



# Wet toekomst pensioenen

---

## Impact op de ABP-regeling

(en andere verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen)

## Inhoud

## Bladzijde

1.	Inleiding en samenvatting	3
2.	ABP en de Wtp in het kort	3
3.	Van doorsneeopbouw naar leeftijdsafhankelijke opbouw	4
4.	De solidaire premieovereenkomst	5
5.	Compensatie en invaren	7
6.	Transitie naar het nieuwe stelsel	8
7.	Nabestaandenpensioen	9
8.	Rol van de werkgever tijdens de transitie	11
9.	Conclusie	12

Deze brochure is met uiterste zorg opgesteld en is puur informatief van aard. Deze brochure geeft geen volledig beeld van de Wet toekomst pensioenen, noch van de gevolgen van deze wet op ABP. Voor een actuele en feitelijke stand van zaken verwijzen wij naar [www.abp.nl](http://www.abp.nl)

## 1. Inleiding en samenvatting

Op 30 mei 2023 heeft de Eerste Kamer ingestemd met de Wet toekomst pensioenen (Wtp). De Wtp treedt per 1 juli 2023 in werking en leidt er toe dat álle pensioenregelingen in Nederland moeten worden aangepast. Deze mega-operatie moet eind 2027 zijn afgerond. De twee belangrijkste kenmerken van de Wtp zijn dat de pensioenpremie onafhankelijk van de leeftijd moet zijn en het pensioensysteem verplicht een premie-overeenkomst betreft.

De vele wijzigingen als gevolg van de Wtp treden niet van rechtswege op. Werkgevers, werknemers, ondernemingsraden, vakbonden, verzekeraars, pensioenfondsen en inspraakorganen moeten dus aan de slag. In deze Whitepaper wordt ingegaan op de impact van de Wtp en de gevolgen daarvan voor bij ABP aangesloten werkgevers. Het is geen beschrijving van de actuele situatie en plannen die ter zake ABP gelden; deze Whitepaper is geschreven vóór inwerkingtreding van de Wtp.

Voor de feitelijke en actuele plannen inzake het ABP-pensioen en de Wtp verwijzen wij naar de communicatie door ABP. Deze Whitepaper is een prima naslagwerk om de effecten van de Wtp op een bedrijfstakpensioenregeling als de ABP-regeling te kunnen doorgronden. Dat geldt ook in het geval sprake is van een Ondernemingspensioenfonds. Dit naslagwerk is niet geschreven voor pensioenregelingen die bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling zijn ondergebracht.

De Wtp is het belangrijke begin maar niet het einde van de komende stelselwijziging. Er zullen van tijd tot tijd nadere maatregelen in werking treden die het nieuwe stelsel moeten perfectioneren.

## 2. ABP en de Wtp in het kort

In 2022 vierde ABP het 100-jarige jubileum. Het pensioenfonds is met meer dan 3 miljoen deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden het grootste pensioenfonds van Nederland en een van de allergrootste pensioenfondsen ter wereld. ABP verzorgt het pensioen in de sectoren Overheid en Onderwijs. Ook werknemers in dienst van zogenaamde B3-lichamen nemen verplicht deel aan de ABP-regeling. B3-lichamen zijn geprivatiseerde overheidsinstellingen met als belangrijkste voorbeelden energie- en nutsbedrijven.

De sociale partners in de overheids- en onderwijssectoren en ABP streven naar een nieuwe pensioenregeling conform de Wtp per 1 januari 2026. Hiervoor moeten de sociale partners al in 2023 definitieve afspraken hebben gemaakt. Deze afspraken worden gemaakt in de

pensioenkamer. In de pensioenkamer overleggen de werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging over de ABP-pensioenregeling. Het conceptontwerp van de nieuwe pensioenregeling, inclusief overgangsbepalingen, zal naar verwachting na de zomer van 2023 beschikbaar komen. Individuele werkgevers en werknemers kunnen geen invloed uitoefenen op de vormgeving van de nieuwe regeling.

De nieuwe pensioenregeling heeft met name een grote impact op de werknemers. ABP zal waarschijnlijk kiezen voor de solidaire premieregeling. Alhoewel in deze pensioenregeling diverse solidariteitskenmerken uit de huidige middelloonregeling worden behouden, zal de nieuwe pensioenregeling individueler worden. Dat betekent onder meer dat er meer risico's bij de deelnemers komen te liggen. Deelnemers krijgen een eigen pensioenpotje waarvan de waarde meebeweegt met de economie.

