

Bijlage: De pensioenregeling voor politieke ambtsdragers en het nieuwe pensioenstelsel

1. Inleiding

1.1 Pensioenen politieke ambtsdragers

- Dagelijks bestuurders van de decentrale overheden (gedeputeerden, wethouders en dagelijks bestuursleden van de waterschappen) vallen voor hun pensioenvoorziening onder de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (Appa), een sui generis wettelijke pensioenregeling waarvoor de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) verantwoordelijk is.
- Commissarissen van de Koning, burgemeesters en voorzitters van de waterschappen vallen onder de ABP-regeling, de private pensioenregeling die geldt voor overheidswerknemers. De Pensioenkamer, die bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers binnen overheid en onderwijs, bepaalt de inhoud van de pensioenregeling van ABP. Het bestuur van ABP toetst of de regeling die de Pensioenkamer is overeengekomen, uitvoerbaar is.
- Volksvertegenwoordigers hebben geen pensioenregeling maar ontvangen jaarlijks een vast bedrag voor een eigen individuele pensioenvoorziening (Statenleden, raadsleden en leden algemeen bestuur waterschap).

1.2 Appa-ABP

- Er is sprake van samenhang tussen de ABP- en Appa-regeling. In beginsel volgt de Appa het pensioenreglement van het ABP. Zo zijn de franchise en de pensioenopbouw gelijk. Er ligt een wetsvoorstel in de Tweede Kamer om nog voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel de laatste verschillen tussen ABP en Appa gelijk te trekken (zoals het nabestaandenpensioen).
- Maar ook dan blijft er een wezenlijk verschil: de Appa-pensioenuitkeringen van politieke ambtsdragers worden niet uit een pensioenfonds maar uit de begroting van Rijk, provincies, gemeenten en waterschappen betaald.
- Het streven is om per 1 januari 2027 landelijk een nieuw pensioenstelsel in te voeren. De relevante elementen van dit nieuwe pensioenstelsel worden toegelicht in paragraaf 2, maar de kern ervan is dat er na 1 januari 2027 alleen nog in een **premieregeling** met een leeftijds-onafhankelijke premie pensioenkapitaal kan worden opgebouwd. Het ABP is al bezig met de voorbereiding van deze operatie.
- Voor de Appa zal die beschikbare premieregeling ook verplicht zijn vanaf de invoering van het nieuwe stelsel. De centrale vraag voor de Appa is daarenboven hoe moet worden omgegaan met de pensioenrechten die zijn opgebouwd tot deze invoeringsdatum en met de affinanciering ervan nu deze rechten begrotingsgefinancierd zijn en vooraf niet gedekt zijn door afdracht van pensioenpremies aan een pensioenfonds.

2. Relevante elementen nieuwe pensioenstelsel

2.1 Het voorziene proces

- Het wetsvoorstel (Wet toekomst pensioenen) is op 16 december 2020 aangeboden voor [internetconsultatie](#). De einddatum voor reacties was 12 februari 2021. De aanbidding van het wetsvoorstel aan de Tweede Kamer door de minister van SZW is voorzien eind 2021. Beoogde inwerkingtreding van de wetgeving is **1 januari 2023**. Om pensioenfondsen en -verzekeraars in staat te stellen op een verantwoorde en evenwichtige wijze over te stappen naar het nieuwe stelsel, is de beoogde uiterste ingangsdatum van het nieuwe pensioenstelsel **1 januari 2027**.

