

## Nieuwsbericht 17 juli 2020

**Datum:** 17 juli 2020  
**Van:** Swalef pensioenjuristen en academie

**Onderwerp:** Pensioenakkoord 2020: Hoofdlijnen uit de Hoofdlijnennotitie

---

### Inleiding

Werden we 12 juni 2020 ineens verrast dat 'ze' eruit waren. Een jaar eerder, op 5 juni 2019 werd het Pensioenakkoord gesloten door sociale partners en het kabinet. De uitwerking zou volgens de zogenaamde roadmap een jaar duren. De uitwerking van het Pensioenakkoord was in handen van de zogenaamde stuurgroep met daarin vertegenwoordigers van het kabinet en werkgevers- en werknemersorganisaties, met als adviserend leden vertegenwoordigers van DNB, AFM, CPB, Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars.

En inmiddels heeft 4 juli 2020 ook de FNV ingestemd, en heeft minister Koolmees de [Hoofdlijnennotitie](#) met de gezamenlijke technische uitwerking van het Pensioenakkoord op 22 juni 2020, aan de Tweede Kamer gezonden, zijn er meer dan 200 Kamervragen gesteld, waarop inmiddels [antwoorden](#) zijn, en is het eerste debat met de Tweede Kamer 14 juli 2020 geweest.

Er is inhoudelijk al veel te vertellen, en ook zijn er nog veel vragen.

Ook kun je al het nieuws over het Pensioenakkoord op onze speciale [Pensioenakkoordpagina](#) volgen, en bieden wij vanaf 1 september 2020 ook weer [Masterclasses](#) hierover aan.

Hieronder volgen de hoofdlijnen op een rij zoals deze uit de Hoofdlijnennotitie naar voren komen.

### Planning wetgeving

Begin 2021 wordt het wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer. Het is de planning dat de nieuwe wetgeving op 1 januari 2022 in werking treedt, waaronder het fiscaal kader. Er komt een overgangperiode, waarbij uiterlijk 1 januari 2026 het nieuwe kader van toepassing wordt op alle pensioenregelingen, bij alle pensioenuitvoerders. In 2036 is het einde van de transitieperiode.

### Deadline 1 januari 2026

Uiterlijk per 1-1-2026 moeten alle pensioenregelingen bij alle pensioenuitvoerders (fondsen, verzekeraars en ppi's) zijn aangepast.

## Tijdslijn

We hebben een overzichtelijke tijdslijn op weg naar de deadline gemaakt. Als je [hier](#) klikt, kom je er direct.

## Recapitulatie: de doelen en randvoorwaarden van het nieuwe pensioenstelsel

De uitwerking in de Hoofdlijnennotitie zal, volgens de stuurgroep, zorgen voor een duurzaam en houdbaar pensioenstelsel dat eerder perspectief biedt op een koopkrachtig pensioen, wat ook betekent dat het pensioen directer meebeweegt met de ontwikkeling van de economie, pensioenen transparanter en persoonlijker worden en dat pensioenen beter aansluiten bij de ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.

Natuurlijk bestaan er randvoorwaarden bij een dergelijk nieuw stelsel. Zo moeten ouderdomspensioenen levenslang blijven, is de herziening geen versoering, moet er voldoende ruimte zijn om de huidige doelstelling voor het te verwachten pensioen te realiseren en moeten premies en pensioenuitkeringen zo stabiel mogelijk zijn. Verder moet de overstap voor alle belanghebbenden en generaties evenwichtig uitpakken en moeten eventuele nadelen van de transitie adequaat worden gecompenseerd.

Bestaande pensioenaanspraken en pensioenuitkeringen worden verder zoveel mogelijk meegenomen naar het nieuw gekozen pensioencontract. Tevens moeten pensioenuitvoerders voldoende ruimte houden om beleggingsrendement te boeken.

De sterke punten van het huidige stelsel worden behouden, maar er worden ook nieuwe punten geïntroduceerd.

Het gevolg van dit nieuwe pensioenstelsel is dat alle pensioencontracten moeten worden aangepast, dus ook verzekerde regelingen.