### 3. Van doorsneeopbouw naar leeftijdsafhankelijke opbouw

In dit hoofdstuk staan we stil bij het afschaffen van de doorsneesystematiek en de gevolgen daarvan voor bij ABP aangesloten werkgevers.

#### **Waarom wordt de doorsneepremie afgeschaft?**

Bij ABP betalen alle deelnemers procentueel dezelfde premie en ontvangen daarvoor dezelfde opbouw. De leeftijd is niet relevant. De premie van een 25-jarige deelnemer kan echter veel langer renderen dan de premie van een 65-jarige deelnemer. Actuarieel gezien zou de 25-jarige deelnemer dus ofwel minder premie hoeven te betalen dan wel meer pensioen moeten opbouwen. Dat gebeurt nu niet. In plaats daarvan subsidiëren jonge deelnemers de pensioenopbouw van oude deelnemers. Dat systeem werkt prima, zolang werknemers hun hele leven bij dezelfde werkgever of in dezelfde bedrijfstak werkzaam zijn. Door de flexibelere arbeidsmarkt en populariteit van werken als ZZP'er is dit echter niet meer het geval. De solidariteit komt onder druk te staan en daarom is de wens uitgesproken voor een nieuw systeem met actuarieel eerlijke premies.

#### **Wat komt er voor in de plaats?**

De Wet toekomst pensioenen bepaalt dat de doorsneesystematiek vervangen wordt door een systeem waarbij de premie leeftijdsafhankelijk is, waardoor de pensioenopbouw leeftijdsafhankelijk is.

Bij ABP zal vanaf waarschijnlijk 1 januari 2026 een leeftijdsafhankelijke premie gaan gelden. Het niveau van de premie moet nog bepaald worden, maar mag op grond van de nieuwe fiscale regels maximaal 30% bedragen. De doorsneepremie is momenteel 27,9%. Dat zou in theorie onder de Wtp dus ook het percentage van de leeftijdsafhankelijke premie mogen zijn.

De premie in het nieuwe stelsel is leeftijdsonafhankelijk. Dit betekent automatisch dat de pensioenopbouw in het nieuwe stelsel leeftijdsafhankelijk wordt. Het verband is negatief: hoe ouder de deelnemer, hoe lager de jaarlijkse pensioenopbouw. Het aantal resterende jaren tot aan de pensioendatum neemt immers af met leeftijd, zodat ook de beleggingshorizon korter wordt. Hoe eerder de eerste werkzame jaren, des te belangrijker ze zijn voor de pensioenopbouw. Een extra studie of een lange reis na de studie en het niet opbouwen van pensioen kan dus al een flinke hap uit het pensioen betekenen.

### Gevolgen voor werknemers en werkgevers

Het afschaffen van de doorsneesystematiek heeft tot gevolg dat de solidariteit van jong naar oud vervalt. Voor deelnemers die rond 2026 toetreden tot de arbeidsmarkt heeft het afschaffen van de doorsneepremie geen gevolgen. Zij zullen over hun hele carrière naar verwachting een vergelijkbaar of hoger pensioen kunnen opbouwen. Alle andere deelnemers zullen in meer of mindere mate nadeel ondervinden van het afschaffen van de doorsneepremie. Zij profiteren niet meer van de subsidie van jong naar oud waar zij al recht op hebben (deelnemers ouder dan ongeveer 45 jaar) of waar zij op enig moment recht op gehad zouden hebben (deelnemers jonger dan ongeveer 45 jaar). Daarom zal ABP compensatiemaatregelen treffen.

Voor de werkgever zijn de gevolgen financieel beperkt. Een doorsneepremie straks van 25% kost de werkgever net zo veel als een leeftijdsonafhankelijke premie nu van 25%. Als de percentages hetzelfde zijn, verandert er voor werkgevers dus financieel gezien niets. Indien de reserves van ABP echter onvoldoende zijn om de compensatie te financieren, zullen werkgevers rekening moeten houden met een tijdelijke extra premie. Ook kan de compensatie tot gevolg hebben dat de arbeidsmobiliteit tijdelijk lager is.

