

## Antwoorden op veel gestelde vragen

# Wet toekomst pensioenen



*Op dit moment is de Wet toekomst pensioenen in ontwikkeling. De behandeling in het parlement moet nog starten. Deze tekst is gebaseerd op het consultatiedocument. De definitieve wetgeving kan verschillen van wat nu bekend is en in deze tekst staat.*

### Deze Q&A voor adviseurs bestaat uit twee delen

In deel A geven we antwoord op vragen over de belangrijkste wijzigingen als gevolg van de nieuwe wetgeving. In deel B – vanaf vraag 19 – lees je uitgebreide informatie over de overgangperiode en de aanpassingen op onze producten. Heb je vragen of ideeën? Laat het ons weten! Neem contact op met je accountmanager.

## Deel A

### Een toelichting op de belangrijkste veranderingen

#### 1. Waarom komt er een nieuwe wet voor ons pensioenstelsel?

Meerdere trends en omstandigheden hebben geleid tot de Wet toekomst pensioenen. De belangrijkste lees je hier.

- De lage rente legt veel druk op de financiering en uitkering van pensioen. Hierdoor bleek dat het huidige pensioenstelsel kwetsbaarder is dan we dachten.
- De arbeidsmarkt verandert. Werknemers blijven niet meer hun hele leven bij dezelfde werkgever. Mensen gaan uit loondienst en werken verder als zzp-er. En er wordt steeds meer gekozen voor omscholing en aan de slag gaan in een andere sector.
- De verhouding tussen ouderen en jongeren verandert. Het aantal ouderen groeit ten opzichte van het aantal jongeren. Het sociale draagvlak voor het huidige pensioensysteem neemt af als deze verhouding steeds verder verschuift.
- Er is behoefte aan een persoonlijker pensioenopbouw; een eigen bedrag voor later. Verder is er ook steeds meer behoefte aan transparantie en duidelijkheid.
- Elke pensioenregeling kan nu anders zijn. Voor veel mensen is onduidelijk of ze recht hebben op partnerpensioen en als dat het geval is, hoe hoog dit is.

#### 2. Wat zijn de belangrijkste doelen van de Wet toekomst pensioenen?

In essentie is het de bedoeling dat:

- pensioen persoonlijker en transparanter wordt;
- de premie betaalbaar blijft;
- de communicatie naar de deelnemer duidelijker en gericht wordt;
- het nabestaandenpensioen in alle pensioenregelingen op dezelfde manier wordt bepaald.

### **Vanaf 2023 alleen premieovereenkomsten**

Nieuwe regelingen kunnen vanaf 1 januari 2023 alleen nog een premieovereenkomst zijn. Met een gelijkblijvend premiepercentage dat voor alle leeftijden hetzelfde is. Er is een overgangperiode voor bestaande pensioenregelingen. Voor 1 januari 2027 moeten de bestaande salaris/diensttijd regelingen (middelloon of eindloon) eindigen en moet er verder opgebouwd worden met de premieovereenkomst. Voor beschikbare premieregelingen die er al waren voor 1 januari 2023, is er een eerbiedigende werking voor de bestaande deelnemers.



### **3. Wat betekent de Wet toekomst pensioenen voor de uitkerings- en kapitaalovereenkomsten?**

Uitkerings- en kapitaalovereenkomsten zijn vanaf 1 januari 2027 niet meer toegestaan en kunnen vanaf 1 januari 2023 niet meer aangeboden worden als nieuwe regeling. Ze worden fiscaal niet meer gefaciliteerd.

### **4. Hoe hoog is de gelijkblijvende premie?**

Het fiscaal maximale gelijkblijvende premiepercentage wordt waarschijnlijk 30% van de pensioengrondslag. Een lager gelijkblijvend premiepercentage kiezen, mag ook. Wij bieden als minimum een premiepercentage van 3,9% van de pensioengrondslag.

De bedoeling is dat met de maximale premie van 30% in 40 jaar tijd 75% van het gemiddelde salaris aan pensioen kan worden opgebouwd.

