



Wet Toekomst Pensioenen





Per **1 juli 2023** verandert het Nederlandse pensioenstelsel ingrijpend. De nieuwe wetgeving is bedoeld om het Nederlandse pensioenstelsel beter te laten aansluiten bij economische ontwikkelingen.

Binnen de nieuwe regeling is er geen sprake meer van uitkeringsovereenkomsten, zoals we die nu kennen als een middelloonregeling of eindloonregeling. Alle pensioenregelingen zullen moeten worden aangepast naar een beschikbare premieregeling met een vaste, leeftijdsonafhankelijke premie.

Er is sprake van een transitiefase en een overgangsregeling. De transitiefase gaat duren tot 01-01-2027. De overgangsregeling houdt in dat bestaande beschikbare premieregelingen met een leeftijdsafhankelijke premiestaffel voortgezet kunnen worden voor de huidige werknemers. Nieuwe werknemers zullen, uiterlijk per 01-01-2027, een beschikbare premieregeling met een vaste premie hebben.

Natuurlijk is het ook mogelijk om één pensioenregeling voor alle werknemers te hanteren die gebaseerd is op de vaste premie.

Ons advies: Begin met het vervaardigen van een stappenplan om voorbereid te zijn op de nieuwe wetgeving.



De kernpunten van het nieuwe pensioensysteem

- Binnen de nieuwe pensioenregeling is er sprake van een leeftijdsonafhankelijke, **vaste premie** voor alle pensioencontracten. De maximale vaste premie is gebaseerd op een pensioenambitie van 75% van het gemiddelde salaris in 40 dienstjaren (pensioenopbouw van oudedagspensioen van 1,87% per dienstjaar). Op dit moment wordt uitgegaan van een maximale vaste premie van 30% van de pensioengrondslag. Dit maximum wordt tijdelijk verhoogd naar 33% in verband met de mogelijke compensatie waar werknemers recht op kunnen hebben door de wijzigingen binnen de pensioenregeling.
- Bestaande beschikbare premieregelingen met een leeftijdsafhankelijke premiestaffel mogen blijven bestaan voor de huidige werknemers. Voor nieuwe werknemers zal de beschikbare premieregeling moeten worden gebaseerd op een voor iedereen gelijke vaste premie.
- De huidige methode om het partnerpensioen, ingaand bij overlijden voor de pensioendatum te berekenen, wijzigt voor alle pensioenregelingen. Dit pensioen zal niet langer gebaseerd zijn op de diensttijd van de werknemer, maar worden gebaseerd op het salaris. Er kan maximal 50% van het salaris worden verzekerd..



3 keuzes voor de bestaande beschikbare premiereregelingen

Voor werkgevers met een bestaande beschikbare premiereregeling met een leeftijdsafhankelijke premie binnen de nieuwe pensioenwetgeving.

Optie 1. Vaste premie met compensatie binnen de pensioenregeling

De huidige pensioenregeling wordt uiterlijk per 01-01-2027 aangepast naar een premiereregeling met een vaste, gelijkblijvend premiepercentage voor alle werknemers. Compensatie kan van toepassing zijn, indien de waarde van de nieuwe pensioenregeling lager is dan de waarde van de huidige pensioenregeling. Compensatie vindt in dit geval plaats door het storten van een extra bedrag binnen de pensioenregeling. In de huidige versie van de wetgeving moet de compensatie 'adequaat' zijn en binnen een periode van 10 jaar te zijn afgerond. Indien nieuwe werknemers gedurende de compensatie periode in dienst treden, dan hebben zij ook recht op de compensatie

Optie 2. Twee pensioen regelingen

Binnen het overgangsregime is het toegestaan om de reeds bestaande beschikbare premiereregeling met een leeftijdsafhankelijke premiestaffel te houden voor werknemers die in dienst zijn per 31-12-2026. Voor nieuwe werknemers gaat in dat geval de vlakke premie gelden. Concreet betekent dit dat er sprake is van 2 verschillende pensioenregelingen. Het kan voorkomen dat hierdoor de ene werknemer een hogere premie heeft dan de andere terwijl zij beiden dezelfde leeftijd hebben. Oudere werknemers zullen doorgaans een hogere premie ontvangen op basis van de premiestaffel. Dat kan de arbeidsmobiliteit beperken.

