



Keuzes bij transitie

Lezing VU Pensioenrecht
1 december 2021

Intro

Voorstellen

Edwin Schop – Partner Sprenkels & Verschuren

Transitievraagstukken arbeidsvoorwaarde pensioen

Disclaimer

De inhoud van deze presentatie is mijn persoonlijke weergave en bevat niet per se een visie of standpunten van Sprenkels & Verschuren.

Inhoud

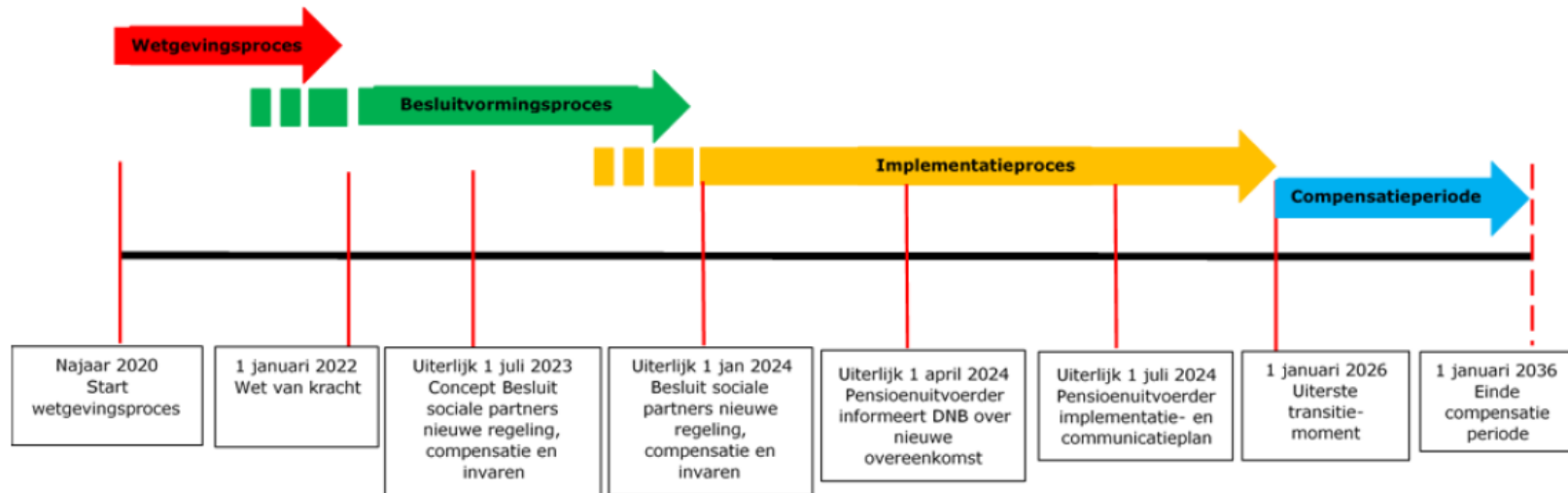
1. Keuzes: wanneer, wat en wie
2. Overgangsregelingen

1. Keuzes (wanneer, wat en wie)

Ambitie: invoering 2023

- 🌀 Planning consultatiedocument:

Figuur 1: Indicatief overzicht van de transitie- en compensatieperiode.



- 🌀 Wetsvoorstel naar Raad van State. Veel kritiek over o.a. invaren (zeggenschap) en nabestaandenpensioen → niet duidelijk wat daar mee is gebeurd
- 🌀 Voorjaar maar Tweede Kamer. Verwacht per 1 januari 2023, uiterlijk voldoen aan Wet Toekomst Pensioenen 1 januari 2027
- 🌀 Lagere regelgeving (amvb en ministeriële regeling): wanneer consultatie, wanneer publicatie?

Wat betekent dat?

- 🌐 2027 klinkt ver weg, maar gezien de complexiteit van de transitie wel noodzaak om tijdig te beginnen
 - sociale partners dienen uiterlijk 1 januari 2025 overeenstemming te hebben bereikt (wat is sanctie als deadline niet wordt gehaald?), pensioenfonds implementatieplan uiterlijk 1 juli 2025
 - de afspraken moeten zijn vastgelegd in een **transitieplan**:
 - Voor welk pensioencontract is er gekozen?
 - Hoe om te gaan met bestaande aanspraken en rechten. Wel of niet invaren?
 - Wat zijn de effecten per leeftijdsgroep (uitgewerkt)?
 - Er moet sprake zijn van een evenwichtige overstap. Om dit te bereiken komen er regels voor een ‘adequate’ pensioencompensatie
 - Er is een financieringsplan voor de compensatie vereist. Uitgangspunt is een kostenneutraliteit voor werkgevers en deelnemers
- 🌐 Tussentijdse mijlpalen in overgangsregelingen (transitie-FTK, behoud progressieve premie)

Transitie op hoofdlijnen

Transitie op hoofdlijnen

Van

- Uitkeringsovereenkomst: DB/CDC
 - Toezegging pensioenaanspraken
 - Gelijke opbouw voor iedereen
- Geënt op nominale zekerheid
 - Financiële positie o.b.v. dekkingsgraad
 - Opbouwen buffers (VEV, MVEV)
 - Eerst enige buffer, dan toeslagverlening
- Korting opgebouwde aanspraken en rechten is ultimum remedium
- Eventueel korting nog op te bouwen aanspraken door CDC-premie



Naar

- Premieovereenkomst: DC
 - pensioenambitie
 - gelijke premie voor iedereen
- Persoonlijk pensioenvermogen
 - leeftijdsafhankelijk rendement
- Verschillende contracten:
 - Wet Verbeterde Premieregeling (WVP)
 - WVP-plus (FPO)
 - Nieuw pensioencontract (SPO)
- Verschillen per contract:
 - wijze van beleggen
 - mate van risicodeling
 - wijze van uitkeren
- Diverse aanpassingen in regeling
 - meer standaard nabestaandenpensioen
 - 10% eenmalig op pensioendatum

