



Hoofdpijnennotitie uitwerking pensioenakkoord voor pensioenfondsen

Op 12 juni 2020 kondigden het kabinet, werkgevers en vakbonden een uitwerking van hun in juni 2019 gesloten pensioenakkoord aan. Op 22 juni heeft de wetgever dit hoofdpijnenakkoord openbaar gemaakt. In de Hoofdpijnennotitie uitwerking pensioenakkoord is een technische uitwerking van het nieuwe pensioenstelsel opgenomen.

In dit artikel gaan we nader in op de gevolgen uit dit hoofdpijnenakkoord voor het nieuwe pensioenstelsel. We bespreken de hoofdpijnen van beide contracten, gevolgen voor de opgebouwde pensioenen, compensatie, juridische risico's, de voorgestelde planning en de communicatie.

Twee type contracten

De grootste wijziging is dat de min of meer harde toezegging over de toekomstige pensioenuitkering wordt losgelaten. Verder is toch wel een doorbraak dat de doorsneesystematiek verdwijnt. Er komt opbouw in een premieregeling met een premie die voor jong en oud gelijk is. Omdat jongere deelnemers nog een groot deel toekomstige pensioenopbouw voor zich hebben, kunnen zij meer risico dragen dan oudere deelnemers en gepensioneerden.

Er komen twee typen contracten:

- het nieuwe pensioencontract; en
- de verbeterde premieregeling

Alle pensioenregelingen moeten hierop aangepast worden. In beide regelingen is de beschikbare premie het uitgangspunt. Middellood- en eindloodregelingen met de toekenning van aanspraken, zijn niet meer toegestaan. Er komt een maximaal fiscaal toegestane pensioenpremie. De hoogte hiervan ligt tussen de 30 en 33%. Deze premie is leeftijdsonafhankelijk, dus voor alle werknemers hetzelfde.

Nieuwe pensioencontract

Het nieuwe pensioencontract heeft de volgende kenmerken:

- In het nieuwe systeem wordt gesproken over **verwachtingen**. Er is geen sprake meer van aanspraken, (risicovrije) rekenrente en dekkingsgraden. De pensioenopbouw van deelnemers vindt plaats in de vorm van 'een voor de uitkering gereserveerd vermogen'. Dit gereserveerde vermogen wordt opgebouwd met de premies, de rendementen en bijdragen vanuit de collectieve solidariteitsreserve.
- Het gehele vermogen binnen een pensioenregeling wordt **collectief belegd** volgens het prudent person principe, met één collectief beleggingsresultaat. De portefeuille moet aansluiten bij de gezamenlijke risicohouding van alle deelnemers. In het pensioencontract wordt vooraf vastgelegd hoe – binnen de wettelijke kaders – het behaalde fondsresultaat wordt verdeeld over de deelnemers en hoe de solidariteit binnen en tussen generaties vorm krijgt. **Risico's worden evenwichtig gedeeld tussen alle generaties**. De bijschrijving van rendementen over de verschillende deelnemersgroepen volgt eenduidig uit het collectief behaalde fondsrendement conform de vooraf vastgestelde toedelingsregels. Pensioenfondsen bepalen in afstemming met sociale partners in hoeverre leeftijdsgroepen worden beschermd tegen renterisico. Dit gebeurt door een beschermingsrendement bij te schrijven dat renteschokken opvangt. Het beschermingsrendement wordt bepaald op basis van de rentetermijnstructuur, zoals gepubliceerd door DNB. Het behaalde collectieve fondsrendement minus

het toegekende beschermingsrendement – wordt naar risicodraagkracht en in lijn met de risicohouding over de deelnemers verdeeld. Het idee is dat deelnemers met een lange horizon veel risicodraagkracht hebben en zij dus (zowel positief als negatief) een groter deel van het rendement krijgen.

Deelnemers delen onderling het langlevensrisico. Bijzonder is de mogelijkheid om het toekomstig verwacht rendement over het gereserveerde vermogen van de gepensioneerde deelnemer naar voren te halen of juist voorzichtiger vast te stellen. Dit wordt niet gezien als een ex ante herverdeling, omdat zowel de potentiële risicobeloning van doorbeleggen als het bijbehorende risico neerslaan bij hetzelfde gereserveerde vermogen van een gepensioneerde.

