



Minister



**Contactpersoon**



**Datum**

1 mei 2020

**Onze referentie**



# nota

Bespreekpunten uitwerking pensioenakkoord

Akkoord SG/DG

**Bijlage(n)**

CONCEPT Hoofdlijnennotitie

## 1. Status nota

Ter beslissing

## 2. Aanleiding

- Bij de uitwerking van het pensioenakkoord ligt nog een aantal belangrijke beslispunten open waarover partijen vóór de zomer overeenstemming moeten bereiken. Met deze nota informeren wij u hierover en lichten we dit toe.
- Bijgevoegd is een actueel concept van de Hoofdlijnennotitie (HLN). Let wel, dit is (ook ambtelijk) nog work in progress! In deze versie is vooruitgelopen op besluiten die de stuurgroep nog moet nemen. De stuurgroep krijgt eind mei een integraal concept van de HLN voorgelegd.
- Tevens is een concept voor de Kamerbrief bijgevoegd waarmee de HLN wordt aangeboden en waarmee de Kamer wordt geïnformeerd over de overige onderwerpen van het pensioenakkoord. Deze brief wordt eind mei ter informatie aan de stuurgroep voorgelegd.

## 3. Beslispunten/advies/beslistermijn

- We bespreken onderstaande kernpunten op woensdag 6 mei met u en DG Werk.

### *Kernpunten uitwerking pensioenakkoord (tweede pijler)*

- De belangrijkste punten waarop partijen elkaar nog niet hebben gevonden zijn voor wat betreft het **pensioencontract**:
  - De keuze tussen het doorontwikkelde contract of het SER-contract. Deze keuze hangt af van de uitkomsten van de doorrekeningen. De uitkomsten van het CPB worden op vrijdag 8 mei aan de stuurgroep gepresenteerd.
  - In het doorontwikkelde contract ligt nog de keuze voor tussen de variant van de verkenninggroep voor het **toedelen van risico's** (via verdeelregels over het collectief) en die van DNB voor risicodeling via gescheiden cohorten.  
**Belang van de staat**
  - De intergenerationele risicodeling wordt (in beide varianten) vormgegeven via een collectieve buffer ('**solidariteitsreserve**'). De stuurgroep moet nog besluiten over het vullen van en onttrekken aan deze buffer. Wij verwachten dat de besluitvorming hierop niet zal vastlopen.

- In het nieuwe contract wordt de premie (mede) afhankelijk van de te hanteren scenario'set (**projectierendement**). Datzelfde geldt voor de fiscale premiegrens. De scenario'set die voor de URM wordt gehanteerd (van de Cie Parameters) wordt door sommigen als te optimistisch gezien. Dat kan leiden tot (te) lage premies en een te lage fiscale premiegrens. Dit kan vermoedelijk worden opgelost door voor te stellen om na de zomer een nieuwe commissie op te dragen om de scenario'set te herijken. Overigens gaat het CPB in zijn berekeningen uit van een prudentere scenario'set.
- Voor de **transitie** liggen eveneens nog enkele majeure beslispunten voor:
  - De keuze tussen verplicht **invaren**, met een sterk geconditioneerde opt out **Belang van de staat** en invaren als standaardoptie met een ruimere mogelijkheid om hier beargumenteerd vanaf te wijken **Belang van de staat**  
Juridische experts schatten die risico's in als zeer beperkt (maar kunnen niets uitsluiten). De voordelen van de stelselherziening hangen sterk af van de mate waarin pensioenfondsen overgaan tot invaren.
  - **Belang van de staat**
  - **Belang van de staat**
  - **Belang van de staat**
  - De stuurgroep moet nog een keuze maken tussen een collectieve, gelijktijdige **overstap** of het vaststellen van een uiterste datum, waardoor sommige fondsen of verzekeraars eerder kunnen overstappen. Voorgesteld is om (in ieder geval) te werken met kritische mijlpalen binnen de transitieperiode, waarop deelstappen uiterlijk moeten zijn gezet.
- **Belang van de staat**

**Datum**  
1 mei 2020

#### *Kernpunten Kamerbrief*

- Met bijgevoegde brief wordt de Kamer - tegelijk met de hoofdlijnennotie - geïnformeerd over de overige onderdelen van het pensioenakkoord, waaronder de maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid.
- Punt 2 in de kabinetsbrief (afspraken rondom kortingen/indexatie/ftk tijdens transitieperiode) zal **niet** worden meegestuurd aan de voorbereidingsgroep, maar is enkel voor de volledigheid voor u opgenomen.

- Bij punt 3 in de kabinetsbrief wordt aangekondigd dat het AOW-wetsvoorstel aanpassing koppeling tegelijk wordt verstuurd (dezelfde beoogde verzenddatum 19 juni).
- Bij punten 7 en 8 in de kabinetsbrief kan nog geen tekst worden opgenomen, omdat we nog in afwachting zijn van het STAR-advies nabestaandenpensioen en het aanvalsplan beperken witte vlek. Vooral het nabestaandenpensioen is voor (met name) het CDA een belangrijk punt in de beoordeling van het pensioenakkoord. Inhoudelijk gezien zit grootste verschil tussen de voorstellen uit initiatiefnota Omtzigt/Bruins om nabestaande pensioenen te uniformeren naar kapitaalopbouw en het verruimen van de ANW. Wij denken dat Omtzigt/Bruins grotendeels materieel tegemoet kunnen worden gekomen via nabestaandenpensioenen tegen risicodekking. De recente beleidsdoorlichting geeft geen reden tot verruiming van de ANW.
- Wij verwachten over het nabestaandenpensioen en het aanvalsplan Witte Vlek de komende weken adviezen van de Stichting van de Arbeid. U ontvangt binnenkort voor beide punten een aparte nota.
- U ontvangt binnenkort eveneens een aparte nota over de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers. Mogelijk dat de tekst bij punt 11 dan moet worden aangepast.
- Sociale partners komen na de zomer met een voorstel voor het pensioen voor zzp-ers. Hierover is op dit moment geen besluitvorming nodig.
- Het wetsvoorstel Bedrag ineens, RVU en verlofsparen kan naar verwachting nog dit parlementaire jaar worden ingediend.
- Het CPB-onderzoek naar de lage rente (punt 12) is nog niet ontvangen. De verwachtingen in de buitenwereld (CDA, vakbonden) zijn mogelijk hoger dan hetgeen opgeleverd gaat worden. Dit moet tzt goed afgestemd worden.

**Datum**  
1 mei 2020



Minister

# nota

Nota recente uitspraken Allianz en AFM /invaren

Akkoord SG/DG

Contactpersoon

Datum

30 januari 2020

Onze referentie

Bijlage(n)

berichten PensioenPro (zie linkjes)

## 1. Status nota

Ter informatie.

## 2. Aanleiding

Recent zijn twee verschillende rechterlijke uitspraken gedaan die in verband worden gebracht met 'invaren' van opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zoals opgenomen in het pensioenakkoord.

## 3. Beslispunten/advies/beslistermijn

Wij horen graag indien u naar aanleiding van deze nota behoefte heeft aan nadere informatie over de zaken of invaren.

### Kernpunten

In deze nota geven we een korte analyse van beide zaken en de mogelijke gevolgen van de uitspraken. De uitspraken zijn ons inziens in lijn met de Pensioenwet en de toelichting daarop. Onze inschatting is dat de zaken niet zozeer nieuwe gevolgen hebben voor 'invaren'. De uitspraak inzake Allianz kan mogelijk gevolgen hebben voor pensioenuitvoerders.

#### Uitspraak Gerechtshof Den Haag, 21 januari 2020 inzake Allianz

- Dit betreft een zaak die een deelnemer heeft aangespannen tegen Allianz, ASR en het pensioenfonds van Allianz. De deelnemer stelt dat de wijziging van de pensioenovereenkomst - van onvoorwaardelijke naar voorwaardelijke indexatie - in strijd met artikel 20 Pensioenwet (PW) is.
- In deze zaak heeft de deelnemer in 2001 bezwaar gemaakt tegen een waardeoverdracht naar een andere pensioenuitvoerder. Zijn tot dan toe opgebouwde aanspraken zijn achtergebleven bij ASR. De deelnemer heeft van het pensioenfonds wel volledige indexatie ontvangen over de periode 2001-2013 (omdat het fonds in de veronderstelling was dat er een waardeoverdracht zou plaatsvinden), maar daarna niet meer vanwege de wijziging van de pensioenovereenkomst.
- Op grond van de Pensioenwet is een *onvoorwaardelijk* recht op indexatie onderdeel van de pensioenaanspraak, een voorwaardelijk recht op indexatie niet.



- Artikel 20 PW bepaalt dat door de wijziging van een pensioenovereenkomst de tot het tijdstip van de wijziging opgebouwde pensioenaanspraken niet worden gewijzigd, behalve in geval van collectieve waardeoverdracht of kortingen.
- Het gerechtshof oordeelt dat in dit geval de wijziging in strijd met artikel 20 PW is, omdat artikel 20 PW tot gevolg heeft dat een onvoorwaardelijk recht op indexatie niet zonder instemming van de werknemer kan worden gewijzigd in een voorwaardelijk recht op indexatie.
- Het gerechtshof oordeelt dat Allianz en ASR worden veroordeeld tot onvoorwaardelijke indexering vanaf 1 januari 2013 van de door de deelnemer tot 1 januari 2001 opgebouwde pensioenaanspraken. Het pensioenfonds heeft volgens het hof niet in strijd met de wet of contractuele verplichtingen gehandeld.



**Datum**  
30 januari 2020

**Onze referentie**



*Beoordeling:*

- De uitleg van het hof dat onvoorwaardelijke indexatie onderdeel van de opgebouwde pensioenaanspraak is en daarom beschermd wordt, is in lijn met artikel 20 PW.
- Het hof oordeelt verder dat het wijzigingsverbod van art. 20 PW niet beperkt is tot onvoorwaardelijke indexatie over het opgebouwde pensioen tot het moment van wijziging. Continuering van onvoorwaardelijke toeslagverlening over reeds opgebouwde aanspraken of rechten behoort tot die opgebouwde aanspraak/dat opgebouwde recht, aldus het hof. Ook dat komt overeen met de uitleg in de kamerstukken m.b.t. de totstandkoming van de Pensioenwet.
- Ter vergelijking: in een arrest uit 2013 inzake Delta Lloyd heeft de Hoge Raad bepaald dat een wijziging door het pensioenfonds van onvoorwaardelijke indexatie naar voorwaardelijke indexatie wel was toegestaan. In deze zaak heeft het pensioenfonds het pensioenreglement rechtsgeldig gewijzigd en heeft daarbij de juiste procedure gevolgd. Het fonds hoefde niet te toetsen aan het 'zwaarwichtig belang'-criterium zoals dat geldt voor eenzijdige wijziging van een arbeidsovereenkomst door een werkgever.

Uitspraak Rechtbank Amsterdam, 24 januari 2020, inzake AFM (NB nog niet gepubliceerd)

- PensioenPro bericht dat AFM en Pensioenfonds AFM door de rechtbank 'op de vingers zijn getikt' vanwege het omzetten van aanspraken op tijdelijk prepensioen en tijdelijk ouderdomspensioen in levenslang ouderdomspensioen, ook van een aantal deelnemers dat daartegen bezwaar had aangetekend.
- Een van de voorwaarden die artikel 83 PW stelt aan een (interne of externe) collectieve waardeoverdracht is dat deelnemers daartegen geen bezwaar hebben. Als deelnemers bezwaar maken, kan de waardeoverdracht van hun pensioendeel niet plaatsvinden (wel van de andere deelnemers).

*Beoordeling:*

- De (berichtgeving over de) zaak lijkt in lijn met de Pensioenwet: als deelnemers gebruik maken van het individueel bezwaarrecht op grond van artikel 83 PW, dan kan de collectieve waardeoverdracht voor hen niet plaatsvinden en kunnen de opgebouwde pensioenaanspraken niet gewijzigd worden.

**Mogelijke gevolgen**

Opmerking vooraf: voor zover wij weten is de uitspraak in Allianz de eerste uitspraak over onvoorwaardelijke indexatie onder de Pensioenwet. De uitspraak is

niet op alle punten duidelijk en het is goed voorstelbaar dat de zaak aan de Hoge Raad zal worden voorgelegd. Het is daarom op dit moment lastig om de gevolgen helemaal te overzien.

#### Invaren

- Onze inschatting is dat deze specifieke zaken geen nieuwe gevolgen hebben voor invaren. Invaren betreft het onderbrengen van opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in een nieuwe pensioenregeling door middel van een collectieve waardeoverdracht.
- De constatering dat een individueel bezwaarrecht het collectief invaren kan bemoeilijken is niet nieuw en is ook de reden dat we een aanpassing van het individueel bezwaarrecht overwegen (bijvoorbeeld wijzigen in een collectieve bezwaarmogelijkheid).
- Helemaal schrappen van het individueel bezwaarrecht zal juridisch lastig zijn omdat dit kan kwalificeren als een inbreuk op eigendomsrecht die moeilijk te rechtvaardigen is, want een deelnemer heeft dan geen zeggenschap meer over zijn opgebouwde aanspraken- en rechten. Daarnaast zal het politiek lastig zijn om een individueel bezwaarrecht, dat al lang in de pensioenwetgeving is verankerd, te wijzigen of te schrappen.

#### Onvoorwaardelijke indexatie niet beperkt tot moment van wijziging

- De uitspraak inzake Allianz kan mogelijk wel gevolgen hebben voor pensioenuitvoerders. Het hof oordeelt dat het wijzigingsverbod van art. 20 PW niet beperkt is tot onvoorwaardelijke indexatie over het opgebouwde pensioen tot het moment van wijziging van de pensioenovereenkomst. Indexatie van 1987 tot 2001 opgebouwde pensioenaanspraken moet ook vanaf 2013 (het moment van de wijziging) plaatsvinden.
- Zoals bij de beoordeling van de uitspraak al is opgemerkt, is dat in lijn met de opvatting van de regering in de Kamerstukken bij de totstandkoming van de Pensioenwet. De uitspraak roept wel de vraag op in hoeverre pensioenuitvoerders de onvoorwaardelijke indexatie ook op die manier hebben toegekend. Als dat niet zo is, zou het tot meerdere zaken kunnen leiden.
- Het betoog van de advocaten van Allianz en ASR wijst ook in die richting: zij schetsen *'...ernstige financiële gevolgen, een enorme daling van de dekkingsgraad van het pensioenfonds, korting van het pensioen voor alle betrokkenen, instabiel arbeidsvoorwaardenoverleg, de verplichting om alle toekomstige onvoorwaardelijke indexatie voor alle deelnemers in één keer te moeten af financieren tot aan de verwachte sterfdag van alle deelnemers, mogelijke faillissementen en grote gevolgen voor alle pensioenuitvoerders met onvoorwaardelijke indexatie op 1 januari 2007 (datum inwerkingtreding Pensioenwet)'*. Het hof is daar echter niet op ingegaan omdat deze gevolgen onvoldoende zijn geconcretiseerd voor de betreffende deelnemer.
- Deze mogelijke gevolgen staan echter los van invaren.

**Datum**  
30 januari 2020

**Onze referentie**

## Werkbezoek staatssecretaris Klijnsma aan PGGM

**Datum:** 4 februari 2013

**Aanvang en eindtijd:** 14:45 – 17:15

**Locatie:** PGGM Noordweg Noord 150 3700 AC Zeist  
Kwintes Laan van Vollenhove 12 3706 AA Zeist

ref. ingl 2.

### Programma:

- 14:45 Gesprek met PGGM over communicatie dilemma's rondom nieuwe pensioencontract
- 15:15 Gesprek met medewerkers Klantcontactcentrum (KCC)
- 15:35 Meeluisteren bij KCC
- 15:50 Gesprek met accountmanagers PGGM
- 16:15 Verplaatsing naar zorginstelling
- 16:30 Gesprek met zorgmedewerkers en Sarah Leender over dilemma's rondom pensioen
- 17:15 Einde werkbezoek

### Contactpersoon SZW:

[redacted] coördinator werkbezoeken SZW, [redacted]  
woordvoerder staatssecretaris [redacted]

### Contactpersoon PGGM:

[redacted] Manager Public Affairs PGGM [redacted]  
[redacted] Secretaresse Bestuursbureau [redacted]

- Bijlage 1** Doelbepaling
- Bijlage 2** Aanwezig
- Bijlage 3** Informatie nieuw pensioencontract PFWZ
- Bijlage 4** Organogram PGGM
- Bijlage 5** Veelgestelde vragen Pensioenfonds Zorg en Welzijn oktober 2013 – januari 2013
- Bijlage 6** Gespreksvoorbereiding PGGM 21 januari 2012
- Bijlage 7** Informatie over Kwintes

Maandag 4 februari brengt u een werkbezoek aan pensioenuitvoerder voor Zorg en Welzijn, PGGM. Het is een vervolg op het gesprek dat u eerder in januari met hen voerde. De focus ligt nu op de uitvoerders. U start met een gesprek over het nieuwe pensioencontract van PGGM, vervolgens luistert u mee met klantmanagers van het klantcontactcentrum naar vragen van cliënten. Hierna praat u met accounthouders over de pensioencommunicatie richting de aangesloten bedrijven. U sluit af met een gesprek met werknemers van zorgaanbieder Kwintes over hun eigen pensioenbewustzijn. De inzichten tijdens het werkbezoek kunt u inzetten tijdens het AO pensioenen, later deze week.

#### Vragen in beginesprek

1. PFZW heeft inmiddels besloten om over te stappen op het nieuwe, reële pensioencontract. U kunt vragen waarom PFZW de overstap maakt en welke stappen daarin inmiddels zijn gezet en welke stappen nog moeten worden gezet om deze overstap te maken.
2. PGGM heeft een enquête uitgevoerd onder deelnemers van PFZW over de overstap naar het nieuwe contract. U kunt vragen hoe PGGM de positieve reactie op het reële contract verklaart. Waarom wordt er positief gereageerd ondanks minder zekerheid in het nieuwe contract?
3. Het nieuwe contract is in de beleving complex: hoe houden we deelnemers betrokken bij hun pensioenopbouw?

#### Vragen in gesprek met accounthouders

1. Constateert u verschillende behoeften bij verschillende zorgsectoren?
2. Wat voor vragen krijgt u vooral? Wat speelt er vooral bij uw contacten op dit moment?

#### Vragen in gesprek met cliënten:

1. Wat voor vragen krijgt u vooral afgezien van vragen over achterwege blijven van indexatie en kortingen op pensioenuitkeringen ?
2. Wat kunt u zeggen over de beleving bij de deelnemers over het pensioen en het stelsel?

→ 1 dec. 2014 ⇒ groeie overgang.

### Bijlage 2 Aanwezigen

SZW:

Jetta Klijnsma

[redacted]  
[redacted]  
[redacted]

staatssecretaris SZW  
coördinator werkbezoeken  
beleidsmedewerker SZW  
woordvoerder staatssecretaris

Naar reëel contract.  
- inbreng stabieliteit, meebewegen contract  
- evenw. solidariteit ↓

#### Begin gesprek

- [redacted] directeur PFZW,
- [redacted] manager Pensioenbeleid PFZW
- [redacted] manager Communicatiebeleid PFZW,
- [redacted] manager Public Affairs PFZW
- [redacted] beleidsmedewerker bestuurlijke advisering PGGM

Solidariteit blijft o. belang!

Ingrepen geleidelijk over 10 jaar.

#### Gesprek klantcontactcentrum

- [redacted]
- [redacted] directeur Klantbeheer
- [redacted] manager Contactcentrum
- [redacted] medewerker KCO
- [redacted] senior adviseur KCO
- [redacted] adviseur KCO
- [redacted] medewerker KCO

Inbreng => juridisch houdbaar  
↓  
Op welke manier kunnen hervormingen worden overgenomen?

#### Gesprek met accountmanagers werkgevers

- [redacted]
- [redacted]
- [redacted] senior accountmanager werkgevers
- [redacted] accountmanager werkgevers
- [redacted] voorlichter binnendienst

FTK moet behoud zijn.

Achterban => "Dit vind ik"

#### Gesprek met Kwintes

- [redacted]
- [redacted]
- [redacted] directeur Kwintes
- Zes medewerkers van Kwintes

Passende klantdialoog => contact tijdens hoopke- en dieptepunten in mensenlevens.

De tijdsperiode is nu wel erg lang! => tot 1-1-2015. Er worden nu passende

Ook bij maatsch. of nieuwe regelingen.  
Annelie => Betrokken plannen  
Huibeth => Nuchtere realiteit  
Karin => Zorgeloze levens.  
AFM doet hier ook e.e.a. mee.



*Bron: PGGM*

De nieuwe regeling van PFZW heeft de volgende kenmerken:

1. Beleid volledig gericht op de indexeringsambitie
2. Een zo stabiel mogelijke pensioenuitkering
3. Optimaal delen van risico tussen de generaties.

*Beleid volledig gericht op de indexeringsambitie*

Het blijft de ambitie van PFZW om de pensioenen jaarlijks aan te passen aan de stijging van de lonen in de sector zorg en welzijn. Daarom blijft PFZW beleggingsrisico nemen, in dezelfde mate als nu. Alleen op deze manier kan het uiteindelijke doel, te weten mensen voorzien van een adequate ouderdomsvoorziening, gerealiseerd worden. Het alternatief om de focus te leggen op nominale zekerheid levert een groot verlies van koopkracht en in verreweg de meeste economische scenario's een aanzienlijk lager pensioen op.

*Een zo stabiel mogelijke pensioenuitkering*

Bij het nemen van beleggingsrisico ten behoeve van de indexeringsambitie behoort het onder ogen zien van de mogelijkheid dat het tegenvalt.

PFZW kiest voor de toekomst voor het zonder uitstel ingrijpen bij financiële tegenvallers of een stijgende levensverwachting. Ingrepen worden echter gespreid over 10 jaar, waarbij er ieder jaar een nieuwe 10-jaars periode van start gaat. Dit betekent dat er vaker wordt ingegrepen, maar minder diep. Onder de streep leidt dit tot een geleidelijker sturing en wordt de pensioenuitkering stabiel.

*Optimaal delen van risico's tussen de generaties*

De solidariteit wordt evenwichtiger. Zowel de toekomstige generaties (als gevolg van het eerder ingrijpen) als de pensioengerechtigden (als gevolg van de spreidingsperiode) zijn in de nieuwe regeling beter af. Voorspelbare overdrachten worden verminderd, terwijl het onvoorspelbare risico op slechte economische scenario's met behulp van collectieve buffervorming nog steeds wordt gedeeld tussen de generaties.

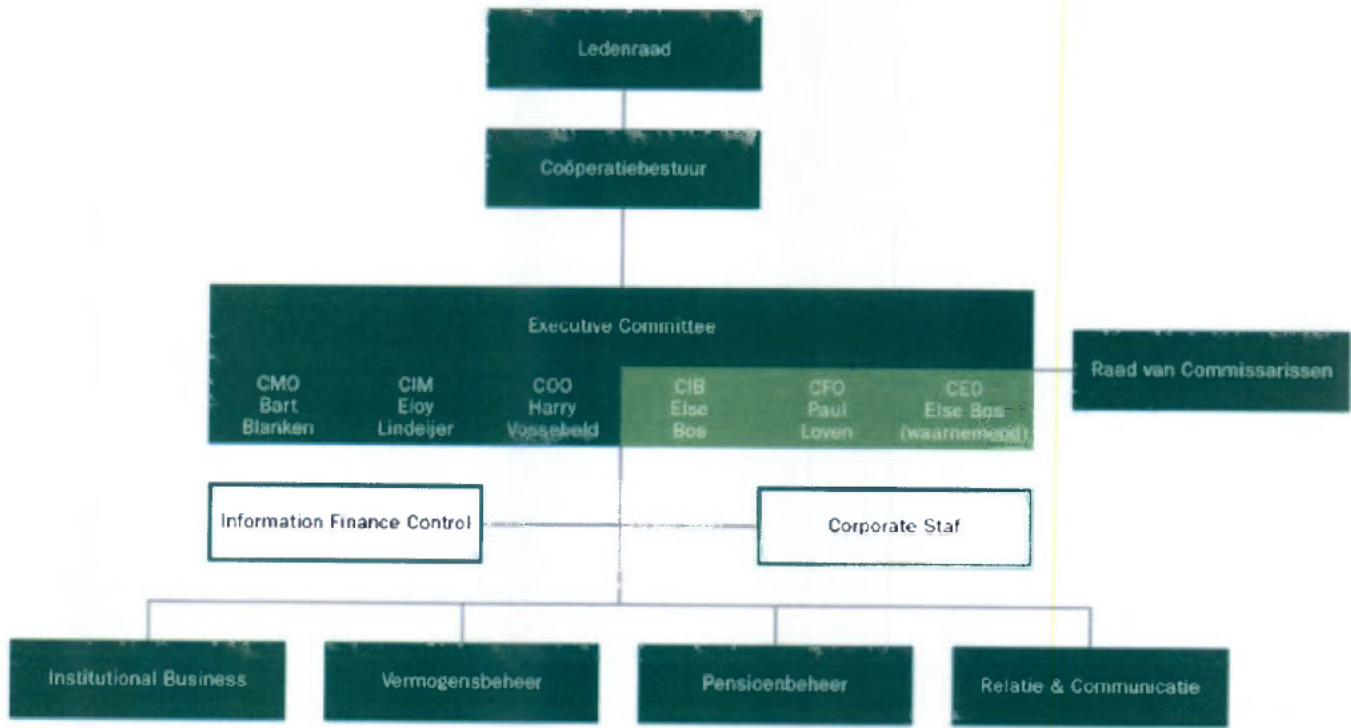
*Waarom versterkt de nieuwe regeling de houdbaarheid?*

- Er worden minder risico's doorgeschoven en de solidariteit wordt evenwichtiger
- In de communicatie wordt een realistischer beeld geschapen. De verwachtingskloof vermindert. Er wordt meer duidelijkheid geboden over het gegeven dat pensioen risico's kent, hoe het fonds ervoor staat en hoe het fonds met deze risico's om gaat.
- Er worden geen garanties gegeven en het is duidelijk dat financiële tegenvallers niet met extra premie kunnen worden opgelost. Hoewel het premie-instrument blijft bestaan, wordt er geen onhoudbaar beroep meer op gedaan. Daar hebben werknemers, werkgevers en de economie baat bij.

Het reële contract is geen panacee voor een tegenvallende economie en de bestaande kwetsbare financiële positie. Het verandert ook de gevolgen van een stijgende levensverwachting niet. Maar het reële contract is op zich geen versobering, maar een manier om de evenwichtigheid van het pensioencontract te doen toenemen. Zowel de evenwichtigheid in het opvangen van de stijgende levensverwachting als de evenwichtigheid in de sturing bij economische bewegingen nemen toe.

