



# PROview

Voor sociale partners in de sectoren met een ABP-pensioen

Jaargang 19, nr. 9, 31 oktober 2022

---

## Inhoudsopgave

WIE, WAT, WANNEER EN WAAROM?

HET WETGEVINGSTRAJECT

WAT WORDT ER ANDERS?

WAT VERANDERT ER NOG MEER?

ER VERANDERT MEER DAN ALLEEN HET  
OUDERDOMSPENSIOEN

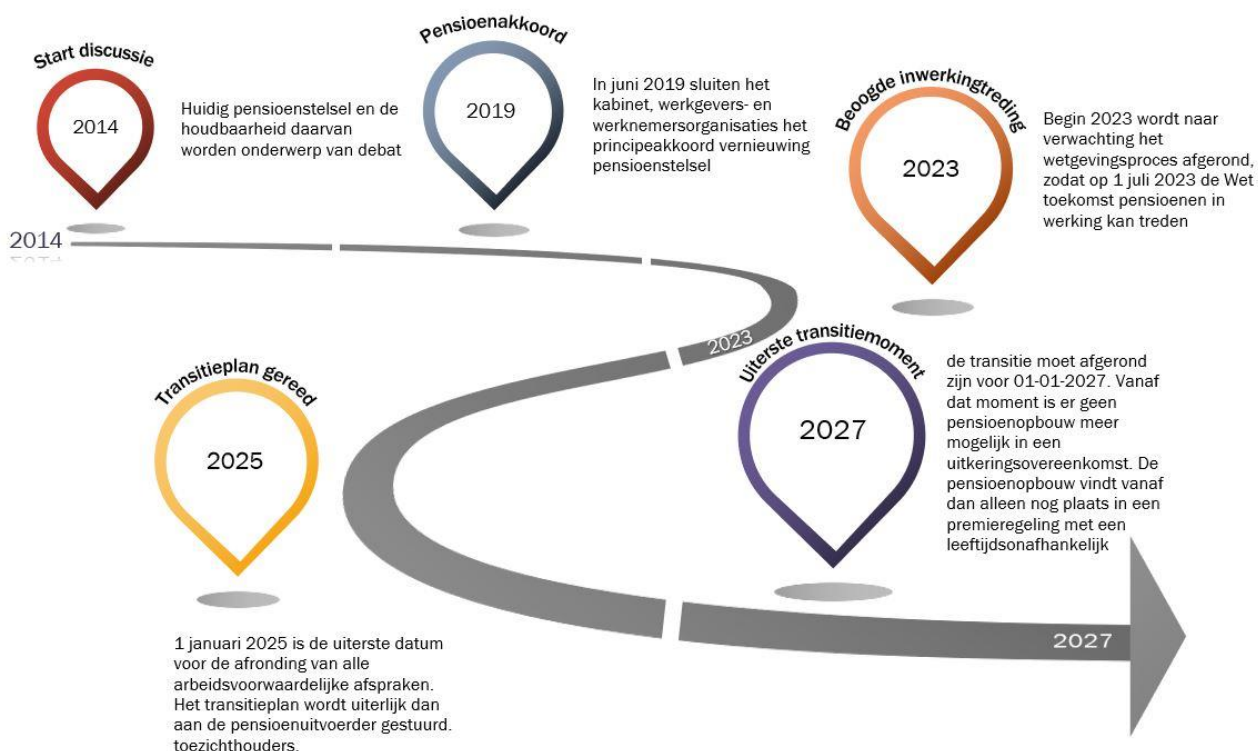
TOT SLOT

---

Deze informatie wordt verstrekt door ABP en is bestemd voor Sociale Partners bij Overheid & Onderwijs. De informatie is met de grootste zorg samengesteld. Aan deze informatie kunnen geen rechten worden ontleend.  
E-mail: [proview@abp.nlpr](mailto:proview@abp.nlpr), [www.abp.nl](http://www.abp.nl)

## WIE, WAT, WANNEER EN WAAROM?

De invoering van het nieuwe pensioenstelsel komt steeds dichterbij. Al lange tijd spreken politiek, sociale partners, en andere betrokkenen over hoe onze toekomstige oudedagsvoorziening eruit zou moeten komen te zien. Nu de invoering van het nieuwe stelsel daadwerkelijk nadert, kunt u in deze editie van de PROview een special over de Wet Toekomst Pensioenen lezen. Eerst schetsen we de aanleiding, wat heeft het maatschappelijk debat over de houdbaarheid van ons pensioenstelsel ook alweer aangezwengeld? Vervolgens gaan we in op het wetgevingstraject om tot slot uitgebreider stil te staan bij wat de komende jaren gaat veranderen en hoe die verandering vorm zal krijgen. Allereerst tonen we hieronder een schematische tijdslijn.