In hoofdstuk 5 gaan wij in op de compensatiemaatregelen die ABP zal treffen. In hoofdstuk 8 behandelen wij onder andere de effecten voor de arbeidsmobiliteit.

## 4. De solidaire premieovereenkomst

Onder de Wtp is de middelloonregeling vanaf 2028 helemaal niet meer toegestaan. In plaats daarvan zullen alle pensioenregelingen het karakter van een beschikbare premieovereenkomst krijgen. De Wtp kent drie toegestane pensioenovereenkomsten: de solidaire premieovereenkomst, de flexibele premieovereenkomst en de premie-uitkeringsovereenkomst.

De flexibele premieovereenkomst en de premie-uitkeringsovereenkomst maken meer individuele beleggingen mogelijk. Deze overeenkomst zijn gebaseerd op het life cycle principe dat we nu al kennen. De flexibele premieovereenkomst werkt toe naar een vast of variabele pensioenuitkering vanaf pensioendatum, terwijl de premie-uitkeringsovereenkomst ook een

gegarandeerde pensioenuitkering biedt. De premie-uitkeringsovereenkomst kan daarom alleen door verzekeraars worden uitgevoerd. ABP heeft in beginsel gekozen voor de hierna te behandelen solidaire premieovereenkomst.

### **Hoe werkt de solidaire premieovereenkomst?**

De solidaire premieovereenkomst is met name bedoeld voor bedrijfstakpensioenfondsen. Bij ABP is, zoals bij veel fondsen, de keuze daarom gevallen op de solidaire premieovereenkomst. In de solidaire premieovereenkomst maken sociale partners afspraken over de hoogte van de vlakke premie, maar ook over de ambitie van de pensioenregeling. Deze dienen namelijk in balans te zijn. Van ABP wordt verwacht dat zij nagaat of de ambitie met de afgesproken premie te realiseren is op basis van een beleggingsbeleid dat past bij de risicohouding van de deelnemers. Is dat niet het geval, dan zal de premie en/of de ambitie moeten worden bijgesteld. Omdat het beleggingsrisico bij de deelnemer komt te liggen, zal de risicohouding van de deelnemers een prominenter positie innemen.

De rendementen die het pensioenfonds behaalt worden leeftijdsafhankelijk toebedeeld. Er wordt onderscheid gemaakt tussen twee soorten rendementen: beschermingsrendement en overrendement. Het beschermingsrendement is een stabiel maar laag rendement dat met name wordt toegerekend aan de oudere deelnemers en gepensioneerden. Het doel is deze deelnemers te beschermen tegen fluctuaties in de pensioenuitkeringen. Het overrendement zal gemiddeld hoger zijn dan het beschermingsrendement, maar ook volatieler. Dit rendement wordt met name aan de deelnemers toegekend wiens pensioendatum nog (ver) in de toekomst ligt.

Om risico's te kunnen blijven delen, zelfs tussen generaties, bevat de solidaire premieovereenkomst een solidariteitsreserve. Deze reserve heeft als doel eventuele financiële tegenvallers op te vangen. Met de solidariteitsreserve kunnen bijvoorbeeld negatieve beleggingsrendementen worden verrekend, of er kan een negatief effect van het zogenaamde langlevensrisico mee worden opgevangen.

### **Werknemerscommunicatie en de rol voor de werkgever**

Belangrijk is dat ABP-deelnemers vooraf niet weten hoe hoog de pensioenuitkering gaat worden in het nieuwe systeem. De hoogte is immers afhankelijk van de behaalde rendementen. Op de pensioendatum krijgt de deelnemer recht op een variabele pensioenuitkering. De pensioenuitkering blijft dus zelfs na pensioendatum meebewegen met de financiële markten. Deelnemers zullen vanwege deze onzekerheid meer dan ooit behoefte hebben aan heldere communicatie. Op grond van de Wtp zou het huidige voorgeschreven UPO-model worden afgeschaft. Pensioenuitvoerders kunnen dan zelf bepalen hoe het pensioenoverzicht eruit komt te zien. Dit kan beter aansluiten op de behoefte van de deelnemersgroep. De Tweede Kamer vond de uniformiteit en daarmee vergelijkbaarheid van overzichten belangrijker; de opzet van

het UPO blijft. De communicatie vanuit ABP blijft dus generiek. Het is aan de werkgever om in aanvulling hierop te communiceren op een manier die de werknemer zal aanspreken en gerust zal stellen.

