

Pensioenstelsel en Wet toekomst pensioenen

Sessie 2: Pensioenregeling bij een Algemeen Pensioenfonds

September 2025



Agenda

Wat gaan we bespreken?

1. Pensioen in Nederland
2. De Wet toekomst pensioenen in het kort
3. Wat speelt er voor een pensioenregeling bij een Algemeen Pensioenfonds (APF)?
4. Invaren of niet?
5. Contractskeuze
6. Wat zijn de belangrijkste aandachtspunten?
7. Hoe nu verder?

1

Pensioenstelsel in Nederland

AON



Pensioen in Nederland – driepijlersysteem

1^e Pijler



Pensioen vanuit de overheid
(AOW, Anw, WIA)

2^e Pijler

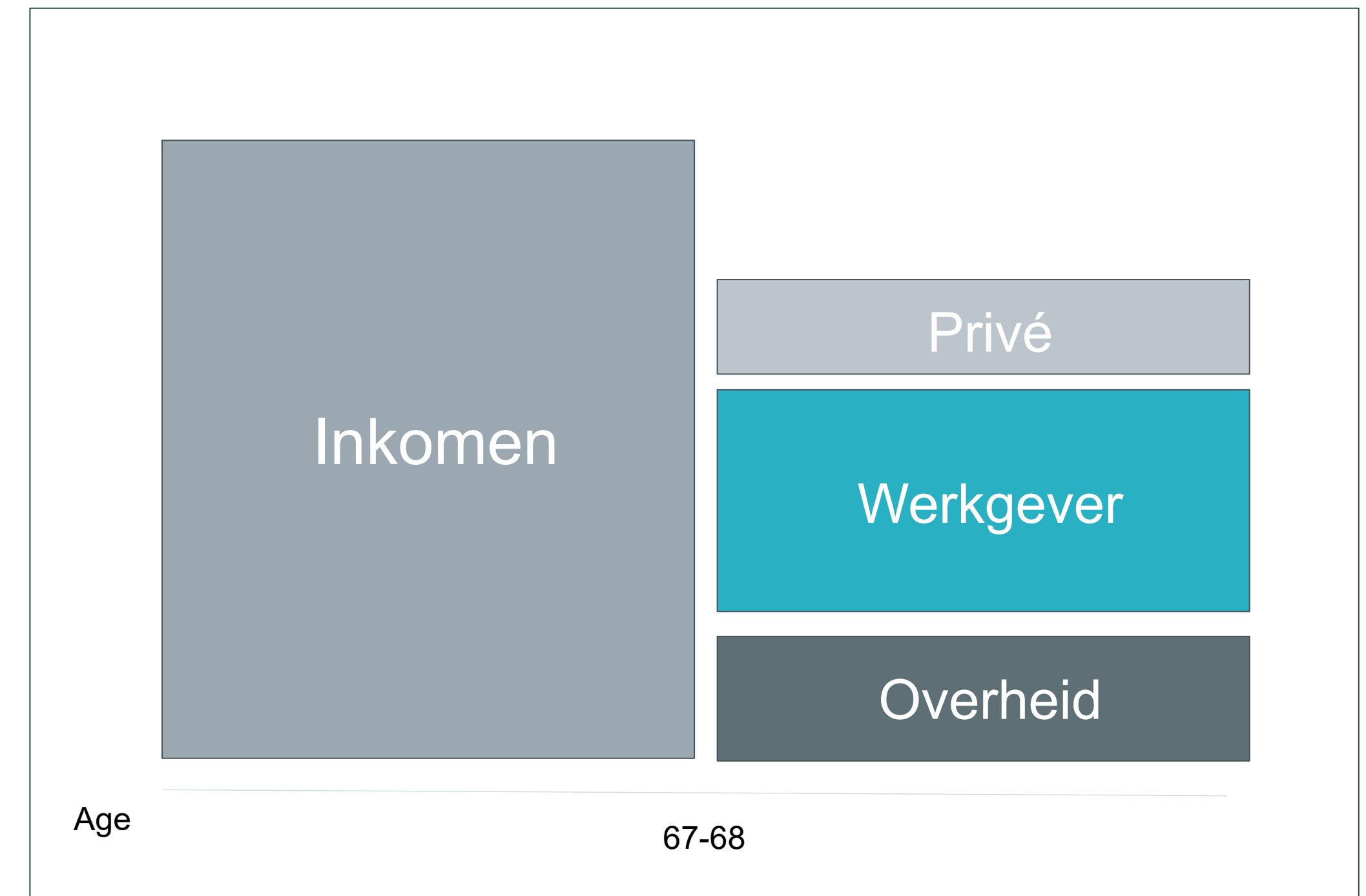


Pensioenregeling werkgever

3^e Pijler



Privé pensioenregeling (lijfrente)
Sparen / beleggen
Lage woonlasten door aflossing hypotheek