Optie 3. Vaste premie met compensatie op andere wijze

Deze optie ligt in lijn met optie 1. Echter de eventuele van toepassing zijnde compensatie wordt niet gegeven binnen de pensioenregeling maar buiten de pensioenregeling, bijvoorbeeld door het betalen van extra salaris voor het verlies van pensioenopbouw. In deze optie hebben nieuwe werknemers geen recht op de compensatie.



Communicatie en participatie werknemer

Als het gaat om de wijziging van de pensioenregeling dan is de participatie van de werknemer cruciaal. Afhankelijk van de omvang van het bedrijf moet de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging worden betrokken bij de besluitvorming over de pensioenregeling. De hoofdregel is dat de pensioenregeling alleen kan worden gewijzigd met instemming van de individuele werknemer. Communicatie en voorlichting is cruciaal.

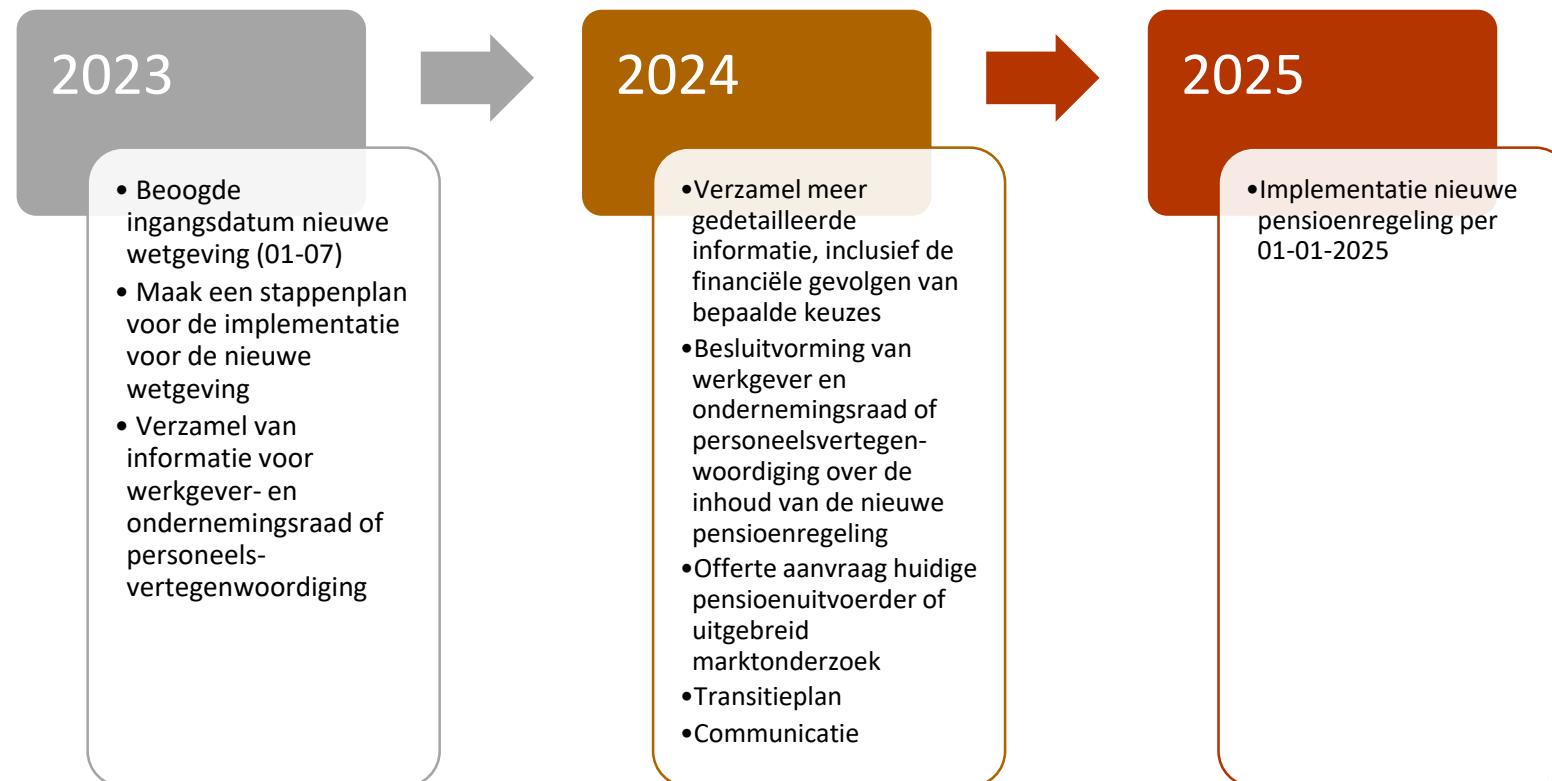
Ieder werkgever moet een **transitieplan** opstellen, tenzij gebruik wordt gemaakt van de overgangsregeling. In dit plan dient in ieder geval het volgende te worden opgenomen:

- Voor welk type pensioenovereenkomst is er gekozen?
- Hoe wordt omgegaan met de bestaande pensioenaanspraken en – rechten?
- Wat zijn de effecten van de nieuwe pensioenregelingen per leeftijdsgroep?
- Hoe is de adequate **compensatie** opgezet en hoe pakt dit uit voor de verschillende leeftijdsgroepen?
- Het implementatieplan van de pensioenuitvoerder. Dit plan moet worden ingediend bij de Nederlandsche Bank (DNB). De Autoriteit Financiële Markten (AFM) ziet toe op de communicatie. Nog niet alle details van het transitieplan zijn volledig bekend.

Algemeen draaiboek voor de implementatie

De overgang naar de nieuwe pensioenwetgeving kan complex zijn. Het feit dat de wetgeving nog niet is aangenomen, betekent dat zaken nog kunnen wijzigen. Zo zijn er bijvoorbeeld nog vragen over de compensatiemethode. Dat maakt het niet eenvoudiger.

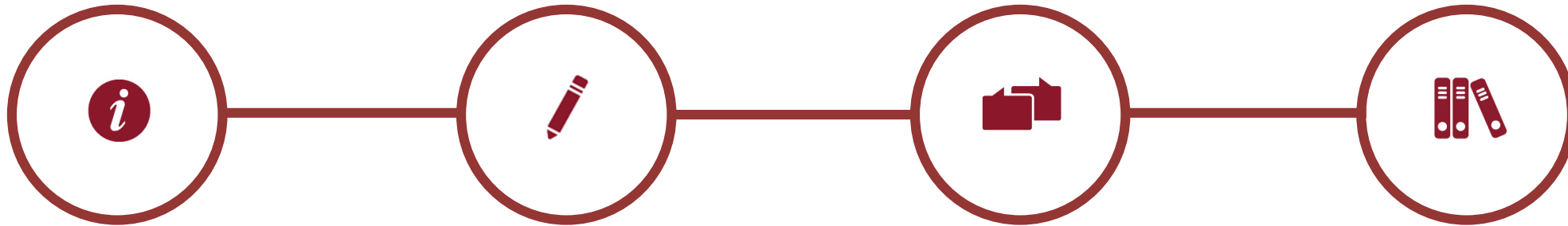
Op basis van de huidige beschikbare informatie en een beoogde invoering per 01-07-2023 zien wij het volgende stappenplan in de tijd.





Onze dienstverlening voor de nieuwe wetgeving

Als uw vertrouwde adviseur kunnen wij u, zoals gebruikelijk, van dienst zijn bij alle aspecten met betrekking tot de overgang naar de nieuwe pensioenwetgeving. Hierbij kunt u denken aan het advies over de nieuwe pensioenregeling, de communicatie met de werknemers en de werknemersvertegenwoordigers of de beoordeling van de offertes van de pensioenuitvoerders



Inzicht en compliance

Door middel van periodieke nieuwsbrieven houden wij u op de hoogte van de nieuwe wetgeving en de mogelijke gevolgen voor de pensioenregeling van uw bedrijf

Consultancy services

Op basis van de wettelijke regelgeving informeren wij u over de specifieke aanpassingen die nodig zijn, maken berekeningen die de impact op premie en pensioen inzichtelijk maken en geven advies over de mogelijke compensatie. We spreken hierbij het tijdspad af van de momenten waarop wij leveren.

Communicatie

We begeleiden u bij alle communicatie aspecten. Van besprekingen met de ondernemingsraad tot de communicatie met de medewerkers, zowel op papier als door middel van presentaties.

Administratie

We stemmen alle zaken af met de pensioenuitvoerder, van offerte tot de implementatie van de nieuwe regeling. Wij helpen en ontzorgen u bij elke stap.