



Nieuwsbrief – Pensioenakkoord Ondernemingen

Hoe ziet het nieuwe pensioenstelsel eruit?
21 december 2020

SAMENGEVAT

1. De werkgever is verplicht een transitieplan op te stellen. Dit is een bijlage bij de gewijzigde pensioenregeling waarin alle keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de gemaakte afspraken in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel moeten worden opgenomen. **Uiterlijk 1 januari 2024** moet er overeenstemming zijn tussen de werkgever en de werknemers over de nieuwe pensioenregeling en moet het transitieplan zijn afgerond. Het gaat hier om definitieve afspraken, wat betekent dat achterbanraadpleging dan wel het raadplegen van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering reeds heeft plaatsgevonden. Ook werkgevers die gebruik willen maken van de overgangsregeling (zie hierna) zullen een transitieplan moeten opstellen.
2. **Uiterlijk 1 januari 2026** moeten alle pensioenregelingen in Nederland zijn aangepast naar een beschikbare premieregeling met een leeftijdsonafhankelijke ('vlakke') premie. De premie wordt belegd; premie en rendement vormen het pensioenvermogen. Dit vermogen wordt op de pensioendatum gebruikt om pensioenuitkeringen uit te betalen.
3. Hierop zijn uitzonderingen van toepassing voor beschikbare premieregelingen (*ongeacht het type pensioenuitvoerder*). Op **31 december 2021** bestaande regelingen mogen na 1 januari 2026 (gesloten) worden voortgezet voor werknemers die op 31 december 2025 deelnemen aan de regeling. De regeling die op 31 december 2021 van toepassing is mag, om gebruik te kunnen blijven maken van de overgangsregeling, na 31 december 2021 niet meer op essentiële onderdelen worden aangepast. En de premiestaffel dient te blijven binnen een – in de wet voorgeschreven – progressieve premiestaffel. Het kan dus zijn dat de huidige progressieve premie uiterlijk 1 januari 2022 moet zijn aangepast. Voor nieuwe werknemers geldt vanaf 1 januari 2026 wel een vlakke premie.
4. Ook voor reeds bestaande middelloonregelingen die zijn ondergebracht bij een verzekeraar is een uitzondering van toepassing. Deze mogen **vóór 1 januari 2026** worden omgezet naar een beschikbare premieregeling met een progressieve (leeftijdsafhankelijke) premie, en kunnen na 1 januari 2026 (gesloten) worden voortgezet voor werknemers die op 31 december 2025 aan de regeling deelnemen. Voor nieuwe werknemers geldt vanaf 1 januari 2026 wel een vlakke premie. De opgebouwde aanspraken in de middelloonregeling blijven bij de verzekeraar bestaan en zijn gegarandeerd.
5. Indien een nabestaandenpensioen wordt afgesproken gelden vanaf uiterlijk 1 januari 2026 dwingende (uniforme) regels. Het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum kan alleen nog maar op risicobasis gebeuren en is onafhankelijk van de diensttijd. Wie een partner is, wordt bij wet bepaald. Het fiscale maximum wordt 50% van het pensioengevend salaris (afgetopt op de Witteveenkader grens, 2021: €112.189). In de bepaling van de hoogte van het pensioengevend salaris voor het nabestaandenpensioen wordt geen rekening gehouden met een franchise. Dit heeft een positief effect voor werknemers met lage salarissen. Voor hen zal een hoger partnerpensioen verzekerd zijn. Ook een tijdelijk nabestaandenoverbruggingspensioen (Anw-hiaatverzekering) blijft mogelijk, hoewel dit minder urgent zal zijn omdat het nabestaandenpensioen gebaseerd is op het volledige salaris en niet meer op de pensioengrondslag (pensioengevend salaris minus franchise).
6. In het nieuwe stelsel kunnen de uiteindelijke pensioenuitkeringen vast of variabel zijn. Een vaste uitkering wordt aangekocht bij een pensioenfonds of verzekeraar. In het laatste geval garandeert deze de uitkering. Een variabele uitkering is afhankelijk van het resultaat van het blijven beleggen (het zogenoemde 'doorbeleggen') van het pensioenvermogen. De uitkeringen kunnen dan meebewegen met die resultaten. De verwachting is dat dit leidt tot een hoger, maar risicovoller, pensioen over de gehele uitkeringsperiode. De werknemer behoudt altijd keuze tussen vaste of variabele uitkering.

