

Workshop pensioen voor medezeggenschapsprofessionals



Marike Knoef



Klaartje de Boer



Eva Bakker



Saskia de Zwaan

Onderweg naar een vernieuwd pensioenstelsel

De belangrijkste stappen op een rij



Enkele praktische zaken

- Houdt u telefoon paraat voor gebruik van de mentimeter
- Vragen graag na iedere presentatie
- Presentatie wordt toegestuurd
- PE-punten voor or-trainers

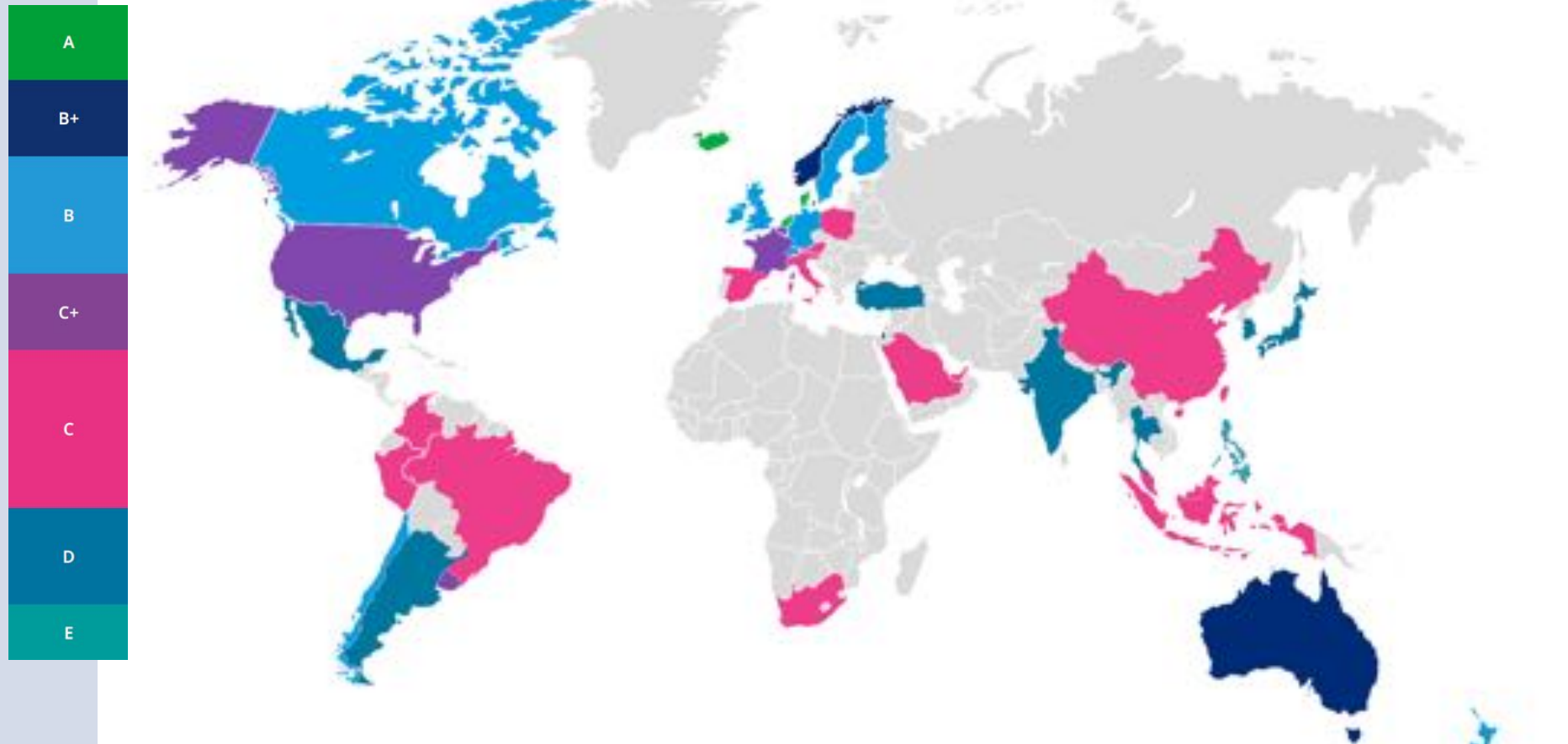
A large, abstract sculpture made of metal and wood, featuring several figures in various poses, set against a blue background. The sculpture is composed of several interconnected parts, each with a different figure. The figures are made of dark metal and are mounted on a light-colored wooden base. The overall shape of the sculpture is somewhat rectangular, with the figures arranged in a way that suggests a group of people in a meeting or a workshop. The background is a solid blue color.

Waarom verandert ons pensioenstelsel?

Marike Knoef, hoogleraar Economie, directeur Netspar, SER-kroonlid, voorzitter SCOOR-RMZO

Kampioen

SEER



AOW-leeftijd stijgt minder snel

Jaar	De AOW-leeftijd was	De AOW-leeftijd wordt
2020	66 jaar en 8 maanden	66 jaar en 4 maanden
2021	67 jaar	66 jaar en 4 maanden
2022	67 jaar en 3 maanden	66 jaar en 7 maanden
2023	67 jaar en 3 maanden	66 jaar en 10 maanden
2024	67 jaar en 3 maanden	67 jaar
2025	67 jaar en 3 maanden	67 jaar
2026	67 jaar en 3 maanden	67 jaar

Vanaf 2025 stijgt de AOW-leeftijd niet 1 jaar per jaar dat we langer leven, maar 8 maanden.

