



## **Internetconsultatie wetsontwerp toekomst pensioenen**

Vanaf 16 december kan heel Nederland 8 weken reageren op het 'wetsvoorstel toekomst pensioenen'. Dit wetsvoorstel maakt deel uit van het bredere Pensioenakkoord en beschrijft de nieuwe regels voor het pensioen dat een werknemer samen met de werkgever opbouwt. Met de reacties uit de internetconsultatie wordt het wetsvoorstel verbeterd zodat de wet per 2022 kan ingaan. Daarna hebben sociale partners en pensioenuitvoerders tot 2026 om over te gaan naar het nieuwe stelsel. U kunt de tekst raadplegen op [www.internetconsultatie.nl](http://www.internetconsultatie.nl).

### **Waarom wordt ons pensioenstelsel gemoderniseerd?**

Het huidige pensioenstelsel kwam tot stand in de jaren vijftig van de vorige eeuw. Het paste goed in de arbeidsmarkt van toen, waarin mensen hun hele leven bij één werkgever werkten. In de flexibele arbeidsmarkt van nu past dit stelsel minder goed; het pakt niet voor alle generaties meer goed uit. De pensioenen zijn bovendien steeds afhankelijker geworden van de beleggingsresultaten. Deelnemers worden zekerheden beloofd die niet kunnen worden waargemaakt. Indexatie blijft al jaren uit. In het huidige stelsel kan het zelfs gebeuren dat als het economisch goed gaat, er toch kortingen dreigen. Om toekomstbestendig te kunnen blijven moet het pensioenstelsel daarom dringend worden aangepast.

### **Het nieuwe stelsel: persoonlijker, inzichtelijker, flexibeler. En met behoud van de zekerheid van het collectief**

Niet alles gaat veranderen. Goede elementen uit het oude stelsel blijven behouden. Zo blijft onze oudedagsvoorziening bestaan uit AOW (pensioen vanuit de overheid) en het pensioen dat via de werkgever wordt opgebouwd. Pensioenfondsen blijven pensioenregelingen collectief uitvoeren en beleggen. De risico's tussen de verschillende groepen deelnemers worden gedeeld. Dit alles werkt het beste als iedereen meedoet: de verplichtstelling blijft daarom bestaan.

Wat verandert er wel? Het nieuwe pensioenstelsel wordt persoonlijker en transparanter. Het wordt voor deelnemers duidelijker welke premie er wordt ingelegd, welk vermogen daarmee voor de uitkering wordt opgebouwd, en hoeveel pensioen aan het eind van de rit valt te verwachten.

Het wordt ook flexibeler. Pensioenen en uitkeringen bewegen jaarlijks mee met de stand van de economie. Als het economisch meezit, is dit dus sneller zichtbaar in het pensioen. Dat betekent dat ook tegenslag gevolgen heeft. Toch blijven pensioenen in hoge mate stabiel door drie afspraken. Ten eerste: mee- en tegenvallers wegen minder zwaar mee naarmate we dichterbij ons pensioen komen. Ten tweede: ze kunnen in de tijd worden verdeeld zodat bijvoorbeeld een grote tegenvaller op financiële markten niet direct een enorme impact heeft, want

meestal is er sprake van herstel. Ten derde: een pensioenfonds kan een buffer aanhouden waarmee risico's tussen de generaties beter worden gedeeld.

### **De overgangperiode naar het nieuwe stelsel**

De overgang van het oude naar het nieuwe stelsel moet zo inzichtelijk en geleidelijk mogelijk verlopen. Voor de overgangperiode is daarom een ingroei-pad beschreven: het transitie-ftk (financieel toetsingskader).

In de overgangperiode zal zo veel mogelijk met de blik van het nieuwe stelsel naar de huidige stelsel worden gekeken. Zo voorkomen we dat deelnemers en gepensioneerden in het staartje van het oude stelsel te maken krijgen met kortingen die ze in het nieuwe stelsel niet zouden hebben gehad. Tegelijkertijd moeten we het nieuwe stelsel natuurlijk niet opzadelen met de tekorten uit het huidige stelsel.

Om maximaal te kunnen profiteren van de voordelen van het nieuwe stelsel is het belangrijk dat iedereen meedoet. Dat maakt het stelsel ook begrijpelijker, transparanter en beter uitlegbaar. Daarom is afgesproken dat er niet op individueel niveau bezwaar kan worden gemaakt. Tegelijkertijd moet bij zo'n belangrijk besluit natuurlijk de medezeggenschap goed zijn geregeld. Daarom wordt de positie van de bestaande medezeggenschapsorganen versterkt. De belangen van alle deelnemers moeten daarbij zorgvuldig en evenwichtig worden geborgd, zeker van die van gepensioneerden.

Mocht het voor bepaalde groepen op punten toch nadelig uitpakken, dan is adequate compensatie vereist. Dat aspect is met de in deze wetgeving vastgelegde afspraken ondervangen.

### **Wat betekent dit voor de pensioenfondsen /uitvoerders en de deelnemers?**

Uiterlijk 2026 moeten alle pensioenregelingen zijn aangepast. Vanaf dat de wet ingaat per 2022, hebben de uitvoerende partijen dus 4 jaar de tijd voor de daadwerkelijke overgang.

Voor pensioenfondsen en uitvoerders is met de conceptwetgeving weer een stap gezet naar dat moment. Sociale partners zullen nog enkele knopen moeten doorhakken, bijvoorbeeld over de keuze van een pensioencontract en het wel of niet laten overgaan van oude aanspraken en rechten naar het nieuwe stelsel. Parellel daaraan beginnen pensioenfondsen en uitvoerders stapsgewijs aan de uitvoering. Zowel op het gebied van de administratie, vermogensbeheer als communicatie.

Voor de deelnemers duurt het in veel gevallen nog even voordat zij daadwerkelijk iets gaan merken van het nieuwe pensioenstelsel. Het kan zo zijn dat partijen zo voortvarend zijn, dat de pensioenregeling eerder dan 2026 is aangepast, mogelijk vanaf 2024. Deelnemers kunnen wel vanaf 2022 al iets merken van de aangepaste regels voor de overgangperiode, zoals hierboven beschreven. Ruim voor de daadwerkelijke overgang zullen deelnemers door hun pensioenuitvoerder over de wijzigingen worden geïnformeerd.