

Er komen nieuwe pensioenregelingen in Nederland.

Er komt een nieuwe pensioenregeling in Nederland. Daar zijn 3 redenen voor. Ten eerste worden we steeds ouder. Dat betekent dat er langer pensioen uitgekeerd moet worden. Ten tweede verandert de arbeidsmarkt. We wisselen vaker van baan. Ten derde is het moeilijk om bij langdurige lage rente (zoals nu het geval is) de beloofde pensioenen waar te maken of zelfs mee te laten stijgen met de prijsstijgingen. De pensioenen dreigen zo onbetaalbaar te worden.

Omdat we steeds ouder worden, krijgen we langer pensioen. Daar is meer geld voor nodig. Om de pensioenen betaalbaar te houden, is afgesproken dat we later met pensioen gaan.

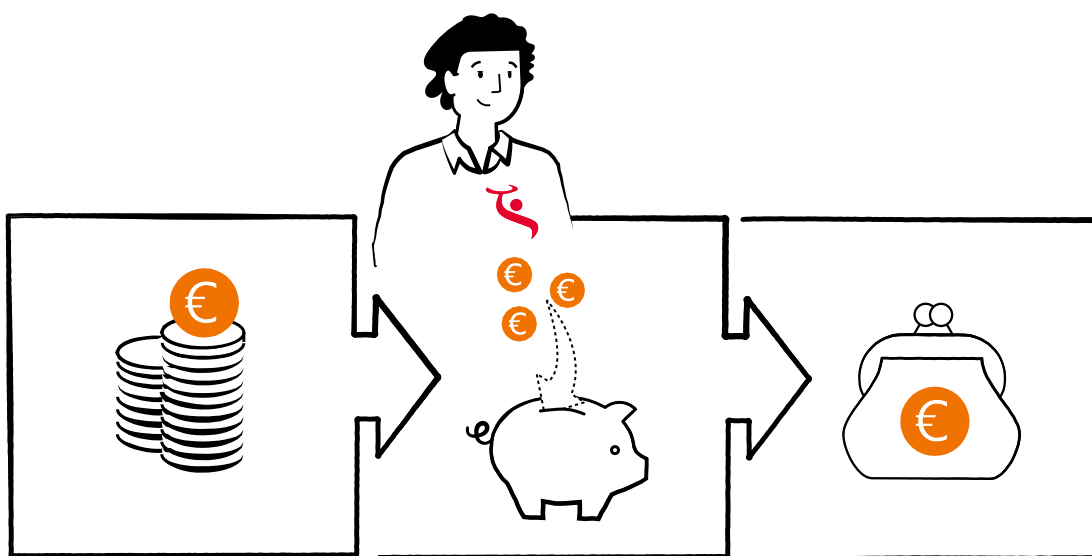
We wisselen ook vaker van baan. Belangrijk om te weten is dat jongeren en ouderen nu evenveel pensioenpremie betalen en evenveel pensioen opbouwen. De premie van jongeren wordt langer belegd. Jongeren betalen dus eigenlijk te veel en ouderen te weinig. Als je je hele leven bij 1 werkgever blijft werken maakt dat niet uit. Als je van baan wisselt, tussendoor stopt met werken of minder werkt of als zelfstandige aan de slag gaat, werkt dat niet goed. Je hebt dan als jongere te veel voor je pensioen betaald.

De lage rente is niet fijn voor pensioenen. Pensioenen stijgen niet of een heel klein beetje. Het is in veel gevallen fijner om pensioenen mee te laten bewegen met de beleggingsresultaten.

Er komt daarom een nieuw pensioen voor iedereen. Om de pensioenen betaalbaar te houden en beter aan te laten sluiten bij de huidige tijd.

De afspraken voor de nieuwe pensioenen heeft het kabinet samen met werknemers- en werkgeversorganisaties in juni 2019 vastgelegd in het [Pensioenakkoord](#).

