



Wet toekomst pensioen

impact op fusies en overnames

Inhoud

Onderdeel	bladzijde
1. Inleiding en samenvatting	3
2. De Wtp in het kort	3
3. Impact van de Wtp op regelingen bij pensioenfondsen	4
4. Impact van de Wtp op regelingen bij verzekeraars en PPI's	6
5. Waarom de Wtp nu al invloed heeft op overnames	8
6. Kopers zien vanwege de Wtp-bomen het bos niet meer	9
7. Risico's bij fusies en overnames vanwege Wtp	10
8. Conclusie	12
Contact en meer informatie	12

Deze brochure is met uiterste zorg opgesteld en is puur informatief van aard. Deze brochure geeft geen volledig beeld van het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen, noch van de gevolgen van dit wetsvoorstel op fusies en overnames.

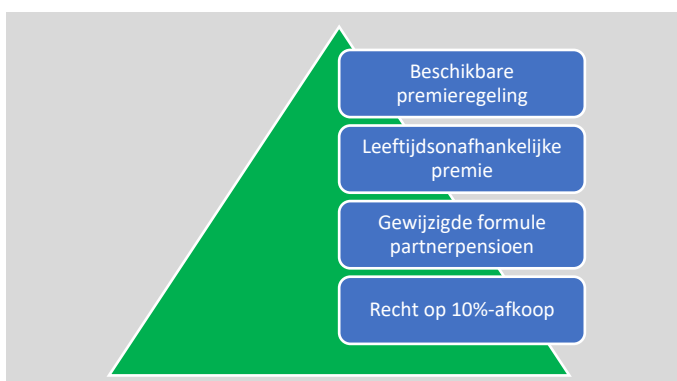
1. Inleiding en samenvatting

Op 22 december 2022 heeft de Tweede Kamer ingestemd met de Wet toekomst pensioenen (Wtp). De invoering van deze wet zal in veel gevallen leiden tot een kostenverhoging voor de werkgever. Toekomstige kostenverhogingen als gevolg van de aanstaande wet hebben daarom nu al impact op de waarde van de onderneming en kunnen materieel van aard zijn. Het is daarom nog belangrijker pensioen onderdeel van de due diligence te laten zijn.

De Wtp leidt er toe dat alle pensioenregelingen in Nederland moeten wijzigen. Deze wijzigingen treden niet van rechtswege op. Werkgevers, werknemers, ondernemingsraden, vakbonden, verzekeraars, pensioenfondsen en hun inspraakorganen moeten dus aan de slag. De Wtp gaat vanaf 1 juli 2023 of vanaf 1 januari 2024 gelden. Er is tijd tot 2027 om aan de Wtp te voldoen. Door deze transitieperiode van drie jaar ontstaat een lappendeken aan pensioensituaties. Er ontstaan vanwege de Wtp niet-direct waarneembare risico's zoals een verhoging van de pensioenlasten, extra compensatielasten en eenzijdige aanpassingen door uitvoerders.

2. De Wtp in het kort

Alle tienduizenden pensioenregelingen in Nederland moeten vanwege de Wtp worden gewijzigd en in de toekomst een beschikbare premieregeling betreffen. Middelloon- en eindloonregelingen zijn niet langer toegestaan. De pensioenpremie komt de individuele werknemer toe, mag maximaal 30% van de pensioengrondslag bedragen en moet leeftijdsonafhankelijk zijn. Voorts wordt het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum ingrijpend gewijzigd. Nieuw (maar oorspronkelijk geen Wtp-element) is ook dat de werknemer het recht krijgt 10% van het pensioenkapitaal af te kopen op de pensioendatum. Wat blijft is dat de pensioenregeling bij een externe uitvoerder moet worden ondergebracht.



