

# 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 juli 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	Aegon Cappital	Centraal Beheer APF
	Allianz	Allianz PPI	Het Nederlandse Pensioenfonds
	ASR	ASR Doenpensioen	STAP Algemeen Pensioenfonds
	De Goudse	BeFrank	De Nationale
	Interpolis	Centraal Beheer PPI	
	Nationale-Nederlanden	Life Sight	
	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

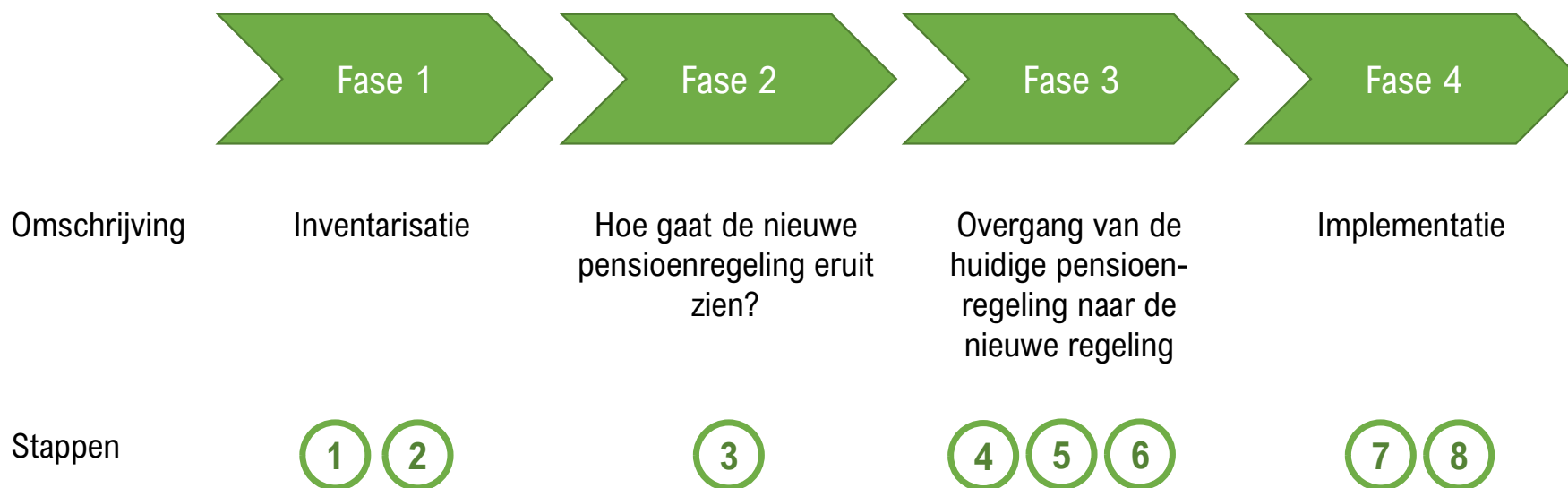
We hebben een stappenplan uitgewerkt om je optimaal voor te bereiden op de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

De nieuwe pensioenwetgeving moet 1 juli 2023 ingaan. Daarna is er drieëneenhalf 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 het wijzigingstraject is ingewikkeld en er komt veel bij kijken. Ook moet het plan voor de overgang (het transitieplan genoemd) ruim voor de overgangdatum klaarliggen.

# Stappenplan

Het stappenplan bestaat uit vier op elkaar volgende fases met daarin één of meer stappen.



# Stappenplan – Tijdschema

Stap	Wat	Wanneer beginnen	Wanneer klaar
1	Weet waarover je praat	Nu	Eind 2023
2	Wat is belangrijk?	Nu	Eind 2023
3	Welke ambitie heeft de nieuwe pensioenregeling?	Nu	Eind 2023
4	Leeftijdsonafhankelijk of leeftijdsafhankelijk	Vanaf 2024	Eind 2024
5	Compensatie	Vanaf 2024	Eind 2025
6	Nabestaandenpensioen	Vanaf 2024	Eind 2025
7	Transitieplan	Vanaf 2024	Eind 2026
8	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 premieregeling. Voor bestaande medewerkers kan er onder voorwaarden gebruik gemaakt worden van het overgangsrecht. Daarover later meer.

