



## Nieuwsbrief arbeidsrecht 2023

### Aandacht voor pensioenrecht

Vooruitlopend op ons jaarlijks seminar dat op 12 oktober a.s. plaats zal vinden, hebben wij u de afgelopen tijd verschillende nieuwsbrieven toegezonden. U kunt deze nieuwsbrieven terugvinden op onze [website](#).

In deze nieuwsbrief staat het pensioenrecht centraal. Een complex rechtsgebied, dat een grote (financiële) impact kan hebben binnen uw organisatie. In deze nieuwsbrief behandelen wij de Wet Toekomst Pensioenen die gisteren, dinsdag 30 mei 2023, is aangenomen door de Eerste Kamer.

#### Wet Toekomst Pensioenen

De Wet Toekomst Pensioenen ('WTP') is gisteren aangenomen in de Eerste Kamer en zal op 1 juli 2023 in werking treden. De WTP is bedoeld om een transparanter en persoonlijker pensioenstelsel te realiseren dat een koopkrachtiger pensioen moet opleveren, omdat er minder buffers hoeven te worden aangehouden en het rendement dat wordt behaald eerder tot uitkering kan komen.

De WTP wijzigt het huidige pensioenstelsel op een aantal punten fors. Wij zullen in deze nieuwsbrief niet alle wijzigingen behandelen, maar ons met name richten op de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel en wat dat concreet voor u kan betekenen. De wijzigingen ten aanzien van onder andere het nabestaandenpensioen zullen dus niet worden besproken. Aan de hand van de volgende onderdelen zullen wij u nader informeren:

- [wanneer moet u actie ondernemen](#);
- [wijziging soort pensioenregeling](#);
- [wijziging premieopbouw](#);
- [compensatie](#);
- [overgangsrecht](#);
- [welke actie moet u ondernemen?](#);
- [met welke termijnen moet u rekening houden?](#)

#### Wanneer moet u actie ondernemen?

Als u op dit moment een eindloonregeling, een middelloonregeling of een beschikbare premieregeling met een leeftijdsafhankelijke opbouw aanbiedt aan uw werknemers, kunt u genoodzaakt zijn om actie te ondernemen. Dat geldt bijvoorbeeld als u uw pensioenregeling heeft ondergebracht bij een verzekeraar of een Premie Pensioen Instelling ('PPI'). Bent u echter aangesloten bij een (verplichtgesteld) (bedrijfstak)pensioenfonds, dan zullen de sociale partners in principe met name de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel begeleiden.

## Wijziging soort pensioenregeling

Op dit moment kennen we de volgende pensioenregelingen:

- een eindloonregeling. Hierbij is het volledige pensioen van de werknemer gebaseerd op het laatste loon dat een werknemer verdiende. Dit is een kostbare regeling die in de praktijk nauwelijks meer wordt aangeboden;
- een middelloonregeling. Binnen deze regeling wordt het pensioen opgebouwd over het gemiddelde loon dat de werknemer tijdens de dienstjaren ontving;
- een beschikbare premieregeling. Dit houdt in dat de werknemer alleen zeker weet welke premie er wordt ingelegd, die de pensioenuitvoerder vervolgens gaat beleggen. Binnen de beschikbare premieregeling doet de werkgever dus geen toezeggingen over de hoogte van het toekomstige pensioen. Het is dus onduidelijk tot welke pensioenopbouw de inleg van de premie zal leiden. Dat is afhankelijk van de beleggingsresultaten die worden behaald met de ingelegde premies en de rente.

Met de invoering van de WTP worden de eindloonregeling en de middelloonregeling afgeschaft. Het wordt alleen nog mogelijk om een beschikbare premieregeling aan uw werknemers aan te bieden. De WTP introduceert drie premieregelingen:

- de solidaire premieregeling. Binnen deze regeling worden de premies collectief belegd. Er wordt per leeftijdscohort een beleggingsbeleid vastgesteld. De deelnemers hebben dus geen keuzevrijheid. Kenmerkend is ook dat er een verplichte solidariteitsreserve wordt aangehouden. Deze solidariteitsreserve is een buffer om pensioenvermogens en -uitkeringen aan te vullen en risico's over de verschillende generaties te verdelen;
- de flexibele premieregeling. Binnen deze regeling wordt de premie individueel belegd en kan de deelnemer soms ook beleggingskeuzes maken. Risico's van financiële mee- en tegenvallers worden individueel toegekend. Via de risicoverdelingsreserve kunnen bepaalde risico's van bijvoorbeeld dat deelnemers langer leven collectief worden verdeeld en;
- de premie-uitkeringsovereenkomst. Dit is de beschikbare premieregeling, zoals we hem al kennen. Deze regeling kan uitsluitend door een verzekeraar of een PPI worden aangeboden.

Hoewel de verschillende premieregelingen overeenkomsten hebben, verschillen zij ten aanzien van de wijze waarop rendementen en risico's worden verdeeld/gedeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van de werknemers. Wij adviseren om samen met uw pensioenadviseur en/of de pensioenuitvoerder vast te stellen welke beschikbare premieregeling het beste past bij uw organisatie en of de pensioenuitvoerder ook dergelijke premieregelingen aanbiedt.

## Wijzigingen premieopbouw

Naast dat er een wijziging komt ten aanzien van de soorten pensioenregelingen, komt er ook een wijziging in de mogelijkheden van pensioenopbouw. Op dit moment wordt bij veel pensioenregelingen het pensioenvermogen gestaffeld opgebouwd. De pensioenpremie (de inleg) kan daarbij per leeftijdsgroep verschillen. Vaak houdt dit in dat de premiestafel (en dus de premie inleg) stijgt naarmate een werknemer ouder wordt. Dat wordt ook wel de leeftijdsafhankelijke premie genoemd.

Na inwerkingtreding van de WTP is een leeftijdsafhankelijke premie, ook wel progressieve premie genoemd, in principe niet langer toegestaan. Vanaf dat moment moet de premie voor alle werknemers procentueel gelijk zijn, ongeacht hun leeftijd. Dat wordt ook wel de leeftijdsonafhankelijke of vlakke premie genoemd. Voor werkgevers die gebruik maken van het overgangsrecht, is het ook na de WTP nog wel mogelijk om voor het bestaande personeel een gestaffelde leeftijdsafhankelijke premie aan te houden. Om daarvan gebruik te maken moet u aan verschillende voorwaarden voldoen, waarover onder het kopje [overgangsrecht](#) meer.

## Compensatie

De wijziging van pensioenregeling kan nadelige gevolgen voor uw werknemers hebben. Aangezien in de WTP staat dat de werknemers geen 'onevenredig nadeel' mogen ondervinden van de gewijzigde pensioenregeling, kunt u in sommige gevallen verplicht zijn om de werknemers een adequate compensatie te geven. Het is aan de werkgever om een belangenafweging te maken en te bepalen of compensatie noodzakelijk is. Biedt u geen compensatie, dan zou een werknemer daartegen in verweer kunnen gaan bij een rechter. De compensatieplicht geldt tot 1 januari 2037. Daarna hoeft u geen compensatie meer aan te bieden.

De compensatie moet worden aangeboden aan werknemers die een bepaalde leeftijd hebben. U bent vrij om vast te stellen welke leeftijdsgroepen een compensatie zullen ontvangen. Als compensatie wordt geboden in de vorm van pensioen, geldt wel dat de compensatie geldt voor alle werknemers die binnen de vastgestelde leeftijdsgroep vallen. Ook als een werknemer dus pas op een later moment in dienst treedt, maar vóór 1 januari 2037 en de leeftijd heeft die voor compensatie in aanmerking komt, zult u die werknemer alsnog de compensatie moeten aanbieden. Biedt u compensatie aan in de vorm van een toeslag op het salaris, dan geldt dat alleen voor de werknemers die u voor 1 juli 2023 al in dienst had. Het gaat daarbij met name om oudere werknemers voor wie een vlakke (lagere) premie gaat gelden, waardoor de eigen bijdrage van de werkgever voor hen minder wordt en hun pensioenopbouw lager wordt dan onder hun huidige regeling voorzien. Met name voor werknemers die ouder zijn dan 40 jaar zal in de regel compensatie moeten worden geboden.

