



Actualiteitsessie Wet toekomst pensioenen (Wtp)

Jan-Olivier Kuijkhoven
Natasja Winter
Patricia Zonneveld

Amsterdam, 7 juli 2022

Programma

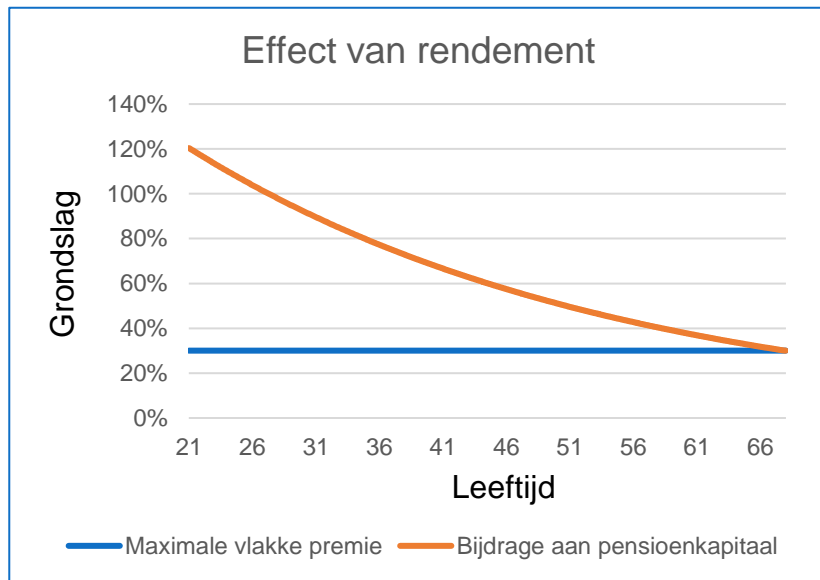
- De belangrijkste **algemene** kenmerken van een pensioenregeling volgens de Wtp
- Wat betekent de Wtp als een **verzekeraar of PPI** de uitvoerder van een pensioenregeling is?
- Wat betekent de Wtp als een **pensioenfonds** de uitvoerder van een pensioenregeling is?
- Enkele **HR-aspecten** die in aanmerking moeten worden genomen
- Uw vragen bij een tweetal **praktijk**voorbeelden



Inleiding

- Het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen (Wtp) vloeit voort uit het Pensioen(fondsen)akkoord uit 2019. Beoogde inwerkingtreding per 1 januari 2023 of 1 juli 2023.
- Regelingen bij verplicht gestelde pensioenfondsen zijn gebaseerd op het wettelijke principe van een doorsneepremie en betreffen - behoudens uitzonderingen - (voorwaardelijk geïndexeerde) middelloonregelingen. Deze combinatie is onhoudbaar gebleken.
- De pensioenregelingen die werkgevers hebben ondergebracht bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen zijn wel houdbaar. Deze zijn gebaseerd op een met de leeftijd stijgende (actuariële) individuele premie.
- Vanwege de Wtp moeten alle regelingen in Nederland wijzigen, óók die bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen (PPI).

#1. Individuele potjes en vlakke premie worden verplicht



- Hét kenmerk van de Wtp is dat de pensioenpremie niet langer afhankelijk mag zijn van de leeftijd.
- Voorschrift wordt een vlakke premie (fiscaal afgetopt op 30%). Fiscaal maximum wijzigt als rendementsverwachtingen wijzigen.
- Tot 2037 is er fiscaal ruimte voor 33% premie indien er sprake is van compensatie in de vorm van pensioen.
- Met de premie moet een individueel pensioenkapitaal gevormd; *voorschrift premieovereenkomst*.

#2. Kiezen uit drie soorten premieovereenkomst

Flexibele premieovereenkomst

- Eigen pensioenkapitaal, (eigen) Life Cycle beleggingen
- Premie is uitgangspunt
- Vaste of variabele uitkeringen
- Shoprecht
- Optionele risicodelingsreserve d.m.v. extra premies (verplicht element voor verplicht bedrijfstakpensioenfondsen)

Premie-uitkeringsovereenkomst

- Identiek aan flexibele premieovereenkomst
- Mogelijkheid 15 jaar voor pensioendatum vaste uitkering te verzekeren
- Alleen door verzekeraar, niet door pensioenfondsen of PPI

