

Wet toekomst pensioenen

Tijd om in actie te komen!



De Wet toekomst pensioenen is op 30 mei 2023 door de Eerste Kamer aangenomen en verandert per 1 juli 2023 het Nederlandse pensioenstelsel ingrijpend. De overgang naar een premieovereenkomst met een leeftijdsonafhankelijke premie en de wijziging van het nabestaandenpensioen betekent dat alle pensioenregelingen in de komende periode op de schop moeten. Een kostenstijging van de pensioenregeling voor de komende vijf tot tien jaar van 30% (per jaar) is daarbij geen uitzondering. Dit kan de winstgevendheid van organisaties serieus raken. Inzicht in de (financiële) gevolgen is dan ook voor iedere werkgever cruciaal, net als inzicht in de mogelijke opties die er zijn om de financiële gevolgen zo veel mogelijk te bedwingen.

Van uitkeringsregelingen naar premieregelingen

Als gevolg van de stelselwijziging vindt er een transitie plaats van voornamelijk uitkeringsregelingen naar premieregelingen. In het nieuwe stelsel zijn er straks twee soorten premieregelingen:

- De solidaire premieregeling
- De flexibele premieregeling

In beide regelingen wordt de premie de arbeidsvoorwaardelijke toezegging en vindt de pensioenopbouw plaats in termen van persoonlijk vermogen en niet langer in aanspraken. Dit laat zich het best vergelijken met de huidige beschikbare premie- regelingen (DC-regelingen).

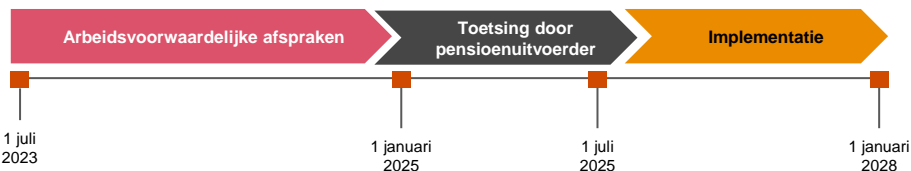
Verschillen in de regelingen zitten met name in de beleggingsvrijheid en de keuze van een vaste of met de beleggingen meebewegende uitkering. De solidaire premieregeling kan alleen worden uitgevoerd door een pensioenfonds.

Nabestaandenpensioen

Het partner- en wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum kan alleen nog maar op risicobasis worden verzekerd. De hoogte ervan is diensttijdafhankelijk en het partnerpensioen bedraagt een % van het salaris of de pensioengrondslag (fiscaal maximaal 50% van het salaris).

Transitieperiode vanaf 1 juli 2023

De datum van inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen is 1 juli 2023. Vanaf die datum start ook de transitieperiode - een periode waarin alle betrokken partijen zorg moeten dragen voor een zorgvuldige implementatie van het nieuwe stelsel. Zie hieronder een grafische weergave van de verschillende fasen voor werkgevers die zijn aangesloten bij een pensioenfonds.



De deadlines voor werkgevers die zijn aangesloten bij een verzekeraar/PPI wijken af van bovenstaande deadlines. Voor hen geldt (op dit moment) dat pas uiterlijk 1 oktober 2027 alle relevante stappen moeten zijn doorlopen.

Premie en compensatie

Het huidige pensioenstelsel kent een leeftijdsafhankelijke pensioenpremie. In het nieuwe stelsel wordt een leeftijdsonafhankelijke pensioenpremie verplicht. Deze wijziging treft zowel oudere als jongere medewerkers, waarvoor zij - bij een achteruitgang - 'adequaat' moeten worden gecompenseerd.

Werkgevers met een pensioenregeling bij een pensioenfonds zouden pensioenvermogen kunnen inzetten om de negatieve gevolgen van de veranderingen geheel of gedeeltelijk op te vangen. Werkgevers met een pensioenregeling bij een premiepensioeninstelling (PPI) of verzekeraar hebben die mogelijkheid niet. Zij moeten de negatieve gevolgen voor de werknemer compenseren. Deze compensatie leidt waarschijnlijk tot een (tijdelijke) stijging van het benodigde pensioenbudget, waarvoor in feite drie oplossingsrichtingen bestaan:

- **Binnen de pensioenregeling:** compensatie binnen tien jaar (of maximaal 9 jaar indien deze termijn niet met één jaar opschuift zoals met de uiterste transitiedatum is gebeurd), ook voor nieuwe medewerkers in die periode
- **Buiten de pensioenregeling:** compenseren in het kader van het total rewards-concept (geen beperking periode en ook niet voor nieuwe medewerkers)
- **Overgangsrecht:** voor medewerkers vóór 1 januari 2028 in dienst huidige leeftijdsafhankelijke regeling 'gewoon' voortzetten en voor nieuwe medewerkers een nieuwe leeftijdsafhankelijke premieregeling.

