

Whitepaper

Impact van het pensioenakkoord op jouw bedrijf

Praktische gids voor een soepele overgang naar het
nieuwe pensioenstelsel



QuatroHR

verdiept | verbindt | verrast

Het Nederlandse pensioenstelsel ziet er sinds 1 juli 2023 totaal anders uit. Toen is namelijk de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in werking getreden. Deze wet heeft voor iedereen een flinke impact, zowel voor werkgevers als medewerkers.

Welk effect precies, is afhankelijk van een aantal factoren. Is jouw bedrijf verplicht aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds? Dan zijn de sociale partners verantwoordelijk voor het samenstellen van een nieuwe regeling die aansluit bij de nieuwe wet. Deze pensioenregeling is vervolgens van toepassing voor al jouw medewerkers.

Ben jij vrijwillig aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds of loopt de pensioenregeling via een verzekeraar of een Premie Pensioen Instelling (PPI)? Dan ben jij als werkgever zelf verantwoordelijk voor het vaststellen van een nieuwe regeling.

Welke situatie ook van toepassing is: het invoeren van de Wtp heeft hoe dan ook gevolgen voor jouw onderneming. In deze whitepaper lees je meer over de details van de nieuwe wet én ontdek je welke mogelijke impact de wet heeft op jouw bedrijf.

QuatroHR

team@quatrohr.nl | [0184 75 05 75](tel:0184750575) | www.quatrohr.nl



Inhoudsopgave

1

1. Waarom is er een nieuw pensioenstelsel?

2

2. Wat zijn de belangrijkste wijzigingen?

2.1 Persoonlijke pensioenregeling

2.2 Alle regelingen zijn premieregelingen

2.3 Compensatieregeling

2.4 Vereenvoudigd nabestaandenpensioen

2.5 Extra geld opnemen bij pensionering

3

3. Tijdslijn invoeren nieuwe regels

4

4. Financiële impact op jouw bedrijf en medewerkers

4.1 Overgang naar leeftijdsonafhankelijke premies

4.2 Aanpassen van het nabestaandenpensioen

4.3 Vlotte overgang naar het nieuwe pensioenstelsel

5

5. Wat kan QuatroHR voor jouw bedrijf betekenen?



1. Waarom is er een nieuw pensioenstelsel?

Dat de samenleving verandert, is voor niemand een verrassing. Mensen leven langer en het aantal gepensioneerden stijgt al jaren. Ook zien we dat steeds meer mensen na een aantal jaar loondienst switchen naar een andere werkgever of een carrière als zelfstandig ondernemer. Je staat er misschien niet bij stil, maar al deze ontwikkelingen samen zorgen ervoor dat het pensioenstelsel voor zowel werkgevers als medewerkers niet meer houdbaar is.

Kortom, het is tijd voor verandering. In 2019 hebben de overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties al nieuwe afspraken gemaakt over pensioenen en de AOW. Vanaf 1 juli 2023 zijn deze afspraken van kracht geworden door middel van de nieuwe Wet toekomst pensioenen (Wtp).

Sterke punten overgenomen

Goed om te weten is dat het vorige pensioenstelsel niet volledig overboord is gegoid. Een aantal sterke punten vind je nog terug in de Wtp. Zo ontvangen jij en je medewerkers straks gewoon nog AOW en gaat de verplichte pensioenopbouw nog steeds via de werkgever. Daarnaast blijft het mogelijk om individueel een aanvullend pensioen op te bouwen.

En al wordt het stelsel individueler, we blijven samen sparen voor een levenslang pensioen: alle werkgevers en medewerkers blijven (gezamenlijk) premies inleggen, en pensioenuitvoerders blijven dit geld vervolgens zo veilig mogelijk collectief beleggen.



2. Wat zijn de belangrijkste wijzigingen?

Nu we een nieuwe pensioenwet hebben, betekent dit dat de huidige pensioenregeling van jouw bedrijf moet worden aangepast naar de nieuwe situatie. Net als andere arbeidsvoorwaarden kun jij als werkgever de pensioenregeling niet zomaar eenzijdig wijzigen. Hiervoor moet je dus samen met je medewerkers om tafel. Tenminste als je zelf invulling geeft aan de pensioenregeling. Ben je verplicht aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds? Dan is het aan de sociale partners om gezamenlijk invulling te geven aan de nieuwe regeling.

In beide gevallen is het overigens wel van groot belang dat jij als werkgever begrijpt welke wijzigingen er zijn. We zetten ze graag voor je op een rijtje.

2.1. Persoonlijke pensioenrekening

Volgens de overheid brengt de nieuwe pensioenwet voor medewerkers meer duidelijkheid. Zo is de verwachting dat zij meer inzicht krijgen in de eigen pensioenpot en het bedrag dat de werkgever voor hen betaalt. Het idee is dat medewerkers beter kunnen zien hoe snel het bedrag groeit en wat ze aan pensioenuitkering kunnen verwachten bij verschillende economische scenario's. Denk aan een optimistisch, verwacht en pessimistisch scenario.

2.2 Alle regelingen zijn premieregelingen

Elke medewerker bouwt voortaan pensioen op via een zogeheten premieregeling (terwijl nu slechts een deel van de werkgevers een premieregeling heeft). Deze regeling houdt in dat het pensioen is gebaseerd op de totale premie die voor (en deels door) de medewerker is betaald. Dit bedrag wordt aangevuld met het resultaat van de beleggingen door de pensioenuitvoerder met de ingelegde premie. Het grote verschil ten opzichte van de oude situatie (met een niet-premie regeling) is dus dat je als medewerker geen toezegging meer krijgt over de hoogte van je pensioen.

Er zijn drie soorten premieregelingen:

1. Solidaire premieregeling

Bij deze regeling staat de premie-inleg vast, maar de hoogte van de uitkering varieert. Dit komt onder andere omdat de rente en de beleggingsresultaten vooraf niet vaststaan. De premies die werkgevers en medewerkers inleggen, worden door de pensioenuitvoerder collectief belegd. Als de pensioendatum in zicht komt, wordt er minder risico genomen bij het beleggen van de premie.

Het behaalde rendement wordt verdeeld volgens regels die rekening houden met het risicoprofiel per leeftijdsgroep. In deze regeling is er een verplichte gezamenlijke reserve (solidariteitsreserve) om pensioenvermogens aan te vullen en risico's tussen generaties te delen. Tijdens de uitkeringsfase blijft de pensioenuitvoerder beleggen, zodat de pensioenuitkeringen meebewegen met de marktomstandigheden.

Naar verwachting wordt deze premiereregeling niet opgenomen in het aanbod van verzekeraars en PPI's.

2. Flexibele premiereregeling

In de flexibele premiereregeling bouwt een deelnemer een persoonlijk pensioenvermogen op, net zoals in de solidaire premiereregeling. De premies in de flexibele premiereregeling worden collectief beheerd, maar de beleggingen volgen een expliciete levenscyclus. Dit biedt de deelnemer meer keuzemogelijkheden. Zo kun je kiezen voor een bepaald beleggingsprofiel- of volledige beleggingsvrijheid. Hoeveel mogelijkheden er zijn, is overigens wel afhankelijk van een aantal factoren. Denk aan de gemaakte afspraken met de werknemers(vereniging) en welke mate van keuzevrijheid past bij jouw medewerkers en het aanbod van de pensioenuitvoerder.

Als de medewerker met pensioen gaat, kan hij/zij kiezen tussen een vaste of variabele pensioenuitkering. Bij een variabele uitkering wordt het pensioenkapitaal tijdens de uitkeringsfase deels risicodragend belegd. De uitkering schommelt hierdoor meer, maar naar verwachting is de pensioenuitkering gemiddeld hoger dan bij een vaste uitkering. In dat geval blijft het pensioenbedrag vaststaan, bepaald door de rentestand op het moment van pensionering. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om risico's collectief te delen via een risicodelingsreserve, maar dat is niet verplicht.

3. Premie-uitkeringsovereenkomst

Bij deze premiereregeling wordt de premie individueel belegd. Tegen het einde van de loopbaan kan de medewerker kiezen voor het kopen van een gegarandeerde pensioenuitkering. Alleen verzekeraars voeren deze overeenkomsten uit. Risicodeling en solidariteitsreserve zijn niet mogelijk bij deze regeling.