Voor het pensioen dat je via jouw werkgever opbouwt zijn de afspraken uit het Pensioenakkoord uitgewerkt in concept wetteksten. In december 2020 is de [concept Wet toekomst pensioenen](#) openbaar gemaakt. De verwachting was dat de nieuwe regels voor pensioen konden ingaan vanaf 1 januari 2022. Er zijn echter zeer veel reacties gekomen op de concept wetteksten. Mede daarom is de ingangsdatum voor de nieuwe regels [verschoven naar 1 januari 2023](#). Pensioenfondsen krijgen maximaal vier jaar de tijd voor de nodige aanpassingen, dus tot 1 januari 2027.



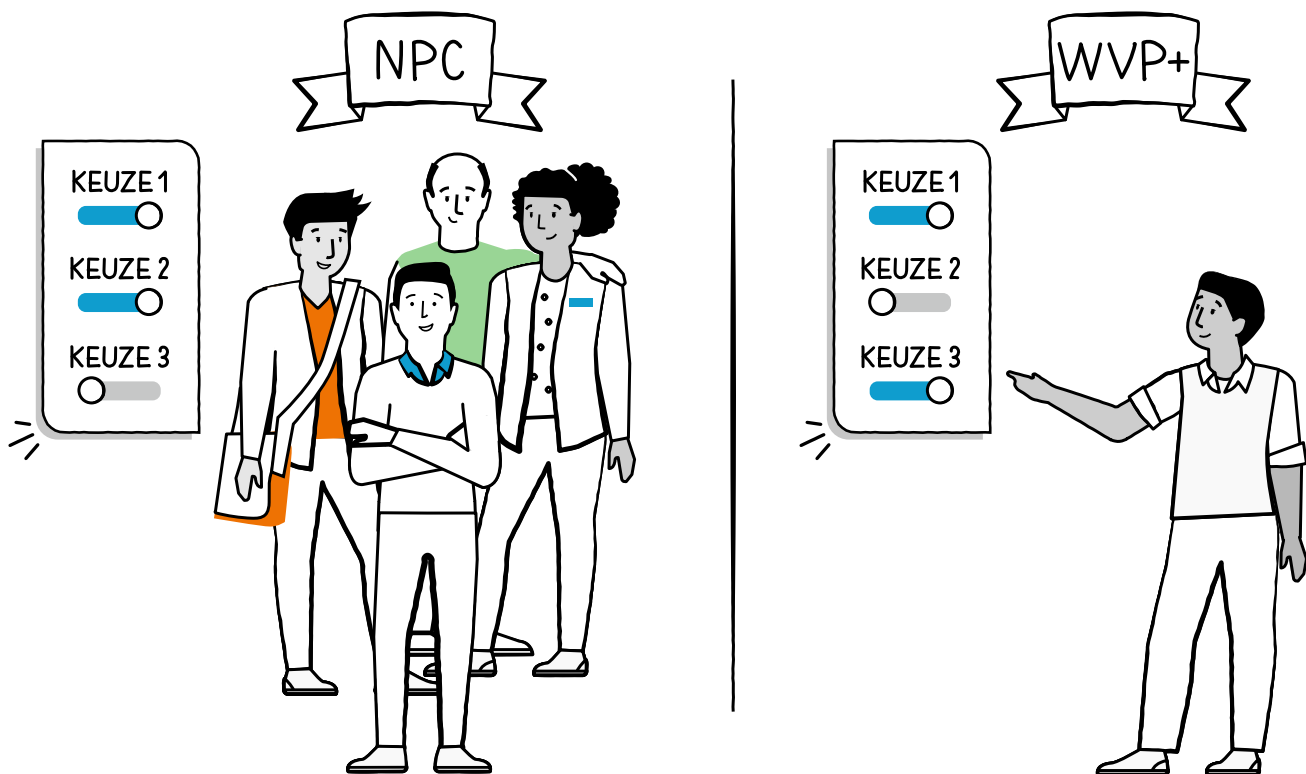
De nieuwe regelingen gaan uit van het geld (premie) dat je samen met je werkgever opzij zet. Deze premie wordt belegd.

