

Vooruitkijken

Herziening van het pensioenstelsel door de Wet Toekomst Pensioenen



Belangrijkste overwegingen voor werkgevers



Uitkeringsovereenkomsten niet langer toegestaan

Circa 70 % van alle werknemers bouwt pensioen op via een uitkeringsovereenkomst oftewel middelloonregeling. Na inwerkingtreding van de Wet Toekomst Pensioenen (hierna: de Wet) is opbouw van pensioen via een uitkeringsovereenkomst niet meer toegestaan. Opbouw van pensioen moet volgens de Wet via een premieovereenkomst. Via een uitkeringsovereenkomst opgebouwde pensioenen blijven in stand totdat zij worden omgezet.



Omzetten van opgebouwde pensioenen

Volgens de Wet worden via een uitkeringsovereenkomst opgebouwde pensioenen, standaard omzet in pensioenkapitaal van een premieovereenkomst, tenzij werkgevers en sociale partners gemotiveerd aangeven dat zij dit niet willen. Het omzetten van opgebouwde pensioenen wordt in de Wet aangeduid als invaren. Opgebouwde pensioenen die niet worden ingevaren blijven in stand. Individuele werknemers of individuele gepensioneerden kunnen geen bezwaar maken tegen invaren.



Verschillende typen premieovereenkomsten

De Wet introduceert twee nieuwe typen premieovereenkomsten. Deze verschillen met name van elkaar wat betreft (1) de invloed van een deelnemer op het beleggen van pensioenpremies en (2) het storten van een deel van de pensioenpremies in een reserve, die wordt gebruikt om de invloed van slechte beleggingsresultaten op te vangen. Op dit moment bestaande premieovereenkomsten oftewel beschikbare premieregelingen, blijven na inwerkingtreding van de Wet voorlopig toegestaan.



Instemming van werknemers en ondernemingsraad en compensatie

Een wijziging van een pensioenregeling vereist instemming van alle werknemers en een eventuele ondernemingsraad, tenzij er sprake is van een verplichte deelname in een bedrijfstakpensioenfonds. De Wet schrijft voor dat een werkgever bij het wijzigen van een pensioenregeling een transitieplan moet opstellen. In dit transitieplan moet onder andere zijn opgenomen of en hoe werknemers worden gecompenseerd vanwege de wijziging van de pensioenregeling.



Pensioenpremies

Bestaande premieovereenkomsten kennen een leeftijdsafhankelijke en daarmee stijgende pensioenpremie. De twee nieuwe typen premieovereenkomsten kennen een leeftijdsonafhankelijke en daarmee vlakke pensioenpremie. Deze vlakke pensioenpremie is gemaximeerd op 30% van de pensioengrondslag.



Timing en acties

Het kabinet beoogt een inwerkingtreding van de Wet per 1 januari 2023. Vanaf dat moment hebben werkgevers de verplichting om de pensioenregeling binnen vier jaar te wijzigen. Eenzelfde periode geldt voor het invaren. Tijdens deze periode van vier jaar moeten werkgevers: (1) een transitieplan inclusief compensatieafspraken opstellen, (2) instemming van werknemers en de ondernemingsraad krijgen en (3) de contracten met pensioenuitvoerders herzien.

Vragen?

Stel ze aan ons Pensioenteam!



Eric Bergamin

Partner

M: +31 6 23 03 36 34
ericbergamin@eversheds-sutherland.com



Bas Dieleman

Principal Associate

M: +31 10 248 8039
basdieleman@eversheds-sutherland.com



Yeliz Tintin

International Associate

M: +31 61 432 9093
yeliztintin@eversheds-sutherland.com

