

Wet toekomst pensioenen in vogelvlucht

Op 30 maart 2022 is het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen aangeboden aan de Tweede Kamer. In dit wetsvoorstel staan de afspraken die de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de sociale partners hebben gemaakt in het eerdere pensioenakkoord. Met de wijzigingen wordt beoogd het Nederlandse pensioenstelsel beter te laten aansluiten op de maatschappelijke ontwikkelingen en de ontwikkelingen op de financiële markten. Hieronder geven wij een samenvatting van de belangrijkste punten van het wetsvoorstel.

1. Gefaseerde overgang

De beoogde ingangsdatum van de wetgeving is 1 januari 2023.

Bij pensioenfondsen moeten betrokken partijen uiterlijk 1 januari 2025 afspraken hebben gemaakt over de nieuwe pensioenregeling. Uiterlijk 1 juli 2025 moet het implementatieplan voor de nieuwe pensioenregeling gereed zijn.

Bij verzekerde regelingen hebben werkgevers en werknemersvertegenwoordiging de tijd tot 1 oktober 2026. Per die datum moet ook het implementatieplan gereed zijn.

De uiterlijke datum waarop pensioenuitvoerders de afspraken geïmplementeerd moeten hebben is 1 januari 2027.

2. Alle pensioenregelingen worden premieregelingen

De huidige middelloon- en eindregelingen zijn in het nieuwe pensioenstelsel niet meer toegestaan, en moeten worden omgezet naar premieregelingen. Hierbij is de keuze tussen de solidaire premieregeling (SPR) en de flexibele premieregeling (FPR). Zoals de namen al doen vermoeden, kent de SPR meer solidariteit (en minder flexibiliteit) terwijl de FPR meer individuele keuzemogelijkheden geeft (en minder solidariteitskenmerken bevat).

Premie-kapitaalovereenkomsten, waarbij de premie direct wordt omgezet in een verzekerd kapitaal, worden fiscaal niet meer toegestaan. Premie-uitkeringsovereenkomsten, waarbij premie-inleg en/of opgebouwd pensioenkapitaal wordt omgezet in gegarandeerd pensioen, zijn nog wel mogelijk. Zo'n omzetting mag echter op zijn vroegst 15 jaar voor de pensioendatum. Tot dat moment moet volgens het lifecycle principe worden belegd.

3. Leefijdsonafhankelijke premie

In het nieuwe pensioenstelsel zal sprake zijn van een leefijdsonafhankelijke premie, waardoor de gelijke jaarlijkse pensioenopbouw zal verdwijnen. De fiscaal maximale premie wordt in beginsel, tot en met 2036, 30% van de

pensioengrondslag. Premies voor risicodekkingen en kostenopslagen tellen niet mee voor dit maximum.

Tijdens de compensatieperiode (2022 – 2036) kan een extra premie van 3% van de pensioengrondslag worden afgesproken.

Risicopremies mogen wel leeftijdsafhankelijk worden vastgesteld door pensioenuitvoerders, behalve door verplicht gestelde pensioenfondsen.

4. Solidaire premieregeling (SPR) / solidariteitsreserve

In plaats van pensioenaanspraken krijgt iedereen een deel van het collectief belegd vermogen toegerekend. Op basis van dit persoonlijk vermogen wordt met behulp van een projectierendement het verwacht pensioen bepaald. Het vermogen kan dalen en stijgen ten gevolge van per leeftijdsgroep toegerekende collectief behaalde beleggings- en sterfteresultaten, waarbij de verdeelregels van tevoren moeten worden vastgesteld. De pensioenuitkeringen worden afhankelijk van de toegerekende resultaten, waardoor er eerder kans is op verhoging maar ook kans op verlaging.

Bij de solidaire premieregeling is een solidariteitsreserve verplicht. Deze mag gevoed worden met maximaal 10% van de jaarlijks collectieve (positieve) overrente en/of 10% van de jaarlijkse premiesom, en mag maximaal 15% van het totale vermogen zijn. De solidariteitsreserve mag worden ingezet om zowel financiële als actuariële risico's evenwichtiger te spreiden over (generaties van) deelnemers.

Indien een pensioenfonds op 31 december van het jaar voorafgaand aan het invaren een dekkingsgraad van meer dan 115% heeft, dan mag het fonds bij aanvang, tot uiterlijk 2036, meer dan 15% solidariteitsreserve aanhouden zolang deze reserve meer is dan 15%.

5. Flexibele premieregeling (SPR) / risicodelingsreserve

De SPR is vergelijkbaar met een beschikbare premieregeling bij verzekeraars en PPI's. In de opbouwfase is er individuele vermogensvorming op basis van lifecycle beleggen. Solidariteitselementen, zoals collectieve deling van beleggings- en sterfterisico in de uitkeringsfase, kunnen worden toegevoegd.