## 5. Compensatie en invaren

Het afschaffen van de doorsneepremie (zie hoofdstuk 3) heeft gevolgen voor de pensioenopbouw. Alhoewel de hoogte van de nieuwe vlakke premie bij ABP nog niet bekend is, kan nu al worden voorspeld dat de nieuwe premie voor werknemers vanaf ongeveer 45 jaar en ouder lager is dan de waarde van de pensioenopbouw in het huidige systeem. Deze oudere werknemers ondervinden een nadeel. Deelnemers jonger dan 45 jaar vinden op korte termijn een voordeel dat op lange termijn kan omslaan in een nadeel.

Vanwege deze nadelige effecten zijn in de Wtp afspraken gemaakt over compensatie. Compensatie vindt plaats door gedurende een periode van maximaal tien jaar extra pensioenpremie toe te kennen. ABP zal per leeftijdscohort vaststellen of een compensatie noodzakelijk is en hoe hoog de compensatie moet zijn. Iedere actieve deelnemer behorende bij het betreffende leeftijdscohort, komt in aanmerking voor compensatie in de vorm van een aanvullende premie. De extra premie wordt ook toegekend aan werknemers die in het verleden nooit hebben deelgenomen aan de ABP-pensioenregeling. Tegelijkertijd komen gewezen deelnemers niet meer in aanmerking voor een compensatie.

### Financiering van de compensatie

Compensatie wordt in eerste instantie gefinancierd met het overschot aan bestaand pensioenvermogen dat na invaren voor compensatie kan worden ingezet. De Wtp biedt sociale partners tevens de mogelijkheid om gedurende de compensatieperiode afspraken te maken over een extra pensioenpremie ter hoogte van 3% van de pensioengrondslag. Op het moment van publicatie was niet bekend of ABP van deze mogelijkheid gebruik maakt.

### Invaren

Sociale partners en het pensioenfonds beslissen wanneer de Wtp-proof pensioenregeling ingaat. De datum moet zijn gelegen voor 1 januari 2028. De meeste fondsen hebben al aangegeven per 2025 of 2026 over te stappen. Het is de bedoeling dat de waarde van de vóór de overstapdatum opgebouwde pensioenen wordt overgedragen naar de nieuwe Wtp-regeling. Bij pensioenfondsen betekent dit vaak dat middelloonaanspraken hun karakter verliezen en worden getransformeerd naar een te beleggen pensioenkapitaal volgens de Wtp-systematiek. Deze transformatie/waardeoverdracht wordt ook wel aangeduid met "invaren". Vindt dit invaren niet plaats, dan blijven buffers achter en komen compensatiemaatregelen zoals hiervoor genoemd in het geding.

Inveren klinkt niet direct aantrekkelijk voor de deelnemers en er is begrijpelijk veel emotie rond dit onderwerp. Het huidige stelsel kent immers garanties voor de deelnemers, terwijl er in het nieuwe stelsel voor risico van de deelnemer belegd wordt. Toch is het de verwachting dat veel pensioenfondsen gaan invaren, zo ook ABP. Invaren kent namelijk ook voordelen:

1. Als er niet ingevaren wordt, dan zouden er twee pensioenregelingen naast elkaar blijven bestaan, hetgeen een kostenverhogend effect heeft.
2. Als er niet ingevaren wordt, dan blijven de oude regels van toepassing op de opgebouwde pensioenaanspraken en -uitkeringen. Dat betekent dat de huidige regels over indexeren en korten van toepassing blijven zodat pensioenuitkeringen minder snel zullen worden gecorrigeerd voor inflatie.
3. Zodra er wordt ingevaren, vallen de huidige reserves gedeeltelijk vrij en beschikt het pensioenfonds over financiële middelen voor compensatie.

Compensatie en invaren gaan daarom hand in hand.

## 6. Transitie naar het nieuwe stelsel

De transitie naar het nieuwe pensioensysteem is de grootste pensioenoperatie die ABP ooit heeft moeten uitvoeren. Om de transitie in goede banen te leiden bevat de Wtp diverse verplichtingen voor ABP gedurende de transitieperiode. In dit hoofdstuk behandelen wij deze verplichtingen en het tijdsplan.

