



## Nieuwsbrief – Consultatiedocument Pensioenakkoord

*Hoe zien het nieuwe pensioenstelsel en het transitie-FTK voor regelingen bij pensioenfondsen eruit?*  
17 december 2020

Op 16 december is het consultatiedocument van de benodigde wetswijzigingen als gevolg van de herziening van het pensioenstelsel verschenen. In dit consultatiedocument is nader uitgewerkt wat in het Pensioenakkoord is afgesproken. Tevens is de vrijstellingsregeling voor 2021 aangekondigd.

In deze nieuwsbrief schetsen wij voor pensioenfondsen het nieuwe kader, wordt het eventueel invaren van bestaande pensioenaanspraken en –rechten toegelicht, het transitie-FTK besproken en de vrijstellingsregeling voor 2021 toegelicht.

Hierbij starten wij met 10 belangrijke punten uit het consultatiedocument met een verwijzing naar de paragraaf waar u meer over dit onderwerp kunt lezen.

### Tien belangrijke punten inzake het nieuwe pensioenstelsel en de weg ernaartoe

- I. De vrijstellingsregeling 2021 is gelijk aan de regeling die in 2020 gold ([zie 13](#)).
- II. Vanaf 2022 geldt een transitie-FTK. Deelname aan het transitie-FTK is een keuze van het fonds. Tijdens het transitie-FTK moet de dekkingsgraad minimaal 90% bedragen en bepaalt het pensioenfonds de richtdekkingsgraad (dekkingsgraad op moment van invaren). Jaarlijks wordt met een overbruggingsplan aangegeven hoe die richtdekkingsgraad uiterlijk 1 januari 2026 zal worden bereikt ([zie 11](#)).
- III. In het nieuwe contract bedraagt de richtdekkingsgraad minimaal 95%, maar kan hoger zijn voor bijvoorbeeld relatief jonge fondsen of bij een risicomijdend beleggingsbeleid. Bij keuze voor de verbeterde premiereregeling komt de richtdekkingsgraad ook hoger uit, op minimaal 105% ([zie 11](#)).
- IV. De reeds aangekondigde stapsgewijze invoering van de nieuwe UFR wordt niet aangepast. Er wordt onafhankelijk technisch advies gevraagd over de toepassing van scenario's in het nieuwe stelsel en er komt een scenario'set voor het invaren ([zie 5 en 9](#)).
- V. Fondsen zullen iedere vijf jaar een risicopreferentieonderzoek onder de deelnemers moeten doen. De uitkomsten hiervan dienen als input voor de vaststelling van de leeftijdscohortafhankelijke risicohouding ([zie 4](#)).
- VI. De solidariteitsreserve is verplicht in het nieuwe pensioencontract. Alleen verplicht gestelde fondsen mogen in de verbeterde premiereregeling een solidariteitsreserve hanteren ([zie 6](#)).
- VII. Er komt een nieuwe nabestaandenpensioenregeling die dwingend voorschrijft aan fondsen wie een partner is en hoe de verzekering er uit ziet. Het blijft mogelijk om geen nabestaandenpensioen af te spreken ([zie 8](#)).
- VIII. Er komt een hoorrecht voor organisaties van gepensioneerden en slapers voor het transitieplan ([zie 12](#)).
- IX. Er komt een uitzondering voor bestaande progressieve beschikbare premiereregelingen ([zie 1](#)).
- X. Voor 1 januari 2024 (transitieplan) moeten alle afspraken zijn gemaakt, en uiterlijk 1 juli 2024 moet er een implementatieplan bij DNB zijn ingediend ([zie 14](#)).

