TIJDLIJN

Wetsvoorstel Wet Toekomst Pensioenen

2022

- Nieuwe pensioenregelingen (nog steeds) mogelijk op basis van een stijgende leeftijdsafhankelijke premiestaffel.
- Regelingen kunnen nog worden aangepast naar (andere) stijgende staffels.

2023

- Nieuwe pensioenwetgeving van kracht en start overgangsperiode tot 01-01-2027 naar nieuwe pensioenstelsel.
- Een premie tegen een vlakke leeftijdsonafhankelijk beschikbare premie (flatrate).
  - Maximale premie wordt 30% van de pensioengrondslag + 3% compensatie tot 01-01-2036
  - Vanaf 01-01-2037 kan de premiegrens iedere 5 jaar wijzigen. Een wijziging moet 2 jaar van tevoren duidelijk zijn.
- Partnerpensioen vóór pensionering op risicobasis. Maximale partnerpensioen 50% van het pensioengevend salaris. Wezenpensioen (halfwezen) maximaal 20% van het pensioengevend salaris (met vaste eindleeftijd van 25 jaar).

2023

- Bedrag ineens van 10% van pensioenvermogen wordt ingevoerd per 01-01-2023 (pensioenjackpot)
- Sociale partners en werkgevers hebben tot 01-01-2025 de tijd om een nieuw pensioen af te spreken en het transitieplan af te ronden.

2025/2026

- Deadline uitvoering transitieplan tot 31-12-2026

2027

- Iedere pensioenuitvoerder moet zijn overgestapt op één van de 4 premieregelingen:
  - Een nieuwe premieovereenkomst
  - Een verbeterde premieovereenkomst
  - Een premie-uitkeringsovereenkomst
  - Een premie-kapitaalovereenkomst
- Bestaande stijgende staffels worden gerespecteerd voor zittende medewerkers; middelloon niet toegestaan.

2037

- 01-01-2037 einde compensatieperiode, ofwel maximale vlakke premie 30%.