

## 1. Pensioenakkoord

- Het kabinet, de werkgevers en de vakbonden hebben een akkoord bereikt over de uitwerking van het nieuwe pensioenstelsel. [Hoewel het FNV Ledenparlement zich nog niet achter de uitwerking heeft geschaard en de stemming hierover is uitgesteld tot 4 juli a.s., heeft minister Koolmees de hoofdlijnennotitie Pensioenakkoord al wel op 22 juni jl. naar de Tweede Kamer gestuurd.](#)
- De gemiddelde leeftijd van de Nederlanders stijgt, de rekenrente is langdurig laag en de financiële markten zijn volatiel. Hierdoor is de rentegevoeligheid van het pensioen toegenomen en nemen de pensioenkosten toe. Het is belangrijk dat het pensioenstelsel beter aansluit bij deze ontwikkelingen. Daarom heeft het kabinet samen met werknemers- en werkgeversorganisaties een pensioenakkoord gesloten met afspraken over pensioenen en AOW.
- De afspraken die zijn uitgewerkt moeten zorgen voor een duurzaam pensioenstelsel dat:
  - Eerder perspectief biedt op een koopkrachtig pensioen, wat ook betekent dat het pensioen directer meebeweegt met de ontwikkeling van de economie.
  - Pensioen transparanter en persoonlijker maakt.
  - Beter aansluit bij de ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.

## 2. Premie

- In het nieuwe pensioenstelsel wordt de doorsneesystematiek voor de premie afgeschaft. Dat betekent dat voor alle deelnemers een vlakke (leeftijdsonafhankelijke) premie gaat gelden. Dit moet de premielasten stabiel en beter voorspelbaar maken.
- Alle pensioenregelingen worden premieregelingen. De pensioenpremie wordt fiscaal gemaximeerd.
- [Voorlopig is het budgettaire neutrale fiscale maximum vastgesteld op 33%<sup>1</sup> van de pensioengrondslag, inclusief beleggingskosten, maar exclusief andere kosten- en risico-opslagen. De risicopremies zijn \(additioneel\) fiscaal aftrekbaar. Bij de indiening van het wetsvoorstel wordt het definitieve maximale premiepercentage vastgesteld. Daarbij is wel afgesproken dat de fiscaal toegestane premie minimaal 30% en maximaal 33% van de pensioengrondslag zal worden.](#)
- [De fiscaal maximale premie wordt ééns in de vijf jaar herzien, op basis van veranderingen in het verwachte reële rendement \(met behulp van de URM-systematiek\). De bij de indiening van het wetsvoorstel vast te stellen fiscaal maximale premie zal echter tot 2036 blijven gelden \(tot de afloop van de compensatieperiode\).](#)
- [Eerdere aanpassing van de fiscaal maximale premie \(zowel in de periode tot 2036 als daarna\) is mogelijk als tussentijdse ontwikkelingen leiden tot een premie-schok van meer dan 5%-punt. Bij een stijging of daling van het reële rendement met meer dan 0,5%-punt, bedraagt de schok op de premiegrens meer dan 5%-punt:](#)
  - Reëel rendement 1,0% → premiegrens 38%
  - Reëel rendement 1,5% → premiegrens 33%
  - Reëel rendement 2,0% → premiegrens 28%[Het verwacht rendement op basis waarvan de premiegrens wordt vastgesteld, houdt rekening met een door de overheid nader vast te stellen prudentie-afslag.](#)
- [Over eventuele aanpassingen van de fiscale premiegrens wordt drie jaar van tevoren gecommuniceerd, zodat sociale partners deze informatie mee kunnen nemen in de onderhandelingen.](#)

<sup>1</sup> *Hierbij is voornamelijk uitgegaan van een partnerpensioen volledig op opbouwbasis. Dit wordt mogelijk nog gewijzigd naar een partnerpensioen dat bij overlijden vóór de pensioendatum op risicobasis wordt verzekerd.*

