

Genoteerd



De Wet toekomst pensioenen nader toegelicht

In deze uitgave

- Inleiding
- Waarom een nieuw pensioenstelsel?
- Wijzigingen onder de Wtp
- Invaren
- Verantwoordelijkheden van de verschillende actoren bij het transitieproces
- Belangrijke aandachtspunten
- Deadlines

1. Inleiding

Op 30 mei 2023 heeft de Eerste Kamer groen licht gegeven voor de Wet toekomst pensioenen (**Wtp**), die daardoor op 1 juli 2023 in zal werking treden. In de komende jaren zal het Nederlandse pensioenstelsel ingrijpend veranderen. Op 1 januari 2028 moet de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel voltooid zijn. Dit brengt (op korte termijn) een drukke agenda voor werkgevers, sociale partners, pensioenuitvoerders en medezeggenschapsorganen. De invulling van de nieuwe pensioenregeling en de keuze hoe wordt omgegaan met de verworven rechten van de werknemers is aan hen. In deze Genoteerd bespreken wij de aandachtspunten voor werkgevers, pensioenfondsen en pensioenverzekeraars met betrekking tot de pensioentransitie inclusief de deadlines die van toepassing zullen zijn.

2. Waarom een nieuw pensioenstelsel?

De aanleiding voor de herziening van het pensioenstelsel is enerzijds gelegen in de wens om te zorgen voor meer evenwicht tussen pensioenresultaat en premie-inleg. Kortom: een (relatief) waardevaster pensioen tegen minder (hoge) premielasten. Dat betekent minder nadruk op nominale zekerheid¹ als gevolg waarvan een deel van de collectieve buffers en toekomstige beleggingsresultaten (direct) kunnen worden ingezet voor het pensioen. Anderzijds is het doel een persoonlijker en transparanter solidair stelsel, wat betekent dat het verband tussen de betaalde premies, de rendementen en het te bereiken pensioen, inzichtelijker moet worden. Dit doel verhoudt zich niet met de huidige doorsneesystematiek, waarbij jongeren meebetalen aan het pensioen van ouderen² en heeft de introductie van persoonlijke 'pensioenpotjes' tot gevolg.

3. Wijzigingen onder de Wtp

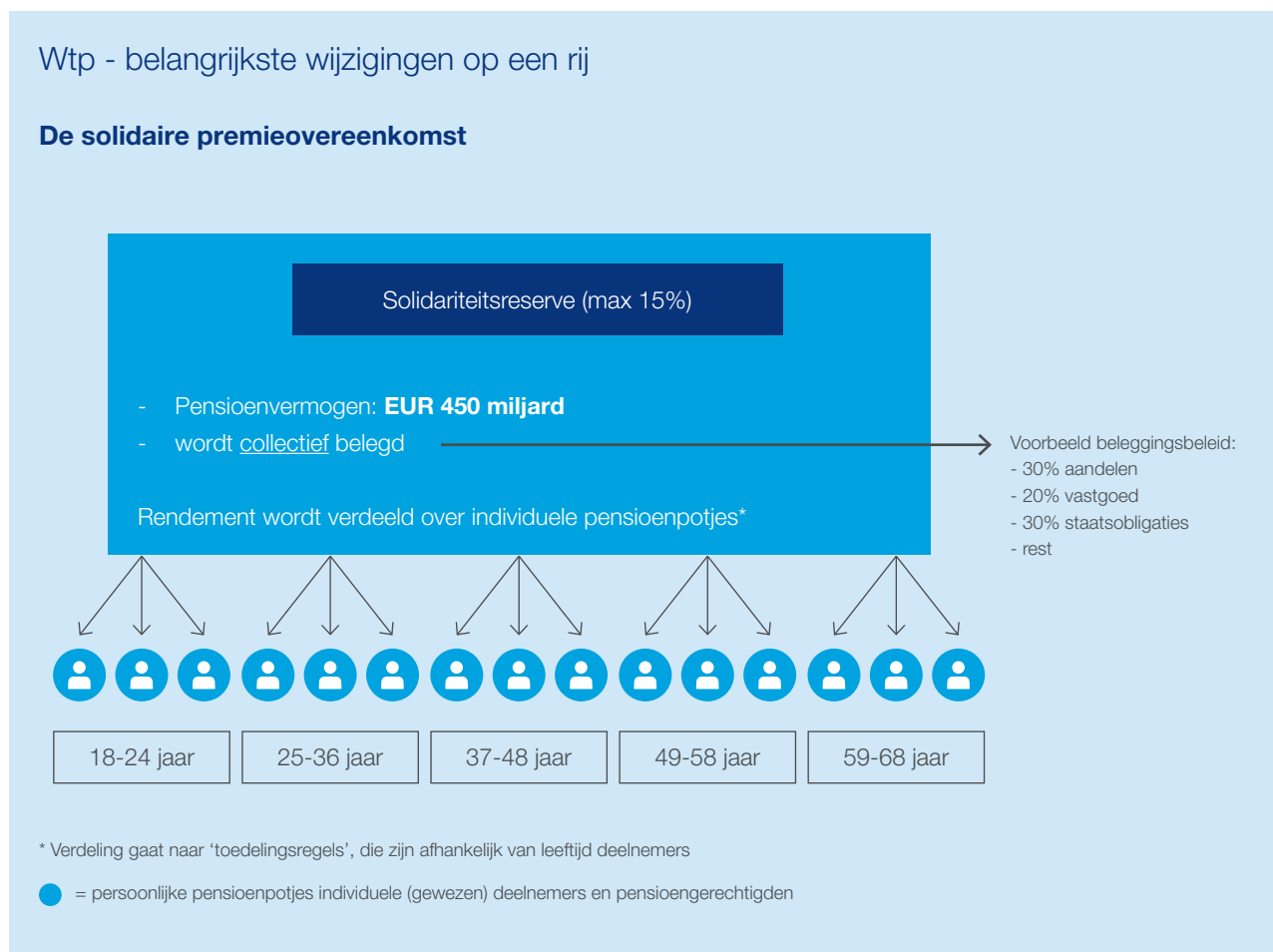
Afscheid wordt genomen van de zogenoemde uitkeringsregeling (met haar nominale zekerheidsmaatstaf) die momenteel vooral door de bedrijfstakpensioenfondsen wordt uitgevoerd. Collectieve risicodeling en een collectief beleggingsbeleid is echter nog steeds mogelijk doordat twee nieuwe premieovereenkomsten worden geïntroduceerd. Er bestaan per 1 juli 2023 drie wettelijke varianten:

- **De solidaire premieregeling.** Binnen deze regeling wordt een collectief beleggingsbeleid gevoerd voor de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. De gerealiseerde financiële resultaten worden vervolgens individueel toegerekend op basis van vooraf vastgestelde toedelingsregels (per leeftijdscohort). Er wordt tevens een **solidariteitsreserve** gevormd, die de pensioenuitvoerder kan aanwenden om risico's te verdelen over generaties.
- **De flexibele premieregeling.** Binnen deze regeling wordt een individueel beleggingsbeleid gevoerd (beleggingsmixen per leeftijdscohort). Dit beleid wordt (onder andere) gebaseerd op de risicohouding van een bepaald leeftijdscohort. Financiële winsten en verliezen komen hierdoor in beginsel voor rekening en risico van de individuele deelnemers. Middels een zogenaamde **risicodelingsreserve** kunnen bepaalde risico's wel collectief gedeeld worden.
- **De premie-uitkeringsovereenkomst.** Deze variant kennen we ook onder het 'huidige' pensioenstelsel en is aldus een bestaande regeling (de '**beschikbare premieregeling**'). De regeling kan enkel worden uitgevoerd door een **verzekeraar**, en onder voorwaarden door een pensioenpremieinstelling (**PPI**). Binnen deze regeling kan vanaf 15 jaar vóór de pensioendatum gekozen worden om het tot dan toe opgebouwde pensioenkapitaal aan te wenden voor een (gedeeltelijke) vaste uitkering van ouderdomspensioen. Bij inkoop van een vaste uitkering worden de risico's (rente- beleggings- en langlevensrisico's) overgenomen door de verzekeraar.

1 Met nominale zekerheid wordt verwezen naar het huidige uitkeringsstelsel, waarbij een pensioenfonds garandeert dat de opbouwde pensioenen nominaal (zo goed als) zeker zijn. Om dit te kunnen garanderen gelden strenge eisen voor pensioenfondsen met betrekking tot de financiële buffers die zij moeten aanhouden.

2 De doorsneesystematiek is van toepassing bij uitkeringsregelingen en betreft de combinatie van een leeftijdsonafhankelijke premie met een leeftijdsonafhankelijke (tijdevenredige) opbouw van pensioenaanspraken. Deze systematiek zorgt er in de praktijk voor dat de waarde van de pensioenopbouw en de waarde van de premie die voor die opbouw wordt ingelegd, niet met elkaar in overeenstemming zijn. De pensioenopbouw van oudere deelnemers wordt immers voor een deel betaald met de premies die door jonge deelnemers worden ingelegd. Dit leidt het tot een ondoorzichtige herverdeling tussen generaties. Zie ook: *Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 3, MvT, p. 6-7.*

Ter illustratie (de solidaire premieovereenkomst):



4. Invaren

De Wtp faciliteert de omzetting van de huidige uitkeringsregeling in de nieuwe premiereregeling (het 'invaren'). Als de betrokken partijen kiezen voor invaren, wijzigt de uitkeringsregeling met terugwerkende kracht in een premiereregeling. Bestaande (opgebouwde) aanspraken en uitkeringen krijgen dan de voorwaarden van een premiereregeling. Concreet betekent dit invaren dat het bestaande collectieve pensioenvermogen verdeeld moet worden over de persoonlijke 'pensioenpotjes'. Uiteraard moeten (ook) keuzes gemaakt worden over toedeling van een deel van het vermogen in aan te houden solidariteits- of risicoreserves.

Betrokkenen (pensioendeelnemers) hebben geen individueel bezwaarrecht ten aanzien van het invaren (zie artikel 150m van de Pensioenwet (**Pw**)). Evenmin staat het verbod op wijziging van opgebouwde pensioenaanspraken, zoals vastgelegd in artikel 20 Pw, in de weg aan het invaren (artikel 150l lid 5 Pw).

De wetgever heeft hiermee beoogd (i) zoveel mogelijk te faciliteren dat pensioenfondsen zullen gaan invaren en (ii) te voorkomen dat dat niet gebeurt en dus na de transitie binnen een pensioenfonds twee pensioenregelingen worden uitgevoerd (de huidige uitkeringsregeling en de nieuwe premiereregeling), wat tot complexiteit en hogere uitvoeringskosten zou leiden.

Alleen bedrijfstak-, ondernemings- en algemene pensioenfondsen mogen van het invaren, zoals hiervoor beschreven, gebruik maken. De juridische verantwoordelijkheid voor invaren wordt neergelegd bij *zowel* de werkgever en sociale partners als bij de pensioenfondsen. Het invaren is namelijk niet wettelijk verplicht en betreft een keuzerecht. De werkgever, sociale partners en pensioenfondsen beslissen zelfstandig of zij tot invaren overgaan. Een besluit om de reeds verworven pensioenen niet in te varen is ook een besluit.