Vergrijzing: afhankelijkheid van financiële markten is groter geworden



1950: Voor elke 65-plusser **7** mensen tussen 20-64 jaar

Nu: Voor elke 65-plusser **3** mensen tussen 20-64 jaar

2040: Voor elke 65-plusser **2** mensen tussen 20-64 jaar



Van belofte naar verwacht pensioen

Jarenlang niet geïndexeerd of zelfs gekort

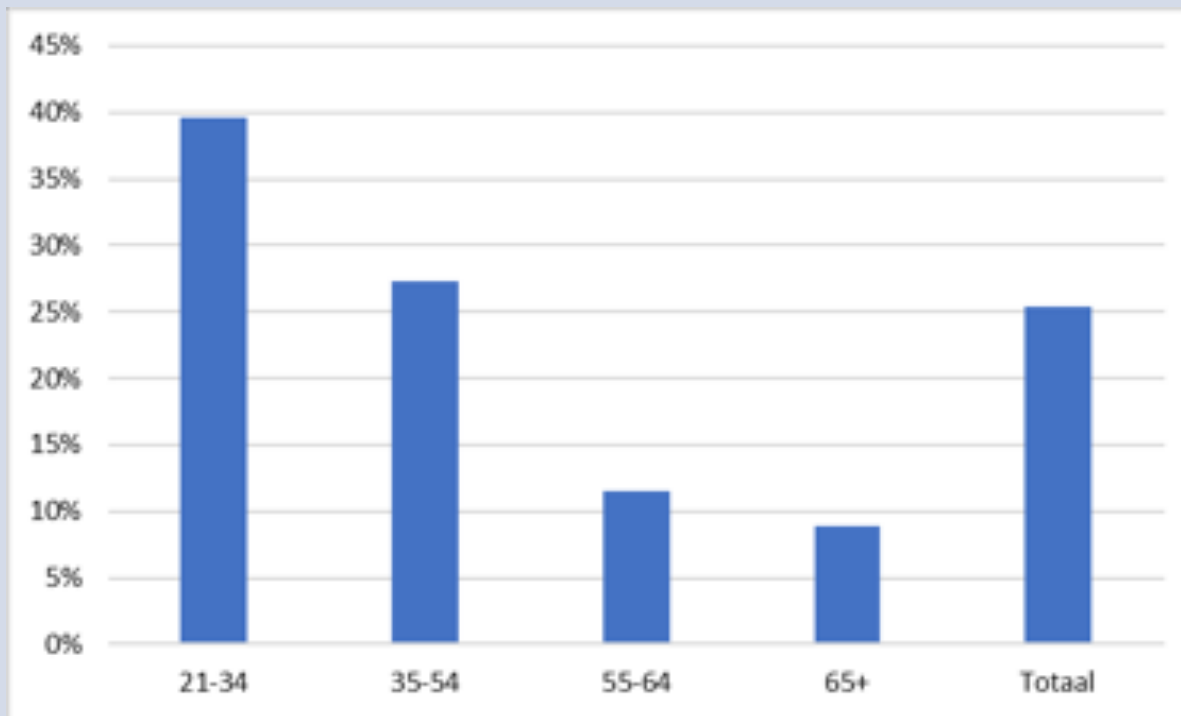
SEER



Geen buffers meer: eerder indexatie, maar ook eerder korten

Vertrouwen onder jongeren is laag

“Op het moment dat ik met pensioen ga, is er toch geen geld meer voor mij”



Meer transparantie

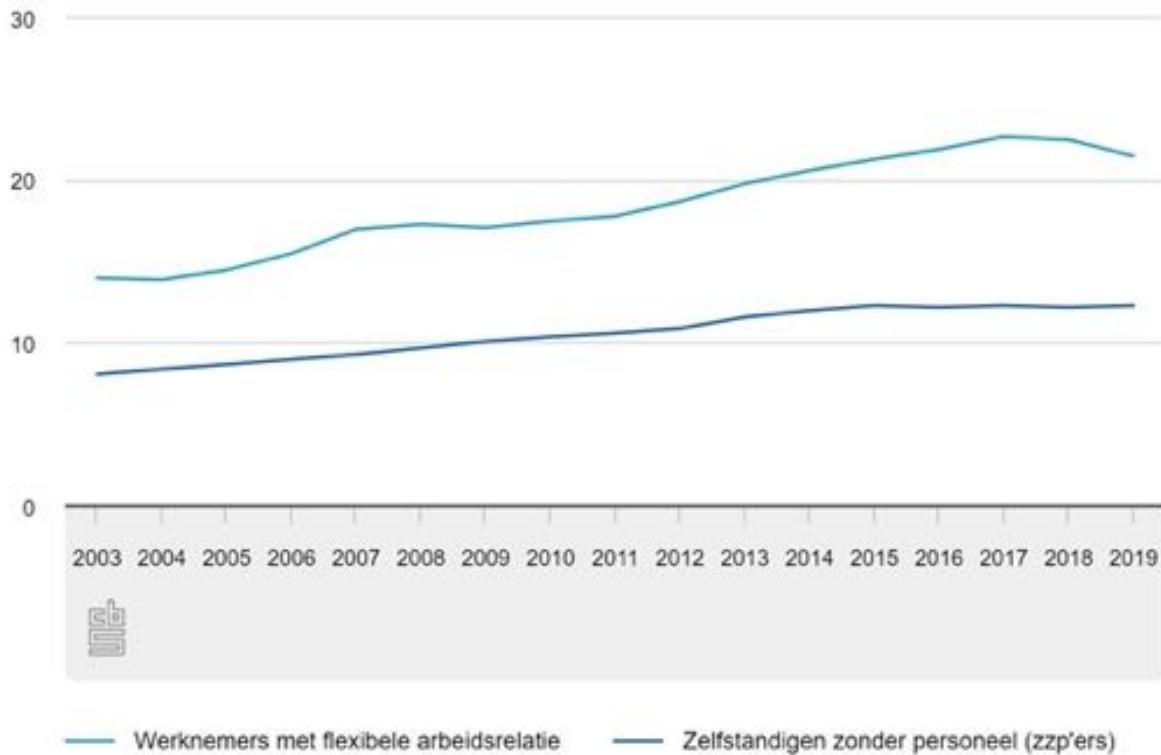
Onzekerheid?