- De **solidariteitsreserve** zorgt ervoor dat risico's binnen en met toekomstige generaties volgens duidelijke en evenwichtige regels over leeftijdsgroepen worden gedeeld. Uitgangspunt is dat naarmate mensen ouder zijn, mee- en tegenvallers minder zwaar meewegen en mee- en tegenvallers in de tijd worden gespreid (maximaal 10 jaar voor pensioengerechtigden). Financieel slechte jaren worden hierdoor gecompenseerd door goede jaren en kunnen worden gedempt met de solidariteitsreserve. De reserve mag worden gevuld uit premies (max 10%) en/of overrendement (max. 10%) en aangroeien tot 15% van het fondsvermogen
- In het nieuwe pensioencontract wordt voor de balans tussen doelstelling en premie, fiscale premiebegrenzing, communicatie over verwachte pensioenbedragen en uitkeringssnelheid, uitgegaan van een uniform voorgeschreven **projectierendement-methode**. De projectiemethode bepaalt welke pensioenuitkering in de toekomst naar verwachting kan worden verstrekt, rekening houdend met verschillende scenario's (goed, verwacht en slecht weer; de URM-methode). De overheid bepaalt hiervoor de parameters, scenarioset uitgaande van een zo realistisch mogelijke verwachting van de te verwachten rendementen en financiële markten.
- De **premie** wordt vastgesteld en getoetst door sociale partners. De URM-methode biedt een handvat voor de wijze waarop zij de balans tussen de pensioendoelstelling en de premie toetsen.
- In de **communicatie** wordt vooraf wordt duidelijk gemaakt dat de hoogte van het pensioen een verwachting betreft. Deelnemers worden geïnformeerd over de verwachte pensioenuitkeringen, met en zonder toekomstige premie-inleg, voor verschillende scenario's (conform navigatiemetafoor) als over het voor de uitkering gereserveerde vermogen.
- Deelnemers ontvangen een **levenslange pensioenuitkering**. Deze uitkering **kan in hoogte fluctueren** omdat na pensioendatum periodiek uit het gereserveerde vermogen een deel wordt onttrokken op basis van een prudent projectierendement. Bij een hoger projectierendement begint de pensioenuitkering hoog, maar is er daarna meer kans op tegenvallers. Bij een lager projectierendement begint de pensioenuitkering laag, maar is er een grotere kans op meevallers.

Nieuwe verbeterde premieregeling

Sociale partners kunnen ook kiezen voor een verbeterde premieregeling. De verbeterde premieregeling kent een meer individuele en een collectieve variant. De individuele regeling bestaat al, met de collectieve variant wordt dit type contract beter toegankelijk voor pensioenfondsen. In beide contracten wordt het mogelijk om meer risico's te delen dan nu het geval is en mag een variabele uitkering de standaard worden. Deelnemers behouden de mogelijkheid om te kiezen voor een vaste uitkering in plaats van een variabele uitkering.

De verschillen tussen de bestaande en nieuwe regeling zijn hieronder opgenomen.

Tabel: Vergelijking nieuw contract en verbeterde premieregeling met optionele elementen

Nieuw contract	WVP
Premieregeling	Premieregeling
Opbouw in vermogen	Opbouw in vermogen
Projectie van verwacht pensioen met projectierendement	Projectie van verwacht pensioen met projectierendement
Collectief beleggingsbeleid	Individueel pensioenvermogen met life cycle – eventueel een collectieve uitkeringsfase
Behoud van de mogelijkheid geen leenrestrictie te hanteren binnen het collectief	Praktisch geen mogelijkheid tot opheffen leenrestrictie
Geen individuele keuzemogelijkheid voor beleggingsprofielen	In gevallen individuele keuzemogelijkheid voor beleggingsprofielen
Eén collectief (geïntegreerde opbouw- en uitkeringsfase)	Gescheiden opbouw- en uitkeringsfase
Ruimte om te rekenen met een (prudent) projectierendement	Ruimte om te rekenen met een (prudent) projectierendement
Deling renterisico jong/oud wordt in beginsel opgeheven	Geen deling renterisico jong/oud
Gerichte toedeling rendementen en renterisico op fondsniveau naar risicodraagkracht en in lijn met de risicohouding van de deelnemers	Gerichte (individuele) toedeling rendementen op basis van life-cycle, eventueel delen van beleggingsrisico en langlevensrisico in de uitkeringsfase
Intrinsieke intergenerationele risicodeling via solidariteitsreserve	Optioneel intergenerationele risicodeling via solidariteitsreserve voor bedrijfstak- en beroepspensioenfondsen.
Variabele uitkering	Keuze voor vaste of variabele uitkering
Shoprecht	Beperkt shoprecht