- Voor bestaande DC-regelingen verandert er in beginsel niets, zie overgangsrecht → kan ook voor Bpf/Opf

Verschillen tussen en binnen contractvarianten

SPO	FPO	WVP
A. OVEREENKOMSTEN:		
Leeftijdsonafhankelijke premie en persoonlijk pensioenvermogen		
B. KWALITATIEVE VERSCHILLEN:		
Minder	Transparantie	Meer
Beperkter	Keuzes en zorgplicht	Meer
Uitgebreider	Solidariteit (risicodeling)	Beperkter
Ja	Verplichtstelling	Ja?
C. KWANTITATIEVE VERSCHILLEN:		
1 Collectieve beleggingen, illiquide, toedeling, opheffen leenrestrictie	Collectieve lifecycle, default, keuze lifecycles, vast/variabel	
2 Risicodeling intergenerationeel	Deling uitkeringsfase	Beperkte risicodeling
Solidariteitsreserve	Risicodelingsreserve	Geen reserve
3 Uitkering variabel	Uitkering vast of variabel	
Geen shoprecht	Beperkt shoprecht	Shoprecht

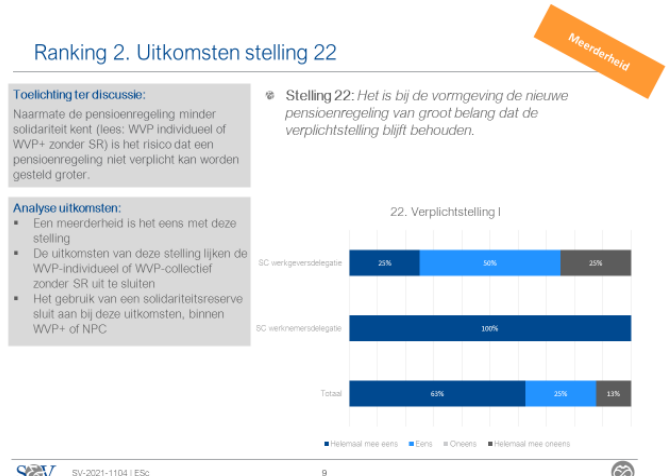
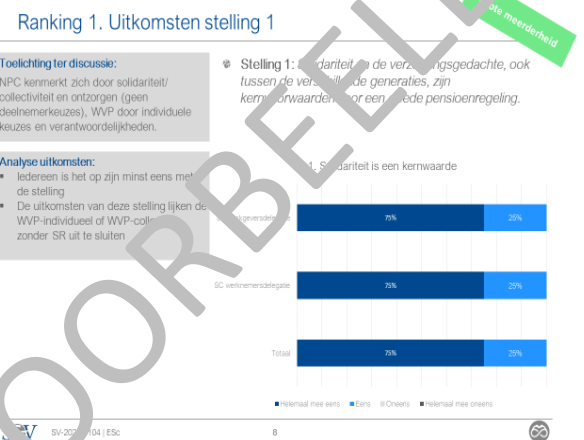
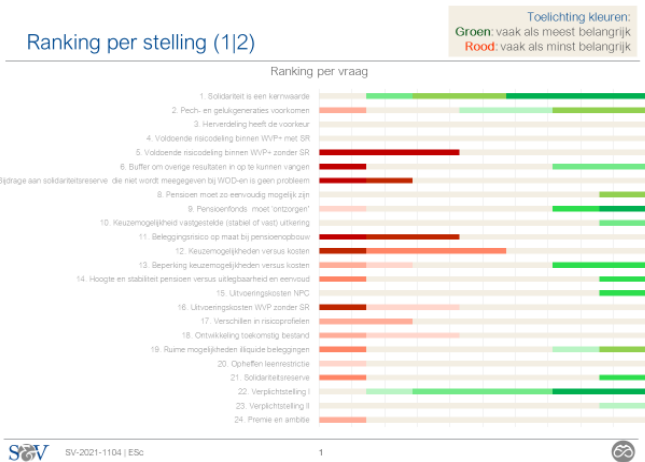
A. Premie, ambitie, risico

In alle contractvarianten gelijk (geen onderscheidend criterium)

- 🌀 De pensioenambitie blijft gelijk: 75% van het middelloon na 40 jaar (reële termen)
- 🌀 De leeftijdsonafhankelijke premie wordt vastgesteld door sociale partners en is afhankelijk van c.q. leidt tot de ambitie van de pensioenregeling, bijvoorbeeld 75% middelloon
- 🌀 De ambitie is mede afhankelijk van de risicohouding
- 🌀 De risicohouding wordt vastgesteld door het pensioenfonds en getoetst bij de deelnemers (risicopreferentieonderzoek), benodigde informatie wordt opgehaald bij sociale partners
- 🌀 Maximum fiscale premie = 30% van de pensioengrondslag
 - excl. kosten en risicopremies
 - gebaseerd op reëel rendement van 1,5%, dan 75% middelloon (OP en 70% NP) in 40 jaar te realiseren (50%;50% match/return portefeuille)
 - bij aanpassing rekengrondslagen (scenarioset DNB) wordt 30% aangepast
 - tijdelijke (10 jaar) aanvullende ruimte van 3% van de pensioengrondslag t.b.v. compensatie

