



**Informatie over de
Wet Toekomst Pensioenen
en de effecten op de huidige
beschikbare premiereregelingen**

27 oktober 2022

Inhoud

1. Inleiding	3
2. De Wet Toekomst Pensioenen	4
3. De overgangsregelingen voor beschikbare premiereregelingen.....	8

De informatie in dit document is gebaseerd op het inzicht en de stand van zaken per datum van opmaak van dit document. Het wetsvoorstel wordt thans behandeld in de Tweede Kamer. Dat betekent dat zaken nog kunnen wijzigen.

Tevens is de inhoud van dit document niet bedoeld als advies, maar wordt algemene informatie verstrekt over de inhoud van het wetsvoorstel

Neem contact met ons op om uw specifieke situatie te bespreken.

1. Inleiding

Wijziging pensioenwetgeving

In het parlement is thans het wetsvoorstel 'Wet Toekomst Pensioenen' in behandeling. Deze wet verandert het Nederlandse pensioenstelsel ingrijpend en zal impact hebben op alle pensioenregelingen.

Doelstelling is om de wetgeving per 01-07-2023 in te laten gaan, waarna een overgangstermijn zal gelden van 3,5 jaar tot 01-01-2027.

De behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer vindt thans plaats. Na behandeling in de Tweede Kamer zal natuurlijk ook de Eerste Kamer moeten instemmen met het wetsvoorstel. De inzet van de regering is om de ingangsdatum van 01-07-2023 te halen. Hier is echter nog geen zekerheid over. Het is dus mogelijk dat de ingangsdatum wordt uitgesteld.

Uitstel van de ingangsdatum van de wet betekent niet automatisch uitstel van de overgangperiode. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat de wet ingaat per 01-01-2024 en dat de einddatum van de overgangperiode blijft staan op 01-01-2027.

Inhoud rapport

In dit document wordt ingegaan op de hoofdlijnen van de nieuwe wetgeving en de effecten daarvan op de huidige beschikbare premieregelingen.

Indien er binnen uw onderneming sprake is van een middelloonregeling ondergebracht bij een pensioenverzekeraar of pensioenfonds, dan verzoeken wij u contact met ons op te nemen om de specifieke zaken aangaande uw pensioenregeling te bespreken.

2. De Wet Toekomst Pensioenen

Het nieuwe pensioenstelsel

In het nieuwe pensioenstelsel zal er alleen nog sprake zijn van beschikbare premiereregelingen die gebaseerd zijn op een leeftijds^{on}afhankelijke (vlakke) premie. Dat betekent dat de huidige middelloonregelingen en eindloonregelingen in de toekomst zullen verdwijnen. Daarnaast zullen pensioenpremies binnen een beschikbaar premiesysteem niet langer leeftijdsafhankelijk mogen zijn.

Een beschikbaar premiesysteem met een leeftijdsafhankelijke staffel is dus onder het nieuwe regime ook niet meer mogelijk. Voor bestaande beschikbare premiesystemen met een leeftijdsafhankelijke staffel is een overgangsregeling van toepassing.

Een nieuw pensioensysteem: de effecten op de pensioenopbouw vanaf pensioendatum – een voorbeeld

Binnen de huidige middelloonregeling wordt voor iedere deelnemer een gelijk oudedagspensioen (OP) opgebouwd tegen een voor elke deelnemer gelijk premiepercentage (doorsnee premie). De huidige uitgangspunten zijn:

- Een opbouw van 1,4% van de pensioengrondslag aan OP
- Tegen een premie van 25% van de pensioengrondslag

Vanuit actuariael oogpunt betekent bovenstaande dat voor jongeren de feitelijke benodigde premie lager ligt dan de doorsneepremie en voor ouderen hoger. Er is sprake van solidariteit tussen ouderen en jongeren.

Binnen het nieuwe pensioenstelsel zal worden uitgegaan van een gelijkblijvende premie waarbij de opbouw lager wordt naarmate de deelnemer ouder wordt. *Een voorbeeld*. Op basis van de vaste premie van 25% zal de volgende (degressieve) pensioenbouw gelden:

- Een OP van 2,0% voor een 25-jarige;
- Een OP van 1,6% voor een 35-jarige;
- Een OP van 1,1% voor een 45-jarige;
- Een OP van 0,7% voor een 55-jarige.

