

KPS Blog mei 2021:

“Welke opmerkelijke verschillen haal jij uit het voorstel Wet Toekomst Pensioenen?”

Er is al heel veel geschreven over de Wet Toekomst Pensioenen, denk alleen maar eens aan de meer dan 500 reacties die naar aanleiding van de internetconsultatie zijn verschenen. Wat ons opvalt is dat toepassing van het huidige wetsvoorstel betekent dat zowel werknemers als de verschillende pensioenuitvoerders niet altijd gelijk behandeld worden. Dat terwijl transparantie en begrijpelijkheid twee belangrijke doelen van de stelselherziening (§ 2.1 Internetconsultatie WTP) zijn. Hierna behandelen we drie voorbeelden van opmerkelijke verschillen.

1: Eerbiedigende werking

Als een werkgever pensioen opbouwt in een aansprakenregeling die is ondergebracht bij een verzekeraar, dan kan de werkgever tot 31 december 2025 overgaan om de bestaande werknemers onder te brengen in een premieovereenkomst met oplopende staffel. Is dezelfde aansprakenregeling in eigen ondernemingspensioenfonds ondergebracht, dan moet die keuze uiterlijk op 31 december 2021 worden gemaakt. En mocht zo'n regeling dan worden omgezet naar een regeling met een stijgende staffel, dan kan deze voor bestaande deelnemers na 31-12-2025 alleen doorlopen, als deze is ondergebracht bij een verzekeraar of PPI. Welke logica zit er achter de gedachte om hier verschillende termijnen te hanteren?

2: Compensatiemogelijkheden

De fiscaal maximale premie onder het nieuwe regime is voorlopig vastgesteld op 30%. Verder is het tijdelijk (tot uiterlijk 1 januari 2036) toegestaan om – ten behoeve van compensatie – een extra premie van 3% toe te kennen. De hoogte van de beschikbare nominale compensatie wordt op werkgeversniveau vastgesteld en is gelijk aan 33% van de grondslag verminderd met de toegezegde flatrate premie over deze grondslag. Dit bedrag mag de werkgever naar eigen inzicht verdelen, waarbij wel naar evenwichtigheid gekeken moet worden. Gevolg van deze methode is dat er een verschil in premieruimte voor compensatiemaatregelen ontstaat ingeval van: enerzijds een oudere werknemer binnen een verder jong werknemersbestand en anderzijds binnen een oud deelnemersbestand. Hier ontstaan inconsistenties op werkgeverniveau. Wat zou hier in nadere regelgeving aan gedaan kunnen worden?

3: Vrijgestelde regelingen

Heeft een werkgever op grond van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet BPF 2000 vrijstelling gekregen van deelname aan een verplicht gestelde regeling, dan leidt de Wet Toekomst Pensioenen tot ingewikkelde situaties. Het probleem waar deze werkgever tegenaan loopt is het tijdpad. Op 1 januari 2024 moet het arbeidsvoorwaardelijk traject zijn afgerond. Dat geldt ook voor het bedrijfstakpensioenfonds. Om als werkgever te kunnen voldoen aan de deadline, moet je constant op de hoogte zijn van de keuzes die het bedrijfstakpensioenfonds gaat maken. Er ontstaat hiermee feitelijk een verschil in de beschikbare transitieperiode voor sociale partners bij een onderneming met een vrijgestelde pensioenregeling ten opzichte van de sociale partners bij een bedrijfstak met verplichte regeling. En kun je met een WVP-regeling gelijkwaardig zijn aan een NPC-regeling van het BPF? Puur op basis van de hoogte van de premie?

Welke opmerkelijke zaken haal jij uit het wetsvoorstel Toekomst Pensioenen?

Bijzonder blijft het wel, dat je na herlezing van het 250 pagina's dikke document telkens weer tot nieuwe inzichten komt. Zo brengt pensioenuitvoering door enerzijds verzekeraars en PPI's en anderzijds pensioenfonds verschillen met zich mee. Belangrijke vraag is daarom: “Worden in het vervolgtraject de juiste keuzes gemaakt?”

Ron van Os AAG



*Medevoorzitter KPS werkgroep
Modernisering Pensioenstelsel,
Eigenaar Van Os Pensioen
Consultancy B.V.*

Barend de Leijster Act. Analist AG



*Medevoorzitter KPS werkgroep
Modernisering Pensioenstelsel,
Business Consultant Ferm in
Pensioenen*