

Pensioen

Kunst & Cultuur sector

Saskia de Zwaan
1 maart 2024






Programma (lekker vol)

- Pensioen
- Huidige/oude pensioenstelsel
- Nieuwe pensioenstelsel
- Transitie
- Tijdpad
- Handig



Pensioen

Pensioenstelsel

	Ouderdom	Overlijden	Arbeids- ongeschikt
 1^e Pijler: Overheid	AOW (Algemene ouderdomswet)	Anw (Algemene nabestaandenwet)	WIA (WetWerk en Inkomen naar Arbeidsvermogen)
 2^e Pijler: Werkgever	Ouderdoms- pensioen	Nabestaanden- pensioen & Anw-hiaat	Arbeids- ongeschiktheids- pensioen en/of premie vrijstelling bij Arbeids- ongeschiktheid
 3^e Pijler: Privé	Lijfrente, (bank)sparen, beleggen, afgeloste hypotheek		



Inkomen werknemer voor pensionering

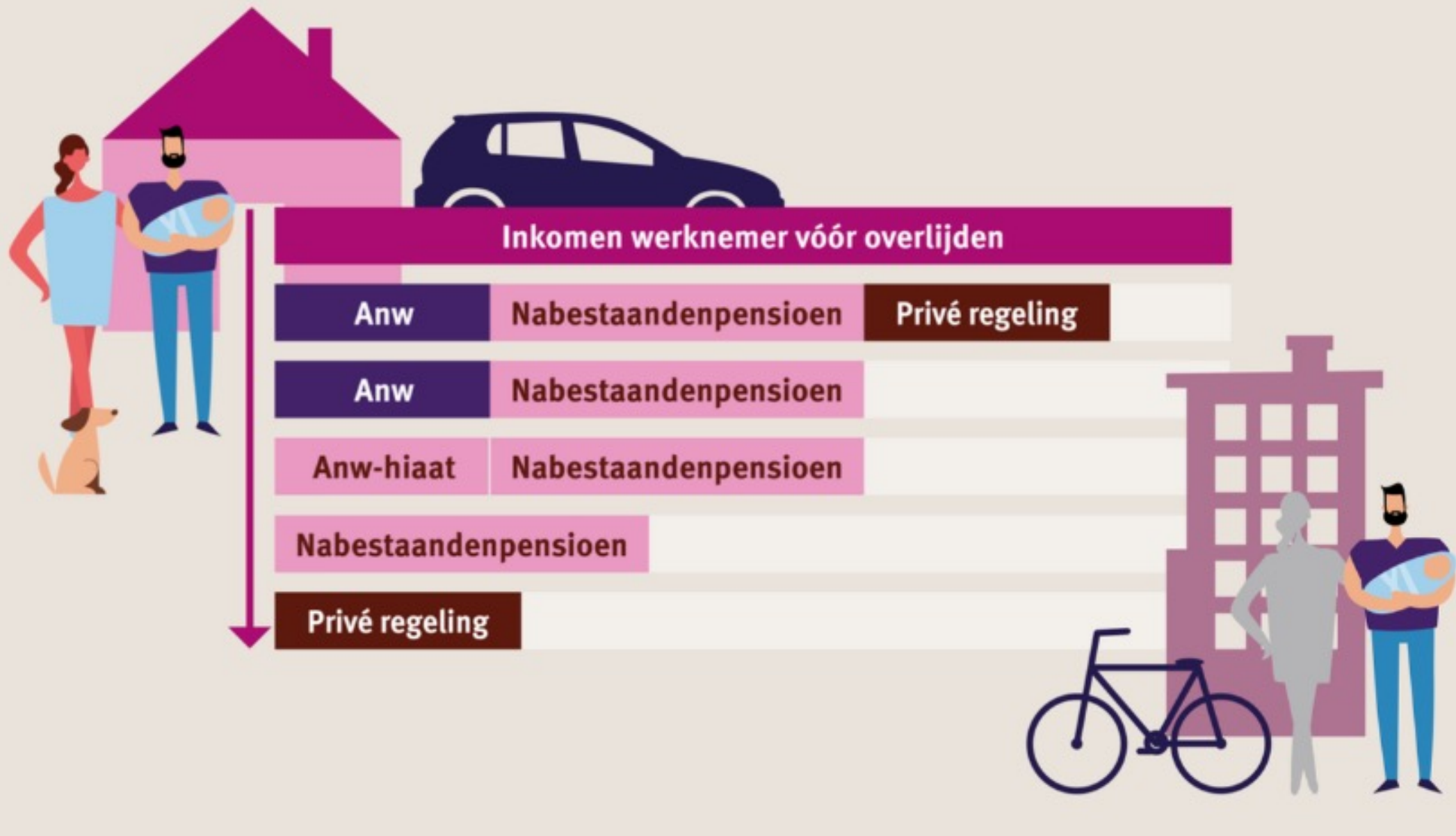
AOW **Ouderdompensioen** **Privé regeling**

AOW **Ouderdompensioen**

AOW **Privé regeling**

AOW





Cijfers: voorlichting is essentieel!

Veel Nederlanders (4 op de 10) denken (ten onrechte) dat de partner 70% van het laatst verdiende salaris ontvangt wanneer men zelf komt te overlijden vóór de pensioendatum.

Een kleine groep (1 op de 8) Nederlanders denkt dit 50% is van het laatst verdiende salaris.

Een derde van de Nederlanders (32%) heeft geen idee.

Bron: Wijzer in geldzaken onderzoek 2019



Doe een testcase

Als jij komt te overlijden wat krijgen jouw nabestaanden dan?
Welk percentage van jouw huidige inkomen blijft bestaan en wat valt er weg?
Dit kun je eenvoudig bekijken op mijnpensioenoverzicht.nl

- 1** Log in met je DigiD.
- 2** Vul in dat je een partner hebt.
- 3** Klik bovenaan de pagina op *'Als mijn situatie verandert'*.
- 4** Klik op *'Overlijden'*.
- 5** Je ziet het nabestaandenpensioen van je huidige werkgever en wat er van overblijft als je werkloos raakt en vervolgens komt te overlijden.



Dit geeft een indicatie. De bedragen worden regelmatig bijgewerkt. Voor het exacte bedrag kan contact worden opgenomen met de pensioenuitvoeringsorganisatie (pensioenfonds, verzekeraar of ppi).

Pensioen belangrijk (?)



Belangrijke spaarpot

Gemiddeld vermogen per huishouden



Leeftijd	Vermogen	Waarvan pensioen
Tot 25 jaar	€ 9.900	€ 1.900
25-35	€ 65.100	€ 24.200
35-45	€ 184.300	€ 83.200
45-55	€ 356.700	€ 156.100
55-65	€ 555.500	€ 294.600
65-75	€ 563.700	€ 272.900
75-85	€ 380.100	€ 122.600
85+	€ 276.900	€ 56.800

Bron: CBS, EW

Huidige/oude Pensioenstelsel

Soorten pensioenregelingen

- **Uitkeringsovereenkomsten**

- Afspraken over de hoogte van de pensioenuitkering.
 - Middelloonregeling
het aantal jaren dat je in dienst bent bij je werkgever en de hoogte het gemiddelde salaris gedurende deze periode.
 - Eindloonregeling
het aantal jaren dat je in dienst bent en het laatstverdiende salaris.

- **Premieovereenkomsten**

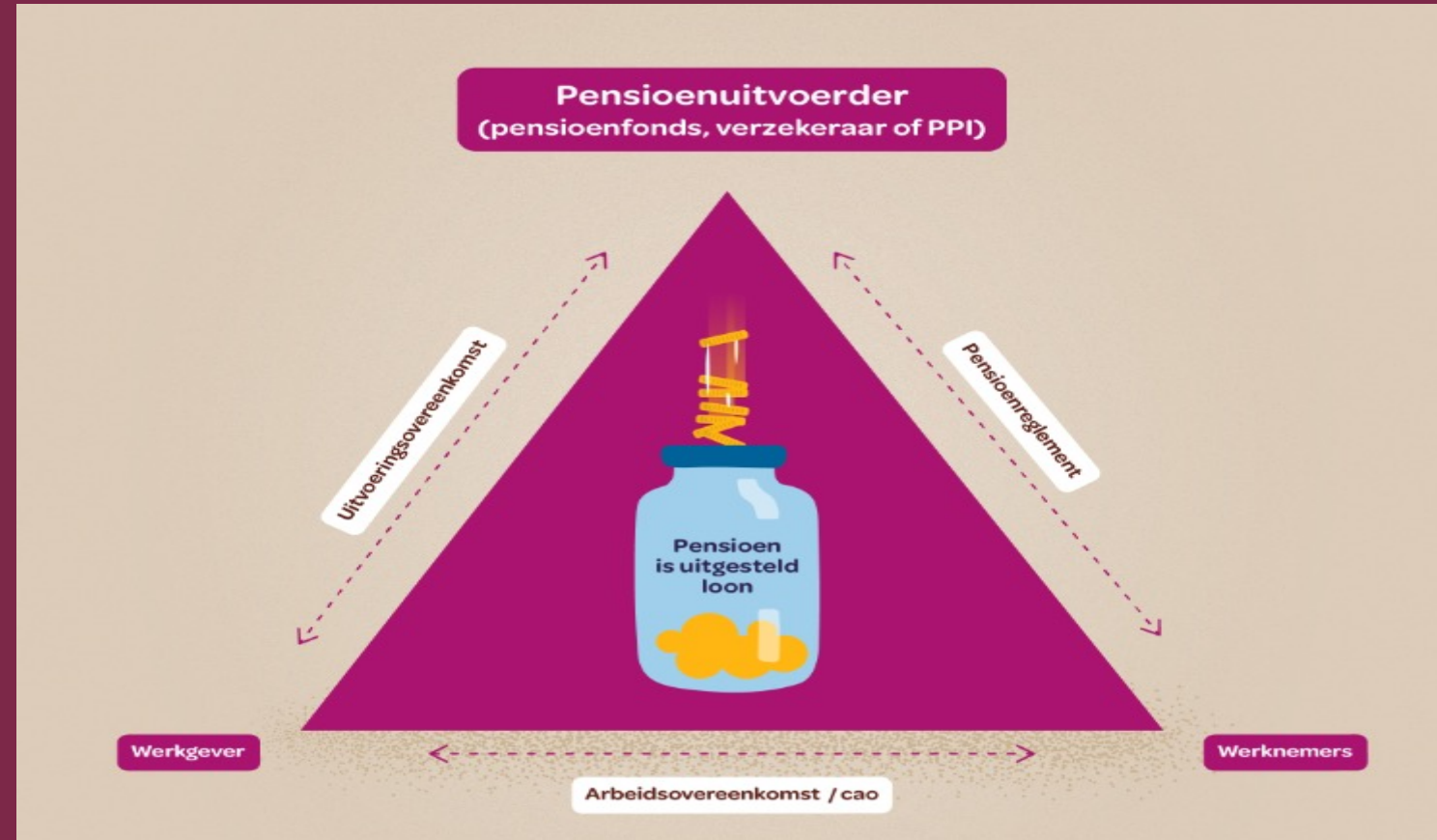
- De inleg is zeker, maar de opbrengst (de beleggingsresultaten) niet.
 - Beschikbare premieregeling
 - Vast of variabele uitkering

