

ige Transitie Handreiking  
Handreiking Evenwichtige  
ige Transitie Handreiking  
Handreiking Evenwichtige  
ige Transitie Handreiking  
Handreiking Evenwichtige  
ige Transitie Handreiking  
Handreiking Evenwichtige  
ige Transitie Handreiking  
Handreiking Evenwichtige  
ige Transitie Handreiking  
Handreiking Evenwichtige  
ige Transitie Handreiking  
Handreiking Evenwichtige  
ige Transitie Handreiking  
Handreiking Evenwichtige  
ige Transitie Handreiking  
Handreiking Evenwichtige  
ige Transitie Handreiking  
Handreiking Evenwichtige  
ige Transitie Handreiking  
Handreiking Evenwichtige



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

# Handreiking Evenwichtige Transitie

# Vooraf

Veel zaken blijven in het nieuwe pensioenstelsel hetzelfde. Het ouderdomspensioen blijft levenslang, werkgevers en werknemers blijven samen pensioenpremie inleggen, het pensioenvermogen blijft collectief belegd en ook bij invaren blijft het pensioenvermogen bij hetzelfde pensioenfonds. De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is echter wel een majeure operatie. De wetgever stelt daarom kaders aan de transitie naar het nieuwe contract en het invaren. Daarbinnen maken werkgevers/ sociale partners (hierna: sociale partners) en beleidsbepalers bij pensioenfondsen hun keuzes. Het geheel aan afspraken beoordelen deze partijen op evenwichtigheid en verantwoorden zij.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de Handreiking evenwichtige transitie opgesteld. Deze handreiking heeft als doel om partijen te ontzorgen en comfort te bieden en dient als begeleiding bij het maken van keuzes voor de transitie.

De handreiking bestaat uit twee onderdelen. In hoofdstuk 2 wordt het wettelijk kader behandeld. Daarbij wordt ingegaan op:

- De mijlpalen en verplicht op te stellen plannen:
  - Uiterlijk per 1 januari 2025 zijn door sociale partners de arbeidsvoorwaardelijke afspraken gemaakt en zijn alle afspraken over de nieuwe pensioenovereenkomst verantwoord in het *transitieplan* (paragraaf 2.1 *Mijlpalen en producten in het transitieproces*).
  - Pensioenuitvoerder stellen het *implementatieplan* op, inclusief het *communicatieplan*. Uiterlijk per 1 juli 2025 worden deze plannen ingediend bij de toezichthouders (paragraaf 2.1.2 *Producten in het transitieproces*)
- Het transitie-ftk dat geldt tijdens de transitieperiode en het standaard invaarpad: invaren tenzij (paragraaf 2.2 *Invaren van bestaande pensioenaanspraken en -rechten*). Als fondsen gebruik maken van het transitie-ftk, dan moeten deze effecten meegenomen worden in de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie.
- Het kader voor het omrekenen van collectief vermogen (paragraaf 2.3 *Kader voor omrekenen collectief vermogen*). Collectief vermogen wordt in eerste instantie aangewend voor een minimaal vereist eigen vermogen in de nieuwe pensioenregeling en de operationele reserve en andere voorzieningen. Vervolgens wordt het collectief vermogen aangewend voor:
  1. een initiële vulling van een reserve – optioneel ;
  2. een compensatiedepot – optioneel;
  3. persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers – verplicht.
- Ten behoeve van het omrekenen van het collectieve vermogen stelt de wetgever twee rekenmethoden ter beschikking: de standaardmethode en de vba-methode. De standaardmethode is de default. De vba-methode kan in bijzondere gevallen beargumenteert toegepast worden. Daarnaast stelt het omrekenkader een aantal randvoorwaarden die deelnemers meer zekerheid beogen te bieden over de hun individuele uitkomsten.
- Ook wordt ingegaan op compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek (paragraaf 2.4 *Compensatie* ). Daarbij wordt ook ingegaan op compensatie bij lagere dekkingsgraden.
- Tot slot wordt ingegaan op besluitvorming tijdens de transitie (paragraaf 2.6 *Besluitvorming tijdens de transitieperiode* ) en op het belang van communicatie tijdens en over de transitie (paragraaf 2.7 *Communicatie*).

Hoofdstuk 3 *Een evenwichtige transitie* gaat vervolgens in op de ruimte die er is om populatie- en fondsspecifieke afspraken te maken over de transitie, en welke overwegingen hier een rol kunnen spelen. Dit hoofdstuk poogt handvatten te bieden bij de beleidsruimte die sociale partners en fondsbesturen hebben in de vormgeving van de evenwichtige transitie. Hiertoe wordt in de handreiking een aantal suggesties gedaan.

- Het is belangrijk dat sociale partners en fondsbesturen hun transitiedoelen inventariseren en bespreken met elkaar. Daarbij is het ook van belang vroegtijdig hierover met andere belanghebbenden in gesprek te gaan (bijvoorbeeld het verantwoordingsorgaan en het intern toezicht) (paragraaf 3.2 *Gezamenlijke verantwoordelijkheid, belang van deelnemers voorop*). Bij het inventariseren van de doelstellingen kan gekeken worden naar de deelnemerspopulatie en populatie van gepensioneerden, en wie voor- of nadeel ondervindt per doel.
- Daarnaast kunnen wellicht de volgende tips behulpzaam zijn bij het maken van keuzes (paragraaf 3.3 *Transitiedoelen*):
  - Het wettelijk kader schrijft voor dat de totale transitie evenwichtig moet zijn. Het is ingewikkeld om onderdelen los van elkaar te beoordelen. Daarom is het van belang om – ook als wordt nagedacht over de invulling van afzonderlijke onderdelen – telkens te bezien wat de impact is op de uitkomsten van de totale transitie. Daar ziet de uiteindelijke beoordeling op en daar moet dus ook het gesprek over gaan.
  - Het kan behulpzaam zijn dat de diverse partijen (sociale partners, pensioenfondsen, verantwoordings- of belanghebbendenorgaan, intern toezicht of bijvoorbeeld andere geledingen zoals de vereniging van slapers en gepensioneerden) in een vroegtijdig stadium een eerste gesprek starten over de transitie. In het bijzonder gaat het dan om de vraag wat eenieder verstaat onder evenwichtigheid. En welke doelen eenieder wil nastreven.
  - Laat als pensioenfondsbestuur het intern toezicht en het verantwoordingsorgaan ook tijdig weten hoe het bestuur het transitieproces wil vormgeven. Welke stappen onderneemt het bestuur? Op welke momenten worden het intern toezicht en het verantwoordingsorgaan geïnformeerd, dan wel is er voor hen gelegenheid inbreng te leveren?
  - Uiteindelijk gaat de transitie onder andere om het omzetten van het vermogen van alle belanghebbenden. De wijze waarop de transitie aan hen gecommuniceerd wordt is van belang voor de mate waarin zij vertrouwen hebben in de overgang. De transitie is complex en naar zijn aard kent het technische elementen. Dit laat zich niet eenvoudig communiceren. Het kan behulpzaam zijn de begrijpelijkheid van de transitie vanaf het begin in het oog te houden. Hierbij kan het helpen om communicatieadviseurs werkzaam bij pensioenfondsen in een vroeg stadium te betrekken, naast bijvoorbeeld actuarissen en juristen.
  - Goede communicatie vormt een belangrijk onderdeel en verdient een plek naast de actuariële en juridische afwegingen die het pensioenfondsbestuur maakt in de transitie. Het formuleren van concrete communicatiedoelen is daarbij essentieel. Deze geven richting aan de opdrachtaanvaarding, de evenwichtige belangenafweging en andere besluiten die het pensioenfonds moet maken tijdens de transitie, en zijn van belang voor de deelnemers om te begrijpen hoe het pensioenfonds de transitie zal aanpakken.
- Er zijn vier ‘instrumenten’ waarmee transitiedoelen kunnen worden gerealiseerd: (1) compensatie voor afschaffen van de doorsneesystematiek; (2) initiële vulling van een reserve; (3) gerichte vermogenstoedeling; (4) inrichting van het nieuwe pensioencontract, specifiek de vul- en toedelingsregels van een reserve, het projectierendement en het beleggingsbeleid. *Paragraaf 3.4 Instrumenten om doelen te realiseren gaat in op deze instrumenten.* Gerichte vermogenstoedeling aan bepaalde groepen of cohorten kan toegepast worden als de transitie-effecten zonder toepassing ervan niet leiden tot realisatie van de doelen en evenwichtig zijn.
- In *paragraaf 3.5 Beoordeling gemaakte keuzes* wordt bij wijze van voorbeeld een werkwijze beschreven die toegepast kan worden om de gemaakte keuzes en afspraken te beoordelen op de mate waarin de doelen worden gerealiseerd en de evenwichtigheid van de besluitvorming. Daarbij kan dit gedaan worden voor verschillende uitgangspunten, c.q. niveaus van dekkingsgraden. Dit laatste is behulpzaam bij het doordenken van verschillende scenario's en het voorbereiden op het scenario dat de uitgangspunten (significant) anders is op het moment van invaren dan op het moment van het maken van de keuzes en afspraken.

# Inhoud

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1	Doelstelling en reikwijdte handreiking	6
1.2	Leeswijzer	7
<b>2</b>	<b>Wettelijk kader transitie</b>	<b>8</b>
2.1	Mijlpalen en producten in het transitieproces	9
2.1.1	Mijlpalen voor pensioenregelingen ondergebracht bij pensioenfondsen	9
2.1.2	Producten in het transitieproces	10
2.2	Invaren van bestaande pensioenaanspraken en -rechten	12
2.3	Kader voor omrekenen collectief vermogen	14
2.4	Compensatie	19
2.4.1	Compensatie bij lage dekkingsgraden	20
2.5	Evenwichtigheid in beeld	20
2.6	Besluitvorming tijdens de transitieperiode	21
2.6.1	Complete besluitvorming	22
2.7	Communicatie	22
2.7.1	Communicatieplan	22
2.7.2	'Uitkering voor, uitkering na'	23
<b>3</b>	<b>Een evenwichtige transitie</b>	<b>24</b>
3.1	Inleiding	24
3.2	Gezamenlijke verantwoordelijkheid, belang van deelnemers voorop	24
3.3	Transitiedoelen	25
3.4	Instrumenten om doelen te realiseren	28
3.4.1	Instrument 1: Adequate compensatie	29
3.4.2	Instrument 2: Initiële vulling reserve	30
3.4.3	Instrument 3: Omrekenen en gerichte vermogenstoedeling	31
3.4.4	Instrument 4: Inrichting nieuw pensioencontract	32
3.5	Beoordeling gemaakte keuzes	34
	<b>Bijlagen</b>	<b>35</b>
Bijlage 1:	Verzekeraars en premiepensioeninstellingen	35
Bijlage 2:	Standaard invaarpad en niet-invaren	37
Bijlage 3:	Compensatie	38

# 1 Inleiding

Veel zaken blijven in het nieuwe pensioenstelsel hetzelfde. Pensioenen blijven levenslang, werkgevers en werknemers blijven samen pensioenpremie inleggen, het pensioenvermogen blijft collectief belegd en ook bij invaren blijft het pensioenvermogen bij hetzelfde pensioenfonds.

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is echter wel een majeure operatie. Bestaande uitkeringsregelingen worden omgezet naar een nieuw contracttype. Ongeacht de mate van pensioenbewustzijn van de deelnemer, gaat iedereen dat merken. Niet alleen kan de omzetting een effect hebben op de (te verwachten) pensioenuitkering, maar ook de manier waarop met de deelnemer gecommuniceerd wordt, zal veranderen. In plaats van een aanspraak op pensioendatum zal de communicatie in de toekomst veel vaker vanuit opgebouwde pensioenkapitalen en verwachte pensioenuitkeringen plaatsvinden. Ook zal in veel gevallen de pensioenopbouw die in het verleden reeds heeft plaatsgevonden, omgezet worden naar een pensioen in het nieuwe contracttype. Dit noemen we invaren. Door middel van het invaren worden bestaande pensioenaanspraken omgerekend en toegekend aan het individuele pensioenvermogen van een deelnemer bij een pensioenfonds.

Gezien de impact van deze “transitie” stelt de wetgever wettelijke kaders aan de transitie naar het nieuwe contract en het invaren. Aangezien pensioen een arbeidsvoorwaarde is en blijft, maken decentrale partijen keuzes over de transitie naar het nieuwe contract en het invaren. Het wettelijke transitiekader geeft het kader voor de transitie en keuzes die werkgevers en bij bedrijfstakpensioenfonds en beroepspensioenfonds respectievelijk de sociale partners en beroepsgenoten (hierna: sociale partners), en beleidsbepalers bij pensioenfonds hierover maken. Voor het slagen van de stelselwijziging is een zorgvuldige en evenwichtige besluitvorming van belang, evenals een beheerste implementatie en transparante communicatie. De uiteindelijke verantwoordelijkheid voor de vormgeving van de nieuwe regelingen en het invaren, de besluitvorming daarover en de uitvoering daarvan ligt bij sociale partners en beleidsbepalers bij pensioenfonds.

In het Pensioenakkoord is afgesproken dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid – in overleg met betrokken partijen – een Handreiking evenwichtige transitie opstelt. Deze handreiking heeft als doel om sociale partners te ontzorgen en comfort te bieden en dient als begeleiding bij het maken van keuzes voor de transitie naar een nieuw contract en het invaren.

De handreiking is in beginsel geschreven voor sociale partners en pensioenfondsbesturen<sup>1</sup>. Ook voor verzekeraars en premiepensioeninstellingen kan de handreiking nuttig zijn. Omdat er echter wel verschillen bestaan in het wettelijke kader en de opdracht waar sociale partners en pensioenfonds enerzijds voor staan, en werkgever en verzekeraars en premiepensioeninstellingen anderzijds, is een bijlage opgenomen waarin de uitzonderingen worden beschreven die gelden voor verzekeraars en premiepensioeninstellingen (*Bijlage 1: Verzekeraars en premiepensioeninstellingen*).

---

<sup>1</sup> En mogelijk ook goed bruikbaar voor verantwoordingsorganen en belanghebbendenorganen.

## 1.1 Doelstelling en reikwijdte handreiking

De transitiewaarborgen in de wettelijke kaders en richtlijnen, vullen bestaande wetgeving aan voor aanstaande wijzigingen in de pensioenregeling. Deze kaders bieden sociale partners en pensioenuitvoerders handvatten om de transitie zorgvuldig en evenwichtig uit te voeren en binnen deze kaders kunnen zij hun eigen transitie vormgeven.

Het doel van de handreiking is sociale partners en pensioenfondsen te ondersteunen bij de keuzes die zij kunnen maken om de evenwichtigheid van het nieuwe contract en het invaren te borgen, te beoordelen en te verantwoorden. De handreiking is een hulpmiddel voor sociale partners om de evenwichtigheid van de uitkomsten te realiseren én te onderbouwen, als onderdeel van hun transitie. Het is daarnaast ook een hulpmiddel voor pensioenfondsen bij het beoordelen van de evenwichtigheid van het voorstel van sociale partners. De diverse aspecten die een rol spelen bij de transitie zullen in deze handreiking op een kwalitatieve en feitelijke manier in beeld worden gebracht. Hiermee wordt inzichtelijk op welke algemene doelen sociale partners en pensioenfondsen zich kunnen richten en welke effecten deze kunnen hebben. In dit document wordt daarbij expliciet aandacht besteed aan het vraagstuk van adequate compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek.

In *Kader 1: Handreiking in relatie tot de wettelijke voorschriften: Handreiking in relatie tot de wettelijke voorschriften* wordt de verhouding tussen het wettelijk kader en deze handreiking nader geduid.

### *Kader 1: Handreiking in relatie tot de wettelijke voorschriften*

In deze handreiking worden geen aanvullende eisen gesteld aan zaken die zijn opgenomen in de Wet toekomst pensioenen. De handreiking heeft niet de status van wet- of regelgeving noch dient deze ter invulling van de wet- en regelgeving. Het is bedoeld als document dat richting kan geven, door – onder meer – het wettelijke kader uit te leggen, elementen te noemen die een rol kunnen spelen bij de evenwichtigheid en door voorbeelden te bespreken. Hiermee wordt comfort geboden, zodat sociale partners en pensioenfondsbesturen op basis van positieve argumenten de overstap naar het nieuwe stelsel kunnen nemen en bij die overstap ontzorgd worden.

### *Verantwoording totstandkoming handreiking*

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is de opsteller van deze handreiking en verantwoordelijk voor de inhoud. De handreiking is tot stand gekomen met medewerking van vertegenwoordigers van ouderenorganisaties ANBO, KNO-PCOB en de Koepel Gepensioneerden, jongerenorganisaties CNV Jongeren en FNV Young & United, de Pensioenfederatie en sociale partners (FNV, CNV, VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland). Gezamenlijk hebben zij een werkgroep gevormd die commentaar heeft geleverd op verschillende conceptversies van het stuk. Daarnaast zijn ook vijf experts betrokken: Agnes Joseph, Albert van Marwijk Kooy, Dick Boeijen, Lisa Brüggen en Roel Mehlkopf. Zij hebben op verzoek van SZW een kort essay opgesteld over hoe zij kijken naar hoe sociale partners en pensioenfondsen een evenwichtige transitie kunnen vormgeven. Zij hebben hun essay toegelicht, gereageerd op vragen daarover van de werkgroep en SZW, en hebben commentaar geleverd op een conceptversie van de de handreiking.

## 1.2 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 *Wettelijk kader transitie* gaat in op het regelgevend kader van de evenwichtige transitie. Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de normen die voortvloeien uit de Wet toekomst pensioenen, het Besluit Toekomst Pensioenen en andere relevante regelgeving. De keuzes over de transitie zullen altijd aan de wet moeten voldoen.

Naast de wettelijk waarborgen en voorschriften om de transitie evenwichtig te kunnen maken, wordt in deze handreiking ingegaan op de *beleidsruimte* die sociale partners en pensioenfondsbesturen hebben om de transitie evenwichtig vorm te geven. Of en wanneer de transitie evenwichtig is, is op voorhand namelijk niet voor alle pensioenfondsen en in alle situaties te bepalen. Het is daarom niet mogelijk om een *one-size-fits-all* aanpak voor te schrijven voor de transitie die recht doet aan de verscheidenheid in de praktijk, uitvoerbaarheid en het arbeidsvoorwaardelijk karakter van pensioenen. Hoofdstuk 3 *Een evenwichtige transitie* richt zich daarom op die beleidsruimte.

## 2 Wettelijk kader transitie

De Wet toekomst pensioenen is per 1 juli 2023 van kracht. Sociale partners en pensioenuitvoerders hebben vanaf dat moment tot uiterlijk 1 januari 2028 de tijd om op een zelf gekozen moment de overstap naar het nieuwe stelsel te maken. Na 1 januari 2028 is het niet langer toegestaan om pensioen op te bouwen in een uitkeringsovereenkomst.