Gelijke premie voor iedereen

In alle bovengenoemde premieregelingen is de in te leggen premie voor iedereen gelijk en niet meer leeftijdsafhankelijk. Dat pakt niet voor al jouw medewerkers gunstig uit. Zeker voor medewerkers die al geruime tijd werken (leeftijdsklasse 40 tot 55 jaar oud) kunnen de wijzigingen betekenen dat zij een lager pensioen gaan opbouwen of dat het partnerpensioen lager uitvalt. Om dit te voorkomen is in de Wtp opgenomen dat je als werkgever moet zorgen voor een compensatieregeling.

2.3. Compensatieregeling

In de Wtp staat dat je medewerkers die nadeel ondervinden van de transitie “adequaat en kostenneutraal” moet compenseren. In de praktijk betekent dit dat veelal werkgevers het premieverlies moeten compenseren, tenminste als je niet bent aangesloten bij een bedrijfspensioenfonds. De compensatieregeling geldt tot uiterlijk 1 januari 2037 en is gebonden aan fiscale en wettelijke regels. Als werkgever kun je ervoor kiezen om de compensatieregeling binnen of buiten de pensioensfeer te laten plaatsvinden. In het eerste geval ben je aan meer regels gebonden én ben je verplicht om de compensatieregeling ook aan te bieden aan nieuwe medewerkers. In het tweede geval moet je denken aan een compensatie in de vorm van bijvoorbeeld een hoger salaris, of een toeslag op het salaris. Dit kun je bijvoorbeeld alleen bij je huidige medewerkers doen.

2.4 Vereenvoudigd nabestaandenpensioen

Het partner- en wezenpensioen wordt nu gestandaardiseerd en gekoppeld aan het salaris. Hierbij wordt de hoogte van het partnerpensioen als een vast percentage van het salaris vastgesteld (maximaal 50%). Een ander belangrijk punt is dat het nabestaandenpensioen diensttijdafhankelijk wordt. Op deze manier wordt er gezorgd voor financiële bescherming zolang iemand in loondienst is.

2.5 Extra geld opnemen bij pensionering

In Nederland hebben we de luxe dat we levenslang pensioen ontvangen. Toch kan het fijn zijn voor een gepensioneerde om aan het begin van het pensioen wat meer te besteden te hebben, bijvoorbeeld om een mooie reis te maken. Gepensioneerden krijgen daarom op het moment dat ze met pensioen gaan de kans om extra geld op te nemen. Met het zogenoemde Bedrag Ineens kunnen gepensioneerden maximaal 10 procent van hun ouderdompensioen ineens opnemen. Naar verwachting is dit mogelijk voor iedereen die vanaf 1 juli 2024 met pensioen gaat. Meer informatie vind je op de [website van de Rijksoverheid](#).

3. Tijdslijn invoeren nieuwe regels

De gevolgen van de nieuwe pensioenregeling zijn niet gelijk merkbaar. Partijen hebben tot uiterlijk 1 januari 2028 de tijd om alle pensioenregelingen aan te passen aan het nieuwe pensioenstelsel. Ben jij niet verplicht aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds? Dan moet je de komende jaren zelf afspraken maken met je medewerkers.

