

Nieuw pensioencontract voor werkgevers



De nieuwe wet voor werkgevers vanuit juridisch én financieel perspectief

Inhoudsopgave



1 Kern Wtp



2 Keuzes voor werkgever



3 Financiële aspecten werkgever



4 Bindingsangst?



5 Bevoegdheidsverdeling tijdens transitie



6 Overgangsrecht

Kern Wtp: één pensioenkarakter, drie contracten



Uitsluitend **premie-overeenkomsten** (dc-regelingen), géén **uitkerings-overeenkomsten** (db-regelingen)



Drie typen pensioenovereenkomsten (art. 10 nieuw PW):

- A** Solidaire premieovereenkomst
Nieuw!
- B** Flexibele premieovereenkomst
Bestaat al, extra solidariteit
- C** Premie-uitkeringsovereenkomst
Bestaat al, nadere eisen

Leeftijdsonafhankelijke “vlakke” premie verplicht

- Art. 17 nieuw PW:
“De door of voor een deelnemer verschuldigde premie voor pensioen op opbouwbasis bedraagt voor alle deelnemers een gelijk percentage van het loon dat voor de pensioenberekening in aanmerking wordt genomen.”
- Afschaffing doorsneesystematiek, introductie degressieve opbouw
- Fiscaal: premie maximaal 30% van de pensioengrondslag + 3% extra i.v.m. compensatie

Kern Wtp: karakter toekomstige pensioenregelingen



Solidaire premieovereenkomst

Leeftijdsonafhankelijke premie

Collectief beleggingsbeleid, toerekenen financiële resultaten naar leeftijdscohorten en aan solidariteitsreserve

Solidariteitsreserve verplicht

Geen knip tussen opbouw- en uitkeringsfase (niet shoppen)

Variabele uitkering

Flexibele premieovereenkomst

Leeftijdsonafhankelijke premie

Individueel beleggingsbeleid (life-cycle)

Risicodelingsreserve verplicht bij BPF, optioneel bij verzekeraar en PPI

Gescheiden opbouw en uitkeringsfase (beperkt shoppen)

Vaste of variabele uitkering



Kern Wtp: solidaire premieovereenkomst (10a PW)



- ① Startpunt: toereikende pensioenpremie in relatie tot pensioendoelstelling
- ② Premie wordt onderdeel collectief vermogen (ev. deels in solidariteitsreserve)
- ③ Collectief vermogen wordt collectief belegd
- ④ Toedeling beschermingsrendement (renterisico) en overrendement over pensioenvermogens en solidariteitsreserve o.b.v. vooraf afgesproken regels
- ⑤ Eventueel compensatie uit solidariteitsreserve in slechte tijden (intergenerationele risicodeling)
- ⑥ Variabele pensioenuitkering; niet afgescheiden van opbouwfase (schommelt mee)





Kern Wtp: flexibele premieovereenkomst (10b PW)

- ① Startpunt: afgesproken pensioenpremie
- ② Premie wordt onderdeel individueel vermogen (ev. deels in risicodelingsreserve)
- ③ Individueel vermogen wordt belegd; individueel of op basis van life-cycles
- ④ Rendement komt toe aan individueel pensioenvermogen
- ⑤ Eventueel compensatie uit risicodelingsreserve in slechte tijden (intergenerationele risicodeling)
- ⑥ Inkoop pensioenuitkering bij pensionering (=knip opbouw- en uitkeringsfase)
- ⑦ Vaste of variabele pensioenuitkering (beperkt shoprecht)



Kern Wtp: premie-uitkeringsovereenkomst (10c PW)



- Kern: premie wordt individueel belegd tot de pensioendatum (= flexibele pensioenovereenkomst), maar deelnemer kan in de laatste 15 jaar voor pensioengerechtigde leeftijd vastgestelde uitkering inkopen
- Bestaat al, maar nadere eisen (met name 15-jaars eis)
- Alleen voor verzekeraars!
- Vastgestelde uitkering kan vast of variabel zijn (= flexibele pensioenovereenkomst)



Kern Wtp: tijdslijnen voor PF (art. 150c PW)

Mijlpaal 1



Uiterlijk 1-1-2025

Overeenstemming nieuwe pensioenregeling, transitie-plan klaar, medezeggenschap afgerond.

Mijlpaal 2



Uiterlijk 1-7-2025

Pensioenuitvoerders hebben implementatieplan (incl. communicatieplan) klaar. Pensioenfondsen hebben opdrachtaanvaarding incl. interne besluitvorming daarover klaar.

Mijlpaal 3



Uiterlijk 1-1-2027

Transitie afgerond, alleen nog premieovereenkomsten met (in beginsel) vlakke premie.