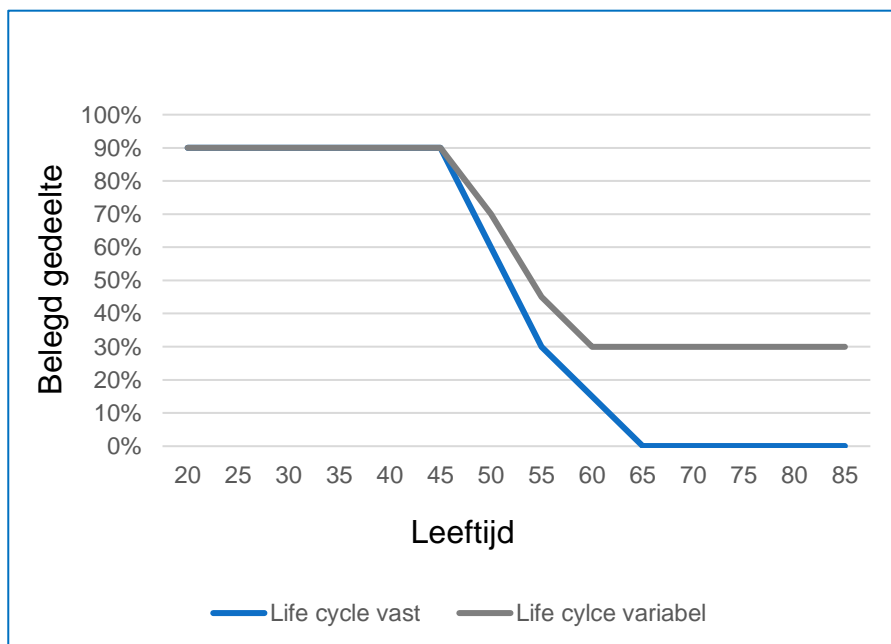
Solidaire premieovereenkomst

- Eigen pensioenkapitaal, collectief leeftijdsafhankelijk beleggingsrendement
- De beoogde uitkeringshoogte bepaalt de premiehoogte
- Geen shoprecht
- Verplichte variabele uitkering
- Solidariteitsreserve (uit premie of rendement), verplicht bij pensioenfondsen

Alle pensioenregelingen moeten uiterlijk 2027 voldoen. Uitkeringsovereenkomsten zijn niet toegestaan. Voor gestaffelde premies geldt onder voorwaarden overgangsrecht.

#3. Keuze beleggingsdefault

relevant voor flexibele premieovereenkomst en premieuitkeringsovereenkomst

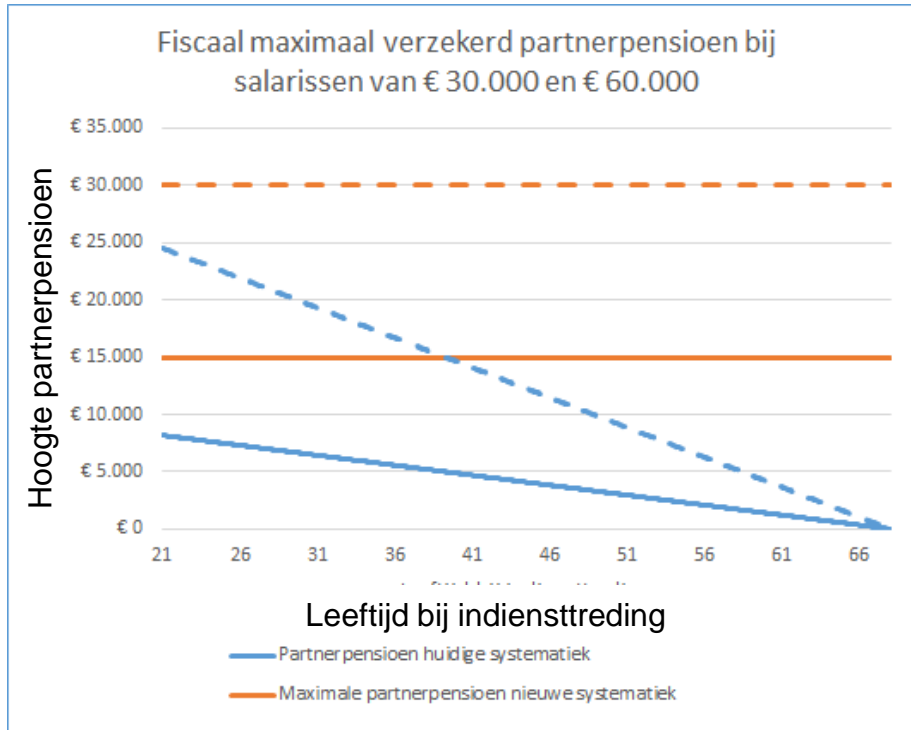


- Een variabele uitkering betekent dat er in de opbouwfase meer en in de afbouwfase ook (deels) risicovol wordt belegd; reële kans op hogere uitkeringen.
- Werknemer moet anno 2022 actief kiezen voor variabele uitkering.
- Vanwege Wtp kan de werkgever kiezen voor de (afbouw naar) variabele uitkering als default. Werknemer kan anders kiezen.



Werkgever hoeft niet te kiezen. Geen keuze, dan wordt beleggingsrisico zoals nu 'by default' afgebouwd richting vaste uitkering. Bij solidaire premieovereenkomst altijd variabele uitkering.

