

Nieuwe pensioenwet

Wat heeft de nieuwe pensioenwet in Nederland
voor consequenties voor kleinere organisaties
met een verzekerde pensioenregeling
en de rol van de mkb-accountant

Midden- en
kleinbedrijf
MKB

NBA

September 2025

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants



Nederland rekt op zijn accountants.

De leden van de Koninklijke NBA vormen een brede, pluriforme beroepsgroep van ruim 22.000 professionals werkzaam in de brede accountantspraktijk, bij de overheid, als intern accountant en in het management van organisaties. Integriteit, objectiviteit, vakbekwaamheid en zorgvuldigheid, vertrouwelijkheid en professionaliteit zijn essentiële beginselen voor iedere accountant. De Koninklijke NBA helpt accountants hun cruciale rol in de maatschappij te vervullen, nu en in de toekomst.

Dit document bevat bladwijzers, hyperlinks en navigatiebutton.



Adobe Acrobat bladwijzers - toetsencombinatie 'Ctrl-b'



Tekst is een intern document- of externe hyperlink



Naar inhoudsopgave



Vorige pagina



Volgende pagina

Deze brochure is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld. De NBA is echter niet aansprakelijk voor eventuele onjuistheden. De NBA heeft ervoor gekozen een optimaal leesbaar document op te stellen.

© 2025 Koninklijke NBA

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevens bestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij door middel van druk, fotokopieën, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de NBA.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk	Pagina
1. Inleiding	5
2. Het transitieproces	6
3. MKB-accountant en rol bij invaren	9
Bijlage 1: Handige links en begrippenkader	12
Bijlage 2: Stappenplan implementatie nieuwe pensioenregeling voor werkgevers	15

1. Inleiding

Per 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) van kracht. Sociale partners (werkgevers en werknemers) en pensioenuitvoerders hebben tot uiterlijk 1 januari 2028 de tijd om op een zelfgekozen moment de overstap naar het nieuwe stelsel te maken. Daarna is het niet langer toegestaan om pensioen op te bouwen in een uitkeringsovereenkomst. Bestaande pensioenaanspraken en uitkeringen worden omgezet naar individuele pensioenvermogens. Met dit vermogen wordt op de pensioendatum een individuele pensioenuitkering ingekocht. Het eigendomsrecht verschuift van het fonds naar het individu. Met de invoering van de nieuwe pensioenwet vervalt dus de garantie op een vaste, al of niet geïndexeerde, pensioenuitkering. Het pensioen kan omhoog gaan als het goed gaat met de economie, maar het kan ook omlaag gaan en zal meebewegen met de economie. Verder wordt de leeftijdsafhankelijke premie omgezet in een vlakke premie. De nieuwe regeling geldt voor alle pensioeninstellingen¹ ongeacht de aard van de pensioenovereenkomsten.

Wij bespreken hier specifiek de verzekerde regeling (het pensioen dat ondergebracht is bij een verzekeraar) omdat deze regeling veel voorkomt in het midden-en klein bedrijf. Het doel van deze brochure is richting te geven aan de signalerende rol van de mkb-accountant van de werkgever voor het waarborgen van een beheerste transitie. Deze brochure is niet bedoeld als vaktechnische leidraad voor mkb-accountants. Tenslotte gaan wij niet in op de wettelijke taak van de controlerende externe accountant van de verzekeringsmaatschappij, waarbij verklaringen² zullen worden afgegeven over de datakwaliteit en waardering van de pensioenverplichtingen bij het invaren. Hierover heeft de NBA Signaleringsraad in 2024 een Publieke Managementletter uitgebracht 'De verandering naar een nieuw pensioen'.³

¹ zoals de beroepspensioenfondsen, bedrijfstakpensioenfondsen (BPF) algemene pensioenfondsen (APF), onderneming(bedrijfs)pensioenfondsen (OPF), premie pensioeninstellingen (PPI's) en pensioenverzekeraars

² [Servicedocument Toetsmoment 2 \(pensioenfederatie.nl\)](#)

³ [NBA publiceert Publieke Managementletter over de rol van de accountant in de pensioentransitie](#)

2. Het transitieproces

De transitie, het zogenaamde 'invaren' in de nieuwe pensioenregeling, is een langdurig en complex proces met onzekerheden waarbij meerdere partijen betrokken zijn. Werkgever en werknemers maken met elkaar afspraken over de arbeidsvoorwaarden waaronder het pensioen. Deze afspraken zijn vaak vastgelegd in de arbeidsovereenkomst met een verwijzing naar het pensioenreglement. De afspraken met de verzekeraar, zijnde de pensioenuitvoerder, zijn opgenomen in de uitvoeringsovereenkomst. De pensioenuitvoerder stelt vervolgens op basis van de pensioenovereenkomst het pensioenreglement vast. Werkgever en werknemer hebben dus contractvrijheid bij de inrichting van de arbeidsvoorwaarde pensioen.