2.2 Inhoud van het nieuwe pensioencontract

- Alle bestaande pensioenregelingen waarin op 31 december 2022 pensioen wordt opgebouwd, moeten zodanig worden aangepast dat er na 1 januari 2027 alleen nog in een beschikbare premiereregeling met een **leeftijdsonafhankelijke premie** pensioenkapitaal kan worden opgebouwd: de verschuldigde premie staat min of meer vast, de pensioenuitkering niet.
- In het nieuwe stelsel komen voor de pensioenuitkering van de deelnemers gereserveerde **individuele vermogens** beschikbaar. Dit vermogen wordt opgebouwd met de betaalde premies, de rendementen en bijdragen vanuit de collectieve solidariteitsreserve.
- **Harde pensioentoezeggingen verdwijnen** in het nieuwe stelsel. Er zijn geen pensioenaanspraken en daaraan verbonden verplichtingen meer voor de pensioenuitvoerder waarvan de waarde met een rekenrente moet worden bepaald.
- De hoogte van de pensioenuitkering wordt daarmee minder zeker en is afhankelijk van het gerealiseerde fondsrendement. Het te verwachten pensioen is niet meer gerelateerd aan rekenrente en dekkingsgraden maar is gebaseerd op een **projectiemethode** (premie, doelstelling, beleggingsrendement en fiscale begrenzing). Pensioenfondsen hoeven niet langer te sturen op een bepaalde dekkingsgraad; maar krijgen meer ruimte om het beleggingsbeleid te richten op een zo goed mogelijk rendement, gegeven de risico's die de deelnemers kunnen en willen dragen.
- De doorsneepremie komt te vervallen. De hoogte van de premie blijft weliswaar voor elke deelnemer gelijk maar voor een jongere deelnemer levert die premie meer pensioen op dan voor een oudere deelnemer omdat deze premie bij een jongere deelnemer langer kan renderen. Er is dus **niet** langer sprake van een **tijdsevenredige pensioenopbouw**. Het gevolg hiervan is dat deelnemers op jonge leeftijd meer pensioen verwerven dan nu het geval is; naarmate zij ouder worden, bouwen zij minder pensioen op. Over de gehele levensloop kan hetzelfde pensioen worden bereikt.
- Intrinsiek onderdeel van het nieuwe pensioencontract is een wettelijk verplichte **collectieve solidariteitsreserve**. Dit niet toebedeeld vermogen wordt gevuld uit premies en/of uit overrendement waarmee risico's binnen en ook met toekomstige generaties volgens duidelijke en evenwichtige regels over leeftijdsgroepen worden gedeeld. In slechte jaren kunnen tegenvallers verder worden gedempt met deze reserve. De afspraken over de verdeling van de reserve worden vastgelegd in het pensioenreglement.
- Er is **één beleggingsbeleid** voor het hele fondsvermogen. Het fonds verdeelt het behaalde **rendement leeftijdsafhankelijk**.
- De **verplichtstelling blijft** intact. Werkgevers en werknemers zijn dus nog altijd verplicht zich aan te sluiten bij het eigen bedrijfstakpensioenfonds.
- Er komt een **uniforme fiscale premiegrens** van voorlopig 33% van de pensioengrondslag. Het kabinet maakt bij de indiening van het wetsvoorstel de definitieve premiegrens bekend. Daarenboven is er gedurende maximaal 10 jaar extra fiscale ruimte voor een werkgever om maximaal 3% extra af te dragen (dus tot 2036) om de compensatiemaatregelen voor bepaalde leeftijdsgroepen door het vervallen van de doorsneepremie te financieren.

3. Standaard transitiepad

Het transitiekader geldt tijdelijk voor de duur van de transitieperiode van 1 januari 2023 tot 1 januari 2027 zodat de wijziging naar het nieuwe pensioenstelsel zorgvuldig kan worden voorbereid en uitgevoerd. Er kunnen daarbinnen verschillende fasen worden onderscheiden met mijlpalen om een bepaalde stap te zetten in het transitieproces. Deze mijlpalen moeten ervoor zorgen dat de uiterste overgangsdatum van 31 december 2026 wordt gehaald.

1. In de eerste twee jaar worden door **sociale partners** arbeidsvoorwaardelijke afspraken gemaakt over de wijziging van de pensioenregeling en een evenwichtige

transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. **Uiterlijk 1 januari 2025** is er dus **overeenstemming** tussen sociale partners over de nieuwe pensioenregeling en moet het transitieplan zijn afgerond.

2. **Uiterlijk 1 juli 2026** hebben alle **pensioenuitvoerders** hun **implementatieplan** gereed. Ook denken zij na wanneer en hoe zij (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden informeren over de consequenties van de wijzigingen en stellen hiervoor, als onderdeel van het implementatieplan, een communicatieplan op. Pensioenuitvoerders hebben dus anderhalf jaar de tijd om de afspraken voor de nieuwe pensioenregeling, waaronder het invaren van bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten en compensatie, in te regelen.
3. In de derde fase vindt de **implementatie** bij pensioenuitvoerders plaats (verwachte duur anderhalf jaar), het gaat daarbij bijvoorbeeld om het aanpassen van ICT-systemen, het daadwerkelijk omzetten van bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten naar een nieuwe pensioenregeling en informatievoorziening richting deelnemers en pensioengerechtigden. De **transitie** moet **afgerond** zijn **op 1 januari 2027**. Dit betekent dat er vanaf dat moment geen pensioenopbouw meer mogelijk is in een uitkeringsovereenkomst. Pensioenopbouw vindt alleen nog plaats in een premieregeling met een leeftijdsonafhankelijk premiepercentage.