De overstap naar het nieuwe pensioenstelsel vraagt om een zorgvuldige besluitvorming. In de Wet toekomst pensioenen is bepaald dat sociale partners en pensioenfondsen gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor een evenwichtige transitie van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten naar het nieuwe stelsel, en de overstap naar één van de contracten uit het nieuwe stelsel. Sociale partners maken hiertoe een eerste afweging en doen een verzoek aan het pensioenfonds. De beoordeling of de omzetting binnen de wettelijke grenzen mogelijk is, en daarmee de finale beoordeling, is aan pensioenfondsen. DNB voert een marginale toets op het besluit tot invaren uit. Er wordt onder andere getoetst op de evenwichtigheid van het invaarbesluit. De open norm rond de evenwichtige transitie biedt partijen de vrijheid maatwerk te leveren door de belangen van alle betrokkenen te wegen en daar keuzes in te maken. Dat is nodig, gezien de verschillen die er per sector zijn als het bijvoorbeeld gaat om type pensioenregeling, het deelnemersbestand, invaarkeuzes en de inrichting van het nieuwe contract. De wetgever kan daarom niet ex-ante vaststellen wanneer de transitie in alle gevallen evenwichtig is. Wel zijn er in de Wet toekomst pensioenen waarborgen en voorschriften opgenomen waar partijen zich aan moeten houden bij de transitie. Dit hoofdstuk geeft een overzicht van dit wettelijk kader waarbinnen de transitie vormgegeven dient te worden.

### *Kader 2: Evenwichtigheid geduid*

In de Wet toekomst pensioenen, en ook in deze handreiking, zal de term evenwichtigheid vaak aan bod komen. Diverse bepalingen in de Pensioenwet vereisen een evenwichtige besluitvorming. Het gaat dan om de transitie naar de nieuwe pensioenregeling in het geheel, maar bijvoorbeeld ook over het op een evenwichtige manier vormgeven van de solidariteits- of risicodelingsreserve en een compensatiedepot. In artikel 105 van de Pensioenwet wordt gesteld dat pensioenfondsbestuurders zich bij de invulling van hun taak richten op de belangen van alle belanghebbenden in het fonds en ervoor dienen te zorgen dat 'dezen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen'. Een definitie van het begrip evenwichtigheid is wettelijk niet vastgelegd. Dat is vooraf ook niet mogelijk, omdat de evenwichtigheid van de besluitvorming afhankelijk is van specifieke kenmerken van de pensioenregeling en het deelnemersbestand.



## 2.1 Mijlpalen en producten in het transitieproces

De periode tot 1 januari 2028 noemen we de transitieperiode. In deze fase is een belangrijke rol weggelegd voor de sociale partners, de pensioenfondsbestuurders, andere pensioenuitvoerders en pensioenuitvoeringsorganisaties. Het is dan namelijk zaak dat het nieuwe pensioenstelsel, zoals dat met wetgeving is geïntroduceerd, ook daadwerkelijk wordt geïmplementeerd. Hieronder worden de verschillende fases en mijlpalen met de bijbehorende producten beschreven.

Belangrijk daarbij te benadrukken is dat ondanks dat bij sommige mijlpalen en producten een duidelijke verantwoordelijkheid ligt bij één of meerdere partijen, het doormaken van de transitie een iteratief proces is. Het is daardoor noodzakelijk dat partijen continu met elkaar in gesprek zijn, ook om de verschillende mijlpalen te behalen en tot een efficiënte transitie te kunnen komen.

Het transitieproces bestaat uit verschillende fasen. We onderscheiden (1) de arbeidsvoorwaardelijke fase, (2) de fase van onderbrenging en (3) de implementatiefase. De stappen die gezet worden bij een pensioenregeling die is ondergebracht bij een pensioenfonds zijn anders dan bij een pensioenregeling die is ondergebracht bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling (zie *Bijlage 1: Verzekeraars en premiepensioeninstellingen*). Bij pensioenfondsen vindt eerst het arbeidsvoorwaardelijke overleg plaats. Sociale partners maken afspraken over de gewijzigde pensioenregeling, over het al dan niet invaren van de bestaande pensioenaanspraken en -rechten en over compensatie. De pensioenregeling die wordt afgesproken, wordt vervolgens ondergebracht bij een pensioenfonds in het kader van de opdrachtaanvaarding. Daarna wordt de pensioenregeling geïmplementeerd. Er is sprake van een iteratief proces waarbij pensioenfondsen en de uitvoeringsorganisatie al betrokken zullen zijn bij de eerdere fases.

In de wetgeving zijn mijlpalen opgenomen, om ervoor te zorgen dat de transitie binnen de transitieperiode wordt afgerond. Er is geen enkele belemmering om de stappen sneller dan onderstaande mijlpalen te doorlopen, aangezien de mijlpalen uiterste data zijn.

### 2.1.1 Mijlpalen voor pensioenregelingen ondergebracht bij pensioenfondsen

Voor **1 januari 2025** dienen arbeidsvoorwaardelijke afspraken door sociale partners te zijn afgerond. De gewijzigde pensioenovereenkomst en het transitieplan worden uiterlijk op die datum aan de pensioenuitvoerder gestuurd. Het gaat dan om de arbeidsvoorwaardelijke afspraken die reeds bestuurlijk zijn afgestemd en waarvoor het vereiste wijzigingstraject is doorlopen. Overigens geldt aanvullend aan deze mijlpaal ook de verplichting om het transitieplan binnen twee weken na de afronding met de pensioenuitvoerder te delen. Ook dient na onderbrenging van de pensioenovereenkomst bij de pensioenuitvoerder het transitieplan beschikbaar te worden gesteld op de website van de pensioenuitvoerder.

Het pensioenfonds dient voor **1 juli 2025** de opdrachtaanvaarding af te ronden. Onderdeel van deze fase is het opstellen van het zogeheten implementatieplan, inclusief het communicatieplan. Alle pensioenfondsen dienen deze beide plannen uiterlijk per 1 juli 2025 in te dienen bij de toezichthouders.

De laatste mijlpaal is **1 januari 2028**, de datum waarop nieuwe pensioenopbouw alleen nog plaats kan vinden in een primiereregeling met een leeftijdsonafhankelijk premiepercentage.

### 2.1.2 Producten in het transitieproces

In de mijlpalen hierboven wordt al een aantal “producten” genoemd die tijdens het transitieproces tot stand moeten komen. Deze documenten zijn wettelijk voorgeschreven en dienen als middel ter afronding van de verschillende fases in het transitieproces. In deze paragraaf wordt ingegaan op deze producten.

#### *Het transitieplan<sup>2</sup>*

Het transitieplan bevat de uitkomsten van de arbeidsvoorwaardelijke fase. Doel van het opstellen van het document is om te komen tot een gewijzigde pensioenregeling en het verantwoorden van de evenwichtigheid van de transitie en het invaren daarnaartoe. Alle werkgevers die op 30 juni 2023 een pensioenovereenkomst met hun werknemers hebben of sociale partners die de pensioenregeling hebben ondergebracht bij een pensioenfonds zijn verplicht een transitieplan op te stellen. Indien de werkgever is aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds dan rust deze verplichting op de partijen die de pensioenregeling zijn overeengekomen. Is de werkgever aangesloten bij een beroepspensioenfonds, dan geldt de verplichting voor de beroepspensioenvereniging. Een pensioenuitvoerder kan betrokken worden bij het opstellen van het transitieplan, maar is daar niet voor verantwoordelijk. Een wijziging van de pensioenregeling is immers voorbehouden aan de werkgever(s) en werknemers. Hierbij geldt een uitzondering voor werkgevers die gebruikmaken van de eerbiedigende werking.

In het transitieplan leggen sociale partners de keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de voorgenomen wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten schriftelijk vast, alsmede de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie. Het transitieplan behelst dus alle afspraken rond de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel en biedt inzicht in de samenhang tussen de verschillende keuzes die in het kader van de transitie naar de nieuwe regeling worden gemaakt. Deze afspraken tezamen dienen evenwichtig te zijn. Het is aan partijen om in het transitieplan alle overwegingen vast te leggen die ten grondslag liggen aan de besluitvorming over de evenwichtigheid van de transitie. In wetgeving is opgenomen dat het transitieplan in ieder geval de volgende onderdelen bevat:

- Het karakter van de gewijzigde pensioenovereenkomst<sup>3</sup>. In het nieuwe stelsel is uitsluitend nog een premieovereenkomst toegestaan, waarbij gekozen kan worden tussen de solidaire premiereregeling, de flexibele premiereregeling en de premie-uitkeringsovereenkomst.
- De wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten.
- De effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten voor deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden.
- De gemaakte afspraken over compensatie, en, indien compensatie in de vorm van extra pensioenaanspraken wordt afgesproken, het financieringsplan voor deze compensatie, waarbij inzichtelijk wordt gemaakt in welke mate elke bron zal worden ingezet.
- Voor zover van toepassing, de gemaakte afspraken over de initiële vulling van de solidariteits- of risicodelingsreserve.

#### *Het implementatieplan<sup>4</sup>*

Pensioenuitvoerders worden verplicht om een implementatieplan op te stellen. Daarin zet de uitvoerder uiteen op welke wijze en in welk tijdsplan voorbereidingen getroffen worden voor de uitvoering van de nieuwe regeling, op welke wijze er invulling wordt gegeven aan de uitvoering daarvan en hoe wordt omgegaan met reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten.

---

<sup>2</sup> Artikel 150d.

<sup>3</sup> Artikel 10.

<sup>4</sup> Artikel 150i.

In de wetgeving zijn specifieke zaken opgenomen die onderdeel moeten zijn van het implementatieplan. Het gaat dan om de technische uitvoerbaarheid van de pensioenovereenkomst, de kosten en risico's daarbij, inclusief maatregelen ter beheersing van deze risico's. Daarnaast zal er in het implementatieplan ook informatie opgenomen worden over de wijze waarop met de huidig opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zal worden omgegaan en moet aandacht gegeven worden aan toepassing van het transitie-FTK.

*Het communicatieplan<sup>5</sup>*

Het communicatieplan is een verplicht onderdeel van het implementatieplan. Het communicatieplan wordt ingediend bij de AFM. De pensioenuitvoerder legt daarin vast hoe het (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden informeert over de gevolgen van de transitie. Ook is opgenomen op welke wijze en op welk moment deze belanghebbenden worden geïnformeerd. Daarnaast wordt in het communicatieplan ook ingegaan op de communicatie over de maatregelen die zijn genomen inzake compensatie binnen het pensioendomein en de wijze van financiering daarvan.

---

<sup>5</sup> Artikel 150j.

## 2.2 Invaren van bestaande pensioenaanspraken en -rechten

In beginsel geldt dat een wijziging van de pensioenovereenkomst voor de toekomst geen gevolgen heeft voor de pensioenrechten en -aanspraken die reeds zijn verworven. Tijdens de transitieperiode geldt echter dat reeds bestaande pensioenaanspraken en -rechten overgezet kunnen worden naar de nieuwe pensioenovereenkomst via een interne collectieve waardeoverdracht. Daarvoor wordt ook wel de term ‘invaren’ gebruikt.<sup>6</sup> Op deze manier kunnen reeds bestaande pensioenaanspraken en -rechten en nieuw op te bouwen pensioenvermogen bij elkaar gehouden worden. De wetgever heeft dit mogelijk gemaakt vanuit de transparantie-doelstelling met de wet toekomst pensioenen. Het is duidelijker voor deelnemers als de opbouw van pensioen binnen één geheel plaatsvindt en voor pensioenuitvoerders kan het efficiënter zijn om één regeling uit te voeren. Daarnaast kan door ook de oude rechten in te varen geprofiteerd worden van de voordelen van die nieuwe regeling. Niet invaren van bestaande pensioenaanspraken is overigens ook een mogelijkheid. Dat betekent dan wel dat het pensioenfonds met twee gescheiden pensioenadministraties moet werken, wat kostenverhogend werkt. De keuze is uiteindelijk aan sociale partners.

### *Transitie-ftk*

Pensioenfondsden zijn in de transitieperiode tot de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel gehouden aan de huidige prudentiële regels van het financieel toetsingskader. Om te voorkomen dat een pensioenfonds maatregelen moet nemen die vanuit het vernieuwde pensioenstelsel onnodig zijn, is het transitie-ftk geïntroduceerd.<sup>7</sup> Het transitie-FTK is bedoeld voor pensioenfondsden die verwachten dat sociale partners een verzoek tot invaren zullen doen. Het transitie-ftk stelt de overstap naar het vernieuwde pensioenstelsel centraal. Besluiten over het verhogen en verlagen van pensioenen kunnen bijvoorbeeld al worden gezien vanuit het perspectief van de nieuwe contracten.

Het transitie-ftk bevat twee belangrijke versoepelingen ten opzichte van het huidige ftk. Allereerst hoeven pensioenfondsden die gebruik maken van het transitie-ftk geen maatregelen te nemen om te voldoen aan de VEV- en MVEV-vereisten, zoals het indienen van herstelplannen en het korten tot aan het (minimaal) vereist eigen vermogen. In plaats daarvan moeten pensioenfondsden op elk meetmoment minimaal een dekkingsgraad van 90% hebben. Als een pensioenfonds hier niet aan voldoet, moet het fonds binnen 3 maanden een overbruggingsplan indienen waarin wordt aangegeven hoe het fonds binnen 3 maanden na indiening overbruggingsplan terugkomt op de minimale dekkingsgraad van 90%. Dit kan bijvoorbeeld door een onvoorwaardelijke korting of bijstorting. Uiteindelijk moet het fonds toewerken naar de invaardekkingsgraad, die fondsspecifiek is.

Daarnaast worden de indexatiemogelijkheden voor pensioenfondsden die gebruikmaken van het transitie-ftk verruimd. De wettelijke indexatiedrempel wordt verlaagd van 110% beleidsdekkingsgraad naar 105%. Ook de toeslagregel (‘toekomstbestendig indexeren’) die stelt dat er genoeg vermogen beschikbaar moet zijn om de nu te verlenen toeslag naar verwachting ook in de toekomst te kunnen realiseren, is niet van toepassing in het transitie-ftk. Het gebruik van het transitie-ftk kan gevolgen hebben voor de opgebouwde en ingegane pensioenen. Deze gevolgen kunnen per pensioenfonds verschillen. Bij het nemen van een besluit tot indexatie zal het pensioenfonds steeds een eigen afweging moeten maken binnen de wettelijke kaders.

Overigens kunnen pensioenfondsden onder voorwaarden van de Indexatie-AMvB al gebruik maken van de verruimde indexatiemogelijkheden sinds 1 juli 2022. De extra ruimte is gelijk aan de regels zoals deze in het transitie-ftk gelden.

Als pensioenfondsden gebruik maken van de versoepelde regels van de Indexatie-AmvB en het transitie-ftk, dan moeten deze effecten meegenomen worden in de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> Voor de volledigheid merken wij op dat het hier gaat om invaren bij pensioenfondsden.

<sup>7</sup> Art. 105p Pensioenwet jo. art. 47 Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte Beroepspensioenregeling.

<sup>8</sup> Art. 150 i lid 2 sub h

#### *Het standaard invaarpad<sup>9</sup>*

In de wet is de hoofdregel gesteld om het standaardpad bij invaren te hanteren. Bij het standaard invaarpad geldt dat alle bestaande pensioenregelingen die worden uitgevoerd door het pensioenfonds zullen worden ingevaren. Dat geldt dus ook voor nabestaandenpensioen, excedentregelingen en overgangsregelingen. Er kan alleen onder specifieke gevallen worden afgeweken van het standaardpad.

De werkgever of sociale partners doen geen invaarverzoek als invaren onevenredig ongunstig blijkt voor belanghebbenden (deelnemers, gewezen deelnemers, gepensioneerden of de werkgever). In dat geval staan de nadelige effecten voor deze groep niet in verhouding tot de voordelen van het invaren van alle pensioenaanspraken en -rechten. De werkgever beoordeelt of de effecten onevenredig ongunstig zijn, waarbij het pensioenfonds informatie kan verschaffen over de mogelijke effecten. Sociale partners kunnen besluiten om geen verzoek tot interne collectieve waardeoverdracht te doen en de bestaande pensioenaanspraken en -rechten achter te laten in de bestaande pensioenregeling, onder het daarvoor geldende financieel toetsingskader. Er ontstaan dan twee gescheiden vermogens.

Het invaarbesluit wordt vastgelegd in het transitieplan. Dan geldt dat een vereniging van gewezen deelnemers, dan wel pensioengerechtigden, die aantoonbaar een substantieel gedeelte van alle gewezen deelnemers respectievelijk pensioengerechtigden binnen het fonds te vertegenwoordigen, op verzoek in gelegenheid moet worden gesteld om een oordeel uit te spreken over het transitieplan. Indien een oordeel is gegeven, koppelen sociale partners of de werkgever terug wat met het oordeel is gedaan.<sup>10</sup> Het is raadzaam deze verenigingen al in een vroeg stadium bij de transitie te betrekken.

Als decentrale partijen overeenkomen om in te varen, zal het pensioenfonds door de werkgever of sociale partners die de pensioenregeling hebben ondergebracht, verzocht worden om de waarde van de bestaande pensioenaanspraken en -rechten collectief onder te brengen in de gewijzigde pensioenregeling bij datzelfde pensioenfonds. Op dat moment wordt het totaalpakket van de door hen gemaakte afspraken voorgelegd aan het pensioenfonds. Het pensioenfonds kan dit pakket alleen als geheel aanvaarden of afwijzen. In beginsel zal het pensioenfonds de opdracht aanvaarden, tenzij zij van mening zijn dat op basis van de wettelijke drie limitatieve weigeringsgronden invaren niet is toegestaan. Deze drie limitatieve weigeringsgronden zijn:

- In strijd is met de wettelijke voorschriften;
- De effecten leiden tot onevenwichtig nadeel voor (groepen) belanghebbenden binnen het fonds;
- Niet uitvoerbaar is binnen de grenzen van een beheerste en integere bedrijfsvoering.

Deze drie weigeringsgronden laten onverlet dat het besluit van de opdrachtaanvaarding na een evenwichtige belangenafweging wordt genomen. Indien de uitkomsten positief zijn, kan het pensioenfonds de opdracht aanvaarden en het voorgenomen besluit tot invaren nemen. Dit besluit dient voorgelegd te worden aan de fondsorganen, waarbij het belanghebbendenorgaan een goedkeuringsrecht en het verantwoordingsorgaan een adviesrecht heeft ten aanzien van de (gewijzigde) uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement.