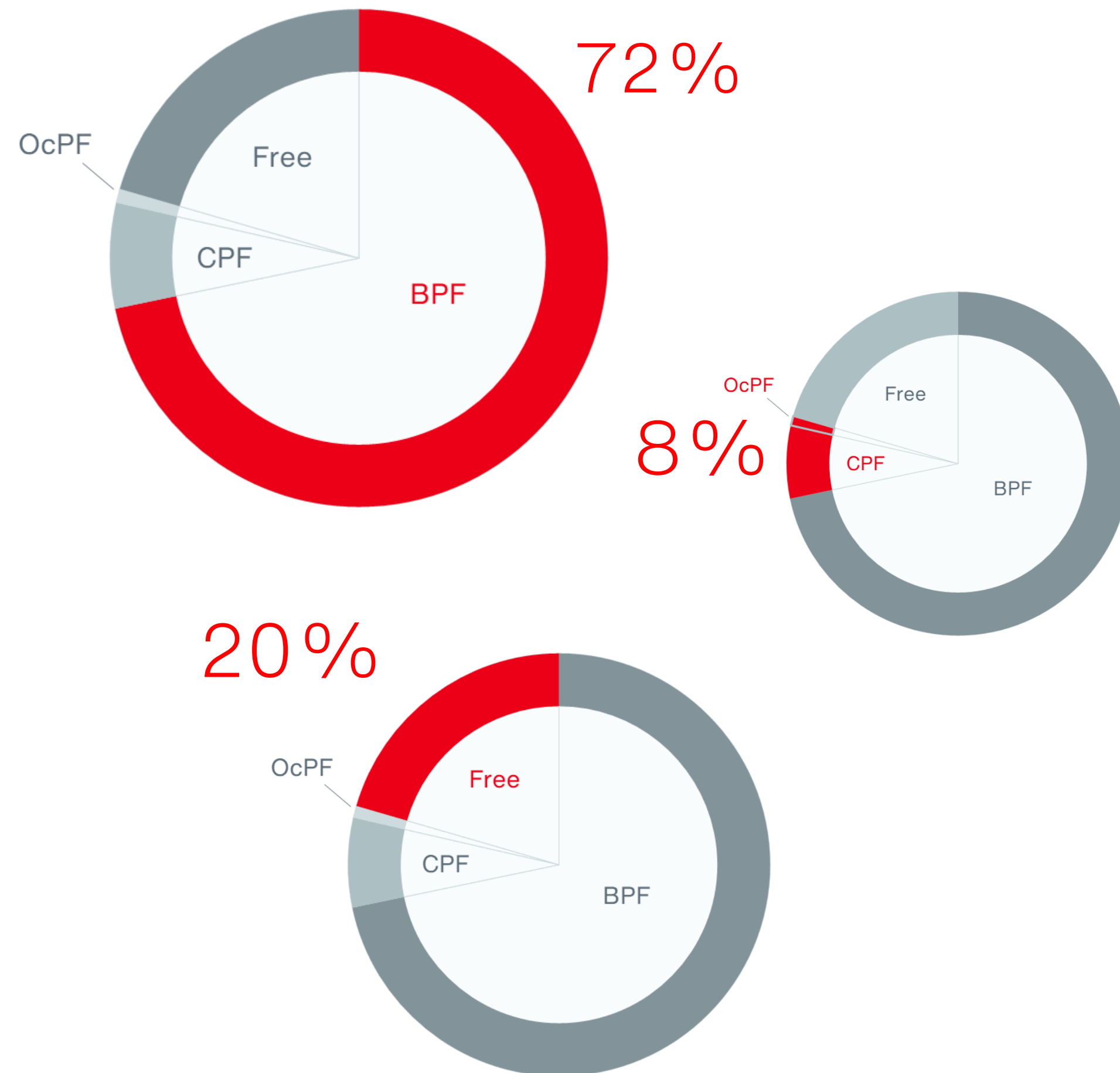


Klik onderstaand voor filmpje met uitleg over pensioenstelsel

[Nederlands Pensioenstelsel \(brightcove.net\)](https://brightcove.net)

Verdeling pensioenopbouw in Nederland

80% van de werknemers die pensioen opbouwt, doet dat bij een (bedrijfstak-) pensioenfonds!

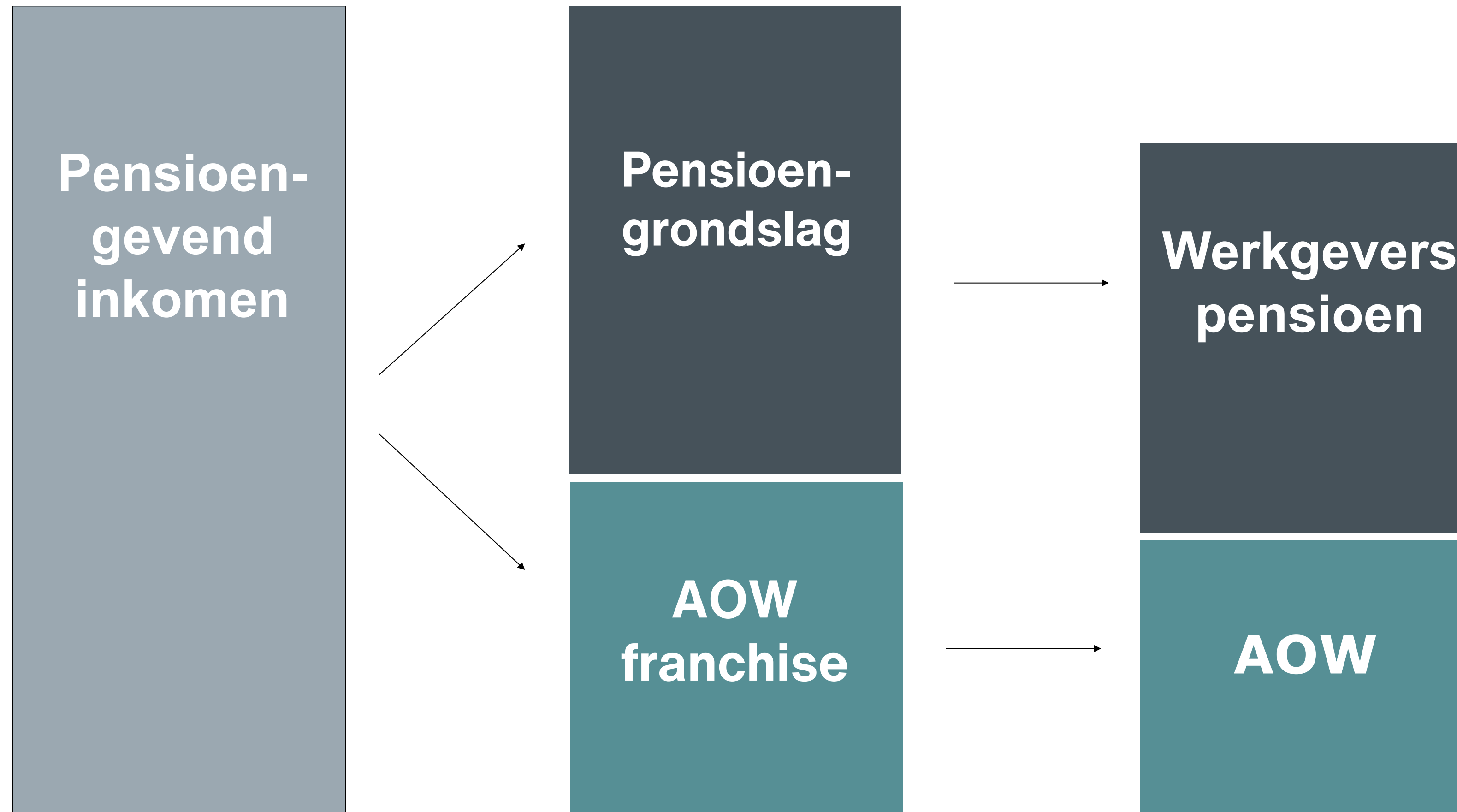


- Verplichte pensioenregeling voor bepaalde branches, vanuit de CAO. Regeling verplicht verklaard door ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Denk aan ambtenaren (ABP), zorgpersoneel (PFZW), bouwsector (bouw), winkels (detailhandel).

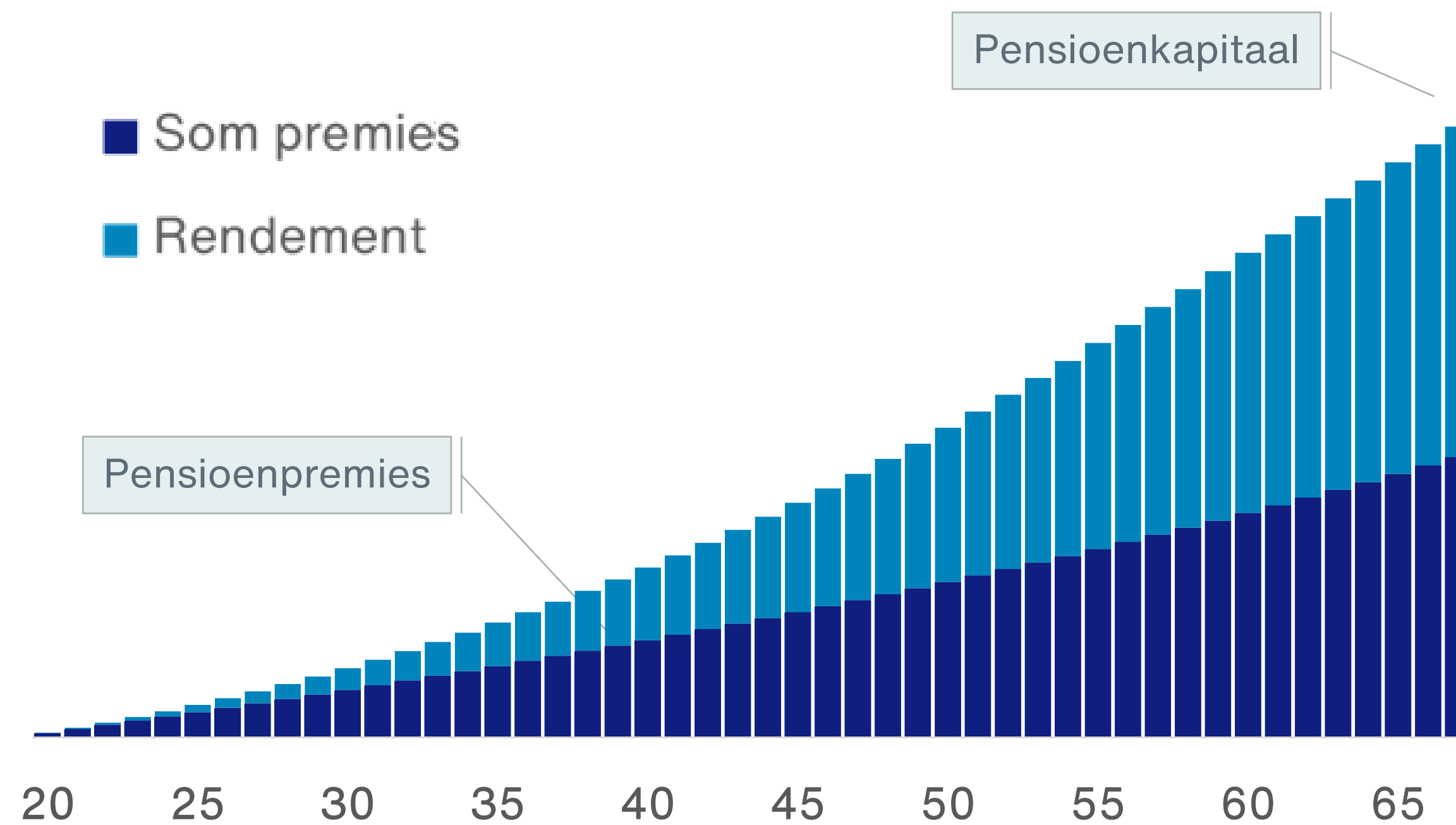
- Ondernemingspensioenfondsen (Philips, Ahold)
- Indien geen verplichte pensioenfonds, dan vrije markt. Werkgever bepaalt de inhoud van de pensioenregeling. Betrokkenheid i.o.m. ondernemingsraad en werknemers.