De fiscaal gemaximeerde premie is bestemd voor de financiering van het ouderdomspensioen en het partnerpensioen na pensioendatum. Kosten en premie voor risicodekkingen blijven buiten de beschikbare premie om gefinancierd en dit blijft fiscaal gefaciliteerd.

### **5. Hoe wordt de fiscaal maximale premie vastgesteld?**

De fiscaal maximale premie wordt bepaald op basis van het 30-jaars verwacht reëel rendement. 30 jaar, omdat de gemiddelde pensioenpremie 30 jaar wordt belegd.

Elke vijf jaar wordt de maximale premie herijkt door de Commissie Parameters. Op basis van het 30-jaars reëel te verwachten rendement van dat moment. Tenzij er tussentijdse schokken op de financiële markten zijn die zouden leiden tot een premiestijging of daling van 5%-punt of meer. Dan wordt de premie tussentijds herijkt.

### **6. Hoe zit het met bovenmatigheid voor pensioenopbouw in het nieuwe fiscale kader?**

Zodra een regeling onder de nieuwe fiscale regels valt, is er geen sprake meer van event-toetsing. De premie is dus fiscaal gemaximeerd, maar niet het daarmee behaalde beleggingsresultaat voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen dat wordt uitgekeerd na de pensioendatum. De uiteindelijke pensioenuitkering mag dus hoger zijn dan bedoeld was met de fiscaal maximale premie. De fiscaal maximale premie gaat uit van een pensioen van 75% van het gemiddelde salaris.

### **7. Is het nog steeds mogelijk om een gegarandeerd pensioen aan te kopen in de opbouwfase?**

Ja, het blijft bij een premieovereenkomst – onder voorwaarden – mogelijk om met de premie in de opbouwfase een gegarandeerde toekomstige uitkering te kopen. Ook kan de deelnemer een gedeelte van de waarde als koopsom gebruiken.

### **Een uniforme partnerdefinitie voor alle pensioenregelingen**

De partnerdefinitie is uniform voor alle regelingen. Voortaan geldt als partner degene met wie de deelnemer:

- gehuwd is;
- geregistreerd partner is;
- het partnerschap heeft geregeld met een notariële akte;
- minimaal 6 maanden op hetzelfde adres woont en de zorg deelt voor elkaar.

De laatste voorwaarde van '6 maanden' staat ter discussie en zal waarschijnlijk wijzigen.



## 8. Waarom wordt de partnerdefinitie overal hetzelfde?

Werknemers veranderen vaker van baan en niet zelden ook van bedrijfstak. Een uniforme partnerdefinitie geeft dan meer duidelijkheid en meer zekerheid.

## 9. Is er met de nieuwe partnerdefinitie alleen nog sprake van een 'bepaalde partner'?

Nee, een regeling kan nog steeds uitgaan van een onbepaalde partner. Wij blijven dit onder voorwaarden aanbieden.

## 10. Waarom verandert het nabestaandenpensioen voor pensioendatum?

Nabestaandenpensioen is nu te vaak – door de toepassing van de franchise – te laag voor gezinnen met lage inkomens. Het nieuwe nabestaandenpensioen kan een verdubbeling van de dekking zijn. Ook voor nabestaanden met jonge kinderen kan de dekking flink stijgen door een hoger wezenpensioen.

Let op: een hoger pensioen betekent ook een hogere premie.

### Hoogte nabestaandenpensioen wordt percentage van het salaris

Toegezegd nabestaandenpensioen voor pensioendatum wordt een percentage van het salaris. Het gaat dan om het pensioengevend salaris van de werknemer. Zonder dat daarvan een bedrag wordt afgetrokken voor de AOW. En zonder dat er rekening wordt gehouden met het aantal dienstjaren. Het maximum percentage voor het partnerpensioen is 50% van het salaris. Voor wezenpensioen is dat maximaal 20%. De dekking van het wezenpensioen loopt tot 25 jaar (altijd). Met nog steeds een verdubbeling als beide ouders van het kind zijn overleden (volle wees).



