



Stappenplan Invoering pensioenakkoord

Stappenplan invoering pensioenakkoord

In de zomer van 2020 is een historisch Pensioenakkoord gesloten. De middelloonregeling verdwijnt, verplicht wordt een beschikbare-premieregeling met een gelijke premie voor alle leeftijden (vlakke premie). Het Pensioenakkoord is omgezet naar een concept wetsvoorstel voor de Wet Toekomst Pensioenen. Op grond van deze wet moeten alle pensioenregelingen in Nederland worden aangepast. Volgens de planning wordt het wetsvoorstel vanaf april 2021 behandeld door de Tweede en de Eerste Kamer. Het is (nog steeds) de bedoeling dat de wet van kracht wordt op 1 januari 2022. Alle in dit plan genoemde maatregelen en datums zijn onder voorbehoud van voortgang van het wetgevingsproces.

Alle pensioenregelingen wijzigen

Er mag vanaf uiterlijk 2026 - eerder overstappen mag ook - alleen nog maar voor pensioen worden gespaard in een beschikbare-premieregeling. De premie wordt onafhankelijk van de leeftijd vastgesteld, de zogenoemde vlakke premie (gelijk percentage pensioenpremie). Nu geldt nog voor een middelloonregeling en veel beschikbare-premieregelingen een leeftijdsafhankelijke premie (de premie stijgt met de leeftijd). Als gevolg van de omzetting naar het nieuwe pensioenstelsel krijgen jongere werknemers een hogere pensioenpremie toegekend en oudere een lagere. Het eerste leidt tot kostenverhoging van de werkgever, het tweede tot werknemers die een compensatie voor het nadeel nodig hebben (wat leidt tot nog hogere kosten voor de werkgever).

Overgangsmaatregel

Als overgangsmaatregel kunnen werknemers in een middelloonregeling die is ondergebracht bij een verzekeraar en bestaande beschikbare-premieregelingen met een leeftijdsafhankelijke premie worden voortgezet.

“Voor werkgevers en werknemers die de huidige pensioenregeling ongewijzigd willen voortzetten is er dus nu al werk aan de winkel.”

Op 31 december 2021 bestaande regelingen mogen na 1 januari 2026 (gesloten) worden voortgezet voor werknemers die op 31 december 2025 deelnemen aan de regeling. De regeling die op 31 december 2021 van toepassing is mag, om gebruik te kunnen blijven maken van de overgangsregeling, na 31 december 2021 niet meer op essentiële onderdelen worden aangepast. En de premiestaffel

dient te blijven binnen een – in de wet voorgeschreven – progressieve premiestaffel. Voor nieuwe werknemers geldt vanaf 1 januari 2026 wel een vlakke premie.

Ook voor reeds bestaande middelloonregelingen die zijn ondergebracht bij een verzekeraar is een uitzondering van toepassing. Deze mogen vóór 1 januari 2026 worden omgezet naar een beschikbare premieregeling met een progressieve (leeftijdsafhankelijke) premie, en kunnen na 1 januari 2026 (gesloten) worden voortgezet voor werknemers die op 31 december 2025 aan de regeling deelnemen. Voor nieuwe werknemers geldt vanaf 1 januari 2026 wel een vlakke premie. De opgebouwde aanspraken in de middelloonregeling blijven bij de verzekeraar bestaan en zijn gegarandeerd.

Werkgevers die een middelloonregeling hebben bij een algemeen of ondernemingspensioenfonds kunnen in beginsel geen gebruik maken van deze overgangsregeling. De huidige pensioenregeling dient uiterlijk 1 januari 2026 te zijn omgezet in een beschikbare premieregeling met een vlakke premie voor alle werknemers. Wel kan de huidige middelloonregeling voor 1 januari 2022 zijn omgezet in een premieregeling met een stijgende premie. Op die manier kan op die regeling het overgangsrecht worden toegepast.

Herijken arbeidsvoorwaardenpakket

Pensioen is bij de meeste werkgevers de grootste secundaire arbeidsvoorwaarde. Een ingrijpende wijziging in die arbeidsvoorwaarde kan eigenlijk niet anders dan in breder arbeidsvoorwaardelijk perspectief worden gezien. Daarbij zijn flexibilisering van arbeidsvoorwaarden (verschillende arbeidsvoorwaarden voor diverse groepen werknemers - jong/oud, gezinssamenstelling, levensfase e.d.), mogelijkheden van omscholing, job rotation of andere initiatieven om te komen tot duurzame inzetbaarheid de belangrijkste thema's. Het nieuwe pensioenstelsel is daarom een mooie aanleiding voor een andere kijk op het totale arbeidsvoorwaardenpakket. Zeker nu in toenemende mate duurzame inzetbaarheid van belang wordt; hoe blijven werknemers 'employable' en halen ze op een gezonde manier de opschuivende AOW-leeftijd.

