde (maximale) pensioenambitie van 75% middelloon in 40 opbouwjaren (80% bij 42 jaar) ook in het nieuwe pensioenstelsel fiscaal gefaciliteerd
- Uitgangspunt fiscaal maximum pensioenpremie is verwacht rendement en ambitieniveau pensioenopbouw
 - Voor bepalen verwacht rendement aansluiten bij advies Commissie Parameters
 - Op verwacht rendement wordt prudentie-afslag toegepast
 - Premie is incl. 70% partnerpensioen, maar excl. administratiekosten en risicopremies
 - Geen sprake meer van opbouwbeperking of eventtoetsen
- Premiegrens wordt 1 x per 5 jaar herzien, tenzij schok van 5%-punt of meer
 - Premiegrens wordt nu tot 2036 vastgezet (na afloop van de compensatieperiode), tenzij schok van 5%-punt of meer
 - Over aanpassingen wordt 3 jaar van tevoren gecommuniceerd, zodat sociale partners deze mee kunnen nemen in CAO-onderhandelingen
- Het zal mogelijk worden om gericht te compenseren
 - **Compensatieruimte** op basis van huidige inzichten van **3%-punt** → gedurende 10 jaar (van 2026 – 2035) premiegrens verhogen naar 30% - 33%
- Als niet wordt ingevaren, blijven huidige fiscale regels van kracht (dus ook bijstortingen mogelijk)

WIJZIGING FISCAAL PENSIOENKADER **NETTOPENSIOEN**

- Voor **netto-ouderdomspensioen** en nettopartnerpensioen bij overlijden vanaf pensioendatum wordt dezelfde premiegrens voorgesteld als voor het 'bruto' pensioen maar dan wel gecorrigeerd met de nettofactor
- Voor nettopartnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum en het nettowezenpensioen worden eveneens dezelfde begrenzings voorgesteld als voor het 'bruto' pensioen, eveneens gecorrigeerd met de nettofactor
 - Komen bovenop premies netto-ouderdomspensioen en nettopartnerpensioen bij overlijden vanaf pensioendatum
- Geen overgangsregeling voor bestaande premiestaffels zoals bij 'bruto' pensioen
 - Veelal niet nodig aangezien nettopremiegrens ongeveer gelijk is aan % hoogste leeftijdscohort in premiestaffel nettopensioen

PROJECTIERENDEMENT

Projectierendement heeft in nieuwe pensioenstelsel een **vijfledige** functie:

1. voor communicatie van verwachte pensioenuitkeringen in scenario's
 - Optimistisch, verwacht en pessimistisch scenario o.b.v. URM
2. voor fiscale premiegrens
 - Uitgangspunt bij vaststellen fiscale premiegrens is (maximale) pensioenambitie van 75% middelloon bij 40 opbouwjaren
3. voor balans tussen doelstelling en premie
 - Beoordeling t.b.v. CAO-partijen om te bepalen of de toegezegde premie toereikend is voor de geformuleerde pensioendoelstelling
4. voor toetsen van risicohouding
5. voor vaststelling hoogte van pensioen in uitkeringsfase
 - Bij hoger projectierendement begint pensioenuitkering hoog, maar is er daarna meer kans op tegenvallers
 - Bij lager projectierendement begint pensioenuitkering laag, maar is er grotere kans op meevallers
 - Projectierendement wordt gemaximeerd zodanig dat er sprake is van een in verwachting tenminste nominaal gelijkblijvende uitkering
 - Hiervoor zal - net als in de verbeterde premieregeling - worden aangesloten op de wettelijke parameters voor verwachte rendementen.

PROJECTIERENDEMENT UITKERINGSFASE

- Met projectierendement wordt aangesloten waarop vaste daling in variabele uitkeringen in WVP is vormgegeven
 - Verwacht rendement gemaximeerd zodat dit leidt tot een in verwachting nominaal stabiele uitkering
 - Maximaal uitgegaan van 35% risicopremie op aandelen
 - Bij vaste daling in variabele uitkeringen bij WVP wordt uitgegaan van verwachte overrendement bovenop risicovrije rente
 - In NPC wordt gerekend met projectierendement bij vaststelling hoogte van variabele uitkeringen en daarmee van verwachte totaal rendement
- Bij vaste daling in WVP wordt verwacht rendement meestal individueel vastgesteld bij pensioeningang
- In NPC o.b.v. de parameters wordt het projectierendement collectief voor alle pensioengerechtigden en voor langere tijd vastgesteld
 - Looptijdafhankelijk projectierendement dan wel een looptijdafhankelijke vaste daling in de verbeterde premieregeling
 - Het is voor NPC ook mogelijk om projectierendement vast te stellen als jaarlijks gelijke opslag op de risicovrije rentetermijnstructuur
 - Variabele uitkeringen op grond van WVP is het mogelijk om te werken met jaarlijks gelijke vaste daling
- In NPC worden naast hoger projectierendement ook andere keuzemogelijkheden geboden om uitkeringen naar voren te halen
 - Bedrag ineens, keuzemogelijkheid hoog-laag-pensioen en vervroegde pensioeningang