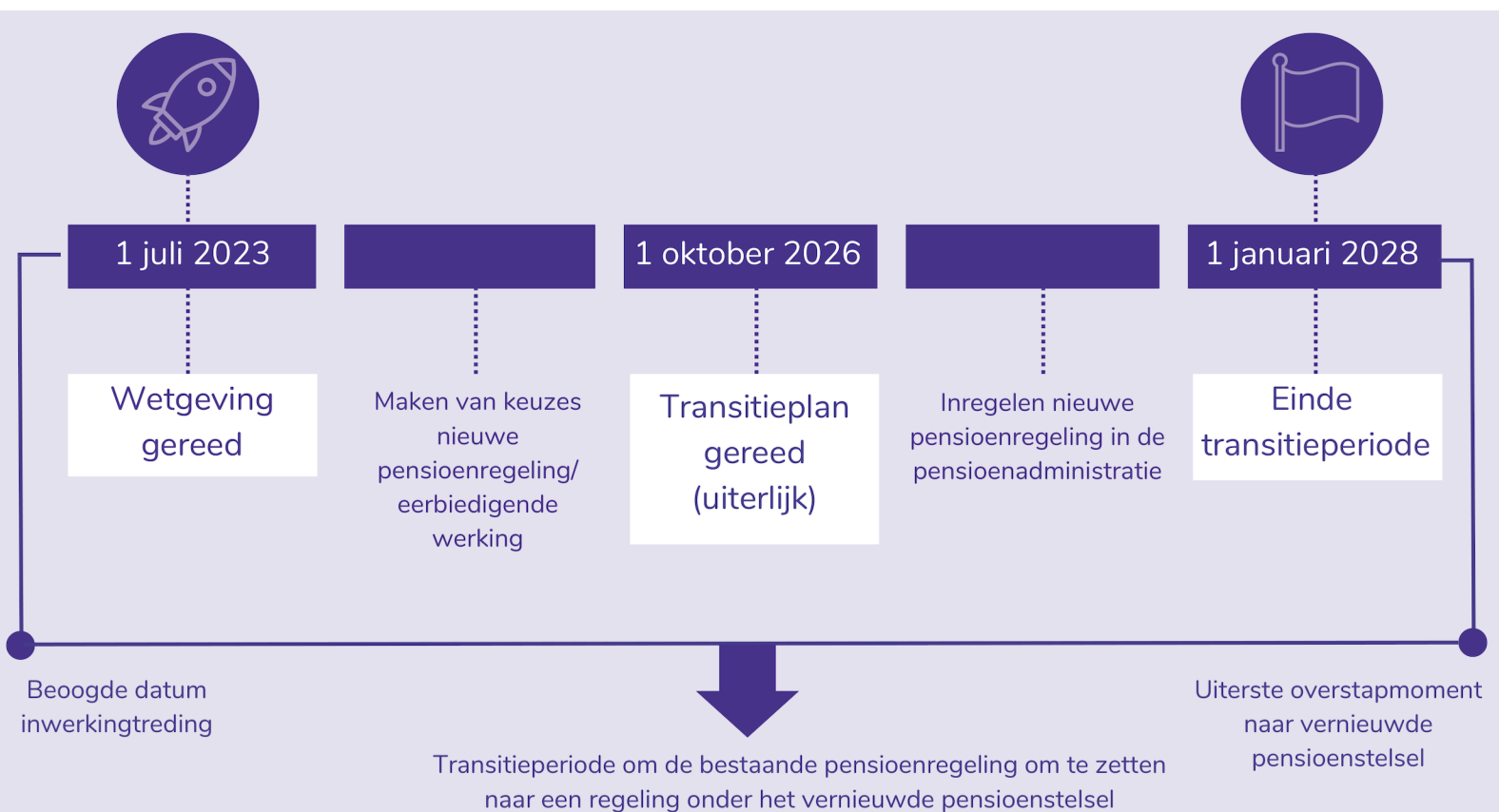
In beide gevallen is het overigens wel van groot belang dat jij als werkgever begrijpt welke wijzigingen er zijn. We zetten ze graag voor je op een rijtje.

-1 januari 2025

Het proces van afspraken maken tussen werkgever, medewerker en pensioenuitvoerder moet volledig zijn afgerond. Pas op dat moment wordt duidelijk wat deze afspraken betekenen voor jou als werkgever en je medewerkers.

-1 oktober 2026

Het transitieplan is opgesteld. In dit plan leg je vast welke wijzigingen in de pensioenregeling gelden voor jouw organisatie, welke compensaties je medewerkers krijgen en welke vervolgstappen nodig zijn. Ook geef je aan of en hoe opgebouwde pensioenen worden omgezet naar het nieuwe systeem. Daarnaast dien je de effecten van de nieuwe regeling inzichtelijk te maken voor de verschillende leeftijdsgroepen binnen je organisatie.



4. Financiële impact op jouw bedrijf en medewerkers

Het is je vast opgevallen dat je pas op 1 januari 2028 moet zorgen dat de pensioenregeling in jouw bedrijf moet zijn aangepast. En dat klinkt nog best ver weg. Toch is het niet verstandig om achterover te leunen. Pensioenuitvoerders en adviseurs komen naar verwachting onder grote tijdsdruk te staan naarmate de deadlines dichterbij komen.

