



Aan Werkgevers en Ondernemingsraden
Van Sprenkels & Verschuren – Kernteam Wet toekomst pensioenen
Datum 13 april 2022
Betreft Nieuwsflits definitief wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen

Nieuwsflits Werkgevers en Ondernemingsraden

Het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen is op 30 maart 2022 aangeboden aan de Tweede Kamer. Dit wetsvoorstel bevat de afspraken die de sociale partners en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben gemaakt in het zogenoemde pensioenakkoord. Deze afspraken zijn gemaakt om het Nederlandse pensioenstelsel weer beter aan te laten sluiten op de maatschappelijke ontwikkelingen en de ontwikkelingen op de financiële markten. Eind 2020 was er al een concept wetsvoorstel, hierop mocht iedereen reageren. In onze eerdere nieuwsflitsen hebben wij u al geïnformeerd over de gevolgen van de invoering Wet toekomst pensioenen.

In deze nieuwsflits schetsen wij kort wat de belangrijkste wijzigingen zijn ten opzichte van het concept wetsvoorstel voor de werkgever die zijn pensioenregeling bijvoorbeeld heeft ondergebracht bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling (PPI). Voor de werkgever die zijn pensioenregeling laat uitvoeren door een eigen pensioenfonds hebben wij een andere nieuwsflits gemaakt. Op verzoek verstrekken wij deze uiteraard graag.

Tijdslijnen

In het concept wetsvoorstel was sprake van een beoogde invoering van de wet op 1 januari 2022. Voor het verschijnen van het definitieve wetsvoorstel was al duidelijk dat de nieuwe regels worden ingevoerd per 1 januari 2023. Of deze datum ook wordt gehaald is mede afhankelijk van de parlementaire behandeling. De huidige pensioenregelingen moeten dan uiterlijk 1 januari 2027 in overeenstemming zijn gebracht met de nieuwe wetgeving.

Wat is er veranderd?

Wat is er veranderd ten opzichte van het concept wetsvoorstel? De belangrijkste wijzigingen op een rij.

1. De namen van de verschillende pensioenregelingen

De nieuwe regelingen heten nu de 'solidaire premieregeling' en de 'flexibele premieregeling'. Het is altijd lastig om namen te bedenken die voldoende tot uitdrukking brengen wat er allemaal onder een pensioenregeling valt. We willen dan ook benadrukken dat de flexibele premieregeling (die zeker ook collectief wordt georganiseerd en waarin ook risico's worden gedeeld) ook heel goed solidaire elementen kan bevatten.

2. Premie-kapitaalovereenkomst en premie-uitkeringsovereenkomst

Naast de twee genoemde contracten waren er in de consultatieversie nog twee andere contractvormen opgenomen. De premie-kapitaalovereenkomst vervalt: het is straks niet meer mogelijk om de premie direct om te zetten in een kapitaalverzekering waarmee op de pensioendatum een uitkering kan worden aangekocht.

De premie-uitkeringsovereenkomst staat nog in het wetsvoorstel en is aangepast. In dit contract wordt de ingelegde premie, net als in de flexibele premieregeling, belegd volgens het life cycle principe. Deelnemers kunnen in de nieuwe versie vanaf vijftien jaar voor de pensioendatum kiezen om de premie en/of het opgebouwde kapitaal (deels) aan te wenden voor een vastgestelde uitkering vanaf de pensioendatum. Alleen verzekeraars mogen deze premie-uitkeringsovereenkomsten aanbieden.

3. Wijziging premiereregeling tijdens overgangsregeling

In de Wet toekomst pensioenen geldt voortaan een gelijke premie voor alle deelnemers, ook wel de vlakke of leeftijdsonafhankelijke premie genoemd. De meeste premiereregelingen kennen op dit moment een leeftijdsafhankelijke premie: de premie stijgt met leeftijd. Voor deze premiereregelingen en voor middelloonregelingen die zijn ondergebracht bij een verzekeraar is in het eerdere concept wetsvoorstel een overgangsregeling opgenomen.

