

Pensioenakkoord – Wat moet er allemaal gebeuren? Een update

April 2022

Inleiding

De minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen, Carola Schouten, heeft op woensdag 30 maart het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen, de Wtp, naar de Tweede Kamer gestuurd.

De twee hoofdcontracten waaruit gekozen kan worden, hebben nu de volgende namen gekregen:

- > de solidaire premiereregeling, afgekort spr, voorheen 'het nieuwe contract'
- > de flexibele premiereregeling, fpr, voorheen 'de verbeterde premiereregeling'

Deze notitie betreft een update van de eerder verschenen notitie van april 2021.

In deze notitie sluiten wij ons in de terminologie zo goed mogelijk aan bij de memorie van toelichting op de Wet toekomst pensioenen. Zo worden bijvoorbeeld de Mijlpalen 1, 2 en 3 daar letterlijk zo in genoemd.

Processtappen pensioenakkoord op een rij

Wetgevers, sociale partners, pensioenfondsbesturen, pensioenuitvoerders, ALM-consultants, actuarissen en fiduciaire partners: alle partijen zijn in de verschillende stadia in meer of mindere mate betrokken bij de te nemen stappen. Tegelijkertijd is het belangrijk om te bedenken dat de verschillende processtappen nauw met elkaar verbonden zijn. Zo kan een beslissing in stap 2 gevolgen hebben voor de voorgaande stap. De wetgever spreekt dan ook de verwachting uit dat de besluitvorming een iteratief proces zal worden.

In de figuur op de volgende pagina ziet u de processtappen, inclusief de belangrijkste deadlines, schematisch weergegeven. Wij bespreken de drie processtappen vervolgens graag afzonderlijk.

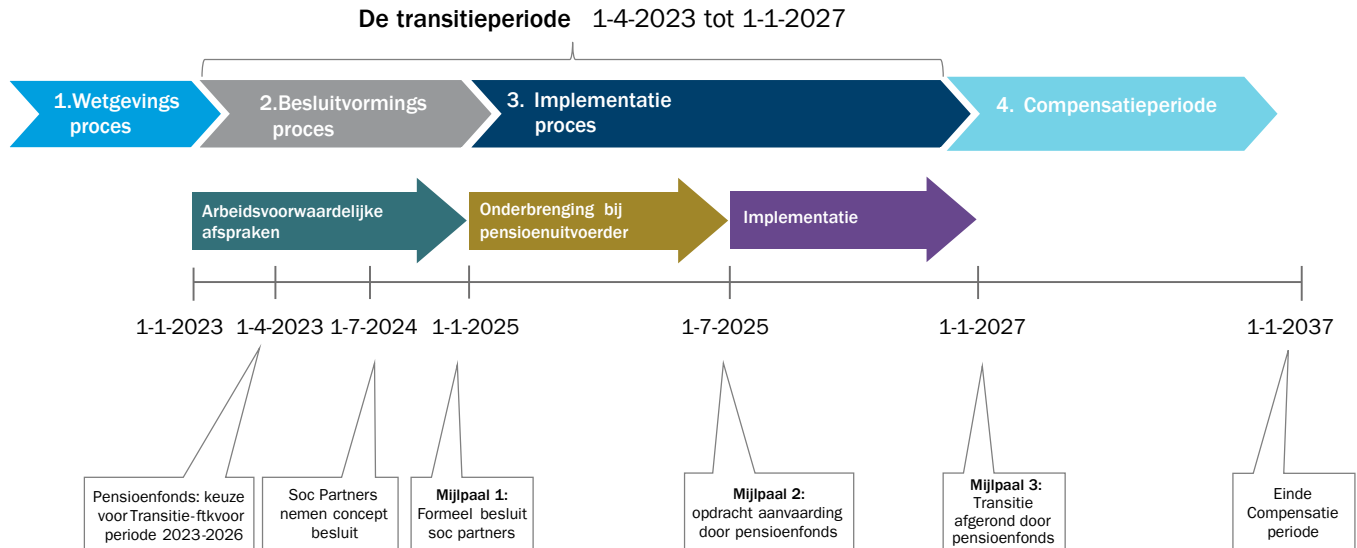
Processtap 1: het wetgevingsproces

Het is de bedoeling om na de zomer van 2022 de lagere wetgeving ofwel de concept AMvB's aan te bieden aan de Tweede Kamer. Verder zijn de beoogde tijdslijnen, die eerder al wel een