Bij een flexibele premieregeling mogen alle pensioenuitvoerders een risicodelingsreserve opvoeren van maximaal 15%. Deze mag alleen worden gevoed uit maximaal 10% van de jaarlijkse premiesom, en mag niet worden gebruikt om tegenvallende beleggingsrendementen op te vangen. Verplicht gestelde pensioenfondsen met een FPR zijn verplicht een risicodelingsreserve te hanteren.

6. **Compensatie indien verwacht nadeel**

Eventuele nadelen als gevolg van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel moeten adequaat en kostenneutraal worden gecompenseerd. Via een verplicht transitieplan moet dit per sector of werkgever worden ingevuld. Indien partijen er niet uitkomen, zal een onafhankelijke transitiecommissie als mediator optreden en indien nodig een bindend advies geven. Deelnemers krijgen persoonlijk inzicht in het verwachte pensioen vóór en na de overstap.

7. **Specifiek bij pensioenfondsen**

Invaren

Indien het standaard transitiepad wordt doorlopen, met inbreng van opgebouwde pensioenen in het nieuwe pensioencontract, dan kan bij de verantwoording worden verwezen naar een juridisch sluitende onderbouwing van de wetgever.

Indien een pensioenfonds een uitkeringsovereenkomst invaart naar een flexibele premieregeling dan moet binnen een jaar na de collectieve waardeoverdracht de deelnemers de keuze worden geboden tussen een vaste of variabele uitkering. Reeds gepensioneerden krijgen in dat geval ook de mogelijkheid om deze keuze te maken.

Verlenging versoepelde kortingsregels / eerder indexeren

Er komt er een mogelijkheid voor pensioenfondsen om – onder voorwaarden – in 2022 al te indexeren indien de beleidsdekkingsgraad minimaal 105% is (de grens voor toekomstbestendig indexeren ligt nu nog op 110%). Die indexatie hoeft niet toekomstbestendig te zijn. Als voorwaarde geldt dat sociale partners het voornemen moeten hebben geuit om in te varen naar het nieuwe pensioenstelsel.

8. **Overgangsregeling leeftijdsafhankelijke premiestaffel**

De leeftijdsafhankelijke staffel in een beschikbare premieregeling mag worden voortgezet voor deelnemers die voor de overgang naar het nieuwe stelsel (uiterlijk 1 januari 2027) al deelnemer waren aan zo'n regeling.

Indien sprake is van een bestaande middelloon- of eindloonregeling in een garantiecontract bij een verzekeraar, dan moet deze voor 1 januari 2027 zijn omgezet naar een (leeftijdsafhankelijke) premieregeling om van deze overgangsregeling gebruik te mogen maken. Bij een pensioenfonds moet zo'n omzetting vóór 1 januari 2023 zijn gedaan.

De nieuwe regels omtrent de risicodekking nabestaandenpensioen (zie paragraaf 9) gaan gelden voor alle werknemers.

9. Nabestaandenpensioen

Het nabestaandenpensioen tot de pensioendatum wordt voortaan alleen nog maar op risicobasis verzekerd. Het wordt bovendien diensttijdafhankelijk, en gebaseerd op het hele salaris (dus geen aftrek van een franchise). Het fiscaal maximale partnerpensioen is 50% van het salaris. Het wezenpensioen krijgt een vaste eindleeftijd van 25 jaar, en is maximaal 20% van het salaris.

Uniformering partnerbegrip via partnerverklaring

Daarnaast wordt de definitie partnerbegrip geüniformeerd. Een partner is de echtgenoot, geregistreerde partner of de meerderjarige persoon met wie een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd. Er moet sprake zijn van een duurzame huishouding, waarbij partners zorg hebben voor elkaar.

Er wordt een partnerverklaring geïntroduceerd waarmee samenwonende partners kunnen verklaren dat zij een gezamenlijke huishouding voeren (wonen op hetzelfde adres) en zorg voor elkaar dragen en dat zij in het kader van de pensioenregeling gezien willen worden als partners. Zo'n partnerverklaring mag ook na het overlijden van de deelnemer worden aangeleverd aan de pensioenuitvoerder, waarmee de achterblijvende partner aantoont dat aan het partnerbegrip was voldaan.

Risicodekking na uitdiensttreding

Er komt een standaard uitlooperperiode van 3 maanden, ook indien de uitdiensttreding op eigen initiatief is. Bij werkloosheid wordt de risicodekking voortgezet zo lang er aansluitend recht is op een WW-uitkering. Na afloop van de 3-maandsperiode, of de WW-periode, komt er een individuele keuzemogelijkheid om de risicodekking op eigen kosten voort te zetten tot de pensioendatum.