B. Welke contractsvorm past het beste?

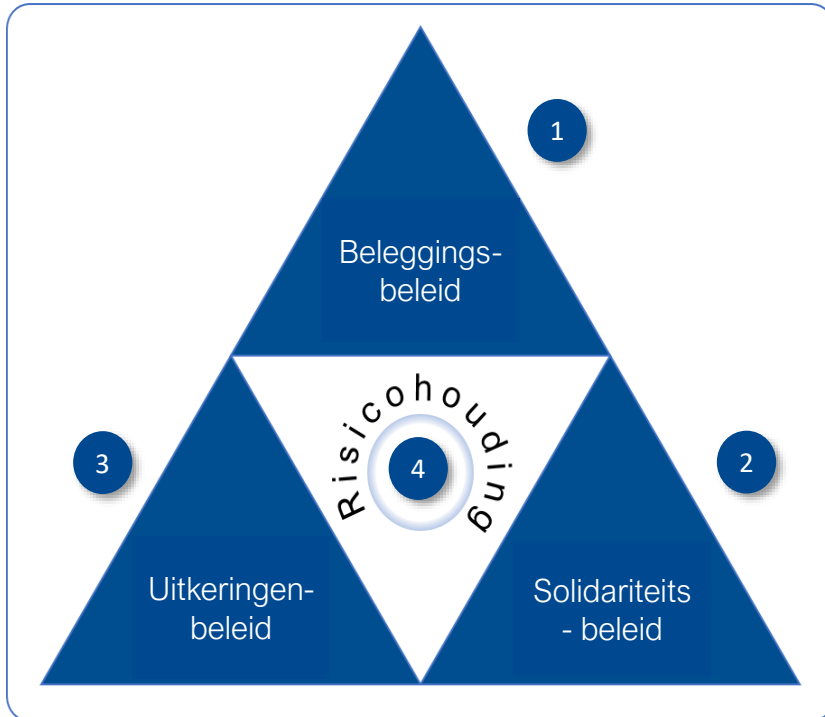
- 🌀 Online uitvraag eerste mening t.a.v. stellingen, in te vullen door verschillende geledingen
- 🌀 Geeft inzicht in:
 - welke contractvorm heeft op basis van de antwoorden de voorkeur
 - wordt er hetzelfde gedacht over de verschillende onderwerpen: stellingen waarbij meningen van sociale partners worden opgehaald
- 🌀 Aan het einde wordt gevraagd om de stellingen te ranken op basis van prioritering
- 🌀 Uitkomsten zijn geen exacte wetenschap en niet in steen gebeiteld, maar helpt voor de diepgang in de discussies tussen sociale partners en begrip van standpunten over een weer