Werkgeverspensioen

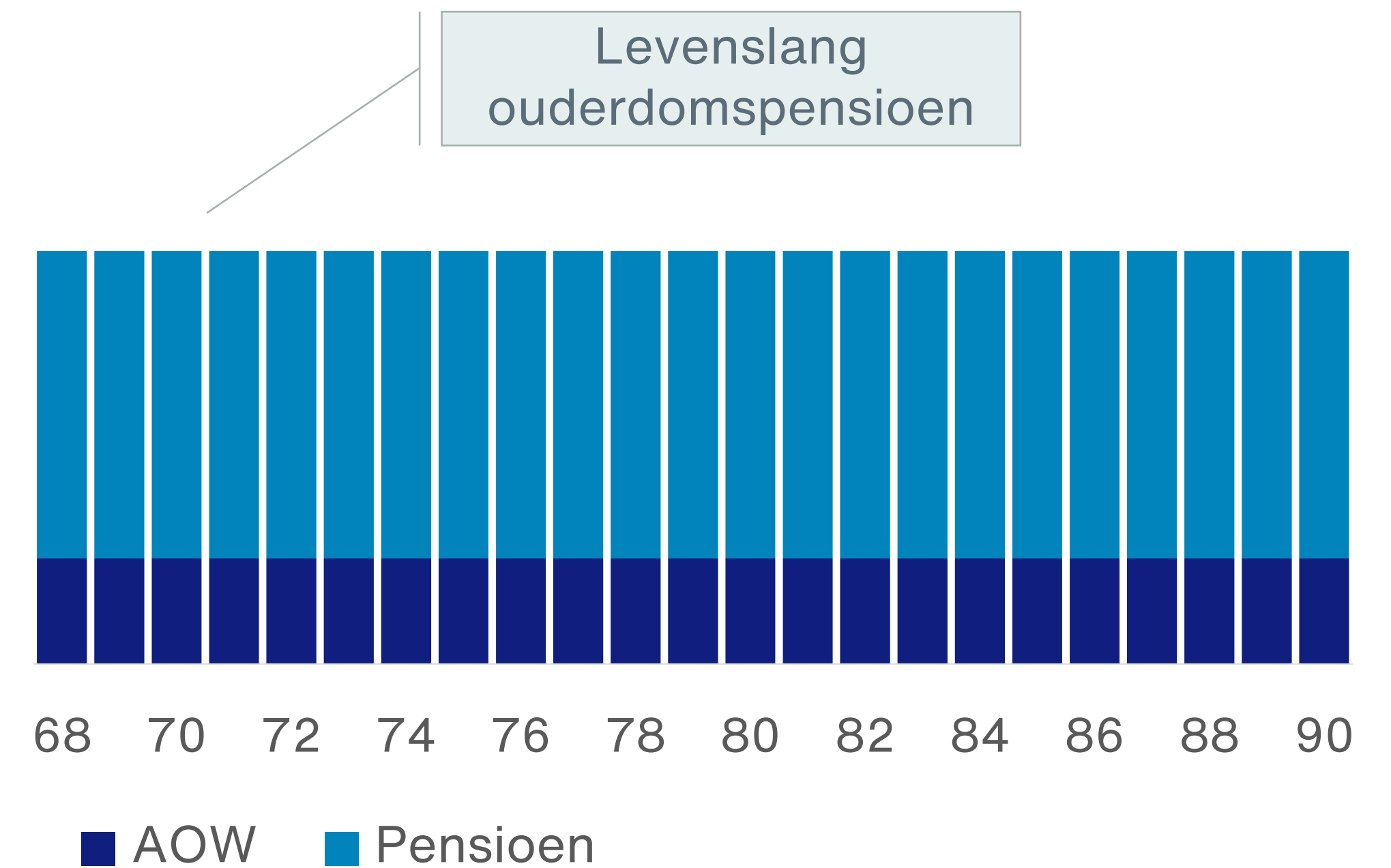


Hoe werkt een premieovereenkomst

Opbouwfase



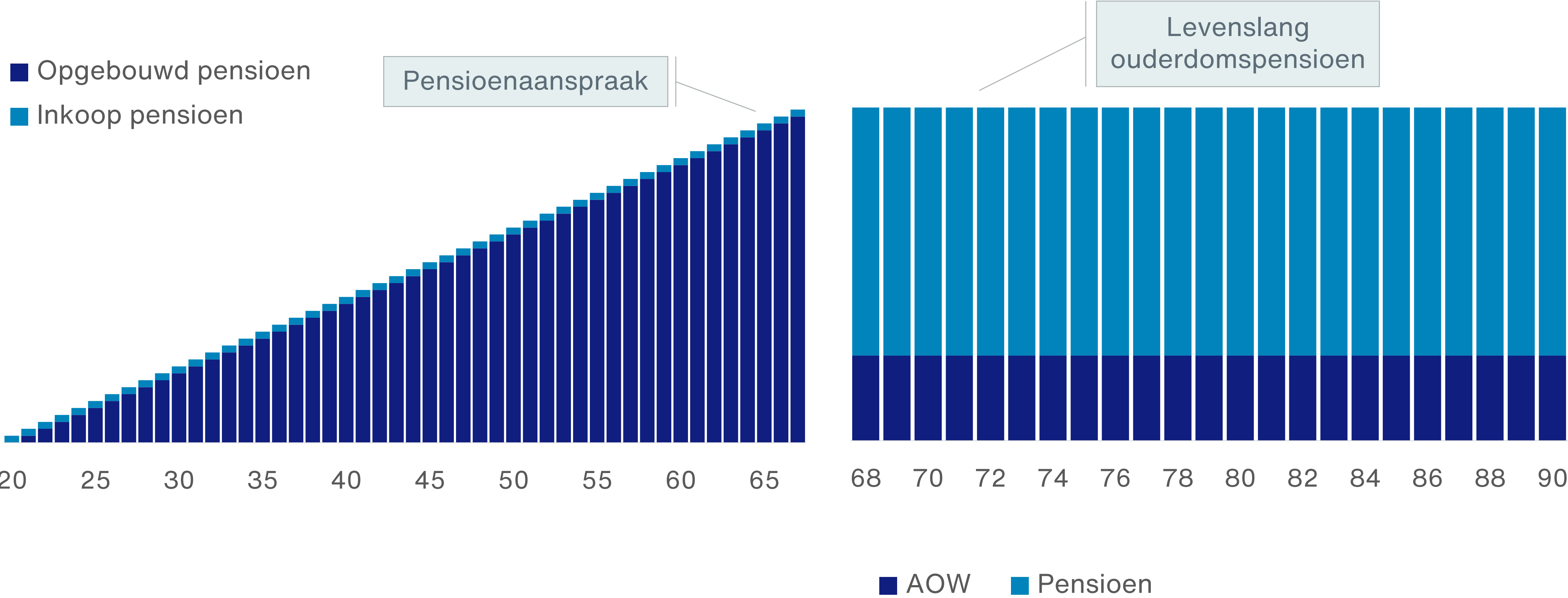
Uitkeringsfase



Hoe werkt een uitkeringsovereenkomst

Opbouwfase

Uitkeringsfase



2

Wet toekomst
pensioenen

AON



Overzicht pensioenakkoord

Schematische samenvatting

AOW-leeftijd

De AOW-leeftijd gaat minder snel stijgen dan nu het geval is. Vanaf 2025 stijgt de AOW-leeftijd mee met de gemiddelde levensverwachting.

Vervroegd uittreden

Werkgevers krijgen tijdelijk de mogelijkheid om fiscal aantrekkelijke regelingen te treffen voor werknemers die vervroegd met pensioen willen gaan.

AO-verzekering voor ZZP'ers

Verplichte verzekering van inkomensverlies in geval van arbeidsongeschiktheid voor ZZP'ers.

Afschaffing doorsneepremie

De premie wordt leeftijdsonafhankelijk en leidend voor de pensioenopbouw. Pensioenopbouw wordt lager naarmate je ouder wordt.

Opname 10% pensioenwaarde

Bij pensioeningang mag de deelnemer maximal 10% van de pensioenwaarde opnemen.

Eenvoudiger nabestaandenpensioen

Het nabestaandenpensioen zal eenvoudiger en meer uniform moeten worden.

Nieuwe contractvormen