## 11. Hoe is het nieuwe nabestaandenpensioen voor pensioendatum verzekerd bij Nationale-Nederlanden?

Partner- en wezenpensioen is een verplichte dekking in ons product. Er is dekking voor het – door de werkgever – gekozen percentage van het pensioengevend salaris. Het aantal dienstjaren van de werknemer doet er niet meer toe. En het wordt uitsluitend op risicobasis verzekerd.

We verzekeren een partnerpensioen van 20% tot en met 50% van het salaris en een wezenpensioen van 10% tot en met 20% van het salaris.

Eerder opgebouwde aanspraken mogen blijven bestaan, maar in de nieuwe regeling wordt over het algemeen het volledige nabestaandenpensioen verzekerd.

## 12. Kan er nog gekozen worden voor aanvullend nabestaandenpensioen?

Ja dat kan. Als de regeling lagere percentages heeft dan het maximum, kan de werkgever ervoor kiezen om individueel aanvullen van partnerpensioen en/of wezenpensioen op te nemen in de regeling. Deelname is voor eigen rekening van de werknemer. Ook Anw-hiaatpensioen blijft mogelijk, als deze door de werkgever is toegezegd.

### Wijziging behoud nabestaandenpensioen na uitdiensttreding

De gewezen deelnemer heeft bij uitdiensttreding recht op nabestaandenpensioen vóór pensioendatum gedurende:

- de periode dat een WW-uitkering wordt ontvangen, of
- 3 maanden, en
- maximaal 3 jaar – direct volgend – op die 3 maanden, als de voormalige werknemer niet in loondienst is en hij daarvoor kiest. De premie verrekenen wij met zijn beleggingssaldo.

De laatste variant 'maximaal 3 jaar' staat ter discussie. Deze kan nog wijzigen voordat de wet wordt behandeld in de Tweede Kamer.



## 13. Waarom zijn er nu meer keuzes als de deelnemer uit dienst gaat?

De wetgever wil hiermee meer zekerheid geven aan degenen die tijd en ruimte willen voor een andere invulling van hun (werkzame) leven.

### Maximaal 10% van het ouderdomspensioen als bedrag ineens bij pensionering

Op de datum waarop het pensioen ingaat of na de AOW-datum mag de uitkeringsgerechtigde een bedrag ineens opnemen van zijn pensioenkapitaal. Dat is de zogeheten 'lumpsum'. De uitkeringsgerechtigde mag maximaal 10% van de waarde van het ouderdomspensioen opnemen.



#### 14. Waarom is het mogelijk een bedrag ineens op te nemen?

De wetgever wil meer flexibiliteit en keuzemogelijkheden bieden aan de deelnemer voor de eerste jaren na pensionering. Het bedrag ineens biedt de mogelijkheid om je pensioen beter af te stemmen op persoonlijke omstandigheden en behoeften. Zo kan het bijvoorbeeld gebruikt worden om vóór de AOW-datum met pensioen te gaan. Of voor het aflossen van de hypotheek, zodat je lasten lager worden. Maakt een deelnemer geen keuze voor de datum waarop hij met pensioen gaat? Dan wordt er geen bedrag ineens uitgekeerd.

Let op: door het opnemen van een bedrag ineens worden de pensioenuitkeringen lager.

#### 15. Waarom kun je het bedrag ineens na je AOW-datum opnemen?

Een bedrag ineens wordt gezien als inkomen, wordt progressief belast en kan invloed hebben op toeslagen. Om die reden kan de uitkeringsgerechtigde er voor kiezen om pas na de AOW-datum het bedrag ineens op te nemen. Dan kan het inkomen lager zijn en het belastingtarief ook. Dat kan aanzienlijk schelen in wat er netto overblijft. Om die reden wil de Tweede Kamer deze mogelijkheid ook opnemen.

#### 16. Wanneer vindt de uitkering van het bedrag ineens 'na de AOW-datum' plaats?

Het moment na de AOW-datum is de maand februari volgend op het jaar waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt. Let op: de Eerste Kamer vindt dit te complex en ziet dit graag eenvoudiger.