### 1. Premie

- Alle pensioenregelingen worden premieregelingen. In het nieuwe pensioenstelsel wordt de doorsneesystematiek afgeschaft. Voor alle deelnemers geldt een leeftijdsonafhankelijke premie.
- Jongeren krijgen in het nieuwe pensioenstelsel meer pensioen voor hun premie dan ouderen. Ten opzichte van het huidige pensioenstelsel ondervindt een groot deel van de huidige werkenden op dit onderdeel een nadeel.
- De verwachting is dat de meeste pensioenfondsen dit budgetneutraal kunnen oplossen bij het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in het nieuwe stelsel. Mocht dat niet zo zijn, “dan moet er een adequate compensatie komen”. De invulling hiervan zal maatwerk zijn. Hiervoor wordt onder andere de mogelijkheid van een compensatiepot geïntroduceerd en wordt de fiscale premieruimte tot 2036 verhoogd om compensaties mogelijk te maken.
- Er gelden twee uitzonderingen voor regelingen met een progressieve premie. Alle huidige beschikbare premieregelingen met een progressieve premie worden uitgezonderd, dus ongeacht type pensioenuitvoerder. Ook na (uiterlijk) 1 januari 2026 mag een progressieve premie betaald worden voor deelnemers die op 31 december 2025 deelnamen aan de pensioenregeling. Voor nieuwe deelnemers geldt vanaf (uiterlijk) 1 januari 2026 een leeftijdsonafhankelijke premie. Daarnaast mogen uitkeringsregelingen die ondergebracht zijn bij een verzekeraar voor (uiterlijk) 1 januari 2026 worden omgezet naar een beschikbare premieregeling met een progressieve premie. Ook hier geldt dat vanaf (uiterlijk) 1 januari 2026 een progressieve premie betaald mag worden voor deelnemers die op 31 december 2025 deelnamen aan die pensioenregeling.
- De pensioenpremie wordt fiscaal gemaximeerd. Het fiscale maximum bedraagt 30% voor pensioenopbouw (zonder kosten en risicopremies die separaat betaald mogen worden). Tot 2036 geldt een verhoogde vrijstelling tot 33%. Het verschil tussen de reguliere pensioenpremie en 33% kan worden gebruikt als compensatie voor de overgang.

### 2. Twee soorten premieregelingen

- Er zijn twee premieregelingen mogelijk: het nieuwe contract (met uitgebreide risicodeling) en de verbeterde premieregeling met optionele elementen (en beperkte risicodeling).
- In het nieuwe contract blijven solidariteit en collectiviteit belangrijke uitgangspunten.
- De verbeterde premieregeling zal slechts op enkele punten worden aangepast in vergelijking met de huidige Wet verbeterde premieregeling. De mogelijkheid om de variabele uitkering als standaard te kiezen wordt toegevoegd. Het huidige FTK blijft (na de pensioendatum) van toepassing op de vaste uitkeringen uit de verbeterde premieregeling.

### 3. Pensioenen op basis van vermogen

- De pensioenpremie wordt belegd in een persoonlijk pensioenvermogen. Bij pensionering wordt dit omgezet in een pensioenuitkering.
- De premieregelingen gaan uit van een voorspelling van het te bereiken pensioen conform de navigatiemetafoor (verwacht, goed en slecht weer) in plaats van nominale aanspraken.
- Doordat er geen pensioenuitkering meer wordt beloofd, hoeft een fonds niet meer voortdurend in de gaten te houden of het genoeg in kas heeft om aan al die beloftes te voldoen. Pensioenfondsen hoeven niet langer (grote) buffers aan te houden. Dat betekent een einde aan (premie)dekkingsgraden.
- *Specifiek voor het nieuwe contract.* De rekenrente maakt plaats voor ‘projectierendement’: er wordt gerekend met rendementen om te toetsen of de pensioenambitie realistisch is, gegeven de premie.
- *Specifiek voor de verbeterde premieregeling.* De omzetting van vermogen naar een pensioenuitkering is gelijk aan de huidige Wet verbeterde premieregeling.
- In beide contracten blijven de eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen van kracht. Naast individuele pensioenvermogens, dient het pensioenfonds dus ook een minimaal vereist eigen vermogen aan te houden. Voor premieregelingen zijn de vereisten wel lager dan voor een uitkeringsregeling.