Stappenplan

Het stappenplan voor de aanpassing van de pensioenregeling verschilt per situatie. Er kan namelijk sprake zijn van een:

1. Verplichte of vrijwillige deelname aan een verplichtgestelde pensioenregeling in een bedrijfstakpensioenfonds
2. Middelloonregeling in een ondernemings- of algemeen pensioenfonds
3. Middelloonregeling bij een verzekeraar
4. Beschikbare-premieregeling bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling.

In dit stappenplan gaan we kort in op situatie 2., 3 en 4. Voor vragen over situatie 1. en 2. kunt u uiteraard ook bij ons terecht.

Stappenplan

De middelloonregeling kent een gelijke pensioenopbouw voor alle werknemers. Een beschikbare premieregeling heeft veelal premies die toenemen naarmate de leeftijd stijgt. Dit moet worden gewijzigd in een beschikbare premieregeling met een voor alle werknemers vlakke premie. Dat brengt compensatieproblemen met zich mee.

De overgangsmaatregel maakt het mogelijk om de huidige pensioenregeling voor bestaande werknemers om te zetten naar een beschikbare-premie regeling met een leeftijdsafhankelijke premie. Dit moet voor een middelloonregeling die is ondergebracht bij een verzekeraar uiterlijk 1 januari 2026 hebben plaatsgevonden. Voor een middelloonregeling die is ondergebracht bij een pensioenfonds geldt dat deze, om gebruik te maken van de overgangsregeling, moet zijn omgezet naar een premieregeling met een stijgende premie.

Voor werknemers die in dienst treden vanaf het moment van de omzetting gaat wel een vlakke premie gelden. Dit betekent dat er vanaf dat moment twee regelingen van toepassing zijn, met waarschijnlijk een belangrijk verschil in de waarde van de arbeidsvoorwaarden. Dat hoeft geen probleem te zijn, echter streven veel werkgevers naar gelijk(waardig)e arbeidsvoorwaarden. De kosten voor de werkgevers kunnen wel stijgen, de blijvers (gesloten groep) worden ouder en hun pensioenpremie stijgt mee. Daarnaast leidt de overgangsregeling tot een 'gouden ketting' voor oudere werknemers. En is een uitloopregeling op enig moment nog wel kosteneffectief onder te brengen bij een pensioenuitvoerder als het aantal deelnemers sterk terugloopt door uitdiensttreding?

Stappen

De hierna aangegeven stappen zijn indicatief en kunnen per voorkomende situatie anders zijn. Bij iedere werkgever is de situatie weer anders, maar houdt u voor een zorgvuldige afweging voor een nieuwe pensioenregeling rekening met een doorlooptijd van minimaal 10 maanden.

Stap 1 – Verkennen vragen bij overgang

De kosten van en de compensatie voor de invoering van een pensioenregeling met een vlakke premie kunnen voor werkgevers fors oplopen. Door overgang naar een beschikbare premieregeling met een leeftijdsafhankelijke premie kunnen de kosten en de compensatie voor de werkgever worden beperkt. In deze fase worden de gevolgen van een dergelijke overgang voor alle betrokkenen in kaart gebracht. Met toepassing van onze Rekentool Pensioenakkoord wordt duidelijk wat de mogelijke kostenstijging betekent, hoe deze voorkomen kunnen worden en wat de gevolgen zijn voor de pensioenaanspraken van de werknemers. Een heroriëntatie van de arbeidsvoorwaarde pensioen, het afstemmen van de nieuwe pensioenregeling(en) op de doelstellingen van de onderneming en het inbedden ervan in het totale

arbeidsvoorwaardenpakket maken hier onderdeel van. In deze fase komen onder meer de volgende vragen aan bod:

- Wat betekent het als we wel/geen gebruik gaan maken van de overgangsregelingen?
- Wat is het beste moment om over te gaan?
- Hoe gaat een eventuele compensatie eruit zien (hoe lang, voor wie, hoe hoog?)
- Wat willen mijn werknemers?
- Wat gaat de uitvoerder aan contractvarianten bieden?
- Wat past in mijn strategie?
- Wat doen mijn concurrenten?
- Wat is de impact op de kosten nu maar ook op langere termijn?