Arbeidsvoorwaardelijke afspraken

Onderbrenging bij uitvoerder

Implementatie



Kern Wtp: wijzigingen t.o.v. consultatieversie



- Premie-kapitaalovereenkomst niet langer mogelijk + nadere eisen aan premie-uitkeringsovereenkomst
- Meer solidariteit bij flexibele premie-overeenkomst: risicodelingsreserve (ter rechtvaardiging verplichtstelling)
- Leefijdsonafhankelijke premie niet verplicht bij risicopremies (tenzij verplichtgesteld BPF)
- Compensatieafspraken verplicht onderdeel van onderhandelingen en transitieplan
- Mogelijkheid partnerverklaring bij nabestaandenpensioen
- Interne klachten- en geschillenprocedure bij alle uitvoerders
- Sectorbrede externe geschillencommissie voor duur van de transitie

NB: zie hoofdstuk 16 memorie van toelichting voor (uitgebreide) toelichting bij alle wijzigingen

Keuzes voor werkgever



Type en inhoud regeling:



- Karakter van de pensioenregeling: solidaire premieovereenkomst, flexibele premieovereenkomst of premie-uitkeringsovereenkomst
- Premieniveau en bij solidaire premieovereenkomst de pensioendoelstelling
- Niveau nabestaandenpensioen (% pensioengevend loon (max. 50%))

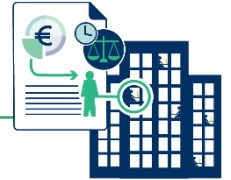
Keuzes voor werkgever



Doelstellingen regeling:

- Doelstellingen binnen het type pensioenregeling, wil de werkgever:
 - Risicodeling tussen de generaties?
 - Bescherming tegen dalende rente?
 - Opvangen macro-langlevenrisico?
 - Opvangen inflatieschokken?

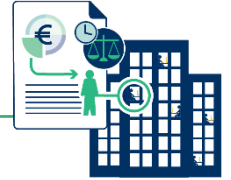
Keuzes voor werkgever



Invaren:

- In beginsel verzoek tot invaren aan het pensioenfonds
- Tenzij invaren onevenredig ongunstig is voor een bepaalde groep belanghebbenden (deelnemers, gewezen deelnemers, gepensioneerden of de werkgever)
- Het pensioenfonds verschaft de werkgever informatie over de mogelijke effecten.
- De werkgever beoordeelt of de effecten onevenredig ongunstig zijn. Bijvoorbeeld het vervallen van een onvoorwaardelijke toeslagverlening
- Invaren geldt voor alle regelingen binnen het pensioenfonds

Keuzes voor werkgever



Compensatie:

- Werkgevers en werknemers besluiten over de noodzaak tot compensatie en de verdeling van de compensatie over de verschillende leeftijdscohorten.
- Berekeningen CPB: negatieve effecten als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek worden veelal opgeheven door de (positieve) effecten van andere verdeelregels in het nieuwe contract
- In het geval van een nadeel moet er een adequate compensatie komen.
- Leeftijdscohorten, waarbij alle deelnemers binnen een leeftijdscohort dezelfde mate van compensatie toegekend krijgen. Geen individuele berekeningen.
- Maximale compensatie periode 10 jaar (tot 2037)
- Robuuste financiering, vastgelegd in financieringsplan, onderdeel van transitieplan



Financiële aspecten werkgever

Pensioenseminar Stibbe

Door Willem Eikelboom (WTW)

19 April 2022

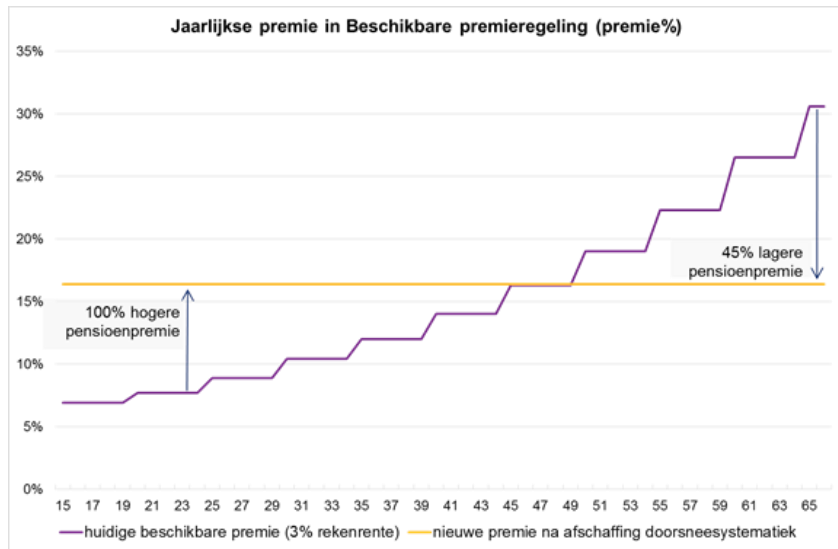
Te bespreken onderwerpen

- **Dubbele transitie**
- **Fiscale ruimte**
- **Solidaire vs Flexibele premieregeling**
- **Invaren**
- **Compensatiemaatregelen**
- **Overgangsrecht - financieel**