Tot slot is afgesproken dat de overgang uitvoerbaar en financieel haalbaar moet zijn.

## Pensioenpremie

De pensioenpremie wordt stabiel en beter voorspelbaar. Zo wordt de doorsneesystematiek afgeschaft. En komt er een leeftijdsonafhankelijke premie, ook wel een 'flat rate' of 'vlakke premie' genoemd. Die premie is gebonden aan een fiscaal maximum, daarover verderop meer.

In het nieuwe pensioenstelsel is er daarom alleen nog sprake van pensioen in een premieregeling.

## Twee premieregelingen

Er zijn straks twee soorten premieregelingen mogelijk:

1. Het Nieuwe Contract, ook wel genoemd het doorontwikkelde contract, en
2. De verbeterde premieregeling met eventueel optionele elementen.

Beide premieregelingen, en daarmee ook het nieuwe contract werken niet meer met aanspraken, dus ook niet met verplichtingen voor de pensioenuitvoerder.

Beide pensioenregelingen werken met projectierendement: premie en uitkering worden bepaald op basis van verwachte rendementen.

## 1. Het Nieuwe Contract

Bij het Nieuwe Contract blijft de pensioenpot collectief. Het gehele vermogen wordt nog steeds collectief belegd, met één collectief beleggingsresultaat, dat vervolgens gericht wordt toebedeeld op basis van vooraf vastgelegde verdeelregels, die aansluiten bij de risicohouding van de deelnemers. Elke deelnemer krijgt hierin echter zijn eigen aandeel. Het renterisico wordt in beginsel gericht toebedeeld, in de vorm van een beschermingsrendement, rekening houdend met de risicohouding van de verschillende leeftijdsgroepen binnen het fonds. Er is dus sprake van een individueel aandeel in het totale vermogen. Bij dit contract moet een zogenaamde solidariteitsreserve, een reserve voor slechte jaren, worden aangehouden. Dit is een collectief vermogen dat wordt gevuld uit premies of overrendement. Hiermee kunnen de risico's over leeftijdsgroepen worden verdeeld.

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 de bijdragen vanuit de collectieve solidariteitsreserve.

Aan de hand van een projectiemethode kan worden bepaald welke pensioenuitkering in de toekomst naar verwachting kan worden verstrekt.

Na de pensioendatum wordt vanuit het gereserveerde vermogen een uitkering genoten door periodiek een stukje uit dit vermogen te onttrekken op basis van een prudent projectierendement. Er is dus geen sprake van het inkopen van een pensioenuitkering op de pensioendatum voor de gehele uitkeringsperiode.

## 2. De Verbeterde Premiereregeling

De andere soort pensioenregeling is de huidige Verbeterde Premiereregeling, zoals vastgelegd in de Wet Verbeterde Premiereregeling. Bij deze regeling hebben alle deelnemers een eigen individuele pensioenpot.

Door het toevoegen van de mogelijkheid van het toevoegen van de solidariteitsreserve wordt de Verbeterde Premiereregeling ook toegankelijk gemaakt voor verplichtgestelde bedrijfstak- en beroepspensioenfondsen.

### Samengevat

<b>Nieuw contract</b>	<b>WVP</b>
Premiereregeling	Premiereregeling
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 van 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 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
Geen shoprecht	Beperkt shoprecht

### Verplichtstelling

Sociale partners en het kabinet hebben in het Pensioenakkoord afgesproken dat de huidige verplichtstelling behouden blijft.

Ten aanzien van het Nieuwe Contract wijst de analyse die bij de Hoofdlijnennotitie is gevoegd, uit dat die, zoals die is samengesteld, voldoende zou zijn om de verplichtstelling mede te blijven rechtvaardigen.

Ten aanzien van de Verbeterde Premiereregeling blijkt uit die analyse ook dat de samenstelling van die regeling voldoende zou zijn om de verplichtstelling mede te blijven rechtvaardigen. De verplichtstelling kan steviger onderbouwd worden als de Verbeterde Premiereregeling fondsen kunnen besluiten om niet in te varen als invaren leidt tot onvoldoende evenwichtige uitkomsten, maar moeten dit kunnen onderbouwen. Het is mogelijk dat gesloten pensioenfondsen geen gebruik kunnen maken van de optie invaren. Ook pensioenfondsen met een bijstortverplichtingen hoeven niet in te varen (dat zou namelijk onevenwichtig zijn).

