

WIJZIGING PENSIOEN

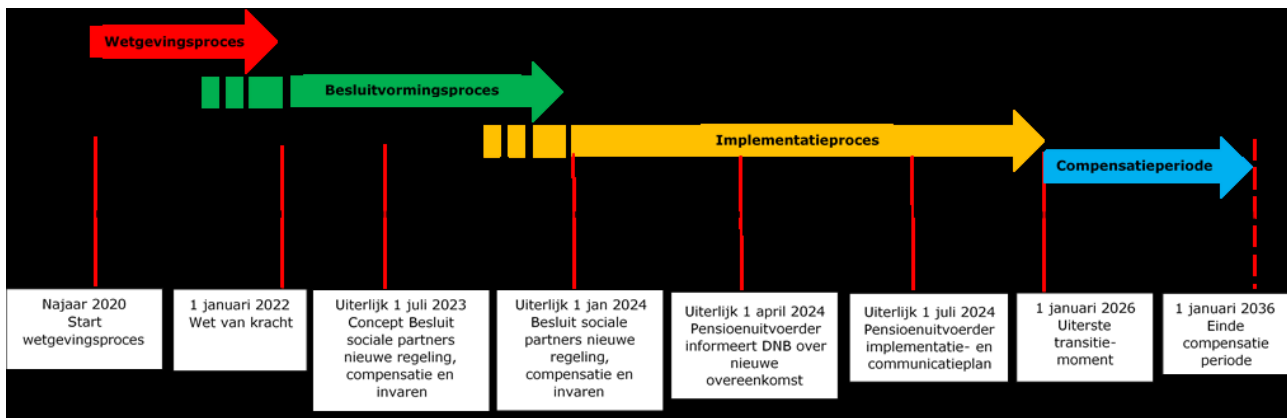
Update Pensioenakkoord – transitie

1. Pensioenakkoord – update

- Op 4 juli heeft het ledenparlement van FNV gestemd over het Pensioenakkoord, nadat een eerdere poging daartoe strandde door verzet in eigen kring. De meerderheid in het ledenparlement van FNV heeft vóór aanvaarding van het Pensioenakkoord gestemd. Daarmee is de weg vrij naar de parlementaire behandeling die al in het zomerreces aanvangt.
- Minister Koolmees wil in het najaar van 2020 starten met het schrijven van wetgeving. De uitgestelde parlementaire behandeling hoeft ons inziens niet tot vertraging in het wetgevingsproces te leiden.
- Het betreffende wetsvoorstel zou begin 2021 bij de Tweede Kamer moeten worden ingediend. De beoogde ingangsdatum van de nieuwe wet- en bijbehorende regelgeving is 1 januari 2022.

2. Transitieperiode: de gehele periode van najaar 2020 tot aan 1 januari 2036

- Om tot een pensioenregeling onder het nieuwe pensioenstelsel te komen, is een transitieperiode nodig. Evident is dat een fors aantal stappen gezet moet worden door vele stakeholders.
- De hoofdlijnennotitie is geschreven voor alle soorten pensioenuitvoerders maar de primaire focus ligt op pensioenfondsen. Deze doelgroep nemen wij hierna eveneens als uitgangspunt.
- In het plaatje hieronder is de in de hoofdlijnennotitie genoemde transitieperiode vermeld, die uit vier deelperioden bestaat. De transitieperiode begint met de wetgevingsperiode vanaf najaar 2020 en eindigt met de compensatieperiode uiterlijk op 1 januari 2036. In deze nieuwsbrief nemen wij de verschillende deelperioden door.



3. Wetgevingsperiode: najaar 2020 – 1 januari 2022

- Hierover hebben wij het in de aanhef reeds gehad. De parlementaire behandeling start in het huidige zomerreces van de Tweede Kamer. Initieel worden de hoofdlijnennotitie en bijbehorende documenten besproken. Op basis van opmerkingen vanuit de Kamer zal een wetsvoorstel worden opgesteld nadat een internetconsultatie heeft plaatsgevonden en de Raad van State advies gegeven heeft.
- Minister Koolmees wil het betreffende wetsvoorstel begin 2021 aan de Tweede Kamer aanbieden. Dat is interessant, omdat er verkiezingen voor de Tweede Kamer zijn gepland op 17 maart 2021. Het wordt kantje boord om nog vóór de verkiezingen tot een stemming over de wetgeving te komen. Wij denken niet dat dit realistisch is.
- Indien stemming vóór de verkiezingen inderdaad niet mogelijk is wegens tijdsgebrek maar er wel breed politiek draagvlak zou bestaan voor de concept wetgeving die dan beschikbaar is, dan kan het onderwerp niet-controversieel worden verklaard.