Dubbele transitie

Transitie 1: afschaffing doorsneesystematiek

- Eenzelfde premie ongeacht leeftijd
- Op lange termijn een kleine verbetering
- Op korte termijn nadelige effecten



Transitie 2: invaren

- Voordelige effecten want
 - Eventuele overschotten worden direct verdeeld
 - Geen opbouw van nieuwe buffers
 - Soepeler rekenregels (geen lage rekenrente)
 - Geen fiscale maximering op uitkering
- Het positieve effect van invaren is niet aanwezig indien:
 - ✗ Huidige regeling is beschikbare premieregeling
 - ✗ Huidige regeling bij verzekerde regeling
 - ✗ Pensioenfondsbestuur wil niet invaren

Fiscale ruimte WTP

- **Pensioengrondslag = Pensioengevend salaris -/- franchise**

- Fiscaal maximum pensioengevend salaris (2022) € 114.866
- Fiscaal minimale franchise (2022) € 14.802

30% fiscaal maximum spaarpremie →

+ administratiekosten

+ risicopremies nabestaandenpensioen

+ risicopremies arbeidsongeschiktheidsrisico's

} 2-5%

+3% fiscaal maximaal budget compensatie in pensioensfeer

*Vijf-jaarlijkse aanpassing fiscaal maximum – eerst per 1 januari 2037
Of als 5 %-punt verschil*

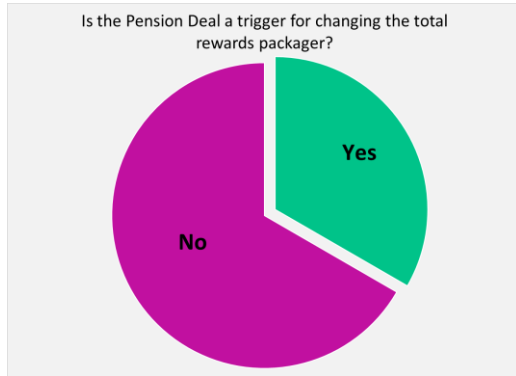
Rendement = 27^e percentiel DNB-scenarioset 50/50 aandelen/staatsobligaties (1 oktober)

rendement	Fiscaal maximum
... < 0,25%	48%
0,25% - 0,50%	44%
0,50% - 0,75%	41%
0,75% - 1,00%	38%
1,00% - 1,25%	35%
1,25% - 1,50%	32%
1,50% - 1,75%	30%
1,75% - 2,00%	28%
2,00% - 2,25%	26%
2,25% - 2,50%	24%
2,50% - 2,75%	22%
2,75% - 3,00%	20%
3,00% - 3,25%	19%
3,25% - 3,50%	17%
3,50% - 3,75%	16%
3,75% - 4,00%	15%
4,00% < ...	13%

Spending on pensions is expected to be higher in 1 in 4 employers

1 in 7 companies expect higher spending on other employee benefits

How do you expect the amount your organisation spends on the following to change as a result of the move to the new pension contract?



Source: 2021 WTW NL Trendwatch

Spending on **pensions**

Lower

About the same

Higher

18%

26%

Spending on **other employee benefits**

3%

15%

Source: 2022 Future of Pension Survey

Type pensioenregeling – financiële consequenties

	Solidaire premiereregeling	Flexibele premiereregeling	Premie-uitkeringsovereenkomst
Uitvoerder	Pensioenfonds	Alle <u>pensioenuitvoerders</u>	Verzekeraar of PPI
Spaarpremie	Vaste premie ongeacht leeftijd – fiscaal gemaximeerd op 30% van de PG		
Reservering	Verplichte solidariteitsreserve	Optionele risicodelingsreserve	n.v.t.
Beleggingsbeleid	Collectieve beleggingsmix Rendementstoedeling per leeftijd Geen leenrestrictie	Lifecycle in opbouwfase	Lifecycle in opbouwfase
Spreiding van resultaten	Wel mogelijk	Mogelijk in uitkeringsfase	Niet mogelijk
Uitkering	Variabel	Keuze tussen vast en variabel	shoprecht tussen vast en variabel
Flexibiliteit	Beperkt tot flexibilisering rond de pensioenleeftijd	Deelnemer heeft keuze in beleggingsmix (mits aangeboden) Mogelijkheid bijsparen Shoprecht bij pensionering	

