

Heerenveen, 19 juni 2023,

Wet toekomst pensioenen – Pensioenfondsen

Op 1 juli 2023 gaat de nieuwe pensioenwet in: de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Je hebt het pensioen van jouw personeel ondergebracht bij een pensioenfonds. Hierna lees je wat de invoering van de Wtp betekent voor jou als werkgever en wat jouw werknemers hiervan gaan merken.

Hoe zit het nu?

Bij veel pensioenfondsen bouwen deelnemers pensioen op in euro's, de zogenoemde uitkeringsovereenkomst. Daarvoor draag jij een bepaald vast premiepercentage af, dat het pensioenfonds voor dat jaar heeft vastgesteld. Vaak is dat rond de 25% per jaar van de totale premiegrondslag van het gehele deelnemersbestand. Werknemers dragen daar een bepaald deel aan bij via inhouding op het belastbare loon. Het totale premiepercentage is voor iedere werknemer hetzelfde, terwijl de 'kostprijs' van het verdiende pensioen bij jongeren veel lager is dan bij de ouderen met hetzelfde salaris. Jongeren betalen bij zo'n doorsneepremie dus eigenlijk te veel en subsidiëren de ouderen. Het omslagpunt ligt bij ongeveer 45 jaar. Iedere werknemer kan jaarlijks op het pensioenoverzicht zien hoeveel pensioen er per jaar (of per maand) bijkomt na een jaar werken. Ook staan er de oude pensioenpotjes op die zijn opgebouwd bij pensioenuitvoerders van ex- werkgevers.

Wat wijzigt er?

De doorsneepremie verdwijnt. Iedere pensioendeelnemer betaalt straks premie voor zijn of haar eigen pensioen. Dit betekent dat de pensioenopbouw alleen nog kan plaatsvinden in een premieregeling met een leeftijdsonafhankelijk premiepercentage van maximaal 30%. Het pensioen wordt niet meer vastgesteld als pensioenbedrag per jaar vanaf pensioendatum, maar wordt een persoonlijk pensioenkapitaal. Stel: iemand van 50 jaar heeft nu € 10.000 ouderdomspensioen per jaar opgebouwd, met partnerpensioen erbij. In het nieuwe stelsel ziet hij dat dit omgezet is in een pensioenkapitaal van bijvoorbeeld € 140.000, maar dat is afhankelijk van veel factoren. Als de waarde van indexaties mag worden meegeteld, kan dit bedrag al hoger zijn. De grote gezamenlijke pot met pensioenvermogen wordt namelijk volgens een bepaalde verdeelsleutel toebedeeld aan iedere deelnemer persoonlijk, het zogenoemde invaren. En daarna zal het persoonlijke kapitaal meebewegen met de resultaten van beleggingsopbrengsten bij het fonds. Ook na pensionering zal dat beleggen doorgaan, waardoor de pensioenuitkering per jaar variabel wordt. De verwachting is dat het pensioen in de nieuwe systematiek sneller kan stijgen dan de laatste jaren mogelijk was. Als het tegenzit kan het pensioen ook lager worden, maar voordat het zover is zijn er buffers en andere instrumenten om dat op te vangen.

Wanneer gebeurt wat?

De veranderingen merk je niet meteen, want er komt eerst een overgangsfase, waarin vakbonden, werkgeversorganisaties en het pensioenfonds met elkaar aan het werk gaan om de pensioenregeling aan te passen. Ook moeten er afspraken worden gemaakt over bijvoorbeeld de contractkeuze, invaren en compensatie voor eventueel benadeelde groepen. Dit transitieplan met alle onderliggende berekeningen vormt de basis voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Op 1 januari 2025 moet het plan definitief zijn en in handen zijn van De Nederlandsche Bank. Die beoordeelt samen met de AFM, of alle belangen zorgvuldig zijn afgewogen. Het pensioenfonds zal het plan verantwoorden op zijn website en uitleggen hoe het plan recht doet aan de pensioenbelangen van alle deelnemers. Als bij het pensioenfonds aangesloten werkgever hoef je niets te doen. Op 1 juli 2025 moet de opdrachtaanvaarding zijn afgerond; de pensioenfondsen hebben dan een implementatieplan klaar, waarin ook de communicatie aan de orde komt aan jou als werkgever en de deelnemers. Elk pensioenfonds stapt op zijn eigen moment over naar het nieuwe pensioenstelsel, maar uiterlijk op 1 januari 2028.

Vragen ?

Mochten jullie naar aanleiding van bovenstaande informatie nog vragen hebben, bel gerust! Wij willen u graag helpen. (0513-842987)

**Met vriendelijke groet,
Team Raethuis**