- **Kapitaalovereenkomsten**

- Afspraken over de hoogte van het kapitaal waarmee je pensioen aankoopt als je met pensioen gaat. (zeldzaam)

Pensioenuitvoerders

- Pensioenfonds
- Verzekeraar
- Premiepensioeninstelling



Via werkgever



Verplichtstelling

- Besluit door sociale partners dat bedrijven de verplichting opneemt om deel te nemen aan een **bedrijfstak** pensioenfonds of **beroep** pensioenfonds.
 - Bekende voorbeelden van bedrijfstakpensioenfondsen zijn: ABP (ambtenaren), PFZW (zorg & welzijn) en PMT (Metaal)
 - Bekende voorbeelden van beroepspensioenfondsen zijn: notarissen, fysiotherapeuten.

Cao

- Kleiner dan verplichtstelling, maar verplicht voor werkgevers die onder reikwijdte vallen/ cao hebben afgesloten.

Via werkgever

- Werkgever regelt het direct zonder verplichting via verplichtstelling of cao.

Zelfstandig/ 3^e pijler



Geen wettelijke pensioenplicht

- Werkgever hoeft geen pensioenregeling aan te bieden, als dat niet in de cao of sector is afgesproken.

Sparen of beleggen

Lijfrenteverzekering of banksparen

- Lijfrenteverzekering (levenslang, geen geld naar nabestaanden)
- Banksparen (bepaalde tijd vaak minimaal 20 jaar: op is op, over naar nabestaanden.)
- Fiscaal voordeel: maximaal bedrag kun je met fiscaal voordeel pensioen opbouwen.




Financieel adviseur

Nibud: voor- en nadelen van verschillende opties [Link](#)

Nieuwe pensioenstelsel

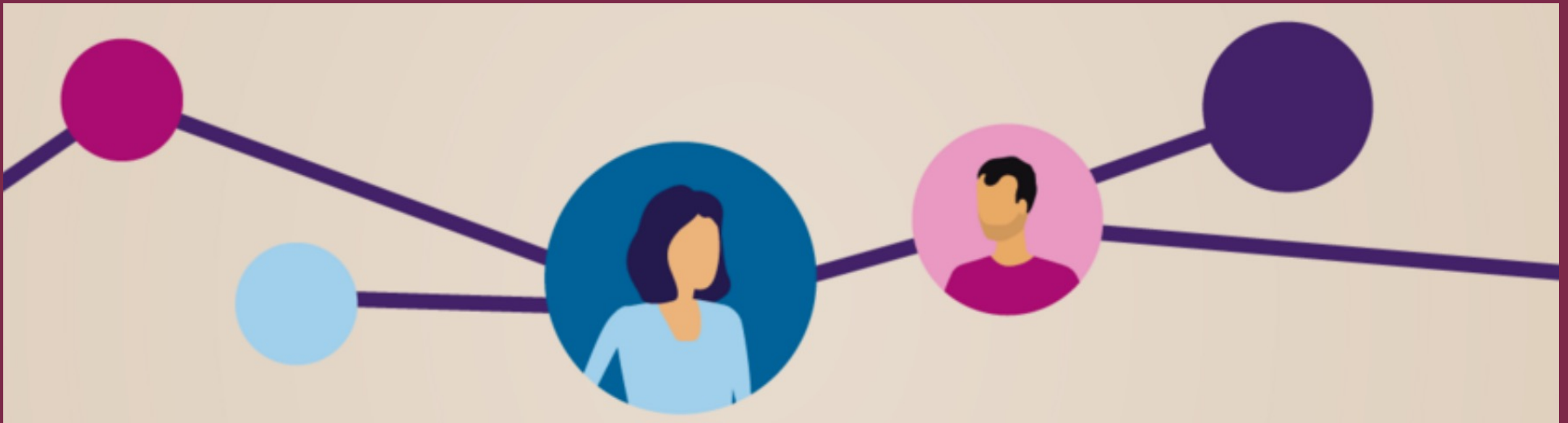
Wet toekomst pensioenen

Pensioenstelsel

	Ouderdom	Overlijden	Arbeids- ongeschikt
 1 ^e Pijler: Overheid	AOW (Algemene ouderdomswet)	Anw (Algemene nabestaandenwet)	WIA (WetWerk en Inkomen naar Arbeidsvermogen)
 2 ^e Pijler: Werkgever	Ouderdoms- pensioen	Nabestaanden- pensioen & Anw-hiaat	Arbeids- ongeschiktheids- pensioen en/of premie vrijstelling bij Arbeids- ongeschiktheid
 3 ^e Pijler: Privé	Lijfrente, (bank)sparen, beleggen, afgeloste hypotheek		

Nieuwe pensioenstelsel

- Wet toekomst Pensioenen 1 juli 2023
- Alle pensioenregelingen in Nederland gaan wijzigen





Totale bevolking

1950:	10.026.773 mensen 770.594 mensen 65+ (14%)
2020:	17.407.585 mensen 3.457.535 mensen 65+ (33,7%)



Vergrijzing

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

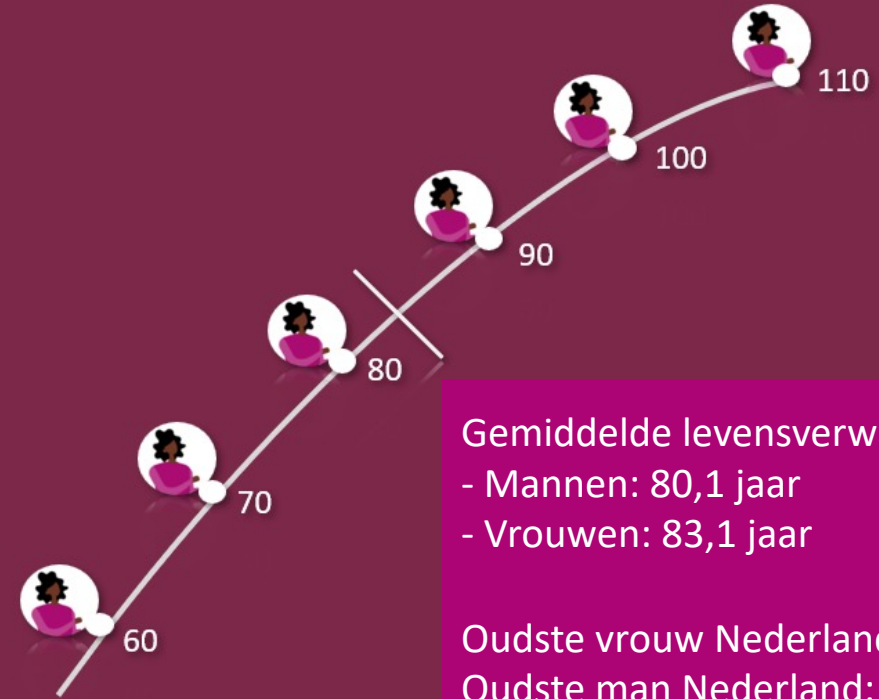


Levensverwachting

1950:	Levensverwachting 65-jarige 14,3 jaar
2020:	Levensverwachting 65-jarige 19,5 jaar
2028:	Levensverwachting 65-jarige 21,05 jaar

Wat verandert er niet?

- AOW blijft de brede basisregeling
- Pensioen blijft een arbeidsvoorwaarde
- Pensioenuitkeringen blijven levenslang
- Werkgevers en werknemers leggen samen premie in
- Pensioenen blijven meebewegen met financiële marktontwikkelingen
- Verplichtstelling blijft (collectiviteit – solidariteit)



Wat verandert er wel?