Bijlage 4

Organogram PGGM



## Bijlage 6 Gespreksvoorbereiding PGGM 21 januari 2012

Bron: ██████████ SZW

- De Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) (tot 1 januari 2008 PGGM) is een pensioenfonds. Het werd op 19 juni 1969 opgericht als PGGM (Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke belangen) door het samengaan van een aantal eerder opgerichte pensioenfonds en voor diverse deelsectoren van zorg en welzijn. Het pensioenfonds is in 1970 verplicht gesteld voor de totale sector zorg en welzijn en is sinds 1972 in Zeist gehuisvest.
- PFZW is na het ABP het grootste pensioenfonds van Nederland. PFZW is verantwoordelijk voor het pensioenbeleid en het pensioenvermogen van ruim twee miljoen (oud-)werknemers in de sector zorg en welzijn. Het pensioenfonds is eigenaar van het pensioenvermogen, dat momenteel ruim 125 miljard euro (oktober 2012) bedraagt. Het bestuur is verantwoordelijk voor de pensioenregeling en het fondsbeleid. Ook is het eindverantwoordelijk voor een deugdelijke uitvoering van de pensioenregeling.
- PFZW heeft een contract gesloten met de uitvoeringsorganisatie PGGM. Deze draagt zorg voor de uitvoering van de collectieve pensioenregeling in de sector zorg en welzijn en voor het vermogensbeheer. Dit is sinds 1 januari 2008 het geval. Sinds die datum is de uitvoering van de pensioenregeling afgesplitst van het pensioenfonds. De uitvoeringsorganisatie ging apart verder als de coöperatie PGGM. De belangrijkste reden hiervoor was dat pensioenfonds en geen aanvullende producten mogen aanbieden. Ook is het voor PGGM nu mogelijk om de uitvoering voor andere pensioenfonds en op zich te nemen.
- ██████████ zullen naar verwachting met u willen spreken over het uitstel van het FTK met 1 jaar. Zij hebben u daarover op 26 november 2012 een brief gestuurd (zie bijlage). In de kern komt het erop neer dat zij teleurgesteld zijn over uw besluit, terwijl PFZW zich altijd een loyaal uitvoerder heeft getoond van het Pensioenakkoord. U kunt aangeven dat ook u liever had gezien dat het oorspronkelijk invoeringstraject per 1/1/2014 gevolgd had kunnen worden en dat u de teleurstelling begrijpt.
- Tegelijkertijd moet je ambitie reëel zijn. Het is nu eenmaal ingewikkeld (zie bijvoorbeeld de discussie over het invaren van de oude rechten) en de komende tijd zullen alle betrokkenen alle zeilen moeten bijzetten om per 1 januari 2015 te kunnen werken met het nieuwe pensioencontract.
- U kunt aangeven dat u blij bent dat PFZW/PGGM deelneemt aan het invaarexperiment. Het doel van het experiment is om de aandachtspunten en de mogelijke problemen bij de overgang naar de reële pensioencontracten inzichtelijk te maken en met oplossingen te komen voor deze problemen. De ervaringen die tijdens het experiment worden opgedaan, vormen input voor een handleiding invaren, waarmee pensioenfonds en hun voordeel kunnen doen bij een overstap op een reëel contract. Het geeft SZW input voor de noodzakelijke wijzigingen van de Pensioenwet om invaren mogelijk te maken.



- De (deel)uitkomsten van het invaarexperiment worden besproken met een “schaduwgroep”. Deze groep, die bestaat uit 8 pensioenfondsen gaat schaduwdraaien op het invaarexperiment. De kick-off van het invaarexperiment met de betreffende fondsen en de Pensioenfederatie vindt 25 januari a.s. plaats. Het is goed om te constateren dat PFZW inmiddels niet meer alleen staat.
- Het is verder voorstelbaar dat zij willen weten wat er in het tussenjaar 2014 gaat gebeuren. U heeft daarover op 21/1 met DNB gesproken.
- U kunt aangeven dat u naast de uitwerking van FTK een brede discussie wil starten naar de maatschappelijke houdbaarheid van het pensioenstelsel.

#### Overleg om 18.00u

- [redacted] zal in het teken staan van het voorgenomen besluit van PFZW over de inrichting van de nieuwe pensioenregeling, de overstap naar het reële contract.
- [redacted] zullen naar verwachting van de gelegenheid gebruikmaken om het reële contract te promoten. U kunt vragen welke stappen PFZW/PGGM inmiddels heeft gezet om de overstap te kunnen maken en wat de reden is voor de overstap. Waarom is het reële contract in hun ogen beter dan het nominale pensioencontract?

## Bijlage 7

## Informatie over Kwintes

Kwintes is een GGZ-instelling, die specifieke begeleiding biedt aan mensen met een psychiatrische diagnose, (tijdelijke) psychosociale problemen, een hersenbeschadiging, een forensische maatregel, een dubbele diagnose (combinatie van verslaving én een psychiatrische diagnose), slachtoffers van huiselijk geweld, tienermoeders, jongeren en ouderen met autisme, zwerfjongeren en dak- of thuislozen.

Ook biedt Kwintes crisisopvang en vrouwenopvang, beschermd en begeleid wonen, bemoeizorg, dagbesteding en hulp naar werk.

Het Servicepunt Zeist (de nieuwe locatie) is gevestigd in het Dienstencentrum. Bij het Servicepunt kun je aankloppen voor advies en informatie over de geestelijke gezondheidszorg en zorg- en welzijnsvragen in de regio Zeist, Utrechtse Heuvelrug, Woerden en Maarssen. Tijdens de openingstijden van het dienstencentrum kun je binnenlopen om je vragen te stellen.

Het Servicepunt geeft informatie over diverse onderwerpen op het gebied van onder andere ziektebeelden, therapiemogelijkheden, hulpverlening en begeleiding, financiën, dagbesteding, werk en wonen, wet- en regelgeving en cliënten- en belangenorganisaties. Het servicepunt geeft daarbij antwoord en advies op individuele vragen en helpt bij het vinden van de juiste informatie. Indien nodig wordt ondersteuning geboden in de vorm van een gesprek, toeleiding naar een hulpverleningsinstantie of het invullen van formulieren.

### Cursussen

Het Servicepunt en Dienstencentrum ontwikkelen cursussen die je kunnen helpen om vaardigheden te ontwikkelen waar je in het dagelijkse leven gemak van kunt hebben. Voor deze cursussen kun je je inschrijven. Soms zijn er kosten aan verbonden.

8043 RJ



Minister

Directie  
Arbidsverhoudingen  
Afdeling Pensioenbeleid

Contactpersoon

Datum  
20 augustus 2018

Onze referentie

Bijlagen  
Memo's

# nota

oplegger bij memo's t.b.v. overleg met sociale  
partners

Akkoord SG/DG

## 1 Status nota

Ter informatie en ter voorbereiding.

## 2 Aanleiding

Bijgevoegde concept-memo's zijn opgesteld ter voorbereiding voor het overleg met sociale partners over de herziening van het pensioenstelsel. De concept-memo's worden ~~donderdag~~ in het directeurenoverleg interdepartementaal besproken. Deze oplegnota geeft een overzicht van de onderwerpen en wijst u op de belangrijkste aandachtspunten.

## 3 Beslispunten/advies/beslistermijn

- Niet van toepassing.

## 4 Kernpunten

- De meeste memo's behandelen één of meer samenhangende vragen die in het overleg aan de orde kunnen komen.
- Andere memo's zijn vooral bedoeld als achtergrondinformatie.
- De memo's behandelen onderstaande onderwerpen:
  - Tijdpaden: **Buiten reikwijdte** en herziening pensioenstelsel (wetgeving en implementatie).
  - Afschaffing doorsneesystematiek en compensatie, waaronder fiscale facilitering (structureel en transitiefase).
  - Beleidsmatige aandachtspunten bij het nieuwe pensioencontract.
  - Juridische aandachtspunten bij de stelselherziening.
  - Het faciliteren van 'invaren'.
  - Diverse overige onderwerpen.
- CPB rekent op verzoek van de SER de effecten door van de afschaffing van de doorsneesystematiek. U wordt hierover zo spoedig mogelijk geïnformeerd.
- Financiën werkt aan een grondig memo over de fiscale begrenzing op de premie. In deze set wordt u hierover al beknopt geïnformeerd.

Veel dank  
voor dit  
inblikwachtende  
setje!

Gras ergens  
dare wech  
een doolop

- Hieronder informeren wij u over de belangrijkste procesmatige en inhoudelijke aandachtspunten.

Directie  
Arbeidsverhoudingen  
Afdeling Pensioenbeleid

Datum  
20 augustus 2018

Onze referentie  
[redacted]

*Procesmatige aandachtspunten*

- **Buiten reikwijdte**

Buiten reikwijdte  
Buiten reikwijdte  
Buiten reikwijdte

- De Tweede Kamerverkiezingen in maart 2021 vormen eveneens een aandachtspunt bij het tijdspad voor de pensioenvoorstellen. In onze actuele planning is op dat moment wel de behandeling in Tweede Kamer afgerond, maar niet die in de Eerste Kamer. Zie memo 2.

|| breed  
krajdel!

*Inhoudelijke aandachtspunten*

- **Belang van de staat**

Belang van de staat  
Belang van de staat  
Belang van de staat

Belang van de staat

} waarom niet?

- **Belang van de staat**

deelnemers

8

- **Belang van de staat**

||

Belang van de staat

# Belang van de staat

**Directie**  
**Arbeidsverhoudingen**  
Afdeling Pensioenbeleid

**Datum**  
20 augustus 2018

**Onze referentie**  
[Redacted]

## Overzicht memo's

### *Tijlpaden*

1. **Buiten reikwijdte**
2. Indicatie tijdpad wetgeving en implementatie (wijziging Pensioenwet, inclusief SER-advies)

### *Afschaffing doorsneesystematiek en compensatie*

3. Juridische analyse mogelijkheden financiering compensatie uit fondsvermogen
4. Fiscale premiegrens (structureel én voor de transitiefase)
5. Transitiepad naar een nieuw pensioencontract

### *Aandachtspunten nieuw pensioencontract*

6. Voor- en nadelen spreidingsvarianten in nieuw pensioencontract
7. Welvaartseffecten spreidingsvarianten (CPB)
8. Maatwerk beleggingsbeleid: twee beleggingspotten met intergenerationele risicodeling

### *Juridische aandachtspunten*

9. Nieuw pensioencontract en houdbaarheid verplichtstelling
10. Gelijke behandelingsaspecten nieuw pensioenstelsel
11. Gevolgen stelselherziening voor uitkeringsovereenkomst

### *Faciliteren 'invaren' (toepassen nieuwe contract op eerder opgebouwde aanspraken en uitkeringen)*

12. Wegnemen belemmeringen voor collectief invaren
13. Standaardmethode omzetten collectief vermogen naar persoonlijke potjes
14. Richtlijnen voor verdelen positieve buffer
15. Methoden voor omzetten pensioenvermogen naar I-B contract
16. Uitwerking ingroeivariant naar persoonlijker stelsel (zonder invaren)
17. Vergroten indexatieperspectief opgebouwde aanspraken en rechten zonder invaren

### *Overige onderwerpen*

18. **Buiten reikwijdte**
19. De juridische context van de MVEV-kortingen in 2020
20. Welke UFR-curve?

**Buiten reikwijdte**

**Memo 1**

**Buiten reikwijdte**

[Redacted text line]

[Redacted text block]

+ In veel landen  
al depreken  
gemaakt met  
menschen.



## Memo 2

### Indicatie tijdpad voor wetgeving en implementatie (inclusief SER-advies)

**Vraag:** Hoe ziet een realistisch tijdpad voor wetgeving en implementatie eruit indien de SER op korte termijn met een advies komt over de vernieuwing van het stelsel?

#### Antwoord

- September 2018: Concept akkoord met sociale partners op hoofdlijnen + ~~concept~~ SER-advies
- September - november: nadere uitwerking conceptakkoord + definitief SER-advies
- januari 2019: uitwerkingsnota kabinet (kabinetsreactie op SER-advies)
- februari - april 2019: debat over SER-advies en kabinetsreactie
- februari 2019 - juni 2020 opstellen wetsontwerp en wetsvoorstel
- Juli 2020: indienen wetsvoorstel
- September 2020- april 2021: parlementaire behandeling
- 1 juli 2021: inwerkingtreding
- Tot en met 2023/2025: implementatieperiode (voor onderhandelingen tussen sociale partners op fonds niveau en aanpassing uitvoering).

#### Toelichting

Stap 1: concept akkoord met sociale partners (6 maanden)

- Beoogde uitkomst: maatschappelijk draagvlak voor voorstellen kabinet.
- Doorlooptijd: september t/m februari 2019
- September 2018: concept akkoord met sociale partners op hoofdlijnen en publicatie SER-advies
- Nadere uitwerking concept akkoord door kabinet en sociale partners en opstellen uitwerkingsnota door kabinet

Stap 2: Overleg met parlement over het pensioenakkoord (brieven en debat) (3 maanden):

- Beoogde uitkomst: politiek draagvlak voor voorstellen kabinet.
- Doorlooptijd: februari - april 2019

Stap 3: Opstellen wetsontwerp/wetsvoorstel, inclusief lagere regelgeving (15 maanden)

- Beoogde uitkomst: indienen gecombineerd wetsvoorstel (pensioenwetten, Wet LB en AOW).
- Doorlooptijd: februari 2019 t/m juni 2020
- Regie ligt bij SZW (Pensioenbeleid). Fiscaal FIN en SZW/SV nauw betrokken.
- Opstellen en interdepartementaal afstemmen consultatieversie: 4 maanden.
- Internetconsultatie: 2 maanden.
- Verwerken consultatie in versie wetsvoorstel voor t-toetsen: 1 maand.
- T-toetsen DNB, Belastingdienst, SVB (inclusief overleg): 2 maanden.
- Ambtelijke en politieke besluitvorming over wetsvoorstel : 2 maanden.
- Advisering RvS plus nader rapport: 4 maanden.
- Indiening wetsvoorstel: juli 2020.

Stap 4: Parlementaire behandeling wetsvoorstel (9 maanden)

- Beoogde uitkomst: Inwerkingtreding aangepaste wettelijke kaders en lagere regelgeving.
- Doorlooptijd: september 2020 - april 2021
- Inwerkingtreding: 1 juli 2021

Stap 5: Uitvoerders implementeren nieuwe regelingen

- Termijn voor implementatie: minimaal 1 jaar, maximaal 3 jaar, afhankelijk van pensioenakkoord en politieke besluitvorming.
- Einde: tussen 2023 of 2024



### Nadere toelichting implementatie- en compensatieperiode

Binnen het transitiekader wordt onderscheid gemaakt tussen een *implementatieperiode* en een *compensatieperiode*. Hieronder staat een voorbeeld tijdpad. De exacte planning van de transitie zal afhankelijk zijn van de snelheid van het wetgevingsproject en onderhandelingen met de sociale partners.

#### Implementatieperiode (2021-2024)

Na inwerkingtreding wetgeving (streven: 1 juli 2021) dienen fondsen hun pensioenovereenkomst aan te passen. De overgang op een andere pensioenovereenkomst vergt tijd (zowel in de uitvoering als in de besluitvorming). Een overgangperiode waarin het huidige en het nieuwe fiscale kader naast elkaar gelden, is daarom noodzakelijk. Deze termijn moet in tijd begrensd worden om de arbeidsmarktneutraliteit zoveel mogelijk te waarborgen.

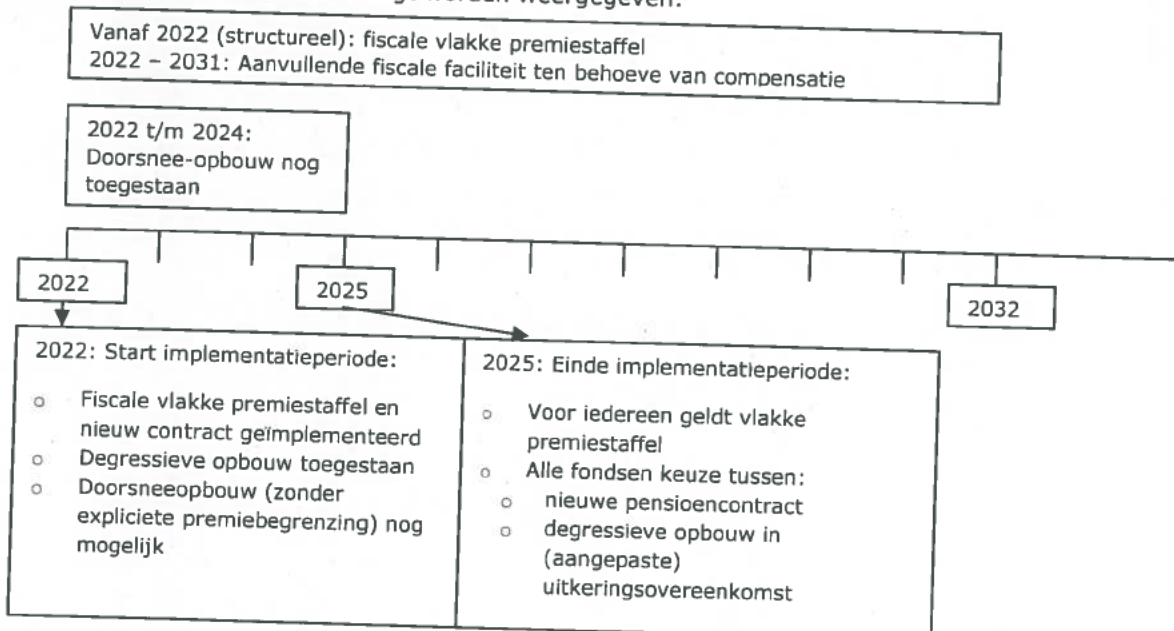
De duur van deze implementatieperiode zal onderdeel zijn van de onderhandelingen. Voorlopig gaan we hierbij uit van een periode van 3 jaar. Dat betekent dat vanaf 1 juli 2024 voor alle fondsen een vlakke premiestaffel geldt en dat alle fondsen hun contract moeten hebben gewijzigd (dan wel een enkele transitie naar degressieve opbouw in de aangepaste uitkeringsovereenkomst, dan wel een dubbele transitie naar een premieovereenkomst).

Waarom 3 jr?

#### Compensatieperiode (2022-2031)

Met ingang van 2022 wordt er aanvullende fiscale ruimte geboden ten behoeve van de compensatie, zodat fondsen die in 2022 reeds overstappen direct kunnen starten met de compensatie. De duur van deze periode is begrensd, bijvoorbeeld op tien jaar. De exacte duur van de compensatieperiode zal onderdeel zijn van de onderhandelingen. Gedurende de compensatie krijgen fondsen de ruimte om extra premie te heffen die gericht kan worden ingezet en/of de mogelijkheid een deel van het bestaande vermogen te reserveren voor compensatie. Fondsen die eerder overstappen hebben dus meer compensatieruimte.

Schematisch kan dit als volgt worden weergegeven:



### Memo 3

#### Juridische analyse mogelijkheden financiering compensatie uit fondsvermogen

**Vraag:** Welke mogelijkheden hebben pensioenfondsen op basis van de huidige regelgeving om compensatie uit de buffer te halen?

#### Antwoord

Pensioenfondsen met een uitkeringsovereenkomst in de huidige vorm kunnen compensatie uit de buffer financieren met inachtneming van artikel 129 Pensioenwet. Dit betekent boven een dekkingsgraad van ongeveer 135%. Als deze voorwaarde te belemmerend is zal in de wetgeving vastgelegd moeten worden onder welke andere voorwaarden compensatie uit de buffer is toegestaan.

#### Toelichting

Het FTK is van toepassing op pensioenfondsen, die uitvoering geven aan een uitkeringsovereenkomst. Bij beantwoording van deze vraag is uitgegaan van de huidige vorm van de uitkeringsovereenkomst bij de huidige regelgeving. De financiële regelgeving voor pensioenfondsen is vastgelegd in het FTK. Het FTK geeft onder meer regels over de kostendekkende premie, premiekorting en -restitutie, (M)VEV, indexatie en korting van pensioenaanspraken en -rechten.

Afschaffing van de doorsneesystematiek heeft betrekking op de toekomstige pensioenopbouw. Bij compensatie uit het vermogen wordt een deel van het vermogen van een pensioenfonds aangewend om extra pensioenopbouw toe te kennen. Het toezeggen van extra pensioenaanspraken zonder extra premie-inleg kan alleen bij een voldoende grote buffer en leidt tot lagere dekkingsgraden. Een lagere dekkingsgraad gaat ten koste van het indexatiepotentieel en leidt tot grotere kans op kortingen. Om pensioengerechtigden minder te raken zou compensatie uit het vermogen gecombineerd kunnen worden met verlaging van de indexatiegrenzen (indexatie kan nu vanaf 110% dekkingsgraad).

DNB heeft aangegeven dat artikel 129 Pensioenwet de mogelijkheid om compensatie uit de buffer te verlenen belemmert. Dit artikel regelt de premierestitutie/ premiekorting voor werkgevers en extra pensioenopbouw uit de buffer (zonder premie-inleg) betekent premiekorting. De buffer onder de grens van artikel 129 Pensioenwet moet ten goede komen aan de op het moment van de transitie bestaande pensioenaanspraken en -rechten en kan dus niet gebruikt worden voor toekomstige pensioenaanspraken en -rechten. De grens van artikel 129 Pensioenwet ligt bij de meeste pensioenfondsen rond een dekkingsgraad van 135%. Wil compensatie uit de buffer ook onder deze grens mogelijk zijn, zal dit in de wetgeving vastgelegd moeten worden.

Bij fiscale begrenzing op de opbouw zou hiervoor extra ruimte moeten worden geregeld, bij fiscale begrenzing op de premie is dat niet nodig. Meer informatie over de fiscale aspecten van compensatie uit het vermogen is te lezen in een notitie van Financiën.

Mocht er worden ingevaren in het nieuwe pensioencontract dan zullen er meer details van het nieuwe pensioencontract bekend moeten worden om te bepalen onder welke voorwaarden compensatie uit het eigen vermogen kan worden gefinancierd. Indien gewenst kunnen ten behoeve van het nieuwe pensioencontract regels worden opgesteld voor compensatie uit een buffer.

## Memo 4

### Fiscale begrenzing na stelselherziening

In overleg met SZW werkt Financiën aan een veelomvattend memo over het fiscale kader voor oudedagsvoorzieningen na de stelselwijziging, inclusief aannames, keuzes en consequenties. Dit memo wordt op korte termijn afgerond. Onderstaand vast enkele belangrijke punten, waarbij veel punten uiteindelijk politieke keuzes betreffen.

#### Enkel begrenzing op de premie

- In het RA staat dat 'bezien zal worden of het mogelijk is' voortaan alleen nog de ingelegde pensioenpremie fiscaal te maximeren en de huidige begrenzing op de opbouw te schrappen.
- Ambtelijke conclusie is dat het mogelijk en wenselijk is om na stelselwijziging alleen nog een fiscaal premiemaximum te gebruiken. Dit sluit aan bij de veranderende aard van het pensioencontract zoals de SER voorstelt: de toezegging richt zich op de premie en niet langer op de op te bouwen aanspraak. Dit betekent dat nieuwe opbouw in een uitkeringsovereenkomst niet langer mogelijk is (zie memo 'juridische gevolgen voor de uitkeringsovereenkomst').
- Dit betekent dat de huidige begrenzing op de opbouw (1,875%) verdwijnt. De huidige progressieve premiestaffels verdwijnen ook en worden vervangen door een leeftijdsonafhankelijk premiepercentage voor iedereen. Dit leidt tot een eenvoudiger fiscaal kader, maar heeft ook consequenties voor de bestaande praktijk (zie eerder memo directeurenoverleg met voor- en nadelen van enkel een premiebegrenzing).

#### Structurele hoogte premiegrens

- De omzetting van het fiscale kader moet in de structurele situatie budgettair neutraal zijn (in de transitieperiode is extra fiscale ruimte beschikbaar); de fiscaal gefaciliteerde premiesom blijft op macroniveau gelijk.
- Dit neemt niet weg dat sommige fondsen, waar nu hoge premies worden betaald, door de nieuwe fiscale premiebegrenzing hun pensioeninleg zullen moeten versoberen. Daar staat tegenover dat anderen (vooral premieregelingen) meer fiscale ruimte krijgen dan nu.
- Fin heeft de premiegrens berekend uitgaand van een pensioenambitie (75% middelloon in 40 opbouwjaren), met een actuariael model. Ook heeft Fin berekend waar de grens ligt uitgaand van de huidige feitelijke premiesom (rekening houdend met gedragseffecten, dit is afgestemd met CPB). Beide methodes leiden tot een premiegrens van ca. 28% (NB onder voorbehoud!). Dit premiepercentage omvat zowel ouderdoms- als partnerpensioen. Wezenpensioen, nabestaandenoverbruggingspensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen maken geen deel uit van deze premiegrens.
- Gerekend naar deelnemersaantallen kan 95% van de uitkeringsregelingen met zo'n premiegrens uit de voeten; voor 5% ligt de huidige premie boven de 28%. Gerekend naar aantallen pensioenfondsen knelt deze grens voor bijna de helft, omdat vooral de kleine fondsen hoge premies afdragen. Voor de premieregelingen zijn nog geen cijfers bekend.
- Ambtelijke aanbeveling is dat een periodieke herijking van de premiegrens nodig is op basis van de rente, om de pensioenambitie op peil te houden. Dit gebeurt bij voorkeur aan de hand van een automatisme/formule, waarbij belangrijk aandachtspunt is dat de premiegrens zo stabiel mogelijk moet blijven en niet te vaak mag wijzigen. Dit kan bijv. door te werken met bandbreedtes.
- Er wordt nog onderzocht of het nog nodig is de premiegrens ook periodiek aan te passen aan de levensverwachting, c.q. pensioenrichtleeftijd.
- Een andere vraag is nog of er één premiegrens moet komen voor OP en NP samen of dat een aparte premiegrens voor het nabestaandenpensioen wenselijk is.
- Voor de derde pijler geldt op dit moment al een leeftijdsonafhankelijke premiepercentage van 13,3%. Bij de overstap in de tweede pijler naar een leeftijdsonafhankelijk premiepercentage van circa 28% zal ook het premiepercentage in de derde pijler moeten worden verhoogd naar dit



niveau. Het verschil in fiscale ruimte is politiek niet uit te leggen. Als ook de premiegrens in de derde pijler wordt opgetrokken tot 28% kost dit ca. € 100 mln; dit moet nog worden gedekt. Verhoging van de premiegrens in de derde pijler kan worden gepresenteerd als zzp-maatregel. *mooi!*

#### Fiscale ruimte in de transitieperiode

- De stelselwijziging begint met een implementatieperiode van ca. 3 jaar, waarin alle fondsen de tijd krijgen om de overstap te maken van tijdsevenredige naar actuarieel neutrale pensioenopbouw. Een overstap op één moment voor iedereen is logistiek niet uitvoerbaar.
- Tijdens de implementatieperiode kan voor sommige regelingen nog de doorsneesystematiek gelden (mogelijk nog begrensd op de opbouw of op progressieve premiestaffel), terwijl anderen al zijn overgestapt op de nieuwe opbouw die past bij een leeftijdsonafhankelijke premie (leeftijdsonafhankelijke premiegrens). Na 3 jaar geldt voor iedereen de leeftijdsonafhankelijke fiscale premiegrens.
- Tijdens de daarop volgende transitieperiode (en ook al tijdens de implementatieperiode) geldt een hogere fiscale premiegrens dan in de structurele situatie. Hiermee faciliteert het kabinet extra premie-inleg, die sociale partners kunnen gebruiken om extra pensioenrechten toe te kennen aan de groepen die het meest getroffen worden door de afschaffing van de doorsneesystematiek. Dit is de financiële bijdrage van het kabinet aan een evenwichtige overgang op actuarieel neutrale pensioenopbouw.
- Hoe hoog de fiscale grens wordt in de transitieperiode moet nog worden bepaald. Is het nodig om ruimte te bieden voor 100% compensatie uit de premie of kan (net als in het huidige RA) worden verondersteld dat sociale partners die ruimte maar deels zullen benutten?
- Hierbij is ook de lengte van de transitieperiode relevant; hoe korter de periode, hoe hoger de premiegrens zal moeten liggen. Gedacht kan worden aan een totale periode (implementatie + transitie) van 10 jaar.
- Onderzocht zal moeten worden – gezien de heterogeniteit van de pensioenfondsen en verzekeraars – of binnen deze extra premieruimte voor een ieder evenwichtige compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek kan plaatsvinden.

