

# Pensioenakkoord – Wat moet er allemaal gebeuren?

April 2021



**Justus Halewijn**  
Director, Delegated CIO

## Contact

BMO Global Asset Management,  
Nederland  
Jachthavenweg 109E  
1081 KM Amsterdam  
Netherlands

+31 (0)20-582 3758  
Gerben Borkent

gerben.borkent@  
bmogam.com

## Inleiding

Het nieuwe Pensioenakkoord houdt pensioenfondsen volop bezig. In deze notitie zetten wij graag de belangrijkste processtappen die pensioenfondsen samen met de werkgever/sociale partners in de komende jaren moeten doorlopen op een rij. Daarnaast geven wij de belangrijkste beslismomenten aan alsook welke bijdrage BMO GAM kan leveren.

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.

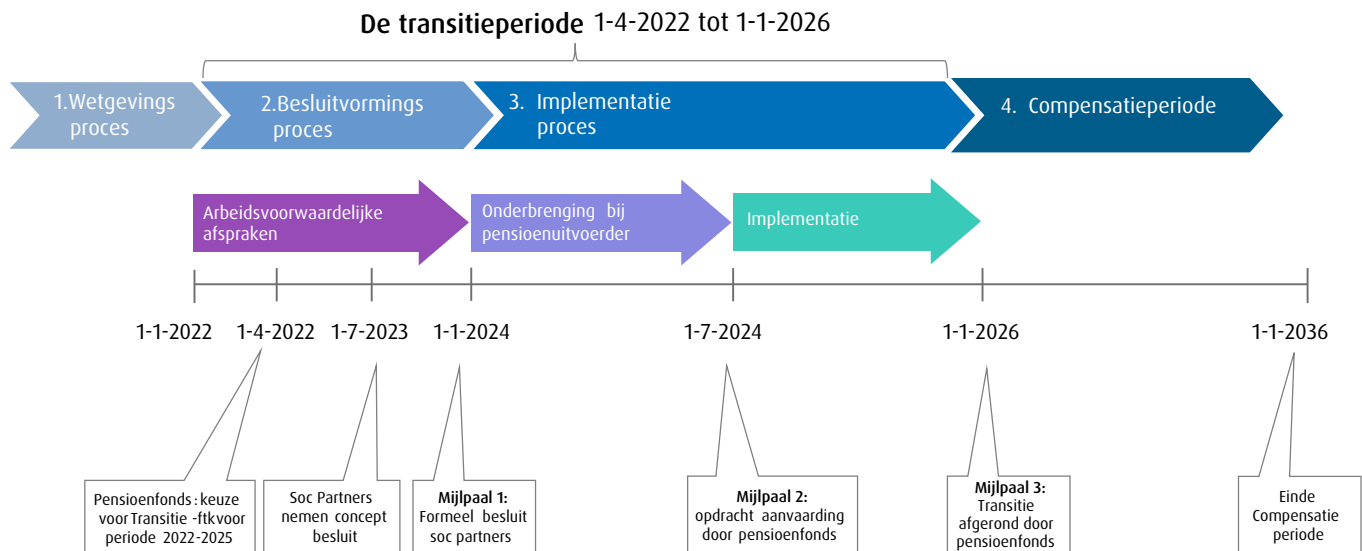
In de figuur op de volgende pagina ziet u de processtappen, inclusief de belangrijkste deadlines, schematisch weergegeven. Wij bespreken de drie processtappen vervolgens graag afzonderlijk.

## Processtap 1: het wetgevingsproces

### Politiek aan zet

De verwachting is dat het pensioenakkoord na de zomer naar de Tweede Kamer gaat ter goedkeuring, met de bedoeling dat de pensioenwet op 1-1-2022 in werking treedt. Daarmee zou het wetgevingsproces zijn afgerond.

**Figuur 1: proces pensioenakkoord en belangrijkste deadlines**



Bron: [Hoofdlijnennotitie Pensioenakkoord \(p. 21\)](#) en BMO GAM

Bovenstaande is een ambitieuze planning gezien de grote hoeveelheid reacties die na de publicatie (op 16 december 2020) van de ‘Wet Toekomst Pensioenen’ zijn binnengekomen tijdens de inmiddels gesloten consultatieronde. U kunt de meer dan 500 reacties nalezen op: <https://www.internetconsultatie.nl/wettoekomstpensioenen/reacties>.