Contractvormen die passen in een toekomst bestendig stelsel. In deze contracten zal sprake zijn van (minder) nominale zekerheid en uitgebreide of beperkte collectieve risicodeling

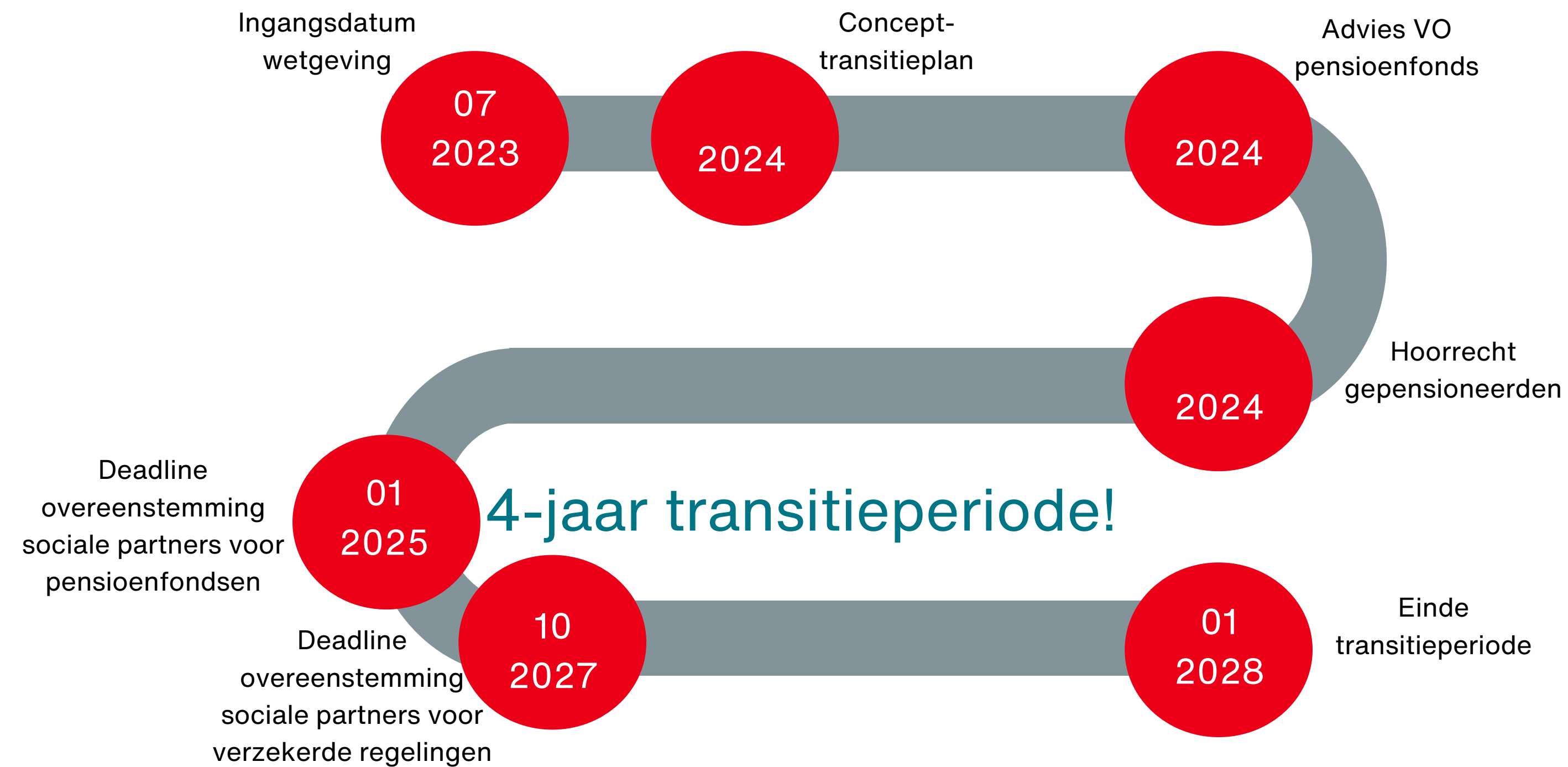
Hoofdpunten

Wat moet er worden aangepast?

- Gaan we het pensioen dat tot op heden is opgebouwd **invaren** of niet?
- Middelloonregelingen (en eindloon) zijn niet meer toegestaan, alle pensioenregelingen worden premieovereenkomsten:
 - Solidaire premieregeling (**SPR**) of
 - Flexibele premieregeling (**FPR**)
- De premie moet worden omgezet naar één vast percentage van de pensioengrondslag voor iedereen
 - Hoe ga je daarvoor **compenseren**?
 - Voor bestaande werknemers mag onder voorwaarden een leeftijdsafhankelijke premie w worden voortgezet: **eerbiedigende werking**. Is dat handig of niet?
- Het **partnerpensioen** (en wezenpensioen) wordt één vast percentage van het pensioengevend salaris
- Er is voortaan ten minste drie maanden **uitlooprisico** (zes maanden is ook mogelijk)

Overzicht planning

Tijdlijn



3

Pensioen bij een APF



Wettelijk transitiekader

Mijlpalen

1 juli 2023



Arbeidsvoorwaardelijke afspraken

Uiterlijk 1 januari 2025 is er overeenstemming tussen sociale partners dan wel werkgever/werknemer over de nieuwe pensioenregeling en moet het transitieplan zijn afgerond.