#### 4. [Risicohouding](#)

- De risicohouding dient per leeftijdscohort door het pensioenfonds te worden vastgesteld. Desgewenst is differentiatie naar deelnemersgroepen mogelijk.
- De risicohouding wordt voortaan vastgelegd met twee maatstaven in de opbouwfase en drie maatstaven in de uitkeringsfase.
- In zowel de opbouw- als uitkeringsfase zal een ambitie maatstaf (er wordt gedacht aan een rendementsmaatstaf, dit moet nog verder worden uitgewerkt) en een risicomaatstaf (de relatieve afwijking van het pensioen in een slecht weer scenario ten opzichte van het pensioen in een verwacht scenario) gaan gelden.
- In de uitkeringsfase wordt een maatstaf toegevoegd als gekozen wordt voor spreiden van schokken, waarin rekening wordt gehouden met de volatiliteit van de pensioenuitkering op de lange termijn.
- Dit leidt tot een bandbreedte voor het gewenste risico die wordt begrensd door een minimaal verwacht rendement en een maximaal aanvaardbaar risico (per leeftijdscohort).
- Pensioenuitvoerders moeten voortaan periodiek (minimaal eens per vijf jaar) een risicopreferentieonderzoek doen onder al hun deelnemers waarin wordt onderzocht welke beleggingsrisico's deelnemers willen en kunnen dragen.
- Indien de (eerder) vastgestelde risicohouding per leeftijdscohort niet in overeenstemming is met de resultaten van het risicopreferentieonderzoek, wordt de risicohouding hierop aangepast.

#### 5. [Beleggen en rendementen](#)

- Er wordt onafhankelijk technisch advies gevraagd over de toepassing van scenario's in het nieuwe stelsel.

*Specifiek voor het nieuwe contract geldt onderstaande:*

- Er is sprake van één collectief beleggingsbeleid, waarbij het collectieve rendement wordt toebedeeld naar leeftijdsgroepen, passend bij de risicohoudingen van deze leeftijdscohorten. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar beschermingsrendement en overrendement. Uitgangspunt hierbij is dat jongeren een grotere allocatie naar het overrendement krijgen en ouderen een grotere allocatie naar beschermingsrendement.

- Er geldt een maximale spreidingsperiode van 10 jaar om financiële en biometrische risico's te spreiden.
- Ook micro- en macro-langlevens kunnen worden afgedekt met een beschermingsrendement.
- De zogenaamde leenrestrictie kan worden opgeheven, wat betekent dat ervoor gekozen kan worden om bepaalde leeftijdscohorten meer dan 100% zakelijke waarden risico te laten lopen. Het is niet toegestaan dat een negatief individueel pensioenvermogen ontstaat.
- Beschermingsrendement dient om nominale pensioenen zeker te stellen (gebaseerd op mitigeren nominale renterisico en eventueel langlevensrisico), er wordt niet gesproken over inflatiebescherming
- Het beschermingsrendement mag zowel gebaseerd worden op een fictieve portefeuille (toedeling op basis van rekenregels) als op een werkelijke portefeuille (toedeling op basis van de werkelijke beschermingsportefeuille).

*Specifiek voor de verbeterde premiereregeling geldt het volgende:*

- Er geldt een individueel beleggingsbeleid (op basis van life-cycles) en, bij de keuze voor een variabele uitkering in de uitkeringsfase, is het mogelijk om een collectieve toedelingskring toe te passen om (onder meer) financiële mee- en tegenvallers te delen.
- Optioneel kunnen micro- en macro-langlevensrisico worden gedeeld.

#### 6. [Solidariteitsreserve](#)

- De solidariteitsreserve maakt verplicht onderdeel uit van het nieuwe contract. Daarnaast kan een verplicht gesteld pensioenfonds met een verbeterde premiereregeling kiezen voor een solidariteitsreserve.
- Met de solidariteitsreserve worden risico's (o.a. beleggingsrisico en langlevensrisico's) binnen generaties en ook met toekomstige generaties gedeeld met als doel pech- en gelukgeneraties te voorkomen.
- De solidariteitsreserve kan aanvankelijk gevuld worden uit beschikbaar vermogen bij de transitie of eventuele storting van de werkgever. Er komt lagere regelgeving voor de maximale initiële storting vanuit het beschikbaar transitievermogen.