VASTSTELLING RISICHOUDING

- In **NPC** worden beleggingsresultaten per leeftijdscohort toebedeeld
- In **WVP** worden aparte beleggingsmixen per leeftijdscohort aangehouden
- Risicohouding is
 - Mate waarin deelnemers beleggingsrisico's willen lopen op doelen te bereiken (risicotolerantie),
 - Mate waarin deze groep beleggingsrisico's kan dragen (risicodraagvlak)
- Pensioenfonds stelt risicohouding vast in overleg met fondsorganen en streeft ernaar zoveel mogelijk duidelijkheid hiervan te krijgen bij sociale partners
- Voor premiereregelingen en variabele uitkeringen bij verzekeraars/PPI's geldt inspanningsverplichting voor pensioenuitvoerder zoveel mogelijk duidelijkheid te krijgen
- Begrip **risicohouding** in dit wetsvoorstel op 3 aspecten **aangepast**
 - Ten minste 1 keer in de 5 jaar een risico preferentieonderzoek
 - Risicohouding dient per leeftijdscohort te worden vastgesteld (nog kan nog worden uitgegaan van 1 risicohouding alle leeftijden)
 - Desgevraagd ook onderscheid in doelgroepen (bv gepensioneerden, actieven)
 - Vastgelegd in 2 maatstaven in opbouwfase en 3 maatstaven in de uitkeringsfase

WIJZIGING FTK **TRANSITIE-FTK**

- Transitieperiode is intensieve periode waarin sociale partners, pensioenuitvoerders (in dit geval: pensioenfondsen) en pensioenuitvoeringsorganisaties afspraken maken en besluiten nemen over hoe zij willen overstappen naar het nieuwe pensioenstelsel
 - Transitieperiode is gebaat bij rust en stabiliteit zodat de betrokken partijen op een verantwoorde, uitlegbare en evenwichtige manier hun transitie kunnen vormgeven
- **Transitie-FTK** geldt vanaf 1 januari 2022 in aanloop naar een nieuw stelsel, waarbij (tijdelijk) afwijken van eisen aan (M)VEV gerechtvaardigd is
 - Na invaren, doch uiterlijk op 1 januari 2026, eindigt transitie-FTK. Ook als vóór die datum blijkt dat het fonds niet kan invaren, geldt het oude FTK onmiddellijk en onverkort.
- Deelnemen aan transitie-FTK is keuze pensioenfonds: lijkt logisch voor fondsen die verwachten dat aanspraken worden ingevaren
- Pensioenfondsen stellen **richtdekkingsgraad** vast: dekkingsgraad om op moment van transitie evenwichtig de aanspraken in te kunnen varen in nieuwe pensioenstelsel
 - Bedraagt minimaal 95%, maar kan hoger zijn voor bijvoorbeeld relatief jonge fondsen, bij risicomijdend beleggingsbeleid en/of bij keuze voor verbeterde premieregeling
 - Bij WVP, zonder solvabiliteitsreserve, zal richtdekkingsgraad minimaal 105% bedragen.
- In het transitie-FTK gelden geen buffereisen (eisen t.a.v. (M)VEV), maar wel **minimale dekkingsgraad** van 90%
 - Bij een lagere dekkingsgraad zijn onvoorwaardelijke maatregelen verplicht

