

Eerbiedigende werking: gemak op korte termijn, last(iger) op lange termijn?

Ronald Doornbos en Eric Bot



Hoe werknemers te compenseren bij achteruitgang?



Pensioenfondsen

Optie 1: Middelen vanuit invaren

Optie 2: Compensatie vanuit werkgever



Verzekeraar/PPI's

Optie 1: Compensatie vanuit werkgever

Optie 2: Eerbiedigende werking

Compensatie vanuit werkgever (indien nodig)

Binnen pensioenregeling

- De compensatie dient adequaat te zijn en **uiterlijk 1 januari 2037** te zijn afgerond.
- Daarnaast dienen **nieuwe** medewerkers in die periode dezelfde compensatie te krijgen als hun leeftijdsgenoten.
- **Potentieel gevolg:** de komende jaren kunnen de pensioenlasten behoorlijk oplopen.

Buiten pensioenregeling

- **Niet** van toepassing voor nieuwe medewerkers en **niet** gebonden aan de **10-jaarsperiode** van compenseren.
- Compensatielasten worden over een **langere** periode uitgesmeerd
- **Let op:** indien extra salaris, wat is fiscale impact medewerkers? (toeslagen)

Eerbiedigende werking

- **Behouden van met leeftijd oplopende premie** voor werknemers die vóór 1 januari 2028 in dienst zijn
- Daardoor hoeft er **niet** gecompenseerd te worden
- **Vereiste:** Alleen indien pensioenregeling al progressieve premie kent per 1 juli 2023
- **Gevolg:** 2 regelingen geeft 2-deling in workforce en nog steeds stijgende kosten

Enquete VvV en PwC

Als u nu voor uw bedrijf, aan de hand van uw huidige kennis en inschatting, een keuze zou moeten maken uit één van de 3 opties die hiervoor zijn beschreven, welke optie zou u dan kiezen?

Optie 1: Compensatie binnen de pensioenregeling

Optie 2: Compensatie buiten de pensioenregeling

Optie 3: Eerbiedigende werking (overgangsregeling)

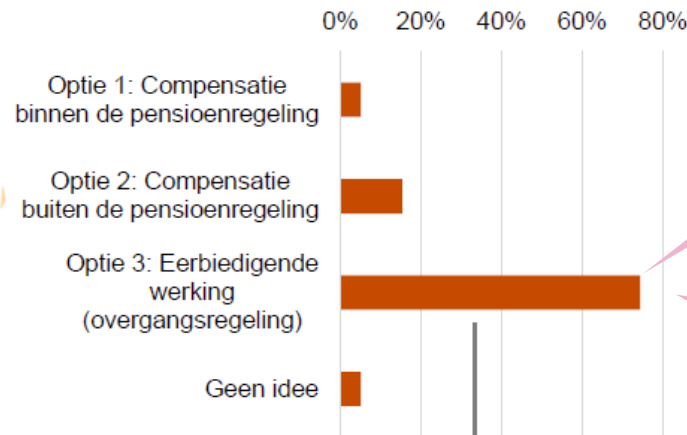
Geen idee

Kunt u uw keuze hierboven toelichten? Waarom heeft u voor die optie gekozen en niet voor één van de andere opties?

Over de enquête



Na een korte toelichting over de eerbiedigende werking wordt de respondenten gevraagd welke van de drie opties hun voorkeur heeft.



Eerbiedige werking is met 74% van de werkgevers een populaire optie, met name onder de kleine werkgevers. Zij vertegenwoordigen 39% van de werknemers in dit onderzoek. Belangrijke reden voor de populariteit van de overgangsregeling zijn de kosten van compensatie zowel binnen als buiten de pensioenregeling.

Vanuit gemak en kostenperspectief lijkt dit voor de hand te liggen, maar is het wel zo logisch?



