



Wat betekent de transitie voor u als fonds?

Weet u al welke onderwerpen op u afkomen en met welke snelheid? En heeft u hiervoor al ruimte op uw bestuursagenda gereserveerd? Hoe zit dit bij uw stakeholders?

Op 1 januari 2027 moeten alle pensioenuitvoerders (verzekeraar, pensioenfonds, APF en PPI) zijn overgestapt naar het nieuwe pensioenstelsel. En dat mag en kan ook eerder als sociale partners en fondsen daar klaar voor zijn. In ieder geval moet al eerder, per 1 juli 2023, de wetgeving omtrent het opnemen van een bedrag ineens binnen uw fonds geïmplementeerd te zijn. Met de voorbereiding van dit onderwerp moet al in 2022 gestart zijn.

Vorbereiding

Al jarenlang praten sociale partners, de Sociaal Economische Raad (SER) en politiek Den Haag over de hervorming van het Nederlands pensioenstelsel. Met het principeakkoord van 5 juni 2019 was een eerste stap naar hervorming gezet. Na voltooiing van de gesprekken over de uitwerking van het principe-akkoord op 12 juni 2020 wordt de hervorming nu daadwerkelijk in gang gezet. Met het voorstel voor de 'wet toekomst pensioen' wordt de hervorming geconcretiseerd. Dat voorstel is op 16 december 2020 ter consultatie voorgelegd en op 30 maart 2022 ingediend. De Tweede Kamer heeft het voorstel voor de Wet toekomst pensioenen aanvaard op 22 december 2022. De centrale sociale partners moeten een transitieplan opstellen en pensioenfondsen een implementatieplan waarin zij aangeven wanneer en hoe zij naar het nieuwe stelsel willen overstappen. Dat is voor u als pensioenfondsbestuurder alle reden om te werken aan het vergroten van het verandervermogen van uw fonds en de voorbereidingen voor een transitie naar een nieuw pensioenstelsel.

Het wetsvoorstel bevat termijnen voor de transitie, schrijft betrokkenheid van pensioengerechtigden en gewezen deelnemers voor, regelt het invaren van opgebouwde pensioenen en pensioenuitkeringen en eventuele compensaties.

Transitiepad (invaren)

De overheid faciliteert zo veel mogelijk het omzetten van bestaande pensioenaanspraken en -uitkeringen naar het nieuwe pensioencontract door collectieve interne waarde-overdracht. Dat gebeurt op verzoek van de werkgever. Voor dit invaren stelt de wetgever een standaard transitiepad op dat werkgever en pensioenfondsen verplicht moeten volgen. Werkgevers, die niet om collectieve waarde-overdracht willen verzoeken, moeten dat mededelen en motiveren. Pensioenfondsen, die niet aan interne collectieve waarde-overdracht willen meewerken, zullen gemotiveerd moeten aangeven waarom ze tot een andere keuze komen.

Termijnen

- Uiterlijk 1 september 2023 kan een pensioenfonds een overbruggingsplan indienen voor het jaar 2023.
- Uiterlijk 1 juli 2024 kan een pensioenfonds een overbruggingsplan indienen voor het jaar 2024.
- Werkgevers moeten het transitieplan binnen twee weken na afronding sturen naar de pensioenuitvoerder. De uiterste datum hiervoor wordt in een algemene maatregel van bestuur bepaald. De uiterste data voor inlevering van transitieplannen, implementatieplannen, communicatieplannen en benaderen van de Transitiecommissie, worden in een algemene maatregel van bestuur geregeld.
- Uiterlijk 1 juli 2025 kan een pensioenfonds een overbruggingsplan indienen voor het jaar 2025.
- Uiterlijk 1 april 2026 kan een pensioenfonds een overbruggingsplan indienen voor het jaar 2026.
- Voor 1 januari 2027 is de pensioenregeling omgezet naar het nieuwe stelsel.
- De periode van een eventuele compensatieverlening begint bij de wijziging van de pensioenovereenkomst en eindigt uiterlijk op 31 december 2036.

Vereniging van pensioengerechtigden, gewezen deelnemers

De werkgever die is aangesloten bij een pensioenfonds moet een vereniging van pensioengerechtigden en een vereniging van gewezen deelnemers de mogelijkheid geven een oordeel uit te spreken over het transitieplan. De vereniging moet dan wel een substantieel deel van de pensioengerechtigden respectievelijk gewezen deelnemers vertegenwoordigen.

Invaren

De waarde van pensioenaanspraken en -uitkeringen uit het huidige stelsel wordt aangewend voor pensioenaanspraken en -uitkeringen volgens de nieuwe pensioenovereenkomst.

Een werkgever kan besluiten om het pensioenfonds niet om waardeoverdracht te verzoeken, maar moet dat onderbouwen. Het pensioenfonds meldt in dat geval of het de analyse en onderbouwing van de werkgever deelt. Het pensioenfonds kan het verzoek van een werkgever om waardeoverdracht afwijzen, bij strijd met de wet, onevenredige benadeling van een groep of onuitvoerbaarheid. Bij opvolging van het verzoek moet het bestuur een verantwoordingsorgaan om advies vragen en een belanghebbend orgaan om goedkeuring. Het bestuur heeft goedkeuring van de raad van toezicht nodig voor ieder besluit met betrekking tot invaren. Het voornemen tot invaren moet het pensioenfonds voorleggen aan DNB. DNB kan binnen 6 maanden een verbod opleggen. Deze termijn kan DNB tweemaal met 3 maanden verlengen.

Omrekenen

Pensioenfondsen dienen voor het omrekenen gebruik te maken van de standaardmethode. Hierop mag een pensioenfonds correcties aanbrenge. Die correcties zijn gemaximeerd, afhankelijk van de dekkingsgraad. Het pensioenfonds mag ook de value based ALM-methode (vba) gebruiken voor de omrekening.