Natuurlijk geldt dat de toezichthouder, De Nederlandsche Bank (**DNB**), 'meekijkt' en de transitie moet goedkeuren.

N.B. *Uitkeringsregelingen die zijn ondergebracht bij verzekeraars en PPI's vallen onder een andere wettelijke systematiek (dan het 'invaren'). Verzekeraars en PPI's kunnen aldus geen gebruik maken van het hierboven beschreven (overgangs)recht om bestaande (opgebouwde) aanspraken om te zetten in de nieuwe premieregeling. Zij blijven aangewezen op de bestaande en, ook na de komst van de Wtp, ongewijzigde regels voor een interne of externe collectieve waardeoverdracht (zoals vastgelegd in artikel 83 en 84 Pw). Redenen die hiervoor worden genoemd door de wetgever zijn onder meer dat er voor verzekeraars en PPI's geen eis van één financieel geheel geldt en risicodeling tussen deelnemers onderling ook geen belangrijk aspect is van de bij deze pensioenuitvoerders ondergebrachte regelingen.*

4.1 De Nederlandsche Bank (DNB)

Indien zowel de sociale partners als het pensioenfonds akkoord zijn met een besluit tot invaren, maakt het pensioenfonds een melding tot invaren bij DNB. De toezichthouder heeft vervolgens (in beginsel) zes maanden om deze invaarmelding te beoordelen (lees: af te wijzen of daarmee in te stemmen). DNB doet dit aan de hand van de beoordelingscriteria die zijn vastgelegd in artikel 46b van het 'Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling'. Hierbij wordt onder andere gekeken naar de financiële impact voor de (gewezen) deelnemers en gepensioneerden, het besluitvormingsproces en de financiële en andere risico's. Zo moeten de financiële effecten goed in kaart zijn gebracht, dient het pensioenfondsbestuur een 'evenwichtige belangenafweging' te hebben gemaakt en die adequaat te hebben onderbouwd, en moet de beheerste bedrijfsvoering geborgd zijn tijdens de transitie.

N.B. *Het uitgangspunt is dat pensioenfonds een grote mate van beslissingsruimte hebben om alle betrokken belangen te wegen en op grond daarvan een (invaar)besluit te nemen. De norm van de 'evenwichtige belangenafweging' die volgt uit artikel 105 lid 2 Pw betreft volgens de wetgever uitdrukkelijk een open norm. Pensioenfonds zullen die norm moeten invullen bij het nemen van het besluit tot invaren.*

N.B. *Het beleid van DNB inzake evenwichtigheid is niet beslissend voor het antwoord op de vraag of het invaren (en de eventuele compensatie) evenwichtig is.*

Het is het mogelijk dat DNB een invaarmelding niet goedkeurt. Zij neemt dan een besluit tot afwijzing van instemming met de invaarmelding. In dat geval moeten de betrokken partijen terug naar de tekentafel, of kunnen de pensioenfondsen naar de bestuursrechter stappen om het besluit van DNB voor te leggen. De bestuursrechter zal moeten beoordelen of DNB terecht heeft besloten tot afwijzing van de invaarmelding, bijvoorbeeld om het invaren niet evenwichtig zou zijn.

N.B. *Aangezien het besluit om de invaarmelding niet goed te keuren in onze ogen kwalificeert als een belastend besluit, zal de bestuursrechter het besluit 'intensief' moeten toetsen (in plaats van terughoudend) - mede gelet op het mogelijk hevige nadeel dat door zo'n besluit wordt veroorzaakt.*

Om te voorkomen dat (ook) deelnemers een zogeheten instemmingsbesluit van DNB aanvechten bij de bestuursrechter, heeft het kabinet die route afgesloten. Het beroep van individuele pensioendeelnemers tegen een DNB besluit in dit kader is onder de Wtp uitgesloten.

4.2 Evenwichtigheid en compensatie

Uit de wet blijkt dat de transitie (waaronder het invaren) 'evenwichtig' moet geschieden. Dit is een open norm, die de betrokken sociale partners, pensioenfondsen en werkgevers anders kunnen en zullen (moeten) uitleggen. In principe houdt dit in dat de negatieve en positieve transitie-effecten acceptabel moeten zijn, maar de betrokken partijen zullen de gemaakte keuzes ook goed moeten verantwoorden.

Overigens is de manoeuvreerruimte niet onbeperkt: minister Schouten heeft laten weten dat iedere pensioendeelnemer minimaal 95% van hun pensioenvooruitzicht zou moeten meekrijgen. Opvallend is dat veel leden van de Tweede Kamer de enkele eis van een evenwichtige herverdeling te vaag vonden. Om dit te verduidelijken, heeft minister Schouten de verticale dimensie verder ingevuld: deelnemers mogen maximaal vijf procent verliezen van het pensioenvooruitzicht. Het is echter nog onduidelijk welke juridische status deze ondergrens zal hebben.

Vooralsnog lijkt er geen wettelijke plicht te bestaan om daadwerkelijk te compenseren indien bepaalde groepen erop achteruitgaan. De overwegingen omtrent een eventuele pechgeneratie in de wetsgeschiedenis schommelen tussen 'adequate compensatie' en 'daar moet over gesproken worden'. Harde eisen

tot compensatie, bijvoorbeeld door aanwending van de solidariteitsreserve ter mitigatie van de verwachte herverdelingseffecten, ontbreken. Ook voor *individuele* deelnemers die bijzonder hard worden getroffen door de pensioentransitie, bestaan geen specifieke regelingen. Pensioenfondsen zullen deze deelnemers dus moeten behandelen vanuit het principe van evenwichtigheid. Het is hiervoor van belang dat zij deze deelnemers duidelijk in beeld hebben, wat grote eisen stelt aan de datakwaliteit van pensioenfondsen voor, tijdens en na de pensioentransitie. Gezien de miljoenen deelnemers bij sommige pensioenfondsen, zal dit een grote uitdaging zijn.

