



Een simpel boekje voor werkgevers

Wet toekomst pensioenen

Inhoud

1. Inleiding	bladzijde 3
2. Wat houdt de Wet toekomst pensioenen in?	bladzijde 4
3. Er is sprake van een regeling bij een verzekeraar, een premiepensioeninstelling of een pensioenfonds (zónder doorsneepremie) <i>Wat is de impact van de Wet toekomst pensioenen?</i>	bladzijde 5
4. Er is sprake van een regeling bij een pensioenfonds (m�t doorsneepremie) <i>Wat is de impact van de Wet toekomst pensioenen?</i>	bladzijde 7
5. Wat staat de werkgever concreet te doen?	bladzijde 8
6. Contact en meer informatie	bladzijde 9
Bijlage 1: Stroomschema ingeval van pensioenregelingen ondergebracht bij verzekeringsmaatschappij of PPI	bladzijde 10
Bijlage 2: Instemming	bladzijde 11

Deze brochure is met uiterste zorg opgesteld en is informatief van aard. Deze brochure geeft geen volledig beeld over de Wet toekomst pensioenen. Al hetgeen op basis van deze brochure wordt ondernomen, is voor eigen risico. Wij raden aan overleg te plegen met uw advocaat, uw pensioenadviseur of met KWPS.

1. Inleiding

De afgelopen twintig jaar zijn Nederlandse pensioenregelingen vaak aangepast. Meestal als gevolg van wetwijzigingen. Zo is de fiscale pensioen(richt)leeftijd verhoogd van 65 naar 68 jaar en is de toegestane pensioenopbouw steeds verder verlaagd. En herinnert u zich de invoering van de salariscap van € 100.000 tot waarover pensioen mag worden opgebouwd? Dat was in 2015.

Al deze wijzigingen verbleken bij de wijzigingen die werkgevers en werknemers te wachten staan als gevolg van de Wet toekomst pensioenen. Alle 50.000 pensioenregelingen in Nederland moeten worden aangepast. De een meer dan de ander.

Om de pensioenregeling te wijzigen, in lijn met de Wet toekomst pensioenen, zal de werkgever in de meeste gevallen het wijzigingstraject moeten opstarten. Omdat iedere werkgever voor andere uitdagingen staat, is er geen pasklare oplossing. Een wijzigingstraject vereist maatwerk en een goede voorbereiding. Gebeurt dat niet, dan zullen werkgevers waarschijnlijk tegen kostenposten en andere verrassingen aanlopen.

Omdat de Wet toekomst pensioenen complex is en veel vragen oproept, geven wij de problematiek sterk versimpeld weer in dit boekje. Het is een eerste leidraad voor werkgevers en is ook bedoeld voor adviseurs die hun cliënt misschien niet actief adviseren over deze problematiek, maar niet aan de zijlijn willen blijven staan.

Ontstaan er vragen naar aanleiding van dit boekje? Wacht niet tot het 2027 is. Er moeten zoals gezegd 50.000 pensioenregelingen worden aangepast en een wijzigingstraject kan maanden tot soms meer dan een jaar in beslag nemen. In oktober 2026 moet de offerte van de uitvoerder zijn geaccepteerd. Afwachten is niet per definitie de juiste beslissing.

Neem rustig contact met KWPS. Ons team heeft het complete antwoord op uw vragen.

2. Wat houdt de Wet toekomst pensioenen in?

De belangrijkste voorschriften van de Wet toekomst pensioenen zijn als volgt:

- Pensioenregelingen die vanaf 1 juli 2023 in het leven worden geroepen moeten premieovereenkomsten zijn en voor alle werknemers moet hetzelfde leeftijdsafhankelijke premiepercentage van toepassing zijn. Het fiscaal maximale percentage is 30% van de pensioengrondslag.
- Er wordt voor alle werknemers een individuele pensioenpot - met veel collectieve kenmerken - gevormd. Eindloon- en middelloon is niet langer toegestaan. De doorsneepremie bij pensioenfondsen wordt afgeschaft.
- Als er sprake is van partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum dan moet dit plaatsvinden op basis van een risicoverzekering en moet het partnerpensioen worden uitgedrukt in een percentage van het salaris. Het maximale percentage is 50%.
- Ook pensioenregelingen die al voor 1 juli 2023 bestonden moeten worden aangepast aan bovenstaande eisen, uiterlijk per 1 januari 2028. Onderdeel van de Wet toekomst pensioenen is dat een voor 1 juli 2023 bestaande gestaffelde premie onder voorwaarden ook na 2027 mag blijven bestaan (zogenaamde eerbiedigende werking).

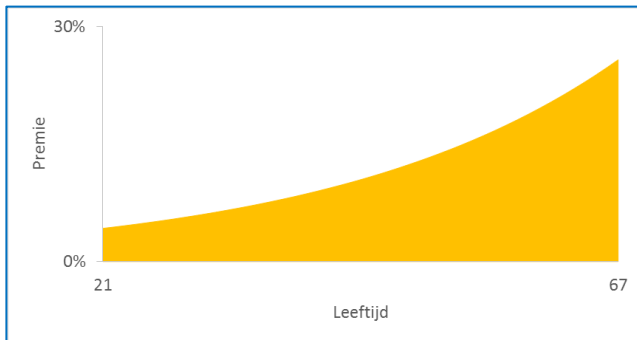
De wijzigingen op basis van het pensioenakkoord zijn sterk afhankelijk van de vraag welke pensioenuitvoerder de pensioenregeling uitvoert.

- ➔ Is er sprake van een regeling die wordt uitgevoerd door een verzekeraar, premiepensioeninstelling, of een pensioenfonds (zonder dat een doorsneepremie wordt gehanteerd)?
Ga dan verder met onderdeel 3 van dit boekje en sla onderdeel 4 over.
- ➔ Is er sprake van een regeling die wordt uitgevoerd door een pensioenfonds die een doorsneepremie hanteert?
Ga dan verder met onderdeel 4 van dit boekje.

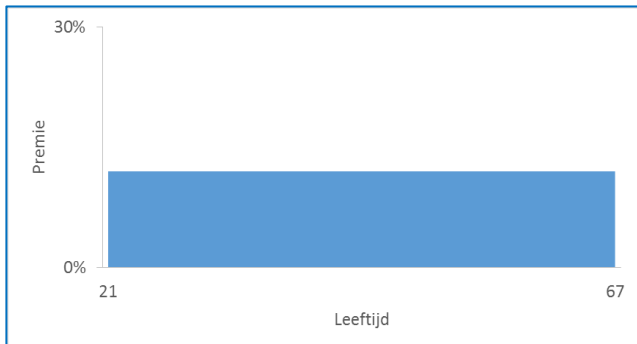
3. Er is sprake van een regeling bij een verzekeraar, premiepensioeninstelling (of bij een pensioenfonds zónder doorsneepremie)

Wat is de impact van de Wet toekomst pensioenen?

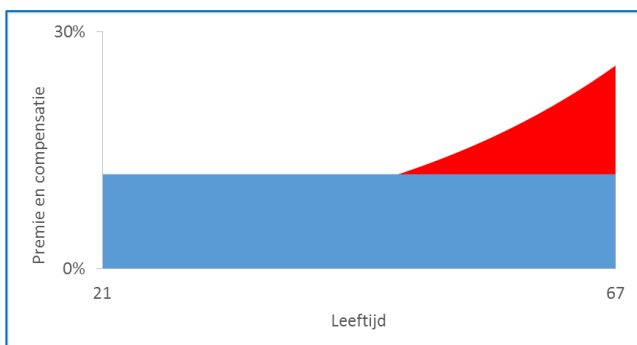
Door het voorschrift van de leeftijdsonafhankelijke premie (figuur 2) treedt een aardverschuiving op. Jongeren krijgen straks meer premie, ouderen gaan er op achteruit en zullen compensatie (rood) eisen. Het totaal van de nieuwe premie en de compensatie (figuur 3) overschrijdt het niveau van de oude premie (figuur 1). Er dreigt een kostenexplosie.