Financiële aandachtspunten:

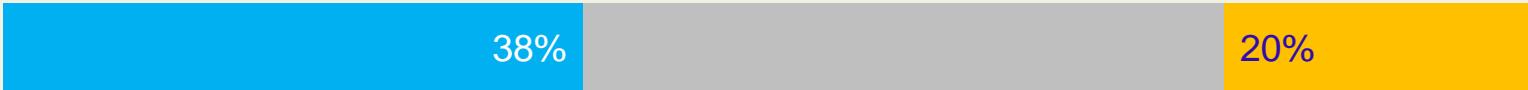
1. Geen verschil in pensioenpremie tussen verschillende premievarianten
2. Mogelijk wel verschil in verschil in netto-profijt (= marktwaarde uitkering -/- premie)
 - Uitkering gemiddeld hoger in Solidaire regeling Risico-afwaardering gemiddeld hoger in Flexibele regeling

⇒ **Hierdoor mogelijk verschil in compensatielasten**

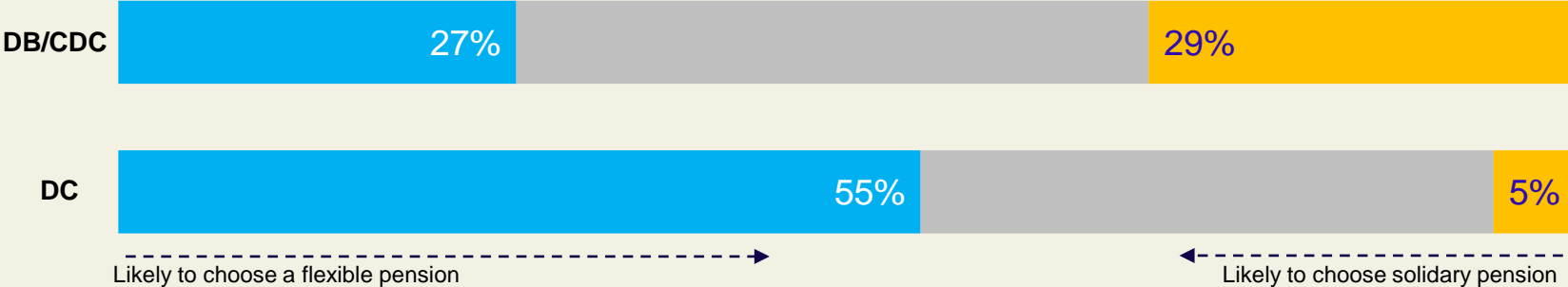
Employers are more likely to choose a flexible pension contract, particularly those offering DC

Flexible vs solidary pension

Which pension contract is your organisation likely to choose?



By plan type



Note: Not applicable answers were excluded
Source: 2022 Future of Pension Survey



Invaren

Methode van invaren is mede bepalend voor eventuele compensatielasten

- 2 manieren:
 - 1) Standaard methode
 - Eenvoudig
 - Iedereen eenzelfde aandeel van DG-surplus – met correctie o.b.v. leeftijd
 - 2) VBA
 - Complex ... maar sowieso nodig voor berekening netto-profijt
 - Gerichte toedeling naar diegenen die het hardst worden geraakt
- Andere bestemmingen (naast persoonlijk pensioenkapitaal)
 - Vorming solidariteitsreserve / risicodelingsreserve
 - Vorming kostenreserve / 'stroppenpot'
 - Vorming compensatiedepot
- Overwegingen om NIET in te varen
 - Negatieve boekhoudkundige effecten in IFRS/IAS19/US GAAP
 - Eventuele afspraken over premierugstortingen
 - Aantrekkelijker alternatieven (buy-out – voortzetting indexatie)

Value Based ALM (VBA)

- Eerst bereken je per cohort de marktwaarde van de uitkeringen in de huidige pensioenregeling. In de marktwaardering is rekening gehouden met risicocorrectie (ongunstige situaties tellen zwaarder mee dan gunstige situaties)
- Daarna bereken je per cohort de marktwaarde van de uitkering in de nieuwe pensioenregeling, inclusief eventuele compensatieafspraken.
- Het pensioenvermogen wordt zodanig verdeeld dat het verschil in marktwaarde tussen oud en nieuw voor alle cohorten vergelijkbaar is.

