

Wet toekomst pensioenen

Inzoomen op de transitie

Wim Thijssen | Donderdag 17 juni 2021

Inzoomen op de transitie

- Toepassingsgebied
- Mijlpalen
- Transitieplan en implementatieplan
- Effecten
- Compensatie
- Invaren
- Medezeggenschap bij transitie
- Overgangsrecht

Toepassingsgebied

Wanneer dient een transitie te worden gerealiseerd (art. 150b PW-nieuw):

- Op 31 december 2021 gold een pensioenovereenkomst
- Deze wordt gewijzigd om te voldoen aan de WTP
- Er wordt geen gebruik gemaakt van het overgangsrecht

Let op: 31 december 2021 wordt waarschijnlijk 31 december 2022

Mijlpaal 1

1 januari 2024 (2025?)
transitieplan af
overeenstemming tussen
sociale partners over (i)
nieuwe pensioenregeling,
(ii) wel of niet invaren en
(iii) of compensatie aan de
orde is

Mijlpaal 2

1 juli 2024 (2025?)
implementatieplan af
Overeenstemming met
pensioenuitvoerder; bevat
o.a. beschrijving van
technische uitvoerbaar-
heid, kosten en risico's,
risicobeheersmaatregelen
en een communicatieplan

Mijlpaal 3

1 januari 2027
Transitie afgerond
Geen pensioenopbouw
meer in
uitkeringsovereenkomsten
en bij
premieovereenkomsten
geen leeftijdsafhankelijke
premie meer

Transitieplan en implementatieplan

Transitieplan

- Werkgever stelt op, pensioenuitvoerder stuurt aan DNB
- Vastlegging van afspraken met werknemersvertegenwoordigers
- Keuzes, overwegingen, berekeningen die grondslag vormen voor wijziging pensioenovereenkomst
- Wel of niet invaren
- Verantwoording ten aanzien van evenwichtigheid, op website pensioenuitvoerder beschikbaar
- Effecten per leeftijdscohort van gewijzigde pensioenovereenkomst
- Effecten per leeftijdscohort voor bestaande opbouw van invaren
- Compensatie, financieringsplan compensatie, bron voor financiering van de compensatie

Implementatieplan

- Pensioenuitvoerder stelt op en stuurt twee weken na voltooiing aan DNB
- Vastlegging van afspraken met sociale partners
- Tijdspad van transitie
- Technische uitvoerbaarheid, kosten en risico's
- Risicobeheersmaatregelen (in elk geval t.a.v. datakwaliteit en de geschiktheid van het administratiesysteem)
- Juridische check (specifiek op gelijkebehandelingswetgeving)
- Gevolgen financiële en economische schokken
- Communicatieplan

Transitie-effecten (art. 150e PW-nieuw)

Uitgaan van netto profijt

Netto-profijt ongewijzigd voortzetten bestaande pensioenovereenkomst

afzetten tegen:

netto-effect wijzigen pensioenovereenkomst + effect van de wijze waarop met opgebouwde rechten wordt omgegaan

Netto-profijt = marktwaarde te verwachten pensioenuitkeringen -/- marktwaarde toekomstige premie-inleg

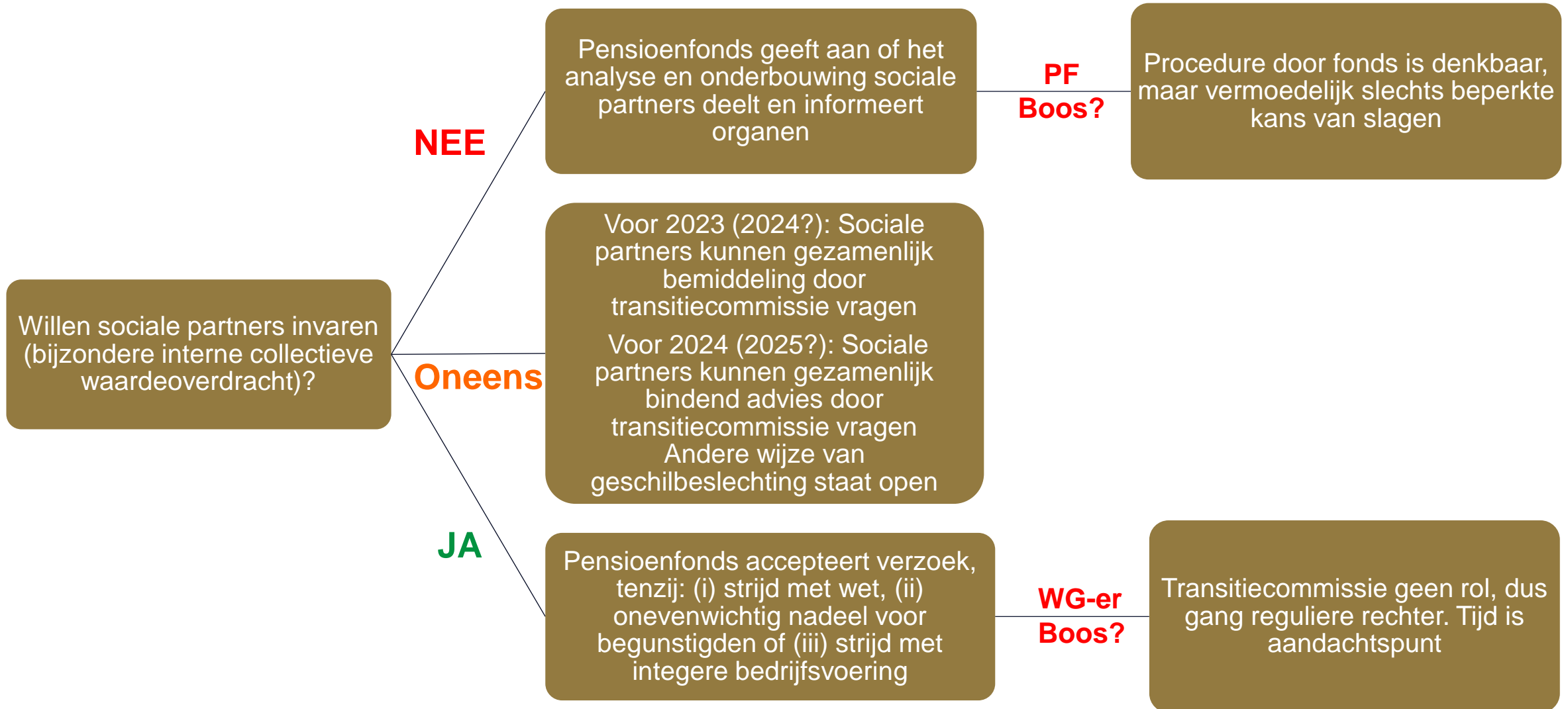
Uitgaan van bruto-profijt indien:

- Pensioenovereenkomst vóór de wijziging van het type premieovereenkomst of kapitaalovereenkomst was
- De pensioenovereenkomst na wijziging van het type “verbeterde premieovereenkomst zonder solidariteitsreserve”, het type “premie-uitkeringsovereenkomst” of het type “premie-kapitaalovereenkomst” is
- Geen gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht
- Bruto profijt = contante waarde toekomstige premie-inleg

Sociale partners bepalen of compensatie vereist is. Adequate compensatie is het uitgangspunt wil sprake zijn van een evenwichtige transitie

Voorwaarden voor compensatie in de vorm van toekenning van extra pensioenaanspraken (art. 150f PW-nieuw):

- Recht op compensatie moet gelden voor elke werknemer behorend tot het leeftijdscohort waarvoor compensatie geldt;
- Geen voorwaarde is dat de werknemer al in dienst was bij aanvang van de compensatieperiode
- Compensatieperiode 2026 (2027?) tot en met 2036 (2037?)
- Compensatie dient tijdsevenredig te worden toegekend
- Compensatie moet zijn gefinancierd op het moment van onvoorwaardelijke toekenning
- Een en ander geldt ook voor gewezen werknemers met recht op premievrije voortzetting van de pensioenopbouw (voorbeeld: arbeidsongeschikten)



Medezeggenschap bij transitie

Geen individueel
bezwaarrecht...

akd benelux
lawyers

Wijziging van de nieuwe opbouw

Wijziging van bestaande opbouw (invaren)

Verplichtgesteld
bedrijfstak-
pensioenfonds

Sociale partners (werkgevers- en werknemersverenigingen) beslissen over nieuwe opbouw. Op grond van de wet geldt deze wijziging voor alle werkgevers en werknemers onder de werkings sfeer

Beslissing zoals in linker kolom + afstemming met pensioenuitvoerder. Als dat een pensioenfonds is, geldt:

- Adviesrecht verantwoordingsorgaan
- Goedkeuringsrecht belanghebbendenorgaan
- Hoorrecht vereniging gewezen deelnemers/pensioengerechtigden

Eigen
pensioenregeling

Bij bedrijfstakcao: sociale partners beslissen
Bij ondernemingscao: werkgever(s) en werknemersvereniging beslissen
Bedrijven met OR: werkgever beslist, OR heeft instemmingsrecht + individuele instemming

Beslissing zoals in linker kolom + afstemming met pensioenuitvoerder. Als dat een pensioenfonds is, geldt:

- Adviesrecht verantwoordingsorgaan
- Goedkeuringsrecht belanghebbendenorgaan
- Hoorrecht vereniging gewezen deelnemers/pensioengerechtigden

Belangrijk overgangsrecht voor ultimo 2021 bestaande pensioenovereenkomsten:

- Op 31 december 2021 (2022?) bestaande:
 - ✓ premieovereenkomst met leeftijdsafhankelijke staffel
 - ✓ Uitkeringsovereenkomst met een met de leeftijd oplopend premiepercentage bij verzekeraar
- mag tot einde deelneming worden gehandhaafd, mits
 - ✓ Deelneming aangevangen voordat een aangepaste pensioenovereenkomst ging gelden, uiterlijk tot 31 december 2025 (2026?)
 - ✓ De uiterlijk vanaf 2026 (2027?) gewijzigde pensioenovereenkomst niet van het type “nieuwe premieovereenkomst” is.

Let op 1: hierop dit jaar actie ondernemen

Overgangsrecht uitkerings- of premieovereenkomsten