## Waar liepen we tegenaan?

Sinds 2014 is het politieke debat over houdbaarheid en toekomstbestendigheid van het huidige pensioenstelsel losgekomen. Dit werd aangezwengeld door het besef dat de samenleving is veranderd, maar het pensioenstelsel niet mee-veranderd is. Op het gebied van economie, arbeidsmarkt en demografie zijn dingen veranderd. Zo werken werknemers niet meer hun leven lang bij één en dezelfde werkgever: ze wisselen van baan en dus van werkgever, of een werknemer wordt een zelfstandig ondernemer. De economie wordt steeds sneller en beurskoersen kunnen van het ene op het andere moment veranderen. Daarnaast vergrijsst ons land: we worden met z'n allen ouder en de verhouding tussen gepensioneerden en werkenden wijzigt daardoor dus ook.

In die veranderde context kent het huidige pensioenstelsel een aantal kwetsbaarheden. Het sluit niet meer goed aan bij de huidige samenleving en arbeidsmarkt. In het huidige stelsel wordt bijvoorbeeld vaak een uitspraak gedaan over de hoogte van het pensioen. Daardoor zijn verplichte hoge buffers noodzakelijk. Het gevolg is dat het een aantal jaar niet mogelijk is geweest om de pensioenen te indexeren. Soms moet zelfs gekort worden. En dus wordt de belofte over de hoogte niet altijd ingevuld.

## Gooien we dan nu het kind met het badwater weg?

Nee, zeker niet. De sterke punten van het huidige stelsel worden in het toekomstige stelsel behouden. Het pensioen regelen we nog altijd samen: overheid en sociale partners. Iedereen bouwt AOW op. Wie als werknemer bij een werkgever werkt, bouwt via zijn werkgever aanvullend pensioen op. Dat we het samen doen, betekent ook dat het stelsel solidair blijft en dat risico's gedeeld worden. Denk hierbij aan de risico's van hogere levensverwachting, overlijden en arbeidsongeschiktheid. Ook houden we door collectieve beleggingen en uitvoering de kosten beperkt.

---

### HET WETGEVINGSTRAJECT

## De Wet Toekomst Pensioenen

De aankomende veranderingen worden neergelegd in de Wet Toekomst Pensioenen en bijbehorende regelgeving. De beoogde inwerkingtredingsdatum is 1 juli 2023. Dan gaat tot 1 januari 2027 de transitieperiode in. De overgang van het huidige naar het toekomstige stelsel is gefaseerd en gaat dus stapsgewijs. Het is namelijk een enorme verandering.

In 2022 is de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel gestart. Dit betekent dat het wetsvoorstel is ingediend bij de Tweede Kamer. Na de zomer is ook de lagere regelgeving aan de Tweede Kamer aangeboden. Nadat de Tweede Kamer zich over het wetsvoorstel gebogen heeft, wordt het (eventueel gewijzigde) wetsvoorstel door de Eerste Kamer behandeld. Is de parlementaire behandeling afgerond, dan treedt de wet in werking.

---

### WAT WORDT ER ANDERS?

## De transitiefase

Na de inwerkingtreding van de Wet Toekomst Pensioenen start de transitiefase. De arbeidsvoorwaardelijke afspraken die sociale partners hebben gemaakt, worden in deze periode opgenomen in de pensioenregeling. Ook compensatie en invaren worden dan geregeld.