#4. Wijzigingen nabestaandenpensioenen bij vooroverlijden



- Het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum moet op risicobasis plaatsvinden en wordt diensttijdafhankelijk.
- Het partnerpensioen mag maximaal 50% van het *salaris* bedragen (wezenpensioen maximaal 20%).
- Er wordt een uniform ruim partnerbegrip in de PW opgenomen, waardoor meer personen in aanmerking komen voor partnerpensioen.

Alle pensioenregelingen móeten vanaf 2027 voldoen aan Wtp-eisen nabestaandenpensioen.

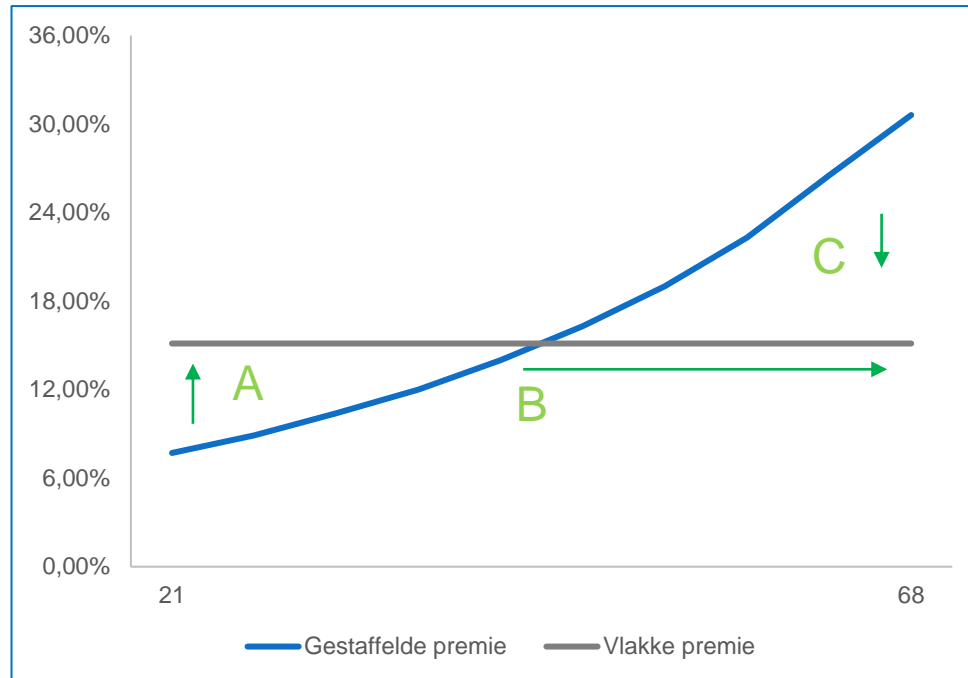
#5. Transitieplan

- Een Transitieplan is verplicht tenzij:
 - sprake is van een nieuwe regeling voor nieuwe deelnemers en/of:
 - gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht gestaffelde premie.
- In het Transitieplan moet een evenwichtige transitie naar de nieuwe regeling - inclusief nabestaandenpensioen en compensatie - integraal behandeld worden, conform de in de Pensioenwet genoemde vereisten.
- Werkgevers moeten het Transitieplan bij de uitvoerder indienen.
- Het Transitieplan is een bijlage bij het instemmingsverzoek aan de OR of aan bij de cao-betrokken partijen en is niet zelf instemmingsplichtig.

Tijdslijnen Wtp



Bestaande gestaffelde premieregelingen



- De jongere werknemer (A) zal een vlakke premie verwelkomen.
- De werknemer van gemiddelde leeftijd (B) heeft lange, toenemende pijn van overstap op de vlakke premie.
- De oudere werknemer (C) heeft korte, hevige pijn van overstap op de (lagere) vlakke premie.

➔ **Overgangsrecht gestaffelde premie:** werkgever kan er voor kiezen de gestaffelde premie na 2027 in stand te houden. Dit geldt óók als de uitvoerder een pensioenfonds is.

Op 31 december 2022 bestaande regelingen

Premieovereenkomst met gestaffelde premie

- Keuze overgangsrecht gestaffelde premie kan tot 2027 benut worden
- Voor nieuwe werknemers is (uiterlijk 2027) vlakke premie verplicht
- Kiezen uit de drie soorten premieovereenkomsten
- Aanpassen nabestaandenpensioen bij vooroverlijden
- Transitieplan als geen gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht gestaffelde premie
- Default beleggingen

Premieovereenkomst met vlakke premie

- Voldoet reeds aan het voorschrift van de vlakke premie
- Kiezen uit de drie soorten premieovereenkomsten
- Aanpassen nabestaandenpensioen bij vooroverlijden
- Transitieplan omdat geen gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht gestaffelde premie
- Default beleggingen

Middellood

- Vanaf 2027 niet mogelijk.
- Overgangsrecht gestaffelde premie kan benut worden
- Zie gestaffelde premie.



Instemming en compensatie

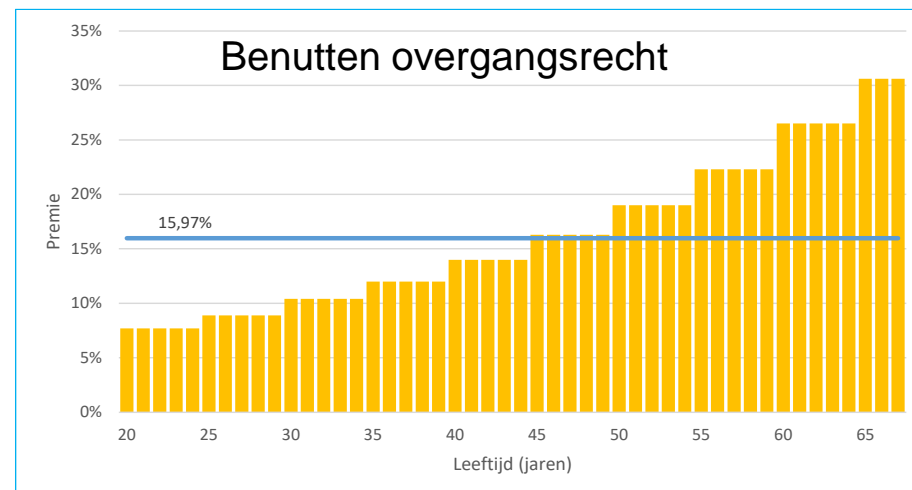
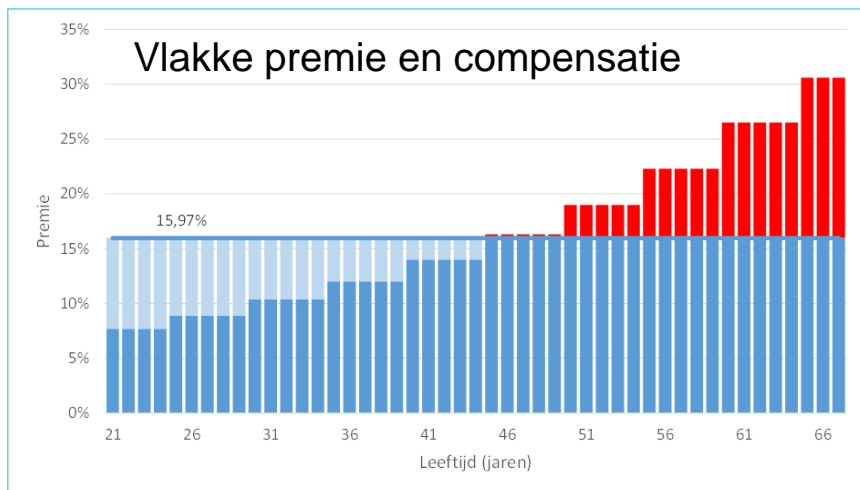
- Wordt geen gebruik gemaakt van het overgangsrecht gestaffelde premie, dan ligt compensatie van de werknemer voor de hand. Dit zal in de praktijk noodzakelijk blijken om instemming te krijgen van de werknemer en de Ondernemingsraad (of bonden).
- Werkgevers kunnen vanwege het verplichtend karakter van de Wtp overwegen over te gaan tot een eenzijdige wijziging van de pensioenregeling, vanwege zwaarwegende omstandigheden. In de jurisprudentie is bepaald dat instemming van de Ondernemingsraad (indien relevant) en compensatie van de werknemer vereisten zijn.
- Ook een andere eenzijdige wijziging (op basis van redelijk en billijkheid, goed werkgever- en goed werknemerschap) impliceert dat er compensatie moet plaatsvinden.
- Verstrekt de werkgever compensatie in de vorm van extra pensioenpremie dan moet deze ook worden verstrekt aan nieuwe werknemers, reden waarom compensatie in de praktijk vrijwel altijd op andere wijze zal plaatsvinden.

De Wtp betekent veel meer dan alleen compliant zijn

Financiële aspecten	<ul style="list-style-type: none"> • Wat betekenen de diverse scenario's (tijdstip van overgang, overgangsrecht wel of niet benutten) voor de lastenontwikkeling in de komende jaren? • Hoe hoog wordt de vlakke premie vastgesteld en wanneer voer ik deze in? • Wat zijn de kosten van een compensatieregeling? • Voor werkgevers bij verzekeraar of ppi is een financiële analyse essentieel!
HR-aspecten	<ul style="list-style-type: none"> • Draagt een vlakke premie bij aan verhoging van de instroom en wat doet de concurrentie / de markt? • Draagt het in stand houden van de gestaffelde premie bij aan arbeidsmobiliteit? • Ontstaan er verschillende arbeidsvoorwaarden, zijn deze te objectiveren en/of is er discussie te verwachten op het gebied van: <ul style="list-style-type: none"> • hoogte vlakke premie; • formule nabestaandenpensioen; • beleggingen/?
Praktische aspecten	<ul style="list-style-type: none"> • Zit werkgever te wachten op een complex veranderings- en instemmingstraject dat ontstaat omdat geen gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht? • Wacht werkgever 'gewoon' tot 2027 op basis waarvan veranderingen wel moeten worden doorgevoerd en verhoudt dit zich tot vorenstaande? • Welke weging is er te geven aan alle vorenstaande aspecten? • Per wanneer zijn er Wtp-proof producten bij uitvoerders?