SEER



2.1 Ontwikkeling flexwerk

% van de werkenden



45-minners betalen niet langer teveel en 45-plussers betalen niet langer te weinig voor hun pensioen

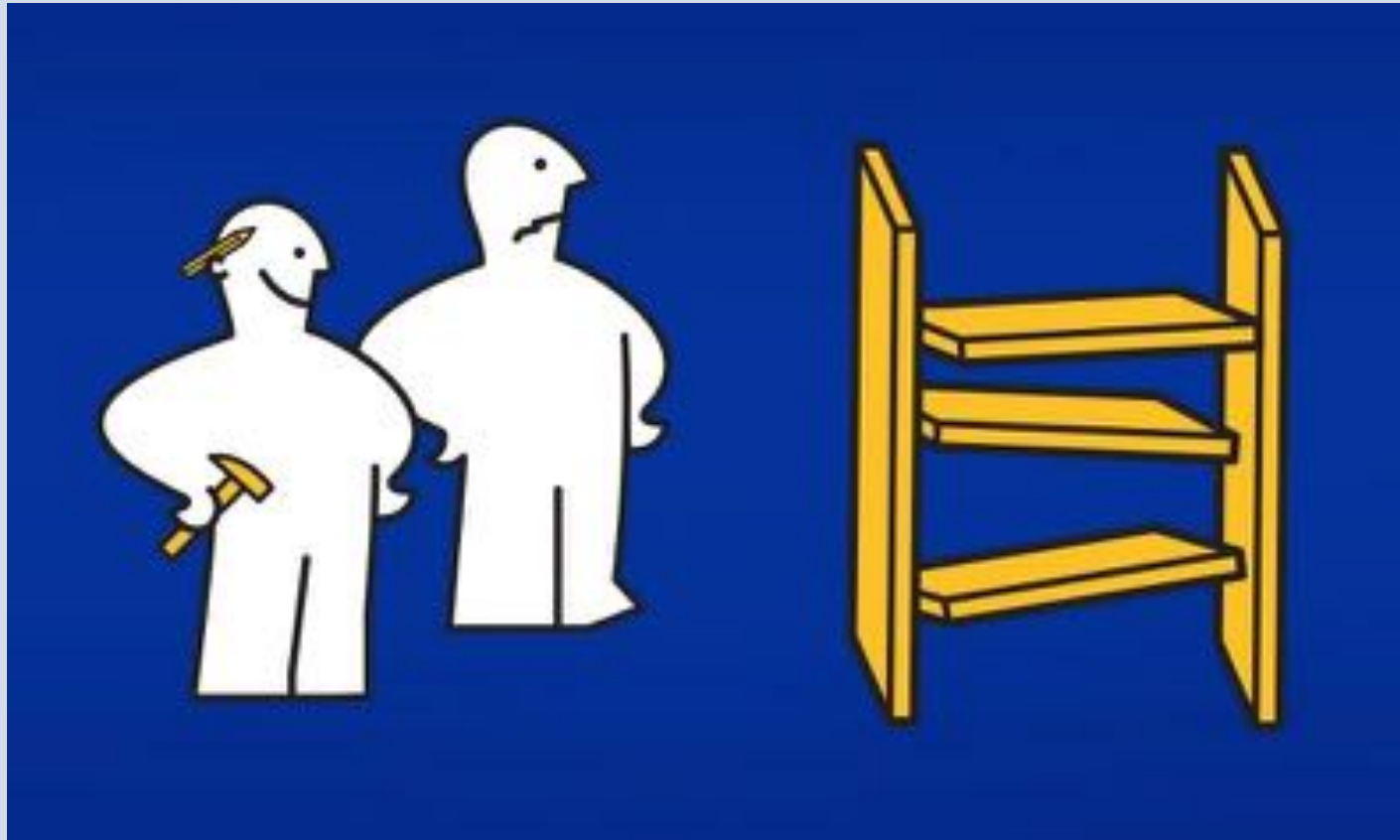
Maatwerk naar leeftijd

SEER



Keuze?

SER



Wrap up:

Wat gaan mensen er van merken?



- Belofte wordt verwacht pensioen
- Sneller indexeren, maar ook sneller korten
- Meer transparantie
- 10% van het pensioenvermogen kan opgenomen worden bij pensionering
- Veranderingen nabestaandenpensioen (maximaal 50% van het salaris, niet langer afhankelijk van diensttijd)
- Achter de schermen: risico meer op maat





Rol or/pvt en proces

Saskia de Zwaan, projectleider

WERKEN
AAN
ONS **PENSIOEN**

Wat is het informatieplatform?

Pensioenakkoord 2019

“Zoals in de inleiding reeds is opmerkt is en blijft de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel een **ingrijpend en complex proces**.

Het bovenbeschreven wettelijk kader zal niet alle vragen kunnen wegnemen. De Stichting van de Arbeid wil daarom **gezamenlijk** met de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars technische ondersteuning bieden aan sociale partners in ondernemingen en sectoren en aan pensioenuitvoerders.

Daarvoor zal in de eerste plaats een **handleiding voor het gehele transitieproces** worden opgesteld.”
(HLN p. 26)



Doel informatieplatform

Doel: Waar nodig aanzetten tot actie en faciliteren van verschillende doelgroepen met objectieve informatie bij het besluitvormingsproces op weg naar het vernieuwde pensioenstelsel.