TOELICHTING

1. Inleiding

- De werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers (hierna: sociale partners) en het kabinet hebben in juni 2020 een akkoord bereikt over de hoofdlijnen van een nieuw Nederlands pensioenstelsel. Dit is vastgelegd in een zogenoemde ‘Hoofdlijnennotitie Pensioenakkoord’. De contouren van het nieuwe stelsel waren daarmee al bekend.
- De kern is dat alle pensioenregelingen in Nederland moeten worden aangepast en dat voor alle pensioenregelingen verplicht een leeftijdsonafhankelijke premie gaat gelden (een gelijk percentage voor alle leeftijden, hierna verder genoemd de ‘vlakke premie’).
- Het onderhandelingsakkoord is uitgewerkt in gedetailleerde concept wetgeving. Minister Koolmees heeft de concept wetgeving op 16 december 2020 verstrekt. De wet is gepland in te gaan op 1 januari 2022. Partijen (werkgevers, werknemers en pensioenuitvoerders) krijgen tot 1 januari 2026 de tijd om over te stappen naar het nieuwe stelsel. Eerder mag ook.
- De concept wetgeving gaat grotendeels over pensioenregelingen die worden uitgevoerd door pensioenfondsen. Over die gevolgen heeft Sprenkels & Verschuren een aparte **Nieuwsbrief Pensioenakkoord Pensioenfondsen** opgesteld. In de onderliggende nieuwsbrief worden de gevolgen toegelicht voor werkgevers die hun pensioenregeling hebben ondergebracht bij een verzekeraar of een premiepensioeninstelling.

2. Premie

- Alle pensioenregelingen worden beschikbare premieregelingen. In het nieuwe pensioenstelsel gaat voor alle werknemers een vlakke premie gelden.
- De pensioenpremie wordt fiscaal gemaximeerd. Het fiscale maximum bedraagt 30% van de pensioengrondslag voor pensioenopbouw (zonder kosten en risicopremies voor overlijden en arbeidsongeschiktheid die separaat betaald mogen worden).
- Tot 2036 geldt een verhoogde vrijstelling tot 33% van de pensioengrondslag. Het verschil tussen de reguliere pensioenpremie en 33% kan worden gebruikt voor een eventuele compensatie als gevolg van de overgang.

3. Overgangsregeling

- Veel werkgevers hebben een beschikbare premieregeling die wordt uitgevoerd door een verzekeraar, premiepensioeninstelling of een pensioenfonds. Bij een beschikbare premieregeling is in de meeste gevallen sprake van een leeftijdsafhankelijk premiestaffel, ook wel een ‘progressieve premie’ genoemd.

Ook zijn er nog werkgevers die een middelloonregeling hebben die is ondergebracht bij een verzekeraar. Ook dan is er sprake van een met de leeftijd stijgende actuariële pensioenpremie.

- Het probleem bij de omzetting van een progressieve premie naar een vlakke premie is dat jongere werknemers er (tot een bepaalde leeftijd) op vooruit gaan en oudere werknemers er direct nadeel van ondervinden. De jongere werknemers zullen niet klagen, de oudere werknemers wel. Zij zullen compensatie eisen. Voor deze compensatie zijn – anders dan bij pensioenfondsen – geen financiële bronnen beschikbaar. De werkgever zal in ieder geval niet snel bereid zijn de kostenverhoging voor haar rekening te nemen. Anderzijds leidt een progressieve premie in de tijd door het ouder worden van de werknemers ook tot een kostenverhoging.
- Er gelden daarom twee uitzonderingen voor regelingen met een progressieve premie:
 - Alle huidige beschikbare premieregelingen met een progressieve premie worden uitgezonderd, dus ongeacht type pensioenuitvoerder. Ook na 1 januari 2026* mag een progressieve premie betaald worden voor werknemers die op 31 december 2025 deelnamen aan de pensioenregeling. Voor nieuwe werknemers geldt vanaf (uiterlijk) 1 januari 2026 een leeftijdsonafhankelijke premie.
 - Daarnaast mogen middelloonregelingen die ondergebracht zijn bij een verzekeraar uiterlijk 1 januari 2026 worden omgezet naar een beschikbare premieregeling met een progressieve premie. Ook hier geldt dat na 1 januari 2026* een progressieve premie betaald mag worden voor werknemers die op 31 december 2025 deelnamen aan die pensioenregeling. De mogelijkheid van het handhaven van een progressieve premie is geïntroduceerd, omdat nader onderzoek en berekeningen laten zien dat de overstap van een premieovereenkomst met een in leeftijd oplopend premiepercentage naar een vlak premiepercentage in de meeste gevallen niet binnen de randvoorwaarden van adequate en kostenneutrale compensatie mogelijk is.
- Voor de premiestaffel dient men te blijven binnen een – in de wet voorgeschreven – progressieve premiestaffel. Het kan dus zijn dat de huidige progressieve premie uiterlijk 1 januari 2022 moet zijn aangepast.

** Of zoveel eerder dan dat voor nieuwe werknemers een vlakke premie gaat gelden.*

4. Pensioenen op basis van vermogen

- De pensioenpremie wordt belegd in een persoonlijk pensioenvermogen.
- Bij pensioeningang wordt dit vermogen omgezet in een vaste of variabele pensioenuitkering.

5. Beleggen en rendementen

- Er is sprake van een individueel beleggingsbeleid (op basis van leeftijdgerelateerde rendementen: bij het toenemen van de leeftijd wordt het risico van de beleggingen afgebouwd).
- Er is, indien de pensioenuitvoerder dit aanbiedt, de mogelijkheid om er voor te kiezen grote schokken in rente en rendement uit te smeren over een maximale periode van tien jaar.

6. Uitkeringen

- Uit het vermogen dat op de pensioendatum is opgebouwd, wordt jaarlijks een uitkering onttrokken.
- De hoogte van de pensioenuitkering is afhankelijk van het te verwachten rendement (het zogenoemde 'projectierendement'), tenzij er is gekozen voor een vaste uitkering. Een vaste uitkering wordt aangekocht bij een pensioenfonds of verzekeraar. In het laatste geval garandeert deze de uitkering. Een variabele uitkering is afhankelijk van het resultaat van het blijven beleggen ('doorbeleggen') van het pensioenvermogen. De uitkeringen kunnen dan meebewegen met die resultaten. De verwachting is dat dit leidt tot een hoger, maar risicovoller, pensioen over de gehele uitkeringsperiode.
- Met de toepassing van een projectierendement worden toekomstige uitkeringen naar voren gehaald: hoger aan het begin met een vooraf bepaalde vaste daling over de uitkeringsduur. Het uitgangspunt is dat de daling wordt goedgemaakt met rendement, wat per saldo dan moet leiden tot hogere uitkeringen.
- Sociale partners bepalen dat bij aanvang van deelname aan de premieregeling òf de variabele òf de vaste uitkering de standaard wordt. Werknemers kunnen hiervan afwijken bij aanvang van deelname aan de regeling, maar ook later tijdens de deelname of bij pensioneren. Bij pensioneren bestaat er veelal nog een recht op shoppen. De werknemer heeft de keuze om met zijn pensioenkapitaal naar een pensioenuitvoerder te gaan die het hoogste pensioen biedt.
- Bij de keuze voor een variabele uitkering is het mogelijk - indien de pensioenuitvoerder dit aanbiedt - om een collectieve groep van uitkeringsgerechtigden te vormen (de zogenoemde 'collectieve toedelingskring') om onder andere financiële mee- en tegenvallers te delen. De doelstelling is om de uitkeringen door middel van risicodeling binnen die groep stabiel te maken.