### Standaard doorbeleggen in de lifecycle



#### 17. Deelnemers konden al kiezen voor een variabel pensioen. Wat wordt er nu anders?

Nu is nog vastgelegd dat de lifecycles bij een DC-regeling standaard op de pensioendatum afgebouwd moeten zijn naar een vaste uitkering. De deelnemer kan er wel zelf voor kiezen om ook na de pensioendatum door te beleggen en kiest dan voor een variabele uitkering.

Voor pensioenregelingen die bij verzekeraars en PPI's lopen, komt er volgens de concept wettekst een keuze. De werkgever kan er samen met de werknemers voor kiezen om standaard:

- voor te sorteren op doorbeleggen na pensioendatum (variabele uitkering), of
- voor te sorteren op niet doorbeleggen na pensioendatum (vaste uitkering).

Bij voorsorteren op doorbeleggen wordt er langer met meer risico belegd. En is er meer kans op een hoger pensioen, maar ook op een lager pensioen.

Uiteindelijk kiest de deelnemer - in beide gevallen - vlak voor zijn pensioendatum definitief of hij in de uitkeringsfase wil doorbeleggen en een variabele pensioenuitkering wil. En zo ja, hoeveel risico hij dan wil lopen.

De gekozen standaard moet aansluiten bij de doelgroep. Dit kan – als er weinig risicobereidheid of risicodraagvlak is – nog steeds betekenen dat een lifecycle die afbouwt naar een vaste uitkering toch meer passend is.

Als de werkgever en de werknemers geen afspraken maken, is de vaste uitkering de standaard en wordt er niet voorgesorteerd op doorbeleggen.

## 18. Hoe gaan we er voor zorgen dat de deelnemer het risico neemt dat bij hem past?

Om het beleggingsrisico van onze lifecycles goed vorm te kunnen geven, moeten we die afstemmen op de risicohouding van werknemers. Risicohouding is een belangrijk thema in de Wet toekomst pensioenen. Wij moeten de deelnemer begeleiden in zijn keuzes en rekening houden met zijn risicohouding. Zowel in de opbouw- als de uitkeringsfase.

### Veranderingen in de pensioencommunicatie

Uitgangspunt voor pensioencommunicatie blijft dat informatie duidelijk, correct, tijdig en evenwichtig moet zijn. Naast de bestaande regels, gaan er aanvullende regels gelden over de wijze van beschikbaar stellen van informatie en de manier waarop we deelnemers gaan bereiken.



Q&A's over dit onderwerp volgen later.



## Deel B

# Overgangperiode en aanpassingen op producten

## 19. Van wanneer tot wanneer loopt de overgangperiode?

De overgangperiode loopt vanaf de ingangsdatum van de wet tot – naar verwachting – 1 januari 2027. De ingangsdatum staat gepland op 1 januari 2023.

## 20. Wat betekent de overgangperiode?

Die periode wordt gebruikt om pensioenregelingen aan te passen aan de nieuwe wetgeving.

## 21. Wat mag er nog wel en wat niet in de overgangperiode?

- Volledig nieuw te sluiten regelingen moeten vanaf 1 januari 2023 voldoen aan het nieuwe wettelijke kader.
- Bij een verlenging vanaf 2023 wordt door Nationale-Nederlanden altijd een voorstel uitgebracht op basis van het nieuwe fiscale kader.
- De wetgever stelt voorwaarden aan de soort regeling die gesloten mag worden. Bijvoorbeeld een regeling met een gelijkblijvend premiepercentage kan niet verlengd worden naar een regeling met een staffel.
- Twee wettelijke en fiscale kaders mogen niet in één regeling worden opgenomen. Twee regelingen in één contract mag wel.

## 22. Waarom kan het verstandig zijn om een eind- of middelloonregeling in de overgangperiode om te zetten naar een premieregeling?

Zoals het er nu uitziet, mag een DB-regeling in de overgangperiode (dus voor 2027) voor de huidige deelnemers omgezet worden naar een DC-regeling. Met een wettelijk gemaximeerde naar leeftijd stijgende premiestaffel.