Het fonds kan dus alleen gemotiveerd afwijken van het standaard voorgeschreven transitiepad, zoals hierboven al beschreven. Het fonds moet dan in de onderbouwing aangeven dat invaren niet proportioneel zou zijn, bijv. 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.

Uitgangspunt is dat de transitie als geheel evenwichtig dient te zijn, inclusief de gekozen invaarmethode en inclusief adequate compensatie voor de overstap op premiereregelingen met onafhankelijke premies. Elk fonds stelt daartoe een analyse op waarin voor alle leeftijdscohorten binnen het fonds het netto profijt (zonder effect overgang premie) en bruto profijt (inclusief effect overgang naar leeftijdsonafhankelijke premie) voor de gehele transitie wordt berekend.

## Waarderingsmethoden

Voor het omzetten van de bestaande aanspraken en rechten heeft een pensioenfonds de keuze uit twee waarderingsmethoden:

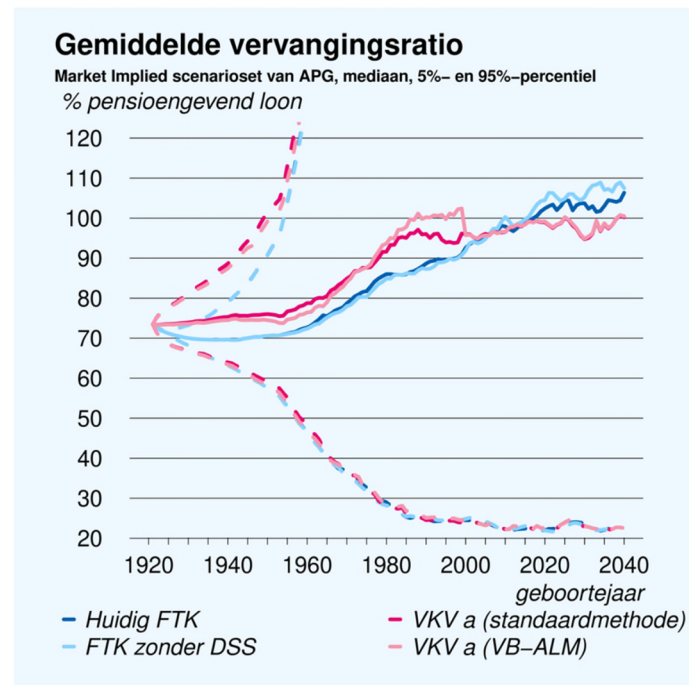
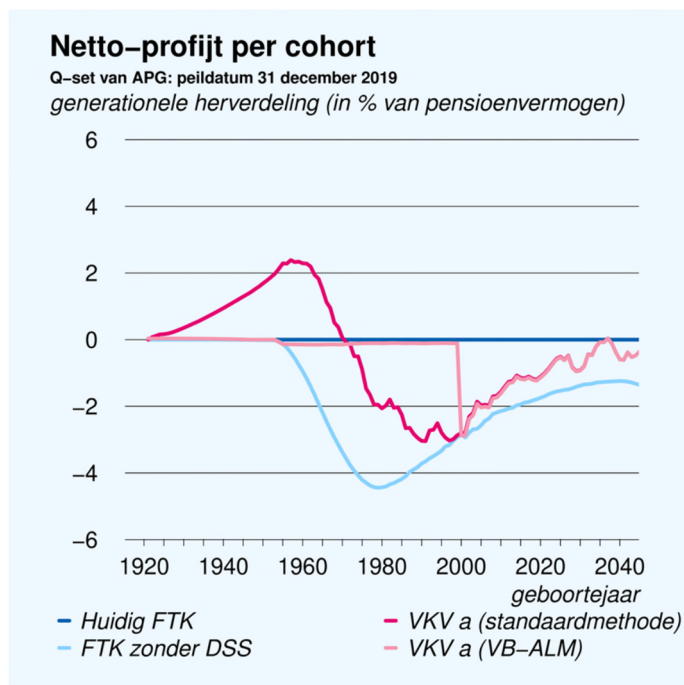
### 1. Vba-methode (Value Based ALM methode)

Deze methode sluit aan op het FTK en de specifieke kenmerken van het fonds. De methode is algemeen toepasbaar en gebaseerd op het bepalen van alle pensioenuitkeringen aan alle deelnemers in een fonds onder alle mogelijk toekomstige ontwikkelingen. Bij deze methode hebben pensioenfondsbesturen en sociale partners meer vrijheidsgraden.