Wanneer de overstap wordt gemaakt van het huidige naar het toekomstige pensioenstelsel, moeten de tot nu toe opgebouwde pensioenen worden mee genomen. Dit proces heet invaren. Door het invaren (en de verschillen tussen het huidig en toekomstig stelsel) kan er voor bepaalde leeftijdsgroepen een terugval in pensioen optreden. Dit treedt voornamelijk op bij werknemers die halverwege hun carrière zijn. Voor deze terugval dient een vorm van compensatie te worden geboden.

## Economische schommelingen

Onder het toekomstige stelsel blijven werkgevers en werknemers samen geld opzij zetten voor pensioen. Een klein deel hiervan wordt als reserve achter de hand gehouden voor economisch slechtere periodes. Het overgrote deel wordt als pensioengeld belegd. Het pensioen gaat zo meer meebewegen met de economie: gaat het economisch goed, dan groeit het verwachte pensioen. Komt de economie echter in zwaar weer, dan worden de pensioenen lager. Hoe dichter iemand bij zijn pensioen is, hoe minder risicovol er wordt belegd, waarmee geprobeerd wordt om de schommelingen in inkomen te beheersen. Zo wordt ook voorkomen dat het pensioen van gepensioneerden sterk fluctueert.

Dat de (verwachte) pensioenen in meer of mindere mate met de economie meebewegen, impliceert direct ook een van de grootste wijzigingen in het toekomstige pensioenstelsel: er wordt niet langer een uitspraak of belofte gedaan over de hoogte van het pensioen. In plaats van afspraken over de hoogte van het pensioen, worden nu afspraken gemaakt over de inleg. Deze pensioenpremie komt terecht in ieders persoonlijk pensioenvermogen. Dit maakt het pensioen persoonlijker.

---

### WAT VERANDERT ER NOG MEER?

## De AOW-leeftijd

In het Pensioenakkoord is meer afgesproken. Zo werd overeen gekomen dat de AOW-leeftijd minder snel zal stijgen. In 2020 en 2021 werd deze bevroren op 66 jaar en 4 maanden. In 2022 kwamen daar 3 maanden bij, om in 2024 uit te komen op 67 jaar. Deze AOW-leeftijd zou met de oude stijging al in 2021 zijn bereikt. Na 2024 zal de AOW-leeftijd met 8 maanden stijgen, voor ieder jaar dat de levensverwachting omhoog gaat. Voor de jaren 2025 en 2026 is gebleken dat, op basis van de resterende levensverwachting op 65 jaar, de AOW-leeftijd niet zal stijgen. Vóór 2027 zal de AOW-leeftijd dus blijven staan op 67 jaar, en niet worden verhoogd.<sup>1</sup>

Ook heeft het kabinet gemerkt dat de stijging van de AOW-leeftijd voor een groep werkende zestigers vrij abrupt is doorgevoerd. Daardoor kon niet iedereen zich hier goed op voorbereiden. Er zijn bijvoorbeeld mensen voor wie het lastig is om door te werken tot het pensioen, doordat ze fysiek zwaar werk hebben of omdat er eerder onvoldoende aandacht is geweest voor duurzame inzetbaarheid. Daarom kunnen werkgevers en werknemers tussen 2021 en 2025 afspraken maken over vervroegd uittreden. Werkgevers mogen bij eerder stoppen met werken maximaal 3 jaar voor AOW-leeftijd een uitkering van ongeveer €22.000,= per jaar aanbieden zonder dat daar de RVU-heffing (eindheffing in verband met vervroegd uittreden) op van toepassing is. Dit komt overeen met de netto AOW. Daardoor is het voor de werknemer alsof de AOW eerder ingaat.

---

<sup>1</sup> [Brief TK bekendmaking AOW-leeftijd 2027.pdf \(overheid.nl\)](#)

## Bedrag ineens

Vanaf 1 juli 2023 kunnen deelnemers bovendien eenmalig een bedrag in één keer laten uitbetalen. Dit wordt een wettelijk recht. De levenslange pensioenuitkering wordt na het laten uitbetalen van dit bedrag lager. Om te voorkomen dat het pensioen door het bedrag ineens te laag wordt, is een aantal voorwaarden opgesteld. Een van die voorwaarden is dat het bedrag ineens maximaal 10% van het opgebouwd ouderdomspensioen mag zijn. Daarnaast geldt dat het bedrag alleen op de pensioendatum kan worden opgenomen.