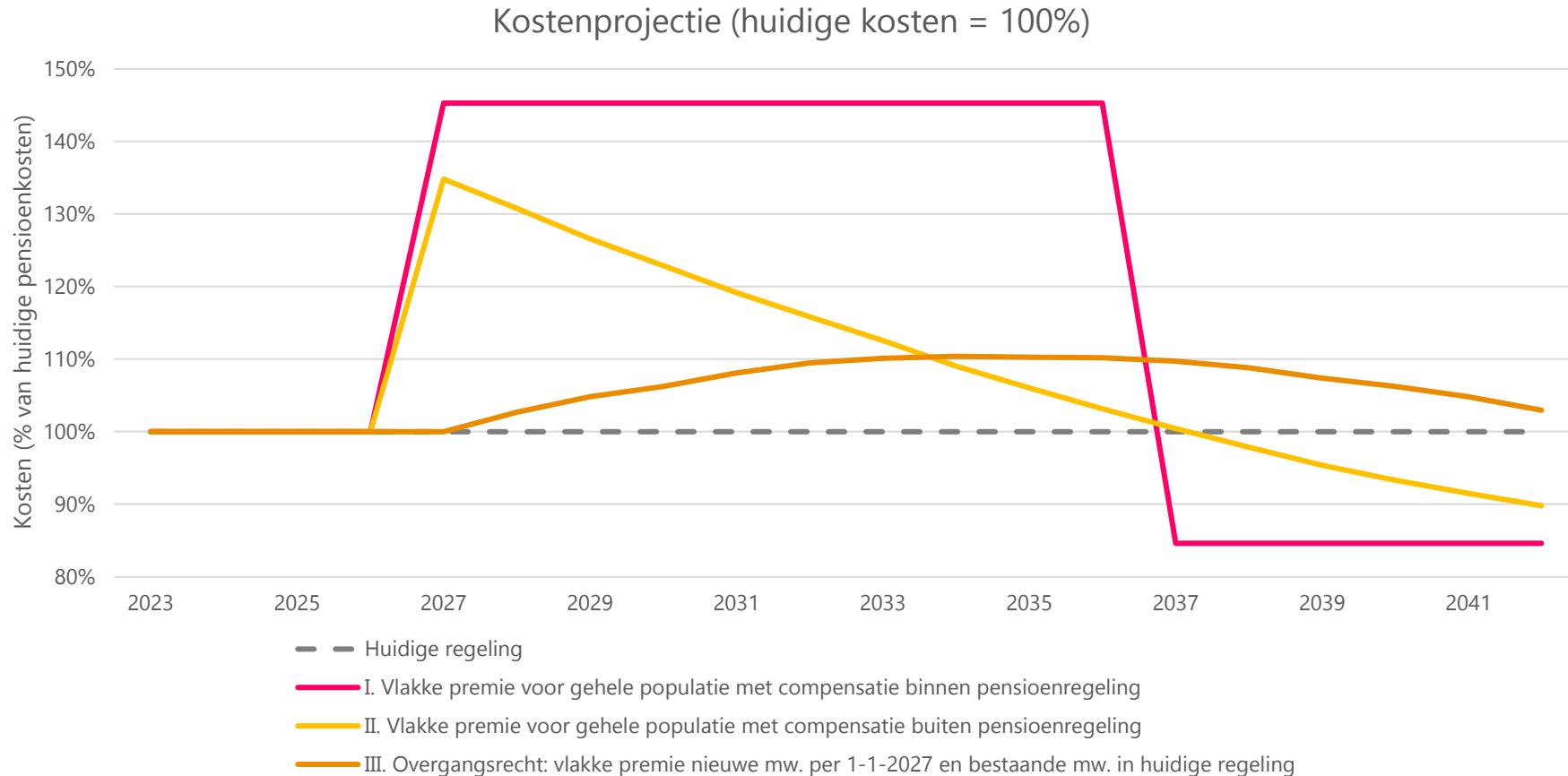
“Ik ben 25 en ik ga bij mijn werkgever nooit het omslagpunt bereiken”

Kosten werkgever kunnen fors zijn

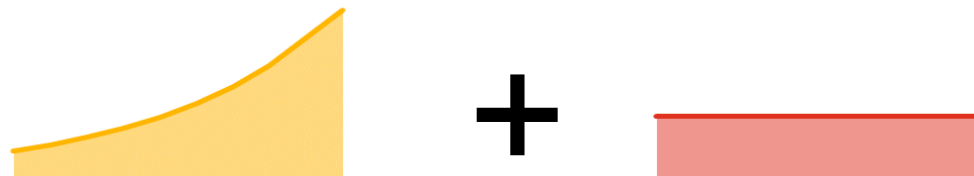
Optie 1
Compensatie
binnen de
pensioenregeling

Optie 2
Compensatie
buiten de
pensioenregeling

Optie 3
Eerbiedigende
werking



2 regelingen naast elkaar



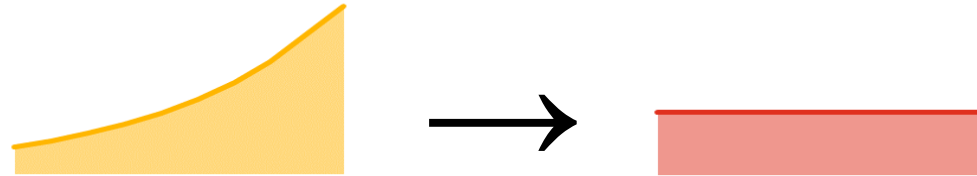
Voordelen

- Bestaande medewerkers worden niet benadeeld (als zij “gewoon” bij werkgever blijven tot pensioen) en daarmee geen compensatievraagstuk
- Geen uitgebreide communicatie aan medewerkers nodig
- Voor nieuwe medewerkers kan al wel gekozen worden vanaf 2023 het nieuwe pensioenstelsel toe te passen
- Er hoeft geen formeel transitieplan en communicatieplan te worden opgesteld
- Geen nieuw (grootschalig) verandertraject om pensioenregeling vorm te geven

Nadelen

- Jonge bestaande medewerkers krijgen minder pensioenpremie dan nieuw toe te treden jonge medewerkers. Compensatie in salaris? Of reden voor vertrek?
- Ongelijkheid tussen bestaande en nieuwe medewerkers
- Beperking arbeidsmobiliteit bestaande medewerkers (gouden ketenen)
- 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 10 jaar nog uit?

Eén regeling



Voordelen

- Alle medewerkers in zelfde pensioenregeling
- 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
- Eenvoudiger om pensioenregeling onderdeel te maken van totaal arbeidsvoorwaardenpakket en premie te verhogen/verlagen ten koste van/ten gunste van andere arbeidsvoorwaarden

Nadelen

- Overstap van het oude naar het nieuwe stelsel resulteert in een lager pensioenuitzicht: groep 40-55 wordt het zwaarst getroffen
- Bestaande medewerkers moeten worden gecompenseerd en dat leidt tot hogere kosten
- 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)

Vers van de pers: optie 4

Vraag (NIEUW):

Een werkgever heeft een progressieve premieregeling ondergebracht bij een verzekeraar en wil deze eerbiedigen. Mag de werkgever zijn bestaande werknemers een keuze bieden tussen deelname aan de progressieve premieregeling of de vlakke premieregeling?

