

## De grote pensioenhervorming – een beknopte uitleg van de transitie

20 July 2023 19:15 RaboResearch



**Leontine Treur**  
Senior-econoom



**Bas van Zanden**  
Senior pensioen analist

De Wet Toekomst Pensioenen is goedgekeurd door de Tweede en Eerste Kamer. Hoe ziet de overgang van het oude naar het nieuwe systeem eruit?

Dit artikel over de transitie is het tweede – en meest uitgebreide - artikel in een drieluik over de pensioenhervorming. In het eerste deel bespreken we hoe het werknemerspensioen eruit gaat zien ná de hervorming. En in een volgend artikel kijken we naar een aantal kleinere wijzigingen die het gevolg zijn van de nieuwe wet.

De overgang van oud naar nieuw is nog niet zo eenvoudig. Denk aan het overhevelen van de bestaande pensioenopbouw naar het nieuwe systeem ('invaren'). Ook is er mogelijk compensatie nodig, bijvoorbeeld voor werknemers die halverwege hun loopbaan zijn en die misschien benadeeld worden door de aanpassingen. Ook zijn er in de tussenliggende periode nieuwe regels voor korten en indexeren.

### 'Invaren' – wie krijgt wat?

Het uitgangspunt van het nieuwe stelsel is dat niet alleen de toekomstige opbouw volgens de nieuwe regels verloopt, maar dat ook alle reeds opgebouwde en ingegane pensioenen worden overgeheveld. Het gaat hierbij dus ook om pensioenen van mensen die al gepensioneerd zijn. Dit omzetten heet 'invaren', waarbij meer dan 1.400 miljard euro moet worden verdeeld tussen de deelnemers. Dit huidige collectieve pensioenvermogen bestaat niet alleen uit pensioenaanspraken, maar meestal ook uit een gezamenlijke buffer. Die buffer kan positief of negatief zijn, en moet op de een of andere manier over de deelnemers (werknemers, oud-werknemers en gepensioneerden) worden verdeeld.

De voorgeschreven rekenmethodiek voor het invaren heet de *standaardmethode*. Hierbij wordt aan ieder individu de waarde van het al opgebouwde pensioen en een evenredig deel van de (positieve of negatieve) buffer toebedeeld. Een deel van de buffer mag ook worden ingezet om bepaalde groepen iets extra's te geven – hierover verderop in dit artikel meer.

Pensioenfondsen mogen ook rekenen met een alternatieve methode, namelijk de *value-based ALM (vba)*. Bij deze methode wordt de waarde van de opgebouwde pensioenen berekend op basis van een scenario-analyse. Hierbij wordt gekeken naar een groot aantal mogelijke toekomstscenario's, rekening

houdend met de kenmerken van het fonds, zoals het beleggingsbeleid, de leeftijdssamenstelling, en verwachte indexatie of kortingen. In deze methode worden veel meer aannames gedaan, wat de sociale partners meer ruimte geeft voor maatwerk. Met andere woorden: de gehanteerde aannames hebben invloed op de verdeling van de bestaande pensioenpot over de verschillende groepen deelnemers. De overheid begrenst de speelruimte wel. Zo mag de pensioenaanspraak die een deelnemer krijgt bij gebruik van de vba-methode nooit lager zijn dan de ondergrens die volgt uit het toepassen van de standaardmethode. Meer informatie over beide rekenmethodieken is te vinden in de Handreiking Evenwichtige Transitie.

De uitkomsten van de verdeling van pensioenaanspraken kunnen voor de deelnemers van verschillende pensioenfondsen dus anders uitpakken. Dat hangt niet alleen af van de gehanteerde methode, maar ook van de uitgangssituatie (dekkingsgraad) op het moment van invaren. Dit betekent bijvoorbeeld dat een deelnemer van vijftig met 5.000 euro opgebouwde pensioenaanspraak bij pensioenfonds A minder in zijn of haar persoonlijke pot gestort kan krijgen dan een deelnemer met dezelfde leeftijd en pensioenaanspraak bij pensioenfonds B. Iedere deelnemer ontvangt een overzicht van het pensioenfonds met daarin de verwachte pensioenuitkering voor en na de transitie.

### *Dekkingsgraad en herverdeling bij invaren*

Het is natuurlijk makkelijker om de pot te verdelen als deze goed gevuld is. Afhankelijk van de hoogte van de dekkingsgraad mag een deel van het vermogen worden gebruikt voor verschillende vormen van herverdeling.

Bij herverdeling kun je denken aan compensatie van de middengroepen (zie ook het volgende hoofdstuk) of het toekennen van gemiste indexatie uit het verleden (inhaalindexatie). Ook een initiële inleg in de solidariteits- of risicodelingsreserve kan worden beschouwd als een vorm van herverdeling, aangezien deze reserve in de praktijk waarschijnlijk vooral zal worden ingezet om de variabele uitkering van gepensioneerden te stabiliseren.