- Jaarlijks mag maximaal 10% van de premie en maximaal 10% van het (over)rendement (indien positief) worden toegevoegd aan de solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve mag maximaal 15% van het fondsvermogen (inclusief solidariteitsreserve) bedragen en niet negatief zijn.
- Kleine (rest)risico's, zoals het aanvullen van negatief individueel vermogen, kunnen eveneens opgevangen worden door de solidariteitsreserve.
- In het nieuwe pensioencontract is de solidariteitsreserve een integraal onderdeel van het gehele vermogen inclusief toebedelingsregels voor beschermingsrendement en overrendement. Bij de verbeterde premieregeling is het een afgescheiden vermogen.

## 7. Uitkeringen

- Uit het vermogen dat op de pensioendatum is opgebouwd, wordt jaarlijks een uitkering onttrokken.

### *Specifiek voor het nieuwe contract geldt onderstaande:*

- De hoogte van de pensioenuitkering is afhankelijk van het projectierendement, dat bestaat uit de rentetermijnstructuur met een eventuele op- of afslag. Het is aan het pensioenfonds om binnen bepaalde wettelijke kaders een projectierendement te bepalen. Het projectierendement mag voor maximaal 35% gebaseerd worden op het rendement op zakelijke waarden.
- Hoe hoger het projectierendement is, hoe hoger de eerste uitkeringen, maar ook hoe groter de kans dat de toekomstige uitkeringen lager zijn. Met de toepassing van een projectierendement worden toekomstige uitkeringen naar voren gehaald: hoger aan het begin met een vooraf bepaalde vaste daling over de uitkeringsduur. Het uitgangspunt is dat de daling wordt goedge maakt met rendement, wat per saldo dan moet leiden tot hogere uitkeringen.
- Naast een hoger projectierendement worden ook andere keuzemogelijkheden geboden om uitkeringen naar voren te halen, namelijk het bedrag ineens, de keuzemogelijkheid voor het hoog-laag-pensioen en vervroegde pensioeningang. Er worden geen aanvullende voorwaarden meer gesteld voor het combineren van deze mogelijkheden.

- Daarnaast beweegt de uitkering mee met de financiële resultaten en de risico's van micro- en macro-langleven van alle (gewezen) deelnemers en gepensioneerden.

### *Specifiek voor de verbeterde premieregeling geldt onderstaande:*

- Er geldt een aparte opbouw- en uitkeringsfase.
- Sociale partners kiezen op voorhand of de variabele danwel vaste uitkering de standaard wordt (indien deelnemers geen keuze maken). Er komt extra aandacht voor de informatie die deelnemers ontvangen om de keuze voor een vaste of variabele uitkering te maken.
- Ook bij de verbeterde premieregeling beweegt de uitkering mee met financiële en biometrische resultaten, als gekozen is voor een collectieve toedelingskring. Bij de verbeterde premieregeling zonder collectieve toedelingskring komen de beleggingsrisico's en het macro-langlevenrisico geheel voor rekening van de individuele deelnemers.

## 8. Partner- en wezenpensioen (nabestaandenpensioen)

- Sociale partners behouden de vrijheid om zelf te kiezen of een nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) wordt aangeboden (voor en na pensionering). Als gekozen wordt voor een nabestaandenpensioen gelden de volgende dwingende voorschriften.
- Wie een partner is, is bij wet bepaald. Er mag geen onderscheid worden gemaakt al naar gelang het type partnerrelatie.
- Het partnerpensioen vóór pensionering mag alleen nog op risicobasis worden verzekerd en is onafhankelijk van de diensttijd. Het fiscale maximum wordt 50% van het pensioengevend inkomen (afgetopt op €112.189, niveau 2021).
- Voor het inkomen boven deze aftoppingsgrens kan, net zoals dat nu het geval is, een partnerpensioen in de netto sfeer worden overeengekomen.
- Het partnerpensioen na pensionering is op opbouwbasis. Het blijft een afgeleide van het ouderdompensioen.
- Het wezenpensioen in het nieuwe pensioenstelsel bedraagt fiscaal maximaal 20% van het pensioengevend inkomen voor halfwezen en maximaal 40% voor volle wezen, en wordt tot de 25-jarige leeftijd van de wees uitgekeerd (zonder verdere voorwaarden zoals het volgen van een studie).

