



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Deep dive “Eerbiedigende werking”

Congres Werken aan ons pensioen

Arjan van 't Zelfde (FIN)
Leendert Klokkenburg (SZW)

27 september 2023



Inhoud

- > Afspraken Pensioenakkoord

- > Toelichting overgangsrecht
 - Reikwijdte
 - Bijzondere informatieverplichtingen
 - Overstap op later moment
 - Arbeidsmarkteffecten
 - Gelijke behandeling
 - Fiscale behandeling

- > Overzicht van voor- en nadelen

- > Casussen / specifieke vragen



Afspraken Pensioenakkoord

- > Uitgangspunt van het Pensioenakkoord (zoals uitgewerkt in de Hoofdlijnennotitie) is dat eventuele nadelen voor het te verwachten pensioen als gevolg van de overstap naar een nieuw contract en andere manier van pensioenopbouw adequaat en kostenneutraal worden gecompenseerd.
- > De overstap binnen bestaande premiereregelingen van progressieve naar leeftijdsonafhankelijke premies is in de meeste gevallen niet mogelijk binnen de randvoorwaarden van adequate en kostenneutrale compensatie. Het zou tot fors hogere premies en/of lagere pensioenresultaten leiden.
- > Daarom is voor deze regelingen een langere uitfasering in de tijd gekozen. Toegestaan is om voor bestaande deelnemers de progressieve staffel te blijven gebruiken. Voor nieuwe deelnemers geldt vanaf uiterlijk 1-1-2028* dat zij een leeftijdsonafhankelijke (vlakke) premie moeten inleggen.
- > Dat betekent dat er voor huidige deelnemers in premiereregelingen geen compensatieproblematiek is wanneer gebruikt wordt gemaakt van de eerbiedigende werking.

**met het wetsvoorstel verlenging transitietermijnen zal de transitie worden verlengd.*



Transitie voor premiereregelingen: twee opties

1. Overgang naar regeling met vlakke premie voor alle deelnemers
 - > Verschillende transitievoorschriften:
 - Opstellen transitieplan met compensatieafspraken (met inzicht in transitie-effecten op basis van bruto-profijt en pensioenverwachtingen)
 - Instemming van OR of advies van PV of PVT.
 - Persoonlijk informeren deelnemers over verwachte effecten (pensioenverwachtingen voor en na de transitie).
2. Voor nieuwe deelnemers geldt een nieuwe premiereregeling met vlakke premie. Huidige deelnemers blijven pensioen opbouwen met progressieve premie (eerbiedigende werking).
 - > Geen compensatie- of transitievraagstuk; wel aanvullende eisen.



Voor welke situaties geldt het overgangsrecht?

- › Het overgangsrecht is bedoeld voor de volgende situaties:
 1. Reeds bestaande premieregelingen met een progressieve premie (ongeacht het type pensioenuitvoerder of waar deze is ondergebracht).
 2. Een uitkeringsovereenkomst met een progressieve premie die wordt uitgevoerd door een verzekeraar, waarbij geldt dat deze uiterlijk per 1/1/2028* moet zijn omgezet naar een premieregeling.

- › Sinds 1/7/2023 kunnen er geen nieuwe premieregelingen met een progressieve premie worden overeengekomen.

- › Het overgangsrecht is nadrukkelijk niet bedoeld voor de uitkeringsovereenkomsten die door pensioenfondsen worden uitgevoerd.



Reikwijdte overgangsrecht

- > Uiterlijk per 1/1/2028* moet een werkgever voor nieuwe deelnemers een premieregeling hebben die voldoet aan de wettelijke eisen (dus met een vlakke premie).
- > Alle deelnemers die tot het moment van de invoering van een nieuwe regeling met een vlakke premie deelnemer zijn in de regeling vallen onder het overgangsrecht.
- > Dus indien een werkgever per 1/1/2024 een nieuwe regeling afsprekt conform de eisen van het nieuwe stelsel, vallen vanaf dat moment alle nieuwe deelnemers onder de nieuwe regeling.
- > Het overgangsrecht heeft in beginsel effect totdat de laatste deelnemer waarvoor met een beroep op het overgangsrecht een progressieve premie wordt gehanteerd gewezen deelnemer of pensioengerechtigd wordt.
- > De effecten van het overgangsrecht worden in 2037 geëvalueerd.