figuur 1

Essentie Wtp: verplichte kenmerken van iedere pensioenregeling vanaf 2027

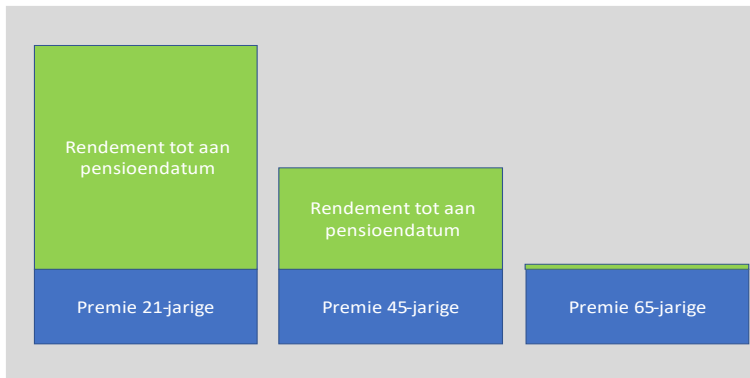
Vanaf 2024 moet deelname aan de pensioenregeling plaatsvinden vanaf de 18-jarige leeftijd

Vanwege een amendement wordt deelname aan de pensioenregeling verplicht voor werknemers die onder het deelnemersbegrip vallen en 18 jaar (nu nog 21 jaar) of ouder zijn. Dit is geen oorspronkelijk Wtp-element, maar een maatregel om meer werknemers in de gelegenheid te stellen pensioen op te bouwen. De maatregel heeft kostenverhogingen voor de werkgever tot gevolg.

3. Impact van de Wtp op regelingen bij pensioenfondsen

Pensioenregelingen die worden uitgevoerd door pensioenfondsen kenmerken zich in het algemeen door de combinatie doorsneepremie (dit betreft de financiering) en middelloonregeling (dit betreft de rechten). De doorsneepremie leidt ertoe dat voor iedere werknemer dezelfde premie wordt afgedragen, in een percentage van de pensioengrondslag. Voor jongeren is deze doorsneepremie te hoog zodat een groot deel van de doorsneepremie kan verschuiven naar het pensioen van ouderen.

Aan zowel de doorsneepremie als de middelloonregeling komt vanwege de Wtp een einde. De regeling moet voldoen aan de kenmerken genoemd in onderdeel 2 (zie ook figuur 1). Omdat de herverdeling van premies stopt en het premiepercentage per leeftijd niet mag verschillen, wordt een oudere werknemer plots geconfronteerd met (de nadelen van) een (kortere) beleggingshorizon (zie figuur 2).



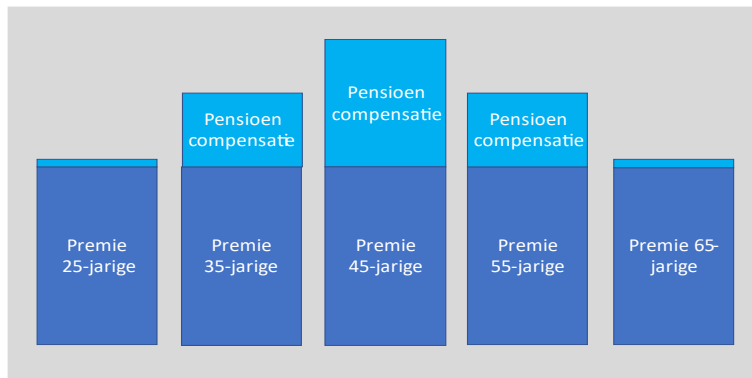
Figuur 2

Effect Wtp: jongeren realiseren meeste rendement

Compensatiemaatregelen

Het vervallen van de doorsneepremie is voordelig voor jongeren. Door de vlakke premie ontvangt de jongere meer premie en kan er meer rendement worden gerealiseerd, zie figuur 2. De keerzijde is dat vooral werknemers rond de 45-jarige leeftijd een nadeel ondervinden. Deze werknemers hebben immers jarenlang bijgedragen aan het pensioen van de oudere werknemer en zullen vanwege het nieuwe stelsel geen voordeel meer hebben, omdat de doorsneepremie vervalt. De oudste werknemers hebben hier ook last van, maar slechts voor korte tijd. Het gros van hun pensioen is reeds verworven onder het huidige stelsel.

De Wtp voorziet erin dat er voor de 'pechgeneraties' compensatiemaatregelen worden getroffen door het pensioenfonds. De rekening hiervoor komt dus niet direct bij de individuele werkgever te liggen. Compensatie wordt gefinancierd uit buffers van het pensioenfonds die meekomen met het zogenaamde invaren (zie hierna) en eventueel generieke tijdelijke premieverhogingen. De compensatiemaatregelen moeten ook voor nieuwe deelnemers aan de fondsregeling gelden.