- Nieuw ten opzichte van de huidige risicodekking voor partnerpensioen is dat wettelijk verplicht wordt dat de dekking diensttijd<sup>on</sup>afhankelijk is.
- De opgebouwde nabestaandenpensioenaanspraken en de huidige nabestaandenpensioenuitkeringen worden geëerbiedigd. Er wordt nog nagedacht hoe hier in het nieuwe stelsel mee omgegaan moet worden.
- Er is een verplichte uitloop (behoud van risicodekking) van het recht op nabestaandenpensioen van drie maanden na einde dienstverband.
- Er is een verplichte voortzetting van het nabestaandenpensioen gedurende de periode dat er een WW-uitkering wordt ontvangen.
- Er is de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting van het nabestaandenpensioen van maximaal drie jaar na afloop van de WW-uitkering (door middel van een uitruil van het gespaarde pensioenkapitaal).

#### 9. Invaren

- Invaren gaat via een interne collectieve waardeoverdracht, op verzoek van de sociale partners.
- Invaren is het uitgangspunt, hier kan alleen beargumenteerd van afgeweken worden. Als invaren leidt tot onvoldoende evenwichtige uitkomsten voor deelnemers en andere belanghebbenden kan besloten worden om niet in te varen. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij pensioenfondsen met een bijstortverplichting.
- Bij het invaren kan het vermogen uit het huidige contract aangewend worden voor het minimaal vereist eigen vermogen, de persoonlijke pensioenvermogens, solidariteitsreserve, compensaties en een compensatiedepot.
- De keuze voor invaren moet met verschillende grootheden (bijvoorbeeld netto profijt, vervangingsratio's en verwachte ontwikkeling uitkeringen) onderbouwd worden. Voor de beoordeling van de evenwichtigheid van het invaren wordt een handleiding opgesteld.
- Er zijn twee methodes om aanspraken en rechten om te zetten in persoonlijk pensioenvermogen in het nieuwe contract: de Value Based ALM (VBA)-methode en de standaardmethode.
- De VBA-methode is een uitgebreidere, evenwichtigere methodiek om in te varen. Hierbij wordt gekeken naar de verwachte pensioenuitkeringen in het huidige en het nieuwe stelsel. In het huidige stelsel wordt daarbij ook bijvoorbeeld rekening gehouden met kortingen, toeslagen en eventuele verlagingen van de opbouw.
- De standaardmethode is echter ook toegestaan als uit de onderbouwing blijkt dat dit tot voldoende evenwichtige uitkomsten leidt. In de standaardmethode wordt op basis van dekkingsgraad en voorziening per deelnemer in het huidige contract vermogen toegekend in het nieuwe stelsel.
- Een deel van de veronderstellingen die gehanteerd worden bij de invaarmethodes wordt voorgeschreven of ingekaderd in lagere regelgeving. Er wordt onafhankelijk advies gevraagd voor het opstellen van een scenarioset voor het invaren.
- DNB zal de scenariosets op kwartaalbasis publiceren.
- Een eventueel compensatiedepot kan de komende jaren gebruikt worden om het eventuele vermogenoverschot bij invaren aan te wenden voor de deelnemers in het nieuwe stelsel. Dit voorkomt dat direct al het vermogen toegerekend moet worden aan een individu. Het compensatiedepot kan interessant zijn voor pensioenfondsen met relatief hoge dekkingsgraden.
- Het is mogelijk om binnen één pensioenfonds zowel aanspraken onder het oude, als aanspraken onder het nieuwe FTK te voeren (indien besloten wordt om de oude aanspraken niet in te varen). Er zal echter gedegen onderbouwd moeten worden, waarom dit in het belang is van alle betrokkenen.
- Het verantwoordingsorgaan krijgt een adviesrecht over het invaarbesluit.

## 10. Gesloten pensioenfondsen

- Voor gesloten pensioenfondsen zonder actieve pensioenopbouw blijft op basis van het wetsvoorstel het huidige FTK van kracht. Invaren in het nieuwe stelsel kan vooralsnog alleen naar een nieuwe pensioenregeling met opbouw in het nieuwe stelsel, op verzoek van de sociale partners. De wetgever heeft echter in het consultatiedocument een voetnoot opgenomen dat indien het voor gesloten pensioenfondsen gewenst is om de regeling onder te brengen in het nieuwe stelsel een aangepaste juridische constructie gemaakt moet worden.
- Voor pensioenfondsen met actieve opbouw blijven de aanspraken vallen onder het oude FTK als sociale partners besluiten om niet in te varen.
- Als pensioenfondsen gesloten raken en ze voldoen niet aan het minimaal vereist eigen vermogen op dat moment, dan moet het pensioenfonds – binnen een door DNB te stellen termijn – verplicht liquideren en de verplichtingen overdragen.