De dekkingsgraad drukt de waarde van opgebouwde pensioenaanspraken uit als percentage van het pensioenvermogen. Duikt de dekkingsgraad onder de 90 procent vlak voor het invaren, dan moeten de aanspraken zodanig worden gekort dat de dekkingsgraad op het moment van invaren 90 procent is. Bij een dekkingsgraad tussen de 90 en 105 procent mag maximaal 5 procent van het totale vermogen worden gebruikt voor herverdeling. Bij een dekkingsgraad boven de 105 procent is meer herverdeling toegestaan.

### *Is invaren verplicht?*

Het bestuur van het pensioenfonds beoordeelt het invaarverzoek van de sociale partners. Het pensioenfondsbestuur kan dit verzoek weigeren als blijkt dat het invaren voor bepaalde groepen onevenredig ongunstig is (en daarmee *niet evenwichtig*), niet uitvoerbaar is, of strijdig is met de wettelijke voorschriften. Wil het pensioenfondsbestuur wel invaren, dan heeft het verantwoordings- of belanghebbendenorgaan van het pensioenfonds nog een advies- of goedkeuringsrecht. Als ervoor wordt gekozen om de bestaande pensioenpot niet in te varen, dan hebben deelnemers dus twee

pensioenregelingen: een voor de reeds opgebouwde aanspraken en een voor de nieuwe opbouw. Voor de oude aanspraken blijven de spelregels uit het huidige financieel toetsingskader (ftk) gelden. Als er twee pensioenregelingen naast elkaar blijven bestaan, zorgt dit ook voor extra kosten.

Een individuele deelnemer kan géén bezwaar maken tegen het wel of niet invaren, maar kan in het uiterste geval naar de rechter stappen.

## *Compensatie middengroepen - of veertigersverdriet?*

In het nieuwe contract is de ingelegde premie *leeftijdsonafhankelijk*, dus binnen dezelfde regeling voor alle leeftijden hetzelfde percentage van het inkomen. In de huidige pensioenregelingen is er in veel gevallen een 'subsidie' van jonge naar oudere werknemers. Werknemers die halverwege hun loopbaan zijn, worden door deze wijziging benadeeld omdat zij straks de subsidie door jongere collega's mislopen. Dit nadelige effect is groter naarmate de rente hoger is. Hierover schreven wij eerder in ons Themabericht Afschaffing doorsneesystematiek.

Daar staat tegenover dat het nieuwe pensioencontract voor deze leeftijdsgroep ook voordelen heeft. Zo hoeven in het nieuwe contract minder hoge buffers te worden aangehouden, zodat de pensioenen eerder kunnen worden verhoogd. Ieder pensioenfonds moet in kaart brengen wat de effecten van de transitie zijn per leeftijdsgroep.

Deze compensatie kan op verschillende manieren worden toegekend:

- Uit het vermogen van het pensioenfonds: als de buffers hoog genoeg zijn, kan op het moment van invaren een deel ervan worden ingezet voor compensatie. Dit kan door in één keer een extra bedrag aan de persoonlijke pensioenvermogens toe te kennen, of door een compensatiedepot in te richten waaruit geleidelijk geld aan de geraakte groepen wordt betaald.
- Door de werkgever via een tijdelijke opslag op het werkgeversdeel van de pensioenpremie, of in de vorm van extra loon.

Deze opties mogen ook worden gecombineerd. Gespreide compensatie mag tot uiterlijk 1 januari 2037. De compensatie dient volgens de wetgeving adequaat te zijn. Dit is overigens iets anders dan volledig. Een groot deel van de pensioensector lijkt voor de eerste optie te gaan. Ook zullen niet alle fondsen op hetzelfde moment de transitie doorlopen waardoor sommige werknemers als ze wisselen van werkgever wellicht extra voordeel of nadeel ondervinden. Dit hangt niet alleen samen met het al dan niet spreiden van compensatie, maar ook met het moment van invaren, waarbij de (positieve of negatieve) buffers worden verdeeld. In een extreem scenario kan een werknemer hierdoor veel geld verdienen of verliezen. Dit illustreren we met een voorbeeld in box 1.

### Box 1: Winnaars en verliezers van de compensatie-roulette

- De 'winnaar': heeft in 2026, 2027 en 2028 drie opeenvolgende werkgevers, die precies in die jaren invaren met een royale buffer én een eenmalige compensatie uitbetalen. Het voordeel kan, afhankelijk van de regeling, oplopen tot een heel jaarsalaris.
- De 'verliezer': verlaat zijn werkgever voordat er compensatie is en komt bij de nieuwe werkgever als de compensatie al is afgerond.

