



# De pensioenopbouw gaat op de schop

Hoe schep je duidelijkheid?

The background image shows a person in the foreground wearing blue jeans and black rubber boots, holding a shovel. They are standing in a field of tilled earth. In the background, another person is visible, also working in the field. The entire image has a warm, orange-tinted overlay.

Inzichten in het pensioenakkoord

Welke gevolgen heeft het pensioenakkoord?

Wat moet je doen?

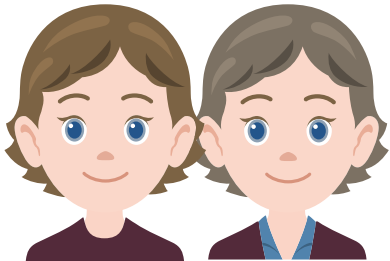
# Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Algemene inleiding	5
De 7 onderdelen van het Pensioenakkoord	10
• Afschaffing Doorsneepremie	11
• Nieuwe contractvormen	17
• De AOW-leeftijd stijgt minder snel	24
• Maximale 10% vrije opname	27
• Eerder met pensioen	30
• Eenvoudiger Nabestaandenpensioen	34
• ZZP'ers	37
Welke vragen stellen werkgevers?	41
Welke vragen stellen werknemers?	45
Plan van Aanpak	49
Afronding	50



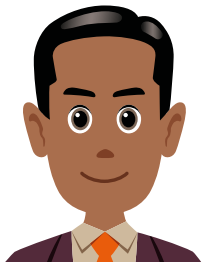
# Voorwoord

Met plezier hebben wij de afgelopen periode besteed aan het schrijven van dit e-boek. En we hebben de lat voor onszelf hoog gelegd. Nog niet eerder namelijk is er zo aan het pensioensysteem in ons land geknutseld. Om de toch al lastige materie begrijpelijk onder jouw aandacht te brengen, hebben we ervoor gekozen om ons te richten op de grote lijnen. Pensioenpuristen kunnen ons betrappen op het weglaten van details. Maar we schrijven dit boek voor werkgevers, ondernemers en werknemers. De details komen later wel.



werknemer jong en oud

Het pensioenakkoord gaat veel betekenen! Voor alle betrokkenen. Om die ontwikkeling goed te begeleiden, hebben we een intensiever communicatietraject ingezet. Je leest nu ons e-boek, we schrijven blogs, schenken aandacht in onze nieuwsbrieven en organiseren lezingen. Daarmee leggen we een algemene basis om het pensioenakkoord goed te laten landen. Een volgende stap kan zijn het bijwonen van een van onze lezingen. Kijk maar eens op onze [website](#) voor de planning. Deze zijn gratis en ook jouw (vooraf ingezonden) vragen komen aan bod.



werkgever

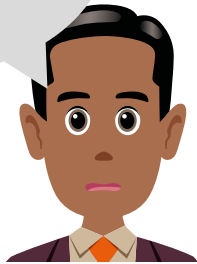
We schrijven over de consequenties voor de werkgever én werknemer. We beoordelen ontwikkelingen vanuit diverse invalshoeken. Extra aandacht geven we aan stukken tekst via onze icoontjes. Aan hun gezichtsuitdrukking kun je zien, hoe ze de ontwikkeling ervaren.

En nee, niet al jouw vragen worden hier beantwoord. Ook ben je nog niet klaar als je dit e-boek uit hebt. Wat het wel is? Informatief, prikkelend en tot actie aanzettend.

Veel leesplezier!  
Alfred van den Dobbelssteen  
Pensioen-Coaching

# Algemene Inleiding

*Wat gaat er  
allemaal gebeuren?  
En waarom?*



“Ons pensioenstelsel is één van de beste van de wereld”; dat werd jarenlang wetenschappelijk bevestigd. En het merkwaardige was dat ‘we’ dat niet terugzagen in de waardering door werkgevers en werknemers. Die werkgevers en werknemers kregen dan ook de opdracht om een visie op de toekomst te schrijven en een uitvoeringsplan te maken. Samen met Minister Koolmees is het akkoord tot stand gekomen. Het zorgt voor een aanzienlijke verschuiving van het Pensioenlandschap.

## Waarom eigenlijk een Pensioenakkoord?

Het pensioenstelsel van nu kent een aantal kwetsbaarheden. Vaak wordt nu nog een belofte gedaan over de hoogte van het pensioen. De huidige pensioenregels zijn hierop gebaseerd en hierdoor moeten verplicht hoge buffers worden aangehouden. Dit zorgt er onder andere voor dat bijna alle pensioenen al jaren niet worden verhoogd en de eerdere belofte lang niet altijd wordt waargemaakt. Het huidige pensioenstelsel sluit daarnaast niet goed aan op de veranderde arbeidsmarkt. Werknemers blijven bijvoorbeeld minder vaak dan vroeger hun hele leven lang bij dezelfde werkgever of gaan aan het werk als zelfstandige. Het pensioenstelsel gaat hier nog wel vanuit. Ons pensioenstelsel moet ‘mee’ met de tijd om dit soort kwetsbaarheden op te lossen.

## Welke sterke punten blijven hetzelfde in het vernieuwde pensioenstelsel?

Ons gehele pensioen is een gezamenlijke inspanning: werkgevers, werknemers én de overheid. Iedereen bouwt AOW op én een groot deel van de werkenden bouwt via de werkgever aanvullend pensioen op.

Alle betrokken groepen blijven solidair; de risico’s van hogere levensverwachting, overlijden en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld met elkaar.

Kosten blijven lager door collectieve uitvoeringen, gezamenlijke beleggingen leveren meer op.

## Wat is er anders in het vernieuwde pensioenstelsel?

Iedereen gaat pensioen opbouwen via een premieregeling. De pensioenpremie staat centraal en wordt voor alle leeftijden gelijk. Dat is echt heel anders dan we tot nu toe zagen. Op die verschillen komen we terug vanzelfsprekend, hoofdstuk 1 en 2 gaan hier met name over.

Er wordt niet langer een belofte over de hoogte van de uitkering gedaan. Wel worden er afspraken gemaakt over de hoogte van de premie. Voor de premieregeling geldt dat werkgever en werknemers de pensioendoelstelling vooraf vastleggen. Met regelmaat wordt getoetst of de toegezegde stabiele premie toereikend is voor deze doelstelling. Werkgever en werknemers zijn samen verantwoordelijk voor een adequate pensioenregeling.



De pensioenuitvoerder belegt de pensioenpremie, houdt rekening met de verschillende risico's en houdt voor deelnemers het persoonlijke pensioenvermogen bij.

Iedereen bouwt dus een persoonlijk pensioenvermogen op en kan zien hoeveel pensioen kan worden verwacht. Hierdoor wordt het voor werknemers beter inzichtelijk en vergelijkbaar wat de waarde van de arbeidsvoorwaarden pensioenregeling is.

Het pensioen wordt straks beweeglijker. Als het goed gaat met de economie, dan gaat het verwachte pensioen of de uitkering omhoog. Gaat het economisch slechter? Dan gaat het omlaag.

Jongeren hebben de tijd om meevallers en tegenvallers in de beleggingen op te vangen. Naarmate je ouder wordt, is er minder ruimte om deze tegenvallers op te vangen. Daarom wordt ervoor gezorgd dat de beweeglijkheid van de uitkering minder groot wordt als je (bijna) met pensioen bent.

## **Vanaf wanneer gelden de nieuwe pensioenregels?**

Werkgevers, vakbonden, werknemersorganisaties, pensioenuitvoerders, brancheorganisaties, toezichthouders en de overheid bereiden samen de huidige en toekomstige pensioengerechtigden voor op het nieuwe pensioenstelsel. De overgang naar het nieuwe stelsel gaat in fases. We bevinden ons nu in de verkenningsfase. Als de Tweede en Eerste Kamer akkoord gaan met de wetgeving, dan gelden de nieuwe pensioenregels naar verwachting vanaf 1 januari 2023.



*En wat betekent dat voor mijn pensioen?*

Vervolgens start de arbeidsvoorwaardelijke fase waarin de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers afspraken maken. Gezamenlijk wordt gekozen voor hun nieuwe pensioenregeling, hoe ze de overgang naar het nieuwe pensioensysteem gaan inrichten en, als het nodig is, hoe ze compensatie regelen.

Daarna krijgen de pensioenuitvoerders de tijd om de gekozen pensioenregelingen te accepteren en uit te voeren. Alle pensioenregelingen moeten voor 1 januari 2027 zijn aangepast.

## **Waarom wordt er zo lang over gedaan?**

Het gaat echt om een omvangrijke operatie waarbij de hele pensioensector is betrokken. De vernieuwing van het pensioenstelsel raakt iedere werknemer en bijna iedere Nederlander. Het is dus belangrijk dat dit proces zorgvuldig gebeurt, met oog voor de verschillende belangen.

## **Opmerkelijk positief**

Carola Schouten is de minister voor Armoedebelid, Participatie en Pensioen. Je leest het goed: in het vierde kabinet onder leiding van premier Mark Rutte wordt een minister verantwoordelijk voor pensioenen. Wie had dat ooit gedacht? Het is zonder meer een bijzonder moment in de geschiedenis

van ons land. Nederland staat aan de vooravond van de uitrol van het Pensioenakkoord. Ook dat is een mijlpaal in de Nederlands historie. Als kersverse minister krijgt Carola Schouten de taak om de afspraken in het akkoord over het nieuwe pensioenstelsel verder uit te voeren.

## Tijdslijn Pensioenakkoord



Inderdaad! Vanaf 2023 kunnen alle partijen (werkgever, werknemers, pensioenuitvoerders) in overleg over de nieuwe pensioenregeling. In een periode van maximaal 2 jaar. Dat lijkt lang, maar gezien de vele, impactvolle wijzigingen is dat relatief kort.





