

# BELONING & BELASTING



Praktijkgericht vakblad over loonbelasting en sociale verzekeringen

**Beloning & Belasting is een uitgave van Fiscaal up to Date – onderdeel van Rendement Uitgeverij BV**

Conradstraat 38  
3013 AP Rotterdam  
E-mail: redactie@futd.nl

#### Hoofdredacteur

J.H.P.M. Raaijmakers,  
Belastingadviseur, Raaijmakers Belastingadvies  
en Educatie

#### Redactieraad

Mr. A. Brons,  
Senior Manager People Advisory Services, EY

Mw. mr. J.W.H. Nietveld,  
Nietveld Loonheffingen te Den Helder

#### Abonnementenadministratie

Rendement Uitgeverij BV  
Postbus 27020  
3003 LA Rotterdam  
Telefoon: (010) 243 39 33  
E-mail: info@rendement.nl

#### Abonnementen

Beloning & Belasting verschijnt 12 keer per jaar. (Proef)abonnementen kunnen ieder moment ingaan, maar slechts worden beëindigd indien uiterlijk twee maanden voor het einde van de abonnements-periode is opgezegd. Zonder of bij niet-tijdige opzegging wordt het abonnement automatisch verlengd met een jaar. Abonnementen worden geacht zakelijk te zijn. Wilt u een particulier abonnement, dan dient u dit binnen één maand na het aangaan van het abonnement aan ons door te geven. Rendement behoudt zich het recht voor om prijzen en inhoud van de algemene voorwaarden te wijzigen. U kunt de volledige algemene voorwaarden nalezen op [www.rendement.nl/av](http://www.rendement.nl/av).

#### ISSN 0925-4544

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

© Rendement Uitgeverij BV 2023

39<sup>e</sup> jaargang | 2 juni 2023 | nummer 6

## In dit nummer

Uitgelicht: Boekenonderzoek <i>Jacques Raaijmakers</i>	2
De elektrische auto van de zaak en de loonheffingen <i>Daniëlle Vestjens</i>	3
De Wet (herziening) bedrag ineens <i>Mr. dr. Gerard Staats</i>	9
Nieuwe pensioenwetgeving, wijzigingen voor alle werkgevers en werknemers <i>Natasja Winter</i>	13
Mediation in belastingzaken anno 2023 <i>Arnaud Booij</i>	18
Kennismigrantenregeling en 30%-regeling <i>Lita Mannoe, Edward van Kempen</i>	22
<b>B&amp;B SELECT</b>	28

Dit nummer bevat de artikelen **2023-0093 t/m 2023-0108**

Natasja Winter<sup>1</sup>

# Nieuwe pensioenwetgeving, wijzigingen voor alle werkgevers en werknemers

2023-0096

Na ruim tien jaar polderen en een bijzondere parlementaire behandeling, ligt het wetsvoorstel **Wet toekomst pensioenen (WTP)**, nu voor bij de Eerste Kamer. Goedkeuring door de Eerste Kamer betekent dat alle pensioenregelingen in Nederland moeten worden aangepast en dat heeft de nodige gevolgen. Voor werkgevers die zijn aangesloten bij bedrijfstakpensioenfondsen worden de wijzigingen op bedrijfstakniveau bepaald en hebben de individuele werkgevers weinig bemoeienis of inbreng. Het voordeel is dat veel zaken collectief worden geregeld, waaronder communicatie met deelnemers. Werkgevers met een pensioenregeling bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling (PPI) zullen zelf het initiatief moeten nemen. Er dient een nieuwe pensioenregeling te komen, (compensatie)berekeningen moeten worden gemaakt, werknemers moet om instemming worden gevraagd en het pensioencontract (de uitvoeringsovereenkomst) zal aangepast moeten worden. Gezien de omstandigheid dat zo'n 55.000 pensioenregelingen in een paar jaar tijd moeten worden gewijzigd, is het onverstandig af te wachten.

