

1. Het Pensioenakkoord van juni 2019 is uitgewerkt in een conceptwetsvoorstel ("Wet toekomst pensioenen") dat op 16 december 2020 is gepubliceerd en tot 12 februari 2021 voor consultatie ter inzage heeft gelegen. Wat houdt een consultatievoorstel eigenlijk in? Kan de inhoud hiervan nog wijzigen?

Ministeries bepalen welke voorstellen zij geschikt vinden voor consultatie. Het conceptwetsvoorstel over het pensioenakkoord is ter inzage op internetconsultatie.nl gelegd. Via deze site kon iedereen suggesties doen voor verbetering van dit concept-wetsvoorstel. Het doel is om daarmee ook de betrokkenheid van alle belanghebbenden te vergroten. De einddatum van deze consultatie was 12 februari 2021. Het ministerie van SZW is nu bezig om de suggesties die zijn gedaan tijdens de consultatieperiode, te verwerken. Hierna wordt een aangepast wetsvoorstel gemaakt. De inhoud van het wetsvoorstel zal vrijwel zeker op verschillende punten wijzigen. Zodra het wetsvoorstel is aangenomen in de Tweede en Eerste Kamer, wordt de nieuwe wet bekend gemaakt in het Staatsblad. De beoogde datum van inwerkingtreding was 1 januari 2022, maar de minister heeft besloten dit met een jaar uit te stellen, vanwege het grote aantal suggesties via de consultatieronde.

2. Welke wijzigingen zijn inmiddels aangebracht in het tijdpad

In mei 2021 stuurde minister Koolmees van SZW een brief naar de Tweede Kamer waarin hij aankondigt dat de invoering van de Wet toekomst pensioenen met een jaar zal worden uitgesteld. Dat betekent concreet dat de wet niet op 1 januari 2022 zal worden ingevoerd, maar nu beoogd is per 1 januari 2023 en uiterlijk per 1 januari 2027 geïmplementeerd zal moeten zijn. Uitgangspunt blijft echter het streven naar implementatie per 1 januari 2026.

De brief van Koolmees gaat niet in op alle onderdelen van de Wet toekomst pensioenen en vermeldt bijvoorbeeld niet wat de implicaties zijn voor het transitieplan en wat de deadline is voor de keuze voor het overgangsrecht voor premieovereenkomsten en het behoud van de leeftijdsafhankelijke premie. Het ligt voor de hand dat ook deze overgangstermijnen met een jaar opschuiven.

Dit betekent geenszins dat de sociale partners nu stil kunnen zitten. Het uitstel geeft juist aan dat het lastiger blijkt dan gedacht om het pensioenstelsel te wijzigen.

3. Wat zijn de hoofdzaken uit het voorstel?

1. Alle bestaande pensioenregelingen waarin op 31 december 2022 pensioen wordt opgebouwd moeten worden aangepast.
2. De bekende 'middelloonregelingen' en andere uitkeringsovereenkomsten worden afgeschaft. Vanaf 1 januari 2022 kan enkel nog pensioen worden opgebouwd in één van de vier typen premieovereenkomsten (ook wel beschikbare premieregeling, of defined contribution regeling), namelijk:
 - o Het nieuwe contract
 - o De verbeterde premieregeling
 - o De bestaande premie-kapitaalovereenkomst; of