Onderbrengen bij pensioenuitvoerder

Uiterlijk 1 juli 2025 hebben alle pensioenuitvoerders hun implementatieplan gereed of in ieder geval ten minste een jaar voor de beoogde invaardatum.



Implementatie afgerond

De transitie moet afgerond zijn op 1 januari 2028

1 januari 2028

Pensioen bij een APF

Twee varianten

Een eigen kring

Situatie in de basis hetzelfde als bij ondernemingspensioenfondsen

Dus belangrijk om alle stakeholders goed te managen (OR, vakbonden, PVT, BO, gepensioneerdenvereeniging, ...)

Wel gebonden aan de (on)mogelijkheden bij het APF

En afhankelijk van de informatie en berekeningen geleverd door het APF

Een collectiviteitskring

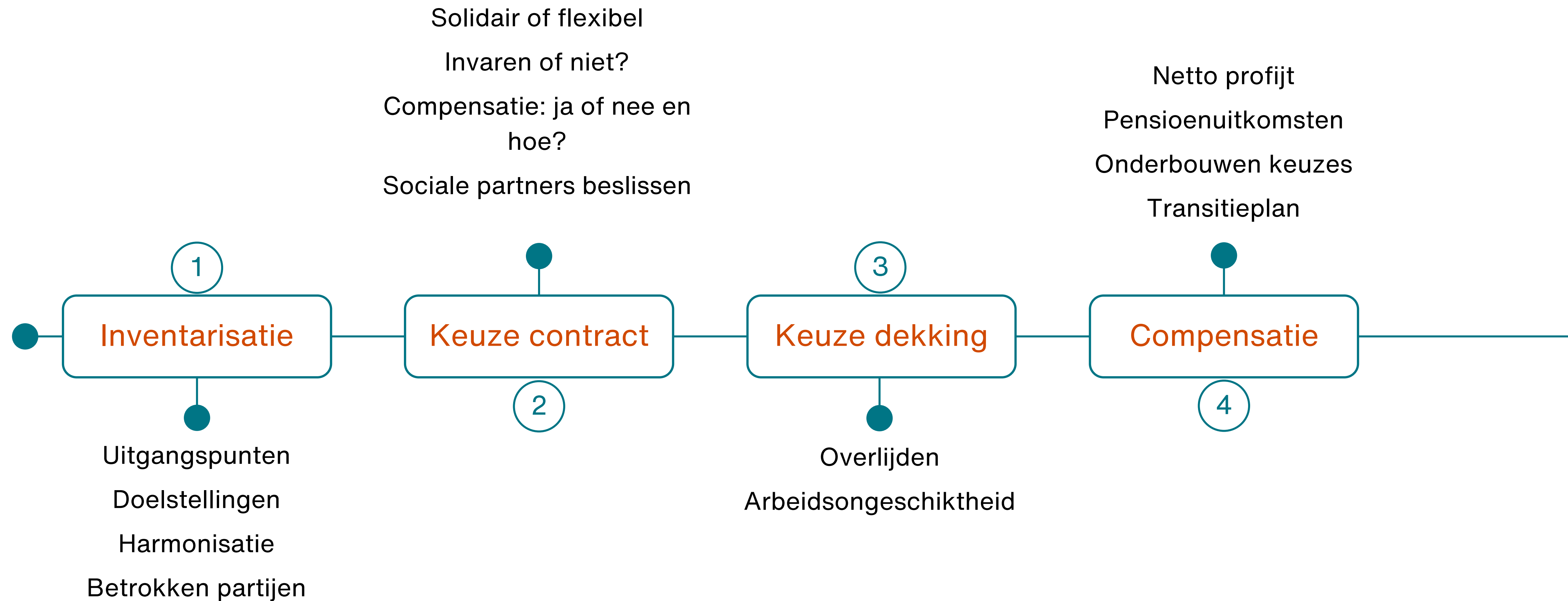
Op kringniveau zou eigenlijk dezelfde route gevolgd moeten worden richting dezelfde oplossing

Dit is ingewikkeld, want er zijn verschillende aangesloten ondernemingen met ieder hun eigen stakeholders

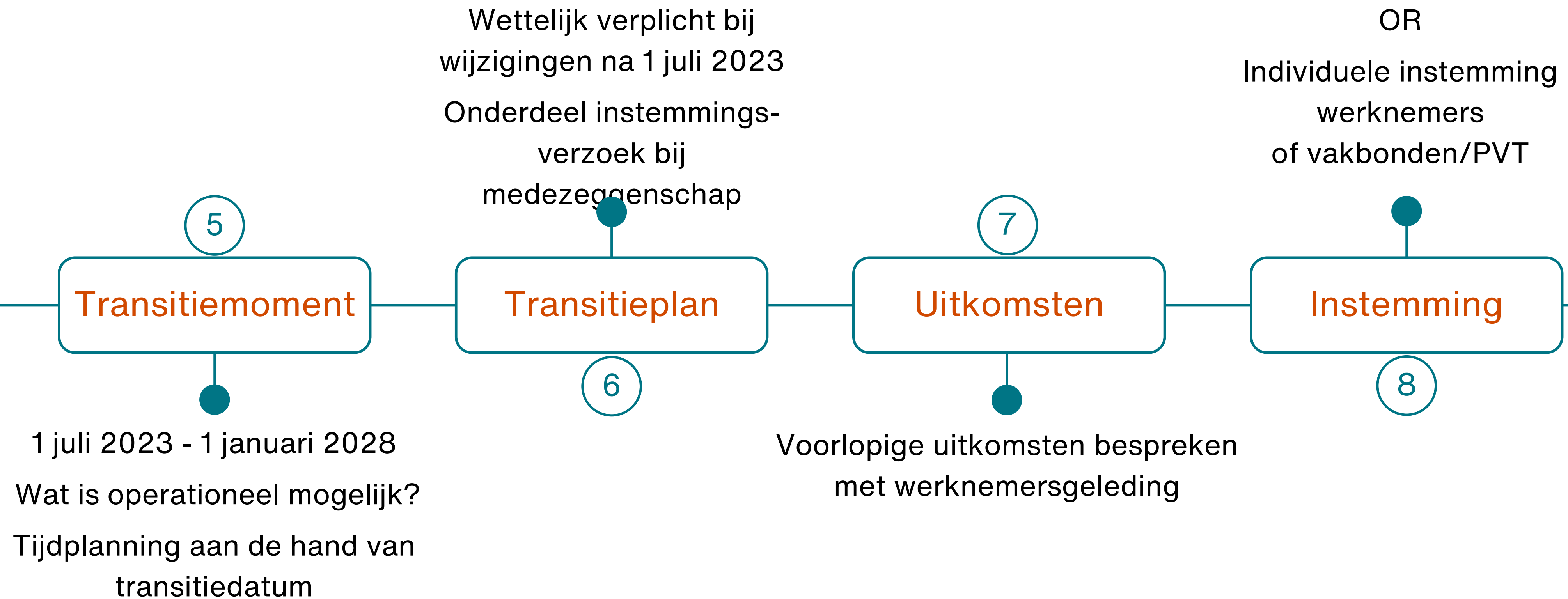
Dit traject is erg complex en loopt in de praktijk ook niet soepel bij de meeste APF'en

Het APF heeft toegelicht wat er mogelijk is en heeft berekeningen geleverd.