Invaren om compensatiekosten te dekken

Voor pensioenregelingen die worden uitgevoerd door een pensioenfonds gelden de wijzigingen ook voor het verleden: alle opgebouwde pensioenen worden in principe middels een interne waardeoverdracht overgezet naar de nieuwe pensioenregeling (het zogenaamde "invaren"). Deze complexe overdracht vereist een nauwe samenwerking tussen werkgever, vakbonden /ondernemingsraad en het pensioenfonds. Met deze interne waardeoverdracht kan ook (een deel van) de compensatie worden bekostigd. Een pensioenfonds hoeft de invaren-optie niet toe te passen als dit onevenredig nadelig voor groepen van deelnemers.

Maak optimaal gebruik van de mogelijkheid tot compensatie

Als uw pensioenregeling is verzekerd bij een verzekeringsmaatschappij of PPI, kunt u geen beroep doen op de invaren-optie om compensatie mee te financieren. Het compenseren van uw werknemers leidt dus waarschijnlijk tot een (tijdelijke) stijging van de arbeidskosten tot wel 30%. Deze kostenverhoging biedt ook een unieke kans om uw arbeidsvoorwaarden en 'people value proposition' opnieuw te herzien. Deze overgangsproblematiek kan worden beperkt door andere personeelsbeloningen hierbij te betrekken om zo een moderne waardepropositie voor uw medewerkers te creëren.

Wat moet ik doen als werkgever?

Wat u als werkgever moet doen, hangt af van uw pensioensituatie.

Als uw werknemers deelnemen aan een van de Nederlandse bedrijfstakpensioenfondsen (70% van de Nederlandse werknemers), wordt de transitie opgepakt door de sociale partners (werkgeversorganisatie en vakbonden) in uw branche. We verwachten dat de kosten van compensatie zullen worden geabsorbeerd door "invaren" of worden gecompenseerd door wijzigingen in andere personeelsbeloningen om sectorbrede kosten te vermijden.

Heeft u een ondernemingspensioenfonds of heeft u uw pensioenregeling verzekerd bij een verzekeringsmaatschappij of PPI, dan moet u de overstap zelf regelen:

1. Stel uw pensioenbeleid vast als onderdeel van uw totale arbeidsvoorwaardenpakket en personeelsstrategie
2. Stel een gedetailleerd actieplan op
3. Analyseer opties voor de opgebouwde aanspraken en nieuwe pensioenregeling, inclusief grondige kosten- en personeelsanalyse
4. Analyseer mogelijkheden voor compensatiemaatregelen
5. Start gesprekken en onderhandelingen met werknemersvertegenwoordigers en werknemers
6. Opstellen en uitvoeren van het transitieplan zoals vereist in de Wet toekomst pensioenen
7. Onderhandelen met de pensioenuitvoerder over de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling

Als eerste stap hebben we onze Pensioenakkoord Quickscan die inzicht geeft in uw huidige pensioensituatie en de veranderingen die nodig zijn als gevolg van de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Deze Quickscan brengt uw specifieke uitdagingen in kaart die als startpunt kunnen dienen voor een plan van aanpak om uw pensioenregeling Wtp-proof te maken.

Voor meer informatie en demo's kunt u contact opnemen met:

Ronald Doornbos

T +31 6 50 89 18 44

E ronald.doornbos@pwc.com

Lilian van Duijnhoven

T +31 6 51 56 95 30

E lilian.van.duijnhoven@pwc.com

Jan Meijer

T +31 6 51 15 75 16

E jan.meijer@pwc.com



Deze content is alleen bedoeld als algemene informatie en mag niet gebruikt worden als substitutie voor consultatie met professionele adviseurs. ©2023 PricewaterhouseCoopers Pensions, Actuarial & Insurance Services B.V. (KvK 54226368). Alle rechten voorbehouden. PwC refereert naar het PwC-netwerk en/of één of meer van de member firms, die ieder een separate juridische entiteit zijn. Ga naar www.pwc.com/structure voor meer informatie.