### 2. Standaardmethode

Bij deze methode worden (huidige) aanwezige tekorten binnen 10 jaar "afgerekend". Hierbij is sprake van een verdeling van een aanwezig tekort of overschot binnen het huidige FTK door vaststelling van een korting of opslag. De methode is eenvoudiger dan de Vba-methode, maar er wordt minder rekening gehouden met de specifieke fondskenmerken.

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



### **Transitiecommissie**

Indien sociale partners decentraal niet tot overeenstemming komen over arbeidsvoorwaardelijke aspecten over het invaren (keuze contract en compensatie) dan kan in een uiterst geval een onafhankelijke transitiecommissie worden ingeschakeld.

Een besluit om bestaande aanspraken en rechten niet in te varen, doet niet af aan de opdracht om deelnemers adequaat te compenseren.

### **Adequate compensatie**

Afgesproken is dat eventuele nadelen voor het te verwachten pensioen ten gevolge van de overgang "adequaat en kostenneutraal" worden gecompenseerd. Uit berekeningen van het CPB en 13 verschillende pensioenfondsen blijkt dat er in veel gevallen geen nadeel (maar een voordeel) is. De negatieve effecten van het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek worden opgeheven door andere verdeelregels in het nieuwe contract.

In het geval van een nadeel is afgesproken dat er een adequate compensatie moet komen.

Afgesproken is dat alle deelnemers persoonlijk inzicht krijgen in de hoogte van hun pensioen dat zij vóór de overstap mochten verwachten en het te verwachte pensioen na de overstap. De werkgever laat, in samenwerking met het pensioenfonds, zien welke maatregelen zijn genomen om adequaat te compenseren. En welke mogelijkheden zijn benut om de compensatie te financieren.

### **Beschikbare premiereregelingen**

De huidige beschikbare premiereregelingen gebaseerd op een leeftijdsafhankelijke premie hoeven voor bestaande deelnemers niet te worden omgezet naar de leeftijdsonafhankelijke premie. Deelnemers in die regelingen mogen dus ook na de transitieperiode in die regeling blijven. Nieuwe werknemers moeten wel worden opgenomen in een premiereregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie.

Nieuwe deelnemers in bestaande en nieuwe premiereregelingen dienen per uiterlijk 1 januari 2026 een leeftijdsonafhankelijke premie te ontvangen. Zij starten in de nieuwe systematiek en bouwen pensioen op met de vlakke premiesystematiek

Er is nog onduidelijkheid over de definitie van 'bestaande deelnemer'. In de meest enge definitie is dat een regeling die op 12 juni 2020 bestaat en in de meest ruime een regeling die op 31 december 2025 bestaat.

### **Partnerpensioenen**

Wat betreft partnerpensioenen geldt volgens de uitwerking van het akkoord dat het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum in de toekomst zal worden uitgekeerd op basis van risicodekking. Dit zorgt voor aansluiting op het nieuwe pensioenstelsel met premiereregelingen en een eenduidig landschap met één type nabestaandendekking. Het partnerpensioen op risicobasis wordt ook verbeterd. De hoogte wordt namelijk gebaseerd op het hele salaris, in plaats van de pensioengrondslag. Hiermee wordt de onduidelijkheid van de franchise in het partnerpensioen weggenomen. Dit betekent dat er ook een adequate dekking komt voor de lage en middeninkomens. De dekking is diensttijdsonafhankelijk, waardoor de hoogte van het partnerpensioen niet meer afhankelijk is van het arbeidsverleden of de dienstjaren bij de huidige werkgever. Dit zorgt

voor meer duidelijkheid voor de werknemer en voor een betere aansluiting bij baanwisseling. De maximale fiscale ruimte voor het partnerpensioen bedraagt 50% van het (gehele) salaris. Cao-partijen maken binnen de fiscale ruimte een afweging en een keuze voor de hoogte van de dekking maar de grondslag is voor alle pensioenregelingen dezelfde. Het is verder de bedoeling dat het partnerpensioen niet direct vervalt bij het einde van een baan.