## 1. Het pensioenakkoord

De samenleving is de afgelopen decennia ingrijpend veranderd. De bevolkingssamenstelling en arbeidsmarkt zijn anders. Mensen worden ouder en er zijn steeds minder werkenden ten opzichte van gepensioneerden. Mensen werken niet meer hun hele leven bij één werkgever, maar veranderen vaker van baan of gaan zelf ondernemen. Het huidige pensioenstelsel en de bijbehorende voorzieningen sluiten daar niet meer goed op aan. Daarom heeft het kabinet in 2019 samen met werknemers- en werkgeversorganisaties een pensioenakkoord gesloten met daarin afspraken over wijzigingen in pensioenen en de AOW. Deze afspraken moeten het stelsel van oudedagsvoorzieningen transparanter en persoonlijker maken. De WTP is onderdeel van het pensioenakkoord. De volgende onderdelen van het pensioenakkoord zijn al in wetgeving vastgelegd:

- de stijging van de AOW-leeftijd is afgezwakt,
- werknemers kunnen op de pensioendatum in één keer 10% van hun pensioen opnemen,
- de RVU-drempelvrijstelling is geïntroduceerd, en
- fiscaal vriendelijk verloopsparen is uitgebreid van 50 naar 100 keer de wekelijkse arbeidsduur.

Daarnaast zijn de strenge regels voor indexatie door pensioenfondsen losgelaten, dit met het oog op de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

Indien de Eerste Kamer instemt, zal de WTP in werking treden met ingang van 1 juli 2023. De vraag is wat er gebeurt als de Eerste Kamer niet instemt: komt het volledige pakket aan afspraken uit het pensioenakkoord dan te vervallen en worden de reeds ingegane maatregelen weer teruggedraaid? Of wordt alleen de WTP niet ingevoerd? De ingevoerde wetten en maatregelen hangen immers samen met de invoering van een meer individueel en flexibeler pensioenstelsel. En juist vanwege de invoering van de WTP heeft de minister toegestaan de oude financieringsregels voor de pensioenfondsen los te laten, zodat eerder en meer geïndexeerd kon worden. Daar is de afgelopen tijd gretig gebruik van gemaakt door de pensioenfondsen. Het zou pijnlijk zijn indien de oude financieringsregels weer in volle glorie herleven en deelnemers en gepensioneerden bij pensioenfondsen direct gekort moeten worden op hun aanspraken.

## 2. Kernelementen van de WTP

Er zijn duizenden pagina's parlementaire behandeling en veel zaken zullen moeten wijzigen. De kern van de noodzakelijke wijzigingen luidt als volgt:

1. Pensioenopbouw volgens eindloon- en middelloonregelingen is niet meer toegestaan.
2. Pensioenopbouw dient plaats te vinden volgens één van de drie voorgeschreven soorten premieovereenkomst: solidaire premieovereenkomst, flexi-

bele premieovereenkomst en premie-uitkerings-overeenkomst.

3. In iedere premieovereenkomst is sprake van één vlakke premie voor alle deelnemers, met een maximum van 30% van de pensioengrondslag. Dit percentage wordt bij algemene maatregel van bestuur eens per vijf jaar vastgesteld op basis van veranderingen in het rendement, volgens het *aanpassingsmechanisme* zoals opgenomen in de tabel in artikel 18a Wet LB 1964. Dit betekent dat Nederland voortaan met een volatiele fiscaal maximale premie te maken heeft.
4. De ingelegde premies worden door de pensioenuitvoerder leeftijdsafhankelijk belegd (volgens het life-cycle-principe) of de rendementen worden leeftijdsafhankelijk toebedeeld.
5. Het nabestaandenpensioen wordt vastgesteld als een vast percentage van het salaris, en is dus niet meer gebaseerd op de pensioengrondslag en de diensttijd.
6. De nieuwe startleeftijd voor deelname wordt 18 jaar in plaats van de huidige 21 jaar.