Beide pensioenregelingen in het nieuwe pensioenstelsel zijn ook toegankelijk voor netto pensioen.

Evenwichtige overgang

De bedoeling is dat de overstap naar een nieuw contract kostenneutraal wordt gecompenseerd. Uit berekeningen van het CPB en 13 verschillende pensioenfondsen is gebleken dat in veel gevallen de omzetting geen nadeel, maar een voordeel is. De negatieve effecten als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek worden veelal opgeheven door de (positieve) effecten van andere verdeelregels in het nieuwe contract. In het geval van een nadeel is afgesproken dat er een adequate compensatie moet komen.

Er komt een wettelijk transitiekader. Dit kader vereist maatwerk op het niveau van de pensioenregeling of van de pensioenuitvoerder. Iedere werkgever wordt wettelijk verplicht een **transitieplan** op te (laten) stellen. Het transitieplan bevat de keuze voor één van beide nieuwe contracten en informatie over hoe wordt omgegaan met bestaande rechten en aanspraken. Hierbij is invaren de standaard. Verder zullen per leeftijdscohort de effecten van de overgang op een nieuw pensioencontract in beeld moeten worden gebracht. Voor deze berekeningen komen voorgeschreven maatstaven. Indien blijkt dat door overstap op het nieuwe contract nadeel wordt ondervonden in het te verwachten pensioen, moet dit adequaat en kostenneutraal worden gecompenseerd. De gemaakte afspraken over compensatie van de leeftijdscohorten moet worden vastgelegd in het transitieplan en er moet een financieringsplan voor de compensatie worden opgesteld, waarbij kostenneutraliteit voor werkgevers en deelnemers het uitgangspunt is. Pensioenfondsen moeten aantonen dat de compensatieregeling voor de afschaffing van de doorsneepremie 'adequaet' is. De bedoeling is dat de compensatie wordt betaald uit de premievrijval als gevolg van een langere beleggingshorizon, de overstap naar een nieuw contract, financiering uit fondsvermogen en aanvullende of andere decentrale middelen. Opmerkelijk is dat bij een baanwissel een werknemer gaat deelnemen in de compensatieregeling bij de nieuwe werkgever.

Pensioenuitvoerders moeten een **implementatieplan** opstellen. Hierin moet worden ingegaan op de technische uitvoerbaarheid, de kosten en de risico's in de uitvoering van de regeling en moet onderbouwd worden hoe zij deze kunnen uitvoeren met inachtneming van evenwichtige belangenafweging en gelijke behandelingswetgeving.

Voor bestaande premieregelingen zal in de meeste gevallen geen adequate en kostenneutrale compensatie mogelijk zijn. Transitie leidt dan tot fors hogere premies en/of lagere pensioenresultaten. De gekozen oplossing is een langere overgangsperiode waarin werkgevers ervoor kunnen kiezen om bestaande deelnemers in de huidige premieregelingen met een progressieve premie te faciliteren. Voor nieuwe deelnemers geldt dat zij uiterlijk 1 januari 2026 een leeftijdsonafhankelijke premie dienen te ontvangen. Een werkgever heeft in dat geval dus twee verschillende pensioenregelingen. Hoewel dit niet specifiek is aangegeven in de hoofdlijnennotitie, gaan wij ervanuit dat deze overgangsmaatregel ook geldt voor pensioenfondsen die een premieregeling met een progressieve premie uitvoeren.

