



## Het nieuwe pensioenakkoord op hoofdlijnen

De belangrijkste zaken van het pensioenakkoord op een rij:

### 1. AOW-leeftijd

De AOW-leeftijd gaat minder snel stijgen dan nu het geval is. Vanaf 2025 stijgt de AOW-leeftijd mee met de gemiddelde levensverwachting.

### 2. Afschaffing doorsnee premie

De premie wordt leeftijdsonafhankelijk en leidend voor de pensioenopbouw. Pensioenopbouw wordt lager naarmate je ouder wordt – dus degressief.

### 3. 10% vrije opname

Op de pensioendatum mag de deelnemer maximaal 10% van de pensioenwaarde opnemen. Deze mogelijkheid geldt vanaf 2023.

### 4. Eenvoudiger nabestaandenpensioen

Het nabestaandenpensioen zal eenvoudiger en uniformer moeten worden verzekerd. Het nabestaandenpensioen zal voor iedere regeling op zogenaamde risicobasis worden verzekerd. De hoogte van het te verzekeren nabestaandenpensioen zal naar verwachting dan maximaal 50% van het salaris bedragen, onafhankelijk van de duur van het dienstverband.

### 5. Contractvormen

Er zal vanaf uiterlijk 2027 sprake zijn van nieuwe contractvormen voor een pensioenregeling ondergebracht bij een verzekeringsmaatschappijen. Dit zijn:

- Het nieuwe pensioencontract; en
- De verbeterde premieregeling

### Het nieuwe pensioencontract

In dit systeem wordt gesproken over verwachtingen. Er is geen sprake meer van aanspraken, rekenrente en dekkingsgraden. De pensioenopbouw van de deelnemers vindt plaats in de vorm van “een voor de uitkering gereserveerd vermogen”. Dit gereserveerde vermogen wordt opgebouwd met de premies, de rendementen en de bijdragen vanuit de collectieve solidariteitsreserve. Het gehele vermogen binnen een pensioenregeling wordt collectief belegd volgens het “prudent person-principe”, met één collectief beleggingsresultaat.

De portefeuille moet aansluiten bij de gezamenlijke risicohouding van alle deelnemers. In het pensioencontract wordt vooraf vastgelegd hoe, binnen wettelijke kaders, het behaalde fondsresultaat wordt verdeeld over de deelnemers en hoe de solidariteit binnen en tussen de generaties vorm krijgt. Risico's worden evenwichtig gedeeld tussen alle generaties.



## De nieuwe verbeterde premieregeling

Deze regeling kent een meer individuele en een collectieve variant. De individuele regeling bestaat al. Met de collectieve variant wordt dit type contract beter toegankelijk voor pensioenfondsen.

## Vervroegd uittreden

Werkgevers krijgen tijdelijk de mogelijkheid om fiscaal aantrekkelijke regelingen te treffen voor werknemers die vervroegd met pensioen willen gaan.

Werkgevers krijgen tijdelijk de mogelijkheid om aan werknemers, die bijna AOW-gerechtigd zijn, een vroegpensioenregeling aan te bieden. Hierdoor kunnen deze eerder stoppen met werken. Tot een drempelvrijstelling van € 1.847,- (2021) per werknemer per maand, wordt deze uitkering niet gezien als een regeling voor vervroegd uittreden (VRU). Dit bedrag is gelijk aan de netto AOW-uitkering voor alleenstaanden.

Aan deze regeling zijn een aantal voorwaarden verbonden:

De regeling mag maximaal 3 jaar voor de AOW-datum ingaan;

- Het totale bedrag mag in één keer of in meerdere termijnen worden verstrekt;
- Deze mogelijkheid is tijdelijk. De uiterste datum waarop werkgevers en werknemers dit overeen kunnen komen is 31 december 2025. De laatste uitkering is dus uiterlijk 31 december 2028;
- De regeling geldt vanaf 1 januari 2021;
- De hoogte van de uitkering is onafhankelijk van het oorspronkelijk inkomen, arbeidsverleden en/of fulltime of parttime dienstverband;
- De regeling is toegankelijk voor iedereen.

## De gevolgen voor de beschikbare premieregeling

Het merendeel van de huidige beschikbare premieregelingen kent een leeftijdsafhankelijke stijgende premiestaffel: hoe ouder de deelnemer des te hoger de premie. In het nieuwe systeem ontvangt een jongere deelnemer direct een hogere premie maar daarna een lagere (ten opzichte van de huidige premiesystematiek met een met de leeftijd oplopende staffel). Het instapmoment bepaalt dus het verschil in premie door het gemis van een hogere staffel op latere leeftijd.

