

Aandachtspunten bij het maken van keuzes rondom de pensioentransitie



Wanneer de Tweede en Eerste Kamer daadwerkelijk instemmen met het voorstel voor de Wet toekomst pensioenen, staat de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel per 1 januari 2023 vast. Staat daarmee ook voor u vast hoe de nieuwe pensioenregeling er binnen uw organisatie uit komt te zien?

Allesbehalve. U moet dan nog de nodige keuzes maken over de werkelijke inrichting van de pensioenregeling.

Als de pensioentransitie eenmaal vaststaat, moet uw organisatie over de inrichting van de pensioenregeling nadenken.

Dit geldt in het bijzonder als de pensioenregeling wordt uitgevoerd door een verzekeraar of een premiepensioeninstelling (PPI). Hieronder staan een aantal van die belangrijke keuzes die u hiervoor moet maken.

1 Soort pensioenregeling

Werkgevers met een middelloonregeling zullen over moeten naar een ander soort pensioenregeling: de beschikbare-premieregeling. In het nieuwe pensioenstelsel is namelijk alleen dit soort regeling nog toegestaan.

Niet de pensioenaanspraak staat dan vast, maar enkel de pensioeninleg. De uiteindelijke pensioenaanspraak is onzeker, omdat die afhangt van hoeveel de ingelegde gelden gaan opleveren en wat de rentestand is op het moment van pensionering.

Meestal kent de pensioenregeling een met de leeftijd stijgende premiestaffel

Maar ook als u nu al een beschikbare-premieregeling heeft, moet u de pensioenregeling aanpassen. Meestal kent de pensioenregeling een met de leeftijd stijgende premiestaffel: hoe ouder een werknemer wordt, hoe hoger de inleg.

Soms zelfs oplopend tot ongeveer 45% van de pensioengrondslag (het bedrag waar werknemers pensioen over opbouwen). De achtergrond hiervan is dat naarmate de leeftijd stijgt, de tijd tot aan het pensioen korter wordt en er dus meer geld nodig is om eenzelfde pensioenresultaat te bereiken.

Maar het wetsvoorstel gaat nu uit van een vlakke premie. De percentuele inleg wordt dan voor iedereen gelijk, dus ongeacht de leeftijd.

Nettopensioen

Een werknemer kan een nettopensioen opbouwen door dit te sparen uit het deel van zijn nettoloon boven de € 114.866. Hiervoor geldt het maximum premiepercentage (30% van de pensioengrondslag), al heeft dit waarschijnlijk geen effect.

Vaak ligt het percentage in de hoogste leeftijdsgroep van de nettopremiestaffel lager. Ook geldt de eis van de leeftijdsonafhankelijke premie niet, omdat nettopensioen vrijwillig is.

2 Startdatum nieuwe pensioenregeling

Uiterlijk per 1 januari 2027 moet de overgang naar de nieuwe pensioenregeling zijn gerealiseerd. Maar uiterlijk 1 oktober 2026 moet u al een zogenoemd transitieplan gereed hebben.

Daarin moeten alle gemaakte keuzes terugkomen; het plan moet inzicht geven in de inhoud van de nieuwe pensioenregeling, de compensatie voor werknemers en of u wel of geen gebruik gaat maken van zogenoemd overgangsrecht. Vóór die tijd moet u dit al afgekaart hebben met de werknemers en de [ondernemingsraad \(OR\)](#).

Het transitieplan moet het nodige technisch inzicht bieden

Ook moet het transitieplan het nodige technisch inzicht bieden. Zo moet u inzichtelijk maken wat de effecten van de nieuwe regeling zijn voor de verschillende leeftijdsgroepen binnen uw organisatie.

3 Hoogte premie

Het wetsvoorstel schrijft niet voor hoe hoog de vlakke premie moet zijn, maar deze mag niet meer dan 30% van de pensioengrondslag zijn. U bepaalt samen met de werknemers welke premie gaat gelden.



Maar let op: als de vlakke premie op een relatief laag percentage wordt vastgesteld, wordt de compensatieverplichting naar verwachting juist weer een hoger bedrag.

Houd rekening met de uiteenlopende berekeningen die u moet maken, waarbij de impact van bepaalde keuzes sterk afhangt van (de leeftijden binnen) het deelnemersbestand nu en later. De transitie vraagt dus maatwerk.

4 Compensatie werknemers

Bij oudere werknemers kan de nieuwe pensioenregeling het pensioen versoberen. Dit hangt af van de gekozen premiehoogte. Zie het voorbeeld in het kader hieronder.