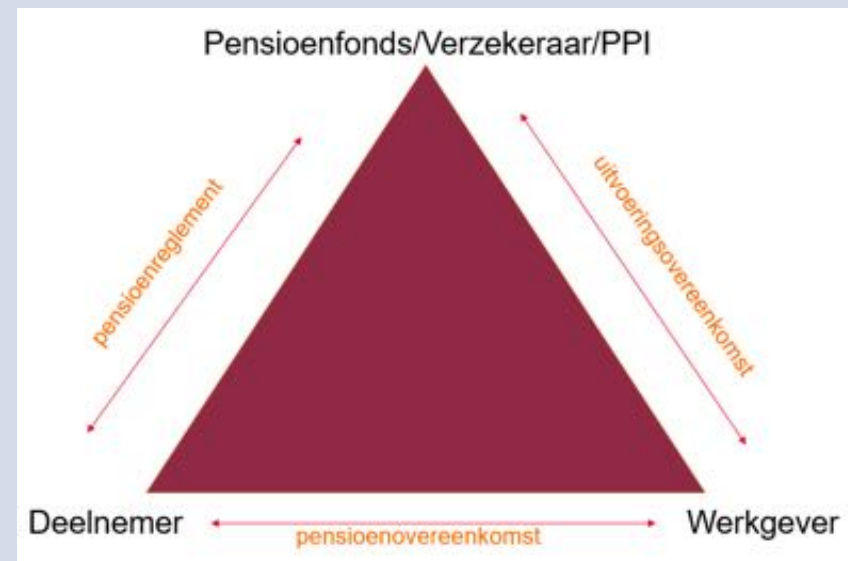
Doelgroepen:

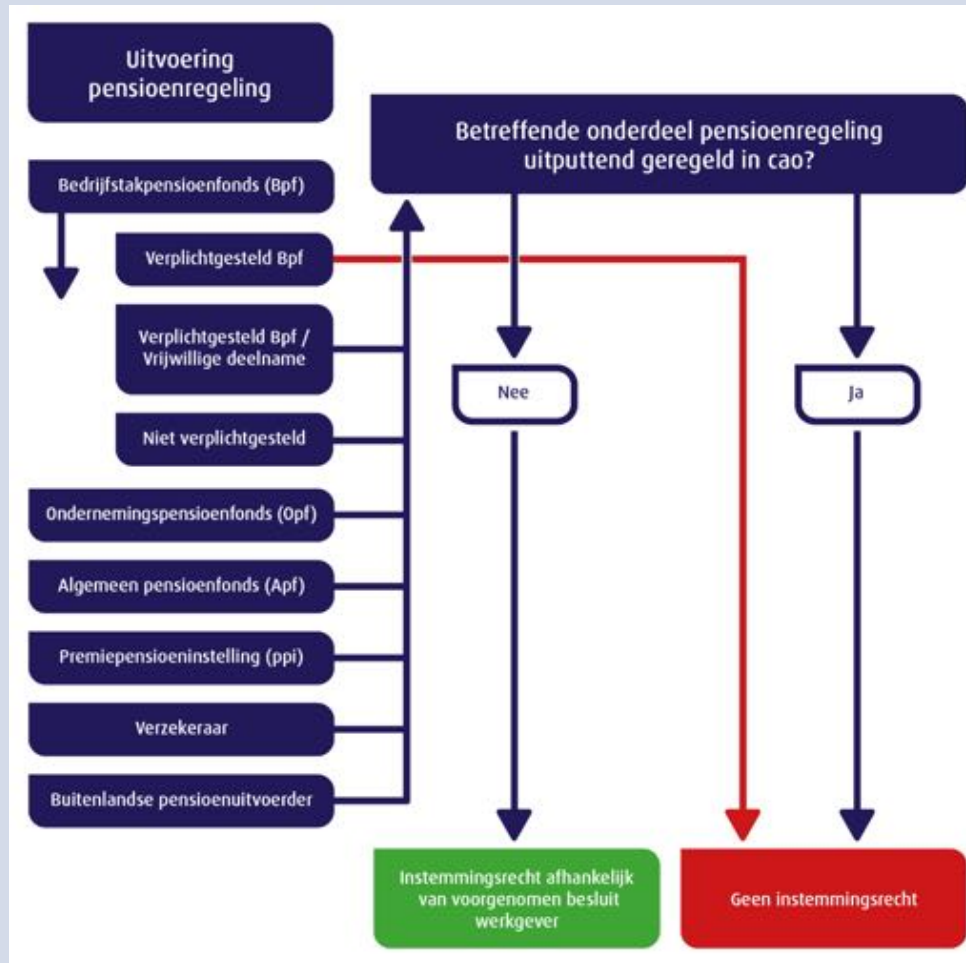
- Deelnemers
 - Vakbonden
 - OR/PvT
 - Werknemers

Verschillende processen

Verschillende rollen/
bevoegdheid

Onderlinge afhankelijkheden/
gezaamenlijk verantwoordelijk







WERKEN AAN ONS PENSIOEN

Home > **Waarom, hoe en wanneer verandert het pensioenstelsel?**



- › Tijdslijn wetgevingstraject en implementatiefase
- › Andere belangrijke afspraken uit het pensioenakkoord
- › Veelgestelde vragen en antwoorden

WERKEN AAN ONS PENSIOEN

Home > Voor werkgevers en werknemers



› Stappenplannen voor
werknemersorganisaties

Stappenplannen voor
werkgevers(organisaties)

› Stappenplannen voor OR en PVT

Stappenplannen voor individuele
medewerkers

› Stappenplannen voor
beroepspensioenverenigingen

Op het informatieplatform specifiek voor OR/PvT

- Proces
- Verantwoordelijkheid en taakverdeling
- Randvoorwaarden en uitgangspunten

Algemeen en informatief voor OR/PvT (adviseurs)

- Algemene deel
- Werkgevers
- Toolbox
- Zoektool



hierover nadenkt, hoe eerder je de uitgangspunten van de ondernemingsraad aan de werkgever kenbaar kunt maken.

Ad 3: Waar ga je je keuzes op baseren? Wat zijn de uitgangspunten?