Jongere deelnemers hebben hier het minste last van. Het uitgangspunt van het pensioenakkoord is ook dat het pensioendoel gelijk blijft. Er is geen versoering van het pensioen of de premie beoogd. Wel wijzigt de premie-inleg.

Voor bestaande beschikbare premieregelingen met een stijgende premiestaffel is een uitzondering gemaakt. De regelingen kunnen vanaf 1 januari 2027 blijven bestaan voor de huidige deelnemers. Nieuwe deelnemers moeten wel pensioen gaan opbouwen in een beschikbare premieregeling met een vlakke premie. Ook hier heeft werkgever de keuze om voor alle deelnemers over te gaan naar een beschikbare premieregeling met vlakke premie maar ook dan zal compensatie bij versoering voor bestaande deelnemers nodig zijn.



Nieuwe deelnemers starten per wijzigingsdatum van de regeling maar uiterlijk per 1 januari 2027 in de nieuwe systematiek en bouwen pensioen op in een beschikbare premieregeling met een vlakke premie.

### Optie andere berekening nabestaandenpensioen

In het pensioenakkoord is ook opgenomen een (plan om voor de) mogelijkheid te kiezen om het nabestaandenpensioen vast voor iedere deelnemer op 50% van het salaris te bepalen. Wanneer hiervoor wordt gekozen dan zal in veel gevallen de risicopremie ook stijgen.

### 38q - staffel

In het pensioenakkoord is opgenomen een eerbiedigende werking voor leeftijdsafhankelijke premiestaffels voor medewerkers die uiterlijk op 1 januari 2027 (de nu te verwachten uiterlijke datum waarop alle pensioenregelingen moeten voldoen aan de regels van het pensioenakkoord) in dienst zijn. Voor deze medewerkers mag de bestaande leeftijdsafhankelijke staffel worden voortgezet. De staffel moet echter wel voldoen aan de maximale grenzen van een staffel met eerbiedigende werking volgens het pensioenakkoord. Voor de medewerkers die na 1 januari 2027 in dienst komen, zal ook een gelijkblijvend premiepercentage van toepassing zijn.

Vanaf 1 januari 2027 is er nog slechts één leeftijdsafhankelijke staffel waaraan getoetst moet worden. Deze staffel is opgenomen in artikel 38q, vandaar de naam van de staffel.

De beschikbare premiepercentages van de “38q staffel” zijn als volgt:

Leeftijdscategorie	38q – staffel 2027
15 - 19 jaar	19,00%
20 - 24 jaar	19,80%
25 - 29 jaar	21,00%
30 - 34 jaar	22,60%
35 - 39 jaar	24,40%
40 - 44 jaar	26,40%
45 - 49 jaar	28,60%
50 - 54 jaar	31,00%
55 - 59 jaar	33,80%
60 - 64 jaar	37,00%



65 - 68 jaar	40,00%

## Informatie en advies

Zowel voor werkgevers als werknemers is het van belang om u tijdig over de voorgenomen wijzigingen te (laten) informeren. Welke regeling is nu binnen uw organisatie van kracht? Moet deze aangepast worden aan de nieuwe plannen? Op welke onderdelen moet de regeling dan aangepast worden? Welke gevolgen heeft dat voor de werkgever? En welke gevolgen heeft dat voor de werknemer?

Of kan de regeling (misschien alleen voor bestaande deelnemers) worden voortgezet? Moet er dan voor nieuwe medewerkers een andere regeling komen? Moet ik als werkgever medewerkers compenseren?

Allemaal vragen waar wij op dit moment al wel en soms nog geen duidelijk antwoord op kunnen geven. Omdat het pensioenakkoord formeel nog geen definitief wet is kunnen tijdens de behandeling van het pensioenakkoord onderdelen mogelijk nog (in details) wijzigingen. De hoofdlijnen zijn desalniettemin genoeg duidelijk om juiste afwegingen te kunnen gaan maken.

Wilt u meer weten over de mogelijkheden en gevolgen van het pensioenakkoord in relatie tot de pensioenregeling binnen uw organisatie? Neemt u dan gerust met ons contact op. Wij informeren en helpen u graag.



Disclaimer

Omdat het pensioenakkoord formeel nog geen definitief wet is maken wij een voorbehoud voor de juistheid van bovengenoemde informatie. U kunt aan deze informatie geen rechten ontleen en Invitas is niet aansprakelijk voor de gevolgen van keuzes die op grond van deze informatie zijn of worden genomen.

1 december 2021.

