

WTP BROCHURE

De Wet toekomst pensioenen treedt per 1 juli 2023 in werking

Op 30 mei jl. is de Wet toekomst pensioenen (“Wtp”) aangenomen door de Eerste Kamer en deze zal op 1 juli 2023 in werking treden. De Wtp leidt tot een ingrijpende verandering van het arbeidsvoorwaardelijk pensioen. De wijzigingen raken het overgrote deel van de werkgevers, deelnemers en pensioengerechtigden, ongeacht het type pensioenovereenkomst en ongeacht het type pensioenuitvoerder. De Wtp zal in werking treden met een transitieperiode waarin sociale partners, werkgevers en pensioenuitvoerders tot 1 januari 2028 de tijd krijgen om de pensioenregelingen aan te passen. Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste wijzigingen van de Wtp op hoofdlijnen en juridische aandachtspunten voor werkgevers, pensioenuitvoerders en fiduciair beheerders.

De Wet toekomst pensioenen op hoofdlijnen

Type pensioenovereenkomsten

Met de Wtp wordt overgegaan naar een nieuw pensioenstelsel waarbij na een transitieperiode enkel nog pensioen kan worden opgebouwd in een premieregeling (dc-regeling) met een leeftijdsonafhankelijke (vlakke) premie. De huidige eind- en middelloonregelingen komen te vervallen in het nieuwe stelsel. De Wtp voorziet in drie typen pensioenovereenkomsten:

- De solidaire premieovereenkomst
- De flexibele premieovereenkomst
- De premie-uitkeringsovereenkomst

De verschillen tussen varianten van de premieovereenkomst zitten vooral in het moment waarop en de mate waarin risico's, die inherent zijn aan pensioenopbouw, worden verzekerd of collectief worden gedeeld.

Karakter pensioenovereenkomsten

Solidaire premieovereenkomst	Flexibele premieovereenkomst
Leeftijdsonafhankelijke premie	Leeftijdsonafhankelijke premie
Collectief beleggingsbeleid, toerekenen financiële resultaten naar leeftijdscohort en aan solidariteitsreserve	Individueel beleggingsbeleid (life-cycles)
Solidariteitsreserve verplicht	Risicodelingsreserve optioneel en verplicht voor Bpf'en
Geen knip tussen opbouw- en uitkeringsfase (niet shoppen)	Gescheiden opbouw en uitkeringsfase (beperkt shoppen)
Variabele uitkering	Vaste of variabele uitkering

Afschaffing doorsneesystematiek en wijziging fiscale kader pensioenopbouw

In de Wtp wijzigt de wijze van pensioenopbouw door afschaffing van de doorsneesystematiek (leeftijdsonafhankelijke premie met een leeftijdsonafhankelijke opbouw). Per 1 juli 2028 kan alleen nog pensioen worden opgebouwd in een premieregeling met een leeftijdsonafhankelijke 'vlakke' premie. Dat resulteert in een degressieve opbouw. Fiscaal is de maximale pensioenpremie begrensd op 30% van de pensioengrondslag. Ten behoeve van eventuele compensatie wordt de premiegrens tijdelijk verhoogd met 3% in verband met nadeelscompensatie tot 1 januari 2037.

Voor premieregelingen met een progressieve premie die vóór 1 juli 2023 zijn afgesloten geldt overgangsrecht. Dergelijke regelingen mogen na 1 januari 2028 worden gehandhaafd voor bestaande deelnemers / werknemers. Nieuwe werknemers zullen in ieder geval vanaf 1 januari 2028 moeten deelnemen in één van de nieuwe pensioenovereenkomsten met een leeftijdsonafhankelijke (vlakke) premie.