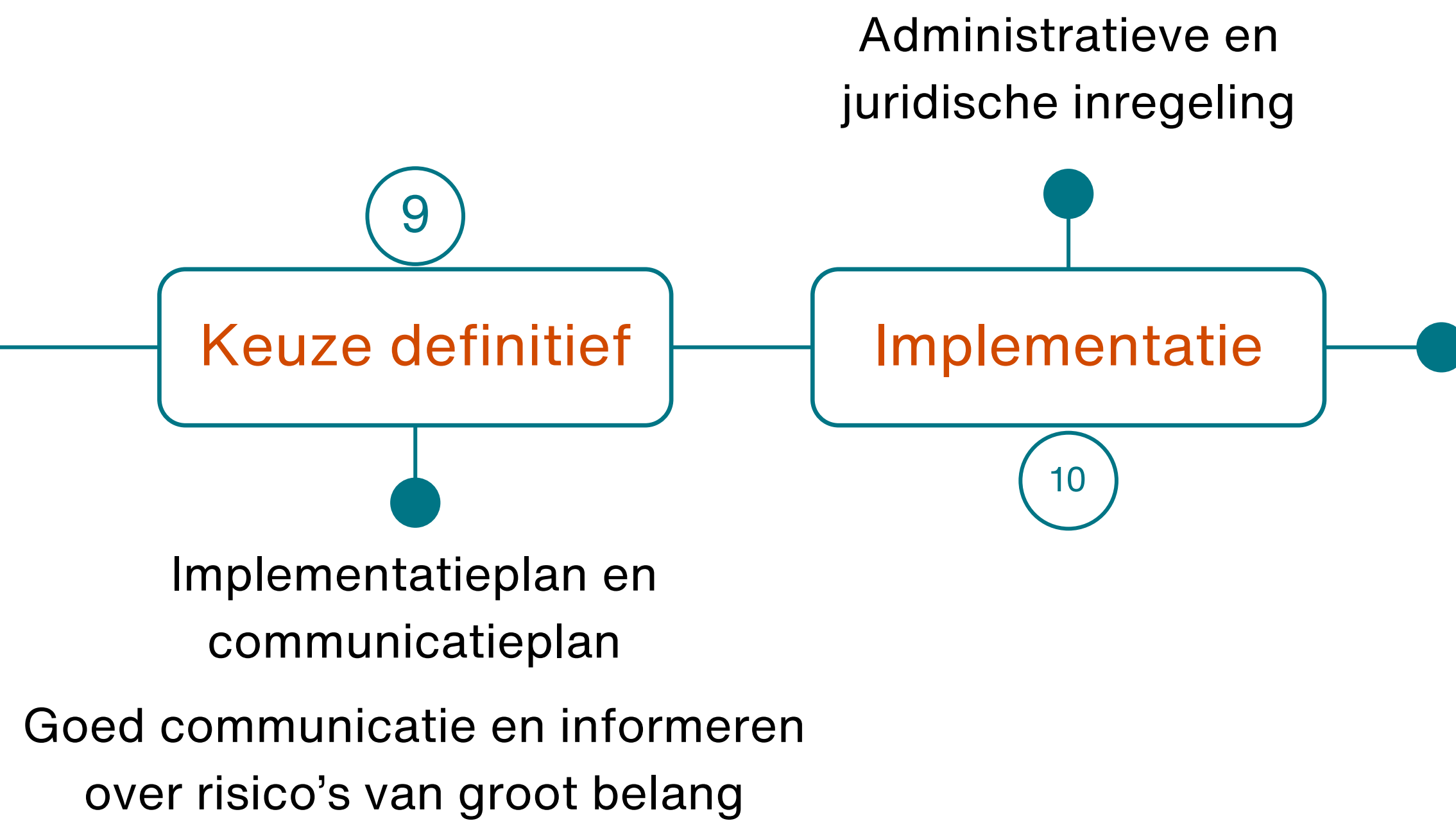
Stappenplan in detail



Stappenplan in detail (2)

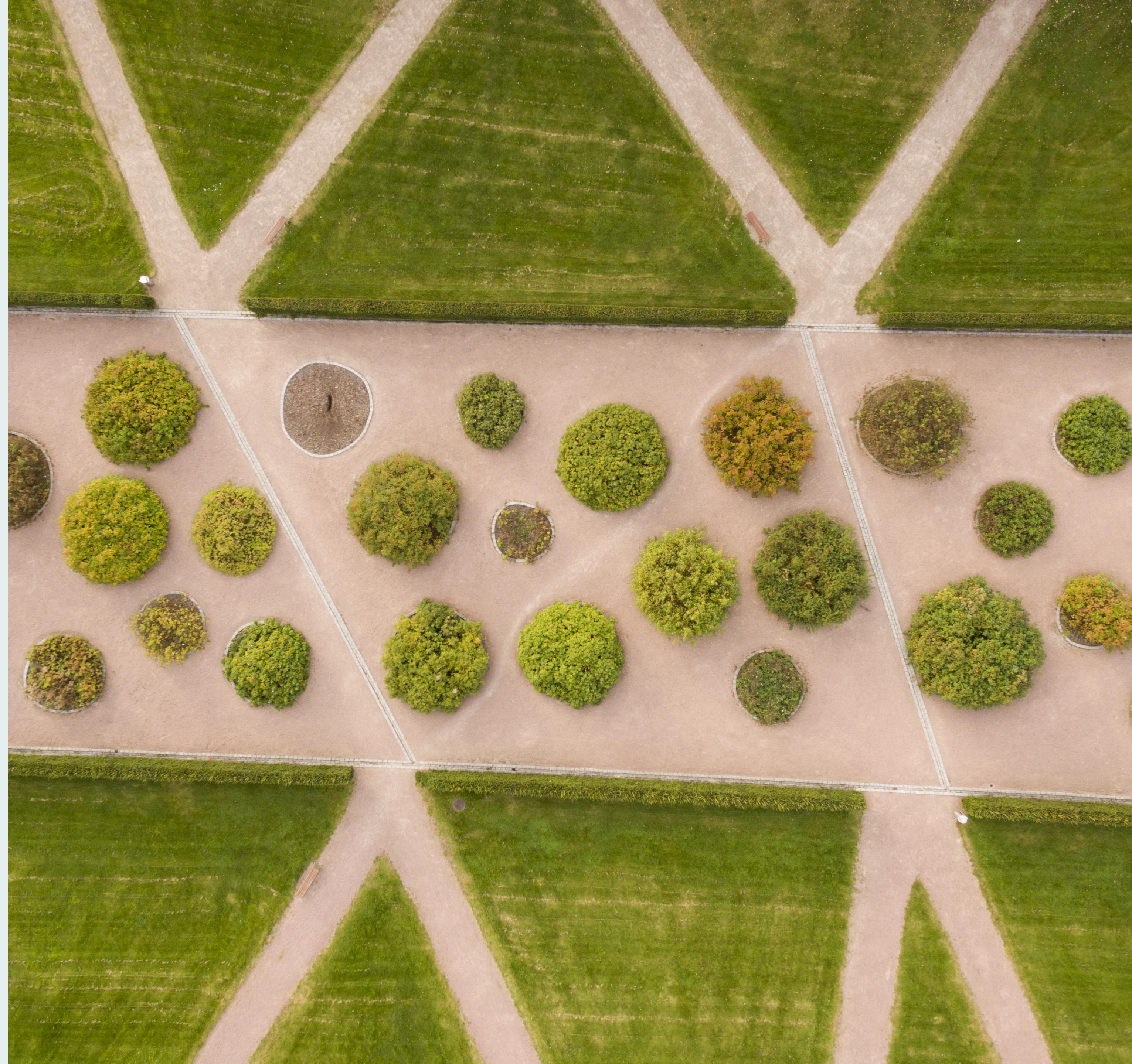


Stappenplan in detail (3)



4

Invaren of niet?