Van uitkeringsregeling naar premieregeling

- Afspraken over **inleg** en **niet over de hoogte** van de uitkering
- Meebewegen met de markten (beperkte buffers)

Persoonlijker

- Voor iedereen gelijk premiepercentage i.p.v. gelijk opbouwpercentage (afschaffing doorsneesystematiek)
- Rendementen anders verdeeld: leeftijdsafhankelijke risicohouding

Nabestaandenpensioen

- Duidelijke regels en voor iedereen
- Risicobasis (verzekerde regeling)
- Extra bescherming – uitlooperperiode
- Diensttijdafhankelijk

Werken aan ons pensioen



Handige links

- > [Transitie naar het nieuwe pensioenstelsel](#)
- > [Nieuwsberichten](#)
- > [Toolbox communicatie](#)
- > [Doorzoek de Wet toekomst pensioenen](#)



Waarom, hoe en wanneer
verandert het pensioenstelsel?

Het nieuwe pensioenstelsel per
onderwerp

Welkom op het informatieplatform “Werken aan ons pensioen”. Dit platform heeft als doel om alle betrokken partijen bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel te faciliteren, waaronder pensioenfondsen, werkgevers, werknemersorganisaties, ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigers.

Met de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen op 1 juli 2023 bevinden we ons nu in een complex en meerjarig transitietraject dat uiterlijk op 1 januari 2028 gerealiseerd moet zijn. Op dit platform is voor de verschillende fases van het traject de wet- en regelgeving toegankelijker gemaakt en de relevante informatie voor elke doelgroep – rekening houdend met de soort uitvoerder - samengebracht. Ons platform zal voortdurend worden uitgebreid, dus kom regelmatig terug!



Nieuw pensioenstelsel

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is een complex en meerjarig traject. Om de partijen betrokken bij de besluitvorming te ondersteunen is dit informatieplatform opgezet. Voor de verschillende fases van dit traject is de wet- en regelgeving toegankelijker gemaakt en de relevante informatie voor elke doelgroep – rekening houdend met de soort uitvoerder - samengebracht.

Pensioenregeling ondergebracht bij een pensioenfonds

- [Pensioenfondsen](#)
- [Werkgevers\(-\) en werknemersorganisaties](#)
- [Ondernemingsraad](#)
- [Personeelsvertegenwoordiging](#)
- Individuele deelnemers
- [Veelgestelde vragen en antwoorden](#)

Pensioenregeling ondergebracht bij een verzekeraar/PPI

- [Werkgevers](#)
- [Ondernemingsraad](#)
- [Personeelsvertegenwoordiging](#)
- Individuele deelnemers
- [Veelgestelde vragen en antwoorden](#)

Overige doelgroepen

- [Gesloten fondsen](#)
- [Vrijwillig aangesloten werkgevers](#)

Pensioenregeling ondergebracht bij een pensioenfonds

- [Pensioenfondsen](#)
- [Werkgevers\(-\) en werknemersorganisaties](#)
- [Ondememingsraad](#)
- [Personeelsvertegenwoordiging](#)
- Individuele deelnemers
- [Veelgestelde vragen en antwoorden](#)

Pensioenregeling ondergebracht bij een verzekeraar/PPI

- [Werkgevers](#)
- [Ondememingsraad](#)
- [Personeelsvertegenwoordiging](#)
- Individuele deelnemers
- [Veelgestelde vragen en antwoorden](#)

Overige doelgroepen

- [Gesloten fondsen](#)
- [Vrijwillig aangesloten werkgevers](#)



Werkgevers(-) en werknemersorganisaties tijdens transitie pensioenstelsel bij pensioenfonds

Voor de verschillende fases is hieronder informatie te vinden voor werkgevers(-) en werknemersorganisaties. De informatie wordt regelmatig geactualiseerd, uitgebreid en aangevuld.

Vorbereiding

[Proces en bevoegdheidsverdeling](#)



[Randvoorwaarden en uitgangspunten](#)



Nieuwe pensioenregeling

[Contractkeuze](#)



[Risicohouding](#)



[Nabestaandenpensioen](#)



Transitie

[Algemeen: Een evenwichtige transitie](#)



[Overstappen op een vlakke premie \(afschaffing doorsneesystematiek\)](#)



[Invaren](#)



[Compensatie](#)



[Transitieplan](#)



[Transitiecommissie](#)



Communicatie

[Communicatie algemeen](#)



Wat verandert er wel?

Van uitkeringsregeling naar premieregeling

- Afspraken over **inleg** en **niet over de hoogte** van de uitkering
- Meebewegen met de markten (beperkte buffers)

Persoonlijker

- Voor iedereen gelijk premiepercentage i.p.v. gelijk opbouwpercentage (afschaffing doorsneesystematiek)
- Rendementen anders verdeeld: leeftijdsafhankelijke risicohouding

Nabestaandenpensioen

- Duidelijke regels en voor iedereen
- Risicobasis (verzekerde regeling)
- Extra bescherming – uitlooperperiode
- Diensttijdafhankelijk

Van uitkeringsregeling naar premieregeling

- **Uitkeringsovereenkomsten**

- Afspraken over de hoogte van de pensioenuitkering.
 - Middelloonregeling
het aantal jaren dat je in dienst bent bij je werkgever en de hoogte het gemiddelde salaris gedurende deze periode.
 - Eindloonregeling
het aantal jaren dat je in dienst bent en het laatstverdiende salaris.

- **Premieovereenkomsten**

- De inleg is zeker, maar de opbrengst (de beleggingsresultaten) niet.
 - Beschikbare premieregeling
 - Vast of variabele uitkering

- **Kapitaalovereenkomsten**

- Afspraken over de hoogte van het kapitaal waarmee je pensioen aankoopt als je met pensioen gaat. (zeldzaam)

Van uitkeringsregeling naar premieregeling

- **Uitkeringsovereenkomsten**

- Afspraken over de hoogte van de pensioenuitkering.
 - Middelloonregeling
het aantal jaren dat je in dienst bent bij je werkgever en de hoogte het gemiddelde salaris gedurende deze periode.
 - Eindloonregeling
het aantal jaren dat je in dienst bent en het laatstverdiende salaris.

- **Premieovereenkomsten**

- De inleg is zeker, maar de opbrengst (de beleggingsresultaten) niet.
 - Beschikbare premieregeling
 - Vast of variabele uitkering

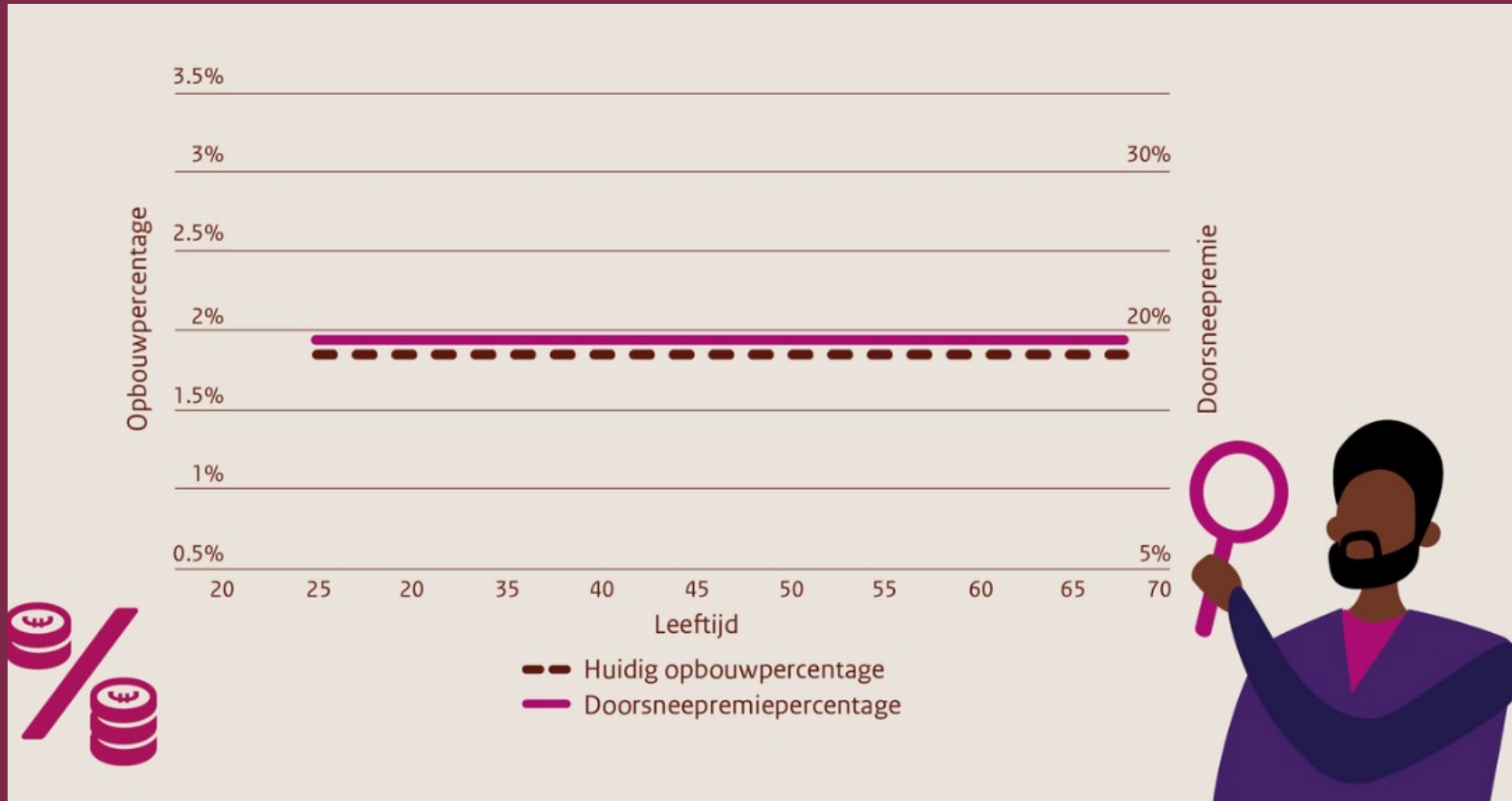
- **Kapitaalovereenkomsten**

- Afspraken over de hoogte van het kapitaal waarmee je pensioen aankoopt als je met pensioen gaat. (zeldzaam)

