

## DE WET TOEKOMST PENSIOENEN – HET NIEUWE NEDERLANDSE PENSIOENSTELSEL

Op 30 mei 2023 heeft de Eerste Kamer ingestemd met de Wet Toekomst Pensioenen. Deze wet gaat het Nederlandse pensioenstelsel ingrijpend veranderen en zal betekenen dat we in Nederland overgaan van een stelsel dat is gericht op gelijke opbouw naar een stelsel dat is gebaseerd op de toekenning van een gelijke premie. Er gaat veel veranderen - niet alleen wat betreft de pensioenopbouw - en op sommige punten zal al op korte termijn actie moeten worden ondernomen.

### HET NIEUWE OUDERDOMSPENSIOEN

Nu is het Nederlandse pensioenstelsel nog gericht op gelijke opbouw. In een opbouwregeling (DB) bouwt iedere deelnemer ongeacht zijn/haar leeftijd ieder jaar een stuk pensioen op dat gelijk is aan een percentage van het inkomen. In een premieregeling (DC) is de voor iedere deelnemer in te leggen premie veelal leeftijdsafhankelijk voor de opbouw van een persoonlijk kapitaal dat kan worden aangewend voor de aankoop van een voor iedereen gelijk pensioen. In het nieuwe pensioenstelsel moeten alle pensioenregelingen zo zijn opgezet dat in de opbouw van het ouderdomspensioen wordt voorzien door aan iedere deelnemer, ongeacht leeftijd, hetzelfde percentage aan premie (gebaseerd op het inkomen) beschikbaar te stellen voor de vorming van een 'persoonlijk' kapitaal. Alle regelingen worden dus premieregelingen en opbouwregelingen zijn in de toekomst niet meer toegestaan. Omdat de premie die wordt ingelegd in de nieuwe regeling leeftijdsafhankelijk wordt, betekent dit dat jongeren - omdat hun premie langer kan renderen - in enig jaar meer pensioen opbouwen dan ouderen. Geen gelijke opbouw meer dus, maar een gelijke inleg. Er komen drie soorten nieuwe premieregelingen. De eerste is de solidaire premieregeling waarin iedereen een aandeel opbouwt in het totale vermogen en die voorziet in een variabele uitkering vanaf de pensioendatum. Variabel in die zin dat (wel met inachtneming van dempings- en herverdelingsmethodieken) de levenslange pensioenuitkering onderhevig blijft aan de marktontwikkelingen. De tweede is de flexibele pensioenregeling waarin iedereen een individueel pensioenvermogen opbouwt en naar keuze dat vermogen aan kan wenden voor de aankoop van een vaste of variabele uitkering. De derde variant tenslotte is de premie-uitkeringsovereenkomst die alleen door verzekeraars mag worden uitgevoerd en die erin voorziet dat

#### Key issues

- De Wet toekomst pensioenen treedt op 1 juli 2023 in werking
- Alle op 30 juni 2023 bestaande pensioenregelingen moeten vóór 1 januari 2028 worden aangepast aan het nieuwe stelsel
- Ook het nabestaandenpensioen en de toetredingsleeftijd zullen wijzigen
- Er zijn veel zaken om nu al bij stil te staan (naast de keuze voor welke nieuwe regeling, de hoogte van de toe te zeggen premie en het percentage aan nabestaandenpensioen) zoals het overgangsrecht, al dan niet invaren en eventuele compensatie

gedurende de laatste 15 jaar voor het bereiken van de pensioendatum een vaste uitkering wordt aangekocht.

## **HET NIEUWE NABESTAANDENPENSIOEN**

Ook de verzekering van het nabestaandenpensioen gaat wijzigen. Nu zijn er nog veel variaties. Er kan sprake zijn van opbouw van het nabestaandenpensioen, maar ook van een risicoverzekering. Daarnaast hanteert niet iedere pensioenregeling dezelfde definitie van partner. Juist doordat het nabestaandenpensioen nu niet eenduidig is geregeld, leidt dit in de praktijk tot problemen. Dat gaat veranderen. In het nieuwe stelsel geldt dat het nabestaandenpensioen tijdens het deelnemerschap altijd een risicoverzekering is, bovendien gebaseerd op het salaris op het moment van overlijden. Daarnaast komt er een uniform partnerbegrip. Als er nabestaandenpensioen is verzekerd, dan geldt dat altijd voor de huwelijkspartner, de geregistreerde partner en de samenlevingspartner. De hoogte van het verzekerde nabestaandenpensioen (maximaal 50% van het inkomen) kan wel per pensioenregeling verschillen en de verzekering loopt tenminste drie maanden na beëindiging van het deelnemerschap door. Daarnaast blijft de verzekering ook doorlopen gedurende de periode dat er recht is op een WW- of ZW-uitkering.

## **MINIMUM LEEFTIJD**

Al vanaf 1 januari 2024 moeten alle pensioenregelingen openstaan voor deelnemers vanaf 18 jaar. Het is dan dus niet meer toegestaan om werknemers die de 21-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt, uit te sluiten van pensioenopbouw. Dit geldt ook voor nog niet aan het nieuwe systeem aangepaste regelingen.