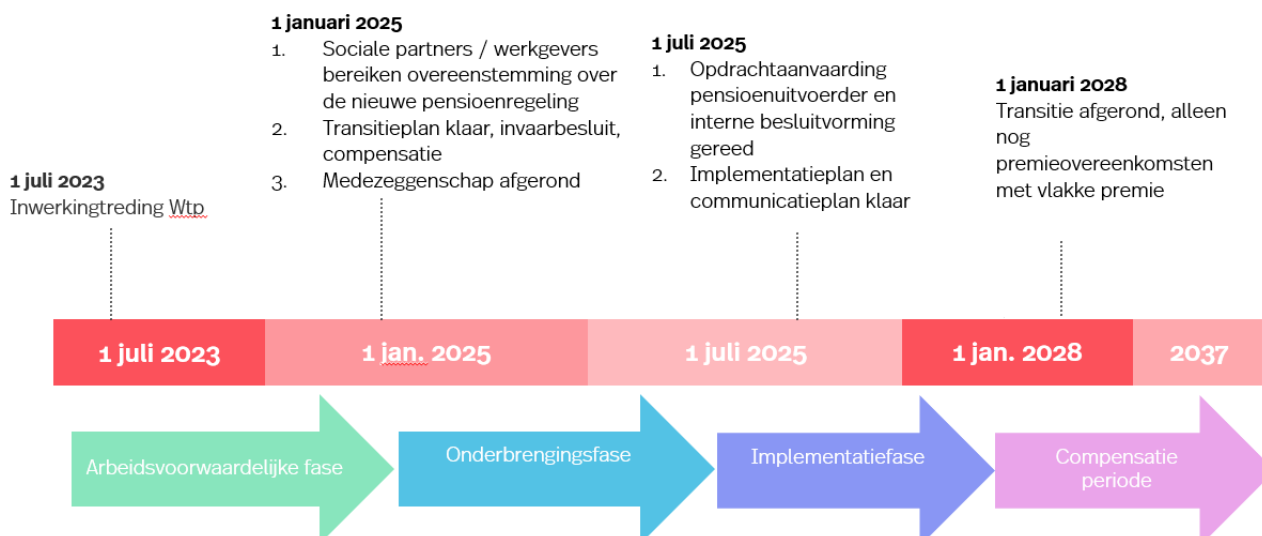
Nabestaandenpensioen

De Wtp voorziet in een grondige hervorming van het nabestaandenpensioen. In de kern wordt het nabestaandenpensioen uniform en gaat bij iedere pensioenregeling hetzelfde systeem voor nabestaandenpensioen gelden.

- Het nabestaandenpensioen dat ingaat bij overlijden na de pensioendatum blijft op opbouwbasis en bedraagt maximaal 70% van het ouderdompensioen.
- Het nabestaandenpensioen dat ingaat bij overlijden vóór de pensioendatum wordt op risicobasis en bedraagt maximaal 50% van het salaris. Dit betekent dat als de werknemer voor de pensioendatum overlijdt, er in principe alleen nabestaandenpensioen wordt uitgekeerd als de werknemer op het moment van overlijden nog bij u in dienst is.

Transitiekader / tijdslijn

Van 1 juli 2023 tot 1 januari 2028 geldt een overgangsfase naar het nieuwe pensioenstelsel. De Wtp onderscheidt drie fasen gedurende de transitieperiode. Mijlpaal 1 is de arbeidsvoorwaardelijke fase. In deze fase maken sociale partners – of de individuele werkgever – afspraken over de nieuwe pensioenregeling en moet een transitieplan worden opgesteld. Dit moet uiterlijk 1 januari 2025 zijn afgerond. Mijlpaal 2 is de onderbrengingsfase. Pensioenuitvoerders moeten een implementatieplan opstellen. Dit moet uiterlijk 1 juli 2025 zijn afgerond. Mijlpaal 3 is de implementatiefase die afgerond moet zijn op 1 januari 2028. Vanaf deze datum kan de pensioenopbouw alleen nog plaatsvinden in een premieregeling met een leeftijdsonafhankelijke 'vlakke' premie.



Aandachts- en actiepunten voor werkgevers

Gevolg Wtp is dat (nagenoeg) alle Nederlandse pensioenregelingen aangepast moeten worden per 1 januari 2028, ongeacht de pensioenuitvoerder. Dit geldt dus zowel voor werkgevers die hun pensioenregeling hebben ondergebracht bij een pensioenfonds als een verzekeraar. Hoewel die datum nog ver weg lijkt, is het van groot belang dat werkgevers in actie komen. In het kort de aandachtspunten en actiepunten voor werkgevers.

