

## Eerste nieuwe inzichten consultatieversie Wet toekomst pensioenen

Op 16 december 2020 heeft de overheid de consultatieversie van de Wet toekomst pensioenen gepubliceerd. Iedereen kan hier tot en met 12 februari 2021 op reageren.

### 1. Consultatieversie geeft helder kader

De consultatieversie geeft een verhelderend beeld van het Pensioenakkoord: de mogelijke pensioencontracten, de verantwoordelijkheden van diverse partijen en de uitzonderingsgevallen. Ook is er aandacht voor het nabestaandenpensioen en voor pensioenopbouw van zzp'ers. Tegelijkertijd is het een kaderwet: veel verdere uitwerking volgt in de lagere regelgeving, die nu nog niet bekend is. Het is van belang dat deze tijdig beschikbaar is zodat partijen aan de slag kunnen.

In deze notitie gaan wij in op de nieuwe inzichten die het consultatiedocument biedt ten opzichte van de "hoofdlijnennotitie uitwerking pensioenakkoord" van 22 juni 2020.

### 2. Pensioencontracten

#### 2.1. Alleen nog premieovereenkomsten

Vanaf 1 januari 2026 is alleen nog sprake van premiereregelingen. Naast "het nieuwe contract" en "de verbeterde premiereregeling" die in de hoofdlijnennotitie zijn beschreven, zijn twee regelingen toegevoegd:

- De bestaande premie-kapitaalovereenkomst  
Dit is een premiereregeling waarbij de pensioenpremie direct wordt aangewend voor de aankoop van een gegarandeerd kapitaal op pensioendatum;
- De bestaande premie-uitkeringsovereenkomst  
Dit is een premiereregeling waarbij de pensioenpremie direct wordt omgezet in een aanspraak op een vaste levenslange pensioenuitkering vanaf de pensioendatum.

Deze twee regelingen kunnen alleen door verzekeraars worden uitgevoerd.

#### 2.2. Solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een vast onderdeel van het nieuwe contract. Bij de verbeterde premiereregeling kunnen alleen verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen en beroepspensioenfondsen een solidariteitsreserve toepassen. Deze mogelijkheid is er dus niet voor vrijwillige BPF'en, OPF'en en APF'en.

Bij het invaren kan de pensioenuitvoerder onder bepaalde voorwaarden een deel van het vermogen gebruiken voor het initieel vullen van de solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve kan eveneens worden gevuld door een eenmalige storting van de werkgever.

De consultatieversie kent een minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) van tenminste 1%. Deze 1% mag geen onderdeel zijn van de solidariteitsreserve. De 1% eis geldt nu ook al bij beschikbare premiereregelingen binnen een pensioenfonds.

### 2.3. Vast of variabel pensioen

De keuze voor een vast of variabel pensioen als standaard optie in de verbeterde premiereregeling wordt een recht van sociale partners. Dit recht ligt nu nog bij pensioenfondsbesturen.

### 2.4. Nabestaanden- en wezenpensioen

Bij overlijden vóór de pensioendatum geldt voortaan een nabestaandenpensioen op risicobasis. Het nabestaandenpensioen bedraagt maximaal 50% van het pensioengevend loon: dus zonder aftrek van de franchise en niet meer diensttijdafhankelijk. Sociale partners behouden de vrijheid om binnen de fiscale ruimte een afweging te maken over de hoogte van de toezegging.

Bestaande opbouw van (bijzonder) partnerpensioen wordt geëerbiedigd. Hierdoor kan een nabestaande een extra hoge uitkering ontvangen als de (gewezen) deelnemer voor de pensioendatum overlijdt.

Na beëindiging van het dienstverband wordt de risicodekking voortgezet als de deelnemer een werkloosheidsuitkering ontvangt. De risicodekking wordt ook voortgezet indien geen sprake is van een aansluitend dienstverband. Dit geldt voor een periode van minimaal drie maanden, tenzij eerder sprake is van een nieuw dienstverband of pensionering.

Een deelnemer kan bij einde dienstverband, na afloop van de uitlooperperiode of het einde van de WW-periode, ervoor kiezen om de risicodekking (te financieren uit zijn eigen pensioenvermogen) voort te zetten. Dit kan voor maximaal drie jaar.

Het wezenpensioen bedraagt maximaal 20% van het pensioengevend loon. Voor volle wezen is dit 40%.