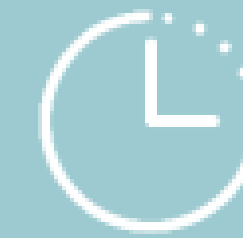


Risicopreferentieonderzoek

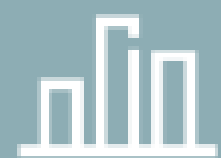
Nodig om inrichting van nieuwe contract op te baseren



Het beleggingsrisico dat in het nieuwe contract genomen wordt, moet passen bij de risico's die de deelnemers willen (risicotolerantie) en kunnen (risicodraagvlak) lopen. Dit moet d.m.v. een RPO onderzocht worden.

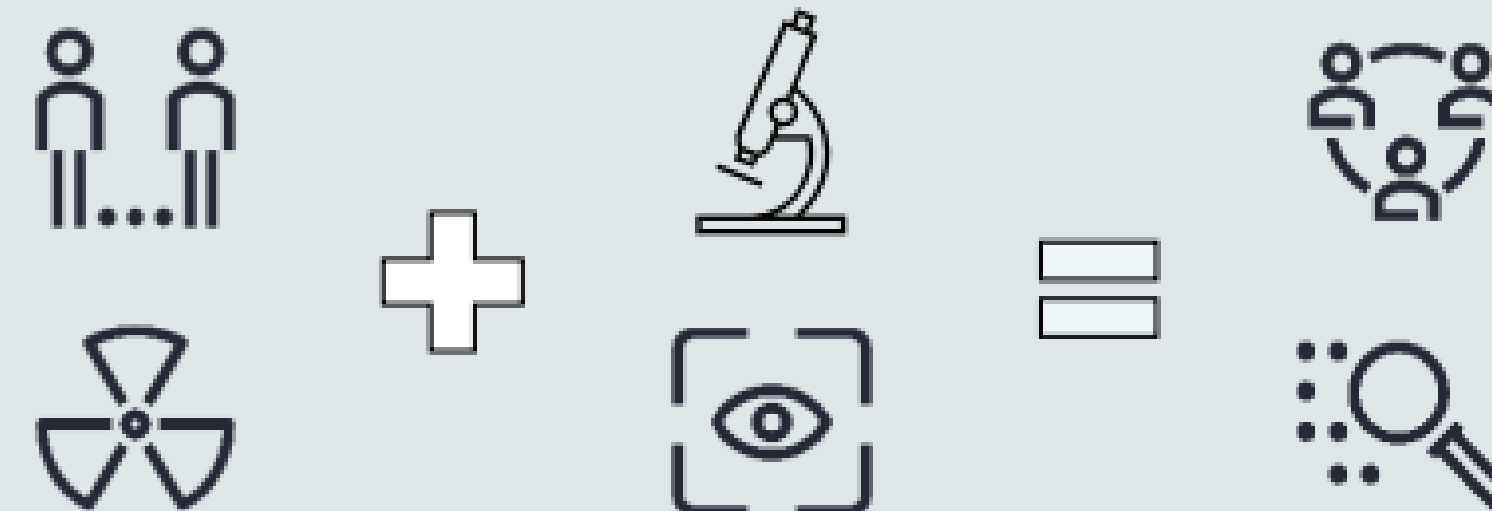


Fondsen moeten minimaal eens in de vijf jaar een RPO uitvoeren.



De risicohouding moet geconcretiseerd worden middels drie risicomaatstaven.

Risicohouding per leeftijdscohort



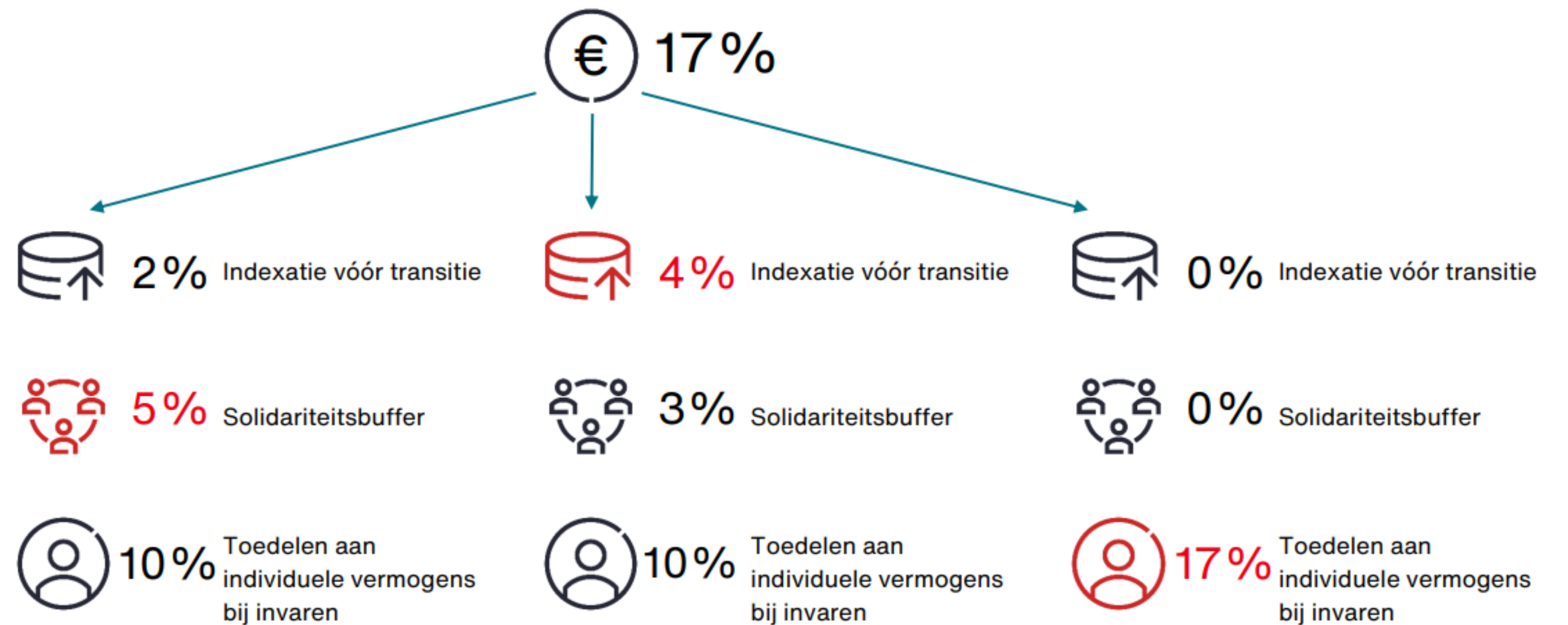
Opdrachtaanvaardig door het pensioenfonds

Belangrijk i.v.m. rollen en verantwoordelijkheden



Het grote vraagstuk: hoe gaan we de pot verdelen?

Voorbeeld: enkele mogelijkheden bij een dekkingsgraad van 117%



Evenwichtigheid

Wat is een goede balans?

Criteria

- Pensioenuitkomsten en risico's
- Toekomstbestendig
- Uitvoerbaarheid
- Financiële impact
- Controle en invloed
- Uitlegbaarheid

Historie

- Hoever kijk je terug? (voor wat je meeneemt in je besluitvorming)
- Bijvoorbeeld toeslagachterstanden
- Fiscale wijzigingen of dispensatie
- Eventuele premiedemping

Stakeholders en/of belanghebbenden

- Actieven
- Slapers
- Gepensioneerden
- Werkgever
- Jongeren en ouderen
- Verschillende inkomenscategorieën
- ...

Kijk naar missie, visie en strategie van het pensioenfonds!