Justus van Halewijn
Delegated CIO

Figuur 1: proces pensioenakkoord en belangrijkste deadlines



Bron: Pensioenakkoord en BMO GAM

jaar doorgeschoven zijn, ongewijzigd gebleven: de nieuwe de regels moeten vanaf 1 januari 2023 gaan gelden. Dan start de arbeidsvoorwaardelijke fase waarin vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers afspraken maken. Alle pensioenregelingen zouden dan vóór 1 januari 2027 moeten zijn aangepast.

Wat kunnen pensioenfondsen zelf doen?

Terwijl de politiek nu aan zet is, moeten pensioenfondsen dit jaar toch al verscheidene stappen zetten om goed beslagen ten ijs te komen. Daarbij gaat het vooral om:

- Opbouwen en delen van kennis
- Projectplanning maken en projecten bemensen
- Schot voor de boeg nemen op de risicohouding per cohort en het beleggingsbeleid per cohort

Hoe kunnen wij u helpen?

Wij kunnen u onder meer assisteren bij de kennisopbouw en eventuele aanpassingen van het beleggingsbeleid toetsen aan het pensioenakkoord. Ook ondersteunen wij u graag bij beslissingen over het beleggingsbeleid en de risicohouding.

Processtap 2: Besluitvormingsproces

Deze processtap bestaat uit twee delen: **1) de keuze voor al dan niet transitie-ftk** en **2) de keuze voor de nieuwe regeling en de transitie daarnaartoe**. Dit besluitvormingsproces loopt volgens de huidige planning tot januari 2025.

1 De keuze wel of niet gebruik maken van het transitie-ftk

Pensioenfondsen zullen al begin 2023 moeten besluiten om wel of niet voor het transitie-financieel toetsingskader (transitie-ftk) te kiezen in de overbruggingsperiode 2023-2026. Het alternatief is om gedurende deze periode in het huidige ftk-kader te blijven. Fondsen kunnen alleen voor het transitie-ftk kiezen als het uitgangspunt is om de bestaande rechten in te varen in de nieuwe pensioenovereenkomst. Dat betekent dat er eind 2022 al een idee moet zijn bij de sociale partners van wat er naar verwachting gekozen gaat worden ten aanzien van de nieuwe pensioenovereenkomst en het invaren van de bestaande pensioenopbouw.

2 De keuze voor de nieuwe regeling en de transitie ernaartoe

Het is aan de sociale partners om een keuze te maken hoe de nieuwe pensioenovereenkomst er uit gaat zien. Daarbij moet eerst de Pensioendoelstelling worden bepaald: het vaststellen van de pensioenpremie en de bijbehorende ambitie. Daarbij moet ook worden vastgelegd wat de doelstelling van de Solidariteitsreserve is, oftewel voor welke risico's deze reserve kan worden ingezet. Het pensioenfonds speelt in dit proces een faciliterende rol.

Is de Pensioendoelstelling bepaald, dan kan op basis daarvan een keuze worden gemaakt tussen

- (a) solidaire premiereregeling (spr) of
- (b) de flexibele premiereregeling (fpr)

Is deze keuze gemaakt, dan volgt de transitie naar de nieuwe regeling. Het pensioenakkoord schrijft voor dat bij de overgang

zorg moet worden gedragen voor een evenwichtige uitkomst voor alle belanghebbenden. Er wordt daarbij gewerkt met het netto profijtbeginsel, te berekenen per cohort. Daarbij geeft het Pensioenakkoord aan: "Indien het netto profijt van de transitie (aanmerkelijk) positief of negatief is, dient dit verantwoord te worden. In lagere regelgeving zal worden vastgelegd wat de maximale omvang is van het deel van het eigen vermogen dat kan worden ingezet voor de initiële vulling van de solidariteitsreserve en/of een compensatiedepot bij toepassing van de standaardmethode."

Kortom, hoe om te gaan met de bestaande rechten en aanspraken? Daarbij dient definitief de volgende vraag te worden beantwoord: wel of niet 'invaren'?