Bijstortings- of toeslagverplichtingen voor de op het moment van overgang reeds opgebouwde pensioenen worden geëerbiedigd. Hierbij wordt niet genoemd of dit voor onbepaalde tijd is.

Invaren

Volgens de hoofdlijnennotitie heeft een pensioenfonds met dezelfde regels voor nieuwe en bestaande pensioenen belangrijke voordelen voor de uitvoering, de uitlegbaarheid en de mogelijkheid om mee- en tegenvallers te delen. De beslissing hiertoe wordt echter overgelaten aan sociale partners.

Invaren is juridisch omstreden. Dit zou mogelijk in strijd met het Europese recht zijn. Om dit risico te verkleinen komt er een wettelijk transitiekader ten aanzien van invaren:

- In het standaard transitiepad worden bestaande rechten in beginsel omgezet naar het nieuwe contract (“invaren”).
- Het ministerie stelt voor pensioenfondsbesturen een handreiking op aan de hand waarvan zij keuzes voor de transitie kunnen maken. Hiermee wordt snel inzichtelijk op welke algemene doelen zij zich kunnen richten en welke (herverdelings)effecten deze kunnen hebben.
- In de toelichting op de wetgeving wordt een juridisch sluitende onderbouwing voor het gebruik van het standaard transitiepad inclusief invaren, opgenomen.
- Sociale partners kunnen naar deze onderbouwing verwijzen.
- Het omzetten van oude aanspraken en rechten geschiedt op basis van wettelijke rekenmethoden en parameters. Er zijn twee methodes om de oude aanspraken en rechten in te varen; de ‘value based ALM (vba-) methode’ en de ‘standaardmethode’.
- Het fonds beoordeelt de transitie van uitkeringsregelingen naar het nieuwe contract in de situatie dat alleen voor nieuwe dan wel ook voor bestaande deelnemers wordt overgestapt op een leeftijdsonafhankelijke premie. Een pensioenfonds is wettelijk verplicht om de belangen van alle belanghebbenden evenwichtig af te wegen.
- Deelnemers en gepensioneerden krijgen geen individueel bezwaarrecht. Er komt een collectief bezwaarrecht voor het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan van het pensioenfonds.
- Een fondsbestuur dat – na afstemming met sociale partners – het voornemen heeft om af te wijken van het standaard transitiepad door niet in te varen, dient dit voorgenomen besluit te motiveren. Het fonds moet in de onderbouwing aangeven dat invaren niet proportioneel is, bijvoorbeeld gezien de specifieke kenmerken van het fonds en zijn deelnemersbestand. Het fonds zal dit moeten voorleggen aan de daarvoor geëigende organen binnen het fonds zoals het verantwoordingsorgaan. Indien ervoor wordt gekozen om niet in te varen, dan zullen er binnen een fonds twee pensioensystemen blijven bestaan. Dit vergt een goede communicatie richting de (gewezen) deelnemers. Een besluit om bestaande aanspraken en rechten niet in te varen, doet niet af aan de opdracht om deelnemers adequaat te compenseren.
- Indien sociale partners niet tot overeenstemming komen over arbeidsvoorwaardelijke aspecten inzake het invaren (keuze contract en compensatie) dan kan in een uiterste geval een onafhankelijke transitiecommissie worden ingeschakeld. Deze commissie wordt landelijk ingesteld voor de periode 2022-2026) en speelt een rol als mediator en uiteindelijk een (bindend) adviserende rol.

Het idee is dat de wetgever sociale partners en pensioenfondsbesturen ontzorgt bij het proces om te komen tot een overstap naar het nieuwe stelsel. Belemmeringen voor invaren worden weggehaald doordat het kabinet de manier voorschrijft waarop bestaande aanspraken en rechten worden omgerekend naar de nieuwe contracten. Dit biedt duidelijkheid en voorkomt dat individuele keuzes tot grote verschillen tussen pensioenfondsen kunnen leiden.