Het wetsvoorstel schrijft voor dat de groepen werknemers (binnen bepaalde leeftijdsgroepen) tot 2037 adequaat gecompenseerd moeten worden. Dit is geen wettelijk recht op volledige compensatie.

In de toelichting bij het wetsvoorstel staat dat werknemers geen onevenredig nadeel mogen ondervinden van de gewijzigde pensioenregeling. Dit is een vrij open begrip. Maar het uitgangspunt is een compensatie in de pensioensfeer.

Al is de verwachting dat werknemers eerder verleid worden met een compensatie in de salarissfeer. Dit leidt wel tot pensioengaten.

Want als er geen compensatie in de pensioensfeer plaatsvindt terwijl met de lagere vlakke premie feitelijk minder ingelegd wordt, levert dat minder pensioen op. Een compensatie betekent ook een aanzienlijke lastenstijging voor de werkgever.

Zeker nu een compensatie (in de pensioensfeer) moet gelden voor alle werknemers, dus ook voor werknemers die tot 2037 nieuw in dienst treden. Wilt u deze compensatieverplichtingen niet? Dan kunt u gebruikmaken van het overgangsrecht, waar compensatie niet aan de orde komt.

Versobering pensioen voor oudere bij nieuwe regeling

Voor oudere werknemers kan de nieuwe pensioenregeling een versobering van het pensioen zijn.

Vlak

Bijvoorbeeld: u heeft een oudere werknemer waarvoor op basis van de met de leeftijd stijgende premie een premie van 40% van de pensioengrondslag geldt. Bij de nieuwe pensioenregeling is dit een vlakke premie van 20% voor iedere werknemer (ongeacht leeftijd). Voor de jongere werknemer zal de premie stijgen, voor de oudere werknemer juist niet. Het is voor hem een verlaging van de inleg met maar liefst 50%.

5 Gebruikmaken van overgangsrecht: één of twee soorten pensioenregelingen?

Werkgevers met een op 31 december 2022 bestaande beschikbare-premieregeling of een verzekerde-middelloodregeling met een met de leeftijd stijgende premiestaffel kunnen zich beroepen op het overgangsrecht. Zij hoeven dan niet aan alle werknemers eenzelfde pensioenregeling te bieden.

De werkgevers met de beschikbare-premieregeling met progressieve premiestaffel kunnen namelijk deze regeling behouden voor werknemers die vóór het moment waarop de gewijzigde pensioenregeling ingaat in dienst treden.

Werkgevers met een middelloodregeling moeten dan wel zorgen voor een overgang naar de beschikbare-premieregeling met de progressieve premiestaffel vóór 1 januari 2027.

Alleen werknemers die na 1 januari 2027 in dienst treden, hebben de beschikbare-premieregeling met een vlakke premie. Dan is wel sprake van twee pensioenregelingen binnen één organisatie en ongelijke beloning tussen de twee groepen werknemers.

De vraag is of dat niet tot rechterlijke procedures en claims gaat leiden. Anderzijds, één pensioenregeling kan door de compensatie tot een aanzienlijke lastenstijging leiden.

6 Instemming OR en werknemers?

Het transitieplan is het resultaat van pensioenwijzigingen die u overeenkomt met de werknemers en de OR (ervan uitgaande dat de pensioenregeling niet in een collectieve arbeidsovereenkomst is vastgelegd). Het arbeids- en medezeggenschapsrecht is hier van toepassing.

Dus een wijziging van de pensioenregeling kan in principe alleen met instemming van de OR en de werknemers. Zo moet er in gezamenlijkheid besloten worden over het gebruikmaken van het overgangsrecht en bij geen gebruikmaking, over de noodzaak tot compensatie, de verdeling en omvang van de compensatie en de financieringsbron.

Uiteindelijk moet het plan uitvoerbaar zijn. Dat moet u afstemmen met de pensioenuitvoerder. Kernvraag is dan steeds: hoe motiveert u uw werknemers om in te stemmen?

Blijft deze instemming uit? Dan kunt u de pensioenregeling ook eenzijdig aanpassen. Hiervoor gelden strenge regels, dus het is belangrijk dat u uw keuze goed kunt motiveren.

Dit verdiepingsartikel wordt u aangeboden door Rendement Online en is geschreven door Frédérique Hoppers-Rademaker, advocaat bij Dirkszager, e-mail: hoppers@dirkzwager.nl

Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl