

Het huidige pensioenstelsel wordt ingrijpend gemoderniseerd. Om in dit aanpassingstraject tijdig de juiste keuzes te maken, kunnen werkgevers (en werknemers) niet om de specifieke deskundigheid en goede procesbegeleiding van de adviseur heen.

Omvangrijk en ingrijpend

TEKST **ADFIZ**

De overheid wil het pensioenstelsel beter laten aansluiten bij een flexibele arbeidsmarkt en de behoefte van werknemers aan meer persoonlijke, transparante en flexibele pensioenen. Goede elementen uit het huidige stelsel moeten daarbij behouden blijven en nieuwe elementen worden ingevoerd.

Om adviseurs tijdig te informeren over het nieuwe pensioenstelsel heeft Adfiz een kennisportaal 'Nieuw pensioenstelsel' ontwikkeld. Dit kennisportaal is (nu nog) gebaseerd op het conceptwetsvoorstel Toekomst pensioenen. Dat betekent dat de informatie en data in het portaal nog niet definitief zijn. Het definitieve wetsvoorstel voor herziening van het pensioenstelsel wordt - naar verwachting - begin 2022 bij de Tweede Kamer ingediend. Inmiddels is uit brieven van de regering duidelijk geworden dat enkele data uit het conceptvoorstel (en daarmee ook het kennisportaal) zullen worden aangepast.

Per 1 januari 2026 (waarschijnlijk verschuift dit naar 1 januari 2027) geldt een geheel nieuwe manier van pensioenopbouw. Vanaf deze datum mag pensioenopbouw binnen de tweede pensioenpijler uitsluitend nog plaatsvinden op basis van een premieovereenkomst, met een vlakke (leeftijdsonafhankelijke) premie. Tegelijkertijd komen er nieuwe wettelijke regels voor uniformering van het nabestaandenpensioen. Het fiscale pensioenkader wordt voor deze modernisering ingrijpend gewijzigd. Daarbij worden ook fiscale verschillen tussen de tweede en derde pensioenpijler zoveel mogelijk weggenomen.

STAPPEN

Het transitietraject is in een aantal stappen met bijbehorende (verval)data opgesplitst. In onderstaand overzicht worden de data zoals genoemd in het conceptwetsvoorstel aangehouden. Zoals eerder aangegeven is het zeer waarschijnlijk dat (enkele van) deze data zullen veranderen, maar het geeft wel een goed beeld van de volgorde van de stappen en de vermoedelijke tijdslijn.

1. Een werkgever die gebruik wil maken van de eerbiedigende werking, moet voor de ingangsdatum van de nieuwe wet een eventueel bestaande uitkeringsregeling omzetten naar een regeling met progressieve premie.
2. Vanaf 1 januari 2022 kunnen partijen starten met het maken van arbeidsvoorwaardelijke afspraken voor de transitie naar een nieuwe pensioenre-



geling met vlakke premie (bij niet gebruik maken van eerbiedigende werking).

3. Uiterlijk 1 januari 2024 moet overeenstemming zijn bereikt over de nieuwe pensioenregeling en moet het transitieplan gereed zijn. Zodra dit het geval is kan worden gestart met onderbrengen van de regeling bij de gekozen pensioenuitvoerder.
4. Uiterlijk 1 juli 2024 moeten het implementatie- en communicatieplan gereed zijn. Zodra dit het geval is kan worden gestart met de implementatie van de regeling.
5. Uiterlijk 1 januari 2026 moeten alle pensioenregelingen binnen de tweede pensioenpijler aangepast zijn aan de nieuwe regels van de Wet toekomst pensioenen (uitgezonderd regelingen die mogen vallen onder de eerbiedigende werking).

ROL ADVISEUR

Het aanpassen van alle pensioenregelingen aan de nieuwe wettelijke regels is een omvangrijk en ingrijpend proces waarvoor strakke deadlines gelden. Om in dit aanpassingstraject tijdig de juiste keuzes te maken, kunnen werkgevers (en werknemers) niet om de specifieke deskundigheid en goede procesbegeleiding van de adviseur heen. Om deze daarbij te ondersteunen heeft Adfiz alle relevante informatie over het nieuwe pensioenstelsel en (de wettelijke fasen in) het aanpassingstraject verzameld in het kennisportaal Nieuw pensioenstelsel (zie www.adfiz.nl). ■