Antwoord:

Ja. De werkgever kan bestaande werknemers met een progressieve premie op individuele basis laten kiezen of zij blijven deelnemen aan de regeling met progressieve premie of dat zij de regeling met een vlakke premie willen.

(Juni 24)

Compensatie vanuit werkgever (indien nodig)

Nieuw

Binnen pensioenregeling

- De compensatie dient adequaat te zijn en **uiterlijk 1 januari 2037** te zijn afgerond.
- Daarnaast dienen **nieuwe** medewerkers in die periode dezelfde compensatie te krijgen als hun leeftijdsgenoten.
- **Potentieel gevolg:** de komende jaren kunnen de pensioenlasten behoorlijk oplopen.

Buiten pensioenregeling

- **Niet** van toepassing voor nieuwe medewerkers en **niet** gebonden aan de **10-jaarsperiode** van compenseren.
- Compensatielasten worden over een **langere** periode uitgesmeerd
- **Let op:** indien extra salaris, wat is fiscale impact medewerkers? (toeslagen)

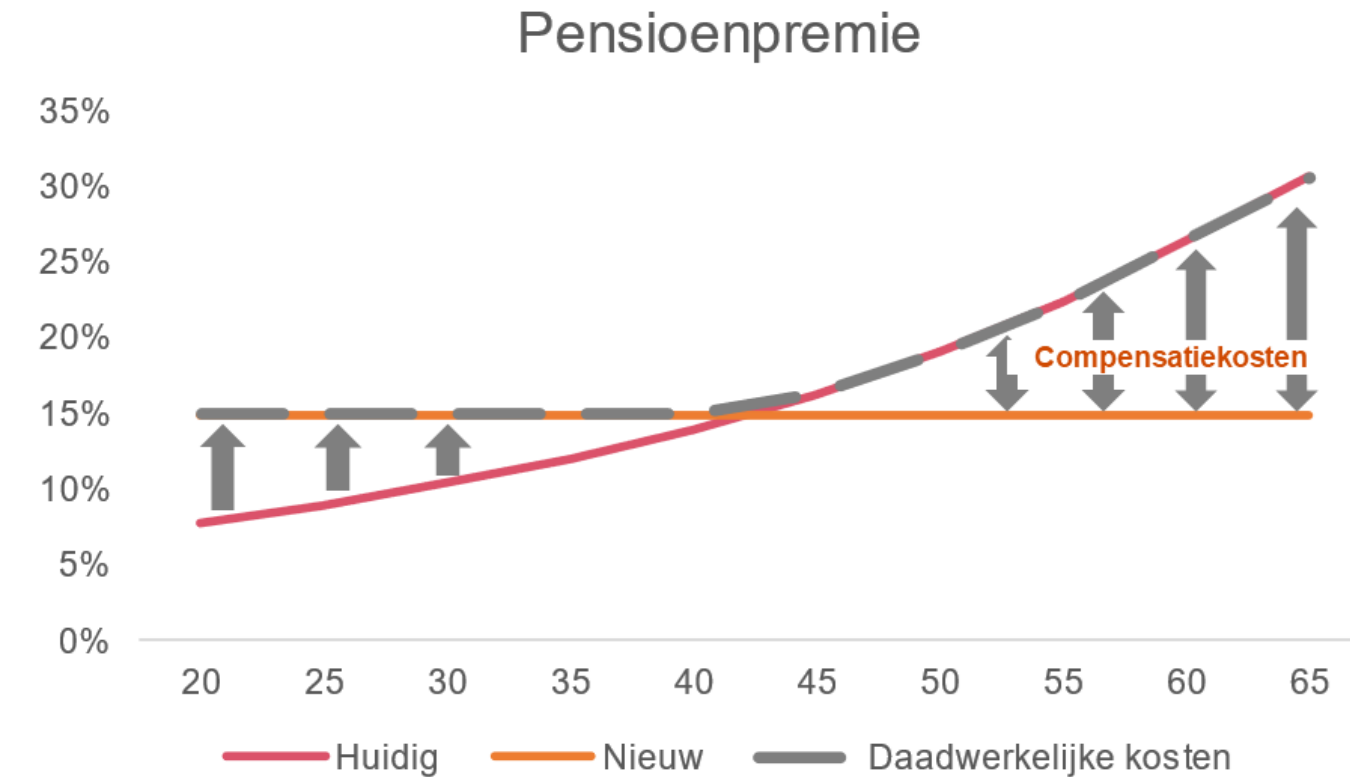
Eerbiedigende werking

- **Behouden van met leeftijd oplopende premie** voor werknemers die vóór 1 januari 2028 in dienst zijn
- Daardoor hoeft er **niet** gecompenseerd te worden
- **Vereiste:** Alleen indien pensioenregeling al progressieve premie kent per 1 juli 2023
- **Gevolg:** 2 regelingen geeft 2-deling in workforce en nog steeds stijgende kosten

Alternatieve ererbiedigende werking

- In principe behouden de huidige medewerkers de huidige premieregeling en gaan nieuwe medewerkers pensioen opbouwen middels een leeftijdsonafhankelijke premieregeling
- Opt-out mogelijkheid voor **huidige medewerkers** om pensioen op te gaan bouwen in de **nieuwe regeling** met een leeftijdsonafhankelijke premie (éénmalige keuze)
- Geen compensatievereiste