Figuur 1 – vóór de Wtp: leeftijdsonafhankelijke premies



Figuur 2 – vanwege de Wtp: leeftijdsonafhankelijke premies



Figuur 3 – gevolg: kostenexplosie

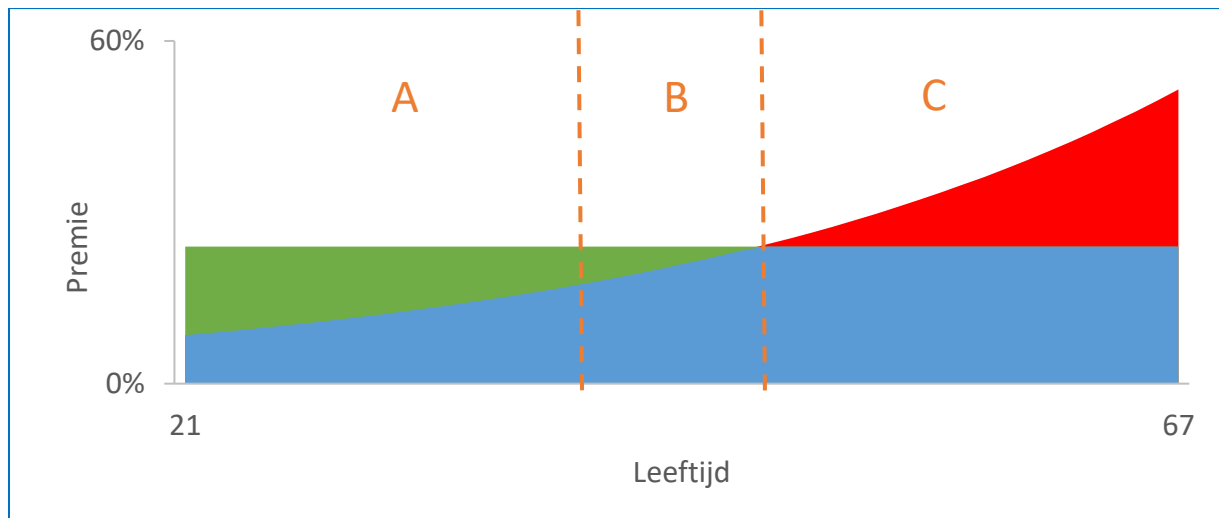
Voorbeeld 1:

Roos neemt deel aan een pensioenregeling die recht geeft op een premie die stijgt naarmate zij ouder wordt (een beschikbare premieregeling). Als de pensioenregeling wordt aangepast in een leeftijdsonafhankelijke premie van 14%, dan krijgt Roos van 25 jaar daardoor een substantiële premieverhoging. Maar Jan van 55 jaar krijgt daardoor een substantiële premieverlaging. Hiervoor zal Jan gecompenseerd willen worden. Datzelfde geldt voor werknemers die begin 40 of ouder zijn, omdat zij zicht hadden op een hogere premie.

Voorbeeld 2:

Frits neemt deel aan een pensioenregeling waarbij hij jaarlijks 1,55% van zijn salaris opbouwt aan pensioen (een middelloonregeling). Naarmate hij ouder wordt, moet de premie hoger zijn om hetzelfde pensioen te kunnen inkopen. De pensioenregeling wordt voor 2028 aangepast en er ontstaat een leeftijdsonafhankelijke premie van 18%. Door de aanpassing wordt niet langer de hoogte van de gegarandeerde pensioenuitkering toegezegd, maar de te betalen premie. Frits van 25 jaar zal daardoor een hoger pensioen kunnen opbouwen in de nieuwe situatie. Maar Ilse van 55 zal in de nieuwe situatie veel minder pensioen kunnen opbouwen dan in de oude situatie.

Als de figuren 1, 2 en 3 op de vorige bladzijde worden gecombineerd en het werknemersbestand wordt opgeknipt in drie populaties, dan ontstaat het volgende beeld.