Pensioenfondsbesturen houden echter de verantwoordelijkheid en de vrijheid om te bepalen wat een evenwichtige uitkomst is. Zij zullen de verschillen in waarde tussen de reeds aanwezige pensioenaanspraken en rechten en positieve of negatieve buffers, moeten vergelijken met de nieuwe situatie. Uitgangspunt is dat de transitie als geheel evenwichtig dient te zijn, inclusief de gekozen invaarmethode en inclusief adequate compensatie voor de overstap op premieregelingen met leeftijdsonafhankelijke premies.

Elk fonds dient dus een analyse op te stellen waarin voor alle leeftijdscohorten binnen het fonds het netto profijt van de (gehele) transitie wordt berekend en verschillen worden toegelicht. Voor het omzetten van de pensioenrechten en aanspraken die zijn opgebouwd onder het FTK, naar het nieuwe contract (invaren), staan pensioenfondsen twee methoden ter beschikking, namelijk value based ALM (vba-methode) en de ‘standaardmethode’. DNB toetst in hoeverre de keuzes die een pensioenfonds maakt, voldoen aan de eisen die de Pensioenwet daaraan stelt.

Juridische risico's

In de hoofdlijnennotitie worden drie juridische risico's benoemd:

- **Handelen in strijd met het eigendomsrecht (invaren)**
In de notitie wordt aangegeven dat potentiële risico's op een ongerechtvaardigde inbreuk op het eigendomsrecht zeer beperkt zullen zijn, doordat het invaren wettelijk wordt verankerd en in de wetsgeschiedenis een legitiem doel wordt opgenomen (namelijk stelselwijziging mogelijk maken). Uitgangspunt daarbij is dat invaren proportioneel wordt uitgevoerd zodat niemand een onevenredig nadeel van het invaren ondervindt.
- **Verplichtstelling**
Onderzocht is of het nieuwe pensioencontract voldoende solidariteitskenmerken heeft, waardoor de verplichtstelling in stand kan blijven. De conclusie is dat gelet op het belang van solidariteit tussen generaties en de onderbouwde aanname dat dit alleen bij een verplichtstelling te realiseren is, voldoende is om de verplichtstelling mede te blijven rechtvaardigen. Ook bij de verbeterde premieregeling is het behoud van de verplichtstelling voldoende geborgd, gegeven het doel van een aanvullende pensioenregeling voor alle werknemers in de bedrijfstak of beroepsgroep. De verplichtstelling kan steviger onderbouwd worden als dit pensioencontract wordt aangevuld met meer risicodeling, zoals het toevoegen van een solidariteitsreserve en het delen van microlanglevenrisico.
- **Gelijke behandeling**
Waar in het huidige pensioenstelsel de uitkering veelal leidend is, wordt dat in het nieuwe stelsel de premie. De juridische beloning (de premie) is leeftijdsafhankelijk, maar de risicodeling is dit niet. Het kabinet zal over de gelijke behandelingsaspecten in het wetsvoorstel nog advies inwinnen bij het College voor de Rechten van de Mens. Op dit moment is hierover dus nog geen duidelijkheid.

Een ander belangrijk risico dat wij zien is het communicatietraject en de uitlegbaarheid. Gezien de complexiteit van het nieuwe systeem, is het maar de vraag of dit voldoende duidelijk kan worden uitgelegd aan de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Met name bij tegenvallende rendementen of de ongelijke verdeling van het rendement over de diverse leeftijdsgroepen, kan leiden tot verdeeldheid.

Planning

Naast de wetgeving voor de langzamere stijging van de AOW die al deels van kracht is, zal naar alle waarschijnlijkheid voor een aantal andere onderwerpen een ingangsdatum van 1 januari 2021 gelden; te weten:

- De vertrekregeling: "oudere" werknemers kunnen eerder stoppen met werken;
- Verlofsparen: het maximum wordt uitgebreid van 50 naar 100 weken.

Bekend is in ieder geval dat het Wet die de mogelijkheid biedt om op de pensioendatum 10% van de pensioenwaarde ineens op te nemen pas per 1 januari 2022 in zal gaan.

Voor de herziening van het nieuwe pensioenstelsel is de onderstaande planning opgenomen. Hierbij wordt duidelijk dat pensioenfondsen uiterlijk 1 januari 2026, voor wat betreft de nieuwe opbouw, moeten zijn overgestapt op het nieuwe pensioenstelsel. De in de figuur opgenomen data zijn uiterste data. Eerder mag ook.

