

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is de informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

Oude afspraken wel of niet respecteren?

Door de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen (WTP) moet de premie voor de pensioenregeling uiterlijk 1 januari 2028 in principe voor al uw werknemers gelijk zijn (de ‘gelijke premie’). Dit terwijl veel werknemers nu pensioen opbouwen in een pensioenregeling waarvan de premie met de leeftijd stijgt (de ‘progressieve premie’). Het is mogelijk deze progressieve premie voor huidige werknemers ook ná 1 januari 2028 voort te zetten, ook wel de eerbiedigende werking genoemd.

Ruim 1,3 miljoen werknemers bouwen pensioen op in een pensioenregeling met een progressief premiepercentage bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling (de eerbiedigende werking is bij pensioenfondsen niet aan de orde; daar is in de regel sprake van een gelijke doorsnee-premie). Per 1 januari 2028 loopt de transitiefase af en verlangt de WTP dat u voor huidige werknemers met een progressieve premie een gelijke premie toepast. Mogelijk leidt dit tot een lagere pensioenopbouw. Dat is afhankelijk van verschillende factoren, zoals de leeftijd van de werknemers. Deze negatieve gevolgen zijn strijdig met het doel van de WTP: ‘een evenwichtige transitie’. De mogelijkheid om de progressieve premie voort te zetten, wordt dan ook geboden om een evenwichtige transitie mogelijk te maken.

Voorwaarden

Voor het kunnen voortzetten van de progressieve pensioenpremie is vereist dat:

- bij uw organisatie op 30 juni 2023 (de dag voordat de WTP inging) sprake

was van een premieovereenkomst met progressieve premie (ongeacht de uitvoerder) óf een uitkeringsovereenkomst met progressieve premie, uitgevoerd door een verzekeraar;

- de pensioendeelneming van de werknemer al is aangevangen vóór het moment dat voor nieuwe werknemers een pensioenregeling met gelijke premie van kracht wordt (uiterlijk 31 december 2027 dus);

Keuzes in transitieplan

Een verplicht onderdeel van de transitiefase, waarbinnen de aanpassing van de pensioenregelingen moet zijn afgerond, is het transitieplan. Hierin moet u alle keuzes, overwegingen en berekeningen rondom de pensioentransitie opnemen. Is uw organisatie aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds, dan moeten de betrokken sociale partners zo'n plan opstellen. U leest hier meer over op rendement.nl/hrtools.

- de nieuwe pensioenovereenkomst geen solidaire premieovereenkomst is (een type pensioenregeling waarbij de pensioenuitkering altijd variabel is); Een voorbeeld: in uw organisatie was op 30 juni 2023 een premieovereenkomst met progressieve premie van kracht. Per 1 januari 2025 stapt u voor nieuwe werknemers over naar een premieovereenkomst met gelijke premie conform de eisen van de WTP. Dan kunt u ervoor kiezen voor degenen die op 31 december 2024 al deelnemer waren, de progressieve premie voort te zetten. Voor (nieuwe) werknemers van wie de deelneming op of na 1 januari 2025 aanvangt, geldt dan de nieuwe regeling met gelijke premie.

Voordelen

De belangrijkste voordelen van het behoud van de progressieve premie zijn dat:

- er geen instemmingstraject nodig is (zie het kader op de rechterpagina);
- er geen compensatiemaatregelen nodig zijn (zie onder het kopje ‘Compensatie’ op de rechterpagina); en
- een transitie- en communicatieplan niet vereist is (zie het kader links).

Dat er geen instemming nodig is, is wel te nuanceren. Het overgangsrecht geldt alleen voor het behoud van de progressieve premie; niet voor andere onderdelen van de pensioenovereenkomst, waarvoor mogelijk wel instemming vereist is.

Nadelen

De belangrijkste nadelen bij voortzetting van de progressieve premie zijn dat:

- er (op termijn) twee pensioenregelingen ontstaan;
- dit kan leiden tot (een gevoel van) ongelijkheid tussen huidige werknemers en toekomstige werknemers; en
- de arbeidsmobiliteit kan worden beïnvloed.

Twee pensioenregelingen binnen een organisatie is, administratief en kostentech- nisch beschouwd, een zwaardere last dan één pensioenregeling. Daarnaast kunnen discussies over ongelijke behandeling op grond van leeftijd ontstaan. Bijvoorbeeld omdat een jonge werknemer die ná in- voering van de nieuwe pensioenregeling in dienst treedt, een hogere pensioenpre- mie heeft dan een jonge werknemer van dezelfde leeftijd die onder het overgangs- recht valt. Naar verwachting valt het onderscheid naar juridische maatstaven wel te rechtvaardigen, maar onder werk- nemers onderling zou het tot gefronste wenkbrauwen en onvrede kunnen leiden.