Voorangsregels

Welke volgorde, hoeveel beschikbaar, etc.

- Tussen het invaarbesluit en de invaardatum moet minimaal 6 maanden zitten
- In de tussentijd kunnen de dekkingsgraad en de rente nog wijzigen.
 - Dan is er te weinig tijd om het vermogen opnieuw te verdelen
 - Vooraf afspraken maken over hoe dat te doen
- Verder:
 - Hoeveel buffer nodig?
 - Hoe vullen we die buffer bij het begin?
 - En hoe vullen we die in de toekomst?
 - Hoe delen we die uit, aan wie, en hoeveel maximaal per jaar?
 -

5

Contractskeuze

AON



Solidaire premieregeling of flexibele premieregeling

Welk contract past het best?

SPR

- Premieovereenkomst
- Geen keuzevrijheid m.b.t. beleggen of uitkering
- Een beleggingsbeleid
- Op pensioendatum krijg je een uitkering uit het collectief
- Solidariteitsreserve (SR) om ergste risico's op te vangen, wordt gevuld uit hoge rendementen
- Bij waardeoverdracht krijg je jouw deel van de SR niet mee

FPR

- Premieovereenkomst
- Keuzevrijheid m.b.t. beleggingen
- Shoprecht op pensioendatum: zelf kiezen waar aan te kopen
- Eigen potje: risico's worden niet gedeeld

FPR+

- Premieovereenkomst
- Keuzevrijheid m.b.t. beleggingen
- Shoprecht op pensioendatum: zelf kiezen waar aan te kopen of inkoop in collectieve uitkeringskring
- Eigen potje: risico's tijdens opbouw worden niet gedeeld
- Collectieve uitkeringskring met risicodelingsreserve (RDR); ergste risico's tijdens uitkeringsfase worden opgevangen
- Kan niet bij verzekeraar/PPI

6

Wat zijn de belangrijkste
aandachtspunten?

AON



Even terug

Aandachtspunten van vorig jaar

Medezeggenschap

OR, vakbonden, PVT

- De bal ligt in het begin bij sociale partners
- Dus let goed op dat de juiste sociale partners op tijd worden betrokken
- Het is een complex en intensief project
- De tijdslijnen zijn krap
- Laat betrekken van de medezeggenschap kan tot grote vertraging leiden aan het eind van het traject
- Het APF zal druk gaan uitoefenen, aangezien 31 december 2024 het transitieplan gereed moet zijn
- Alle raadplegingen moeten dan al zijn afgerond
- Dus wees zorgvuldig en besteed op tijd voldoende aandacht hieraan!

Richting het APF

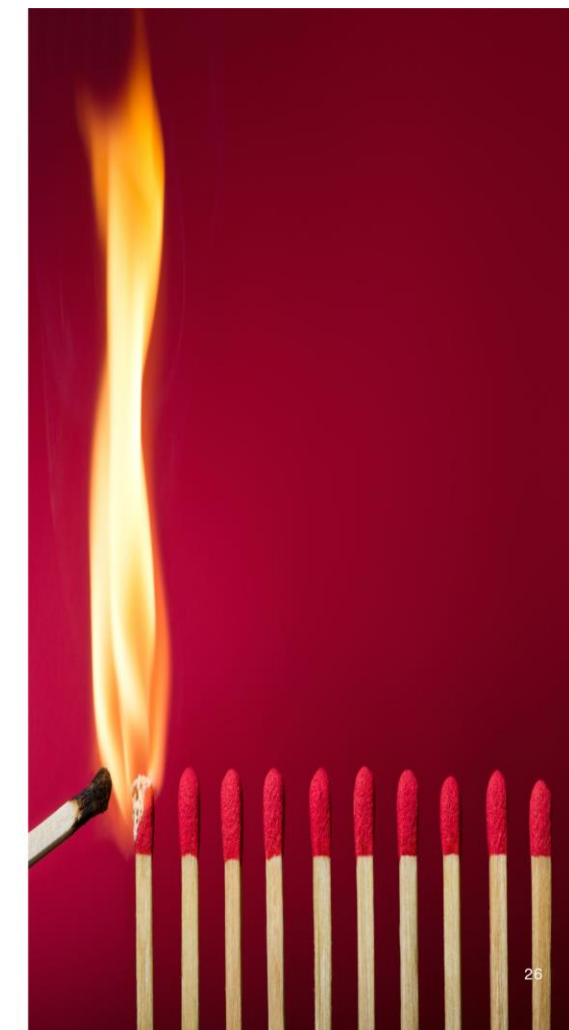
Wat is de beste opstelling?

- Onze ervaring is dat de APF'en in het algemeen veel druk zetten.
- Het APF heeft veelal kortere tijdslijnen/snellere deadlines dan wettelijk
- Dit om te voorkomen dat er (te) veel uitloop is en de wettelijke termijnen in het geding komen
- In de praktijk zijn de tijdslijnen herhaaldelijk al verschoven doordat ze niet haalbaar zijn
- Desondanks is het belangrijk om te blijven benadrukken dat de sociale partners als eerste aan zet zijn
- En dat het besluitvormingsproces zorgvuldig moet worden gevoerd
- Daarnaast is de deadline van 31 december 2024 niet in beton gegoten, uitstel is zelfs mogelijk

Beleggingsbeleid

Relatie met uitkomsten RPO

- Huidige beleggingsbeleid is niet per definitie meest geschikt
- Goed nagaan of wijziging van beleggingsbeleid beter past
- En hoe dit zich verhoudt met risicohouding en risicotolerantie van deelnemers/medewerkers
- Verschillende mogelijkheden moeten worden doorgerekend
- Belangrijk te focussen op kortingskansen en waardevastheid



26

AON

AON

AON

Aandachtspunten nu

Onze ervaringen

- Transitieplannen zijn ingediend, maar wel vaak later bij de APF'en
- Acceptatie door APF'en is geen gegeven, vooral niet voor single client kringen
- Implementatieplan heeft de nodige voeten in aarde
- Soms zelfs terug naar sociale partners
- Ook enkele geluiden van (voormalige) deelnemers die zich niet gehoord voelen

7

Hoe nu verder?

Samenvattend

Wat moet er gebeuren?

- Eerst toetsen bij de deelnemers: risicohouding, risicotolerantie
- Daarna met sociale partners (!!!) doelstellingen formuleren
- Vervolgens doorrekeningen uitvoeren van verschillende mogelijkheden
- Keuze contractsvorm
- Compensatie: hoe en hoeveel?
- Communicatie
- Goed stakeholdermanagement



Communicatie

Niet te onderschatten!



- Pensioenbewustzijn bij mensen in het algemeen is heel laag
- Ingewikkeld onderwerp
- Onzekerheid door discussies op social media
- Voorkom verrassingen bij uw medewerkers
- Geef voldoende invulling aan de zorgplicht en leun niet alleen op de communicatie vanuit het APF

Contactgegevens

Contact

Jacintha van Bijnen-den Haag

Partner | Principal Client Consultant | **Wealth**

+31 (0)6 427 285 80

jacintha.den.haag@aon.com

Over Aon

[Aon plc](#) (NYSE: AON) zet zich in voor betere besluitvorming — om mensen over de hele wereld te beschermen en hun bestaan te verrijken. Onze werknemers leveren advies en oplossingen die onze klanten in meer dan 120 landen en soevereiniteiten duidelijkheid en vertrouwen geven om betere beslissingen te nemen waarmee zij hun bedrijf beschermen en laten groeien.

Volg Aon op on [LinkedIn](#), [X](#), [Facebook](#) en [Instagram](#). Blijf op de hoogte door de [Aon Newsroom](#) te bezoeken en meld je [hier](#) aan voor News Alerts.