*Wat zijn de voorstellen*

#### Samenhangende wijzigingen in de pensioenwetgeving

- Bij overstap op premiebegrenzing kan het vaker voorkomen dat sociale partners de fiscaal gefaciliteerde ruimte overschrijden (premie > 28% afdragen); bij de huidige begrenzing op de opbouw komt dat weinig voor. Daarmee wordt het nog relevanter om vermenging van de bruto- en nettovermogens te voorkomen en deze duidelijk van elkaar te scheiden. Vanuit uitvoeringsperspectief is een uitzondering op het verbod op ringfencing voor fiscaal gesplitste pensioenregelingen wenselijk.
- Door de overstap op een fiscale premiebegrenzing (begrenzing input i.p.v. output) is er minder sturing op de pensioeningangsdatum. Onderzocht wordt of in de Pensioenwet een minimale pensioeningangsdatum wenselijk is om vroegpensioenering te voorkomen.

## Memo 5

### Transitiepad naar een nieuw pensioencontract

#### Vraag

Hoe ziet het transitiepad er uit als sociale partners overstappen op het nieuwe pensioencontract? Welke stappen moeten worden genomen om tot een gewijzigde pensioenovereenkomst te komen en welke proceswaarborgen zijn daarbij aanwezig?

#### Antwoord

In onderstaand transitiepad worden de verschillende stappen uiteengezet die sociale partners en pensioenuitvoerders moeten doorlopen bij de overstap op een nieuw pensioencontract. Omdat afschaffing van de doorsneesystematiek gevolgen heeft voor alle bestaande pensioenovereenkomsten, zullen alle overeenkomsten moeten worden aangepast. De overheid legt de randvoorwaarden voor deze transitie vast. Een van de vereisten is het verplicht doorlopen van onderstaand transitiepad. Er zullen tevens eisen worden gesteld aan de berekening van de effecten van de transitie, de compensatie(bronnen) voor afschaffing doorsneesystematiek, communicatie en de rol van de toezichthouders. Daarnaast zal de overheid de overstap van opgebouwde pensioenaanspraken en rechten naar een nieuw pensioencontract faciliteren met een waarderingskader. Het is nog onduidelijk wat de toezichtrol van DNB is gedurende dit proces. Hierover zijn we nog in gesprek met DNB. In beginsel heeft DNB geen expliciete toezichthoudende bevoegdheden ten aanzien van het traject wijziging pensioenovereenkomst. DNB heeft wel toezichthoudende bevoegdheden bij een collectieve waardeoverdracht in geval van invaren (artikel 83 Pensioenwet). Het kan wenselijk zijn om de bevoegdheden van DNB uit te breiden in het kader van de transitie.

Stap	Pensioenfonds	Verzekeraar / PPI
1	<p>Verkenning door sociale partners van (aangepaste) pensioenovereenkomst en financieringssysteem</p> <p><i>Als gevolg van afschaffing van de doorsneesystematiek zal iedere pensioenovereenkomst moeten worden aangepast. Sociale partners hebben daarbij het voortouw. Pensioenfonds wordt in beginstadium betrokken in verband met uitvoerbaarheid en evenwichtigheid bij wijziging van deze pensioenovereenkomst. Het pensioenfonds brengt de effecten van wijziging pensioenovereenkomst in kaart in termen van netto profijt, pensioenresultaat en de hoogte van de premie voor verschillende leeftijdscohorten. Als naast de afschaffing van de doorsneesystematiek ook wordt overgestapt naar een nieuw contractvorm, dan dienen de effecten voor een dubbele transitie in kaart te worden gebracht, waarbij ook het effect op de volatiliteit van de uitkering meegenomen moet worden.</i></p>	<p>Verkenning door werkgever (eventueel met de ondernemingsraad) of sociale partners</p> <p><i>Gevolgen wijziging pensioenovereenkomst moeten worden onderzocht. De verzekeraar hoeft in het begin stadium niet te worden betrokken. In de praktijk gebeurt dit echter wel op regelmatige basis, omdat de verzekeraar vaak een voorstel doet voor een gewijzigde pensioenregeling. Bij dit voorstel heeft de verzekeraar reeds beoordeeld of hij het kan uitvoeren.</i></p>
2	<p>Voorlopig besluit tot wijziging pensioenovereenkomst door sociale partners</p> <p><i>Op basis van de resultaten uit onderzoeken van stap 1.</i></p>	<p>Voorlopig besluit tot wijziging pensioenovereenkomst door werkgever of sociale partners</p> <p><i>Op basis van de resultaten uit onderzoeken</i></p>

3	<p>Besluit tot invaren door sociale partners</p> <p><i>Op basis van de resultaten uit onderzoeken van stap 1.</i></p> <p><i>In het kader van de wijzigingen in de pensioenovereenkomst nemen sociale partners het voortouw bij het besluit tot invaren. Het pensioenfonds wordt in <del>beginstadium</del> betrokken in verband met uitvoerbaarheid en evenwichtigheid van het besluit. Er is geen wettelijke verplichting tot invaren van de <del>opgebouwde aanspraken en rechten</del>. Indien sociale partners besluiten om in te varen zal besloten moeten worden hoe het huidige fondsvermogen wordt verdeeld. De verplichtingen en richtlijnen ten aanzien van het proces, die de overheid hiervoor heeft opgesteld, moeten daarbij in acht worden genomen.</i></p>	van stap 1.
4	<p>Besluit tot compensatie</p> <p><i>Op basis van de resultaten uit onderzoeken van stap 1.</i></p> <p><i>Juridisch zal er niet snel sprake zijn van verplichting tot compensatie. Met het oog op evenwichtige belangenafweging kan compensatie echter wel wenselijk zijn. Indien door sociale partners besloten wordt om compensatie toe te kennen, zal in samenspraak met het pensioenfondsbestuur moeten worden onderbouwd op welke wijze dit gebeurt (bijv. doelgroep, omvang en duur van compensatie) en op welke wijze de compensatie moet worden gefinancierd. Inzichtelijk moet zijn hoe de compensatie uitpakt voor de verschillende leeftijdscohorten. Hierbij moet worden gehouden aan de verplichtingen en richtlijnen ten aanzien van het proces die de overheid hiervoor heeft opgesteld.</i></p>	<p>Besluit tot compensatie<sup>1</sup></p> <p><i>Op basis van de resultaten uit onderzoeken van stap 1.</i></p> <p><i>Juridisch zal er niet snel sprake zijn van verplichting tot compensatie. Indien door werkgever of sociale partners besloten wordt om compensatie toe te kennen, zal besloten moeten worden op welke wijze dit gebeurt (bijv. compensatie naar leeftijdscohorten, omvang en duur van compensatie) en op welke wijze de compensatie moet worden gefinancierd.</i></p>
5	<p>Formeel besluit tot wijziging pensioenovereenkomst door sociale partners<sup>2</sup></p> <p><i>Op basis van de voorgaande stappen hebben sociale partners alle informatie en het kader waarin de wijziging plaatsvindt om het voorlopige besluit tot wijziging pensioenovereenkomst definitief te maken.</i></p>	Zie stap 8
6	<p>Pensioenfonds beoordeelt voorstel tot wijziging pensioenovereenkomst (inclusief besluit tot</p>	<p>Verzekeraar/PPI beoordeelt voorstel tot wijziging pensioenovereenkomst (inclusief</p>

<sup>1</sup> Uitgezocht wordt of in de praktijk invaren ook bij verzekerde regelingen plaatsvindt. Indien dit het geval is zal stap 3 'Besluit tot compensatie' één stap naar beneden schuiven. In een nieuwe stap 3 neemt de werkgever in overleg met de verzekeraar/PPI een besluit over invaren.

<sup>2</sup> In geval er geen sociale partners betrokken zijn bij de pensioenregeling, zal de werkgever pas een formeel besluit nemen na instemming van de OR. Aan de OR moet immers een voorlopig besluit worden voorgelegd.



invaren en/of compensatie) op uitvoerbaarheid (artikel 102a Pensioenwet) en evenwichtige belangenafweging (artikel 105 Pensioenwet)

*Het pensioenfonds is verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenregeling. Het bestuur van de pensioenuitvoerder dient daarom te onderzoeken of de uitvoering van de pensioenregeling haalbaar is. Daarbij is ook van belang om te beoordelen welke ICT gerelateerde aanpassingen nodig zijn.*

*Het pensioenfonds is verantwoordelijk voor een evenwichtige belangenafweging tijdens en na de transitie. Het pensioenfonds heeft daarom bij stap 1 de effecten van de transitie in kaart gebracht. Sociale partners hebben in stap 3 besloten om reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen en/of een compensatieregeling te treffen, maar uiteindelijk is het pensioenfonds verantwoordelijk voor de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en moet het hierover, op verzoek van sociale partners, zelfstandig besluiten en beoordelen of invaren en/of de compensatieregeling evenwichtig en uitvoerbaar is. Indien besloten wordt tot invaren is artikel 83 Pensioenwet van toepassing. Daarbij geldt ook DNB toestemming moet geven voor een collectieve waardeoverdracht.*

7

Instemming ondernemingsraad

*Op grond van artikel 27 WOR heeft een ondernemingsraad (OR) een instemmingsrecht t.a.v. een voorgenomen besluit van de werkgever tot wijziging van een regeling op grond van de pensioenovereenkomst. De OR heeft geen instemmingsrecht t.a.v. een voorgenomen besluit van sociale partners indien de wijziging van de pensioenovereenkomst reeds inhoudelijk is geregeld in de cao. In geval van een bedrijfstakpensioenfonds (en in sommige gevallen bij een ondernemingspensioenfonds of APF) zal instemming OR daarom ook niet benodigd zijn.*

8

-

eventueel besluit tot compensatie) op uitvoerbaarheid

*De werkgever / sociale partners toetst als het ware de uitvoerbaarheid van het voorlopige besluit tot wijziging van de pensioenovereenkomst bij de verzekeraar/PPI.*

Instemming ondernemingsraad

*Op grond van artikel 27 WOR heeft een ondernemingsraad (OR) een instemmingsrecht t.a.v. een voorgenomen besluit van de werkgever tot wijziging van een regeling op grond van de pensioenovereenkomst. De OR heeft geen instemmingsrecht t.a.v. een voorgenomen besluit van sociale partners indien de wijziging van de pensioenovereenkomst reeds inhoudelijk is geregeld in de cao.*

Formeel besluit tot wijziging pensioenovereenkomst door werkgever

*Op basis van de voorgaande stappen heeft de werkgever alle informatie, de instemming van de OR en het kader waarin de wijziging plaatsvindt om het voorlopige besluit tot wijziging pensioenovereenkomst definitief te maken.*

9	-	Instemming individuele werknemer / Wijziging pensioenovereenkomst <sup>3</sup>
10	Verantwoording afleggen	<i>In geval er geen sociale partners betrokken zijn bij de wijziging van een pensioenovereenkomst, kan de pensioenovereenkomst pas gewijzigd worden als de individuele werknemer heeft ingestemd met de wijziging(en).</i>
11	Bezwaarrecht (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden	-
12	Aanpassen juridische documenten	Aanpassen juridische documenten
13	Opstellen communicatieplan Naar de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden moet worden gecommuniceerd wat er verandert aan de	<i>Na instemming van de OR en de individuele werknemers past de verzekeraar/PPI de pensioenregeling aan conform de gewijzigde pensioenovereenkomst.</i> <i>Verzekeraars en PPI's staan op grond van de Wet financieel toezicht (Wft) onder het prudentieel en materieel toezicht van DNB. In het kader van het materieel toezicht beoordeelt DNB pensioencontracten van verzekeraars en PPI's.</i>
10	<i>Het bestuur van het pensioenfonds moet op grond van de Pensioenwet verantwoording afleggen aan het Verantwoordingsorgaan (VO) of Belanghebbendenorgaan (BO) over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd. Het VO heeft een adviesrecht over wijzigen van een uitvoeringsovereenkomst en samenstelling van de feitelijke premie. Het BO heeft een adviesrecht over het wijzigen van pensioenreglementen en wijzigen uitvoeringsovereenkomst. Het BO heeft een instemmingsrecht over de samenstelling van de premie.</i>	-

<sup>3</sup> Het uitgangspunt is dat voor wijziging van een pensioenovereenkomst, die is ondergebracht bij een pensioenfonds, de instemming van een individuele deelnemer vereist is. Echter in veel gevallen zal er sprake zijn van een uitzondering, bijvoorbeeld als de pensioenovereenkomst is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds, het bestuur van het pensioenfonds een wijzigingsbevoegdheid heeft op grond van de statuten of als de pensioenovereenkomst is vastgelegd in cao.



*pensioenovereenkomst, welke gevolgen dat heeft voor zijn/haar opgebouwde pensioenaanspraken of -rechten, hoe het vermogen van het pensioenfonds is verdeeld en of en zo ja hoe er compensatie aan bepaalde cohorten is toegekend en hoe dit is gefinancierd.*

14 Opstellen transitieplan

*DNB houdt geen toezicht op de inhoud van de regelingen, maar slechts op de uitvoering daarvan. De inhoud van de regelingen wordt overeengekomen door sociale partners.*

*In geval van invaren is er sprake van een collectieve waardeoverdracht. DNB kan een verbod tot collectieve waardeoverdracht opleggen. DNB dient in een vroegtijdig stadium op de hoogte te worden gebracht van het voornemen tot collectieve waardeoverdracht.*

15 Intern toezicht

*De raad van toezicht heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds. De raad van toezicht is ten minste belast met het toezien op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur. De visitatiecommissie voert jaarlijks een visitatie uit en zal daarbij ook naar aspecten van de transitie kijken.*

*Toezicht van het intern toezicht vindt achteraf plaats.*

## Memo 6

### Voor- en nadelen spreidingsvarianten in een nieuw pensioencontract

Vraag: Welke spreidingsmechanismes zijn denkbaar?

- Er zijn twee wegen om een spreidingsmechanisme vorm te geven: "open" of "gesloten".
- "Open" wil zeggen dat naast toekomstige opbouw van de huidige deelnemers ook de toekomstige deelnemers meedelen in de positieve en negatieve schokken vóór het moment van toetreding. De dekkingsgraad kan hoger of lager worden dan 100%.
- Bij een "gesloten" spreidingsmechanisme worden de financiële schokken alleen gedragen door de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van de huidige deelnemers. De dekkingsgraad is dan ook altijd 100%.
- Een open spreidingsmechanisme leidt tot risicodeling met toekomstige toetreders. Het CPB doet momenteel onderzoek naar de precieze welvaartswinst van open spreiden, al dan niet met bepaalde begrenzings. Dit wordt in een apart memo behandeld.
- Tegenover de voordelen van risicodeling tussen huidige en toekomstige deelnemers, staat een discontinuïteitsrisico. Deelname aan een pensioenfonds in een tekortsituatie is voor nieuwe deelnemers alleen aantrekkelijk bij een beperkte omvang van een tekort.
- Bij open spreiden kan het doorschuiven van fondstekorten op twee manieren worden beperkt:
  1. Begrenzing van de negatieve dekkingsgraad: naarmate de dekkingsgraad verder onder de 100% ligt, wordt harder ingegrepen (meer korten);
  2. Dekkingsgraadneutrale inkoop: bij inkoop van nieuwe pensioenaanspraken wordt gecorrigeerd voor de stand van dekkingsgraad.

Toelichting: vormgeving spreidingsmechanismes:

**Open spreidingsmechanisme:** een positief of negatief rendement ten opzichte van de risicovrije rente in enig jaar wordt boekhoudkundig voor bijvoorbeeld  $1/10 \times$  (actuele dekkingsgraad  $-/100\%$ ) verwerkt. Het fonds neemt de financiële schok in enig jaar dus slechts voor  $1/10^e$  van de jaarlijkse mutatie in de dekkingsgraad, waardoor de dekkingsgraad, in tegenstelling tot gesloten spreiden, niet jaarlijks terugkeert naar 100%. Dit betekent dat toekomstige deelnemers kunnen toetreden tot een fonds met een collectief tekort.

**Gesloten spreidingsmechanisme:** een positief of negatief rendement ten opzichte van de risicovrije rente in enig jaar wordt boekhoudkundig volledig onvoorwaardelijk verwerkt. Het fonds neemt de financiële schok dus in één keer, waardoor de dekkingsgraad altijd 100% blijft. De risicovrije rente is het uitgangspunt bij de meting van de schok in enig jaar, omdat hiermee ex ante herverdeling bij collectief symmetrisch spreiden wordt voorkomen. Bij de verwerking van de financiële schok in de individuele pensioenaanspraken en -uitkeringen wordt deze bijvoorbeeld gedeeld door 10 en worden de partjes van  $1/10$  jaarlijks op een 10-jarige lat gezet. Deze 10-jaarlijkse latten worden jaarlijks gesaldeerd. Als het systeem 10 jaar draait, staan er dus 10 voortschrijdende latten onder elkaar met een laatste  $1/10$  van een financiële schok van tien jaar geleden op lat 1 en een eerste  $1/10$  van een financiële schok op lat 10. In jaar 11 valt lat 1 af en komt er de eerste  $1/10$  schok van de lat uit jaar 11 bij. Het saldo van deze latten met plussen en minnen is bepalend voor de verhoging of verlaging van de opgebouwde pensioenaanspraken en -uitkeringen in enig jaar.

Hoe kan worden beperkt of voorkomen dat toekomstige deelnemers in een collectief contract toe moeten treden bij een fonds met een tekort?

Begrenzing van een negatieve dekkingsgraad ( $= < 100\%$ ):

Een open spreidingsmechanisme kan er toe leiden dat dekkingsgraden tot ver onder de 100% wegzakken als zich vooral negatieve schokken voordoen. Nieuwe toetreders worden zien dan een relatief lage pensioenopbouw voor hun premie terug, waardoor zij mogelijk niet tot dat fonds willen toetreden (discontinuïteitsrisico). Om dit voorkomen kan een negatieve dekkingsgraad worden

|| *vecht je in hoek of ushoya?*

begrensd. Dat wil zeggen dat als de dekkingsgraad onder dat begrensde niveau zakt extra pensioenverlagingen moeten worden doorgevoerd om de dekkingsgraad sneller te laten herstellen naar 100%. Dit kan via een zogenaamde "backstop", die meestal wordt gecombineerd met gespreide, onvoorwaardelijke kortingen om te voorkomen dat in één keer een forse korting moet worden toegepast.

Een alternatieve mogelijkheid om te voorkomen dat dekkingsgraden te ver weg zakken onder de 100% is om de spreidingstermijn te verkorten naarmate de dekkingsgraad lager ligt. Hiermee keert de dekkingsgraad niet in één keer terug op 100%, maar wordt wel harder ingegrepen naarmate de financiële positie van een fonds zwakker is. Vanuit het oogpunt van symmetrie worden spreidingstermijnen dan ook korter naarmate dekkingsgraden verder boven de 100% liggen. Een combinatie van dekkingsgraadafhankelijke spreidingstermijnen en een backstop is ook denkbaar.

#### *Dekkingsgraadneutraal inkopen:*

Om in een systeem met open spreiden te voorkomen dat tekorten of overschotten in het fonds naar nieuwe toetreders worden doorgeschoven, kan deze nieuwe opbouw dekkingsgraadneutraal worden ingekocht. Dat wil zeggen dat bij de inkoop van nieuwe pensioenopbouw wordt gecorrigeerd voor de stand van actuele dekkingsgraad, waardoor een meer faire marktprijs voor de nieuwe pensioenopbouw wordt betaald. Bij een dekkingsgraad van 90% wordt dan  $100/90$  aan nieuwe pensioenopbouw in enig jaar toegekend. Bij een dekkingsgraad van 110% wordt  $100/110$  aan nieuwe pensioenopbouw in enig jaar toegekend.

- >Dekkingsgraadneutraal inkopen van nieuwe pensioenopbouw kent ook belangrijke nadelen:
- Het systeem kan oneerlijk uitwerken: Bij een dekkingsgraad van bijvoorbeeld 80% wordt direct 100% aan nieuwe pensioenopbouw toegekend, vanuit de verwachting dat deze opbouw in de komende jaren gekort gaat worden naar een niveau van 80%. Die verwachting voor de komende jaren hoeft echter niet uit te komen, waardoor een deelnemer teveel pensioen voor de ingelegde premie heeft gekregen. Omgekeerd kan het ook zo zijn dat een deelnemer bijvoorbeeld 100% pensioen krijgt toegekend bij een dekkingsgraad van 150% vanwege de verwachting dat dit pensioen in de komende jaren naar 150% zal stijgen. Ook dat is echter een onzekere verwachting.
  - Dekkingsgraadneutrale inkoop levert alleen welvaartswinst op door deze inkoop op een niet-actuarieel faire wijze te doen. Daarmee zou het beoogde doel van de afschaffing van doorsneesystematiek (= een actuarieel faire pensioenopbouw) weer deels ongedaan gemaakt worden. Een onzuivere toepassing houdt in dat alle deelnemers bij een dekkingsgraad van bijvoorbeeld 90%  $100/90$  nieuwe opbouw krijgen toegekend. Een zuivere toepassing houdt in dat bij oudere deelnemers wordt gecorrigeerd voor het feit dat een positieve of negatieve financiële schok niet volledig bij hen neerslaat, maar deels wordt doorgeschoven naar jongere deelnemers (=het doel van spreiden). Bij een dekkingsgraad van bijvoorbeeld 90% zouden ouderen om die reden niet  $100/90$  nieuwe pensioenaanspraak moeten krijgen, maar bijvoorbeeld "slechts"  $100/96$ .
  - Dekkingsgraadneutrale inkoop leidt tot minder IGR bij negatieve dekkingsgraden, omdat de premiedekkingsgraad dan ook onder de 100% komt te liggen, waardoor actieve deelnemers minder bijdragen aan het herstel van de financiële positie van het fonds.
  - Naarmate de dekkingsgraad lager is, wordt de premiedekkingsgraad bovendien ook lager (spiraal naar beneden). Hiermee komen ook discussies tussen jong en oud over te lage premiedekkingsgraden uit het huidige ftk weer terug.
  - Het contract wordt aanzienlijk complexer, bijvoorbeeld bij waardeoverdracht. Stel een deelnemer bouwt twee jaar op bij een dekkingsgraad van 150%. Bij dekkingsgraadneutrale inkoop bouwt deze deelnemer echter veel minder pensioen op. Als deze deelnemer na 2 jaar het fonds verlaat met een waardeoverdracht tegen 100%, dan loopt deze veel pensioen/indexatie mis.



## Memo 7

### Welvaartseffecten spreidingsvarianten (CPB)

Binnen de SER vindt momenteel discussie plaats over de vormgeving van het 1b contract. Een discussiepunt is hoe met positieve en negatieve schokken wordt omgegaan. De vraag is of deze gespreid moet worden over alleen de huidige deelnemers ("gesloten") of ook met toekomstige deelnemers ("open"). Het kabinet heeft vóór de zomer als randvoorwaarde gesteld dat in een nieuw contract schokken alleen in een gesloten vorm zouden mogen worden gespreid. Om meer zicht te krijgen op de effecten van de verschillende vormen van spreiding, heeft SZW vlak voor de zomer aan het CPB gevraagd om de welvaartswinst van verschillende vormen van spreiding in kaart te brengen.

**Belang van de staat**  
**Belang van de staat**

#### Samenvatting

- Een systeem van gesloten spreiden levert weinig tot geen welvaartswinst op ten opzichte van een individuele DC-regeling. Een systeem van open spreiden levert – in lijn met eerdere onderzoeken – een welvaartswinst op van 7 a 8%. Bij open spreiden met randvoorwaarden (zoals een backstop) blijft de helft tot driekwart van de welvaartswinst behouden. Uiteraard geldt dat hier een uitruil is met andere zaken, zoals discontinuïteitsrisico dat groter is bij open spreiding.

#### Nadere toelichting

In al de onderstaande uitkomsten wordt de welvaartswinst vergeleken met een individueel DC contract (in SER-jargon: 4A). Bij deze doorrekening is aangesloten bij de uitgangspunten en randvoorwaarden zoals geformuleerd in het Netsparpaper van november 2016.<sup>4</sup> In dat paper was brede overeenstemming over de aanpak.

- 1b met open spreiden (zonder restricties) levert welvaartswinst op van 7 a 8% (in lijn met eerdere onderzoeken). Dit is de winst inclusief opheffen leenrestrictie (= in het fonds reeds aanwezige jonge deelnemers beleggen voor >100% in aandelen). NB: dit is de welvaartswinst van toekomstige generaties in de structurele situatie. Gemiddeld over bestaande en toekomstige generaties, waarbij de eerder in het leven behaalde winst van bestaande deelnemers buiten beschouwing blijft, bedraagt de winst 3%.
- Bij 1b met open spreiden (zonder restricties), maar dekkingsgraadneutrale inkoop houd je ongeveer  $\frac{3}{4}$  van deze welvaartswinst over (5 a 6%). Dat is te verklaren omdat je wel een stuk risicodeling houdt en ook opheffing leenrestrictie blijft bestaan. Overigens heeft deze variant als nadeel dat de uitslagen in dekkingsgraden groter worden, doordat nieuwe opbouw niet bijdraagt aan herstel. Daarnaast heeft dekkingsgraadneutrale inkoop communicatieve uitdagingen.
- Bij 1b met open spreiden met backstop en sneller korten (<90) en sneller indexeren (>120) blijft ongeveer de helft tot driekwart van de oorspronkelijke welvaartswinst over (circa 4 à 5%).
- Bij 1b gesloten spreiden is de welvaartswinst nagenoeg nihil.
- Hiernaast is ook 1a doorgerekend (het huidige contract met afschaffen doorsnee). Opvallend is dat dat contract, ondanks de aanwezigheid van de ftk-backstop, gemiddeld over alle generaties een vergelijkbare welvaartswinst als 1b met open spreiden van schokken oplevert. Een verschil t.o.v. 1b met backstop is dat in het huidige contract een stuurvrije zone zit (niet korten en niet indexeren tussen 90 en 110%). In het model wordt uitgegaan van een nutscurve waarbij

<sup>4</sup> Dick Boeijen, Jan Bonenkamp, Lans Bovenberg, Loes Frehen, Jurre de Haan, Agnes Joseph, Marcel Lever, Miriam Loois, Thomas Michielsen, Eduard Ponds, Theo Nijman, Bas Werker, *De meerwaarde van risicodeling met toekomstige generaties nader bezien. Rapportage van bevindingen van een Netspar werkgroep*, 28 november 2016.

tegenvallers (kortingen) harder aankomen dan meevallers (indexeren). Daardoor leidt een stuurvrije zone tot welvaartswinst.

- Van belang is om op te merken dat de welvaartswinst wordt berekend voor de structurele situatie (en dus toekomstige generaties). Als wordt gekeken naar de huidige generaties, dan kan het beeld anders uitpakken. Daarin zit ook een verschil tussen 1a en 1b. Omdat in 1a een grotere buffer moet worden opgebouwd (geleidelijke indexatie boven 110% dg.), hebben toekomstige generaties meer profijt (12%) en de huidige generaties minder profijt als in 1b.

dit: →

## Memo 8

### Maatwerk beleggingsbeleid: twee beleggingspotten met intergenerationale risicodeling

**Vraag:** Kan binnen een contract maatwerk in het beleggingsbeleid op basis van twee beleggingspotten worden georganiseerd in combinatie met intergenerationale risicodeling?

#### Antwoord

- Bij sociale partners lijkt het beeld te bestaan dat risicodeling met toekomstige generaties alleen mogelijk is op basis van één uniform beleggingsbeleid (=dezelfde beleggingsmix voor alle deelnemers en gepensioneerden in een fonds). Intergenerationale risicodeling (IGR) is echter ook mogelijk op basis van twee beleggingspotten. Dit is zowel mogelijk in een contract, waarbij in de opbouwfase met pensioenaanspraken en financiële sturing op basis van een dekkingsgraad gewerkt blijft worden (I-B) als in een contract dat in de opbouwfase uitgaat van individuele potjes (4-B).
- De gedachte achter een systeem met twee beleggingspotten, een risicovolle pot met vooral aandelen en een risicomijdende pot met vooral renteafdekking, is dat jongere deelnemers voor 100% starten in de risicovolle pot en vanaf een bepaalde leeftijd geleidelijk overgaan (glijpad) naar de meer zekere pot. Op deze wijze kan maatwerk in het beleggingsbeleid worden gerealiseerd dat nauw aansluit bij de gedachte achter lifecycle beleggen.
- De IGR komt tot stand door het overrendement (het rendement boven de risicovrije rente) uit één van de beleggingspotten of uit beide beleggingspotten in een collectieve buffer te stoppen en dit vervolgens (gespreid) te delen met niet alleen het huidige bestand actieven en gepensioneerden, maar ook met toekomstige toetreders. Voordelen hiervan kunnen bijvoorbeeld zijn dat in de meer zekere beleggingspot vanwege de IGR meer risico genomen kan worden, waardoor het indexatieperspectief voor de gepensioneerden verbetert.
- Een ander belangrijk voordeel van dit systeem met gescheiden potten is dat ouderen niet langer de hoge rentegevoeligheid van de aanspraken van jongeren (vanwege hun lange beleggingshorizon) dragen. Ook het (meestal hogere) macrolanglevensrisico van jongeren hoeft niet langer door ouderen gedragen te worden. In een pensioencontract met één uniform beleggingsbeleid en één dekkingsgraad is dat wel altijd het geval.
- Een systeem met twee beleggingspotten heeft tot gevolg dat jongeren vanwege van hogere blootstelling aan beleggingsrisico's naar verwachting een hogere overrendement behalen bovenop hun aanspraken dan oudere deelnemers. Daar staat tegenover dat ze bij slechte beleggingsresultaten ook een groter risico dragen. Toedeling van een hoger beleggingsrendement aan jongeren (indexatie), met name in een I-B contract, kan moeilijk uitlegbaar zijn. Dit probleem is in belangrijke mate weg te nemen door in de opbouwfase van het I-B contract in termen van kapitalen te communiceren.

↓  
Dit is toch a la  
SER - prototype?

Dit wordt je  
b.k. niet?  
Jong



## Memo 9

### Nieuw pensioencontract en houdbaarheid verplichtstelling

**Vraag:** heeft het nieuwe pensioencontract effecten op de houdbaarheid van de verplichtstelling?

#### Antwoord

- Op basis van de beschikbare informatie over het beoogde nieuwe pensioencontract verwachten we dat dit aan ten minste vier van de vijf solidariteitseisen kan voldoen, die het Europese Hof heeft gesteld om een inbreuk op het mededingingsrecht te rechtvaardigen.
- Het afschaffen van de doorsneesystematiek leidt op zichzelf ook niet tot een ongerechtvaardigde inbreuk op het mededingingsrecht. De combinatie van beide lijkt ook niet tot een ongerechtvaardigde inbreuk te leiden.
- Het uiteindelijke oordeel hierover ligt bij het Europese Hof. Het Hof kan echter pas uitspraak over doen als de wetgeving is ingegaan.

#### Toelichting

##### Juridisch kader houdbaarheid verplichtstelling

Uit vaste rechtspraak van het Europese Hof blijkt dat de verplichtstelling een toelaatbare beperking van het mededingingsrecht vormt. De rechtvaardiging hiervoor vindt het Hof in de hoge mate van solidariteit in de pensioenregelingen. Het Hof kijkt dus niet naar het systeem waarop de pensioenregelingen zijn gebouwd, maar telkens naar de pensioenregelingen zelf. Het Hof vindt de volgende solidariteitskenmerken met name van belang:

1. De ont koppeling van premieniveau en gedekte risico's,
2. De verplichting alle werknemers zonder medische keuring te accepteren,
3. De voortzetting van de pensioenopbouw met premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid,
4. De overname door het pensioenfonds van de achterstallige premies bij faillissement van de werkgever, en
5. De indexatie van de pensioenen voor het behoud van hun waarde vastheid.<sup>5</sup>

##### Beoordeling op grond van bestaande Europese rechtspraak

- Een inbreuk op het mededingingsrecht kan worden gerechtvaardigd als de pensioenregeling een hoge mate van solidariteit bevat. Het Hof heeft hiervoor vijf kenmerken geformuleerd, maar het is niet uitgesloten dat het Hof bij een nieuwe beoordeling de nadruk legt op andere kenmerken.
- Het nieuwe pensioencontract blijft voldoen aan het eerste door het Hof geformuleerde kenmerk. Er wordt een doorsneepremie gehanteerd, waardoor het premieniveau van de gedekte risico's is ont koppeld. Hierbij kan men onder meer denken aan het feit dat voor mannen en vrouwen dezelfde premie wordt gehanteerd, ondanks dat aan vrouwen doorgaans langer een pensioenuitkering moet worden gedaan. *alleen leeftijd niet dus!*
- Er is geen aanleiding om te veronderstellen dat sociale partners wijzigingen zullen voorstellen als het gaat om de acceptatieplicht, premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en de overname van achterstallige pensioenpremie's bij faillissement van de werkgever. Hieruit kan geconcludeerd worden dat hieruit geen nieuwe risico's voor de verplichtstelling hoeven te volgen.
- Als laatste kenmerk noemt het Hof dat de pensioenen worden geïndexeerd voor het behoud van hun waarde vastheid. In het nieuwe contract kunnen pensioenuitkeringen weliswaar worden geïndexeerd, maar deze kunnen bij onvoldoende rendement ook weer worden gekort. Doordat overrendementen ook in het nieuwe pensioencontract te goede komen aan de deelnemers en pensioengerechtigden, kan worden geconcludeerd dat aan dit kenmerk kan worden voldaan.
- Hiermee kan worden vastgesteld dat met het nieuwe pensioencontract kan worden voldaan aan vier van de vijf elementen van solidariteit die het Hof met name van belang vindt. Ten aanzien van het vijfde element is de vraag of hoe het Hof een variabele uitkering beoordeelt.

<sup>5</sup> HvJEU 21 september 1999 (Albany); HvJEU 21 september 1999 (Brentjens); HvJEU 21 september 1999 (Drijvende Bokken).

#### *Andere kenmerken van solidariteit*

Het Hof heeft zich voor het laatst in 1999 uitgesproken over de toelaatbaarheid van de verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen. Naast de kenmerken die het Hof met name van belang acht, kunnen pensioenregelingen meer vormen van solidariteit inhouden die de verplichtstelling zouden kunnen ondersteunen:

- Geen premie, wel recht;<sup>6</sup>
- Collectieve buffers en collectieve tekorten;<sup>7</sup>
- Verbod op ringfencing: een pensioenfonds kan meerdere regelingen uitvoeren. Door het verbod op ringfencing moet een eventueel tekort binnen één regeling worden verevend met eventuele overschotten in een andere regeling. Hierdoor wordt financiële solidariteit binnen één bedrijfstak (of beroepsgroep) gecreëerd;<sup>8</sup>
- Partnerpensioen op risicobasis: hier bouwt een deelnemer geen pensioen op voor de partner. Indien er een recht op partnerpensioen ontstaat, wordt dit gefinancierd uit de middelen van het fonds;<sup>9</sup>
- Verschillen in de toeslagbepaling voor actieven en pensioengerechtigden/slapers: indien de ene groep wel wordt geïndexeerd en de andere groep minder of niet, vinden er kruissubsidies tussen de groepen plaats.<sup>10</sup>

#### *Samenhang met degressieve opbouw*

Naast het nieuwe pensioencontract kan ook het afschaffen van de doorsneesystematiek gevolgen hebben voor de verplichtstelling. Zowel de Raad van State als de Landsadvocaat hebben zich reeds uitgesproken over het verwachte effect van het afschaffen van de doorsneesystematiek op de houdbaarheid van de verplichtstelling.<sup>11</sup> Zij oordelen dat het ontbreken van de doorsneesystematiek niet per definitie tot dusdanig weinig solidariteitskenmerken leidt dat de verplichtstelling een ongerechtvaardigde inbreuk op het Europese mededingingsrecht vormt.

alleen collectief dus?

<sup>6</sup> Rapport Pensioenfederatie Werkgroep Juridisch-Fiscaal, november 2016, p. 13 e.v..

<sup>7</sup> Idem, p. 13 e.v.

<sup>8</sup> M.C.J.M. van der Poel, 'De houdbaarheid van verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen en beroepspensioenregelingen', Amsterdam: VU Expertisecentrum Pensioenrecht 2013, p. 73-74.

<sup>9</sup> Idem, p. 75.

<sup>10</sup> Idem, p. 75.

<sup>11</sup> Brief Raad van State d.d. 3 juli 2017; Memo Landsadvocaat d.d. 16 januari 2014.



## Memo 10

### Gelijke behandelingsaspecten nieuw pensioenstelsel

**Vraag:** wat zijn de hoofdpunten en risico's van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd?

**Antwoord:**

- Op grond van Europese richtlijnen en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (Wgbl) is onderscheid op grond van leeftijd verboden, tenzij daarvoor een objectieve rechtvaardiging gegeven kan worden. Voor de objectieve rechtvaardiging moet aangetoond worden dat er sprake is van een legitiem doel voor het onderscheid en passende en noodzakelijke middelen om dat doel te bereiken.
- Bij verschillende onderdelen van de vernieuwing van het pensioenstelsel zal onderscheid op grond van leeftijd gemaakt worden: bij een stelsel met degressieve opbouw, bij invaren van opgebouwde aanspraken en bij het toekennen van compensatie aan bepaalde leeftijdsgroepen.
- Zowel de Staat als werkgevers en pensioenuitvoerders moeten rekening houden met de Wgbl en kunnen worden aangesproken op grond van ongelijke behandeling als een objectieve rechtvaardiging ontbreekt of als er alternatieve voorhanden zijn waarbij geen of minder onderscheid wordt gemaakt. Er bestaat een risico op juridische procedures en schadeclaims.
- Bij het opstellen van de wetgeving is van groot belang om een overtuigende en consequente motivatie voor het gemaakte leeftijds onderscheid te geven.

### Toelichting

#### *Degressieve pensioenopbouw en leeftijdsdiscriminatie*

- De Raad van State heeft in 2016 geadviseerd over de juridische vraag hoe de degressieve pensioenopbouw zich tot het Europeesrechtelijk verbod op leeftijdsdiscriminatie verhoudt.
- De Raad bevestigt dat een stelsel met degressieve pensioenopbouw niet bij voorbaat in strijd is met het Europeesrechtelijk verbod op leeftijdsdiscriminatie. Of degressieve opbouw kan worden gerechtvaardigd, hangt af van de beleidsmatige doelstelling die met het stelsel wordt nagestreefd en van de mate waarin degressieve opbouw bijdraagt aan het realiseren van die doelstelling.
- Lidstaten hebben een ruime beoordelingsvrijheid bij de keuze voor doelstellingen op het gebied van sociaal en werkgelegenheidsbeleid, en daarop gerichte maatregelen. Een betere aansluiting op de arbeidsmarkt en herstel van vertrouwen in het stelsel kunnen als rechtvaardigingsgrond dienen voor degressieve pensioenopbouw.
- Met het oog op de juridische houdbaarheid moet in de wetgeving overtuigend en consequent worden toegelicht dat deze doelen met degressieve opbouw dichterbij worden gebracht en dat geen excessieve inbreuk wordt gemaakt op gerechtvaardigde belangen van werknemers/deelnemers.
- Hierbij dient evenwicht te zijn tussen de beleidsmatige doelstelling en het beginsel van gelijke behandeling. In het wetsvoorstel zal de hierbij gemaakte afweging expliciet toegelicht moeten worden.

#### *Arrest Europees Hof (Kristensen/Experian)*

- Het arrest in de zaak Kristensen/Experian dateert uit 2013 en gaat specifiek over het maken van leeftijds onderscheid bij actuariële berekeningen voor pensioen.
- Uit het arrest volgt dat de richtlijn alleen een uitzondering kent voor leeftijds onderscheid bij actuariële berekeningen in het kader van het vaststellen van (1) de toetredingsleeftijden en (2) de pensioengerechtigde leeftijd. In de Nederlandse Wgbl is echter ook een uitzondering opgenomen voor leeftijds onderscheid bij actuariële berekeningen in het algemeen (artikel 8, derde lid, Wgbl).
- Deze bepaling is - gelet op het arrest - bij nader inzien een onjuiste implementatie van de richtlijn en derhalve niet langer houdbaar (een 'dode letter'). De Wgbl zal aangepast moeten worden. Dit is ook gemeld aan de Tweede Kamer in antwoord op Kamervragen.

#### **Belang van de staat**

## Belang van de staat

- Het heeft de voorkeur om de aanpassing van de Wgbl mee te nemen in de wetgeving voor vernieuwing van het pensioenstelsel.
- Intussen is er wel een risico voor de Nederlandse Staat. Als een lidstaat nalaat om zijn wetgeving overeenkomstig een richtlijn aan te passen, kan de Europese Commissie die lidstaat door middel van een infractieprocedure aanspreken op onjuiste implementatie. We hebben daar overigens tot nu toe geen signalen van ontvangen.
- Daarnaast kan een partij die schade lijdt door (het laten voortbestaan van) artikel 8, lid 3 Wgbl de lidstaat aansprakelijk stellen voor onjuiste implementatie. Bijvoorbeeld: een werknemer die van mening is dat hij te veel premie betaalt als gevolg van de gehanteerde staffels.

### *Objectieve rechtvaardigingstoets*

De objectieve rechtvaardiging zal worden uitgewerkt aan de hand van de volgende toets.

- Er moet sprake zijn van een legitiem doel (of doelen). Daartoe kunnen de volgende deelvragen aan de orde komen:
  - Wordt door het bereiken van het doel aan een werkelijke, dat wil zeggen een daadwerkelijk bestaande, behoefte van de organisatie voldaan dan wel wordt door het bereiken van het doel aan een noodzakelijke doelstelling van sociaal beleid van de overheid voldaan?
  - Is het nagestreefde doel niet in strijd met andere wetgeving, het recht en de maatschappelijke betamelijkheid?
  - Ontbreekt aan het nagestreefde doel ieder oogmerk van verboden onderscheid?
- Er moet sprake zijn van een passend middel. Daartoe moet de volgende deelvraag worden beantwoord:
  - Is het middel geschikt om het doel te bereiken, dat wil zeggen wordt door het gebruik van het middel het doel gerealiseerd dan wel bestaat de gerechtvaardigde verwachting dat door het gebruik van het middel het doel gerealiseerd zal worden?
- Het gebruik van dat specifieke middel moet ook noodzakelijk zijn om het doel te bereiken. Daartoe dienen de volgende twee deelvragen te worden beantwoord:
  - Kan het doel niet bereikt worden met een ander middel, waarbij geen sprake is van onderscheid?
  - Kan het doel niet bereikt worden met een ander middel, waarbij sprake is van minder vergaand onderscheid dan wel sprake is van mitigeren van de nadelen?

## Memo 11

### Gevolgen stelselherziening voor uitkeringsovereenkomst

**Vraag:** De afschaffing van de doorsneesystematiek heeft gevolgen voor de bestaande uitkeringsovereenkomst. Kan de uitkeringsovereenkomst blijven bestaan? Wat zijn de gevolgen voor bestaande aanspraken en nieuwe opbouw?

#### Antwoord

- Na afschaffing van de doorsneesystematiek is nieuwe opbouw in de uitkeringsovereenkomst zoals we die nu kennen, waarbij vooraf een vaste (aan het loon gerelateerde) pensioenopbouw wordt toegezegd, niet meer mogelijk.
- Doordat in het nieuwe stelsel ingelegde (leeftijdsonafhankelijke) premies voorop komen te staan en de pensioenopbouw daarbij moet passen (actuariële neutraliteit), is het niet langer mogelijk om vooraf te sturen op een bepaalde pensioenopbouw. Die is namelijk mede afhankelijk van de rente.
- Wat er na de stelselwijziging van de uitkeringsovereenkomst overblijft wijkt dermate af van wat we er nu onder verstaan en is zo onaantrekkelijk, dat het in de rede ligt dat de wetgever de uitkeringsovereenkomst sluit voor nieuwe opbouw. Dit biedt helderheid en ruimte voor een eenvoudig fiscaal kader.
- Voor al opgebouwde rechten en ingegane pensioenen blijft het bestaande toetsingskader voor de uitkeringsovereenkomst wel bestaan.
- Het is denkbaar dat een deel van de sociale partners, anders dan nu in de SER voor ligt, behoefte houdt aan pensioen met een hoge mate van nominale zekerheid. Dat kan dan in de vorm van een onzuivere premiereregeling, waarbij met de premie direct een vaste aanspraak wordt ingekocht, waarvoor het ftk-kader blijft gelden. Hiermee kan na de stelselherziening nog steeds een zekere uitkering worden opgebouwd. De omvang van de aanspraak die in enig jaar wordt opgebouwd is afhankelijk van premiehoogte, leeftijd en rentestand en kan dus niet meer vooraf met zekerheid worden toegezegd.
- Het is wel gevoelig; tot dusver wordt zowel in het RA als door de SER steeds gesproken over 'een nieuwe regeling toevoegen aan het palet'. Het is dus belangrijk sociale partners goed mee te nemen in de redenering. //

#### Toelichting

- Het RA bevat drie uitgangspunten voor het afschaffen van de doorsneesystematiek:
  1. Voor alle contracten wordt een leeftijdsonafhankelijke premie verplicht
  2. De (degressieve) pensioenopbouw moet passen bij de ingelegde premie (actuarieel neutraal)
  3. Voor het fiscale kader beziet het kabinet of alleen op de premie kan worden begrensd, waarbij het oog houdt voor het faciliteren van een adequate pensioenopbouw.
- Binnen de uitkeringsovereenkomst zijn deze drie uitgangspunten niet te verenigen. Zou de werkgever net als nu voor meerdere jaren een opbouw willen toezeggen, dan kan de bijbehorende premie niet én actuariael fair én leeftijdsonafhankelijk zijn. Kiest hij als vertrekpunt de leeftijds-onafhankelijke, actuariael faire premie, dan hoort daarbij een jaarlijks wisselende (want rente-afhankelijke) degressieve staffel met opbouwpercentages.
- Deze laatste variant is in theorie weliswaar mogelijk, maar staat wel erg ver af van de uitkeringsovereenkomst die wij nu kennen. Niet alleen kan geen toezegging meer worden gedaan t.a.v. de te bereiken opbouw, ook leidt een periodieke herijking van de opbouwstaffel ertoe dat er tussen leeftijdscohorten verschillen ontstaan in fiscaal gefaciliteerde opbouwruimte. Ook uitvoering van en communicatie over zo'n regeling zijn erg ingewikkeld.
- Het ligt dan ook in de rede om na de stelselwijziging afscheid te nemen van de opbouw als uitgangspunt voor de pensioentoezegging, en de huidige uitkeringsovereenkomst voor nieuwe opbouw te sluiten. Dit leidt ook tot een eenvoudig fiscaal kader, doordat alle pensioencontracten dan kunnen worden begrensd op de premie.
- Voor bestaande rechten blijven de bestaande zekerheidsmaat en verdeelregels voor de uitkeringsovereenkomst wel van toepassing, want anders zou het kabinet verplichten tot invaren. De keuze



om bestaande pensioenrechten al dan niet in te varen in een nieuwe pensioenovereenkomst ligt ten allen tijde bij sociale partners.

- Ook na afschaffing van de uitkeringsovereenkomst kan, indien gewenst, binnen het bestaande financiële toetsingskader nog wel jaarlijks pensioen met een hoge mate van zekerheid worden opgebouwd. Het is mogelijk een premie toe te zeggen en met die premie direct een nominaal zekere uitkering in te kopen. In juridische zin is er dan sprake van een onzuivere premieovereenkomst. Zie c) hieronder.
- De hoogte van de ingekochte uitkering is afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer en de actuele rentestand en zal daarmee jaarlijks qua hoogte verschillen. Het vooraf toezeggen van een bepaalde pensioenopbouw is dus niet langer mogelijk.
- Uitgaand van een leeftijdsafhankelijke premie en een opbouw die daarmee in lijn is (actuarieel neutraal), kunnen sociale partners dan kiezen uit verschillende soorten premieregelingen:
  - a) Een zuivere premieregeling, zoals de (bestaande) verbeterde premieregeling waarbij er in de opbouwfase sprake is van persoonlijke potjes en in de uitkeringsfase risico's collectief worden gedeeld.
  - b) Een onzuivere premieregeling met opbouw van voorwaardelijke aanspraken. Dit is het voorgestelde SER-contract, waarbij de premie (op basis van de risicovrije rente) direct wordt omgezet in pensioenaanspraken waarbij geen nominale zekerheid geldt. Hierbij geldt dat overrendement direct leidt tot indexatie, maar tegenvallers direct leiden tot een korting. Omdat met de premie direct een aanspraak wordt ingekocht, wordt ook wel gesproken over een onzuivere premieregeling.
  - c) Een onzuivere premieregeling met opbouw van zekere aanspraken, waarbij de premie (op basis van risicovrije rente + bufferopslag) direct wordt omgezet in pensioenaanspraken met een bepaalde mate van nominale zekerheid. Hierbij blijft de nominale zekerheid uit het bestaande ftk het uitgangspunt, waarbij geldt dat er buffereisen zijn en korten een ultimum remedium is. Deze hogere zekerheid kent een prijs: een deel van de premie gaat naar de bufferopbouw, waardoor voor dezelfde premie een lagere aanspraak kan worden ingekocht (zij het met een beter indexatieperspectief). Daarmee is dit in vergelijking met b) een onaantrekkelijke variant, waar naar verwachting maar weinigen voor zullen kiezen.

*Waarin verschilt het alternatief van de onzuivere premieregeling waarbij zekere aanspraken worden ingekocht van de huidige uitkeringsovereenkomst?*

- Fiscaal wordt de overeenkomst niet meer begrensd door middel van een opbouwpercentage, maar begrensd op de premie.
- De werkgever kan geen vaste opbouw meer toezeggen. De premie is het uitgangspunt. De hoogte van de opbouw die wordt ingekocht is afhankelijk van rentestand. De hoogte van de jaarlijkse opbouw kan daarmee jaarlijks verschillen. Hierdoor is het niet meer mogelijk om een bepaald vervangingsratio (zoals 75% van het middelloon) toe te zeggen.
- Premiedemping is niet meer toegestaan. Inkoop van zekere rechten kan alleen op basis van de risicovrije rente + bufferopslag.



## Memo 12

### Wegnemen belemmeringen voor collectief invaren

**Inhoud:** Dit memo bevat concrete voorstellen waarmee (wettelijke en praktische) belemmeringen voor collectief invaren kunnen worden weggenomen.

#### Context

Van invaren is sprake wanneer de regels voor een nieuw pensioencontract worden toegepast op zowel nieuwe pensioenopbouw als bestaande pensioenaanspraken en -rechten ('oude rechten'). De huidige hoofdregel is dat de overstap op een nieuw pensioencontract alleen geldt voor nieuwe aanspraken. De Pensioenwet biedt de mogelijkheid om het nieuwe contract ook toe te passen op oude rechten: een collectieve waardeoverdracht. Daarvoor gelden inhoudelijke en procedurele waarborgen. Het regeerakkoord stelt dat het kabinet collectief invaren zal faciliteren. Aandachtspunt is dat invaren voor pensioengerechtigden kan betekenen dat hun pensioen kan worden aangepast, of dat de ontwikkeling minder stabiel verloopt.

#### Kernpunten:

- De hoofdregel bij een overstap op een nieuw pensioencontract is dat de overstap alleen geldt voor nieuwe aanspraken. Oude aanspraken en uitkeringen worden niet aangepast. De Pensioenwet biedt sociale partners en uitvoerders echter de mogelijkheid om de regels van een nieuw contract ook toe te passen op oude pensioenaanspraken en -rechten. Hieraan zijn onderstaande voorwaarden verbonden, die collectief invaren bemoeilijken:
  1. De overdrachtswaarde van alle aanspraken en rechten moeten collectief actuariael neutraal worden vastgesteld;
  2. De belangen van alle betrokkenen moeten evenwichtig gewogen worden;
  3. Alle (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden kunnen een individueel bezwaarrecht uitoefenen om de overdracht van hun eigen aanspraken of rechten te blokkeren.
- De overheid kan faciliterend optreden door juridische en financiële onzekerheid weg te nemen. Dit kan de overheid doen door bovengenoemde belemmeringen op de volgende manieren weg te nemen of te verzachten (elk onderwerp kent een eigen memo):
  1. Er wordt een waarderingkader ontwikkeld dat als handreiking kan gelden voor de verdeling van vermogens binnen een bepaalde bandbreedte van dekkingsgraden volgens een op het ftk gebaseerde methode. Buiten die bandbreedte - waar de ftk-regels niet toereikend zijn - kan de overheid richtlijnen ontwikkelen voor de verdeling of besteding van het overige vermogen.
  2. De overheid kan een proces schetsen om de evenwichtige belangenafweging goed vorm te geven. Daarin kan de overheid aangeven welke stappen, inclusief de wettelijke waarborgen, doorlopen kunnen worden, wie geïnformeerd en geraadpleegd worden en welke financiële zaken van belang zijn. De daadwerkelijke uitvoering van dit stappenplan is aan sociale partners en uitvoerders. Wanneer de overheid zo'n stappenplan beschikbaar stelt, kan dit de controle door DNB eenvoudiger maken.
  3. De overheid kan het individueel bezwaarrecht (art. 83 PW) schrappen, tijdelijk buiten werking stellen of vervangen door een alternatief en de werkingssfeer van het artikel verruimen dat aantasting van reeds bestaande aanspraken en rechten slechts in uitzonderlijke omstandigheden mogelijk maakt (art. 20 PW). Deze juridische belemmeringen kunnen ertoe leiden dat nog tientallen jaren twee pensioenstelsels naast elkaar bestaan en uitgevoerd dienen te worden. Bij aanpassing van deze artikelen dient aangetoond te worden dat geen sprake is van een onevenredige last (door ontneming van een recht) voor deelnemers of pensioengerechtigden. Een goede invulling van de twee maatregelen hierboven kan helpen om dat aan te tonen.
- Naast bovengenoemde maatregelen die specifiek zijn gericht op het wegnemen van economische of juridische belemmeringen, kan de overheid het overkoepelende verhaal van de

pensioenhervorming uitdragen. Daarbij wordt niet specifiek ingegaan op de (individuele) pensioenregelingen die worden aangepast, maar wel wordt genoemd welke maatschappelijke en financiële veranderingen aanleiding geven tot de hervorming en op welke manier een nieuw contract deze adresseert. De overheid kan via algemene communicatie de communicatie van de fondsen ondersteunen en uitdragen dat collectief invaren van belang is.

#### *Invaarvarianten*

In de pensioensector bestaat de vrees dat invaren kan worden aangemerkt als inbreuk op een eigendomsrecht in de zin van het Europese recht. Wat hier ook van zij, het staat vast dat belangenorganisaties van pensioengerechtigden een verplichting om in te varen in rechte zullen aanvechten. Daarom zijn ook minder vergaande varianten voor collectief invaren in beeld gebracht. Deze zijn hieronder beschreven.