**Verdwaald in nieuwe richtlijnen  
voor pensioenopbouw?**

Hoe maak jij je werknemers wegwijs?

# De 7 onderdelen van het Pensioenakkoord

- 1 Afschaffing Doorsneepremie
- 2 Nieuwe contractvormen
- 3 De AOW-leeftijd stijgt minder snel
- 4 Maximale 10% vrije opname
- 5 Eerder met pensioen
- 6 Eenvoudiger Nabestaandenpensioen
- 7 ZZP'ers



# 1 Afschaffing Doorsneepremie

Een belangrijke en ingewikkelde afspraak in het pensioenakkoord is de gewijzigde financiering van pensioenregelingen. De zogenoemde doorsneepremie verdwijnt. Dat gebeurt in combinatie met de min of meer harde toezegging over de toekomstige, levenslange pensioenuitkering. Alle regelingen moeten voor 1 januari 2027 zijn aangepast aan deze nieuwe wetgeving. Dat schema kun je terugvinden in de inleiding.



## Wat is een doorsneepremie?

Het vertrekpunt is dat de meeste Pensioenfondsen (ABP, Zorg en Welzijn) een doorsneepremie hanteren. Bij een doorsneepremie betalen werkgevers dezelfde premie voor deelnemers, zonder rekening te houden met individuele verschillen in leeftijd, burgerlijke staat of geslacht. Bij een gelijk salaris bouwt iedereen per jaar hetzelfde pensioen op. De doorsneepremie gaat uit van solidariteit: als je jong bent, betaal je eigenlijk te veel voor wat je opbouwt en als je ouder bent, betaal je te weinig. Hierdoor betaalt iedereen een gelijke premie.

Als je 40 jaar in dezelfde branche of bij hetzelfde bedrijf werkt, is dit solidariteitsprincipe niet zo erg. In de huidige tijd werkt het niet meer. We wisselen namelijk veel meer van baan. Deze ongelijkheid lost men met het pensioenakkoord op.

## Gelijke premie, andere opbouw

In het pensioenakkoord is afgesproken dat je als werkgever nog steeds een gelijke premie betaalt. Toch verandert er iets. De premie is straks van jou. De premie wordt niet meer verdeeld over jong en oud, maar je krijgt je eigen pensioenpotje. Het gevolg is dat jongeren relatief meer pensioen gaan opbouwen en ouderen minder pensioen.



## Wat betekent dit voor pensioenfondsen?

De meeste werkenden bouwen pensioen op bij een pensioenfonds. Bij deze pensioenfondsen bouwen ze meestal pensioen op in een middelloonregeling op basis van een doorsnee premie. In de toekomst is deze regeling niet meer toegestaan. Het nieuwe pensioenstelsel hanteert een leeftijdsonafhankelijke premie voor iedereen. De solidariteit in de premie komt te vervallen. Er gaat dus nogal wat veranderen voor de pensioenfondsen.

## Compensatie

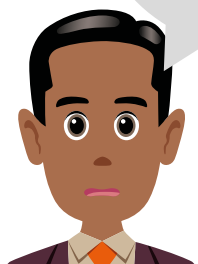
Mensen vanaf 40 jaar hebben jarenlang te veel betaald en profiteren niet van de omslag naar minder betalen. Voor deze groep is compensatie nodig. De gedachte is dat pensioenfondsen vanuit hun buffer voor veertigplussers een kostenneutrale oplossing regelen. Zo niet, dan vraagt de benodigde compensatie om een andere oplossing. Per pensioenfonds kan de situatie verschillen.

## Wat betekent dit voor de pensioenregelingen bij een verzekeraar of Premie Pensioeninstelling?

Er is sprake van een verzekerde (pensioen)regeling als een werkgever de pensioenregeling heeft ondergebracht bij een verzekeraar. Dit kan een middelloonregeling zijn of een beschikbare premieregeling.

Middelloonregelingen (die voorkomen bij zowel Pensioenfondsen als Verzekeraars) zijn in de toekomst niet meer toegestaan en moeten worden gewijzigd. Een pensioenregeling in de vorm van een gegarandeerde pensioenaanspraak is dus niet meer mogelijk. Alle werknemers gaan pensioen opbouwen op basis van een premieregeling.





*Wat? 30%!  
Heb ik daar nog  
invloed op?*

Er komt een maximaal fiscaal toegestane pensioenpremie. De hoogte is vooralsnog bepaald op 30% met 3% compensatie. Afwijkingen zijn toegestaan, maar kennen duidelijke consequenties qua pensioenhoogte. Daar moet dus zeer zorgvuldig over gecommuniceerd worden. Jongeren zullen dus, terwijl pensioen niet het meest belangrijke onderwerp voor hen is, relatief veel gaan inleggen. Zeker ten opzichte van huidige regelingen. De consequentie kan zijn dat, indien er sprake is van een eigen bijdrage, het netto salaris lager wordt. Hoe ga je dat uitleggen als werkgever? Welke vragen stellen jouw werknemers? Hoe wil je hier mee omgaan?

Het pensioenakkoord gaat ervan uit dat het pensioendoel gelijk blijft. Het nieuwe stelsel beoogt geen versobering van het pensioen of de premie. Wel wijzigt de premie-inleg.

### **En wat betekent het voor mij?**

De veranderingen zijn niet alleen afhankelijk van het soort pensioenregeling (middelloon of beschikbare premieregeling). Het speelt ook een rol of de regeling bij een pensioenfonds of verzekeraar is ondergebracht.

Nieuwe deelnemers aan bestaande en nieuwe premieregelingen moeten uiterlijk 1 januari 2027 een leeftijdsonafhankelijke premie ontvangen.

Voor bestaande, beschikbare premieregelingen met een 'stijgende premie' geldt een uitzondering. Deze regelingen kunnen blijven bestaan voor werknemers die hier al in opgenomen zijn. De consequentie: een werkgever voert twee (of meer) regelingen uit.

### **Wat vinden wij hiervan?**

Het jaar 2027 lijkt nog ver weg, maar niets is minder waar. De arbeidsvoorwaarden pensioenregeling is de laatste jaren vaak gewijzigd en verandert op korte termijn dus weer opnieuw. Voor zowel werkgevers als werknemers is het belangrijk om heldere informatie te krijgen over de wijzigingen en de bijbehorende consequenties.

Een goede voorbereiding op de komende wijzigingen vergt tijd, maar zorgt er wel voor dat je voor de langere termijn een goed afgewogen beslissing neemt.

In het nieuwe stelsel wordt het voor jongeren nog belangrijker om adequaat aan de slag te gaan met hun pensioen. Vooral de beginjaren spelen hierin een belangrijke rol. Veel jongeren beschouwen hun pensioen als ‘de-ver-van-mijn-bed-show’ en hebben weinig vertrouwen in het pensioenstelsel. Het wordt dus een flinke uitdaging om deze groep te bereiken.

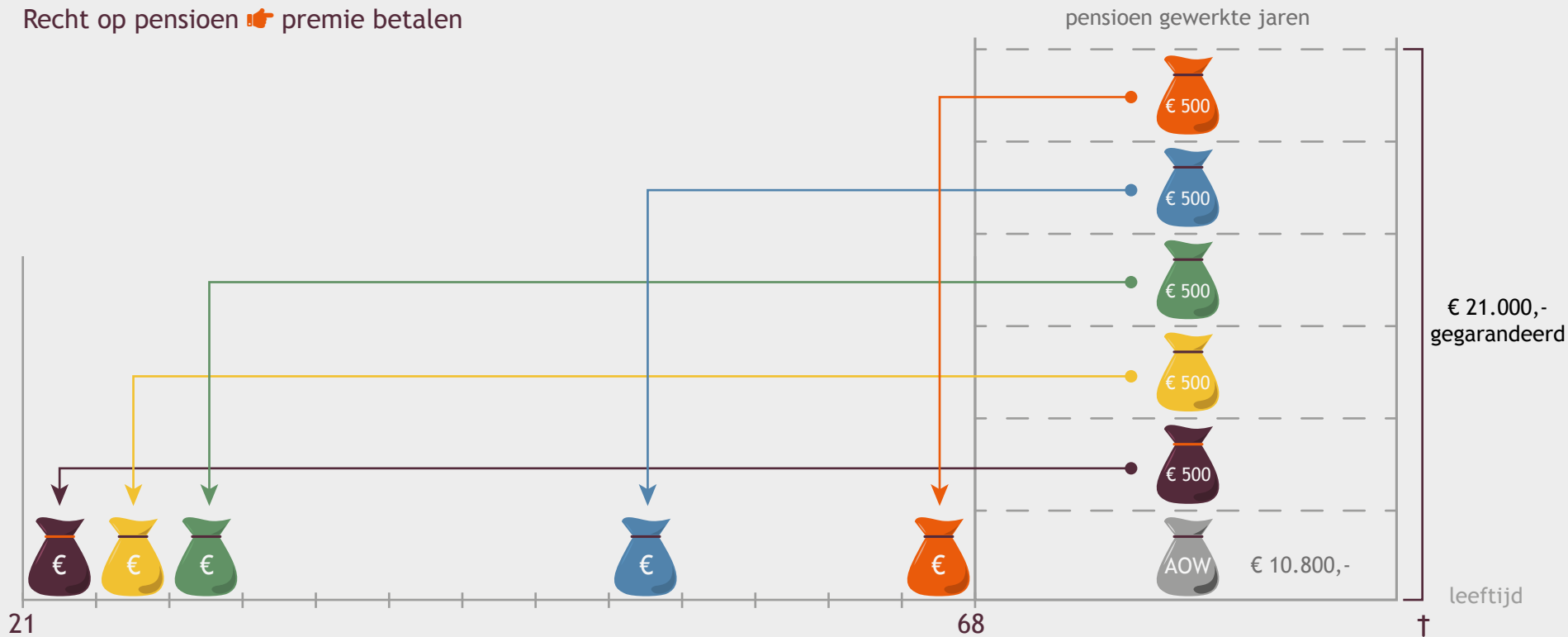


In grafische weergave op de volgende pagina's zijn het proces, de consequenties en de bijpassende vragen van werkgevers en werknemers vereenvoudigd weergegeven.