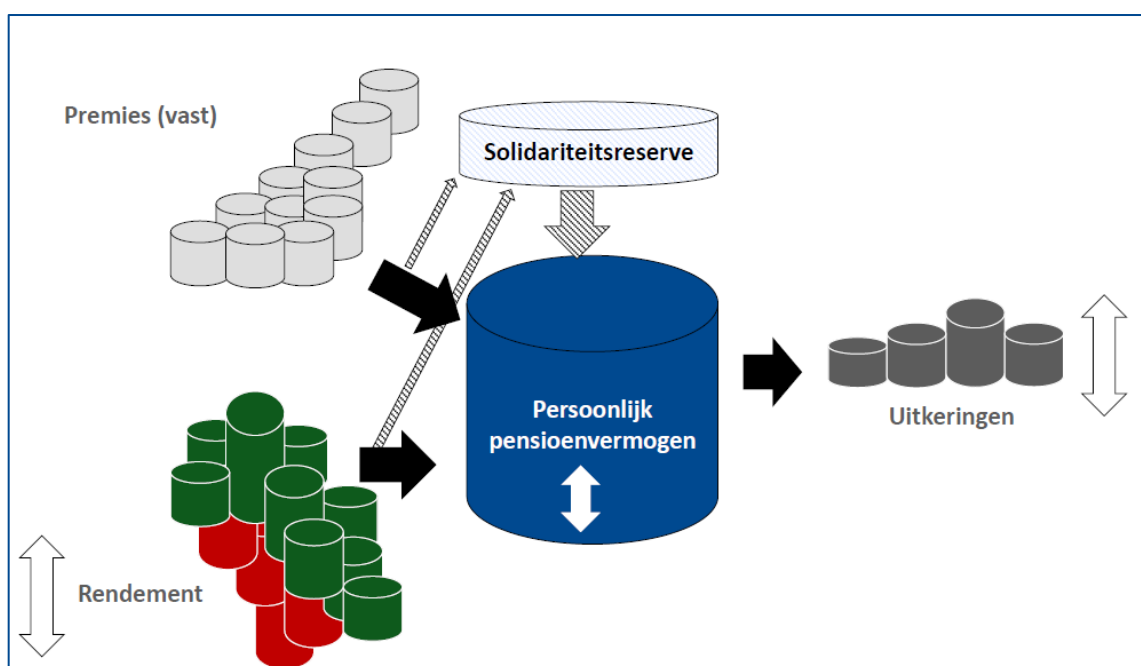
- Gegeven deze fiscaal maximale premie kan volgens de hoofdlijnennotitie naar verwachting de in het pensioenakkoord geformuleerde pensioendoelstelling van 75% middelloon in 40 opbouwjaren worden bereikt. Dat blijkt uit berekeningen op basis van de URM-systematiek.
- Jongeren krijgen in het nieuwe pensioenstelsel meer pensioen voor hun premie dan ouderen. Ten opzichte van het huidige pensioenstelsel ondervindt een groot deel van de huidige werkenden op dit onderdeel een nadeel. De verwachting van de onderhandelaars is dat de meeste pensioenfondsen dit budgetneutraal kunnen oplossen. Dit omdat de doorrekeningen van het CPB laten zien dat (op basis van de aannames) de voordelen van het nieuwe stelsel naar verwachting opwegen tegen de nadelen van de afschaffing van de doorsnee-opbouw. Mocht dat niet zo zijn, “dan moet er een adequate compensatie komen”, stellen de onderhandelaars. Hoe deze eruit moet zien, is nog niet duidelijk. Wel is duidelijk dat dit maatwerk op pensioenfondsniveau vereist.
- Er is voor de periode 2026 t/m 2035 een bedrag € 1 miljard aan fiscale ruimte gebudgetteerd, om gedurende deze periode de premiegrens met 3%-punt te verhogen ten behoeve van compenserende maatregelen.
- De compensatie die een deelnemer ontvangt in een pensioenregeling, wordt beëindigd zodra deze deelnemer overstapt naar een nieuwe werkgever. De compensatieregeling die geldt bij deze nieuwe werkgever wordt dan van toepassing op deze deelnemer.
- Voor bestaande bijstortings- en (onvoorwaardelijke) toeslagverplichtingen zal, in de situatie van niet invaren, fiscale ruimte worden geboden waardoor deze in stand kunnen blijven.

### 3. Twee soorten pensioenregelingen

- Er zijn twee premieregelingen mogelijk: het nieuwe pensioencontract met uitgebreide risicodeling en een verbeterde premieregeling met optionele elementen (en beperkte risicodeling).
- Beide varianten zijn ook mogelijk voor netto pensioenregelingen.
- Op hoofdlijnen zien deze twee soorten regelingen er als volgt uit:

<b>Nieuw pensioencontract</b>	<b>Verbeterde premieregeling</b>
<p><u>Opbouwfase</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leeftijdsonafhankelijke premie wordt toegevoegd aan persoonlijke pensioenpot (vermogen, geen aanspraken)</li> <li>• Collectief beleggingsbeleid, geen individuele beleggingskeuzes. Toewijzen van beleggingsresultaten naar leeftijden</li> <li>• Intergenerationele risicodeling via verplichte solidariteitsbuffer</li> </ul> <p><u>Uitkeringsfase</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabele uitkering. Uitkering wordt vastgesteld o.b.v. prudent projectierendement</li> <li>• Mee- en tegenvallers beleggingen kunnen worden gespreid over maximaal 10 jaar</li> <li>• Delen langlevensrisico</li> <li>• Geen shoprecht</li> </ul>	<p><u>Opbouwfase</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leeftijdsonafhankelijke premie wordt toegevoegd aan persoonlijke pensioenpot (vermogen, geen aanspraken)</li> <li>• Lifecycle beleggen, eventueel individuele keuzes</li> <li>• Optionele solidariteitsbuffer bij bedrijfstak- en beroepspensioenfondsen</li> <li>• Gescheiden opbouw- en uitkeringsfase</li> </ul> <p><u>Uitkeringsfase</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keuze voor variabele uitkering (standaard) of vaste uitkering</li> <li>• Optioneel: delen beleggingsrisico in uitkeringsfase</li> <li>• Optioneel: delen langlevensrisico in uitkeringsfase</li> <li>• Beperkt shoprecht</li> </ul>

- Verbeterde premieregeling:
  - Aan de verbeterde premieregeling worden optionele elementen toegevoegd: intergenerationale risicodeling via de solidariteitsreserve (voor bijvoorbeeld het opvangen van het macro-langlevenrisico) en het delen van het micro-langlevenrisico tussen deelnemers en pensioengerechtigden.
  - Voor de verbeterde premieregeling wordt de variabele uitkering de standaard voor alle deelnemers, maar deelnemers kunnen wel kiezen voor een vaste pensioenuitkering (voor deze variant blijft het shoprecht bestaan).
  - Werkgevers krijgen de mogelijkheid om ervoor te kiezen om bestaande deelnemers in DC-regelingen met een progressieve premie te blijven faciliteren. De mogelijkheid van het handhaven van een progressieve premie voor bestaande medewerkers is geïntroduceerd, omdat nader onderzoek en berekeningen laten zien dat de overstap van een premieovereenkomst met een in leeftijd oplopend premiepercentage naar een gelijk premiepercentage in de meeste gevallen niet binnen de randvoorwaarden van adequate en kostenneutrale compensatie mogelijk is. Het zou tot fors hogere premies en/of lagere pensioenresultaten leiden. Daarom wordt voor deze regelingen een langere uitfasering in de tijd gekozen.
- Nieuw pensioencontract:
  - In het vervolg van deze nieuwsbrief wordt dit nieuwe pensioencontract nader uitgewerkt.
  - Samengevat wordt in het nieuwe pensioencontract via een leeftijdsafhankelijke premie persoonlijk pensioenvermogen gespaard. Dit vermogen wordt collectief belegd. Een deel van de premie en /of een deel van het rendement wordt toegevoegd aan de solidariteitsreserve. Deze solidariteitsreserve kan worden aangewend om fluctuaties in de pensioenuitkering te voorkomen. Maandelijks wordt een uitkering onttrokken aan het persoonlijk pensioenvermogen. Langlevenrisico wordt gedeeld.



#### 4. Pensioenen op basis van vermogen

- In beide pensioenregelingen wordt persoonlijk pensioenvermogen opgebouwd. Er worden dus niet langer pensioenaanspraken en pensioenrechten opgebouwd.
- Het te bereiken pensioen wordt vastgesteld conform de navigatiemetafoor (URM-methode, pensioen in mediaan, slecht weer en goed weer scenario). De hoogte van het pensioen wordt daarbij vastgesteld op basis van een 'projectierendement' (zie paragraaf 7).
- Doordat in het nieuwe pensioencontract geen pensioenuitkering meer wordt beloofd, hoeft een fonds niet meer voortdurend in de gaten te houden of het genoeg in kas heeft om aan al die beloftes te voldoen. Pensioenfondsen hoeven niet langer grote buffers aan te houden. Dat betekent een einde aan de rekenrente - nodig om beloftes te waarderen - en aan de dekkingsgraden.

## 5. Nieuw pensioencontract - Beleggingen en rendementen

- In het nieuwe pensioencontract met uitgebreide risicodeling is sprake van één collectief beleggingsbeleid, met één collectief beleggingsresultaat. Dit beleggingsresultaat wordt vervolgens toebedeeld op basis van vooraf vastgelegde verdeelregels, die aansluiten bij de risicohoudingen van de verschillende leeftijdsgroepen. Hierbij moet onder andere het algemene prudent person beginsel worden gehanteerd.
- De collectieve beleggingsportefeuille moet, rekening houdend met de risicobereidheid en het risicodraagvlak van verschillende leeftijdsgroepen, op hoofdlijnen aansluiten bij de gezamenlijke risicohouding van alle deelnemers, zonder dat bepaalde groepen bij voorbaat worden bevoordeeld of benadeeld (geen ex-ante herverdeling).
- Door de rendementen naar leeftijdscohort te verdelen op basis van vooraf vastgelegde verdeelsleutels, kan rekening gehouden worden met een risicovoller beleggingsbeleid voor jongeren en een veiliger beleggingsbeleid voor ouderen. De toedeling van risico geschiedt in slechte tijden hetzelfde als in goede tijden en het behoud van collectiviteit en solidariteit tussen generaties door risicodeling is een voorwaarde.
- Het totale rendement bestaat uit beschermingsrendement en overrendement (dat is het collectieve resultaat nadat het beschermingsrendement is toebedeeld).
- Het beschermingsrendement is bedoeld om rentewijzigingen (o.b.v. de DNB rentetermijnstructuur) op te vangen. Het ligt voor de hand om het renterisico voor ouderen meer of zelfs helemaal af te dekken. Voor jongeren kan het renterisico minder afgedekt worden. Als het fondsbestuur, in overleg met sociale partners, geen onderscheid tussen jong en oud wil maken voor wat betreft de blootstelling aan renterisico, dan dient dit gemotiveerd te worden.
- Het overrendement is bedoeld als beloning voor het nemen van beleggingsrisico's. Hier zou juist andersom geredeneerd kunnen worden: voor jongeren kan meer beleggingsrisico genomen worden (en dus een hoger overrendement gelden) dan voor ouderen. Bij de toedeling van het overrendement wordt aangesloten bij het idee dat een positief of negatief rendement (of andere schokken) in een ideale situatie voor alle fondsdeelnemers eenzelfde invloed heeft op het te verwachten pensioenresultaat (gerealiseerde opbouw + toekomstige verwachte opbouw).
- De zogenaamde leenrestrictie kan daarmee worden opgeheven, wat betekent dat ervoor gekozen kan worden om bepaalde leeftijdscohorten meer dan 100% zakelijke waarden risico te laten lopen. Dit is een verschil met de lifecycles in de huidige premieregelingen.
- Er geldt in de uitkeringsfase een maximale spreidingsperiode van 10 jaar om schokken in rente en rendement uit te smeren.

## 6. Nieuw pensioencontract - Solidariteitsreserve

- De solidariteitsreserve maakt (wettelijk verplicht) intrinsiek onderdeel uit van het nieuwe pensioencontract met uitgebreide risicodeling. Met de solidariteitsreserve worden risico's binnen generaties en ook met toekomstige generaties, volgens duidelijke en evenwichtige regels, gedeeld met als doel pech- en gelukgeneraties te voorkomen.
- Bij de start van de solidariteitsreserve kan deze worden gevuld uit het bestaande vermogen. Jaarlijks mag maximaal 10% van de premie (actieven) en/of maximaal 10% van het positieve overrendement (actieven, slapers en gepensioneerden) worden toegevoegd aan de solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve mag uiteindelijk maximaal 15% van het totale fondsvermogen bedragen.
- Met de solidariteitsreserve kunnen mee- en tegenvallers worden uitgesmeerd over de tijd. De solidariteitsreserve kan niet negatief worden. Uitdeelregels worden evenwichtig, transparant en vooraf en voor lange tijd vastgesteld (geen discretionaire ruimte bestuur). Aan decentrale sociale partners wordt ruimte gelaten om de uitdeelregels te bepalen, die het beste bij de betreffende sector en fondskarakteristieken passen.
- In het pensioenreglement moet, in overleg met sociale partners, worden vastgelegd:
  - Op welke wijze het fonds de solidariteitsreserve vult;
  - Welke regels gelden voor het uitdelen van de solidariteitsreserve;
  - Wat de gewenste omvang is van de solidariteitsreserve;
  - Op welke wijze de solidariteitsreserve significant bijdraagt aan de intergenerationele risicodeling en stabiliteit.

## 7. Projectierendement

- In het nieuwe pensioenstelsel wordt het projectierendement geïntroduceerd. Het projectierendement vormt de basis voor de volgende vier zaken:
  - Communicatie hoogte verwachte pensioenuitkeringen in goed, mediaan en slecht weer scenario (de URM methodiek, die nu al voor de communicatie is voorgeschreven);
  - Vaststellen van de fiscale premiegrens;
  - Vaststellen van de hoogte van de uitkering in de uitkeringsfase;
  - Toetsen van de balans tussen de doelstelling en de premie.
- Uitgangspunt is dat voor al deze elementen een uniforme rekenmethodiek de basis vormt, uitgaande van objectieve parameters. De overheid bepaalt (na advies) de parameters, waaronder de scenario'set.
- Voor het vaststellen van de fiscale premiegrens wordt uitgegaan van een verwacht rendement verminderd met een prudentie-afslag. Zoals eerder aangegeven hoort de eerder genoemde fiscaal maximale premie van 33% bij een reëel rendement van 1,5% (zie paragraaf 2).
- Het projectierendement bepaalt de uitkeringssnelheid. Hoe hoger het projectierendement, hoe hoger maar ook onzekerder de uitkering (zie paragraaf 8). De hoogte van het projectierendement zal wettelijk worden begrensd, in overeenstemming met de systematiek die voor de verbeterde premieregeling geldt (maximaal 35% aandelenrendement).

## 8. Uitkeringen

- Uit het vermogen dat op de pensioendatum is opgebouwd, wordt **maandelijks** een uitkering onttrokken.
- De hoogte van de pensioenuitkering is afhankelijk van het projectierendement, dat bestaat uit de rentetermijnstructuur plus/minus een opslag/afslag.
- Het projectierendement wordt vastgesteld door pensioenfondsen, in overleg met sociale partners. Dit projectierendement wordt wettelijk gemaximeerd. Hoe hoger het projectierendement is, hoe hoger de eerste uitkeringen, maar ook hoe groter de kans dat de toekomstige uitkeringen lager zijn. **Resultaten worden verrekend in het vermogen van de gepensioneerde.**
- Er zijn drie afspraken gemaakt om de pensioenuitkeringen te stabiliseren:
  - Mee- en tegenvallers wegen minder zwaar mee naarmate deelnemers ouder zijn, vanwege de leeftijdsafhankelijke toerekening van beschermings- en overrendement;
  - Mee- en tegenvallers kunnen in de tijd worden gespreid (compensatie slechte jaren met goede). Hiervoor geldt een maximum periode van 10 jaar;
  - In slechte jaren kunnen tegenvallers verder worden gedempt met de solidariteitsreserve.
- Het wordt mogelijk om voor alle pensioengerechtigden dezelfde procentuele verhoging of verlaging toe te passen.
- Op de pensioendatum bestaat in het contract met uitgebreide risicodeling niet het recht om het kapitaal over te dragen naar een andere pensioenuitvoerder (geen "shoprecht").

## 9. Partner- en wezenpensioen

- Voor actieve deelnemers worden het partnerpensioen en het wezenpensioen anders.
- Het partnerpensioen vóór pensionering wordt standaard op risicobasis verzekerd en bedraagt, onafhankelijk van de diensttijd, (fiscaal) maximaal 50% van het salaris. Nu is het maximum gelijk aan 1,313% van de pensioengrondslag per dienstjaar.
- Het partnerpensioen na pensionering blijft ongewijzigd ten opzichte van de huidige situatie.
- Het partnerpensioen blijft een levenslange uitkering, waarbij de mogelijkheid wordt geboden om te kiezen voor een hoog-laagconstructie.
- Het wezenpensioen in het nieuwe pensioenstelsel bedraagt maximaal 20% van het salaris voor halfwezen en 40% van het salaris voor wezen, en wordt uniform uitgekeerd tot de 25-jarige leeftijd van de wees (in plaats van het huidige maximum van 30 jaar).

## 10. Invaren

- Een belangrijke vraag was of het kabinet pensioenfondsen wilde verplichten om ook alle reeds opgebouwde pensioenen om te zetten naar het nieuwe pensioenstelsel.

- Invaren is niet verplicht, maar wel de standaardroute. Er kan door een fondsbestuur, na afstemming met sociale partners, onderbouwd gekozen worden om niet in te varen als dit leidt tot onvoldoende evenwichtige uitkomsten voor deelnemers en andere belanghebbenden. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij pensioenfondsen met een bijstortverplichting.
- Het wettelijk transitiekader ten aanzien van invaren op verzoek van sociale partners behelst het volgende:
  - De wetgever neemt in de toelichting op het wettelijke transitiekader een juridisch sluitende onderbouwing op voor het gebruik van het standaard transitiepad. Indien decentrale partijen dit standaardpad volgen, kunnen zij bij hun onderbouwing en verantwoording van dit besluit een verwijzing opnemen naar deze toelichting.
  - Indien sociale partners decentraal niet tot overeenstemming komen over arbeidsvoorwaardelijke aspecten inzake het invaren (keuze contract en compensatie) dan kan in een uiterste geval een op nationaal niveau te vormen onafhankelijke transitiecommissie worden ingeschakeld.
  - De wetgever schrijft voor welke rekenmethoden en parameters moeten worden gebruikt voor het omzetten van oude aanspraken en rechten.
  - De wetgever schrijft voor welke informatie moet worden vastgelegd in het kader van latere verantwoording richting deelnemers.
  - De wetgever schrijft het bezwaarrecht voor dat van toepassing is tijdens de transitie.
- Het fonds beoordeelt de transitie van uitkeringsregelingen op basis van de netto profijt<sup>2</sup> methode. Indien bij een huidige premiereregeling ook voor bestaande deelnemers wordt overgestapt op een leeftijdsonafhankelijke premie, worden de transitie-effecten beoordeeld op basis van bruto profijt (verandering in marktwaardes toekomstige premies).
- Het ministerie stelt voor pensioenfondsbesturen een handreiking op aan de hand waarvan zij keuzes voor de transitie kunnen maken, waarmee inzichtelijk wordt op welke algemene doelen zij zich kunnen richten en welke (herverdelings)effecten deze kunnen hebben.
- De waarde van de reeds opgebouwde pensioenen moet worden vastgesteld ten behoeve van het invaren in het nieuwe contract. Hiervoor worden twee methodes voorgeschreven:
  - Value based ALM methode: De vba-methode is gericht op het bereiken van een evenwichtige uitkomst in termen van netto profijt, uitgaande van diverse scenario's in ALM-projecties. Om grote onbedoelde verschillen in uitkomsten te voorkomen, zal de overheid de niet-fondsspecifieke veronderstellingen voorschrijven of inkaderen.
  - Standaardmethode: In deze waarderingsmethode wordt een aanwezig tekort (of overschot) binnen het huidig financieel toetsingskader verdeeld door een korting (of opslag) vast te stellen die gedurende 10 jaar zou worden toegepast. Deze methode is eenvoudig, transparant en uitlegbaar, maar sluit beperkt aan op de huidige verdeelregels en specifieke kenmerken van het fonds. Er kunnen daardoor in specifieke situaties grote verschillen ontstaan met de vba-methode.
- Het fonds kan zijn keuze voor de specifieke toepassing van de invaarmethode onderbouwen met een additionele analyse van:
  - Vervangingsratio's;
  - De ontwikkeling van reeds ingegane uitkeringen;
  - Een analyse van verwachte pensioenen volgens de URM;
  - Of met andere fondsspecifieke overwegingen.

Deze overwegingen kunnen valide argumenten vormen om de transitie als geheel als evenwichtig te beschouwen, ondanks specifieke uitkomsten in termen van netto profijt.
- De bevoegdheden van het Verantwoordingsorgaan/Belanghebbendenorgaan worden gedurende de transitie verstevigd via een versterkt collectief bezwaarrecht, waardoor deelnemers en gepensioneerden inspraak krijgen op het invaarbesluit en andere beleidskeuzes. Hiermee wordt aangesloten bij de rol die deze organen kennen bij bijvoorbeeld externe collectieve waardeoverdrachten. Daarnaast kijkt de toezichthouder mee met de keuzes die een pensioenfonds maakt.

---

<sup>2</sup> *Netto profijt*: de contante waarde van de opgebouwde pensioenrechten minus de contante waarde van de betaalde premies, over de gehele levensloop bezien en uitgedrukt in euro's aan het begin van de loopbaan. Het netto profijt representeert de waardeoverdracht (i.e. het waardeverlies of de waardewinst) als gevolg van de pensioenhervorming.