## **OVERGANGSRECHT**

Voor bestaande premiereregelingen (DC-regelingen) met een leeftijdsafhankelijke staffel geldt dat die in bepaalde gevallen onbepaald mogen worden voortgezet als de regeling al op 30 juni 2023 bestond en voor iedereen die daarin vóór 1 januari 2028 deelnemer wordt. Wel moeten de gehanteerde leeftijdsafhankelijke premies dan worden aangepast aan de nieuwe door de fiscus opgestelde staffel voor leeftijdsafhankelijke premies. Kiest men voor het toepassen van het overgangsrecht, dan heeft men dus in de toekomst twee pensioenregelingen; één voor de al bestaande medewerkers en één voor de nieuwe medewerkers. Hoewel dit een mooie oplossing kan zijn om niet of minder te hoeven compenseren, kan dit ook weer andere vraagstukken oproepen. Overigens geldt dit overgangsrecht niet voor het nabestaandenpensioen, dat zal voor iedereen moeten worden aangepast.

## **DE OVERSTAP**

Om over te gaan van een stelsel van gelijke opbouw naar een stelsel van gelijke premie, moeten eerst de sociale partners - waartoe bijvoorbeeld ook de individuele werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad behoort - besluiten over per wanneer welke soort premiereregeling nieuwe stijl zal worden ingevoerd. Wat de hoogte van de te hanteren vaste premie (maximaal 30%) en de hoogte van het te verzekeren nabestaandenpensioen wordt, het al dan niet gebruik maken van het overgangsrecht en ook de eventuele compensatie en de financiering daarvan. Gaat het om regelingen die worden uitgevoerd door pensioenfondsen, dan moet o.a. ook besloten worden over de inrichting

van de reserves om de uitkeringen te kunnen stabiliseren, de verdeelregels van beleggingsresultaten, en of er al dan niet zal worden ingevaren.

De hoofdregel is namelijk dat pensioenfondsen alle opbouw (inclusief de lopende uitkeringen) om gaan zetten in opbouw en uitkeringen onder het nieuwe stelsel. Dat gebeurt dan collectief en zonder dat de rechthebbenden individueel inspraak of een keuze hebben. Niet kiezen voor invaren kan in beginsel alleen als dit onevenredig uit zal pakken voor bepaalde groepen.

Wat betreft compensatie, die is niet verplicht, maar kan wel nodig zijn om a) nadelige effecten van de overgang voor de werknemers op te vangen en b) de instemming te verkrijgen van werknemers(-vertegenwoordigers) voor de nieuwe regeling. Door de overgang naar het nieuwe stelsel met een leeftijdsonafhankelijke premie zullen oudere werknemers namelijk minder pensioen opbouwen dan jongere werknemers en er dus mogelijk op achteruit gaan.

## TOT SLOT

Kortom, er is genoeg om over na te denken en dan hebben we het nog niet eens gehad over wat de pensioenuitvoerders en hun adviseurs op zich af zullen zien komen bij het inregelen van de nieuwe premiereregelingen. Ons advies is dan ook: wacht niet tot het laatste moment en laat het niet aan anderen over, maar begin tijdig met het vaststellen van beleid over hoe om te gaan met alle aankomende wijzigingen en de financiële gevolgen daarvan.

## CONTACTS

**Wijnanda Rutten**  
Counsel

**T** +31 623369887  
**E** [wijnanda.rutten@cliffordchance.com](mailto:wijnanda.rutten@cliffordchance.com)



**Merle van den Berg**  
Senior Associate

**T** +31 63860753  
**E** [merle.vandenberg@cliffordchance.com](mailto:merle.vandenberg@cliffordchance.com)



This publication does not necessarily deal with every important topic or cover every aspect of the topics with which it deals. It is not designed to provide legal or other advice.

[www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)

Clifford Chance, Droogbak 1A, 1013 GE  
Amsterdam, PO Box 251, 1000 AG  
Amsterdam

© Clifford Chance 2023

Clifford Chance LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales under number OC323571. Registered office: 10 Upper Bank Street, London, E14 5JJ. We use the word 'partner' to refer to a member of Clifford Chance LLP, or an employee or consultant with equivalent standing and qualifications. Clifford Chance LLP is registered in the Netherlands with the commercial register of the Chamber of Commerce under number 34360401. For our (notarial) third party account details, please see [www.cliffordchance.com/nlregulatory](http://www.cliffordchance.com/nlregulatory)

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing •  
Brussels • Bucharest • Casablanca • Delhi •  
Dubai • Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong •  
Istanbul • London • Luxembourg • Madrid •  
Milan • Munich • Newcastle • New York • Paris  
• Perth • Prague • Riyadh • Rome • São Paulo  
• Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo •  
Warsaw • Washington, D.C. | 3

AS&H Clifford Chance, a joint venture entered