

# Salaris Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door Salaris Rendement

Salaris Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als lezer van Salaris Rendement bent u altijd op de hoogte van de laatste ontwikkelingen op het gebied van loonheffingen, sociale verzekeringen, arbeidsrecht en loonadministratie. Zo behaalt uw onderneming het hoogste rendement.

Salaris Rendement biedt u:

- praktische artikelen over nieuwe wet- en regelgeving, vol tips voor de praktijk;
- al het relevante nieuws voor u als salarisprofessional;
- verdieping en jurisprudentie over actuele onderwerpen;
- antwoorden op veelgestelde vragen;
- handige stappenplannen;
- gedegen vergelijkend warenonderzoek onder leveranciers en dienstverleners;
- een wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op het gebied van salarisadministratie;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op [www.rendement.nl/salarisblad](http://www.rendement.nl/salarisblad)

## AANDACHTSPUNTEN BIJ HET MAKEN VAN KEUZES RONDOM DE PENSIOENTRANSITIE

# Knopen doorhakken

**Wanneer de Tweede en Eerste Kamer daadwerkelijk instemmen met het voorstel voor de Wet toekomst pensioenen, staat de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel per 1 januari 2023 vast. Staat daarmee ook voor u vast hoe de nieuwe pensioenregeling er binnen uw organisatie uit komt te zien? Allesbehalve. U moet dan nog de nodige keuzes maken over de werkelijke inrichting van de pensioenregeling.**

Als de pensioentransitie eenmaal vaststaat, moet uw organisatie over de inrichting van de pensioenregeling nadenken. Dit geldt in het bijzonder als de pensioenregeling wordt uitgevoerd door een verzekeraar of een premie-pensioeninstelling (PPI). Hieronder staan een aantal van die belangrijke keuzes die u hiervoor moet maken.

## 1 Soort pensioenregeling

Werkgevers met een middelloonregeling zullen over moeten naar een ander soort pensioenregeling: de beschikbare-premieregeling. In het nieuwe pensioenstelsel is namelijk alleen dit soort regeling nog toegestaan. Niet de pensioenaanspraak staat dan vast, maar enkel de pensioeninleg. De uiteindelijke pensioenaanspraak is onzeker, omdat die afhangt van hoeveel de ingelegde gelden gaan opleveren en wat de rentestand is op het moment van pensionering. Maar ook als u nu al een beschikbare-premieregeling heeft, moet u de pensioenregeling aanpassen. Meestal kent de pensioenregeling een met de leeftijd stijgende premiestafel: hoe ouder een werknemer wordt, hoe hoger de inleg. Soms zelfs oplopend tot ongeveer 45% van de pensioengrondslag (het bedrag waar werknemers pensioen over opbouwen). De achtergrond hiervan

is dat naarmate de leeftijd stijgt, de tijd tot aan het pensioen korter wordt en er dus meer geld nodig is om eenzelfde pensioenresultaat te bereiken. Maar het wetsvoorstel gaat nu uit van een vlakke premie. De percentuele inleg wordt dan voor iedereen gelijk, dus ongeacht de leeftijd.

## 2 Startdatum nieuwe pensioenregeling

Uiterlijk per 1 januari 2027 moet de overgang naar de nieuwe pensioenregeling zijn gerealiseerd. Maar uiterlijk 1 oktober 2026 moet u al een zogenoemd transitieplan gereed hebben. Daarin moeten alle gemaakte keuzes terugkomen; het plan moet inzicht geven in de inhoud van de

nieuwe pensioenregeling, de compensatie voor werknemers en of u wel of geen gebruik gaat maken van zogenoemd overgangsrecht. Vóór die tijd moet u dit al afgekaart hebben met de werknemers en de ondernemingsraad (OR). Ook moet het transitieplan het nodige technisch inzicht bieden. Zo moet u inzichtelijk maken wat de effecten van de nieuwe regeling zijn voor de verschillende leeftijdsgroepen binnen uw organisatie.

## 3 Hoogte premie

Het wetsvoorstel schrijft niet voor hoe hoog de vlakke premie moet zijn, maar deze mag niet meer dan 30% van de pensioengrondslag zijn. U bepaalt samen met de werknemers welke premie gaat gelden. Maar let op: als de vlakke premie op een relatief laag percentage wordt vastgesteld, wordt de compensatieverplichting naar verwachting juist weer een hoger bedrag. Houd rekening met de uiteenlopende berekeningen die u moet maken, waarbij de impact van bepaalde keuzes sterk afhangt van (de leeftijden binnen) het deelnemersbestand nu en later. De transitie vraagt dus maatwerk.