Transitie en compensatie



- **Inzicht in transitie-effecten:**

- Transitie-effect = netto profijt nieuwe regeling (incl. Invaren) -/- netto profijt huidige regeling
- Netto profijt = marktwaarde uitkering -/- marktwaarde toekomstige premie
- Bruto profijt = contante waarde toekomstige premie (bij overgang van DC naar flexibele regeling)



- **Compensatie:**

- Indien sprake van negatieve transitie-effecten
- Compensatie binnen de pensioensfeer (extra pensioenaanspraken)
 - Open toepassing \Rightarrow compensatie geldt ook voor nieuwe medewerkers in hetzelfde leeftijdscohort
 - Tijdsevenredige toekenning tot uiterlijk 31 december 2036
 - Fiscaal gefaciliteerd (financiering vrijgesteld van inkomstenbelasting)
- Compensatie buiten de pensioensfeer (bijvoorbeeld extra salaris)
 - Geen voorschriften \Rightarrow gesloten toepassing mogelijk
 - Geen fiscale facilitering
 - Eventueel te combineren met vrijwillige bijspaarregeling

Overgangsrecht

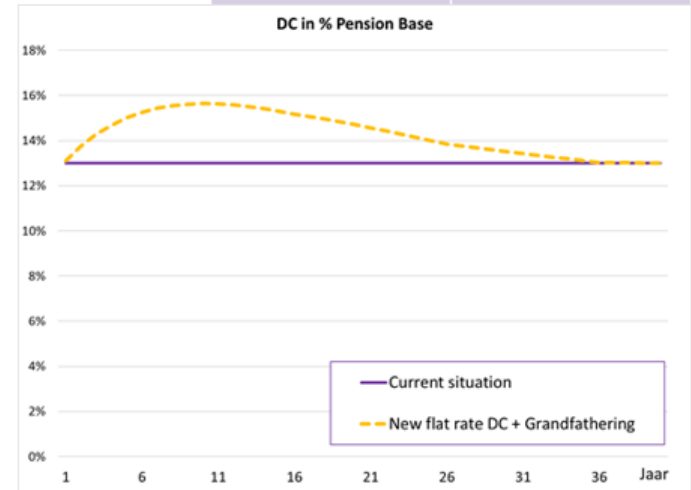
Voortzetting leeftijdsgerelateerde premie

- **Mogelijkheden**

- Toegestaan voor actieve deelnemers op moment van overgang
- Mits op 31 december 2022 reeds sprake van leeftijdsafhankelijke premie
 - In reeds bestaande beschikbare premie-regeling (DC)
 - Of in uitkeringsovereenkomst bij verzekeraar
- Niet toegestaan voor nieuwe deelnemers

leeftijd	Fiscaal maximum
15-19	19,0%
20-24	19,8%
25-29	21,0%
30-34	22,6%
35-39	24,4%
40-44	26,4%
45-49	28,6%
50-54	31,0%
55-59	33,8%
60-64	37,0%
65+	40,0%

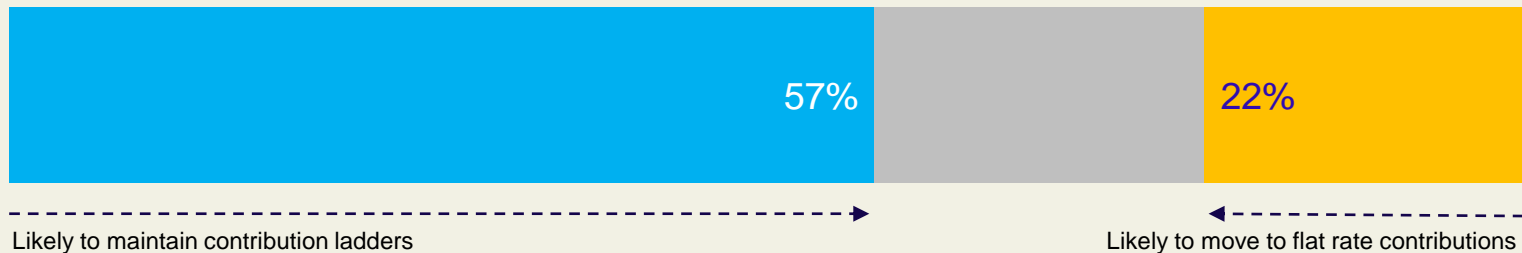
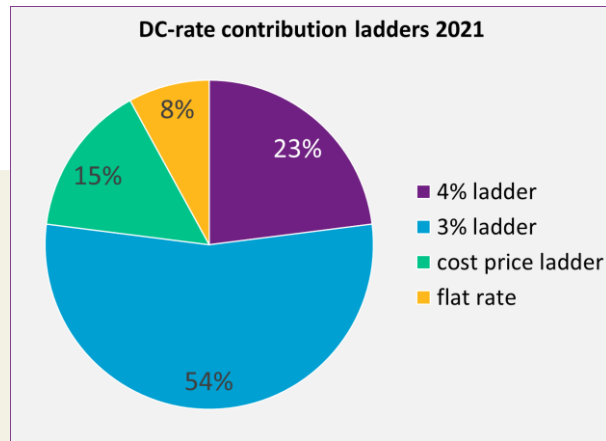
Voordelen	Nadelen
<ul style="list-style-type: none">+ Geen 'gedoe'. Voortzetting huidige pensioenregeling. Acceptabel voor werknemers.+ Geen aparte overgangsmaatregelen	<ul style="list-style-type: none">- Stijging in pensioenkosten (zie grafiek).- Verschil tussen huidige en nieuwe medewerkers (nieuwe jongeren krijgen hoger pensioen dan huidige jongeren)- Twee contracten (iets hogere uitvoeringskosten)