### 2.5. Fiscale aspecten

Met de invoering van het nieuwe pensioenstelsel is een nieuw fiscaal kader vereist. De belangrijkste wijziging voor het fiscale kader is dat alleen nog wordt begrensd op de premie en niet langer op de opbouw van een uitkering. Voor iedereen geldt een uniforme leeftijdsonafhankelijke premiegrens die een adequate pensioenopbouw faciliteert. In het wetsontwerp is een maximale premiegrens beschreven van 30% van de pensioengrondslag. Hiermee kan in 40 opbouwjaren een pensioenambitie van 75% van het gemiddelde loon worden behaald.

In de hoofdlijnennotitie werd nog gesproken over een premie van maximaal 33%. Het verschil wordt verklaard doordat in de berekening van het consultatiedocument sprake is van een nabestaandenpensioen voor de pensioendatum op risicobasis in plaats van op opbouwbasis.

Tot 1 januari 2036 mag de premiegrens worden verhoogd van 30% naar 33%. Deze extra premieruimte is bedoeld om de compensatie van de transitie te financieren.

Als niet wordt ingevaren blijft het huidige fiscale kader gelden voor de uiterlijk op 31 december 2025 opgebouwde pensioenaanspraken. Bestaande bijstortings- en toeslagverplichtingen blijven dan fiscaal gefaciliteerd.

Het kabinet stelt voor om het verschil in fiscale premieruimte tussen de tweede en de derde pijler weg te nemen ten aanzien van oudedagsvoorzieningen. Hiertoe wordt het percentage van de maximale premieruimte in de derde pijler verhoogd naar 30% van de pensioengrondslag.

### 3. Risicohouding

#### 3.1. Risicohouding betrekken bij beleggingsbeleid en toedelingsregels

De risicohouding van de deelnemers komt op meerdere plaatsen terug in het consultatiedocument. Zo dienen de toedelingsregels voor financiële mee- of tegenvallers van het collectieve beleggingsbeleid aan te sluiten bij de risicohouding per leeftijdscohort. Bij de uitvoering van het beleggingsbeleid dient rekening te worden gehouden met de risicohouding van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Hierbij wordt de risicohouding per leeftijdscohort vastgesteld.

#### 3.2. Periodieke toetsing risicopreferentie en betrokkenheid fondsorganen

De risicohouding wordt ten minste eens per vijf jaar getoetst. In de consultatieversie is beschreven dat bij deze toetsing gebruik moet worden gemaakt van onderzoek naar de risicopreferentie van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. De resultaten van dit onderzoek worden door het pensioenfondsbestuur beoordeeld in overleg met de andere organen van het pensioenfonds.

#### 3.3. Keuzebegeleiding en digitale keuzeomgeving

Om deelnemers in het nieuwe wettelijk kader in staat te stellen weloverwogen keuzes te maken, wordt een nieuwe open norm geïntroduceerd. Deze norm is erop gericht dat pensioenuitvoerders zich maximaal inspannen om deelnemers adequaat te begeleiden bij het maken van keuzes. Pensioenuitvoerders moeten een (digitale) keuzeomgeving inrichten die deelnemers in staat stelt passende keuzes te maken. De AFM gaat toezicht houden op deze nieuwe open norm.

### 4. Invaren en compensatie

#### 4.1. Invaren

De consultatieversie faciliteert en bevordert het invaren naar een nieuwe premieregeling. Invaren is niet wettelijk verplicht, maar is wel het uitgangspunt. Alleen als het invaren tot een onevenredig nadeel voor belanghebbenden leidt kunnen werkgevers/sociale partners hiervan afzien. Voor het invaren wordt uitgegaan van de standaardmethode of de value based ALM-methode. Invaren wordt gezien als een interne collectieve waardeoverdracht.

Onderdeel van het standaard inwaarpad is een hoorrecht voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. De werkgevers/sociale partners moeten betrokkenen inzicht bieden in de beweegredenen voor het besluit tot invaren en van de gevolgen daarvan. Het verantwoordingsorgaan krijgt

adviesrecht bij het besluit van het pensioenfonds tot invaren. Het belanghebbendenorgaan krijgt goedkeuringsrecht.

#### 4.2. Transitie-effecten

Voor het berekenen van de transitie-effecten wordt – indien de huidige overeenkomst een uitkeringsovereenkomst is – uitgegaan van het verschil tussen het netto profijt in de huidige en de nieuwe pensioenovereenkomst. Dit is het verschil tussen de marktwaarde van de verwachte pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. In andere situaties wordt uitgegaan van het bruto profijt: het verschil tussen de contante waarde van de premie-inleg.