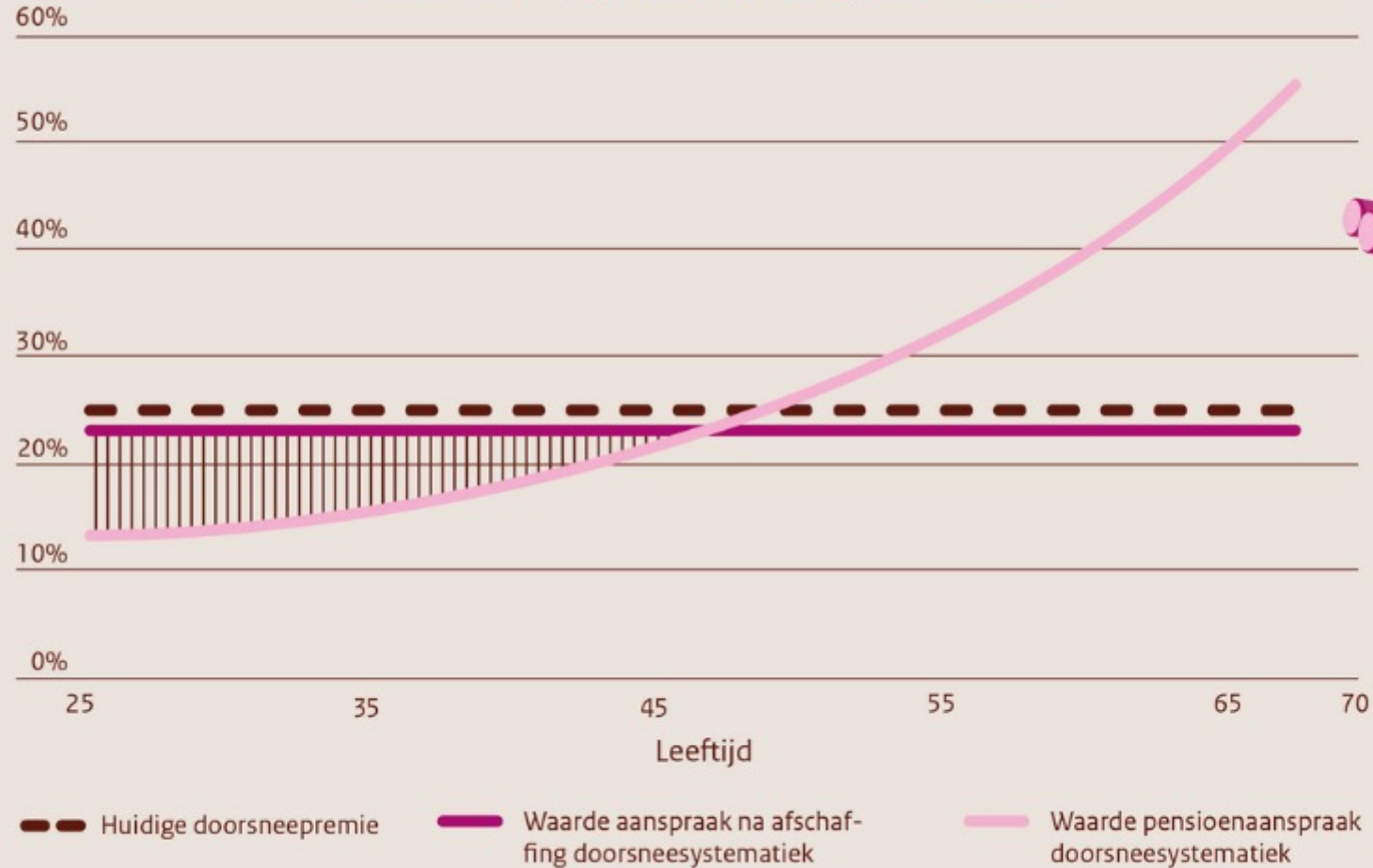
Persoonlijker

- Voor iedereen gelijk premiepercentage i.p.v. gelijk opbouwpercentage (afschaffing doorsneesystematiek)

Afschaffing doorsneesystematiek (pensioenfondsen)

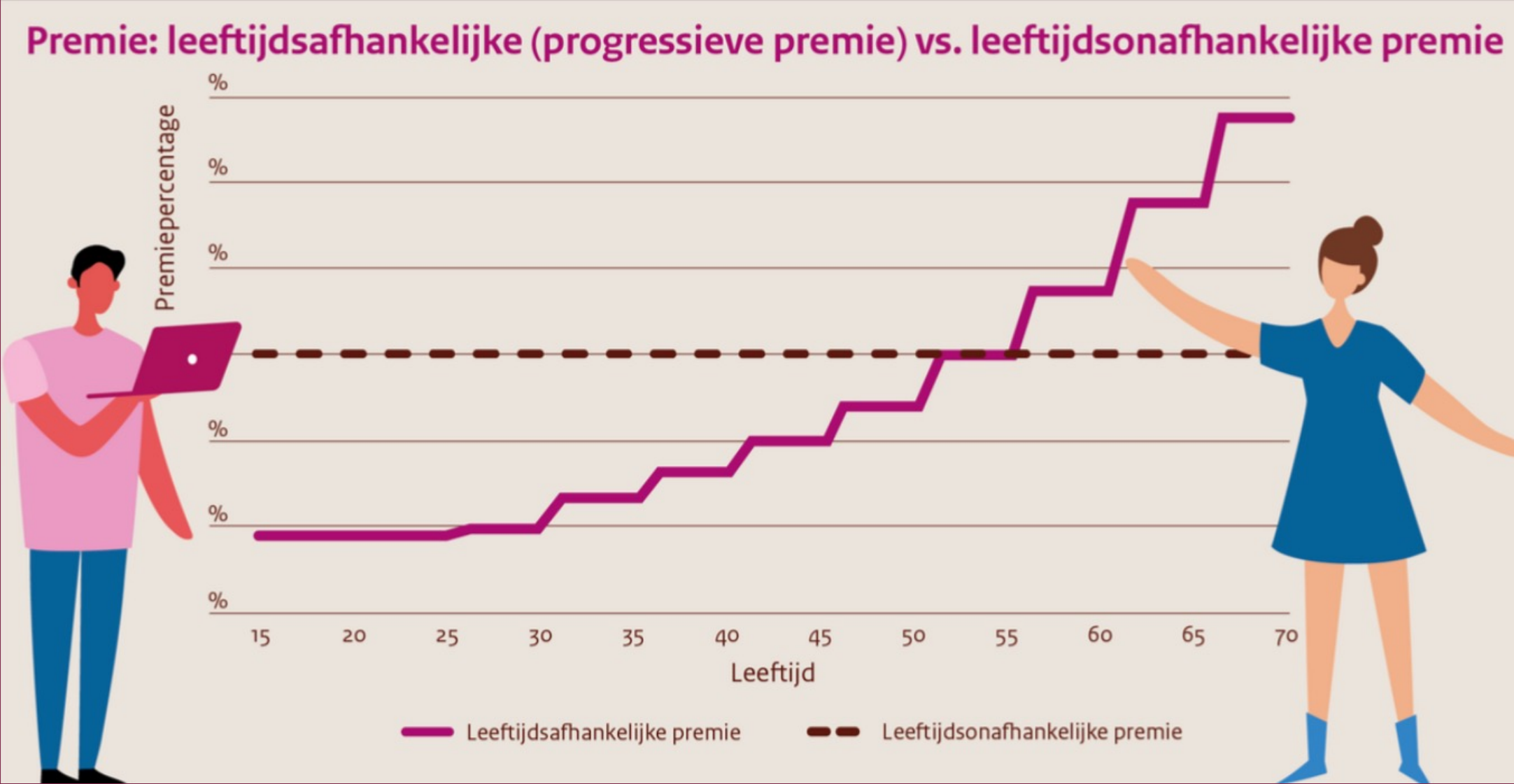


Afschaffing doorsneesystematiek



De stippellijn geeft de (doorsnee)premie in procenten van het salaris aan die momenteel door werkgevers en deelnemers gezamenlijk wordt betaald voor de jaarlijkse pensioenopbouw. De roze kromme lijn geeft aan wat per leeftijd de waarde is van de jaarlijkse pensioenopbouw.

Leeftijdsonafhankelijke premie / vlakke premie

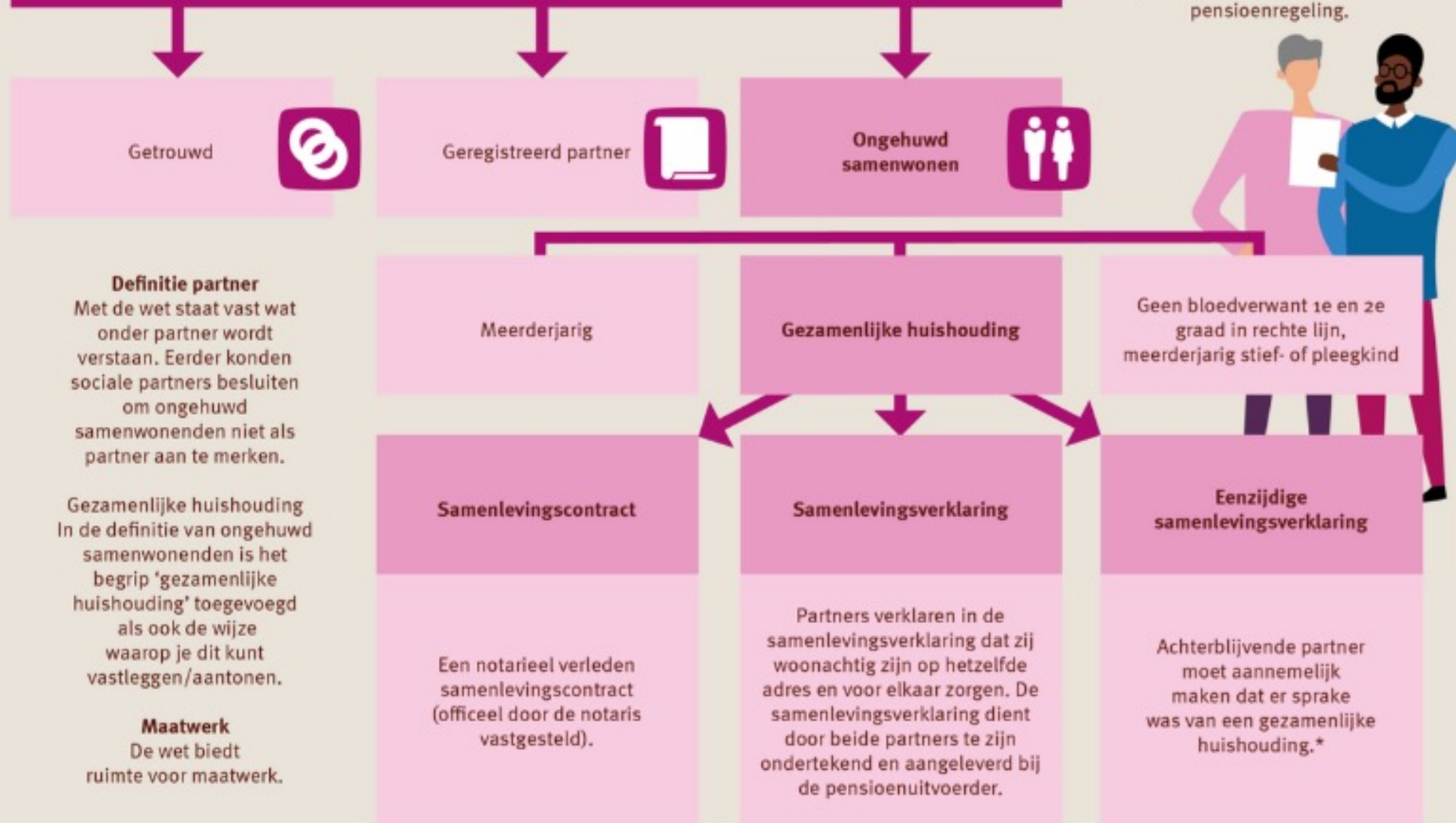


Nabestaandenpensioenen

- Duidelijke regels en voor iedereen
- Risicobasis (verzekerde regeling)
- Extra bescherming – uitlooperperiode
- Diensttijdafhankelijk



Uniform partnerbegrip bij nabestaandenpensioen



Nabestaanden pensioen voor pensioendatum

Nu

Opbouwbasis

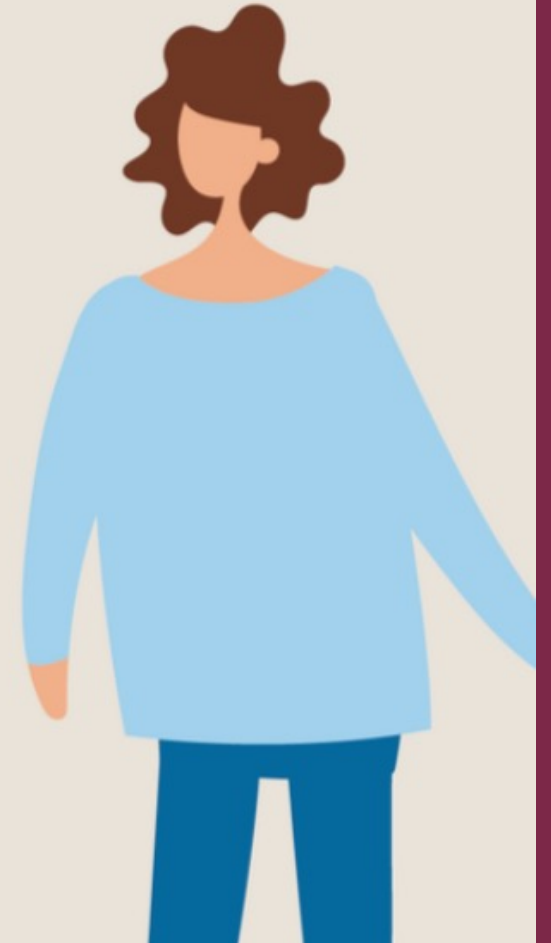
Risicobasis

Combinatie

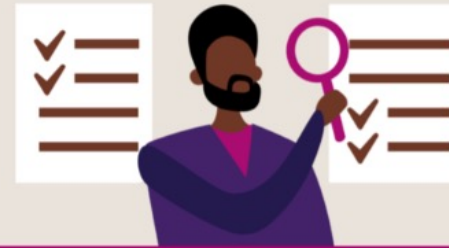


**Vernieuwde
pensioenstelsel**

Risicobasis



Mogelijkheden risicodekking nabestaandenpensioen bij einde dienstverband



Einde dienstverband

Of

Voortzetting risicodekking nabestaandenpensioen automatisch vanuit wet Bij samenloop wordt er slechts één van onderstaande dekkingen uitgekeerd aan de nabestaande(n)

Uitloopdekking 3 of 6 maanden	WW-periode (maximaal 2 jaar)	ZW-periode (maximaal 2 jaar)
<ul style="list-style-type: none">• Premievrij voor gewezen deelnemer.• Uiterlijk maximaal 3 of 6 maanden, maar• Eindigt bij nieuw dienstverband of pensionering.	<ul style="list-style-type: none">• Premievrij voor gewezen deelnemer.• Eindigt bij aflopen WW-periode.	<ul style="list-style-type: none">• Premievrij voor gewezen deelnemer.• Eindigt bij aflopen ZW-periode.

Vrijwillige voortzetting gehele pensioenregeling

Keuze van de gewezen deelnemer, mits:

- Mogelijk binnen de pensioenregeling; en
- Voldaan aan de wettelijke voorwaarden en eventuele aanvullende voorwaarden uit het pensioenreglement.

Zowel de premie voor het ouderdomspensioen als nabestaandenpensioen dienen door de gewezen deelnemer te worden betaald.

Keuzemoment: na afloop van de uitlooperperiode en/of periode WW/ZW voortzetting risicodekking nabestaandenpensioen door uitruil

- **Keuzemoment na afloop uitloopdekking of eind WW/ZW**, tot voortzetting risicodekking door uitruil. Risicopremie wordt gefinancierd uit opgebouwd pensioenkapitaal.
- Vervolgens een **jaarlijks keuzemoment voor gewezen deelnemer**, waarbij de default het voortzetten van de risicodekking door uitruil is. Dit betekent dat indien de gewezen deelnemer niet expliciet aangeeft de vrijwillige voortzetting van de risicodekking te willen beëindigen, wordt deze door de pensioenuitvoerder voortgezet.

De uitloopdekking is niet van toepassing bij de beëindiging van een vrijwillige regeling door een deelnemer, zoals bijvoorbeeld een vrijwillig partnerpensioen (Anw-hiaat) of een vrijwillig netto-nabestaandenpensioen.

Ook voor de netto-pensioenregeling geldt dat (keuze)mogelijkheden zoals flexibilisering, uitruil en/of voortzetting van nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensioendatum mogelijk zijn.

Voortzetting risicodekking nabestaandenpensioen automatisch vanuit wet

Bij samenloop wordt er slechts één van onderstaande dekkingen uitgekeerd aan de nabestaande(n)

Uitloopdekking 3 of 6 maanden

- Premievrij voor gewezen deelnemer.
- Uiterlijk maximaal 3 of 6 maanden, maar
- Eindigt bij nieuw dienstverband of pensionering.

WW-periode (maximaal 2 jaar)

- Premievrij voor gewezen deelnemer.
- Eindigt bij aflopen WW-periode.

ZW-periode (maximaal 2 jaar)

- Premievrij voor gewezen deelnemer.
- Eindigt bij aflopen ZW-periode.

Vrijwillige voortzetting gehele pensioenregeling

Keuze van de gewezen deelnemer, mits:

- Mogelijk binnen de pensioenregeling; en
- Voldaan aan de wettelijke voorwaarden en eventuele aanvullende voorwaarden uit het pensioenreglement.

Zowel de premie voor het ouderdomspensioen als nabestaandenpensioen dienen door de gewezen deelnemer te worden betaald.

Diensttijdonafhankelijk

Het nabestaandenpensioen is voor een bepaald percentage van het salaris verzekerd ongeacht hoe lang de deelnemer in dienst is.

Voor het partnerpensioen kan maximaal 50% van het laatstgenoten pensioengevend salaris worden verzekerd.

Voor het wezenpensioen is dit 20%.

Het wezenpensioen wordt gebaseerd op het pensioengevend salaris:

The infographic features a central illustration of a young girl with brown hair in pigtails, wearing a pink t-shirt and a dark blue skirt, holding a light blue teddy bear. On either side of the girl is a white document icon with a folded corner, titled 'Mijn Pensioen' in purple. Each document has a stack of grey coins at the bottom. The left document is associated with the text 'Bij een halve wees mag dit maximaal 20% van het salaris zijn.' and the right document with 'Bij een volle wees mag dit maximaal 40% van het salaris zijn.'