Bij het invaren naar het nieuwe pensioenstelsel en het vormgeven van de nieuwe pensioenregeling heeft de werkgever een belangrijke initiërende en verantwoordelijke rol. Werkgever, werknemers(vertegenwoordiging) en de verzekeraar zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de transitie naar een toekomstbestendig, evenwichtig⁴, uitlegbaar en tegen redelijke kosten uitvoerbare pensioenregeling onder het nieuwe pensioenstelsel. In het arbeidsvoorwaardelijk overleg maken sociale partners keuzes in de overstap naar een premieregeling met een leeftijdsonafhankelijke (vlakke) premie en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken- en rechten.

Gekozen kan worden uit drie soorten premieregelingen, de solidaire- of flexibele premieregeling en de premie-uitkeringsovereenkomst. Er zijn overeenkomsten tussen de verschillende premieregelingen, maar ze verschillen in de wijze waarop de rendementen en risico's worden verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van deelnemers.⁵ Bij de premie-uitkeringsovereenkomst worden geen risico's gedeeld.

Deze afspraken en keuzes worden vastgelegd in het transitieplan⁶. Hierin dienen de uitgangspunten, doelstellingen, transitie-effecten en onderbouwing van gemaakte keuzes voor een evenwichtige transitie opgenomen te worden. De periode vanaf 1 juli 2023 tot 1 januari 2028 noemen we de transitieperiode. De werkgever dient het transitieplan - uiterlijk 1 oktober 2027- in bij DNB⁷. DNB toetst de naleving van wet- en regelgeving van het voornemen om in te varen op vijf aspecten: 1) het besluitvormingsproces, 2) financiële en andere risico's, 3) de financiële effecten, 4) de collectieve actuariële gelijkwaardigheid en 5) de evenwichtige belangenafweging. De verzekeraars moeten uiterlijk 1 januari 2028 de nieuwe pensioenregels uitvoeren.

De werkgever heeft als eindverantwoordelijke voor het transitieplan de instemming nodig van de ondernemingsraad. Het transitieplan geeft invulling voor de wijziging van de pensioenregeling. Als er geen ondernemingsraad is, zal de personeelsvertegenwoordiging (pvt) een adviesrecht hebben voor de wijziging van de pensioenregeling. De pvt moet daarom ook kennisnemen van het transitieplan. Als er ook geen pvt is, dan kan de ondernemer bij een onderneming met minder dan 50 werknemers vrijwillig een pvt instellen. De ondernemer is verplicht om een pvt in

⁴ Handreiking evenwichtige transitie (evenwichtigheid) | Brochure | Werken aan ons Pensioen

⁵ Zie: Contractkeuze: Er valt wat te kiezen | Contractkeuze | Werken aan ons Pensioen

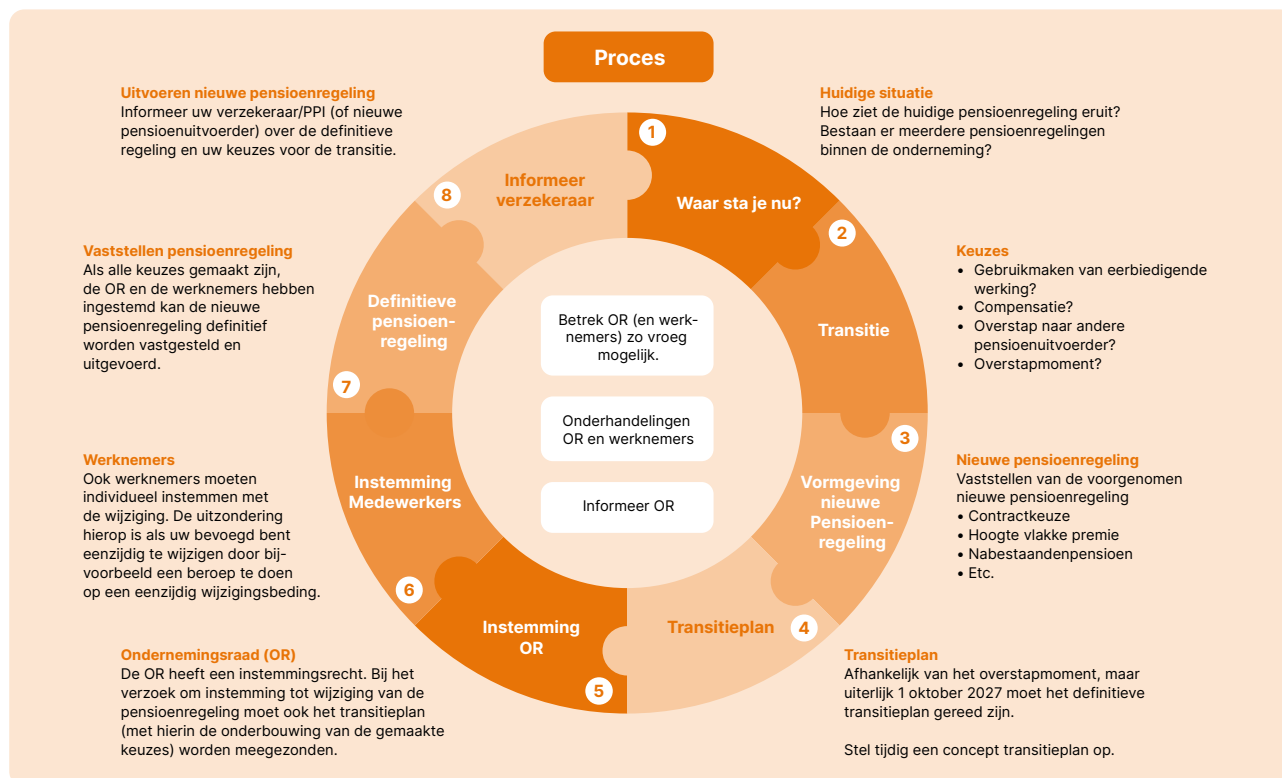
⁶ <https://www.werkenaanonspensioen.nl/belangrijke-begrippen/transitieplan>