7. Partner- en wezenpensioen (nabestaandenpensioen)

- Sociale partners behouden de vrijheid om zelf te kiezen voor een nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen). Als gekozen wordt voor een nabestaandenpensioen gelden dwingende voorschriften.

- Wie een partner is, is bij wet bepaald. Er mag geen onderscheid worden gemaakt al naar gelang het type partnerrelatie.
- Het partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering mag alleen nog op risicobasis worden verzekerd en is onafhankelijk van de diensttijd. Het fiscale maximum wordt 50% van het pensioengevend salaris (afgetopt op de wettelijke grens, 2021: €112.189). In de bepaling van de hoogte van het pensioengevend salaris wordt geen rekening gehouden met een franchise. Dit heeft een positief effect voor werknemers met lage salarissen. Voor hen zal een hoger partnerpensioen verzekerd zijn dan in de huidige situatie.
- Voor het salaris boven deze aftoppingsgrens kan, net zoals dat nu het geval is, een partnerpensioen in de netto sfeer worden overeengekomen.
- Het partnerpensioen bij overlijden na pensionering is op opbouwbasis. Het blijft dan een afgeleide van het ouderdompensioen.
- Het wezenpensioen in het nieuwe pensioenstelsel bedraagt fiscaal maximaal 20% van het pensioengevend salaris voor halfwezen en maximaal 40% voor wezen, en mag fiscaal tot uiterlijk de 25-jarige leeftijd van de wees worden uitgekeerd (zonder verdere voorwaarden zoals het volgen van een studie).
- Nieuw ten opzichte van de huidige risicodekking voor partnerpensioen is dat wettelijk verplicht wordt dat de dekking diensttijd onafhankelijk is. De hoogte van het partnerpensioen is daardoor niet meer afhankelijk van het arbeidsverleden of de dienstjaren bij de huidige werkgever.
- De opgebouwde nabestaandenpensioenaanspraken en de huidige nabestaandenpensioenuitkeringen blijven ongewijzigd.
- Er is een verplichte uitloop (behoud van risicodekking) van het recht op nabestaandenpensioen van drie maanden na einde dienstverband.
- Er is een verplichte voortzetting van het nabestaandenpensioen gedurende de periode dat er een WW-uitkering wordt ontvangen.
- Er is de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting van het nabestaandenpensioen van maximaal drie jaar na afloop van de WW-uitkering (gefinancierd uit het gespaarde pensioenkapitaal).

8. Tijdlijnen

Onderstaand treft u de belangrijkste mijlpalen en deadlines.

2021

- 31 december (uiterlijk): uiterlijke datum om, voor het gebruik kunnen maken van de overgangsregeling, een middelloonregeling die wordt uitgevoerd door een (ondernemings- of algemeen) pensioenfonds om te zetten naar een premieregeling met progressieve premie.

2022

- Start uitwerking nieuwe pensioenregeling voor nieuwe (bij gebruik van de overgangsregeling) of alle (indien geen gebruik wordt gemaakt van de overgangsregeling) werknemers.

2024

- 1 januari (uiterlijk): transitieplan afgerond.
- 1 juli (uiterlijk): implementatieplan en communicatieplan gereed.

2025

- 31 december (uiterlijk): uiterlijke datum voor toetreden nieuwe werknemers aan de overgangsregeling met progressieve staffel voor op 31 december 2021 bestaande premieovereenkomsten (bij alle uitvoerders) of uitvoeringsovereenkomsten (bij een verzekeraar).
- 31 december (uiterlijk): uiterlijke datum voor het omzetten van een op 31 december 2021 bestaande middelloonregeling (bij een verzekeraar).

2026 en verder

- 1 januari (uiterlijk): transitie voltooid, alleen pensioenopbouw in premieregelingen op basis van een vlakke premie (uitgezonderd de overgangsregeling) en aangepast nabestaandenpensioen.
- 1 januari: nieuwe fiscale begrenzing.

De informatie in deze nieuwsbrief is gebaseerd op het concept wetsvoorstel van 16 december 2020. De inhoud van het wetsvoorstel en de uiteindelijke wettekst kunnen nog wijzigen.