## 11. Transitie-FTK

- Er geldt vanaf 1 januari 2022 een aangepast FTK in aanloop naar een nieuw stelsel, het zogenoemde transitie-FTK. Het transitie-FTK betreft aanvullende regels. Het reguliere FTK blijft de basis.
- Deelnemen aan het transitie-FTK is een keuze van het pensioenfonds. Dit is in principe alleen logisch voor fondsen die verwachten dat aanspraken worden ingevaren. De verwachting ten aanzien van invaren wordt jaarlijks getoetst.
- Na invaren, doch uiterlijk op 1 januari 2026, eindigt het transitie-FTK. Ook als vóór die datum blijkt dat het fonds niet kan invaren, geldt het oude FTK onmiddellijk en onverkort.
- Het pensioenfonds stelt een richtdekkingsgraad vast. Dit is de dekkingsgraad die het fonds moet hebben op moment van transitie om evenwichtig de aanspraken in te kunnen varen in het nieuwe pensioenstelsel. De richtdekkingsgraad bedraagt minimaal 95%, maar kan hoger zijn voor bijvoorbeeld relatief jonge fondsen, bij risicomidend beleggingsbeleid en/of bij keuze voor verbeterde premierregeling. Bij de verbeterde premierregeling, zonder solvabiliteitsreserve, zal de richtdekkingsgraad minimaal 105% bedragen.

- In het transitie-FTK gelden geen buffereisen (eisen t.a.v. (M)VEV), maar wel een minimale dekkingsgraad van 90%. Bij een lagere dekkingsgraad zijn onvoorwaardelijke maatregelen verplicht.
- Jaarlijks dient een fonds (in plaats van een herstelplan) een overbruggingsplan in, waarin aangetoond wordt dat toegegroeid wordt naar de richtdekkingsgraad. De richtdekkingsgraad moet op het moment van invaren (uiterlijk 1 januari 2026) bereikt zijn.
- Als de richtdekkingsgraad niet gehaald wordt in de overbruggingsplannen dan moeten onvoorwaardelijke maatregelen genomen worden om het doel alsnog te bereiken.
- Eventuele kortingen in het transitie-FTK mogen gespreid worden over de periode tot de transitie. Kortingen om tot 90% te herstellen zijn onvoorwaardelijk (vergelijkbaar met MVEV-kortingen), terwijl bij kortingen in het kader van een overbruggingsplan alleen de eerste termijn onvoorwaardelijk is (vergelijkbaar met VEV-kortingen). Uitzondering is de korting in het overbruggingsplan gebaseerd op de dekkingsgraad per eind 2021: die mag niet worden gespreid.
- In het transitie-FTK wordt de toeslagdrempel verlaagd van 110% naar 105% en hoeft toeslagverlening niet toekomstbestendig te worden vastgesteld. Wel mag de toeslag maximaal gelijk zijn aan de loon- of prijsindex en zodanig dat de dekkingsgraad niet onder de 105% komt. Voor inhaaltoeslagen blijven de bestaande regels gelden.
- Inspraak door fondsorganen wordt geregeld door een goedkeuringsrecht van het belanghebbendenorgaan en een adviesrecht van het verantwoordingsorgaan op het overbruggingsplan.
- De wetgever geeft er de voorkeur aan als sociale partners gedurende het transitie-FTK in de premiestelling rekening houden met de premiestelling van het nieuwe pensioenstelsel. Gevraagd wordt om met het oog op het nieuwe stelsel een verantwoorde balans te hanteren tussen premie, opbouw en de resulterende premiedekking.

## 12. Wie doet wat?

- Sociale partners maken afspraken over de arbeidsvoorwaardelijke toezegging: de hoogte van de premie, de keuze voor bijvoorbeeld het soort pensioencontract, het nabestaandenpensioen en wat het pensioengevend inkomen is, uiteraard binnen fiscale kaders.



