

Pensioen in beweging

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel

Handleiding voor ondernemingsraden
en personeelsvertegenwoordiging

Inleiding

In de zomer van 2019 is er tussen de sociale partners – werkgevers en werknemers – en het kabinet een akkoord bereikt over de contouren van een nieuw pensioenstelsel. Dit noemen we het pensioenakkoord. Dit nieuwe pensioenstelsel moet beter passen bij het huidige arbeidsklimaat. Ook moet het nieuwe pensioenstelsel robuust de toekomst in kunnen. Tenslotte wordt het nieuwe pensioenstelsel persoonlijker en transparanter.

De details van het pensioenakkoord worden uitgewerkt in nieuwe wetgeving: de Wet Toekomst Pensioenen. Het streven is dat de nieuwe wetgeving per 1 januari 2023 van kracht wordt. Toch is het nu al tijd om actie te ondernemen!

Inleiding

In het nieuwe pensioenstelsel worden alle pensioenregelingen premieregelingen. Eindloon- en middelloonregelingen zijn straks niet meer toegestaan.

In een premieregeling is niet de hoogte van de pensioenuitkering het uitgangspunt, maar de premie die er nu voor wordt betaald. Hoe hoog de pensioenuitkering straks zal zijn, staat vooraf niet meer vast. Dit heeft als gevolg dat de pensioenen straks meer meebewegen bij de ontwikkelingen van de economie.

Inleiding

Deze handleiding is bedoeld voor ondernemingsraden (OR) en personeelsvertegenwoordiging (PvT) bij werkgevers met een pensioenregeling die wordt uitgevoerd door een pensioenverzekeraar, een premiepensioeninstelling (ppi) of een algemeen pensioenfonds (apf).

Op de volgende pagina staat een overzicht van mogelijke uitvoerders.

Werkgevers die een pensioenregeling hebben bij een bedrijfstakpensioenfonds (bpf) moeten de besluitvorming van het pensioenfonds afwachten. Hier is het pensioenfonds leidend in de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

Inleiding

Checklist	Pensioenverzekeraars	Premiepensioeninstellingen	Algemene pensioenfondsen
	Aegon	ABN Amro PPI	Centraal Beheer APF
	Allianz	Aegon Cappital	Het Nederlandse Pensioenfonds
	ASR	Allianz PPI	STAP Algemeen Pensioenfonds
	De Goudse	BeFrank	De Nationale
	Interpolis	BrandNewDay	
	Nationale-Nederlanden	Lifesite	
	Scildon	Zwitserleven PPI	
	Zwitserleven		

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde; een heel belangrijke arbeidsvoorwaarde zelfs. Dat betekent dat pensioen een onderwerp is voor zowel de werkgever als voor werknemers. Deze arbeidsvoorwaarde kan niet zondermeer eenzijdig door de werkgever worden gewijzigd.

TIP

Er is een belangrijke rol weggelegd voor de OR of de PvT. Maak daarom vóóraf heldere afspraken met de werkgever over de transitie naar een nieuwe pensioenregeling.

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde

Ondernemingsraad

De OR heeft de wettelijke bevoegdheid om al dan niet in te stemmen met wijzigingen in de pensioenregeling. Ook al vloeit de wijziging voort uit aanpassing van wet- en regelgeving. Een pensioenregeling kan niet gewijzigd worden zonder de instemming van de OR. Maak dus gebruik van het recht om een deskundige in te schakelen.

Personeelsvertegenwoordiging (PVT)

Bij belangrijke veranderingen in de pensioenregeling die tenminste een kwart van de deelnemers raakt moet de werkgever advies inwinnen bij de personeelsvertegenwoordiging. Ook mag de PVT de werkgever verplichten om in overleg te treden over de pensioenregeling.

TIP

Maak duidelijke afspraken met de werkgever, bijvoorbeeld in welk stadium de OR of PVT bij de transitie betrokken wordt.

Meer informatie over de rol van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging? Zie hiervoor aanvullende documentatie.

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde

Pensioen is een belangrijk onderwerp. Na salaris is de pensioenregeling vaak de duurste arbeidsvoorwaarde. Geen wonder dus dat de wetgever de ondernemingsraad en/of de personeelsvertegenwoordiging een rol heeft gegeven in de beslissingen rondom de pensioenregeling.