Jongeren zullen naar verwachting voor vlakke premie kiezen



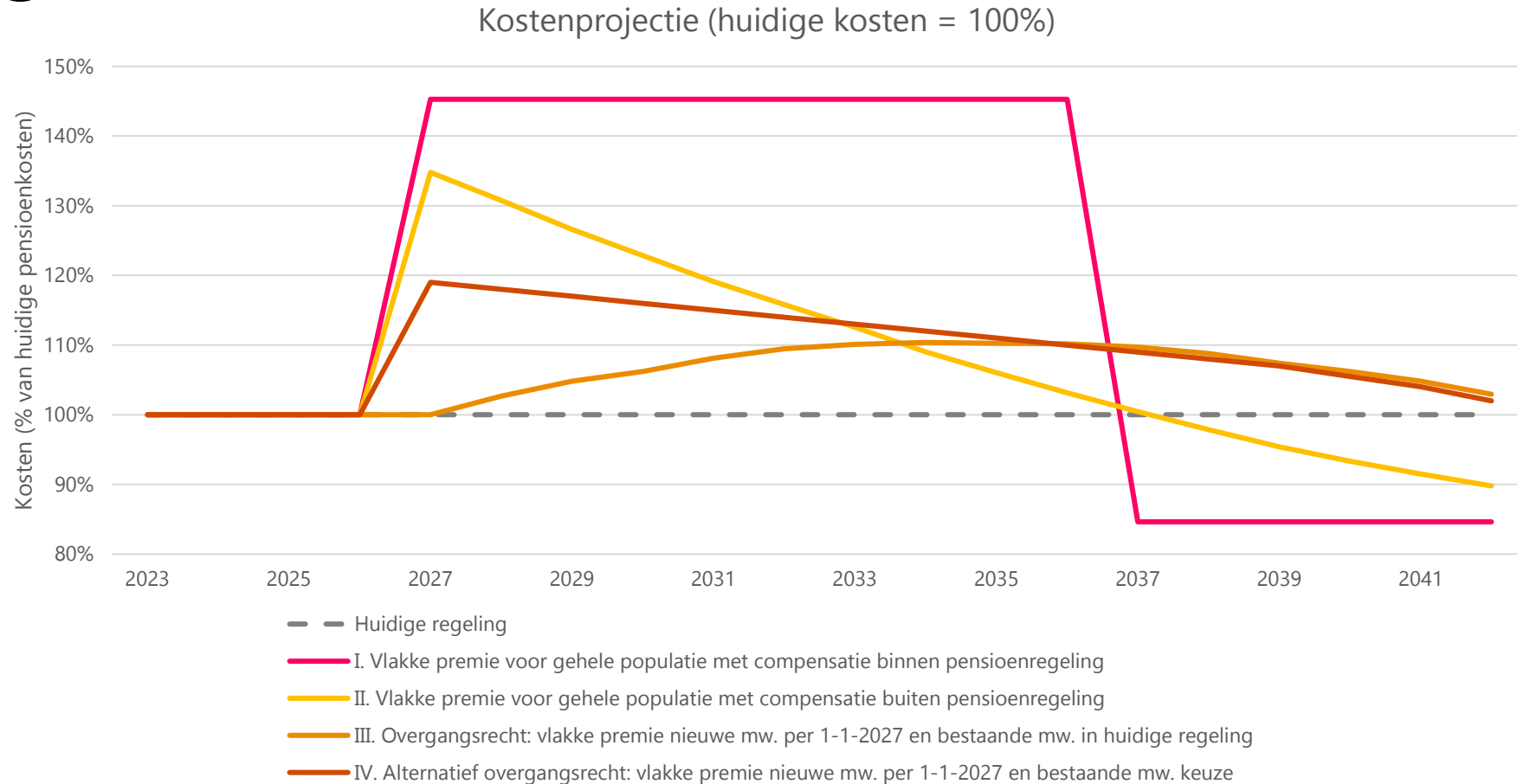
Ook bij optie 4 nemen de kosten van de nieuwe regeling toe

Optie 1
Compensatie
binnen de
pensioenregeling

Optie 2
Compensatie
buiten de
pensioenregeling

Optie 3
Eerbiedigende
werking

Optie 4
Alternatief
eerbiedigende
werking



Samengevat en take aways

1 Eerbiedigende werking lijkt een simpele oplossing, maar is dat echt zo?

2 Pensioenregeling wordt simpeler te begrijpen en te vergelijken ontstaat druk om dan bestaande jongeren te compenseren of keuze te geven voor eerbiedigende werking of nieuwe regeling?

3 Voor elke werkgever zal de uitwerking anders zijn door verschil in bestand en ook door uit- en toetreding ... wacht niet om inzicht te krijgen in de financiële en sociale gevolgen