Bij invaren:

- Hoe ziet de compensatie eruit voor de verschillende groepen deelnemers?
- Keuze om gebruik te (blijven) maken van het transitie-ftk

Bij niet-invaren:

- Verplicht stoppen met het transitie-ftk en terug naar het oude ftk voor een gesloten fonds.

De concept besluitvorming rond de arbeidsvoorwaardelijke afspraken van de nieuwe regeling en de transitie dienen uiterlijk 1 juli 2024 afgerond te zijn.

De vastlegging en formele afronding van het besluitvormingsproces dient uiterlijk 1 januari 2025 plaats te vinden en worden vastgelegd in het transitieplan.

Het transitieplan bevat dan tenminste de volgende onderdelen:

- a. Het gekozen pensioencontract
- b. Informatie over hoe wordt omgegaan met bestaande aanspraken en rechten en de overwegingen die daaraan ten grondslag liggen. Invaren is hierbij het standaard transitiepad.
- c. Een overzicht van de effecten per leeftijdscohort van de overstap op een (nieuwe) premiereregeling met leeftijdsonafhankelijke premies, berekend aan de hand van de voorgeschreven maatstaven.

- d. De gemaakte afspraken over adequate compensatie voor deze cohorten. Een evenwichtige overstap vergt dat het nadeel voor betreffende deelnemers adequaat wordt gecompenseerd.
- e. Een financieringsplan voor de compensatie. Hierin wordt voor elk van de in het pensioenakkoord genoemde bronnen inzichtelijk gemaakt in welke mate die ingezet zullen worden (o.a. netto- en bruto profijt). Kostenneutraliteit voor werkgevers en deelnemers is hierbij het uitgangspunt. Bij onvoorziene omstandigheden moeten de genomen arbeidsvoorwaardelijke besluiten opnieuw tegen het licht worden gehouden.
- f. Voor zover van toepassing de gemaakte afspraken over de initiële invulling van de solidariteitsreserve.

Het afronden van deze stap wordt **Mijlpaal 1** genoemd, de arbeidsvoorwaardelijke afspraken van de nieuwe pensioenovereenkomst zijn gemaakt.

Wat kunnen fondsen doen?

Ten aanzien van het eerste deel van processtap 2, de keuze om wel of niet gebruik te gaan maken van het Transitie-ftk, zal het fonds goed moeten letten op evenwichtige belangenbehartiging en moeten onderbouwen dat deze keuze geen (al te grote) negatieve gevolgen heeft voor de verschillende groepen deelnemers.

- Het pensioenfonds zal dus met de werkgever/sociale partners af moeten stemmen of zij de intentie hebben om de bestaande pensioenopbouw in te varen in de nieuwe pensioenovereenkomst.
- Ook is het verstandig om in 2022 te beginnen met een (ALM-)studie die de gevolgen van het Transitie-ftk inzichtelijk maakt, onder andere door deze te vergelijken met het huidige FTK-kader. Daarbij zal ook onderzocht moeten worden wat de keuze gaat betekenen voor het strategische beleggingsbeleid en of dit tijdelijke aanpassing behoeft gegeven de specifieke eisen die gelden gedurende het transitie-ftk.

In het tweede deel van deze processtap speelt het pensioenfonds een faciliterende rol richting de sociale partners. Het bestuur moet in deze periode een visie verwerven voor de verdere invulling van de nieuwe pensioenregeling zoals die door het fonds in processtap 3 uitgewerkt moet gaan worden. Denk dan aan:

- De risicohouding en het beleggingsbeleid per leeftijdscohort
- Toedelingsregels van het beschermings- en overrendement
- Inrichting, vul- en verdelingsregels van de solidariteitsreserve
- Een eventueel te hanteren spreidingsmethode (over maximaal 10 jaar)

“Hoe om te gaan met de bestaande rechten en aanspraken? Daarbij moet definitief de vraag beantwoord worden: wel of niet 'invaren'?”

- Te hanteren projectierendement

Hoe kan Columbia Threadneedle helpen?