Voordat je de (technische) inhoud induikt, is het verstandig bepaalde uitgangspunten – een pensioenvisie – vast te stellen. Waar moet de pensioenregeling aan voldoen? Hoe eerder je

- [Document] [Stichting van de Arbeid 'Checklist: Waar staan we nu'](#)

- [Webinar] ➔ [Edmond Halley webinar 'Nieuw pensioenstelsel en de rol van de ondernemingsraad'](#)

- [Webinar] ➔ [AethiQs webinar 'Medezeggenschap en het pensioencontract'](#)

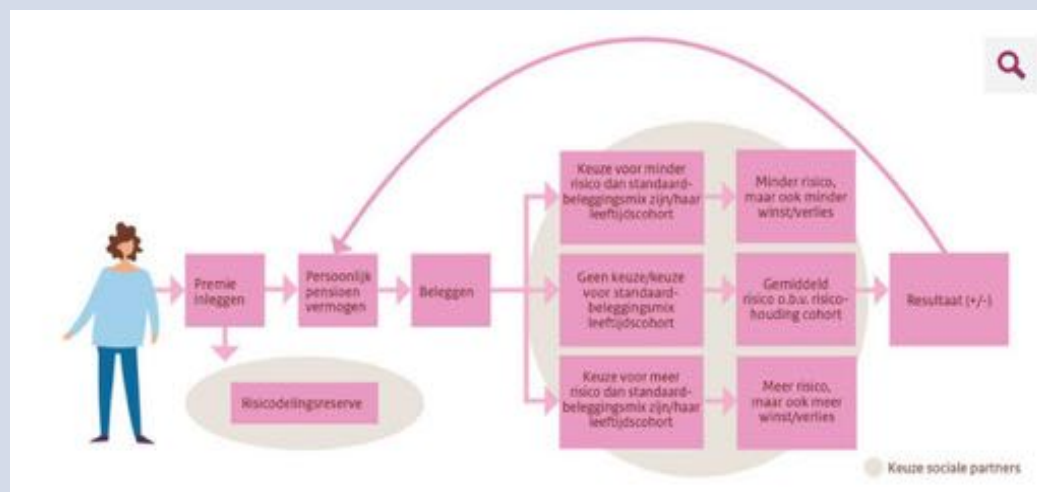
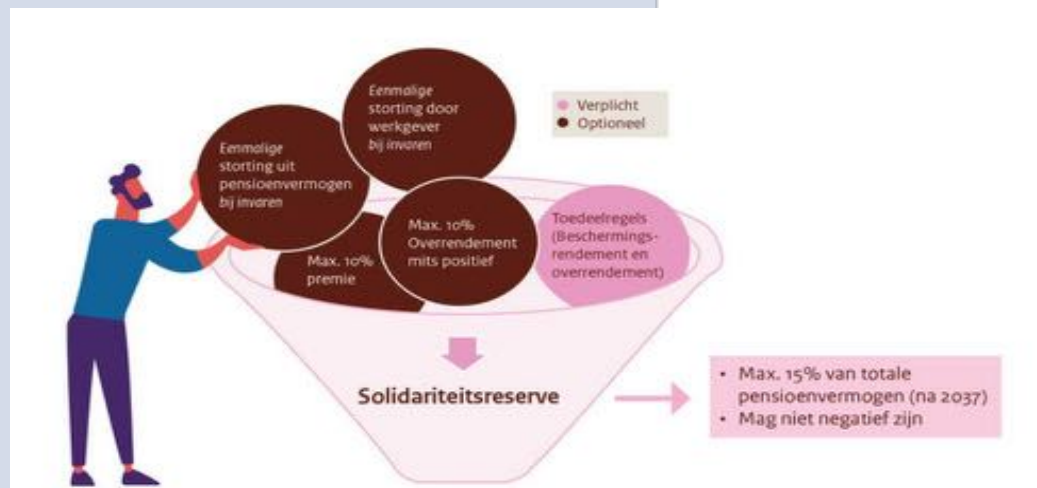
Verwacht specifiek voor OR/PvT

- Contractkeuze*
- Invaren*
- Eerbiedigende werking**
- Compensatie*
- Transitieplan
- Nabestaandenpensioen*

Informatie voor werkgevers (relevant voor adviseurs)

* Reeds beschikbaar voor werkgevers met regeling bij pensioenfonds

** Reeds beschikbaar voor werkgevers met regeling bij verzekeraar/PPI



➔ Doorzoek de Wet toekomst pensioenen

[Home](#)

[Zoek!](#)

Filters

Document -

Wet toekomst pensioenen

- ☒ Wettekst
- ☒ Algemene toelichting
- ☒ Artikelsgewijze toelichting

Besluit toekomst pensioenen

- ☒ Wettekst
- ☒ Algemene toelichting
- ☒ Artikelsgewijze toelichting

15 resultaten

1

Wet toekomst pensioenen

Algemene toelichting

Tekst:

Rol van de ondernemingsraad

Opgemerkt wordt dat een ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering door de werkgever geïnformeerd moet worden over het vaststellen, wijzigen of intrekken van de uitvoeringsovereenkomst. Voor zover er geen sprake is van verplichte deelname in een bedrijfstakpensioenfonds en de pensioenregeling niet inhoudelijk is geregeld bij cao, heeft de ondernemingsraad tevens een instemmingsrecht en hebben de personeelsvertegenwoordiging en de personeelsvergadering een adviesrecht op het vaststellen, wijzigen of intrekken van de uitvoeringsovereenkomst indien de wijziging ook de arbeidsvoorwaarde pensioen raakt. Dit zal bij wijzigingen in het kader van de transitie naar een nieuw pensioenstelsel doorgaans het geval zijn. Doorgaans wordt de ondernemingsraad hiervoor reeds vroegtijdig betrokken bij de voorgenomen wijziging van de uitvoeringsovereenkomst, omdat deze ook reeds een instemmingsrecht heeft op wijziging van de pensioenregeling (zie paragraaf 5.8).

Open tekst op pagina

2

Wet toekomst pensioenen

Algemene toelichting



Pauze

SER



We gaan verder om 15.45 uur!



Te maken keuzes

**Klaartje de Boer, beleidsadviseur
Vakcentrale voor Personeel (VCP)**

De eerste stap

- Breng in kaart welke stakeholders (vakbonden, medezeggenschap) en pensioenregelingen er nu zijn, denk ook aan vrijwillige regelingen (excedentregeling en/of netto pensioen), partner- en wezen en arbeidsongeschiktheidspensioen.
- Helder projectplan – taken en verantwoordelijkheden en planning
 - Proactief agenderen bij ontbreken initiatief werkgever
- Pensioenvisie en uitgangspunten
 - Pensioendoelstelling nu en straks
 - Loonruimte nu en toekomstige jaren
 - Formuleer als OR uitgangspunten vooraf
- Zie ook checklist werkenaanonspensioen.nl



Er valt wat te kiezen!