⁷ Wet toekomst pensioenen | De Nederlandsche Bank (dnb.nl)

te stellen wanneer een meerderheid van de werknemers daarom vraagt (het bedrijf moet dan wel meer dan tien werknemers tellen), of als een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) dit voorschrijft.⁸

Momenteel zijn er nog maar weinig verzekerde regelingen aangepast. Om te vermijden dat er op het gewenste moment van overstap te weinig capaciteit is bij de verzekeraar om de transitie te maken is het noodzakelijk om met de voorbereiding tijdig te beginnen. In bijlage 2 is een schema opgenomen met de verschillende fases en mijlpalen met de bijbehorende producten.

Het intern proces⁹ om tezamen met de verzekeraar te komen tot een beheersbare transitie kan als volgt weer gegeven worden.



Bron: Werken aan ons pensioen

Gevolgen van de invoering van het nieuwe pensioenstelsel zijn met name:

1. Alle werkgevers die op 30 juni 2023 een pensioenovereenkomst met hun werknemers hebben zijn verplicht een transitieplan op te stellen.
2. In de praktijk komen er verschillende pensioenregelingen voor, zoals (niet limitatief) de Defined Benefit (DB) en Defined Contribution (DC)-regeling. Voor organisaties met een eigen DB-regeling geldt dat zij moeten overstappen van een gegarandeerde, toegezegde-, naar een beschikbare premieregeling. Voor huidige deelnemers uit een DC-regeling, waarbij de hoogte van het pensioen direct afhangt van de rente en beleggingsrendementen, verandert er ogenschijnlijk weinig. Zij gaan echter wel over van een progressieve premiestaffel naar een vlakke premie. De DC-kapitalen van deelnemers worden één-op-één omgezet.
3. Egalisatie van opbouw: De nieuwe wet introduceert een vlakke premie voor alle leeftijden. In het verleden waren premies vaak leeftijdsafhankelijk. Dit wordt aangepast zodat iedereen, ongeacht de leeftijd, dezelfde premie moet betalen. Dit kan tot hogere kosten leiden voor werkgevers met een jongere populatie.
4. Compensatie van werknemers: Bij de overgang naar een vlakke premie kan de op te bouwen pensioenpot van oudere werknemers lager uitvallen. Werkgevers zijn verplicht om hen te compenseren voor eventuele tekorten.
5. Flexibiliteit en keuzemogelijkheden: De wet geeft werknemers meer keuzevrijheid, zoals onder andere de keuze van het pensioencontract (solidair of flexibel), beleggingsprofiel (defensief, neutraal of offensief), wel of niet invaren en de mogelijkheid om bij pensionering een deel van hun pensioen ineens op te nemen. De werkgevers moeten zich voorbereiden op het informeren en begeleiden van medewerkers rondom deze keuzes.

⁸ Leidraad personeelsvertegenwoordiging (PVT) - maart 2022 (ser.nl)

⁹ Proces | Werken aan ons Pensioen

Wat heeft de nieuwe pensioenwet in Nederland voor consequenties voor kleinere organisaties met een verzekerde pensioenregeling en de rol van de mkb-accountant



3. Mkb-accountant en rol bij invaren

De mkb-accountant kan helpen om het proces van invaren (beter) te beheersen en ondersteuning bieden bij de te maken keuzes.