➔ *Vanwege de Wtp wijzigt de pensioenovereenkomst niet van rechtswege. Instemming van werknemer en Ondernemingsraad is in beginsel vereist.*

Bestands- en regelingspecifieke financiële analyse



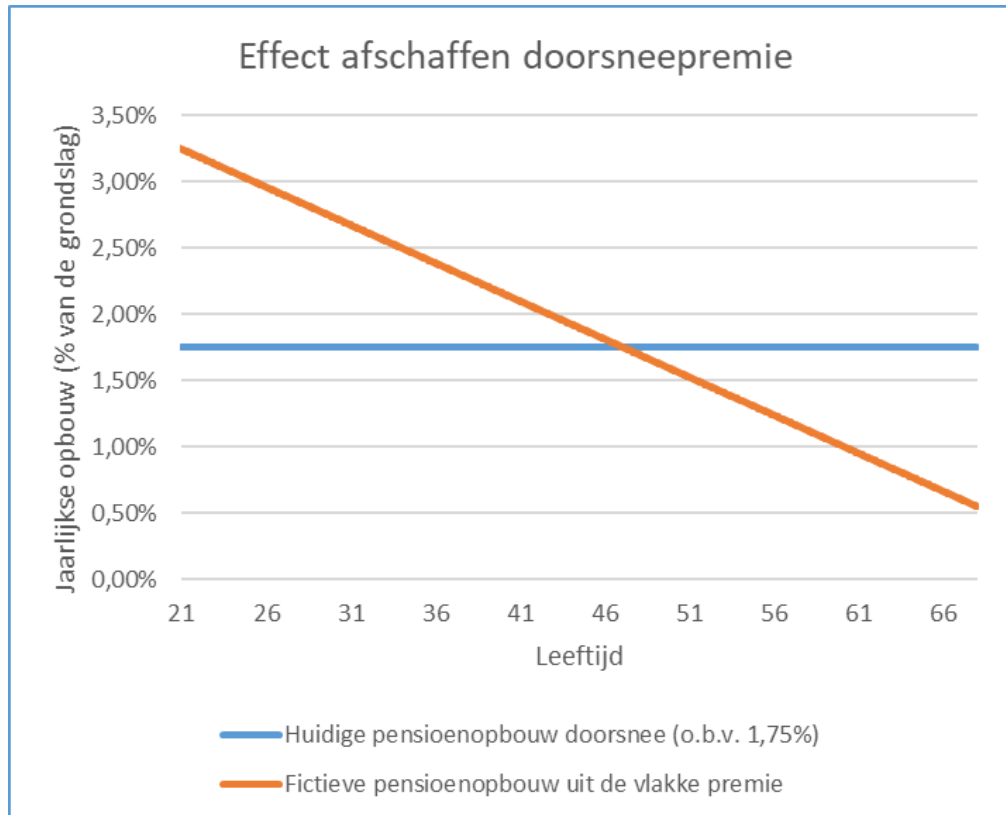
Lastenontwikkeling jaar 1 t/m 10

Lasten voortzetten huidige regeling	€ 6.949.300
Prognose lasten vlakke premie	€ 6.668.300
Prognose compensatie bestaande werknemers	€ 936.300
Prognose totale lasten pensioen en compensatie	€ 7.604.600
Toename lasten	€ 655.300

Lastenontwikkeling jaar 1 t/m 10

Lasten voortzetten huidige regeling	€ 6.949.300
Prognose lasten gestaffelde premie	€ 6.199.900
Prognose lasten vlakke premie	€ 967.200
Prognose totale lasten pensioen en compensatie	€ 7.167.100
Toename lasten	€ 217.800