## Beschikbare premiereregeling en verzekerde regelingen

Bij deze regelingen is de introductie van een leeftijdsonafhankelijke premie vrijwel altijd nadelig voor werknemers die halverwege hun loopbaan zijn. Daarom is afgesproken dat bedrijven die zo'n regeling hebben ervoor mogen kiezen om voor de *bestaande* medewerkers gebruik te blijven maken van de bestaande stijgende premiestaffel (eerbiedigende werking). Nieuwe medewerkers moeten uiterlijk in 2028 starten in de nieuwe systematiek, met een leeftijdsonafhankelijke premie. In dat geval heeft de werkgever nog gedurende langere tijd te maken met twee verschillende methodes om de premie te berekenen: een voor de bestaande werknemers en een voor nieuwe werknemers. Daarmee kan het voor een jonge werknemer aantrekkelijker worden om over te stappen naar een werkgever die het nieuwe leeftijdsonafhankelijke systeem hanteert. Een baanwissel kan voor een oudere werknemer juist onaantrekkelijk zijn.

## Tijdslijnen en mijlpalen van de transitie

De transitieperiode tot 1 januari 2028 bestaat uit drie fases.

### 1. Sociale partners: transitieplan

Allereerst zijn de sociale partners (werkgevers en vakbonden) aan zet. Bij bedrijven waar geen vakbond betrokken is bij de pensioenregeling, vervult de ondernemingsraad (OR) deze rol. De sociale partners moeten besluiten of zij kiezen voor het *solidaire* of *flexibele* contract, welke compensaties er komen en hoe er wordt ingevaren. Ook moeten de sociale partners kiezen hoe de nieuwe buffers gevuld worden (de verplichte *solidariteitsreserve* bij het solidaire contract en de optionele *risicodelingsreserve* bij het flexibele contract). Hiervoor zijn namelijk meerdere opties, weergegeven in tabel 1.

Tabel 1: Vulopties solidariteits- of risicodelingsreserve

	Huidige buffer	Premie-opslag	Overrendement	Opslag bij inkoop pensioenuitkering
Solidariteitsreserve	×	×	×	
Risicodelingsreserve	×	×		×

Deze buffers maken het mogelijk om beleggingsrisico's te delen voor gepensioneerden met een variabele pensioenuitkering en daarnaast (alleen in het solidaire contract) om grote verliezen in de opbouwfase te dempen. Al deze keuzes worden vastgelegd in het *Transitieplan*. Daarin staat ook welke dekkinggraad het pensioenfonds moet nastreven tijdens de transitie en wat er moet gebeuren als de financiële markten zich ongunstig ontwikkelen en zorgen voor een daling van de dekkinggraad. Het transitieplan van de sociale partners moet worden beoordeeld en geaccepteerd door het pensioenfonds. Hierbij moet het pensioenfonds met name bekijken of de nieuwe regeling uitvoerbaar

is en of de belangen van de verschillende groepen deelnemers evenwichtig zijn afgewogen. Het transitieplan moet uiterlijk 1 januari 2025 worden ingediend bij De Nederlandsche Bank (DNB).

## *2. Pensioenuitvoerder: implementatie- en communicatieplan*

Vervolgens moet de pensioenuitvoerder (dat is een pensioenfonds, verzekeraar of premiepensioeninstelling) deze beslissingen op detailniveau uitwerken en uiterlijk op 1 juli 2025 een *Implementatie- en communicatieplan* opstellen. Deze plannen moeten worden ingediend bij respectievelijk DNB en de Autoriteit Financiële Markten (AFM).

## *3. Implementatieperiode*

Tenslotte is er nog tweeënhalf jaar om alle wijzigingen in de pensioenadministratie door te voeren. Uiterlijk 1 januari 2028 kan het nieuwe contract dan van start. Overigens zullen sommige pensioenfondsen ernaar streven om (een deel van) de wijzigingen al eerder door te voeren.

Na de invoering van het nieuwe contract mag er tot uiterlijk 1 januari 2037 compensatie worden toegekend aan groepen voor wie de nieuwe premiesystematiek nadelig uitpakt.