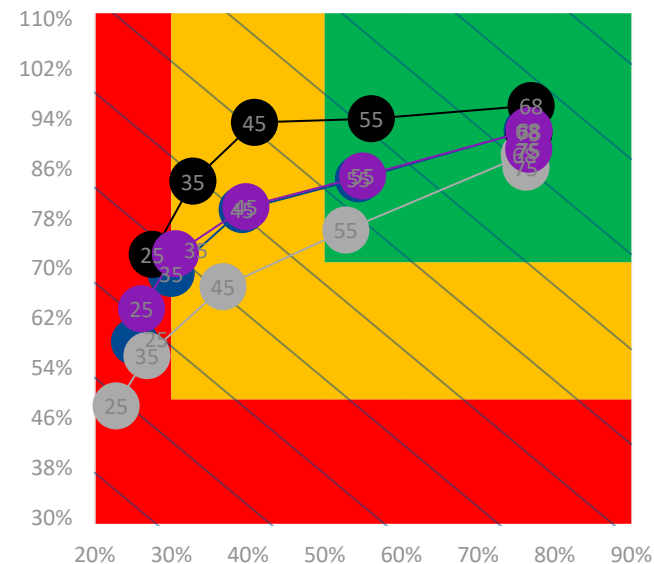
VOORBEELD

C. Welk contract levert het 'meeste' op?

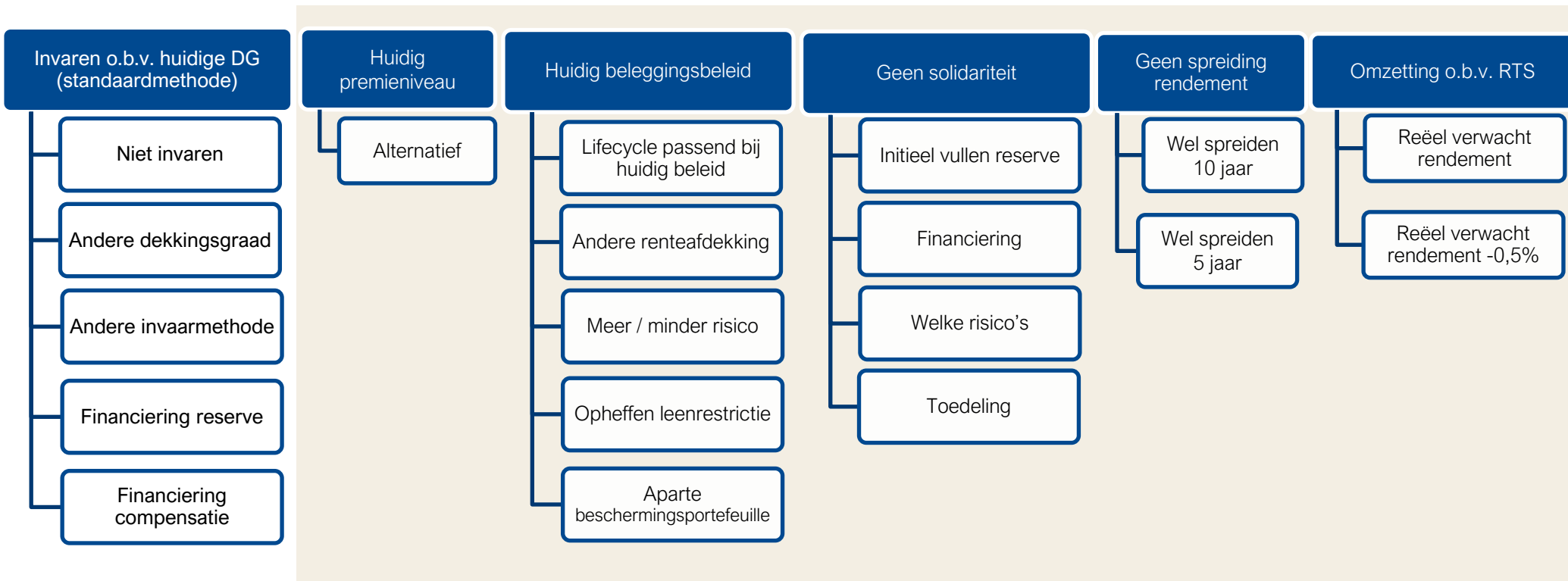
Beleidsdriehoek



- Bepaal maatmensbestand met groepen
- Draai aan 1 knop per keer. Start (1), daarna (2) en daarna (3)
- Analyseer daarna (4) pas de combinaties om te komen tot een “optimaal beleid”
- Laat voor elke keuze de impact op de risicohoudingmaatstaven zien:
 - mediane en slechtweervervangingsratio
 - mediane en slechtweervolatiliteit van de uitkeringen



Welke keuzes: beleidsvarianten



Basisvariant

Alternatieven

Rolverdeling te maken keuzes

Sociale partners

- Premie/ambitie
- Keuze contract
- Transitie-effecten (na compensatie)
- Verzoek invaren wel/niet
- Compensatie uit premie
- Doelstelling reserve
- Verzoek reservevorming of compensatiedepot uit vermogen

Bestuur fonds

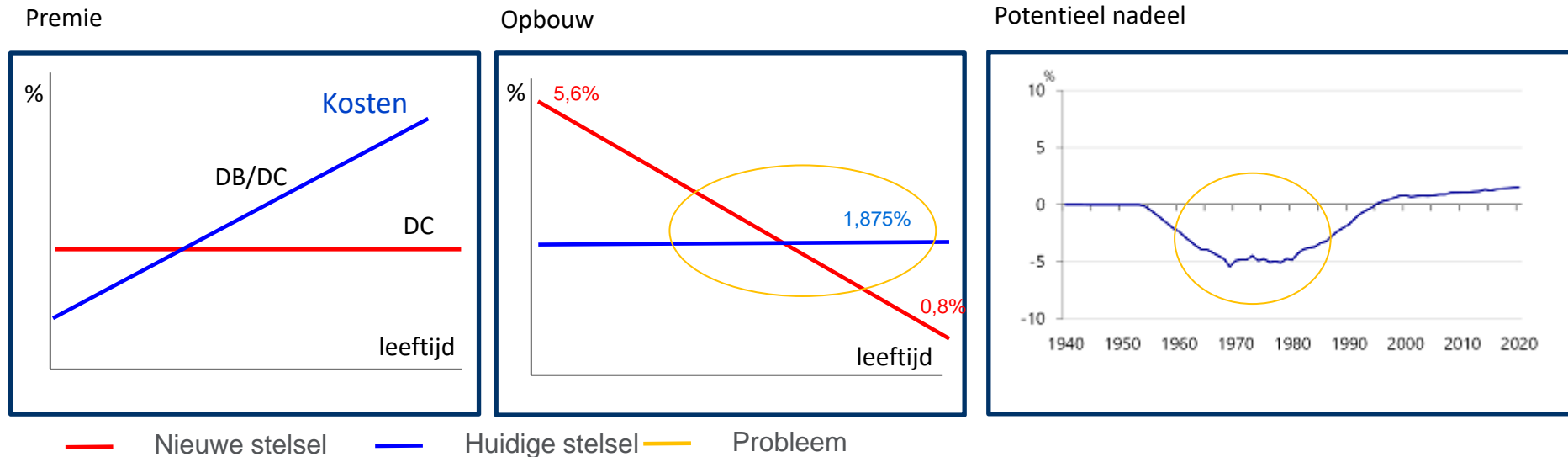
- Risicopreferentie
- Beleggingsbeleid
- Rendementtoedelingsbeleid
- Uitkeringsbeleid
- Rekenmethode invaren
- Besluit invaren
- Compensatie uit vermogen
- Inrichting reserve
- Opdrachtaanvaarding:
 - Toets op evenwichtigheid
 - Toets op haalbaarheid (premie/ambitie)



2. Overgangsregelingen

Dubbele transitie

☉ Van tijdsevenredige opbouw naar degressieve 'opbouw'



- ☉ Maar voor bestaande deelnemers versoering door afschaffing doorsneesystematiek → wetgever: moet 'adequate' compensatie voor komen
- ☉ En kosten (premies) mogen niet omhoog gaan (budgetneutraliteit voor werkgevers en werknemers)
- ☉ De vraag is wat dat is....en wie gaat dat betalen?