N.B. De Wtp eist van pensioenfondsen dat de (verwachte) gevolgen van de transitie in kaart worden gebracht voor werknemers, oud-werknemers, gepensioneerden en ex-partners. In dat kader zijn twee berekeningen zijn vereist. Allereerst de netto-profijtmethode die het verschil tussen de marktwaarde van pensioen in het huidige stelsel en de marktwaarde in het nieuwe stelsel meet. Daarnaast is een pensioenfonds verplicht om de verwachte pensioenuitkering inzichtelijk te maken door middel van een vergelijking tussen de uitkomsten in het oude en het nieuwe stelsel in verschillende scenario's (pessimistisch, verwacht en optimistisch) (artikel 150e lid 1 Pw). Het transitieplan zal hierdoor voor elk leeftijdscohort moeten uitwijzen of dit cohort erop vooruit of achteruitgaat.

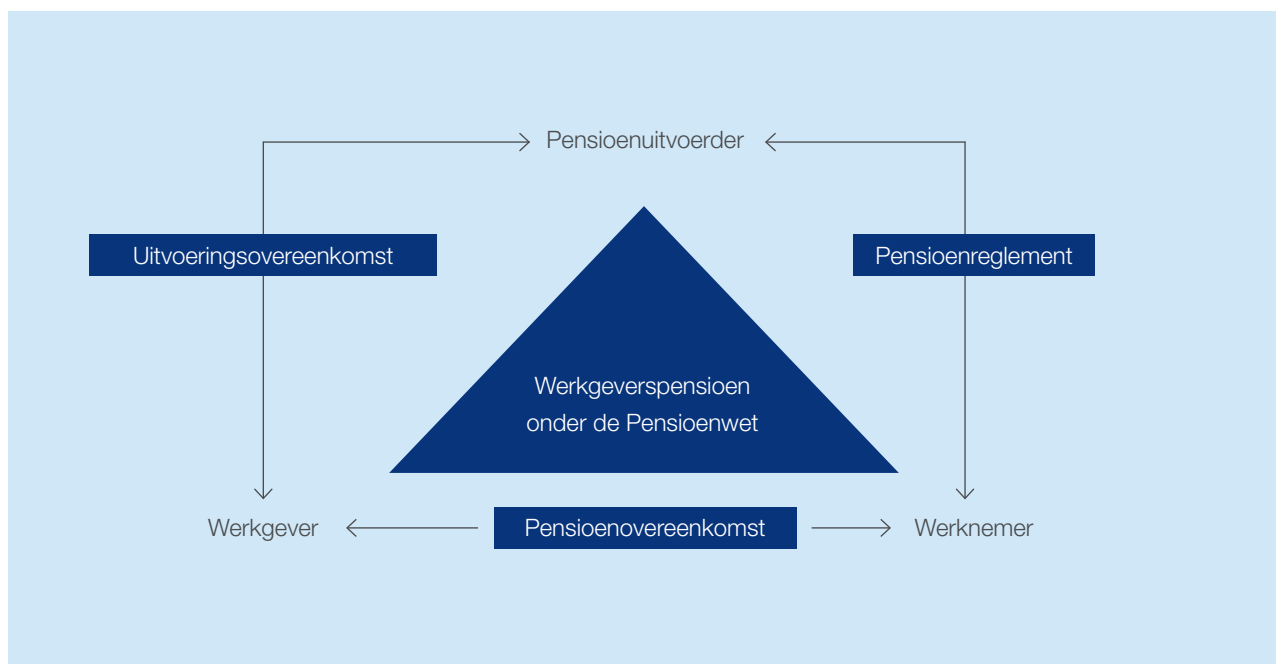
De Wtp verplicht slechts om de berekeningen van de transitie-effecten per leeftijdscohort beschikbaar te stellen. Het is belangrijk op te merken dat de individuele effecten kunnen afwijken van het gemiddelde binnen een leeftijdscohort. Hiervan zal sprake zijn wanneer pensioendeelnemers mogelijk meer worden beïnvloed door de transitie door persoonlijke omstandigheden. Voor de meeste deelnemers zal dit blijken na verstrekking van de bekende jaaroverzichten (voorheen UPO), die de deelnemers inzicht kunnen geven in hun pensioensituatie.

5. Verantwoordelijkheden van de verschillende actoren bij het transitieproces

5.1 Driehoeksverhouding

Hierna gaan wij op hoofdlijnen in op de rol van de werkgever, ondernemingsraad, werknemers en pensioenuitvoerders bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Daarbij is het van belang om de rechtsverhoudingen die in het Nederlandse pensioenrecht gelden goed voor ogen te houden.

Ter illustratie:



5.2 Werkgevers

De wijziging van het Nederlandse pensioenstelsel brengt diverse wettelijke verplichtingen mee voor werkgevers, waaronder het opstellen van een transitieplan.