---

<sup>9</sup> Artikel 150l

<sup>10</sup> Artikel 150g

## 2.3 Kader voor omrekenen collectief vermogen

De wetgever schrijft voor op welke wijze het huidige collectieve vermogen van het pensioenfonds dient te worden omgerekend naar individuele vermogens. Sociale partners en pensioenfondsen hebben binnen dit kader beperkte vrijheidsgraden om delen van het huidige collectief vermogen naar eigen inzicht te verdelen. De afspraken over het invaren zijn opgenomen in het transitieplan.

In wetgeving is opgenomen dat pensioenfondsen een dekkingsgraad moeten hebben van minimaal 90% om in te kunnen varen. Is de dekkingsgraad lager en willen zij toch invaren, dan dient het fonds maatregelen te nemen om op de minimale dekkingsgraad van 90% uit te komen. Dat kan bijvoorbeeld door aanspraken te korten of door een bijstorting.

Voordat van omrekening en toedeling van het collectieve vermogen sprake kan zijn, dient eerst het minimaal vereist eigen vermogen in de gewijzigde pensioenregeling afgezonderd te worden. Dit is een verplichting voor de pensioenuitvoerder en deze stap staat los van de gekozen omrekenmethode.

Het huidig collectieve vermogen van het pensioenfonds kan na aftrek van minimaal vereist eigen vermogen worden aangewend ten behoeve van de volgende drie onderdelen, waarbij 1 en 2 een mogelijkheid zijn en 3 een verplichting:

1. een initiële vulling van een solidariteitsreserve (in de solidaire premieregeling) of een risicodelingsreserve (in de flexibele premieregeling);
2. een vulling van een compensatiedepot;
3. de persoonlijke pensioenvermogens van iedereen in het deelnemersbestand.

Ook kan het huidig collectieve vermogen worden aangewend voor de operationele reserve en andere voorzieningen voor bijvoorbeeld uitvoeringskosten voor administratie en communicatie.

Voor het omrekenen van het collectieve vermogen van het pensioenfonds naar de persoonlijke pensioenvermogens staan pensioenfondsen twee omrekenmethoden ter beschikking<sup>11</sup>. Bij het omrekenen gelden voor beide rekenmethoden de volgende algemene randvoorwaarden, namelijk:

- De eerste randvoorwaarde is dat iedere (gewezen) deelnemer of pensioengerechtigde minimaal 95% van de uitkomst van de standaardregel<sup>12</sup> meekrijgt. Indien deze uitkomst boven de technische voorziening (VPV) ligt, dan geldt de technische voorziening als ondergrens.<sup>13</sup> (Zie *figuur 1* voor toelichting)
- Als tweede randvoorwaarde geldt dat als een deelnemer of pensioengerechtigde tijdens invaren meer dan de technische voorziening meekrijgt, geen enkele andere deelnemer of pensioengerechtigde minder dan de technische voorziening mee kan krijgen. Dat laatste betekent concreet dat geen deelnemer er op vooruit kan gaan door bij een andere deelnemer te korten.
- Sociale partners kunnen bij een dekkingsgraad tot 105% besluiten om maximaal 5% van de waarde van de opgebouwde pensioenaanspraken en-rechten te gebruiken voor de vulling van een solidariteitsreserve, een risicodelingsreserve, de compensatie van deelnemers of het toekennen van extra pensioenrechten aan gepensioneerden tot maximaal hun technische voorziening. Als een fonds gebruik wenst te maken van deze ruimte, moet deze aanwending zijn opgenomen in het transitieplan en moet het pensioenfonds advies respectievelijk goedkeuring hebben verkregen van het verantwoordings- of belanghebbendenorgaan.

<sup>11</sup> Artikel 150n.

<sup>12</sup> De standaardregel verdeelt het vermogen, dat resteert na afzondering van het MVEV en voorzieningen, volledig over de persoonlijke pensioenvermogens.

<sup>13</sup> Merk op dat bij de standaardmethode bij dekkingsgraden boven 110% een striktere eis geldt, waarbij iedereen 95% van de uitkomst van de standaardregel ontvangt.

Voor de waardering van pensioenaanspraken en -rechten maakt het pensioenfonds in beginsel gebruik van de standaardmethode, maar heeft het de mogelijkheid om – gemotiveerd – voor de vba-methode te kiezen. De argumenten voor een motivatie zijn niet wettelijk vastgelegd, maar moeten in het kader van een evenwichtige overgang naar het nieuwe pensioenstelsel verantwoord worden binnen de specifieke context van de eigen regeling.

#### *De standaardmethode*

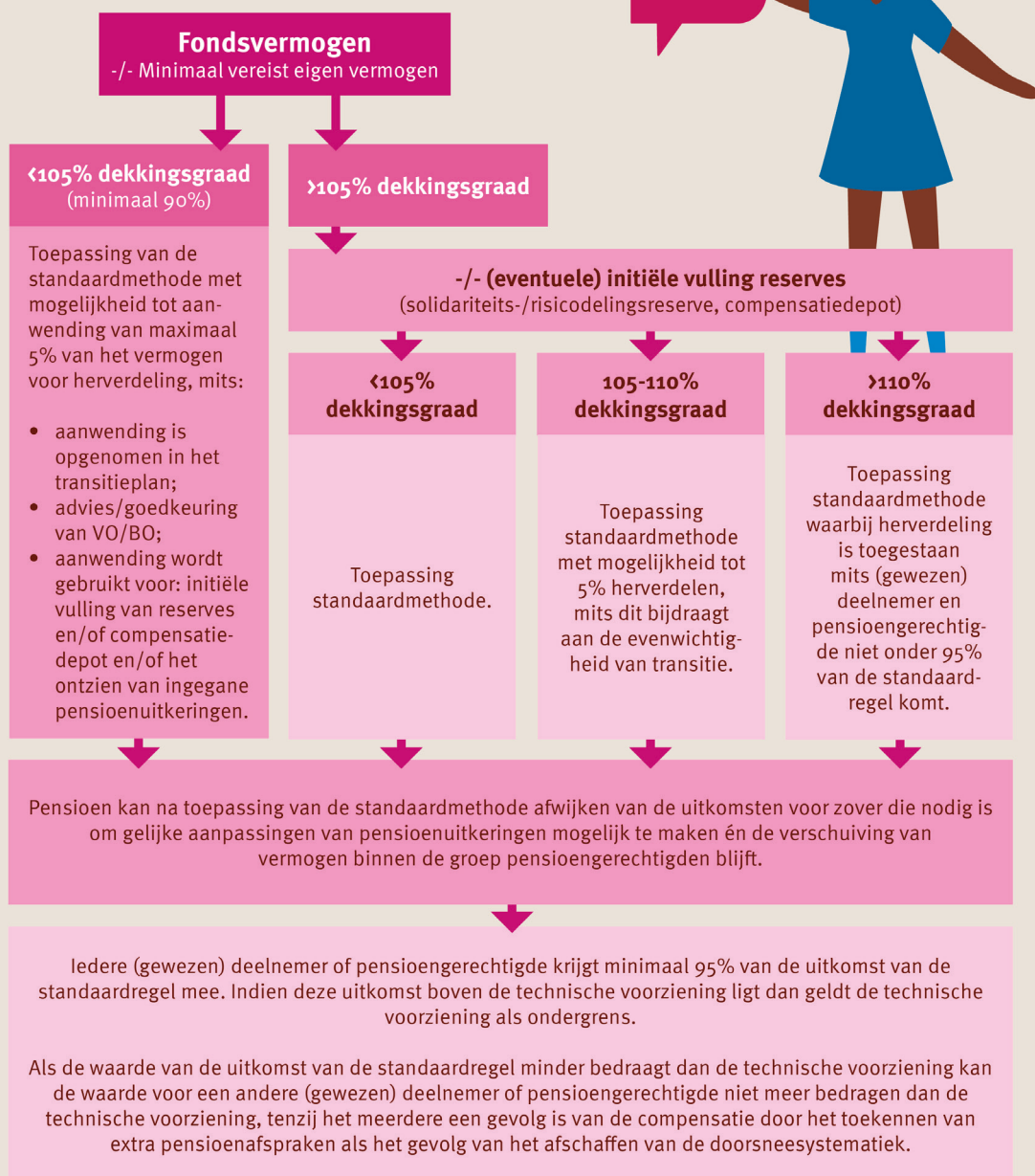
De standaardmethode is de *default*, pensioenfondsen kunnen deze methode gebruiken zonder te verantwoorden waarom deze methode beter past dan de vba-methode.

Bij toepassing van de standaardmethode wordt volgens de standaardregel het beschikbare vermogen van het pensioenfonds omgerekend naar persoonlijke pensioenvermogens, waarbij de verhoog- en verlaagregels van het huidige financieel toetsingskader benaderd worden door een tekort of overschot toe te delen via een spreidingstermijn van in beginsel 10 jaar. De standaardmethode laat vervolgens ruimte om in beperkte mate de uitkomsten van de standaardregel aan te passen. Deze ruimte om uitkomsten aan te passen kan door sociale partners en pensioenfondsen benut worden in het kader van het bewerkstelligen van de evenwichtige transitie.

Een pensioenfonds kan besluiten bij de standaardregel een kortere of langere spreidingstermijn te hanteren. Indien een pensioenfonds dit besluit, dient het pensioenfonds dat op te nemen en te onderbouwen in het implementatieplan waarbij minimaal de bestandssamenstelling van het pensioenfonds in de onderbouwing wordt betrokken. De onderbouwing bevat ook een toelichting waarom een spreidingstermijn van tien jaar tot een onevenwichtiger nadeel zou leiden dan bij de gekozen afwijkende spreidingstermijn. Een langere spreidingstermijn is uitsluitend toegestaan voor zover de verhouding tussen het beschikbare vermogen waar de standaardregel op toegepast wordt en de technische voorzieningen meer dan 100 procent is. De langere spreidingstermijn kan toegepast worden als hierdoor de uitkomsten beter aansluiten bij de verwachte uitkomsten van het bestaande ftk-contract en daarmee tot een evenwichtiger transitie leidt, wat bij hogere dekkingsgraden het geval kan zijn.

De mate van bestuurlijke ruimte die de wetgever biedt binnen de standaardmethode is afhankelijk van de hoogte van de dekkingsgraad. Bij lagere dekkingsgraden worden die keuzes beperkt door de financiële situatie. Bij lagere dekkingsgraden is desalniettemin de mogelijkheid gecreëerd om een reserve of compensatiedepot te vullen. In onderstaande figuur is de toepassing van de standaardmethode voor verschillende dekkingsgraden schematisch weergegeven. In het volgende figuur is de toepassing van de standaardmethode schematisch weergegeven.

# Standaardmethode



Figuur 1: Stroomschema standaardmethode

Bron: <https://www.werkenaanonspensioen.nl/onderwerpen/inveren-incl.-transitie-ftk-en-indexatie-amvb-pf-kant/omrekenmethode-de-standaardmethode>



#### *De vba-methode*

De vba-methode is de tweede methode die beschikbaar is ten behoeve van het omrekenen van het collectieve fondsvermogen. Deze methode mag alleen toegepast worden als het pensioenfonds in het implementatieplan kan onderbouwen waarom de vba-methode beter past bij de bijzondere kenmerken van de pensioenregeling en het pensioenfonds. Met deze methode kunnen fondsspecifieke zaken beter inzichtelijk gemaakt worden. Bij de vba-omrekenmethodiek geldt voor de berekeningen namelijk het vastgestelde fondsbeleid. Het gaat dan zowel om de vastgelegde beleidskaders rond het huidige financieel toetsingskader, maar ook over de plannen rond de toekomstige regeling. Voor zover sprake is van incomplete beleidsonderdelen dienen realistische aannames gehanteerd te worden. Op deze manier worden fondsspecifieke zaken meegenomen bij de omrekening van het vermogen.

Het uitgangspunt binnen de vba-methode is dat de marktwaarde van de persoonlijke pensioenvermogens per leeftijdscohort per deelnemersgroep in de nieuwe regeling ten minste gelijk is aan de marktwaarde van de pensioenuitkeringen die volgen uit de bestaande pensioenaanspraken en -rechten. Hiermee borgt de methode dat voor alle leeftijdscohorten en deelnemersgroepen minimaal dezelfde marktwaarde wordt behouden. Eenzelfde marktwaarde betekent overigens niet dat automatisch ook de pensioenuitkeringen bij invaren gelijk blijven. De marktwaarde omvat namelijk meer, bijvoorbeeld ook de verwachte verhogingen en verlagingen naar de toekomst.<sup>14</sup>

Bij een dekkingsgraad onder de 105% kan een pensioenfonds maximaal 5% van het vermogen verdelen, conform de algemene voorwaarde die hierboven zijn beschreven. Dit percentage van maximaal 5% kan mede afhankelijk zijn van de randvoorwaarden en de minimale inclusieve marktwaarde-eis.<sup>15</sup> Na toepassing van de minimale inclusieve marktwaarde-eis dient gecontroleerd te worden in hoeverre nog aan de randvoorwaarde is voldaan dat iedere (gewezen) deelnemer of pensioengerechtigde minimaal 95% van de uitkomst van de standaardregel of de technische voorziening meekrijgt. Als dat het geval is, dient de resterende ruimte door het fondsbestuur te worden aangewend voor de initiële vulling van een solidariteits- of risicodelingsreserve, de compensatie van deelnemers door het toekennen van extra pensioenaanspraken en/of -rechten tot maximaal hun technische voorziening, met een maximale ruimte van 5%.

Voor de volledigheid: ook als de dekkingsgraad boven de 105% ligt, moet iedere deelnemer minimaal een gelijke inclusieve marktwaarde voor en na invaren meekrijgen en minimaal de technische voorziening. Het resterende vermogen mag door het fonds worden toegedeeld aan deelnemers of reserves. De toedeling van dit vermogen is niet beperkt tot bepaalde wettelijke doelen, mits het vermogen de pensioenbestemming behoudt. De afweging waar het resterende vermogen aan toe te delen, is een belangrijk onderdeel van de evenwichtige belangenafweging van de transitie. Als bijvoorbeeld bepaalde groepen minder goed af zijn dan andere groepen, ondanks de gelijkblijvende marktwaarde, kan dat aanleiding zijn voor een fonds om een deel van het vermogen aan te wenden voor het persoonlijk pensioenvermogen van die groep. Echter, ook een besluit om bijvoorbeeld de solidariteitsreserve bij aanvang meer te vullen doet iets met de evenwichtige belangenafweging tussen generaties en dus van de transitie. Derhalve kan een besluit over de verdeling van het vermogen nooit los gezien worden van de evenwichtigheid van de transitie in het geheel.

In het volgende figuur is de toepassing van de vba-methode schematisch weergegeven.

---

<sup>14</sup> Om het gebruik van deze methode in de praktijk verder te verduidelijken zijn er nadere regels gesteld in artikel 46c van het Besluit toekomst pensioenen.

<sup>15</sup> De inclusieve marktwaarde is het met de vba-methode toegekende persoonlijk pensioenvermogen inclusief voorwaardelijke elementen, zoals de waarde van toekomstige indexaties en kortingen

# VBA-methode



Figuur 2: Stroomschema vba-methode

Bron: <https://www.werkenaanonspensioen.nl/onderwerpen/invaren-incl.-transitie-ftk-en-indexatie-amvb-pf-kant/omrekenmethode-de-vba-methode>

#### Overwegingen bij beide methoden

Kenmerk van de standaardmethode is de eenvoud en de duidelijkheid van de methode. De uitkomsten zijn relatief makkelijk herleidbaar en volgen in eerste instantie vanuit de standaardregel, die het aanwezige fondsvermogen op een heldere wijze verdeelt. Het fonds kan daarna overigens nog een relatief beperkte ruimte voor aanpassing van die uitkomsten hebben, zoals hierboven besproken. In sommige situaties zullen decentrale partijen wellicht op zoek gaan naar een manier om het aanwezige fondsvermogen meer specifiek te verdelen. De vba-methode geeft die ruimte door fondsspecifieke kenmerken mee te laten wegen bij de bepaling van de vermogensverdeling. Voor fondsen met bijzondere elementen in (oude) regelingen, of met zeer hoge dekkingsgraden, kan het mogelijk meerwaarde hebben de vba-methode te hanteren. In hoeverre dat in bepaalde situaties beter passend is, is uiteindelijk ter beoordeling aan fondsbestuurders. Ongeacht de gehanteerde methode, zal in alle gevallen de evenwichtigheid van de uitkomsten verantwoord moeten worden.

## 2.4 Compensatie

Sociale partners en het pensioenfonds staan voor de uitdaging de transitie naar het vernieuwde pensioenstelsel op evenwichtige wijze te realiseren. De overstap naar een premiereregeling met een vlakke premie (waarbij de huidige doorsneesystematiek niet langer van toepassing is) kan ertoe leiden dat deelnemers in de gewijzigde pensioenregeling minder pensioen opbouwen dan het geval zou zijn geweest bij het voortzetten van de premiesystematiek met doorsneepremies. Ingeval van onevenredig nadeel dienen deze deelnemers in het kader van een evenwichtige transitie adequaat en kostenneutraal gecompenseerd te worden.<sup>16</sup>

In het transitieplan moet worden vastgelegd hoe adequate compensatie wordt vormgegeven. Wat adequate compensatie is, is per regeling anders. Onder meer de huidige regeling, de manier waarop de transitie wordt vormgegeven en de keuzes in het nieuwe contract zijn voor die afweging van belang. Daarom kunnen daar geen wettelijke normen aan worden gesteld.

Werkgevers en werknemers besluiten in gezamenlijkheid over de noodzaak tot compensatie, de wijze waarop compensatie plaatsvindt en de verdeling van de compensatie over de verschillende leeftijdscohorten. Dit sluit aan bij het vereiste van maatwerk en past bij de onderhandelingsvrijheid van sociale partners. Er dient expliciet te worden vastgelegd welke afspraken rond compensatie zijn gemaakt en hoe de eventuele financiering daarvan wordt vormgegeven.

Ondanks dat de mate van compensatie een verantwoordelijkheid van sociale partners is, heeft de wetgever wel een aantal randvoorwaarden aan compensatie gesteld:

- Compensatie ziet uitsluitend op het gemis van toekomstige pensioenopbouw, als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek en de overgang op een andere vorm van pensioenopbouw. Dat de wijze waarop pensioen wordt opgebouwd, verandert, heeft geen consequenties op de reeds verworven aanspraken. Daarom is compensatie alleen aan de orde voor actieve deelnemers.<sup>17</sup>
- Voor de berekeningen rond compensatie dient te worden aangesloten bij de berekeningen ter beoordeling van evenwichtigheid. Compensatie dient beoordeeld te worden in de evenwichtigheid van het geheel van afspraken over de transitie.
- Ten behoeve van de compensatieregeling wordt gewerkt met leeftijdscohorten, waarbij alle deelnemers binnen dat cohort dezelfde mate van compensatie krijgen.
- Tot 2037 wordt er extra premie-inleg in verband met compensatie fiscaal gefaciliteerd. De premiegrens van 30% van de pensioengrondslag is daartoe tijdelijk verhoogd naar 33%.
- Indien afspraken zijn gemaakt over compensatie in de vorm van het toekennen van extra pensioen-aanspraken, wordt de financiering van compensatie vastgelegd in het transitieplan. De financiering moet telkens volledig beschikbaar zijn voordat compensatie toegekend kan worden.