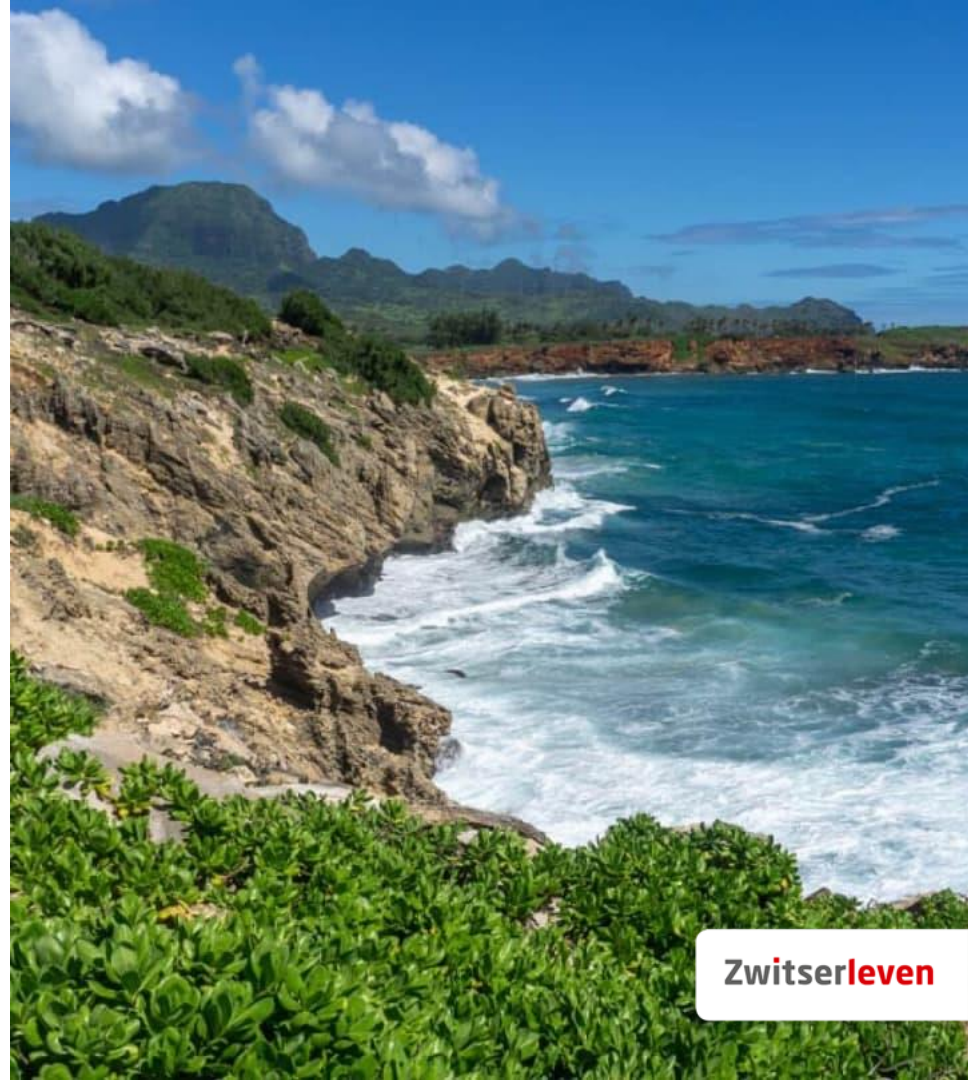
Congres werken aan ons pensioen
mr. Eric V.G. Bot MBA CPL
Woensdag 19 juni 2024

Zwitserleven



Agenda

- 1) Introductie
- 2) Transitiecommunicatie verzekeraars
- 3) Overgangsrecht/ eerbiedigende werking
- 4) Transitieplan nuttig of een moetje?
- 5) Afsluiting



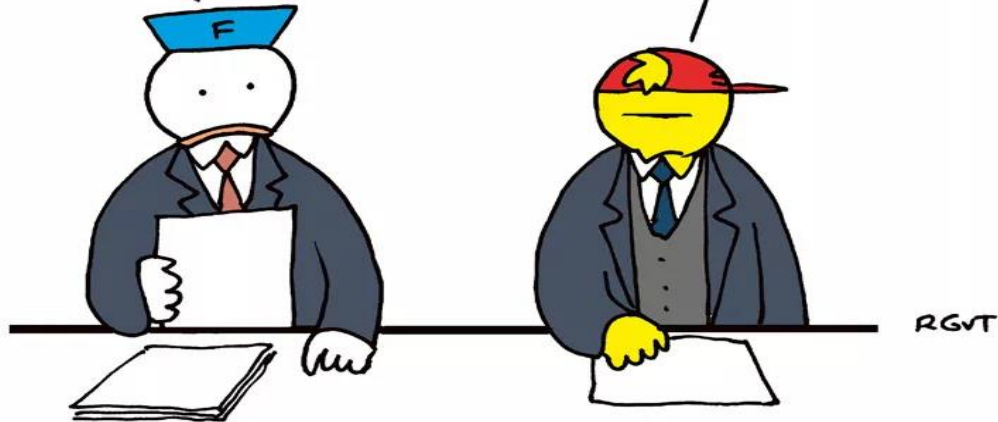
Van pensioenakkoord naar pensioenwet

FOKKE & SUKKE

VATTEN DE HOOFDLIJNENNOTITIE PENSIOENAKKOORD
VOOR U SAMEN

ALS JE EEN BEPAALDE
LEEFTIJD BEREIKT,
KRIJG JE GELD

...MAAR WE
WETEN NOG NIET
PRECIES WANNEER
EN HOEVEEL



Transitie communicatie verzekeraars 1/3

- Wat was hier het issue: Art. 150j lid 3 PW Jo. Art. 46a Besl. PW is geschreven voor PF (UPO voor UPO na genoemd)
- Voor verzekeraars en PPI's werkt de onboarding anders, zeker bij wisseling van PU
- Verbond in overleg met SZW, AFM, DNB en marktpartijen
- Brief SZW van 28 maart 2024 onderdeel 3: Transitie bij overstap Verzekeraar/ PPI (Zie TK, Vergaderjaar 2023-2024, 32043, nr. 637)
- Gewijzigde pensioenregeling bestaat uit twee delen:
 - 1) Oude premievrije regeling; en
 - 2) het pensioen van de nieuwe pensioenregeling bij de nieuwe uitvoerder

Transitie communicatie verzekeraars 2/3

- Wettekst niet gewijzigd wel een gewijzigde interpretatie hiervan!
- Kern gewijzigde interpretatie: PU informeert alleen over de regeling die het uitvoert
- “De pensioenuitvoerder” in artikel 150j lid 3 PW is oude en nieuwe PU
- Oude uitvoerder:
 - Voor transitiedatum: Wat het pensioen wordt bij ongewijzigde voortzetten
 - Na transitiedatum: Wat het pensioen wordt na premievrijmaking hiervan
- Nieuwe uitvoerder:
 - Voor transitiedatum: Hoeft niets te versturen
 - Na transitiedatum: Het te bereiken pensioen nieuwe pensioenregeling

Transitie communicatie verzekeraars 3/3

- **Vraag:** Is het toegestaan dat de voorgeschreven informatie voor deelnemers, zowel vóór als ná de transitiedatum, door verschillende uitvoerders verstrekt wordt, indien de nieuwe regeling wordt ondergebracht bij een andere uitvoerder?
- **Antwoord:** Ja, dit is toegestaan.