Gevolgen

Een baanwisseling van iemand die onder het overgangsrecht valt (en dus nog een progressieve premie heeft), kan grote ge- volgen hebben voor de pensioenopbouw. Bij het einde van de deelneming geldt de progressieve premie niet meer. Bij een nieuwe werkgever krijgt die werknemer alsnog te maken met een gelijke premie die, afhankelijk van de leeftijd, niet vol- doende zal zijn om het wegvallen van de progressieve premie op te vangen. Dat kan een baanwissel in de weg staan.

Informatieplicht

Belemmering van de arbeidsmobiliteit is één ding. De gemiddelde werknemer die onder het overgangsrecht valt, zal zich de consequenties van een baanwissel niet realiseren. Weliswaar is de pensioenuit- voerder jaarlijks én bij beëindiging van de pensioendeelneming verplicht op de mogelijke consequenties te wijzen. Dat neemt niet weg dat de werknemer die na zijn baanwissel geconfronteerd wordt met een veel lagere opbouw, in eerste instantie naar zijn (voormalig) werkgever zal wijzen. Goed werkgeverschap zal ver-

langen dat u bij uitdiensttreding op het pensioen wijst, anders riskeert u aanspra- kelijkheid. Let hier bijvoorbeeld op bij het aangaan van vaststellingsovereenkom- sten en het bevestigen van opzeggingen.

Compensatie

Besluit u geen gebruik te maken van het overgangsrecht en stapt u dus over op een gelijke premie, dan heeft dit consequen- ties voor de pensioenopbouw. U moet dan afspraken maken over compensatie voor werknemers en deze verantwoor- den in het transitieplan. Bedenk goed op welke wijze u compensatie biedt. Dat kan binnen of buiten de ‘pensioensfeer’. Binnen de pensioensfeer is een directe compensatie in de nieuwe pensioenrege- ling. Bij compensatie buiten de pensi- oensfeer kunt u bijvoorbeeld denken aan (structurele) loonsverhogingen of extra vrije dagen. Ten aanzien van het transi- tieplan zijn aan compensatie binnen de pensioensfeer aanzienlijk meer (verant- woordings)vereisten gesteld dan wanneer u dat buiten de pensioensfeer doet. Wees erop bedacht dat een compensatiemaat- regel binnen de pensioensfeer ook voor toekomstige werknemers moet gelden!

Uitstellen

1 januari 2028 is nog ruim vier jaar weg van nu. Dus waarom niet wachten met het ondernemen van actie tot 2027? Niet doen! Nogmaals, het overgangsrecht gaat alleen over de pensioenpremie. Andere onderdelen van de pensioenregeling moeten worden aangepast en voor toe- komstige werknemers is hoe dan ook een

nieuwe pensioenregeling nodig. Uiterlijk 1 oktober 2026 moet de gewijzigde pen- sioenregeling en het transitieplan aan de verzekeraar of premiepensioeninstel- ling worden gezonden. In veel gevallen gaat daaraan een langdurig en complex medezeggenschapstraject vooraf (zie het kader onderaan). Naarmate de tijd vordert, zal de druk op de capaciteit van adviseurs en uitvoerders ook steeds ver- der toenemen, waardoor een tijdige en goede transitie in gevaar kan komen.

Consequenties

Langer wachten vergroot het risico dat de transitie niet tijdig kan worden afgerond, wat ingrijpende (fiscale) consequen- ties heeft. De consequenties zijn dat:

- de pensioenuitvoerder de pensi- oenovereenkomst die (nog) niet voldoet aan de WTP, vanaf 1 januari 2028 niet meer mag uitvoeren;
- gunstige fiscale mogelijkheden (bij- voorbeeld rondom de compensatie) komen te vervallen; en
- de waarde van de opgebouwde pensi- oenaanspraken in één keer progres- sief wordt belast via de loonbelasting. Daarnaast wordt een revisierente – een heffing van de Belastingdienst – van maximaal 20% over deze waarde bere- kend. Het ligt voor de hand dat werk- nemers deze schade op werkgevers zullen verhalen.

Kortom: uitstel is géén goed idee. Voor- kom brokken en ga alvast aan de slag!

Jim Kaldenberg, pensioenadvocaat bij Delis- sen Martens, kaldenberg@delissenmartens. nl, www.delissenmartens.nl

Pensioenregeling komt met complex instemmingstraject

De ondernemingsraad (OR) heeft instem- mingsrecht bij het vaststellen, wijzigen of intrekken van de pensioenregeling. Instemming van de OR bindt individuele werknemers echter alleen als dit ook is vastgelegd in de individuele arbeidsover- eenkomst of pensioenovereenkomst. An- ders heeft uw organisatie ook het akkoord

van de individuele werknemers nodig. Dit geldt niet als de pensioenregeling is geregeld in een cao of als er sprake is van een verplichte deelname aan een bedrijfs- takpensioenfonds. Komt u er niet uit met de OR en de werknemers, dan is het on- der strenge voorwaarden mogelijk om de pensioenregeling eenzijdig te wijzigen.