De overgangsmaatregel is op één onderdeel gewijzigd in het definitieve wetsvoorstel. Het is nu ook na 2022 mogelijk om met toepassing van de leeftijdsafhankelijke premie, de pensioenregeling te wijzigen, met behoud van het overgangsregime. In het concept wetsvoorstel was dit alleen mogelijk indien de regeling op 'niet meer dan ondergeschikte punten' wordt gewijzigd.

In 2037 zal de overgangsregeling geëvalueerd worden.

4. Partner voor het partnerpensioen

Er is veel gesproken over de inrichting van het partnerpensioen en in het bijzonder het partnerbegrip. Vooral omdat er een daling is in het aantal huwelijken. Maar ook omdat, in het algemeen, sociale partners zelf bepalen wanneer iemand een partner is in de zin van de pensioenregeling, is uniformering op zijn plaats. Een partner is de echtgenoot, geregistreerde partner of de meerderjarige persoon met wie een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, met uitzondering van (pleeg- en stief-) kinderen. Wat een verbetering is ten opzichte van de consultatieversie, is dat er sprake moet zijn van een duurzame huishouding waarin partners zorg voor elkaar hebben. Dit betekent dat situaties van bijvoorbeeld studentenhuizen, zoals dat in de consultatieversie mogelijk was, nu niet meer aan de orde zijn.

5. Leeftijdsafhankelijke risicopremies

Het voorschrift van de vlakke premie betrof in het concept wetsvoorstel ook risicopremies. In de nieuwe versie van de wettekst mogen de risicopremies leeftijdsafhankelijk worden vastgesteld. Bedrijfstakpensioenfondsen moeten wel nog steeds leeftijdsonafhankelijke risicopremies gebruiken.

6. Risicodelingsreserve bij de flexibele premiereregeling

De flexibele premiereregeling krijgt de mogelijkheid van een risicodelingsreserve, als een soort solidair element. Dit is optioneel (bij bedrijfstakpensioenfondsen is bij de keuze voor een flexibele premiereregeling het toepassen van deze risicodelingsreserve overigens wel verplicht).

Er zijn twee belangrijke wijzigingen ten opzichte van de oorspronkelijke voorstellen: alle soorten pensioenuitvoerders mogen straks een risicodelingsreserve aanbieden bij de flexibele premiereregeling. In de eerdere versie was dit alleen mogelijk voor bedrijfstakpensioenfondsen. Een andere belangrijke wijziging is dat de risicodelingsreserve enkel kan worden gevuld uit premies en niet uit goede beleggingsresultaten. Ook mag de reserve niet worden gebruikt om tegenvallende beleggingen op te vangen.

Het doel van de reserve, een meerwaarde of bescherming bieden aan deelnemers, is goed bedoeld, maar er zitten ook nadelen aan. Zo mag de reserve niet meegenomen worden bij waardeoverdracht. Het is de vraag of de risicodelingsreserve door pensioenuitvoerders zal worden omarmd.

Wat is nog hetzelfde?

Niet alle onderdelen van het wetsvoorstel zijn gewijzigd. Belangrijke onderdelen die gelijk zijn gebleven:

1. Alle pensioenregelingen worden premiereregelingen met een vlakke premie

Het voornemen dat alle pensioenregelingen premiereregelingen worden, blijft in de voorstellen ongewijzigd. Middelloonregelingen zijn straks niet meer toegestaan. Ook de premie wordt een vlak percentage met een gemaximeerde hoogte van 30%. Vlak wil zeggen: voor alle leeftijden een gelijk percentage. Nu hebben veel premiereregelingen nog een leeftijdsafhankelijke premie. Tot 2037 is het mogelijk, in verband met een eventuele compensatie, een hogere premie van 33% af te spreken.

Bovenop deze maximumpremie kunnen nog premies voor risicodekkingen en kostenopslagen worden betaald, deze tellen niet mee voor het maximum. Voor het ontvangen van compensatie geldt geen fiscale begrenzing. Dit biedt de mogelijkheid om maatwerkafspraken te maken zodat gericht kan worden gecompenseerd. Een werkgever kan derhalve voor het collectief van werknemers ten hoogste 33% premie minus de reguliere premie inleggen voor compensatie. De premie voor compensatie kan vervolgens gericht worden toebedeeld aan individuele werknemers (in leeftijdscohorten).