Maar pensioen is ook een ingewikkeld onderwerp. Waar veel verschillende wet- en regelgeving maar ook rekentechniek en specifieke productkennis bij komt kijken. Daarom mogen ondernemingsraden zich laten ondersteunen door een eigen, onafhankelijk adviseur.

TIP Dit is een wettelijk recht van de OR: maak er gebruik van!

Stappenplan

We hebben een stappenplan uitgewerkt om je optimaal voor te bereiden op de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

De nieuwe pensioenwetgeving moet 1 januari 2023 ingaan. Daarna is er vier jaar de tijd om alle pensioenregelingen in Nederland aan te passen. Uiterlijk 1 januari 2027 dus moeten alle pensioenregeling voldoen aan de nieuwe wetgeving.

Toch is eerdere actie dan vlak voor 2027 nodig. Want vóór 1 januari 2025 – en dat is binnen twee jaar na invoering van de wet! – moet er een plan klaarliggen voor de nieuwe pensioenregeling. Het transitieplan wordt dat genoemd.

Stappenplan – Tijdschema

Stap	Wat	Wanneer beginnen	Wanneer klaar
1	Weet waarover je praat	Vroeg in 2022	Eind 2022
2	Wat is belangrijk?	Vroeg in 2022	Eind 2022
3	Leeftijdsonafhankelijk of leeftijdsafhankelijk	Vanaf 2022	Eind 2024
4	Nabestaandenpensioen	Vanaf 2023	Vóór 01-01-2025
5	Transitieplan	Vanaf 2023	Vóór 01-01-2025
6	Compensatie	Vanaf 2023	Vóór 01-01-2025
7	Informereren van de medewerkers		Bij wijziging

Stap 1 **Weet waarover je praat**

Een goede voorbereiding is het halve werk. Het klinkt zo logisch, maar bij het wijzigen van de pensioenregeling is dat ook echt zo. Het hele proces gaat véél gemakkelijker wanneer je weet waarover je praat, wanneer je precies weet hoe je pensioenregeling er uit ziet en hoe je personeelsorganisatie – hoe klein of hoe groot ook – in elkaar zit.

TIP

We hebben een aantal checklists samengesteld om de inventarisatie goed uit te voeren.
Maak er gebruik van!

Stap 1 Weet waarover je praat

Checklist

Inventarisatie pensioenregeling

Zorg dat je van de volgende documenten de meest actuele versie in je bezit hebt:

- Pensioenreglement met bijlagen en/of addenda
- Uitvoeringsovereenkomst (contract met de pensioenuitvoerder)
 - Wat is de einddatum van de uitvoeringsovereenkomst? Wat is de opzegtermijn?
- Pensioenparagraaf uit personeelshandboek of arbeidsovereenkomst
- Achterhaal de hoogte van de jaarpremie voor ieder onderdeel: ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en aanvullende premies en kosten
- Zijn er afwijkende afspraken met (groepen) medewerkers?

Stap 1 Weet waarover je praat

Checklist

Inventarisatie personeelsbestand

Het pensioenakkoord gaat verschillend uitwerken afhankelijk van de leeftijd van de medewerkers. Doe daarom een aanbeveling aan de werkgever om de volgende punten uit te werken:

- Maak een lijst met aantal werknemers per leeftijdsgroep van steeds 5 jaar (20-24 jaar, 25-29 jaar, 30-34 jaar, en zo verder)
- Noteer per leeftijdsgroep het aantal indiensttredingen en het aantal uitdiensttredingen van de laatste drie tot vijf jaar

Stap 1 Weet waarover je praat

Wat voor soort pensioenregeling heb je nu?

Als je nu een eindloon- of een middelloon-pensioenregeling hebt, dan moet de pensioenregeling aangepast worden. Je hebt geen andere keuze. Eindloon- en middelloonregelingen zijn in het nieuwe pensioenstelsel niet meer toegestaan.

Je moet dus overgaan naar een premiereregeling. Voor bestaande medewerkers kan er onder voorwaarden gebruik gemaakt worden van het overgangsrecht. Daarover later meer.

Als er nu al een premiereregeling is, dan moet de pensioenregeling ook aangepast worden, maar zijn er minder veranderingen. Ook dan kun je onder voorwaarden gebruik maken van het overgangsrecht.

Stap 2 Wat is belangrijk?