5.2.1 Transitieplan

Het transitieplan vormt de basis voor de overstap naar een nieuwe pensioenregeling in de vorm van de premieovereenkomst. Volgens artikel 150c Pw zijn alle werkgevers in Nederland met een pensioenregeling verplicht om een dergelijk transitieplan op te stellen. Daarin moet zijn opgenomen:

- a. het karakter van de nieuwe pensioenregeling;
- b. de wijze waarop wordt omgegaan met bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten;
- c. de effecten per leeftijdscohort van de overstap op de gewijzigde pensioenregeling;
- d. de gemaakte afspraken over compensatie per leeftijdscohort;
- e. een financieringsplan voor compensatie;
- f. afspraken over de initiële vulling van de solidariteitsreserve (solidaire premierregeling) of risicodelingsreserve (flexibele premierregeling).

In het transitieplan moet goed worden afgewogen waarom men de verschillende keuzes maakt en op welke wijze dat de belangen van de (voormalig) werknemers dient. Om een evenwichtige overstap te garanderen, dient toegelicht worden hoe eventuele nadelige gevolgen van de transitie worden gecompenseerd en op welke wijze dit wordt gefinancierd (zie ook (d) en (e)). In het transitieplan moeten alle verplichte en vrijwillige pensioenregelingen (bijvoorbeeld aanvullende pensioenregelingen waarin de werknemer extra ouderdomspensioen opbouwt) die door de werkgever worden aangeboden, worden meegenomen.

***N.B.** Als een werkgever (verplicht) is aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds (Bpf), dan wordt het transitieplan opgesteld door de sociale partners, d.w.z. de vakbonden en de vertegenwoordigers van werkgevers.*

5.3 Transitiecommissie

Als de sociale partners (of werkgever en werknemers als de pensioenregeling is ondergebracht bij een pensioenverzekeraar of PPI) geen overeenstemming

kunnen bereiken over het wijzigen van de pensioenregeling (als onderdeel van het transitieplan), kan een tijdelijke transitiecommissie worden ingesteld. Dit gebeurt op gezamenlijk verzoek van de betrokken partijen (partijen kunnen elkaar niet dwingen om gebruik te maken van de transitiecommissie). Vervolgens kiezen partijen of zij bemiddeling of een bindend advies van de transitiecommissie wensen.

Bij bemiddeling helpt de transitiecommissie de sociale partners die zijn vastgelopen in de onderhandelingen. Vragen partijen om een bindend advies, dan geldt dat het bindend advies van de transitiecommissie wordt gegeven in de vorm van een wederkerige overeenkomst tussen partijen, waarbij partijen op voorhand afspreken dat zij zich zullen binden aan het advies. Partijen kunnen niet in hoger beroep tegen het bindend advies. Mocht echter één van de betrokken partijen geen gevolg geven aan het bindend advies, dan staat voor de andere partij wel de gang naar de civiele rechter open.

Aangezien de transitiecommissie zich zal richten op de arbeidsvoorwaardelijke afspraken over pensioen, is het van groot belang dat er voldoende draagvlak is voor de commissie onder werkgevers en werknemers. Om die reden worden sociale partners nauw betrokken bij het opzetten van de transitiecommissie. De exacte vormgeving van de transitiecommissie is echter nog niet bekend, dat zal in lagere wetgeving worden uitgewerkt (dat is bij schrijven van deze Genoteerd uitgave nog niet gebeurd).

5.4 Ondernemingsraad

De wijziging van het pensioenstelsel vereist een wijziging van de (meeste) bestaande pensioenregelingen die zijn gebaseerd op het oude stelsel. De ondernemingsraad, moet door de werkgever geïnformeerd worden over de wijziging van de pensioenregeling. Daarnaast heeft de ondernemingsraad een instemmingsrecht ten aanzien van de wijziging van de pensioenregeling (en een eventuele compensatieregeling) op grond van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden (**WOR**).³ Het transitieplan zelf vereist geen afzonderlijke instemming van de ondernemingsraad. Het transitieplan zal wel met de ondernemingsraad moeten worden gedeeld bij het indienen van de instemmingsaanvraag, omdat het onderdeel is van de onderbouwing van de beweegredenen

³ Wanneer er een personeelsvertegenwoordiging, dan wel de personeelsvergadering bij gebreke van een personeelsvertegenwoordiging, is in plaats van een ondernemingsraad, is de werkgever verplicht om de personeelsvertegenwoordiging, dan wel personeelsvergadering, te informeren over de wijzigingen en advies te vragen op basis van artikel 35c resp. 35b WOR.

en de gevolgen van het voorgenomen besluit tot wijziging van de pensioenregeling.

N.B. *Als de pensioenregeling inhoudelijk is vastgelegd in een cao of als de werkgever verplicht is aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds, dan komt aan de ondernemingsraad in principe geen instemmingsrecht toe ten aanzien van de wijziging van de pensioenregeling.⁴ Indien sprake is van een vrijwillige aansluiting bij een Bpf of een vrijwillige deelname in een excedentregeling van (hetzelfde) Bpf lijkt instemming van de ondernemingsraad echter wel vereist.*

Het transitieplan zelf vereist geen afzonderlijke instemming van de ondernemingsraad. Instemming ziet op het werkgeversbesluit tot wijziging van de pensioenregeling.

5.5 Instemming werknemers

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde. Dat heeft tot gevolg dat een wijziging van een pensioenregeling in beginsel ook instemming van werknemers vereist. De instemming van de werknemers kan echter achterwege blijven als de werkgever bevoegd is om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen, bijvoorbeeld door het invoeren van een schriftelijk overeengekomen wijzigingsbeding (ex artikel 19 Pw resp. artikel 7:613 BW) of door een beroep te op het beginsel van goed werkgever- en werknemerschap. In beide situaties dient de werkgever aan te kunnen tonen dat er sprake is van een zwaarwichtig belang. Daarbij merken wij uitdrukkelijk op dat de wijziging van het pensioenstelsel als gevolg van de inwerkingtreding van de Wtp niet per definitie een zwaarwichtig belang oplevert op grond waarvan een werkgever eenzijdig mag wijzigingen. Dit moet per situatie worden beoordeeld.

