

Overgangsrecht Wet toekomst pensioenen

Oktober 2021

Wat bedoelen we met Overgangsrecht?

Alle pensioenregelingen moeten uiterlijk 1 januari 2027 voldoen aan de regels van het nieuwe pensioenstelsel. Hierop is één uitzondering en dat is wanneer een beroep wordt gedaan op het zogenaamde Overgangsrecht, ook wel de Eerbiedigende Werking (hfdst. 14 Memorie van Toelichting)

Sociale partners kunnen in een aantal situaties en onder bepaalde voorwaarden een beroep doen op dit overgangsrecht. In dat geval hoeft de pensioenregeling **niet** te worden aangepast aan de nieuwe regels en kan de bestaande pensioenregeling ook na 1 januari 2017 voortgezet worden.

Er kan enkele een beroep worden gedaan op het Overgangsrecht voor pensioenregelingen die vóór 1 januari 2023 zijn ingevoerd, zijnde:

1. Een beschikbare premieregeling (DC)
2. Ofwel een verzekerde uitkeringsregeling met een met leeftijd oplopende premie (DB-regeling bij verzekeraar)

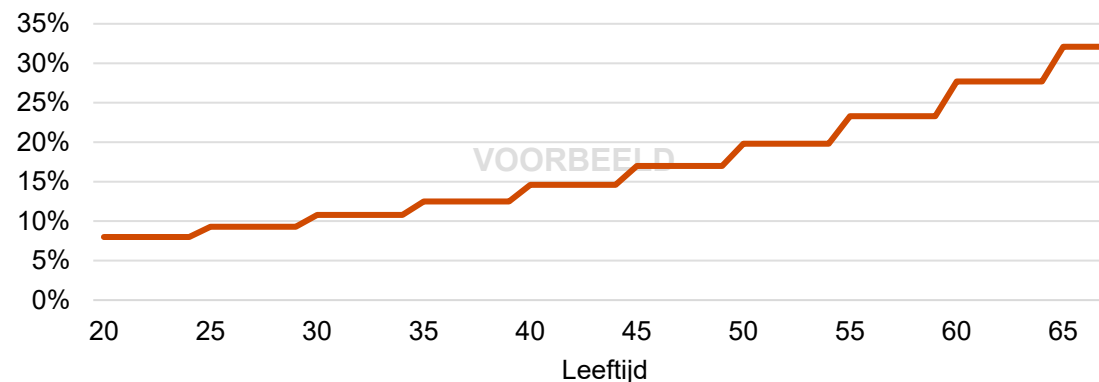
Vanaf 1 januari 2027 is de Overgangsregeling alleen nog in de lucht voor bestaande medewerkers en kunnen er geen nieuwe medewerkers meer toetreden (daarvoor moet dus een separate, wél pensioenakkoord proof, regeling komen)

Waarom het Overgangsrecht?

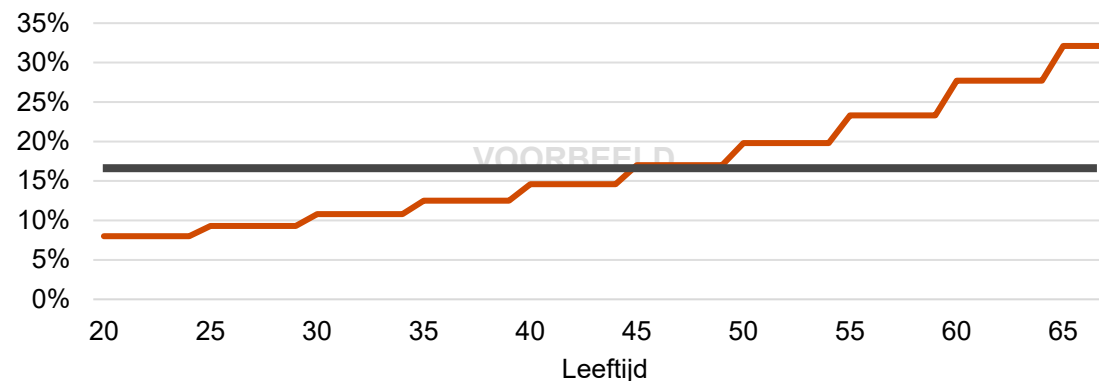
Vrijwel alle bestaande beschikbare premieregelingen en verzekerde DB regelingen hebben op dit moment een leeftijdsafhankelijk pensioenpremie oplopend met leeftijd. Met de komst van het nieuwe pensioenstelsel wordt dit één gelijke premie voor iedereen (onafhankelijk van leeftijd)