Figuur 3

Zachte landing Wtp bij pensioenfondsen: Pensioencompensatiemaatregelen voor de pechgeneraties

Invaren

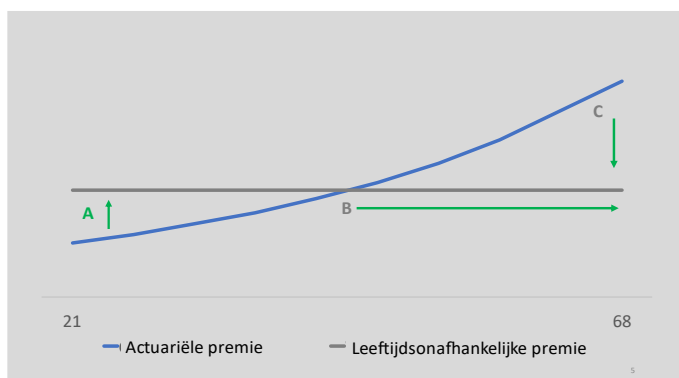
Sociale partners en het pensioenfonds beslissen wanneer de Wtp-proof pensioenregeling ingaat. De datum moet zijn gelegen voor 1 januari 2027. De meeste fondsen hebben al aangegeven per 2025 of 2026 over te stappen. Het is de bedoeling dat de waarde van de vóór de overstapdatum opgebouwde pensioenen wordt 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. Over invaren worden veel discussies en rechtszaken verwacht.

Rol werkgever

Als er sprake is van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds, dan is de rol van de individuele werkgever beperkt. De sociale partners en het bedrijfstakpensioenfonds hebben de lead bij de Wtp-operatie. Voor de individuele werkgever is natuurlijk van belang hoe de nieuwe regeling eruit ziet, wat de premie gaat worden, hoe de compensatiemaatregel luidt en of de communicatie met de werknemers goed wordt opgepakt door het pensioenfonds. Is er sprake van een vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds of een ondernemingspensioenfonds, dan zal de werkgever een veel grotere rol moeten innemen bij de transitie naar de Wtp.

4. Impact van de Wtp op regelingen bij verzekeraars

De uitvoerders in deze categorie worden gevormd door levensverzekeringsmaatschappijen en premiepensioeninstellingen (PPI). Deze uitvoerders voeren samen tienduizenden regelingen uit. Verzekeraars hanteren geen doorsneepremie maar een individuele, vaak actuariële premie. Een actuariële premie stijgt naarmate de werknemer ouder is, omdat bij de premievaststelling rekening wordt gehouden met het rendement dat gemiddeld tot aan de pensioendatum zal worden gerealiseerd. Dit is duidelijk te zien in de premiestaffels in veel premieovereenkomsten. De premie voor een oudere is vaak vier tot vijf keer zo hoog als voor een jongere. Deze actuariële (stijgende) premie is niet langer toegestaan vanwege de Wtp, zie onderdeel 2. Door de introductie van de verplichte leeftijdsonafhankelijke premie is – net als bij uitvoering door een pensioenfonds – met name de werknemer van middelbare leeftijd de dupe (zie onderdeel 3, compensatiemaatregelen). Deze werknemer zal de hogere en stijgende actuariële premie conform de huidige regeling namelijk decennia lang mislopen, vanwege invoering van de Wtp. Een werkgever zal de nieuwe leeftijdsonafhankelijke premie namelijk niet te hoog willen vaststellen, zie de horizontale lijn in figuur 4, zodat de jaarlasten voor pensioenpremies niet (teveel) stijgen.



Figuur 4

Harde landing Wtp bij verzekeraars en ppi's: Overstap van een actuariële premie naar een leeftijdsonafhankelijke premie zorgt voor geluks- (A) en pechgeneraties (met name B).