<sup>16</sup> Artikel 150f PW.

<sup>17</sup> Hier vallen ook deelnemers onder met premievrije opbouw.

- Compensatie kan direct toebedeeld worden bij invaren en/of vanuit het compensatiedepot en/of een opslag op de premie. Bij een compensatiedepot en de opslag op de premie kan sprake zijn van een tijdsevenredige toekenning van compensatie over de compensatieperiode. Ook kunnen sociale partners afspraken maken buiten de arbeidsvoorwaardelijke sfeer

Met betrekking tot de financiering en de toedeling van compensatie geldt dat sociale partners hierover besluiten. Alle keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de gemaakte afspraken in de arbeidsvoorwaardelijke fase over compensatie worden vastgelegd in het transitieplan en herkenbaar indien van toepassing in de pensioenregeling, ook als besloten wordt tot een andere manier van compenseren dan binnen de arbeidsvoorwaarde pensioen.

#### 2.4.1 Compensatie bij lage dekkingsgraden

De compensatieregeling maakt deel uit van het geheel aan afspraken over de nieuwe pensioenregeling. De individuele situatie van een fonds kan ervoor zorgen dat er moeilijke keuzes gemaakt moeten worden over hoe de transitie wordt vormgegeven. De financiële positie van een fonds zal impact hebben op de manier waarop de transitie op een evenwichtige manier vormgegeven kan worden. Dat hierbij harde beslissingen gemaakt moeten worden, is op voorhand niet uit te sluiten. Het verdelen van financiële schaarste is per definitie lastiger dan het verdelen van financiële weelde.

Een pensioenfonds dat met een relatief lage dekkingsgraad invaart en waarbij de conclusie is dat, gezien de regeling en het deelnemersbestand, er een compensatiebehoefte is, heeft ook de mogelijkheid om een compensatieregeling af te spreken. De wetgever biedt fiscaal extra premieruimte om compensatie vanuit de premie te financieren. Daarnaast is wettelijk vastgelegd dat een deel van het fondsvermogen, ook bij lage dekkingsgraden, gebruikt mag worden voor compensatie. Een algemene voorwaarde bij zowel de standaardmethode als de vba-methode is dat bij een dekkingsgraad onder de 105%, maximaal 5% mag worden afgeroomd en onder andere kan worden aangewend ten behoeve van compensatieafspraken. Daarnaast wordt fiscaal extra premieruimte geboden om compensatie te kunnen bewerkstelligen

## 2.5 Evenwichtigheid in beeld

Het algemene uitgangspunt is dat de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel als geheel evenwichtig moet zijn. Het afschaffen van de doorsneesystematiek, het wijzigen van de pensioenregeling, de keuze om al dan niet in te varen en afspraken over compensatie moeten in het geheel worden doorlopen en beoordeeld. Dit wordt vervolgens vergeleken met de situatie dat de huidige pensioenregeling ongewijzigd zou zijn voortgezet onder het huidige financieel toetsingskader.

De evenwichtigheid van de transitie moet verantwoord worden aan de hand van de transitie-effecten<sup>18</sup>. Deze verantwoording moet opgenomen worden in het transitieplan. Het pensioenfonds dient hierbij ook de effecten van het transitie-ftk en de indexatie-AMvB in ogenschouw te nemen en op te nemen in het implementatieplan. De wet schrijft voor dat de transitie-effecten in ieder geval worden berekend aan de hand van netto profijt effecten<sup>19</sup> en de pensioenverwachtingen van de overgang naar de gewijzigde pensioenregeling. Het netto profijt is het verschil tussen de inclusieve marktwaarde<sup>20</sup> van de te verwachten pensioenuitkeringen en de inclusieve marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Op basis van het netto profijt worden de effecten die optreden door de transitie in kaart gebracht.

Netto profijt moet in kaart gebracht worden, tenzij voor de transitie reeds sprake is van een premie- of kapitaalovereenkomst en na de transitie sprake is van een flexibele premieovereenkomst zonder risicodelingsreserve of een premie-uitkeringsovereenkomst<sup>21</sup>. In dat geval wordt enkel overgestapt naar een regeling met leeftijdsonafhankelijke premies. Dit effect wordt niet goed zichtbaar in de maatstaf netto profijt. In deze specifieke situatie kan het effect van de transitie uitgedrukt worden in bruto profijt.

<sup>18</sup> Artikel 150e.

<sup>19</sup> Bij de transitie van een reeds bestaande premieregeling dienen de brutoprofijteffecten in beeld te worden gebracht.

<sup>20</sup> Bij het bepalen van de inclusieve marktwaarde wordt rekening gehouden met voorwaardelijke elementen, zoals de verhoog- en verlaagregels van het fonds.

<sup>21</sup> En geen gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht bedoeld in artikel 220e.

Het uitgangspunt bij bruto profijt is om de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen te beschouwen zonder de toekomstige premie-inleg in mindering te brengen. Het bruto profijt van de voortzetting van de bestaande premie- of kapitaalovereenkomst wordt afgezet tegen het bruto profijt van de situatie waarin overgestapt wordt naar een gewijzigde pensioenregeling.

Daarnaast worden de transitie-effecten ook in termen van pensioenverwachting berekend. In dat geval wordt van het ouderdomspensioen de pensioenverwachting bij ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst vergeleken met de pensioenverwachting bij wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Het ouderdomspensioen wordt in deze pensioenverwachting weergegeven op basis van een pessimistisch scenario, een verwacht scenario en een optimistisch scenario.

Een evenwichtige transitie vereist niet dat de verandering van bijvoorbeeld het netto profijt voor ieder cohort nul is. Er mag dus herverdeling optreden bij de transitie, mits dit in kaart gebracht wordt, verantwoord wordt en evenwichtig bevonden wordt. De transitie-effecten netto profijt, bruto profijt en pensioenverwachting worden in ieder geval per leeftijdscohort en in hele geboortejaren berekend, waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

Tevens is van belang hierbij op te merken dat de beschreven maatstaven weliswaar inzicht geven in de mate van herverdeling en consequenties voor de pensioenverwachting, maar dat de beoordeling in hoeverre de transitie evenwichtig is, verder gaat. Die beoordeling is niet terug te brengen tot een som. De sommen kunnen bijvoorbeeld uitwijzen dat de ene deelnemer er in verwacht pensioen meer op vooruit gaat dan de ander, en toch kan de transitie in het geheel als evenwichtig worden beoordeeld. Deze beoordeling blijft aan sociale partners en pensioenfondsbesturen, maar het wettelijk kader heeft de genoemde maatstaven netto profijt (eventueel bruto profijt) en pensioenverwachting in ieder geval verplicht voorgeschreven. Bij de beoordeling van evenwichtigheid kunnen ook andere maatstaven betrokken worden. Het staat pensioenfondsen vrij om naast deze wettelijke maatstaven ook additionele analyses te maken en te betrekken in de overwegingen.

## 2.6 Besluitvorming tijdens de transitieperiode

Bij het aanvullend pensioen in de tweede pijler zijn veel partijen betrokken. Het gaat om de deelnemer, de werkgever, de sociale partners, het pensioenfonds en het verantwoordings- of belanghebbendenorgaan, en mogelijk nog de uitvoeringsorganisatie. In de Wet toekomst pensioenen is aandacht voor de verantwoordelijkheidsverdeling als het gaat om de nieuwe pensioenregeling en de overstap daarnaartoe. Daarnaast kan voor draagvlak van de beslissingen die sociale partners en pensioenfondsen maken ook de betrokkenheid van de vereniging van slapers en gepensioneerden van belang zijn. Zij hebben bovendien in de arbeidsvoorwaardelijke fase een hoorrecht ten aanzien van het transitieplan. Los van het hoorrecht bij het transitieplan, kan het behulpzaam zijn deze partijen eerder te spreken over de voornemens.

Sociale partners bepalen de keuze voor de nieuwe pensioenregeling. Zij gaan over de vormgeving van de gewijzigde pensioenregeling, hoe wordt omgegaan met reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en over eventuele compensatieafspraken. Zij zijn primair verantwoordelijk voor de evenwichtige transitie. Niet alle keuzes kunnen echter zelfstandig door sociale partners worden gemaakt. Het pensioenfonds betreft het transitieplan in de opdrachtaanvaarding. Ook stelt het pensioenfonds een implementatieplan voor de transitie op. In de praktijk zal dit een iteratief proces zijn en zal het pensioenfonds veelal ook betrokken worden bij de keuzes die worden gemaakt in het transitieplan.

Daarnaast geldt voor beleidsbepalers van pensioenfondsen de eigen verantwoordelijkheid in het kader van evenwichtige belangenafweging. Het bestuur van een pensioenfonds dient bij het besluit tot aanvaarding van de opdracht van sociale partners rekening te houden met de verschillende belanghebbenden. Als bijvoorbeeld compensatie is overeengekomen, neemt het pensioenfonds dit mee in de beoordeling van de aanvaarding van de opdracht. En als een verzoek tot invaren wordt gedaan, heeft het verantwoordingsorgaan een adviesrecht en het belanghebbendenorgaan een goedkeuringsrecht.

Het pensioenfonds licht toe welke belangenafweging aan dat verzoek ten grondslag ligt. Per groep binnen het pensioenfonds dient inzichtelijk gemaakt te worden wat de gevolgen van de interne collectieve waardeoverdracht zijn. Vervolgens is er ook een expliciete rol voor het interne toezicht tijdens de besluitvorming bij het pensioenfonds. Het intern toezicht zoals de raad van toezicht, de visitatiecommissie of het niet-uitvoerend bestuur zal gedurende de gehele besluitvormingsperiode nauwgezet de stappen volgen. Niet alleen bij de transitie als geheel, maar ook specifiek bij het invaarbeesluit wordt een expliciete rol van het intern toezicht verwacht. Zij zien vooral toe op het besluitvormingsproces bij invaren, dus in hoeverre alle relevantie informatie is meegewogen in het uiteindelijke besluit.

Voor het uiterste geval dat sociale partners geen overeenstemming kunnen bereiken over de gewijzigde pensioenregeling (inclusief de transitie hier naartoe), wordt een tijdelijke transitiecommissie in het leven geroepen. Deze commissie kan zorgen voor bemiddeling bij de onderhandelingen of kan een bindend advies uitbrengen.<sup>22</sup>

### 2.6.1 Complete besluitvorming

Voor een beheerste en evenwichtige transitie is het belangrijk dat sociale partners en pensioenfonds voorafgaand aan het besluitvormingsmoment afspraken maken die robuust zijn voor financiële en economische ontwikkelingen in de tussenliggende periode. Zonder dergelijke afspraken bestaat het risico dat op het latere moment van de feitelijke transitie nadere besluitvorming nodig is om de transitie uit te voeren. Deze complete besluitvorming wordt in zowel het transitieplan als het implementatieplan opgenomen.

Het is van belang dat sociale partners en pensioenfondsbestuurders concretiseren wat zij verstaan onder een evenwichtige transitie en in welke doelstellingen zij dit vertalen. Ook bepalen ze welke maatstaven ze willen gebruiken om inzicht te krijgen in deze doelstellingen (in ieder geval netto profijt, of bruto profijt, en pensioenverwachting) en de bandbreedte aan uitkomsten die zij evenwichtig vinden. Omdat de transitiedoelen mogelijk niet allemaal tegelijkertijd volledig kunnen worden behaald, dienen er ook voorrangregels worden vastgesteld. Met de gestelde doelstellingen, maatstaven, bandbreedtes en voorrangregels (zie *hoofdstuk 3.3 voor nadere toelichting*) kunnen pensioenfondsen in principe de transitie uitvoeren zonder dat nadere besluitvorming van sociale partners is vereist. Voor sociale partners is het echter wel nuttig om inzage te verkrijgen in hoe de doelstellingen, maatstaven, bandbreedtes en voorrangregels zich vertalen in financiële vereisten en benodigde financiële positie van het pensioenfonds. Op deze wijze kunnen sociale partners verkennen of de gekozen bandbreedtes zodanig zijn dat zij onder de dan voorstelbare omstandigheden afdoende zijn om uitvoering te geven aan het transitieplan en wat de consequenties zijn en deze zo nodig nog in de besluitvormende fase aanpassen.

Dat laat onverlet dat er zeer uitzonderlijke situaties kunnen ontstaan waarin de besluitvorming niet heeft (kunnen) voorzien. Geregeld is dat sociale partners en pensioenfondsen voor deze zeer uitzonderlijke situaties de mogelijkheid krijgen om nieuwe afspraken te maken.

## 2.7 Communicatie

### 2.7.1 Communicatieplan

Ook op communicatievlak gelden wettelijke voorschriften. Artikelen 150i en 150j van de wet schrijven voor dat voor de transitie het pensioenfonds een communicatieplan zal opstellen waarin het beschrijft hoe het de deelnemers van informatie zal voorzien tijdens de transitie.

Voor pensioenfondsen dient het communicatieplan om gericht na te denken over de inhoud en vorm van hun communicatie. Het communicatieplan omvat de gehele transitieperiode, vanaf het moment van indienen van het plan tot en met enkele maanden na het moment van invaren. Het pensioenfonds dient reguliere communicatie ook in het plan op te nemen of te onderbouwen hoe de overgangscommunicatie aansluit bij de reguliere communicatie. Daarnaast moet het pensioenfonds onderbouwen hoe de

<sup>22</sup> Zie ook: <https://www.werkenaanonspensioen.nl/begrippen/begrippenlijst/transitiecommissie>.

communicatiekeuzes passen bij hun deelnemersbestand. Ook is verplicht om de doelgroepen, doelstelling en planning van informatieverstrekking op te nemen in het communicatieplan.<sup>23</sup>

Daarnaast is het goed als het pensioenfonds verwijst naar andere relevante plannen en documenten, deze kunnen bijvoorbeeld in laag 3 van pensioen 1-2-3 landen. Op deze manier wordt zowel intern als extern verantwoording afgelegd over het communicatieplan.<sup>24</sup>

### 2.7.2 'Uitkering voor, uitkering na'

In de wettelijke bepalingen over het communicatieplan is de verplichting opgenomen dat de deelnemer zowel voor als na de transitie informatie krijgt over de verwachte uitkering in de huidige regeling en de verwachte uitkering in de nieuwe regeling. Voor de deelnemer zal dat worden weergegeven aan de hand van de navigatiemetafoor, waar de bedragen worden weergegeven op basis van een pessimistisch scenario, een verwacht scenario en een optimistisch scenario.

Mocht bij het informatiemoment na de transitie de verwachte uitkeringen substantieel afwijken van de genoemde uitkeringen bij het informatiemoment voor de transitie, dan licht het fondsbestuur deze afwijking toe.

---

<sup>23</sup> Art. 46a Besluit Toekomst Pensioenen

<sup>24</sup> Zie ook de *Voorlopige Leidraad Communicatieplan* van de AFM.

# 3

## Een evenwichtige transitie

### 3.1 Inleiding

Sociale partners zijn samen met pensioenfondsbesturen verantwoordelijk voor een evenwichtige overstap van het huidige naar het nieuwe pensioenstelsel. Ook het interne toezicht en het verantwoordingsorgaan van het pensioenfonds hebben daarbij een rol. Sociale partners wijzigen de pensioenovereenkomst, bepalen of er een verzoek tot invaren wordt gedaan en doen een voorstel voor evenwichtig invaren. Pensioenfondsbesturen beoordelen de plannen van sociale partners en dragen zorg voor een evenwichtige afweging van belangen. Dit betekent dat het bestuur, voordat het kan besluiten tot aanvaarding van de opdracht van sociale partners, rekening dient te houden met de verschillende bij het pensioenfonds betrokken belanghebbenden.

In het vorige hoofdstuk is ingegaan op de wettelijke waarborgen en voorschriften bij de vormgeving van een evenwichtige transitie. Het wettelijk kader voor de transitie laat echter beleidsruimte voor sociale partners en pensioenfondsbesturen om de transitie evenwichtig vorm te geven. Deze beleidsruimte is ook nodig, aangezien ieder pensioenfonds anders is en waardoor evenwichtigheid fondsspecifiek moet worden bepaald. Dit hoofdstuk gaat over die beleidsruimte. In dit hoofdstuk gaan we nader in op de elementen van de transitie die onderdeel zijn van de evenwichtigheidsbeoordeling. We geven handvatten aan zowel sociale partners als beleidsbepalers bij pensioenfondsen om de evenwichtigheid van de transitie te borgen en te beoordelen.

### 3.2 Gezamenlijke verantwoordelijkheid, belang van deelnemers voorop

De transitie is omvangrijk, diverse partijen hebben een rol en eigenstandige verantwoordelijkheid (sociale partners, pensioenfondsbesturen, intern toezicht, verantwoordingsorgaan) en er zijn veel en verschillende belanghebbenden: actieven, slapers, gepensioneerden, werkgevers. De keuzes over het transitieproces zijn daarmee complex en omvangrijk. Een aantal tips voor het maken van deze keuzes kunnen behulpzaam zijn:

- Het wettelijk kader schrijft voor dat de totale transitie evenwichtig moet zijn. Het is ingewikkeld om onderdelen los van elkaar te beoordelen. Daarom is het van belang om – ook als wordt nagedacht over de invulling van afzonderlijke onderdelen – telkens te bezien wat de impact is op de uitkomsten van de totale transitie. Daar ziet de uiteindelijke beoordeling op en daar moet dus ook gesprek over gaan.
- Het kan behulpzaam zijn dat de diverse partijen (sociale partners, pensioenfondsen, verantwoordings- of belanghebbendeorgaan, intern toezicht of bijvoorbeeld andere geledingen zoals de vereniging van slapers en gepensioneerden) in een vroegtijdig stadium een eerste gesprek starten over de transitie. In het bijzonder gaat het dan om de vraag wat eenieder verstaat onder evenwichtigheid. En welke doelen eenieder wil nastreven.
- Laat als pensioenfondsbestuur het intern toezicht en het verantwoordingsorgaan ook tijdig weten hoe het bestuur het transitieproces wil vormgeven. Welke stappen onderneemt het bestuur? Op welke momenten worden het intern toezicht en het verantwoordingsorgaan geïnformeerd, dan wel is er voor hen gelegenheid inbreng te leveren?
- Uiteindelijk gaat de transitie onder andere om het omzetten van het vermogen van alle belanghebbenden. De wijze waarop de transitie aan hen gecommuniceerd wordt is van belang voor de mate waarin zij vertrouwen hebben in de overgang. De transitie is complex en naar zijn aard kent het technische elementen. Dit laat zich niet eenvoudig communiceren. Het kan behulpzaam zijn de begrijpelijkheid van de transitie vanaf het begin in het oog te houden. Hierbij kan het helpen om communicatieadviseurs werkzaam bij pensioenfondsen in een vroeg stadium te betrekken. Een goede transitie gaat verder dan het enkel goed verdelen van vermogen. Het proces daarbij goed inrichten is daar ook onderdeel van. Een belangrijk onderdeel daarbij is het goed communiceren over de transitie naar deelnemers, en de keuzes die het pensioenfonds maakt, begrijpelijk maken.