- Op welk niveau leggen sociale partners deze vaste premie?
 - Veelal zal sprake zijn van gewenste **budget-neutrale** overgang
- Een budget-neutrale overgang kan **bijvoorbeeld** voor een vaste premie van 17% (zie voorbeeld hiernaast)
 - In dat geval gaan de jongere medewerkers (in dit voorbeeld tot leeftijd 45) er op vóóruit
 - Alle medewerkers vanaf leeftijd 45 gaan er (in dit voorbeeld) op achteruit en bouwen naar de toekomst dus minder pensioen op
 - Maar feitelijk zijn ook medewerkers jonger dan 45 jaar slechter af als zij langer blijven (voordeel van een paar jaar wordt teniet gedaan door nadeel in latere jaren)
 - Daarmee bied je als werkgever – zonder compensaties – geen gelijkwaardige pensioenregeling (meer)

Beschikbare premie als % van pensioengrondslag...



... t.o.v. flat rate van 15%



Waarom het Overgangsrecht?

Zonder compensatie zullen met name oudere medewerkers nadeel ondervinden van de overgang van een leeftijdsafhankelijke pensioenpremie naar een flat rate

- Bij pensioenfondsen is de verwachting dat (een groot deel van) deze compensatie gaat komen vanuit de mogelijkheid om de opgebouwde pensioen in te varen naar de nieuwe regeling. Deze 'oplossing' is voor de benoemde beschikbare premieregelingen en verzekerde uitkeringsregelingen niet mogelijk
- Dat betekent dat:
 - Met name oudere medewerkers fors nadeel vinden van de overgang naar een flat rate, en/of
 - Werkgeverslasten fors omhoog zouden gaan om hiervoor te compenseren
- Beide uitkomsten vond de Wetgever onwenselijk en om die reden is het Overgangsrecht in het leven geroepen. Daarmee kunnen bestaande deelnemers in dergelijke regelingen een beroep blijven doen op de leeftijdsafhankelijke premies
- Het toepassen van dit Overgangsrecht heeft voor- en nadelen waar later verder op wordt ingegaan

De wettelijke basis voor het Overgangsrecht

Overgangsrecht geldt voor pensioenregelingen die vóór 1 januari 2023 zijn ingevoerd, zijnde:

1. een premieregeling (DC), of
2. een verzekerde uitkeringsregeling met een met leeftijd oplopende premie (DB-regeling bij verzekeraar)
 - Uiterlijk op 1 januari 2027 of eerder bij een grote wijziging aan de pensioenregeling, moet de regeling binnen de staffel die rechts is opgenomen vallen.
 - Staffels met een rente boven 1,5% zullen hier in de regel binnen passen.
 - Indien de vooralsnog op 30% vastgestelde fiscaal maximale vlakke premie wordt bijgesteld, wordt ook de fiscale maximale staffel aangepast
 - Let op: overgangsrecht heeft expliciet betrekking op hanteren van progressieve premie en niet op het karakter van de pensioenovereenkomst.
 - In het geval van uitkeringsovereenkomst met progressieve premie zal in de transitieperiode de pensioenovereenkomst moeten worden omgezet naar een premieovereenkomst
 - De wettelijke basis van deze overgangsrecht-staffel is opgenomen in art. 220e PW (nieuw) en de fiscale basis in art. 38q Wet LB 1964 (nieuw)

Max. progressieve staffel bij het overgangsrecht

Leeftijd	Percentage
15 - 20	19,0%
20 - 25	19,8%
25 - 30	21,0%
30 - 35	22,6%
35 - 40	24,4%
40 - 45	26,4%
45 - 50	28,6%
50 - 55	31,0%
55 - 60	33,8%
60 - 65	37,0%
> 65	40,0%

Het Overgangsrecht en Nettopensioenen

De overgangsmaatregel kan waarschijnlijk niet worden ingezet bij nettopensioenregelingen

- Tegelijkertijd geldt dat, door het vrijwillige karakter van een nettopensioenregeling, het erop lijkt dat er geen verplichting komt dat inleg nettopensioenen naar een flat rate premie moet
- Het voornaamste criterium is dat een nettopensioenregeling moet voldoen aan dat de inleg niet meer is dan de fiscale maximale premie van $30\% \times \text{nettofactor}$



Voor- en nadelen **wel** gebruik maken van overgangsregeling (houden staffel voor zittende werknemers)



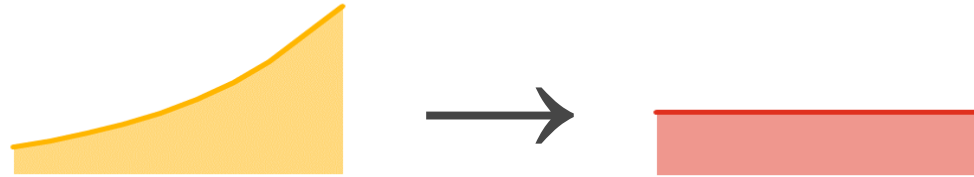
Voordelen:

- + Bestaande medewerkers worden niet benadeeld door een overstap naar een flat-rate premie (geen discussie ten aanzien van ongewenste transitie effecten en compensatie vraagstuk voor bestaande werknemers)
- + De pensioenregeling voor bestaande medewerkers wijzigt niet dus geen uitgebreide communicatie aan medewerkers nodig (evt. met uitzondering van nabestaandenpensioen)
- + Voor nieuwe medewerkers kan al wel gekozen worden vanaf 2023 het nieuwe pensioenstelsel toe te passen
- + Er hoeft naar verwachting geen formeel transitieplan en communicatieplan te worden opgesteld

Nadelen:

- Ongelijkheid (en dus mogelijk discussie) tussen bestaande en nieuwe medewerkers. Wettelijk gezien geen discriminatie (hoewel het niet uitgesloten is dat hier procedures over gevoerd gaan worden), maar mogelijk onwenselijk vanuit arbeidsvoorwaardelijk perspectief
- Handhaven van de bestaande regeling voor bestaande medewerkers beperkt mogelijk hun arbeidsmobiliteit (gouden ketenen), omdat zij in de toekomst willen profiteren van de stijgende pensioenpremie
- Jonge bestaande medewerkers krijgen minder pensioenpremie dan nieuw toe te treden jonge medewerkers. Gaan jonge medewerkers hierdoor overwegen naar een andere werkgever over te stappen of meer salaris vragen?
- Oplopende kosten (verkapte compensatie) huidige populatie (deels gecompenseerd door uittreding en toetreding nieuwe deelnemers in nieuwe regeling)
- Communicatief: dit is wellicht nu nog wel uit te leggen, maar wie legt dit verschil over 30 jaar nog uit?

Voor- en nadelen **geen** gebruik maken van overgangsregeling (overstappen op vlakke premie)



Voordelen:

- + Alle medewerkers nemen deel aan dezelfde pensioenregeling, er is geen onderscheid tussen bestaande en nieuwe medewerkers van dezelfde leeftijd en ook niet tussen jong en oud (gelijkheid voor iedereen)
- + Eén pensioenregeling en uniformiteit in communicatie
- + Na de extra communicatie op korte termijn, geen lastige discussies meer over verschillende regelingen. Communicatie wordt ondersteund door communicatie op nationaal niveau
- + Minder verschil tussen jong en oud waardoor de hoogte van de pensioenpremie geen rol speelt bij het aantrekken van de beste werknemers
- + Voor jongere medewerkers wordt meer pensioenpremie ingelegd dan op basis van de huidige premiestaffel (tenzij een lage flat rate gekozen wordt). Dit is voordelig als zij bijvoorbeeld op latere leeftijd zzp-er worden
- + Eenvoudiger om pensioenregeling onderdeel te maken van totaal arbeidsvoorwaardenpakket en premie te verhogen/verlagen ten koste van/ten gunste van andere arbeidsvoorwaarden
- + Voor internationale bedrijven is flat rate buiten NL veelal de norm en zal begrip vanuit toenemen

Nadelen:

- Overstap van het oude naar het nieuwe stelsel resulteert in een lager pensioenuitzicht: groep 40-55 wordt het zwaarst getroffen
- Bestaande medewerkers zullen een compensatie verwachten voor de achteruitgang als gevolg van de transitie, dit leidt weer tot hogere werkgeverskosten (zeker als volledige compensatie in 10 jaar gerealiseerd moet worden). Het pensioenakkoord spreekt over adequate compensatie
- Afhankelijk van medewerkersbestand en het beleid van werkgever kan de transitie leiden tot (ongewenste) herverdelingseffecten van beschikbare middelen (verschuiving van oud naar jong)
- Extra effort vereist vanuit de werkgever om de effecten van de transitie inzichtelijk te maken aan bestaande medewerkers (uitgebreide communicatie uitrollen eventueel i.s.m. de pensioenuitvoerder)



pwc.nl

pwc.com

© 2021 PwC. All rights reserved. Not for further distribution without the permission of PwC. “PwC” refers to the network of member firms of PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), or, as the context requires, individual member firms of the PwC network. Each member firm is a separate legal entity and does not act as agent of PwCIL or any other member firm. PwCIL does not provide any services to clients. PwCIL is not responsible or liable for the acts or omissions of any of its member firms nor can it control the exercise of their professional judgment or bind them in any way. No member firm is responsible or liable for the acts or omissions of any other member firm nor can it control the exercise of another member firm’s professional judgment or bind another member firm or PwCIL in any way.