Aandachtsgebieden zijn:

- **Contractkeuze en inrichting verzekerde regeling**

Keuzes zijn onder andere: het wijzigen van de pensioenregeling, met name het omzetten naar de solidaire (zie a) -of flexibele (zie b) premieregeling en keuzes over compensatie voor bepaalde (leeftijds-) groepen. In de Wet toekomst pensioenen is opgenomen dat groepen werknemers die nadeel ondervinden van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel adequaat en kostenneutraal gecompenseerd moeten worden. Naar verwachting gaat het vooral om de groep werknemers in de leeftijdscategorie 40 tot 55 jaar. Jongere werknemers zullen hoogstwaarschijnlijk geen nadeel ondervinden van de overstap.

De sociale partners kunnen in gezamenlijkheid besluiten over de noodzaak tot (gedeeltelijke) compensatie en de verdeling van de compensatie over de verschillende leeftijdsgroepen. Het doel van de compensatie is het mogelijk maken van een evenwichtige overgang naar het vernieuwde pensioenstelsel voor alle werknemers. De hoogte van de compensatie moet onderbouwd worden. Vastgelegd dient te worden welke overwegingen aan de compensatie voor bepaalde groepen werknemers ten grondslag liggen en waarom andere groepen werknemers niet gecompenseerd worden.

- a. In de solidaire premieregeling hebben de pensioenfondsdeelnemers een verplichte gezamenlijke voorziening: de solidariteitsreserve. Dit is een buffer en betreft een collectief (niet toebedeelde) reserve van waaruit pensioenvermogens- en uitkeringen aangevuld worden d.m.v. premies, overrendementen kunnen worden uitgekeerd en risico's kunnen worden gedeeld. Sociale partners kunnen afspraken hierover in het pensioenreglement vastleggen.
- b. In de flexibele premieregeling is er sprake van een mogelijke risicodelingsreserve. Deze is vergelijkbaar met de solidariteitsreserve in de solidaire premieregeling en kent in beginsel dezelfde voorwaarden en grenzen. De risicodelingsreserve mag gevuld worden vanuit de premie, vanuit een initiële storting bij de overgang naar het nieuwe stelsel of op het moment dat een uitkering wordt ingekocht in de collectieve uitkeringsfase. In de flexibele premieregeling wordt het beleggingsrisico met het stijgen van de leeftijd van de deelnemer afgebouwd. Als sociale partners hiervoor kiezen heeft de pensioenfondsdeelnemer hierbij keuze uit beleggingsprofielen of binnen bepaalde grenzen beleggingsvrijheid. Welke keuze de pensioenfondsdeelnemer heeft hangt af van wat sociale partners afspreken (en wat de pensioenuitvoerder aanbiedt). De flexibele premieregeling kent in beginsel een individuele risicotoedeling, waarbij de beleggingsresultaten direct doorwerken in het persoonlijke pensioenvermogen.

- **Overgang naar vlakke premie**

In het nieuwe pensioenstelsel is een met de leeftijd stijgende premie niet langer mogelijk en zal in principe een vlakke (leeftijdsonafhankelijke) premie moeten worden gehanteerd. Voor een jongere werknemer wordt dan een hogere premie ingelegd ten opzichte van de huidige premiesystematiek. Voor een oudere werknemer zal juist een lagere premie worden ingelegd.

- **Eerbiedigende werking**

De werkgever kan gebruik maken van de zgn. eerbiedige werking. Eerbiedigende werking houdt in dat voor de werknemers die in dienst zijn op het moment van overstap naar het nieuwe pensioenstelsel, de stijgende premie mag blijven gelden. Voor deze werknemers hoeft geen overgang naar een vlakke premie plaats te vinden.

Voor toekomstige werknemers (werknemers die in dienst treden ná de overstap op het nieuwe pensioenstelsel) moet wel een vlakke premie worden gehanteerd. Sociale partners kunnen in een aantal situaties na 2028 een beroep doen op deze overgangsregeling. Op de site van 'Werken aan ons pensioen' is een veel gestelde vragen en antwoorden document opgenomen, waarin de toepassing van de eerbiedige werking aan de orde komt.

Bij gebruik van de eerbiedigende werking ontstaan dus twee pensioenregelingen: één voor de huidige werknemers met een stijgende premie en één voor toekomstige werknemers met een vlakke premie.

De wettelijke vereisten om gebruik te kunnen maken van de eerbiedigende werking zijn:

1. De deelnemers hebben een [premieregeling](#) met een stijgende (progressieve) premie of men heeft een [uitkeringsovereenkomst](#) met een progressieve premie ondergebracht bij een verzekeraar; en
2. de pensioenregeling bestond vóór 1 juli 2023.
Indien men een middelloon- of eindloonregeling (uitkeringsovereenkomst) heeft, moet deze als men gebruik wil maken van de eerbiedigende werking, vóór 1 januari 2028 zijn omgezet naar een beschikbare premieregeling (premieovereenkomst) met een [stijgende premie](#). De overige aspecten van de pensioenregeling moeten uiteraard ook aan de nieuwe wettelijke vereisten voldoen.