De pensioenregeling moet nu aangepast worden omdat het pensioenstelsel wijzigt. De werkgever kan deze aanpassing ook gebruiken om andere veranderingen door te voeren omdat hij nu bijvoorbeeld anders tegen de pensioenregeling aan kijkt. De instemming door de OR of van de PVT is uiteraard wel nodig bij deze veranderingen!

TIP

Praat met de werkgever over wat noodzakelijke aanpassingen zijn in een nieuwe pensioenregeling en of er een voornemen is meer veranderingen door te voeren. Denk als OR of PVT ook zelf na of er meer veranderingen gewenst zijn en breng deze onder de aandacht van de werkgever.

Stap 2 Wat is belangrijk?

Checklist

Mogelijke bespreekpunten

- Méér of minder keuzevrijheid
- Méér risico met kans op méér rendement of juist voorzichtiger en minder risico en waarschijnlijk ook een lager rendement
- Bij overlijden een (groot) kapitaal inééns in plaats van een levenslang partnerpensioen
- Méér of minder budget en wie draagt daaraan bij
- Begeleiding van werknemers bij individuele keuzes en mogelijkheden, bijvoorbeeld periodieke pensioenspreekuren

Stap 2 Wat is belangrijk?

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde

De pensioenregeling is naast het salaris vaak de belangrijkste en duurste arbeidsvoorwaarde. Sleutelen aan de pensioenregeling is daarmee ook sleutelen aan deze belangrijke arbeidsvoorwaarde. Daarbij moet goed in het oog gehouden worden dat de waarde van deze arbeidsvoorwaarde op peil blijft.

TIP

In de concept-wetgeving voor het nieuwe pensioenstelsel is opgenomen dat een eventuele arbeidsvoorwaardelijke versobering als gevolg van aanpassen van de pensioenregeling in beginsel gecompenseerd moet worden.

Stap 3 Leefijdsonafhankelijk of leeftijdsafhankelijk

Het nieuwe pensioenstelsel gaat uit van procentueel gelijkblijvend leeftijdsafhankelijke premies. Dat is anders dan in het huidige pensioenstelsel: daar is een leeftijdsafhankelijk stijgende pensioenpremie de norm.

Er is nu een premieregeling

Bij een premieregeling kan er ofwel sprake zijn van een leeftijdsafhankelijk stijgende premiestaffel ofwel van een leeftijds-onafhankelijk gelijk premiepercentage.

Ga bij een gelijk premiepercentage naar

A

Ga bij een stijgende premiestaffel naar

B

Er is nu een eindloon- of middelloonregeling

Bij eindloon- of middelloonregelingen* is er altijd sprake van een leeftijdsafhankelijk stijgende premie.

Ga verder naar **C**

* Uitsluitend wanneer de uitvoerder is een verzekeraar of een algemeen pensioenfonds is

Stap 3 Leefijdsonafhankelijk of leeftijdsafhankelijk

A

Er is nu sprake van een premierегeling met een leeftijdsafhankelijke gelijke premie

Omdat het nieuwe pensioenstelsel ook standaard uitgaat van een leeftijdsafhankelijke gelijke premie zijn noodzakelijke aanpassingen beperkt. Als er verder geen aanpassingen in de pensioenregeling gewenst zijn ben je voor het grootste deel klaar.

Het nabestaandenpensioen moet wel gecontroleerd worden, want die systematiek wordt volstrekt anders (zie hiervoor stap 4)

Stap 3 Leeftijdsonafhankelijk of leeftijdsafhankelijk

B Er is nu sprake van een premiereregeling met een leeftijdsafhankelijk stijgende premie

Omdat het nieuwe pensioenstelsel uitgaat van een gelijke leeftijdsonafhankelijke premie moet de pensioenregeling sowieso aangepast worden. Dat moet uiterlijk vóór 1 januari 2027 zijn afgerond. Iedereen die na de aanpassing in dienst treedt doet mee aan de nieuwe pensioenregeling volgens het nieuwe pensioenstelsel.

De huidige systematiek van de leeftijdsafhankelijke stijgende premiestaffel mag behouden blijven voor medewerkers die tot 1 januari 2027 in dienst treden. Dan wordt er gebruik gemaakt van het overgangsrecht. Dat hoeft echter niet.