# Vergelijking middelloon en beschikbare premie voor pensioendatum (1)

Vóór pensioenakkoord

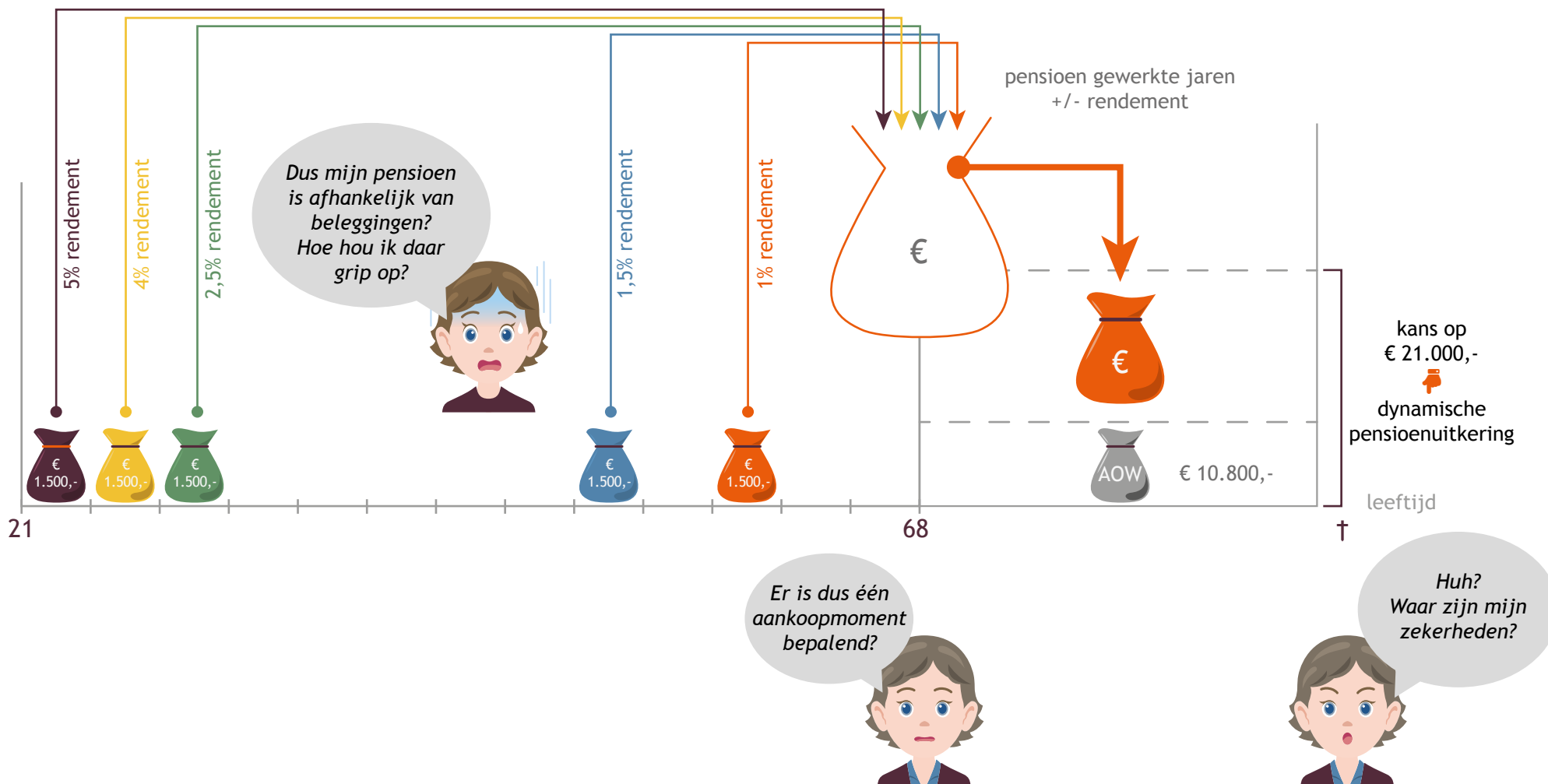
Recht op pensioen 👉 premie betalen



# Vergelijking middelloon en beschikbare premie voor pensioendatum (2)

Na pensioenakkoord

Recht op premie ➡ pensioen ontvangen





## 2 Nieuwe contractvormen

Straks zijn er nog twee typen contracten:

- De verbeterde premieregeling
- Het nieuwe pensioencontract

In het nieuwe pensioenstelsel is een wijziging omschreven als ‘Het nieuwe contract’. Deze wijziging betreft de pensioenen bij de (verplicht gestelde) pensioenfondsen. Ongeveer 4,8 miljoen werknemers in Nederland bouwen pensioen op bij zo’n bedrijfstakpensioenfonds.

Bovenstaande wijziging raakt dus heel veel werkgevers en werknemers in Nederland. Er verandert nogal wat. In het nieuwe pensioencontract verdwijnt niet alleen de ‘garantie’. Je bouwt straks ook pensioen op via een premieregeling waarvan de premie (inleg, budget) voor jong en oud gelijk is.

### De verbeterde premieregeling

De verbeterde premieregeling kennen we al als bestaande beschikbare premieregelingen, waarin de afgelopen jaren het een en ander verbeterd is. Een voorbeeld hiervan is doorbeleggen na pensioendatum. Middelloon- en eindloonregelingen met (min of meer) gegarandeerde pensioenuitkeringen zijn straks niet meer toegestaan. In beide nieuwe contracten is de beschikbare premie het uitgangspunt. Er komt een maximaal fiscaal toegestane pensioenpremie waarvan de hoogte beoogd is op 30% met 3% compensatie. Deze premie is leeftijdsonafhankelijk, dus voor alle werknemers hetzelfde.

Reëel rendement	Premie-grens
0,0%	52%
0,5%	44%
1,0%	38%
1,5%	33%
2,0%	28%
2,5%	24%
3,0%	20%
3,5%	17%

## Het nieuwe pensioencontract

Vanaf 2027 zijn middel- en eindloonregelingen verleden tijd. Het nieuwe systeem bevat straks geen toezegging/garantie meer van een concreet bedrag per jaar. In plaats daarvan krijg je recht op een jaarlijkse premie die in een persoonlijke pensioenspaarpot gaat. Deze spaarpot groeit door beleggingen en wordt op de pensioendatum omgezet in een jaarlijkse uitkering.



Het nieuwe pensioencontract heeft de volgende kenmerken:

- Het nieuwe systeem spreekt over **verwachtingen**. Er is geen sprake meer van aanspraken, rekenrente en dekkingsgraden. Het gehele vermogen binnen een pensioenregeling wordt collectief belegd. Binnen dit collectief heb je als deelnemer een eigen pensioenpotje.
- Naast het collectief vermogen komt er een zogenoemde **solidariteitsreserve**. Die verdeelt risico's, volgens duidelijke en evenwichtige regels, over leeftijdsgroepen. Zo compenseer je financieel slechte jaren door goede jaren of demp je die met de solidariteitsreserve.
- Het nieuwe pensioencontract gaat uit van een uniform voorgeschreven **projectierendement-methode**. Op basis van diverse scenario's (goed, verwacht en slecht weer) bepaalt deze methode de verwachte pensioenuitkering.
- De premie wordt vastgesteld en getoetst door **sociale partners**. Verder communiceren die vooraf duidelijk dat de hoogte van het pensioen een verwachting betreft. Deelnemers ontvangen een levenslange pensioenuitkering, waarvan de hoogte kan fluctueren.

*Is dit voldoende zekerheid? Ga ik er nu op achteruit?*



## Evenwichtige overgang

Er komt een wettelijk transitiekader dat maatwerk vereist op het niveau van de pensioenregeling of van de pensioenuitvoerder. De bedoeling is dat de overstap naar een nieuw contract kostenneutraal is.

Straks is iedere werkgever wettelijk verplicht een transitieplan op te (laten) stellen. Het transitieplan bevat niet alleen de motivatie voor één van twee gekozen nieuwe contracten. Het plan geeft ook informatie over hoe wordt omgegaan met bestaande rechten en aanspraken.

### **Bestaande pensioenrechten**

Bestaande rechten worden in beginsel omgezet naar het nieuwe contract ('invaren'). Deelnemers en gepensioneerden krijgen geen individueel bezwaarrecht. Er komt een collectief bezwaarrecht voor het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan van het pensioenfonds.


Bereiken de sociale partners geen overeenstemming over arbeidsvoorwaardelijke aspecten over het invaren? In dat geval wordt eventueel een onafhankelijke transitiecommissie ingeschakeld. Deze commissie wordt landelijk ingesteld voor de periode 2023-2027. Ze speelt een rol als mediator en heeft uiteindelijk een (bindend) adviserende rol.

### **En wat betekent het voor mij?**

De komende jaren zijn er voor veel deelnemers grote wijzigingen in hun pensioenregeling. Uiterlijk 1 januari 2027 gaat iedereen op basis van een nieuw pensioensysteem pensioen opbouwen. Deelnemers in een pensioenfonds krijgen de mogelijkheid om eerder opgebouwde en ingegane pensioenen in het nieuwe pensioencontract in te varen.