Toelichting:

Het is wel van belang dat de voorgeschreven informatie op overzichtelijke wijze gepresenteerd wordt aan deelnemers, waarbij ook het geheel correct, duidelijk en evenwichtig moet zijn. Dat moet zowel voor als na de transitie plaatsvinden. De brieven van de verschillende uitvoerders mogen niet verwarrend zijn voor deelnemers. Helder moet zijn wat het verwacht pensioen zou worden in de oude regeling en wat het verwacht pensioen wordt na de transitie. **De informatie voorafgaand aan de transitie moeten deelnemers kunnen vergelijken met de situatie 'erna'**. Het is aan pensioenuitvoerders die kiezen voor deze aanpak om hier een goede oplossing voor te vinden en dit op te nemen in hun communicatieplan.

Bron: V&A SZW in versie juni 2024 vraag nr. 14 blz. 6



Agenda

- ✓ Introductie (vraag maar raak?)
- ✓ Transitiecommunicatie verzekeraars
- 3) Overgangsrecht/ eerbiedigende werking
- 4) Transitieplan nuttig of een moetje?
- 5) Afsluiting

Overgangsrecht of eerbiedigende werking 1/8

- Art. 220i Pw bevat het **overgangsrecht** van de Wet toekomst pensioenen
- Door overgangsrecht regel je de verhouding tussen de nieuwe regels en de bestaande rechtstoestand. M.a.w. de situatie voor ingang van de Wtp en de situatie na ingang van de Wtp
- De termijn van de periode van overgang noemen we de transitietermijn
- Art. 220i Pw stelt dat de 'oude' Pw van toepassing blijft tot dat de PU overgaat op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst, maar uiterlijk 1 januari 2028
- Uitzonderingen:
 - 1) Artikel 48 lid 3 en lid 4 Pw (Communicatie vereisten)
 - 2) Artikel 48a Pw (Keuzebegeleiding)
 - 3) Artikel 8 lid 5 Pw (leeftijd 18 jaar)

Overgangsrecht of eerbiedigende werking 2/8

- Er zijn specifieke voorschriften tijdens transitieperiode opgenomen Hst. 6b Pw
- § 6b.1 **Toepassing gebied** en vaststelling scenario's
- § 6b.2 Mijlpalen
- § 6b.3 Pensioenovereenkomst en **transitieplan**
- § 6b.4 Taken en bevoegdheden PU en UVO
- § 6b.5 Bevoegdheden PF, CWO en aanwenden vermogen
- § 6b.6 FTK PF tijdens transitie
- § 6b.7 Aanvullende maatregelen transitieperiode voor PF

Overgangsrecht of eerbiedigende werking 3/8

- Wanneer eerbiedigende werking?
- Art. 150b Pw geeft aan wanneer Hst. 6b van toepassing is, namelijk indien:
 - 1) Op de dag voorafgaande van het tijdstip van inwerkingtreding van de Wtp er een pensioenovereenkomst gold;
 - 2) De pensioenovereenkomst wordt gewijzigd om te voldoen aan het nieuwe kader van de Wtp; **en**
 - 3) Er **géén** gebruik gemaakt wordt van het *overgangsrecht* (**EB: lees ‘eerbiedigende werking’**) als bedoeld in artikel 220e Pw

Overgangsrecht of eerbiedigende werking 4/8

Hst. 6b is niet van toepassing:

- Bij voortzetten van een bestaande stijgende premiestaffel (= eerbiedigende werking)
- Indien de Pensioenovereenkomst niet wordt gewijzigd (premienvrije regelingen)

Stelling Prof. Lutjens:

- Bij keuze voortzetten stijgende premiestaffel en wijzingen van het PP voor PD, dan wel verplicht een transitieplan opstellen? Wel is er sprake van een verkort transitieplan.
- Discussie of deze zienswijze juridisch juist is, maar is het erg?
- V&A SZW versie juni 2024 vraag 10 blz. 4: Geen eerbiedigende werking gekozen, dan transitieplan verplicht ook bij een al bestaande vlakke premie (bv. voor aanpassing PP voor PD)

Overgangsrecht of eerbiedigende werking 5/8

- Artikel 220e Pw overgangsrecht progressieve premie (**EB: lees eerbiedigende werking progressieve premie**)
- In afwijking van artikel 17 Pw (...) een verschuldigde premie, tot het moment van beëindiging van die deelneming, een met de leeftijd oplopend percentage van het loon mag bedragen
- Voorwaarden:
 - 1) Voor ingang van de Wtp bestond de pensioenovereenkomst met progressieve premie al;
 - 2) Deelname aan regeling was reeds aangevangen, voordat voor nieuwe deelnemers een pensioenovereenkomst geldt waarbij de premie conform artikel 17 Pw voor alle deelnemers een gelijk percentage van het loon wordt genomen, doch uiterlijk tot en met 31 december 2027