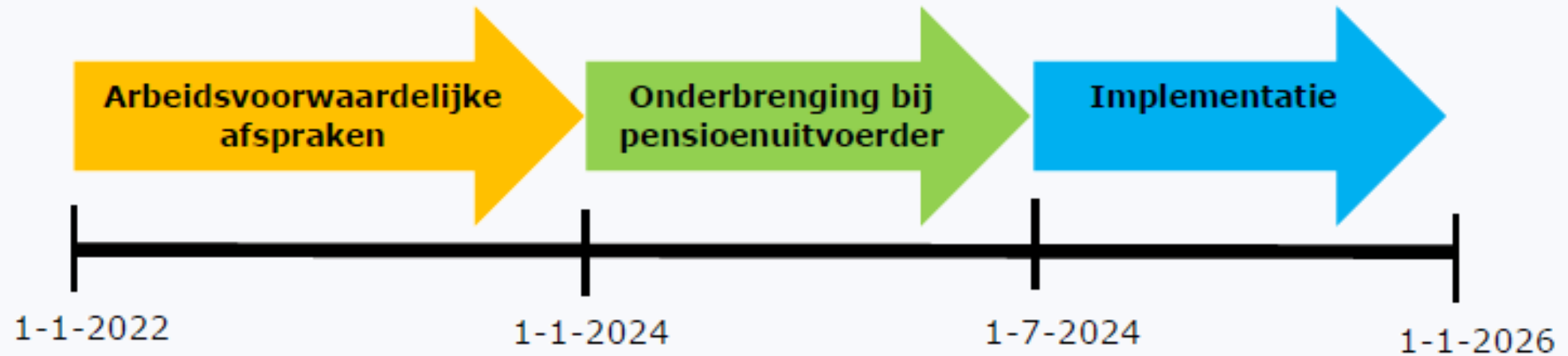
WIJZIGING FTK **TRANSITIE-FTK**

- Jaarlijks dient een fonds een **overbruggingsplan** in, waarin aangetoond wordt dat toegegroeid wordt naar de richtdekkingsgraad
 - De richtdekkingsgraad moet op het moment van invaren (uiterlijk 1 januari 2026) bereikt zijn
 - Als de richtdekkingsgraad niet gehaald wordt in het overbruggingsplan, dan moeten onvoorwaardelijke maatregelen genomen worden om het doel alsnog te bereiken
- **Spreiding** van kortingen in het transitie-FTK mogen is mogelijk over de periode tot de transitie
 - Kortingen tot 90% (ultimo 2021) en kortingen die nodig zijn om richtdekkingsgraad tot 95% ultimo 2025 te krijgen zijn onvoorwaardelijk
 - Uitzondering is de korting in het overbruggingsplan gebaseerd op de dekkingsgraad per eind 2021: die mag niet worden gespreid.
- **Toeslagdrempel** wordt verlaagd van 110% naar 105% en hoeft toeslagverlening niet toekomstbestendig te worden vastgesteld
- Goedkeuringsrecht van het belanghebbendenorgaan en een adviesrecht van het verantwoordingsorgaan op het overbruggingsplan
- Aan **premiedekkingsgraad** worden geen eisen gesteld door wetgever
 - Voorkeur wetgever dat sociale partners gedurende het transitie-FTK in de premiestelling rekening houden met de premiestelling van het nieuwe pensioenstelsel en juiste balans

WIJZIGING FTK **FTK NA TRANSITIEPERIODE**

- Wettelijke eisen in het huidige FTK hebben grotendeels betrekking op pensioenfondsen met een uitkeringsovereenkomst
- Voor gesloten pensioenfondsen is besloten volledig aan te blijven sluiten bij het huidige FTK
- Aanpassingen FTK voor premieovereenkomsten
 - Geen eisen aan kostendekkende premie of demping van kostendekkende premie
 - Eis premiekorting komt te vervallen, voor terugstorting (i.k.v. opgebouwde pensioenen tot 2026) worden nieuwe eisen gesteld
- Keuze voor vaste pensioenuitkering in WVP
 - Enige aanpassing bij pensioenfondsen: geregeld zal worden op welke wijze bij pensioeningang een vaste uitkering gefinancierd kan worden met het gespaarde kapitaal in een (zogenoemde bruto) premieregeling
 - Hierbij zal worden aangesloten op de regels die al wel gelden voor financiering van een vaste uitkering in de basisregeling met het gespaarde kapitaal in een netto premieregeling, het zogenoemde dekkingsgraadneutrale tarief
- Huidig FTK bevat ook een aantal eisen voor pensioenfondsen met een premie- of kapitaalovereenkomst
 - Prudent person: toevoeging dat bij de vormgeving van het beleggingsbeleid en de verdeling van resultaten moet worden aangesloten op de risicohouding per leeftijdscohort
 - ABTN: toevoeging dat voor NPC en WVP vereisten worden toegevoegd hoe uitvoering gegeven wordt solidariteitsreserve, de toedelingsregels, het projectierendement of de vaste daling en de risicohouding
 - Staten: toevoeging informatie over de solidariteitsreserve en informatie over toedeling beleggingsresultaten, sterfteresultaat en resultaat a.g.v. aanpassing levensverwachting
 - MVEV: zoals dat nu ook geldt voor DC-regelingen, 1% van TV of 25% beheerslasten indien die voor meer dan 5 jaar vastliggen + opslag voor NP, pvi en a.o.. MVEV maakt geen onderdeel uit van solidariteitsvoorziening

WAARBORGEN EVENWICHTIGE TRANSITIE



WAARBORGEN EVENWICHTIGE TRANSITIE **ARBEIDSVoorWAARDELIJK**

- Werkgever wordt wettelijk **verplicht transitieplan** op te (laten) stellen
 - Transitieplan is bijlage bij gewijzigde pensioenregelingen bevat alle keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan gemaakte afspraken
 - Bevat daarmee verantwoording waarom sprake is van evenwichtige overstap op nieuwe pensioencontract
 - Transitieplan wordt meegezonden met instemmingsverzoek voor wijziging pensioenovereenkomst aan OR, PVT of PV (indien geen betrokkenheid vakbonden)
 - Transitieplan wordt ook betrokken in opdrachtaanvaarding door pensioenfondsbestuur
 - Geen transitieplan benodigd indien op 31 december 2021 gebruik wordt gemaakt van overgangsrecht (zie later) waarbij progressieve gehanteerd blijft voor bestaande deelnemers
- Transitieplan bevat ten minste volgende onderdelen:
 1. Gekozen pensioencontract
 2. Hoe omgegaan met bestaande aanspraken en rechten, en overwegingen die daaraan ten grondslag liggen
 - Invaren is hierbij standaard transitiepad
 - In het overgangsregime wordt het individuele bezwaarrecht bij een interne collectieve waardeoverdracht naar een nieuwe pensioenregeling daarom niet opgenomen. Wel worden in dit wetsvoorstel waarborgen geïntroduceerd om alle belangen evenwichtig te behartigen.
 3. Overzicht van effecten per leeftijdscohort van overstap op (nieuwe) premieregeling met leeftijdsonafhankelijke premies, berekend aan hand van voorgeschreven maatstaven
 4. Gemaakte afspraken over adequate compensatie voor deze cohorten
 - Evenwichtige overstap vergt dat nadeel voor betreffende deelnemers adequaat wordt gecompenseerd
 5. Financieringsplan voor compensatie: hierin wordt voor elk van in pensioenakkoord genoemde bronnen inzichtelijk gemaakt in welke mate die ingezet zullen worden