De (vlakke) premie is dus het uitgangspunt binnen het nieuwe pensioenstelsel en de opbouw wordt daarvan afgeleid. Tevens zal het pensioen jaarlijks worden aangepast aan de hand van de behaalde rendementen. Hierbij kan het pensioen omhoog maar ook omlaag gaan.

In het wetsvoorstel wordt gesproken over een maximale gelijkblijvende premie van 30% van de pensioengrondslag (salaris minus franchise).

Het is mogelijk dat bepaalde groepen werknemers in de toekomst binnen het nieuwe pensioenstelsel een lager pensioen opbouwen. Voor de lagere pensioenopbouw dient de werknemer te worden gecompenseerd. Ten behoeve van deze compensatie wordt de maximale gelijkblijvende premie van 30% tot 2037 met 3% verhoogd tot 33% van de pensioengrondslag (salaris minus franchise).

Het nabestaandenpensioen

De tweede significante wijziging betreft het nabestaandenpensioen (Partnerpensioen en wezenpensioen). Ten eerste wordt het nabestaandenpensioen alleen nog op risicobasis verzekerd. Dat betekent dat het nabestaandenpensioen alleen verzekerd is, zolang de werknemer in dienst is van de werkgever. Na uitdiensttreding vervalt de dekking van het nabestaandenpensioen.

Daarnaast wordt de hoogte van het nabestaandenpensioen anders berekend. Het nabestaandenpensioen zal niet langer afhankelijk zijn van de pensioengrondslag (salaris minus franchise) en de dienstjaren van de werknemer, maar wordt vastgesteld op een percentage van het salaris.

Het wetsvoorstel gaat uit van een maximum voor het partnerpensioen van 50% van het salaris en van 20% van het salaris voor het wezenpensioen. Tevens gaat een standaard eindleeftijd gelden voor het wezenpensioen van 25 jaar.

Het blijft overigens mogelijk om het ANW-hiaat (tijdelijk partnerpensioen) naast het levenslange partnerpensioen te verzekeren.

Een algemeen voorbeeld van de effecten

De hoogte van het *huidige* partnerpensioen (PP) en wezenpensioen (WzP) zijn mede afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer en de diensttijd. De diensttijd zijn de jaren en maanden gelegen tussen de datum van indiensttreding en de pensioenrichtleeftijd van 68. Enkele voorbeelden (vb) van mogelijke effecten.

Cijfermatig voorbeeld	vb-1	vb-2	vb-3	vb-4
Leeftijd deelnemer per 01-07-2023	40	40	30	50
Reeds verstreken dienstjaren	0	5	0	0
Totaal te bereiken dienstjaren	28	33	38	18
Pensioengevend Salaris	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000
Pensioengrondslag	€ 35.000	€ 35.000	€ 35.000	€ 35.000
Huidige regeling	vb-1	vb-2	vb-3	vb-4
Hoogte PP op jaarbasis	€ 12.867	€ 15.165	€ 17.643	€ 8.272
Hoogte WzP op jaarbasis	€ 2.573	€ 3.033	€ 3.493	€ 1.654
Nieuwe regeling (maximaal)	vb-1	vb-2	vb-3	vb-4
Hoogte PP op jaarbasis	€ 25.008	€ 25.008	€ 25.008	€ 25.008
Hoogte WzP op jaarbasis	€ 10.003	€ 10.003	€ 10.003	€ 10.003

Geconcludeerd kan worden dat in het huidige systeem een werknemer die op oudere leeftijd in dienst treedt, een lager PP en WzP heeft doordat er sprake is van een beperkte diensttijd. In het nieuwe systeem wordt het verzekerd partnerpensioen en wezenpensioen diensttijd onafhankelijk. Ook voor deze aanpassing geldt dat indien werknemers een lagere aanspraak hebben binnen het nieuwe systeem zij dienen te worden gecompenseerd voor het verschil.

Effecten op de totale pensioenlast

De exacte effecten van de wijziging van het nabestaandenpensioen op de totale pensioenlast zijn mede afhankelijk van de leeftijd, diensttijd en hoogte salaris van uw werknemers. Berekeningen laten zien dat de risicopremie voor het nabestaandenpensioen meer dan verdubbelen indien wordt uitgegaan van de binnen het nieuwe regime maximaal toegestane percentages. Een belangrijk onderdeel om rekening mee te houden.