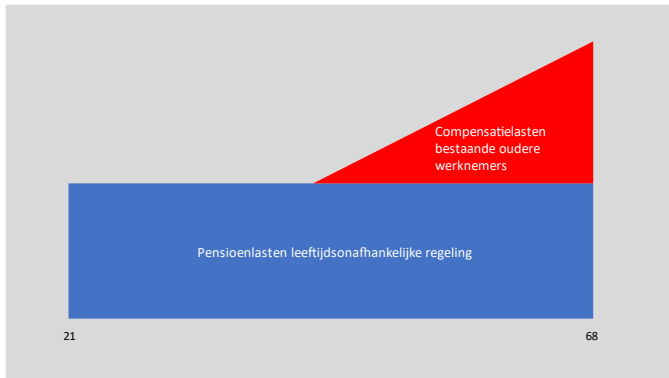
Overgangsrecht progressieve premies

Om het nadeel van de verplichte overstap naar een leeftijdsonafhankelijke premie te mitigeren, komt er overgangsrecht voor progressieve premies, in het geval sprake is van bestaande premieovereenkomsten met leeftijdsafhankelijke premiestaffels en in het geval van uitkeringsovereenkomsten ondergebracht bij een verzekeraar. De progressieve, actuariële premies mogen voor bestaande deelnemers in ieder geval tot en met 2037 blijven bestaan. Nieuwe werknemers moeten wel deelnemen in een regeling met een vlakke premie.

Kostenstijgingen liggen op de loer

Of er gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht progressieve premies of niet, de Wtp leidt in beginsel tot hogere pensioenlasten, als de uitvoerder een verzekeraar of PPI is:

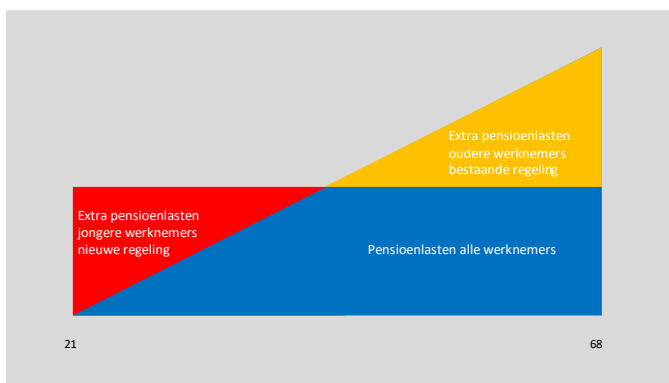
- Wordt niet gekozen voor het overgangsrecht dan ontstaan in beginsel kostenstijgingen. Jongeren ontvangen een hogere premie en oudere werknemers willen gecompenseerd worden voor de (lagere) vlakke premie (figuur 5). De feitelijke lastenstijgingen in diverse scenario's kunnen worden vastgesteld aan de hand van bedrijfsspecifieke kostenprojecties.
- Wordt wel gekozen voor het overgangsrecht dan blijven de pensioenlasten voor de bestaande deelnemers gebaseerd op de bestaande regeling. De pensioenlasten voor nieuwe werknemers worden waarschijnlijk hoger doordat het niveau van de vlakke premie boven dat van de actuariële premie uit de premiestaffel voor jonge werknemers ligt (figuur 6).



Figuur 5

Toepassing Wtp:
hogere lasten vanwege compensatie oudere bestaande werknemers

Voor een voorbeeld in cijfers, zie de linker afbeelding en linker tabel op bladzijde 12



Figuur 6

Toepassing overgangsrecht Wtp:
hogere lasten vanwege hogere premie jonge, nieuwe werknemers

Voor een voorbeeld in cijfers, zie de rechter afbeelding en rechter tabel op bladzijde 12

Compensatie, als niet gekozen wordt voor overgangsrecht

Compensatielasten (zie figuur 5) zullen moeten worden gedragen door de werkgever. De verzekeraar neemt dit niet voor haar rekening aangezien er bij verzekeraars geen sprake is van buffervorming zoals bij pensioenfondsen. Als een werkgever een compensatiemaatregel in de salarissfeer treft, dan geldt deze in beginsel alleen voor bestaande werknemers. Als gekozen wordt voor een compensatieregeling in de vorm van pensioen, dan kunnen nieuwe werknemers hier wél rechten aan ontleen, zo is in de Wtp bepaald. Om deze reden verwachten wij dat compensatie met name in de vorm van salaristoelagen zal plaatsvinden.