- Goede communicatie vormt een belangrijk onderdeel en verdient een plek naast de actuariële en juridische afwegingen die het pensioenfondsbestuur maakt in de transitie. Het formuleren van concrete communicatiedoelen is daarbij essentieel. Deze geven richting aan de opdrachtaanvaarding, de evenwichtige belangenafweging en andere besluiten die het pensioenfonds moet maken tijdens de transitie, en zijn van belang voor de deelnemers om te begrijpen hoe het pensioenfonds de transitie zal aanpakken.

### 3.3 Transitiedoelen

Het is van belang dat sociale partners en pensioenfondsbestuurders concretiseren wat zij verstaan onder een *evenwichtige transitie* en *in welke doelstellingen* zij dit vertalen. Dit zijn de doelen die zij nastreven en waar zij zich tijdens de transitie op richten. Eén van de doelstellingen die sociale partners verplicht moeten benoemen en verantwoorden is het adequaat compenseren voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Sociale partners kunnen meerdere doelen van belang vinden, zoals bijvoorbeeld:

- het op peil houden van lopende pensioenuitkeringen;
- gelijke uitkomsten in verwacht pensioen realiseren;
- stabiele pensioenuitkeringen na de transitie;
- toeslag verlenen op het moment van de transitie (waarbij het ook mogelijk is rekening te houden met in het verleden niet (volledig) toegekende indexatie).

Ook andere doelen zijn denkbaar.

Belangrijk om op te merken is dat de mate waarin doelen te behalen zijn, afhankelijk is van de financiële uitgangspositie van het fonds. Dat is tweeledig. Allereerst geldt dat bij lagere dekkinggraden sociale partners en fondsbesturen geen, of slechts beperkte ruimte hebben om bepaalde doelen na te streven, vanwege de wettelijke kaders die gelden bij de toedeling van het fondsvermogen. Dit is in hoofdstuk 2 nader besproken. Daarnaast geldt dat mogelijk ook niet alle doelstellingen tegelijkertijd gerealiseerd kunnen. Het is daarom van belang dat er ook over de volgorde van de transitiedoelen wordt nagedacht en voorrangregels worden vastgelegd. Waarbij de afgesproken volgorde niet hoeft te betekenen dat het eerste transitiedoel helemaal gehaald dient te worden voordat de volgende transitiedoelen aan de orde zijn. Voorrangregels geven echter wel een bepaalde prioritering in de verschillende doelen aan.

Bij het vaststellen van de doelstellingen gaat het er in feite om dat sociale partners gezamenlijk een operationalisering geven van wat zij onder een evenwichtige transitie verstaan. Hieronder geven wij een voorbeeld van hoe sociale partners doelstellingen kunnen vaststellen.

### Kader 3: Voorbeeld hoe doelstellingen vast te stellen

In dit kader wordt een voorbeeld gegeven van hoe doelstellingen bij de transitie vastgesteld zouden kunnen worden. Belangrijk hierbij op te merken is dat sociale partners zelf vooraf vaststellen hoe zij tot de doelstellingen van de transitie komen. Als bepaalde aanvullende stappen daartoe noodzakelijk zijn, dan kunnen die stappen ook gezet worden.

1. Het deelnemersbestand en populatie van gepensioneerden van het pensioenfonds in kaart brengen.
  - De doelen zijn onder meer afhankelijk van de karakteristieken van de deelnemerspopulatie en populatie van gepensioneerden, en hun relatieve omvang. Het is behulpzaam om voorafgaand aan de transitie deze zaken goed in kaart te hebben.
2. Bespreek verschillende doelstellingen met elkaar.
  - Het gaat er om dat sociale partners en fondsbestuurders hierover met elkaar van gedachten wisselen en ook argumenten geven waarom ze deze doelen willen nastreven.
  - Daarbij is het ook belangrijk oog te hebben voor de financiële positie van het pensioenfonds. Bij lagere dekkinggraden hebben sociale partners en fondsbesturen geen, of beperkte ruimte om bepaalde doelen na te streven. Welke doelen willen de sociale partners en pensioenfondsbesturen bij welke dekkinggraad realiseren? (zie ook stap 5)
3. Uitvoerbaarheid
  - Zijn doelstellingen uitvoerbaar? Pensioenfondsen kunnen voorwaarden hebben waaronder ze een regeling kan en wil uitvoeren. Passen de transitiedoelen in dit kader?
4. Bekijk welke groepen voor- of nadeel zouden kunnen hebben.
  - Het is van belang dat beredeneerd wordt welke groepen voor- of nadeel zouden kunnen hebben van de te realiseren doelstellingen. Waarbij bijvoorbeeld verschillende groepen onderscheiden kunnen worden: actieven (eventueel jonge actieven, middengroep actieven en oudere actieven), slapers, gepensioneerden (eventueel jonge en oude gepensioneerden) en werkgevers.
  - Beargumenteer waarom het geheel aan doelstellingen evenwichtig is voor de groepen deelnemers.
5. Bespreek welk doel voorrang zou moeten hebben boven een ander doel.
  - Afhankelijk van de financiële uitgangspositie van het pensioenfonds, zullen mogelijk niet alle doelen in gelijke mate te realiseren zijn.
  - In dat geval gaat het er om vast te stellen welk doel voorrang dient te krijgen boven een ander doel.
  - Sociale partners kunnen bijvoorbeeld beredeneren dat een verlaging in lopende pensioenuitkering een direct impact geeft die direct gevoeld wordt. Dat kan een reden zijn om het doel gelijke pensioenuitkeringen (voor gepensioneerden), voorrang te geven op de doelstelling om (verwachte) pensioenuitkeringen voor en na de transitie gelijk te houden.
  - Bij een lage invaardekkinggraad kan het zijn dat de eerste doelstelling wel kan worden behaald en de tweede doelstelling niet of alleen deels. Dit kan in het nadeel zijn van actieven en slapers en in het voordeel van gepensioneerden. Uiteindelijk zal de evenwichtigheid van het totaal aan maatregelen rond de transitie afgewogen moeten worden.

*Kader 4: Een aantal invaardoen nader uitgewerkt (in willekeurige volgorde)*

*Voorbeeld: compensatie geven aan bepaalde cohorten voor afschaffen van de doorsneesystematiek*

- Het maken van afspraken over compensatie is een wettelijke eis. Het is een inwaardoel om bepaalde groepen compensatie te geven voor het nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek op indien de te verwachte pensioenuitkering, transitie anders onevenwichtig zou zijn.
- Analyses die sociale partners en pensioenfondsbesturen maken kunnen aanleiding hiertoe zijn. Of dit zo is afhankelijk van de fondsspecifieke situatie. Gekeken kan worden naar het netto-profijt en verwachte pensioenuitkeringen van de gehele transitie. Beide maatstaven laten zien of en zo ja in welke mate en bij welke groepen er nadeel ontstaat als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek.

*Voorbeeld: het op peil houden van lopende pensioenuitkeringen*

- De mate waarin deze doelstelling te realiseren is, is afhankelijk van de financiële uitgangspositie van het fonds. Bij fondsen met een hogere dekkingsgraad (boven 105% na aftrek minimaal vereist eigen vermogen) is dit doel in beginsel te realiseren. Bij fondsen met een dekkingsgraad onder de 100% zal realisatie van deze doelstelling ten koste gaan van het pensioenvermogen van actieven en slapers, en de ruimte beperken voor een initiële vulling van de reserves of een compensatiedepot. Belangrijk is om hierbij op te merken dat als er inderdaad sprake is van een lagere dekkingsgraad, ook zonder nieuw pensioenstelsel het korten van pensioenaanspraken en -rechten aan de orde zou kunnen zijn. In sommige situaties kan het inwaardoel om lopende pensioenuitkeringen niet te korten wellicht onrealistisch zijn.
- Deze doelstelling kan in beeld gebracht worden door te kijken naar de maatstaf lopende pensioenuitkering. Daarbij kan gekeken worden naar het effect van de transitie op de lopende pensioenuitkering, maar ook naar de verwachte uitkering van actieven en slapers. Zeker bij lage dekkingsgraden is dit relevant. Voor de mate van herverdeling tussen groepen biedt het netto profijt inzicht.
- Een neveneffect dat bij dit inwaardoel hoort, is het vergroten van vertrouwen in het (nieuwe) pensioenstelsel bij met name oudere actieven en gepensioneerden. Voorstelbaar is dat een korting van pensioenuitkeringen direct na transitie, een negatief effect heeft op het vertrouwen van de gemiddelde deelnemer in het pensioenfonds. Dit inwaardoel kan dus ook ingegeven worden vanuit het communicatieve doel vertrouwen.

*Voorbeeld: gelijke uitkomsten in verwacht pensioen voor en na de transitie*

- Dit inwaardoel gaat verder dan het voorbeeld hierboven waarbij alleen lopende pensioenuitkeringen op peil worden gehouden. Als partijen gelijke uitkomsten in verwacht pensioen voor en na de transitie nastreven, worden ook de pensioenverwachtingen voor actieven en slapers voor en na de transitie met elkaar vergeleken.
- Bij die vergelijking dient rekening gehouden te worden met de potentieel hogere verwachte pensioenen in het nieuwe pensioenstelsel. Hoe de pensioenen zich ontwikkelen in het nieuwe stelsel kan in kaart gebracht worden door middel van kwantitatieve analyses. Het pensioenfonds kan sociale partners ondersteunen om dit in beeld te brengen.
- Door deze doelstelling na te streven, wordt impliciet ook al rekening gehouden met het nadeel dat middengroepen ondervinden van de overgang op een andere vorm van pensioenopbouw (als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek). Immers wordt opbouwen in het huidige pensioencontract (met daarbij de herverdeling van jong naar oud) tot pensioendatum afgezet tegen opbouwen in het nieuwe pensioencontract tot pensioendatum.
- In combinatie met de vorige doelstelling kan het zijn dat deze doelstelling niet volledig haalbaar is bij een lage dekkingsgraad.
- Voor deze doelstelling kan wederom worden gekeken naar verwachte pensioenuitkeringen, maar kan, als de doelstelling niet volledig kan worden gehaald, met behulp van netto profijt gekeken worden welke herverdeling wenselijk is. Als sociale partners constateren dat deze maatstaven onvoldoende inzicht bieden, kan ook worden gekeken naar andere maatstaven als bijvoorbeeld vervangingsratio.

*Voorbeeld: stabiele pensioenuitkeringen na de transitie*

- Dit inwaardoel streeft er naar stabiele pensioenuitkeringen over de tijd te realiseren. Dit kan zowel reëel als nominaal nagestreefd worden.
- Bij de transitie zijn er meerdere middelen om dit doel te realiseren. Zo kan bij de vormgeving van het contract gekeken worden naar het projectierendement. Hier wordt bij *Instrument 4: Inrichting nieuw pensioencontract* nader op ingegaan. Ook kunnen toedelingen vanuit een risicodelingsreserve of solidariteitsreserve eraan bijdragen de pensioenuitkeringen stabiel te houden. Hierbij kan het behulpzaam zijn om een initiële vulling van de reserve te doen op het moment van invaren.

- De consequentie van een initiële vulling van de reserve is dat minder vermogen aan de persoonlijke pensioenvermogens wordt toebedeeld, maar in plaats daarvan ervoor gekozen wordt om bij aanvang van het nieuwe contract een grotere buffer in de pensioenregeling aan te leggen.

*Voorbeeld: toeslagen verlenen*

- Een ander inwaardoel kan zijn om toeslagen te verlenen. Met het vrijvallen van de relatief grotere buffers in het huidige pensioenstelsel kan daar financiële ruimte voor zijn.
- Daarbij kan gekeken worden naar de eventueel geadmistreerde niet (volledig) toegekende indexatie in het verleden. Deze niet (volledig) toegekende indexatie heeft impact op het (verwacht) pensioen van alle deelnemers in een pensioenfonds.
- Bij dit transitiedoel is het om goed te bedenken dat deze niet (volledig) toegekende indexatie in het huidige pensioenstelsel is ontstaan, omdat op basis van de regels van het financieel toetsingskader en de financiële situatie van het pensioenfonds indexatie niet volledig mogelijk was.
- De mate waarin bij de omzetting van het collectieve vermogen naar persoonlijke vermogens rekening kan worden gehouden met eventuele achtergebleven indexatie uit het verleden is afhankelijk van de gehanteerde omrekenmethode. In de vba-methode kan bijvoorbeeld een niet (volledig) toegekende indexatie, en kan eventueel onvoorwaardelijke, toekomstige indexatie die onderdeel is van de huidige pensioenregeling, meegenomen worden in de omrekening. In de standaardmethode is hier – binnen grenzen – beperkte ruimte voor bij een dekkingsgraad vanaf 105% (na aftrek minimaal vereist eigen vermogen).
- Overigens is het goed om op te merken dat in de diverse berekeningen voor netto profijt en verwachte pensioenuitkering ook al rekening wordt gehouden met niet (volledig) toegekende indexatie in het verleden. Het inhalen van niet toegekende indexatie als de dekkingsgraad hoog genoeg is, is immers onderdeel van het huidige pensioencontract.
- Toeslagen kunnen verleend worden aan de gehele fondspopulatie. Er kan ook gekozen worden om gericht toeslagen te verlenen aan bepaalde leeftijdscohorten. Hierbij kan rekening worden gehouden met gemiste indexatie.

### 3.4 Instrumenten om doelen te realiseren

In beginsel zijn er – indien gekozen wordt om in te varen – voor sociale partners vier instrumentele keuzes te maken bij het invaren<sup>25</sup>:

1. Of er *adequate compensatie* moet worden geboden, en zo ja, op welke wijze;
2. Of en op welke manier er een *initiële vulling van de solidariteitsreserve of de risicodelingsreserve* plaatsvindt;
3. Op welke wijze het collectief vermogen *omgerekend* wordt naar individuele pensioenvermogens. En als van toepassing – of ‘*gerichte vermogenstoedeling*’ worden toegepast om specifieke inwaardoelen te halen;
4. De specifieke *inrichting van het nieuwe pensioencontract*.

Deze instrumentele keuzes worden hieronder nader toegelicht. Voorafgaand is het echter belangrijk te benadrukken dat de mate waarin het huidige collectief vermogen ingezet kan worden afhankelijk is van de financiële uitgangspositie van het pensioenfonds. Bij lagere dekkingsgraden hebben sociale partners en fondsbesturen geen, of beperkte ruimte om bepaalde instrumentele keuze te maken.

Zie voor een nadere uitleg van het standaard inwaarpad en mogelijke overwegingen bij niet-invaren *Bijlage 2: Standaard inwaarpad en niet-invaren*.

<sup>25</sup> Ondanks dat het uitgangspunt is om in te varen, kan als gevolg van onevenredige ongunstige uitkomsten, besloten worden om niet in te varen. Als sociale partners besluiten niet in te varen, dan blijven de opgebouwde pensioen in een FTK-omgeving. Consequentie van niet invaren is dat de bestaande opbouw wordt gescheiden van de toekomstige pensioenopbouw. Hierdoor krijgen deelnemers te maken met twee regelingen.

### 3.4.1

#### *Instrument 1: Adequate compensatie*

In het Pensioenakkoord is afgesproken dat een evenwichtige overstap naar het vernieuwde pensioenstelsel vergt dat onevenredig nadeel als gevolg van het afschaffen doorsneesystematiek adequaat en kostenneutraal wordt gecompenseerd. De besluitvorming over compensatie kan opgesplitst worden in vijf stappen (zie ook *Bijlage 3: Compensatie*):

**Stap 1:** Financiële effecten van de transitie in kaart brengen.

- De overstap naar een premieregeling met een vlakke premie kan ertoe leiden dat deelnemers in de gewijzigde pensioenregeling minder pensioen gaan opbouwen dan het geval zou zijn geweest bij het voortzetten van de premiesystematiek. Deelnemers die ongeveer halverwege hun loopbaan hebben de eerste helft van hun loopbaan ‘te weinig’ opbouw gekregen voor hun inleg maar gaan door de overstap op een vlakke premie in de tweede helft van hun loopbaan niet meer ‘teveel’ opbouwen.
- Negatieve effecten van de overstap op een vlakke premie kunnen mogelijk (deels) wegvallen tegen de positieve effecten van het vernieuwde stelsel. De gevolgen van de overstap naar het vernieuwde pensioenstelsel dienen in onderlinge samenhang te worden bekeken.

**Stap 2:** Inzichtelijk maken of er een compensatievraagstuk is.

- Of bepaalde leeftijdscohorten nadeel ondervinden kan worden berekend aan de hand van het verwachte pensioen voor en na de overstap en/of het maken van netto profijt berekeningen, waarbij de gehele transitie in beschouwing wordt genomen. De wijze van berekenen is opgenomen in artikel 150e Pensioenwet, waarbij het sociale partners vrij staat additionele analyses te gebruiken.
- Aan de hand van de uitkomst van de transitie-berekeningen (en eventuele additionele analyses) bepalen sociale partners of er voor bepaalde leeftijdscohorten sprake is van onevenredig nadeel dat dient te worden gecompenseerd om te komen tot een evenwichtige transitie.
- Het compensatievraagstuk ziet alleen op de actieve deelnemers. Indien in de pensioenregeling arbeidsongeschikte deelnemers worden aangemerkt als actieve deelnemers vallen zij ook onder de reikwijdte van de compensatieregeling. Dit geldt ook voor premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid.
- De compensatie dient te worden toegekend per leeftijdscohort. De omvang van het cohort wordt door sociale partners in overleg met het pensioenfonds vastgesteld.