Dit hangt echter af van de inhoud van uw huidige regeling. Werkgevers dienen er echter wel rekening mee te houden dat door het feit dat jongere werknemers meer pensioenopbouw genieten en oudere werknemers gecompenseerd dienen te worden, de totale pensioenlasten als gevolg van de WTP stijgen.

### Overgangsrecht

Indien u op dit moment binnen uw organisatie een leeftijdsafhankelijke premieopbouw hanteert, bent u op basis van de WTP in beginsel verplicht om over te gaan naar een vlakke premie. U kunt echter ook besluiten om gebruik te maken van het overgangsrecht. Indien u aan de voorwaarden voldoet, hoeft u de leeftijdsafhankelijke premie voor het bestaande personeel dan niet aan te passen naar een vlakke premie. Daarnaast hoeft u de werknemers dan niet te compenseren.

Voorwaarde om gebruik te maken van het overgangsrecht is dat de pensioenregeling die vóór 1 juli 2023 binnen uw organisatie geldt:

- een premieovereenkomst is met leeftijdsafhankelijke opbouw of;
- een uitkeringsovereenkomst (middelloon- of eindloonregeling) met leeftijdsafhankelijke opbouw ondergebracht bij een verzekeraar.

Als u gebruik maakt van het overgangsrecht bent u alleen verplicht om de vlakke premie te hanteren voor werknemers die in dienst treden nadat u bent overgestapt naar de nieuwe pensioenregeling. Dat leidt er in de praktijk toe dat u vanaf het moment van overstappen twee pensioenregelingen binnen uw organisatie heeft:

- een pensioenregeling met een leeftijdsafhankelijke premie voor het personeel dat in dienst is vóór de overstap naar de nieuwe pensioenregeling;
- een premieovereenkomst met een vlakke premie voor personeel dat in dienst treedt na de overstap naar de nieuwe pensioenregeling.

Met een pensioenadviseur kunt u in kaart brengen of het voor u mogelijk is om gebruik te maken van dit overgangsrecht en of dit voor u wenselijk is.

**Let op!** Dit overgangsrecht ziet alleen op de leeftijdsafhankelijke premiesystematiek en niet op het type pensioenregeling. Uiterlijk op 1 januari 2028 moeten alle pensioenregelingen zijn omgezet naar een premieovereenkomst.

**Let op!** Als u eerst besluit gebruik te maken van het overgangsrecht, maar na 1 januari 2028 alsnog besluit om over te stappen naar een vlakke premie, zult u alsnog de transitie-effecten in kaart moeten brengen en moeten de werknemers mogelijk alsnog worden gecompenseerd.

### Welke actie moet u ondernemen?

#### Bepalen koers

Als uw pensioenregeling niet langer overeenkomt met de voorwaarden uit de WTP, dan zult u uw pensioenregeling moeten wijzigen, dan wel gebruik moeten maken van het overgangsrecht. Het is belangrijk samen met een pensioenadviseur te bepalen wat voor u de beste keuze zou zijn.

### Transitieplan

Als u ervoor heeft gekozen om de pensioenregeling te wijzigen, dan zult u een zogenaamd transitieplan moeten opstellen. In dit transitieplan moet u in ieder geval uitleggen:

- wat voor soort pensioenregeling u zult gaan aanbieden aan uw werknemers;
- hoe wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten;
- hoe wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van ex-werknemers (en partners van ex-werknemers);
- de afspraken over compensatie (en eventueel het financieringsplan daarbij) en;
- indien van toepassing de afspraken over de vulling van de zogenaamde solidariteitsreserve of risicoverdelingsreserve;
- en onderbouwing van de gemaakte keuzes, afwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst.

Binnen twee weken nadat u dit plan heeft afgerond, moet u het transitieplan aan uw pensioenuitvoerder zenden. De pensioenuitvoerder zal dan een implementatieplan en een communicatieplan opstellen, waarin uiteengezet wordt hoe het transitieplan kan worden gerealiseerd en hoe dat wordt gecommuniceerd aan de (gewezen) deelnemers en gepensioneerden. De verwachting is dat de pensioenadviseurs en de pensioenuitvoerders hierin de nodige ondersteuning zullen bieden.