Invaren opgebouwde pensioenrechten

Doelstelling is om de reeds opgebouwde pensioenrechten binnen het huidige stelsel om te zetten in pensioenrechten binnen het nieuwe stelsel. Dat betekent enerzijds dat aan de deelnemer een persoonlijk pensioenvermogen wordt toegekend. Dat is het huidige stelsel niet van toepassing. Daarnaast worden de nieuwe regels ook van toepassing op de pensioenen die zijn 'ingevaren'.

Bij de omzetting kunnen de nieuwe pensioenrechten hoger of lager uitvallen en na omzetting zullen de nieuwe pensioenrechten fluctueren (omhoog/omlaag gaan) op basis van de nieuwe regels.

Indien het 'invaren' leidt tot onevenredige effecten dan kan worden gekozen voor het NIET-invaren. Deze keuze zal echter wel moeten worden onderbouwd.

Indien de huidige pensioenregeling is gebaseerd op het beschikbare premiesysteem (Pensioenwet: Premieovereenkomst) zal er van invaren geen sprake zijn. Het reeds opgebouwde vermogen wordt eenvoudig 'meegenomen' naar het nieuwe systeem.

Transitieperiode

In het wetsvoorstel is een overgangperiode van 4 jaar opgenomen. Dat betekent dat bestaande pensioenregelingen uiterlijk op 01-01-2027 moeten voldoen aan de nieuwe wetgeving. Hierbij dient te worden opgemerkt dat wijziging van de pensioenregeling de instemming van de Ondernemingsraad en de individuele werknemer vereist. Sociale partners bepalen ook samen wanneer en hoe de opgebouwde pensioenrechten worden ingevaren.

Bij bovenstaande is natuurlijk ook de pensioenuitvoerder van belang. Deze moet de eventuele keuzes van werkgevers en werknemers ook uit kunnen/willen uitvoeren. Het betrekken van de pensioenuitvoerder bij het vormgeven van de nieuwe rechten en het invaren is dan ook een must.

Het is niet mogelijk om in delen over te gaan naar het nieuwe pensioenregime. De pensioenregeling voldoet (tot uiterlijk 01-01-2027) aan de huidige wetgeving of (vanaf 01-07-2023) aan de nieuwe wetgeving.

Transitieplan

De werkgever is verplicht een transitieplan op te stellen. Vanuit de wetgeving dienen bepaalde onderdelen (verplicht) in dit plan te worden vastgelegd, waaronder:

- De beschrijving van de nieuwe pensioenregeling;
- Informatie over het invaren van het reeds opgebouwde pensioen;
- Inzicht geven in de effecten van de overstap per leeftijdsgroep;
- Als er sprake is van compensatie, de inhoud van de compensatieregeling en de wijze waarop de compensatieregeling wordt gefinancierd;
- Afhankelijk van de keuze welk beschikbaar premiesysteem wordt gemaakt, dient de solidariteitsreserve te worden beschreven.

De hoofdpunten van de nieuwe wetgeving voor middelloonregelingen die zijn ondergebracht bij een pensioenfonds

- De beoogde ingangsdatum van de nieuwe wet is 01-07-2023;
- In de nieuwe wetgeving wordt uitgegaan van een beschikbaar premiesysteem met een vlakke (leeftijdsonafhankelijke) premie voor alle contracten;
- De vlakke beschikbare premie bedraagt maximaal 30% van de pensioengrondslag;
- In verband met compensatieruimte wordt het maximum tijdelijk tot 2037 verhoogd met 3% tot 33%;
- Er geldt een transitieperiode van 4 jaar (2023 – 2027). Tijdens de transitieperiode mag de bestaande pensioenregeling worden voortgezet;
- De huidige methode op de hoogte van het nabestaandenpensioen te berekenen, wijzigt. De hoogte zal niet langer worden gebaseerd op de dienstjaren en het pensioengrondslag maar op het salaris. Het partnerpensioen mag maximaal 50% van het salaris bedragen en het wezenpensioen 20% van het salaris.
- Sociale partners maken afspraken over het invaren van reeds opgebouwde pensioenrechten/aanspraken naar het nieuwe systeem.
- De werkgever maakt een transitieplan voor de overgang naar de nieuwe pensioenregeling en het invaren.

3. De overgangsregelingen voor beschikbare premieregelingen

In dit hoofdstuk wordt aandacht besteed aan de overgangsregelingen die er zijn en de keuze mogelijkheden die er binnen het overgangsregime zijn. Ook hier wordt alleen aandacht besteed aan de overgangsregeling voor werkgevers die thans een beschikbare premieregeling (Pensioenwet: premieovereenkomst) hebben. Is er bij u sprake van een middelloonregeling, neem dan contact met ons op.