Van progressieve naar degressieve opbouw

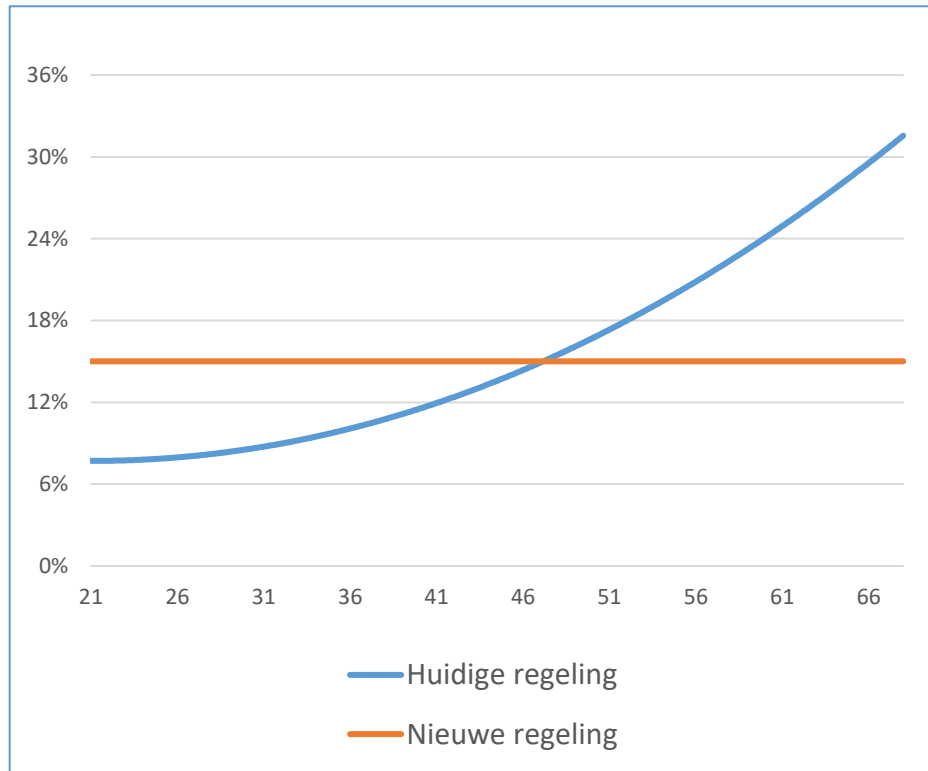


- Afschaffen doorsneepremie en invoer vlakke premie leiden tot degressieve opbouw.
- 'Invaren' van opgebouwde aanspraken wordt bij fondsen de standaard.
- Compensatie voor lagere opbouw wordt gefinancierd uit buffers die meekomen met het invaren.
- Compensatie wordt in de pensioenregeling, per leeftijdscohort, opgenomen en geldt voor alle deelnemers. Ook voor nieuwe deelnemers.

Palet aan mogelijkheden

	Verplicht	Vrijwillig	Gedispenseerd	Verplicht met excedent
Besluitvorming	Sociale partners en fondsbestuur	Werkgever en werknemers	Sociale partners en fondsbestuur	Sociale partners en fondsbestuur / werkgever en werknemers
Instemming werknemers	N.v.t.	Ja	Ja	Slechts voor excedent
Soort overeenkomst	Solidair of flexibel	Solidair of flexibel	Flexibel of premie- uitkering	Solidair of flexibel / flexibel of premie- uitkering
Compensatie (financiering)	Vanuit buffers fonds	Vanuit buffers fonds	Werkgever	Vanuit buffers fonds / werkgever
Transitieplan	Pensioenfonds	Pensioenfonds	Werkgever	Pensioenfonds / werkgever
Belangrijke data	Tot 1-1-2025	Tot 1-1-2025	V.a. 1-1-2025	Tot 1-1-2025 / tot 1-10-2026