De nieuwe pensioenregeling gaat uit van het geld (premie) dat je samen met je werkgever inlegt. Er worden afspraken gemaakt over hoogte van de premie maar niet over de hoogte van de pensioenaanspraak of uitkering. De ingelegde premie wordt belegd, net als nu. En als je met pensioen gaat krijg je de waarde van jouw stukje uit de pot maandelijks uitbetaald. Die waarde kan hoger, gelijk of lager uitvallen dan de huidige regeling afhankelijk van het beleggingsresultaat.

In je huidige pensioenregeling legt iedereen die in de horeca en catering sector werkt geld in een gemeenschappelijke pensioenspaarpot. Uit deze pot wordt tot aan je overlijden jouw pensioen betaald. De huidige pensioenregeling gaat uit van een pensioenaanspraak of pensioenuitkering. Dit is het geldbedrag wat je maandelijks krijgt aan pensioen als je met pensioen gegaan bent. Er zijn afspraken gemaakt over de hoogte van het pensioen.

In de huidige regeling moet er voldoende geld in kas zijn, om de afgesproken pensioenen waar te kunnen maken. Als de rente laag is (zoals nu het geval is), is het moeilijker om de pensioenen waar te kunnen maken of te laten stijgen als de prijzen van producten stijgen. In de nieuwe regeling is het pensioen directer afhankelijk van de beleggingsresultaten. De verwachting is dat dit voor iedereen een beter pensioen oplevert. Dit is een verwachting, dit is niet zeker. Het is wel zo dat de pensioenen meer mee gaan bewegen met de beleggingsresultaten. Je pensioen stijgt eerder als het goed gaat, maar daalt ook eerder als het slechter gaat.

Met de nieuwe pensioenregeling heb je dus meer inzicht in de premie die voor jou wordt belegd en hoeveel rendement er gemaakt wordt. Je weet hoeveel geld er in jouw pensioenpot zit en hoeveel pensioen je daaruit iedere maand kunt verwachten.



Er zijn twee hoofdtypen nieuwe pensioenregelingen.

Er zijn twee typen nieuwe pensioenregelingen: het Nieuwe Pensioen Contract (NPC) en de Verbeterde Premie Regeling (WVP+). Het NPC is een meer gemeenschappelijke regeling, de WVP+ een meer individuele regeling met meer keuzemogelijkheden die je zelf kan maken als deelnemer. Beide zijn premieregelingen, de premie is voor iedereen gelijk.

* Er zijn nieuwe namen gecommuniceerd voor de 2 typen premieregelingen. Het NCP/ Nieuwe Pensioen Contract wordt Solidaire Premieregeling en WVP+/(Wet) Verbeterde Premieregeling plus wordt Flexibele Premieregeling.

In het NPC wordt de premie gezamenlijk belegd. Iedereen heeft wel een pensioenpot. De hoogte van je pot neemt toe met de premie die je iedere maand spaart en met het rendement dat je krijgt. Het bijzondere van het NPC is dat er een gemeenschappelijke stroppenpot (solidariteitsreserve) wordt gevormd in goede tijden waarmee het risico van lager pensioen in slechte tijden voor een deel wordt opgevangen. Beleggingsrisico's worden over leeftijden verdeeld. Dit houdt in dat als je jong bent er met meer risico wordt belegd met kans op een hoger rendement. En als je ouder wordt met minder risico waardoor het pensioen veiliger wordt.