Nieuwe pensioencontracten

- Huidige pensioencontracten
 - Eindloon
 - Middelloon
 - Premieregeling
- Alleen nog maar premieregelingen
 - Solidaire premieregeling
 - Flexibele premieregeling
- Verzekeraars: premie-uitkeringsovereenkomst



Twée contracten

Solidaire premieregeling

Eén collectief van jong tot gepensioneerd

Individuele spaarpotten



Overige

Compensatiedepot

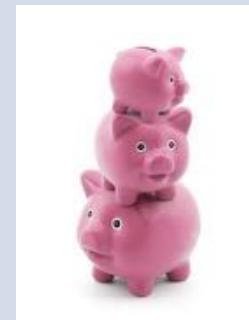
Solidariteitsreserve

Fijnmazige deling risico's en rendementen

Flexibele premieregeling

Scheiding tussen actief en gepensioneerd

Individuele spaarpotten



Overige

Compensatiedepot

Risicodelingsreserve (optioneel*)

Individueel beleggingsprofiel

Solidaire premieregeling

- Eén collectief beleggingsbeleid – impliciete life cycle
- Vooraf vastgelegde toedelingsregels voor:
 - Beschermingsrendement & overrendement
 - Vul- en onttrekregels solidariteitsreserve
 - Vulling uit premie (max. 10%) en overrendement (max. 10%)
 - Omvang beperkt tot 15% vermogen
 - Evenwichtige onderbouwing
- Delen van micro, macro langlevens, rente- en inflatierisico
 - Spreiden max. 10 jaar is mogelijk
- Geen shoprecht & geen individuele keuze voor beleggingsprofiel
- Meer weten?



Flexibele premiereregeling

- Individueel pensioenvermogen met life cycle – eventueel collectieve uitkeringsfase
- Gescheiden opbouw- en uitkeringsfase
- In gevallen keuzemogelijkheden beleggingsprofielen
- Keuze voor vaste of variabele pensioenuitkering (beperkt shoprecht)
- Optionele risicodelingsreserve – verplicht voor verplichtgestelde BPF'en
 - Vulling enkel uit premie (max. 10%)
 - Evenwichtige onderbouwing
- Meer weten?



Partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum



Voorkomen schrijnende gevallen door invoeren eenduidigheid:

- Risicodekking
- Gebaseerd op gehele salaris i.p.v. pensioengrondslag
- Maximaal 50% van salaris
- Diensttijdonafhankelijk
- Uniformering partnerbegrip
- Risicodekking loopt aantal maanden door bij einde dienstverband; risicodekking loopt door bij werkloosheid



Geen wijzigingen voorgesteld voor partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum.

Fiscale premiebegrenzing

- Fiscaal 'budgettaire' grens:
 - 30% van pensioengrondslag, voor OP en NP ná de pensioendatum.
 - 2% – 3% van pensioengrondslag voor risicopremies en kosten
 - Tijdelijke verhoging met 3% tot 2037 voor fiscale facilitatiecompensatieregeling
- Premiegrens stabiel tot 2037, tenzij grote 'schok'
- Daarna wettelijk vijfjaarlijks aanpassingsmechanisme, tenzij grote 'schok'





Evenwichtigheid en compensatie

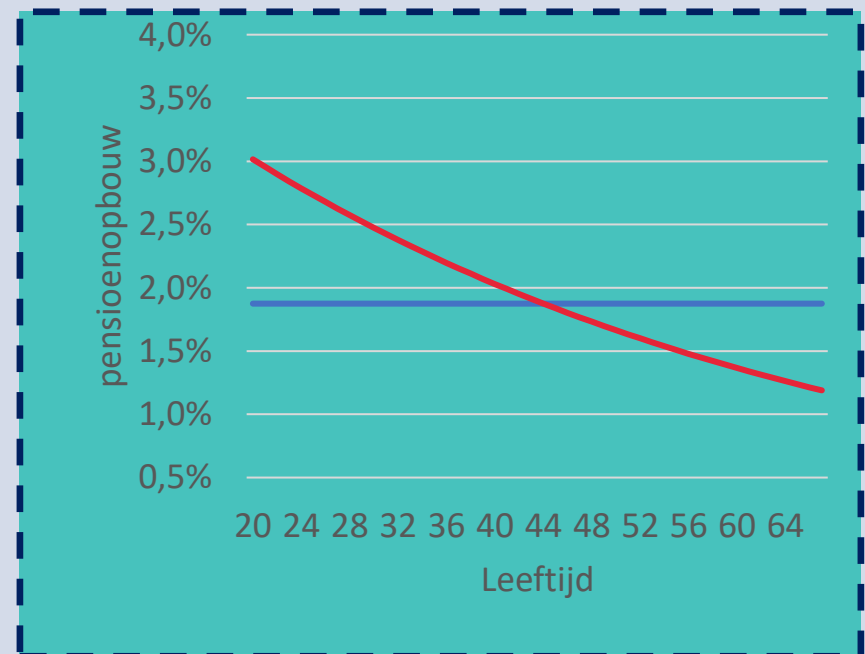
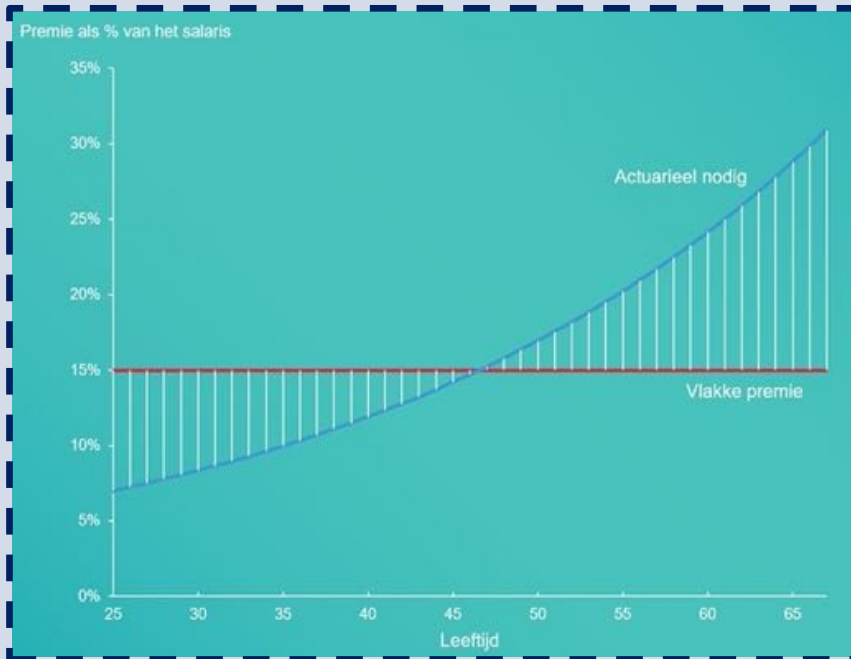
Eva Bakker, pensioenjurist werkgeversvereniging AWWN