Bijzondere informatieverplichtingen

- > De beëindiging van een arbeidsrelatie van een werknemers die deelneemt aan een regeling met progressieve premie kan aanzienlijke nadelige gevolgen hebben voor het te bereiken pensioen.
- > Daarom zorgvuldige communicatie van belang!
- > Deelnemers moeten geïnformeerd worden over de toepassing van een progressieve premie en (kwantitatief) gewezen worden op de gevolgen van een overstap naar een andere werkgever voor het te bereiken pensioen.
- > Deze informatie wordt opgenomen in het jaarlijkse pensioenoverzicht voor de deelnemer; is beschikbaar op de website van de uitvoerder en wordt toegelicht in de stopbrief.
- > Transitieplan niet noodzakelijk, maar mogelijk wel wenselijk, ook in het kader van de informatieverplichtingen!



Overstap op een later moment

- > Indien partijen die in eerste instantie gebruik maken van het overgangsrecht op een later moment alsnog besluiten over te stappen op een regeling met een vlakke premie voor alle deelnemers blijven de transitievoorschriften van toepassing:
 - Opstellen transitieplan met compensatieafspraken (met inzicht in transitie-effecten).
 - Ingeval de OR instemmingsrecht heeft, dient deze informatie te worden versterkt met de OR
 - Ingeval van een PVT of PV legt de werkgever het voorgenomen besluit ter advies voor en verstrekt daarbij op verzoek tevens de informatie over de transitie-effecten van het besluit. Instemming van OR of advies van PV of PVT.



Arbeidsmarkteffecten

- > In de MvT bij de wet wordt ook ingegaan op de mogelijke arbeidsmarkteffecten van het overgangsrecht.
- > Baanwisselingen leiden mogelijk tot een lager verwacht pensioen. Dit overgangsrecht kan daardoor een rem zetten op arbeidsmobiliteit. In de praktijk speelt de arbeidsvoorwaarde pensioen echter een beperkte rol bij arbeidsmarktbeslissingen.
- > Wel van belang dat deelnemers zich hier bewust van zijn. Daarom verplichte pensioencommunicatie!
- > Mogelijk positief effect is dat de positie van werkzoekende oudere werknemers in potentie verbetert.



Invalshoek van gelijke behandeling (leeftijd)

- > Door de eerbiedigende werking ontstaat er onderscheid tussen werknemers in dienst voor de overstap en de werknemers die in dienst treden na de overstap naar het vernieuwde pensioenstelsel. Dit kan leiden tot een (indirect) onderscheid op grond van leeftijd of datum van indiensttreding.

Leeftijd

- > Bij de eerbiedigende werking leggen de jongere werknemers minder premie in dan oudere werknemers. Dit onderscheid kan worden gerechtvaardigd door ervoor te zorgen dat iedereen naar verwachting zelfde pensioenaanspraak krijgt.
- > Hoewel het onderscheid gerechtvaardigd is, is de vraag of dit ook wenselijk is. Binnen de onderneming heeft bijvoorbeeld een jonge werknemer die in dienst treedt na de overstap een hogere pensioenpremie, dan de jonge werknemer van dezelfde leeftijd die voor de overstap al in dienst was. Dit is een afweging die een werkgever zelf moet maken.



Invalshoek van gelijke behandeling (indiensttreding)

Indiensttreding

- > Alleen werknemers die vóór de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel in dienst waren bij de werkgever vallen onder de eerbiedigende werking.
- > Toekomstige werknemers zijn uitgesloten, waardoor er sprake is van een onderscheid tussen twee groepen werknemers op basis van hun indiensttredingsdatum.
- > Volgens de wetgever rechtvaardigt een verwijzing naar de aangepaste wetgeving en de overwegingen die daaraan ten grondslag liggen dit onderscheid.