- **Risicohouding**

Bestaande pensioenaanspraken en uitkeringen worden omgezet naar individuele pensioenvermogens. Werkgever en werknemer betalen premie. De verzekeraar gaat met deze premie beleggen. De risicohouding¹⁰ geeft aan hoeveel risico een leeftijds(cohort) groep deelnemers wil lopen bij het beleggen van het pensioenvermogen. De risicohouding komt tot uiting door voor een bepaald beleggingsprofiel te kiezen. Hoeveel risico de verzekeraar of de premiepensioeninstelling (PPI) neemt bij het beleggen is afgestemd op de gemiddelde risicohouding van de verschillende leeftijdsgroepen. Indien werkgever- en werknemersvertegenwoordiging hiervoor hebben gekozen, kan een deelnemer afwijken van de risicohouding door te kiezen voor een beleggingsprofiel dat meer of minder risico neemt dan de gemiddelde risicohouding.

- **Gesloten fondsen**

Een gesloten pensioenfonds voert de pensioenaanspraken uit voor slapers, pensioengerechtigden en geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte actieve deelnemers als de pensioenregeling voorziet in premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Het gesloten pensioenfonds voert daartoe het (laatst vastgestelde) pensioenreglement uit. Er worden geen nieuwe premies meer ingelegd, er is dus geen sprake van actieve opbouw.

Een gesloten pensioenfonds beoordeelt het invaarverzoek conform de wettelijke vereisten en procedures en neemt besluit tot wel of niet invaren. De sociale partners kunnen een gewijzigde pensioenregeling overeenkomen en vervolgens ook van toepassing verklaren op het gesloten pensioenfonds. Vervolgens worden de bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten omgezet naar de gewijzigde pensioenovereenkomst. Indien de werkgever besluit niet in te varen of er bestaat geen werkgever of rechtsopvolger meer, dan blijven de reeds opgebouwde pensioenaanspraken conform de huidige regeling. Alternatief is het fonds te liquideren.

¹⁰ Risicohouding | Contractkeuze | Werken aan ons Pensioen

- **Communicatieplan**

Werkgevers(organisaties) hebben samen met werknemersorganisaties een belangrijke rol in de communicatie van de transitie, van met name arbeidsvoorwaardelijke afspraken aan de actieven, slapers en arbeidsongeschikten. Werkgevers zijn in eerste instantie verantwoordelijk voor de communicatie naar werknemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden over de concrete nieuwe pensioenafspraken. Van belang is om tijdig afspraken te maken met de verzekeringsmaatschappij over een tijdige en begrijpelijke communicatie. Het communicatieplan¹¹ is een verplicht onderdeel van het implementatieplan en moet door de verzekeraar worden ingediend bij de AFM.

- **Data Kwaliteit**

De mkb-accountant doet er goed aan na te gaan wat de status is van de kwaliteit van de data die wordt gebruikt voor pensioenberekeningen. Dit is cruciaal voor de juiste vaststelling van pensioenverplichtingen. Het gaat hierbij met name om de juiste data in salarisadministratie en personeelsadministratie.

Vragen die de accountant aan de werkgever kan stellen ten behoeve van een beheerste voorbereiding voor het invaren zijn:

- Wat zijn de afspraken met de verzekeraar in het proces van invaren?
- Is vastgelegd of de verzekeraar de werkgever betreft bij geïdentificeerde risico's en adviezen ten aanzien van het invaren?
- Is er een alternatief indien sociale partners van oordeel zijn dat invaren onevenredig ongunstig is voor deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden of de werkgever.
- Is de risicobereidheid van de deelnemers geïnventariseerd? Is hierover gecommuniceerd conform het communicatieplan?
- Datakwaliteit: heeft de werkgever afstemming gehad met de verzekeraar over de tolerantiegrens van onbetrouwbare individuele pensioengegevens? Hoe wordt omgegaan met complexiteit verhogende factoren zoals:
 - a. werknemers met een dienstverband die (deels) arbeidsongeschikt zijn.
 - b. ongehuwden ouderdomspensioen (OOP). Hoe wordt in de waardering van het OOP rekening gehouden met een (relatief hoge) kans op het hebben van een partner, waardoor de waarde van het OOP tot aan pensioendatum veel lager is dan de waarde van de alleenstaande deelnemer?
 - c. definitie van partnerbegrip. In de huidige regeling is het partnerbegrip beperkt tot het al of niet getrouwd zijn. In het nieuwe stelsel wordt dit uitgebreid met partners die een samenlevingsverklaring hebben opgesteld.
 - d. invaren van verschillende ingegane pensioensoorten (hoog/laag).
 - e. hoe wordt omgegaan met verevend of bijzonder pensioen bij echtscheiding?
 - f. zijn er Individueel overeengekomen onvoorwaardelijke toeslagen.
- Vindt overleg met de verzekeraar plaats over de uitkomsten van de toets van de datakwaliteit in overeenstemming met het overeengekomen correctie- en herzieningenbeleid?