Figuur 4: Gevolgen van de Wet toekomst pensioenen voor de verschillende populaties werknemers

Uit figuur 4 is af te leiden dat populatie A akkoord zal gaan met de pensioenwijziging omdat zij er op vooruit gaan (groene deel). Populatie B zal minder enthousiast zijn als zij geen compensatie ontvangen (rode deel), omdat de premie vlak wordt. Hetzelfde geldt voor populatie C.

Eerbiedigende werking voor staffels

Iedere pensioenregeling moet op alle aspecten worden aangepast aan de Wet toekomst pensioenen. Voor één aspect geldt onder voorwaarden een uitzondering. Als er op 1 juli 2023 sprake is van een gestaffelde premie, dan mag deze gestaffelde premie gehandhaafd blijven, ook na 2028. Het voorschrift van de leeftijdsonafhankelijke premie geldt dan niet. Zodra een werkgever de pensioenregeling aan de Wet toekomst pensioenen aanpast en gebruik maakt van de eerbiedigende werking, dan geldt vanaf dat moment voor nieuwe werknemers wel de eis van de leeftijdsonafhankelijke premie. Er ontstaan door gebruikmaking van de eerbiedigende werking dus twee pensioenregelingen.

De werknemer heeft geen recht op toepassing van de eerbiedigende werking voor staffels. De werkgever beslist of er gebruik van wordt gemaakt. Alhoewel de staffel onder voorwaarden kan blijven bestaan, moet de regeling op alle overige Wtp-aspecten (bijvoorbeeld het partnerpensioen bij overlijden) worden aangepast. De werknemer zal moeten instemmen met de gewijzigde regeling, zie bijlage 2.

4. De werkgever heeft een regeling bij een pensioenfonds (mét doorsneepremie)

Wat is de impact van de Wet toekomst pensioenen?

De tot 2028 toegestane doorsneesystematiek houdt in dat elke werknemer hetzelfde premiepercentage betaalt en hiervoor procentueel dezelfde pensioenopbouw ontvangt. Hierdoor betalen jongeren teveel voor de opbouw die zij ontvangen, terwijl ouderen te weinig betalen voor hun opbouw. Door de eis van de leeftijdsafhankelijke premie, vermindert het pensioenperspectief voor werknemers die de veertig gepasseerd zijn en al jaren pensioen opbouwen. Deze werknemers zullen hiervoor gecompenseerd willen worden. Sociale partners en pensioenfondsen zullen daarom pensioencompensatie afspreken. In veel gevallen is er financiële ruimte bij het pensioenfonds om te compenseren als er wordt ingevaren, zie hierna.

Voorbeeld

Tess neemt deel aan een pensioenregeling waarbij zij jaarlijks 1,55% van haar salaris opbouwt aan pensioen (een middelloonregeling). De premie bedraagt 32% van de salarissom (een doorsneepremie). De pensioenregeling wordt aangepast aan de Wet toekomst pensioenen en sociale partners komen een premie van 30% overeen. Door de aanpassing wordt niet langer de hoogte van de pensioenuitkering toegezegd, maar de te betalen premie. Tess is 25 jaar en zal daardoor een hoger pensioen kunnen opbouwen in de nieuwe situatie. Henk is 55 jaar en zal in de nieuwe situatie veel minder pensioen kunnen opbouwen dan in de oude situatie. Sociale partners bepalen in hoeverre er gecompenseerd zal.

Invaren geeft ruimte voor pensioencompensatie

Vanwege de Wet toekomst pensioenen vervalt - voor de nieuwe pensioenregeling - het zogenaamde Financiële toetsingskader (Ftk). De nieuwe regeling is immers een zogenaamde premieovereenkomst en daarom zal het pensioenfonds altijd evenveel middelen hebben als er verplichtingen zijn. De dekkingsgraad en het Ftk zijn niet meer relevant. De onder het huidige stelsel gevormde reserves kunnen worden ingezet voor pensioencompensatie (zie hierboven), mits de sociale partners beslissen om de middelloonaanspraken om te zetten (in te varen) in het nieuwe stelsel conform de Wet toekomst pensioenen. Vaart het pensioenfonds niet in, dan blijft op de onder het oude stelsel opgebouwde aanspraken het Ftk van toepassing en kan hieruit geen pensioencompensatie plaatsvinden. De verwachting is dat de meeste pensioenfondsen zullen gaan invaren.