Verzekerd tot een vaste leeftijd van 25 jaar.

Bij een halve wees mag dit maximaal 20% van het salaris zijn.

Bij een volle wees mag dit maximaal 40% van het salaris zijn.

De transitie

Transitieplan



> Inhoud transitieplan

> Voorbeelden transitieplannen

> Transitieplan sjabloon

Transitieplan: basis voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel voor pensioenfondsen

Het transitieplan is het sluitstuk van het arbeidsvoorwaardelijke overleg over de nieuwe pensioenregeling tussen sociale partners. Onder sociale partners wordt de werkgever(s-) en werknemers(vertegenwoordiging) / beroepspensioenvereniging verstaan. De werknemersvertegenwoordiging kan bestaan uit de vakbond(en), de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging, personeelsvergadering en/of de werknemers. De werkgever(s)vertegenwoordiging kan bestaan uit individuele werkgevers of een brancheorganisatie of werkgeversvereniging.

In het arbeidsvoorwaardelijk maken sociale partners keuzes in het kader van de overstap naar een premieregeling met een leeftijdsonafhankelijke (vlakke) premie en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken- en rechten. Het transitieplan biedt inzicht in de gemaakte keuzes en de onderlinge samenhang.

Microlearning Transitieplan

In deze microlearning wordt het wettelijk kader besproken en een aantal aandachtspunten gegeven.

A video player interface for a microlearning video. The video title is 'Het transitieplan' with an information icon (i) to its left. Below the title is a play button icon. The video is from 'WERKEN AAN ONS PENSIOEN'. The player shows a progress bar at 00:00 out of 07:07, with volume and full-screen icons. Below the player are two expandable options: 'Download deze video' and 'Uitgeschreven tekst'.

i **Het transitieplan**

WERKEN AAN ONS PENSIOEN

00:00 07:07

Download deze video

Uitgeschreven tekst

Transitieplan

Nieuwe pensioenregeling ondergebracht bij een pensioenfonds

Naam onderneming en datum

Het transitieplan is vormvrij. Dit sjabloon is opgesteld door werkenaanonspensioen.nl en wordt onderschreven door:



[Volgende pagina >](#)

Transitieplan

Het transitieplan biedt inzicht in de samenhang tussen de verschillende keuzes die in het arbeidsvoorwaardelijk overleg in het kader van de overstap naar een premieregeling met een leeftijdsafhankelijke premie zijn gemaakt en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Daarnaast wordt in het transitieplan gemotiveerd waarom de transitie (en daarmee het geheel aan gemaakte keuzes) leidt tot een evenwichtige overstap naar het nieuwe pensioenstelsel.

Het transitieplan bevat de verantwoording waarom voor de betreffende invulling van de nieuwe pensioenregeling is gekozen, hoe wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten én waarom er sprake is van een evenwichtige overstap. In het transitieplan dient zowel het besluitvormingsproces als het eindresultaat te worden weergegeven. Het gaat daarbij niet alleen om het opnemen van het eindresultaat – de gemaakte keuzes – van het overleg tussen werkgever(s) en werknemers (vertegenwoordiging), maar ook om het beschrijven van de afwegingen die tot deze keuzes hebben geleid. Dit betekent onder meer dat inzicht moet worden gegeven in de voor- en nadelen van de verschillende mogelijkheden én de overwegingen onderbouwd met berekeningen waar van toepassing.

In het transitieplan moeten een aantal onderwerpen verplicht worden uitgewerkt. Zo moet de keuze voor een pensioenregeling worden toegelicht, de effecten van de overstap op de nieuwe pensioenregeling per leeftijdscohort in kaart worden gebracht, afspraken over compensatie worden vastgelegd én de evenwichtigheid van de transitie als geheel worden onderbouwd. Deze wettelijk verplichte onderdelen van het transitieplan zijn uitgewerkt in de verschillende hoofdstukken van dit sjabloon.

Iedere situatie is uniek en bij ieder hoofdstuk is er ruimte voor extra toelichting. Onderliggende berekeningen en andere relevante documenten kunnen als bijlagen worden toegevoegd. In de hoofdstukken is ruimte om naar bijlagen te verwijzen.

Het transitieplan is een waardevol instrument in het arbeidsvoorwaardelijke proces tussen werkgevers en werknemers. Via het hoorrecht kunnen ook representatieve verenigingen van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers hun visie op het transitieplan geven. Aangezien het pensioenfonds de implementatie van de transitie en nieuwe pensioenregeling moet uitvoeren is intensieve afstemming met het pensioenfonds tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase essentieel.

De werkgever is verantwoordelijk voor het tijdig en volledig opleveren van het transitieplan. Indien de werkgever is aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds rust deze verplichting op de partijen die de pensioenregeling zijn overeengekomen, dit geldt zowel voor verplicht aangesloten werkgevers als voor vrijwillig aangesloten werkgevers. Bij een beroepspensioenfonds rust deze verplichting op de beroepspensioenvereniging.

Het transitieplan is vormvrij. Met het doel de arbeidsvoorwaardelijke partijen te faciliteren bij de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel is dit sjabloon opgesteld vanuit het samenwerkingsverband van [werkenaanonspensioen.nl](https://www.werkenaanonspensioen.nl). Dit sjabloon is bedoeld voor werkgevers en werknemers die de pensioenregeling onderbrengen bij een pensioenfonds.

De Stichting van de Arbeid, het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Pensioenfederatie, VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO-Nederland, FNV, CNV, VCP, het Verbond van Verzekeraars en Adfiz zijn betrokken bij het opstellen van het sjabloon en onderschrijven de inhoud.

Disclaimer: Dit sjabloon is met zorg samengesteld. We zijn benieuwd naar de ervaringen en zullen in de loop van het najaar (indien nodig) een nieuwe versie uitbrengen.

Hoofdstukken



1

Algemene gegevens

Invullen (contact) gegevens betrokken partijen, uitgangspositie en moment van overgang naar nieuwe pensioenregeling.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



2

Proces

Toelichting van proces en betrokken partijen.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



3

Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Een onderbouwing van de contractkeuze en een overzicht van de karakteristieken van de huidige en nieuwe pensioenregeling

[Ga naar hoofdstuk >](#)



4

Doelstellingen transitie en robuuste besluitvorming

Een toelichting op de doelstellingen, maatstaven, voorrangsregels bij voorzienbare scenario's tijdens de transitie.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



5

Evenwichtige transitie

Inzicht in de transitie-effecten en onderbouwing van de evenwichtigheid van het geheel aan gemaakte keuzes.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



6

Ondertekening

Weergave status arbeidsrechtelijk wijzigingstraject en ondertekening.

[Ga naar hoofdstuk >](#)

3. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Huidige pensioenregeling

Wat is de premieverdeling tussen werkgever en werknemer in de huidige pensioenregeling/wat is de eigen bijdrage van de werknemer?

i Wat is de definitie van pensioengevend salaris in de huidige pensioenregeling?

i Wat is het maximaal pensioengevend salaris in de huidige pensioenregeling?

i Wat is de franchise voor het ouderdomspensioen in de huidige pensioenregeling?

i Wat is de franchise voor het nabestaandenpensioen in de huidige pensioenregeling?

i Is partnerpensioen vóór pensioendatum onderdeel van de huidige pensioenregeling?

- Ja, op risicobasis
- Ja, op opbouwbasis
- Nee

Nieuwe pensioenregeling

i Wat is de premieverdeling tussen werkgever en werknemer in de nieuwe pensioenregeling/wat is de eigen bijdrage van de werknemer?

i Wat is de definitie van pensioengevend salaris in de nieuwe pensioenregeling?

i Wat is het maximaal pensioengevend salaris in de nieuwe pensioenregeling?

i Wat is de franchise voor het ouderdomspensioen in de nieuwe pensioenregeling?

i Wat is de franchise voor het nabestaandenpensioen in de nieuwe pensioenregeling?

i Is partnerpensioen vóór pensioendatum onderdeel van de nieuwe pensioenregeling?

- Ja (altijd op risicobasis)
- Nee

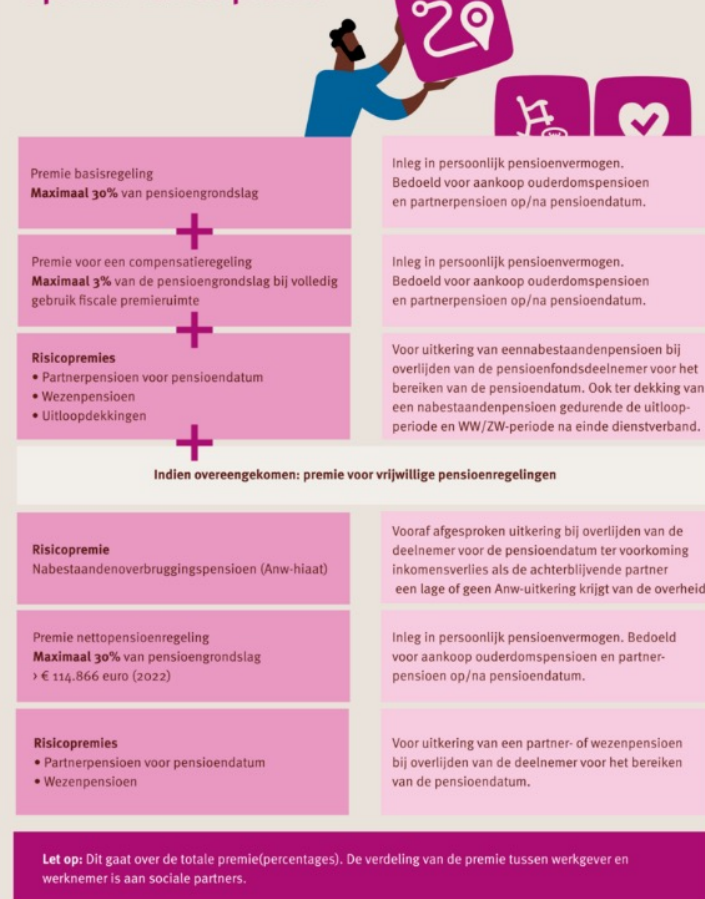
Geef hier
toepassing
de opbouw

Gevolgen voor de premie

De maximale premiegrens voor het ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden op of na pensioendatum tezamen bedraagt 30% van de [pensioengrondslag](#). Deze premie wordt ingelegd in het persoonlijke pensioenvermogen.