¹¹ <https://www.werkenaanonspensioen.nl/onderwerpen/communicatieplan>

Bijlage 1:

Handige links en begrippenkader

Nieuwe regels voor het pensioen <https://www.pensioenduidelijkheid.nl/>

Toelichting voor werkgevers tijdens de transitie naar het vernieuwde pensioenstelsel bij verzekeraar/PPI
Werkgevers | Onderwerp | Werken aan ons Pensioen

Intern toezicht en governance <https://www.dnb.nl/voor-de-sector/open-boek-toezicht/sectoren/pensioenfondsen/prudentieel-toezicht/governance/sleutelfuncties-en-adequate-functiescheiding>

Welke keuzes maken werkgevers bij het Wtp-proof maken van hun pensioenregeling bij een verzekeraar of PPI?
<https://www.ondernemen.nl/artikelen/welke-keuzes-maken-werkgevers-bij-het-wtp-proof-maken-van-hun-pensioenregeling-bij-een-verzekeraar-of-ppi>

Voorschriften De Nederlandsche Bank over invaren <https://www.dnb.nl/voor-de-sector/open-boek-toezicht/sectoren/pensioenfondsen/verzamelpagina-transitie-wet-toekomst-pensioenen/besluitvorming-en-invaren/factsheet-voorschriften-in-besluit-dnb-over-invaren/>

Een praktijkvoorbeeld voor het vaststellen van de datakwaliteit is opgenomen in
<https://www.werkenaanonspensioen.nl/documenten/rapporten/2023/03/16/sheets-masterclass-datakwaliteit>.

Governance, de processtappen, de toetsingscriteria en de toegestane tolerantie inzake datakwaliteit
<https://www.werkenaanonspensioen.nl/onderwerpen/datakwaliteit-voor-pensioenfondsen/datakwaliteit-algemeen>.

De Raad voor de verslaggeving heeft in RJ-Uiting 2024-2 aanpassingen in Richtlijn 610 'Pensioenfondsen' aangebracht naar aanleiding van de Wet toekomst pensioenen (zie <https://www.rjnet.nl/uitingen/2024/2024-2>).

Beleggingsbeleid. Een pensioenuitvoerder is verplicht om op prudente wijze te beleggen. Dit betekent dat zij beleggen in het belang van aanspraak- en pensioengerechtigden. Het beleggingsbeleid is enerzijds gericht op het zoveel mogelijk uitsluiten van ongewenste beleggingsrisico's, en anderzijds op het behalen van een zo hoog mogelijk rendement. Bovendien moet de uitvoerder zorgen dat er genoeg in kas is om de uitbetalingen aan de pensioengerechtigden te kunnen doen. Om optimaal aan deze uitgangspunten te voldoen, is een juiste samenstelling van de beleggingsmix noodzakelijk.

Communicatieplan. Het wettelijk verplichte communicatieplan is onderdeel van het implementatieplan. Het communicatieplan beschrijft de communicatie van de pensioenuitvoerder met de deelnemers in de periode voorafgaand aan en ten tijde van de transitie. De uitvoerder moet duidelijk maken wat de gevolgen van de transitie zijn voor hun pensioen, door bijvoorbeeld op persoonlijk niveau inzicht te geven in de gevolgen van de overgang. Zo hebben zij meer realistische verwachtingen van hun pensioen.

Defined Benefit (DB-regeling) plan of te wel de toegezegde-pensioenregeling, oftewel het defined benefit plan. Bij dit type pensioenregeling draagt de werkgever een gegarandeerde uitkering bij aan het pensioen van de werknemer, wat wordt bepaald aan de hand van historisch salaris, leeftijd en dienstjaren.

Defined Contribution (DC-regeling) plan is het toegezegde-bijdragenpensioen, oftewel het defined contribution plan. In deze variant staat alleen de maandelijkse bijdrage van de werkgever aan het pensioen van de werknemer vast. Met de betaling van deze bijdrage per maand houdt de verantwoordelijkheid van de werkgever ook op. Omdat de premie wordt belegd, is de opbrengst niet zeker. Met de opbrengst van de beleggingen koop je een pensioenuitkering aan. Als het fonds waarin de bijdragen worden gestort goed rendeert, dan is het pensioen waar de werknemer aanspraak op kan maken wanneer hij/zij met pensioen gaat ook goed. Indien het fonds minder goed rendeert, dan valt het pensioen van de werknemer ook lager uit. Het risico ligt dus bij de werknemer en niet bij de werkgever. Dit is het grootste verschil met de hierboven besproken toegezegde-pensioenregeling.

Evenwichtigheid. 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.