Overgangsrecht

Contribution ladders vs flat rate contributions

Does your organisation plan to maintain contribution ladders for existing pension scheme members after the introduction of the new pension contract?



Note: DC plans only.

Source: 2022 Future of Pension Survey / WTW NL Pension Benchmark



Willem Eikelboom

willem.eikelboom@willistowerswatson.com

06 5150 9897

Willem Eikelboom (1968) is sinds 2006 werkzaam bij WTW (en rechtsvoorgangers). Hij houdt zich voornamelijk bezig met de pensioenadvisering aan ondernemingen. Ook is hij certificerend actuaris bij een aantal pensioenfondsen.

Voor zijn dienstverband bij WTW werkte Willem bij PGGM en bij de Verzekeringskamer (thans DNB). Hij is afgestudeerd in econometrie en in actuariële wetenschappen.

Bindingsangst?



Arbeidsvoorwaardelijke fase > wijziging pensioenovereenkomsten. Is de binding hieraan van deelnemers, slapers en gepensioneerden een probleem?

Stel: deelnemer wil niet over, of wil meer compensatie? Of gepensioneerde ziet indexatieregeling vervallen in nieuwe PR?

Wat wijzigt er voor postactieven? Bijv: toedelingsregels, indexatiebepalingen



Positie deelnemers:

▪ Collectief:

- ✓ bij cao => WCAO (actieven) en incorporatiebeding (actieven en postactieven),
- ✓ wijziging verplichte BPF regeling door sociale partners => deelnemers gebonden o.b.v. Wet BPF,
- ✓ vrijwillig aangesloten Wg bij BPF: wijziging PR bindt Wg via UO en Wn o.b.v. incorporatiebeding,
- ✗ Pensioenfonds-route OPF = aanpassing (geïncorporeerde) PR door fondsbestuur bindend; maar de voorafgaande arbeidsvoorwaardelijke wijzigingen liggen in domein werkgever-werknemers.

Bindingsangst?



Positie deelnemers:

- Individueel:



Instemming deelnemers



Eenzijdig wijzigingsbeding Wg in Povk: 7:613 BW en



19 lid 1 PW Goed werknemerschap: 7: 611 BW



Gewezen deelnemers en gepensioneerden:

positie vergelijkbaar, want pensioenovereenkomst loopt door na einde arbeidsovereenkomst [ECN/Omen, HR 2013]

Bevestigd door nieuw art. 19 lid 2 PW

Art. 20 PW ook aangepast: tot de wijziging opgebouwde pensioenaanspraken en de pensioenrechten worden door wijziging niet gewijzigd.

- uitzondering bij invaren (bij Pf: art. 150l lid 5 jo. 150m), of 83/84 PW

Bindingsangst?



De wetgever over het eenzijdig wijzigingsbeding en goed werknemerschap (MvT):

- *“zwaarwichtig belang norm (613/19 PW) sluit aan bij de norm van goed Wg/Wnschap (611)”*
- *“dwingend recht werkt automatisch door in de pensioenovereenkomst”*
- *Als “op collectief niveau afspraken zijn gemaakt over de wijziging van de pensioenovereenkomst, hebben door een individuele werknemer geïnitieerde procedures een beperkte kans van slagen”.*
- *“gewijzigde pensioenwetgeving kan een zwaarwichtig belang voor wijziging zijn” en “het argument dat de huidige PR na 2027 niet meer uitgevoerd kan worden, is een aspect dat bijvoorbeeld zwaarwichtig kan zijn”. Ook een belang is “één PR voor het gehele deelnemersbestand, waarmee compensatie beter is vast te stellen en uit te voeren”.*

Bindingsangst?