**Stap 3:** Vastleggen op welke wijze compensatie gefinancierd wordt.

- Voor de financiering van compensatie biedt de wet ruimte voor maatwerk. De compensatieregeling kan op drie manieren worden gefinancierd: (1) vanuit een opslag op de premie; (2) vanuit het collectieve pensioenvermogen; (3) buiten de arbeidsvoorwaarde pensioen.
- De compensatie kan worden vormgegeven door het toekennen van extra pensioenaanspraken gefinancierd door een opslag op de premie. De premiegrens van 30% van de pensioengrondslag is daartoe tijdelijk verhoogd naar 33%. Bij deze vorm van financiering van compensatie betalen werkgevers en actieven voor de compensatie.
- De compensatie kan worden vormgegeven door het toekennen van extra pensioenaanspraken gefinancierd vanuit de eenmalige vrijval van buffers bij invaren. Inzet van het fondsvermogen voor de financiering van de compensatieregeling vereist goede en tijdige afstemming tussen sociale partners en het pensioenfonds. Deze financieringswijze kan ten koste gaan van realisatie van eventuele andere doelstellingen. Immers, fondsvermogen dat wordt aangewend ten behoeve van een compensatie kan niet aangewend worden voor een ander doel. Of compensatie vanuit het fondsvermogen evenwichtig is, zal in samenhang afgewogen moeten worden.
- De compensatie kan ook worden vormgegeven buiten de arbeidsvoorwaarde pensioen en dus gefinancierd vanuit de loonruimte. Compensatie buiten de arbeidsvoorwaarde pensioen is toegestaan, maar heeft niet de voorkeur omdat daarmee de pensioenbestemming niet behouden blijft.

**Stap 4:** Vastleggen of compensatie gespreid wordt uitgevoerd.

- De compensatie kan in één keer of gespreid. Sociale partners bepalen de spreidingsperiode. De compensatie dient tijdsevenredig over de looptijd te worden toegekend.
- Voordeel van gespreide toekenning is dat actieve deelnemers die tijdens de compensatieperiode uit dienst gaan niet overgecompenseerd worden én eventuele financiering niet in een keer hoeft te worden ingebracht.
- Een nadeel kan zijn dat bij een langere compensatieduur de robuustheid van de financiering en het draagvlak hiervoor afnemen. Nieuwe, jonge deelnemers die na de transitie in dienst komen, betalen dan mogelijk wel mee aan de compensatieafspraken, zonder dat zij al deelnemer waren in het fonds voor de transitie. Dat kan iets doen met de aanvaardbaarheid van de afspraken.
- Een werknemer kan bij baanwissel recht hebben op de eventuele compensatieregeling van de nieuwe werkgever, bijvoorbeeld als de compensatie gespreid over de tijd is vormgegeven. Tegelijkertijd doet hij niet meer mee met de compensatieregeling van de oude werkgever. Afhankelijk van hoe beide compensatieregelingen eruit zien, heeft dit voor de werknemer positieve of negatieve gevolgen.

**Stap 5:** De compensatie verantwoorden en toelichten.

- In het transitieplan dient de compensatieregeling te worden opgenomen en toegelicht. De financiering van de compensatieregeling moet worden toegelicht in een financieringsplan dat eveneens onderdeel uitmaakt van het transitieplan.
- In het financieringsplan moet ook worden opgenomen hoe er op een evenwichtige wijze wordt omgegaan met schokken tijdens de transitie- en compensatieperiode. Dit kunnen financiële en economische schokken zijn, maar ook andere schokken die gevolgen hebben voor de haalbaarheid van het financieringsplan.

*Kader 5: Compensatie bij lage dekkingsgraden*

Een pensioenfonds dat met een relatief lage dekkingsgraad invaart en waarbij de conclusie is dat, gezien de regeling en het deelnemersbestand, er een compensatiebehoefte is, heeft ook de mogelijkheid om een compensatieregeling af te spreken. Dit kan vanuit het fondsvermogen, vanuit de premie en buiten het pensioendomein. In de situatie waarin er wordt ingevaren bij een relatief lage dekkingsgraad, zal er minder ruimte zijn om compensatie vorm te geven vanuit het fondsvermogen. De drie andere manieren waarom compensatie gefinancierd kunnen worden, zijn echter niet afhankelijk van de financiële uitgangspositie van het pensioenfonds.

### 3.4.2

#### *Instrument 2: Initiële vulling reserve*

De solidariteitsreserve en risicodelingsreserve hebben een functie in het nieuwe stelsel. Ook aan de reserves dienen doelstellingen verbonden te worden. Hoewel deze reserves veelal kleiner zullen zijn dan de verplichte buffers in het huidige pensioenstelsel, kunnen zij – afhankelijk van de gekozen inrichting – nog steeds een significant effect hebben om de pensioenuitkomsten en de manier waarop pensioenuitkeringen en -vermogens zich in de loop van de tijd te ontwikkelen.

Het is mogelijk om de reserve als onderdeel van de transitie direct te vullen tot een bepaald niveau. De consequentie daarvan is dat minder vermogen aan de persoonlijke pensioenvermogens wordt toebedeeld, maar in plaats daarvan ervoor gekozen wordt om bij aanvang van het nieuwe contract een grotere reserve in de pensioenregeling aan te leggen. Hierin zit ten dele een afruil tussen direct effect en effect op de langere termijn. Collectief vermogen toedelen aan persoonlijke pensioenopbouw heeft een directe relatie met ieders pensioen(verwachting). Een initiële vulling doen van de reserve heeft geen direct effect, maar kan op de langere termijn wel effect hebben voor ieders (pensioen)verwachting.

### 3.4.3 *Instrument 3: Omrekenen en gerichte vermogenstoedeling*

Sociale partners doen in het transitieplan voorstellen voor de omzetting van de huidige pensioen-aanspraken en -rechten naar pensioenvermogen en verdeling daarvan. In beginsel volgen zij hier de door de wetgever voorgeschreven omrekenmethodiek: de standaardmethode. Als het fonds kan onderbouwen dat de value-based ALM-methode beter de bijzondere kenmerken van de pensioenregeling en het pensioenfonds modelleert, dan kan het ook voor die methode kiezen (zie *Kader 6: Overwegingen bij toepassing vba-methode*).

#### *Kader 6: Overwegingen bij toepassing vba-methode*

De twee invaarmethoden verschillen op een aantal vlakken van elkaar. Eén daarvan is de eenvoud van gebruik en de uitlegbaarheid van de werking. De standaardmethode is een eenvoudigere methode met weinig mogelijkheden om op de uitkomsten te sturen en niet geschikt voor alle pensioenfonds.

De standaardmethode is in de wetgeving aangewezen als default. Daarnaast kan – beargumenteerd – de vba-methode gebruikt worden.

Het is aan pensioenfonds om te beoordelen welke methode passender is voor het invaren in het fondsspecifieke geval. Er is een aantal voorbeelden van situaties te geven waarin een van beide methoden toepasselijker kan zijn, al hangt de daadwerkelijke toepasselijkheid af van de fondsspecifieke situatie en is dit oordeel ook aan het pensioenfonds.

- Indien er voor de transitie sprake is van een vrij eenvoudige pensioenregeling, is er in beginsel niet direct een aanleiding om de vba-methode toe te passen.
- Indien het transitiedoel om de pensioenverwachtingen voor en na transitie gelijk te houden, als het meest voorname transitiedoel wordt aangewezen, ligt de standaardmethode ook voor de hand. Als er sprake is van bijvoorbeeld voorwaardelijke elementen binnen de huidige pensioenregeling dan kan de vba-methode wellicht passender zijn.
- Meer algemeen geldt dat bij complexe pensioenregelingen de vba-methode goed kan werken, omdat de vba-methode beter om kan gaan met specifieke elementen binnen een pensioenregeling.
- Ook kan de vba-methode in specifieke gevallen bijzondere kenmerken bij het pensioenfonds, zoals en bijzonder hoge dekkingsgraad, toepasselijker zijn.
- Ook werkt de vba-methode goed als een invaardoel is de intergenerationale effecten in termen van netto profijt tot een minimum te beperken.

De wet biedt, zoals gezegd, ruimte om de uitkomsten van de rekenmethoden aan te passen om evenwichtigere uitkomsten te bereiken. De ruimte die er is, is afhankelijk van de uitgangspositie van het fonds. De wet schrijft hier de kaders voor.

#### *Gerichte vermogenstoedeling*

De uitkomsten van de omrekenmethode moeten gewogen worden. Dit wordt gedaan door de transitie-effecten in beeld te brengen; in elk geval de netto-profijteffecten op cohortniveau. Deze uitkomsten kunnen aanleiding zijn om additioneel gerichte vermogenstoedeling toe te passen, bijvoorbeeld als er (sterke) negatieve transitie-effecten zijn bij bepaalde cohorten of groepen, of bepaalde doelstellingen niet gerealiseerd kunnen worden. Doel van het toepassen van additionele gerichte vermogenstoedeling is evenwichtige uitkomsten te realiseren.

Bij beoordeling van de uitkomsten van een eerste doorrekening van de transitie kunnen verschillende elementen gewogen worden om tot een oordeel over de evenwichtigheid te komen. Welke elementen sociale partners en fondsbesturen hierbij relevant achten is aan de partijen. Bij de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel toekomst pensioenen is het bijvoorbeeld gegaan over de mate waarin de voorwaardelijke indexatie van de pensioen die de afgelopen jaren niet verleend is, onderdeel is van de transitie. De wet bevat geen verplichting om dit element mee te wegen bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie. In beginsel zijn besluiten die eerder genomen zijn op dat moment beoordeeld op hun evenwichtigheid, ook het besluit om geen indexatie te verlenen, of een korting toe te passen. Deze besluiten zijn genomen conform het geldende wettelijk kader.

Het is echter ook geen verbod om niet toegekende voorwaardelijke indexatie wel mee te wegen. Wel stelt de wet kaders aan de beleidsruimte die er is om gerichte vermogenstoedeling toe te passen. De omvang van deze ruimte is afhankelijk van de financiële uitgangspositie van het pensioenfonds. En het doel van het eventueel toekennen van in het verleden niet toegekende voorwaardelijke indexatie is de evenwichtigheid van de transitie te vergroten.

Bij het toekennen van in het verleden niet toegekende voorwaardelijke indexatie moet bijvoorbeeld in ogenschouw worden genomen dat dit ertoe leidt dat de ene deelnemer meer krijgt en de andere deelnemer minder dan ten opzichte van de toegepaste omrekenmethode zonder gerichte toedeling. Bovendien is een belangrijk aandachtspunt dat het aantal elementen (waaronder zaken uit het verleden) wat je meeneemt in de transitie ingewikkeld kan zijn om af te bakenen, zowel in de tijd, als inhoudelijk. Voorbeelden van overwegingen die hierbij kunnen worden gemaakt zijn: hoe ver moet teruggekeken worden? Maar ook, als niet-indexeren meegewogen wordt, moeten andere elementen dan ook meegewogen worden? Zoals bijvoorbeeld een lage premiedekkingsgraad over een bepaalde periode of kortingen die zijn uitgesteld. Als overwogen wordt om de niet toegekende voorwaardelijke indexatie mee te wegen bij de transitie, zal er ook antwoord gegeven moeten worden op deze vragen, en zullen er argumenten geboden moeten worden. Blijft staan dat er – afhankelijk van de uitgangspositie – redenen kunnen zijn om dit wel te doen. Deze afweging is fondsspecifiek en moet door decentrale partijen worden gemaakt.

In dit kader is het goed om op te merken dat bij het in kaart brengen van de transitie-effecten, zoals netto profijt analyses, al rekening wordt gehouden met niet (volledig) toegekende indexatie in het verleden. In dit soort analyses wordt een overstap op het nieuwe pensioencontract namelijk afgezet tegen doorgaan in het huidige pensioencontract. En het inhalen van niet toegekende indexatie als de dekkinggraad hoog genoeg is, is onderdeel van het huidige pensioencontract. Dus als een of meerdere groepen relatief zwaar getroffen worden als gevolg van gemiste indexering in het verleden, dan zal dat blijken uit de fondsspecifieke uitkomsten en analyses, en dus een rol spelen in de hierboven genoemde decentrale afweging.

#### 3.4.4 *Instrument 4: Inrichting nieuw pensioencontract*

Na de transitieperiode zijn er drie verschillende pensioenovereenkomsten toegestaan: de solidaire premieovereenkomst, de flexibele premieovereenkomst en de premie-uitkeringsovereenkomst.<sup>26</sup> Sociale partners dienen een keuze te maken voor één van deze contracten en de keuze te verantwoorden. Bij deze keuze maken zij ook afspraken over de premie en de inrichting van het contract, zoals bijvoorbeeld de vormgeving van een solidariteits- of risicodelingsreserve. In de praktijk zullen pensioenfondsen hierbij vroegtijdig worden betrokken. Zij zullen bijvoorbeeld doorrekenen in hoeverre er voldoende premie wordt geheven om de afgesproken doelstellingen te bereiken en kunnen vroegtijdig signaleren als sociale partners afspraken maken die mogelijk niet goed uitvoerbaar zijn.

Bij het vormgeven van het nieuwe contract zijn diverse elementen die ingezet kunnen worden om een evenwichtige transitie te realiseren. Voorbeelden hiervan zijn de vul- en uitdeelregels van de *reserve*, het eventueel verhogen van het *projectierendement* en het inrichten van het *beleggingsbeleid*.

Bij het vormgeven van de *reserve* spelen verschillende overwegingen. Daarbij gaat het om het samenspel van vullen en aanwenden (de doelen) van de reserve. Hieronder een aantal onder elkaar:

- Als de reserve bijvoorbeeld vooral wordt aangewend om in slechte tijden de pensioengerechtigden te beschermen, dan kan overwogen worden om de reserve grotendeels te vullen vanuit overrendement (en niet (ook) uit de premie), zodat de uitkeringsgerechtigden zelf in goede tijden ook in belangrijke mate een bijdrage leveren aan het vullen van de reserve. Overigens is het vullen vanuit overrendement alleen mogelijk indien gekozen is voor de solidaire premieregeling.
- De reserve vullen uit premie kan (daar bovenop) ook wenselijk zijn, omdat vullen uit premie (naast vullen uit overrendement) leidt tot een meer zekere vulling van de reserve, waardoor er ook in slechte

<sup>26</sup> De solidaire en flexibele premieovereenkomst zullen toegankelijk zijn voor alle pensioenuitvoerders. Verzekeraars kunnen ook de premie-uitkeringsovereenkomst aanbieden.



tijden meer zekerheid bestaat dat de gewenste bescherming daadwerkelijk geboden kan worden. Het vullen van de reserve uit premie kan overigens zowel in de flexibele als solidaire premieregeling. Hierbij moet dan wel de afweging worden gemaakt of dit nog evenwichtig is, omdat het vullen van de reserve hierdoor meer op de schouders van de actieven komt te rusten. De reserve zou in dit geval ook kunnen worden aangewend voor actieven om bijvoorbeeld extremere negatieve schokken of negatieve vermogens op te vangen.

- Bij de flexibele premieregeling is het aanvullend nog mogelijk om – bovenop de vulling uit de premie – de reserve te vullen uit het persoonlijk vermogen, waarbij de inleg tezamen maximaal 10% van het vermogen is vanaf 10 jaar voor de pensioeningangsdatum. Reden om dit zo vorm te geven kan zijn dat deelnemers die weinig via premie hebben bijgedragen aan de reserve, maar wel hun gehele uitkeringsfase kunnen profiteren van de reserve, ook voldoende mee hebben betaald.

Pensioenuitvoerders kunnen binnen wettelijke grenzen een afweging maken met betrekking tot de verdeling van het per deelnemer gereserveerde vermogen over de uitkeringsfase, aan de hand van een (gemaximeerd) *projectierendement*. Dit biedt bijvoorbeeld de mogelijkheid om een deel van het toekomstig verwacht rendement over het gereserveerde vermogen van de pensioengerechtigden naar voren te halen. Het projectierendement kan op die manier gebruikt worden als instrument om gelijke aanpassingen van uitkeringen van alle pensioengerechtigden te realiseren.

Bij een hoger projectierendement is de kans op een nominale verlaging van de pensioenuitkering groter. Het wordt ook mogelijk om de pensioenuitkering op pensioendatum juist voorzichtiger, en daarmee lager, vast te stellen, bijvoorbeeld door het inrekenen van een vaste of tijdsvariabele afslag voor verwachte inflatie in het projectierendement. De kans op een latere verlaging van de pensioenuitkering wordt daardoor kleiner en de kans op een verhoging groter. Een hoger projectierendement leidt niet tot ex-ante herverdeling, omdat zowel de potentiële risicobeloning van doorbeleggen als het bijbehorende risico op een lagere uitkering in de toekomst neerslaan op hetzelfde gereserveerde pensioenvermogen van een pensioengerechtigde.

Ook het *beleggingsbeleid* kan als instrument bij de transitie dienen. Een risicovoller beleggingsbeleid (met meer aandelen in de portefeuille) zorgt bijvoorbeeld voor een hoger pensioen voor de gemiddelde deelnemer. Jongeren hebben dan het perspectief op een hoger pensioen. Tegelijkertijd verhoogt het ook de kans op bijstellingen, nu een tegenvaller op de beurs harder aankomt. In de praktijk kan het echter voorkomen dat de kans op bijstellingen misschien wel daalt als gevolg van de inzet van de solidariteitsreserve, het spreiden en de kans op verhogingen misschien toeneemt als gevolg van doorbeleggen na pensionering.

### 3.5 Beoordeling gemaakte keuzes

De totaliteit aan de gemaakte keuzes moet beoordeeld worden op de evenwichtigheid. Een manier om dit te doen is bijvoorbeeld door de voorstellen voor het nieuwe contract en wijze van invaren af te zetten tegen de doelstellingen die men wil realiseren, afgezet tegen het huidige contract en niet invaren. Daarbij kan ook onderscheid gemaakt worden tussen verschillende groepen van belanghebbenden (actieven (jong, midden, oud), slapers, gepensioneerden, werkgever(s)). Elke groep kan verder in leeftijdscohorten worden verdeeld. Bij deze beoordeling dienen ook de generatie-effecten vanuit de indexatie AMvB en/of transitie FTK meegewogen te worden. Deze generatie-effecten zijn door pensioenfondsen in beeld gebracht indien gebruik werd gemaakt van de indexatie AMvB en/of transitie FTK.

Op basis van netto-profijtberekeningen en de doorrekeningen op basis van andere maatstaven kan per doelstelling aangegeven worden in welke mate het nieuwe contract en wijze van invaren een verbetering, verslechtering, of neutraal is ten opzichte van het huidige contract en niet invaren; per belangengroep. Overigens zal niet ieder effect in euro's of percentages uitgedrukt kunnen worden. De grootheden per doelstelling zijn niet allemaal gelijk. Daarom lijkt het beter werkbaar om in plaats van euro's of percentages, te werken met ++ (groot voordeel), + (voordeel), o (geen impact), - (nadeel) en -- (groot nadeel). Omdat de elementen verschillende grootheden hebben kunnen de plussen en minnen ook niet bij elkaar opgeteld worden. Hieronder wordt dit voorbeeld-werkwijze in een tabel uitgewerkt.

