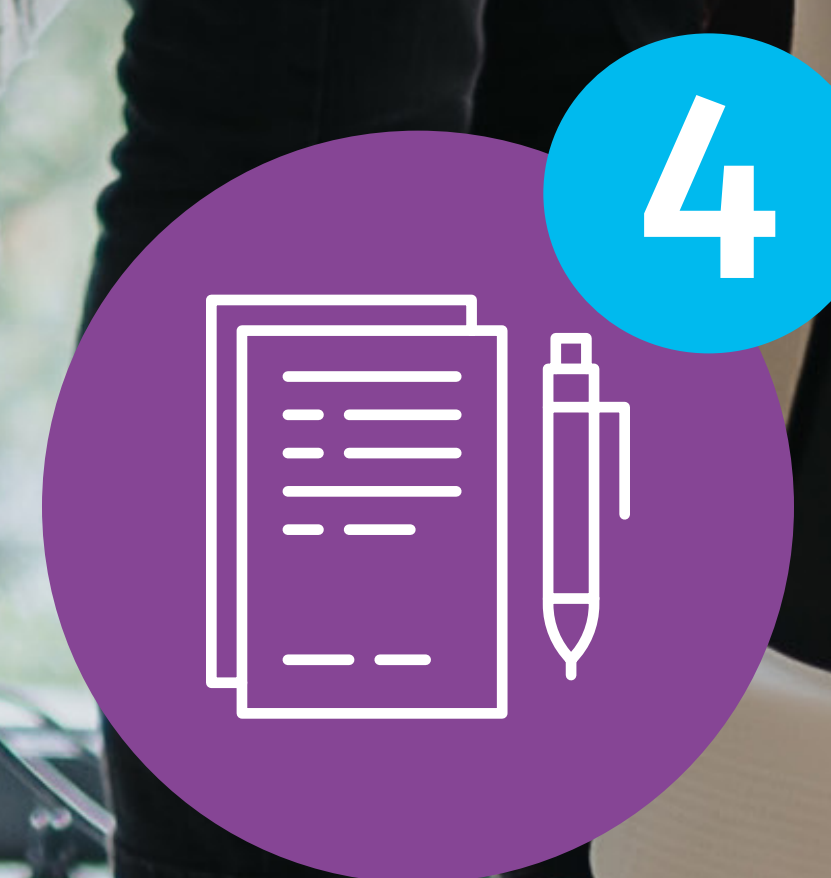
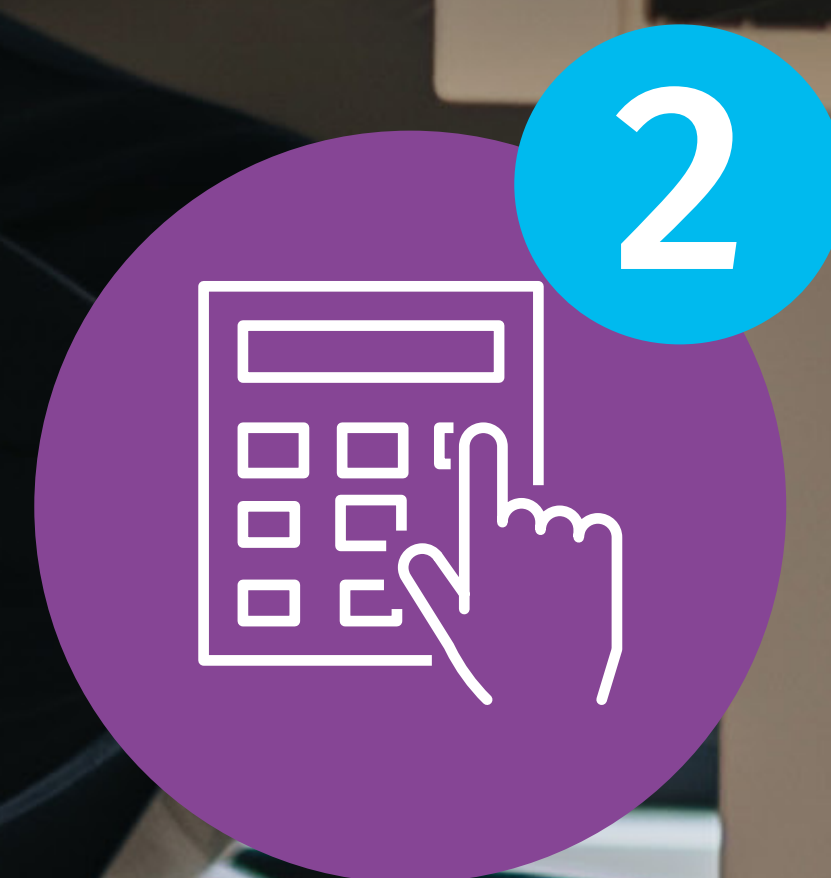