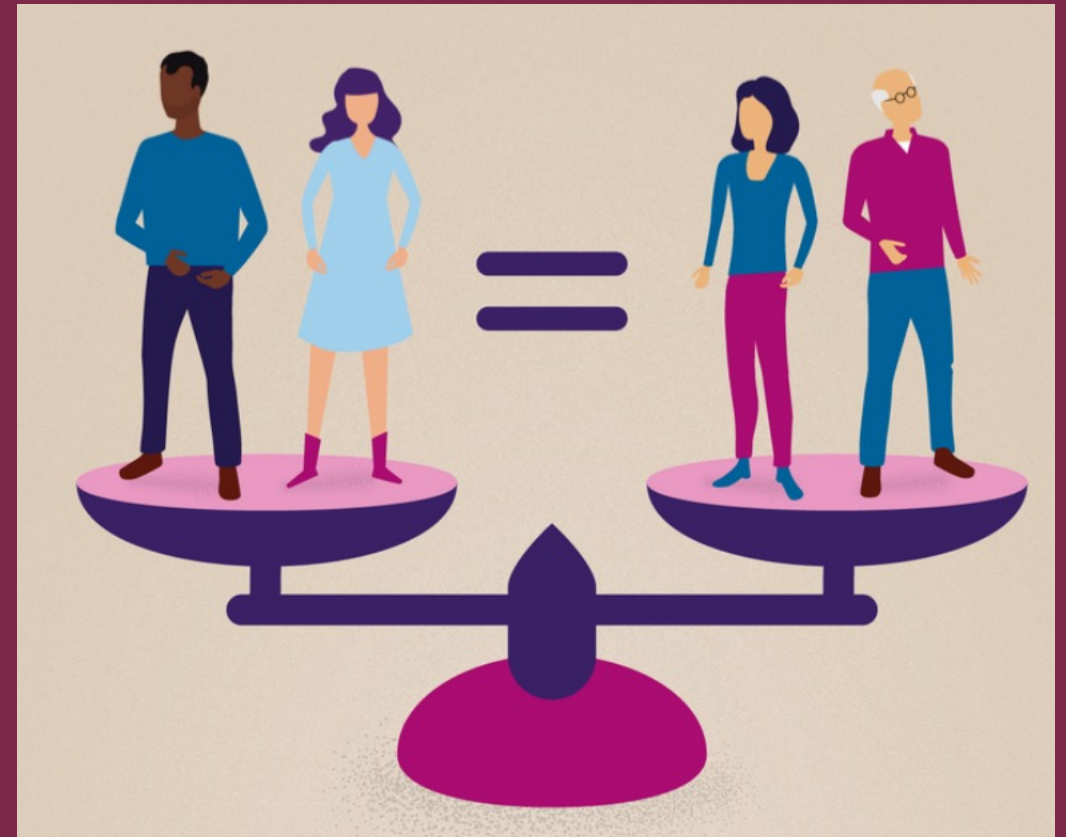
In de pensioenpremie die periodiek wordt afgedragen wordt rekening gehouden met het feit dat er op pensioendatum ook een partnerpensioen wordt ingekocht. Bovenop deze premie is er ruimte voor risicopremies zoals een partnerpensioen bij overlijden vóór pensioendatum, wezenpensioen en een (vrijwillige) Anw-hiaat verzekering.

Opbouw van de premie



De transitie

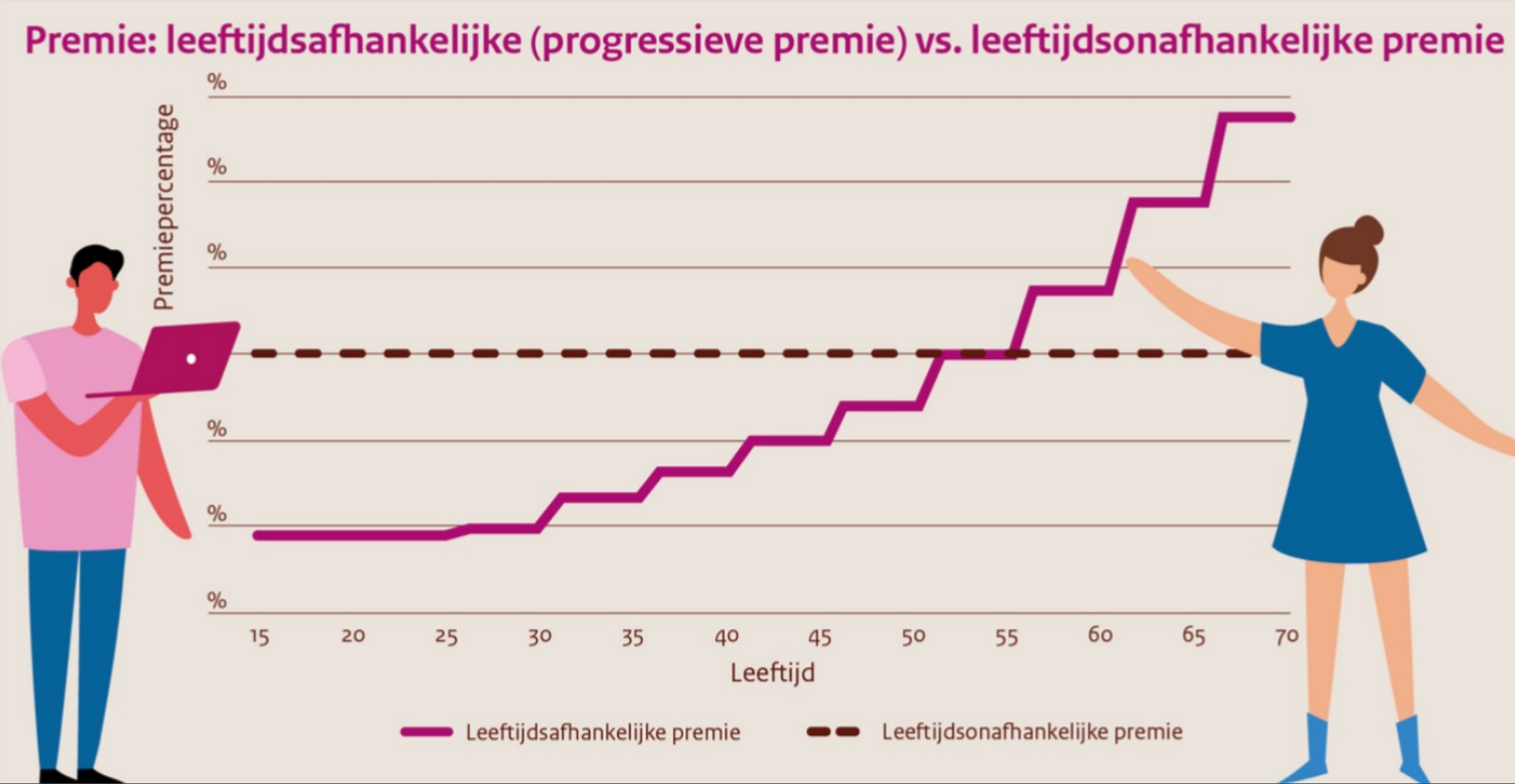
- **Verzekeraars/ppi**
 - Contractkeuze en nieuwe regeling
 - Eerbiedigende werking?
 - Compensatie overstap op vlakke premie
- **Pensioenfondsen**
 - Contractkeuze en nieuwe regeling
 - Invaren of niet invaren
 - Verdeling fondsvermogen – compensatie afschaffing doorsneesystematiek



Eerbiedigende werking

- **Optie 1: gebruik maken van de eerbiedigende werking**
Handhaven van de progressieve premie voor de werknemers in dienst op het moment van de overstap naar het vernieuwde pensioenstelsel. Toekomstige werknemers krijgen een vlakke premie.
- **Optie 2: géén gebruik maken van de eerbiedigende werking**
Overstappen naar een vlakke premie voor zowel de werknemers in dienst op het moment van de overstap naar het vernieuwde pensioenstelsel als voor de toekomstige werknemers.

Leeftijdsonafhankelijke premie / vlakke premie



Voor- en nadelen Optie 1: eerbiedigende werking



Voordelen

- Geen instemmingsverplichting richting huidige werknemers.*
- Geen compensatievraagstuk.
- Geen transitie- en communicatieplan noodzakelijk.

* **Let op:** voor de wijziging van de middelloonregeling naar een beschikbare premieregeling met stijgende premie geldt wel een instemmingplicht.



Nadelen

- Twee pensioenregelingen binnen de onderneming.
- Ongelijkheid tussen bestaande en nieuwe werknemers.
- Uitlegbaarheid (nu en in de toekomst).
- Mogelijke beperking arbeidsmobiliteit.