### 3. Transitie- of overgangsrecht?

#### 3.1. Transitieright

De noodzakelijke wijzigingen uit hoofde van de WTP zijn ingrijpend en gelden voor alle pensioenregelingen in Nederland. De veranderingen treffen niet alleen miljoenen actieve deelnemers, maar ook slapers en gepensioneerden. Om de wijzigingen in goede banen te leiden, heeft de wetgever besloten een transitieperiode in te voeren. In deze periode, die duurt tot 1 januari 2027, hebben werkgevers en pensioenuitvoerders de tijd alle noodzakelijke wijzigingen door te voeren. Er gelden dan dus twee pensioenregimes naast elkaar, aangezien de WTP reeds per 1 juli 2023 in werking treedt. Nieuw ingevoerde pensioenregelingen dienen vanaf 1 juli 2023 volledig aan de WTP-vereisten te voldoen, bestaande pensioenregelingen moeten vóór 1 januari 2027 zijn aangepast. Vanaf 1 januari 2027 dienen alle pensioenregelingen aan de WTP te voldoen en eindigt het transitieright.

#### 3.2. Overgangsrecht premiestaffels

Het transitieright moet niet worden verward met het overgangsrecht dat alleen voor premiestaffels geldt. Dit overgangsrecht is specifiek bedoeld voor 1) bestaande premieovereenkomsten met een gestaffelde premie en 2) bestaande verzekerde middelloonregelingen die vóór 1 januari 2027 zijn omgezet in een premieovereenkomst. Voor bestaande premieovereenkomsten, op basis van een met leeftijd oplopende premiestaffel, is het mogelijk deze premiestaffel te handhaven, zodat niet hoeft te worden overgegaan naar

één vlakke premie.<sup>2</sup> Dit laatste leidt namelijk tot ingewikkelde compensatievraagstukken. Er is sprake van een bestaande pensioenregeling, indien de pensioenregeling met een premiestaffel reeds op 30 juni 2023 bestaat en nadien slechts op ondergeschikte punten wordt aangepast. Nieuwe indiensttreders mogen ook na deze datum instromen in deze regeling. Zodra de werkgever echter voor nieuwe indiensttreders een tweede pensioenregeling op grond van de WTP-wetgeving heeft geïmplementeerd, zullen alle nieuwe indiensttreders vanaf dat moment daaraan moeten gaan deelnemen. De bestaande regeling met staffel wordt dan een regeling voor een gesloten groep. Het overgangsrecht voor premiestaffels kan ook voor bestaande verzekerde middelloonregelingen worden toegepast, mits deze regelingen vóór 1 januari 2027 zijn omgezet in een premieovereenkomst met premiestaffel. Zolang de regeling niet aan de WTP is aangepast, wordt er geen gebruikgemaakt van het overgangsrecht, maar van het transitieright. Vanaf het moment dat de regeling wordt aangepast aan de WTP, kan het overgangsrecht voor premiestaffels worden toegepast. Dit betekent dat het overgangsrecht gedurende of na de transitieperiode kan worden toegepast. Het overgangsrecht premiestaffels geldt in beginsel voor een onbeperkte periode, met dien verstande dat de wetgever een evaluatiemoment heeft ingebouwd per 2037. Het risico is dus aanwezig dat het overgangsrecht voor de gestaffelde premie op termijn toch wordt afgeschaft.

Schematisch kan dit als volgt worden weergegeven.

	1 juli 2023 tot 1 januari 2027 (transitieperiode)	Vanaf 1 januari 2027
Bestaande werknemers	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Huidige wetgeving (met premiestaffel), of</li> <li>2. WTP met vlakke premie, of</li> <li>3. WTP met overgangsrecht</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Huidige wetgeving niet meer mogelijk,</li> <li>2. WTP met vlakke premie, of:</li> <li>3. WTP met overgangsrecht premiestaffel</li> </ol>