### Het transitieplan

Bij de transitie staan twee vragen centraal: hoe gaat de nieuwe pensioenregeling eruit zien en wat gebeurt er met opgebouwde pensioenaanspraken en uitkeringen? In hoofdstuk 5 hebben wij behandeld dat ABP naar alle waarschijnlijk zal kiezen voor de solidaire premieovereenkomst. In hoofdstuk 5 is ook besproken dat ABP er waarschijnlijk voor zal kiezen om opgebouwde pensioenaanspraken en uitkeringen in te varen in het nieuwe pensioenstelsel. Deze beslissingen dienen te worden vastgelegd in het transitieplan. De verantwoordelijkheid voor het opstellen van dit transitieplan ligt bij de sociale partners. Werkgevers die bij ABP zijn aangesloten kunnen dus afwachten.

Naast de hiervoor genoemde vragen zal het transitieplan ook moeten ingaan op de vraag of de transitie evenwichtig is. Evenwichtig wil zeggen dat er geen groepen deelnemers onevenredig nadeel of voordeel ondervinden van de transitie. De in hoofdstuk 5 beschreven compensatie is een belangrijk instrument om tot een evenwichtige transitie te komen. Om de evenwichtigheid aan te tonen, zal ABP berekeningen maken waarvan de uitkomsten onderdeel zullen zijn van het



transitieplan. Het transitieplan zal beschikbaar zijn voor alle werknemers en werkgevers aangesloten bij ABP.

### Transitie financieel toetsingskader (Transitie-ftk)

Vooruitlopend op de Wtp kunnen pensioenfondsen gebruik maken van het zogenaamde transitie-ftk. Na invoering van de Wtp zal het voor pensioenfondsen eenvoudiger worden om pensioenaanspraken te verhogen. Pensioenfondsen met de intentie om opgebouwde pensioenaanspraken en uitkeringen in te varen, kunnen vóór het transitiemoment al gebruik maken van de meer soepele regelgeving uit de Wtp. Zij mogen al een toeslag (indexatie) verlenen als de dekkingsgraad 105% is. Dit heeft het voor ABP mogelijk gemaakt om pensioenen per 1 juli 2022 en 1 januari 2023 fors te verhogen.

### Transitieplan

In de nieuwsbrief van maart 2023 heeft FNV-overheid, één van de sociale partners betrokken bij de Abp-pensioenregeling, een tijdlijn gedeeld met de volgende relevante mijlpalen voor werkgevers:

Totaalpakket regeling en Concept transitieplan gereed	Augustus 2023
Start achterbanraadplegingen	Oktober 2023
Uitkomst achterbanraadplegingen	November 2023
Definitief transitieplan ABP-pensioenregeling	December 2023
Start implementatie nieuwe ABP-pensioenregeling	Januari 2024
Overgang naar nieuwe ABP-pensioenregeling	Januari 2026

## 7. Nabestaandenpensioen

In dit hoofdstuk behandelen we de laatste grote inhoudelijke wijziging van de Wtp die relevant is voor de ABP-pensioenregeling: de aanpassing van het nabestaandenpensioen. De reden van deze wijziging is het aanbrengen van meer uniformiteit in het nabestaandenpensioen, zodat nabestaanden niet onaangenaam worden verrast bij het overlijden van de deelnemer. Ook wordt het nabestaandenpensioen een stuk eenvoudiger te begrijpen. De aanpassing van het nabestaandenpensioen heeft met name betrekking op de uitkering die is verzekerd in geval een deelnemer overlijdt vóór de pensioendatum (vooroverlijden genoemd). Aan het einde van dit hoofdstuk gaan wij ook kort in op het nabestaandenpensioen dat tot uitkering komt als de deelnemer al gepensioneerd is.

### **Het nabestaandenpensioen bij vooroverlijden wordt een verzekering**

Bij ABP is het nabestaandenpensioen bij vooroverlijden momenteel een combinatie van een spaarpot en een verzekering. Jaarlijks wordt er een spaarpremie ingelegd en voor de toekomstige jaren geldt een risicoverzekering. Deze ingewikkelde opzet gaat vanwege de Wtp veranderen. Een nabestaandenpensioen bij vooroverlijden op spaarbasis is straks niet meer toegestaan. Het moet volledig een verzekering betreffen. Dat is goedkoper en nu al de standaard bij bestaande premieovereenkomsten.

