



Brief aan de sociale partners in de horeca en  
contractcatering  
Per e-mail verzonden

**Ons kenmerk**

JL/LK/211231

**Uw kenmerk**

**Datum**

30 december 2021

**Van**

Bestuur

**Telefoon**

**Onderwerp**

Actualisering routekaart naar een nieuwe pensioenregeling in het kader van het pensioenakkoord

Geachte dames en heren,

In het halfjaarlijks overleg tussen sociale partners en bestuur van 25 oktober 2021 bespraken wij de route naar een nieuwe pensioenregeling in het kader van het pensioenakkoord. Dit mede in het licht dat de definitieve wetgeving en de lagere regelgeving op zich laten wachten.

In het hiervoor genoemde overleg is besproken dat de ambitie van sociale partners nog steeds is om zo snel mogelijk een nieuwe pensioenovereenkomst binnen de kaders van het pensioenakkoord te hebben gesloten, maar dat er begrip voor is dat de transitie operationeel gezien niet meer haalbaar is per 1 januari 2023. Het jaar 2023 kan gebruikt worden als implementatiejaar, waarbij de ingangsdatum van de nieuwe regeling op 1 januari 2024 ligt. Daarbij is aangegeven dat het goed is om een nieuwe bestuurlijke planning op te stellen, gericht op 1 januari 2024, zodat sociale partners en bestuur inzicht hebben wat wanneer klaar moet zijn.

Het voorgaande in aanmerking nemend, heeft het bestuur de eerdere routekaart en planning geactualiseerd. Hierin staat voor alle bij de implementatie betrokken fondsgremia en stakeholders het kritieke pad naar de start van een nieuwe regeling per 1 januari 2024. Met deze brief en bijlage delen wij dit graag met u.

**Toelichting op de mijlpalen voor sociale partners (zie bijlage)**

De concept wetgeving is in de zomer beoordeeld door toezichthouders en ligt thans voor bij de Raad van State. De verwachting is dat het wetsvoorstel en het advies van de Raad van State aan het einde van het eerste kwartaal of iets verder in het voorjaar van 2022 naar de Tweede Kamer worden gestuurd. Gegeven de ambitie van sociale partners vertrouwen wij erop dat de definitieve opdracht van sociale partners aan het bestuur kort na het kenbaar worden van de wetgeving volgt. Dit is als zodanig in de routekaart opgenomen. Om de opdrachtaanvaarding en het implementatieplan tijdig binnen de gremia van het fonds af te stemmen en vervolgens aan DNB voor te leggen is het gewenst om uiterlijk 1 juni 2022 een definitieve opdracht van sociale partners te hebben ontvangen. Deze uiterste datum ligt mogelijk eerder in de tijd dan op basis van de vorige planning te verwachten viel. Inmiddels is echter duidelijk geworden dat de toezichthouder De Nederlandsche Bank



ruim de tijd zal nemen om de in te dienen stukken te beoordelen. Daardoor neemt de totale doorlooptijd toe.

Om in de tijdlijn naar 1 januari 2024 goede voorbereidingen te kunnen doen stellen wij het op prijs dat sociale partners vóór de definitieve opdracht denklijnen en concepten ten aanzien van het type regeling en invaren en compensatie met het bestuur zouden delen, zodat het bestuur in een vroegtijdig stadium zijn wettelijke taak op dit vlak kan voorbereiden ten aanzien van de beoordeling van evenwichtigheid/evenwichtige belangenafweging. Graag vernemen wij daarom vóór het einde van het eerste kwartaal van 2022 welk type regeling sociale partners willen laten uitvoeren en eind april/begin mei de gezamenlijke denklijnen van sociale partners ten aanzien van invaren en compensatie. Met het type regeling bedoelen wij de keuze tussen de flexibele premiereregeling of de solidaire premiereregeling.

### **Delen van kennis en inzichten en gezamenlijke inhoudelijke verkenningen**

In het eerste halfjaar van 2021 zijn in de denktank van sociale partners verschillende varianten van de mogelijke types voor de nieuwe regeling kwantitatief onderzocht en vergeleken. De resultaten daarvan zijn door de denktank met het bestuur gedeeld en op verzoek van de denktank verzorgde Pensioenfonds Horeca & Catering hiervan een compacte weergave. Verder deelden wij in oktober opgedane inzichten ten aanzien van de data-analyse voor de risicohouding en was er een gezamenlijke inhoudelijke verkenning van de onderwerpen invaren en compensatie. Vanuit sociale partners en bestuur werd de toegevoegde waarde hiervan benadrukt en is aangegeven dat gezamenlijke verdiepingen voor herhaling vatbaar zijn. Wij stellen voor om aan het begin van het tweede kwartaal een gezamenlijke sessie te organiseren om te komen tot een gemeenschappelijk beeld over de doelstelling en risicohouding. Ons secretariaat zal hiervoor een datum uitvraag doen. Verder zijn wij als bestuur uiteraard graag bereid u in uw keuzeproces nader te faciliteren. De inhoudelijke bespreking en besluitvorming vindt uiteraard plaats op de respectievelijke tafels.

