

Hoofdpunten van de Hoofdlijnennotitie

www.pensioenakkoord.com

Het fiscale kader

In het nieuwe fiscale kader zal de premie (die leeftijdsonafhankelijk wordt) worden begrensd, en niet zoals nu de opbouw. Het fiscale maximum komt volgens de huidige indicaties te liggen op 33% van de pensioengrondslag, exclusief risico-componenten en kostenopslagen. De begrenzing is bepaald zodanig dat rekening houdend met toekomstige overrendementen een vervangingsratio van 75% bij 40 werkzame jaren naar verwachting haalbaar blijft, met een prudentiemarge. Eens in de vijf jaar kan het maximale premieniveau worden geactualiseerd als omstandigheden daar aanleiding toe geven. Om stabiliteit te bieden stelt de hoofdlijnennota voor het niveau tot 2036 te fixeren, tenzij de grens tussentijds met 5% zou stijgen of dalen. Daarnaast stelt het ministerie dat het niveau van 33% nog zal worden geactualiseerd als de wetgeving van kracht wordt, maar garandeert daarbij dat dat niveau tussen de 30 en 33% zal liggen.

Voor de compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek is voor een periode van tien jaar nog een extra 3% toegestaan.

Wij merken hierbij op dat hoewel de overgrote meerderheid van de regelingen momenteel een lagere premie kent, de maximale fiscale ruimte zoals deze momenteel bestaat hiermee [aanzienlijk wordt beperkt](#). Verder blijft onuitgesproken of de risicopremies, met name in het geval van bedrijfstakpensioenfondsen, leeftijdsafhankelijk worden vastgesteld én geheven. Dat eerste lijkt ons onvermijdelijk, aangezien de prijs van een risicodekking sterk leeftijdsafhankelijk is. Op totaalniveau zal de premie dus herverdelend zijn, of leeftijdsafhankelijk.

De contractskennmerken

Met betrekking tot het nieuwe collectieve contract gaat de hoofdlijnennotitie onder meer in op de werkingswijze van de solidariteitsreserve. Van belang is onder meer dat toepassing daarvan verplicht zal zijn. Dotatie van de reserve kan plaatsvinden uit premie en uit overrendement, beide gemaximeerd op 10% ervan per jaar. De maximale omvang van de solidariteitsreserve is 15%. De verdeelregels moeten op voorhand worden vastgelegd. Bij de inrichting van het contract vormt een [leeftijdsafhankelijke risicohouding](#) het uitgangspunt. In de uitkeringsfase mag de aanpassing voor alle leeftijden uniform zijn.

Afgezien van de collectieve inrichting, het opheffen van de leenrestrictie en de werking van de solidariteitsreserve is een verschil tussen het nieuwe collectieve contract en de Wet verbeterde premieregeling dat in dat laatste contract shoprecht bestaat. In het nieuwe contract is de uitkering per definitie variabel, in de Wet verbeterde premieregeling moet de deelnemer kunnen kiezen tussen vast en variabel. De mogelijkheden om de [variabele uitkering tot default](#) te maken worden daarbij verruimd.

Het compensatievraagstuk

Uitgangspunt van de hoofdlijnennotitie is dat de dubbele transitie (ofwel de gelijktijdige afschaffing van de doorsneesystematiek en de overgang op een nieuwe contractsvorm) betekent dat compensatie niet of nauwelijks nodig is. Of dat op fondsniveau het geval is dient aangetoond te worden aan de hand van netto-profit berekeningen. Deelnemers moeten daarin inzicht krijgen aan de hand van de navigatiemetafoor, en (dus) op basis van de [uniforme rekenmethodiek](#).

Compensatie eindigt (althans voor zover uit premie) bij uitdiensttreding, maar vangt weer aan bij toetreding tot een nieuwe regeling gedurende de compensatieperiode. Er is met andere woorden sprake van een open compensatiemethodiek.

De dubbele transitie gaat uit van invaren van de huidige rechten en aanspraken naar het nieuwe contract. Daartoe kunnen de huidige rechten en aanspraken ofwel op basis van value based ALM, ofwel op basis van wat wordt genoemd de standaardmethode worden gewaardeerd. Eerder sprake wij [onze voorkeur](#) uit voor die laatste methode. Wel achten wij enkele verfijningen wenselijk om meer recht te doen aan fondseigenheden, maar ook aan bijvoorbeeld de werking van de toeslagdrempel in het financieel toetsingskader. Invaren gebeurt op verzoek van sociale partners, maar het besluit ligt bij het fondsbestuur. Dat kan ertoe besluiten niet in te varen als invaren zou leiden tot onevenwichtigheden. Bestaande bijstortingsbepalingen en toeslagverplichtingen kunnen daar een aanleiding toe zijn, die mogen worden voortgezet voor bestaande rechten en aanspraken. In de hoofdlijnennotitie wordt genoemd dat er rondom het invaren een versterkt collectief bezwaarrecht komt, maar wat ongenoemd blijft is dat individueel bezwaarrecht [wordt uitgeschakeld](#).

Het transitieproces

De beoogde datum waarop de wetgeving van kracht wordt is 1 januari 2022. Uiterlijk 1 januari 2026 moeten fondsen over zijn gegaan naar een nieuwe contractsvorm en moet de doorsneesystematiek zijn afgeschaft. Om dat te borgen zullen er wettelijk mijlpalen worden voorgeschreven. Te denken valt aan een uiterste datum waarop een transitieplan moet zijn opgesteld, en een uiterste datum waarop dat gevolgd moet zijn door een implementatieplan.

Tot aan het moment van transitie (en zonder invaren ook nadien) blijft het FTK van kracht. Per einde 2020 zullen de kortingsregels, zoals ook dat ook per einde 2019 het geval was, worden versoepeld. Voor de jaren tot aan de transitie zal het ministerie werken aan een ingroeipad naar het nieuwe stelsel.