Conclusie

De hoofdlijnennotitie bevat een gedetailleerde uitwerking voor de overgang naar een nieuw pensioenstelsel. Deze overgang is ambitieus en veelomvattend. Pensioenfondsen staan voor een grote uitdaging. Samen met sociale partners zal immers moeten worden besloten welk type contract het meest passend is en wenselijk is en welke keuzes er binnen dit contract gemaakt worden.

Kostenneutraliteit voor werkgevers en deelnemers is uitgangspunt bij de transitie en bij compensatie van de leeftijdsgroepen die nadeel ondervinden. De verantwoordelijkheid hiervoor wordt bij sociale partners neergelegd. Hoewel het transitietraject een behoorlijke tijdsspanne kent, is het belangrijk om tijdig goed te laten doorrekenen wat de effecten van de voorgestelde wijzigingen voor de verschillende leeftijdsgroepen zijn.

In een transitieplan zal uitgewerkt moeten worden dat de gekozen route kostenneutraal, evenwichtig en passend is. Ook dient te worden vastgelegd of en op welke wijze wordt gekozen voor het invaren van de bestaande rechten.

In de hoofdlijnennotitie wordt opgemerkt dat de negatieve effecten als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek veelal worden opgeheven door de (positieve) effecten van andere verdeelregels in het nieuwe contract. Uit berekeningen van het CPB en 13 verschillende pensioenfondsen blijkt dat er gegeven de huidige omstandigheden – in veel gevallen geen nadeel maar een voordeel is. Bij de uitwerking op pensioenfonds- of werkgevers niveau zal moeten blijken of de overgang naar het nieuwe contract inderdaad zonder nadelen voor de deelnemers vormgegeven kan worden, terwijl wordt voldaan aan het uitgangspunt van kostenneutraliteit.

In de notitie is geconcludeerd dat het nieuwe pensioenstelsel juridisch houdbaar is. Relevant hiervoor is de concrete invulling en toekomstige ontwikkelingen. Belangrijke vraag is of de wens om te komen tot een nieuw pensioenstelsel, als rechtvaardiging voor de voorgestelde wijzigingen kan dienen.

De overheid en sociale partners hechten er daarnaast grote waarde aan, dat de huidige verplichtstelling kan blijven bestaan. Nu de doorsneesystematiek als solidariteitskenmerk wegvalt, zullen hiervoor ons inziens inderdaad andere solidariteitskenmerken in de plaats moeten komen, om de verplichtstelling te kunnen handhaven.

De komende jaren zijn er voor deelnemers grote wijzigingen in hun pensioenregeling. Iedereen gaat uiterlijk op 1 januari 2026 pensioen opbouwen op basis van een nieuw pensioensysteem. Voor deelnemers in een pensioenfonds komt daarbij nog, na een verzoek van sociale partners, de beroepspensioenvereniging of in een voorkomend geval de werkgever, het besluit van het bestuur tot invaren van reeds opgebouwde en ingegane pensioenen in het nieuwe pensioencontract. Goede communicatie hierover met de deelnemers is hierbij essentieel.

Contacten

Heleen Vaandrager

Aon Retirement
Chief Commercial Officer
Heleen.vaandrager@aon.com

Frank Driessen

Aon Retirement
Chief Executive Officer
Frank.driessen@aon.com

Over Aon

Aon plc (NYSE:AON) is een toonaangevende wereldwijde dienstverlener op het gebied van risk, retirement en health. Aon analyseert de personele risico's en bedrijfsrisico's, geeft passend risicoadvies, zorgt voor de (financiële) oplossing en staat klanten bij als een incident de bedrijfscontinuïteit bedreigt. Zo helpen wij klanten succesvol te ondernemen.

Aon heeft in Nederland 15 locaties met 2.600 medewerkers en wereldwijd meer dan 50.000 medewerkers in ruim 120 landen. Ga voor meer informatie naar **www.aon.nl**.

© 2020 Aon Nederland

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze rapportage mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Aon.

www.aon.nl