Bestaande deelnemers blijven dan pensioen opbouwen in een regeling met een stijgende staffel. Vanaf 1 januari 2027 zal een regeling met een gelijkblijvend premiepercentage gelden voor nieuwe deelnemers.

Voor uitkerings- en kapitaalovereenkomsten bij verzekeraars geldt een overgangsregeling tot 2027. DB-regelingen kunnen dus in de periode tot die datum worden omgezet in een premieregeling met een staffel. Na 2027 is opbouw in uitkerings- of kapitaalovereenkomsten niet meer mogelijk.

Let op: bestaande DB-rechten worden bij verzekeraars niet ingevaren.

### 23. Wat kan er voor verlengingen in 2021 bij Nationale-Nederlanden?

Voor DC-regelingen zijn er de volgende mogelijkheden:

- Nieuwe klanten kunnen een contract voor 5 jaar afsluiten. Wil men al binnen deze 5 jaar overstappen op een pensioenakkoordproof regeling? Dan kan dat tegen de dan geldende tarieven.
- In 2021 en op 1 januari 2022 verlengen we standaard met 5 jaar. Dus maximaal tot 1 januari 2027.
- Het contract kan tussentijds aangepast worden naar een nieuw contract dat voldoet aan de Wet toekomst pensioenen. Dit doen we zonder dat wij daarvoor kosten in rekening brengen, tegen het dan geldende tarief met een contractduur van 5 jaar vanaf de datum van aanpassing.
- Bij contracten met meer dan 100 deelnemers prijzen wij een deel van het oude tarief in bij het nieuwe contract. Het ijkpunt voor het aantal deelnemers is de startdatum van het oude contract.
- Als een klant niet tussentijds aanpast, blijft het oorspronkelijke contract (oud regime) van kracht tot uiterlijk 1 januari 2027.

Voor DB-regelingen zijn er de volgende mogelijkheden bij Nationale-Nederlanden:

- We zijn en blijven open voor DB gedurende de overgangperiode tot en met 31 december 2026
- In overleg met ons wordt de contractduur afgesproken. Tussentijds kan het contract niet aangepast worden naar een contract dat voldoet aan de Wet toekomst pensioenen.
- Niet mogelijk is tegelijkertijd een DB-regeling voor bestaande deelnemers en een DC-regeling voor nieuwe deelnemers die voldoet aan Wet toekomst pensioenen.

### 24. Wanneer biedt Nationale-Nederlanden een product aan dat voldoet aan de Wet toekomst pensioenen?

De verwachte ingangsdatum van de Wet toekomst pensioenen is 1 januari 2023. Vanaf de ingangsdatum bieden wij voor de verlengingen en nieuwe contracten een offerte aan die voldoet aan de uitgangspunten van de Wet toekomst pensioenen.

Offertes voor contracten die wij uitbrengen voor de ingangsdatum van de wet, maar wel met een startdatum na de ingangsdatum van de wet, verstrekken wij in het najaar 2022 en voldoen ook aan de Wet toekomst pensioenen.

### 25. Hoe gaan wij adviseurs en werkgevers helpen?

Met de Pensioenakkoord Indicatietool – zie [adviseur.nn.nl/pensioenakkoordindicatietool](https://adviseur.nn.nl/pensioenakkoordindicatietool) – kun je als adviseur indicatieve berekeningen maken, zodat jij met de werkgever de gevolgen van het pensioenakkoord kunt bespreken. Een definitieve berekening kun je pas maken als wij onze offertetooling hebben aangepast aan goedgekeurde wetgeving.