## 11. Keuzes sociale partners en pensioenfonds

- Evenals in het huidige pensioenstelsel maken sociale partners de keuze voor bijvoorbeeld, de pensioendoelstelling, het soort pensioencontract, de nabestaandendeckingen, het pensioengevend inkomen en de hoogte van de premie, uiteraard binnen de fiscale kaders.
- De overeengekomen premie en het beleggingsbeleid (inclusief renteafdeckingsbeleid) zijn bepalend voor het niveau en de mate van zekerheid van de toekomstige pensioenuitkeringen. De arbeidsvoorwaardentafel bepaalt vooraf de pensioendoelstelling en stelt voor een vooraf afgesproken periode een daarbij passende premie beschikbaar. Vervolgens toetsen cao-partners met regelmaat of de toegezegde premie toereikend is voor de geformuleerde pensioendoelstelling. Het is aan de arbeidsvoorwaardentafel om hier eventueel consequenties aan te verbinden (een andere premie of een andere pensioendoelstelling).
- Het pensioenfonds voert de pensioenregeling uit, nadat de opdracht aanvaard is, op basis van de uitvoeringsovereenkomst tussen pensioenfonds en sociale partners. Dat is in het nieuwe pensioenstelsel niet anders dan nu.
- Ten aanzien van het beleggingsbeleid kiest het pensioenfonds (in afstemming met sociale partners) vooraf verdeelregels over de toekenning van beschermingsrendement en overrendement per leeftijdscohort. De verdeelregels zijn afhankelijk van de risicohouding van de deelnemers.
- Voor de uitkeringsfase kiest het pensioenfonds de hoogte van het projectierendement en de lengte van de uitsmeerperiode ingeval van schokken.
- Aan decentrale sociale partners ruimte worden gelaten om te bepalen op welke wijze de solvabiliteitsreserve wordt gevuld, en wanneer en op welke wijze hier gelden aan worden onttrokken.
- Wij verwachten dat sociale partners nauw betrokken zullen worden bij de bepaling van bovenstaande beleidskeuzes, aangezien deze keuzes bepalend zijn voor de vormgeving van de pensioenregeling.

## 12. Communicatie met deelnemers

- In de communicatie met de deelnemers wordt jaarlijks getoond hoe het vermogen zich in de tijd ontwikkelt.

### Aandeel in vermogen

#### Aandeel in vermogen primo

+ ingelegde premie

+ toegekend resultaat (+ / -)

+ bijdrage solidariteitsreserve (+ / -)

#### Aandeel in vermogen ultimo

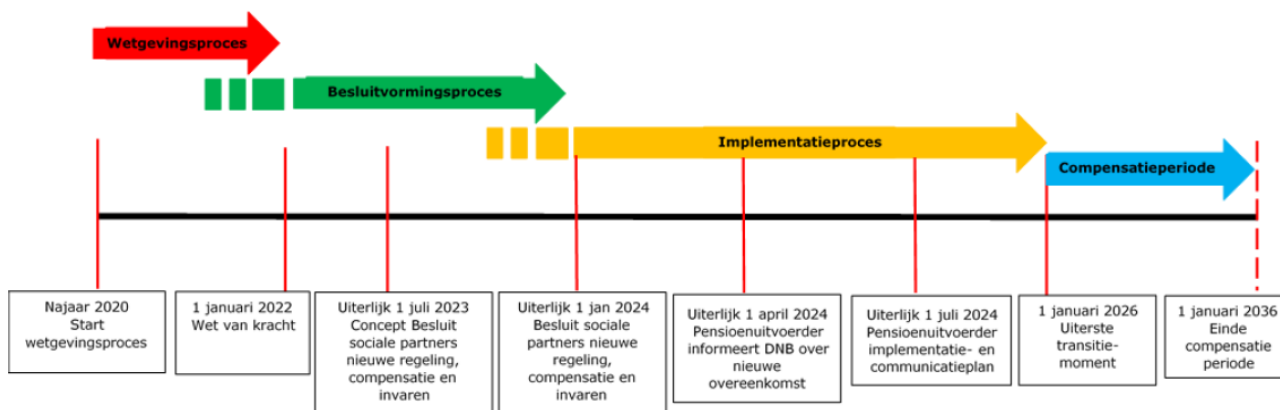
- De te bereiken pensioenen volgens de verwachting, in goed weer en in slecht weer worden, met en zonder toekomstige premie-inleg, gecommuniceerd via de inmiddels bekende navigatiemetafoor.