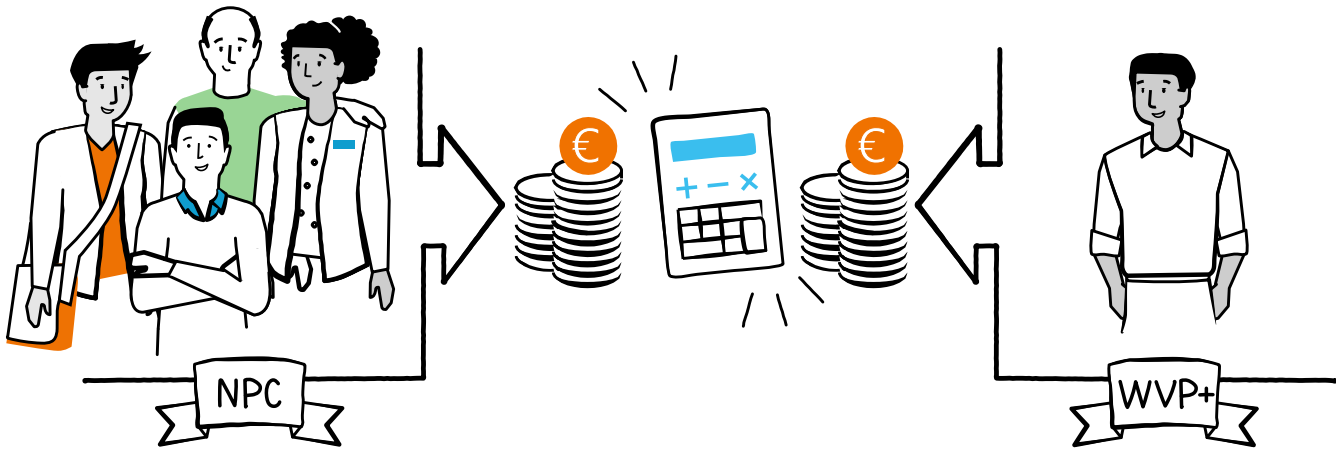
Ook in de WVP+ heeft iedereen een pensioenpot. Het pensioenfonds belegt hier ook de premies. Je hebt in deze regeling vaak meer keuzevrijheid bij het beleggen. En als je met pensioen gaat kan je kiezen voor een stabiele of een flexibele uitkering. In de WVP+ worden minder risico's gedeeld. Een verplicht pensioenfonds als het onze kan wel – net als in het NPC – een stroppenpot (solidariteitsreserve) aanhouden. De precieze regels daarvoor zijn nog niet helemaal helder. Ook hier kunnen beleggingsresultaten gespreid worden in de tijd zodat het pensioen weinig wijzigt. In de WVP+ kan dat alleen als het pensioen is ingegaan. In de opbouwfase wordt het rendement altijd direct verwerkt.

In deze tabel zijn verschillende kenmerken uit de te kiezen varianten tegen elkaar afgezet. Samengevat zoals hierboven ook toegelicht is een belangrijk verschil dat keuzes in het NPC collectief worden gemaakt. Er is dan ook een collectieve zorgplicht vanuit het bestuur. De WVP+-varianten zijn individueler en er zijn meer individuele keuzes mogelijk. Als deze daadwerkelijk worden aangeboden vraagt dit een op het individu gerichte zorgplicht van het fonds. In de onderzochte WVP+-varianten wordt de uitkeringsfase wel collectief ingericht. De gepensioneerden zitten in een uitkeringscollectief met voor alle pensioengerechtigden gelijke procentuele verhoging of verlaging van de pensioenuitkeringen.

Sociale partners hebben in een denktank verschillende varianten voor de nieuwe pensioenregeling kwantitatief verkend.

Als je meer wilt weten over de kaderstelling waarmee de denktank begin december 2020 van start is gegaan, vind je in Bijlage 1 Verkenning keuzes pensioenstelsel een gedetailleerde beschrijving!