Als er nu al een premieregeling 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      **Ambitie**

### **Welke pensioenambitie heeft de nieuwe pensioenregeling?**

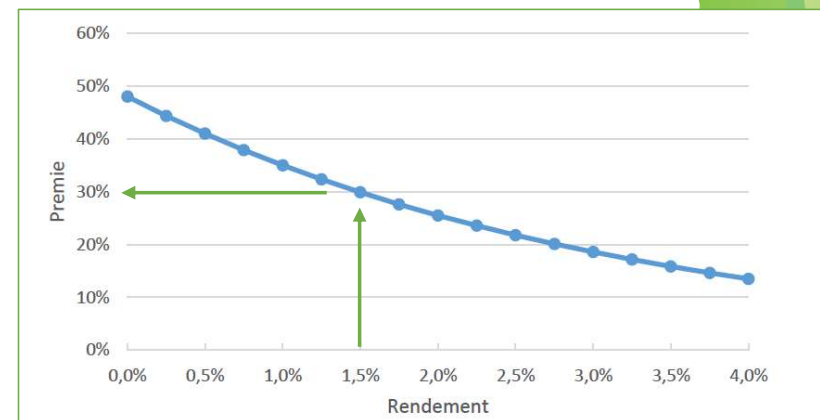
Pensioenregelingen zijn straks erg gemakkelijk met elkaar te vergelijken: iedere regeling krijgt namelijk een vaste, leeftijdsonafhankelijke premie. Het verschil tussen een regeling met 5% premie, met 17% premie of met 26% premie is in één oogopslag te zien.

In een concurrerende en transparante arbeidsmarkt moet er dus goed nagedacht worden over de hoogte van de pensioenpremie straks. Heeft de werkgever onderscheidende arbeidsvoorwaarden nodig? Let dan goed op de hoogte van de pensioenpremie.

## Stap 3      Ambitie

### Welke pensioenambitie heeft de nieuwe pensioenregeling?

De maatschappelijke 'norm' is een pensioen ter hoogte van 75% van het gemiddelde salaris over 40 werkjaren. De premie die daarvoor nodig is, is in grote mate afhankelijk van het reële rendement\*. Fiscale wetgeving gaat uit van een premie van maximaal 30%, wat hoort bij een reëel rendement van 1,5%. Wordt het reële rendement hoger ingeschat, dan zal het premiepercentage lager zijn.



\* Reëel rendement is het rendement gecorrigeerd voor inflatie

## Stap 3      **Ambitie**

### **Welke pensioenambitie heeft de nieuwe pensioenregeling?**

Natuurlijk zijn er ook andere factoren die de ambitie van de pensioenregeling bepalen. Niet in de laatste plaats is dat het beschikbare budget. Maar ook hoeveel zekerheid er ingebouwd moet worden om een bepaalde ambitie te bereiken.

#### **TIP**

Praat met de werkgever over wat de ambitie is voor de nieuwe pensioenregeling. Neem daarbij elementen als beoogd pensioendoel, mate van risico, concurrentiepositie en beschikbaar budget in mee. Neem uitgebreid de tijd om samen met de werkgever een visie te ontwikkelen ten aanzien van de pensioenambitie!

## Stap 4      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 een verzekeraar of een algemeen pensioenfonds is

## Stap 4      Leefijdsonafhankelijk of leeftijdsafhankelijk

**A**

**Er is nu sprake van een premiereregeling 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 6)

## Stap 4      Leefijdsonafhankelijk of leeftijdsafhankelijk

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

Omdat het nieuwe pensioenstelsel uitgaat van een gelijke leeftijdsafhankelijke 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 4      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 premieregeling. 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 premieregeling met een leeftijdsafhankelijke stijgende premiestaffel. Dan wordt er gebruik gemaakt van het overgangsrecht. Dat hoeft echter niet.

## Stap 4      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 4      Leeftijdsonafhankelijk of leeftijdsafhankelijk

### TIP

#### Wel of geen overgangsrecht?

Laat de werkgever al vroeg 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 5      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 5      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 5      Compensatie

Let ook op bij wijziging van het nabestaandenpensioen (zie ook verder bij stap 6). Ook dan kan er een versoering (verlaging) optreden in de hoogte van het nabestaandenpensioen. Dat kan erg vervelende gevolgen hebben, juist na zo'n gebeurtenis als een overlijden.

### TIP

Ook bij de aanpassing van het nabestaandenpensioen zijn er mogelijkheden voor compensatie.

## Stap 6 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 6 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 6 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 6 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 7      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 7      Transitieplan

De werkgever en de OR, PVT of personeelsvergadering moeten overeenstemming hebben over het transitieplan. Dit plan wordt door de werkgever meegezonden bij het verzoek om instemming voor de wijziging van de pensioenovereenkomst. Dat moet tenminste drie maanden voor de beoogde invoeringsdatum van de nieuwe pensioenregeling



De ondernemingsraad moet haar akkoord geven op dit transitieplan!



Het transitieplan moet beschikbaar worden gesteld aan alle deelnemers aan de pensioenregeling.

## Stap 8 Informeren van de medewerkers

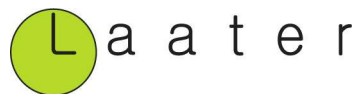
Natuurlijk moeten de medewerkers ingelicht worden over de nieuwe pensioenregeling. Als de overgang slim is aangepakt, dan is de werkgever al in een vroeg stadium in overleg gegaan met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of een groep betrokken medewerkers. Op deze manier kan er gezamenlijk gewerkt worden aan een goede oplossing.

## Stap 8 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