N.B. *Geen instemming van de individuele werknemers is benodigd als de werknemers deelnemen in een pensioenregeling van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds of de pensioenregeling uitputtend in de cao is geregeld.*

5.6 Hoorrecht andere belanghebbenden

Ook oud-werknemers en pensioengerechtigden kunnen geraakt worden door beslissingen in het transitieplan, zeker er wordt afgesproken dat opgebouwde rechten zullen worden 'ingevoerd' (zoals uitgelegd in paragraaf 4). Omdat zij niet direct betrokken zijn bij de onderhandelingen over de nieuwe pensioenregeling, heeft de wetgever een

hoorrecht in het leven geroepen. Artikel 150g Pw geeft verenigingen van gewezen deelnemers en verenigingen van pensioengerechtigden het recht om te worden gehoord en advies te geven over het transitieplan. Deze inzichten zijn echter niet bindend - de sociale partners zijn dus niet verplicht om eventuele adviezen over te nemen.

5.7 Pensioenuitvoerders

Nadat de werkgever het transitieplan heeft opgesteld, moet de pensioenuitvoerder besluiten of zij de nieuwe pensioenregeling wil uitvoeren en of zij onder de gestelde voorwaarden gaat meewerken aan het invaren (zoals uitgelegd in paragraaf 4). Pensioenuitvoerders houden dus een eigen verantwoordelijkheid onder de Wtp. Om het proces efficiënt te laten verlopen zullen zij in de praktijk waarschijnlijk vaak al in een vroeg stadium betrokken zijn bij het opstellen van het transitieplan.

Pensioenuitvoerders stellen een implementatieplan op. Daarin worden de volgende onderwerpen uiteengezet:

- de technische uitvoerbaarheid van de pensioenovereenkomst;
- de uitvoeringskosten;
- de uitvoeringsrisico's;
- de risicobeheersmaatregelen;
- de wijze waarop wordt omgegaan met de reeds verworven pensioenen;
- de wijze waarop uitvoering wordt gegeven;
- het communicatieplan; en
- de effecten van toepassing van het financieel toetsingskader (ftk) tijdens de transitie en van toeslagverlening (indien van toepassing).

6. Belangrijke aandachtspunten

6.1 Compensatie voor versoering toekomstige pensioenopbouw

Van sommige groepen is reeds bekend dat zij er zonder compensatie waarschijnlijk op achteruit zullen gaan. Zo zal de transitie met name nadelig uitvallen voor middelbare werkenden (45 jaar – 55 jaar). Dit hangt samen met het afschaffen van de doorsneesystematiek in het nieuwe pensioenstelsel, waarbij jongeren meebetalen aan het pensioen van ouderen. Om de gevolgen voor deze groep (en eventuele andere benadeelden) te beperken, kan compensatie geboden worden. Ingeval van

4 Dit geldt idem dito voor het adviesrecht van de personeelsvertegenwoordiging, dan wel de personeelsvergadering.

beschikbare premiereregelingen die door verzekeraars en PPI's worden uitgevoerd en die veelal voorzien in een leeftijdsafhankelijke (progressieve) premie, zal de vlakke premie (leeftijdsonafhankelijke premie) kunnen leiden tot versobering van pensioenopbouw voor de middelbare werknenden, met name wanneer de vlakke premie lager is dan de leeftijdsafhankelijke progressieve premie waar de werknemer recht op had in de oude pensioenregeling. Ook in dat geval moet worden nagedacht over compensatie.

N.B. *Let op dat ten aanzien van de wijziging van pensioenaanspraken en pensioenrechten met terugwerkende kracht (invaren) ook compensatie kan gelden. Dit bespreken wij verder in paragraaf 4.2.*

6.2 Loonheffingsaspecten

Een belangrijke constatering is dat de Wtp geen veranderingen teweeg zal brengen in het huidige systeem van fiscale facilitering van pensioenregelingen. Werknemersbijdragen blijven aftrekbaar en werkgeversbijdragen (alsmede de aangroei van de aanspraak) blijven vrijgesteld van belastingheffing, mits de normeringen van de loonbelastingwetgeving worden gerespecteerd. Belastingheffing zal in dat geval pas plaatsvinden op het moment dat de pensioenuitkering wordt betaald.

De belangrijkste fiscale wijziging van de Wtp houdt verband met de begrenzing van het pensioen. De begrenzing heeft onder de Wtp nog uitsluitend betrekking op de ingelegde premie. De fiscale begrenzing van de opbouw van de pensioenuitkering, zoals thans het geval bij uitkeringsovereenkomsten (eindloon, middelloon), verdwijnt onder de Wtp. Voor het ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden van de werknemer op of na pensioendatum geldt dat de premiehoogte maximaal 30% van de pensioengrondslag (i.e. het pensioengevend loon -/- AOW-franchise) bedraagt.

N.B. *Met de voorgestelde pensioenbegrenzing bij het ouderdomspensioen wordt de in het Pensioenakkoord geformuleerde pensioenambitie van 75% middelloon in 40 opbouwjaren fiscaal gefaciliteerd. Hierbij wordt uitgegaan van een verwacht reëel rendement van 1,5%. Het maximale premiepercentage (30%) zal in beginsel op zijn vroegst in 2037 worden aangepast, tenzij het rendement stijgt tot boven 2,25% of daalt tot onder 1%, in welk geval de fiscale premiegrens tussentijds aangepast kan worden. Daarbij dient te worden bedacht dat een wijziging van de premiegrens*

wordt bekendgemaakt ten minste drie kalenderjaren voordat de wijziging toepassing vindt, waardoor de relevante partijen in beginsel voldoende tijd hebben om op deze wijziging te anticiperen.