#### 4.3. Compensatie is maatwerk

Deelnemers die financiële nadelen ondervinden van het invaren naar een premie-overeenkomst worden hiervoor adequaat gecompenseerd. Dit vereist maatwerk op het niveau van de pensioenregeling of van de pensioenuitvoerder. Sociale partners dienen dit per sector of onderneming te bekijken. Bij een besluit tot compensatie geldt dat in het transitieplan ook een financieringsplan voor de compensatie moet worden opgenomen.

Sociale partners kunnen compensatie in de vorm van extra pensioenaanspraken afspreken. Iedere werknemer die tot het leeftijdscohort behoort waarvoor de compensatie geldt, heeft hier aanspraak op. Dus ook de deelnemer die nog niet in dienst was bij aanvang van de compensatieperiode. De compensatie wordt tijdsevenredig toegekend over de compensatieperiode. De compensatieperiode duurt uiterlijk tot 1 januari 2036.

#### 4.4. Financiering van de compensatie

Op het moment dat de compensatie onvoorwaardelijk wordt toegekend dient deze geheel gefinancierd te zijn. De financiering kan plaatsvinden door een opslag op de premie of door het onttrekken van bedragen uit een compensatiedepot.

Het fiscale kader wordt tot 2036 met 3%-punt van de pensioengrondslag verruimd voor het financieren van compensatie. Als de reguliere beschikbare premie (van maximaal 30% van de pensioengrondslag) niet volledig wordt benut, dan mag een hogere compensatiepremie worden gehanteerd.

#### 4.5. Twee financieel toetsingskaders

Als sociale partners niet willen invaren moet het pensioenfonds twee pensioenregelingen binnen één financieel geheel uitvoeren. Er is dan sprake van twee financieel toetsingskaders. Het pensioenfonds moet daarbij toelichten hoe de risico-overdrachten, kruissubsidiëring en potentieel ongewenste effecten tussen beide regelingen worden gemitigeerd.

## 5. Governance en verantwoordelijkheidsverdeling

### 5.1. Verschuiving in verantwoordelijkheidsverdeling

De bestaande verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgevers/sociale partners en pensioenuitvoerders verandert niet. Wel is merkbaar dat het accent verschuift naar de arbeidsvoorwaardelijke fase: werkgevers/sociale partners leggen de hoofdelementen van de pensioentoezegging van tevoren vast. Pensioenuitvoerders dragen de verantwoordelijkheid voor de specifieke inrichting van de nieuwe pensioenregelingen. De verantwoordelijkheid van pensioenfondsen voor de hoogte en toereikendheid van de premie vervalft. Daarvoor in de plaats krijgen zij wel inrichtingsvraagstukken terug, zoals de invulling van de solidariteitsreserve.

### 5.2. Opdrachtbevestiging

Naast de opdrachtaanvaarding dient volgens het wetsontwerp ook een opdrachtbevestiging te worden opgesteld. Dit zorgt ervoor dat werkgevers/sociale partners en de pensioenuitvoerder een identiek beeld hebben van de opdracht. De formele opdrachtaanvaarding en - bevestiging komt achteraan in het transitietraject. Het bevat het geheel aan afspraken over de toekomstige en opgebouwde pensioenen (inclusief invaren en compensatie) en de uitvoering daarvan. Hiervoor moet eerst de gehele governance-cyclus doorlopen zijn.

### 5.3. Medezeggenschap

Het kabinet kent veel gewicht toe aan medezeggenschap. De ondernemingsraad behoudt de reguliere instemmingsrechten bij wijziging van de pensioen- en uitvoeringsovereenkomst maar ontvangt ook het transitieplan. Hierin is immers de onderbouwing opgenomen voor de gemaakte keuzes. Overigens blijft hierbij overeind dat een individuele werknemer akkoord moet gaan met wijziging van de pensioenovereenkomst.

De zwaarte van de medezeggenschap komt ook tot uiting in de positie van het verantwoordingsorgaan en het belanghebbendenorgaan bij het invaren. Hiervoor ontvangen deze organen een verplicht advies respectievelijk goedkeuringsrecht. Een negatief advies van een (deel van het) verantwoordingsorgaan leidt tot een heroverweging bij werkgevers/sociale partners voor het verzoek tot invaren. Daarnaast staat de gewone rechtsgang richting de Ondernemingskamer open. Daarbovenop krijgen deze organen ook een positie bij het uitvoeringsreglement. In lagere regelgeving wordt een recht op informatie opgenomen zodat de betreffende organen voldoende bagage hebben om hun rechten te kunnen uitoefenen.