**Variant 1: Keuzevrijheid;** deze optie sluit goed aan bij de huidige juridische kaders. Alle deelnemers en pensioengerechtigden behouden hun individueel bezwaarrecht ten aanzien van hun oude aanspraken en rechten in de vorm van keuzevrijheid, mogelijk leidend tot een groter draagvlak. Nieuwe pensioenopbouw vindt plaats onder het nieuwe contract (zie een ander memo voor een uitwerking van een ingroeivariant). Als geen keuze wordt gemaakt, geldt een standaardoptie. Aangezien de deelnemer een keuze wordt geboden, is heldere communicatie van essentieel belang om de keuze goed geïnformeerd te laten zijn. Echter, niet iedereen is goed in staat te bepalen om zij van hun bezwaarrecht gebruik moeten maken en de voordelen van een nieuw contract worden voor de groep die niet overstapt nog tientallen jaren niet gerealiseerd.

**Variant 2: Deelgroep invaren;** in deze tussenoptie krijgen pensioenuitvoerders de mogelijkheid om de oude aanspraken van actieve deelnemers collectief verplicht in te varen, maar voor 58+'ers of pensioengerechtigden blijft invaren een individuele keuze. Voor hen zou ook een carve-out kunnen worden toegepast.

**Variant 3: Collectief invaren;** in de meest vergaande optie nemen sociale partners de beslissing dat alle oude aanspraken en rechten (collectief) worden ingevaren. Door collectief invaren worden de beoogde voordelen van een nieuw contract meteen gerealiseerd. Dit kan ook voor gepensioneerden aantrekkelijk zijn, omdat bij een positieve buffer in een nieuw contract sneller geïndexeerd kan worden. Invaren kan vergemakkelijkt worden door het individueel bezwaarrecht te schrappen of aan te passen. Dit betekent wel dat deze optie kwetsbaar is door de relatief grote afwijking van bestaande juridische kaders met risico op procedures tegen betrokken pensioenfondsen of de staat.

## Memo 13

### Standaardmethode omzetten collectief pensioenvermogen naar persoonlijke potjes

#### Vraag sociale partners

Wilt u een uniforme 'standaardmethode' vaststellen voor het opdelen van een bestaand collectief pensioenvermogen naar persoonlijke potjes?

#### Context vraag

- Een van de belemmeringen voor het invaren van 'oude rechten' (bestaande aanspraken en uitkeringen) naar een contract met persoonlijke potjes, is de vraag hoe deze rechten moeten worden omgezet naar persoonlijke pensioenvermogens. Een door de overheid vastgestelde uniforme standaardmethode kan pensioenfondsen hierbij comfort bieden.
- Invaren is nodig om de regels van het nieuwe contract ook op oude' rechten toe te passen. Dit maakt het voor sociale partners aantrekkelijker om over te stappen op een contract met persoonlijke pensioenvermogens.

#### Antwoord

De overheid is bereid om – in overleg met de sector – de mogelijkheid en wenselijkheid van een uniforme standaardmethode te onderzoeken. De voorbereidingen hiervoor zijn inmiddels gestart. Netspar ontwikkelt in samenwerking met CPB, APG, PGGM, DNB, Ortec en Cardano een 'standaard waardingsmodel'. Op dit moment wordt de toepasbaarheid en evenwichtigheid van dit model getoetst. Als het model deze toets doorstaat, heeft het kabinet naar verwachting dit najaar een voorstel voor een uniforme standaardmethode gereed voor overleg met de sector.

Het staat niet vast dat het standaardmodel voldoende toepasbaar is en voldoende evenwichtige resultaten oplevert. De uitkomst kan ook zijn dat waardering van pensioenaanspraken zo fondsspecifiek is, dat ieder fonds dit op basis van een eigen ALM-analyse moet doen. In dat geval kunnen wij uniforme voorschriften voor die analyses opstellen, bijvoorbeeld ten aanzien van de economische scenario's.

#### Toelichting

Het aanreiken van een standaard waardingsmodel kan fondsbesturen helpen de evenwichtigheid van de overgang op een nieuw contract voor hun fonds te onderbouwen. Het streven is gericht op een uniform standaard waardingsmodel, dat in principe door alle fondsen kan worden gebruikt. Wel kunnen er binnen het standaard waardingsmodel een aantal vrijheidsgraden worden aangebracht, zodat het model voor alle fondsen goed toepasbaar is.

Bij waardering gaat het om de bepaling van de waarde van individuele opgebouwde rechten in een uitkeringsovereenkomst. Met het standaard waardingsmodel kan de minimale waarde van individueel opgebouwde rechten bepaald worden. Het model houdt daarbij rekening met het uitsmeren van een positief of negatief eigen vermogen over een periode van maximaal 10 jaar (vergelijkbaar met het nFTK). De minimale waarde die het standaard waardingsmodel berekent is de huidige waarde van de opgebouwde rechten die zou resulteren bij het uitsmeren van de overschotten en tekorten tot een bepaalde dekkingsgraad over een langere periode.

Het is naar verwachting wenselijk de toepassing van het standaardmodel te begrenzen. Voor niet te hoge dekkingsgraden kan het volledige pensioenvermogen met het standaardmodel onder de huidige deelnemers (inclusief pensioengerechtigden) worden verdeeld. Voor hogere dekkingsgraden levert het standaardmodel waarschijnlijk onevenredige uitkomsten op. Vooralsnog is daarom de gedachte om het standaard waardingsmodel toe te passen tot een dekkingsgraad van maximaal circa 105%. De exacte begrenzing is momenteel onderwerp van onderzoek.



Voor het vermogen daarboven heeft het bestuur de bestuurlijke vrijheid om de middelen in te zetten, rekening houdend met een evenwichtige belangenafweging. Het kabinet wil handreikingen bieden aan de hand waarvan de evenwichtige belangenafweging kan worden getoetst. Hierbij wordt gedacht aan een procesmatige kant: welke stappen moeten doorlopen worden en welke stakeholders moeten betrokken worden. Daarnaast wordt gedacht aan voorschriften voor de input en output die een fonds minimaal moet gebruiken/geven. Bij input gaat het bijvoorbeeld om welke scenariosets een fonds moet gebruiken en bij output wordt gedacht aan zaken als welke cohorten moeten getoond worden en welke variabelen (denk aan pensioenresultaat, netto profijt ed).



## Memo 14

### Richtlijnen voor verdeling positieve buffer

#### Vraag van sociale partners aan kabinet

De overstap op een nieuw pensioencontract biedt voor veel fondsen op de korte termijn voordelen als dat nieuwe contract ook wordt toegepast op 'oude' rechten en aanspraken, omdat in dat geval een positieve buffer vrijvalt. Welke mogelijkheden kunt u aan pensioenfondsen bieden voor het aanwenden van de vrijgevallen positieve buffer?

#### Context van de vraag

In het regeerakkoord is aangekondigd dat het kabinet het omzetten van opgebouwde aanspraken in persoonlijke pensioenvermogens zal faciliteren. Sociale partners zullen u mogelijk vragen hoe u dat faciliteren wilt vormgeven. Geïnitieerd door SZW, onder regie van Netspar<sup>12</sup>, wordt momenteel onderzocht of er een standaard waarderingsmodel valt te ontwikkelen. Voorlopige conclusie luidt dat een uniform model niet mogelijk gaat zijn voor dekkingsgraden hoger dan ca. 105%. In dit memo worden de mogelijkheden beschreven, die sociale partners geboden kunnen worden, voor verdeling van die positieve buffer.

#### Antwoord

Op dit moment wordt de toepasbaarheid en evenwichtigheid van een uniforme standaardmethode getoetst. Als het model deze toets doorstaat, heeft het kabinet naar verwachting dit najaar een voorstel voor een uniforme standaardmethode gereed voor overleg met de sector. Dit standaardmodel voorziet in het verdelen van het vermogen tot een bepaalde dekkingsgraad. Voor de toedeling van het vermogen boven die dekkingsgraadgrens ziet het kabinet de volgende mogelijkheden.

1. *Verdelen positieve buffer middels een eigen (ALM) model:* Voor de verdeling van het vermogen boven de grens waartoe het standaardmodel toereikend zal zijn kan een eigen model worden gebruikt om te bepalen welk deel van de positieve buffer gegeven de huidige ftk regels aan welke deelnemers(groepen) zou toebehoren. Een eigen model zou beter aan kunnen sluiten bij de karakteristieken van een regeling of van het fonds. Voor het gebruik van een eigen model zullen randvoorwaarden worden opgesteld.
2. *Verdelen positieve buffer middels het standaardmodel:* Vermoedelijk zijn de uitkomsten van het standaardmodel minder nauwkeurig bij hoge dekkingsgraden, maar dat hoeft niet voor ieder heterogeen fonds zo te zijn. In dat geval, mits goed onderbouwd, mag het fonds het standaardmodel ook toepassen bij verdeling van de positieve buffer over de deelnemers. Het kabinet zal hiervoor richtlijnen opstellen.

Hierboven worden twee opties beschreven waarbij de positieve buffer direct ingezet voor verhoging van de bestaande nominale pensioenaanspraken en rechten. DNB is van mening dat zonder wetswijziging (artikel 129 PW) de positieve buffer tot dekkingsgraden van ca. 135% niet mag worden ingezet anders dan dat het ten goede komt aan pensioenaanspraken en rechten van de huidige deelnemers. Voor de volgende doeleinden is wetswijziging dus een vereiste.

3. *Financieringsbron compensatie afschaffen doorsneesystematiek:* De overheid biedt fondsbesturen met een dekkingsgraad hoger dan zeg 105% de mogelijkheid om een deel van de compensatie voor afschaffing van DSS uit de positieve buffer financieren. Deze optie zal wel moeten worden ingekaderd ; bijvoorbeeld een maximumpercentage hoeveel van de buffer gebruikt mag worden,

<sup>12</sup> Naast wetenschappers van Netspar zijn ook APG, PGGM, Ortec, Cardano, CPB, DNB en FIN in (klankbord)werkgroep betrokken bij de uitwerking.

een ondergrens van de dekkingsgraad waarbij het inzetten van de buffer wordt toegestaan en het aantoonbaar moeten maken waarom deze bron van compensatie bijdraagt aan een evenwichtige transitie voor verschillende leeftijdscohorten (netto-profit).

4. *Vermogen gebruiken voor buffer nieuw pensioencontract*: Als er sprake is van een collectieve buffer of dekkingsgraad in het nieuwe contract (en dus geen IV-A/B), dan zou het fondsvermogen kunnen worden gebruikt om de buffer in het nieuwe contract te vullen. Het vermogen wordt dan verdeeld volgens de regels van het nieuwe contract.
5. *Bestemmen voor verhoging pensioenen of voor opvang van financiële tegenvallers*: een andere optie is dat sociale partners kunnen besluiten het vermogen (deels) apart zetten om dit te verdelen middels eigen vooraf opgestelde regels. Een dergelijk bestemmingsdepot moet in zijn geheel ten goede komen aan de persoonlijke pensioenvermogens of in een collectief aan de pensioenaanspraken en -rechten van de deelnemers; door een periodieke verhoging ofwel het aanvullen bij financiële tegenvallers. Het kabinet zou ervoor kunnen kiezen om de hoogte van het depot en de termijn voor het uitdelen te begrenzen.

### **Toelichting**

Naar verwachting zullen sociale partners en pensioenfondsen behoefte hebben aan richtlijnen met betrekking tot een omrekenmethodiek naar persoonlijke pensioenvermogens. SZW heeft begin dit jaar een externe werkgroep, onder regie van Netspar, verzocht om daarvoor een uniforme standaardmethode te ontwerpen. Omdat er binnen de werkgroep twijfels bestonden of het mogelijk is om een uniforme standaardmethode - die het huidige ftk contract op eenvoudige wijze probeert te benaderen - uit te werken, wordt momenteel onderzocht of deze standaardmethode tot evenwichtige uitkomsten leidt. Als dat het geval blijkt, dan is het mogelijk om sociale partners en pensioenfondsen beleidsvrijheid te geven in de aanwending van de positieve buffers boven de grens van het standaardmodel. Daar zal de overheid dan wel randvoorwaarden aan moeten verbinden en richtlijnen voor moeten opstellen.

## Memo 15

### Methoden voor omzetten pensioenvermogen (invaren) naar I-B contract

#### Vraag

Als sociale partners overstappen van een collectief contract met een vaste uitkering naar een collectief contract met een variabele uitkering en de opgebouwde aanspraken en rechten willen invaren, welke mogelijkheden zijn er dan voor het omzetten van het collectieve pensioenvermogen?

#### Antwoord

Bij de overgang van een contract met collectief pensioenvermogen en een vaste uitkering naar een contract met een collectief pensioenvermogen en een variabele uitkering kan deze overgang op twee wijzen worden vormgegeven. Het voornaamste verschil tussen deze methoden is hoe met de buffers wordt omgegaan.

Methode 1; gaat ervan uit dat de buffers worden verdeeld volgens de rekenregels van het nieuwe contract.

Methode 2; gaat ervan uit dat de buffers worden verdeeld volgens de rekenregels van het huidige FTK contract. Deze methoden staan los van welk deel van de aanspraken en rechten omgezet worden.

Bij methode 1 worden de huidige aanspraken en rechten direct overgezet naar de voorwaarden van het nieuwe contract. In beginsel wijzigt er dan op het moment van overgang niets aan de hoogte van de aanspraken en rechten, echter de toekomstige indexatie en kortingen worden volgens de voorwaarden van het nieuwe contract uitgevoerd. Dat geldt ook voor de spreiding van de op dat moment aanwezige positieve/negatieve buffers.

Bij methode 2 worden de huidige aanspraken en rechten eerst gewaardeerd / contant gemaakt (i.e. de netto contante waarde wordt berekend) volgens een bepaalde (standaard) waarderingmethode. Deze waarderingmethode dient rekening te houden met het niveau van de huidige positieve/negatieve buffers en korting en indexatie kansen in de toekomst. Vervolgens wordt deze waarde gebruikt om onder het nieuwe contract nieuwe aanspraken en rechten 'aan te kopen'. Voornaamste verschil tussen beiden methoden van overgang is de omgang met de positieve / negatieve buffers. Voordeel van Methode 1 is dat dit mogelijk eenvoudiger is vorm te geven, maar daarentegen mogelijk minder transparant is. Voordeel van een overgang waarbij de buffers volgens de rekenregels van het FTK contract worden verdeeld is dat dit inzichtelijk maakt in kapitaal waar deelnemers aanspraak / recht op hebben, maar mogelijk wel met de nodige administratieve lasten.

Bij methode 1 wordt er na omzetting bij positieve / negatieve buffers geïndexeerd of gekort in lijn met de gewijzigde voorwaarden van het nieuwe contract. Bij methode 2 worden positieve / negatieve buffers bij de omzetting direct volledig verrekend in de pensioenen en opgebouwde aanspraken. Naar verwachting zal bij methode 1 het effect op de aanspraken en rechten kleiner zijn. Tekorten / overschotten mogen naar de te verwachten nieuwe regels gespreid over de tijd verrekend worden (bijv. 10 jaar).



## Memo 16

### Uitwerking ingroeivariant naar persoonlijker stelsel (zonder invaren)

#### Vraag

Op welke manier zouden we op basis van het bestaande spectrum aan pensioencontracten het speelveld geleidelijk kunnen laten toegroeien van collectieve contracten naar persoonlijke pensioenvermogens?

#### Context van de vraag

In het regeerakkoord is aangekondigd dat het kabinet het omzetten van opgebouwde aanspraken in persoonlijke pensioenvermogens zal faciliteren. Dit is een ingrijpende operatie met veel juridische en economische risico's. Een ingroeivariant, waarbij invaren niet nodig zal zijn en wel langzaam wordt toe bewogen naar een stelsel op basis van persoonlijke pensioenvermogens, zou een sierlijk alternatief kunnen zijn. *eens!*

#### Antwoord

Voor de bestaande pensioenaanspraken en -uitkeringen blijven de huidige ftk spelregels van kracht (evt aangepast met verlaging ondergrens indexatie). De nieuwe opbouw kan, ook op basis van de huidige pensioenwet, plaatsvinden in persoonlijke potjes, en dus niet langer in de vorm van aanspraken. Binnen de collectieve variant van de wet verbeterde premieregeling worden deze persoonlijke pensioenvermogens vanaf 58-jarige leeftijd geleidelijk omgezet in een uitkeringscollectief met (gesloten) risicodeling. Echter, de ingroeivariant, geeft de mogelijkheid om de persoonlijke pensioenvermogens vanaf bepaalde leeftijd geleidelijk om te zetten in het collectieve ftk contract. De nieuwe opbouw in persoonlijke potjes komt dan voor pensioendatum weer bij de al opgebouwde rechten in het ftk contract.

Merk op dat de ingroeivariant ook mogelijk is als de opgebouwde rechten en aanspraken worden omgezet naar een nieuw collectief contract zonder zekerheidsmaatstaf, en de toekomstige opbouw in persoonlijke potjes voor pensioendatum geleidelijk wordt ingekocht in dit nieuwe contract.

#### Toelichting

Een keuze waarbij sociale partners voor toekomstige opbouw direct overstappen op een pensioencontract met persoonlijke potjes, maar de opgebouwde rechten en aanspraken niet hoeven in te varen. Op deze wijze blijft op de korte termijn een contract op basis van een collectieve pot van kracht, maar wordt op de lange termijn geleidelijk steeds meer overgestapt op een contract met "echte" persoonlijke potjes. Een bijkomend voordeel is dat hierdoor de complexe operatie van invaren omzeild, omdat eerder opgebouwde aanspraken blijven staan in het collectief en dus niet ingevaren hoeven te worden. Bovendien bestaan er niet tot in lengte van jaren twee losstaande contracten naast elkaar, zoals dat nu wel het geval zou zijn als sociale partners besluiten een contract te sluiten en de nieuwe opbouw onder te brengen in een nieuw contract. De nieuwe opbouw stroomt immers voor pensioendatum weer bij de opgebouwde rechten. Hierdoor is er ook geen sprake van een gesloten fonds; er blijft ten allen tijde een uitkeringscollectief bestaan, van waaruit gepensioneerden hun uitkering ontvangen, en waarin de opgebouwde pensioenvermogens vanaf 58 jaar geleidelijk worden ingekocht.

Bij niet invaren hoeven de voordelen van de dubbele transitie niet komen te vervallen. Het voordeel van sneller indexeren van de opgebouwde aanspraken en rechten kan ook binnen het ftk worden bewerkstelligd bij verlaging van de indexatiegrens van 110% naar 105%.



## Memo 17

### Vergroten indexatieperspectief opgebouwde aanspraken en rechten zonder invaren

#### Vraag van sociale partners aan kabinet

Hoe kan sneller indexeren ook bereikbaar worden voor de pensioenuitvoerders die besluiten om de opgebouwde ftk aanspraken en rechten niet in te varen naar een pensioencontract? Oftewel op welke manier is sneller indexeren mogelijk binnen de huidige ftk spelregels?

#### Context van de vraag

Sociale partners hechten belang aan sneller indexeren. Een voordeel van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten is dat de rekenregels van het nieuwe contract de ftk regels zullen vervangen. Omdat de rekenregels van het nieuwe contract zonder zekerheidsmaatstaf aan de bovenkant soepeler zijn dan die van het ftk, zal indexatie sneller in beeld komen. Echter kan het ook zijn dat er wordt besloten dat invaren niet wenselijk of een te groot risico is. In dat geval zal enkel toekomstige opbouw plaatsvinden in het nieuwe pensioencontract. Het indexatieperspectief verbetert dan alleen voor de toekomstige opbouw, waardoor oudere werknemers minder en gepensioneerden niet zullen profiteren van het verbeterde indexatieperspectief in het nieuwe contract.

#### Antwoord

In deze paragraaf worden de mogelijkheden beschreven om deelnemers en pensioengerechtigden indexatieperspectief te bieden als sociale partners wel overstappen naar een nieuw contract, maar de opgebouwde rechten niet worden ingevaren.

#### Versoepelen indexatieregels

- Toekomstige opbouw onder I-B wordt sneller geïndexeerd en ook sneller gekort. Echter blijven de opgebouwde rechten en ingegane pensioenen nog onder het ftk vallen. Om ervoor te zorgen dat die rechten ook sneller worden geïndexeerd kan bijvoorbeeld de ftk ondergrens voor indexatie worden verlaagd van 110% naar 105% (MVEV) of 100%.
- Ook kunnen de regels voor toekomstbestendige indexatie worden aangepast, waardoor er bij een minder hoge dekkinggraad (nu circa 130%) en dus eerder volledig geïndexeerd kan worden.

#### Toelichting maatregelen

- Merk op dat het aantrekkelijker maken van het ftk contract door snellere indexatie mogelijk te maken de overstap naar een nieuw contract wat minder aantrekkelijk zal zijn.
- Als het oogmerk is om meer indexatieperspectief te bieden voor de opgebouwde ftk aanspraken en rechten, lijkt een versoepeling van de regels voor indexatie de meest geschikte optie.
- Hiermee wordt aanpassing van de rekenrente voorkomen.
- Merk ook op dat de aanpassingen van het FTK (2015) generatie evenwichtig zijn doorgevoerd. Er wordt namelijk minder snel gekort, maar ook minder snel geïndexeerd. Het ligt in de rede dat wanneer sneller indexeren mogelijk wordt gemaakt dat er ook sneller gekort zal moeten worden. Het enkel verlagen van de indexatiegrens resulteert namelijk in herverdeling van jong naar oud. In het kader van de totale herziening zal moeten worden bekeken of een dergelijke aanpassing evenwichtig uit zal pakken.
- Bovendien is het gevolg van indexeren vanaf lagere dekkinggraden (bijvoorbeeld vanaf MVEV) dat de kans op korten wordt vergroot. Versoepeling van indexatieregels gaat dus ten koste van de nominale stabiliteit.

Buiten reikwijdte

[Redacted]

[Redacted]

Buiten reikwijdte

[Redacted]

Buiten reikwijdte

[Redacted]

Buiten reikwijdte

Buiten reikwijdte

Buiten reikwijdte

Buiten reikwijdte

# Buiten reikwijdte

## Buiten reikwijdte

Buiten reikwijdte

Buiten reikwijdte

Buiten reikwijdte

Buiten reikwijdte

van

## Memo 19

### De juridische context van de MVEV-kortingen in 2020

**Inhoud:** In de Pensioenwet is bepaald dat als een fonds gedurende vijf jaren niet over het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) beschikt, het binnen zes maanden maatregelen neemt om in één keer aan het MVEV te voldoen. De vrijheid die we nationaal hebben om op een andere manier met zo'n MVEV-korting om te gaan, is begrensd door de Europese IORP-richtlijn. Dit memo geeft aan welke eisen IORP voorschrijft.

#### Ruimte om druk op dekkingsgraden te verlichten

- De IORP-richtlijn is een compromistekst die niet compleet is: niet alle situaties en mogelijke handelingen worden beschreven. Daardoor is interpretatie nodig, die deels is ingevuld door de nationale implementatie in de Pensioenwet, het ftk, en andere wetgeving.
- Een voorbeeld van deze implementatie is de in de inleiding genoemde eis om binnen zes maanden in één keer aan het MVEV te voldoen. IORP schrijft namelijk niet voor hoe en binnen welke termijn een dekkingsgraad die onder het MVEV ligt, hersteld moet worden. IORP schrijft alleen voor hoe het MVEV berekend wordt en dat het MVEV permanent aanwezig moet zijn op straffe van een bestuursrechtelijke sanctie.
- Dit betekent dat het MVEV niet verlaagd kan worden door de berekening ervan aan te passen en dat herstel altijd ten minste tot het MVEV plaats moet vinden. De beleidsvrijheid zit daardoor vooral in de soort herstelmaatregelen die genomen worden en de termijn waarbinnen het herstel plaatsvindt. Een kanttekening die bij deze maatregelen gemaakt moet worden, is dat ze allen (noodzakelijke) kortingen uitstellen of afstellen. Dit betekent dat (verdere) herverdeling van oud naar jong optreedt.
- Om deze beleidsvrijheid toe te kunnen passen, dient wel nationale wetgeving gewijzigd te worden. Daarbij gaat het om het buiten werking stellen van de in de inleiding genoemde eis.

#### Voorschriften in IORP m.b.t. voorzieningen, buffers en herstelplan

- Kortweg bepaalt IORP het volgende:
  - Een pensioenfonds moet te allen tijde over voldoende activa beschikken om de technische voorzieningen te dekken. IORP kent geen concrete voorschriften voor de berekening van de technische voorzieningen.
  - Als een pensioenfonds gedurende een korte periode over onvoldoende activa beschikt, is het verplicht een concreet en haalbaar herstelplan op te stellen met daarin een termijn waarbinnen de tekortsituatie hersteld wordt. IORP schrijft de hersteltermijn niet voor, noch de maatregelen die genomen kunnen worden.
  - Een pensioenfonds dat een dekking tegen biometrische risico's biedt, een beleggingsrendement verzekert, of een uitkeringshoogte garandeert, moet permanent bij wijze van buffer aanvullende activa aanhouden naast de technische voorzieningen (het vereist eigen vermogen, VEV). IORP schrijft voor dat de buffer risicogebaseerd is, maar noemt geen exacte berekening. Als niet wordt voldaan aan het VEV, moet een bestuursrechtelijke sanctie volgen. Er is niet voorgeschreven hoe een pensioenfonds het VEV moet herstellen of binnen welke termijn dat moet.
  - Het VEV kent een minimum: het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV). De berekening van dit MVEV is exact voorgeschreven. Als niet wordt voldaan aan het MVEV, moet een bestuursrechtelijke sanctie volgen. Er is niet voorgeschreven hoe een pensioenfonds het MVEV moet herstellen of binnen welke termijn dat moet.



## Memo 20

### Welke UFR-curve?

**Vraag:** op welke basis dient de UFR-curve vastgesteld te worden? Dient de Europese UFR overgenomen te worden?

### Antwoord

- Een 'ultieme' UFR-curve waarover geen discussie mogelijk is, bestaat niet. Een goede UFR-curve wordt daarom gebaseerd op een aantal principes, zoals internationale houdbaarheid, observeerbaarheid en verhandelbaarheid.
- Bij het vaststellen van de UFR-curve voor verzekeraars heeft de Europese Commissie een andere weg gemaakt van de principes dan DNB heeft gedaan na advies van een onafhankelijke commissie. Ook hier geldt dat beide wegen voor- en nadelen kennen en de Europese UFR-curve dus niet zondermeer beter is dan de Nederlandse (en vice versa). De Europese (Nederlandse) UFR-curve kiest bijvoorbeeld voor meer (minder) stabiliteit ten koste (faveure) van aansluiting bij marktinformatie.
- Om te zorgen dat de UFR-curve de beste inschatting geeft van de waarde van toekomstige verplichtingen en te voorkomen dat met de UFR-curve vermogen wordt herverdeeld, dienen principes objectief gewogen te worden. Daarom kunnen de afwegingen door een objectieve instantie, zijnde de toezichhouder of een expertcommissie, gemaakt worden. Eventueel kan het hebben van een breed draagvlak als principe meegegeven worden.