WAARBORGEN EVENWICHTIGE TRANSITIE INVAREN

- “Invaren”: het omzetten van in **verleden** opgebouwde pensioenen (op basis van de oude regels) naar pensioenwaarden volgens nieuwe regels
 - Dit omzetten is heel gevoelig voor aannames en spelregels
 - Er zijn ook veel juristen die denken dat dit niet zonder meer kan (vanwege Europese eigendomsrecht)
- In het pensioenakkoord wordt hier de voorkeur aan gegeven
 - Anders gezegd: *“Er wordt een standaardpad voorgeschreven waarin bestaande rechten in beginsel worden omgezet naar het nieuwe contract (“invaren”). Dit betekent dat de regels van dat nieuwe contract ook van toepassing worden op de bestaande rechten”*
- Partijen kunnen hiervan afwijken als invaren leidt tot onvoldoende evenwichtige uitkomsten, maar moeten dit kunnen onderbouwen!
- Mogelijk dat gesloten pensioenfondsen (waar geen pensioen meer wordt opgebouwd) geen gebruik kunnen maken van de optie invaren
- Ook pensioenfondsen met een bijstortverplichting hoeven niet in te varen (zou onevenwichtig zijn)

WAARBORGEN EVENWICHTIGE TRANSITIE **TRANSITIEPAD**

Het 'standaard' transitiepad behelst globaal de volgende stappen en zaken:

- Wetgever draagt zorg voor wettelijk kader dat transitie mogelijk maakt
- De Wetgever schrijft voor welke rekenmethoden en parameters moeten worden gebruikt voor omzetten oude aanspraken en rechten
- Sociale partners, beroepsvereniging of werkgever doen verzoek bij bestuur pensioenfonds tot invaren via een collectieve waardeoverdracht
- Het fonds kan alleen gemotiveerd afwijken van het standaard voorgeschreven transitiepad
- Het fonds beoordeelt de transitie in termen van netto profijt (zonder effect overgang premie) en bruto profijt (inclusief effect overgang naar leeftijdsonafhankelijke premie)

Waarborgen:

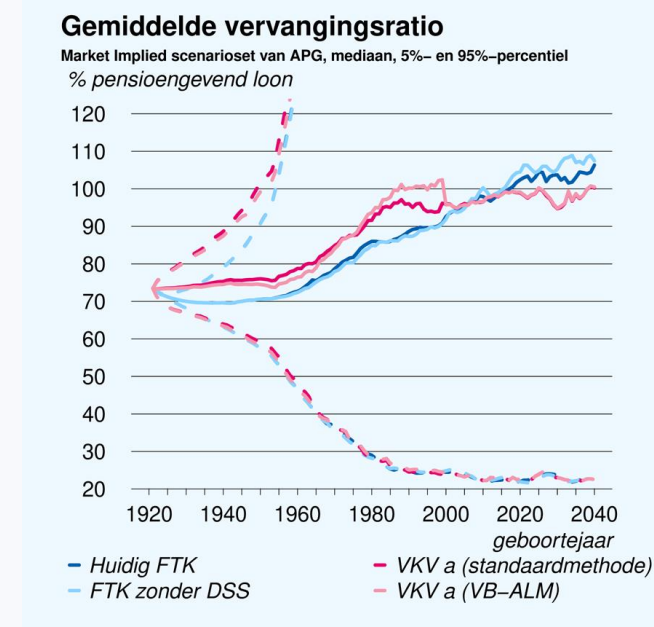
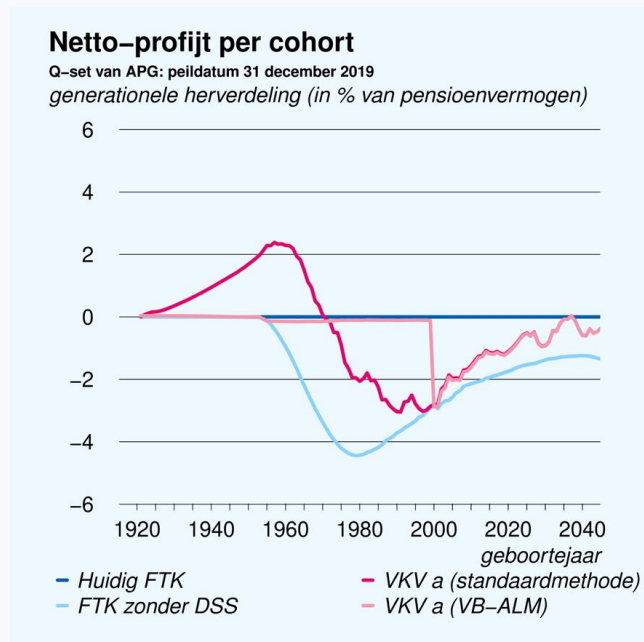
- a. Standaard invaarpad en waarborgen bij besluitvorming door sociale partners, werkgever en beroepspensioenvereniging;
- b. Standaard invaarpad en waarborgen en nadere eisen aan het besluitvormingsproces bij pensioenfondsen en adviesrecht of goedkeuringsrecht van het verantwoordingsorgaan respectievelijk belanghebbendenorgaan op het voorgenomen besluit van het pensioenfonds tot toe- of afwijzing van het verzoek tot interne collectieve waardeoverdracht;
- c. Een voorafgaande toets en verbodsbevoegdheid door De Nederlandsche Bank bij invaren; en
- d. Wettelijk vastgelegde waarderingmethoden voor de waardering van bestaande pensioenaanspraken en –rechten