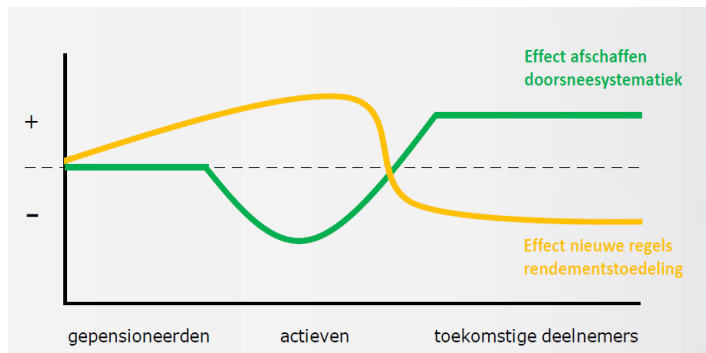
Dubbele transitie

🌀 Vragen:

- Wat is het **nadeel**?
 - Gemeten in wijziging '**netto-profijt**' (verschil tussen CW van toekomstige premies en uitkeringen gecorrigeerd voor risico's) met toepassing van alle keuzes (over compensatie e.d.). Het kan zijn dat een generatie door aanpassing van de pensioenspelregels een hoger verwacht pensioen heeft, maar een lager nettoprofijt. Een toename in risico weegt namelijk zwaar mee in nettoprofijt. Dit maakt de interpretatie van nettoprofijt lastig
 - Ook is nettoprofijt erg afhankelijk van de economische aannames en het aantal jaren waarover je rekent, het is namelijk gebaseerd op de VBA-methode (onafhankelijk van keuze voor standaard- of VBA-methode van invaren)
 - Ondersteund door vervangingsratio's, ontwikkeling uitkering en compensaties buiten pensioen om
 - Bij premieregelingen gaat het om het **brutoprofijt** (verschil in CW van de toekomstige premies)
 - Moet er worden gecompenseerd, en zo ja op welke wijze wordt wie (welk leeftijdscohort) in welke mate gecompenseerd (wat is 'adequaaf')?
- 🌀 Gelijkwaardige uitkomst wordt mogelijk gemaakt door invaren = toepassen nieuwe regels op huidige opgebouwde en ingegane pensioenen

Dubbele transitie

- Hierdoor ontstaat een zogenoemde **'dubbele transitie'**: nadeel van overstap op vlakke premie wordt gecompenseerd door voordeel door het (ook) op opgebouwde pensioenen van toepassing verklaren van nieuwe regels (invaren)



- Bij pensioenfondsen is hiervoor (mogelijk) financiële ruimte om eventueel benodigde compensatie te financieren:
 - De vrijvallende buffers van pensioenfondsen → voor zover aanwezig (dekkingsgraad boven de 95% - 110%)* en/of door herverdeling van opgebouwde pensioenvermogens door invaren/invaarmethodiek (zie hierna bij Invaren)

* Op basis van berekeningen blijkt voor een gemiddeld fonds 95% dekkingsgraad voldoende om zonder herverdeling te komen tot een evenwichtige transitie (d.w.z. gelijk pensioenresultaat op het UPO voor en na transitie voor alle leeftijdscohorten). Voor een jonger fonds, een fonds met een minder risicovol beleggingsbeleid kan een hogere richtdekkingsgraad nodig zijn.

Invaren - technisch

- Invaren is de standaard (default)
 - Niet invaren kan worden gekozen indien invaren aantoonbaar leidt tot onevenwichtige uitkomsten voor (bepaalde leeftijdscohorten) deelnemers
 - Niet invaren levert dan wel een probleem voor ‘compensatie’/uitblijven effecten van dubbele transitie
- Wetgever schrijft voor:
 - Rekenmethoden voor het omzetten van huidig pensioen naar nieuw pensioen, vooralsnog twee rekenmethoden in de concept wettekst opgenomen, met verschillende uitkomsten (!):

‘VBA-methode’ (impliciete marktwaarde)	Standaardmethode (huidige marktwaarde)
Verfijnd, rekening houden met specifieke kenmerken van het fonds	Grof, geen rekening houden met specifieke kenmerken van het fonds
Rekening houdend met toekomst (sterk afhankelijk van scenario’s en veronderstellingen, waarbij veel vrijheidsgraden)	Waarde afhankelijk van rentestand moment invaren (“dagwaarde”)
Complex, niet uit te leggen, lastig verantwoorden	Simpel, beter uit te leggen
‘Manipuleerbaar’ (er komt uit wat je erin stopt – black box)	WYSIWYG, huidige fondsvermogen wordt verdeeld over deelnemers

Invaren - technisch

- Behalve invaren zijn er nog andere middelen om het doel te bereiken:
 - Bepalen **tempo van uitkeren**: door naar voren halen uitkering (door hogere projectierente) wordt het beoogde pensioenresultaat sneller behaald, en is minder compensatie nodig
 - **Verschuiven van vermogen** tussen deelnemers:
 - Voor transitie: toepassen van transitie-FTK (niet korten of eerder indexeren) ten laste van de richtdekkingsgraad (dit is meer een verdeling tussen jonger en ouder)
 - Tijdens transitie: in aanvulling op invaren wordt een deel van het toebedeelde fondsvermogen herverdeeld → er wordt op punten afgeweken van de gekozen invaarmethode
 - Na transitie: uit een compensatiedepot, of (mogelijk*) via een solidariteitsreserve die (tijdelijk) zo wordt ingericht dat bepaalde leeftijdscohorten die last hebben van de transitie een groter deel van het vermogen uit de solidariteitsreserve krijgen, of (mogelijk*) via een (tijdelijke) afwijking in de rendementstoedeling
 - Aanvullende financiële middelen vanuit **werkgever (opslag op premie)**

** Op grond van de het consultatiedocument kan worden geconcludeerd dat 'financiering' van compensatie geen doel is/mag zijn van de solidariteitsreserve of rendementstoedeling*

Invaren - juridisch

- Hoorrecht verenigde gepensioneerden en slapers, te respecteren door sociale partners door eventuele bevindingen aantoonbaar mee te wegen in hun afweging (nieuw)
- Adviesrecht VO/BO van toepassing tijdens de transitie om huidige (individueel) bezwaarrecht bij een interne collectieve waardeoverdracht (art. 83 van de Pensioenwet) te omzeilen en over de overige gevolgen van het invaren (nieuw)
- Sociale partners doen het verzoek tot invaren. Het pensioenfonds beoordeelt de evenwichtigheid van invaren en neemt, na afstemming met sociale partners, het besluit tot invaren
 - Hiervoor zal intensief overleg nodig zijn tussen sociale partners en pensioenfondsbestuur
 - Interessant: wat bij verschil van mening tussen sociale partners en fondsbestuur?