Het nadeel van een nabestaandenpensioen bij vooroverlijden op risicobasis is dat de verzekering in beginsel eindigt wanneer er geen premie meer wordt betaald. Gaat een werknemer uit dienst en heeft hij niet direct een nieuwe baan, dan zou er op dat moment geen nabestaandenpensioen verzekerd zijn. Daarom is in de Wtp geregeld dat de verzekering van het nabestaandenpensioen na uitdiensttreding nog tenminste drie maanden voortduurt en tijdens een periode van WW zelfs gedurende de volledige WW-duur. Daarnaast heeft de deelnemer de mogelijkheid de dekking voor eigen rekening voort te zetten. Op dit gebied zijn nog meer (nieuwe) regels te verwachten die de deelnemer en diens nabestaanden beschermen.

### **Hoogte van het nabestaandenpensioen bij vooroverlijden wijzigt**

Onder de Wtp mag het partnerpensioen bij vooroverlijden vóór de pensioendatum maximaal 50% van het salaris van de werknemer bedragen en in het geval van wezenpensioen 20% daarvan. Dit is veel eenvoudiger dan de huidige formule waarin de hoogte van het verzekerde partnerpensioen afhankelijk is van de diensttijd en een opbouwpercentage. Het maximale percentage van 50% zou voor veel deelnemers een verbetering van het partnerpensioen bij vooroverlijden betekenen. Daarom is het niet vanzelfsprekend dat het nieuwe partnerpensioen daadwerkelijk 50% van het salaris zal bedragen. Dit zal de komende tijd duidelijk worden.

### **Nabestaandenpensioen bij overlijden na de pensioendatum**

Het nabestaandenpensioen in geval van overlijden ná de pensioendatum blijft net als nu op spaarbasis plaatsvinden. Het enige verschil met nu is, althans voor de regeling van ABP en veel andere pensioenfondsen, dat de hoogte van de uitkering niet langer gekoppeld is aan het salaris van de overleden gepensioneerde. Op de pensioendatum bepaalt de hoogte van het pensioenvermogen namelijk de hoogte van het nabestaandenpensioen dat na pensionering wordt verzekerd. Het nabestaandenpensioen zal net als nu standaard 70% van het ouderdompensioen bedragen, maar de deelnemer en diens partner kunnen vlak voor pensioen andere keuzes maken.

## Conclusie

Het nieuwe nabestaandenpensioen bij vooroverlijden is eenvoudiger te berekenen en de onderlinge verschillen tussen pensioenregelingen in Nederland zullen afnemen. Dit maakt het voor een deelnemer makkelijker te begrijpen. Wel zullen deelnemers bewust moeten worden gemaakt van de risico's van uitdiensttreding. Ook zal er veel communicatie moeten plaatsvinden over het nabestaandenpensioen bij vooroverlijden. Door de gewijzigde methodiek kan er voor veel deelnemers een behoorlijk hoger of lagere nabestaandenpensioen bij vooroverlijden ontstaan.

## 8. Rol van de werkgever tijdens de transitie

De Wtp verplicht ABP een communicatieplan op te stellen. In het communicatieplan legt ABP vast op welke wijze de gevolgen van de Wtp inzichtelijk worden gemaakt door diverse deelnemersgroepen. Werkgevers moeten er rekening mee houden dat ABP mogelijk niet de capaciteit heeft om alle vragen van deelnemers te beantwoorden. In dit hoofdstuk wordt besproken wat werkgevers van de communicatie van ABP kunnen verwachten en waar zij zelf een rol hebben. Ook gaan wij in op de risico's van de Wtp voor de arbeidsmobiliteit en hoe werkgevers zich hierop kunnen voorbereiden.

### Deelnemerscommunicatie tijdens de Wtp transitie

In eerdere hoofdstukken is al aangegeven dat er voor deelnemers veel gaat veranderen. Pensioenuitkeringen worden onzekerder, de dekking van het nabestaandenpensioen verandert mogelijk en door het invaren wijzigt het reeds opgebouwde pensioen. Deze aanpassingen zullen bij werknemers zonder meer tot vragen leiden en in sommige gevallen tot onbegrip en emotie.