WAARBORGEN EVENWICHTIGE TRANSITIE INVAREN - WAARDERINGSMETHODEN

Voor het omzetten van de bestaande aanspraken en rechten heeft een pensioenfonds keuze uit 2 waarderingmethoden:

1. Vba-methode (Value Based ALM methode) → algemeen toepasbare methode met meer vrijheidsgraden voor besturen
2. Standaardmethode → bij deze methode worden (huidige) aanwezige tekorten binnen 10 jaar “afgerekend”

Het pensioenfondsbestuur moet zelf een afweging maken, waarbij de standaard methode in beginsel eenvoudiger en transparanter is, maar de Vba-methode veelal tot evenwichtigere uitkomsten leidt



WAARBORGEN EVENWICHTIGE TRANSITIE INVAREN - VBA-METHODE

- Value based ALM (vba)-methode is gericht op bereiken van evenwichtige uitkomst in termen van **netto profijt**
 - Ook kan o.b.v. additionele aspecten worden onderbouwd dat sprake is van een evenwichtig vormgegeven transitie
 - Netto profijt = verschil marktwaarde te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg
- O.b.v. marktconsistente scenario's wordt (inclusieve) marktwaarde uitkeringen vastgesteld
 - Veronderstellingen benodigd over toekomstige rentes en rendementen alsook beleggingsbeleid en herstelmaatregelen
 - Veronderstellingen worden voorgeschreven
- Persoonlijke pensioenvermogens worden zodanig vastgesteld dat voor alle deelnemers marktwaarde persoonlijke vermogens in nieuwe pensioenregeling \geq marktwaarde bestaande pensioenaanspraken in huidig FTK (netto profijt)
 - In NPC is inclusieve marktwaarde initiële vermogens altijd hoger dan in huidig FTK doordat NPC minder buffervorming kent
 - Door deze toename van de marktwaarde is er ruimte om een deel van het vermogen gericht toe te delen bij invaren, zodat fondsbesturen en sociale partners extra ruimte om transitie evenwichtig te maken
 - Direct verhogen van individuele pensioenvermogens, of
 - Vormen van compensatiedepot waaruit geleidelijk compensatie wordt verleend
- Omrekenmethode om pensioenen in te varen bestaat uit 2 stappen
 1. Inclusieve marktwaarde bestaande pensioenen worden vastgesteld onder huidig FTK, inclusief eventuele toekomstige indexaties en verlagingen(+ deel aanwezig vermogen)
 2. Inclusieve marktwaarde van (te verwachten) pensioenuitkeringen ná invaren in nieuwe pensioenregeling, uitgaande van nieuwe contract waarin de opbouw wordt verhoogd of verlaagd volgens de systematiek in de nieuwe pensioenovereenkomst (inclusief verdeelregels, effect van de solidariteitsreserve en eventuele compensatie)
- Randvoorwaarde: marktwaarde individueel pensioenvermogen bij invaren, inclusief effect van de solidariteitsreserve, exclusief compensatiedepot, \geq marktwaarde huidige pensioenen huidige pensioencontract
- Transitie o.b.v. netto profijt, tenzij 1) overstap van premie- of kapitaalovereenkomst naar leeftijdsonafhankelijke premie (dan o.b.v. **bruto profijt***) of 2) voor die overeenkomsten een eerbiedige werking bestaat (overgangsrecht!)