### **Wat vinden wij hiervan?**

De overgang naar een nieuw pensioenstelsel is ambitieus en veelomvattend. Pensioenfonds staan voor een grote uitdaging. Samen met sociale partners staan ze voor de volgende beslissingen: welk gewenst type contract is het meest passend én welke keuzes maken we binnen dit contract. De overheid en sociale partners hechten grote waarde aan het voortbestaan van de huidige verplichtstelling. Afstappen van een gegarandeerd pensioen - met een gegarandeerd bedrag per jaar na pensionering - heeft voor iedereen veel om het lijf. Daarom is het cruciaal om op tijd, helder en begrijpelijk te communiceren met deelnemers over het nieuwe systeem.



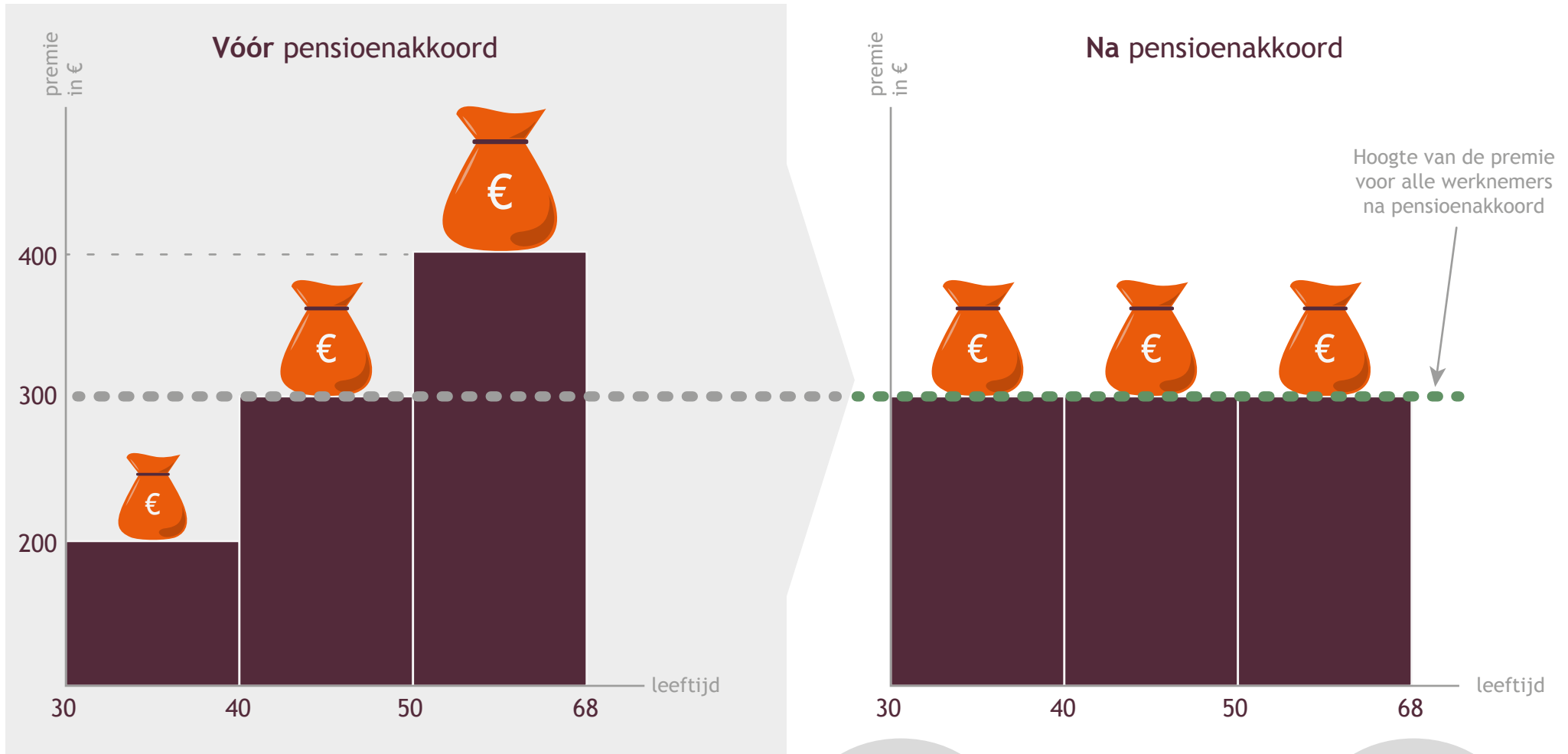
*Wat betekent dit?  
Verlies ik nu mijn  
zekerheden?*



Voor werkgevers die al een bestaande, beschikbare premieregeling hebben, zijn de wijzigingen minder ingrijpend. Voor bestaande premieregelingen geldt een langere overgangperiode. Werkgevers mogen kiezen of ze bestaande deelnemers in de huidige premieregelingen willen houden. Voor nieuwe deelnemers geldt dat zij uiterlijk 1 januari 2027 een leeftijdsonafhankelijke premie dienen te ontvangen. Een werkgever heeft in dat geval dus twee verschillende pensioenregelingen. Deze keuze maakt de situatie complexer en zorgt voor meer administratie. Ook hier geldt: communicatie is belangrijk.

In de grafische weergave op de volgende pagina zijn het proces, de consequenties en de bijpassende vragen van werkgevers en werknemers vereenvoudigd weergegeven.

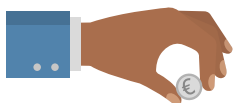
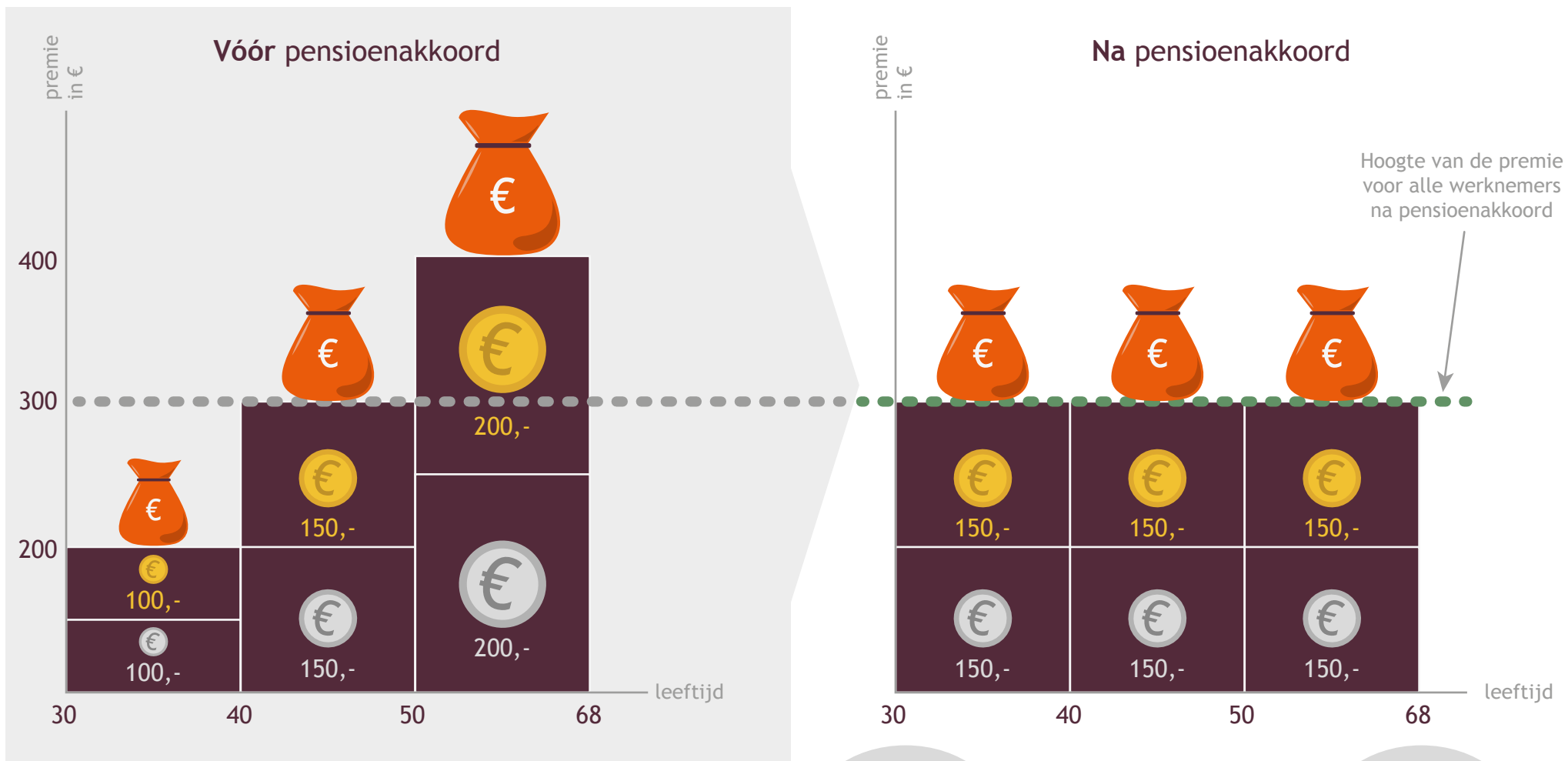
# Premie ontwikkeling



In de grafische weergave op de volgende pagina zijn het proces, de consequenties en de bijpassende vragen van werkgevers en werknemers vereenvoudigd weergegeven.