- Dit betekent dat behandeling van en stemming over het wetsvoorstel kan plaatsvinden in de weken na de verkiezingen, onder regie van het alsdan demissionaire kabinet.
- Als dat brede draagvlak er echter niet of nog niet zou zijn, dan zal het onderwerp wel controversieel worden verklaard. Stemming vindt dan pas plaats nadat een nieuw kabinet is geïnstalleerd. Dit zou de beoogde inwerkingtreding van de wetgeving per 1 januari 2022 in gevaar kunnen brengen.

4. Besluitvormingsperiode: 1 januari 2022 – 1 januari 2024

- De wetgeving die per 1 januari 2022 van kracht zou moeten zijn, laat voor zover thans bekend in beginsel niet toe dat er dan al daadwerkelijk nieuwe regelingen volledig onder het nieuwe pensioenstelsel geïmplementeerd mogen worden. Er komt namelijk daarna ook nog een besluit met regels over het invaren en de compensatie. Het is thans nog niet duidelijk wat de vroegst mogelijke ingangsdatum is voor partijen die enkel de toekomstige opbouw onder het nieuwe stelsel willen brengen, dus zonder invaren en zonder compensatieproblematiek.
- Bijzonder is dat er tijdelijke transitiewetgeving komt. Deze wetgeving zal onder meer zien op de inhoud en de totstandkoming van het zogenoemde transitieplan. In dat plan wordt in ieder geval opgenomen:
 - het besluit omtrent gekozen pensioencontract;
 - het besluit omtrent wel/niet invaren;
 - de effecten van beide besluiten op het pensioenresultaat per leeftijdscohort;
 - de afspraken over compensatie voor ‘benadeelde’ cohorten;
 - financiering van die compensatie.
- Het transitieplan wordt opgesteld door sociale partners in geval van een bedrijfstakpensioenfonds.
- Bij een verzekerde regeling ligt die verantwoordelijkheid bij de werkgever. Het besluit van de werkgever zal het gebruikelijke proces van arbeidsvoorwaardenoverleg volgen, dus na afstemming met de werknemers, personeelsvertegenwoordiging, ondernemingsraad en/of vakbonden.
- Alhoewel dit niet genoemd is in de hoofdlijnennotitie, lijkt de verantwoordelijkheid bij een algemeen pensioenfonds eveneens te liggen bij de aangesloten werkgever. Bij een beroepspensioenfonds ligt die verantwoordelijkheid naar onze mening bij de beroepspensioenvereniging.
- Bijzonder is een passage waarin staat dat het verantwoordingsorgaan en het belanghebbendenorgaan een versterkt bezwaarrecht krijgen ten aanzien van het invaarbesluit. Het bijzondere aan dit bezwaarrecht is dat het besluit tot invaren primair bij sociale partners ligt. Dus niet bij het bestuur van het pensioenfonds, terwijl juist het bestuur wettelijk verantwoordelijk is voor de waarborging van de opgebouwde aanspraken. Het bestuur zal in zijn opdracht aanvaarding uiteraard wel het transitieplan waaronder het invaarbesluit moeten beoordelen en aanvaarden of afwijzen. Het is dus de vraag hoeveel invloed het bestuur daarmee krijgt op de inhoud en totstandkoming van het besluit tot invaren als onderdeel van het transitieplan. De hoofdlijnennotitie kondigt alvast aan dat het verantwoordingsorgaan c.q. het belanghebbendenorgaan het bestuur kan terugfluiten, bijvoorbeeld indien er naar haar mening onevenwichtig wordt gehandeld. Wij zijn benieuwd naar de wetgeving hieromtrent.
- Voor het arbeidsvoorwaardelijke proces wordt een tijdelijke (2022-2026) landelijke transitiecommissie ingesteld, waarvan de taakopdracht wettelijk wordt vastgelegd. Indien sociale partners er niet uitkomen, zal deze commissie eerst optreden als mediator. In het uiterste geval geeft de commissie een bindend advies. De commissie zal bestaan uit een onafhankelijk voorzitter. Leden worden voorgedragen uit de kring van werkgevers- en werknemersorganisaties.
- De vraag is of er ook andere mogelijkheden (blijven) bestaan om te bemiddelen / arbitreran / procederen indien het gebruikelijke arbeidsvoorwaardenoverleg niet tot een uitkomst leidt:
 - de planning gaat ervan uit dat elke pensioenregeling uiterlijk op 1 januari 2026 is omgezet naar een regeling binnen de twee toegestane nieuwe contractvormen onder het nieuwe stelsel;
 - er is dus geen ruimte voor oneindig lange (gerechtelijke) procedures.