* Bruto profijt is contante waarde van toekomstige premie-inleg

WAARBORGEN EVENWICHTIGE TRANSITIE INVAREN - STANDAARDMETHODE

- Uitgangspunt is dekkingsgraad op moment van invaren
 - Verder zijn geen fondsspecifieke veronderstellingen nodig
- Aanwezig fondsvermogen wordt toebedeeld aan de pensioenen
 - Eventueel tekort (of overschot) door fictieve korting (of opslag) die binnen het huidige FTK gedurende 10 jaar zou worden toegepast
 - Pensioenaanspraken na 10 jaar tot uitkering komen, wordt volledige fictieve korting (of verhoging) toegepast
 - Pensioenuitkering binnen 10 jaar wordt korting (of verhoging) gespreid
- Bepaling persoonlijke pensioenvermogens wordt gebaseerd op collectieve fondsvermogen minus een **MVEV**, een eventuele initiële vulling van een **solidariteitsreserve** en een eventuele vulling van een **compensatiedepot**
- Standaardmethode is net als vba-methode toelaatbaar, mits fondsbestuur onderbouwt dat sprake is van evenwichtige gehele transitie o.b.v. netto profijt
- Bij verantwoording uitkomsten (in netto of bruto profijt) kan fonds t.b.v. evenwichtigheid ook additionele analyses meenemen, zoals vervangingsratio's, de ontwikkeling van reeds ingegane uitkeringen, een analyse van verwachte pensioenen volgens de URM of andere overwegingen, bijvoorbeeld buiten het arbeidsvoorwaardelijke pensioen

WAARBORGEN EVENWICHTIGE TRANSITIE COMPENSATIE

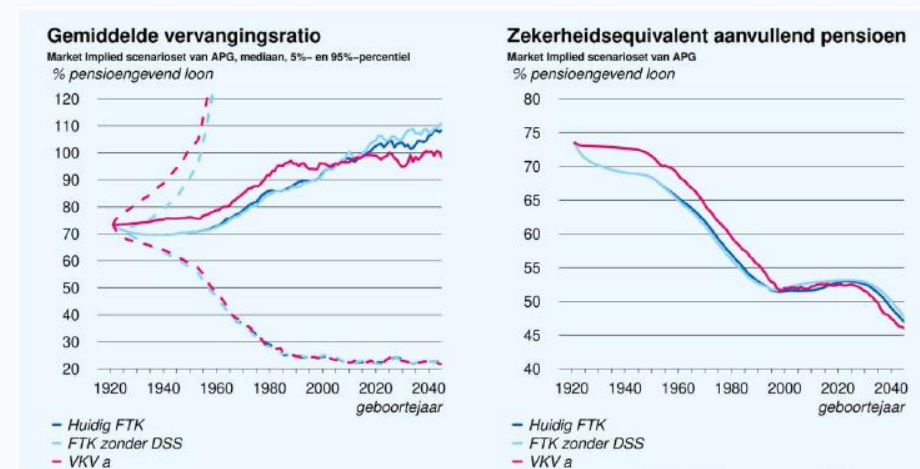
- Maatwerk noodzakelijk in arbeidsvoorwaardelijk fase om te zorgen dat compensatie terecht komt bij juiste leeftijdscohorten en deelnemersgroepen die onevenredig nadeel ondervinden adequaat en kostenneutraal worden gecompenseerd
 - Sociale partners besluiten over noodzaak tot compensatie en verdeling ervan over de verschillende leeftijdscohorten: adequate compensatie
 - Uitgangspunt is dat compensatie plaatsvindt binnen de arbeidsvoorwaarde pensioen
 - Besluiten over compensatie worden vastgelegd in transitieplan
- Compensatie voor actieve deelnemers
 - Als er wordt gewerkt met leeftijdscohorten, moet iedereen binnen een leeftijdscohort dat nadeel ondervindt, dezelfde mate van compensatie toegekend krijgen
 - Het zou een bijzonder grote uitvoeringslast voor de pensioenuitvoerder met zich brengen als de compensatie per individuele deelnemer berekend zou moeten worden, en alle gevolgen inzichtelijk moeten worden gemaakt op individueel niveau
- Compensatie bij indiensttreding en uitdiensttreding
 - Gedurende compensatieperiode zullen er werknemers van baan wisselen en in de compensatieregeling stapt van nieuwe werkgever
 - Dit kan zowel een verslechtering als een verbetering betekenen
 - Voor mensen die voor het eerst of opnieuw gaan deelnemen in een pensioenregeling geldt dat zij bij hun nieuwe pensioenregeling compensatie ontvangen, indien de pensioenregeling voorziet in een compensatieregeling
- Compensatie dient voor 2036 afgerond te zijn
- Financieren van compensatie
 - Wettelijk vastgelegd dat er een financieringsplan (onderdeel van transitieplan) voor de compensatie moet zijn
 - Op voorhand geregeld om te voorkomen er compensatie wordt toegekend, zonder dat hier financiering tegenover staat