Voor- en nadelen Optie 2: overgang naar vlakke premie voor alle werknemers



Voordelen

- Eén regeling voor alle werknemers.
- Uniformiteit in communicatie.
- Minder verschillen tussen jong en oud.



Nadelen

- Hogere werkgeverslasten door compensatie.
- Uitleg en onderbouwing over effecten van de transitie vereist.
- Instemming/advies medezeggenschap en instemming (huidige) werknemers nieuwe regeling.

Invaren





- › Wat is invaren?
- › Het verdelen van het collectieve pensioenvermogen bij invaren
- › Omrekenmethode: de standaardmethode
- › Omrekenmethode: de vba-methode
- › Dekkingsgraad bij invaren
- › Proces
- › Verruiming indexatiemogelijkheden
- › Transitie-ftk
- › Geschillenbeslechting

Algemeen: Een evenwichtige transitie naar het nieuwe pensioenstelsel

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel bestaat uit meerdere onderdelen. Deze onderdelen staan niet los van elkaar, elk element heeft impact op de evenwichtigheid van de gehele transitie. Met transitie wordt bedoeld op de overstap naar een premieregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie, inclusief alle afspraken over invaren, compensatie en een evenwichtige uitkomst.

Om partijen te ontzorgen en comfort te bieden bij de transitie is de [Handreiking evenwichtige transitie](#) opgesteld. Deze handreiking dient als begeleiding bij het maken van keuzes voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

Microlearning Evenwichtigheid

De microlearning gaat in op de wet- en regelgeving en de ruimte die deze norm biedt aan sociale partners en pensioenfondsbestuurders.



Evenwichtige transitie

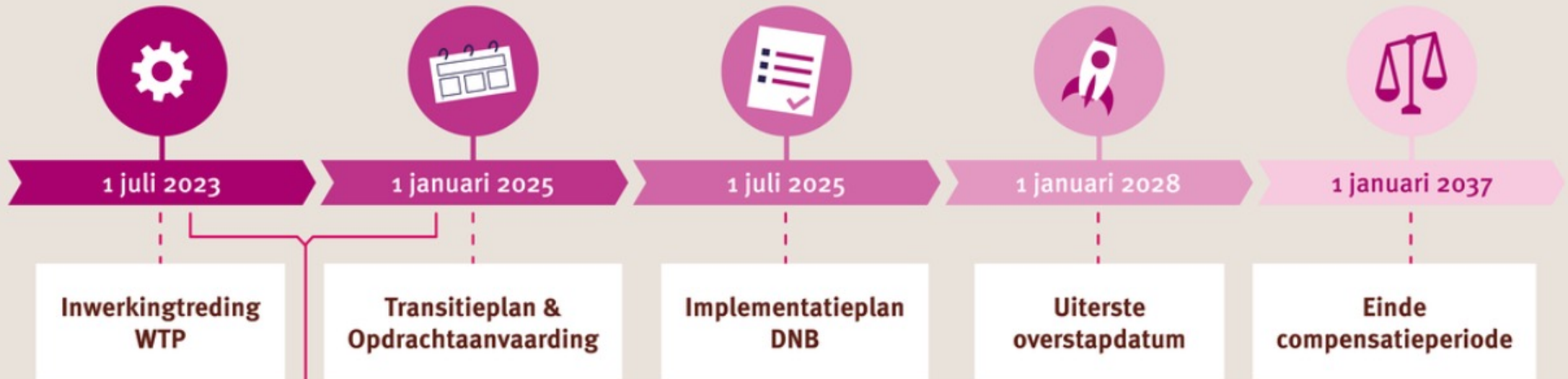


Tijdpad

Tijdslijn



Wettelijke termijnen



Arbeidsvoorwaardenoverleg:
Afspraken over pensioenen tussen werkgever en werknemers (vertegenwoordiging)



Handig

Zoektool

WERKEN AAN ONS PENSIOEN

Home

Zoeken

Handige links

- > [Transitie naar het nieuwe pensioenstelsel](#)
- > [Nieuwsberichten](#)
- > [Toolbox communicatie](#)
- > [Doorzoek de Wet toekomst pensioenen](#)



Handige links

- > [Transitie naar het nieuwe pensioenstelsel](#)
- > [Nieuwsberichten](#)
- > [Toolbox communicatie](#)
- > [Doorzoek de Wet toekomst pensioenen](#)

WERKEN AAN ONS PENSIOEN

Home

transitieplan sociale partners



Filters

Type

- Wijziging wettekst
- Algemene toelichting
- Artikelsgewijze toelichting

Document

- 1. Wet toekomst pensioenen
- 2. Besluit toekomst pensioenen
- 3. Besluit experiment pensioenregeling zelfstandigen
- 4. Besluit parameters vanaf inwerkingtreding Wtp
- 5. Besluit wijziging regeling nettopensioen
- 6. Regeling toekomst pensioenen
- 7. Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 (KIWI 14306)

Geavanceerd

- Alleen resultaten waarin alle termen matchen

100 resultaten gevonden

Selecteer type

Selecteer document

Algemene toelichting

2. Besluit toekomst pensioenen

Gevonden tekst:

DNB geeft aan dat **sociale partners** in het **transitieplan** de robuustheid en volledigheid van deze besluitvorming voor financiële en economische ontwikkelingen met enkele relevante scenario-analyses kwantitatief moeten onderbouwen, waaronder de omstandigheden bij "goed weer" en bij "slecht weer". De toelichting op wat verwacht wordt is verduidelijkt.

Open document

Kopieër tekst

Algemene toelichting

1. Wet toekomst pensioenen

Gevonden tekst:

Verantwoording in het **transitieplan**

Sociale partners zijn in het kader van de transitie verplicht een **transitieplan** op te stellen. Onderdeel van het **transitieplan** is een beschrijving hoe wordt omgegaan met bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten (onderdeel b). In het **transitieplan** moeten de effecten van de keuzes die gemaakt worden in het arbeidsvoorwaardelijke proces, waaronder een verzoek tot invaren, worden verantwoord. Indien er wordt besloten om geen verzoek tot invaren te doen (men maakt gebruik van de afwijkmogelijkheid), moet de onderbouwing van dit besluit worden opgenomen in het **transitieplan**.

Open document

Kopieër tekst

Algemene toelichting

2. Besluit toekomst pensioenen

Gevonden tekst:

DNB geeft aan dat **sociale partners** de transitie-doelstellingen in het **transitieplan** moeten concretiseren door het vaststellen van daarop aansluitende objectieve kwantitatieve maatstaven. Dit wordt ook van **sociale partners** gevraagd. Aanvullend geldt dat voor de transitie ten minste de nettoprofiteffecten en de verwachte pensioenuitkeringen inzichtelijk moeten worden gemaakt, dit is reeds geregeld in de Wet toekomst pensioenen.

Open document

Kopieër tekst

Algemene toelichting

1. Wet toekomst pensioenen

Gevonden tekst:

a. Introductie hoorrecht in arbeidsvoorwaardelijke fase

Werkgever en werknemer (of **sociale partners** op collectief niveau) komen wijziging van de pensioenovereenkomst overeen. Daarbij komen ze tevens overeen of een verzoek tot invaren zal worden gedaan. **Sociale partners** of de werkgever stellen vervolgens het **transitieplan** op. Dit **transitieplan** bevat een vastlegging van alle keuzes, overwegingen en berekeningen over de nieuwe pensioenregeling, compensatieafspraken en de keuze om een verzoek te zullen doen om in te varen.

Open document

Kopieër tekst


Toolbox Communicatie

**WERKEN
AAN
ONS
PENSIOEN**

Home

Handige links

- > Transitie naar het nieuwe pensioenstelsel
- > Nieuwsberichten
- > Toolbox communicatie
- Doorzoek de Wet toekomst pensioenen




Handige links

- > Transitie naar het nieuwe pensioenstelsel
- > Nieuwsberichten
- > **Toolbox communicatie**
- Doorzoek de Wet toekomst pensioenen

**WERKEN
AAN
ONS
PENSIOEN**

Home > Toolbox communicatie



Toolbox

Communicatie nieuwe pensioenregels

De Wet toekomst pensioenen is 1 juli 2023 in werking getreden. De verandering van het pensioenstelsel is een belangrijk onderwerp waar uiteindelijk iedereen in Nederland mee te maken krijgt. Daarom is het belangrijk dat pensioenprofessionals hun doelgroep(en) zo goed en eenduidig mogelijk informeren over de ontwikkelingen rondom dit nieuwe stelsel.

> Handleiding Toolbox 'Communicatie nieuwe pensioenregels'

Deze toolbox kan daarbij helpen. Alle communicatiemiddelen in deze box zijn in samenwerking met verschillende partijen uit de pensioensector gemaakt. We hebben geprobeerd de complexe materie zo duidelijk mogelijk te vertellen.

Hieronder vindt u zeven onderwerpen. Per onderwerp kunt u verschillende kant-en-klare communicatiemiddelen downloaden en gebruiken. Een aantal hiervan kunt u ook eenvoudig in uw eigen huisstijl opmaken.

Meer weten over het gebruik van de toolbox? U leest het in onze [handleiding](#).

1. Nederland krijgt nieuwe regels voor pensioen (het complete verhaal)

Wat is pensioen? Waarom krijgen we nieuwe regels voor pensioen? Wat gaat er veranderen en wat betekent dat voor mij? Download de middelen om dit van begin tot eind uit te leggen.

Download de middelen

2. Wat is pensioen eigenlijk?

Pensioen is voor veel mensen een lastig en ongreepbaar onderwerp. Daarom leggen we goed uit wat pensioen eigenlijk is. En hoe het pensioen in Nederland is geregeld.

Download de middelen