Tweede pijler pensioen

Grootste wijzigingen:

- Van pensioen met vaste *aanspraak* naar pensioen met vaste *premie*
- Premiekosten worden stabiel en beter voorspelbaar
- Vlakke premie wordt de norm:
 - Doorsneesystematiek wordt afgeschaft
 - Geen stijgende staffels
- Opgebouwd pensioen wordt in principe ingebracht in nieuwe stelsel (invaren)

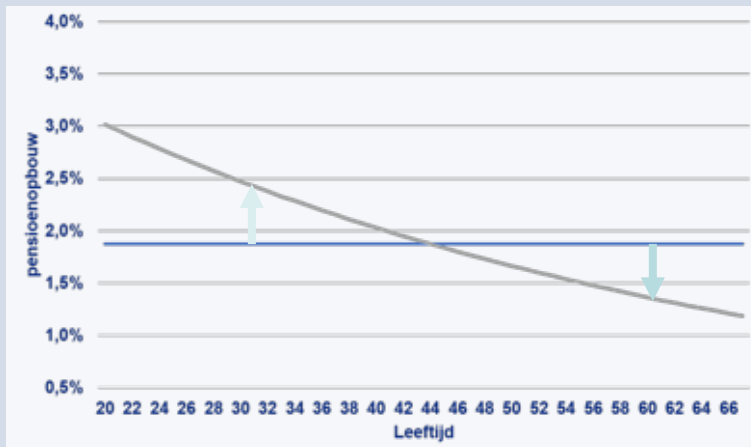
Vlakke versus actuariële premie



Wat betekent het Pensioenakkoord voor bestaande pensioenregelingen?

SEER

Dit is de uitdaging
waar we voor staan:



Kern: vlakke premie in combinatie met inbrengen oude rechten naar nieuwe stelsel

Uitgangspunt:

- Overstap evenwichtig
- Compensatie als nodig
- Kostenneutraal

Uitdagingen te verwachten bij:

- Beschikbare premieregeling
- Middelloonregeling bij verzekeraar
- Middelloonregeling bij pensioenfonds (zeker met kort verleden)

Overgang middelloonregeling bij pensioenfondsen

SEER

Individuele deelnemers adequaaf en kostenneutraal compenseren:

- **Te financieren uit tijdelijke extra premie of resterend vermogen na invaren**

Naar verwachting beperkte compensatie last bij 'dubbele transitie'

Persoonlijk inzicht in overstap

Invaren is de standaard

Uiterlijk 1 januari 2027
moeten alle
pensioenregelingen zijn
aangepast

Invaren opgebouwde pensioenen bij pensioenfondsen



Uitgangspunt: alle pensioenen invaren tenzij onevenredig ongunstig

Opgebouwde pensioenen worden omgezet naar individueel vermogen

Sociale partners doen verzoek tot invaren bij bestuur pensioenfonds

Wettelijke waarborgen voor evenwichtige belangenbehartiging:

- Hoorrecht voor verenigingen van pensioengerechtigden en slapers
- Door wetgever vastgestelde omrekenregels (2 methodes)
- Versterking rol fondsorganen: adviesrecht voor verantwoordingsorgaan en goedkeuringsrecht voor belanghebbendenorgaan
- Verbodsbevoegdheid DNB

Te financieren uit:

- omzetting aanspraken in kapitalen
- extra fiscale ruimte tot 2037
- overschot na invaren

Compensatie ziet op gemiste toekomstige pensioenopbouw; dus alleen (mogelijk) aan de orde voor actieve deelnemers:

- Bij uitdiensttreding vervalt compensatie.
- Bij indiensttreding krijgt werknemer compensatie nieuwe werkgever

Afspraken over compensatie worden gemaakt in de arbeidsvoorwaardelijke fase:

- Uitgangspunt: compensatie binnen de arbeidsvoorwaarde pensioen.
- Maar andere manier ook mogelijk

Alle keuzes, overwegingen en berekeningen worden vastgelegd in het transitieplan

Overgang beschikbare premieregelingen (ongeacht pensioenuitvoerder)



Knelpunt: Geen gezamenlijk vermogen voor compensatie beschikbaar

Oplossing (=overgangsrecht):

- Werkgevers kunnen kiezen om (per 31-12-2022) bestaande leeftijdsafhankelijke staffel te handhaven voor huidige werknemers personeel
- Let op: staffel moet blijven binnen de fiscale kaders (artikel 38r)
- Nieuwe werknemers (vanaf uiterlijk 01-01-2027) verplicht over naar premieregeling met vlakke premie
- Kanttekening: populatie bestaande werknemers wordt jaarlijks ouder → jaarlijks hogere pensioenkosten