Kenmerk	Nieuw Pensioen Contract (NPC)	Verbeterde Premie Regeling+ (WvP+)
<p>Premie De hoogte van de premie en de pensioenambitie worden vastgesteld door de sociale partners en zijn niet bepalend voor de keuze van het contract.</p>	<p>Premie in eigen pensioenvermogen Periodieke afspraken over de relatie tussen de premie en de pensioenambitie</p>	<p>Premie in eigen pensioenvermogen Periodieke afspraken over de relatie tussen de premie en de pensioenambitie niet verplicht</p>
<p>Beleggingsbeleid</p>	<p>Collectief beleggingsbeleid met toedelingsregels per leeftijd (top-down)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er kan in illiquide assets worden belegd. • Toedelingsregels mogelijk complex in communicatie en uitvoering. 	<p>Lifecycle beleggen (bottom up)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beleggen in illiquide assets mogelijk lastiger of beperkter. • Beleggingsresultaat per individu transparant volgbaar.
<p>Individuele keuze voor beleggingsprofielen</p>	<p>Individuele keuzemogelijkheid niet toegestaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Collectieve zorgplicht van het pensioenfonds, werknemers worden ontzorgd, omdat er geen keuzemogelijkheden in de regeling zitten. 	<p>Individuele keuzemogelijkheid toegestaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wordt in de praktijk veelal weinig gebruik van gemaakt. • Vanwege zorgplicht extra aandacht nodig voor het keuzeproces, administratie en communicatie. • Dit kan leiden tot verhoging van kosten. • Het is ook mogelijk om te werken met één collectieve lifecycle.
<p>Opheffen leenrestrictie Bij het opheffen van de leenrestrictie wordt voor jongeren voor meer dan 100% in zakelijke waarden (waaronder aandelen) belegd. Dit heeft in theorie meerwaarde voor jongere deelnemers, omdat zij nog een lange beleggingshorizon hebben.</p>	<p>Leenrestrictie mag opgeheven worden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dit heeft in theorie meerwaarde voor jongere deelnemers. • Nadeel is dat er bij (extreem) slecht beleggingsresultaat een negatieve waarde van het kapitaal kan optreden. • Dit is een aandachtspunt bij korte deelnameperiode (passanten), dan is de beleggingshorizon bij het fonds te kort en wordt het risico hiervan mogelijk te groot. 	<p>Leenrestrictie mag niet opgeheven worden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Blootstelling aan zakelijke waarden is voor iedere leeftijd maximaal 100%.
<p>Soort uitkering (stabiel of variabel)</p>	<p>Uitkering is verplicht variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uitkering volgt beleggingsresultaat • 'Variabele pensioenuitkering' kan door beleidskeuzes ook stabiel worden vormgegeven. • Deelnemer moet uitkering door het fonds laten uitkeren in de vorm zoals door het fonds bepaald (geen shoprecht). 	<p>Pensioenfonds mag vaste en variabele uitkering aanbieden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variabele uitkering mag de 'standaard' zijn. • Als de door de deelnemer gewenste uitkeringsvorm niet wordt aangeboden door het fonds, mag de deelnemer er bij pensionering voor kiezen ergens anders het pensioen te laten uitkeren (beperkt shoprecht). • Bij keuzemogelijkheid door de deelnemer geldt een zorgplicht.
<p>Solidariteitsreserve Door het inrichten van een solidariteitsreserve kunnen risico's tussen generaties gedeeld worden. Doel is minder onzekerheid over de pensioenuitkomst (niet een hogere verwachte pensioenuitkomst).</p>	<p>Solidariteitsreserve verplicht</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bij uitgaande waardeoverdracht mag niet een deel van de reserve aan de deelnemer worden meegegeven. • Het is toegestaan de solidariteitsreserve bij de start van de nieuwe regeling (gedeeltelijk) te vullen. Hierdoor kunnen bij de start van de regeling aanwezige deelnemers direct meeprofiteren. 	<p>Solidariteitsreserve optioneel bij verplicht gesteld pensioenfonds</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bij uitgaande waardeoverdracht mag niet een deel van de reserve aan de deelnemer worden meegegeven. • Het is toegestaan de solidariteitsreserve bij de start van de nieuwe regeling (gedeeltelijk) te vullen. Hierdoor kunnen bij de start van de regeling aanwezige deelnemers direct meeprofiteren. • Regels voor (de inrichting in) de WVP+-variant staan nog ter discussie
<p>Spreading van resultaten Resultaten van beleggings- en levenrisico's worden verwerkt in pensioenkapitalen van de deelnemers.</p>	<p>Resultaten worden door gehele populatie collectief gedeeld</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mogen worden gespreid over maximaal 10 jaar. 	<p>Spplitsing tussen opbouw- en uitkeringsfase</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beleggingsresultaten worden direct verwerkt in pensioenkapitalen van de deelnemers. • Mogelijkheid tot delen microlanglevenrisico over gehele populatie bij verplicht gesteld pensioenfonds. • Collectieve risicodeling in de uitkeringsfase via collectieve toedelingskring. • Resultaten mogen in de uitkeringsfase worden gespreid over maximaal 10 jaar.