#### *Disclaimer Pensioenakkoord Indicatietool*

- *De informatie in de Pensioenakkoord Indicatietool is enkel en alleen bedoeld voor algemene informatieve doeleinden en is niet bedoeld voor adviesdoeleinden. De berekeningen zijn indicatief en er kunnen geen rechten worden ontleend aan de getoonde informatie. Definitieve offertes kunnen pas worden opgevraagd in het offerteportal op [adviseur.nn.nl](https://adviseur.nn.nl) als de wetgeving is ingevoerd.*
- *NN levert de Indicatietool op zonder persoons- en regeling gegevens. Deze gegevens worden door de adviseur ingevuld in de Indicatietool. Het invullen van de gegevens en het eventueel verspreiden van de indicaties valt onder de verantwoordelijkheid van de adviseur. Dit valt nadrukkelijk buiten de verantwoordelijkheid van NN.*

### 26. Wat kun je invoeren in de Pensioenakkoord Indicatietool?

- Deelnemergegevens.
- Regelinggegevens (o.a. staffels, franchise, salarisstijging, PP, WzP, Anw).
- In- en uitdientkansen.
- Mogelijkheid om te spelen met vast percentage.

### 27. Wat is de output van de Pensioenakkoord Indicatietool?

De Pensioenakkoord Indicatietool geeft indicatieve berekeningen voor werknemer (voorbeeldpensioenen) en werkgever (lasten). Op basis van URM en gemiddelde markttarieven voor de volgende situaties:

- Alle deelnemers naar een vaste premie inclusief compensatie.
- Alleen nieuwe deelnemers naar een vaste premie.
- Indicatie aanspraak en premie PP, WzP en Anw.

### 28. Hoe gaan onze producten eruitzien?

Wij werken aan diverse productmogelijkheden voor de basis- en excedentregeling, namelijk:

- Eerbiedigende werking van de staffel voor bestaande deelnemers.  
Bestaande deelnemers behouden hun regeling met een stijgende staffel, nieuwe deelnemers krijgen een regeling met een gelijkblijvend premiepercentage. De werkgever heeft dan twee pensioenregelingen. Voor beide groepen wordt een risicodekking als percentage van het salaris verzekerd.
- Overgang naar gelijkblijvende premie met compensatie in de pensioensfeer.  
De werkgever kiest voor een pensioenregeling met een gelijkblijvend premiepercentage en een risicodekking als percentage van het salaris. Bestaande deelnemers krijgen een compensatiepremie die per leeftijdsgroep wordt vastgesteld. Elke leeftijdsgroep krijgt een andere verplichte compensatiepremie die betaald wordt bovenop de beschikbare premie.
- We onderzoeken nog andere oplossingen.

### 29. Hoe zorgen we ervoor dat de premie niet fiscaal bovenmatig wordt?

We voegen een clause toe dat als de fiscale ruimte omlaag gaat, de beschikbare premie ook wordt verlaagd als deze hoger is dan het nieuwe fiscale maximum. Zo is er nooit sprake van een bovenmatige premie. Hierdoor zijn werkgever en werknemer beschermd.

### 30. Hoe en wanneer gaan we alle bestaande regelingen omzetten of converteren?

Bestaande regelingen die een verlenging krijgen in de overgangperiode, krijgen een offerte voor een regeling die voldoet aan de Wet toekomst pensioenen. We bieden dat op het verlengingsmoment en dus niet actief op een ander moment.

Tussentijds kan de werkgever gedurende de contractperiode verzoeken om eerder over te gaan. Nieuwe contracten en verlengingen krijgen binnenkort een standaard clause waarin we de werkgever het recht geven om gedurende de contractperiode over te stappen op een regeling die voldoet aan de nieuwe wet. Voor bestaande contracten is een vergoeding voor tussentijdse aanpassing van toepassing.

### 31. Verandert er ook iets voor de vrijstelling van premie bij arbeidsongeschiktheid?

In de nieuwe situatie verzekeren we alleen gelijkblijvende premievrijstelling, omdat de nieuwe wetgeving alleen een gelijkblijvend premiepercentage kent.

### 32. Hoe gaat de eigen bijdrage eruit zien?

De huidige opties voor de eigen bijdrage blijven ongewijzigd. In de pensioenregeling wordt een beschikbaar premiepercentage afgesproken en de deelnemer kan een bijdrage tot maximaal dat premiepercentage betalen.

### 33. Wanneer moeten alle regelingen zijn aangepast?

Aan het einde van de overgangperiode moeten alle regelingen zijn aangepast. Met de huidige verwachting is dat 1 januari 2027.