Wij adviseren u graag over de economische aannames, het aanpassen van het beleggingsbeleid – o.a. LDI per cohort, liquiditeits- en herbalanceringsbeleid – gedurende de transitie (2023-2026) én in de nieuwe situatie.

Processtap 3: het implementatieproces

Binnen deze processtap worden twee 'Mijlpalen' bereikt. Als eerste moet het pensioenfonds het besluit nemen tot opdrachtaanvaarding. Het fonds ontvangt eerst het transitieplan van de sociale partners en deelt dit ook met DNB. Het is nu aan het pensioenfonds om zorg te dragen voor de verdere uitwerking en invulling van de nieuwe pensioenregeling. Daarvoor zijn er vijf 'knoppen' om aan te draaien. Knoppen die ook op elkaar inwerken. De invulling hiervan zal daarom een iteratief proces worden:

- 1) Bepalen van risicohouding per leeftijdscohort¹ en op basis daarvan het beleggingsbeleid per leeftijdscohort,
- 2) Opstellen van uitgewerkte toedelingsregels van het beschermings- en overrendement, vast te leggen in het pensioenreglement
- 3) Spelregels van de solidariteitsreserve en een eventueel te kiezen compensatiedepot (in de compensatieperiode tot maximaal 2036), vast te leggen in de uitvoeringsovereenkomst.

- 4) Bepalen van de te hanteren spreidingsmethode (uitsmeren van financiële schokken over maximaal 10 jaar), onderdeel van het pensioenreglement

- 5) Te hanteren projectierendement², ook op te nemen in het pensioenreglement.

Op de opdrachtaanvaarding volgt een opdrachtbevestiging, waarmee het pensioenfonds uiteenzet hoe het de arbeidsvoorwaardelijke gemaakte keuzes gaat uitvoeren. De pensioenuitvoerder stelt vervolgens een implementatieplan en een communicatieplan op. De deadline voor het pensioenfonds is 1 juli 2025, waarmee Mijlpaal 2 is bereikt.

Hierna volgt de daadwerkelijke implementatie bij pensioenuitvoerder, met o.a. het omzetten van bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten naar een nieuwe pensioenregeling en informatievoorziening richting deelnemers en pensioengerechtigden. Dit moet gereed zijn voordat de nieuwe pensioenovereenkomst ingaat, uiterlijk 1 januari 2027. Hiermee wordt Mijlpaal 3 bereikt.

Wat kunnen pensioenfondsen doen?

- Formele opdrachtaanvaarding op basis van het transitieplan
- Opdrachtbevestiging met exacte uitwerking van nieuwe pensioenregeling

Hoe kan Columbia Threadneedle helpen?

- Implementatie van de aanpassingen in het beleggingsbeleid
- Bijdrage aan communicatieplan rond het beleggingsbeleid.

Tijdslijnen Processtappen



31-12-2022 (geen harde datum, maar voorstel): Sociale partners/werkgever geven een indicatie van hun voorkeur ten aanzien van de nieuwe pensioenovereenkomst inclusief transitie er naartoe en wel/niet invaren. Deze datum is gesteld zodat het pensioenfonds kan voldoen aan de deadline van 1 april 2023 en een afgewogen besluit kan nemen over het wel/niet gebruik maken van het Transitie-ftk.

1-4-2023: het bestuur van het pensioenfonds besluit om al dan niet gebruik te maken van het transitie-ftk.

1-7-2024: sociale partners nemen een conceptbesluit over de pensioenovereenkomst en de transitie er naar toe.

1-1-2025: sociale partners nemen een formeel besluit. **Mijlpaal 1** is dan bereikt: einde van het besluitvormingstraject.

1-7-2025: het bestuur van het pensioenfonds neemt het besluit tot opdrachtaanvaarding. Het pensioenfonds werkt daarvoor een opdrachtbevestiging uit. Aansluitend wordt een implementatieplan en een communicatieplan opgesteld waarin de implementatie verder is uitgewerkt. **Mijlpaal 2** is hiermee gereed.

1-1-2027: vanaf 1-7-2025 tot uiterlijk eind 2026 vindt de daadwerkelijke, operationele implementatie plaats. Als dit gereed is, is **Mijlpaal 3 bereikt**.