	Actieven	Slapers	Gepensioneerden	Werkgever(s)	...
Doelstelling 1					
Doelstelling 2					
Doelstelling 3					
Doelstelling 4					
Doelstelling x					

Deze exercitie kan in beginsel gedaan worden voor de actuele dekkingsgraad. Deze exercitie kan ook gedaan worden bij een aantal verschillende fictieve rentestanden, inflatiescenario's of dekkingsgraden. Bij dekkingsgraden kan bijvoorbeeld gedacht worden aan 2%, 5%, 10% en 15% boven en onder de actuele dekkingsgraad. Op deze manier kan ook een schatting gemaakt worden van de wijze waarop de gemaakte afspraken bij verschillende dekkingsgraden uitpakken. Dit past bij het streven naar 'complete besluitvorming'. Sociale partners en pensioenfondsen maken niet alleen afspraken over de verwachte situatie. Zij maken hiernaast afspraken over het kader dat geldt bij afwijkende omstandigheden: zij bepalen welke doelen zij willen behalen en de bandbreedte aan uitkomsten die zij evenwichtig vinden. Dit leggen zij vast in het transitieplan. Bovenstaande voorbeeld-werkwijze kan hierin behulpzaam zijn.

# Bijlagen

## Bijlage 1: Verzekeraars en premiepensioeninstellingen

De handreiking is in beginsel geschreven voor sociale partners en pensioenfondsbesturen<sup>27</sup>, maar ook voor verzekeraars en premiepensioeninstellingen kan de handreiking een nuttig instrument zijn. Bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen is er echter een aantal uitzonderingen die hieronder worden toegelicht.

### *Eerbiedigende werking*

Voor pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen geldt in beginsel dat nieuwe pensioenopbouw vanaf 1 januari 2028 alleen nog plaats kan vinden in een premieregeling met een leeftijdsonafhankelijk premiepercentage. Hierop is echter één uitzondering. De huidige, progressieve premiestaffel mag blijven gelden voor werknemers die in dienst zijn op het moment van overstap naar het nieuwe pensioenstelsel. Dit noemen we de eerbiedigende werking. Voor deze werknemers hoeft geen overgang naar een vlakke premie plaats te vinden. Voor nieuwe werknemers (werknemers die in dienst treden ná de overstap op het vernieuwde pensioenstelsel) moet wel een vlakke premie worden gehanteerd. Bij gebruik van de eerbiedigende werking ontstaan dus twee pensioenregelingen: één voor de huidige werknemers met een stijgende premie, en één voor nieuwe werknemers met een vlakke premie.

Om gebruik te kunnen maken van de eerbiedigende werking, moet voldaan worden aan de wettelijke vereisten:

1. Er is sprake van een premieregeling met een stijgende (progressieve) premiestaffel of een uitkeringsovereenkomst met een progressieve premie ondergebracht bij een verzekeraar;
2. De pensioenregeling bestond vóór 1 juli 2023.

Uiteindelijk is het aan de werkgever of sociale partners om te besluiten of gebruik wordt gemaakt van de eerbiedigende werking van de progressieve premiestaffel. De overige aspecten van de pensioenregeling moeten aan de nieuwe wettelijke eisen voldoen.<sup>28</sup>

### *Mijlpalen voor pensioenregelingen ondergebracht bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen*

Het transitieproces bestaat uit verschillende fasen. We onderscheiden (1) de arbeidsvoorwaardelijke fase, (2) de fase van onderbrenging en (3) de implementatiefase. De stappen die gezet worden bij een pensioenregeling die is ondergebracht bij een pensioenfonds zijn anders dan bij een pensioenregeling die is ondergebracht bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling.

Voor pensioenregelingen die worden ondergebracht bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen die willen overstappen geldt een andere mijlpaal met betrekking tot het moment waarop het arbeidsvoorwaardelijk overleg moet zijn afgerond. Dat komt doordat de productontwikkeling en het opstellen van het implementatie- en communicatieplan al in belangrijke mate voorafgaand aan het arbeidsvoorwaardelijk overleg afgerond zal zijn, waardoor er na afloop van het arbeidsvoorwaardelijk overleg minder tijd nodig is voor de feitelijke implementatie.

Bij verzekeraars geldt dat indien een nieuwe pensioenregeling bijvoorbeeld per 1 januari van een jaar moet ingaan, het noodzakelijk is dat de werkgever uiterlijk op **1 oktober van het voorafgaande jaar** de offerte ondertekend heeft geretourneerd. Het wijzigingstraject ten aanzien van de deelnemers, ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering moet voorafgaand aan het ondertekenen van de offerte hebben plaatsgevonden.

<sup>27</sup> En eventueel ook bruikbaar voor verantwoordingsorganen en belanghebbendenorganen.

<sup>28</sup> Voor meer informatie over de eerbiedigende werking. Zie ook <https://www.werkenaanonspensioen.nl/onderwerpen/eerbiedigende-werking-en-compensatie-vz-kant/>

Werkgevers moeten uiterlijk vóór 1 oktober 2026 de offerte moeten hebben ingediend bij hun verzekeraar of premiepensioeninstelling. Dit is ook het moment dat het transitieplan uiterlijk moet worden verstrekt aan de verzekeraar of premiepensioeninstelling en het implementatieplan definitief ingediend moet zijn bij de toezichthouder.

*Netto versus bruto profijt*

Voor de transitie van een premie- of kapitaalovereenkomst naar een flexibele premieovereenkomst zonder risicodelingsreserve of een premie-uitkeringsovereenkomst<sup>29</sup> wordt enkel overgestapt naar een regeling met leeftijdsonafhankelijke premies. Dit effect wordt niet goed zichtbaar in de maatstaf netto profijt, omdat de opgebouwde pensioenen niet wijzigen door deze overstap. In deze specifieke situatie kan het effect van de transitie uitgedrukt worden in bruto profijt. In *hoofdstuk 2.5* wordt bruto profijt nader toegelicht.

---

<sup>29</sup> En geen gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht bedoeld in artikel 220e.

## Bijlage 2: Standaard invaarpad en niet-invaren

Uitgangspunt van de wetgeving is dat sociale partners een invaarverzoek doen tenzij dit onevenredig ongunstig is voor groepen belanghebbenden (standaard invaarpad). Door in te varen kan de pensioenopbouw van deelnemers binnen één regeling plaatsvinden. Daarmee wordt het voor pensioenuitvoerders efficiënter om één regeling uit te voeren wat tijd- en kostenbesparend werkt en ook de complexiteit vermindert. Daarnaast kan door ook de oude rechten in te varen in de nieuwe regeling, met die opbouw geprofiteerd worden van de voordelen van die nieuwe regeling.

De werkgever of sociale partners doen geen invaarverzoek als invaren *onevenredig ongunstig* is voor een bepaalde groep of groepen belanghebbenden. In dat geval staan de nadelige effecten voor deze groep(en) niet in verhouding tot de voordelen van het invaren van alle pensioenaanspraken en -rechten. Sociale partners beoordelen of de transitie-effecten onevenredig ongunstig zijn, waarbij het pensioenfonds informatie kan verschaffen over de mogelijke transitie-effecten. Sociale partners kunnen besluiten om geen verzoek tot collectieve waardeoverdracht te doen en de bestaande pensioenaanspraken en -rechten achter te laten in de bestaande pensioenregeling, onder het daarvoor geldende financieel toetsingskader. Er ontstaan dan twee gescheiden vermogens. In kader 7 is een aantal voorbeelden opgenomen die aanleiding kunnen zijn om af te wijken van het standaard invaarpad. Belangrijk daarbij te benadrukken is wel dat evenwichtigheid uiteindelijk in z'n totaliteit beoordeeld dient te worden.

### Kader 7: Voorbeelden van overwegingen om niet in te varen

- Het pensioenfonds is voornemens om in de nabije toekomst tot *liquidatie* over te gaan. Hiervoor kunnen verschillende fondsspecifieke redenen zijn.
- De huidige regeling kent *bijstortingsverplichtingen*, bijvoorbeeld vanuit de werkgever. In het vernieuwde pensioenstelsel is enkel sprake van primiereregelingen waarbij er geen bijstortverplichting meer kan gelden.
- Bij de overgang naar het nieuwe stelsel kunnen sociale partners afspreken hoe met het verdwijnen van deze bijstortingsverplichting om te gaan. Dit kan echter ook een reden zijn om niet in te varen. Een bijstortingsverplichting voor de werkgever is een voordeel voor alle deelnemers aan de regeling, die in de nieuwe regeling niet langer mogelijk is. Door niet in te varen, blijft de bijstortingsverplichting voor het deel dat opgebouwd is in de oude regeling gehandhaafd.
- In de bestaande regeling is *onvoorwaardelijke toeslagverlening* afgesproken. Bij invaren vervalt deze onvoorwaardelijke toeslagverlening. Door niet in te varen, blijft de onvoorwaardelijke toeslagverlening voor het deel dat opgebouwd is in de oude regeling gehandhaafd. Sociale partners en pensioenfondsbesturen zullen moeten bezien wat hier de consequenties van zijn. Het kan een overweging zijn om niet in te varen. Het kan ook nog steeds gerechtvaardigd zijn om in te varen. In het geval een dergelijke toeslagverlening bijvoorbeeld niet houdbaar zou zijn, of dat bij het verdelen van een eventueel onverdeeld fondsvermogen na toepassing van de omrekenmethode hier expliciet rekening mee is gehouden door specifieke toedeling naar specifieke groepen. De uiteindelijke afweging blijft maatwerk en hoort bij de brede evenwichtigheidsafweging van de transitie.

## Bijlage 3: Compensatie

Deze bijlage is volledig overgenomen van: <https://www.werkenaanonspensioen.nl/onderwerpen/compensatie-pf-en-wg-wn-pf-kant>

Sociale partners en het pensioenfonds staan voor de uitdaging de transitie naar het vernieuwde pensioenstelsel op evenwichtige wijze te realiseren. In het Pensioenakkoord is afgesproken dat een evenwichtige overstap naar het vernieuwde pensioenstelsel vergt dat onevenredig nadeel voor betreffende deelnemers adequaat en kostenneutraal wordt gecompenseerd.

Het onderwerp compensatie verkort weergegeven in onderstaand stroomschema en uitgewerkt aan de hand van de volgende paragrafen:

1. Financiële effecten van de transitie
2. Is er een compensatievraagstuk?
3. Financiering van de compensatie
4. Spreiding van de compensatie
5. Verantwoording en toelichting

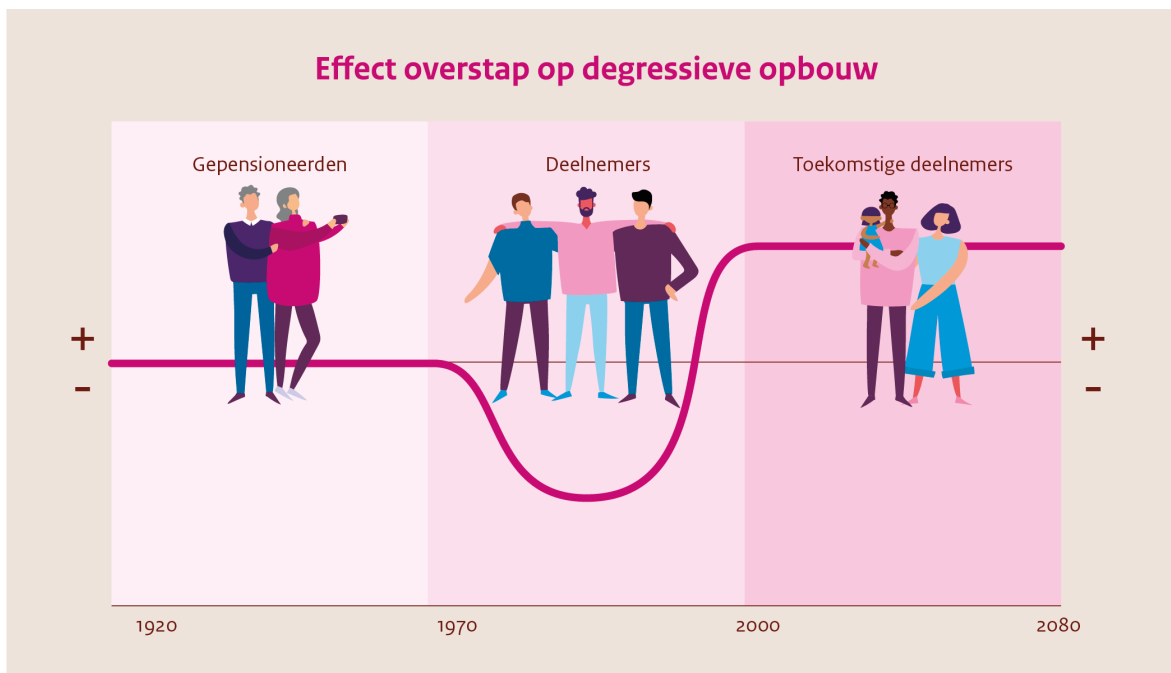
### 1. Financiële effecten van de transitie

De overstap naar het vernieuwde pensioenstelsel dient evenwichtig te zijn. Dit kan betekenen dat bepaalde leeftijdscohorten gecompenseerd dienen te worden. Bij het bepalen van mogelijk nadeel voor groepen deelnemers kan een onderscheid worden gemaakt tussen de financiële effecten van de transitie als gevolg van:

- afschaffing van de doorsneesystematiek
- de transitie naar een pensioenregeling onder het vernieuwde pensioenstelsel

#### Afschaffing doorsneesystematiek

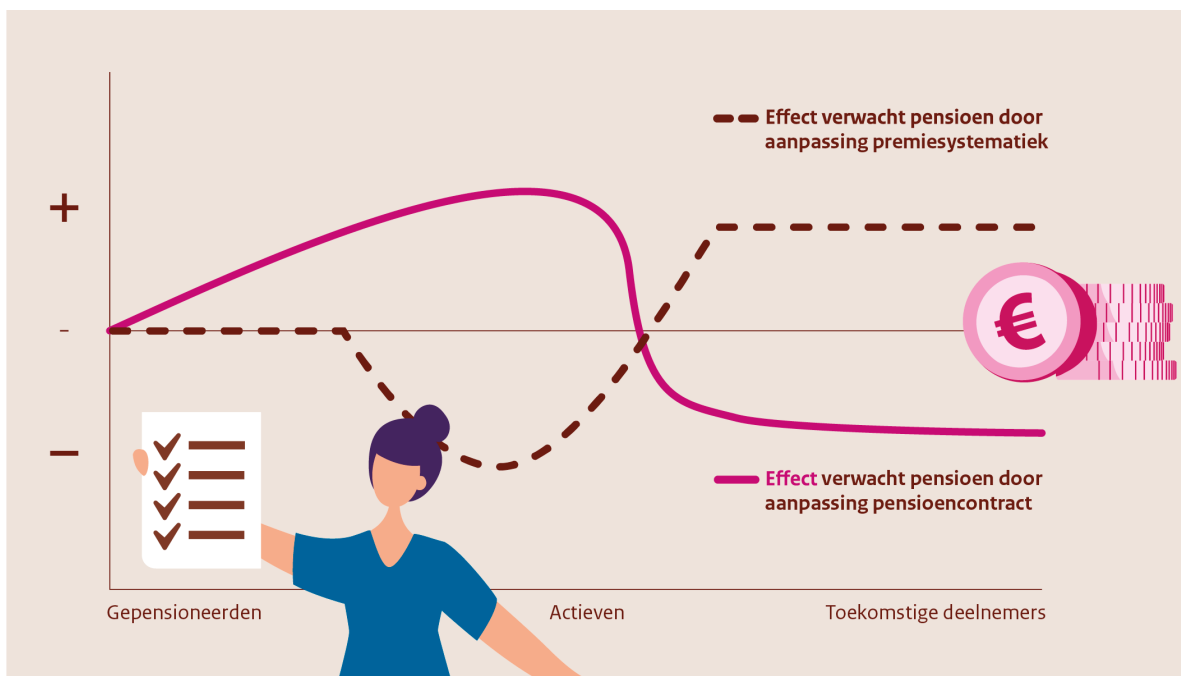
De overstap naar een premieregeling met een vlakke premie kan ertoe leiden dat deelnemers in de gewijzigde pensioenregeling minder pensioen gaan opbouwen dan het geval zou zijn geweest bij het voortzetten van de premiesystematiek. Deelnemers die ongeveer halverwege hun loopbaan zijn hebben de eerste helft van hun loopbaan 'te weinig' opbouw gekregen voor hun inleg maar gaan door de overstap op een vlakke premie in de tweede helft van hun loopbaan niet meer 'teveel' opbouwen.



### De transitie naar een pensioenregeling onder het vernieuwde pensioenstelsel

Om te beoordelen of bepaalde leeftijdsgroepen moeten worden gecompenseerd dienen de gevolgen van de overstap naar het vernieuwde pensioenstelsel in onderlinge samenhang te worden bekeken. Negatieve effecten van de overstap op een vlakke premie kunnen mogelijk (deels) wegvallen tegen de positieve effecten van het vernieuwde stelsel. De buffereisen van het huidige financieel toetsingskader komen in het vernieuwde pensioenstelsel te vervallen. Dit betekent dat een pensioenfonds minder reserves in kas hoeft te houden waardoor naar verwachting pensioenen eerder kunnen worden verhoogd. Waar nu een belangrijk deel van het rendement gaat naar de opbouw van buffers, zal in het vernieuwde pensioenstelsel rendement eerder worden uitgekeerd.

De combinatie van het effect van het afschaffen van de doorsneesystematiek én de overstap naar het vernieuwde pensioenstelsel is in onderstaande afbeelding weergegeven.



### 2. Is er een compensatievraagstuk?

Of bepaalde leeftijdscohorten nadeel ondervinden kan worden berekend aan de hand van het verwachte pensioen voor en na de overstap en/of het maken van (profijt) berekeningen, waarbij de gehele transitie in beschouwing wordt genomen. De wijze van berekenen is opgenomen in artikel 150e Pensioenwet, waarbij het sociale partners vrij staat additionele analyses te gebruiken.

Deelnemers die onevenredig nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek in hun te verwachten pensioenresultaat dienen daarvoor adequaat en kostenneutraal gecompenseerd te worden.

#### Compenseren onevenredig nadeel

Aan de hand van de uitkomst van de transitie-berekeningen (en additionele analyses) bepalen sociale partners of er voor bepaalde leeftijdscohorten sprake is van onevenredig nadeel dat dient te worden gecompenseerd om te komen tot een evenwichtige transitie.