Anno mei 2023 is nog niet bekend op welke manier ABP deelnemers gaat informeren over de wijzigingen. Voor de hand liggende communicatiemiddelen zijn bijvoorbeeld (nieuws)brieven, informatiefilmpjes en collectieve informatiesessies. Deze middelen zijn gericht op het zenden van algemene informatie. Persoonlijke begeleiding tijdens de transitie zal vanwege de omvang van het deelnemersbestand van miljoenen niet geboden kunnen worden.

Werkgevers kunnen zich voorbereiden door spoedig intern 'Wtp-ambassadeurs' op te leiden en een communicatieplan uit te rollen. Op deze manier is de organisatie voorbereid en in staat vragen van werknemers te beantwoorden. Proactiviteit is daarbij ons inziens van groot belang.

### Arbeidsmobiliteit na de Wtp transitie

In hoofdstuk 3 merkten wij al op dat werkgevers met een pensioenregeling bij ABP er rekening mee moeten houden dat werknemers in dienst willen blijven. De compensatieregeling wordt namelijk alleen toegekend aan actieve deelnemers, waardoor een vertrek bij ABP betekent dat het recht op compensatie komt te vervallen. Het risico op een verouderend deelnemersbestand ligt op de loer als de doorstroom binnen de organisatie stagneert.

Tegelijk biedt de compensatieregeling kansen bij het aantrekken van nieuwe werknemers. Om in aanmerking te komen voor compensatie is het niet noodzakelijk dat de werknemer in het verleden pensioenaanspraken bij ABP heeft verworven. Dit maakt een werkgever die aangesloten is bij ABP een aantrekkelijke werkgever voor nieuwe werknemers.

Meer dan nu zal er behoefte zijn aan arbeidsvoorwaarden waarmee oudere werknemers kunnen uittreden en op deze manier plaats maken voor jonge nieuwe werknemers. De introductie van verlofspaarregelingen en seniorenregelingen kunnen hierbij helpen. Deze arbeidsvoorwaarden helpen niet alleen om werknemers duurzaam inzetbaar te houden, maar bieden uiteindelijk ook de mogelijkheid om (gedeeltelijk) vervroegd uit te treden.

### Zorgplicht werkgever na de Wtp transitie

De werkgever heeft een zorgplicht jegens de werknemer als het op pensioen aankomt. Uit jurisprudentie volgt dat de werkgever de werknemer bij in- en uitdiensttreding, bij life-events en bij vervroegd pensioneren goed moet informeren over de pensioenregeling. In deze Whitepaper heeft u kunnen lezen dat vanwege de Wtp risico's van het pensioenfonds naar de deelnemer verschuiven; een goede informatievoorziening wordt daarom nog meer van belang. Alhoewel aan wet- en regelgeving een plicht tot keuzebegeleiding door het pensioenfonds wordt toegevoegd, kunnen werkgevers zich niet verschuilen achter de zorg- en informatieplicht van ABP; zij kennen de werknemers namelijk het beste. De werkgever kan hier vorm aan geven door bovengenoemde Wtp-ambassadeurs en door een pensioen- en communicatiebeleid op te stellen afgestemd op dat van ABP.

## 9. Conclusie

De Wtp zorgt voor een aardverschuiving die met name door ABP gemanaged moet worden. De gewijzigde regeling per 2026 is voor werkgevers en werknemers een fait accompli. Dat wil niet zeggen dat werkgevers alle wijzigingen op zich af kunnen laten komen. Veel organisaties zijn dan ook al druk bezig om met name op het gebied van werknemerscommunicatie stappen te zetten. Wij hopen dat deze Whitepaper hieraan bijdraagt.

## Contact en meer informatie

Neem, voor meer informatie of om vrijblijvend te overleggen, rustig even contact met ons op.



Dirk de Wit  
[dewit@kwps.nl](mailto:dewit@kwps.nl)



Jan-Olivier Kuijkhoven  
[Kuijkhoven@kwps.nl](mailto:Kuijkhoven@kwps.nl)

## KWPS | Employee Benefits & Risk Management

Tax & Legal

Actuarial & HR Accounting

Insurance brokerage & investments

Health, wealth, sustainability