### Toelichting

- Voor langere looptijden zijn marktrentes onvoldoende betrouwbaar en volatiel, waardoor een puur op waarneembare marktrentes gebaseerde disconteringsmethode voor pensioenverplichtingen niet de voorkeur geniet.
- Een UFR-curve kan hierbij uitkomst bieden en bestaat uit drie onderdelen: het laatste liquide punt waarop marktrentes nog wel betrouwbaar zijn, de Ultimate Forward Rate zelf en de methode volgens welke de rentes vanaf het laatste liquide punt naar de UFR toegroeien.
- Elk van deze drie onderdelen kan objectiever of subjectiever gekozen worden. Een ultieme UFR-curve waarover geen discussie mogelijk is, bestaat daarom niet.
- Een goede UFR-curve wordt gebaseerd op een aantal principes, zoals verhandelbaarheid, stabiliteit en aansluiting bij financiële markten of academische literatuur. Ook binnen de principes zijn afwijken mogelijk, omdat de invulling van individuele principes onderling strijdig kan zijn.
- De Europese UFR-curve kiest bijvoorbeeld voor meer stabiliteit ten koste van aansluiting bij marktinformatie en een marktconforme waardering. De Nederlandse UFR-curve kiest voor meer observeerbaarheid ten koste van internationale houdbaarheid (gebruik van forward rentes is niet voor alle munteenheden betrouwbaar). In een consultatiedocument voor de evaluatie van de UFR-curve voor verzekeraars noemde de Europese Commissie een aantal nadelen van de Nederlandse UFR-curve voor pensioenfondsen. De Commissie UFR noemde op zijn beurt de berekeningsmethode van de Europese UFR-curve 'weinig overtuigend' wegens een overschatting van de reële rente op de lange termijn en de conceptuele verschillen tussen de verwachte rente en de UFR.
- In Nederland kan DNB de UFR-curve naar eigen inzicht vaststellen.

Buiten reikwijdte

# Buiten reikwijdte

B  
Buiten reikwijdte

Wijdte

Buiten reikwijdte

Buiten reikwijdte

**Buiten reikwijdte**

**Buiten reikwijdte**

**Buiten reikwijdte**

# Buiten reikwijdte

Buiten reikwijdte

Buiten reikwijdte



**Buiten reikwijdte**

**Buiten reikwijdte** **Buiten reikwijdte**

**Buiten reikwijdte**

**Buiten reikwijdte**

**Buiten reikwijdte**



Minister en DG Werk

exemplaar minister retour  
met/zonder opmerking  
wel/niet ondertekend  
overgedragen a/d.....  
d.d.:

In de hand  
lijst!

Directie  
Arbeidsverhoudingen  
Afdeling Pensioenbeleid

Contactpersoon

Datum  
2 Juli 2018

Onze referentie

# memo

Uitzoekwerk in zomerperiode vernieuwing  
pensioenstelsel

In de zomervakantie (grotweg half juli – half augustus) liggen de gesprekken over de vernieuwing van het pensioenstelsel stil. Het is echter niet ondenkbaar dat in augustus in relatief korte tijd met sociale partners en/of SER wordt toegewerkt naar een deal. Ambtelijk willen wij de komende weken benutten om hierop zo goed mogelijk op voorbereid te zijn. Daarom hebben wij in beeld gebracht welk huiswerk wij de komende periode nog moeten doen om voldoende voorbereid te zijn om in augustus tot een deal te kunnen komen. Hieronder treft u de uitkomst hiervan aan.

## Afschaffing doorsneesystematiek

- Meedenken met doorrekening CPB

*De SER heeft het CPB gevraagd om effecten van afschaffen doorsnee in combinatie met overgang naar nieuw contract nader in kaart te brengen voor verschillende fondsen (gemiddeld, groen, grijs), voor verschillende pensioencontracten (overgang vanuit uitkeringsovereenkomst en premieregeling) en daarbij ook de verschillende instrumenten voor compensatie afzonderlijk in beeld te brengen. Het CPB staat hiervoor aan de lat, maar zal veronderstellingen en uitgangspunten ook met ons afstemmen.*

- Memo juridische analyse mogelijkheden financiering compensatie afschaffing doorsneesystematiek uit eigen vermogen

*Om evenwichtige compensatie mogelijk te maken wordt overwogen fondsen de ruimte te geven om compensatie uit vermogen te financieren (ten laste van de dekkingsgraad). Ambtelijk is al uitgezocht dat dit op grond van de Pensioenwet niet op bezwaren hoeft te stuiten. Het is wel van belang deze mogelijkheid aan voorwaarden te binden. Onder welke condities en in welke mate willen we dit mogelijk maken en wat is daarbij te beschouwen als evenwichtig?*

- Memo juridische analyse gevolgen voor uitkeringsovereenkomst

*De voorgestelde stelselwijziging heeft consequenties voor de bestaande uitkeringsovereenkomst. Door op alle contracten dezelfde spelregels toe te passen, waaronder de fiscale facilitering en de afschaffing van de*

doorsneesystematiek, worden uitkeringsovereenkomsten omgevormd tot collectieve premieregelingen, met directe inkoop van (zekere) aanspraken. Wat zijn hiervan de gevolgen voor de nieuwe opbouw, en wat zijn de gevolgen voor de bestaande opbouw?

Directie  
Arbeidsverhoudingen  
Afdeling Pensioenbeleid

Datum  
2 juli 2018

Onze referentie

- Memo fiscale premiegrens

Vooralsnog wordt in de ambtelijke uitwerkingen verondersteld dat in de toekomst alle contracten worden begrensd op de premie. Dat past ook bij het voorgestelde contract van de sociale partners dat een (onzuivere) premieregeling lijkt. Het is van belang om zicht te hebben op de hoofdlijnen van fiscale begrenzing:

- Tijdens implementatieperiode
- Tijdens compensatieperiode (begrenzing op premie, tijdelijk verhoogd niveau)
- In structurele situatie (begrenzing op premie, structureel budgettair neutraal niveau)

- Memo transitiepaden voor pensioenuitvoerders

Uitwerken van proceswaarborgen voor sociale partners en uitvoerders om te komen tot een nieuwe pensioenovereenkomst zonder doorsneesystematiek. Welke waarborgen zijn er, welke actor is wanneer aan zet? Wat kan toezicht door DNB wel en niet betekenen?

## Contract

- Memo mogelijkheden maatwerk beleggingsbeleid: is het mogelijk om twee potten te combineren met een open spreidingsmechanisme? De vraag die hier speelt, is of je twee beleggingsspotten, een risicovolle pot en een minder risicovolle (of zekere) pot, waarbij het individuele pensioenkapitaal/de aanspraken geleidelijk overgaan van de ene pot in de andere pot met de stijging van de leeftijd kunt combineren met het spreidingsmechanisme van I-B over het gehele deelnemersbestand (eventueel ook met nieuwe toetreders).

- Memo mogelijkheden spreidingsmechanisme

Spreidingsmechanismes kunnen technisch op verschillende manieren vorm worden gegeven, waarbij een belangrijk onderscheid is of sprake is van een open spreidingsmechanisme, waarbij toekomstige toetreders meedelen in financiële schokken (en een negatieve dekkingsgraad mogelijk is) of een gesloten spreidingsmechanisme, waarbij financiële schokken alleen worden gedragen door het reeds aanwezige deelnemersbestand (en de dekkingsgraad altijd 100% is). Het memo bevat mogelijke tussenvarianten die politiek acceptabel en uitvoerbaar zijn.

- Memo houdbaarheid verplichtstelling en nieuw contract

Zodra de vormgeving van het nieuwe pensioencontract duidelijk is zal de juridische werkgroep dit nogmaals toetsen aan de solidariteitseisen die nodig zijn om een inbreuk op het mededingingsrecht te rechtvaardigen.

redelijk?



Het memo geeft een overzicht van de solidariteitseisen die gelden op basis van de jurisprudentie van het Europese Hof.

Directie  
Arbeidsverhoudingen  
Afdeling Pensioenbeleid

## Waarderen en waardeoverdracht

- Memo invaren

*Dit memo bevat voorstellen voor concrete maatregelen waarmee bestaande belemmeringen voor collectief invaren kunnen worden weggenomen.*

Datum  
2 juli 2018

Onze referentie  
[redacted]

- Memo rekenregels omzetten opgebouwde rechten naar contract met persoonlijke pensioenvermogens.

*Dit memo beschrijft een voorstel voor rekenregels voor het waarderen van opgebouwde rechten. Een concept voor die rekenregels wordt deze zomer kwantitatief getoetst door Ortec. Deze rekenregels beogen sociale partners en pensioenfondsen comfort te bieden over het opsplitsen van een collectief pensioenvermogen bij de overstap naar een pensioencontract met persoonlijke pensioenvermogens.*

- Memo rekenregels buffer

*Als opgebouwde rechten worden omgezet naar een contract zonder zekerheidsmaat (1B), vervalt de noodzaak van een (hoge) buffer. Dit memo bevat een voorstel voor regels of best practices voor de bestemming van de vrijgevallen buffer. Deze best practices sluiten aan bij de rekenregels voor het waarderen van opgebouwde rechten.*

// generatie?

- Memo indexatieperspectief bij contract zonder zekerheidsmaatstaf en zonder invaren

*Dit memo beschrijft een mogelijke aanpak om deelnemers en pensioengerechtigden indexatieperspectief te bieden als sociale partners wel overstappen naar een contract zonder zekerheidsmaat (1B), maar de opgebouwde rechten niet worden ingevaren.*

## Aanpalende onderwerpen

- Buiten reikwijdte [redacted]

- Buiten reikwijdte [redacted]

## Communicatie

- Buiten reikwijdte [redacted]

+ politiek?

Buiten reikwijdte

Buiten reikwijdte  
Buiten reikwijdte  
Buiten reikwijdte

- Buiten reikwijdte  
Buiten reikwijdte  
Buiten reikwijdte

**Directie**  
**Arbeidsverhoudingen**  
Afdeling Pensioenbeleid

**Datum**  
2 juli 2018

**Onze referentie**  
[redacted]

**Overige**

- Buiten reikwijdte

[redacted]

[redacted]

[redacted]

!



Minister

exemplaar minister retour  
[redacted]t/zonder opmerking  
[redacted]/niet ondertekend  
overgedragen a/d.....  
d.d.: 1/2 W

x Dank - 0  
x "Spelen"

### Strategie vernieuwing pensioenstelsel

#### Aanleiding

[redacted]

#### Scenario's

[redacted]

[redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

Klief-Jan?

Goed idee!

[Redacted]

[Redacted]







Minister



[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]



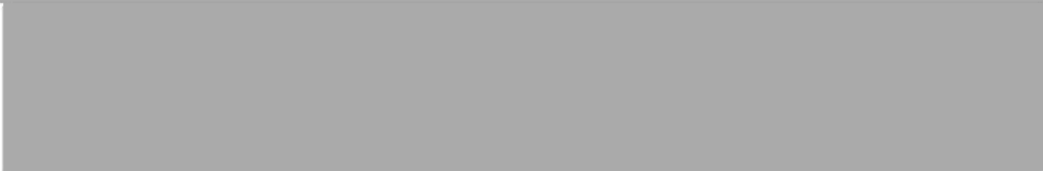
[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]



## Bijlage

### Box 1: Afschaffing doorsneesystematiek via progressieve premies

*Deze box beschrijft een alternatieve mogelijkheid (bij ieder scenario) om de doorsneesystematiek af te schaffen door de introductie van progressieve premies bij uitkeringsovereenkomsten.*

Voor premieovereenkomsten bestaat deze systematiek nu al en hoeft dus niets gewijzigd te worden. Met name verzekeraars voeren veel (kleinere) contracten op basis van premieovereenkomsten uit.

Ook met progressieve premies krijgen alle deelnemers een kapitaalsopbouw die past bij de ingelegde premies. Bij progressieve premies is de hoogte van deze premies zodanig gekozen dat dit op basis van de gehanteerde rekenrente naar verwachting leidt tot een vlakke loongerelateerde pensioenopbouw.

De transitielast bij het overstappen naar degressieve opbouw bedraagt ca. € 55 miljard. Een belangrijk voordeel van progressieve premies ten opzichte van degressieve opbouw is dat deze transitielast, niet meer optreedt. De vlakke pensioenopbouw wordt bij progressieve premies immers gehandhaafd, zodat er geen huidige groepen deelnemers zijn die voor een verminderde pensioenopbouw gecompenseerd hoeven te worden. Daar staat tegenover dat bij de huidige rente de premies bij degressieve opbouw structureel (na de transitie) 2 à 3% lager liggen doordat premies langer kunnen renderen (meer kapitaalopbouw).

Een nadeel van progressieve premies is dat oudere werknemers niet goedkoper worden dan onder de huidige doorsneesystematiek. Het wordt bij progressieve premies bovendien zichtbaarder hoe duur de pensioenopbouw van oudere werknemers is. Bij degressieve opbouw worden oudere werknemers goedkoper, omdat de pensioenopbouw voor deze groep lager wordt. Dit nadeel was voor het vorige kabinet doorslaggevend om niet voor progressieve premies te kiezen.

Misschien wel de grootste uitdaging bij een generieke overgang naar progressieve premies is hoe omgegaan moet worden met verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen. Bij een overgang naar progressieve premies treedt het effect op dat de hoogte van de premie per aangesloten werkgever gaat verschillen, afhankelijk van de leeftijdsopbouw van het werknemersbestand. Dat staat haaks op de doelstelling van de verplichtstelling die beoogt concurrentie op pensioenkosten in een bedrijfstak op basis van leeftijd te voorkomen. Een oplossing hiervoor zou kunnen zijn om mogelijk uiteenlopende pensioenkosten tussen werkgevers in een bedrijfstak onderling achteraf te verevenen. Hierdoor kan zowel de doelstelling van de afschaffing van de doorsneesystematiek als de doelstelling van de verplichtstelling worden gerealiseerd: werknemers betalen via progressieve premies per onderneming een actuariel faire premie voor hun pensioenopbouw, terwijl werkgevers in een bedrijfstak via een vereveningsmechanisme dezelfde pensioenkosten blijven betalen, ongeacht de leeftijdsopbouw van hun eigen werknemersbestand.

**Box 2: Invoeren persoonlijk pensioenvermogen in bestaande pensioenregelingen (zonder invaren)**

*Deze box beschrijft hoe zonder een nieuw contract op basis van persoonlijke pensioenvermogens, er - in scenario B - binnen het huidige kader toch persoonlijke pensioenpotjes gefaciliteerd kunnen worden.*

In een (verbeterde) premieregeling wordt al pensioen opgebouwd in persoonlijke pensioenvermogens zonder risicodeling. Maar de overheid kan ook binnen de uitkeringsovereenkomst pensioenopbouw in persoonlijke potjes faciliteren. Voorwaarde daarvoor is de afschaffing van de doorsneesystematiek; elke herverdeling tussen deelnemers wordt in persoonlijke potjes immers pijnlijk zichtbaar.

Kern is dat nieuwe opbouw binnen de uitkeringsovereenkomst – als sociale partners daartoe besluiten - plaats kan vinden in persoonlijke potjes (en dus niet langer in de vorm van aanspraken). Zo kan voor de nieuwe opbouw worden geprofiteerd van maatwerk in beleggingsbeleid. Eerder opgebouwde aanspraken blijven staan in het collectief, en hoeven dus niet ingevaren te worden. De nieuw opgebouwde pensioenpotjes stromen vanaf 58 jaar (10 jaar voor pensioendatum) in stapjes in bij het collectief van al opgebouwde (uitkerings)rechten.

Zo wordt de complexe operatie van invaren omzeild. Het huidige uitkeringscontract hoeft niet worden aangepast; het sluit alleen voor nieuwe opbouw. Toch is er geen sprake van een gesloten fonds; er blijft ten allen tijde een uitkeringscollectief bestaan, van waaruit gepensioneerden hun uitkering ontvangen, en waarin de opgebouwde pensioenvermogens vanaf 58 jaar geleidelijk worden ingekocht. Aanpassing van de uitkeringsovereenkomst vindt geleidelijk plaats, want de opgebouwde rechten van de jongeren komen pas na 30-40 jaar tot uitkering. Dat betekent wel nog lange tijd discussies tussen jong en oud (over bijvoorbeeld rekenrente).

Variant 58-min invaren:

Bied sociale partners de keus om ook de eerder opgebouwde aanspraken van 58-minners collectief om te zetten in persoonlijke pensioenvermogens (invaren). De overheid zal dan een waarderingskader bij invaren moeten faciliteren. Voordeel is dat er zo wel een einde gemaakt kan worden aan discussies tussen jong en oud en er meer op maat kan worden belegd (goed voor pensioenresultaat). Nadeel is dat het uitkeringscollectief dan in één keer nog enkel uit 58 plussers en gepensioneerden bestaat, waardoor het minder herstellvermogen heeft. Hier zal het ftk op moeten worden aangepast: naast het versoepelen van de indexatiemogelijkheden zal er ook sneller gekort moeten worden (conform collectieve variant Wvp).

Ook is een mogelijkheid om werknemers jonger dan 58 jaar individueel de keus voor te leggen om hun opgebouwde aanspraken om te zetten in pensioenvermogens. Dat vraagt nog steeds om regels voor invaren, maar juridisch is het eenvoudiger.



### **Box 3 Meer maatwerk jong en oud mogelijk door carve out**

*Deze box beschrijft een carve out van gepensioneerden waardoor er meer mogelijkheden komen voor maatwerk voor jong en oud. Dit lijkt het meest passend in scenario B.*

Bij een carve out van gepensioneerden worden de pensioenrechten van gepensioneerden via een collectieve waardeoverdracht overgezet van een pensioenfonds naar een verzekeraar. De pensioenaanspraken van actieve deelnemers en slapers blijven achter in het pensioenfonds. Dit kan gunstig zijn voor zowel de achterblijvers als de vertrekkende gepensioneerden, omdat het beleggingsbeleid voor beide groepen meer op maat gesneden kan worden. Zo kan aan ouderen meer zekerheid worden geboden, en hebben de (jongere) achterblijvers de mogelijkheid om meer beleggingsrisico te nemen. Hierdoor neemt bijvoorbeeld de discussie over de rekenrente af omdat oud niet meer staat bloot gesteld aan het renterisico van jong.

Een carve out van gepensioneerden zou een overgang naar persoonlijke pensioenvermogens voor de jongere achterblijvers kunnen vereenvoudigen. Wel zal – zo heeft DNB ook aangegeven – een concreet kader met duidelijke uitgangspunten moeten worden geformuleerd om evenwichtige belangenafweging te kunnen waarborgen zodat de verdeling van de collectieve vermogenspot niet gepaard gaat met grote herverdelingseffecten.

Een carve out is niet mogelijk binnen de huidige regelgeving. Om een carve out mogelijk te maken zullen de twee wettelijke belemmeringen (artikel 58 lid 3 & 83) in de Pensioenwet moeten worden opgeheven.

### **Box 4 Fiscale begrenzing**

*Deze box beschrijft opties voor fiscale begrenzing, passend voor ieder scenario.*

Op dit moment worden uitkeringsovereenkomsten begrensd op de opbouw en premieregelingen begrensd op een progressieve premie. In het regeerakkoord is opgenomen dat bezien wordt of het fiscaal kader alleen nog op de pensioenpremie kan worden begrensd. Een begrenzing van alle contracten op de premie leidt tot een gelijk (fiscaal) speelveld tussen uitkeringsovereenkomsten en premieovereenkomsten en maakt het stelsel eenvoudiger.

Het is ook mogelijk om de dubbele begrenzing aan te houden. In dat geval worden uitkeringsovereenkomsten begrensd door middel van degressieve opbouwpercentages en premieovereenkomsten door middel van een vlakke premie. Het nadeel van een degressieve opbouwstaffel is dat de steilte van de staffel sterk afhankelijk is van de rente. Om de opbouw actuariael fair te houden zou de staffel regelmatig aangepast moeten worden. Dat leidt er toe dat mensen van verschillende



leeftijdscohorten tot verschillende pensioenopbouw komen over hun loopbaan.

Door alle contracten te begrenzen op de premie wordt het stelsel eenvoudiger. Dit heeft echter wel gevolgen voor de bestaande uitkeringsovereenkomsten. Door een premieplafond zal het risico meer verschuiven naar de deelnemer. Tevens geldt dat er minder maatwerk mogelijk is wat betreft de ambitie. Bij het bepalen van de hoogte van de fiscale premiegrens is een logisch uitgangspunt dat de ruimte voor pensioenopbouw op macroniveau gelijk blijft. De premies van uitkeringsovereenkomsten variëren van 10 tot meer dan 50%. Indien wordt begrensd wordt op de premie, zal een deel van de fondsen vermoedelijk de ambitie moeten bijstellen.

Dit punt kan deels ondervangen worden door het premieplafond voldoende hoog te zetten en door voor fondsen die nu een hogere premie hanteren met een ingroeipad te werken.

## Bijlage: doelen/instrumenten vernieuwing pensioenstelsel

### Inleiding

- Dit memo dient ervoor om u inzicht te geven in de doelstellingen –hieronder geformuleerd als vragen – van de verschillende stakeholders en welke instrumenten er in het huidige en het nieuwe contract kunnen worden ingezet om die doelstellingen te bereiken. Het is nu vooral opgesteld als achtergrondinformatie, afhankelijk van waar u het voor wil inzetten (gesprekken met stakeholders, verder inrichten alternatieve scenario's etc.) kunnen we het nog verder uitwerken/aanpassen.
- Merk daarbij op dat de instrumenten niet altijd complementair zijn, en ook afbreuk kunnen doen aan de werking van andere instrumenten of de realisatie van andere genoemde doelen. De doelen/vragen die in dit memo genoemd worden zijn degene die in het debat het meest aan de orde komen. Niet geheel toevallig zijn ze daarmee met name gericht op oudere werknemers en gepensioneerden. Jongeren / toekomstige generaties profiteren in algemene zin meer van een vernieuwd stelsel omdat ze er langer aan deelnemen.

### Vraag 1: Hoe kan er sneller worden geïndexeerd?

Gunstig voor: Ouderen en vakbeweging

Nadelig voor: Jongeren en toekomstige generaties

### Instrumenten:

#### *Huidig contract*

- Verlagen indexatiegrens van 110% naar 105% (MVEV). Een verlaging van de indexatiegrenzen zorgt ervoor dat er sneller en meer geïndexeerd kan worden. De kans op korten zal door het sneller uitkeren van het collectieve vermogen wel ietwat toenemen.
- Verlagen kortingsgrens van 105% (MVEV) naar 100%. Als fondsen 5 achtereengesloten jaren een dekkingsgraad hebben lager dan 105% (MVEV), dan moet er worden gekort tot 105%. Het verlagen van deze kortingsgrens naar 100% zorgt ervoor dat er minder snel en in omvang minder gekort zal worden.
- Afschaffing premiedemping. Het afschaffen van de premiedemping (met verwacht rendement en/of rentemiddeling) zal de financiële positie van de fondsen (met name op de langere termijn) doen verbeteren. Het afschaffen kan in stapjes of alvast worden aangekondigd. Hogere premies kost de overheid geld, en is macro economisch risicovol.
- Carve out. Een carve-out – het uit elkaar halen van deelnemersgroepen – kan gunstig zijn, omdat het risicoprofiel voor beide groepen meer op maat gesneden kan worden. Gepensioneerden kan bij een verzekeraar nominale zekerheid plus een vaste (lage) indexatie worden geboden, waar pensioenfondsen pas mogen indexeren vanaf 110%. Dit instrument hoeft dus niet nadelig te zijn voor jongeren en toekomstige generaties.
- Loslaten zekerheidsmaatstaf. Het loslaten van de zekerheidsmaatstaf in het huidige contract resulteert direct in lagere buffervereisten. Positieve resultaten kunnen sneller worden uitgekeerd (ten koste van de zekerheid op de lange termijn), en bij tekorten moeten de pensioenen sneller worden verlaagd. Merk wel op dat het loslaten van de zekerheidsmaatstaf gezien kan worden als 'inbreuk op het eigendomsrecht', en daarmee juridisch invaren is.

#### *Nieuw contract*

- Minder bufferopbouw. Een kleinere buffer in het nieuwe pensioencontract betekent dat (over)rendementen eerder gebruikt kunnen worden om de pensioenen te verhogen.
- Hogere bovengrens voor vullen buffer. Bij een hogere bovengrens stroomt de buffer minder snel vol– dit gaat ten koste van de stabiliteit van de pensioenen – en zal een groter deel van de behaalde positieve rendementen worden gebruikt voor het verhogen van de pensioenen.

## Vraag 2: Hoe kunnen kortingen vermeden worden?

Gunstig voor: Ouderen en vakbeweging

Nadelig voor: Jongeren en toekomstige generaties

Instrumenten:

- Verhogen premie. Meer premie-inleg, bijvoorbeeld door het afschaffen van premiedemping, draagt bij aan een hogere dekkingsgraad. Omdat het premie-instrument voor de meeste pensioenfondsen bot is (door de vergrijzing), is het effect op de korte termijn echter beperkt.
- Versoepelen ftk:
  - o Verlagen kortingsgrens. Als fondsen vijf achtereengesloten jaren een dekkingsgraad hebben lager dan 105%, dan moet er worden gekort. Het verlagen van deze grens zorgt ervoor dat minder snel en in kleinere omvang gekort wordt.
  - o Verhogen indexatiegrens. Een verhoging van de indexatiegrenzen zorgt ervoor dat er minder snel en minder geïndexeerd kan worden. Daardoor blijft meer geld 'in kas'. De kans op korten zal hierdoor afnemen.
  - o Verlengen hersteltermijn. Door de termijn waarop een fonds z'n dekkingsgraad moet verbeteren te verlengen, heeft het fonds langer de tijd om zijn financiën op orde te brengen. Kortingen kunnen daarmee afgewend of verlaagd worden.
  - o Verlengen spreidingstermijn. Een langere spreidingsduur voor kortingen en indexaties zorgt ervoor dat pensioenen op korte termijn minder gevoelig zijn voor financiële tegenvallers.
  - o Vergroten risicoprofiel. Een pensioenfonds mag in een herstelsituatie het risicoprofiel van zijn beleggingen niet vergroten ('enkel' rekenen met een hoger rendement). Door dit wel toe te staan, zouden kortingen afgewend kunnen worden. Dit is evenwel gokken op herstel (het kan dus ook verkeerd uitpakken).
- Carve out. Een carve-out – het uit elkaar halen van deelnemersgroepen – kan gunstig zijn, omdat het risicoprofiel voor beide groepen meer op maat gesneden kan worden. Jongeren zouden meer risico in het beleggingsbeleid kunnen nemen en gepensioneerden kunnen helemaal losgesneden worden en bij een verzekeraar nominale zekerheid (plus een vaste indexatie) ontvangen.

## Vraag 3: Hoe kunnen stabiele premies worden gerealiseerd?

Gunstig voor? Werkgevers

Nadelig voor? Werknemers (afhankelijk van vormgeving)

Instrumenten:

- Begrenzing op de premie. Door alle contracten te begrenzen op de premie, wordt het makkelijker om de premie stabiel te houden.
- Stabiel fiscaal kader. Werkgevers willen graag een premiegrens die voor langere tijd vaststaat.
- Uitkeringsovereenkomsten worden CDC-regelingen. Dit is een logisch gevolg van een begrenzing op de premie. Er wordt gewerkt met variabele annuïteiten, waarbij gewerkt wordt met een constante premie en de pensioenopbouw die variabel is.
- Overgang op premieovereenkomsten stimuleren. Door afschaffing van de doorsneesystematiek en begrenzing op een (vlakke) premie, wordt een premieovereenkomst met stabiele premies voor alle pensioenuitvoerders een mogelijk alternatief.

#### Vraag 4: Hoe kan rentegevoeligheid voorkomen worden?

Gunstig voor / nadelig voor: n.v.t.

