



Employee Benefits & Risk Management



# Extern verlofsparen, nieuwe pensioenregels en zorgplicht werkgever

Amsterdam, 15 juni 2023



Employee Benefits & Risk Management



# De Wtp is aangenomen en nu?

Wat moet de werkgever in ieder geval doen

Natasja Winter

## Wat is het effect van de nieuwe wetgeving?



- Wet toekomst pensioenen (Wtp) treedt in met ingang van 1 juli 2023.
- Sociale partners kunnen vanaf 1 juli 2023 gebruik maken van de nieuwe wetgeving.
- De Wtp leidt tot een aardverschuiving in het Nederlandse pensioenlandschap: uitkeringsovereenkomsten (middelloon) zijn niet meer toegestaan, premieovereenkomsten worden de norm op basis van vlakke premie.
- Alle pensioenregelingen in Nederland moeten wijzigen.

# Pensioenfondsen versus verzekeraars

## **Uitvoerder is Stichting pensioenfonds**

- Is een werkgever aangesloten bij een (verplicht) bedrijfstakpensioenfonds, dan worden alle aanpassingen door sociale partners overeengekomen. Het pensioenfonds geeft hier uitvoering aan.
- Pensioenfondsbestuur beslist wat er met de reeds opgebouwde rechten gebeurt: apart in stand houden of collectief overdragen naar de nieuwe regeling ('invaren').
- Individuele werkgevers hoeven zelf nagenoeg geen actie te ondernemen ter zake de transitie; de communicatie over de transitie en de zorgplicht van werkgevers is echter van een andere orde.

## **Uitvoerder is verzekeraar of premiepensioeninstelling (PPI)**

- Initiatief voor de wijziging ligt bij de werkgever.
- In overleg met werknemers(vertegenwoordigers) en uitvoerder wordt nieuwe pensioenregeling opgezet.



# Tijdslijnen

1 juli 2023

- Wtp treedt in werking.
- **Transitierecht:** op 30 juni 2023 bestaande regelingen mogen blijven bestaan en binnen oude kaders worden aangepast.
- Wtp-regime van toepassing op nieuwe regelingen (evt. naast bestaande regeling).
- Bij gebruikmaking element Wtp moet gehele regeling aan Wtp-regime voldoen.
- Bij toepassing Wtp mag de progressieve premie(staffel) gehandhaafd voor regelingen die reeds bestonden op 30 juni 2023, m.u.v. pensioenfondsen



**Transitieperiode:**  
om bestaande  
regelingen aan te  
passen aan  
nieuwe wetgeving

1 januari 2028

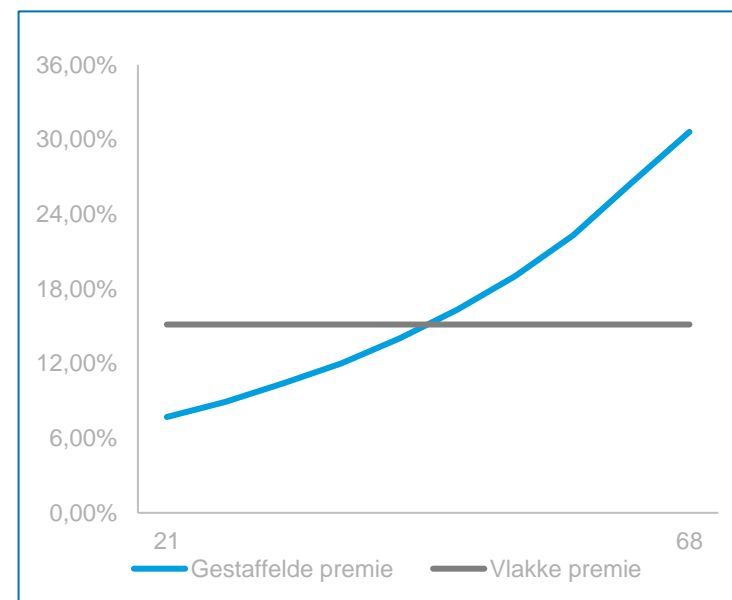
- Einde transitieperiode: alle regelingen moeten zijn aangepast aan Wtp-regime.
- Toepassing overgangsrecht ('bestaande' progressieve premie(staffel) toegestaan).

To do ...



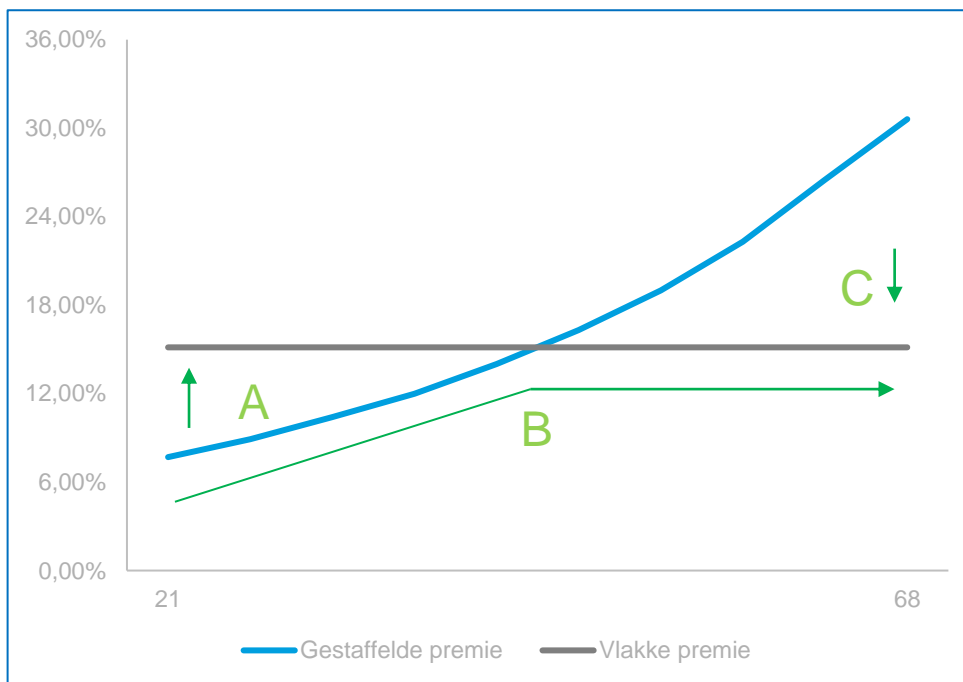
# 1. Vlakke premie of premiestaffel; het principe

- Voortaan wordt uitgegaan van één vlakke (leeftijdsonafhankelijke) premie; dus geen premiestaffel meer.
- De fiscaal maximaal toegestane premie bedraagt 30% van de pensioengrondslag.
- Maximum percentage kan door overheid eens per 5 jaar worden aangepast als de rendementsverwachting wijzigt.





# 1. Vlakke premie of premiestaffel; pech-generatie

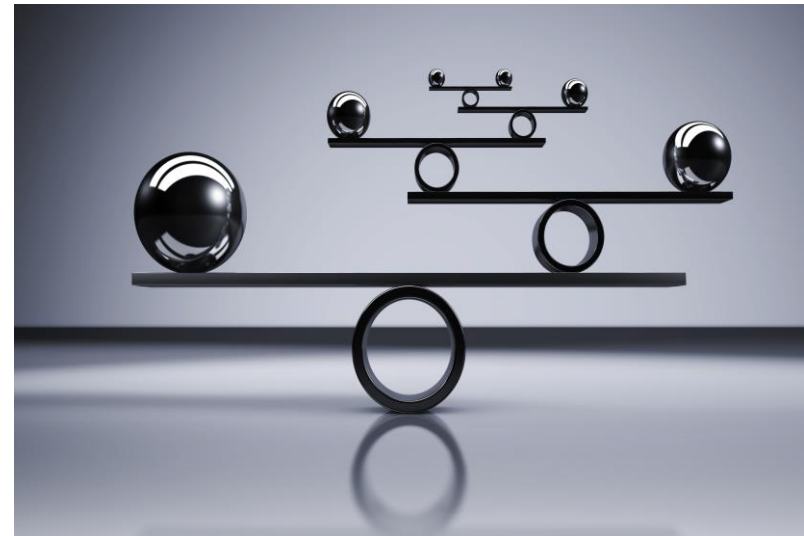


- De jongere werknemer (A) zal een vlakke premie verwelkomen.
- De werknemer met een leeftijd rond het omslagpunt (B) heeft lange en toenemende pijn van de (lagere) vlakke premie.
- De oudere werknemer (C) heeft korte en hevige pijn van de (lagere) vlakke premie.
- **Overgangsrecht** bepaalt daarom dat huidige werknemers de gestaffelde premie mogen blijven ontvangen.
- Benutten overgangsrecht is voor werkgever kostenverhogend (vlak A komt erbij), niet besparend (vlak C blijft).



# 1. Vlakke premie of premiestaffel; compensatie

- Bestaande werknemers: afweging compensatievraagstuk (overgang naar een vlakke premie) of toepassing overgangsrecht.
- Wat gebeurt er met nieuwe werknemers?
  - Stromen deze nog in de regeling met premiestaffel in
  - Gaan deze meteen deelnemen in een regeling met een vlakke premie?
- Niet overgaan naar een vlakke premie leidt op enig moment tot twee pensioenregelingen binnen de organisatie.



## 2. Hoogte vlakke premie?

- De werkgever moet op enig moment een pensioenregeling invoeren op basis van een vlakke premie voor alle werknemers OF alleen voor nieuwe werknemers
- Hoe hoog wordt deze vlakke premie?
- Het fiscale maximum is voorlopig gesteld op 30% van de pensioengrondslag (33% ingeval compensatie onderdeel van de pensioenregeling is).
- Wat is een verstandige keuze?
  - Lage premie: meer individuele flexibiliteit, 'slechte' arbeidsvoorwaarde
  - Hoge premie: beter pensioen, concurreren op pensioenpremie
  - Uitgangspunt budgetneutraliteit of gelijke pensioenuitkomst?
- Communicerende vaten: hoogte premie ↔ timing invoering ↔ afbakening groepen

### 3. Soort overeenkomst

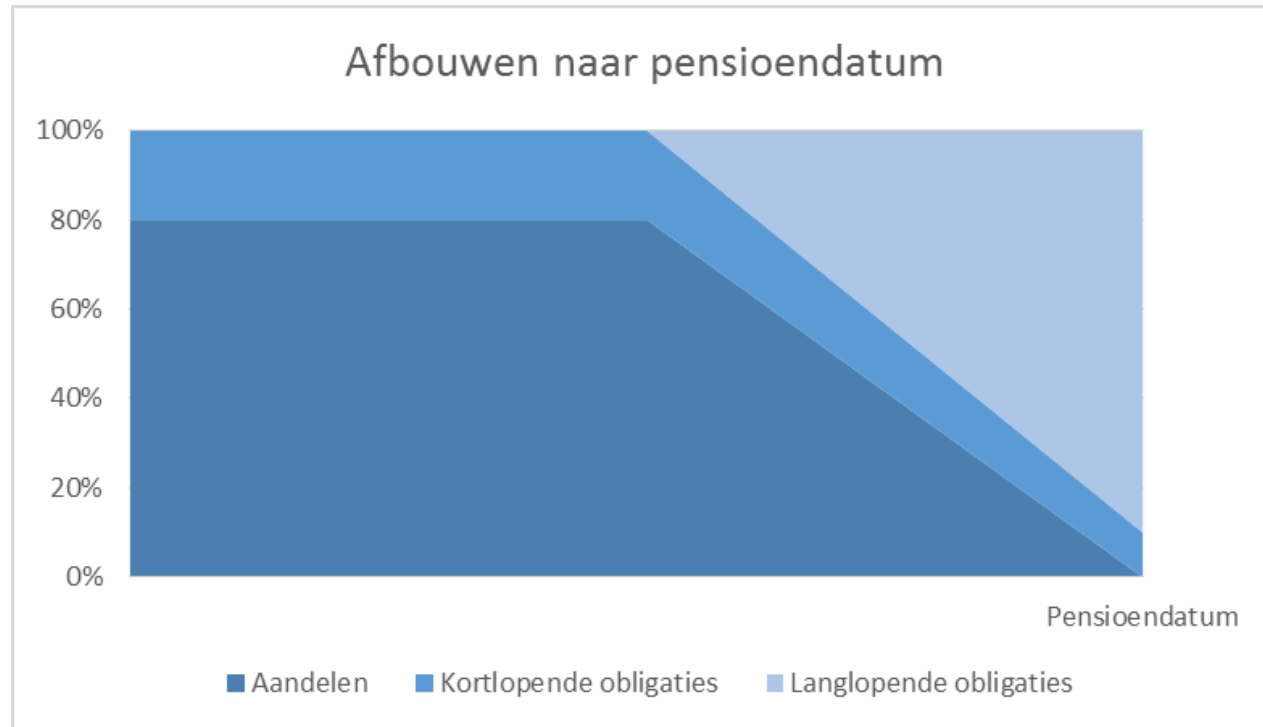


- Zodra een pensioenregeling wordt ingevoerd die Wtp-proof is, dient de regeling aan alle Wtp-eisen te voldoen.
- Dit betekent dat er een keuze moet worden gemaakt voor het soort premieovereenkomst:
  - Solidaire premieovereenkomst (alleen pensioenfondsen)
  - Flexibele premieovereenkomst (alle uitvoerders)
  - Premie-uitkeringsovereenkomst (alleen verzekeraars en PPI's)



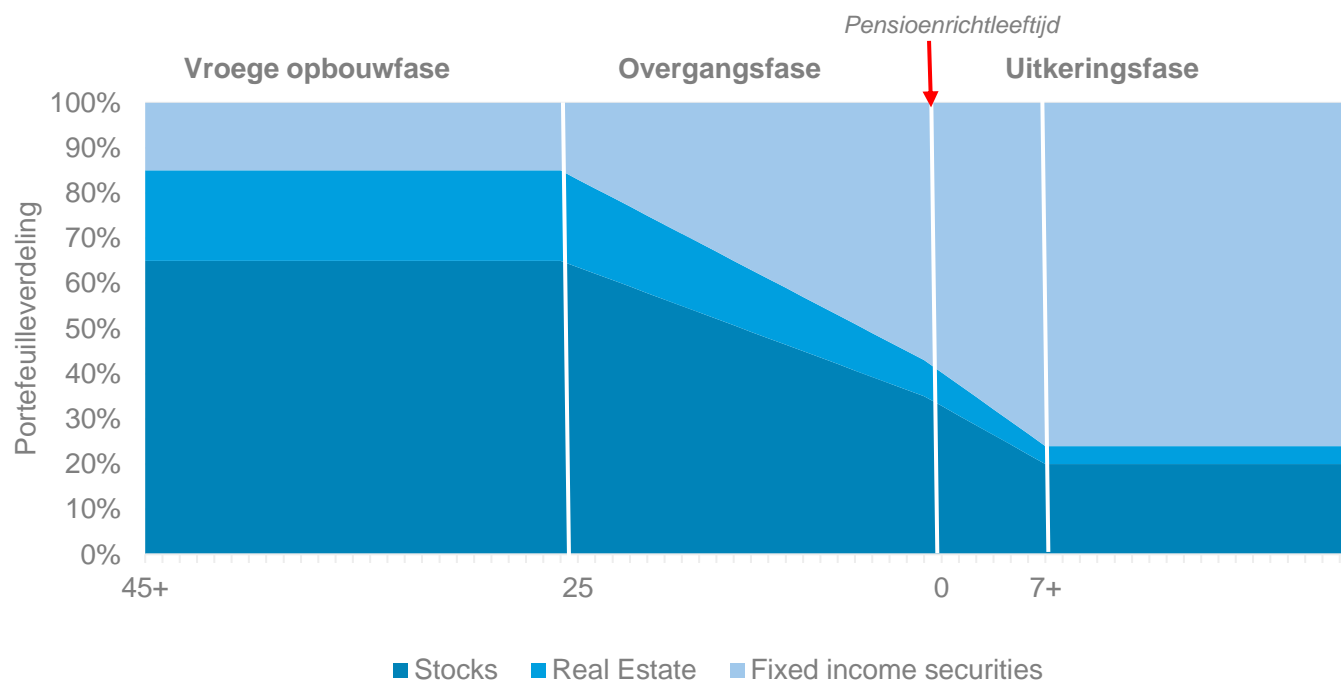
## 4. Vaste of variabele uitkering

Premies worden belegd in life cycle fondsen, die uitgaan van een vaste uitkering vanaf de pensioendatum



## 4. Vaste of variabele uitkering

- Een variabele uitkering betekent dat er wordt doorbelegd na de pensioendatum
- Doorbeleggen levert naar verwachting 10-15% meer pensioen op, maar leidt tot een volatiele uitkering.



## 5. Hoogte partnerpensioenen bij vooroverlijden

- Naast de vlakke premie, is de aanpassing van het nabestaandenpensioen het meest opvallend.
- Het partner- en wezenpensioen worden voortaan in een vast percentage van het salaris uitgedrukt, met een maximum van 50%
- Welk percentage leidt tot een (nagenoeg) gelijk partnerpensioen?

	Huidig systeem	Systeem WTP
Salaris	€ 30.000	€ 30.000
AOW-franchise	€ 16.000	n.v.t.
Pensioengrondslag	€ 14.000	n.v.t.
Maximaal te bereiken dienstjaren	42	n.v.t.
Maximaal opbouwpercentage	1,16%	n.v.t.
Maximaal nabestaandenpensioen	$14.000 \times 42 \times 1,16\% = € 6.820$	$50\% \times 30.000 = € 15.000$

- Met name voor jonge deelnemers leidt een percentage van 25% (marktgemiddelde) tot een verlaging van het partnerpensioen → compensatie?



Employee Benefits & Risk Management



# Extern verlofsparen

Theorie en praktijk

Jan-Olivier Kuijkhoven

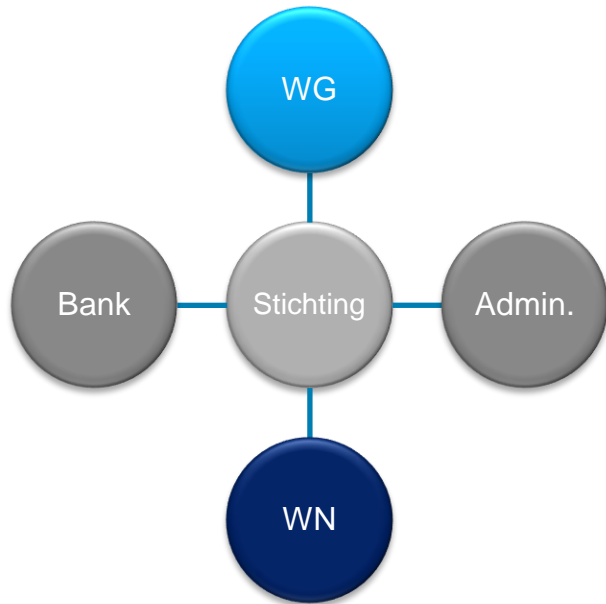


## Wat is extern verlofsparen?

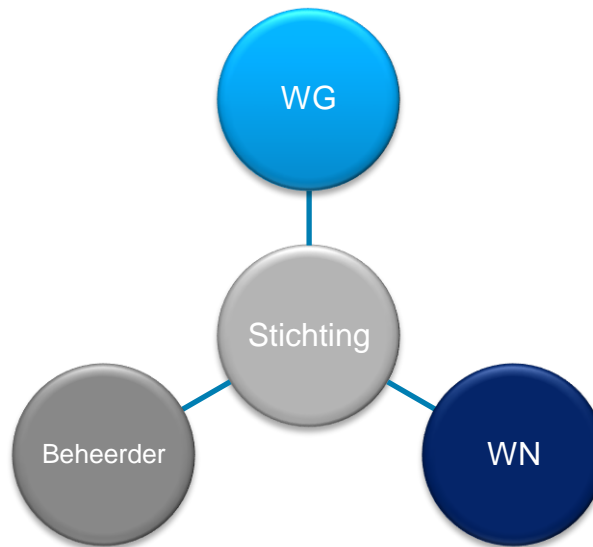
- Het sparen van vakantiedagen en compensatieverlof is fiscaal toegestaan als het saldo niet meer bedraagt dan 100 keer de wekelijkse arbeidsduur. Het volume van 104 weken is grofweg twee keer het jaarsalaris. Het saldo wordt pas belast in zoverre er verlof wordt opgenomen.
- Het verlof kan worden gebruikt voor doeleinden als sabbatical, deeltijdpensioenverlof en vroegpensioenverlof (bestedingen). Er kunnen diverse bronnen worden vastgesteld.
- De regering en de Belastingdienst hebben in maart 2023 bevestigd dat externe uitvoering mogelijk is, waarbij de geldswaarde enkel meebeweegt met het gemaakte rendement.
- Deze ontwikkelingen maken het mogelijk een geheel nieuwe arbeidsvoorwaarde op te tuigen die arbeidsvoorwaarden als seniorenregelingen en RVU-regelingen mogelijk overbodig maakt.
- Verlofsparen is een voorzienaamregel die ook jongeren bindt en boeit en past bij DI-beleid. Senioren- en RVU-regelingen zijn ontzie-maatregelen.



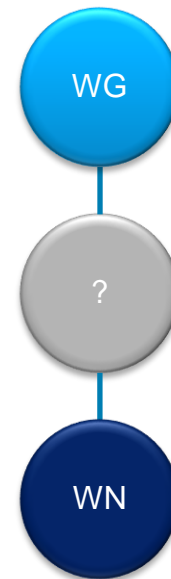
# Vormgeving



Realiteit



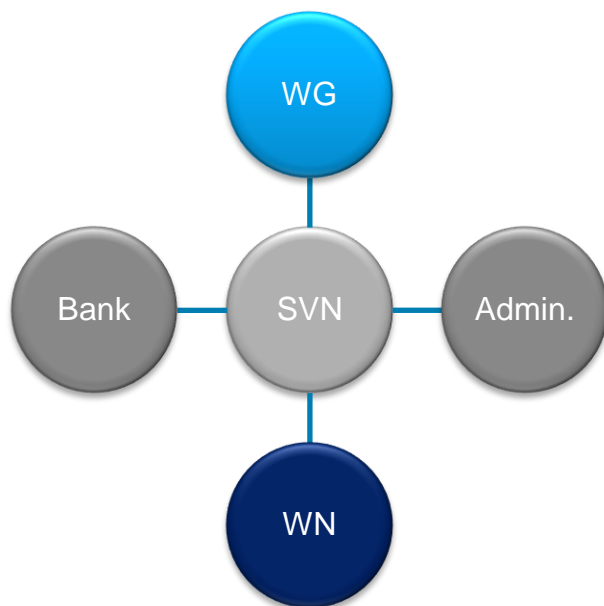
In onderzoek



Ideaal



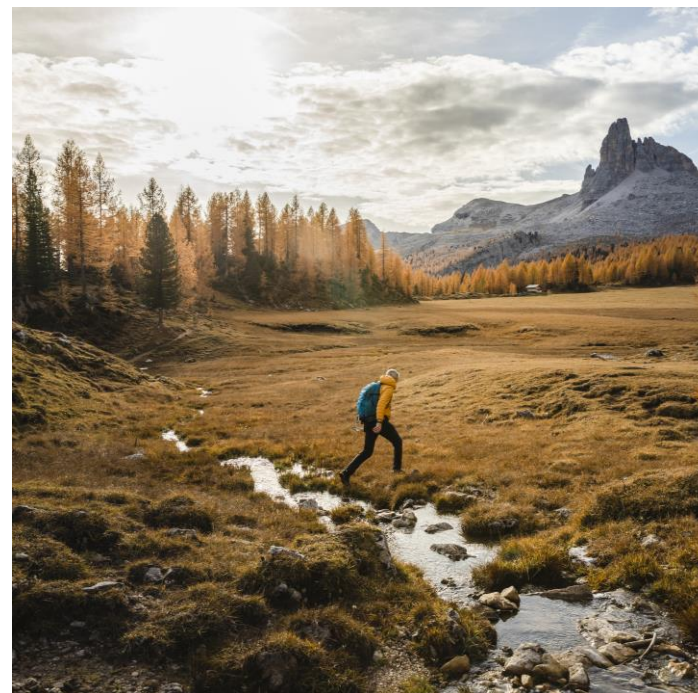
## Vormgeving



- WG en WN's storten bedragen (bronnen) Stichting Verlofsparen Nederland is rekeninghouder en juridisch eigenaar.
- Bij verlofopname (bestedingen) maakt SVN gelden over naar de werkgever; afwikkeling via de payroll.
- Bij faillissement maakt SVN over aan de werknemer onder inhouding van loon.
- Als vrije dagen een bron vormen dan is er risicotransitie: van zekere loonstijgingen naar onzeker rendement.
- SVN heeft administrateur en bank betrokken. Vervult werkgever deze rol(len), dan impliceert dit beschikkingsmacht en is sprake van intern verlofsparen:
  - geen bescherming bij faillissement
  - werkgever speelt bankje
  - balansverplichting

# Werknemersbronnen

- Als de werknemer salaris kan inzetten als werknemersbron dan is er geen risicotransitie; van geld naar geld.
- Er is geen bepaling die aftrek in de Wet LB regels, zoals de werknemersbijdrage pensioen.
- Kan werknemersbijdrage door de werkgever in mindering worden gebracht als negatief loon?
- Substitutie van loon in extra vrije dagen en daarna substitutie in verlofspaaarsaldo?
- Verplichte werknemersbijdrage is niet mogelijk.



# Werkgeversbronnen

- Bovenwettelijke dagen als bron definiëren?
  - bedoeld voor recuperatie
  - dus ook als besteding definiëren
  - transformatie van tijd in geld
  - verkort de beleggingstermijn
  - verhoogt aantal mutaties
- Percentage van het loon en/of substitutie van bestaande arbeidsvoorwaarden ligt voor de hand.
- Overwegingen en motieven verlofsparen
  - Leidt inzet van middelen tot duurzame inzetbaarheid?
  - Leidt verlofsparen tot een hogere instroom en/of retentie?



# Beleggingen

- Wie bepaalt de beleggingen? Werkgever, stichting en/of deelnemers?
- Zorgplicht werkgever en stichting / economisch eigendom werknemer.
- Defensief profiel ligt voor de hand vanwege korte(re) beleggingstermijn dan pensioen.
- Beleggingscommissie en Raad van Toezicht.
- Krijgt de deelnemer (enige) beleggingsvrijheid?
- Geen afbouw in beleggingsrisico (Life Cycle) aangezien saldo op ieder moment opneembaar.
- Neutraal of gematigd offensief beleggingsprofiel kan onder omstandigheden passend zijn.





# Bestedingen



vakantie



sabbatical



minder werken



‘vroegpensioen’

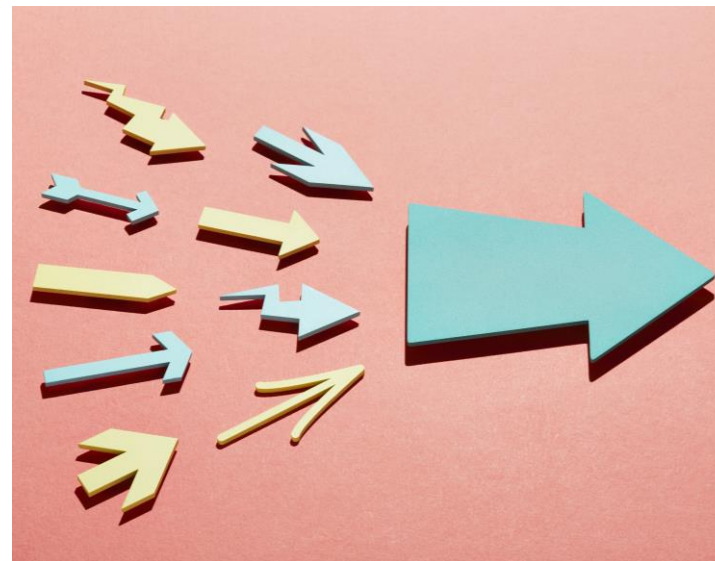
Gedragseconomie

RVU-risico  
wegnemen door  
andere soorten dan  
‘vroegpensioen’ op  
te nemen



## Wat als werknemers nooit verlof opnemen?

- Als de werknemer het saldo nooit opneemt en tot de AOW-leeftijd blijft werken, heeft de werkgever er 'niets' aan.
- Drukmiddel werkgeversbijdrage terug te vorderen als onverschuldigde betaling?
- Pensioenopbouw voortzetten tijdens parttime-werken indien verlofspaaarsaldo wordt geconsumeerd.



# Afkoop

Grens 100 weken

Stichting draagt **surplus** over aan werkgever, die loonheffing inhoudt en overdraagt aan werknemer.

(gedeeltelijke) Afkoop

Stichting draagt **(deel) saldo** over aan de werkgever die loonheffing inhoudt en overdraagt aan de werknemer.

Uitdiensttreding, anders dan faillissement

Stichting draagt **saldo** over aan werkgever, die loonheffing inhoudt en overdraagt aan werknemer.

Uitdiensttreding en overdracht

Stichting draagt saldo over aan nieuwe werkgever.

Exit-bepaling

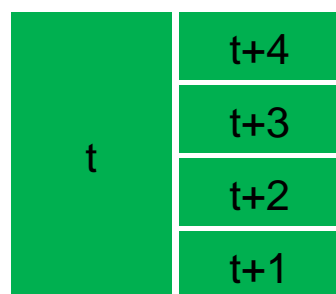
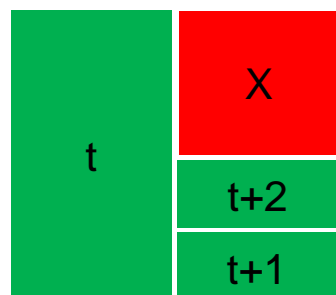
Partijen spreken bij voorbaat af wat te doen als arbeidsvoorwaarde vervalt.

Faillissement

Stichting houdt loonheffing in en draagt over aan de werknemer.



## Wetswijziging nodig in verband met afrekenplicht



- Werknemer heeft saldo gespaard van 100 keer de wekelijkse arbeidsduur. Het volume in jaar t is daardoor  $104/52=192\%$ .
- Werknemer wil vier jaar voor de AOW-datum 50% gaan werken en met het volume maandelijks het parttime-salaris aanvullen.
- De wet verplicht vanwege het parttime werken de helft van het saldo ineens af te rekenen.
- KWPS heeft recent gepleit voor een wetswijziging waarbij in tien jaar voorafgaande aan de pensioendatum geen afrekenen hoeft te plaatsvinden vanwege parttime werken.
- Naar analogie van de 50-100-100 regeling, waarbij:
  - 100% betaald krijgen geen RVU is
  - 100% pensioenopbouw wordt toegestaan



# Zorgplicht van de werkgever

Wtp en extern verlofsparen in een ander daglicht

Patricia Zonneveld

## Wat houdt zorgplicht in?

- In de wet wordt de zorgplicht van de werkgever bij pensioen of verlof niet concreet ingevuld.
- Op basis van artikel 7, 9 en 21 Pensioenwet heeft de werkgever een informatieplicht ter zake pensioen.
- Artikel 7:611 BW: *“De werkgever en werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen”*.
- Van Dale over zorgplicht: *“plicht tot verzorging (bv. van ouders t.o.v. van hun kinderen), tot het dragen van de zorg voor iets (bv. van een bank tegenover zijn klanten)”*.
- Open norm; rechtsvormend karakter.



## Uit jurisprudentie volgt onder meer dat...

- het onvoldoende informeren van de werknemer over een wijziging of de inhoud van de pensioenovereenkomst in strijd is met goed werkgeverschap (Grindacc).
- de werkgever een informatie- en waarschuwingsplicht heeft jegens de werknemer ter zake vrijwillige verzekeringen (Tele2 en Hof Den Haag).
- de werkgever gehouden is om een werknemer voldoende inzicht te geven in de gevolgen van vervroegde pensionering (indien op initiatief van de werkgever) (Cargill).



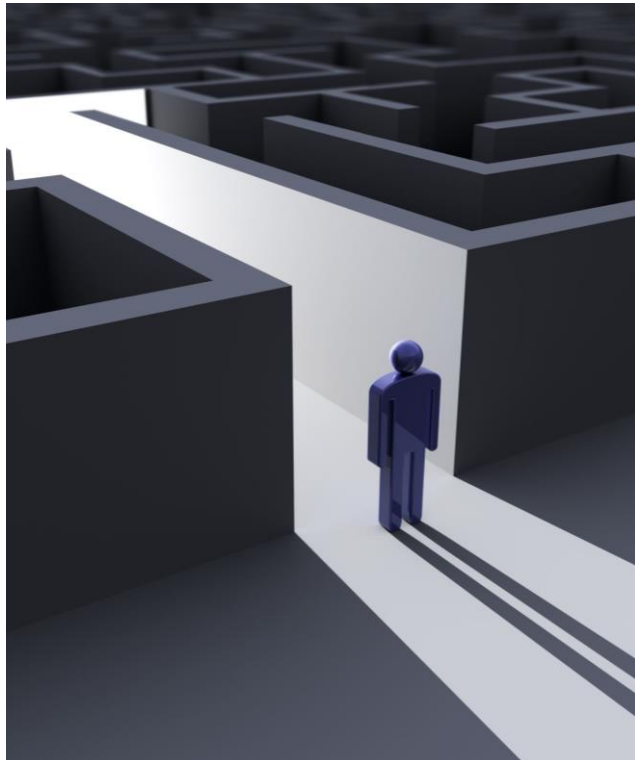
## Uit jurisprudentie volgt onder meer dat...

- de werkgever een informatieplicht heeft ter zake de financiële gevolgen van uitdiensttreding op het pensioen van de werknemer (FN Global Meat).
- de werkgever de werknemer moet aanzetten tot opname van verlof en de werkgever de werknemer moet informeren over verval van het verlof na het verstrijken van de vervaltermijn. Indien de werkgever niet aan zijn zorgplicht en aanzegplicht voldoet, dan is het vervallen van bovenwettelijk verlof in strijd met EU-recht (Max-Planck).
- bovenwettelijke verlofuren (mogelijk) op basis van hetzelfde uurloon als wettelijke verlofuren moeten worden gebaseerd. Dit zou een indexatie van het verlofsaldo dat behoort tot bovenwettelijk verlof tot gevolg hebben (conclusie PG De Bock).
- een werkgever verwijtbaar handelt indien de werknemer extra uren moet werken zonder compensatie in vrije tijd een (overwerk)vergoeding.





## Gedragsonderzoek wijst uit dat...



- mensen vaak voor de eerst aangeboden optie of een vooraf ingevulde optie (default) kiezen.
- een default tot een 20%-30%-punt hogere deelnamegraad leidt.
- de eerst aangeboden optie 10%-punt vaker wordt gekozen.
- met name mensen met een lage financiële geletterdheid worden beïnvloed door vooraf ingevulde keuzes.
- het onderwerp (dus bijvoorbeeld bijsparen voor pensioen, verlof of belegging van het pensioengeld) geen verschil maakt in het gedrag van de mensen.

# Zorgplicht en de Wtp

## Soort premie-overeenkomst

- De werkgever heeft bij het implementeren van een Wtp-proof regeling mogelijk de neiging om vanuit de bestaande pensioenuitvoerder en diens verzekeringsproduct te redeneren.
- Mogelijke issues zijn dat:
  - de soorten premieovereenkomsten inhoudelijk verschillen voor wat betreft risicodeling en/of garanties
  - de soorten premieovereenkomsten mogelijk tot verschillende verzekeringskosten leiden
  - er in de praktijk verschil kan ontstaan tussen de inhoud van verzekeringsproducten
- Goed werkgeverschap brengt mee dat de werkgever inventariseert welk contract (premie-uitkeringsovereenkomst, flexibele premieovereenkomst of solidaire premieovereenkomst) aansluit op de wensen, doelen en risicobereid van de deelnemer.



# Zorgplicht en de Wtp

## Hoogte vlakke premie

- De vlakke premie kan op basis van verschillende criteria worden vastgesteld en dit leidt tot een pallet aan mogelijkheden.
- De vlakke premie kan in theorie tussen 1% en 30% bedragen. De hoogte van de vlakke premie bepaalt het verwachte pensioenresultaat en de noodzaak tot bijsparen.
- Het implementeren van een pensioenregeling met een lage vlakke premie leidt tot het risico dat de deelnemer in de veronderstelling verkeert een adequaat pensioen op te bouwen.
- Goed werkgeverschap brengt mee dat de werknemer in voldoende mate wordt geïnformeerd over de inhoud van de pensioenregeling en de mogelijkheid tot bijsparen.
- Omdat uit gedragsonderzoek blijkt dat deelnemers in de meeste gevallen zelf geen keuzes maken, kan een default bijsparen met opt-out een invulling van de zorgplicht zijn.

# Zorgplicht en de Wtp

## Nabestaandenpensioenen

- Naar verwachting zullen veel werkgevers (vanuit een budget gedachte) opteren voor een partnerpensioen op basis van 20% tot 30% van het pensioengevend loon.
- Dit kan (voor bepaalde deelnemers) leiden tot een versobering van de dekking bij vooroverlijden. Of een achteruitgang optreedt is afhankelijk van de leeftijd, de lengte van het dienstverband en de hoogte van het pensioengevend salaris van de deelnemer.
- Het is nog onduidelijk of de nieuwe verzekeringsproducten onder de Wtp voorzien in compensatie van dit eventuele nadeel. Indien dit niet het geval is, zal de werkgever moeten overwegen op welke manier de deelnemer wordt beschermd tegen dit mogelijke inkomensverlies.
- Goed werkgeverschap brengt in ieder geval mee dat de werknemer in voldoende mate wordt geïnformeerd over de wijziging en de eventuele mogelijkheid tot vrijwillig bijverzekeren.

# Zorgplicht en de Wtp

## Default beleggingen

- De werkgever moet in de flexibele premie-overeenkomst en de premie-uitkeringsovereenkomst bepalen of een vaste of een variabele uitkering de default wordt.
- Beleggen is een complex onderwerp en gedragsonderzoek wijst uit dat deelnemers in de meeste gevallen niet afwijken van de default. Hierdoor ontstaat een verzwaarde zorgplicht voor de werkgever.
- Goed werkgeverschap brengt mee dat de werkgever inventariseert welke default past bij de deelnemerspopulatie.



# Zorgplicht en de Wtp

## In- en uit dienst treden werknemer

- Door het einde van het dienstverband kan het recht op compensatie of benutten overgangsrecht komen te vervallen. Dit is van invloed op het verwachte pensioenresultaat van de (ex-) werknemer.
- Of rechten komen te vervallen, kan per individu verschillen omdat dit onder andere afhankelijk is van de pensioenuitvoerder.
- De dekking bij vooroverlijden zal na verloop van tijd vervallen, omdat vanwege de Wtp alleen nog risicoverzekeringen mogelijk zijn en deze in beginsel stopt.
- Goed werkgeverschap brengt mee dat de werknemer wordt geïnformeerd over de financiële gevolgen van uitdiensttreding op het pensioen.
- Door de nieuwe deelnemer informatie te verstrekken over de inhoud van de regeling en vrijwillige verzekeringen kan de werkgever invulling geven aan zijn zorgplicht.

# Zorgplicht en verlofsparen

## Bovenwettelijk verlof



- Uit de inleiding over verlofsparen blijken argumenten om bovenwettelijke verlofuren niet als bron aan te merken voor verlofsparen.
- Anderzijds kan het vervallen van bovenwettelijk verlof in strijd zijn met Europese wet- en regelgeving indien de werkgever niet aan zijn zorgplicht of aanzegplicht voldoet.
- Indien er een vervaltermijn geldt voor bovenwettelijk verlof, kan de werkgever door middel van transformatie en storting in verlofspaarregeling invulling geven aan zijn zorgplicht. Voorwaarde is dan wel dat de werknemer het saldo moet kunnen opnemen voor recuperatieverlof.



# Zorgplicht en verlofsparen

## Beleggingen

- Geen jurisprudentie over zorgplicht werkgever bij beleggingen. Er zijn geen bepalingen, zoals in de PW, die voorschrijven op welke wijze moet worden belegd.
- Vermogensbeheerders hebben reeds aangegeven geen rol in te nemen bij de vaststelling van het individuele beleggingsprofiel bij collectieve belegging van het totale vermogen.
- Het generieke beleggingsprofiel kan in de relatie werkgever en werknemer(svertegenwoordiging) worden vastgesteld in overleg met de vermogensbeheerder.
- Vanuit risicomanagement en goed werkgeverschap ligt een defensief beleggingsprofiel en/of een risico-inventarisatie onder deelnemers voor de hand. Een andere mogelijkheid is opt-out naar liquiditeit.
- Verricht een werknemer stortingen dan rust er een extra zorgplicht op de werkgever te informeren dat de beleggingen op rekening en risico van de werknemer plaatsvinden.