Stap 3 Leefijdsonafhankelijk of leeftijdsafhankelijk

C Er is nu sprake van een eindloon- of middelloonregeling

In het nieuwe pensioenstelsel zijn eindloon- en middelloonregelingen niet meer toegestaan. Er moet dus over worden gestapt op een nieuwe premiereregeling. Dat moet uiterlijk vóór 1 januari 2027 zijn afgerond. Iedereen die na de aanpassing in dienst treedt doet mee aan de nieuwe premiepensioenregeling volgens het nieuwe pensioenstelsel.

Voor de bestaande werknemers die tot 1 januari 2027 in dienst treden mag er nog worden overgestapt naar een premiereregeling met een leeftijdsafhankelijke stijgende premiestaffel. Dan wordt er gebruik gemaakt van het overgangsrecht. Dat hoeft echter niet.

Stap 3 Leefijdsonafhankelijk of leeftijdsafhankelijk

Wel of geen overgangsrecht?

Om te beoordelen of het slim is om gebruik te maken van het overgangsrecht zal de samenstelling en de ontwikkeling van het personeelsbestand moeten worden geanalyseerd. Want het, voor bestaande werknemers, wel of niet overstappen naar de nieuwe systematiek van leeftijdsonafhankelijk gelijke premie heeft voor verschillende leeftijden andere effecten. Deze effecten kunnen grote financiële gevolgen voor de werknemer hebben.

TIP

Deze beoordeling is erg complex. Vraag hiervoor hulp aan iemand met de juiste ervaring en deskundigheid.

Stap 3 Leefijdsonafhankelijk of leeftijdsafhankelijk

TIP

Wel of geen overgangsrecht?

Laat de werkgever al vast beginnen met het doorrekenen van verschillende oplossingsrichtingen. Alleen met deze doorrekeningen is de impact van de varianten goed te beoordelen. Wacht hier niet te lang mee; omdat de gevolgen voor zowel werkgever als werknemers fors kunnen zijn is het verstandig hier rustig de tijd voor te nemen.

Stap 4 Nabestaandenpensioen

Naar een standaard nabestaandenpensioen

Het nabestaandenpensioen is de pensioenuitkering aan je partner en/of kinderen wanneer je komt te overlijden. Het nabestaandenpensioen is de verzamelnaam voor het partnerpensioen en het wezenpensioen.

Het nabestaandenpensioen is nu erg verschillend geregeld in pensioenregelingen. In het pensioenakkoord is afgesproken dat het nabestaandenpensioen in Nederland meer gestandaardiseerd moet worden.

Stap 4 Nabestaandenpensioen

Een uniform partnerbegrip

In de huidige wetgeving is er geen eenduidige definitie van de partner in de pensioenregeling. Daarom zien we veel verschillen tussen pensioenregelingen. In het nieuwe pensioenstelsel komt er één nieuwe definitie van wie de partner is in de pensioenregeling.

Deze verandering is een hele verbetering. Ongewenste verschillen zullen hierdoor verdwijnen en wordt het veel duidelijker wie er recht heeft op een partnerpensioen.

Stap 4 Nabestaandenpensioen

Het nabestaandenpensioen vóór de pensioeningangsdatum

Wanneer de deelnemer aan de pensioenregeling komt te overlijden vóór de pensioeningangsdatum dan wordt het nieuwe nabestaandenpensioen een vast percentage van het salaris. Dat mag voor het partnerpensioen tot maximaal 50% van het salaris.

Omdat het nabestaandenpensioen in het huidige pensioenstelsel met een ingewikkelde formule berekend wordt, gaan er bij de overgang zeker (grote) verschillen ontstaan. Het is daarom belangrijk deze verschillen goed te analyseren; het gaat hier om een belangrijke inkomensvoorziening voor de nabestaanden.

Stap 4 Nabestaandenpensioen

Het nabestaandenpensioen vanaf de pensioeningangsdatum

In het wetsvoorstel is bepaald dat het partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum altijd op opbouwbasis wordt verzekerd. Dit betekent dat een deel van het opgebouwde pensioenvermogen bedoeld is voor nabestaandenpensioen.

De hoogte van het partnerpensioen is dan standaard 70% van het aan te kopen ouderdompensioen. Maar je kan ook kiezen om geen of een lager partnerpensioen te verzekeren; dan wordt het eigen ouderdompensioen hoger.