Oude rechten blijven in beginsel behouden

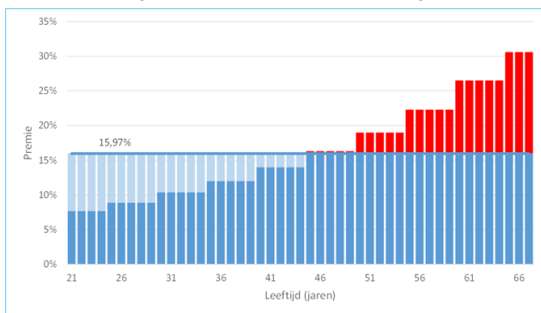
Ook ten aanzien van de opgebouwde rechten is er een verschil ten opzichte van pensioenfondsen. Bestaande pensioenrechten (in het geval van middelloon en eindloon) blijven bestaan en worden volgens de bestaande regels afgewikkeld door de verzekeraar. Bestaande indexatieverplichtingen blijven bestaan. Er is dus géén sprake van (verplicht) invaren, zoals bij pensioenfondsen (zie onderdeel 3). Bestaande pensioenkapitalen in premieovereenkomsten kunnen desgewenst worden overgeheveld naar de Wtp-premieovereenkomst.

5. Waarom de Wtp nu al invloed heeft op overnames

Om duidelijk te maken wat de financiële gevolgen kunnen zijn van de Wtp en om het verband met overnames duidelijk te maken, wordt hierna ingegaan op een concrete situatie.

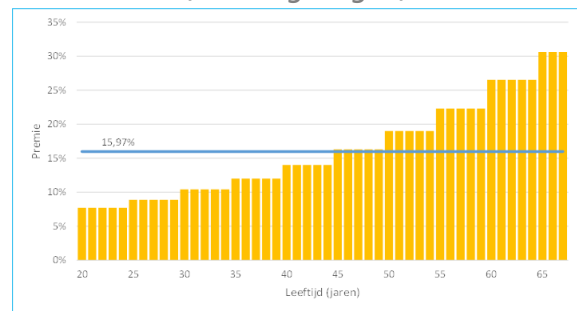
Stel, er is sprake van een werkgever met een pensioenregeling bij een verzekeraar (zie onderdeel 4) waaraan 140 werknemers deelnemen. Er is sprake van een premieovereenkomst met een leeftijdsafhankelijke premiestaffel. De werkgever heeft de overstap naar de Wtp nog niet gemaakt en betaalt premies op basis van het huidige pensioenstelsel. De werkgever moet beslissen of gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht progressieve premies. Inzicht in de verwachte kosten kunnen daarbij doorslaggevend zijn. Als een specifieke projectie van het deelnemersbestand wordt gemaakt, ontstaat voor deze specifieke werkgever het volgende beeld.

**Overstap naar vlakke premie
(voor alle werknemers)**



Indicatie lastenontwikkeling jaar 1 t/m 10	
Lasten voortzetten huidige regeling	€ 7.000.000
Prognose lasten vlakke premie	€ 6.700.000
Prognose compensatie bestaande werknemers	€ 1.000.000
Prognose totale lasten pensioen en compensatie	€ 7.700.000
Toename lasten	€ 700.000

**Benutten overgangsrecht
(twee regelingen)**



Indicatie lastenontwikkeling jaar 1 t/m 10	
Lasten voortzetten huidige regeling	€ 7.000.000
Prognose lasten gestaffelde premie	€ 6.200.000
Prognose lasten vlakke premie	€ 1.200.000
Prognose totale lasten pensioen en compensatie	€ 7.400.000
Toename lasten	€ 400.000

Het voorbeeld gaat uit van een (actuarieel) gelijkwaardige opbouw over de gehele diensttijd, zodat de nieuwe deelnemer in de nieuwe situatie (vlakke premie) hetzelfde pensioenkapitaal kan behalen als in de huidige pensioenregeling (met staffel) zou gebeuren. De uitkomst is een vlakke premie van 15,97% en maakt duidelijk dat deze werkgever in dat geval hoe dan ook een toename van kosten mag verwachten.