1-1-2037: op uiterlijk 1-1-2027 gaat de nieuwe pensioenovereenkomst in. Er is dan nog ruimte voor een compensatieperiode van maximaal 10 jaar.

Referenties


- www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/03/30/aanbieding-wetsvoorstel-toekomst-pensioenen
- [Overheid.nl | Consultatie Wet toekomst pensioenen \(internetconsultatie.nl\), via: https://www.internetconsultatie.nl/wettoekomstpensioenen/reacties](https://www.internetconsultatie.nl/wettoekomstpensioenen/reacties)
- Pensioen Pro: 24/2/2021 en 2/3/2021
- Pensioen Bestuur en Management nr. 2 2021 'Vorbereiden op het nieuwe pensioenakkoord': Koeleman, Governance bij overgang naar nieuw pensioencontract
- Ortec, Besluitvormingsproces uitwerking nieuw Pensioencontract, november 2020, Chantal de Groot & Sacha van Hoogdalem
- Sprenkels & Verschuren, o.a.: [S&V Reflector januari 2021 ALM in het transitie-FTK | Sprenkels & Verschuren \(sprenkelsverschuren.nl\)](https://www.sprenkelsverschuren.nl)


Footnotes

- ¹ De risicopreferentie dient per leeftijdsc cohort minimaal eens in de 5 jaar vastgesteld te worden. Twee aspecten zijn daarbij van belang: risicotolerantie en risicodraagvlak.
- ² Het projectierendement heeft in het nieuwe pensioenstelsel 5 functies:
1. Communicatie van verwachte pensioenuitkeringen in verschillende scenario's;
 2. Vaststelling van de premiegrens tot waar de fiscale facilitering gaat;
 3. Vaststelling van de balans tussen pensioendoelstelling en premiehoogte;
 4. Toetsen van de risicohouding;
 5. Vaststellen van de hoogte van het pensioen in de uitkeringsfase (gemaximeerd verwacht rendement via wettelijke parameters).

Contact

 Columbia Threadneedle Investments
Nederland
Jachthavenweg 109E
1081 KM Amsterdam
Netherlands

 +31 (0)20-582 3758
Gerben Borkent

 gerben.borkent@columbiathreadneedle.com

Meer informatie: [columbiathreadneedle.nl](https://www.columbiathreadneedle.nl)



Belangrijke informatie

Dit financiële promotiemateriaal wordt in Nederland uitgegeven door Columbia Threadneedle Investments en is uitsluitend bedoeld voor marketing- en informatiedoeleinden. Dit materiaal mag niet worden beschouwd als een aanbod, verzoek, advies of beleggingsaanbeveling. Dit document is geldig op de datum van publicatie en kan zonder voorafgaande kennisgeving worden gewijzigd. Informatie uit externe bronnen wordt betrouwbaar geacht, maar de juistheid en volledigheid ervan kan niet worden gegarandeerd. De effectieve beleggingsparameters worden overeengekomen en uiteengezet in het prospectus of de formele overeenkomst voor vermogensbeheer. De informatie, meningen, schattingen en/of verwachtingen in dit document zijn afkomstig van bronnen, waarvan redelijkerwijs wordt aangenomen dat ze betrouwbaar zijn en die op ieder moment kunnen wijzigen. In het verleden behaalde resultaten bieden geen garantie voor de toekomst. De waarde van beleggingen kan fluctueren. Het is mogelijk dat beleggers hun inleg niet (volledig) terugkrijgen.

© 2022 Columbia Threadneedle Investments is de wereldwijde merknaam van de groep Columbia en Threadneedle. Financieel promotiemateriaal wordt uitgegeven voor marketing- en informatiedoeleinden; in het Verenigd Koninkrijk door Columbia Threadneedle Management Limited, waaraan vergunning is verleend door en dat onder toezicht staat van de Financial Conduct Authority; in de EU door Columbia Threadneedle Netherlands B.V., waaraan vergunning is verleend door en dat onder toezicht staat van de Nederlandse Autoriteit Financiële Markten (AFM); en in Zwitserland door Columbia Threadneedle Management (Swiss) GmbH, die optreden als vertegenwoordigingskantoor van Columbia Threadneedle Management Limited. 188752 (04/22) NL