Heb je een pensioenregeling ondergebracht bij een PPI, algemeen pensioenfonds of verzekeraar? Dan moeten jij en jouw medewerkers de komende tijd een aantal belangrijke keuzes maken. Dit alles kan een flinke financiële impact hebben op jouw bedrijf. Het is goed om die nu al in kaart te brengen en zo te voorkomen dat je over een aantal jaar voor een onaangename verrassing komt te staan.

Om je te helpen bij het invoeren van de pensioenregeling kun je gebruikmaken van onderstaand overzicht. Hier vind je precies over welke zaken je nu al moet nadenken.

4.1. Overgang naar leeftijdsonafhankelijke premies

Met de nieuwe wet betaalt iedereen binnen jouw bedrijf vanaf 1 januari 2028 een leeftijdsonafhankelijke premie. Grote kans dat dat nu nog niet het geval is en dat medewerkers in jullie huidige regelingen meer premie gaan betalen naarmate ze ouder worden. Als werkgever heb je twee opties.

Optie 1: Voortzetting premiestaffel

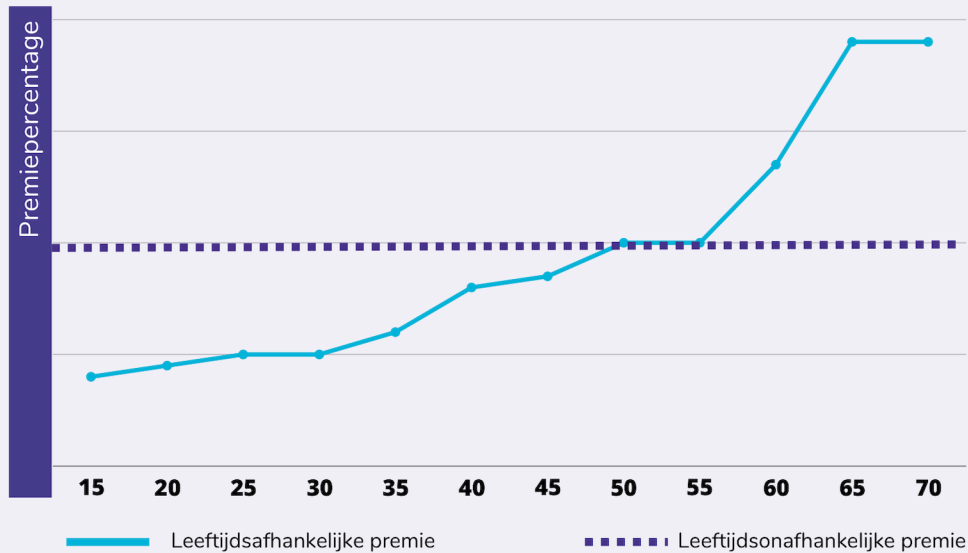
Je richt een nieuwe regeling met een gelijkblijvende premie voor nieuwe medewerkers in en behoudt de huidige regeling met een leeftijdsafhankelijke premiestaffel voor je huidige medewerkers. Bij deze keuze hoeven nieuwe medewerkers niet gecompenseerd te worden.

Optie 2: Transitie

Er komt één pensioenregeling met een leeftijdsonafhankelijke premiestaffel voor huidige en nieuwe medewerkers. Je hebt dan automatisch te maken met de verplichting tot een compensatieregeling voor de oudere medewerker.

In onderstaande afbeelding is het verschil van een stijgende premie naar een vlakke premie zichtbaar.

Premie: leeftijdsafhankelijke (progressieve premie) vs. leeftijdsonafhankelijke premie



Om de keuze te kunnen maken is het van belang om het huidige personeelsbestand in kaart te brengen, de mogelijke wensen van jouw medewerkers van de toekomst te bedenken en de financiële consequenties van oplossingsrichtingen te (laten) berekenen.

Vragen die bijvoorbeeld relevant zijn om mee te nemen in de afwegingen:

- Wat kosten de verschillende scenario's, zowel voor mijzelf als de medewerkers?
- Als ik twee regelingen heb, wat betekent dat in het beheer en wat doet dit met mijn medewerkers?
- Op welke manier wil ik aantrekkelijk zijn voor mijn huidige en toekomstige medewerkers? Wat vinden zij, maar ook jijzelf belangrijker: een goede pensioenregeling of liever een hoger loon?