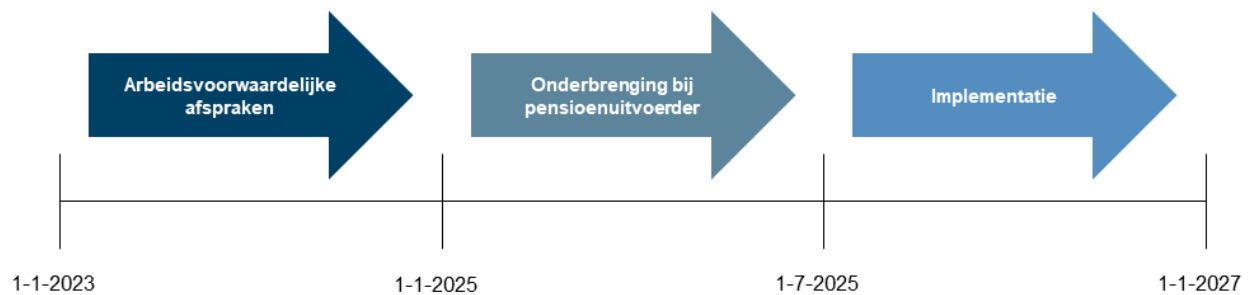
- De bestaande premie-uitkeringsovereenkomst.
- 3. De eerste en tweede variant zullen beschikbaar zijn voor alle pensioenuitvoerders. De derde en de vierde variant kunnen enkel aangeboden worden door verzekeraars. De verschillen in de varianten uiten zich met name in de wijze waarop risico's worden gedeeld of waarop deze verzekerd zijn.
- 4. Vanaf inwerkingtreding van de nieuwe wet kan er in beginsel alleen nog in premieregelingen met een leeftijdsonafhankelijke ("vlakke") premie pensioenkapitaal worden opgebouwd. De zogenoemde doorsneesystematiek (combinatie van een leeftijdsonafhankelijke premie met een leeftijdsonafhankelijke – tijdsevenredige - opbouw van pensioenaanspraken) wordt afgeschaft.
- 5. De wijziging van de huidige pensioenregelingen dient evenwichtig plaats te vinden en sociale partners (werkgevers en werknemers of - namens hen - de werkgevers- en werknemersverenigingen) moeten zich hiervoor tot het uiterste inspannen. Dit betekent ook dat er afspraken moeten worden gemaakt over het al dan niet bij elkaar houden van bestaande en nieuwe pensioenaanspraken/rechten. Dit heet "invaren", in feite een collectieve waardeoverdracht. Maar ook moeten er afspraken worden gemaakt over eventuele compensatie en financiering.
- 6. Met dit wetsvoorstel wordt ook het fiscale kader (de loonbelasting) voor pensioenopbouw gewijzigd. De huidige fiscale grenzen worden uniform begrensd op een vast percentage van de loonsom, blijkens het wetsvoorstel 30% van de pensioengrondslag. Deze grens wordt gedurende de transitieperiode verhoogd met 3%.
- 7. Het overgangsrecht voorziet in een uitzondering voor bestaande deelnemers aan premieregelingen en uitkeringsovereenkomsten die door een verzekeraar worden uitgevoerd. Het overgangsrecht ziet op het handhaven van de progressieve premiesystematiek, niet op het type pensioenregeling. Uiterlijk met ingang van 2026 (2027 na verlenging) dienen alle pensioenregelingen hoe dan ook te zijn omgezet in een premieovereenkomst. Voor verzekerde uitkeringsovereenkomsten (o.a. middelloon) dienen werkgevers en werknemers te bepalen of ze kiezen voor de progressieve premie of de leeftijdsonafhankelijke premie.

4. Hoe ziet de tijdslijn voor de transitie eruit?

In de transitieperiode (2023-2027) maken sociale partners afspraken over het wijzigen van de pensioenregeling, over al dan niet invaren van al bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten en over een adequate compensatie. Pensioenuitvoerders zullen hun pensioenadministratie moeten aanpassen zodat zij de gewijzigde pensioenregeling en de transitieafspraken bij voorkeur per 1 januari 2026 of zo mogelijk eerder (maar uiterlijk per 1 januari 2027), kunnen uitvoeren.

Alle keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de afspraken in het kader van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling moeten worden weergegeven in een transitieplan. Dit document bevat de verantwoording voor alle betrokkenen waarom gekozen is voor de desbetreffende invulling en waarom sprake is van evenwichtigheid.

De werkgever is verantwoordelijk voor het transitieplan dat wordt opgesteld in de arbeidsvoorwaardelijke fase.



Opmerking 1: alhoewel de fasen hier als losse onderdelen zijn weergegeven, zal er in de praktijk sprake zijn van fasen die door elkaar heen lopen en in elkaar overlopen.

[Download hier de beoogde planning uitwerking pensioenakkoord.](#)

5. Welke mijlpalen gelden er in de transitieperiode?

Het transitieplan moet uiterlijk op 1 januari 2025 zijn afgerond (mijlpaal 1). Vervolgens dienen de pensioenuitvoerders een implementatieplan – inclusief communicatieplan – op te stellen, dat op 1 juli 2025 gereed dient te zijn (mijlpaal 2). De implementatie dient te zijn afgerond uiterlijk op 1 januari 2027 (mijlpaal 3). Bepaalde stappen moeten dus voor een bepaalde datum worden afgerond. Sneller mag altijd indien dit wenselijk is.

6. Moet ik als werkgever nu al wat gaan doen?

Het wetsvoorstel brengt voor pensioenregelingen de grootste wijzigingen mee voor het Nederlandse pensioenstelsel in de afgelopen decennia. De wijzigingen gaan impact hebben op alle bestaande pensioenregelingen. Het is daarom belangrijk om daar als werkgever nadrukkelijk bij stil te staan en na te (gaan) denken over de voorbereiding. Dit speelt des te meer indien er binnenkort een uitvoeringsovereenkomst met de pensioenuitvoerder wordt opgezegd of bijvoorbeeld moet worden verlengd. Het is dan raadzaam om waar mogelijk nu al te kijken naar mogelijke consequenties uit dit wetsvoorstel en op welke wijze hier pragmatisch mee kan worden omgegaan. De werkgever is verantwoordelijk voor het opstellen van het transitieplan. Daarin legt de werkgever de keuzes, overwegingen en berekeningen schriftelijk vast in verband met de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop met opgebouwde pensioenen wordt omgegaan en de verantwoording daarover. Daarbij hoort ook een eventuele compensatie voor groepen die er anders op achteruit zouden gaan. De transitie moet aantoonbaar evenwichtig zijn voor (gewezen) werknemers en pensioengerechtigden.