Het verschil met de vorige grafische weergave is dat nu de belangrijke rol van de eigen bijdrage is verwerkt. Dit heeft, zeker voor jongere werknemers, een effect op het netto inkomen.

# Impact eigen bijdrage



inleg werkgever



inleg werknemer

*Ik wil mijn geld anders besteden. Mijn pensioen is nog zo ver weg.*



*Ik heb rekening gehouden met een hoger pensioen. Hoe zit dat nu?*



## 3 De AOW-leeftijd stijgt minder snel

### Drie pijlers

In Nederland heeft het pensioensysteem drie pijlers:

1. De AOW die je van de overheid krijgt
2. Het pensioen dat je via de werkgever(s) opbouwt
3. Jouw eigen aanvulling hierop (zoals bijsparen, lijfrente en spaargeld)

In dit onderdeel leggen we de invloed van het pensioenakkoord op de eerste pijler uit: de AOW (Algemene Ouderdomswet), het basispensioen dat je vanuit de overheid ontvangt.

### De AOW

De AOW is een zelfstandig, individueel recht op een uitkering dat 50% van het minimumloon bedraagt. Deze uitkering krijg je als inwoner van Nederland, maar is wel afhankelijk van het aantal jaren dat je in Nederland woont. Je 'bouwt' AOW op in de 50 jaar voorafgaand aan de AOW-ingangsdatum. Heb je je hele leven in Nederland gewoond, dan krijg je 50 keer 2% is 100% van de uitkering.

### De AOW-leeftijd gaat minder snel omhoog

In het pensioenakkoord dat de sociale partners en het kabinet gesloten hebben, is afgesproken dat de AOW-leeftijd minder snel stijgt dan in eerdere afspraken. Deze aangepaste afspraak is een belangrijk onderdeel in het pensioenakkoord.

Waarom stijgt de AOW-leeftijd? Het aantal ouderen groeit sneller dan het aantal jongeren. En we hebben te maken met een hogere levensverwachting. Gemiddeld genomen leven we langer. De overheid moet dus ook gedurende een langere periode de AOW uitkeren. Om de AOW betaalbaar te houden, is besloten de AOW-ingangsdatum te koppelen aan deze levensverwachting.





Sinds een aantal jaren is de stijging van de AOW-leeftijd al gekoppeld aan de levensverwachting in Nederland. Leven we langer, dan stijgt de ingangsdatum van de AOW. Vanaf 2026 stijgt de AOW-leeftijd niet met 1 jaar - zoals tot nu toe het geval was - maar met 8 maanden. De AOW-leeftijd blijft gekoppeld aan de levensverwachting in Nederland, maar stijgt dus minder snel.

Het is in deze tijd niet zo gek dat we minder lang leven. Dat komt door de griepgolf in 2019 en de huidige Covid-19 pandemie. Wat betreft leeftijd werkt de koppeling maar één kant op. Leven we minder lang, dan gaat de AOW-ingangsdatum niet naar beneden. Deze datum blijft hooguit langer hangen op bijvoorbeeld 67 jaar, maar zal dus niet terugzakken naar bijvoorbeeld 66 jaar.

### De AOW-leeftijd is vastgesteld tot en met 2026

De AOW-leeftijd wordt vastgesteld op basis van het Pensioenakkoord. Zoals hierboven aangegeven, hangt de AOW-leeftijd af van de levensverwachting in Nederland. Ben je geboren na 31 december 1958, dan is jouw AOW-leeftijd nog niet bekend. Maar die is minimaal 67 jaar. De overheid maakt de AOW-leeftijd 5 jaar van tevoren bekend.

### Wat betekent dat voor jou?

Het pensioenakkoord heeft consequenties voor iedereen. Ook jij krijgt te maken met de stijging van de AOW-leeftijd. Wanneer voor jou precies de AOW-datum aanvangt, is afhankelijk van je geboortedatum. Wil je graag weten hoe dat er voor jou uit ziet, check dan eens de [website van de Sociale Verzekeringsbank \(SVB\)](#). Hier kun je jouw geboortedatum invullen. Is jouw AOW-datum nog niet bekend, dan krijg je van de SVB een indicatie.



## Wat vinden wij hiervan?

Het is een mooi onderhandelingsresultaat dat de stijging van de AOW-leeftijd minder snel gaat. Mensen hoeven hierdoor minder lang door te werken. Nu bekend is hoe we er in de toekomst mee omgaan, kunnen mensen zich ook beter voorbereiden. Wat we wel raar vinden, is dat de koppeling tussen AOW-leeftijd en levensverwachting maar één kant op werkt. Als we in Nederland minder lang leven, ontvangen we dus niet eerder AOW.

Het blijft dus belangrijk om voor jezelf na te gaan of de AOW-datum voor jou een passende pensioen-datum is. Wil je eerder stoppen met werken dan kan dat, maar dan moet je wel in actie komen.

Hierbij een overzichtelijke tabel met de gekoppelde leeftijden en aanpassingen naar het systeem van levensverwachting.

Jaar	AOW-leeftijd huidige wet	AOW-leeftijd nieuwe wet
2019	66 jaar + 4 maanden	66 jaar + 4 maanden
2020	66 jaar + 8 maanden	66 jaar + 4 maanden
2021	67 jaar	66 jaar + 4 maanden
2022	67 jaar + 3 maanden	66 jaar + 7 maanden
2023	67 jaar + 3 maanden	66 jaar + 10 maanden
2024	67 jaar + 3 maanden	67 jaar
2025	67 jaar + 3 maanden	67 jaar
2026	leeftijdsafhankelijk	leeftijdsafhankelijk?
	1 jaar ouder = 1 jaar hogere AOW-leeftijd	1 jaar ouder = 8 maanden hogere AOW-leeftijd?

## 4 Maximale 10% vrije opname

In het pensioenakkoord is afgesproken dat je op jouw pensioendatum eenmalig een bedrag in één keer mag opnemen. Dit bedrag is maximaal 10% van de waarde van jouw ouderdomspensioen. Eerder bestond deze keuzemogelijkheid nog niet, terwijl veel landen die mogelijkheid al wel boden. In Engeland is dit opnamebedrag bijvoorbeeld 25% .

Een andere reden voor deze eenmalige opname (afkoop) is dat mensen in de eerste jaren van hun pensionering vaak hogere uitgaven hebben dan in de jaren daarna. Als gepensioneerd mag je het opgenomen bedrag vrij besteden. Je kunt het bedrag gebruiken om: een hypotheek af te lossen, studerende kinderen te ondersteunen of een langgekoesterde wereldreis te maken.



### Voorwaarden

Na de opname van 10% blijft er in het restant van je leven een lager pensioen over. Daarom gelden er een aantal voorwaarden:

- Opname is een keuzerecht, de pensioenuitvoerder is verplicht om hieraan mee te werken.
- Maximale opname van 10% in een keer op de pensioendatum, minder mag dus ook. Bij een deeltijdpensioen mag je elke keer 10% van het deel van het pensioen dat ingaat afkopen. Mag ook op 1 februari op het jaar volgend waarin je AOW krijgt.

- De combinatie 10% opname op de pensioendatum en de keuze voor een hoog/laag-regeling (pensioen dat eerst hoger is en daarna lager) is niet mogelijk. De reden hiervoor is dat je anders op termijn een te laag pensioen ontvangt en mogelijk een beroep doet op sociale uitkeringen.
- Het pensioen dat na de afkoop van 10% overblijft, moet boven de afkoopgrens blijven (voor 2022 is de afkoopgrens voor het ouderdomspensioen vastgesteld op € 520,35 bruto per jaar).

De mogelijkheid om het ouderdomspensioen gedeeltelijk af te kopen, geldt ook voor het ouderdomspensioen dat je hebt opgebouwd in een netto-pensioenregeling en bij bankspaar- en lijfrenteproducten.

### Berekening hoogte afkoopbedrag

Het recht op afkoop is in het conceptwetsvoorstel vrij algemeen geformuleerd. Afkoop wordt hierin berekend op basis van de afkooptarieven. Dit betekent dat er bijvoorbeeld bij een pensioenfonds geen rekening wordt gehouden met de dekkingsgraad van het betreffende pensioenfonds.

### Wetgevingstraject

Aangegeven is dat dit onderdeel van het wetsvoorstel per 1 januari 2023 in werking treedt. Ga je in 2022 met pensioen, dan kun je hier dus nog geen gebruik van maken.

### Wat betekent het voor mij?

Neem je 10% van het pensioenbedrag in één keer op, dan is dit bedrag direct belast. Neem je het bedrag vóór de AOW-leeftijd op, dan ben je nog AOW-premie verschuldigd. In 2022 bedroeg deze premie 17,9% over het inkomen tot en met € 34.712. Ná de AOW-leeftijd, ben je geen AOW-premie meer verschuldigd. Ook moet je als deelnemer kiezen of je gebruik maakt van de mogelijkheid om 10% in eens op pensioendatum op te nemen of om het pensioen in hoogte te variëren. Dit betekent dat je op de pensioendatum de uitkering beter kunt laten aansluiten op jouw persoonlijke situatie.



## Wat vinden wij hiervan?

Een toekomstbestendig pensioen met meer individuele keuzemogelijkheden is zeker een stap in de goede richting. Het spreekt de meeste pensioengerechtigden aan als ze op de pensioendatum 10% mogen opnemen. Jouw persoonlijke omstandigheden bepalen uiteindelijk welke keuzemogelijkheid het beste uitpakt. Wat zijn bijvoorbeeld de gevolgen van een uitkering ineens voor inkomensafhankelijke toeslagen, uitkeringen en belastingtarieven. Het is een sympathiek gebaar, maar let op dat je de juiste keuze maakt.