Zelfs bij verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioen is het van belang om berekeningen te (laten) maken van de financiële consequenties, zodra bekend is welke regeling er komt. De gevolgen kunnen namelijk aanzienlijk zijn.

4.2. Aanpassen van het nabestaandenpensioen

Het partner- en wezenpensioen wijzigt in het nieuwe pensioenstelsel. Werkgevers staan voor de vraag welk percentage partnerpensioen zij (nieuwe) medewerkers willen aanbieden. Een uitgebreide dekking van 50% van het salaris kan wenselijk zijn voor medewerkers, maar hier zijn kosten aan verbonden. Daarom moeten er antwoorden worden gezocht op vragen als:

- Is een eventuele vermindering van het partnerpensioen acceptabel? Zo ja, welke mate van vermindering is aanvaardbaar?
- Welk kostenplaatje is aanvaardbaar in relatie tot de gewenste dekking?

Het is in ieder geval belangrijk duidelijk te communiceren over de eventuele gevolgen van het nieuwe nabestaandenpensioen. Medewerkers moeten namelijk instemmen met de wijziging.

4.3 Vlotte overgang naar het nieuwe pensioenstelsel

In het algemeen is het van belang om na te denken over hoe je de ondernemingsraad en de medewerkers gaat meenemen in jouw plannen. Betrek ze tijdig bij de komende veranderingen en het besluitvormingsproces. Draagvlak creëren is essentieel voor het succes van de vernieuwing van het pensioenstelsel en de nieuwe pensioenafspraken.

Als je direct al kiest voor de leeftijdsonafhankelijke pensioenpremie is het van groot belang om een goede communicatie hierover in te zetten en na te denken over de vragen waar medewerkers mee kunnen komen te zitten. Grote kans dat je medewerkers zich afvragen of ze eerder kunnen stoppen met werken of dat ze juist nog wat langer moeten doorwerken. Het is belangrijk om als goed werkgever na te denken hoe je met dit soort vragen om kunt gaan.

En last but not least: hoe zit het dan met de ondernemer / ZZP'er?

Ook voor de ondernemer is het belangrijk een goed pensioen te regelen. Met de nieuwe pensioenwet wordt het fiscaal aantrekkelijker om dit te doen middels vermogensopbouw in een lijfrente (3e pijler). Zo wordt de fiscale jaarruimte flink vergroot. Andere wijzigingen zijn:

- het opbouwpercentage gaat van 13,3% naar 30%;
- voor de reserveringsruimte mag een zzp'er tot tien jaar terug rekenen (was tot zeven jaar);
- de maximale reserveringsruimte gaat naar € 38.000. Dit was 17% van de premiegrondslag met een maximum van € 8.065. Bij een kortere periode dan 10 jaar voor AOW-leeftijd was dit maximum € 16.130.
- Tot vijf jaar na AOW-datum is aftrek mogelijk (dit was tot AOW-leeftijd).



5. Wat kan QuatroHR voor jouw bedrijf betekenen?

In deze whitepaper heb je kunnen lezen dat je als werkgever aardig wat zaken moet regelen om te voldoen aan de nieuwe pensioenwet.

Bij QuatroHR begrijpen we dat de nieuwe pensioenwet waarschijnlijk geen onderwerp is waar jouw ondernemershart sneller van gaat kloppen. Wij helpen je daarom graag. Of je nu ondersteuning nodig hebt in het gehele afstemmings- en besluitvormingstraject, het meekijken naar je totale arbeidsvoorwaardenaanbod, het optuigen en berekenen van een overgangsregeling of het opzetten van een goed traject om je medewerkers te informeren: de HR-adviseurs van QuatroHR ondersteunen je graag. Dat doen we in nauwe samenwerking met jouw vaste pensioenuitvoerder/adviseur ten aanzien van de pensioentechnische mogelijkheden en onderliggende pensioenberekeningen.





Wat kan QuatroHR voor jou betekenen?

team@quatrohr.nl | [0184 75 05 75](tel:0184750575) | www.quatrohr.nl

Locatie Sliedrecht
Stationspark 600
3364 DA Sliedrecht

Locatie Barendrecht
Tuindersweg 22
2991 LR Barendrecht