Bovenstaande analyse kan de verkoopprijs negatief beïnvloeden vanwege de verwachte kostenstijging. Hierbij is nog geen rekening gehouden met het feit dat een vlakke premie van 15% op termijn te laag zou kunnen blijken te zijn omdat bedrijfstakpensioenfondsen naar verwachting vlakke premies boven de 20% zullen invoeren.

6. Kopers zien door de Wtp-bomen het bos niet meer

Bij een fusie of overname is het essentieel een goed beeld te hebben van de pensioensituatie. Niet nagekomen pensioenverplichtingen kunnen tot hoge claims leiden, van pensioenuitvoerders en/of werknemers. Vanwege de verschillende soorten uitvoerders in combinatie met de verschillende soorten pensioenregelingen, is pensioen al decennialang een lappendeken. Daardoor is het niet altijd eenvoudig een duidelijk beeld te krijgen van de huidige situatie, mogelijke verplichtingen over het verleden én de ontstane situatie na de overname. Op de korte termijn wordt de verscheidenheid aan pensioenregelingen alleen maar groter. In de periode tot 2027 worden alle bestaande regelingen immers geëerbiedigd en zullen langzaam maar zeker verschillende Wtp-proof regelingen ontstaan. Pas na 2027 wordt het speelveld weer kleiner en zijn regelingen ofwel Wtp-proof dan wel gebaseerd op het overgangsrecht progressieve premie (zie onderdeel 4).

Als zowel de koper als de target een pensioenregeling hebben, dan zijn in de periode tot 2027 in ieder geval, zonder uitputtend te zijn, een of meerdere van onderstaande situaties van toepassing:

- a) Een ondernemingspensioenfonds of een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds dat de bestaande pensioenaanspraken nog niet heeft ingevaren, maar wel het voornemen heeft dat te doen;
- b) Een ondernemingspensioenfonds of een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds dat de bestaande pensioenaanspraken al ingevaren heeft en een collectieve compensatieregeling heeft opgezet in de nieuwe pensioenregeling;
- c) Een ondernemingspensioenfonds of een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds dat heeft besloten de bestaande pensioenaanspraken niet in te varen en voor de nieuwe pensioenopbouw al over is naar het nieuwe systeem;

- d) Een vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds, dat overigens in de situatie verkeert als bij a), b) of c) bedoeld;
- e) Een door een bedrijfstak gedispenseerde pensioenregeling, uitgevoerd bij een ondernemingspensioenfonds, ander bedrijfstakpensioenfonds, verzekeraar of PPI;
- f) Een pensioenregeling bij een verzekeraar of PPI, die nog niet is aangepast aan de Wtp;
- g) Een pensioenregeling bij een verzekeraar of PPI, die al is aangepast aan de voorschriften van de Wtp en waarbij geen gebruik is gemaakt van het overgangsrecht actuariële premies;
- h) Een pensioenregeling bij een verzekeraar of PPI, die al is aangepast aan de voorschriften van de Wtp, waarbij wel gebruik is gemaakt van het overgangsrecht actuariële premies. Dit betekent dat er twee pensioenregelingen naast elkaar zijn;
- i) Een pensioenregeling bij een verzekeraar of PPI waarbij de uitvoerder de 'change of control clause' heeft ingeroepen en het pensioencontract (oude stijl) eenzijdig heeft gewijzigd of beëindigd.

In het volgende onderdeel behandelen wij voorbeelden van risico's, afgezien van voor de hand liggende onvermijdelijkheden als onduidelijkheid, misverstanden en miscommunicatie.

7. Risico's bij fusies en overnames vanwege de Wtp

Kosteneffecten

Vanwege de Wtp en daarmee verband houdend meer specifiek:

- a) de transitieperiode tot 2027,
- b) het overgangsrecht actuariële premies,
- c) de nieuwe formule voor het nabestaandenpensioen,
- d) mogelijke compensatieregelingen,
- e) de wettelijke toetredingsleeftijd van 18 jaar per 2024

kan de arbeidsvoorwaarde en kostenpost pensioen er (vóór of rond de overname) geheel anders uitzien dan vanaf 2027. De winstgevendheid uit voorgaande jaren is dan niet meer representatief voor de toekomst.

Hierna geven wij enkele voorbeelden van kostenopdrijvende effecten vanwege de Wtp:

- De over te nemen vennootschap heeft de verzekerde pensioenregeling (zie onderdeel 4) nog niet aangepast. Uit de theorie en de adviespraktijk blijkt dat invoering van de Wtp voor nagenoeg alle werkgevers met een verzekerde pensioenregeling zal leiden tot hogere kosten. Redenen hiervoor zijn een hogere premielast vanwege de nieuwe formule voor het nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum, een gemiddeld hogere vlakke premie en/of een compensatieregeling.

- De verplichte aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds komt door de overname te vervallen. Hiermee vervalt ook de pensioencompensatieregeling van het fonds voor de werknemers. De compensatieregeling zal in plaats daarvan waarschijnlijk door de verkrijgende partij moeten worden gefinancierd.
- Vanwege de overname wordt een andere bedrijfstakpensioenregeling met een minderwaardige compensatieregeling van toepassing wordt. De kans is reëel dat aanvullende pensioencompensatie gevraagd wordt, te financieren door de verkrijgende partij.

Specifieke aandachtspunten bij overgang van onderneming

Ingeval van overgang van onderneming heeft de verkrijger op basis van 7:664 BW de mogelijkheid de bestaande eigen pensioenregeling op te leggen aan de werknemers van de over te nemen vennootschap. In plaats daarvan kan de verkrijger besluiten de bestaande pensioenregeling van de vervreemder te handhaven. De volgende voorbeelden maken duidelijk dat pensioen bij overgang van onderneming weerbarstig kan zijn:

- De vervreemder is al Wtp-proof en heeft een verzekerde pensioenregeling met een vlakke premie geïmplementeerd. Met de pechgeneraties is de vervreemder compensatie in salaris overeengekomen. De verkrijger heeft de Wtp nog niet geïmplementeerd en heeft nog een premieovereenkomst met een leeftijdsafhankelijke premiestaffel. De verkrijger kan de eigen pensioenregeling met premiestaffel opleggen aan de werknemers van de vervreemder. Vanwege de Wtp is dit echter onlogisch én ingewikkeld. Het zou bijvoorbeeld betekenen dat de compensatie voor de werknemers van de vervreemder zou moeten worden teruggedraaid;
- De vervreemder is Wtp-proof en past voor een premieovereenkomst het overgangsrecht progressieve premies toe. Voor bestaande werknemers blijft dus een leeftijdsafhankelijke premiestaffel bestaan. Voor nieuwe werknemers hanteert de vervreemder een vlakke premie. De verkrijger heeft de Wtp nog niet geïmplementeerd en heeft alleen een premieovereenkomst met een leeftijdsafhankelijke premiestaffel. De verkrijger neemt in deze situatie twee pensioenregelingen over waarin twee groepen werknemers worden onderscheiden op basis van datum in dienst. Een mogelijke uitkomst is dat de verkrijger ook voor het eigen (nieuwe) personeel snel een vlakke premie invoert. Dat zou kunnen betekenen dat er vier regelingen gaan gelden binnen de onderneming. Door nieuw personeel te laten instromen in de regeling met de vlakke premie van de vervreemder blijft het aantal regelingen beperkt tot drie;
- Uitdagend is (ook) de omgekeerde situatie waarin de verkrijger al Wtp-proof is, maar de vervreemder nog niet. De verkrijger kan de eigen pensioenregeling (of pensioenregelingen in het geval van toepassing van het overgangsrecht progressieve premies) van toepassing verklaren op de over te nemen werknemers, maar zal ook moeten (laten) onderzoeken of het meer passend is de regeling van de vervreemder in stand te laten en Wtp-proof te maken.

8. Conclusie

We kunnen er kort en bondig over zijn: vanwege de Wtp doen de vervreemder en de verkrijger er goed aan de Wtp-effecten voorafgaande aan de transactie in kaart te brengen en post-deal goed te managen.

Contact en meer informatie

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



Natasja Winter

Jan-Olivier Kuijkhoven

Dirk de Wit

KWPS | Employee Benefits & Risk Management

Tax & Legal

Actuarial & HR Accounting

Insurance brokerage & investments

Health, wealth, sustainability