<p>Nieuwe werknemers</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Huidige wetgeving met premiestaffel, mits sprake is van een bestaande regeling, of</li> <li>2. WTP met vlakke premie, of</li> <li>3. WTP met overgangsrecht</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Huidige wetgeving niet meer mogelijk,</li> <li>2. WTP met vlakke premie,</li> <li>3. WTP met overgangsrecht niet mogelijk</li> </ol>
--------------------------	--	--

#### 4. Initiatief tot wijziging

Voor werkgevers wiens pensioenregeling wordt uitgevoerd door een bedrijfstak- of ondernemingspensioenfonds, is het afwachten wat de sociale partners en het betreffende pensioenfonds besluiten over de nieuwe pensioenregeling en timing. Aangesloten werkgevers en werknemers worden hierover door het pensioenfonds geïnformeerd. Anders ligt het bij werkgevers die een eigen pensioenregeling hebben bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling (PPI), een zogenoemde verzekerde regeling. Zij moeten in beweging komen, in overleg treden met werknemers(organisaties) en beslissingen nemen. Ook al is er sprake van een verplichte wijziging op grond van gewijzigde wetgeving, instemming van de werknemers zal nodig zijn omdat de wijziging en de besluiten van de werkgever de pensioenrechten van de werknemers raken. Hierna ga ik met name in op de vraagstukken die spelen voor deze groep van werkgevers met een verzekerde regeling.

#### 5. Waar te beginnen?

De werkgever zal eerst een fundamentele keuze moeten maken: voer ik voor bestaande en nieuwe werknemers één nieuwe pensioenregeling in op basis van een vlakke premie of kies ik voor toepassing van het overgangsrecht premiestaffels voor bestaande werknemers en komt er voor nieuwe werknemers een pensioenregeling op basis van een vlakke premie? In verband met de hoge kosten van pensioen, ligt het voor de hand deze afweging plaats te laten vinden aan de hand van een financiële analyse van de gevolgen van beide scenario's.

##### 5.1. Vlakke premie voor alle werknemers

Indien voor alle werknemers een vlakke premie wordt ingevoerd, dient de hoogte van de vlakke premie te worden vastgesteld, uiteraard met een maximum van 30% van de pensioengrondslag. Aan de hand van een

financiële analyse wordt allereerst berekend hoe hoog de vlakke premie zou moeten zijn voor een startende werknemer, om op een vergelijkbaar pensioenkapitaal uit te komen als in de huidige regeling het geval zou zijn geweest. De invoering van een hoger premiepercentage ligt niet direct voor de hand aangezien dat per saldo een verbetering van de pensioentoezegging betreft.

De tegenhanger van de gelijke arbeidsvoorwaarde als uitgangspunt, is de vlakke premie die hoort bij gelijke kosten voor de werkgever. Hierbij worden niet alleen de pensioenpremies zelf vergeleken. Wanneer alle werknemers namelijk overgaan naar een pensioenregeling met vlakke premie – en dus geen gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht premiestaffels – ontstaat er een compensatievraagstuk. Voor de oudere werknemers zijn de premies uit de premiestaffel immers op enig moment hoger dan de vlakke premie. Bovenop de vlakke premie zullen de oudere werknemers daarom waarschijnlijk een compensatie ontvangen, hetgeen kostenverhogend werkt. Bij het vaststellen van een vlakke premie op basis van gelijke kosten, zal hier dus rekening mee moeten worden gehouden.

Logischerwijs kiest de werkgever een premie die ligt tussen de budgetneutrale premie en de premie voor een gelijke arbeidsvoorwaarde.

##### 5.2 Overgangsrecht en een vlakke premie voor nieuwe werknemers

Kiest de werkgever niet voor een vlakke premie voor alle werknemers, maar voor toepassing van het overgangsrecht premiestaffels voor bestaande werknemers, dan zal er op enig moment een aparte pensioenregeling met één vlakke premie voor nieuwe werknemers moeten worden ingevoerd. Ook dan dient zich de vraag aan hoe hoog deze premie moet worden. Hiervoor kan dezelfde financiële analyse worden gemaakt, waarbij voor het werknemersbestand met de twee pensioenregelingen wordt berekend hoe hoog de vlakke premie is bij een gelijke arbeidsvoorwaarde en bij een gelijk budget.