Het nieuwe pensioenstelsel

Wat verandert er voor jou?



Het nieuwe pensioenstelsel

Wat verandert er voor jou?

Na jarenlang onderhandelen in politiek Den Haag is het eindelijk zover: ons pensioenstelsel gaat op de schop. Hoe belangrijk pensioen ook is als primaire arbeidsvoorwaarde, voor veel mensen is het een ver-van-hun-bedshow. Niet iedereen verdiept zich er even goed in en pensioenoverzichten (UPO's) verdwijnen vaak netjes in een la – uitzoeken komt nog wel. Toch is het goed om te weten wat er op je afkomt met de overgang naar een nieuw stelsel: er verandert namelijk een hoop, ook voor jou. Bovendien zul je in veel gevallen op korte termijn al keuzes moeten maken.

In dit document vind je de belangrijkste informatie.



Deze publicatie is gemaakt door het Bedrijfstakbureau voor het Uitgeverijbedrijf, een samenwerkingsverband met de cao-partijen in de sector. Hierin zitten de Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf, FNV Media & Cultuur, CNV, De Unie en de Nederlandse Vereniging van Journalisten.

**Hoe werkt het oude
pensioenstelsel –
en waarom
verandert het?**



**Zo werkt het
nieuwe stelsel**



**Wat betekent de
overstap naar het
nieuwe stelsel
voor jou?**



**Hoe wordt de
beslissing
over je nieuwe
pensioenregeling
genomen?**



1

Hoe werkt het oude pensioenstelsel – en waarom verandert het?



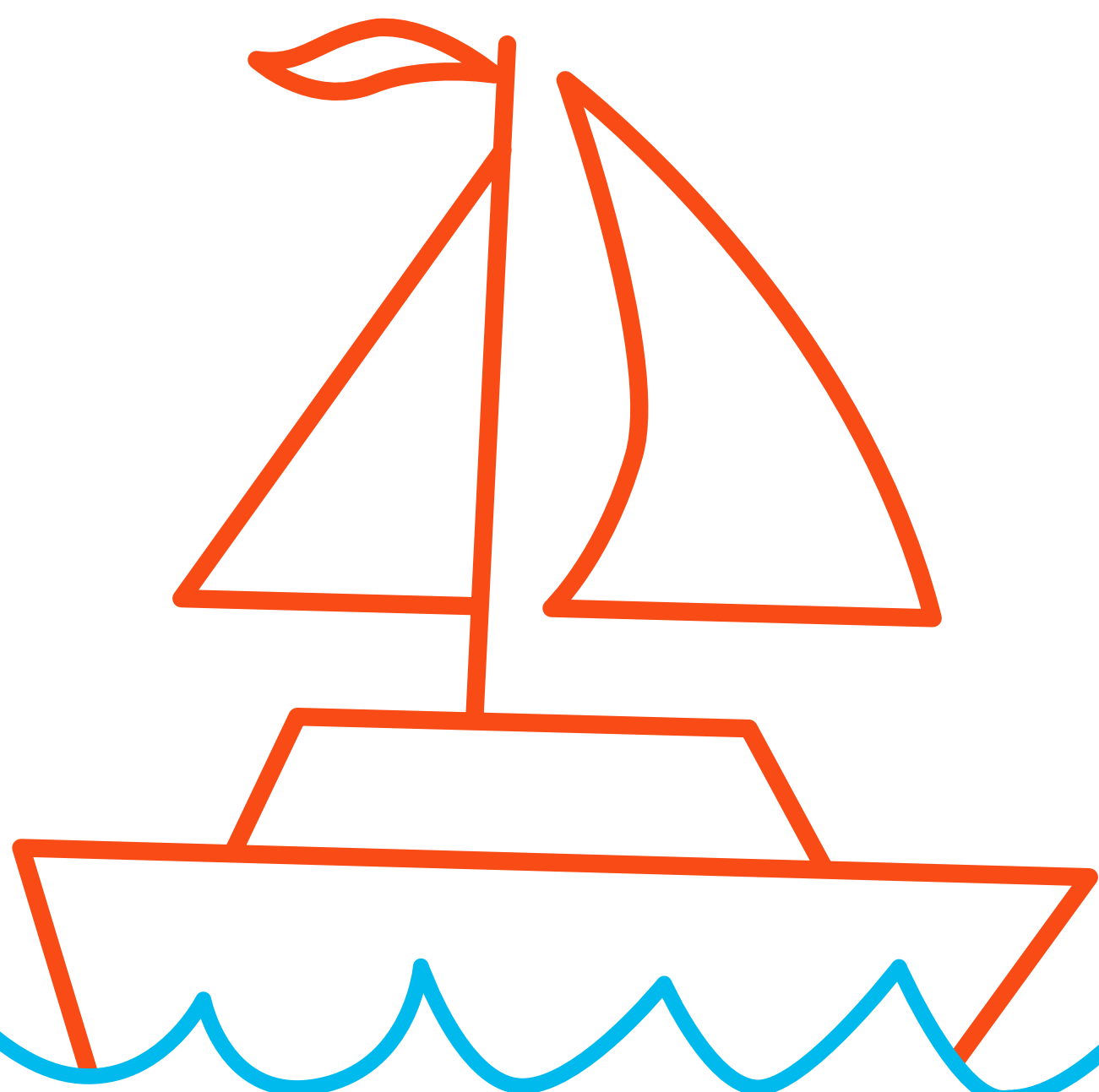


Hoe werkt het oude pensioenstelsel – en waarom verandert het?

Ons pensioenstelsel gaat veranderen: er is een modernisering nodig. In het oude stelsel kreeg je vaak een toezegging over de hoogte van je toekomstige pensioenuitkering. Die kon alleen niet altijd worden waargemaakt: bijvoorbeeld doordat indexeren niet lukte of kortingen noodzakelijk waren. Daarnaast sloot het stelsel niet meer aan op de veranderde arbeidsmarkt. Voorheen was het gebruikelijk om je hele leven bij dezelfde werkgever te blijven, maar tegenwoordig kiezen we er vaker voor om van baan

te wisselen of als zelfstandige aan de slag te gaan.

Kortom: het oude stelsel voldeed niet meer. Daarom komt er een nieuw stelsel voor in de plaats dat de sterke punten van het oude moet behouden, maar de kwetsbaarheden moet oplossen.



2

Zo werkt het nieuwe stelsel in grote lijnen





Zo werkt het nieuwe stelsel in grote lijnen

Iedereen gaat pensioen opbouwen via een zogeheten premieregeling. Dit betekent dat je premie centraal en vast staat, en niet je uiteindelijke uitkering. Je pensioenfonds of -verzekeraar belegt je pensioenpremies en houdt je persoonlijke pensioenvermogen bij. De hoogte van je uiteindelijke uitkering is

afhankelijk van hoeveel je inlegt en de beleggingsresultaten van je pensioenkapitaal. Leg je veel in en doet je vermogen het goed op de beleggingsmarkt? Dan wordt je uitkering hoger. Omgekeerd zorgen een lagere inleg en lagere rendementen voor een lagere uitkering. In het nieuwe stelsel kun je altijd zien hoeveel je bij elkaar hebt gespaard en welke uitkering je ongeveer kunt verwachten op basis van voorspelde beleggingsresultaten. In andere woorden: je krijgt meer inzicht in je pensioen.





Je krijgt geen toezegging meer over de hoogte van je pensioenuitkering. Hierdoor hoeven pensioenfondsen en -verzekeraars minder hoge financiële buffers aan te houden. Het gevolg: pensioenen kunnen eerder omhoog als de markt meezit, maar gaan ook eerder omlaag bij tegenvallende beleggingsresultaten. Aan het begin van je loopbaan kun je doorgaans iets meer risico lopen. Maar naarmate je dichterbij je pensioenleeftijd komt, verlegt je pensioenfonds of -verzekeraar het accent van je beleggingen: hierdoor neemt het risico af als je ouder wordt.