Vrijstellingsregeling

Tijdelijke aanpassing FTK (1)

- Brief aan de Kamer bevestigde Staatssecretaris Wiersma (SZW) afgelopen vrijdag dat pensioenfondsen in 2022 opnieuw alleen hoeven te korten bij een dekking van 90% of lager.
- Volgens de staatssecretaris is nog steeds sprake van een uitzonderlijke economische situatie
- De vrijstellingsregeling wordt komende maand gepubliceerd

Eerder indexeren

Tijdelijke aanpassing FTK (2)

- Staatssecretaris Wiersma (SZW) heeft toegezegd dat hij de motie van Gijs van Dijk c.s. om eerder indexeren mogelijk te maken, zal verwerken in de lagere regelgeving bij de Wet toekomst pensioenen zodat dit tegelijkertijd aan de Tweede Kamer kan worden aangeboden. Dat zal naar verwachting plaatsvinden voor de zomer van 2022.
- In de motie wordt gesproken van terugwerkende kracht naar 1 januari 2022. Voor pensioenfondsen met een beleidsdekkingsgraad van 105% zou indexeren dan mogelijk worden.
- Het is wel belangrijk dat die gekoppeld blijft aan het nieuwe stelsel. We vinden het dan ook positief dat de staatssecretaris vasthoudt aan de koppeling met het transitie-FTK en dat dit ook in de motie is opgenomen.
- Vervolgens is het aan de betreffende pensioenfondsen om een evenwichtige afweging te maken die recht doet aan alle deelnemers in het pensioenfonds.
- In de uitwerking van de motie in de amvb zal duidelijk worden hoe de indexatie met terugwerkende kracht eruit ziet.

Transitie-FTK (6b.6. Financieel toetsingskader pensioenfondsen tijdens transitie)

Tijdelijke aanpassing FTK (3)

- EU wet-/regelgeving (Richtlijn 2016/2341) maakt het mogelijk een aangepast FTK toe te passen met het oog op een transitie
- Moet een weloverwogen besluit zijn 'van het pensioenfonds', nadat sociale partners en het pensioenfonds overeenkomen te willen invaren
- Toepassen transitie-FTK niet verplicht (FTK blijft van toepassing). Nog geen definitief besluit tot invaren. De verwachting ten aanzien van invaren wordt jaarlijks getoetst (overbruggingsplan), voor het eerst 1 september 2023
- Richtdekkingsgraad voor alle fondsen minimaal 95%, na indienen implementatieplan door pensioenfonds bij DNB (uiterlijk 1 juli 2025) fondsspecifieke richtdekkingsgraad
- Toeslagverlening mag vanaf 105% dekkingsgraad (volledig, zonder rekening te houden met TBI)
- Na invaren, doch uiterlijk op 1 januari 2027, eindigt het transitie-FTK. Ook als vóór die datum blijkt dat het fonds niet kan of gaat invaren, geldt het oude FTK onmiddellijk en onverkort
- Vergroten beleggingsrisico tijdens transitie-FTK in herstelsituatie niet toegestaan
 - (Uiteraard) wel afbouwen risico en huidige hoge dekkingsgraden 'zekerstellen' richting invaren (invaardekkingsgraad zekerstellen)

Overgangsregeling (Artikel 220e. Overangsrecht progressieve premie)

Probleem: DC-regelingen en verzekerde DB-regelingen kunnen niet invaren

- ☯ Pensioenakkoord: focus op pensioenfondsen – vanwege grootschaligheid en complexiteit. Kleiner in schaal maar meer in aantal zijn die bij verzekeraars en PPI's
 - Premie bij verzekeraars en PPI's bedragen circa 65% van de inleg bij pensioenfondsen
 - Ca. 375k deelnemers in verzekerde DB-regeling, ca. 1,5m in DC
 - Slechts 5% van de DC-regelingen is een marktrentestaffel
- ☯ Bij een verzekerde ML-regeling of een DC-regeling is hiervoor (mogelijke) financiële ruimte om compensatie te financieren:
 - Toekomstige vrijval van premiestijging door veroudering bestand
 - Bij langere beleggingshorizon en doorbeleggen is bij verwacht pensioen op de pensioendatum een lagere premie nodig
 - Verandering van risicoprofiel (default variabel → met minder premie eenzelfde verwacht pensioen)
- ☯ Werkt niet of is niet voldoende
- ☯ Dit gaat leiden tot compensatievraagstukken en stijgende pensioenlasten: met name medewerkers in de middengroep wat betreft leeftijd zullen er op achteruit gaan en compensatie eisen, terwijl voor de jongeren een hogere werkgeverspremie gaat gelden
- ☯ Daarom overgangsregeling voor DC-regelingen (ongeacht type uitvoerder) en DB-regelingen (in verzekerde regeling)

Overgangsregeling (Artikel 220e. Overgangsrecht progressieve premie)

Overgangsmaatregel DB-regelingen

- 🌀 DB-regeling bij verzekeraar moet uiterlijk 1 januari 2026 zijn omgezet naar vlakke premie DC of een DC staffel (valt daarmee onder overgangsrecht DC)
- 🌀 DB-regeling bij pensioenfonds: moet voor 1 januari 2023 zijn omgezet in een DC staffel, of in een DB-regeling bij een *verzekeraar* om gebruik te maken van overgangsrecht DC
- 🌀 Bestaande bijstortings- en toeslagenverplichtingen blijven