Gezien de bestaande wetgevingsprocessen, is 1 januari 2022 ambitieus.

In de reacties zijn onder meer de volgende kritiekpunten geuit (samengevat door Pensioen Pro):

- Vrees voor kortingen bij de transitie
- Netto profijt als omstreden meetlat voor evenwichtigheid
- Wel of geen individueel bezwaarrecht
- Eén of twee berekeningswijzen voor het beschermingsrendement?
- Iedereen wil een solidariteitsreserve (dus ook in alle gevallen van de WVP)
- Meer duidelijkheid gevraagd over risicohouding

En dan is er nog de kritiek van het Adviescollege Toetsing

Regeldruk (ATR): ‘ernstige tekortkomingen’ in onderbouwing nieuwe pensioenwet (Pensioen Pro 24/2/2021)<sup>1</sup>.

Het Ministerie van Sociale Zaken dient deze punten te adresseren alvorens een nieuw wetsvoorstel bij de Tweede Kamer kan worden ingediend.

#### **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 kan BMO GAM 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 2024.

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

Pensioenfondsen zullen al begin 2022 moeten besluiten om wel of niet voor het transitie-financieel toetsingskader (transitie-ftk) te kiezen in de overbruggingsperiode 2022-2025. 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 2021 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.

In een aparte marktvisie besteden wij binnenkort uitgebreid aandacht aan het transitie-ftk.

### 2 De keuze voor de nieuwe regeling en de transitie ernaartoe

Het is aan de sociale partners/werkgever 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) het nieuwe (pensioen) contract (NPC) of
- (b) de (Wet) verbeterde premiereregeling (WVP)

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



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

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 2023 afgerond te zijn.

De vastlegging en formele afronding van het besluitvormingsproces dient uiterlijk 1 januari 2024 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 leeftijdsafhankelijke 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 in het Pensioenakkoord **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 2021 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)
- Te hanteren projectierendement

#### Hoe kan BMO GAM helpen?

BMO GAM adviseert u graag over de economische aannames, het aanpassen van het beleggingsbeleid – o.a. LDI per cohort, liquiditeits- en herbalanceringsbeleid – gedurende de transitie (2022-2025) 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 leeftijdscohort<sup>2</sup> 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 2035), 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 projectierendement<sup>3</sup>, 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 2024, 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 2026. 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 BMO GAM helpen?

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

## Tijdslijnen Processtappen



**31-12-2021** (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 2022 en een afgewogen besluit kan nemen over het wel/niet gebruik maken van het Transitie-ftk.

**1-4-2022:** het bestuur van het pensioenfonds besluit om al dan niet gebruik te maken van het transitie-ftk.

**1-7-2023:** sociale partners/werkgever nemen een conceptbesluit over de pensioenovereenkomst en de transitie er naar toe.

**1-1-2024:** sociale partners/werkgever nemen een formeel besluit. **Mijlpaal 1** is dan bereikt: einde van het besluitvormingstraject.

**1-7-2024:** 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.

**1-1-2026:** vanaf 1-7-2024 tot uiterlijk eind 2025 vindt de daadwerkelijke, operationele implementatie plaats. Als dit gereed is, is **Mijlpaal 3 bereikt**.

**1-1-2036:** op uiterlijk 1-1-2026 gaat de nieuwe pensioenovereenkomst in. Er is dan nog ruimte voor een compensatieperiode van maximaal 10 jaar.

## Referenties

- [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 'Voorbereiden 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 \(sprekelsenverschuren.nl\)](https://www.sprekelsenverschuren.nl)

## Footnotes

- <sup>1</sup> <https://www.atr-regeldruk.nl/wet-toekomst-pensioenen/>
- <sup>2</sup> De risicopreferentie dient per leeftijdscohort minimaal eens in de 5 jaar vastgesteld te worden. Twee aspecten zijn daarbij van belang: risicotolerantie en risicodraagvlak.
- <sup>3</sup> 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).

## Belangrijke informatie

Dit financiële promotiemateriaal wordt in Nederland uitgegeven door BMO Global Asset Management en is uitsluitend bedoeld voor marketing- en informatiedoeleinden. De informatie die wordt verstrekt in het marketingmateriaal, is geen, of kan niet worden opgevat, als beleggingsadvies of een aanbeveling om te kopen, verkopen of anderszinds transacties uit te voeren met betrekking tot de Fondsen. 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.