Overgangsrecht of eerbiedigende werking 6/8

Werkgever pensioenregeling met progressieve premie

3% staffel II Staffel besluit 26 juni 2023, nr. 2023-13825

Leeftijd:	percentage PG	Staffel 38R Wet LB
15 t/m 19	7,0%	19,0%
20 t/m 24	7,8%	19,8%
25 t/m 29	9,1%	21,0%
30 t/m 34	10,5%	22,6%
35 t/m 39	12,2%	24,4%
40 t/m 44	14,2%	26,4%
45 t/m 49	16,5%	28,6%
50 t/m 54	19,3%	31,0%
55 t/m 59	22,6%	33,8%
60 t/m 64	26,7%	37,0%
65 t/m 67	30,8%	40,0%

Keuzes werkgever/ OR/ Sociale partners

- Keuze eerbiedigende werking → handhaven progressieve premie staffel
- Uiterlijk tot 1 januari 2028
- Stel deelnemer X van 18 jaar in dienst per november 2027
- Stel deelnemer Y van 18 jaar in dienst per februari 2028

Ad c) WN X kan op bestaande regeling toetreden tot deze uitdienst gaat! (eerbiedigende werking)

Ad d) WN Y kan alleen toe treden op een nieuwe regeling met een vlakke premie!

Stel de vlakke premie is voor iedere nieuwe deelnemer 15%

Kunnen deelnemers met minder dan 15% premie overstappen?

Overgangsrecht of eerbiedigende werking 7/8

Werkgever pensioenregeling met progressieve premie

3% staffel II Staffel besluit 26 juni 2023, nr. 2023-13825

Leeftijd:	percentage PG	Staffel 38R Wet LB
15 t/m 19	7,0%	19,0%
20 t/m 24	7,8%	19,8%
25 t/m 29	9,1%	21,0%
30 t/m 34	10,5%	22,6%
35 t/m 39	12,2%	24,4%
40 t/m 44	14,2%	26,4%
45 t/m 49	16,5%	28,6%
50 t/m 54	19,3%	31,0%
55 t/m 59	22,6%	33,8%
60 t/m 64	26,7%	37,0%
65 t/m 67	30,8%	40,0%

Keuzes werkgever/ OR/ Sociale partners

- Kunnen deelnemers met minder dan 15% premie overstappen naar nieuwe regeling met 15% premie?
- Hierover waren de geluiden verschillend. Volgens belastingdienst en SZW* kan dit wel
- Eénmalig keuze? Partner mede ondertekenen!
- Wat doet dit met de kosten voor de regeling?
- Bijsparen: Stel WG heeft al een vlakke premie van zeg 10%, maar kan worden bij gespaard op basis van een progressieve premiestaffel.
- Mogelijkheden?

Bron: V&A SZW versie juni 2024 vraag
Nr. 19 blz. 8.

Overgangsrecht of eerbiedigende werking 8/8

- Bijsparen: Stel een WG heeft al een vlakke premie van zeg 10% voor alle deelnemers, maar er kan worden **bij gespaard** op basis van een **progressieve premiestaffel**.

Wat zijn de mogelijkheden?

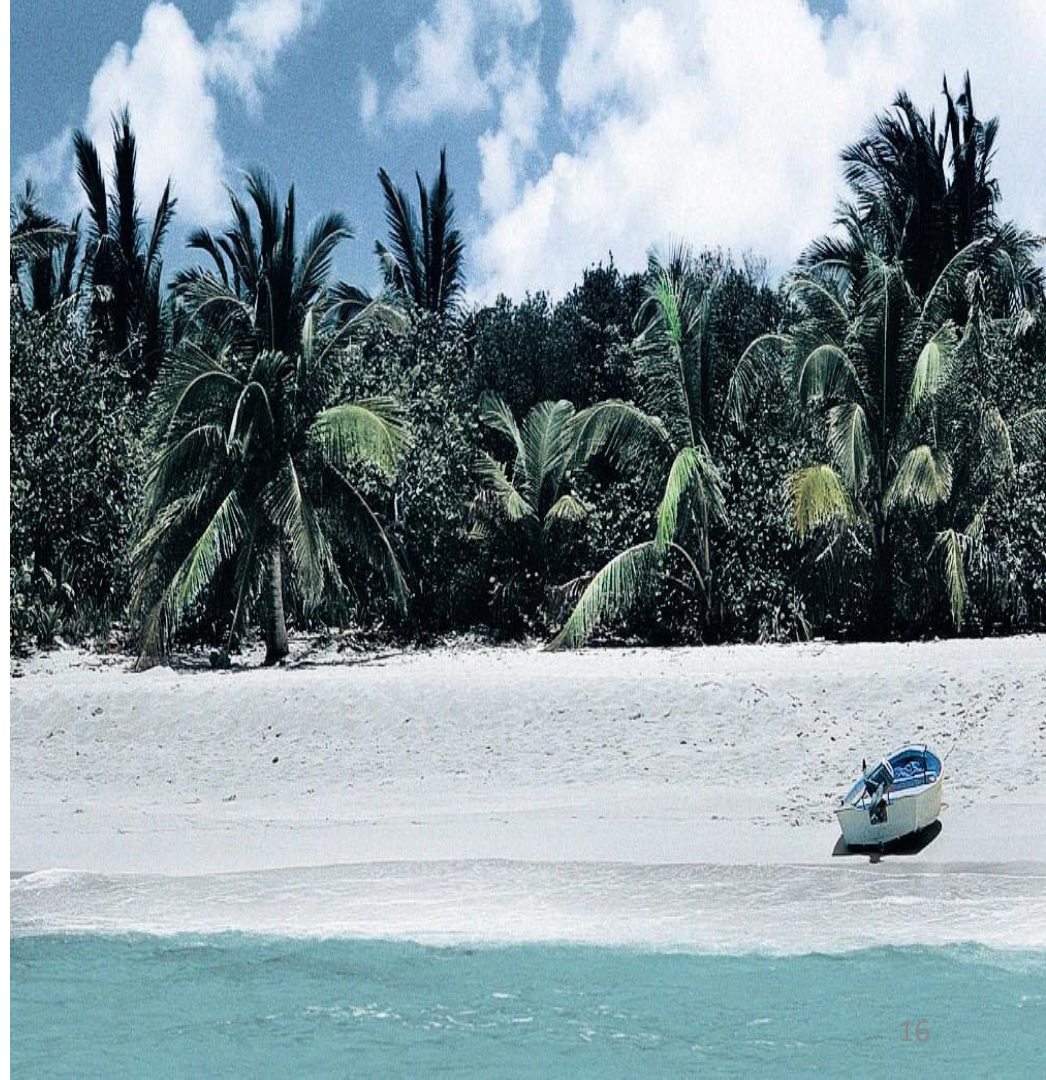
- 1) WG kan regeling geheel Wtp proof maken
- 2) WG kan kiezen voor eerbiedigende werking, handhaven 10% premie en vrijwillig bijsparen op grond van de overeengekomen staffel in de regeling maar niet meer dan fiscaal toegestaan volgens de 38r Wet LB staffel. (Zie ook V&A belastingdienst 23-007)