## 4 Compensatie werknemers

Bij oudere werknemers kan de nieuwe pensioenregeling het pensioen versoberen. Dit hangt af van de gekozen premiehoogte. Zie het voorbeeld in het kader op de rechterpagina. Het wetsvoorstel schrijft voor dat de groepen werknemers (binnen bepaalde leeftijdsgroepen) tot 2037 adequaat gecompenseerd moeten worden. Dit is geen wettelijk recht op volledige compensatie. In de toelichting bij het wetsvoorstel staat dat werknemers geen onevenredig nadeel mogen ondervinden van de gewijzigde pensioenregeling. Dit is een vrij open begrip. Maar het

## Nettopensioen

Een werknemer kan een nettopensioen opbouwen door dit te sparen uit het deel van zijn nettoloon boven de € 114.866. Hiervoor geldt het maximum premiepercentage (30% van de pensioengrondslag), al heeft dit waarschijnlijk geen effect. Vaak ligt het percentage in de hoogste leeftijdsgroep van de nettopremiestafel lager. Ook geldt de eis van de leeftijdsafhankelijke premie niet, omdat nettopensioen vrijwillig is.

## FOKKE & SUKKE WERKEN AAN DE PENSIOENTRANSITIE



uitgangspunt is een compensatie in de pensioensfeer. Al is de verwachting dat werknemers eerder verleid worden met een compensatie in de salarissfeer. Dit leidt wel tot pensioengaten. Want als er geen compensatie in de pensioensfeer plaatsvindt terwijl met de lagere vlakke premie feitelijk minder ingelegd wordt, levert dat minder pensioen op. Een compensatie betekent ook een aanzienlijke lastenstijging voor de werkgever. Zeker nu een compensatie (in de pensioensfeer) moet gelden voor alle werknemers, dus ook voor werknemers die tot 2037 nieuw in dienst treden. Wilt u deze compensatieverplichtingen niet? Dan kunt u gebruikmaken van het overgangsrecht, waar compensatie niet aan de orde komt.

### 5 Gebruikmaken van overgangsrecht: één of twee soorten pensioenregelingen?

Werkgevers met een op 31 december 2022 bestaande beschikbare-premieregeling of een verzekerde-middelloodregeling met een met de leeftijd stijgende premiestaffel kunnen zich beroepen op

het overgangsrecht. Zij hoeven dan niet aan alle werknemers eenzelfde pensioenregeling te bieden. De werkgevers met de beschikbare-premieregeling met progressieve premiestaffel kunnen namelijk deze regeling behouden voor werknemers die vóór het moment waarop de gewijzigde pensioenregeling ingaat in dienst treden. Werkgevers met een middelloodregeling moeten dan wel zorgen voor een overgang naar de beschikbare-premieregeling met de progressieve premiestaffel vóór 1 januari 2027. Alleen werknemers die na

1 januari 2027 in dienst treden, hebben de beschikbare-premieregeling met een vlakke premie. Dan is wel sprake van twee pensioenregelingen binnen één organisatie en ongelijke beloning tussen de twee groepen werknemers. De vraag is of dat niet tot rechterlijke procedures en claims gaat leiden. Anderzijds, één pensioenregeling kan door de compensatie tot een aanzienlijke lastenstijging leiden.

### 6 Instemming OR en werknemers?

Het transitieplan is het resultaat van pensioenwijzigingen die u overeenkomt met de werknemers en de OR (ervan uitgaande dat de pensioenregeling niet in een collectieve arbeidsovereenkomst is vastgelegd). Het arbeids- en medezeggenschapsrecht is hier van toepassing. Dus een wijziging van de pensioenregeling kan in principe alleen met instemming van de OR en de werknemers. Zo moet er in gezamenlijkheid besloten worden over het gebruikmaken van het overgangsrecht en bij geen gebruikmaking, over de noodzaak tot compensatie, de verdeling en omvang van de compensatie en de financieringsbron. Uiteindelijk moet het plan uitvoerbaar zijn. Dat moet u afstemmen met de pensioenuitvoerder. Kernvraag is dan steeds: hoe motiveert u uw werknemers om in te stemmen? Blijft deze instemming uit? Dan kunt u de pensioenregeling ook eenzijdig aanpassen. Hiervoor gelden strenge regels, dus het is belangrijk dat u uw keuze goed kunt motiveren.

*Frédérique Hoppers-Rademakers, advocaat bij Dirkzwager, tel.: (024) 381 31 24, e-mail: [hoppers@dirkzwager.nl](mailto:hoppers@dirkzwager.nl)*

## Versobering pensioen voor oudere bij nieuwe regeling

Voor oudere werknemers kan de nieuwe pensioenregeling een versobering van het pensioen zijn.

### Vlak

Bijvoorbeeld: u heeft een oudere werknemer waarvoor op basis van de met de leeftijd stijgende premie een premie van

40% van de pensioengrondslag geldt. Bij de nieuwe pensioenregeling is dit een vlakke premie van 20% voor iedere werknemer (ongeacht leeftijd). Voor de jongere werknemer zal de premie stijgen, voor de oudere werknemer juist niet. Het is voor hem een verlaging van de inleg met maar liefst 50%.