- Sociale partners kunnen in geval zij kiezen voor de verbeterde premieovereenkomst tevens besluiten of de standaardoptie een vastgestelde of een variabele uitkering wordt.
- Sociale partners besluiten tevens over het wel of niet hanteren van een solidariteitsreserve (in geval van een verplicht gesteld fonds met een verbeterde premiereregeling) en de doelen die zij daarbij voor ogen hebben.
- Bij de keuze van de pensioenregeling door sociale partners wordt een pensioendoelstelling geformuleerd. Beoogd wordt dat de premie voldoende is om de doelstelling te behalen. Het pensioenfonds treedt hier faciliterend op met het maken van berekeningen.
- Als standaard geldt dat de opgebouwde pensioenen worden ingevaren. Als dit onevenredig nadelige gevolgen heeft, kunnen de sociale partners besluiten om de bestaande pensioenaanspraken en – rechten niet om te zetten.
- De sociale partners stellen c.q. de werkgever stelt een transitieplan op.
- Het pensioenfonds voert de pensioenregeling uit, nadat de opdracht aanvaard is, op basis van de uitvoeringsovereenkomst tussen pensioenfonds en sociale partners. De opdrachtaanvaarding moet tevens gepaard gaan met een opdrachtbevestiging (inclusief beschrijving vastgestelde risicohouding en de kans dat de door sociale partners geformuleerde pensioendoelstelling, gegeven de afgesproken premie, wordt gehaald).
- Het pensioenfonds stelt de risicohouding vast en bepaalt op basis hiervan tevens het beleggingsbeleid.
- *Specifiek voor het nieuwe contract.* Ten aanzien van het beleggingsbeleid kiest het pensioenfonds vooraf de mate van en de verdeelregels over de toekenning van beschermingsrendement en overrendement per leeftijdscohort. De verdeelregels zijn afhankelijk van de risicohouding van de deelnemers.
- Voor de uitkeringsfase kiest het pensioenfonds in het nieuwe contract de hoogte van het projectierendement en de lengte van de uitsmeerperiode ingeval van schokken. Bij de verbeterde premiereregeling bepaalt het pensioenfonds bijvoorbeeld of deelnemers de keuze krijgen voor een vaste daling of vaste stijging van de uitkering en de vormgeving daarvan.
- Het pensioenfonds bepaalt op basis van de door de sociale partners gestelde doelen de evenwichtige inrichting van de (eventuele)

- solidariteitsreserve en op welke wijze deze concreet wordt gevuld, en wanneer en op welke wijze hier gelden aan worden onttrokken.
- Invaren wordt gezien als een interne collectieve waardeoverdracht. Het individueel bezwaarrecht (artikel 83 PW) is daar bij uitzondering niet op van toepassing. Het belanghebbendenorgaan en het verantwoordingsorgaan houden hun bestaande bevoegdheden die gelden bij een interne collectieve waardeoverdracht.
  - Verantwoordingsorganen en belanghebbendenorganen behouden hun adviesrechten bij het wijzigen van een uitvoeringsovereenkomst of uitvoeringsreglement. Verantwoordingsorganen krijgen een jaarlijks adviesrecht en belanghebbendenorganen een jaarlijks goedkeuringsrecht ten aanzien van het overbruggingsplan.
  - Verenigingen van gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en gepensioneerden krijgen een hoorrecht bij het transitieplan.
  - Als een geleding binnen het belanghebbendenorgaan of het verantwoordingsorgaan zich niet kan vinden in het meerderheidsbesluit van dat orgaan inzake het invaren, kan die geleding zich tot de sociale partners wenden met de vraag om hun besluit inzake invaren te heroverwegen.
  - DNB krijgt zes maanden in plaats van drie maanden de tijd om goedkeuring te geven aan het voorgenomen besluit tot collectieve waardeoverdracht. Die termijn kan op individueel fondsniveau door DNB worden verlengd.