Rechtspraak bindingsproblematiek bij eerdere wetswijzigingen:

- Hoe dwingender de wetgeving, hoe groter het belang.
- Instemming OR meestal niet doorslaggevend
- Nog keuzeruimte, compensatie-opties, kostenneutrale wijziging?
 - **Wet VPL:** Hof Amsterdam 27 juli 2010, PJ 2010/192 (NLR): afschaffen oude VUT regeling OK, maar compensatieregeling niet. Hof Den Haag 29 juni 2010, PJ 2011/19: prépensioen niet meer mogelijk, maar wijziging (fiscale) wetgeving betekent niet dat bijdrage werkgever wegvalt, evt. in andere vorm.
 - **Verplicht BPF:** Rb. Nrd. Holland, 13 februari 2013, PJ 2013/64: als werkgever verplicht onder BPF gaat vallen, niet automatisch rechtvaardiging om premieverdeling in nadeel Wn's aan te passen.
 - **AWGB:** opzegging verzekeraar, strijdigheid gematigd eindloon AWGB => middelloon, mocht zonder compensatie

Bindingsangst?



Wat zou deelnemer, gewezen deelnemer of gepensioneerde kunnen doen? Verzet tegen:

- wijziging pensioenovereenkomst conform nieuwe regels?
- Invaren (evt. ook actie tegen pensioenuitvoerder mogelijk)?
- onevenredige individuele gevolgen/niveau compensatie (actieven) => schadevergoeding?



Praktische aanpak werkgever lijkt:

- Volg zoveel mogelijk het wettelijke/collectieve proces met ingebouwde waarborgen
- Instemming OR mbt nieuwe pensioenregeling (en uitvoeringsovereenkomst) relevant
- Schakel de transitiecommissie in voor bemiddeling of bindend advies (samen met OR? NI. niet voor individuele klachten)
 - Invulling hiervan in lagere regelgeving

Bindingsangst?



Stelling: (schade-)claims tegen wijzigingen in de pensioenregeling en invaren zullen eerder door (een groep) gepensioneerden ingediend worden, dan door door actieve deelnemers.

Stelling: de kostenneutrale omzetting van de oude pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling is een basiseis voor een geldige eenzijdige wijziging

Bevoegdheidsverdeling tijdens transitie



- Werkgevers: keuzes zoals besproken, vast te leggen in transitieplan
- Pensioenuitvoerders:
- Invaren: PF kan verzoek werkgever alleen afwijzen bij:
 - strijd met wettelijke voorschriften;
 - onevenwichtig nadeel voor (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden; of
 - de waardeoverdracht niet uitvoerbaar is binnen de grenzen van een beheerste en integere bedrijfsvoering
- PF beslist over omrekenmethode (VBA- of standaardmethode)

Bevoegdheidsverdeling tijdens transitie



Pensioenfonds verantwoordelijk voor Implementatieplan. Verplichte onderdelen:

- a. de technische uitvoerbaarheid van de pensioenovereenkomst;
- b. de kosten die verband houden met de uitvoering van de pensioenovereenkomst;
- c. de risico's die verband houden met de uitvoering van de pensioenovereenkomst;
- d. de risicobeheersmaatregelen die worden getroffen in verband met de uitvoering van de pensioenovereenkomst;
- e. Invaren (of niet)
- f. de wijze waarop uitvoering zal worden gegeven aan de pensioenovereenkomst
- g. gebruik maken van transitie FTK bij intentie invaren

Bevoegdheidsverdeling going concern



Sociale partners:

- arbeidsvoorwaardelijke toezegging (premie)
- doelstellingen van de pensioenregeling (zoals omgang met risico's, welk doel solidariteitsreserve etc.)
- bij solidaire premieovereenkomst ook de pensioendoelstelling
- bij flexibele premieovereenkomst de standaardoptie (vaste of flexibele uitkering)

Bevoegdheidsverdeling going concern



Pensioenuitvoerder:

- Vaststelling risicohouding
- Beleggingsbeleid
- Vul- en verdeelregels risicodelingsreserve en solidariteitsreserve (onderdeel pensioenreglement en verplicht onderdeel uitvoeringsovereenkomst)
- Beschermingsrendement en toedelingsregels overrendement bij solidaire premie overeenkomst (onderdeel pensioenreglement en eventueel onderdeel uitvoeringsovereenkomst)