### Medezeggenschapsorgaan en instemming werknemers

Een pensioenregeling kan in principe uitsluitend worden gewijzigd met instemming van de ondernemingsraad ('OR') en de werknemers. Voordat u het transitieplan definitief kunt maken, zult u dus instemming moeten hebben van de OR en de werknemers. Het is daarom belangrijk om de OR steeds goed te informeren over het voorgenomen besluit tot wijziging. Als de OR instemming heeft gegeven, bindt dat de individuele werknemers in principe niet. Vervolgens zult u dus ook de individuele werknemers in beginsel moeten verzoeken om in te stemmen met de wijziging van de pensioenregeling. Stemt een werknemer niet in, dan kunt u mogelijk via een eenzijdig wijzigingsbeding of via het goed werknemerschap de werknemer alsnog verplichten om in te stemmen met de gewijzigde pensioenregeling.

Heeft u geen OR in uw organisatie maar een personeelsvertegenwoordiging ('PVT'), dan heeft de PVT veelal een adviesrecht. Dat is dus minder vergaand dan het instemmingsrecht, maar u zult ook de PVT wel moeten betrekken in uw overwegingen en de PVT tijdig om advies moeten vragen. Daarna geldt dat de individuele werknemers in beginsel ook zal moeten worden gevraagd om in te stemmen. Daarbij helpt het als de PVT een positief advies heeft gegeven.

Heeft u geen OR en ook geen PVT, dan kunt u alsnog op basis van de Wet op de Ondernemingsraden verplicht zijn om advies te vragen van uw werknemers.

### Juridische ondersteuning

Het wijzigen van arbeidsvoorwaarden, en dus ook pensioen, is niet eenvoudig. Daar gelden strenge vereisten voor. Het is daarom belangrijk de juiste stappen op het juiste moment te zetten en te zorgen dat uw keuze goed kan worden onderbouwd. Daarnaast is correcte voorlichting van het personeel van belang om toekomstige aansprakelijkheid te voorkomen. Vanzelfsprekend ondersteunen wij u hierin graag. Bijvoorbeeld bij het opstellen van een advies- of instemmingsaanvraag, bij het opstellen van de communicatie aan de werknemers en het vastleggen van de afspraken met de werknemers en/of de pensioenuitvoerder.

### **Met welke termijnen moet u rekening houden?**

In de periode van 1 juli 2023 tot 1 januari 2028 heeft u de tijd om de transitie te maken naar het nieuwe pensioenstelsel. Uiterlijk op 1 januari 2028 moeten alle pensioenregelingen zijn aangepast naar het nieuwe stelsel.

Vooralsnog is het uitgangspunt dat de pensioenfondsen uiterlijk 1 januari 2025 hun transitieplan gereed moeten hebben. Voor de werkgevers die zijn aangesloten bij een verzekeraar/PPI geldt een afwijkende termijn. Zij moeten uiterlijk 1 oktober 2026 het transitieplan gereed moeten hebben.

Omdat de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel complex is, is het goed mogelijk dat de wetgever alsnog besluit om de termijnen te verlengen. De wetgever heeft tijdens de behandeling ook aangegeven dat daar rekening mee wordt gehouden. Indien er belangrijke wijzigingen zijn qua data zullen wij u hierover informeren.

**Tot slot**

Heeft u naar aanleiding van deze nieuwsbrief nog vragen en/of wenst u van onze expertise gebruik te maken, neem dan vooral contact ons op via onderstaande contactgegevens.

**HerikVerhulst N.V.**

Sectie Arbeidsrecht:



Arjen Kampherbeek  
[E-mail](#) | [Profiel](#)  
06-53388641



Helma van Dijk  
[E-mail](#) | [Profiel](#)  
06-11367770



Erick Hagendoorn  
[E-mail](#) | [Profiel](#)  
06-82360373



Laura Smit  
[E-mail](#) | [Profiel](#)  
06-33793451



Delano Bosman  
[E-mail](#) | [Profiel](#)  
06-82043840