Uiteraard zijn er nog allerlei varianten denkbaar die bij het ontwerp van de pensioenregelingen aan de orde kunnen komen. Aan de hand van deze vier uitkomsten kan de werkgever ten eerste de richting bepalen en heeft hij ten tweede een idee van de hoogte van een voor de hand liggende premie. Gezien de aard van de overwegingen die ten grondslag liggen aan de te nemen beslissing (arbeidsvoorwaarde en budget), ligt het voor de hand zowel HR als Finance te betrekken bij dit proces.

##### 5.3. Compensatieregeling

Idealiter maakt de werkgever dus een vergelijking tussen de vier beschreven scenario's, omdat zonder

doorrekening eigenlijk geen goed onderbouwde keuze kan worden gemaakt. In de praktijk zie ik dat de meeste werkgevers die een goed onderzoek hebben laten doen uiteindelijk kiezen voor toepassing van het overgangsrecht premiestaffels, omdat dit veelal tot de laagste kosten leidt. Dit is op voorhand niet altijd de juiste beslissing. De samenstelling van het werknemersbestand en verwachtingen ten aanzien van instroom, uitstroom en duur van het dienstverband van werknemers bepalen of het overgangsrecht premiestaffels tot lagere kosten leidt. Toepassing van het overgangsrecht premiestaffels is wel het meest eenvoudig, met het oog op het verkrijgen van toestemming van de bestaande populatie. De invoering van een compensatieregeling in plaats van het overgangsrecht premiestaffels zal meer discussie geven. Een ander aspect is dat de WTP voorschrijft dat de compensatieregeling in de pensioenregeling ook voor nieuwe werknemers geldt. Hiervan kan niet worden afgeweken. Dat zou voor werkgevers met een verzekerde pensioenregeling tot een forse stijging van de pensioenlasten kunnen leiden. Het alternatief is om de compensatie in de loonsfeer toe te kennen, zodat compensatie alleen aan de bestaande populatie toekomt. Tijdens de parlementaire behandeling heeft de minister opgemerkt dat compensatie in de pensioenregeling de voorkeur heeft, maar dat compensatie in de loonsfeer mogelijk is. Het is de verwachting dat de meeste werkgevers vanwege het streven naar kostenneutraliteit zullen kiezen voor compensatie in de loonsfeer. Bij compensatie in de loonsfeer en in verband met het verbod op verplichte loonbesteding, bestaat het risico dat werknemers de compensatie in de vorm van nettoloon aan andere zaken dan pensioen besteden. Dit kan tegen worden gegaan door overeen te komen dat de compensatie standaard door de werkgever in het pensioen wordt gestort met de mogelijkheid te kiezen voor uitbetaling (opt out). De ervaring en de gedragseconomie leren dat een groot deel van de werknemers het compensatiebedrag dan niet netto opneemt. De compensatie behoudt zo het pensioen-karakter. Ingeval de compensatie wordt verloond, kan dat ook andere kostenverhogende effecten hebben. De compensatie kan zodanig vorm worden gegeven dat het geen onderdeel voor diverse grondslagen wordt (vakantiegeld, pensioengrondslag, etc.).

#### **5.4. Verplichte deelname vanaf 18 jaar**

Sinds de invoering van de Pensioenwet in 2007 zijn werkgevers verplicht alle werknemers vanaf de 21-jarige leeftijd in de pensioenregeling op te nemen (mits er een pensioenregeling is). Deze leeftijd wordt nu vervroegd naar 18 jaar. Een belangrijk aandachtspunt is dat de 18-jarige leeftijd vanaf 1 januari 2024 verplicht moet worden toegepast. Het is niet relevant of een werkgever de WTP al toepast. Voor veel werkgevers zal

de verlaging naar 18 jaar geen grote gevolgen hebben, in tegenstelling tot werkgevers in bedrijfstakken waar veel jongeren werken. Denk aan de horeca en de bouw. Dit zal administratief extra druk leggen op werkgevers en tot kostenstijging leiden.