Indien de pensioenregeling hierin voorziet, kan ook de gehele pensioenregeling (incl. de risicodekkingen) vrijwillig worden voortgezet op eigen kosten. Hierbij is geen sprake meer van een maximum termijn. Werkgevers- en werknemers-vertegenwoordigers kunnen hierover wel beperkende voorwaarden stellen, om te voorkomen dat de onttrekking van de overlijdensrisicopremie te veel van het pensioenkapitaal opmaakt.

10. Lijfrente

De premies voor lijfrente en banksparen (3^e pijler) worden verruimd en zoveel mogelijk gelijk getrokken met de fiscale regels van de 2^e pijler. De fiscale ruimte wordt daarmee gelijk aan het maximum van 30% van de pensioengrondslag verminderd met de daadwerkelijk betaalde pensioenpremie in de pensioenregeling (exclusief compensatiepremie). Inhaalruimte mag vanaf 2023 tot 10 jaar terug worden benut (dus met terugwerkende kracht vanaf 2013) en de maximale lijfrentepremie gaat naar € 38.000.

Ref: 21156
Pagina 5 van 6

11. Klachtenregeling

Alle pensioenfondsen moeten over een klachten- en geschillenprocedure beschikken. Dit moet een laagdrempelige, kosteloze en snelle procedure zijn, die de rechtspositie van de deelnemer verstevigt. Daarnaast moet tijdens de transitieperiode (2023-2026) aansluiting worden gezocht bij een externe onafhankelijke geschillencommissie, voor het geval dat de interne klachtenbehandeling niet tot een bevredigende oplossing leidt.

12. Informatieverstrekking

Pensioenuitvoerders krijgen in het kader van het informeren van deelnemers meer vrijheid bij de teksten en vormgeving van het UPO (Uniform Pensioen Overzicht) en de Pensioen-1-2-3.

13. Keuzebegeleiding

Met de open norm keuzebegeleiding worden pensioenuitvoerders aangezet tot het begeleiden van deelnemers bij het maken van keuzes voor de pensioenregeling.

14. Bedrag ineens

Het wordt mogelijk om maximaal 10% van het ouderdomspensioen in één keer te laten uitbetalen. Alleen indien een deelnemer zijn pensioen laat ingaan in de maand van zijn AOW-datum, of de 1^e van de maand daaropvolgend, mag hij deze uitbetaling uitstellen tot het volgende kalenderjaar. Hiermee kan hij voorkomen dat een hoge loonheffing (incl. AOW-premie) betaald moet worden.

15. Verlofsparen

Sinds 1 januari 2021 is het al mogelijk om 104 (in plaats van 52) weken verlof te sparen.

16. Wet pensioenverdeling bij scheiding

Momenteel is pensioenverevening bij scheiding de standaard. Daarbij wordt de ex-partner begunstigde van 50% van het tijdens de huwelijkse periode opgebouwde ouderdomspensioen, dat wordt uitgekeerd indien en zolang de deelnemer leeft. Voorgesteld wordt om de standaard te wijzigen in conversie. Het pensioen is dan niet meer afhankelijk van de deelnemer. De ex-partner krijgt dan recht op ouderdomspensioen indien en zolang de ex-partner leeft. Vanwege de wijzigingen van met name het partnerpensioen in het nieuwe pensioenstelsel is de beoogde ingangsdatum van dit separate wetsvoorstel uitgesteld naar 1 januari 2027. Wel komen er een aantal overbruggingsmaatregelen.

Commentaar LCP

In de media is al veel gezegd en geschreven over het nieuwe pensioenstelsel. Ook wij zouden onze mening kunnen geven over de diverse aspecten van het wetsvoorstel. Het heeft er echter alle schijn van dat we het met deze wetgeving moeten doen. Al moet het wetsvoorstel natuurlijk nog wel door de Eerste en Tweede Kamer worden geloodst.

Ref: 21156
Pagina 6 van 6

We zijn het afgelopen jaar al druk bezig geweest om pensioenfondsen klaar te stomen voor de grootste pensioenhervorming aller tijden. Langzamerhand wordt het ook tijd voor werkgevers met verzekerde pensioenregelingen om zich voor te bereiden op de wijzigingen. Samen met de medezeggenschap moeten zij vanaf de basis gaan nadenken over de arbeidsvoorwaarde pensioen. Uiteraard zijn de consultants van LCP u graag van dienst bij het traject om uw pensioenregeling gereed te maken voor de toekomst.