Bevoegdheidsverdeling transitie/going concern



- **Opdrachtaanvaarding door Pensioenfonds (bestaat al):** vastlegging van de eigen doelstellingen en beleidsuitgangspunten – waaronder de risicohouding van het pensioenfonds – en daarnaast zoveel mogelijk duidelijkheid verkrijgen over de doelstellingen van de regeling alvorens het de opdracht beoordeelt, aanvaardt en tot uitvoering over gaat.
- **Opdrachtbevestiging door Pensioenfonds (nieuw):** uiteenzetting en onderbouwing vastgestelde risicohouding en de voorgenomen inrichting van de pensioenregeling. Vormgeving van de solidariteitsreserve of risicodelingsreserve als hier sprake van is. Tijdig informeren werkgevers en werknemers over de kans dat de door sociale partners beoogde pensioendoelstelling – gegeven de afgesproken premie – wordt behaald.

Overgangsrecht



Vanaf 1 januari 2023 geldt Wtp voor:

- nieuwe pensioenregelingen: direct premieregeling
- Gewijzigde pensioenregelingen om aan nieuwe wetgeving te voldoen.
 - Geldt niet voor beperkte aanpassingen PR vanaf 2022 binnen het bestaande systeem, zoals verlaging opbouwpercentage, aanpassing premiestaffel)
 - Onderbrenging zelfde PR bij nieuwe pensioenuitvoerder is geen wijziging
 - Vrijwillige excedentregelingen met progressieve premie, kunnen voortgezet worden
 - FTK: nieuwe PR = nieuwFTK, bij niet invaren = huidig FTK, overgangsfase = transitieFTK
 - Vb: nieuwe werknemer per 1 mei 2023 in dienst: kan gaan deelnemen in bestaande PR

Overgangsrecht



- **Eerbiedigende werking bestaande PR met progressieve premie (Pp), art. 220e PW:**
 - geldt als per 31-12-2022 sprake is van (a) een premieregeling met Pp, of (b) een uitkeringsovk met Pp bij verzekeraar (die wel in premieregeling omgezet moet worden).
 - Voor bestaande deelnemers op het moment dat Wg voor nieuwe deelnemers een nieuwe PR start of uiterlijk op 31-12-2026.
 - Nieuwe deelnemers vanaf 1-1-2027 (of eerdere overstap) krijgen vlakke premie. Dan dus altijd 2 PR's naast elkaar. Latere overstap kan ook, dan ook transitie-effecten in kaart brengen.
 - Wijzigingen binnen systeem PR met Pp of nieuwe pensioenuitvoerder blijven mogelijk
 - Medezeggenschap en binding: sluiten PR met Pp en starten nieuwe PR voor nieuwe deelnemers
 - Vb: nieuwe Wn per 1 oktober 2023 in dienst, kan nog in PR met Pp zolang Wg voor nieuwe deelnemers geen nieuwe PR gestart is.

Overgangsrecht



- Huidige wettelijk kader (incl. fiscaal kader en FTK) geldt tot uiterlijk 2027, bijv. voor herstellpremies/bijstortingen relevant. Daarna blijven huidige regels gelden voor pensioenrechten/-aanspraken die niet ingevaren zijn.
- Herstelpremies en bijstortingen die nu toegestaan zijn: in nieuwe stelsel alleen voor zover binnen de fiscale premiegrens.
- Werknemer die van baan wisselt:
 - Verliest evt. leeftijdsgebonden, hogere pensioenpremie in bestaande PR met Pp:
 - Als in solidaire of flexibele PR: geen aandeel in solidariteits-/risicodelingsreserve mee obv individuele waardeoverdracht.
 - Compensatie: eindigt in oude PR, evt. in nieuwe PR bij nieuwe werkgever meedoen in betreffende leeftijdscohort
 - Informatie hierover door PU, ook door Wg in VSO?

Overgangsrecht



Stelling: als de uitvoeringsovereenkomst van een werkgever in de periode 2023-2027 afloopt, moeten de pensioenregeling en nieuwe uitvoeringsovereenkomst direct voldoen aan de Wtp-regels

Contactgegevens



Paul Vestering

Partner

+31 20 546 01 01

+31 6 109 355 80

paul.vestering@stibbe.com



Diederik Kok

Senior Associate

+31 20 546 04 50

+31 6 500 556 22

diederik.kok@stibbe.com



Phinney Disseldorp

Senior Associate

+31 20 546 00 97

+31 6 256 409 38

phinney.disseldorp@stibbe.com



Willem Eikelboom

WTW

06 5150 9897

[willem.eikelboom@](mailto:willem.eikelboom@willistowerswatson.com)

willistowerswatson.com



Stibbe

Stibbe.com