Belangrijke keuzes in het nieuwe stelsel

Voor de invulling van het nieuwe stelsel kunnen werkgevers samen met vakbonden of in samenspraak met een vertegenwoordiging van medewerkers – zoals de ondernemingsraad – grofweg kiezen tussen twee regelingen:

- 1. Solidaire premieregeling
- 2. Flexibele premieregeling

Solidaire premieregeling	Flexibele premieregeling
Persoonlijke vermogensopbouw	Persoonlijke vermogensopbouw
Solidariteitsreserve: zo kan je pensioenfonds tegenvallende beleggingsresultaten opvangen en ingegane uitkeringen stabiliseren	Geen solidariteitsreserve – maar soms wel een risicodelingsreserve
Alleen variabele uitkering: je pensioen blijft afhankelijk van beleggingsresultaten, waardoor het nog kan groeien of krimpen	Vaste uitkering: je pensioenuitkering staat vooraf vast en blijft de hele uitkeringsperiode hetzelfde OF Variabele uitkering: je pensioen blijft afhankelijk van beleggingsresultaten, waardoor het nog kan groeien of krimpen
Minder keuzevrijheid , bijvoorbeeld in risicoprofiel	Meer keuzevrijheid , bijvoorbeeld in risicoprofiel

Hybride vormen

Bovenstaande beschrijvingen van beide regelingen zijn theoretisch. In de praktijk is het niet zo zwart-wit en kan de regeling afwijken. Hierdoor kan er ook in een flexibele premieregeling een solidariteitsreserve worden ingebouwd – dit heet dan een risicodelingsreserve. Ook zijn er solidaire regelingen mogelijk met meer keuzevrijheid.

Daarnaast worden er per regeling afspraken gemaakt over:

- de mogelijke risicoprofielen waar je uit kunt kiezen
- partner- en wezenpensioen
- premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid
- uitvoeringskosten

3

Wat betekent de overstap naar het nieuwe stelsel voor jou?





Wat betekent de overstap naar het nieuwe stelsel voor jou?

In grote lijnen is het duidelijk hoe de nieuwe pensioenregelingen eruit komen te zien. Toch is nog niet altijd helder wat de verandering voor jou en je pensioen betekent. Dit hangt namelijk van twee dingen af: de regeling die je nu hebt en de afspraken die je werkgever, vakbonden of een vertegenwoordiging van medewerkers – zoals de ondernemingsraad – over de nieuwe regeling maken.





Wat zeker is:

- je krijgt van tevoren geen garantie over de hoogte van je pensioen
- je uiteindelijke uitkering is afhankelijk van je inleg en de beleggingsresultaten
- het percentage dat je aan premie inlegt staat wel vast
- het wordt duidelijker hoeveel je inlegt en hoe veel je opbouwt

Het is handig om vast te weten hoe het nu met je pensioen zit. Wat voor regeling heb je, en hoeveel heb je opgebouwd? Kijk hiervoor op de website van je pensioenfonds of -verzekeraar, of op mijnpensioenoverzicht.nl.

Compensatie

Het nieuwe stelsel is in principe eerlijk en gelijk voor alle Nederlanders. Toch is er één groep die nadeel kan ondervinden van de overgang naar een nieuw systeem: mensen tussen 40 en 55 jaar. Die hebben namelijk voor een groot deel van hun loopbaan deels meebetaald aan het pensioen van oudere generaties. Nu zij de leeftijd bereiken dat jongere generaties aan hun pensioen zouden meebetalen, verandert het systeem: in het nieuwe stelsel bouwen we allemaal ons eigen pensioen op.

De leeftijdsgroep 40-55 jaar loopt hierdoor het risico op een pensioengat. Op het moment dat werkgevers, vakbonden of ondernemingsraden overleggen over de nieuwe pensioenregeling, kunnen ze ook afspraken maken over compensatie voor deze groep – deze afspraken horen dan bij de pensioenregeling. Deze compensatie loopt maximaal tien jaar en heeft in principe de vorm van extra pensioen, zo staat het vastgelegd in de wet.