### 13. [Vrijstellingsregeling 2021](#)

- In een separate brief is de eerder aangekondigde verlenging van de vrijstellingsregeling 2020 met één jaar toegelicht. Deze regeling geldt alleen voor fondsen die onder de huidige regels moeten korten.
- De hersteltermijn in het herstelplan 2021 mag – indien nodig – worden verlengd tot 12 jaar. Als het herstel niet binnen de (verlengde) termijn van 12 jaar wordt verwacht, dan is er een VEV-korting van toepassing.
- Fondsen die hun zesde (of zevende) meetmoment onder het MVEV hebben, krijgen een extra meetmoment en hoeven dus niet te korten.
- Voor fondsen die gebruik maken van één van de twee maatregelen geldt er wel een ondergrens van 90%: als de dekkinggraad lager is, zijn onvoorwaardelijke maatregelen verplicht om de dekkinggraad per direct op 90% te brengen. Als dit een korting is, mag die worden gespreid over de looptijd van het herstelplan.

## 14. Tijdslijnen

Onderstaand treft u de belangrijkste mijlpalen en deadlines. Deze worden in de bijlage tevens schematisch samengevat.

### 2021

- 31 december (uiterlijk): mogelijkheid om gedurende de transitieperiode in het huidige FTK op te bouwen, voor regelingen die uiterlijk op 31 december 2021 bestaan.
- 31 december (uiterlijk): uiterlijke datum voor bestaande premieovereenkomsten (bij alle uitvoerders) of uitvoeringsovereenkomsten bij een verzekeraar om gebruik te kunnen maken van de overgangsregeling om een progressieve premiestaffel te (blijven) hanteren.

### 2022

- 1 januari: eerste moment dat een nieuw pensioencontract kan worden uitgevoerd.
- 1 januari: aanvang transitie-FTK.
- 1 januari: transitiecommissie actief.
- 1 april: indienen jaarlijks overbruggingsplan 2022 (o.b.v. situatie 31 december 2021).

### 2023

- 1 januari (uiterlijk): verzoek tot bemiddelingstraject aan transitiecommissie, daarna alleen bindend advies.
- 1 april: indienen jaarlijks overbruggingsplan 2023 (o.b.v. situatie 31 december 2022).

### 2024

- Vanaf 2024: weer indienen reguliere herstelplannen (bij niet invaren).
- 1 januari (uiterlijk): definitieve afspraken sociale partners en pensioenfondsen over nieuwe pensioenregeling, vastgelegd in pensioenovereenkomst.
- 1 januari (uiterlijk): transitieplan afgerond.
- 1 januari: transitiecommissie niet langer actief (alleen nog afwikkeling).
- 1 juli (uiterlijk): indienen implementatieplan, inclusief communicatieplan en voornemens tot invaren.
- 1 juli (uiterlijk): indienen wettelijk verplicht communicatieplan (of eerder als het pensioenfonds gebruik maakt van een fondsspecifieke richtdekkingsgraad).
- 1 juli (uiterlijk): opdrachtaanvaarding afgerond, inclusief besluitvorming invaren (na afstemming fondsorganen).
- 1 juli: indienen jaarlijks overbruggingsplan 2024 o.b.v. situatie 31 december 2023 (let op: datum wijkt af van 1 april).

### 2025

- 1 april: indienen jaarlijks overbruggingsplan 2025 (o.b.v. situatie 31 december 2024).
- 31 december (uiterlijk): uiterlijke datum voor toetreden nieuwe deelnemers aan de overgangsregeling met progressieve staffel voor op 31 december 2021 bestaande premieovereenkomsten (bij alle uitvoerders) of uitvoeringsovereenkomsten (bij een verzekeraar).

### 2026 en verder

- 1 januari (uiterlijk): bereiken richtdekkingsgraad, in geval van invaren.
- 1 januari (uiterlijk): transitie voltooid, alleen pensioenopbouw in premiereregelingen en aangepast nabestaandenpensioen.
- 1 januari (uiterlijk): transitie-FTK komt te vervallen, terug naar oude FTK, waaronder voldoen aan buffereisen (bij niet invaren of eerder bij uittreden uit transitie-FTK).
- 1 januari: nieuwe fiscale begrenzing.
- Tot 1 januari 2036: extra fiscale ruimte voor compensatieregelingen.



**Bijlage: Schematische weergave tijdlijnen**