[Download hier een visueel overzicht van de belangrijkste actiepunten en planning.](#)

7. De pensioenregeling voor mijn werknemers is ondergebracht bij een verplicht bedrijfstakpensioenfonds ('Bpf'). Gelden hier bijzondere aandachtspunten voor?

Werkgevers zijn primair verantwoordelijk voor het (laten) opstellen van een transitieplan. Indien de werkgever is aangesloten bij een verplicht Bpf, dan rust deze verplichting op de partijen die de pensioenregeling zijn overeengekomen, de sociale partners. Het is daarom belangrijk om de informatievoorziening via de desbetreffende werkgeversorganisatie(s) in de gaten te houden.

8. De pensioenregeling voor mijn werknemers is ondergebracht bij een verzekeraar of een premiepensioeninstelling ('PPI'). Gelden hier bijzondere aandachtspunten voor?

Op het voorschrift van een leeftijdsonafhankelijk premiepercentage kan via overgangsrecht alleen een uitzondering worden gemaakt voor bestaande deelnemers in premieregelingen en in uitkeringsovereenkomsten die door een verzekeraar worden uitgevoerd die vóór de inwerkingtredingsdatum van dit wetsvoorstel al bestaan. Deze pensioenregelingen kennen nu een met de leeftijd toenemend (progressief) premiepercentage.

Verder is het idee dat op basis van het huidige voorstel bij deze pensioenregelingen de verzekeraar of PPI een voorstel doet aan de werkgever. Dit helpt enerzijds de (met name kleinere) werkgevers. Anderzijds helpt het verzekeraars en PPIs om wijzigingen in de vele duizenden regelingen uitvoerbaar te houden. De werkgever kan vervolgens dit voorstel als vertrekpunt gebruiken voor de arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Let op: de werkgever blijft verantwoordelijk voor een tijdige wijziging per 1 januari 2025 en het staat een werkgever vrij om eerder een voorstel te doen.

9. De onderneming heeft een ondernemingsraad ('OR'). Welke rechten heeft de OR in dit kader?

De OR heeft een instemmingsrecht bij onder meer een wijziging van regelingen op grond van een pensioenovereenkomst. Dit instemmingsrecht zal ook bij de nieuwe pensioenregeling gelden, tenzij dit onderwerp inhoudelijk in een CAO is geregeld of als er sprake is van een verplicht Bpf. Uiterlijk 1 januari 2025 (mijlpaal 1) moet het transitieplan zijn afgerond en onderdeel hiervan zal de instemmingsprocedure met de OR zijn. Het transitieplan moet worden toegevoegd aan het instemmingsverzoek aan de OR.

Daarnaast heeft een OR aanvullende rechten die in dit proces belangrijk zijn. Denk hierbij aan algemene bespreking over de gang van zaken met de ondernemer, inclusief de verplichting van de ondernemer om besluiten die hij in voorbereiding heeft over instemmingsplichtige besluiten te bespreken. Daarbij worden dan afspraken gemaakt wanneer en op welke wijze de OR wordt betrokken. In het bijzonder geldt een specifieke informatieplicht voor elke wijziging van een uitvoeringsovereenkomst. Kortom: de OR zal in een vroeg stadium moeten worden betrokken. Het is daarbij aannemelijk dat de OR een deskundige/adviseur in zal inhuren om zich te laten assisteren bij dit onderwerp. Die kosten komen ten laste van de ondernemer. Dit kan een ondernemer (in principe) niet weigeren.

10. De onderneming heeft een personeelsvertegenwoordiging ('PVT'). Welke rechten heeft de PVT in dit kader?

Een PVT heeft geen instemmingsrecht. Wel heeft een PVT een (beperkt) adviesrecht voor een belangrijke verandering van arbeidsvoorwaarden voor tenminste 25% van de werknemers. Aangenomen dat de drempel van 25% zal worden gehaald, dient de PVT aldus in dit proces te worden betrokken. Er is sprake van een 'beperkt' adviesrecht, omdat anders dan bij het adviesrecht van een OR, er voor een PVT geen beroep kan instellen bij de Ondernemingskamer van het Hof Amsterdam. Dit beperkte adviesrecht zal ook bij de nieuwe pensioenregeling gelden. Uiterlijk 1 januari 2025 (mijlpaal 1) moet het transitieplan zijn afgerond en onderdeel hiervan zal de adviesprocedure met de PVT zijn. Met toestemming van de ondernemer kan de PVT een (betaalde) deskundige inschakelen. Het transitieplan moet op verzoek worden toegezonden, maar het ligt voor de hand dat dit hoe dan ook onderdeel zal zijn bij de adviesprocedure. Dit plan bevat immers de onderbouwing voor de gemaakte keuzes.

Onze pensioenspecialisten begeleiden u graag bij de aanpassingen en voorbereidingen op dit nieuwe pensioenstelsel. Neem voor meer informatie contact met [ons](#) op.

www.houthoff.com

AMSTERDAM / ROTTERDAM / BRUSSEL / LONDEN / NEW YORK / HOUSTON / SINGAPORE / TOKIO