Toch is het ook mogelijk om de compensatiegroep tegemoet te komen met extra salaris of een combinatie van pensioen- en salarisaanvullingen.

Wat gebeurt er met pensioen dat je al hebt opgebouwd?

In het nieuwe stelsel bouw je een persoonlijk pensioenvermogen op. Alleen: als je een aantal jaar werkt en aan een pensioenregeling deelneemt, heb je al pensioenvermogen opgebouwd in het oude stelsel. In principe blijven je oude en nieuwe pensioenpotje gescheiden. Toch is het mogelijk om je opgebouwde vermogen om te zetten naar het nieuwe stelsel: dit heet invaren. Hierbij worden bestaande pensioenaanspraken en -rechten omgerekend naar een persoonlijk pensioenvermogen.

Invaren kan alleen bij een pensioenfonds, en alleen als de werkgever en vakbonden het fonds vragen om oude vermogens in te varen en het pensioenfonds daarmee instemt.

4

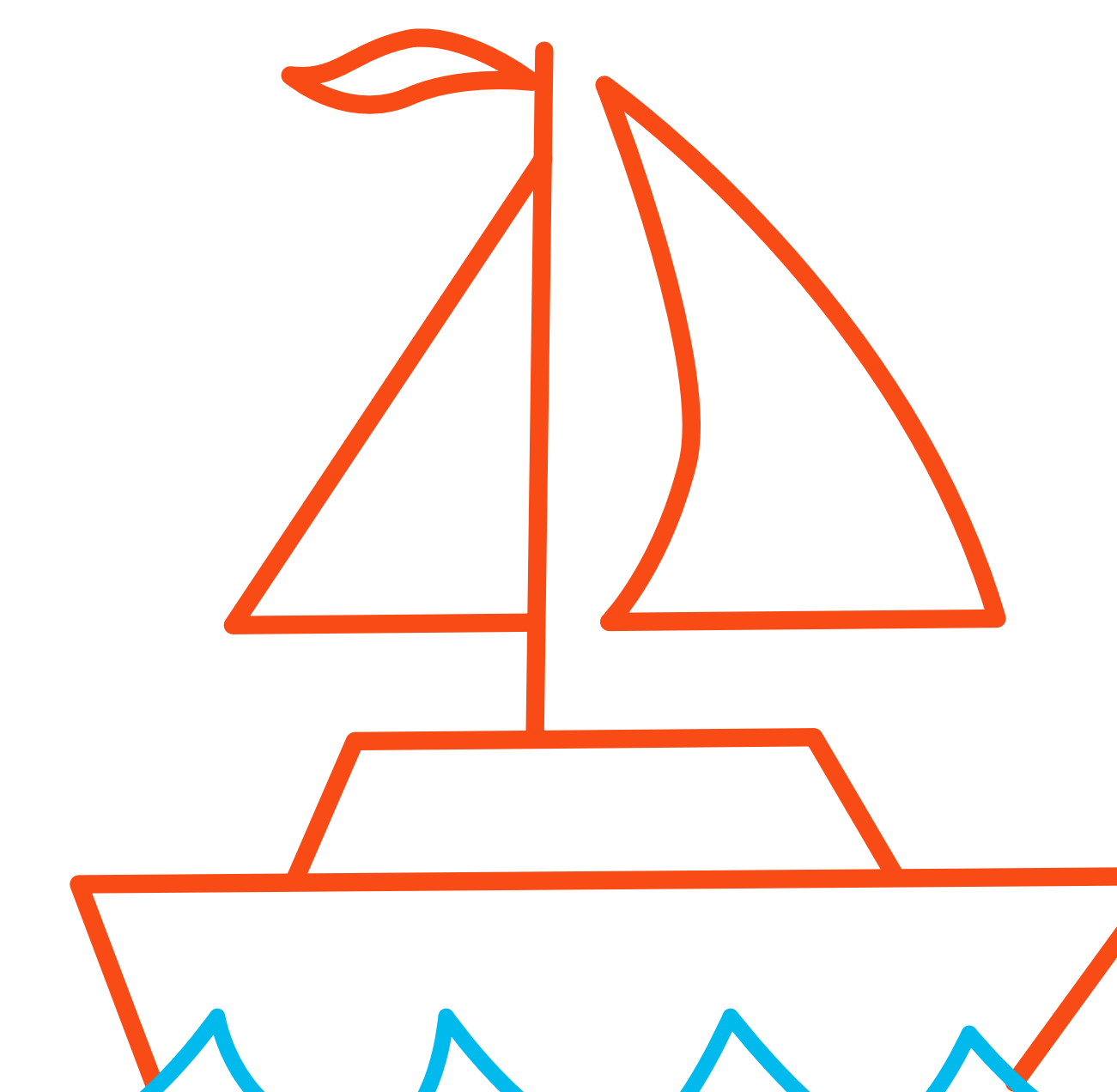
Hoe wordt de beslissing over je nieuwe pensioenregeling genomen?