5. Implementatieperiode: 1 januari 2024 – 1 januari 2026

- Binnen de implementatieperiode kunnen sociale partners op een zelf gekozen moment het pensioenfonds vragen om de nieuw overeengekomen pensioenregeling te implementeren. Pensioenfondsen worden verplicht hiertoe een implementatieplan op te stellen.
- In zulk een plan wordt opgenomen op welke wijze de implementatie en de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling tot stand komt. Daarbij moet worden ingegaan op uitvoerbaarheid, kosten en risico's bij de implementatie en de uitvoering. Voorts wordt onderbouwd hoe de pensioenregeling past binnen het stramen van de vereiste evenwichtige belangenafweging.

- Voorafgaand aan het implementatieplan zal het pensioenfonds de nieuwe pensioenregeling moeten aanvaarden, waarbij de uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid belangrijke aspecten zijn om te beoordelen. Het is moeilijk in te zien hoe de opdrachtaanvaarding los kan staan van het implementatieplan.
- Pensioenfonds worden daarnaast verplicht een communicatieplan op te stellen met het oog op de informatie aan deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers over de consequenties van de wijzigingen. Pensioenfonds dienen onder meer inzichtelijk te maken welke gevolgen de transitie heeft op het te verwachten pensioen vóór en ná de overstap. Dit kan volgens de hoofdlijnennotitie het beste aan de hand van de navigatiemetafoor die thans ook op UPO's wordt vermeld.



- De uiterste implementatiedatum is 1 januari 2026. Dan moeten in beginsel alle pensioenregelingen onder het nieuwe stelsel van kracht zijn.

6. Compensatieperiode: 1 januari 2026 – 1 januari 2036

- Het laatste onderdeel van de transitieperiode is de compensatieperiode. Deze begint zodra de laatste regeling onder het nieuwe stelsel is gebracht (1 januari 2026) en duurt 10 jaar, dus tot 1 januari 2036.
- Compensatie is volgens de hoofdlijnennotitie mogelijk aan de orde omdat jongeren in het nieuwe pensioenstelsel meer pensioen voor hun premie krijgen dan ouderen. Ten opzichte van het thans geldende pensioenstelsel ondervindt een deel van de huidige (oudere) werkenden daarom een nadeel. Onder verwijzing naar berekeningen van het CPB stelt de hoofdlijnennotitie dat de meeste pensioenfonds dit budgetneutraal zouden moeten kunnen oplossen: de effecten van het afschaffen van de doorsneemethodiek zullen bij de meeste pensioenfonds worden geneutraliseerd door de effecten van de rendementstoedeling. Mocht dat niet zo zijn, dan “*moet er een adequate compensatie komen*” stellen de onderhandelaars bij het Pensioenakkoord. Hoe deze compensatie eruit moet zien, is nog niet duidelijk. Wel is duidelijk dat dit maatwerk op pensioenfonds niveau vereist.
- De compensatie lijkt per leeftijdscohort berekend te moeten worden. Het pensioenfonds moet een financieringsplan voor de compensatie opstellen. De wetgever zal mogelijk maken dat de financieringslasten gedurende de compensatieperiode maximaal 3%-punt hoger mogen uitvallen dan het fiscale premieplafond dat de wetgever structureel voor ogen heeft. De huidige inschatting is dat het structurele fiscale premieplafond voor de pensioenopbouw sec tussen 30% en 33% van de (fiscaal maximale?) pensioengrondslag zal bedragen. Gedurende de compensatieperiode mag de totale financieringslast daarom tussen de 33% en 36% uitkomen. Dit maximum zal nog verhoogd mogen worden met risicopremies en administratie-, incasso- en excassokosten.
- Het bij de indiening van het wetsvoorstel vast te stellen structurele fiscale premieplafond zal tot 1 januari 2036 onveranderd blijven. Daarna wordt dit plafond in principe eens in de vijf jaar aangepast aan de ontwikkelingen. Tussentijdse aanpassing vindt alleen plaats als tussentijdse schokken leiden tot een premie-aanpassing van meer dan 5%-punt.

7. Afsluitende bemerkingen

- Zoals vermeld, kan de transitieperiode er bij verzekeraars en PPI's anders uit zien dan bij pensioenfonds. De benodigde besluiten, plannen en processen kunnen dus er eveneens anders uit zien.
- Er wordt door de Stichting van de Arbeid, de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars een handleiding opgesteld ten behoeve van de transitieperiode, als technische ondersteuning aan sociale partners. Wij gaan ervan uit dat die handleiding duidelijk maakt wat de verschillen tussen pensioenfonds, verzekeraars en PPI's zijn.
- Zodra er meer nieuws hierover is, zullen wij dit via onze nieuwsbrieven aan u kenbaar maken.