Een kapitaal gedekt pensioenstelsel is inherent rentegevoelig, welk type contract ook gekozen wordt. Bij het afschaffen van de doorsneesystematiek en een overstap naar degressieve opbouw neemt de rentegevoeligheid toe omdat er meer kapitaal opgebouwd wordt. Het belangrijkste verschil tussen het huidige en het nieuwe contract is dat in de huidige uitkeringsovereenkomst oud en jong het renterisico met elkaar delen, in het nieuwe contract worden jong en oud van elkaar gescheiden en is dat veel minder het geval.

Instrumenten:

*Huidig contract:*

- Renteafdekking. Door in het beleggingsbeleid het renterisico af te dekken door het beleggen in swaps of obligaties kan de rentegevoeligheid verminderd worden. Dit gaat wel (deels) ten koste van het rendement. In het huidige contract wordt een uniform beleggingsbeleid gehanteerd, waardoor voor alle deelnemers dezelfde mate van renteafdekking moet worden gekozen, terwijl de belangen van jong en oud op dit vlak uiteen lopen.

*Nieuw contract:*

- Optimalisering beleggingsbeleid. Door het beleggingsbeleid aan te passen richting het conversiemoment is het mogelijk het renterisico (deels) af te dekken.
- Gefaseerde inkoop. Bij gefaseerde inkoop wordt ruim vóór de pensioendatum geleidelijk steeds een deel van het opgebouwde pensioenkapitaal omgezet in een stukje uitkering d. Zo wordt de omzetting van het pensioenkapitaal in een uitkering minder afhankelijk van de rentestand op één enkel conversiemoment. Dit is een alternatieve methodiek voor een optimalisering van het beleggingsbeleid met geleidelijke toename van renteafdekking naarmate de pensioendatum nadert. Beide methoden zijn even goed.

#### Vraag 5: Hoe kunnen pech- en geluk generaties voorkomen worden / hoe kunnen zo stabiel mogelijke pensioenuitkeringen in het nieuwe contract worden gerealiseerd?

Gunstig voor: vakbeweging, ouderen

Nadelig voor: jongeren

Een pech- of gelukgeneratie heeft significant minder of meer profijt van het pensioenstelsel. Meestal gaat het dan over de hoogte van de uitkering, de ingelegde premie wordt daarom voor het gemak buiten beschouwing gelaten.

Bij het doel stabiliteit gaat het om de stabiliteit van de uitkering van een individuele deelnemer. Daarbij gaat het in de eerste plaats om de kans dat het pensioen nominaal gekort wordt. Dit hangt mede samen met de belofte in de huidige uitkeringsovereenkomst van ten minste een zeker nominaal pensioen. Daarnaast kan gekeken worden naar stabiliteit in reële termen. Een stabiel pensioen vertoont dan dus weinig spreiding in termen van koopkracht.

Het voorkomen van pech- en gelukgeneraties en het realiseren van stabiele uitkeringen worden hoofdzakelijk bereikt door dezelfde instrumenten en worden ook vaak in één adem genoemd, daarom zijn deze twee vragen samen genomen.

Instrumenten:

*Zowel voorkomen pech- en gelukgeneraties als stabiele uitkeringen*

- Collectieve (positieve) buffer(s): De gedachte achter een collectieve buffer in het nieuwe pensioencontract is dat deze in slechte tijden een aanvulling kan geven op het individuele pensioenkapitaal van een deelnemer.



- Solidariteitspremie: Het is ook mogelijk om alle deelnemers een extra premie te laten betalen waarmee tegenvallers kunnen worden opgevangen.
- Negatieve buffer: Hierdoor kunnen risico's worden gedeeld met toekomstige toetreders, wat leidt tot welvaartswinst en stabielere uitkeringen voor de ouderen. Daar staat het discontinuïteitsrisico tegenover, dat wil zeggen dat nieuwe toetreders een zodanig groot deel van hun premie-inleg betalen voor anderen in het fonds, dat zij niet meer willen deelnemen. In een contract met individuele pensioenvermogens is direct zichtbaar hoeveel premie naar de eigen pot gaat, wat dit contract minder geschikt maakt voor deling van risico's met toekomstige deelnemers.
- Spreidingsmechanisme: Door spreiding van financiële schokken werken deze schokken geleidelijk door in de hoogte van de pensioenuitkeringen en wordt de jaar-op-jaar volatiliteit verminderd.
- Verdeling individueel pensioenkapitaal over uitkeringsfase: Door de wijze waarop het opgebouwde pensioenkapitaal wordt verdeeld over de uitkeringsfase kan de stabiliteit daarvan worden beïnvloed. Zo kan met een relatief lage startuitkering de kans op reële stabiliteit worden vergroot.
- Fictief rendement. Rekenen met een fictief rendement (bijv. een bodemrente, verwacht rendement of projectierendement) bij het conversiemoment kan het pensioenresultaat van deelnemers met 'pech' verbeteren. Verschil met het collectief vermogen is dat bij een fictief rendement niet op voorhand gespaard hoeft te zijn voor de compensatie. Ook hier geldt de hierboven genoemde hoge mate van subjectiviteit. Daarnaast is onduidelijk hoe het rekenen met fictief rendement betaald wordt als dit sterk en structureel afwijkt van het feitelijk gerealiseerde rendement.

#### *Alleen stabiele uitkeringen*

- Vaste annuïteit: bij deze optie wordt een vaste annuïteit ingekocht. Daarmee is een stabiele uitkering gegarandeerd maar dit gaat wel ten kosten van de hoogte van de uitkering (zekerheid heeft een prijs).
- Beleggingsbeleid: Het belangrijkste instrument om stabiele pensioenuitkeringen te realiseren is het beleggingsbeleid. De uitdaging daarbij is om enerzijds de kans op nominaal korten zo klein mogelijk te maken en anderzijds zoveel mogelijk te voldoen aan de wens van een zo hoog mogelijk reëel, stabiel pensioen.

#### **Vraag 6: Hoe kan gestuurd blijven worden op een bepaalde (loongerelateerde) pensioenambitie?**

Gunstig voor: pensioenfondsen, vakbeweging

Nadelig voor: werkgevers

Instrumenten:

#### *Huidig contract*

- Afschaffing premiedemping. Het afschaffen van de premiedemping (met verwacht rendement en/of rentemiddeling) zal de financiële positie van de fondsen (met name op de langere termijn) doen verbeteren. Het afschaffen van de premiedemping kan in stappen of alvast worden aangekondigd.
- Loslaten zekerheidsmaatstaf. Het loslaten van de zekerheidsmaatstaf in het huidige contract resulteert direct in lagere buffervereisten. Positieve resultaten kunnen sneller worden uitgekeerd, en bij tekorten moeten de pensioenen sneller worden verlaagd. In geval van een positieve buffer betekent dat direct hogere pensioenen op de korte termijn, en meer onzekerheid over de hoogte van de pensioenen op de langere termijn. Merk wel op dat het loslaten van de zekerheidsmaatstaf gezien kan worden als 'inbreuk op het eigendomsrecht', en daarmee juridisch invaren is.
- Verlagen indexatiegrens van 110% naar 105% (MVEV): Een verlaging van de indexatiegrenzen zorgt ervoor dat er sneller en meer geïndexeerd kan worden. De kans op korten zal door het sneller uitkeren van het collectieve vermogen wel ietwat toenemen.
- Verlagen kortingsgrens van 105% (MVEV) naar 100%: Als fondsen 5 achtereengesloten jaren een dekkingsgraad hebben lager dan 105% (MVEV), dan moet er worden gekort tot

!! hoe hard?



105%. Het verlagen van deze kortingsgrens naar 100% zorgt ervoor dat er minder snel en in omvang minder gekort zal worden.

- Meer ruimte in beleggingsbeleid: nu kunnen pensioenfondsen in onderdekking slechts eenmalig meer risico nemen in het beleggingsbeleid. Door deze vereiste te schrappen kunnen pensioenfondsen makkelijker sturen op de beoogde ambitie.

#### *Nieuw contract*

- Verplichte jaarlijkse toets op ambitie: Binnen de varianten van een premieovereenkomst een verplichte (jaarlijkse) toets op het verwachte pensioenresultaat, zodat sociale partners gezamenlijk de ambitie en premie kunnen afwegen.
- Ruime fiscale grenzen: naarmate de grens voor fiscale facilitatie hoger is vormt deze minder een beperking om de beoogde ambitie waar te maken. Ook kan het fiscale kader voor premieovereenkomsten meebewegen met economische ontwikkelingen (hogere grens bij lagere rente).

#### **Vraag 7: Hoe kunnen deelnemersgroepen die nadeel ondervinden van afschaffing doorsneesystematiek (volledig) worden gecompenseerd?**

Gunstig voor: Ouderen (45+)

Nadelig voor: Jongeren en (afhankelijk van financiering) werkgevers

#### Instrumenten:

- Lange transitieperiode (bijv. 25 jaar). Gedurende deze transitieperiode blijft het mogelijk om ouderen (45+) een vlakke opbouw te bieden conform de bestaande regeling (bijv. 1,875% middelloon). Hierdoor wordt fiscale ruimte geboden, waardoor ouderen dezelfde opbouw kunnen behalen als onder de huidige opbouwssystematiek. De 45-minners worden op deze wijze niet volledig gecompenseerd.
- Meer fiscale ruimte. Het is ook mogelijk om gedurende een kortere transitieperiode van bijvoorbeeld tien jaar ruimte voor compensatie te bieden. In dat geval dient er een staffel te worden opgesteld die de getroffen cohorten in deze tien jaar meer fiscale ruimte geeft dan de maximale opbouw die ze onder de huidige opbouwssystematiek zouden krijgen, zodat ze over de gehele loopbaan gezien volledig zijn gecompenseerd. In deze systematiek is er sprake overcompensatie als mensen voortijdig stoppen met werken.
- Verlagen indexatiegrens. Alle deelnemers in het fonds worden hierdoor sneller geïndexeerd. Dat kan gezien worden als compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek (vergelijkbaar met de "dubbele transitie"). Uit berekeningen van CPB zou moeten blijken dat door het verlagen van de indexatiegrens er grosso modo volledige compensatie optreedt. NB: in tegenstelling tot de variant waarop extra opbouw wordt toegezegd is hierbij sprake van voorwaardelijke, of zachte, compensatie.
- Combinatie van instrumenten. Het is ook denkbaar de aanvullende opbouw te financieren uit het vermogen, in combinatie met het verlagen van de indexatiegrens (en eventueel een premieopslag).
- Rechtstreekse compensatie vanuit de overheid: de overheid zou ook (deels) rechtstreekse compensatie kunnen bieden via bijv. extra AOW. Hier is eerder wel over nagedacht maar heeft omvangrijke budgettaire effecten, is ingewikkeld vorm te geven en uit te leggen (verantwoordelijkheidsverdeling, compensatie afhankelijk van fondssamenstelling).
- NB: *bovenstaande instrumenten zijn manieren waarop fondsen (volledige) compensatie kunnen inrichten. Fondsen moeten zelf bepalen in hoeverre zij deze ruimte benutten en hoe deze rekening wordt betaald. De vraag voor welke groepen deze compensatie nadelig is, is afhankelijk van de financiering van de compensatie. Indien dit wordt gefinancierd uit een aanvullende premie, gaat dit ten koste van jongeren en werkgevers (afhankelijk van de premieverdeling). Indien dit wordt gefinancierd uit het pensioenfondsvermogen (door opbouw toe te zeggen waar geen premiebetaling tegenover staat) gaat dit ten koste van de dekkingsgraad en daarmee de kans op indexatie (en kortingen) van alle deelnemers.*
- NB: *het lijkt niet verstandig om "volledige" compensatie te beloven. Hier kan beter een andere term voor worden gebruikt, bijvoorbeeld voldoende ruimte voor compensatie.*

*hve  
beloof 11 dtp*

### Vraag 8: Hoe kan de verplichtstelling aan het fonds worden behouden?

Gunstig voor: Werknemers, georganiseerde werkgevers, overheid

Nadelig voor: Ongeorganiseerde werkgevers

De verplichtstelling zorgt voor collectiviteit en solidariteit (ongelijke risico's worden gedwongen hun risico binnen een collectief te delen), vergroot de deelname aan pensioenregelingen en voorkomt concurrentie op arbeidsvoorwaarden. De verplichtstelling biedt (bedrijfstak)pensioenfondsen een economisch voordeel en maakt zodoende inbreuk op het mededingingsrecht. Uit rechtspraak van het HvJEU blijkt dat deze inbreuk in het huidige stelsel gerechtvaardigd is.

Instrumenten:

- Versterking van de sociale functie van pensioenfondsen, door voldoende solidariteitselementen in het pensioencontract te verwerken. Dit vergt in de eerste plaats een juridische analyse ('wat is voldoende?') en – indien nodig – de bereidheid bij sociale partners en politiek om het pensioencontract hierop aan te passen. Voor rechtvaardiging van de verplichtstelling is van belang dat het contract zonder verplichtstelling niet voor alle werknemers tegen economisch aanvaardbare condities is uit te voeren. Elementen die de sociale functie verder kunnen versterken zijn instrumenten voor risicodeling tussen leeftijdscohorten (buffers, smoothen conversierente) en het dempen van volatiliteit (spreiding mee- en tegenvallers). Ook de bekostiging van de compensatie van de afschaffing van de dss kan de sociale functie van het fonds versterken, bijvoorbeeld als hiervoor een opslag op de premie wordt geheven. Dat kan niet zonder verplichtstelling.
- Actualisering van de taakafbakeningseisen door deze toe te spitsen op het nieuwe contract. Deze wettelijke eisen ordenen de markt voor pensioenuitvoering.
- Het benadrukken van het belang van de sociale functie van pensioenfondsen en de daarvoor benodigde verplichtstelling in de wetgeving waarmee het nieuwe contract mogelijk wordt gemaakt. Hiermee laat Nederland – als lidstaat van de EU – zien dat men de betekenis van de sociale functie zwaarder weegt dan de inbreuk op het mededingingsrecht.

### Vraag 9: Hoe kan aan sociale partners zoveel mogelijk ruimte voor invulling nieuw pensioencontract worden gegeven?

Gunstig voor: sociale partners en pensioenfondsen

Ongunstig voor: toezichthouder (en jongere deelnemers)

Instrumenten:

- Principle-based i.p.v. rule-based regelgeving: Door geen kwantitatieve regels op leggen, bijvoorbeeld voor het vullen en legen van de collectieve buffer of voor spreidingstermijnen, maar alleen kwalitatieve voorschriften rond bijvoorbeeld evenwichtigheid en herverdeling voor te schrijven, krijgen fondsen meer ruimte om een pensioencontract met collectieve risicodeling naar eigen inzichten vorm te geven.

*Het grote nadeel van het geven van meer ruimte is dat sociale partners en fondsen in het verleden vaak de neiging hebben vertoond om vaak voor het belang van ouderen op de korte termijn te kiezen (bijv. z.s.m. indexeren, langdurig overgangsrecht VUT/prepensioen etc.). Indien fondsen daartoe de ruimte krijgen in de regelgeving, is niet uit te sluiten dat zij opnieuw die neiging zullen vertonen, waardoor de toekomstbestendigheid van het stelsel wordt ondergraven in plaats van versterkt. Een ander belangrijk nadeel van open regelgeving is dat een grote diversiteit tussen fondsen kan gaan optreden, waardoor de vraag of een deelnemer voor- of nadelen heeft in nog hogere mate gaat afhangen van het fonds waarbij deze is aangesloten.*

## Werkbezoek staatssecretaris Klijnsma aan DNB

**Datum:** 19 april 2013

**Aanvang en eindtijd:** 14.30 – 17.00

**Locatie:** DNB Westeinde 1 1017 ZN Amsterdam

### **Programma:**

- 14.30 Gesprek over DNB in brede zin met DNB-directeuren Joanne Kellermann, Jan Sijbrand en Frank Elderson.
- 15.00 Rondgang in het gebouw van DNB. Daarin bezoek aan de afdeling die met sorteermachines dagelijks eurobiljetten controleert en gesprek met medewerkers aldaar.
- 16.00 Gesprek over de actuele situatie van fondsen, en de kortingen die op dit moment plaatsvinden. En over de ontwikkeling van het nieuwe toezichtskader (FTK2)
- 17.00 Einde werkbezoek

### **Contactpersoon SZW:**

██████████ coördinator werkbezoeken SZW, ██████████

### **Contactpersoon organisatie**

██████████ De Nederlandsche Bank NV ██████████

- Bijlage 1*** Doel en gesprekpunten
- Bijlage 2*** Aanwezigen
- Bijlage 3*** Informatie over Transitie FTK: overgangsjaar 2014
- Bijlage 4*** Stand van zaken uitwerking nieuw financieel toetsingskader
- Bijlage 5*** Informatie pensioenverlagingen
- Bijlage 6*** Informatie over onderdeel septemberpakket 201
- Bijlage 7*** Informatie over invaren / het nieuwe financieel toetsingskader



U brengt een bezoek aan DNB. U begint met een gesprek over DNB zelf met drie DNB directeuren. Daarop volgt een rondgang in het gebouw van DNB en een bezoek aan de afdeling die met sorteermachines dagelijks enorme hoeveelheden eurobiljetten checkt. Commerciële banken, geldtelcentrales en waardevervoerders storten eurobiljetten af bij de ontvangstbalie van DNB. Via sorteermachines worden de eurobiljetten gesorteerd. Daarbij worden vuile eurobiljetten, ‘unfit’, vernietigd en schone, ‘fit’, eurobiljetten opnieuw in circulatie gebracht. U krijgt de mogelijkheid om met de mensen die dit werk doen kennis te maken.

Vanaf 15.45 uur is er ruimte voor een verdiepend gesprek over twee specifieke thema’s. Hierover het volgende.

Het eerste onderwerp, ingeleid door Olaf Sleijpen, divisiedirecteur Toezicht op Pensioenfondsen, betreft de actuele financiële situatie (dekkingsgraden) van pensioenfondsen en de herstelplannen van de fondsen. Daarin komen de kortingen aan de orde waar mensen nu mee te maken hebben. Zowel van mensen die al met pensioen zijn, als mensen die nog pensioen opbouwen.

Het tweede onderwerp is de ontwikkeling van het nieuwe toezichtskader (FTK2), dat het mogelijk gaat maken dat fondsen het nieuwe pensioencontract uitvoeren. Thema’s zijn de kernwaarden van een nieuw pensioenstelsel, de vragen waar pensioenfondsen in de praktijk mee worstelen en de wijze waarop het toezicht in de praktijk werkt. Het centrale thema is: pensioenfondsen beloven niet meer dan ze waar kunnen maken. Een duurzaam pensioenstelsel vergt verder dat de lusten en lasten evenwichtig over generaties worden verdeeld.

**Publiciteit:**

Tijdens het werkbezoek wordt geen publicitaire aandacht gezocht. Wel zal er een foto worden gemaakt tijdens de rondleiding, die op de Facebook pagina van SZW wordt geplaatst.

**Vragen:**

1. Heeft DNB een beeld van de belangstelling bij pensioenfondsen voor het nieuwe contract? Willen ze hiermee gaan werken of zien ze er juist vanaf, en om welke redenen?
2. Hoe bereiden jullie je zelf voor op het werken met het nieuwe financieel toetsingskader?

## Bijlage 2

## Aanwezigen

SZW:

Jetta Klijnsma



staatssecretaris sociale zaken en werkgelegenheid  
woordvoerder staatssecretaris  
beleidsmedewerker ministerie SZW

DNB

*Kennismakingesprek :*

Joanne Kellerman

directeur DNB

Jan Sijbrand

directeur DNB

Frank Elderson

directeur DNB

Olaf Sleijpen

divisiedirecteur van de divisie Toezicht Pensioenfondsen en Beleggingsondernemingen. Deze divisie voert het feitelijke toezicht uit (het uitvoerend toezicht) op de pensioenfondsen.

Paul Hilbers

divisiedirecteur van de divisie Toezicht Beleid. Deze divisie is betrokken bij de ontwikkeling van regelgeving voor het toezicht op financiële instellingen en helpt de uitvoerend toezichthouders bij de implementatie van nieuwe regelgeving.

*Tijdens rondleiding waardegebied:*

Joanne Kellermann

Olaf Sleijpen



hoofd sectie Logistiek en Sortering (de sorteermachines)

*Tijdens het derde programma onderdeel (presentaties over pensioenen)*

Joanne Kellermann

Olaf Sleijpen



senior beleidsmedewerker van de afdeling Strategie van de divisie Toezicht Beleid

Gisella van Vollenhoven

afdelingshoofd van de afdeling Verzekeraars en Pensioenfondsen van de divisie Toezicht Beleid



*Bron: SZW, dir Pensioenbeleid*

- De invoering van het nieuwe FTK is gepland op 1 januari 2015.
- Sociale partners hebben verzocht om een vervolg te geven op het septemberpakket, dat zich primair richt op 2013. De gedachte is om hierover voor de zomer afspraken over te maken, zodat fondsen ruim op tijd weten waar ze aan toe zijn.
- Voor de meeste fondsen loopt aan het einde van 2013 het korte termijn herstelplan af. Als op dat moment nog een dekkingstekort bestaat moet een fonds de pensioenen en de opgebouwde aanspraken korten.
- Voor een beperkt aantal fondsen geldt dat zij ook op 1 april 2014 zullen moeten korten, tenzij de dekkingsgraad op 31 december 2013 een sterk verbeterd beeld laat zien. Deze kortingen zijn al aangekondigd.
- Mede vanwege de overgang naar een nieuw FTK in 2014, is het gewenst zoveel mogelijk te voorkomen dat nieuwe tekorten in 2014, tot grote aanvullende kortingen op pensioenen in dat jaar leiden. Om die reden wordt op dit moment gedacht aan het creëren van de mogelijkheid om deze tekorten – en de oplossing daarvan – te betrekken bij de overgang naar een nieuw FTK per 1 januari 2015. Alle pensioenfondsen zullen per die datum hun contract moeten herzien, zowel als zij het nominale contract blijven hanteren als wanneer zij overstappen naar het reële contract. In die benadering zou het wegwerken van de nieuw in 2014 ontstane tekorten bij de herziening van dat contract kunnen worden meegenomen, bijvoorbeeld via een maatwerkeraanpak van DNB. Er wordt aldus gezocht naar oplossingen binnen het huidige wettelijke kader. Hierdoor kan een goede overgang naar het nieuwe FTK worden bewerkstelligd, waarbij onnodige pieken, bijvoorbeeld ten aanzien van de premie, kunnen worden voorkomen.
- De details van en de voorwaarden bij deze mogelijke aanpak moet nog worden uitgewerkt in overleg tussen alle betrokken partijen. Hierover heeft op 3 april het eerste overleg plaatsgevonden tussen SZW/DG Werk, DNB, Pensioenfederatie en Stichting van de Arbeid. Een vervolgoverleg is gepland voor medio mei.
- DNB en SZW zitten op één lijn wat betreft de aanpak.

*Bron: SZW, dir Pensioenbeleid*

- Er is de afgelopen maanden samen met De Nederlandsche Bank en het Ministerie van Financiën hard gewerkt aan de technische uitwerking van de hoofdlijnennota over het nieuwe financieel toetsingskader.
- Sinds maart is ook het overleg met de sociale partners, de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars over deze technische uitwerking gestart. Steeds worden onderdelen van het nieuwe financiële toetsingskader in een technisch overleg met deze partijen doorgenomen.
- De samenwerking met De Nederlandsche Bank verloopt heel goed. Op constructieve wijze zijn al veel onderdelen van het nieuwe financieel toetsingskader samen uitgewerkt. Slechts op één punt zijn we het nog niet eens geworden met De Nederlandsche Bank. Daar werken we nu aan een compromis.
- Het discussiepunt met De Nederlandsche Bank heeft te maken met de vraag of je in het nieuwe pensioencontract herverdelingseffecten wil uitsluiten die voortvloeien uit een aanpassingen van veronderstellingen in de discontovoet (zoals de hoogte van de risico-opslag).
- De Nederlandsche Bank is van mening dat dergelijke herverdelingseffecten op voorhand volledig moeten worden uitgesloten. Als een aanpassing van de veronderstellingen kan leiden tot herverdelingseffecten, kan er grote druk ontstaan om deze veronderstellingen te beïnvloeden.
- Wij zijn van mening dat het niet werkbaar is om deze herverdelingseffecten op voorhand volledig uit te sluiten. Het volledig uitsluiten van herverdelingseffecten kan alleen worden bereikt door het financieel toetsingskader (dat al ingewikkeld is) nog veel ingewikkelder te maken. Hier krijgen we ook in de communicatie last van. Daarom wordt momenteel gekeken naar een compromis dat werkbaar is en waarbij de herverdelingseffecten toch in toom worden gehouden.
- De komende tijd zal het technisch overleg met sociale partners, Pensioenfederatie en Verbond van Verzekeraars worden voortgezet. We zitten op koers om in juni een voorstel voor het nieuwe financieel toetsingskader voor internetconsultatie uit te zetten. Iedereen krijgt dan acht weken de tijd om zich hierover uit te spreken.

*Pensioenfederatie*

- De pensioenfederatie heeft recentelijk een eigen voorstel ontwikkeld voor de invulling van het nieuwe financieel toetsingskader. Daarbij gaat de pensioenfederatie uit van één nieuw, reëel pensioencontract. De pensioenfederatie heeft de Tweede Kamer daarover ook geïnformeerd.
- In de hoofdlijnennota is bewust gekozen voor het naast elkaar laten bestaan van het huidige, nominale pensioencontract en het nieuwe, reële pensioencontract. De reden daarvoor is dat de invoering van het nieuwe reële contract gepaard gaat met een ingewikkeld ‘invaarvraagstuk’. Het invaren van oude rechten in een nieuw pensioencontract leidt tot juridische risico’s voor een pensioenfonds. Deze risico’s zijn

niet uit te sluiten. Omdat we pensioenfondsen niet willen dwingen om deze risico's aan te gaan, hechten wij aan een keuzemogelijkheid.

- Binnen deze randvoorwaarde zijn wij op dit moment wel samen met de pensioenfederatie aan het bekijken of we aspecten van hun voorstel kunnen overnemen in onze uitwerking van het nieuwe financiële toetsingskader. De hoofdlijnennota geeft hiervoor ook voldoende ruimte. De Nederlandsche Bank is hiervan op de hoogte.

*Bron: SZW, dir Pensioenbeleid*

*Korte uiteenzetting herstelregeling*

- De Pensioenwet schrijft voor dat pensioenfondsen beschikken over een “minimaal vereist eigen vermogen”, dat wil zeggen een dekkingsgraad van 105%. Als de dekkingsgraad daaronder zakt, moet het fonds bij DNB een (korte termijn) herstelplan indienen. In dit herstelplan beschrijft het fonds hoe het binnen de wettelijke hersteltermijn weer toegroeit naar een dekkingsgraad van 105%. DNB toetst of het herstelplan haalbaar is.
- Als een fonds niet door het achterwege laten van indexering of door herstelpremies of bijstortingen weer op een dekkingsgraad van 105% uit kan komen, moet het - als uiterste middel – de pensioenen verlagen.
- De fondsen hoeven pensioenverlaging pas te effectueren als hun dekkingsgraad op twee achtereenvolgende meetmomenten (31 december) onder het niveau ligt dat nodig is voor herstel naar 105%. Als dat het geval is, moet het fonds de pensioenen verlagen in de maand april volgend op het tweede meetmoment.
- Na de crash in 2008 hebben ongeveer 260 pensioenfondsen een (korte termijn) herstelplan ingediend. Van 213 van deze fondsen loopt de hersteltermijn af op 31 december 2013.
- Bij de afloop van de hersteltermijn moet het fonds ‘schoon schip maken’. Als de dekkingsgraad op dat moment lager is dan 105%, moet het fonds binnen 3 maanden de pensioenen zodanig verlagen dat de dekkingsgraad weer uitkomt op 105%.