Aandachtspunten

- Sociale partners of individuele werkgevers zullen een keuze moeten maken voor één van de nieuwe pensioencontracten. Indien zij de pensioenregeling ondergebracht hebben bij een pensioenfonds, zullen zij ook een afspraak maken over het al dan niet bij elkaar houden van reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en nieuw op te bouwen pensioenvermogen in het nieuwe pensioenstelsel ("invaren"). De hoofdregel is dat er wordt ingevaren.
- Sociale partners of individuele werkgevers zullen voor 1 januari 2025 een transitieplan moeten opstellen.
- Voor de wijziging van de pensioenregeling dienen de medezeggenschapsverplichtingen in kaart te worden gebracht. In beginsel geldt dat instemming van de ondernemingsraad vereist is voor het wijzigingen van de pensioenregeling en het opstellen van het transitieplan, tenzij de pensioenregeling is ondergebracht bij een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds of uitputtend is geregeld in de cao.
- Na afronding van het medezeggenschapstraject zal de wijziging van de pensioenregeling moeten worden doorgevoerd in iedere individuele pensioenovereenkomst gesloten tussen werkgever en werknemer. De Wtp bepaalt dat dit uiterlijk 1 januari 2025 moet zijn gebeurd. Het wijzigingsproces is een cruciale eerste stap voor werkgevers. Van belang is dat werkgevers eerst de pensioenovereenkomsten met deelnemers, slapers en gepensioneerden rechtsgeldig wijzigen. Als daar twijfel over zou ontstaan, zou nog nakoming van de huidige pensioenovereenkomst gevorderd kunnen worden. Hoofdregel is dat instemming van de werknemer nodig is. Een gedegen en evenwichtig wijzigingsproces is van groot belang.

Actiepunten:

- Start op tijd, het liefst nu.
- Bekijk samen met uw tussenpersoon en juridisch adviseur uw huidige pensioenregeling, de overeenkomst met de pensioenuitvoerder en de verlengingsdatum van die overeenkomst.
- Betrek uw juridisch adviseur en tussenpersoon in het kader van de overstap naar een nieuwe pensioenregeling, de mogelijkheden en de implementatieacties die moeten worden ondernomen.
- Check pensioenleeftijd in huidige pensioenregeling. Vanaf 1 januari 2024: 18 jaar.
- Analyseer potentiële scenario's en kosten voor nieuwe pensioenregeling.
- Check of compensatie noodzakelijk is.
- Betref de ondernemingsraad op tijd. Voor de wijziging van de pensioenregeling en het opstellen van het transitieplan is instemming van de ondernemingsraad vereist. Dergelijke instemmingstrajecten kunnen lang duren.
- Voor wijziging van de pensioenregeling kan individuele instemming van de werknemers benodigd zijn.
- Rond het proces uiterlijk 1 oktober 2027 af door ondertekening van de offerte van de uitvoerder.

Aandachtspunten voor pensioenuitvoerders

De Wtp heeft als doel het pensioenstelsel in Nederland toekomstbestendiger en persoonlijker te maken. Hoewel de wet veel voordelen belooft voor werknemers en gepensioneerden, brengt het ook aanzienlijke gevolgen met zich mee voor pensioenuitvoerders. Hieronder lichten wij enkele van de gevolgen en de mogelijke impact op pensioenuitvoerders toe.

Veranderingen in het collectieve karakter: met de Wtp vindt een verschuiving van een collectief naar een meer individueel karakter van het pensioenstelsel plaats. Pensioenuitvoerders zullen verplicht worden om individuele pensioenpotjes te creëren, waarbij elke deelnemer zijn of haar eigen opgebouwde vermogen beheert. Dit vereist aanzienlijke aanpassingen in de administratieve systemen en processen van pensioenuitvoerders, evenals de ontwikkeling van nieuwe communicatiestrategieën om individuele deelnemers te informeren over hun persoonlijke pensioensituatie.