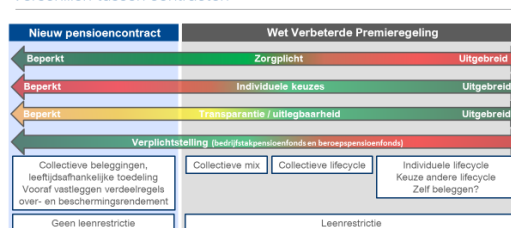
Tips:

- Begin vroegtijdig met voorbereiden. Tijdig inzicht verkrijgen in de (on)mogelijkheden is van belang.
- Zorg ervoor dat alle betrokkenen op een gelijk (kennis)niveau zitten.
- Gebruik één partij voor rekensommen. Partijen kunnen dat door hun eigen adviseur laten checken.
- Inventariseer welke medezeggenschap (vorm en bevoegdheden) van toepassing is en betrek deze in een vroeg stadium. Is er een OR, een Vereniging van Gepensioneerden en/of is er zeggenschap op een andere manier georganiseerd?

Stap 2 – Vormgeven nieuw pensioenbeleid

Op grond van de analyse komt de werkgever tot de contouren van het nieuwe pensioenbeleid. Er zijn ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling diverse keuzes te maken. Over keuzemogelijkheden van werknemers, beleggingsbeleid en het delen van risico's tussen deelnemers. Hiervoor hebben wij een keuzetool ontwikkeld. Aan de hand van vragen ontstaan er op basis van de antwoorden bepaalde voorkeuren.

Verschillen tussen contracten



Belangrijke vragen: Welke zaken zijn voor u en uw organisatie van belang en hoe kijkt u aan tegen zorgplicht, de kosten, het aanbieden van keuzes, de transparantie en de uitlegbaarheid?

Het totale arbeidsvoorwaardenbeleid is daarbij het uitgangspunt. Het kan voorkomen dat de overgang naar een nieuwe pensioenregeling leidt tot een extra budget voor andere arbeidsvoorwaarden. Die mogelijk door werknemers hoger worden gewaardeerd of beter aansluiten bij de ondernemingsdoelstellingen. Zo kan het nieuwe beleid ervoor zorgen dat alle groepen werknemers eenduidige arbeidsvoorwaarden hebben,

en de waarde die arbeidsvoorwaarden hebben voor de werknemers stijgen.

“Zo wordt meer rendement behaald per in arbeidsvoorwaarden geïnvesteerde euro.”

Onderdeel van deze fase is het op (laten) stellen van een transitieplan, en wel voor 1 januari 2024. Dit plan is uiteindelijk onderdeel van het instemmingsverzoek dat dient te worden voorgelegd aan de werknemersvertegenwoordiging. Het plan dient in ieder geval te bestaan uit:

- Het gekozen pensioencontract. Wat er gebeurt met bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten, inclusief onderbouwing.
- Een overzicht van de effecten per leeftijdsgroep van de overstap op een (nieuwe) premiereregeling met leeftijdsafhankelijke premies.
- De gemaakte afspraken over de compensatie voor deze leeftijdsgroepen.

“De werkgever is wettelijk verplicht een transitieplan op te stellen.”

- Een financieringsplan voor de compensatie. Hierbij is kostenneutraliteit voor werkgevers en pensioendeelnemers het uitgangspunt. Bij onvoorziene omstandigheden moeten de genomen en arbeidsvoorwaardelijke besluiten opnieuw tegen het licht worden gehouden.

Maakt de werkgever gebruik van de overgangsregeling dan geldt de verplichting om een transitieplan op te stellen niet.

Tips

- Onderzoek de risicobereidheid van de deelnemers. Het nemen van risico's en het toedelen van die risico's wordt een van de kernpunten in de nieuwe regeling.
- Denk na over de wensen voor de uitvoerder van de toekomst.
- Ga in gesprek met de uitvoerder, de transitie naar het nieuwe pensioencontract vraagt veel van hem.

Stap 3 – Overleg werknemersvertegenwoordiging
Heeft de werkgever zich voorgenomen om over te stappen naar de nieuwe pensioenregeling dan dient de werkgever met de betrokken vakorganisaties of de OR tot overeenstemming te komen.

“In de praktijk zien wij dat het vroegtijdig betrekken van de OR in een werkgroep of Pensioencommissie de

medezeggenschap soepel(er) verloopt.”

Stap 4 – Bijschaven aan conceptwetgeving

De planning is het wetsvoorstel uiterlijk april 2021 voor behandeling aan te bieden aan de Tweede Kamer. Vooralsnog gaan we uit van deze planning. De verwachting is dat de behandeling kort maar intensief zal zijn. Het kan daarom gebeuren dat de huidige inzichten nog veranderen, met mogelijk invloed op de inhoud en de planning. Het concept wijzigingsvoorstel van de werkgever kan hierop dan worden aangepast. Uiteraard wederom met betrokkenheid van de werknemersvertegenwoordiging (terug naar stap 3).