De twee type regelingen hebben bijna geen verschillen voor de verwachte hoogte van het pensioen en de schommelingen.

Er is gekeken naar de verschillen in pensioenuitkomsten tussen de onderzochte varianten voor de nieuwe pensioenregeling. Krijgen mensen die werken in de Horeca of Catering bij de ene regeling meer of minder pensioen dan bij de andere regeling? En hoe zeker is de pensioenuitkomst? En hoe ontwikkelt het pensioen zich nadat het is ingegaan?

Uit de vergelijking blijkt dat er bijna geen verschillen zijn in **de verwachte pensioenuitkomsten en de risico's** (kwantitatieve analyse). Daarom is het belangrijk om te kijken **welke soort regeling het beste bij de sector Horeca en Catering past** (kwalitatieve analyse). Doel van de kwantitatieve en de kwalitatieve analyse tezamen is om te voorzien in de informatie die nodig is om te komen tot een (voorlopige) contractkeuze door sociale partners.

De varianten voor de nieuwe pensioenregeling zijn verkend door de pensioenuitkomsten voor de deelnemers aan het pensioenfonds in de verschillende varianten met elkaar te vergelijken.

Het deelnemersbestand van Pensioenfonds Horeca & Catering wijkt af van het 'gemiddelde' (bedrijfstak)pensioenfonds. Veel actieve deelnemers zijn jong en slechts voor korte tijd deelnemer aan het pensioenfonds.

- Een klein deel van de deelnemers bouwt langer dan 15 jaar pensioen op. Dit zijn de **blijvers**.
- Een groot deel bouwt korter dan 5 jaar pensioen op. Dit zijn de **passanten**. Voor passanten geldt dat zij vaak na hun werk in de horeca of contractcatering ergens anders gaan werken en daar pensioen gaan opbouwen. Het bij Pensioenfonds Horeca & Catering opgebouwde pensioen wordt in de meeste gevallen overgedragen naar het nieuwe pensioenfonds.

In de kwantitatieve vergelijking van de pensioenregelingen zijn voor het deelnemersbestand zogenaamde representatieve *Maatmensen uitgewerkt*. De gebruikte *Uitgangspunten*, gemaakte *Keuzes* en gehanteerde *Maatstaven* worden in Bijlage 2 *Uitgangspunten pensioenakkoord berekeningen* beschreven. In de analyse wordt gekeken naar:

1. *De hoogte van het pensioen op de pensioendatum.*

Dit wordt in de vergelijking *vervangingsratio* genoemd.

2. *De mate waarin het pensioen na pensionering nog gaat stijgen en dalen.*

Dit zijn de *schommelingen nadat het pensioen is ingegaan*, dit wordt in de vergelijking het *risico van spreiding* genoemd.

De analyse laat zien dat de verschillen tussen de onderzochte varianten van de twee type regelingen nagenoeg verwaarloosbaar zijn op bovenstaande twee elementen.

Als je meer wilt weten over de uitkomsten van de vergelijking vind je in Bijlage 3 Resultaten fase 3 NPC en WVP+ een gedetailleerde toelichting!

In de vergelijking is met verschillende varianten gewerkt om zo inzicht te krijgen in eventuele verschillen. Als je meer wilt weten over hoe de denktank vanuit de resultaten van de startvariant WVP+ tot de opzet voor de vergelijking is gekomen, vind je in Bijlage 4 Resultaten fase 1 WVP+ basis een gedetailleerde toelichting!

Als je meer wilt weten over hoe de denktank vanuit de resultaten van de startvariant WVP+ met solidariteitsreserve tot de opzet voor de vergelijking van de solidariteitsreserve is gekomen, vind je Bijlage 5 Resultaten WVP+ met solidariteitsreserve een gedetailleerde toelichting!

Dit zijn allemaal varianten ter verkenning en beeldvorming.