Dat mag, als die methode de pensioenregeling en kenmerken van het pensioenfonds beter modelleert. Het pensioenfonds moet de keuze voor vba onderbouwen in het implementatieplan.

Transitie FTK

Een pensioenfonds dat het voornemen tot invaren heeft, kan een overbruggingsplan indienen bij DNB. Het volgt dan het transitie FTK.

De grens van de beleidsdekkingsgraad voor het verlenen van toeslagen wordt verlaagd van 110% naar 105%. Na toeslagverlening dient de dekkingsgraad 105% te bedragen, of de invaardekkingsgraad na indiening van het implementatieplan.



Een pensioenfonds dat niet over het voorgeschreven (minimum) vereist vermogen beschikt en het voornemen heeft mee te werken aan een collectieve waardeoverdracht, kan jaarlijks een overbruggingsplan indienen in plaats van jaarlijks een herstelplan. In het overbruggingsplan geeft het pensioenfonds aan hoe het op het moment van collectieve waardeoverdracht gaat beschikken over een dekkingsgraad van 95%. Spreiding van de maatregel (bijvoorbeeld korten) tot het moment van collectieve waardeoverdracht is toegestaan. Pensioenfondsen kunnen een hogere dekkingsgraad nastreven en zijn dat verplicht bij de vorming van een solidariteitsreserve, of als een hogere dekkingsgraad nodig is voor een evenwichtige collectieve waardeoverdracht. Bedraagt de dekkingsgraad op 31 december van een jaar minder dan 90%, dan neemt het fonds binnen drie maanden maatregelen om de dekkingsgraad van 90% te herstellen. Spreiding van de maatregel tot het moment van collectieve waardeoverdracht is toegestaan. Voor het overbruggingsplan moet het bestuur een verantwoordingsorgaan om advies vragen en een belanghebbendenorgaan om goedkeuring.

Wijzigingsbevoegdheid werkgever

De werkgever krijgt de bevoegdheid om een pensioenovereenkomst zonder instemming van de gewezen werknemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden te wijzigen, als zijn belang bij de wijziging zwaarder weegt dan het belang van de gewezen werknemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden bij instandhouding van de pensioenovereenkomst.

Transitieplan

De centrale sociale partners zetten in het transitieplan uiteen op welke wijze zij de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling voorbereiden en uitvoeren. Zij gaan hierbij in op de technische uitvoerbaarheid, de kosten en de risico's in de uitvoering van de regeling en onderbouwen hoe zij deze kunnen uitvoeren met inachtneming van evenwichtige belangenafweging en gelijke behandelingswetgeving. Zij moeten kunnen verwijzen naar de daartoe opgestelde kaders van de wetgever, om aansprakelijkheidsrisico's zo veel mogelijk uit te sluiten.

Implementatieplan

Pensioenfondsen zijn verplicht het transitieplan van decentrale sociale partners om te zetten naar een fonds-specifiek implementatieplan. Pensioenfondsen betrekken hun fondsorganen op de reguliere wijze bij de transitie, bijvoorbeeld bij wijzigingen van de uitvoeringsovereenkomst. De afspraken die tussen een pensioenuitvoerder en de centrale sociale partners/werkgever worden gemaakt over de uitvoering van de pensioenovereenkomst worden neergelegd in de uitvoeringsovereenkomst. Voor invaren is instemming nodig van het verantwoordingsorgaan of belanghebbendenorgaan en van de raad van toezicht.

Communicatieplan

Pensioenfondsen moeten naast het implementatieplan een communicatieplan opstellen met het oog op de informatie aan deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers over de consequenties van de wijzigingen. Pensioenuitvoerders moeten voor alle belanghebbenden inzichtelijk maken welke gevolgen de transitie heeft voor het te verwachten pensioen. Alle deelnemers krijgen persoonlijk inzicht in de hoogte van hun pensioen dat zij vóór de overstap mochten verwachten en het verwachte pensioen na de overstap. De werkgever en/of de centrale sociale partners laten, in samenwerking met het pensioenfonds, daarbij zien welke maatregelen zij hebben genomen om adequaat te compenseren. En welke mogelijkheden zijn benut om de compensatie te financieren. Deelnemers worden hierover geïnformeerd met behulp van de bestaande navigatiemetafoor. Hiermee wordt aangesloten bij de huidige UPO's. De AFM houdt toezicht op het communicatieplan.

Toeslagengrens tot transitie FTK

De minister voor APP heeft in de brief van 23 december 2022 naar aanleiding van de motie van de leden Nijboer en Maatoug toegezegd via een besluit de verlaagde toeslagengrens ook te laten gelden voor de periode vanaf 1 januari 2023 tot inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen.

Vrijstelling van kortingen.

De minister voor APP heeft in de brief van 23 december 2022 toegezegd naar aanleiding van de motie van het Tweede Kamerlid Palland de vrijstelling van de verplichting om over (minimaal) vereist eigen vermogen te beschikken, wederom te verlenen, om onnodige kortingen te voorkomen.

Actuele ontwikkelingen

Een goede voorbereiding op de komende besluitvorming is voor u als bestuur essentieel. Dit betekent dat u de ontwikkelingen nauwgezet moet volgen, alvast mogelijkheden kunt onderzoeken en richting kunt bepalen. En dat u hierover afstemt met uw stakeholders. Daar ondersteunt bestuurlijk transitie management AZL u graag bij.

Contact AZL

Heeft u vragen over het nieuwe pensioenstelsel, wenst u advies of meer informatie? Neem dan contact op met uw accountmanagers bij AZL.