## 13. Vervolg

- Naar verwachting is in 2020 de uitwerking van het pensioenakkoord gereed. Het wetsvoorstel zou begin 2021 bij de Tweede Kamer moet worden ingediend. De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2022.
- De uiterste transitiedatum is in dat geval 1 januari 2026. Binnen de transitieperiode kunnen sociale partners op een zelf gekozen moment de overstap te maken.
- Voor het arbeidsvoorwaardelijke proces wordt een tijdelijke (2022-2026) landelijke transitiecommissie ingesteld, waarvan de taakopdracht wettelijk wordt vastgelegd. Indien partijen er niet tijdelijk uitkomen, zal deze commissie eerst optreden als mediator en geeft het in het uiterste geval een bindend advies. De commissie zal bestaan uit een onafhankelijk voorzitter en leden die worden voorgedragen uit de kring van werkgevers- en werknemersorganisaties.

- Er zal door de Stichting van de Arbeid, de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars een handleiding worden opgesteld voor het gehele transitieproces, als technische ondersteuning aan sociale partners.
- Onderstaande indicatieve invulling (overgenomen uit de hoofdlijnennotitie) gaat uit van het proces bij pensioenfondsen (het transitieproces verloopt anders bij verzekeraars en PPI's):

Figuur 1: Indicatief overzicht van de transitie- en compensatieperiode.



## 14. Transitieplan

- Werkgevers (of sociale partners bij bedrijfstakpensioenfondsen) worden wettelijk verplicht een transitieplan op te stellen. Het plan betreft de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige overstap naar het nieuwe pensioencontract en hierin moeten alle keuzes, overwegingen en berekeningen worden vastgelegd, die ten grondslag liggen aan de gemaakte afspraken. Het transitieplan wordt meegezonden bij het verzoek om instemming voor de wijziging van de pensioenovereenkomst aan de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering (indien vakbonden niet betrokken zijn).
- Het transitieplan bevat ten minste de volgende onderdelen:
  - Het gekozen pensioencontract.
  - Informatie over hoe wordt omgegaan met bestaande aanspraken en rechten, en de overwegingen die daaraan ten grondslag liggen. Invaren is hierbij het standaard transitiepad.
  - Een overzicht van de effecten per leeftijdscohort van de overstap op een (nieuwe) premieregeling met leeftijdsonafhankelijke premies, berekend aan de hand van de voorgeschreven maatstaven.
  - De gemaakte afspraken over adequate compensatie voor deze cohorten. Een evenwichtige overstap vergt dat het nadeel voor betreffende deelnemers adequaat wordt gecompenseerd.
  - 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. Kostenneutraliteit voor werkgevers en deelnemers is hierbij het uitgangspunt. Bij onvoorziene omstandigheden moeten de genomen en arbeidsvoorwaardelijke besluiten opnieuw tegen het licht worden gehouden.

## 15. Implementatieplan

- Pensioenuitvoerders worden verplicht voor de transitie een implementatieplan op te stellen.
- Daarin wordt opgenomen op welke wijze de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling wordt voorbereid en uitgevoerd. Daarbij wordt ingegaan op de technische uitvoerbaarheid, de kosten en de risico's in de uitvoering van de regeling en wordt onderbouwd hoe de pensioenuitvoerder de regeling kan uitvoeren met inachtneming van evenwichtige belangenafweging en gelijke behandelingswetgeving.
- Pensioenuitvoerders worden wettelijk verplicht een communicatieplan op te stellen met het oog op de informatie aan deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers over de consequenties van de wijzigingen. Pensioenuitvoerders dienen aan alle belanghebbenden inzichtelijk te maken welke gevolgen de transitie heeft op het te verwachten pensioen vóór en ná de overstap.



- De werkgever laat, in samenwerking met de pensioenuitvoerder, zien op welke wijze en op basis van welke bronnen er (eventueel) adequaat wordt gecompenseerd.

## 16. In de tussentijd

- Kortingen: de tijdelijke maatregelen van 2019 lijken te worden voortgezet (doel: alleen korten bij dekkingsgraad onder de 90% respectievelijk de kritieke dekkingsgraad). Concrete wetgeving hiertoe moet nog worden geformuleerd.
- Pensioenpremie en pensioenopbouw: de hoofdlijnennotitie stelt dat het “logisch” is dat sociale partners afspreken de pensioenpremie en de pensioenopbouw in ieder geval het komende jaar (2021) zoveel mogelijk stabiel te houden.
- Ingroeipad: pensioenfondsen moeten op een verantwoorde en evenwichtige wijze kunnen overstappen naar het nieuwe stelsel. Bij indiening van het wetsvoorstel zal in gesprek met relevante partijen een ingroeipad naar het nieuwe stelsel worden vastgelegd. [Binnen de transitieperiode kunnen sociale partners op een zelf gekozen moment de overstap te maken.](#)