Hoe wordt de beslissing over je nieuwe pensioenregeling genomen?

Het is aan je werkgever, vakbonden of een vertegenwoordiging van medewerkers – zoals de ondernemingsraad – om afspraken te maken over je nieuwe pensioenregeling. Omdat je pensioen een primaire arbeidsvoorwaarde is, zijn er daarbij een aantal verplichte stappen om te doorlopen. Sommige hiervan zullen in 2024 al kunnen plaatsvinden.





Verplichte stappen die doorlopen moeten worden

1



Arbeidsvoorwaardenoverleg

Je werkgever doet een voorstel voor de nieuwe pensioenregeling aan een vertegenwoordiging van de medewerkers. Dit kunnen vakbonden zijn, maar bijvoorbeeld ook de ondernemingsraad.

2



Instemming medewerkers

Omdat het gaat over een wijziging van een primaire arbeidsvoorwaarde, krijgen je collega's en jij allemaal de kans om de voorgestelde verandering goed te keuren. Alleen als de meerderheid ermee akkoord gaat, wordt de nieuwe regeling ingevoerd. Zo niet, dan gaan alle partijen terug naar de onderhandelingstafel.

3



Door naar de pensioenuitvoerder

Is de regeling door iedereen goedgekeurd? Dan gaat er een 'opdracht tot uitvoering van de pensioenregeling' naar je pensioenfonds of -verzekeraar. Die krijgt de tijd om deze te aanvaarden en in te voeren.

4



Invoering nieuwe regeling

Uiteindelijk is het de bedoeling dat de nieuwe pensioenregeling ingaat vóór 1 januari 2028 – dat is de wettelijke deadline.



Wanneer gaat het nieuwe stelsel in?

De nieuwe pensioenwet – de Wet toekomst pensioenen (Wtp) – geldt sinds 1 juli 2023. Toch duurt het nog even voordat je daar iets van merkt: uiterlijk 1 januari 2028 moeten alle pensioenregelingen voldoen aan de nieuwe wet. Tot die tijd is het de bedoeling dat er afspraken worden gemaakt over de regelingen. Dit wordt gedaan door werkgevers, vakbonden of een vertegenwoordiging van medewerkers – zoals de ondernemingsraad. Samen bepalen zij of en hoe ze bestaande pensioenregelingen aanpassen aan de nieuwe wet.

Het nieuwe stelsel moet uiterlijk in 2028 ingaan, wat betekent dat er daarvóór belangrijke keuzes moeten worden gemaakt. Hier krijg je eerder mee te maken – misschien in 2024 al.

Meer informatie

Verder lezen over de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel? Neem dan contact op met je vakbond, ondernemingsraad of pensioenfonds. Of kijk eens op de volgende websites:

[Mijn Pensioenoverzicht](#)

[Nibud](#)

[Rijksoverheid](#)

[Werken aan ons pensioen](#)

[Wijzer in geldzaken](#)



Belangrijke begrippen

Aanspraakregeling

Pensioenregeling waarbij de hoogte van de uiteindelijke uitkering centraal en vast staat.

Arbeidsongeschiktheidsverzekering

In sommige pensioenregelingen kun je ook een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid opnemen. Hiermee ben je financieel beschermd voor het geval dat je vervroegd moet stoppen met werken vanwege arbeidsongeschiktheid.

Compensatiegroep

De leeftijdsgroep 40-55 loopt door de overgang naar het nieuwe stelsel het risico op een pensioengat. Op het moment dat werkgevers, vakbonden of ondernemingsraden overleggen over de nieuwe pensioenregeling, kunnen ze ook afspraken maken over compensatie voor deze groep.