---

### ER VERANDERT MEER DAN ALLEEN HET OUDERDOMSPENSIEN

## Het nabestaandenpensioen

Naast het ouderdomspensioen, verandert er ook het een en ander in het nabestaandenpensioen. Het nabestaandenpensioen is er om de achterblijvende partner en/of kind(eren) financieel te ondersteunen bij het overlijden van de deelnemer.

Het nabestaandenpensioen bestaat uit drie onderdelen.

- Partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum  
Het partnerpensioen wordt een risicoverzekering. De partner krijgt dus een uitkering als iemand overlijdt die deelnemer was in een pensioenregeling. Er kan maximaal 50% van het salaris worden verzekerd voor het partnerpensioen. Dit schept duidelijkheid over het bedrag dat de partner ontvangt bij overlijden van de deelnemer.  
Doordat het partnerpensioen via een risicoverzekering wordt geregeld, is de hoogte van het bedrag niet langer afhankelijk van het aantal gewerkte jaren.
- Partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum  
Overlijdt iemand na pensioendatum, dan stopt het ouderdomspensioen. Vaak gaat het nabestaandenpensioen dan in. In het partnerpensioen na pensioendatum treden geen wijzigingen op.
- Wezenpensioen  
In de wet wordt 25 jaar als vaste eindleeftijd voor het wezenpensioen opgenomen. Dit betekent dat alle pensioenregelingen deze leeftijd moeten aanhouden. Daarnaast gaat het maximumbedrag voor het wezenpensioen omhoog naar 20% van het wegvallend salaris. In het huidige stelsel is dit percentage rond de 7%.

In het nabestaandenpensioen speelt de definitie van het begrip partner een belangrijke rol. Voor de nieuwe Pensioenwet gelden gehuwden of geregistreerd partners als partner. Degenen die met een notarieel samenlevingscontract op hetzelfde adres wonen, worden ook als partners aangemerkt, net als degenen die ongehuwd samenwonen op hetzelfde adres voor ten minste zes maanden. Bovendien geldt in alle gevallen dat de partner geen bloedverwant in de eerste of tweede graad kan zijn.

## Het arbeidsongeschiktheidspensioen

Ook arbeidsongeschiktheid is een thema dat niet onaangeroerd blijft door de op stapel staande wijzigingen. Met de veranderende arbeidsmarkt, waarin mensen niet alleen steeds vaker van baan wisselen, maar ook

meer en meer switchen van werknemer naar zelfstandige, is er een steeds grotere groep die de kans loopt onverzekerd arbeidsongeschikt te raken. Een zelfstandige die zich niet vrijwillig tegen arbeidsongeschiktheid verzekert, heeft geen financieel vangnet. Daarom wil de Rijksoverheid dat in de toekomst alle zelfstandigen verplicht verzekerd zijn tegen arbeidsongeschiktheid. Het kabinet heeft aan de sociale partners gevraagd met een voorstel te komen voor deze verzekeringsplicht. Zo wordt gelijkheid gecreëerd en zijn alle werkenden, ongeacht of zij werknemer of zelfstandige zijn, beschermd tegen de financiële gevolgen van arbeidsongeschiktheid.

---

#### **TOT SLOT**

Met het Pensioenakkoord ligt een groot aantal wijzigingen in het verschiet. Op diverse onderdelen treden (meer of minder ingrijpende) veranderingen op. De stelselwijziging is een grote en complexe operatie met een doorlooptijd van enkele jaren. Het gevolg is dat alle pensioenregelingen in Nederland gaan veranderen. Dit roept vragen op bij werkgevers, werknemers, deelnemers en gepensioneerden. VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO-Nederland, FNV, CNV, VCP, Pensioenfederatie, Verbond van Verzekeraars, Stichting van de Arbeid, Adfiz en het ministerie van SZW hebben de handen ineen geslagen om alle betrokkenen te informeren. Via het informatieplatform [www.werkenaanonspensioen.nl](http://www.werkenaanonspensioen.nl) kunt u toegankelijke informatie vinden. Deze website heeft tevens als bron en inspiratie gediend voor deze editie van de PROview die geheel in het teken staat van de Wet Toekomst Pensioenen.