Werkgevers die nu al een vlakke premie toepassen, moeten zich bij gebruikmaking van het transitierecht aan het voorschrift<sup>3</sup> houden dat de vlakke premie niet hoger mag zijn dan de premie die behoort bij het laagste leeftijdscohort 21-25 jaar, veelal 4,4% of 7,0%. Nu de leeftijdsgrens wordt verlaagd, komt er een leeftijdscohort 18-20 jaar bij. In dat verband is de vraag opgekomen of bestaande pensioenregelingen met een vlakke premie moeten worden aangepast, omdat de premie behorend bij het leeftijdscohort 18-20 jaar beduidend lager is. Het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen van de Belastingdienst heeft verduidelijkt<sup>4</sup> dat dit niet hoeft te gebeuren. Regelingen met een vlakke premie kunnen onder het transitierecht dus gehandhaafd blijven op basis van het maximum percentage uit het cohort 21-25 jaar.

## **6. Overige keuzes**

Hoewel de hiervoor beschreven elementen de kern van de WTP raken, betreft de overgang naar het nieuwe stelsel veel meer dan de overgang naar en vaststelling van een vlakke premie. Bij het in kaart brengen van de mogelijkheden en gevolgen van de WTP moeten ook ten minste de volgende aspecten aan de orde komen.

### **6.1. Tijdstip overgang vlakke premie**

Iedere werkgever moet op enig moment een pensioenregeling hebben ingevoerd op basis van een vlakke premie. De vraag is wat het meest optimale invoeringsmoment is. Het lijkt voor de hand te liggen aan te sluiten bij het aflopen van het huidige pensioencontract of bij de datum van 1 januari 2027. Maar of dat verstandig en optimaal is, hangt vooral af van de verwachte in- en uitstroom bij de werkgever en de gemiddelde duur van een dienstverband bij de werkgever. Bij een verwachte gemiddelde instroom van werknemers ouder dan 45 jaar, kan het voordelig zijn spoedig een vlakke premie te introduceren.

### **6.2. Karakter van de premieovereenkomst**

Alle pensioenregelingen betreffen vanaf uiterlijk 2027 premieovereenkomsten. Voor pensioenregelingen bij een verzekeraar of PPI moet in principe worden gekozen uit twee soorten premieovereenkomsten: de flexibele premieovereenkomst of de premie-uitkeringsovereenkomst. Werkgevers moeten zich dus goed laten informeren welke soort premieovereenkomst het beste past bij de organisatie en haar werknemers en moeten dat vanuit de zorgplicht kunnen onderbouwen richting werknemers.

### 6.3. Vaste of variabele pensioenuitkering

In bestaande premieovereenkomsten is het de norm dat werknemers sparen voor een pensioenkapitaal dat op de pensioendatum voorziet in vaste levenslange ouderdomspensioenuitkeringen. De beleggingen worden hierop afgestemd. Deelnemers hebben de keuze om het beleggingsprofiel te wijzigen. Dit betreft enerzijds de risicohouding (meer of minder defensief dan wel offensief) en anderzijds de keuze voor een vaste of variabele pensioenuitkering. Een variabele pensioenuitkering, ook wel doorbeleggen genoemd, betekent dat het pensioenkapitaal op de pensioendatum niet in één keer wordt omgezet in een vaste levenslange uitkering, maar dat een deel van het pensioenkapitaal wordt doorbelegd. De deelnemer loopt vanaf de pensioendatum dan weliswaar een beleggingsrisico, maar de gemiddelde verwachte pensioenuitkering zal bij doorbeleggen vele procenten hoger zijn. Kiest de werknemer voor een variabele pensioenuitkering, dan is het belangrijk hier op tijd rekening mee te houden in de beleggingsmix omdat dan langer in risicovollere beleggingen kan worden belegd. De WTP bepaalt dat de werkgever vooraf de keuze moet maken of standaard wordt belegd voor een vaste uitkering of een variabele uitkering. Onder de WTP hebben deelnemers nog steeds de mogelijkheid om af te wijken en een eigen keuze te maken. In de wetenschap dat de meerderheid van de deelnemers inactief is op pensioengebied, is het voor werkgevers belangrijk hier een weloverwogen keuze te maken en deze keuze te kunnen onderbouwen vanuit de zorgplicht richting de werknemer.