Dekkingsgraad

De dekkingsgraad geeft aan of een pensioenfonds voldoende geld in kas heeft om aan zijn verplichtingen te voldoen. Met andere woorden: of het in staat is de pensioenen van nu en straks uit te keren – en of het mogelijk is om pensioenen te verhogen in tijden van inflatie. De dekkingsgraad wordt uitgedrukt in een percentage. In het nieuwe pensioenstelsel wordt het aanpassen van pensioenuitkeringen niet meer bepaald door dekkingsgraden.

Implementatieplan

Plan waarin je pensioenfonds of -verzekeraar uitwerkt hoe het de nieuwe pensioenregeling gaat invullen. Zo staat er in het implementatieplan bijvoorbeeld welke voorbereidingen het treft en wat de pensioenregeling kost.

Indexeren

Door inflatie wordt geld na verloop van tijd minder waard: je kunt met hetzelfde bedrag minder kopen. Om die waardedaling op te vangen, kan je pensioen worden verhoogd. Dat noemen we indexeren.

Invaren

Opgebouwd vermogen omzetten naar regelingen en afspraken onder het nieuwe pensioenstelsel, noemen we invaren.

Middelloonregeling

Pensioenregeling waarbij je jaarlijkse opbouw wordt gebaseerd op het pensioengevend inkomen dat je in dat jaar hebt verdiend – dus bruto-inkomen, vakantiegeld en eventuele toeslagen.

Nabestaandenpensioen

Deze uitkering krijgen je achtergebleven partner en kinderen in het geval dat je overlijdt. Dit krijgen ze vanaf het moment van je overlijden, in de meeste gevallen levenslang.

Pensioenuitvoerder

Je pensioenfonds of -verzekeraar.



Belangrijke begrippen

Risicobereidheid / Risicoprofiel

Je pensioeninleg wordt belegd. Dit houdt in dat je een zekere mate van risico loopt: de aandelen of obligaties waarin je geld wordt belegd, kunnen meer waard worden – maar ook minder. Hoeveel risico je loopt, kun je vaak zelf bepalen. Hoe meer risico je loopt, hoe hoger je rendementen maar mogelijk groter je verliezen.

Risicopremies

Voor je pensioen betaal je een premie, waarmee je gestaag waarde opbouwt. Dat geldt niet voor bijvoorbeeld nabestaanden- of arbeidsongeschiktheidspensioen. Hiervoor betaal je wel premies, maar bouw je geen waarde op: er wordt alleen iets uitgekeerd als de situatie waarvoor je verzekerd bent, zich voordoet. Raak je bijvoorbeeld niet arbeidsongeschikt? Dan krijg je geen uitkering van arbeidsongeschiktheidspensioen.

Sociale partners

Vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers die afspraken maken over arbeidsvoorwaarden, waaronder het pensioen. Denk aan werkgeversverenigingen en vakbonden.

Solidariteitsreserve

Je pensioenfonds houdt een potje aan, waarmee het tegenvallende beleggingsresultaten kan opvangen en ingegane uitkeringen kan stabiliseren. Dit potje noemen we de solidariteitsreserve.

Transitieplan

Het transitieplan vormt de basis voor de overstap naar de nieuwe pensioenregeling. Hierin leggen de betrokken partijen alle keuzes, overwegingen en berekeningen tijdens het besluitproces vast. Ook de compensatieregeling wordt in het transitieplan opgenomen.

Uitvoeringskosten

Een pensioenfonds of -verzekeraar beheert en belegt je pensioenvermogen, en rekent hier kosten voor. Die worden uitvoeringskosten genoemd.



Stichting Bedrijfstakbureau voor het Uitgeverijbedrijf

Postbus 12040

1100 AA AMSTERDAM

020 430 91 52

info@bedrijfstakbureau.nl

Deze publicatie is gemaakt door het Bedrijfstakbureau voor het Uitgeverijbedrijf, een samenwerkingsverband met de cao-partijen in de sector. Hierin zitten de Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf, FNV Media & Cultuur, CNV, De Unie en de Nederlandse Vereniging van Journalisten.