Hier bovenop kunnen premies voor andere pensioenen en kosten komen, d.w.z. de (risico) premies ter dekking van het partnerpensioen bij overlijden vóór pensioendatum, het wezenpensioen, het nabestaandenoverbruggingspensioen, het arbeidsongeschiktheidspensioen en voor de vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid, alsmede de administratie- en incassokosten. Het fiscaal gefaciliteerde pensioengevend loon blijft onder de Wtp gemaximeerd (EUR 128.810 bruto in 2023).

Voor fiscale facilitering van de premie is vereist dat het partnerpensioen dat ingaat vóór de pensioendatum maximaal 50% van het laatstgenoten pensioengevend loon bedraagt. Hierbij behoeft geen rekening te worden gehouden met de AOW-franchise. Voor het wezenpensioen geldt een soortgelijke begrenzing: voor half-wezen is dit maximaal 20% van het laatstgenoten pensioengevend loon en voor volle wezen maximaal 40% van het laatstgenoten pensioengevend loon. Omdat deze premies verplicht op risicobasis zijn, is het aantal dienstjaren hier niet meer relevant. In het partnerpensioen dat ingaat bij overlijden na de pensioeningangsdatum (opbouwbasis) doen zich nagenoeg geen wijzigingen voor.

De gevolgen voor de loonheffingen van een eventuele compensatie zullen afhankelijk zijn van de vorm waarin de compensatie wordt aangeboden. Het kan hierbij gaan om een som ineens (belast loon), een periodieke betaling (belast loon), een additionele pensioenpremie betaald door de werkgever of een verlaging van de pensioenbijdrage van de werknemer. Op grond van de Wtp kan de maximale pensioenpremie van 30% tot 1 januari 2037 worden verhoogd tot 33%, indien een pensioenregeling voorziet in compensatie en tenminste deze verhoging voor dit doel wordt gebruikt. De compensatie behoeft niet gelimiteerd te zijn tot 3% van de pensioengrondslag. Voor zover de individueel toegezegde bijdrage minder is dan 30% van de pensioengrondslag, kan deze premieruimte worden aangewend voor compensatie. De toedeling van de compensatiepremie aan individuele werknemers wordt niet fiscaal begrensd.

De transitieperiode van de Wtp - die geldt tot 1 januari 2027 (via een apart wetsvoorstel te verlengen naar

2028) - is opgenomen om pensioenuitvoerders de tijd te geven om de pensioenregelingen aan te passen aan de nieuwe wetgeving. Tot die tijd blijft het fiscale pensioenkader van vóór de Wtp van kracht. Na afloop van de transitiefase dienen in beginsel alle pensioenregelingen te zijn aangepast. De tot dat moment opgebouwde, niet-ingevoerd aanspraken worden geëerbiedigd op grond van overgangsrecht. Voorts geldt een uitzondering op grond van overgangsrecht ter zake van bepaalde pensioenregelingen met een progressieve premie die reeds op 30 juni 2023 bestonden; hiervoor kan onder voorwaarden ook na de transitiefase worden gebruikgemaakt van een progressieve premiestaffel.

6.3 Gestuurd beleggingsbeleid?

Eerste lezing van de Wtp geeft direct de indruk dat de beslissingsruimte voor pensioenfondsen ten aanzien van het beleggingsbeleid wordt ingeperkt. Het beleggingsbeleid moet namelijk voortaan gebaseerd worden op een 'risicohouding' (artikel 52b Pw). Er wordt een nieuwe regel geïntroduceerd in artikel 52b Pw, namelijk dat het pensioenfonds zijn beleggingsbeleid baseert op de vastgestelde risicohouding van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Bij het vaststellen van de risicohouding wordt onderscheid gemaakt naar leeftijdscohorten (per leeftijdscohort wordt een risicohouding vastgesteld). De risicohouding wordt periodiek getoetst en vastgesteld waarbij gebruik wordt gemaakt van:

- a. het resultaat van het risicopreferentieonderzoek onder (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden;
- b. wetenschappelijke inzichten, en
- c. deelnemerskenmerken.

De vraag is dan of die voorgeschreven risicohouding aanpassingen van het (huidige) beleggingsbeleid vergt, en hoe zich dat verhoudt tot de prudent person regel van artikel 135 Pw (zoals ook voorgeschreven in de sinds 2019 geldende Richtlijn (EU) 2016/2341 (**Richtlijn**). Die norm brengt mee dat moet worden belegd in het belang van de (gewezen) deelnemers en gepensioneerden.

***N.B.** Wat prudent is, is behoudens hetgeen gesteld is over de gereglementeerde financiële markten (veiligheid en kwaliteit) en de waarborging van de liquiditeit voor de lopende pensioenuitkeringen, niet vooraf vast te stellen maar zal telkens (primair) afhangen van de (markt-)omstandigheden van het geval en op dat moment (niet achteraf).*

Gesteld kan worden dat op grond van de Richtlijn en artikel 135 Pw een zekere mate van beleggingsvrijheid

voor pensioenfondsen bestaat. Die beleggingsvrijheid moet ruimte laten voor de 'beleggingskunst' van het pensioenfonds om de relevante omstandigheden vast te stellen en de te maken afweging ten aanzien van het beleggingsbeleid daarop te baseren. Naast de relevante marktomstandigheden betreffende de beleggingsproducten en de ontwikkeling in de vooral gereglementeerde financiële markten die door beleggingsdeskundigen moeten worden geïnterpreteerd, gaat het ook om het beoogde en tevens noodzakelijke rendement dat behaald moet worden teneinde de doelstelling van de Wtp te kunnen behalen.