In de [brief](#) van Koolmees d.d. 6 juli 2020 aan de Tweede Kamer stelt hij voor in de Pensioenwet niet alleen gehuwden en geregistreerd samenwonenden als partner te erkennen, maar ook personen met een duurzame huishouding op hetzelfde adres met een notariële akte en mensen die al langer dan zes maanden samenwonen op hetzelfde adres (zonder notariële akte). Verder geeft Koolmees aan om het [advies van de Star voor hervorming van het partnerpensioen](#) over te nemen.

### Wettelijk transitiekader

Het transitiekader normeert het transitieproces en biedt sociale partners, werkgevers en pensioenuitvoerders handvatten om de transitie zorgvuldig en evenwichtig uit te voeren. Binnen de wettelijke kaders kunnen zij zelf de transitie vormgeven. Dit kader geldt voor de duur van de transitie, dus van 2022 tot 2026.

Het wettelijk transitiekader bestaat uit de volgende onderdelen:

- I. De transitieperiode  
De transitieperiode geldt van 1 januari 2022 tot en met 1 januari 2026.
- II. Het transitieplan  
Werkgevers worden verplicht een transitieplan op te stellen. Dit plan bevat de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige overstap op het nieuwe pensioencontract.
- III. Het implementatieplan  
Pensioenuitvoerders stellen een implementatieplan op waarin staat op welke wijze de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling wordt voorbereid en uitgevoerd.
- IV. Een standaard-transitiepad voor het omzetten van rechten  
Eerder in dit nieuwsbericht onder het kopje invaren is dit toegelicht.
- V. Het wegnemen van belemmeringen voor invaren  
Zie hiervoor het kopje "waarderingmethoden"
- VI. Regels inzake adequate compensatie  
Afgesproken is dat eventuele nadelen voor het te verwachten pensioen als gevolg van de overstap naar een nieuw contract en andere manier van pensioenopbouw adequaat en kostenneutraal worden gecompenseerd.
- VII. De transitiecommissie  
Voor het arbeidsvoorwaardelijke proces wordt een tijdelijke landelijke transitiecommissie ingesteld. Deze toetst marginaal of de partijen in redelijkheid hebben kunnen komen tot de gemaakte afspraken inzake de transitie.

### Uitlegbaarheid

#### Communicatie in het Nieuwe Contract en in de Verbeterde Premiereregeling

Deelnemers van beide soorten pensioenregelingen krijgen in de nieuwe situatie meer inzicht in hun pensioen. Jaarlijks wordt getoond welke premie er wordt ingelegd, wat voor

iedere deelnemer het voor de uitkering gereserveerde persoonlijk vermogen is en hoeveel pensioen zij op basis daarvan kunnen verwachten.

Aan de hand van het gereserveerde vermogen kan op basis van een projectiemethode worden bepaald welke pensioenuitkering in de toekomst naar verwachting kan worden verstrekt. In deze projectiemethode wordt rekening gehouden met het rendement dat naar verwachting in verschillende scenario's kan worden gerealiseerd. Pensioendeelnemers zullen zowel 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. Vooraf wordt duidelijk gemaakt dat de hoogte van het pensioen een verwachting betreft. Het nieuwe contract biedt hiermee een realistisch inzicht in het pensioen dat, gezien vanuit verschillende scenario's, haalbaar is en neemt daarmee afstand van de illusie van (nominale) zekerheid.

### Communicatie en de transitie

Pensioenuitvoerders worden wettelijk verplicht een communicatieplan op te stellen met het oog op de informatie aan (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden over de consequenties van de wijzigingen. Onderdeel van dit plan is dat de pensioenuitvoerder aan alle belanghebbenden inzichtelijk maakt welke gevolgen de transitie heeft voor het te verwachten pensioen. Afgesproken is dat deelnemers persoonlijk inzicht krijgen in de hoogte van hun pensioen dat zij vóór de overstap mochten verwachten en het te verwachten pensioen na de overstap.

De werkgever laat, in samenwerking met het pensioenfonds, daarbij zien welke maatregelen hij/zij heeft genomen om adequaat te compenseren en welke mogelijkheden zijn benut om de compensatie te financieren.

Zij worden hierover geïnformeerd met behulp van de bestaande navigatiemetafoor. Hiermee wordt aangesloten bij de huidige UPO's.

De AFM houdt toezicht op het communicatieplan. Alle bestaande pensioenrechten worden in beginsel overgezet naar het nieuwe stelsel. Fondsen kunnen echter wel gemotiveerd afwijken.

### Korten?

Gegeven de zeer uitzonderlijke economische situatie is overeengekomen om de vrijstellingsregeling die eind 2019 is toegepast, ook eind 2020 in te zetten. Dat betekent dat pensioenfondsen met ultimo 2020 een dekkingsgraad boven 90% de pensioenen niet hoeven te verlagen volgend jaar. Daarvoor telt de dekkingsgraad op 31 december van dit jaar.

Veel fondsen hebben namelijk op dit moment een dekkingsgraad onder de 100%. Wat er daarna moet gebeuren bij onderdekking is nog niet duidelijk.

In lijn hiermee en gegeven de uitzonderlijke economische situatie is het logisch dat sociale partners afspreken om de pensioenpremie en pensioenopbouw in ieder geval het komende jaar zoveel mogelijk stabiel te houden. Een stabiele pensioenopbouw, stabiele pensioenpremies en stabiele pensioenaanspraken en –rechten zorgen voor evenwicht tussen alle generaties, werkenden en gepensioneerden. Om pensioenfondsen in staat te



stellen op een verantwoorde en evenwichtige wijze over te stappen naar het nieuwe stelsel zal bij de indiening van het wetsvoorstel na overleg met relevante partijen een ingroeipad naar dit nieuwe stelsel worden vastgelegd.

### Meer weten?

Lees ons eerdere nieuwsbericht: [Correctie op Hoofdlijnennotitie, 1 juli 2020.](#)

### Masterclasses

Meer weten? Meld je dan snel aan voor onze Masterclass 17 december 2020: [Masterclass B+ | Pensioenakkoord update; inzoomen op de Hoofdlijnennotitie plus bijlagen, impact op alle pensioenregelingen.](#)

### Pensioenakkoordpagina

In de tussentijd kun je op de hoogte blijven door middel van onze speciale Pensioenakkoord webpagina: <https://swalef.nl/nieuwsberichten-2-2-2/Pensioenakkoord/>. Deze wordt dagelijks bijgewerkt.

### Masterclass pensioenakkoord – correctie op hoofdlijnennotitie

Op maandag 29 juni 2020 gaf Ben Schuurman bij ons op kantoor de Masterclass Fiscale aspecten van het pensioenakkoord.

Tijdens deze Masterclass heeft Monica hem opheldering gevraagd over de laatste paragraaf onder aan pagina 28 die overigens doorloopt op pagina 29 van de zogenaamde Hoofdlijnennotitie. In deze paragraaf is een fout geslopen. Kolom 3 uit het staffelbesluit wordt daar gebruikt in plaats van kolom 2. De financiering van het partnerpensioen geschiedt dus op basis van kolom 2 en niet op basis van kolom 3 uit het huidige staffelbesluit. Deze vergissing zal in het wetgevingstraject worden rechtgezet.

Met bovengenoemd bericht delen we graag onze kennis, en willen we ervoor zorgen dat iedereen de juiste gegevens heeft om verdere vergissingen te voorkomen.

#### Disclaimer

*Swalef streeft er naar de informatie correct en actueel te verstrekken. Aan de informatie die is verstrekt kunnen echter geen rechten worden ontleend.*

*Swalef aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor de inhoud en de informatie in dit nieuwsbericht.*