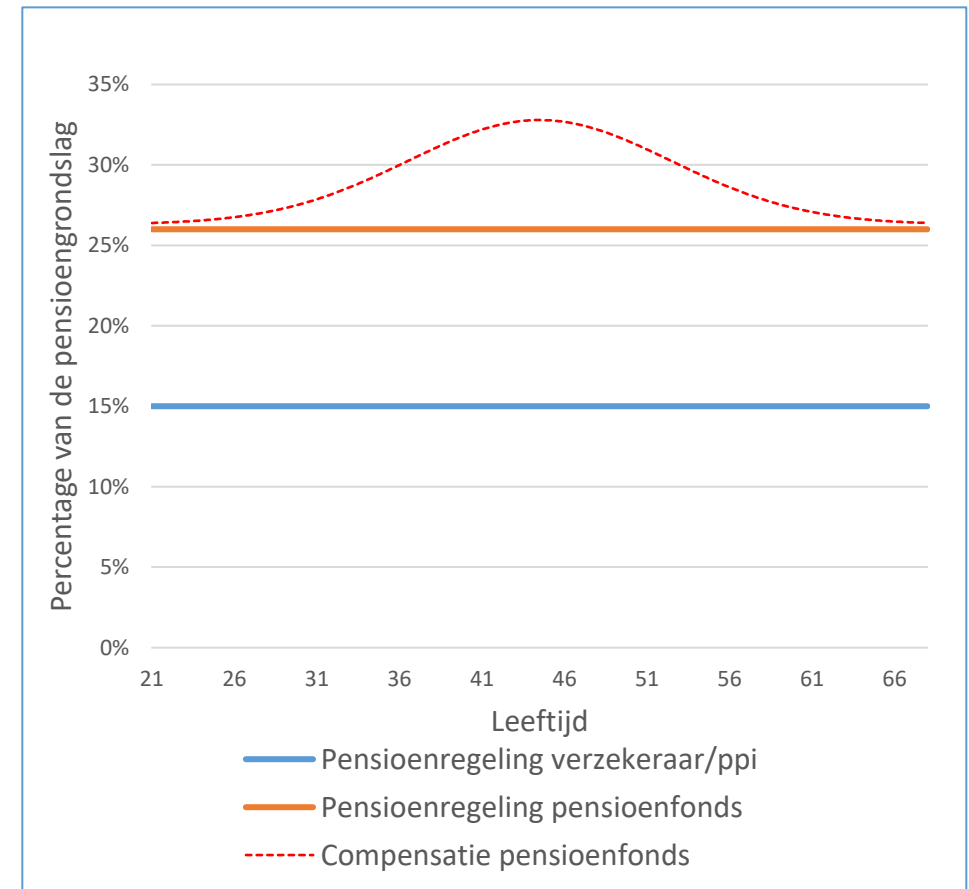
Van en naar verzekeraar/ppi



- Bij de huidige werkgever heeft de werknemer een progressieve premie of een vlakke premie met compensatie.
- Bij de nieuwe werkgever krijgt de werknemer een vlakke premie.
- De arbeidsmobiliteit van de jonge werknemer neemt toe vanwege de hogere vlakke premie bij de nieuwe werkgever.
- Lage arbeidsmobiliteit van oudere werknemers.

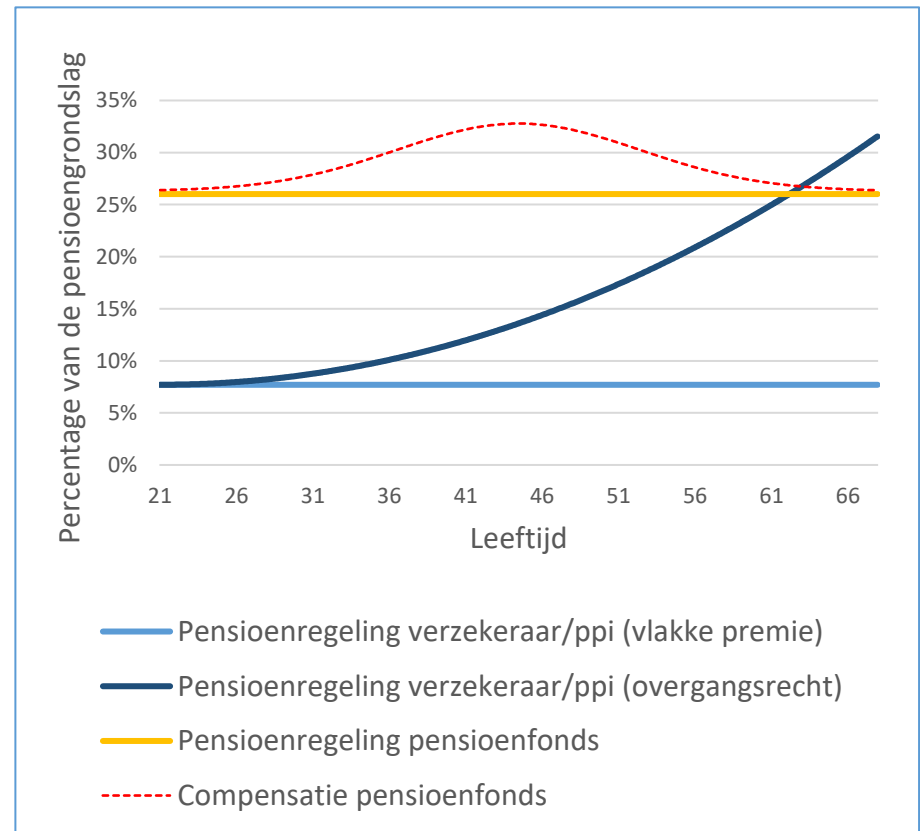
Van bedrijfstakpensioenfonds naar verzekeraar/ppi

- Bij huidige werkgever heeft de werknemer een vlakke premie en ontvangt de werknemer in beginsel compensatie.
- Bij de nieuwe werkgever ontvangt de werknemer in beginsel alleen een vlakke premie.
- Lage arbeidsmobiliteit van alle werknemers.



Van verzekeraar/ppi naar bedrijfstakpensioenfonds

- Bij de huidige werkgever ontvangt de werknemer een vlakke premie of een progressieve premie (overgangsrecht).
- Bij de nieuwe werkgever ontvangt de werknemer pensioencompensatie, ook al is hij nieuw in dienst.
- Hoge arbeidsmobiliteit van (bijna) alle werknemers.