### 6.4. Wijziging nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum

Volgens de WTP moet het nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum voortaan voor iedere deelnemer worden uitgedrukt in een percentage van het salaris, met een maximum van 50%. Het percentage mag dus lager zijn en zal door de werkgever moeten worden vastgesteld. Dit is een volledig andere systematiek dan onder de huidige wetgeving, waarbij het nabestaandenpensioen gebaseerd wordt op de (toekomstige) diensttijd en een vast opbouwpercentage. Omdat er in het nieuwe systeem wordt uitgegaan van het salaris en niet meer van de pensioengrondslag, is het niet mogelijk een percentage vast te stellen dat voor alle partners tot dezelfde uitkering leidt. Voor werknemers met een laag salaris ontstaat een veel hoger nabestaandenpensioen, omdat de AOW-franchise niet meer in mindering hoeft te worden gebracht. Het volgende voorbeeld maakt dit duidelijk:

- Werknemer A is 28 jaar en heeft een salaris van € 30.000, 5 verleden dienstjaren en 40 toekomstige dienstjaren

- Werknemer B is 58 jaar en heeft een salaris van € 50.000, 5 verleden dienstjaren en 10 toekomstige dienstjaren.

Partnerpensioen bij vooroverlijden	Werknemer A	Werknemer B
Huidige regels	$(30.000 - / - 16.322) \times 1,16\% \times 45 = 7.140$	$(50.000 - / - 16.322) \times 1,16\% \times 15 = 5.860$
WTP, op basis van 25% van het salaris	$30.000 \times 25\% = 7.500$	$50.000 \times 25\% = 12.500$

Om niet teveel werknemers erop achteruit te laten gaan, zal de werkgever genoodzaakt zijn het percentage, uitgedrukt in het salaris, te verhogen. Dit verplichte WTP-element leidt hoogstwaarschijnlijk tot een stijging van de lasten voor nabestaandenpensioen.

### 6.5. Nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen vast of variabel

In lijn met de keuze voor een vast of variabel ouderdomspensioen, is onlangs besloten dat de keuze voor een vaste of variabele uitkering ook moet gelden voor het nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen. Ook hier zal de werkgever een keuze moeten maken, die als standaard zal worden toegepast. En ook hier zal de werkgever de keuze moeten kunnen onderbouwen.

## 7. Ten slotte

Hiervoor heb ik de hoofdlijnen en belangrijkste beslipunten van de WTP willen schetsen. Deze bijdrage is echter verre van uitputtend. Er zijn onderwerpen niet behandeld, zoals gedispenseerde pensioenregelingen (van bedrijfstakpensioenfondsen), de verplichting voor werkgevers om een transitieplan op te stellen, het formele instemmingstraject, de waardeoverdracht naar het nieuwe pensioenregime (het zogenoemde "invaren"). Belangrijk is dat werkgevers en adviseurs niet alleen beseffen dat er actie moet worden ondernomen, maar ook in actie schieten. Het proces start met het maken van een eerste analyse.

### Noten:

1. Drs. N.M. Winter is partner bij KWPS Employee Benefits & Risk Management.
2. Artikel 220e PW en artikel 38r Wet LB 1964 (nieuw).
3. Besluit van 20 december 2019, nr. 2019-21333, bijlage 1, onderdeel 4 onder g.
4. Vraag en Antwoord 23-002.