5. Wat staat de werkgever concreet te doen?

- **Wordt uw pensioenregeling uitgevoerd door een verzekeraar of PPI?**
 1. Maak een analyse van het werknemersbestand en inventariseer de in- en uitstroom van werknemers;
 2. Stel vast wat de financiële gevolgen zijn als i) de eerbiedigende werking voor de staffels en er twee pensioenregelingen ontstaan (zie H3) of als ii) voor alle werknemers wordt overgestapt naar een vlakke premie;
 3. Definieer doel van de pensioenregeling en het pensioenbudget;
 4. Definieer duur en budget van de overgangs- / compensatiemaatregel;
 5. Stel de vorm van de nieuwe pensioenregeling vast;
 6. Indien eerbiedigende werking niet wordt benut: stel een transitieplan op;
 7. Stem de voorgestelde wijzigingen af met de pensioenuitvoerder;
 8. Start het wijzigingstraject met de werknemers(vertegenwoordigers), zie bijlage 2;
 9. Communiceer de wijzigingen zorgvuldig met de werknemers;
 10. Zorg dat alle documenten worden aangepast conform de wijzigingen.

Eenvoudig de stappen 1 t/m 4 laten zetten?

KWPS heeft de financiële analyse Pensioenakkoord ontwikkeld. Deze analyse maakt duidelijk wat de financiële gevolgen zijn van het (niet) benutten van het overgangsrecht). De nieuwe pensioenpremie kan worden gedefinieerd en de financiële effecten van het pensioen en de eventuele compensatiemaatregel worden haarfijn in kaart gebracht. De financiële analyse Pensioenakkoord is expliciet bedoeld voor werkgevers die hun regeling uit laten voeren door een verzekeraar of een PPI.

- **Wordt uw pensioenregeling uitgevoerd door een niet-verplicht gesteld pensioenfonds?**
 1. Zie stappen 1 tot en met 9 hierboven;
 2. Indien sprake is van een doorsneepremie en wordt overgestapt naar de nieuwe pensioenregeling, ontstaat mogelijk de verplichting tot het aanbieden van compensatie;
 3. Analyseer of het wenselijk is het opgebouwde pensioen over te dragen naar de nieuwe pensioenregeling (invaren);
- **Neemt u deel aan een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds?**
Dan wordt de pensioenregeling niet door de werkgever gewijzigd, maar door de betrokken werknemers- en werkgeversorganisaties respectievelijk de beroepspensioenvereniging.

6. Contact en meer informatie

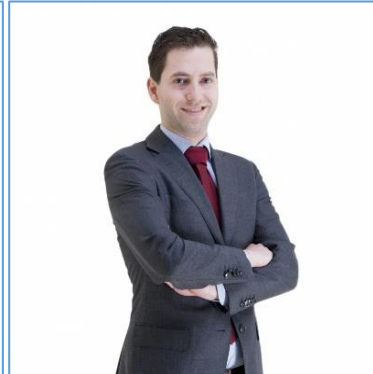
Neem, voor meer informatie of om vrijblijvend te overleggen, rustig even contact met ons op.