WAARBORGEN EVENWICHTIGE TRANSITIE **TRANSITIECOMMISSIE**

- Ter ondersteuning van arbeidsvoorwaardelijke proces stelt regering tijdelijke transitiecommissie in
 - Doel om ondersteuning te bieden aan sociale partners, dan wel werkgever en werknemers, die geen overeenstemming kunnen krijgen over de nieuwe pensioenregeling of de transitie daarnaartoe
 - Ondersteuning transitiecommissie bestaat uit twee instrumenten: bemiddeling of bindend advies
 - Kan gezamenlijk worden ingeroepen door sociale partners en geven aan of zij bemiddeling of een bindend advies wensen
 - Transitiecommissie biedt ondersteuning en neemt nadrukkelijk niet besluitvorming van sociale partners overneemt
- Partijen kunnen bemiddelende rol transitiecommissie inroepen en helpt sociale partners die vast zijn gelopen in de onderhandelingen
 - Bemiddeling is alleen mogelijk wanneer het verzoek tot een bemiddelingstraject is gedaan in het eerste jaar van de transitieperiode (uiterlijk op 1 januari 2023), daarna alleen bindend advies
- Partijen kunnen de transitiecommissie gezamenlijk verzoeken een bindend advies af te geven
 - Beschikbaar gedurende de gehele periode dat de transitiecommissie operationeel is
 - Partijen spreken op voorhand af dat zij zich zullen binden aan het advies
 - Betrokken partijen kunnen overigens gezamenlijk afspreken af te wijken van het bindend advies
 - Mocht één van de betrokken partijen geen gevolg willen geven aan het bindend advies, dan staat de gang naar de civiele rechter open voor de andere partij
- Inrichting transitiecommissie
 - Bestaat uit vijf onafhankelijke leden, waaronder een voorzitter
 - Leden en de voorzitter worden benoemd door de Minister van SZW
 - In beginsel gaat de transitiecommissie van start op 1 januari 2022
 - Het uitgangspunt is dat het tot 1 januari 2024 mogelijk is om gebruik te maken van de ondersteuning van de transitiecommissie

FINANCIËLE GEVOLGEN DEELNEMERS

- Twee belangrijke gevolgen voor te bereiken pensioen
 1. Wijze waarop financiële mee- en tegenvallers in die pensioencontracten worden toebedeeld
 2. Overstap van leeftijdsonafhankelijke pensioenopbouw naar leeftijdsonafhankelijke premies
- CPB heeft daartoe voor 13 pensioenfondsen begin 2020 de te bereiken pensioenen voor verschillende leeftijdsgroepen doorgerekend
 - Mediane economische scenario's van het nieuwe contract leidt naar verwachting betere resultaten voor huidige deelnemers
 - Profiteren van mindere bijdrage aan opbouw van buffer dan in huidig contract
 - Oudere deelnemers en pensioengerechtigden in het nieuwe contract hebben minder blootstelling aan lang-rente-risico
 - Naar verwachting hogere vervangingsratio's als zekerheidsequivalenten*
- Toekomstige deelnemers
 - hebben voordeel van afschaffing doorsneesystematiek, maar
 - profiteren minder van mindere bufferopbouw door eerdere generaties
- CPB en de Pensioenfederatie hebben alleen berekeningen gemaakt voor NPC, in vergelijking tot bestaande ftk-contract
 - Op hoofdlijnen geldt dat WVP soortgelijke effecten zal laten zien, omdat hierbij ook geldt dat er geen sprake is van bufferopbouw waardoor rendementen sneller tot uitkering komen



Bron: CPB

* Zekerheidsequivalent houdt rekening met verschillende uitkomsten en het feit dat deelnemers risicoavers zijn. CPB noemt dit ook wel "nut" of "welvaart"

FINANCIËLE GEVOLGEN PENSIOENGERECHTIGDEN

- Overstap naar leeftijdsonafhankelijke premies heeft als zodanig geen gevolgen voor gepensioneerden
- Als pensioenfondsen ingegane pensioenen invaart naar nieuwe gekozen contract, kan dit wel gevolgen hebben
 - In dat geval worden de risico's, waaronder financiële mee- en tegenvallers, binnen het pensioenfonds anders verdeeld
 - Financiële meevallers leiden dan eerder tot een verhoging van ingegane pensioenen; daar staat tegenover dat het pensioen bij een tegenvaller eerder wordt verlaagd.
- Doorrekeningen laten zien dat gemiddelde uitkering in verwachte en gunstige scenario's veelal hoger zal zijn dan bij bestaande uitkeringsovereenkomst
 - Bij uitkeringsovereenkomst vloeit eerste jaren meer rendement naar bufferopbouw
 - In negatieve scenario's zal het pensioen sneller worden verlaagd
- Om te voorkomen dat ingegane pensioenen in negatief scenario te fors zullen dalen, zijn er in de nieuwe contracten drie afspraken gemaakt om pensioenuitkeringen te stabiliseren:
 1. Naarmate mensen ouder zijn, wegen mee- en tegenvallers minder zwaar mee
 - Jonge deelnemers kennen langere beleggingshorizon en daarmee beter in staat om mee- en tegenvallers op te vangen
 2. Mee- en tegenvallers kunnen in de tijd worden gespreid
 3. In geval van NPC kunnen tegenvallers in slechte jaren verder worden gedempt met solidariteitsreserve