Stap 5 Transitieplan

Wanneer de pensioenregeling wordt gewijzigd voor alle medewerkers (dus zowel voor de bestaande medewerkers als voor de nieuwe medewerkers) dan is het verplicht om een transitieplan op te stellen. Dit is het plan waarin de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel beschreven wordt.

In het transitieplan moeten de effecten voor de verschillende leeftijdsgroepen uitwerkt en doorgerekend worden. Ook moet in het transitieplan een eventuele compensatieregeling uitgewerkt zijn.

TIP

De OR of PVT moet een duidelijke eigen rol bepleiten bij het opstellen van het transitieplan!

Stap 5 Transitieplan

De werkgever en de OR, PVT of personeelsvergadering moeten uiterlijk 31 december 2024 overeenstemming hebben bereikt over het transitieplan. Dit plan wordt door de werkgever meegezonden bij het verzoek om instemming voor de wijziging van de pensioenovereenkomst.



De ondernemingsraad moet haar akkoord geven op dit transitieplan!

Stap 6 **Compensatie**

Wordt de pensioenregeling van de bestaande werknemers gewijzigd, dan moet er zeker nagedacht worden over een eventuele compensatieregeling. Het kan immers zo zijn dat door de wijziging van de pensioenregeling de werknemer er op achteruit gaat. Dat kan een directe achteruitgang zijn of een achteruitgang in de toekomst.



Pensioen is een arbeidsvoorwaarde en een versoering van arbeidsvoorwaarden kan niet zondermeer doorgevoerd worden. Ook niet wanneer een wijziging van de pensioenwetgeving daar de aanleiding voor is.

Stap 6 Compensatie

Een compensatie kan goed aan de orde zijn als er overgang is van een leeftijdsafhankelijk stijgende premiestaffel naar een leeftijdsonafhankelijk gelijk premiepercentage. Maar ook bij de overgang van een eind- of middelloonregeling naar een premieregeling is een compensatieregeling waarschijnlijk.

TIP

In veel gevallen kunnen de compensatiebetalingen als extra bedragen in de pensioenregeling gestort worden. Informeer hier naar bij de pensioenuitvoerder!

TIP

Een compensatieregeling is uitermate complex, zowel rekenkundig maar ook arbeidsrechtelijk. Laat je hierover dus goed adviseren.

Stap 7 **Informeren van de medewerkers**

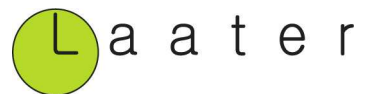
Natuurlijk moeten de medewerkers ingelicht worden over de nieuwe pensioenregeling. Als je het slim hebt aangepakt ben je al in een vroeg stadium in overleg gegaan met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of een groep betrokken medewerkers. Hoe eerder je die er bij betrekt, hoe sneller is er draagvlak voor de veranderingen.

Stap 7 Informeren van de medewerkers

De informatieverstrekking aan de medewerkers moet zorgvuldig gebeuren. En dat is best een hele uitdaging, want het onderwerp pensioen staat niet bij iedereen bovenaan het interesselijstje.

Uiteraard moet alle communicatie juist zijn, goed begrijpelijk en moeten de individuele gevolgen voor iedere medewerker inzichtelijk zijn. Met de wijziging van de pensioenregeling zal uiteindelijk ook iedere medewerker akkoord moeten gaan: het liefst schriftelijk met een handtekening als dat kan.

Meer informatie? Wij helpen graag!



Martijn Visser
Registerpensioenadviseur

06 – 5469 4843
martijnvisser@laater.nl

Laater
0888 – 777 999
www.laater.nl



Eric Bolt
Registerpensioenadviseur

ericbolt@prettigpensioen.nl
06 – 5142 1375

PrettigPensioen
085 – 273 5180
www.prettigpensioen.nl

Bijlage

Checklist

Wet- en regelgeving

Pensioenwet

[PW](#)

Wet op de Loonbelasting

Hoofdstuk IIb

[LB](#)

Wet op de Ondernemingsraad

Artikel 27

[WOR](#)

Wet Gelijke Behandeling bij Arbeid

Artikel 8

[WGBA](#)

Voorstel Wet Toekomst Pensioenen

Consultatiedocument

[WTP](#)

Memorie van Toelichting WTP

Consultatiedocument

[MvT WTP](#)