7. Deadlines

In het gehele transitieproces zijn een aantal deadlines van bijzonder belang:

- Indien partijen gebruik willen maken van een transitiecommissie, moeten de sociale partners daartoe voor **1 januari 2024** een verzoek indienen (artikel 150h Pw). Indien partijen de uitvoering van de pensioenovereenkomst willen onderbrengen bij een verzekeraar of PPI, geldt dat zij dit verzoek voor **1 januari 2025** moeten hebben gedaan.
- Indien de pensioenregeling wordt uitgevoerd bij een pensioenfonds, dient het transitieplan voor **1 januari 2025** door de werkgever te worden ingediend bij het pensioenfonds (artikel 150c Pw). Dit geldt niet voor werkgevers die zijn aangesloten bij verzekeraars en PPI's; voor hen geldt een deadline van **1 oktober 2026** (artikel 150c Pw).
- Het gehele transitieproces (het wijzigen van de pensioenregelingen) moet voor **1 januari 2028** zijn voltooid.

De belangrijkste deadline is die van 1 januari 2028. Indien voor de toekomstige pensioenopbouw de uitkeringsregelingen voor die datum niet zijn gewijzigd in premiereregelingen, mag de pensioenuitvoerder de pensioenregeling namelijk niet meer uitvoeren. Voor de reeds verworven pensioenen geldt dat natuurlijk niet.

Daarnaast kan met ingang van 1 januari 2028 nog maar deels gebruik gemaakt worden van het overgangsrecht. Het transitiekader en de faciliteringsmogelijkheden van invaren en compensatie vervallen dan namelijk grotendeels. Bovendien zal de pensioenregeling niet langer fiscaal gefaciliteerd zijn. Ook is de werkgever mogelijk niet langer verzekerd tegen risico's bij overlijden en arbeidsongeschiktheid. Het is dus van groot belang om de transitie tijdig af te ronden.

Over Loyens & Loeff

Loyens & Loeff N.V. is een onafhankelijk full-service kantoor van advocaten, belastingadviseurs en notarissen, waar de civiele en fiscale dienstverlening geïntegreerd wordt aangeboden. De advocaten en notarissen enerzijds en de belastingadviseurs anderzijds hebben binnen het kantoor een gelijkwaardige positie. Met deze opzet en haar omvang is Loyens & Loeff N.V. uniek in de Benelux en Zwitserland.

De praktijk is vooral gericht op het (internationale) bedrijfsleven en de overheid. Loyens & Loeff N.V. is een kantoor met uitgebreide kennis en ervaring op het gebied van onder meer belastingrecht, ondernemingsrecht, fusies en overnames, beursnoteringen, privatiseringen, bank- en effectenrecht, commercieel onroerend goed, arbeidsrecht, bestuursrecht, technologie, media en procesrecht, EU en mededinging, bouwrecht, energierecht, insolventie, milieurecht, pensioenrecht en ruimtelijke ordening.

loyensloeff.com

Genoteerd

Genoteerd is een periodieke nieuwsbrief voor relaties van Loyens & Loeff N.V. Genoteerd verschijnt sinds oktober 2001.

Auteurs van deze bijdrage zijn Robin van der Ham (robin.van.der.ham@loyensloeff.com), Romy Akkermans (romy.akkermans@loyensloeff.com), Nikki Oetomo (nikki.oetomo@loyensloeff.com), Hans van Ruiten (hans.van.ruiten@loyensloeff.com) en Chaima Chaoui (chaima.chaoui@loyensloeff.com).

Redactie

prof. mr. dr. A.C.P. Bobeldijk
 prof. dr. R.P.C. Cornelisse
 mr. P.E.B. Corten
 mr. E.H.J. Hendrix
 P.L. Hezer
 mr. H.L. Kaemingk
 mr. G. Koop
 prof. mr. W.J. Oostwouder
 mr. R.L.P. van der Velden
 prof. mr. dr. F.J. Vonck
 mr. K. Wiersma

Uiteraard kunt u zich ook wenden tot uw eigen contactpersoon binnen Loyens & Loeff N.V.

Disclaimer

Hoewel deze publicatie met grote zorgvuldigheid is samengesteld, aanvaarden Loyens & Loeff N.V. en alle andere entiteiten, samenwerkingsverbanden, personen en praktijken die handelen onder de naam 'Loyens & Loeff', geen enkele aansprakelijkheid voor de gevolgen van het gebruik van de informatie uit deze uitgave zonder hun medewerking. De aangeboden informatie is bedoeld ter algemene informatie en kan niet worden beschouwd als advies.

Als toonaangevend kantoor is Loyens & Loeff de logische keuze als juridisch en fiscaal partner wanneer u in of via Nederland, België, Luxemburg of Zwitserland, onze thuismarkten, zakendoet. Met onze vestigingen in de Benelux, Zwitserland en kantoren in de belangrijke financiële centra kunt u wereldwijd rekenen op een persoonlijk advies van een van onze 900 adviseurs. Dankzij onze full-service praktijk, specifieke sectorbenadering en diepgaande kennis van de markt, begrijpen onze adviseurs precies waaraan u behoefte heeft.

Amsterdam, Brussel, Londen, Luxemburg, New York, Parijs, Rotterdam, Tokio, Zürich