Om de positie van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden te versterken komt er een hoorrecht voor verenigingen van deze deelnemersgroepen bij pensioenfondsen. Deze verenigingen krijgen ruimte om hun mening te geven over het transitieplan.

## 6. Transitiefase

### 6.1. Transitie-ftk

Pensioenfondsen kunnen gebruik maken van het transitie-ftk in de aanloop naar invaren. In het transitie-ftk speelt de richtdekkingsgraad een centrale rol. De richtdekkingsgraad is de dekkingsgraad die benodigd is voor een verantwoorde, uitlegbare en evenwichtige overstap naar het nieuwe pensioenstelsel.

Pensioenfondsen die gebruik maken van het transitie-ftk hoeven geen maatregelen te nemen om te voldoen aan de VEV- en MVEV-vereisten. Een pensioenfonds dat gebruik maakt van het transitie-ftk moet op het moment van invaren een richtdekkingsgraad van tenminste 95% bereiken. Het pensioenfonds stelt daartoe een herstelpad op in een overbruggingsplan.

Als het pensioenfonds op basis van de actuele dekkingsgraad op 31 december 2021 niet in staat is de richtdekkingsgraad van 95% te bereiken op 1 januari 2026 dient het onvoorwaardelijke maatregelen te nemen. Als deze maatregelen de vermindering van pensioenaanspraken en –rechten betekenen mogen deze niet gespreid worden doorgevoerd.

Het pensioenfonds dient jaarlijks een overbruggingsplan in waarin wordt aangegeven hoe de richtdekkingsgraad op het moment van invaren wordt bereikt. Als het volgens het overbruggingsplan nodig is maatregelen te treffen die vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten betekenen kunnen deze worden gespreid over de looptijd van het overbruggingsplan.

Voor pensioenfondsen die gebruik maken van het transitie-ftk geldt op elk moment een minimale dekkingsgraad van 90%. De indexatiemogelijkheden worden daarbij verruimd: de indexatiedrempel wordt verlaagd van 110% dekkingsgraad naar 105%.

### 6.2. Overgangsrecht voor de pensioenregeling

Voor op 31 december 2021 bestaande beschikbare premiereregelingen geldt een overgangsregeling die bepaalt dat uiterlijk op 31 december 2025 wordt overgaan naar een premiereregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie (een vlakke premie). Dit geldt ook voor bestaande eind- of middelloonregelingen die zijn ondergebracht bij een verzekeraar.

De deelnemers die op het moment van overgang deelnemen aan de genoemde regelingen kunnen gebruik blijven maken van de met de leeftijd oplopende premiestaffel. In het wetsvoorstel is een begrenzing opgenomen in de vorm van een premiestaffel die overeenkomt met de premiegrens van 30% van de pensioengrondslag. Voor alle deelnemers die na het moment van overgang in dienst komen geldt de vlakke premie.

Werkgevers met een eind- of middelloonregeling bij een pensioenfonds die gebruik willen maken van de overgangsregeling dienen hiervoor uiterlijk eind 2021 over te gaan naar een beschikbare premiereregeling met een leeftijdsafhankelijke staffel.

## **7. Juridische houdbaarheid**

De vraag naar de juridische houdbaarheid moet vooral vanuit Europeesrechtelijk perspectief worden beantwoord. In de kern gaat het over het Europese eigendomsrecht, de Europese gelijke behandelingswetgeving en het Europese mededingingsrecht in relatie tot de houdbaarheid van de verplichtstelling. Het kabinet vindt dat de overgang naar een nieuwe premiereregeling inclusief het invaren niet in strijd is met deze rechtsregels. Bovendien vindt het kabinet dat een ongelijke behandeling (naar leeftijd en geslacht) gerechtvaardigd is, omdat de overgang naar het nieuwe stelsel legitiem, passend en noodzakelijk is. Naar verwachting zal de juridische houdbaarheid een belangrijk onderdeel gaan uitmaken van het verdere wetgevingstraject.

## **8. Pensioen voor zzp'ers**

In het consultatiedocument worden experimenten met pensioenopbouw in de tweede pijler voor zelfstandigen mogelijk gemaakt. Concreet wordt tijdens een periode van maximaal vier jaar vrijwillige aansluiting van zelfstandigen bij een pensioenuitvoerder in de tweede pijler toegestaan. Met deze experimenten wordt onderzocht of dit het sparen voor de oude dag onder zelfstandigen bevordert. Via een experimenteerartikel kan tijdens de experimenten van een aantal bepalingen van de Pensioenwet worden afgeweken. Bij lagere regelgeving worden nadere regels aan de experimenten gesteld.