De compensatie heeft betrekking op het missen van toekomstige pensioenopbouw door wijziging in de premiesystematiek. Het compensatievraagstuk ziet alleen op de actieve deelnemers. Indien in de pensioenregeling arbeidsongeschikte deelnemers worden aangemerkt als actieve deelnemers vallen zij ook onder de reikwijdte van de compensatieregeling. Dit geldt ook voor premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid. De compensatie dient te worden toegekend per leeftijdscohort. De omvang van het cohort wordt door sociale partners in overleg met het pensioenfonds vastgesteld.

## Artikel 150e. Berekenen transitie-effecten

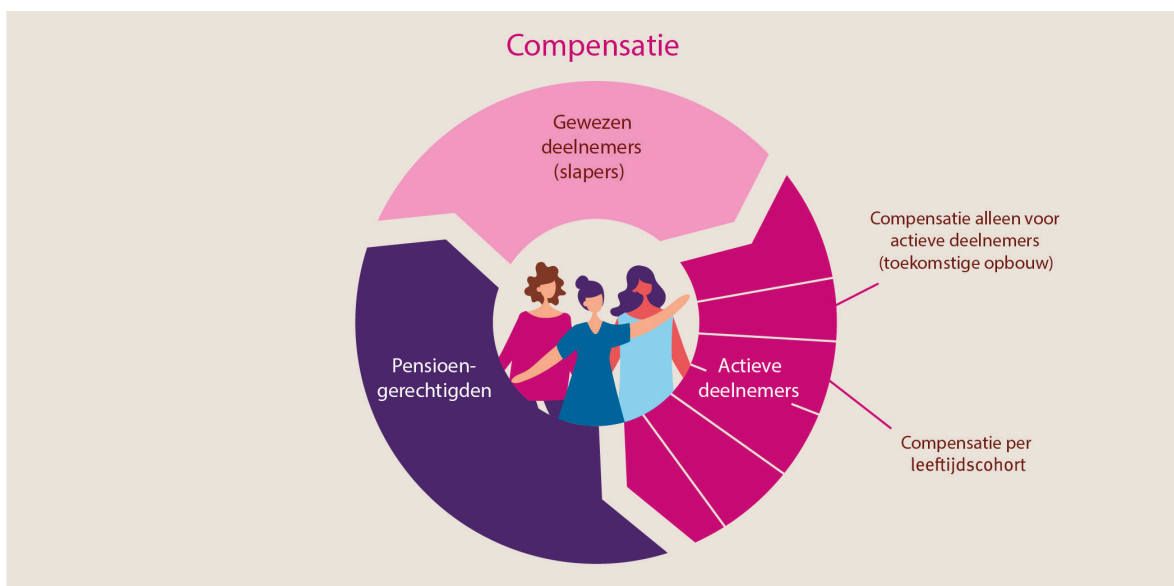
1. De transitie-effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten worden in ieder geval berekend door:
  - a. het netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst af te zetten tegen het netto profijt van het wijzigen van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten; en
  - b. de pensioenverwachting bij ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst te vergelijken met de pensioenverwachting bij wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten, waarbij de pensioenverwachting, voor zover het ouderdomspensioen betreft, wordt weergegeven op basis van een pessimistisch scenario, een verwacht scenario en een optimistisch scenario.
2. Het netto profijt is het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg.
3. In afwijking van het eerste lid, onderdeel a, worden de effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten berekend door het bruto profijt van het ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst af te zetten tegen het bruto profijt van het wijzigen van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten, indien:
  - a. de pensioenovereenkomst voor de wijziging het karakter heeft van een premieovereenkomst of een kapitaalovereenkomst als bedoeld in artikel 1, zoals dat artikel luidde op de dag voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen;
  - b. de pensioenovereenkomst na de wijziging het karakter heeft van een flexibele premieovereenkomst zonder risicodelingsreserve of een premie-uitkeringsovereenkomst; en
  - c. geen gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht, bedoeld in artikel 220e.
4. Het bruto profijt is de contante waarde van de toekomstige premie-inleg.
5. De pensioenuitvoerder stelt op de website een kwalitatieve toelichting op de transitie-effecten beschikbaar en verstrekt de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner en pensioengerechtigde op verzoek een berekening van de transitie-effecten per leeftijdscohort.
6. Bij algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld met betrekking tot dit artikel.
7. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen kwantitatieve voorwaarden worden gesteld met betrekking tot de transitie-effecten, bedoeld in het eerste en derde lid.
8. De voordracht voor en krachtens het zevende lid vast te stellen algemene maatregel van bestuur wordt niet eerder gedaan dan vier weken nadat het ontwerp aan beide kamers der Staten-Generaal is overgelegd.

Deelnemers die onevenredig nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek in hun te verwachten pensioenresultaat dienen daarvoor adequaat en kostenneutraal gecompenseerd te worden.

### *Compenseren onevenredig nadeel*

Aan de hand van de uitkomst van de transitie-berekeningen (en additionele analyses) bepalen sociale partners of er voor bepaalde leeftijdscohorten sprake is van onevenredig nadeel dat dient te worden gecompenseerd om te komen tot een evenwichtige transitie. De compensatie heeft betrekking op het missen van toekomstige pensioenopbouw door wijziging in de premiesystematiek. Het compensatievraagstuk ziet alleen op de actieve deelnemers. Indien in de pensioenregeling arbeidsongeschikte deelnemers worden aangemerkt als actieve deelnemers vallen zij ook onder de reikwijdte van de compensatieregeling. Dit geldt ook voor premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid. De compensatie dient te worden toegekend per leeftijdscohort. De omvang van het cohort wordt door sociale partners in overleg met het pensioenfonds vastgesteld.





### 3. Financiering van de compensatie

Voor de financiering van compensatie biedt het wetsvoorstel ruimte voor maatwerk. De compensatieregeling kan op de volgende wijze worden gefinancierd.



#### *Via een opslag op de premie*

De compensatie kan worden vormgegeven door het toekennen van extra pensioenaanspraken gefinancierd door een opslag op de premie. De premiegrens van 30% van de pensioengrondslag zal tijdelijk worden verhoogd naar 33%. De premie voor compensatie bedraagt derhalve maximaal 33% verminderd met wat is ingelegd aan reguliere premie.

Door de afschaffing van de doorsneesystematiek kan de reguliere premie dalen. Die vrijval van premie mag worden aangewend voor compensatie. In het algemeen geldt dat wanneer de volledige premieruimte niet wordt benut, een hogere compensatiepremie kan worden gehanteerd. Voor het ontvangen van compensatie geldt geen fiscale begrenzing. De compensatiepremie mag niet voor andere doeleinden worden gebruikt. De periode waarin deze extra fiscale ruimte wordt geboden start op het moment van overstappen op het vernieuwde pensioenstelsel en loopt tot 1 januari 2037.

#### *Vanuit het pensioenfondsvermogen*

De compensatie kan worden vormgegeven door het toekennen van extra pensioenaanspraken gefinancierd vanuit de eenmalige vrijval van buffers bij invaren. Het pensioenfonds gaat over het pensioenvermogen. Inzet van het fondsvermogen voor de financiering van de compensatieregeling vereist goede en tijdige afstemming tussen sociale partners en het pensioenfonds. Als sociale partners pensioenvermogen willen inzetten voor de financiering van de compensatie doen zij hiertoe een verzoek als onderdeel van het transitieplan om te komen tot een evenwichtige uitkomst.

- *Let op: Het eenmalig vrijvallen van de buffers is alleen bij het invaren van bestaande pensioenaanspraken en -rechten. Als niet wordt ingevaren blijft voor bestaande pensioenaanspraken en -rechten het huidige ftk gelden en dus ook de bestaande buffervereisten.*
- *Let op: Voor pensioenfondsen die bij de invoering van het pensioenstelsel een beschikbare premiereregeling hebben is een dubbele transitie (afschaffen doorsnee systematiek en invaren) niet mogelijk. De wetgever biedt hier de mogelijkheid om voor bestaande deelnemers de huidige premiestaffels te blijven hanteren: de zogenoemde eerbiedigende werking. Dit voorkomt het compensatievraagstuk, maar heeft ook bepaalde nadelen. Lees hier meer.*
- *Let op: Of het nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek ook daadwerkelijk (deels) kan worden gedompt door het eenmalig vrijvallen van de buffers bij invaren hangt onder andere samen met de dekkinggraad op het moment van invaren. Daarnaast zijn ook de keuzes die het pensioenfonds maakt voor het toekennen van indexatie onder verruiming van de indexatiemogelijkheden in aanloop naar het pensioenstelsel en het transitie-ftk van invloed.*

#### *Buiten de arbeidsvoorwaarde pensioen*

De compensatie kan ook worden vormgegeven buiten de arbeidsvoorwaarde pensioen en dus gefinancierd vanuit de loonruimte. Compensatie buiten de arbeidsvoorwaarde pensioen is toegestaan, maar heeft niet de voorkeur omdat daarmee de pensioenbestemming niet behouden blijft.

Een combinatie van de drie financieringsvormen is toegestaan.

#### **4. Spreiding van compensatie**

Adequate en kostenneutrale compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek kan in één keer of gespreid.

Sociale partners bepalen de spreidingsperiode waarbij de compensatie in de vorm van het toekennen van extra pensioenaanspraken aanvangt op de ingangsdatum van de nieuwe pensioenregeling tot uiterlijk 31 december 2036.

Alle werknemers binnen hetzelfde leeftijdscohort hebben recht op dezelfde compensatie, ongeacht of de werknemer bij aanvang van de compensatieperiode al in dienst was bij de werkgever. Hieronder valt ook de arbeidsongeschikte deelnemer die op grond van de pensioenregeling kwalificeert als actieve deelnemer. Dit geldt ook ingeval van premievrije voortzetting. De compensatie dient bovendien tijdsevenredig over de looptijd te worden toegekend.

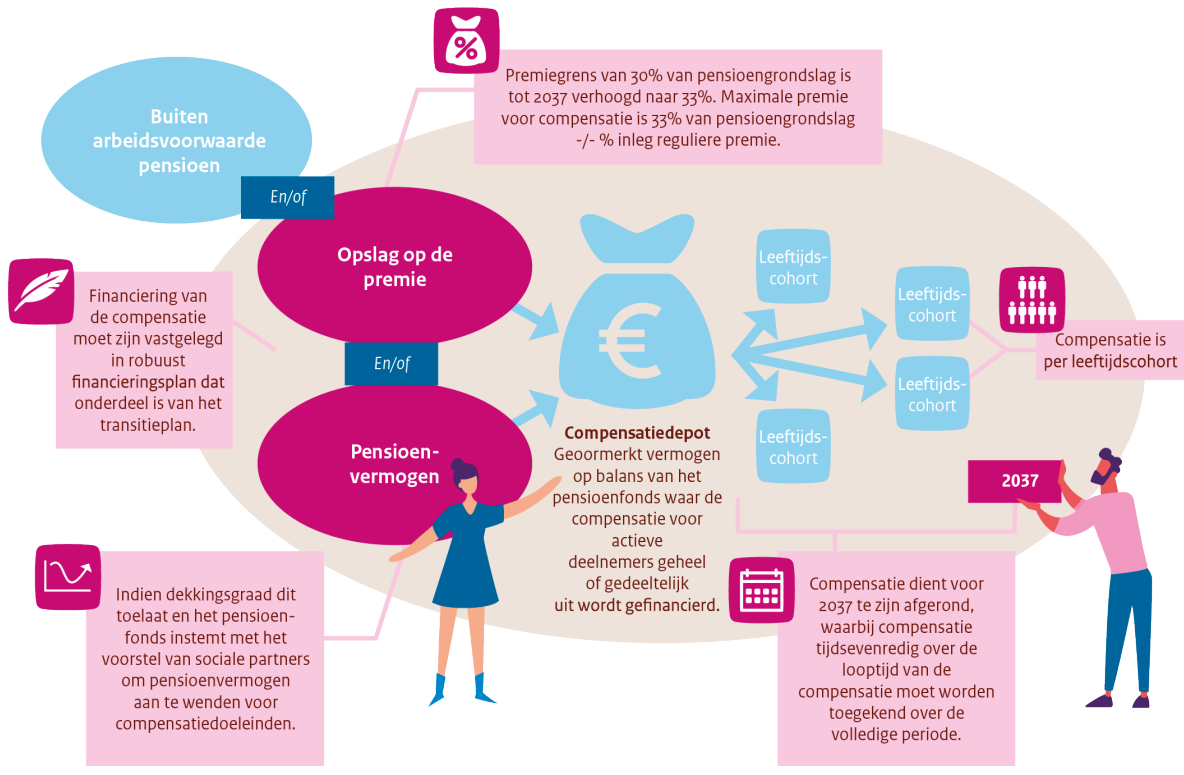
De compensatie dient gefinancierd te zijn op het moment dat de compensatie onvoorwaardelijk wordt toegekend. Daarbij dient in het financieringsplan te zijn uitgewerkt hoe op evenwichtige wijze wordt omgegaan met financiële en andersoortige schokken tijdens de compensatieperiode die gevolgen hebben voor de haalbaarheid van het financieringsplan. Bij onvoorziene omstandigheden moeten de genomen arbeidsvoorwaardelijke besluiten opnieuw tegen het licht gehouden worden. Op deze wijze wordt voorkomen dat compensatie wordt toegekend zonder dat hier financiering tegenover staat.

#### Compensatiedepot

Als wordt gekozen voor spreiding van de compensatieregeling compensatie vanuit het pensioenfondsvermogen kan bij spreiding worden gekozen voor een compensatiedepot. Het compensatiedepot is een geoormerkt vermogen op de balans van het pensioenfonds, waar de compensatie bestemd voor actieve deelnemers geheel of gedeeltelijk uit wordt gefinancierd. Het is aan sociale partners en het pensioenfonds of zij gebruik willen maken van de mogelijkheid een compensatiedepot in te stellen.

Het compensatiedepot kan op twee manieren worden gevuld. De ene manier is door bij het invaren een deel van het fondsvermogen naar het compensatiedepot over te maken. Daarnaast kunnen partijen besluiten om te financieren uit een opslag op de premie. Een mengvorm is ook mogelijk. Het is met beide omrekenmethodes mogelijk om een deel van het collectieve vermogen van het pensioenfonds in te zetten voor vulling van een compensatiedepot. De voorwaarden waaronder uit het compensatiedepot mag worden uitgekeerd, zijn vastgelegd in de compensatieregeling.

## Gespreide toekenning compensatie afschaffing doorsneesystematiek



### *Overwegingen*

Een compensatieregeling is maatwerk per sector of bedrijfstak. Dit heeft tot gevolg dat compensatieregelingen in de praktijk van elkaar zullen verschillen. Voordeel van gespreide toekenning is dat actieve deelnemers die tijdens de compensatieperiode uit dienst gaan niet overgecompenseerd worden én eventuele financiering niet in een keer hoeft te worden ingebracht. Bij een langere compensatieduur kan de robuustheid van de financiering en het draagvlak hiervoor afnemen. Spreiding heeft daarmee voor- en nadelen.

Dit geldt ook voor de werknemer. Een werknemer heeft bij baanwissel recht op de eventuele compensatieregeling van de nieuwe werkgever. Afhankelijk van de (eventuele) compensatieregeling van de nieuwe werkgever heeft dit voor de werknemer positieve of negatieve gevolgen.

Indien er sprake is van een compensatieregeling, neemt de pensioenuitvoerder in de jaarlijkse pensioenoverzichten informatie op over de duur van de compensatieperiode en de gevolgen bij baanwissel. Het is daarnaast verstandig dat de werknemer zich (op advies van de (nieuwe) werkgever) bij baanwissel laat informeren over de consequenties voor de eigen pensioenopbouw.

### **5. Verantwoording en toelichting**

In het transitieplan dient de compensatieregeling te worden opgenomen en toegelicht. De financiering van de compensatieregeling moet worden toegelicht in een financieringsplan dat eveneens onderdeel uitmaakt van het transitieplan. Het financieringsplan is alleen verplicht indien de compensatie plaatsvindt binnen de arbeidsvoorwaarde pensioen. In het financieringsplan is in ieder geval opgenomen op welke wijze de financieringsbronnen (via opslag op de premie en/of inzet van het fondsvermogen) worden ingezet. De financiering van de compensatie moet robuust zijn. De financiering moet telkens overeengekomen en beschikbaar zijn voordat compensatie wordt toegekend.

In het financieringsplan moet ook worden opgenomen hoe er op een evenwichtige wijze wordt omgegaan met schokken tijdens de transitie- en compensatieperiode. Dit kunnen financiële en economische schokken zijn, maar ook andere schokken die gevolgen hebben voor de haalbaarheid van het financieringsplan. De omvang van de compensatie hangt bijvoorbeeld samen met de stand van de rente. Bij een hogere rente zal het te compenseren bedrag toenemen. Ook de risicohouding kan van invloed zijn. Hoe lager de risicobereidheid hoe hoger het te compenseren bedrag. Zeker bij spreiding van de compensatie is het denken in scenario's raadzaam.

Tenslotte moet ook in het financieringsplan zijn opgenomen dat bij onvoorziene omstandigheden de arbeidsvoorwaardelijke besluiten opnieuw tegen het licht moeten worden gehouden.

- *Let op: De afspraken over de financiering van de compensatie in de vorm van het toekennen van extra pensioenaanspraken dienen ook expliciet te worden opgenomen in de pensioenovereenkomst en uitvoeringsovereenkomst.*

Handreiking Evenwicht  
Evenwichtige Transitie  
Handreiking Evenwicht  
Evenwichtige Transitie  
Handreiking Evenwicht  
Evenwichtige Transitie  
Handreiking Evenwicht  
Evenwichtige Transitie  
Handreiking Evenwicht  
Evenwichtige Transitie  
Handreiking Evenwicht  
Evenwichtige Transitie  
Handreiking Evenwicht  
Evenwichtige Transitie  
Handreiking Evenwicht  
Evenwichtige Transitie  
Handreiking Evenwicht  
Evenwichtige Transitie  
Handreiking Evenwicht  
Evenwichtige Transitie  
Handreiking Evenwicht  
Evenwichtige Transitie  
Handreiking Evenwicht  
Evenwichtige Transitie  
Handreiking Evenwicht  
Evenwichtige Transitie  
Handreiking Evenwicht  
Evenwichtige Transitie  
Handreiking Evenwicht  
Evenwichtige Transitie  
Handreiking Evenwicht  
Evenwichtige Transitie  
Handreiking Evenwicht  
Evenwichtige Transitie  
Handreiking Evenwicht  
Evenwichtige Transitie  
Handreiking Evenwicht  
Evenwichtige Transitie  
Handreiking Evenwicht  
Evenwichtige Transitie

Dit is een uitgave van:

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

juli 2023