Bestaande beschikbare premieregelingen met een vlakke (gelijkblijvende) premie

Indien de huidige pensioenregeling reeds is gebaseerd op een beschikbare premieregeling, waarbij de premie een vlak, voor alle leeftijden gelijkblijvend percentage is, wordt op dat punt reeds voldaan aan de uitgangspunten van de wet. Het percentage hoeft niet te worden aangepast.

Indien gewenst, kan worden bekeken in hoeverre het percentage op een hoger niveau kan worden gesteld. Het maximale % ligt namelijk binnen het nieuwe regime (max. 30%) substantieel hoger dan binnen het huidige systeem.

De keuzes voor bestaande beschikbare premieregelingen met een leeftijdsafhankelijke (stijgende) staffel

Voor werkgevers die reeds een beschikbare premieregeling hebben die is gebaseerd op een leeftijdsafhankelijke (stijgende) premiestaffel, zijn er in de basis 3 opties voor wat betreft de implementatie van de nieuwe pensioenwetgeving.

Optie 1. Een vlakke premie met compensatie binnen de pensioenregeling

De huidige beschikbare premieregeling wordt uiterlijk per 01-01-2027 gewijzigd naar een regeling met een vlakke premie.

Er kan sprake zijn van compensatie van deelnemers die een lagere premie gaan ontvangen. Volgens het huidige wetsvoorstel dient de compensatie te zijn afgerond binnen 10 jaar. Nieuwe deelnemers hebben ook recht op compensatie tijdens de ze periode.

In optie 1 is sprake van één pensioenregeling waarbij voor iedere deelnemer het vlakke premiepercentage gaat gelden. Voor het vaststellen van het vlakke premie kunnen meerdere methoden worden gebruikt. Gedacht kan worden aan:

- Het gemiddelde van de huidige premiestaffel;
- Een vlakke premie waarmee hetzelfde ambitieniveau wordt nagestreefd;
- Een vlakke premie waarmee budgettair neutrale overgang wordt bereikt;

Voor wat betreft de compensatie binnen de pensioenregeling is het belangrijk te weten dat deze compensatie ook gaat gelden (tot uiterlijk 01-01-2037) voor nieuwe werknemers, die na aanpassing van de pensioenregeling in dienst komen.

**Optie 2.
2 verschillende
regelingen
hanteren**

De huidige beschikbare premieregeling met de leeftijdsafhankelijke premiestaffel blijft gelden voor werknemers die voor 01-01-2027 deelnemer zijn geworden in deze regeling.

Voor werknemers die indienst treden na 01-01-2027 geldt een pensioenregeling die is gebaseerd op een vlakke premie. In deze optie is er dus sprake van 2 pensioenregelingen.

Bij optie 2 zal er, na overgang, sprake zijn van twee pensioenregelingen. De bestaande deelnemers behouden de staffel en nieuwe deelnemers hebben het vlakke premiepercentage. In deze optie is er geen sprake van compensatie, immers de bestaande deelnemers behouden de staffel.

Een aandachtspunt kan zijn dat twee deelnemers een geheel andere pensioenregeling hebben. Voor jongeren kan dit betekenen dat een nieuwe werknemer een hoger (gelijkblijvend) premiepercentage heeft, dan de collega die al in dienst was. Voor ouderen geldt in dit geval de omgekeerde situatie.

Bij deze optie is er geen sprake van een transitieplan.

**Optie 3.
Een vlakke premie
met compensatie
op een
alternatieve wijze**

Deze optie is gelijk aan optie 1. De eventuele compensatie zal echter niet plaatsvinden binnen de pensioenregeling maar op alternatieve wijze. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een compensatie in het loon van de werknemer.

In optie 3 gelden dezelfde mogelijkheden om de hoogte van het vlakke premiepercentage te bepalen. Anders is dat de eventuele compensatie niet plaatsvindt binnen de pensioenregeling, maar op alternatieve wijze. Hierbij kan worden gedacht aan een bruto vergoeding boven op het salaris.

Indien voor deze methode wordt gevolgd, zal de compensatie niet gelden voor nieuwe werknemers, tenzij anders wordt besloten. De huidige werknemers ontvangen de compensatie tot het moment waarop zij uit diensttreden (uiterlijk de pensioendatum). De compensatie eindigt dus niet automatisch na 10 jaar zoals in optie 1 wel het geval is.