Let op! V&A SZW versie juni 2024 vraag nr. 13 blz. 5

- Wat is het karakter van de (basis)regeling? In of exclusief bijsparen?
- Art 17 lid 4 Pw: vlakke premie geldt niet voor vrijwillige regelingen → dus 220e Pw n.v.t.
- Basis- en bijspaarregeling bij zelfde uitvoerder fiscaal geen onderscheid (Zie V&A 23-007)
- Bijspaarregeling los van basisregeling kan deze geëerbiedigd worden
- Voor basisregeling wel transitieplan opstellen

Agenda

- ✓ Introductie (vraag maar raak?)
 - ✓ Transitiecommunicatie verzekeraars
 - ✓ Overgangsrecht/ eerbiedigende werking
- 4) Transitieplan nuttig of een moetje?
- 5) Afsluiting



Verschillende fase in het Wtp-traject

1 juli 2023

1-1-2024

1-1-2025

1-1-2026

1-1-2027(8)

Arbeidsvoorwaardelijke fase

1-7-2023 – 1-1-2025 (PF)

1-10-2027 Verzekeraars

- Sociale partners akkoord nieuwe regeling, compensatie, wel/niet invaren, afronding **transitieplan**
- Onderbrenging bij PU

Onderbrengingsfase

1-1-2025 – 1-7-2025

- Opdrachtaanvaarding PU + opdrachtbevestiging
- Opstellen **Implementatie & Communicatieplan**
- Deze toesturen aan DNB/AFM

Implementatiefase

1-7-2025 – 1-1-2027 (8!)

- Concrete implementatie
- Evt. uitvoering van het invaar verzoek omgezet naar een **invaarbesluit**

Transitieplan 1/3

- Transitieplan (art. 150d PW) vastlegging keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de gewijzigde Pensioenovereenkomst
- Een schriftelijke verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie
- Art. 150d tweede lid en art. 44 Besl. PW schrijft voor wat er **‘in ieder geval’** in moet staan
- Bijvoorbeeld hoe wordt omgegaan met reeds opgebouwde pensioenaanspraken- en rechten
- De werkgever zendt het transitieplan binnen 2 weken na afronding aan de PU, en de PU stelt het transitieplan beschikbaar op zijn website voor deelnemers(*)

Transitieplan 2/3

- Transitieplan opstellen lastig? Op www.werkenaanonspensioen.nl staat een mooi interactief pdf voorbeeld ogenomen van een concept transitieplan
- Transitieplan nieuwe pensioenregeling ondergebracht bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling (let op! is bij **geen** gebruik van eerbiedigende werking)
- Het transitieplan is vormvrij. (sjabloon beschikbaar via www.werkenaanonspensioen.nl)
- Ook versie van een Transitieplan eerbiedigende werking nieuwe pensioenregeling ondergebracht bij een verzekeraar of PPI (Keuzes/onderbouwing)
- Moet de pensioenuitvoerder het transitieplan beoordelen?

Transitieplan 3/3

- PU doet een mogelijk marginale toets. Waarom?
- Toetsing op uitvoerbaarheid noodzakelijk?
- Vb. (61a PW): **Nieuwe pensioenregeling**: gekozen voor de standaard uitloop van 3 maanden of is deze verlengd tot een uitlooperperiode van 6 maanden?
- We zien een grote verscheidenheid aan transitieplannen in volledigheid, kwaliteit en in bijlagen. Vermijd persoonlijke informatie van deelnemers en of pensioen gegevens van deelnemers in het transitieplan i.v.m. publicatieplicht op de website van de PU
- Op de vraag of een Transitieplan nuttig is of een moetje is mijn antwoord dan ook dat het zowel een moetje is (m.u.v. eerbiedigende werking) en zeker ook nuttig!



Dank voor uw aandacht!

Congres werken aan ons pensioen

mr. Eric V.G. Bot MBA CPL

Amersfoort, 19 juni 2024