Overgangsmaatregel DC-regelingen

- 🌀 Om de problemen met compensatie te voorkomen mogen 'bestaande' DC-regelingen met een premiestaffel worden gehandhaafd voor 'bestaande' deelnemers
 - een 'bestaande' regeling is een regeling die van toepassing is op 31 december 2022
 - een bestaande deelnemer is een deelnemer aan een bestaande regeling op 31 december 2026
 - bij eerder toepassen vlakke premie voor nieuwe werknemers gaat nieuw regime gelijk in
- 🌀 Er mag aanpassing zijn op 'ondergeschikte punten' (MvT p. 150 'beperkte aanpassing', bijvoorbeeld een verlaging [dus ook een verhoging, ES] van de staffel)
- 🌀 Nettopensioen valt niet onder overgangsregeling (dus over naar vlakke premie)

Overgangsregeling (Artikel 38q. Overgangsrecht progressieve premie)

Fiscale kader

- Nieuwe fiscale staffel uiterlijk toe te passen per 1 januari 2027 (art. 38q Wet LB *nieuw*)
 - Kan aanleiding zijn om huidige marktrentestafel aan te passen, zolang premiestafel daar binnen blijft kan staffel blijven gevoerd
 - Nieuwe staffel beweegt mee met aanpassingsmechanisme
 - verandert bij aanpassing van verwacht reëel rendement (modelportefeuille scenario'set DNB), 3 jaar wachttijd
 - 30% dus staffel staat voor 10 jaar vast (2027 – 2037), tenzij 5%-punt aanpassing

Bij rendement van meer dan	maar niet meer dan	bedraagt de premiegrens
1%	1,25%	35%
1,25%	1,5%	32%
1,5%	1,75%	30%
1,75%	2%	28%
2%	2,25%	26%
2,25%	2,5%	24%
2,5%	2,75%	22%
2,75%	3,0%	20%
3%	3,25%	19%
3,25%	3,5%	17%

Overgangsregeling (Artikel 220e. Overgangsrecht progressieve premie)

Niet of wel overgangsregime toepassen, en zo ja: wanneer?

- 🌐 **Niet** toepassen overgangsregeling: compensatieproblematiek
 - Transitieplan vereist
 - Leidt in beginsel tot hogere kosten
 - Compensatie (binnen pensioen) wordt wettelijk bepaald:
 - wordt gemeten aan de hand van wijziging van bruto profijt (contante waarde van toekomstige premie-inleg; het verschil is hoger naarmate de rekenrente in de betreffende staffel hoger is)
 - rekenveronderstellingen worden in lagere regelgeving vastgelegd (mag - bijvoorbeeld - rekening worden gehouden met verwachte restduur dienstverband?)
 - Leidt (bij compensatie binnen de pensioenregeling) tot
 - compensatie voor nieuwe werknemers voor resterende duur compensatieregeling, en
 - verhoogde last (niet gedurende toekomstige deelnemingsjaren maar in 10 jaar?)
 - Wellicht nu al buiten het wettelijk kader om omgaan

Pensioen Pro; maandag 20 september 2021


 Jessica Wisse
 To S&V; PensioenPro

 Reply Reply All Forward
 ma 20-9-2021 08:17

Bedrijf overweegt afschaffing progressieve premie te compenseren via salaris

Een aantal grote werkgevers denkt eraan de afschaffing van de leeftijdsafhankelijke premie bij verzekerde regelingen in het nieuwe stelsel te compenseren buiten de pensioensfeer. Dat zeggen het Verbond van Verzekeraars en werkgeversvereniging AWWN.

Als mogelijke opties worden een (structurele) loonsverhoging of extra vrije dagen genoemd. Leon Mooijman, pensioenadviseur bij de AWWN, benadrukt dat het besluitvormingsproces zich nog in het beginstadium bevindt en dat veel pensioencontracten nog een paar jaar doorlopen. 'Veel concrete afspraken zijn dus nog niet gemaakt, dat gebeurt pas vanaf 2023.'

Overgangsrecht aantrekkelijk maar complex

De overgang naar het vlakke-premie-systeem, zoals die nu in de concepttekst van de Wet toekomst pensioenen uiteen is gezet (en die voor zover bekend ongewijzigd is gebleven naar aanleiding van de consultatiereacties), spitst zich bij de verzekerde regelingen toe op het overgangsrecht. Voor bestaande deelnemers mogen werkgevers de oude leeftijdsafhankelijke premie blijven gebruiken.

Deze eerbiedigende werking lijkt aantrekkelijk omdat voor de groep 'bestaande deelnemers' geen compensatiebeleid hoeft te worden opgetuigd. Arie-Frank Zwaal, senior consultant bij Montae & Partners heeft op basis van gesprekken met klanten, de indruk dat een flink deel van de werkgevers voor dit overgangsrecht gaat kiezen 'om compensatievraagstukken zoveel mogelijk te vermijden'. Het Verbond van Verzekeraars verwacht dat in het bijzonder kleinere ondernemingen zonder al te veel financiële reserves hiervoor zullen kiezen.

Dat neemt niet weg dat sommige werkgevers problemen zien opdoemen. Omdat voor nieuwe deelnemers wel de vlakke (leeftijdsonafhankelijke) premie gaat gelden, krijgen werkgevers te maken met meerdere regelingen. Dat is niet alleen complex en iets duurder, het zorgt ook voor ongelijke behandeling. 'Een bestaande jongere deelnemer bouwt onder de eerbiedigende werking minder pensioen op dan een nieuwe jongere deelnemer met een leeftijdsafhankelijke premie', aldus de woordvoerder van het Verbond van Verzekeraars. 'Werkgevers vinden dit verschil moeilijk uit te leggen aan hun medewerkers.'

Compensatie binnen of buiten pensioendomein

Een fundamenteel besluit voor werkgevers is of de compensatie voor de gemiste opbouw binnen of buiten de pensioensfeer plaatsvindt. Daar speelt ook de financiële kwestie mee of nieuwe werknemers, die een overstap maken vanuit een andere werkgever, wel of niet gecompenseerd dienen te worden.

Kiest een werkgever voor compensatie binnen het pensioendomein, dan geldt de compensatie ook voor deze nieuwe werknemers. Bij compensatie buiten de pensioensfeer is dat niet zo. Voor een aantal werkgevers speelt dit aspect zeker mee, aldus het Verbond van Verzekeraars. In de praktijk kan laatstgenoemde in de vorm van (structurele) loonsverhoging of extra vrije dagen gaan plaatsvinden. Dit leidt tot een versoering van de pensioenopbouw. Wel ziet Leon Mooijman (AWWN) dat werkgevers hierbij de mogelijkheid bieden om het extra loon in te brengen in de pensioenregeling, als dat fiscaal mogelijk is.

Zowel het Verbond van Verzekeraars als de AWWN benadrukken dat het bij deze discussie niet alleen om verzekerde dc- maar ook om db-regelingen kan gaan. Mooijman: 'Dat is denkbaar bij een regeling waarbij invaren onvoldoende oplevert om de overstap naar de leeftijdsafhankelijke premie neutraal te maken. Bijvoorbeeld bij een fonds dat nog maar kort bestaat.'

Hoe groot de belangstelling onder werkgevers om te compenseren buiten de pensioensfeer, is op dit moment niet duidelijk. Het Verbond stelt dat in het bijzonder de wat grotere ondernemingen interesse tonen. Arie-Frank Zwaal (Montae) ziet evenwel nog geen duidelijke trend richting compensatie in de vorm van salaris.

Minder opbouw

Het Verbond van Verzekeraars beziet de compensatie buiten het pensioendomein met gemengde gevoelens. 'Op zich snappen we de overwegingen van de werkgevers, maar we maken ons wel zorgen over de negatieve invloed op de pensioenopbouw. Dat vinden we ongewenst', aldus een woordvoerder van het Verbond.

De AWWN zegt 'geen moeite te hebben met compensatie in de loonsfeer' als dat zo met vakbonden of de ondernemingsraad is afgesproken. Wel moet een werkgever zich volgens Mooijman bedenken of zijn onderneming voor oudere nieuwe werknemers nog wel aantrekkelijk genoeg is. 'Deze werknemer krijgt bij zijn bestaande werkgever vermoedelijk wel compensatie en bij de nieuwe werkgever niet.'

Overigens kan compensatie binnen de pensioensfeer (in het geval geen gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht) bij verzekerde regelingen eveneens leiden tot een lagere opbouw. De compensatietermijn blijft ook in de aangepaste wettekst op tien jaar staan, wat ervoor zorgt dat een werkgever in relatief korte tijd een flinke financiële last heeft. Het Verbond wijst in dit verband op een botsing van belangen: adequate compensatie en budgetneutraal. In een aantal gevallen zullen werkgevers mogelijk tijdelijk de opbouw moeten verlagen om binnen het budget te blijven.

Overgangsregeling (Artikel 220e. Overgangsrecht progressieve premie)

Niet of wel overgangsregime toepassen, en zo ja: wanneer?

🌐 **Wel** overgangsregeling toepassen:

- Geen transitieplan, vooralsnog makkelijke opgave en uitstelgedrag
- Geen compensatievraagstuk bestaande deelnemers (feitelijk compensatie langer dan 10 jaar)
- Verschil tussen huidige en toekomstige werknemers
 - langdurig indirect onderscheid naar leeftijd niet toegestaan tenzij noodzakelijkheidstoets doorstaan (Shell-casus)
 - Verschil bestaande en nieuwe (jonge en oudere) werknemer uit te leggen?
- “Gouden ketting” oudere werknemer
- Door niet in te varen (bij pensioenfonds):
 - Nog steeds twee regelingen uit te voeren
 - Transitie-FTK niet van toepassing dus kortingsgevaar/geen mogelijkheid tot (eerder) indexeren op grond van FTK
 - Ontnemen voordelen nieuw stelsel (eerder indexeren, gerichte toedeling rendement, gerichte afdekking renterisico)

Overgangsregeling (Artikel 220e. Overgangsrecht progressieve premie)

Nu oriëntatie, keuze maken als meer duidelijk is

- 🌀 Er zijn nog de nodige onzekerheden over de invulling van de contracten
- 🌀 Nu starten met verkennen waar de voorkeuren liggen
 - Wat past in mijn (ondernemings- en belonings)strategie?
 - Wat is de pensioenambitie die wij onze werknemers willen bieden?
 - Hoe kijken we aan tegen risicodeling binnen een pensioenregeling?
 - Wat is het beste moment om over te gaan?
 - Willen we gebruik maken van de overgangsmatregelen en wat houdt dat in?
 - Wat is de impact op de kosten nu maar ook op langere termijn (scenario's)?
 - Hoe gaat een eventuele compensatie eruitzien (hoe lang, voor wie, hoe hoog?)
 - Wat willen mijn werknemers?

Onze specialismen

Investment Consulting



Data Oplossingen

Legal



Risicomanagement

Compliance



Transitiemanagement

Actuariaat



Pensioenadvies