Communicatieplan uitvoerders voldoende?

- In geval van een pensioenfonds verschuiven pensioenrisico's veelal van de pensioenuitvoerder naar de werknemer. Dit levert (zeker bij oudere werknemers) vragen op. Additionele informatie en/of communicatie vanuit de werkgever kan opportuun blijken.
- In geval van een individuele pensioenovereenkomst behoudt de werkgever zijn (informatie)verplichtingen ten aanzien van het (éénzijdig) wijzigen van een pensioenregeling.
 - Communiceer duidelijk over de wijze van transitie naar het nieuwe stelsel en betrek werknemers(vertegenwoordiging) tijdig bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.
 - Toets eventueel de gewenste keuzevrijheid bij de werknemers of onderzoek de mate waarin werknemers risico's willen nemen met hun pensioengeld.
- Een vlakke premieregeling leidt niet voor alle werknemers tot een adequaat pensioen. Vrijwillige modules blijken niet benut te worden. Communiceren of nudgen?

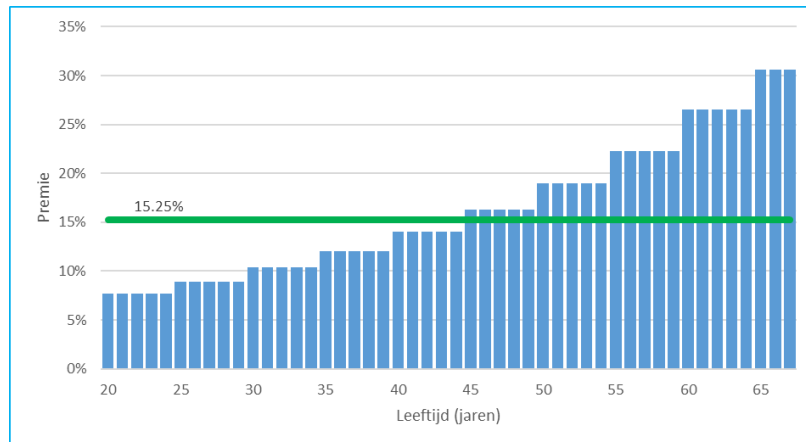


Enkele conclusies

- Pensioenregelingen worden vanwege de vlakke premie beter vergelijkbaar. Voor werkgevers met een pensioenregeling bij verzekeraar/PPI kan daarom een premie-opdrijvend effect ontstaan.
- Pensioencompensatieregelingen bij bedrijfstakpensioenfondsen kunnen ervoor zorgen dat de mobiliteit richting werkgevers met een regeling bij een verzekeraar/PPI beperkt is.
- Gebruikmaking van het overgangsrecht gestaffelde premie kan ertoe leiden dat jonge werknemers ontslag nemen en weer in dienst (willen) treden om zo de (hogere) vlakke pensioenpremie te ontvangen.
- Werkgevers die een vlakke premie introduceren vergroten ten opzichte van concurrenten (tijdelijk) de kans op instroom van jonge werknemers.
- Werkgevers doen er goed aan mogelijke HR-effecten in beeld te brengen, alsmede de pensioenregeling, andere arbeidsvoorwaarden en HR-beleid hierop in te richten.

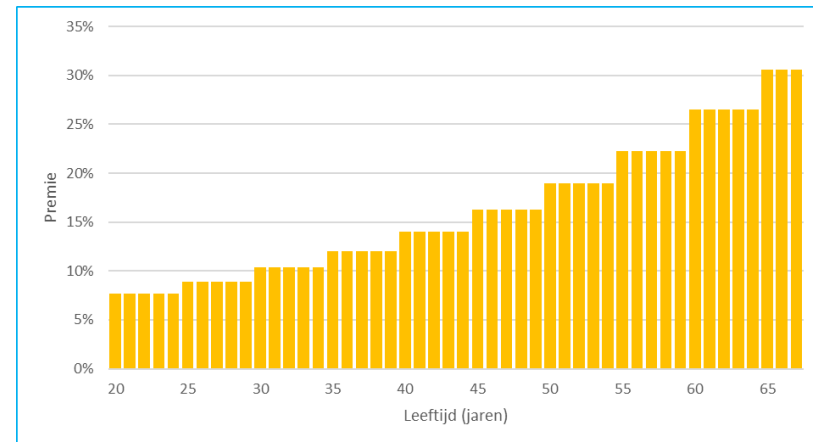
Hoe wordt de Wtp in de praktijk ervaren?

Client A, huidige situatie



Heeft besloten te anticiperen op Wtp.
Per 1 juli 2021 een vlakke premie voor
nieuwe werknemers, naast de gesloten
gestaffelde regeling

Client B, huidige situatie



Heeft besloten niet te anticiperen op
Wtp. Beslissing in 2022 genomen om de
gestaffelde regeling (vooralsnog) te
continueren.