*Cijfers over pensioenverlagingen*

- 68 pensioenfondsen verlagen **deze maand** de ingegane pensioenen en de opgebouwde pensioenaanspraken. De verlagingen variëren van 0,5% (ABP) tot 7% (19 fondsen). De (gewogen) gemiddelde verlaging bedraagt 1,9%. ABP weegt hierin zwaar door.
- De verlagingen treffen in totaal ruim 5,5 miljoen deelnemers. Dit betreft 2 miljoen actieve deelnemers, 2,5 miljoen slapers en ruim 1 miljoen pensioengerechtigden.
- 37 fondsen hebben op basis van de dekkingsgraad per 31 december 2012 een mogelijke verlaging in **april 2014** moeten aankondigen. Of deze verlagingen worden geëffectueerd hangt af van de dekkingsgraad per 31 december 2013.
- De aangekondigde verlagingen in 2014 betreffen ruim 3 miljoen deelnemers, onder wie 0,7 miljoen pensioengerechtigden.

*Bron: SZW, dir Pensioenbeleid*

- Begin 2012 moesten 103 pensioenfondsen een verlaging van de pensioenen aankondigen. Deze fondsen hebben in totaal 7,5 deelnemers, onder wie 1,2 miljoen gepensioneerden. Het was voor het eerst dat pensioenverlagingen op deze schaal werden aangekondigd.
- In het voorjaar van 2012 daalde de rekenrente voor de pensioenen sterk. Hierdoor zouden - zonder nadere maatregelen - nog veel meer fondsen te maken krijgen met een dekkingstekort. Hierdoor zouden ook de pensioenpremies per 2013 fors verhoogd moeten worden.
- Een massale verlaging van de pensioenen in 2013, gecombineerd met een sterke verhoging van de pensioenpremies, werd economisch niet wenselijk geacht.
- In overleg met DNB, de Pensioenfederatie en sociale partners is daarom een pakket van maatregelen samengesteld dat de scherpe kanten heeft weggenomen. Het septemberpakket bestond uit vier onderdelen:
  - Het naar voren trekken van de invoering van een UFR. Deze correctie van de marktrente voor lange looptijden was al aangekondigd in de hoofdlijnennota voor het nieuwe ftk. Ook los van het nieuwe ftk is dit verstandig. De UFR verhoogt de dekkingsgraden met circa 3%. Hierdoor hoefden minder fondsen hun pensioenpremie te verhogen en worden de pensioenverlagingen gedempt.
  - Een verlenging van een maatregel van DNB waardoor fondsen ook in 2013 eenmalig uitstel konden krijgen van een verhoging van hun pensioenpremie (adempauze).
  - Fondsen die geen beroep konden doen op de adempauze, maar wel hun pensioenregeling tijdig hadden versoberd, konden een beroep doen op maatwerk. Ook zij hoefden, als aan bepaalde voorwaarden werd voldaan, hun pensioenpremie in 2013 niet te verhogen.
  - Fondsen die hun pensioenregeling tijdig hebben versoberd, mogen de (eventuele) verlagingen bij de afloop van hun herstelplan spreiden over twee of drie jaar. Om hier gebruik van te maken moest het fonds de pensioenrichtleeftijd per januari 2013 hebben verhoogd naar 67 jaar. Daarnaast moest de grens voor de dekkingsgraad waaronder niet wordt geïndexeerd, worden verhoogd naar 110% en moeten de kosten van een verhoging van de levensverwachting worden verrekend met toekomstige indexatie (pseudo-LAM).
- Als gevolg van het septemberpakket komen de pensioenverlagingen in 2013 lager uit dan begin 2012 was voorzien. Minder fondsen hoeven de pensioenen in 2013 te verlagen (68 in plaats van 103). De pensioenverlagingen die wel doorgaan, zijn geringer.
- De geringere pensioenverlagingen is voor een deel is het gevolg van de invoering van de UFR. Hierdoor neemt de waarde van de pensioenverplichtingen (iets) af. Daarnaast zijn bezittingen van de fondsen toegenomen als gevolg van meevallende rendementen over 2012.
- Het septemberpakket heeft eveneens de stijging van de pensioenpremies in 2013 beperkt.



## Bijlage 7 Informatie over invaren / het nieuwe financieel toetsingskader

*Bron: SZW, dir Pensioenbeleid*

- Na invoering van het nieuwe ftk kunnen sociale partners en pensioenfondsen aanpassingsmechanismen voor financiële schokken (AFS) en ontwikkelingen in de levensverwachting (LAM) in de pensioenregeling opnemen.
- Als zij daarvoor kiezen, is het wenselijk dat deze mechanismen ook worden toegepast op de rechten en aanspraken die onder de huidige regelingen zijn opgebouwd. We noemen dit het invaren van de opgebouwde rechten in het nieuwe pensioencontract.
- Om dit invaren mogelijk te maken, moet de Pensioenwet worden aangepast. DNB is informeel betrokken bij de voorbereiding van de wetswijziging. Als het wetsvoorstel gereed is, zal DNB ook nog formeel worden betrokken.
- Daarnaast ontwikkelen de Pensioenfederatie en SZW gezamenlijk een handleiding/handreiking voor fondsen die de opgebouwde rechten willen invaren. Dit gebeurt aan de hand van een invaarexperiment met Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW), dat zo snel mogelijk een nieuw pensioencontract wil invoeren, en 8 ‘schaduwfondsen’ die hiervoor willen droogzwemmen.
- De planning voor zowel de wetgeving voor invaren als de invaarhandleiding/handreiking is gericht op afronding per eind juni.



Retour 24/6

ret. N 24-6-2013

RUBRICERING  
Staatssecretaris

Directie  
Arbeidsverhoudingen  
Afdeling Pensioenbeleid

Contactpersoon

[Redacted]

Datum  
6 maart 2013

Onze referentie

[Redacted]

Bijlagen  
Geannoteerde agenda  
aangeleverd door BZK

# nota

Overleg met werkgeversleden ABP-bestuur

Akkoord SG/DG

## 1 Status nota

Ter voorbereiding

## 2 Aanleiding

25 april

- Donderdag ~~7 maart~~ ontvangt u in het gebouw van SZW van 20.00 tot 21.00 uur samen met de ministers van Financiën en BZK de werkgeversleden van het ABP-bestuur. De minister van BZK zit de vergadering voor. De minister van SZW heeft zich voor dit overleg afgemeld. Als ambtelijke ondersteuning is DGBK (Buitendijk) aanwezig.
- Bijlage 1 bevat de agenda met in bijlage 2 een annotatie voor de bewindspersonen. Bijlage 3 bevat een overzicht van de werkgeversleden en hun (neven)functies. Ter toelichting is ook de oplegnota voor de minister van BZK bijgevoegd.
- Bij de verschillende agendapunten verzorgt het ABP een inleiding aan de hand van één of enkele sheets.

## 3 Beslispunten/advies/beslistermijn

- Buiten reikwijdte [Redacted]

- Aan de hand van de geannoteerde agenda treft u hieronder spreekpunten aan die u in het overleg kunt inbrengen

#### 4 Kernpunten

# Buiten reikwijdte

Directie  
Arbeidsverhoudingen  
Afdeling Pensioenbeleid

Datum  
maart 2013

Verwijzing  
Bijlage referentie

# Buiten reikwijdte

## **Nieuw pensioencontract**

*Spreekpunt versobering Witteveenkader*

- In reactie op de voorgenomen beperking van de opbouwpercentages tot 1,75% per jaar zou het ABP kunnen opmerken dat jongeren dan geen goed pensioen meer kunnen opbouwen. U kunt erop wijzen dat bij een werkzaam leven van 21 tot 67 jaar nog steeds een pensioen van 80% van het gemiddeld loon kan worden opgebouwd. Dat is circa 70% van het eindloon.

*Van nominaal naar reëel contract*

- In reactie op de visie van het ABP op de juridische risico's bij een overstap kunt u wijzen op het invaarexperiment dat tot doel heeft te komen tot een afgewogen besluitvormingsproces voor pensioenfondsen en een zo groot mogelijke beperking van risico's ten aanzien van het invaren, waardoor de overgang naar het nieuwe contract overzichtelijker en aantrekkelijker wordt. Afronding experiment is voorzien in mei.

# agenda

Werkgeversleden ABP-bestuur - Kabinet

---

Vergaderdatum en tijd	7 maart 2013 20.00 - 21.00 uur
Vergaderplaats	Ministerie van SZW
Deelnemers	Werkgeversleden ABP-bestuur – Kabinet <sup>1)</sup>

---

1. Opening/ kennismaken
2. Kerngegevens ABP
3. Actuele financiële positie en beleggingsbeleid
4. Premie- en indexatiebeleid
5. Nieuw pensioencontract

## 1) **Deelnemers:**

Werkgeversleden ABP-bestuur: Cees de Veer (vicevoorzitter), Bart le Blanc, Mariëtte Doornekamp, Carel van Eykelenburg, Erik van Houwelingen en Joop van Lunteren.

Kabinet: Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, minister van Financiën en de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Denkt u aan uw legitimatiebewijs!

## Contactpersoon

[Redacted]

## Datum

1 maart 2013

## Kenmerk

[Redacted]

## Bijlage(n)

2

Ministerie van B  
Koninkrijksrelati

BZK  
APS/A&O  
Ministers van SZW, Financien en BZK en Staatssecretaris  
van SZW

**APS, A&O**  
BZK  
**Contactpersoon**  
Gerard de Koe  
T 06 42902773

**Datum**  
27 februari 2013

**Kenmerk**

**Bijlage(n)**  
2

# notitie

Overleg ministers en staatssecretaris met  
werkgeversleden ABP

Afschrift aan

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ai  
IC

en

In deze notitie treft u een toelichting aan op de agenda. Aandachtspunten zijn bij de verschillende agendapunten weergegeven. Cees de Veer, woordvoerder van de werkgeversleden en vice voorzitter van het ABP-bestuur, zal bij de verschillende agendapunten aan de hand van enkele sheets een toelichting geven.

## 1. Kengetallen ABP

Aftrap waarbij kort, aan de hand van enkele kengetallen over aantal deelnemers, premiehoogte en belegd vermogen ABP wordt gekenschetst. Er zijn geen specifieke aandachtspunten bij dit agendapunt.

## 2. Actuele financiële situatie en beleggingsbeleid

Buiten reikwijdte



Buiten reikwijdte





Buiten reikwijdte

[Redacted content]

**Datum**  
27 februari 2013

**Kenmerk**  
[Redacted content]

Buiten reikwijdte

[Redacted content]

Buiten reikwijdte

[Redacted content]

Buiten reikwijdte

[Redacted content]

[Redacted content]

Buiten reikwijdte

[Redacted content]

**Datum**

27 februari 2013

**Kenmerk**

[Redacted content]

Buiten reikwijdte

[Redacted content]

Buiten reikwijdte

[Redacted content]

#### **4. Nieuw pensioencontract**

Bij het nieuwe pensioencontract gaat het enerzijds om de versoering van de pensioenregeling als gevolg van het nieuwe fiscale kader (zie ook vorige agendapunt) en anderzijds de mogelijkheid van een voorwaardelijke reële pensioenregeling.

##### Fiscale Kader

Het fiscale kader voor pensioenopbouw wordt per 2014 en (volgens het regeerakkoord in) 2015 ingeperkt. ABP zal in haar presentatie vermoedelijk

benadrukken dat de inperking een grote ingreep betekent op de pensioenopbouw van de deelnemers. In de pensioenkamer zal onderhandeld worden over hervorming van de ABP-regeling. Gezien het verloop van de onderhandelingen afgelopen najaar en de opstelling van **Belang van de staat** tot nu toe, is het scenario denkbaar dat partijen er niet uitkomen. In dat geval zou de pensioenregeling fiscaal onzuiver worden en zijn bijvoorbeeld premies niet langer fiscaal aftrekbaar. De vraag is wat de positie van het bestuur is die dan de onzuivere pensioenregeling moet uitvoeren. Indien partijen de regeling wel hervormen is de vraag in hoeverre dat tot een daling van de pensioenpremie leidt, aangezien het bestuur beleidsvrijheid heeft in het vaststellen van een prudente premie.

**Datum**  
27 februari 2013

**Kenmerk**  
[Redacted]

**Aandachtspunten:**

- De minister van BZK kan het ABP-bestuur vragen of zij van mening is dat het kan weigeren een fiscaal onzuivere regeling uit te voeren, en welke scenario's dan optreden.
- In reactie op de forse inperking van de pensioenopbouw uit het regeerakkoord kan de minister van BZK het woord geven aan de staatssecretaris, die zal benadrukken dat een pensioen van 70% van het eindloon nog steeds mogelijk is.

Van nominaal naar reëel contract

Sociale partners hebben de mogelijkheid om per 2015 de huidige nominale pensioenregeling om te vormen naar een voorwaardelijke reële pensioenregeling. Onder dit nieuwe pensioencontract worden dan ook de reeds opgebouwde pensioenen voorwaardelijk. Omdat dit mogelijk tot claims van deelnemers kan leiden, is deze keuze niet alleen een verantwoordelijkheid van sociale partners in de Pensioenkamer, maar ook van het ABP-bestuur. Verantwoordelijkheden van beide gremia zullen bij een overgang meer overlappen.

**Aandachtspunten:**

- Sociale partners in de Pensioenkamer hebben aangegeven dat, mits juridisch haalbaar, men over wil van een nominaal naar reëel pensioencontract.
- Vraag is wat de visie van het ABP-bestuur is over een dergelijke overgang, de juridische risico's en overlap van verantwoordelijkheden.

**5. Wvttk**

Indien er voldoende tijd beschikbaar is kan het volgende onderwerp nog besproken worden.

Buiten reikwijdte [Redacted]

Buiten reikwijdte

**Datum**

27 februari 2013

**Kenmerk**

[Redacted content]

[Redacted content]

## Bijlage 3: ABP-bestuur

Datum  
1 maart 2013

### Het Bestuur

Een zorgvuldig beheer van de financiële gezondheid en de belangen van ABP is de belangrijkste taak van het bestuur. Daarbij kijken de bestuurders steeds naar de belangen van alle betrokkenen, wegen ze af en proberen ze zo goed mogelijk met elkaar in balans te brengen.

### Samenstelling ABP-bestuur

Het bestuur bestaat uit 12 leden, 6 van de kant van werknemers en 6 namens werkgevers. Zij worden benoemd door de vakbonden en de werkgeversorganisaties en werken onafhankelijk van de organisatie waaruit zij voortkomen. Ze beschikken over bestuurlijke vaardigheden en nuttige specifieke deskundigheden voor pensioenen. Het bestuur kan een onafhankelijke voorzitter benoemen.

### Voorzitter



**Henk Brouwer:** 'Nederland heeft een prachtig pensioenstelsel. De uitdaging is om met behoud van een stevig fundament in te spelen op maatschappelijke veranderingen. Dat geldt ook voor ABP. Het Bestuur heeft de plicht daarbij de belangen van alle deelnemers evenwichtig af te wegen.'

Hoofdfunctie: voorzitter van Pensioenfonds ABP

Nevenactiviteiten: voorzitter raad van toezicht Amsterdam Museum, lid bestuur Hendrick de Keijser, voorzitter Betaalvereniging Nederland, lid raad van toezicht Rijksbureau voor Kunsthistorische Documentatie, voorzitter curatorium Postgraduale Opleiding Financial Professional in Banking

### Werkgevers



**Cees de Veer,** vice-voorzitter: 'Zorgvuldig, transparant en integer besturen van het ABP. Daarmee bijdragen aan het vertrouwen en de solidariteit in ons pensioenstelsel'

Hoofdfunctie: vice-voorzitter van Pensioenfonds ABP

Nevenactiviteiten: vice-voorzitter van het fonds voor Vrijheid en Veteranenzorg, beschermheer Nieuw-Guinea Veteranen





**Bart Le Blanc**, bestuurslid: 'Bewaken van de financiële positie van ABP is de statutaire hoofdtaak van het Bestuur. Daarbij gaat het om meer dan geld alleen; het gaat om de kwaliteit van het pensioen, om verantwoord beleggen, een gedegen uitvoering en om het beschermen van de collectiviteit in solidariteit'

**Datum**

1 maart 2013

Hoofdfunctie: senior partner Andreas Capital, Luxemburg  
Nevenactiviteiten: voorzitter Board ETC Ltd. Marlow UK



**Mariëtte Doornekamp**, bestuurslid: 'Pensioen is meer dan kreten in de krant. Pensioen betekent sparen, beleggen, risico's, het gemiddeld ouder worden van een ieder, solidariteit tussen oudere en jongere werknemers en nog veel meer. Wil je weten wat pensioen voor jou betekent zul je er in moeten verdiepen. Krantenkoppen in de krant volgen geeft je geen inzicht'

Nevenfuncties: vice-voorzitter en lid raad van commissarissen Menzis, voorzitter Audit Commissie Menzis, lid raad van commissarissen Zorgpunt BV, lid raad van commissarissen Conclusion BV, voorzitter en lid raad van toezicht Stg. Aandelen Beheer BDO Groep, lid raad van commissarissen Westland Kaas Groep BV



**Carel van Eykelenburg**, bestuurslid: 'Het belang van pensioenen neemt toe voor oud en voor jong. Daar zorgvuldig en evenwichtig mee omgaan is van het grootste belang'

Hoofdfunctie: voorzitter raad van bestuur BNG  
Nevenactiviteiten: voorzitter raad van commissarissen van GITP (tot 1 oktober 2012), voorzitter van de Vereniging van Rijksgesubsidieerde Musea, voorzitter van het bestuur van het WF Hermans Instituut, lid van de commissie intern toezicht Shell-pensioenfonds en bestuurslid/penningmeester van de Nederlandse Vereniging van Banken



**Erik van Houwelingen**, bestuurslid: 'Wij willen niet alleen uw pensioengeld goed beheren, maar u ook duidelijk uitleggen hoe uw pensioenregeling in elkaar steekt en wat u van uw pensioenfonds kunt verwachten'

**Datum**  
1 maart 2013

Hoofdfunctie: managing partner Montae  
Geen nevenactiviteiten



**Joop van Lunteren**, plv. secretaris: 'Pensioen zonder risico bestaat al heel lang niet. Want je zult moeten beleggen om te kunnen indexeren. Maar ons collectieve pensioen is wel het beste dat te krijgen is. En om dat te houden zullen we het stelsel toekomstbestendig moeten maken'

Hoofdfunctie: bestuurslid van Pensioenfonds ABP  
Nevenactiviteiten: zelfstandig organisatieadviseur, lid raad van commissarissen Dutch Infrastructure Fund BV, voorzitter raad van advies OCW DUO

**Werknemers** (voor de volledigheid, zij zijn niet aanwezig):

██████████, **vice-voorzitter**  
██████████, **secretaris**  
██████████, **bestuurslid**  
██████████, **bestuurslid**  
██████████, **bestuurslid**  
██████████, **bestuurslid**

Aan  
Van

MinBZK

**DGBK/APS/  
Arbeidsvoorwaarden en  
Overleg**

Team Pensioenen

**Contactpersoon**

[Redacted]  
[Redacted]

**Datum**

1 maart 2013

**Kenmerk**

[Redacted]

# nota

Overleg ministers en staatssecretaris met  
werkgeversleden ABP

Aanleiding/probleemstelling

Donderdag 7 maart vindt er van 20.00 tot 21.00 uur een overleg tussen de staatssecretaris van SZW, de ministers van Financiën en BZK en de werkgeversleden van het ABP-bestuur plaats. Minister Asscher heeft zich afgemeld. In bijlage 3 is een overzicht van de werkgeversleden met hun (neven)functies opgenomen.

U zit vanuit uw coördinerende rol voor de arbeidsverhoudingen bij overheid en onderwijs, de vergadering voor (zie toelichting).

In bijlage 1 treft u de agenda aan; in bijlage 2 een annotatie voor de bewindspersonen. Bij de verschillende agendapunten heeft ABP één of enkele sheets beschikbaar.

Als ambtelijke ondersteuning is de DGBK aanwezig.

Advies/actie

Toelichting

## **Coördinerend werkgever arbeidsverhoudingen in de publieke sector**

De minister van BZK heeft een coördinerende rol voor de arbeidsvoorwaarden in de publieke sector. Bij het pensioendossier is deze coördinerende verantwoordelijkheid meer expliciet aanwezig aangezien pensioenen een bovensectorale arbeidsvoorwaarde vormen. Gezien uw coördinerende rol ligt het dan ook voor de hand de rol als voorzitter op u te nemen.

## **Belang/ Positie ABP**

Als grootste pensioenfonds in Nederland heeft het ABP ook een bepaalde status en positie. Het ABP vervult een voorbeeldfunctie binnen de pensioensector en heeft een aanzienlijke invloed op het pensioendebat in Nederland. De omvang van het ABP en het feit dat het het pensioenfonds van werknemers bij de overheid is, brengt ook met zich mee dat het ABP vaker dan andere pensioenfondsen (negatief) in het nieuws is, en het kabinet aangesproken wordt op het ABP-beleid.

## **Aanleiding**

Minister Dijsselbloem wil graag kennismaken met het ABP-bestuur, en heeft voorgesteld om dat gezamenlijk met de ministers van Fin, SZW en BZK te doen. Ook de staatssecretaris van SZW schuift aan vanwege haar verantwoordelijkheid voor het pensioendossier.

Een kennismaking is van belang omdat er dit jaar veel gebeurt op het terrein van pensioenen. In april zal het ABP-bestuur voor het eerst in de geschiedenis een korting van de opgebouwde pensioenen doorvoeren. Dit jaar zal de ABP-regeling aangepast dienen te worden aan fiscale kaders voor pensioenopbouw, die per 1 januari 2014 worden ingeperkt, en vervolgens aan de nog verdergaande inperkingen per 2015 uit het regeerakkoord. Deze aanpassingen liggen primair bij werkgevers en bonden in de pensioenkamer, maar omdat het begrenzen van de pensioenkosten hierin een belangrijke rol speelt, en het bestuur de hoogte van de pensioenpremie vaststelt, heeft het bestuur ook een belangrijke rol in het onderhandelingsproces. Onder het nieuwe pensioenstelsel, dat per 2015 in werking treedt, worden de taken en verantwoordelijkheden van Pensioenkamer en ABP-bestuur ook steeds diffuser. Daardoor zal nog meer afstemming nodig zijn.

**Datum**

1 maart 2013

**Kenmerk**



Staatssecretaris

Directie  
Arbeidsverhoudingen  
Afdeling Pensioenbeleid

Contactpersoon

Datum  
21 januari 2013

Onze referentie

nota

Overleg met PFZW

Akkoord SG/DG

2013

## 1 Status nota

Ter voorbereiding

## 2 Aanleiding

Dinsdag 22 januari heeft u:

- om **11.00u** een overleg met de heren Hans Alders, Voorzitter PFZW en Peter Borgdorff, directeur PFZW. [redacted] zal tevens aanwezig zijn.
- om **18.00u** een overleg met de [redacted] van PGGM. [redacted] (pensioenbeleid) zal tevens aanwezig zijn.

## 3 Beslispunten/advies/beslistermijn

N.v.t.

## 4 Kernpunten

### Overleg om 11.00u

- De heren Alders en Borgdorff zullen naar verwachting met u willen spreken over het uitstel van het FTK met 1 jaar. Zij hebben u daarover op 26 november 2012 een brief gestuurd (zie bijlage). In de kern komt het erop neer dat zij teleurgesteld zijn over uw besluit, **Belang van de staat** [redacted] U kunt aangeven dat ook u liever had gezien dat het oorspronkelijk invoeringstraject per 1/1/2014 gevolgd had kunnen worden en dat u de teleurstelling begrijpt.
- Tegelijkertijd moet je ambitie reëel zijn. Het is nu eenmaal ingewikkeld (zie bijvoorbeeld de discussie over het invaren van de oude rechten) en de komende tijd zullen alle betrokkenen alle zeilen moeten bijzetten om per 1 januari 2015 te kunnen werken met het nieuwe pensioencontract.
- U kunt aangeven dat u blij bent dat PFZW/PGGM deelneemt aan het invaarexperiment. Het doel van het experiment is om de aandachtspunten en de mogelijke problemen bij de overgang naar de reële pensioencontracten, inzichtelijk te maken en met oplossingen te komen voor deze problemen. De ervaringen die tijdens het experiment worden opgedaan, vormen input voor een handleiding invaren, waarmee pensioenfondsen hun voordeel kunnen doen



bij een overstap op een reëel contract. Het geeft SZW input voor de noodzakelijke wijzigingen van de Pensioenwet om invaren mogelijk te maken.

- De (deel)uitkomsten van het invaarexperiment worden besproken met een "schaduwgroep". Deze groep, die bestaat uit 8 pensioenfondsen gaat schaduwdraaien op het invaarexperiment. De kick-off van het invaarexperiment met de betreffende fondsen en de Pensioenfederatie vindt 25 januari a.s. plaats. **Belang van de staat**

Directie  
Arbeidsverhoudingen  
Afdeling Pensioenbeleid

Datum  
21 januari 2013

Onze referentie

- Het is verder voorstelbaar dat zij willen weten wat er in het tussenjaar 2014 gaat gebeuren. U heeft daarover op 21/1 met DNB gesproken.
- U kunt aangeven dat u naast de uitwerking van FTK een brede discussie wil starten naar de maatschappelijke houdbaarheid van het pensioenstelsel.

#### **Overleg om 18.00u**

- Het overleg met [redacted] bij PGGM), [redacted] bij PGGM) en [redacted] PGGM) zal in het teken staan van het voorgenomen besluit van [redacted] over de inrichting van de nieuwe pensioenregeling, de overstap naar het reële contract.
- De [redacted] PGGM zullen naar verwachting van de gelegenheid gebruikmaken om het reële contract te promoten. U kunt vragen welke stappen PFZW/PGGM inmiddels heeft gezet om de overstap te kunnen maken en wat de reden is voor de overstap. Waarom is het reële contract in hun ogen beter dan het nominale pensioencontract?

#### **Achtergrondinformatie**

- De Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) (tot 1 januari 2008 PGGM), is een pensioenfonds. Het werd op 19 juni 1969 opgericht als PGGM (Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke belangen) door het samengaan van een aantal eerder opgerichte pensioenfondsen voor diverse deelsectoren van zorg en welzijn. Het pensioenfonds is in 1970 verplicht gesteld voor de totale sector zorg en welzijn en is sinds 1972 in Zeist gehuisvest.
- PFZW is na het ABP het grootste pensioenfonds van Nederland. PFZW is verantwoordelijk voor het pensioenbeleid en het pensioenvermogen van ruim twee miljoen (oud-)werknemers in de sector zorg en welzijn. Het pensioenfonds is eigenaar van het pensioenvermogen, dat momenteel ruim 125 miljard euro (oktober 2012) bedraagt. Het bestuur is verantwoordelijk voor de pensioenregeling en het fondsbeleid. Ook is het eindverantwoordelijk voor een deugdelijke uitvoering van de pensioenregeling.
- PFZW heeft een contract gesloten met de uitvoeringsorganisatie PGGM. Deze draagt zorg voor de uitvoering van de collectieve pensioenregeling in de sector zorg en welzijn en voor het vermogensbeheer. Dit is sinds 1 januari 2008 het geval. Sinds die datum is de uitvoering van de pensioenregeling afgesplitst van het pensioenfonds. De uitvoeringsorganisatie ging apart verder als de coöperatie PGGM. De belangrijkste reden hiervoor was dat pensioenfondsen geen aanvullende producten mogen aanbieden. Ook is het voor PGGM nu mogelijk om de uitvoering voor andere pensioenfondsen op zich te nemen.