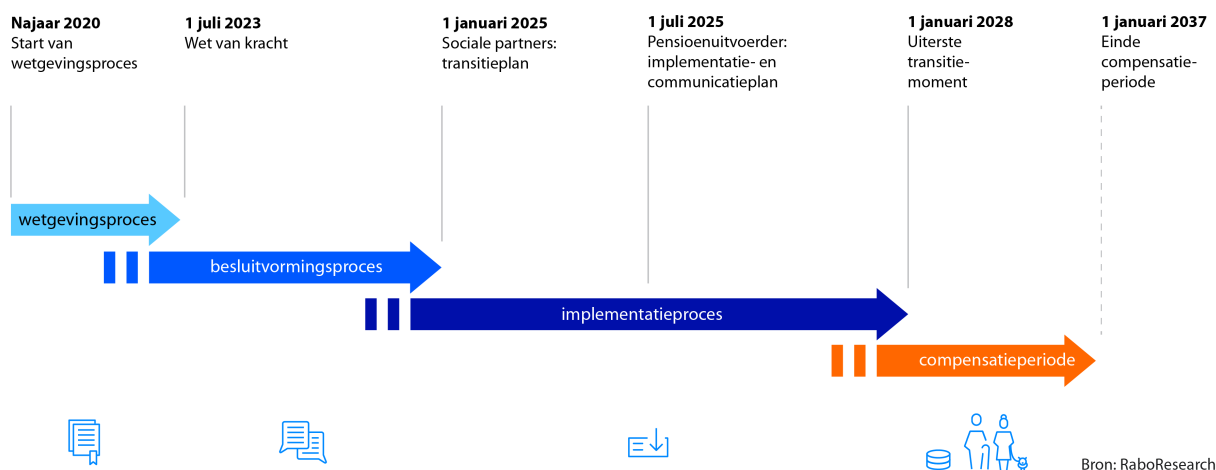
### Box 2: Hoe hebben (oud-)werknemers en gepensioneerden invloed?

In de besluitfase ligt de bal bij de sociale partners. Werknemers worden bij de sociale partners vertegenwoordigd door de vakbonden (en in afwezigheid daarvan de OR). Daarnaast hebben verenigingen van slapers en gepensioneerden een 'hoorrecht' bij het transitieplan. Overigens is een groot deel van de vakbondsleden (bijna) gepensioneerd; ruim een op de vijf vakbondsleden heeft de AOW-leeftijd al bereikt.

Werknemers en gepensioneerden worden daarnaast vertegenwoordigd in het pensioenfondsbestuur en/of het verantwoordingsorgaan of belanghebbendenorgaan.

De stappen vatten we nog eens samen in figuur 1.

Figuur 1: tijdlijnen en mijlpalen



### Box 3: Versoepelde regels tijdens de transitie

Zodra de sociale partners afspreken dat zij de intentie hebben om in te varen, mag het pensioenfonds gebruik maken van een versoepeld toezichtregime ('Transitie-Ftk'). In het nieuwe contract worden de pensioenen sneller aangepast. Met het Transitie-Ftk wordt daarop voorgesorteerd, doordat het is toegestaan om een hogere indexatie te geven dan in het gewone financieel toetsingskader (Ftk). Indexaties gelden zowel voor de pensioenuitkeringen als voor de opgebouwde aanspraken. Daar staat tegenover dat er in het transitie-Ftk bij tegenvallende resultaten óók sneller wordt gekort. Het is dan niet meer mogelijk om kortingen over een langere periode uit te smeren.

## Conclusie

De komende jaren moeten diverse complexe keuzes worden gemaakt. Het inwaar- en compensatievraagstuk vergt veel tijd en aandacht van sociale partners en pensioenfondsen en zal de gemoederen jarenlang bezighouden. Werknemers en gepensioneerden hoeven in deze fase zelf niets te doen. Wel worden zij geïnformeerd door het pensioenfonds en ontvangen zij een overzicht van de (verwachte) pensioenaanspraak voor en na de transitie, inclusief de eventuele compensatie. Dit geeft de deelnemer inzicht in de gevolgen van de transitie.

Kiezen de sociale partners voor het solidaire contract, dan hoeven (oud-)werknemers en gepensioneerden geen extra keuzes te maken. In het flexibele contract is dat anders. Zoals wij in het vorige artikel schreven, komt er een keuze tussen een vaste of een variabele pensioenuitkering. Ook is er vaak de mogelijkheid om te kiezen voor een meer offensief of defensief beleggingsprofiel.

De transitie zal ook leiden tot extra vraag naar diverse pensioenexperts, zoals actuarissen, communicatiedeskundigen, juristen en IT-specialisten. In een toch al krappe arbeidsmarkt is dit een extra uitdaging.

Daarnaast is er in het kader van de pensioenhervorming ook een flink aantal maatregelen die al in 2023 of 2024 in werking treden. Denk daarbij aan de snelheid waarmee de AOW-leeftijd stijgt, de verruiming van de mogelijkheden voor vroegpensioen, deeltijdpensioen en extra pensioensparen. Over deze wijzigingen verschijnt een derde artikel.