Jan-Olivier Kujikhoven



Natasja Winter

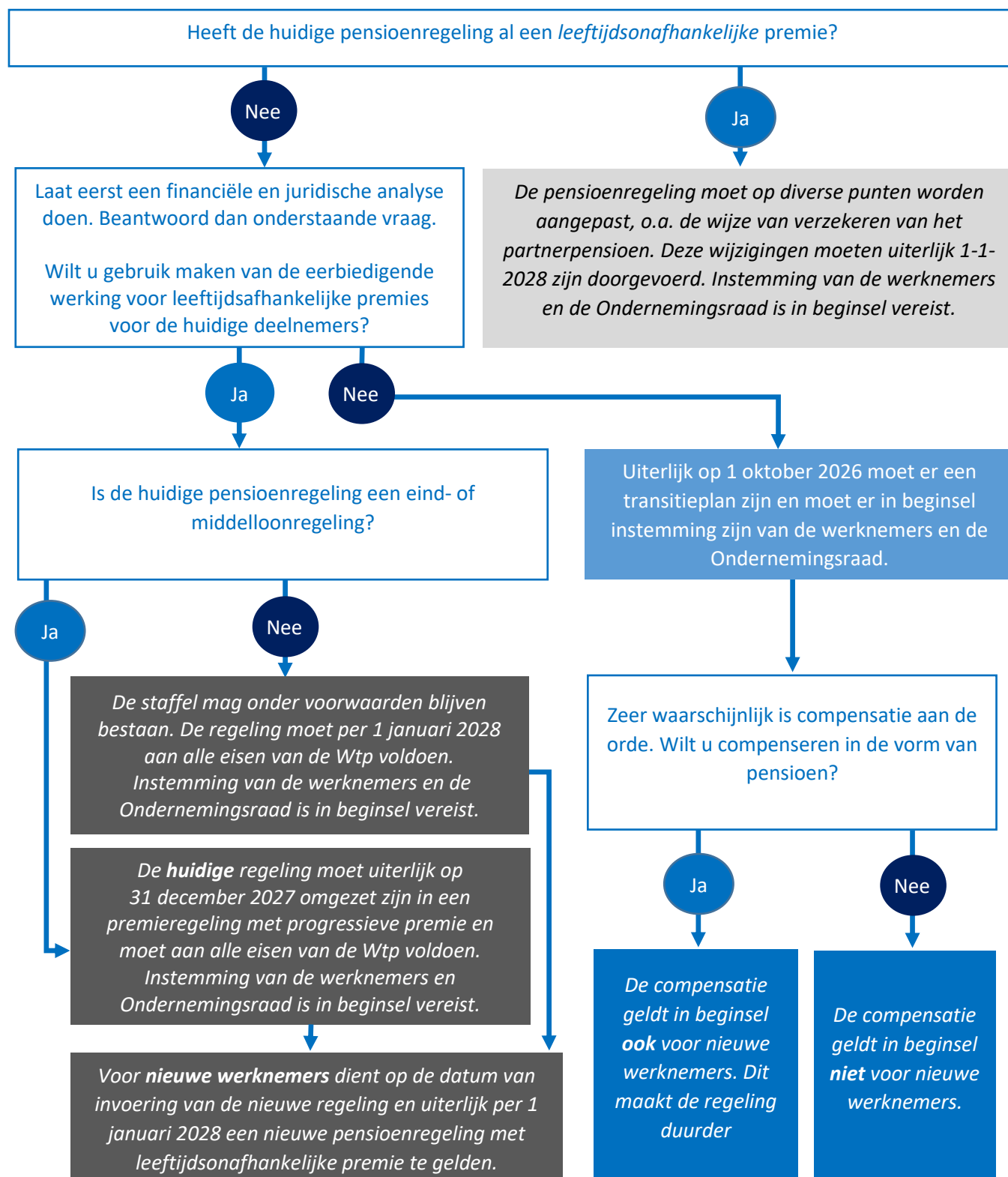


Dirk de Wit

KWPS | Employee Benefits & Risk Management

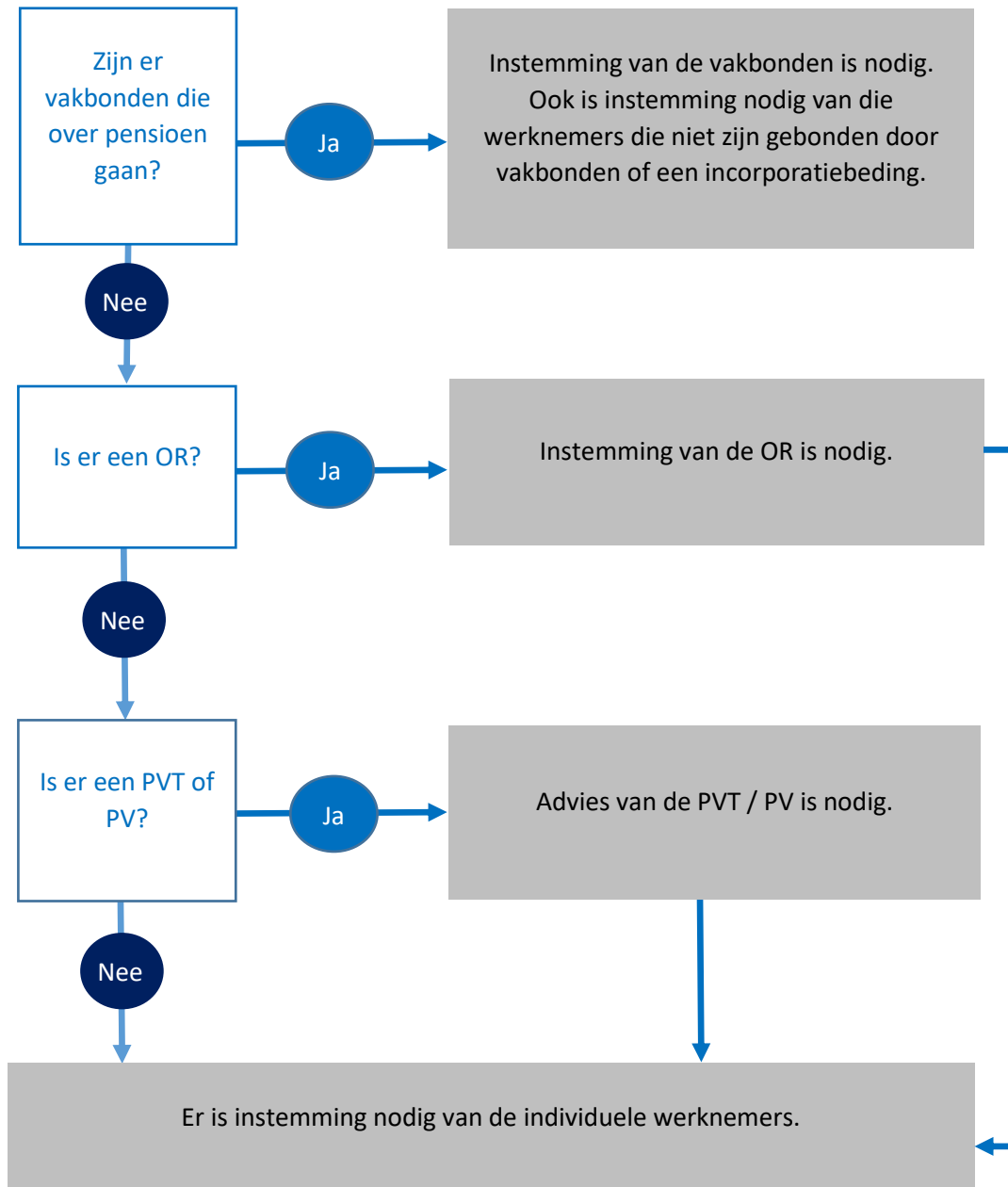
- Tax & Legal
- Actuarial & HR Accounting
- Insurance brokerage & investments
- Health, wealth, sustainability

Bijlage 1: Stroomschema ingeval van pensioenregelingen ondergebracht bij verzekeringsmaatschappij of PPI



Bijlage 2: Instemming

Instemming verloopt op de volgende manier:



Let op:

Stem de wijzigingen van de pensioenregeling eerst af met de pensioenuitvoerder om na te gaan of de nieuwe regeling uitvoerbaar zou zijn.