Als je in één keer 10% opneemt, loop je het risico dat je binnen een hoger belastingtarief valt. Of je hebt in het betreffende jaar geen recht meer op huurtoeslag, vanwege het hogere inkomen.

Laat je goed informeren en bereid je zorgvuldig voor, voordat je beslist om 10% in één keer op te nemen.

## 5 Eerder met pensioen

Uit diverse prognoses van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) blijkt dat Nederlanders steeds ouder worden en langer gezond blijven. Een stijging van de AOW-leeftijd en pensioenrichtleeftijd klinkt dan logisch, maar is in de praktijk niet altijd realistisch. In sommige beroepen is dat makkelijker gezegd dan gedaan. De afgelopen jaren is goed nagedacht over een lijst met zogenoemde ‘zware beroepen’. Het is lastig om criteria voor een zwaar beroep vast te stellen. Daarom is besloten om deze lijst niet samen te stellen. In de plaats daarvan komen extra mogelijkheden om gezond toe te werken naar de pensioengerechtigde leeftijd.



### Afspraken pensioenakkoord

Het pensioenakkoord bevat niet alleen ondersteunende maatregelen als je eerder uit dienst wilt treden. Ook bevat het maatregelen om duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Denk hierbij aan minder fysiek zware werkzaamheden of aangepast werk om de psychische belasting te verlichten. Doel van de maatregelen is om uitval en vroegtijdig beëindigen van een loopbaan wegens arbeidsongeschiktheid te voorkomen. De werkgever mag hier aan mee doen en heeft geen plicht om mee te werken. Anders gezegd: de werknemer heeft er geen recht op.

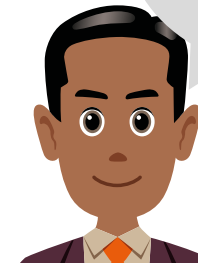
### Eerder met pensioen

Eerder stoppen met werken wordt op dit moment ontmoedigd en soms zelfs extra fiscaal belast. Een regeling voor vervroegde uittrekking (RVU) heeft als doel om een overbruggingsuitkering te bieden tot de pensioendatum. Biedt een werkgever een dergelijke regeling aan zijn werknemers aan, dan is de werkgever hierover een eindheffing verschuldigd van 52%.

In het pensioenakkoord is afgesproken dat werkgevers nu tijdelijk de mogelijkheid krijgen om een fiscaal aantrekkelijke regeling te treffen voor werknemers die vervroegd met pensioen willen gaan. Deze regeling heeft een drempelvrijstelling van €22.488,- (2022) per werknemer per jaar. Deze uitkering is geen regeling voor vervroegd uittreden (RVU) en het bedrag is gelijk aan de netto AOW-uitkering voor alleenstaanden.

Aan deze regeling zijn een aantal voorwaarden verbonden:

- De regeling geldt vanaf 1 januari 2021
- De regeling mag maximaal 3 jaar voor de AOW-datum ingaan
- Het totale bedrag wordt in één keer of in 3 termijnen verstrekt
- De gekozen uitkeringsvariant mag per maand uitgekeerd worden
- 31 december 2025 is de uiterste datum waarop werkgevers en werknemers deze tijdelijke regeling kunnen treffen
- De hoogte van de uitkering is onafhankelijk van het oorspronkelijke inkomen, arbeidsverleden en/of fulltime of parttime dienstverband
- De regeling is toegankelijk voor iedereen, dus niet alleen voor werknemers in ‘zware beroepen’.



*Dus ik kan beleid maken voor mijn medewerkers!*

### **Hoogte voor vervroegde uitkering**

De hoogte van de uitkering bedraagt maximaal €22.488,- (2022) en mag maximaal drie jaar worden verstrekt. De werkgever ontvangt dit bedrag niet van de overheid, maar moet het zelf financieren. Niet iedere werkgever heeft hiervoor de middelen. Naar verwachting maken de bedrijfstakken hierover op korte termijn Cao-afspraken.

Is dit bedrag voor jou als werknemer te laag om eerder met pensioen gaan?  
In dat geval moet je eigen financiële middelen inzetten.

Dat kun je op diverse manieren doen:

- Laat een deel van het ouderdomspensioen eerder uitkeren.
- Zet je eigen spaargeld in.
- Kies voor een variatie in de pensioenuitkering: de eerste jaren een hoger pensioen, later een lager pensioen.
- Zet gespaard verlof in om eerder met pensioen te gaan.
- Koop op de pensioendatum 10% van je pensioen af (mogelijk vanaf 2023).



### Demotie

Naast de tijdelijke RVU-uitkering blijft ook demotie mogelijk. In deze context betekent demotie dat je als werknemer maximaal 50% minder gaat werken. Kies je hiervoor, dan mag de werkgever je salaris aanvullen. De pensioenopbouw blijft mogelijk tot maximaal het oorspronkelijke salaris.

### Verlofsparen voor vervroegde uittreding

In het pensioenakkoord is ook afgesproken dat je als werknemer maximaal 100 weken (was 50) aan verlof mag sparen. Dit is al toegestaan vanaf 2021. Je kunt weken inzetten om eerder met pensioen te gaan. Er zijn al werknemers die er gebruik van maken.

Moet ik rekening houden met andere fiscale zaken?



### Wat betekent het voor mij?

Wanneer je stopt met werken, is en blijft een eigen keuze. De vraag is natuurlijk: heb je voldoende middelen om een aantal jaren voor de AOW of Pensioendatum (bijvoorbeeld 64) met pensioen te gaan? Voor veel oudere werknemers komt de verhoging van de AOW- en pensioenrichtleeftijd te laat om zelf een buffer te vormen en eerder met pensioen te gaan. Maakt jouw werkgever gebruik van de RVU-regeling, dan levert het akkoord een mooie tegemoetkoming op. Dit bedrag maakt het financieel gemakkelijker om eerder te stoppen met werken. Je kan als werknemer zelf bijdragen om deze stap mogelijk te maken.



### **Wat vinden wij hiervan?**

Deze tijdelijke maatregel biedt een extra mogelijkheid om eerder met pensioen te gaan. Deze optie is afhankelijk van de financiële ruimte van werkgever en werknemer. Wellicht is eerder stoppen wel een optie in combinatie met: pensioen vervroegen, een hoog/laag- constructie en/of gespaarde verlofdagen inzetten. Heldere communicatie en een goede financiële planning zijn belangrijk als je deze keuze wilt maken.

## 6 Eenvoudiger Nabestaandenpensioenen

Het nabestaandenpensioen is in het leven geroepen om bij overlijden van de werknemer de achterblijvende partner en/of kind(eren) financieel te helpen. Het Pensioenakkoord heeft ook nieuwe regels voor het nabestaandenpensioen in petto. De aanpassingen hebben vooral betrekking op overlijden vóór de pensioendatum.

Het nabestaandenpensioen bestaat uit:

- Partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum
- Partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum
- Wezenpensioen

De afgelopen jaren is er veel veranderd in het nabestaandenpensioen. Daardoor is het ingewikkeld geworden. Stel dat je als werknemer een nieuwe baan krijgt of gaat scheiden. Wat betekenen deze veranderingen dan voor het nabestaandenpensioen? Soms denken achterblijvende partners onterecht dat ze recht hebben op een nabestaandenpensioen. Dit recht hangt af van de getroffen pensioenregeling. Het pensioenakkoord maakt de regels eenvoudiger en heeft echt als uitgangspunt de financiële positie van de nabestaanden te verbeteren.

### Partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum

In de toekomst bestaat er nog maar één type partnerpensioen dat je verzekert met een risicoverzekering. Als je deelneemt aan een pensioenregeling krijgt jouw partner een uitkering bij overlijden. Er zijn raakvlakken met een autoverzekering. Heb je schade, dan volgt een uitkering. Heb je geen schade, dan is de premie betaald zonder dat enige uitkering volgt. Je bouwt er ook geen waarde mee op.



Voor het partnerpensioen mag je maximaal een bedrag van 50% van het jaarsalaris verzekeren. Zo weet je welk bedrag jouw partner levenslang als uitkering ontvangt bij overlijden. Het partnerpensioen is straks niet meer afhankelijk van het aantal jaren dat je in een dienstverband hebt gewerkt. Het maakt dus niet uit hoe lang je al deelneemt (of kan deelnemen) in de pensioenregeling.

### Partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum

Als je overlijdt na de pensioendatum, stopt jouw pensioenuitkering. Vaak gaat dan het nabestaandenpensioen in voor de achterblijvende partner. Bijvoorbeeld op basis van 70% van de pensioenuitkering. In het Pensioenakkoord blijft deze regeling hetzelfde.

### Wezenpensioen

Het akkoord bevat ook maatregelen om de positie van de achterblijvende kinderen te verbeteren:

- Een wettelijke, vaste eindleeftijd van 25 jaar voor het wezenpensioen. Alle pensioenregelingen moeten deze eindleeftijd aanhouden. Nu hebben pensioenregelingen verschillende leeftijdsgrenzen, van 18 tot 30 jaar. Voor de nabestaanden is dit verwarrend.
- Het maximumbedrag voor het wezenpensioen gaat naar 20% van het salaris van de deelnemer, ongeacht het aantal dienstjaren.

### Wanneer ben je partner voor het partnerpensioen?

In pensioenregelingen gelden gehuwden of geregistreerde partners altijd als partner voor het partnerpensioen. Voor ongehuwd samenwonenden geldt dit niet automatisch.

Vaak zijn aanvullende voorwaarden nodig om in aanmerking te komen voor het partnerpensioen. Denk aan een notariële akte of een bepaald aantal maanden samenwonen op hetzelfde adres. Per pensioenregeling kunnen deze voorwaarden variëren.

*Mooi, dat oude systeem was niet uit te leggen!*



In de nieuwe Pensioenwet komen de volgende partnerrelaties voor:

- Gehuwd of geregistreerd partnerschap
- Ongehuwd samenwonend op hetzelfde adres met een notariële akte
- Ongehuwd samenwonend op hetzelfde adres zonder een notariële akte gedurende minimaal zes maanden

### En wat betekent het voor mij?

Het nabestaandenpensioen is een belangrijk onderdeel van jouw pensioenregeling. De hoogte van het partnerpensioen is momenteel afhankelijk van inkomen, dienstjaren, salarissysteem (middelloon of eindloon) en percentages. Daarom is er zeker behoefte aan duidelijkheid. De arbeidsmarkt is veranderd en korte(re) dienstverbanden bij meerdere werkgevers zijn gebruikelijk. De consequentie: vaak is het nabestaandenpensioen niet voldoende.



Voor de meeste werknemers met een pensioenregeling is deze aanpassing van het nabestaandenpensioen een verbetering. De regeling is niet alleen duidelijker. In de meeste gevallen krijgen de partner en de kinderen een hogere uitkering bij overlijden.

### Wat vinden wij hiervan?

Wat ons betreft, is de wijziging een verbetering: duidelijker en meestal ook een hogere uitkering. Blijf echter alert. Controleer bij een wijziging van het nabestaandenpensioen of de uitkering minimaal gelijk blijft. Of dat je erop vooruit- of achteruitgaat. Het nieuwe partnerpensioen bevat immers uitkeringen die gebaseerd zijn op een maximaal percentage van het salaris. Dat percentage kan ook lager uitvallen. Daarnaast is het verstandig om samen te bepalen of er aanvullende maatregelen nodig zijn.

## 7 Zelfstandig ondernemers (ZZP'ers) en het pensioenakkoord

In het pensioenakkoord zijn ook afspraken gemaakt over het pensioen van zelfstandig ondernemers (ZZP'ers):

- Wettelijke verplichting voor zelfstandigen om een arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten.
- Toekomstig onderzoek hoe zelfstandigen makkelijker voor hun pensioen kunnen sparen. Ze krijgen bijvoorbeeld de mogelijkheid om zich vrijwillig aan te sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds.

### Waarom een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen?

De arbeidsmarkt is veranderd. Steeds meer mensen werken gedurende een langere periode als zelfstandige. In Nederland zijn er ruim 1 miljoen ZZP'ers voor wie de inkomsten als zelfstandige de hoofdkomstbron is. Logisch dat de roep om een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen toeneemt.

Uit onderzoek blijkt dat het aantal zelfstandigen met een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering laag is. ZZP'ers vinden een particuliere verzekering vaak te duur en achten de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid misschien niet heel hoog.

Met een verplichte verzekering voor arbeidsongeschiktheid doen ZZP'ers minder vaak een beroep op overheidsgeld in geval van arbeidsongeschiktheid. Ook verkleint zo'n verzekering de kostenverschillen tussen werknemers en zelfstandigen. Zo ontstaat een gelijk speelveld op de arbeidsmarkt.

## Wat is het voorstel?

Het UWV voert de verplichte regeling uit. De huidige systematiek van de WIA bepaalt of, wanneer en in welke mate iemand arbeidsongeschikt is.

De verzekering dekt alleen langdurige arbeidsongeschiktheid. De wachttijd is minimaal 52 weken. ZZP'ers kunnen die wachttijd verlagen tot 26 weken of verhogen tot 104 weken.

De verzekering is gerelateerd aan het inkomen en bedraagt maximaal 70% van het laatstverdiende inkomen. Het maximum inkomen is ongeveer € 30.000 per jaar (142,9% WML). Hierdoor is de maximale uitkering ongeveer € 1.650 bruto per maand (100% WML). Indien gewenst sluit een ZZP'er hier bovenop een excedentverzekering af.

De Belastingdienst heft de premie. Bij een standaardverzekering - met een wachttijd van 52 weken - is de premie ongeveer 8,0% van het inkomen. Een zelfstandige met een inkomen rond het minimumloon (€ 1.650) betaalt ongeveer € 140 (bruto) aan premie. Zelfstandigen die € 2.360 per maand of meer verdienen, betalen een maandelijkse premie van ongeveer € 205 (bruto).

De eindleeftijd van de verzekering is gekoppeld aan de AOW-leeftijd.

ZZP'ers kunnen ook kiezen voor een private verzekering in plaats van de verplichte publieke verzekering. Deze private verzekering moet wel gelijk zijn aan de 'verplichte' publieke verzekering.

Re-integratie door het UWV begint zodra de wachttijd voor de verzekering ingaat (1e ziektedag).



### **Wat betekent het voor mij?**

De verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering moet nog concreet worden uitgewerkt in regelgeving. De minister werkt daarnaast aan een nieuwe ZZP-wet, waarin hij aandacht schenkt aan de minimum-tarieven die voor zo'n verzekering gelden.

### **Wat vinden wij hiervan?**

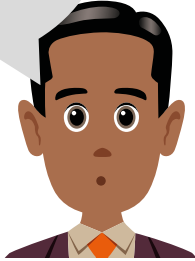
De verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen heeft niet direct te maken met pensioen, maar is wel opgenomen in het pensioenakkoord. Voor ons is deze aparte keuze een vreemde eend in de bijt. Het is niet onze specialiteit om hierover te adviseren. ZZP'ers hebben immers ook de mogelijkheid om zelf een arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten. Daarom verwijzen we je graag door naar een van onze gewaardeerde partners.

Zie je als een berg op tegen  
de nieuwe pensioenopbouw?  
Hoe rijd jij voor werknemers het gat dicht?





Welke vragen spelen er nu voor mij als werkgever?



## Top 5 vragen van Werkgevers over het Pensioenakkoord

Via onze lezingen, blogs, nieuwsflitsen en gesprekken met werkgevers, krijgen we steeds meer vragen over het pensioenakkoord. Het begint door te dringen dat er iets gaat gebeuren. Op de 5 meest gestelde, algemene vragen geven we hier antwoord. Het zijn onder andere vragen over pensioenfondsen, regelingen bij een commerciële pensioenuitvoerder, garantieregelingen en middelloonregelingen. Staat jouw vraag er niet bij? Schroom dan niet om contact op te nemen.

### Vraag 1:

#### Wat houdt het verplichte transitieplan in het pensioenakkoord voor mij als werkgever in?

Als werkgever ben je verplicht om een transitieplan op te (laten) stellen. Dit plan is onderdeel van het instemmingsverzoek dat je nodig hebt om de bestaande regeling te wijzigen in een premieregeling met een vaste pensioenbijdrage. Je legt het plan voor aan de werknemersvertegenwoordiging.

Het transitieplan bevat minimaal de volgende verplichte onderdelen:

- Gekozen pensioencontract, inclusief vaste pensioenbijdrage.
- Informatie over hoe je omgaat met al opgebouwde pensioenen, plus de bijbehorende overwegingen.
- Per leeftijdscohort een overzicht van de effecten van de overstap naar een (nieuwe) premieregeling met leeftijdsafhankelijke pensioenbijdrage.
- Per leeftijdscohort de gemaakte afspraken over een adequate compensatie.
- Een financieringsplan voor de compensatie, inclusief toelichting op alle bronnen die je in het pensioenakkoord inzet.

### **Vraag 2:**

#### **Sluit het nieuwe pensioenstelsel beter aan op de veranderende arbeidsmarkt?**

Mensen die nu in een andere sector gaan werken, kunnen hun pensioen straks gemakkelijker meenemen naar een andere pensioenuitvoerder. Het nieuwe stelsel met premieafhankelijke inleg past daarom beter bij de huidige arbeidsmarkt. Vandaag de dag veranderen mensen immers vaker van baan dan vroeger. Verder verkleint standaardisering van het nabestaandenpensioen de risico's als je van baan wisselt.

### **Vraag 3:**

#### **Moet ik al rekening houden met het pensioenakkoord als ik afspraken maak over een nieuwe cao of bij een verlenging van het pensioencontract?**

Naar aanleiding van het wetsvoorstel Wet Toekomst Pensioenen is er een consultatieronde geweest. Allerlei zaken kunnen nog aangepast worden. Voor de overgang naar het nieuwe systeem komen er bovendien overgangsregelingen en compensatieregelingen. Oudere werknemers krijgen bijvoorbeeld de zogenoemde flatratepremie. Zo krijgen ze compensatie voor de introductie van een gelijkblijvende premie. Over de aanpassingen en regelingen worden straks nog afspraken gemaakt. Kortom, het is lastig om bij nieuwe cao's of contractverlengingen rekening te houden met het pensioenakkoord.

### **Vraag 4:**

#### **Moet ik mijn werknemers al over het pensioenakkoord informeren?**

Het is nog niet mogelijk medewerkers te vertellen wat het nieuwe pensioenstelsel precies voor hen betekent. Wel is duidelijk dat de uitkering voortaan meebeweegt met de ontwikkelingen op de financiële markten. Zowel in positieve als in negatieve zin. Uiteindelijk beoogt het akkoord daarmee een beter resultaat. Hebben medewerkers nu al een beschikbare premieregeling (dc-regeling)? Dan wordt deze premie (op termijn) leeftijdsonafhankelijk. Je kunt medewerkers hierover al informeren. Bij het afsluiten van nieuwe regelingen gebruiken wij de rekensystematiek al voor het opbouwgedeelte van de pensioenregeling.

### Vraag 5:

#### **Wat is de pensioenambitie in het nieuwe stelsel?**

In de uitwerking van het pensioenakkoord blijft de oorspronkelijke doelstelling overeind. Werkenden moeten een pensioen (AOW + bedrijfspensioen) kunnen opbouwen dat neerkomt op 75 procent van het gemiddeld genoten loon. Elk jaar krijgen pensioen-deelnemers een overzicht het te verwachten pensioen.

#### **En wat vinden wij?**

Wij vinden het echt vooruitstrevend dat deze vragen nu al gesteld worden. Voel je niet bezwaard als je op dit moment geen vragen hebt. In onze jaarlijkse Pensioen APK komen nieuwe vragen zeker aan de orde. De belangrijkste boodschap is en blijft dat de essentie van de pensioenregeling verandert. Voor iedereen, dus ook voor jou.



A person with long blonde hair, wearing a bright yellow puffer jacket, a dark brown wide-brimmed hat with a decorative pattern, and a dark blue backpack with brown leather accents, stands on a train platform. Their arms are raised in the air. In the background, a blue train is approaching on the tracks. The scene is set outdoors with trees and utility poles visible.

**De pensioenopbouw krijgt  
een nieuwe dienstregeling**  
Voorkom dat werknemers het spoor bijster raken

Welke vragen hebben mijn collega-werknemers?



## Top 5 vragen van Werknemers over het Pensioenakkoord

Via onze lezingen, blogs, nieuwsflitsen en gesprekken met werkgevers, krijgen we steeds meer vragen over het pensioenakkoord. Het begint door te dringen dat er iets gaat veranderen. Op de 5 meest gestelde, algemene vragen geven we antwoord. Het zijn onder andere vragen over inkomen, AOW, bijverdienen na je pensioen en leeftijdsverschillen. Staat jouw vraag er niet bij? Schroom dan niet om contact op te nemen.

### Vraag 1:

#### Is de AOW-leeftijd gelijk aan de pensioenleeftijd van mijn pensioenregeling?

Nee, de AOW-leeftijd en de pensioenleeftijd verschillen van elkaar. De AOW-leeftijd is te vinden op [www.jouwaowleeftijd.nl](http://www.jouwaowleeftijd.nl). Voor de pensioenleeftijd kun je [www.mijnpensioenoverzicht.nl](http://www.mijnpensioenoverzicht.nl) raadplegen. Voordat je met pensioen gaat, kun je dus al AOW krijgen. Of je gaat met pensioen, voordat je AOW krijgt. Check dus nauwkeurig de duur van die verschilperiode én het inkomensverschil tijdens die periode.

### Vraag 2:

#### Is het mogelijk om eerder met pensioen te gaan dan de AOW-leeftijd?

Bij veel pensioenregelingen is het mogelijk om eerder met pensioen te gaan. Voor elk jaar dat je eerder stopt met werken, ontvang je levenslang tussen de 5 en 8 procent minder pensioen. Als je bijvoorbeeld twee jaar eerder stopt met werken, dan ontvang je dus tussen de 10 en 16 procent minder pensioen. Op [www.mijnpensioenoverzicht.nl](http://www.mijnpensioenoverzicht.nl) is te zien wat er met jouw pensioen gebeurt als je twee jaar eerder stopt met werken. De AOW kan niet eerder ingaan. We ondersteunen je graag in het inzicht in de toekomstige uitkering. Toch goed om te weten.

### Vraag 3:

#### Is het mogelijk om minder te gaan werken en het pensioen voor een deel te laten ingaan?

Vaak is het mogelijk om met deeltijdpensioen te gaan. De pensioenuitvoerder kan je hier informatie over geven. Deeltijdpensioen heeft wel gevolgen voor de hoogte van je pensioen als je helemaal stopt met werken. Dan ontvang je minder dan wanneer je niet de keuze maakt voor deeltijdpensioen. Dat is logisch natuurlijk. De terechte vraag is: wil je wachten op dit moment of wil je goed voorbereid zijn op de hoogte van het bedrag?

### Vraag 4:

#### Wat zijn de mogelijkheden om een AOW-gat te overbruggen?

Je kunt op verschillende manieren een AOW-gat overbruggen:

- Geld sparen op een spaarrekening of geld beleggen
- Jouw pensioen eerder in laten gaan
- Lijfrentevoorzieningen
- Bijsparen in de pensioenregeling
- De hoogte van jouw pensioen laten variëren.

Bij veel pensioenregelingen bestaat deze mogelijkheid. Als deelnemer ontvang je dan de eerste jaren een hoger pensioen dan op latere leeftijd.



### **Vraag 5:**

#### **Hoeveel mag ik bijverdienen als ik met pensioen ben?**

Wat je mag bijverdienen hangt af van jouw AOW-leeftijd. Als je binnen vijf jaar voor de AOW-leeftijd met (deeltijd) pensioen gaat, mag je onbeperkt bijverdienen, zonder vervelende gevolgen. Uiteraard moet je wel belasting betalen over de verdiensten. Ga je meer dan vijf jaar voor de AOW-leeftijd met (deeltijd) pensioen? In dat geval kan bijverdienen vervelende gevolgen hebben voor jouw pensioen. Maak je deze keuze, dan is het verstandig om contact op te nemen met de pensioenuitvoerder, pensioenadviseur en/of de Belastingdienst. Ontvang je alleen AOW, dan mag je net zoveel bijverdienen als je wilt. Werk je na pensionering nog in loondienst? Vraag dan aan je werkgever om geen loonheffingskorting toe te passen.

#### **En wat vinden wij?**

Wij vinden het echt vooruitstrevend dat deze vragen nu al gesteld worden. Voel je niet bezwaard als je op dit moment geen vragen hebt. In onze gesprekken met deelnemers, presentaties en spreekuren komen nieuwe vragen zeker aan de orde. De belangrijkste boodschap is en blijft dat de essentie van de pensioenregeling verandert. Voor iedereen, dus ook voor jou.



**Staat de nieuwe pensioenopbouw  
straks als een huis?**

Kaart veranderingen op tijd aan bij werknemers



# Plan van Aanpak

Voor ieder werkgever geldt dat een Plan van Aanpak moet worden geschreven. Dit is de basis van het vastleggen van alle afspraken. In andere publicaties wordt regelmatig de term transitieplan gehanteerd. In alle situaties geldt dat iedere werkgever een transitieplan moet maken.

Het Plan van Aanpak moet in ieder geval bevatten:

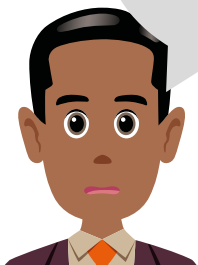
- Voor welk type pensioenovereenkomst is er gekozen?
- Hoe wordt omgegaan met bestaande aanspraken?
- Wat zijn de effecten van de (nieuwe) premieregeling, uitgewerkt per leeftijdsgroep?
- Wat is de (wettelijk vereiste) adequate compensatie?
- Hoe wordt de compensatie gefinancierd voor werkgever en werknemer?

Bovenstaande methode is ook een praktische manier om structuur te geven aan jouw proces.

Door deze vragen te gaan beantwoorden, ontstaat je nieuwe pensioenbeleid. Het pensioenakkoord kwam tot stand door een samenwerking tussen de sociale partners: werkgevers én werknemers.

De overheid keek mee, praatte mee en hield aan kaders en uitgangspunten vast. Dat was een prima samenwerking, het duurde even, maar het antwoord was een concreet plan. Een concrete oplossing-richting.

Wij betrekken werknemers bij het maken van het Plan van Aanpak. Informeer hen, maak hen bewust van de lastige keuzes waar jij als werkgever voor staat.



*Hoe doe ik dat?  
Hoe pak ik dit aan?*

# Afronding

*We gaan samen  
een mooie nieuwe  
regeling maken!*



Tja en nu? Genoeg informatie om zelf de eerste stappen te kunnen zetten? Nog aanvullend informatie nodig? Hoe ga je het aanpakken? Je kan veel zelf doen, maar soms is een ‘neutrale professional’ een welkome aanvulling.

Om nog meer duidelijkheid en overzicht te realiseren, geven we tijdens lezingen toelichting op dit e-boek. Daar is ook ruimte voor al jouw (vooraf ingezonden) vragen. In even zo duidelijke taal geven we een algemene toelichting op alle onderdelen van het Pensioenakkoord. Noem het een update sessie. Op onze [website](#) vind je de planning.

Wil je al aan de slag? Start dan met de bestudering van het Plan van Aanpak. Kunnen we een rol spelen? Graag! Op de pagina [www.werkenaanonspensioen.nl](http://www.werkenaanonspensioen.nl) vind je heel veel achtergrondinformatie. Deze pagina is door de overheid en de sociaal partners gemaakt en behandelt alle onderwerpen van het Pensioenakkoord.

Wachten is soms goed, soms echt niet verstandig. Zeker bij organisaties met veel verschillende leeftijden is tijdig beginnen belangrijk. Blijf regisseur van het proces en het tempo waarin het proces plaatsvindt. Het Pensioenakkoord is een prachtige kans om je pensioenbeleid opnieuw te maken en in te richten. Het biedt een unieke gelegenheid om de tevredenheid rondom de pensioenregeling te vergroten. Grijp die kans!

Met plezier geschreven,  
Alfred van den Dobbelsesteen



## Colofon

### Teksten

Alfred van den Dobbelsteen

André Driessen, Andries tekst, training & advies

### Opmaak en infographics

Brigitte de Man, B-more design

### Afbeeldingen

Unsplash, Pexels, Vecteezy



samen  
vooruitkijken

Goirkestraat 84 | 5046 GN Tilburg | 013 82 23 635  
info@pensioen-coaching.nl | [www.pensioen-coaching.nl](http://www.pensioen-coaching.nl)