Stap 5 – Communicatie en instemming werknemers

Nadat ook de werknemersvertegenwoordiging met de transitie heeft ingestemd kunnen de werknemers worden voorgelicht. Ook dit onderdeel vereist een zorgvuldige aanpak. De werknemers dienen akkoord te gaan met de wijziging en dienen vanuit de zorgplicht van de werkgever op voorhand goed te worden geïnformeerd over de gevolgen. De werknemers dienen (zoals dat in rechtspraak wordt genoemd) 'welbewust' in te stemmen.

Stap 6 – Invoering

De regeling zal uiterlijk in het laatste kwartaal van 2025 omgezet moeten worden. Het uitvoeringscontract dat ten grondslag ligt aan de huidige pensioenregeling moet waarschijnlijk worden aangepast. Mogelijk geeft dit ook aanleiding om de markt van pensioenuitvoerders te verkennen. De pensioenbijdrage van het werkgeverspensioen wordt in het nieuwe pensioenstelsel in alle pensioenregelingen belegd. Het uiteindelijk gespaarde kapitaal is dan ook sterk afhankelijk van de wijze waarop er wordt belegd, de beleggingsrendementen die worden behaald en de kosten die in rekening worden gebracht. Dit verschilt per pensioenuitvoerder. Bij de selectie van een pensioenuitvoerder dienen deze verschillen in kaart te worden gebracht.

Sprenkels & Verschuren

Onze visie: waarde creëren voor de werkgever

Pensioen is en blijft een van de belangrijke arbeidsvoorwaarden in een onderneming. Een pensioenregeling moet passen binnen de bedrijfscultuur en de ondernemingsdoelstellingen. Strategische discussies over pensioen beginnen bij het toetsen aan deze uitgangspunten. Pensioen heeft impact op werknemers (het is hun inkomensvoorziening voor later), maar ook op de verlies- en winstrekening/balanspositie van de onderneming. Daarnaast is pensioen een onderwerp van maatschappelijke discussie en dient pensioen aan de voorschriften van het fiscale en arbeidsvoorwaardelijke recht te voldoen. Het pensioen moet uitvoerbaar zijn en over pensioen dient uitvoerig en zorgvuldig gecommuniceerd te worden naar alle belanghebbenden. Kortom, pensioen is complex maar ons streven is om, samen met u, een begrijpelijke, uitlegbare en vooral passende pensioenregeling binnen uw organisatie te realiseren en "up-to-date" te houden.

Hierbij verliezen wij niet uit het oog dat de maatschappelijke trend tot langer doorwerken effect kan hebben op uw onderneming. Wat betekent bijvoorbeeld het langer doorwerken op de te verwachten verzuimkosten? Meer algemeen: wat is het verband tussen pensioen en pensioengerelateerde arbeidsvoorwaarden? Wij hebben kwantitatieve modellen ontwikkeld die u inzage geven in deze verbanden.



Edwin Schop
edwin.schop@sprenkelsenverschuren.nl
06 26 316 287

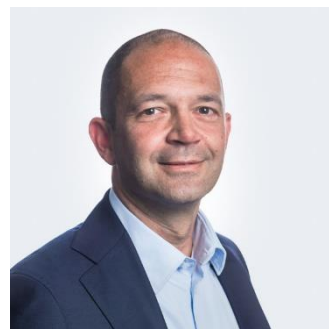


Onze diensten: pensioenadvies

Met onze jarenlange ervaring en kennis van pensioen zijn wij in staat om een passend advies te geven voor wijziging van de pensioenregeling dat voldoet aan uw wensen en doelstelling.

Onze diensten: transitie management

De overgang van de huidige verzekerde regeling naar het werkgeverspensioen onder het nieuwe pensioenstelsel is een complex proces waarin de verschillende betrokken partijen dienen te worden meegenomen. De belanghebbenden moeten tijdig, op het juiste moment en duidelijk geïnformeerd worden om het wijzigingstraject zo goed mogelijk te doorlopen. Afspraken die tussen partijen worden gemaakt dienen te worden vastgelegd en na te worden gekomen. Mijlpalen van het traject dienen op tijd gehaald te worden zodat het proces niet wordt vertraagd. Onze transitie managers zullen hiervoor zorg dragen. Zij zullen u ontzorgen en nemen veel werk uit handen. Ze houden in het veranderingstraject een vinger aan de pols en sturen partijen indien nodig aan. Het resultaat van onze dienstverlening is een soepele overgang naar het nieuwe pensioenstelsel zodat u op tijd gereed bent met de invoering hiervan.



Remco Hesseling
remco.hesseling@sprenkelsenverschuren.nl
06 13 185 068