2. Eerbiedigende werking voor bepaalde bestaande regelingen

Voor op 31 december 2022 bestaande premiereregelingen geldt dat voor deelnemers die tot en met 31 december 2026 zijn toegetreden tot deze regeling mogen worden voortgezet (ook na 2026). Op 31 december 2022 bestaande middelloonregelingen die zijn ondergebracht bij een verzekeraar kunnen vóór 1 januari 2027 worden omgezet naar een premiereregeling met een leeftijdsafhankelijke premie waarop (dus ook na 2026) de overgangsregeling voor premiereregelingen van toepassing is. Vanaf het moment dat de regeling is aangepast naar een gelijkblijvende premie (uiterlijk per 1 januari 2027, eerder mag) kunnen alleen de medewerkers op het moment vóór de regelingswijziging de leeftijdsafhankelijke premie houden.

Nieuwe medewerkers ontvangen allemaal dezelfde gelijkblijvende premie. Er zijn vanaf dat moment dus twee verschillende regelingen van toepassing. Ook moet bij de eerbiedigende werking uiterlijk per 1 januari 2027 het nabestaandenpensioen worden aangepast aan de nieuwe wet.

Bestaande middelloonregelingen die zijn ondergebracht bij een pensioenfonds (bijvoorbeeld een Algemeen Pensioenfonds of een vrijwillige aansluiting bij een Bedrijfstakpensioenfonds), kunnen nog vóór 1 januari 2023 worden omgezet naar een premiereregeling met een leeftijdsafhankelijke premie, om nog gebruik te kunnen maken van de eerbiedigende werking.

3. Hoogte van het nabestaandenpensioen wordt gewijzigd

Als onderdeel van de Wet toekomst pensioenen verandert het nabestaandenpensioen ingrijpend. Het wetsvoorstel kent geen inhoudelijke wijzigingen ten aanzien van nabestaandenpensioen bij overlijden na de pensioendatum. Het nabestaandenpensioen bij overlijden voor het bereiken van de pensioendatum wijzigt wel. Werkgevers kunnen dit nabestaandenpensioen alleen nog maar verzekeren op risicobasis. Voorheen kon dit ook op opbouwbasis. Bij een verzekering op risicobasis vervalt de risicodekking als er niet langer sprake is van actieve deelname aan de pensioenregeling.

De maximale fiscale ruimte voor het nabestaandenpensioen bedraagt 50% van het pensioengevend salaris in plaats van 70% procent van het te bereiken ouderdompensioen. Voor het wezenpensioen wordt het fiscaal maximum 20% van het pensioengevend salaris. Het nabestaandenpensioen is dus gerelateerd aan de hoogte van het pensioengevend salaris op het moment van overlijden van de deelnemer. De franchise zal hierbij geen rol meer spelen. Dit betekent een verbetering voor lagere inkomens. Dit kan overigens leiden tot de vraag in hoeverre een Anw-hiaatverzekering nog wel nodig is.

De dekking van het nabestaandenpensioen wordt diensttijdafhankelijk. Daardoor is de hoogte van het nabestaandenpensioen niet meer, zoals nu het geval is, afhankelijk van het arbeidsverleden of de (te bereiken) dienstjaren bij de huidige werkgever. Dit zorgt voor een betere aansluiting bij baanwisseling.

In het concept wetsvoorstel was expliciet opgenomen dat een reeds opgebouwd nabestaandenpensioen in tact zou blijven, naast het nieuwe nabestaandenpensioen op risicobasis. En daardoor in sommige gevallen kan leiden tot hoge uitkeringen van het nabestaandenpensioen. Hoewel de definitieve wetsvoorstel hierover niet zo helder is als de consultatieversie, lijkt dit voor bij een verzekeraar opgebouwd nabestaandenpensioenen nog steeds de bedoeling.