Overgang verzekerde middelloonregelingen

SEER

Knelpunt: Ook voor bestaande verzekerde middelloonregelingen geen gezamenlijk fondsvermogen voor compensatie beschikbaar

Oplossing (=overgangsrecht):

- Mogelijkheid om (uiterlijk per 31-12-2026) verzekerde middelloonregeling om te zetten in leeftijdsafhankelijke premieregeling voor bestaande werknemers
- Let op: staffel moet blijven binnen de fiscale kaders (artikel 38r)
- Nieuwe werknemers (vanaf uiterlijk 01-01-2027) verplicht over naar premieregeling met vlakke premie
- Kanttekening: populatie bestaande werknemers wordt jaarlijks ouder → jaarlijks hogere pensioenkosten

*Uiterlijk 1 januari 2027
moeten alle
pensioenregelingen
zijn aangepast.*



Transitieplan & tijdlijnen

Eva Bakker, pensioenjurist werkgeversvereniging AWWN

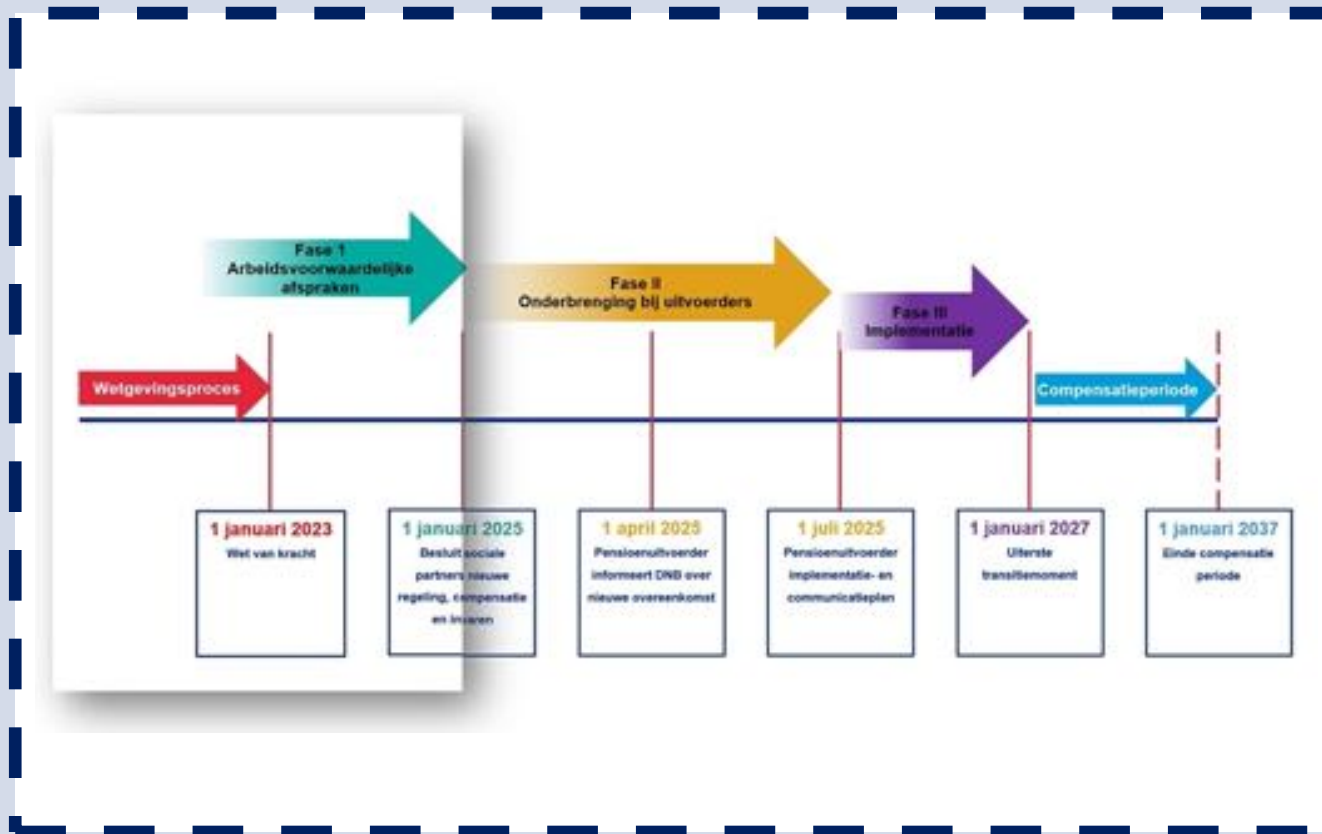
Transitieplan: verplichte onderdelen

Pensioenuitvoerder is betrokken bij transitieplan: bijvoorbeeld bij het maken van berekeningen.

Geen transitieplan nodig als gebruik wordt gemaakt van eerbiedigende werking.

- Soort pensioenregeling
- Overwegingen opgebouwde aanspraken, 'invaren' is standaard transitiepad
- Overzicht effecten per leeftijdscohort
- Afspraken over compensatie per cohort
- Financieringsplan compensatie
- Afspraken over de vulling van de solidariteitsreserve of risicodelingsreserve

HR-stappenplan bij het nieuwe pensioenstelsel



- Minder stringente mijlpaal: feitelijke implementatie heeft minder tijd nodig dan bij pensioenfondsen
- Vanaf 1 januari 2027 moeten alle regelingen voldoen aan het nieuwe wettelijk kader
- Uiterlijk vóór 1 oktober 2026 moet de werkgever de offerte hebben ingediend incl. het transitieplan
- Maar let op:
 - begin op tijd, een wijzigingstraject duurt gemiddeld 1 tot 1,5 jaar
 - contracten kunnen eerder aflopen
 - pensioenadviseurs hebben het druk



Bedankt
voor jullie
aandacht
en tijd

WERKEN
AAN
ONS **PENSIOEN**