De **flexibele premieregeling** is een premieregeling waarbij een persoonlijk pensioenvermogen wordt opgebouwd. De premie wordt belegd via life-cycles op deelnemersniveau. De deelnemer krijgt de keuze om het opgebouwde pensioenkapitaal op de pensioendatum voor een vast pensioen of een variabel pensioen aan te wenden.

Implementatieplan

In het implementatieplan zet een pensioenuitvoerder uiteen:

- Hoe en wanneer de uitvoerder voorbereidingen treft voor de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling.
- Hoe deze invulling zal geven aan de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling.
- En de wijze waarop zal worden omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten.

Het implementatieplan gaat onder meer in op de technische uitvoerbaarheid, de kosten en de risico's van de uitvoering van de pensioenregeling en de risicobeheersmaatregelen die getroffen worden.

Invaren is het besluit om de nieuwe pensioenregels ook te gaan toepassen op (de in het verleden) opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Dit zorgt voor het bij elkaar houden van het oude en nieuwe pensioen. Om te kunnen invaren, moeten de bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten omgerekend worden naar 'persoonlijke pensioenvermogens' in het nieuwe pensioenstelsel. Invaren in het nieuwe pensioenstelsel speelt bij pensioenfondsen.

Leeftijdscohorten is een groep mensen in een bepaald leeftijdsinterval, bijvoorbeeld 25-30 jaar, waarvoor dezelfde toedelingsregels gelden.

Lifecycle beleggen is een beleggingsvorm waarbij het risicoprofiel van de beleggingsportefeuille voor de deelnemer op basis van zijn of haar leeftijd verandert. Naarmate de deelnemer ouder wordt (en dichterbij zijn/haar pensioenleeftijd komt), wordt het totale risico van die individuele beleggingsportefeuille afgebouwd. De achterliggende gedachte is, dat naarmate de deelnemer ouder wordt, de deelnemer minder kans heeft om eventuele beleggingsverliezen in de resterende tijd tot aan de pensioendatum te compenseren.

De **solidaire premieregeling** is ontwikkeld om een persoonlijker pensioen met behoud van solidaire elementen mogelijk te maken. Het blijft evenwel een premieregeling: hoeveel premie de werkgever en werknemer inleggen voor het pensioen staat vast. De pensioenuitkering is afhankelijk van met name de beleggingsresultaten en de rente en staat dus niet vast. De premies van de deelnemers worden collectief belegd waarbij het risico wordt afgebouwd naarmate de pensioendatum dichterbij komt. Het behaalde rendement wordt toebedeeld aan de leeftijdscohorten en vervolgens aan de persoonlijk pensioenvermogens. Dit gebeurt op basis van vooraf vastgestelde regels die rekening houden met de risicohouding per leeftijdscohort. In de solidaire premieregeling hebben de pensioenfondsdeelnemers een verplichte gezamenlijke voorziening.

De **solidariteitsreserve** is een buffer waaruit pensioenvermogens- en uitkeringen kunnen worden aangevuld en risico's tussen generaties worden gedeeld.

In de **pensioenovereenkomst** worden arbeidsvoorwaardelijke pensioenafspraken tussen werkgever en werknemer(s) vastgelegd.

Pensioenreglement is een door de pensioenuitvoerder opgesteld document met betrekking tot de verhouding tussen pensioenuitvoerder en deelnemer.

Premiepensioeninstelling (PPI) voert beschikbare premieregelingen uit door de pensioenpremie voor een deelnemer te beleggen. De PPI is een pensioenuitvoerder die zelf geen risico's mag verzekeren. Het verzekeren van nabestaandenpensioen of een 'premienvrijstelling bij arbeidsongeschiktheid' gebeurt daardoor bij een verzekeraar.

De **risicodelingsreserve** is een collectief element in de flexibele premieregeling. Als een verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfonds kiest voor de flexibele regeling is de risicodelingsreserve verplicht; voor andere partijen is deze optioneel. De risicodelingsreserve is vergelijkbaar met de solidariteitsreserve in de solidaire premieregeling en kent in beginsel dezelfde voorwaarden en grenzen. Toch zijn er ook verschillen. Naast het feit dat de solidariteitsreserve altijd een verplicht onderdeel is, gelden ook andere regels voor het vullen. De risicodelingsreserve mag gevuld worden vanuit de premie, vanuit een initiële storting bij de overgang naar het nieuwe stelsel, of op het moment dat een uitkering wordt ingekocht in de collectieve uitkeringsfase.