Fiscale behandeling

- > In de fiscale wetgeving is in artikel 38r een progressieve staffel opgenomen die is gebaseerd op dezelfde uitgangspunten van de vlakke premiegrens van 30% (gebaseerd op rente van 1,5%).
- > De premiepercentages worden aangepast in hetzelfde ritme als de aanpassing van de premiegrens voor pensioenregelingen met een leeftijdsonafhankelijke premie. Bij een aanpassing van het rendement wordt ook de premiestaffel opnieuw berekend en aangepast in de wet.



Voor- en nadelen eerbiedigende werking

Voor- en nadelen Optie 1: eerbiedigende werking



Voordelen

- Geen instemmingsverplichting richting huidige werknemers.*
- Geen compensatievraagstuk.
- Geen transitie- en communicatieplan noodzakelijk.

* **Let op:** voor de wijziging van de middelloonregeling naar een beschikbare premiereregeling met stijgende premie geldt wel een instemmingplicht.



Nadelen

- Twee pensioenregelingen binnen de onderneming.
- Ongelijkheid tussen bestaande en nieuwe werknemers.
- Uitlegbaarheid (nu en in de toekomst).
- Mogelijke beperking arbeidsmobiliteit.



Voor- en nadelen overgang naar vlakke premie voor alle werknemers

Voor- en nadelen Optie 2: overgang naar vlakke premie voor alle werknemers



Voordelen

- Eén regeling voor alle werknemers.
- Uniformiteit in communicatie.
- Minder verschillen tussen jong en oud.



Nadelen

- Hogere werkgeverslasten door compensatie.
- Uitleg en onderbouwing over effecten van de transitie vereist.
- Instemming/advies medezeggenschap en instemming (huidige) werknemers nieuwe regeling.



Casussen / specifieke vragen

- > Is het na afloop van de transitieperiode toegestaan een geëerbiedigde pensioenregeling te wijzigen?
 - Ja, dat is mogelijk zoals deze binnen de fiscale grenzen blijft.
 - Het is ook toegestaan om de geëerbiedigde regeling bij een andere pensioenuitvoerder onder te brengen.
 - NB: indien op een later moment alsnog wordt overgestapt op een regeling met een vlakke premie gelden de wettelijke eisen uit het transitiekader!

- > Hoe zit het met vrijwillige excedent-regelingen en nettopensioenregelingen?
 - Het overgangsrecht kan niet worden ingezet voor deze regelingen.
 - De eis voor leeftijdsonafhankelijke premies geldt echter niet voor vrijwillige regelingen.
 - Het is zodoende mogelijk een progressieve premie te blijven hanteren, mits de premiestaffel in zijn geheel binnen de uniforme premiegrens valt (30%*).



Casussen / specifieke vragen

- > Hoe omgaan met deelnemers die op het moment dat voor nieuwe deelnemers een pensioenregeling met een vlakke, leeftijdsonafhankelijke premie wordt ingevoerd, in een wachttijd of drempelperiode zitten van de pensioenregeling met progressieve premies?
 - Voor deze werknemer was er op de dag voordat voor nieuwe deelnemers een WTP-pensioenregeling met een vlakke, leeftijdsonafhankelijke premie wordt ingevoerd geen sprake van het daadwerkelijk opbouwen van pensioen in een pensioenregeling op basis van progressieve premies. Er wordt dan dus niet voldaan aan de wettelijke voorwaarden. Het overgangsrecht is daarom niet van toepassing voor deze werknemer.



Bronnen

- > Pensioenwet: artikel 220e
- > Wet op de Loonbelasting 1964: artikel 38r
- > [V&A 23-007 Voorwaarden overgangsrecht progressieve premies - Centraal Aanspreekpunt Pensioenen \(belastingdienst.nl\)](#)
- > [Eerbiedigende werking: wat houdt het in? | Eerbiedigende werking | Werken aan ons Pensioen](#)
- > [Animatie op WAOP](#)