Mocht deze planning bij u tot onoverkomelijke problemen leiden dan vernemen wij dit graag. Wij hechten sterk aan een gezamenlijk afgestemde route met respect voor ieders rol en verantwoordelijkheid en zijn dan ook graag bereid de routekaart en de planning van de mijlpalen in een overleg nader aan u toe te lichten en verder met u af te stemmen en uit te werken.

Met vriendelijke groet,

Namens het bestuur van Pensioenfonds Horeca & Catering

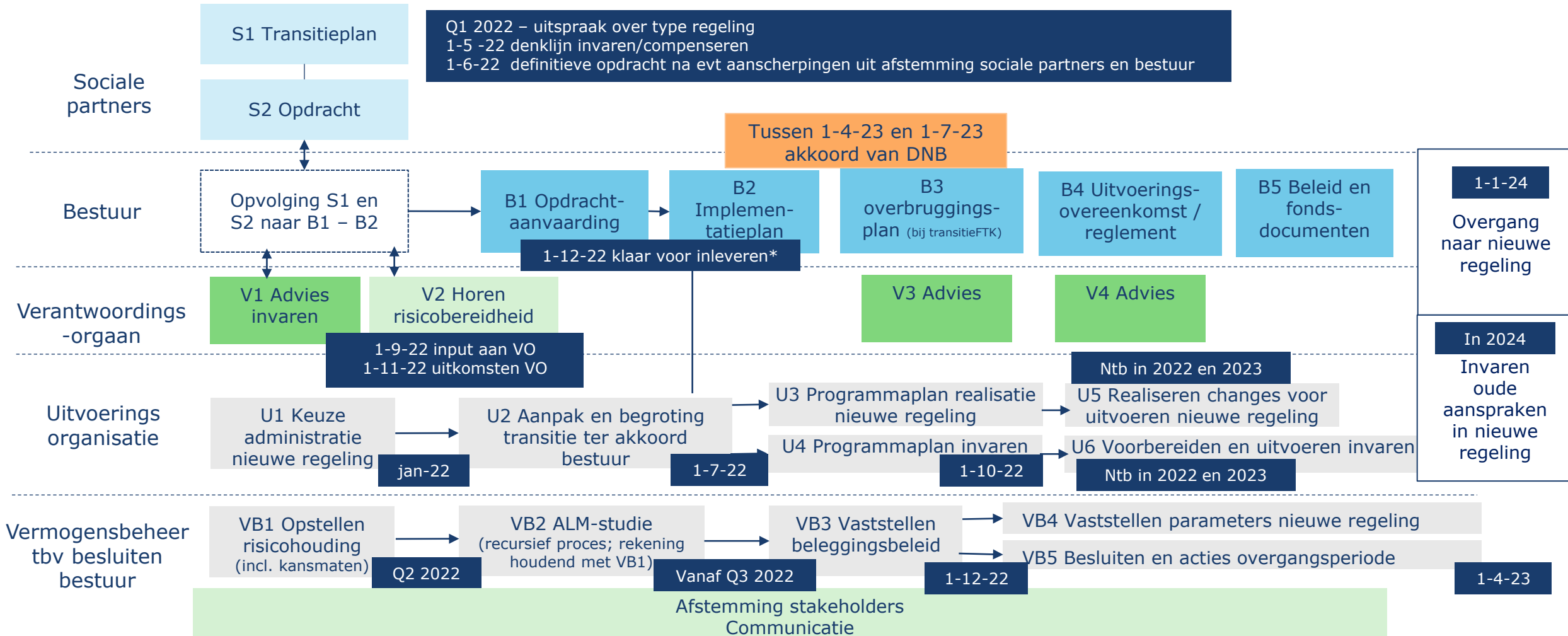
Gérard Aben

Onafhankelijk voorzitter

Bijlage: Kritieke pad bij overgang per 1-1-2024

# Kritieke pad bij overgang per 1-1-2024

## Totaal overzicht



\* Eigen concept gereed; met DNB af te spreken vanaf wanneer indienen en afstemmen kan starten