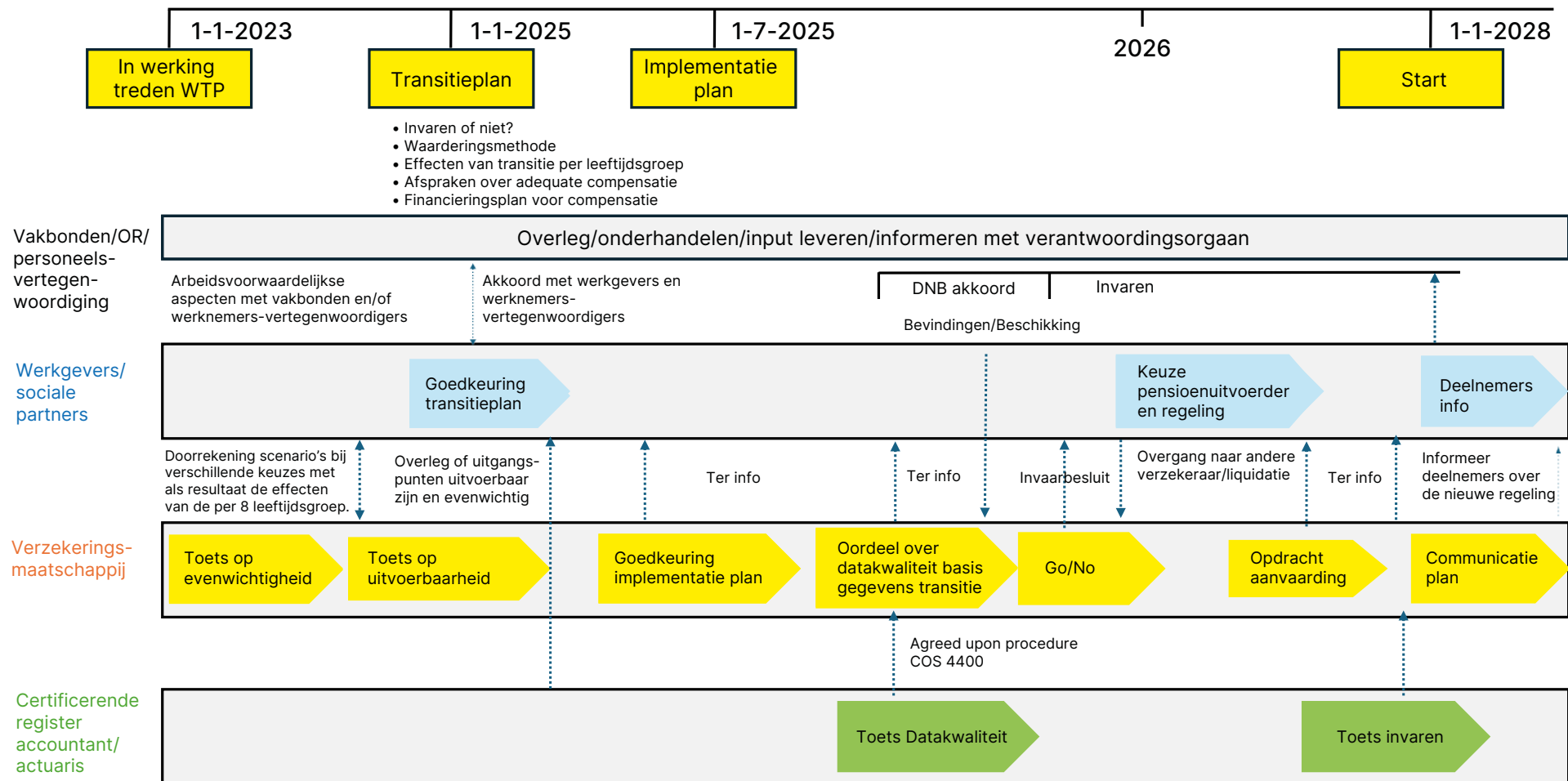
Het **transitieplan** vormt de basis voor de overstap naar een nieuwe pensioenregeling. Alle keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de transitie naar de nieuwe regeling opgenomen worden in een transitieplan. Dit plan is een belangrijk instrument in het arbeidsvoorwaardelijke proces tussen werkgever, werknemers, OR, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering. In het plan moet duidelijk worden verantwoord waarom de transitie als geheel evenwichtig is. Vereniging(en) van gepensioneerden en/of verenigingen van gewezen deelnemers worden tijdens de transitieperiode door middel van het 'hoorrecht' in staat gesteld om een oordeel te geven over het transitieplan.

De uitvoeringsovereenkomst is de overeenkomst tussen een werkgever en een pensioenuitvoerder over de uitvoering van één of meer pensioenovereenkomsten.

Bijlage 2:

Stappenplan implementatie nieuwe pensioenregeling voor werkgevers

Werkgevers moeten met de sociale partners afspraken maken over de wijziging van de pensioenregeling en een evenwichtige transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Werkgevers zijn verantwoordelijk voor het opstellen van het transitieplan. Het invaren van opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten vindt bij de verzekeringsmaatschappij plaats.



Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants



Mercuriusplein 3
2132 HA Hoofddorp
Postbus 242
2130 AE Hoofddorp

T 088 4960 301
E nba@nba.nl
I www.nba.nl