FINANCIËLE GEVOLGEN OVERHEID

- Centrale regie bij implementatie
 - Het is van belang dat op tijd aandacht wordt gegeven aan dit implementatieproces
 - Overheid pakt deze verantwoordelijkheid op in samenwerking met andere partijen en is gestart met een gezamenlijk implementatieprogramma
 - Vanuit de overheid is dit programma begroot op circa 1,4 miljoen euro per jaar.
- Verruiming fiscale ruimte in de derde pijler
 - In tweede pijler gebeurt omzetting van het fiscaal kader budgetneutraal
 - De uniforme maximale premiegrens gaat gelden ook voor pensioenopbouw in de derde pijler
 - Het gevolg hiervan is dat de fiscale ruimte in de derde pijler aanzienlijk zal worden verruimd van 13,3% tot 30%
 - Verruiming leidt tot lastenrelevante derving geraamd op jaarlijks € 100 miljoen
- Tijdelijke verruiming van fiscale ruimte ten behoeve van compensatie
 - Gedurende de transitieperiode, tot 2036, zal de premiegrens tijdelijk worden verhoogd met 3%-punt (€ 234 miljoen per jaar)
 - Tevens tijdelijk extra middelen gereserveerd voor eventuele tijdelijke premieverhoging t.b.v. compensatie (€ 200 miljoen per jaar)
- BTW-vrijstelling uitbesteed vermogensbeheer
 - Zoals aangekondigd in de Hoofdlijnennotitie zal worden bezien of pensioenbeheer bij uitvoering van het nieuwe contract onder de BTW-vrijstelling voor gemeenschappelijke beleggingsfondsen valt

OVERGANGSRECHT **ALGEMEEN**

- Nieuwe pensioenregeling moeten vanaf 2020 direct voldoen aan wettelijke en fiscale eisen, is een premieregeling en moet gebaseerd sprake zijn op leeftijdsonafhankelijke premie die fiscaal wordt begrensd op 30% van pensioengrondslag
- Voor bestaande pensioenregelingen blijft huidige wettelijk kader, waaronder het fiscale kader, tot uiterlijk 2026 van toepassing
 - Huidig fiscale kader voor uitkeringsovereenkomst staat toe dat werkgevers herstellpremies betalen of bijstortingen doen
 - In nieuwe pensioenstelsel zijn extra betalingen alleen mogelijk voor zover daarmee fiscale premiegrens niet wordt overschreden
 - Ingeval de bestaande pensioenaanspraken en –rechten niet worden ingevaren, blijft het bestaande fiscale kader van toepassing op bijstortingen en herstellpremies gericht op die aanspraken en rechten
- Een pensioenfonds kan op verzoek van sociale partners besluiten opgebouwde pensioenen ‘in te varen’ naar de nieuwe pensioenovereenkomst, middels een interne collectieve waardeoverdracht
 - Na die CWO geldt het nieuwe wettelijk kader ook voor die eerder opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten

OVERGANGSRECHT PROGRESSIEVE PREMIES

- Overgangsrecht heeft uitsluitend betrekking op progressieve premiesystematiek en niet op type pensioenregeling.
- Zowel bij **premieovereenkomsten** als bij **verzekerde uitkeringsregelingen** is een dubbele transitie (waarbij effecten afschaffing van tijdsevenredige pensioenopbouw en overstap op ander type pensioenovereenkomst op het te verwachten pensioen elkaar compenseren) is niet mogelijk
- Overgangsregeling houdt in voor bestaande deelnemers ook na 1 januari 2026 progressieve premie gehanteerd mag blijven worden
 - Uitgaande van beoogde inwerkingtredingsdatum van 1 januari 2022, geldt als peildatum of is voldaan aan deze voorwaarde 31 december 2021
 - Na 1 januari 2022 kunnen geen nieuwe pensioenregelingen met een progressieve premie worden overeengekomen
 - Overgangsrecht is niet bedoeld voor huidige uitkeringsovereenkomsten bij pensioenfondsen (bij verzekerde regeling is invaren namelijk niet mogelijk)
- Overgangsrecht is voor deelnemers die op moment van overstap naar premieovereenkomst met leeftijdsonafhankelijke premie (uiterlijk 31 december 2025) reeds deelnemer zijn
 - Overgangsrecht geldt totdat laatste deelnemer gewezen deelnemer of pensioengerechtigde wordt
 - Nieuwe deelnemers vanaf 2026 moet altijd sprake zijn van leeftijdsonafhankelijke premie
 - Bij eerdere overgang op premieovereenkomst met leeftijdsonafhankelijke premie geldt voor alle nieuwe deelnemers een leeftijdsonafhankelijke premie
- Verzekerde middelloonregeling
 - Mogen voor 1 januari 2026 omgezet worden naar beschikbare premiestaffel met leeftijdsafhankelijke staffel voor deelnemers in regeling op 31-12-2025
 - Opgebouwde aanspraken blijven bij verzekeraar gegarandeerd
- Ook vrijwillige excedent-regelingen met progressieve premies na 2026 kunnen worden voortgezet

CONTACT

Neem contact met ons op via één van de onderstaande mogelijkheden.

ONS ADRES

Focus Orange Advisory B.V.

Amsterdam

James Wattstraat 77K, 8-de etage
1097 DL Amsterdam

Eindhoven

Kastanjelaan 400
5616 LZ Eindhoven

CONTACT INFORMATIE

TELEFOON : +31 20 240 25 10
EMAIL : info@focusorange.com
WEBSITE : www.focusorange.com



SOCIAL MEDIA