Aanpassingen aan het beleggingsbeleid: met de Wtp krijgen deelnemers meer keuzevrijheid bij het beleggen van hun pensioenvermogen, afhankelijk van het type pensioenovereenkomst. Pensioenuitvoerders zullen verschillende beleggingsprofielen moeten aanbieden en moeten zorgen voor voldoende flexibiliteit om aan de individuele voorkeuren en risicobereidheid van deelnemers te voldoen. Dit vereist een herziening van het beleggingsbeleid en mogelijk extra investeringen in beleggingsexpertise en -technologie.

Veranderende rol en verantwoordelijkheid van pensioenuitvoerders: de Wtp legt een grotere nadruk op transparantie en goede governance binnen de pensioensector. Pensioenuitvoerders worden verantwoordelijk voor het verstrekken van duidelijke informatie aan deelnemers over hun pensioenregelingen, kosten en opbrengsten, en de risico's die gepaard gaan met beleggen. Bovendien zullen zij zich moeten inspannen om de belangen van deelnemers te behartigen en een evenwicht te vinden tussen het behalen van rendement en het beheersen van risico's.

Invaren: de Wtp biedt de mogelijkheid dat de waarde van bestaande pensioenaanspraken en -rechten (zoals opgebouwd onder het huidige stelsel) via een collectieve waardeoverdracht worden ingebracht in de gewijzigde pensioenregeling ('invaren'). In de Wtp worden belemmeringen voor pensioenfondsen om in te varen weggenomen door het schrappen van het individueel bezwaarrecht bij een interne collectieve waardeoverdracht zoals dat nu is opgenomen in art. 83 Pw. Het proces rond het al dan niet invaren van de bestaande opbouw moet zorgvuldig en evenwichtig worden uitgevoerd. Belangrijk onderdeel van de besluitvorming zal de rekenmethode zijn in het kader van de evenwichtige besluitvorming.

Mogelijke consolidatie van pensioenfondsen

De Wtp kan ook leiden tot een toename van fusies en overnames binnen de pensioensector. Door de vereiste aanpassingen en hogere eisen aan schaalbaarheid en efficiëntie, kunnen kleinere pensioenuitvoerders moeite hebben om te voldoen aan de nieuwe regelgeving. Hierdoor kunnen zij ervoor kiezen om samen te gaan met andere partijen of op te gaan in grotere organisaties. Dit kan resulteren in een consolidatie van pensioenuitvoerders, waardoor de sector mogelijk minder spelers telt.

Actiepunten pensioenfondsen

- Bepaal eigen rol en risicohouding van het pensioenfonds.
- Bepaal de risicohouding van het pensioenfonds
- Bij invaren: bepaal de rekenmethode en toepassing van het transitie-ftk.
- Toets het transitieplan van de sociale partners aan evenwichtigheid en uitvoerbaarheid!

Aandachtspunten voor fiduciair beheerders

Ook voor fiduciair beheerders zorgt de Wtp voor een nieuwe uitdaging. Zij zullen samen met de pensioenfondsen en hun pensioenuitvoeringsorganisaties een transitie moeten doorgaan, waarbij men zich onder meer zal moeten voorbereiden op een nieuwe IT infrastructuur en een aangepast beleggingsbeleid. Dit vereist een doordachte analyse (en aanpassing) van de bestaande contractuele documentatie, uitbestedingsrelaties en wijze waarop data wordt uitgewisseld. Daarnaast zal er met het pensioenfonds (en de pensioenuitvoeringsorganisatie) moeten worden besproken in hoeverre het wenselijk is om gebruik te maken van een transitie-ftk en of (en zo ja, wanneer) er wordt ingevaren.

Vragen?

Het Simmons & Simmons Pensioenteam staat voor uw klaar!



Laurie Kuijpers
Partner | Employment



Iris Dingemans
Partner | Financial Markets



Harmen Wielens
Counsel | Financial Markets



Aron Berket
Supervising Associate |
Financial Markets