



risico- en
verzekeringsadviseurs

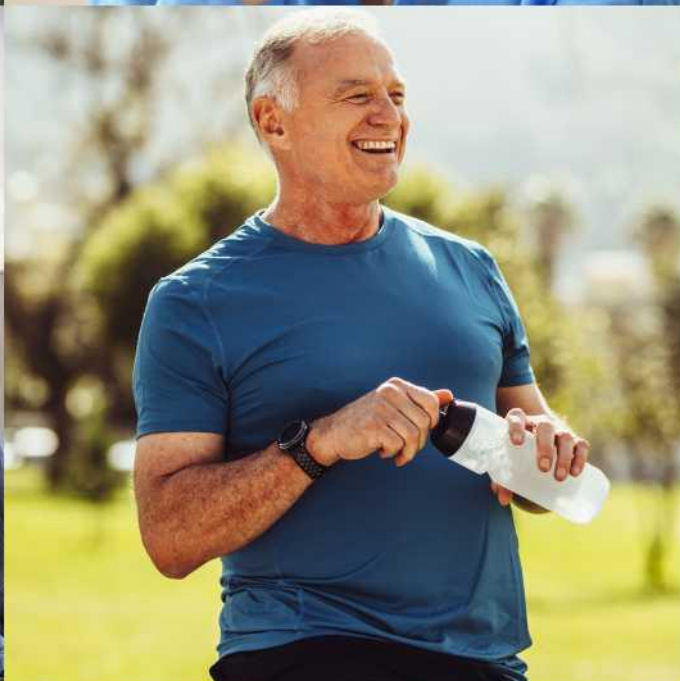
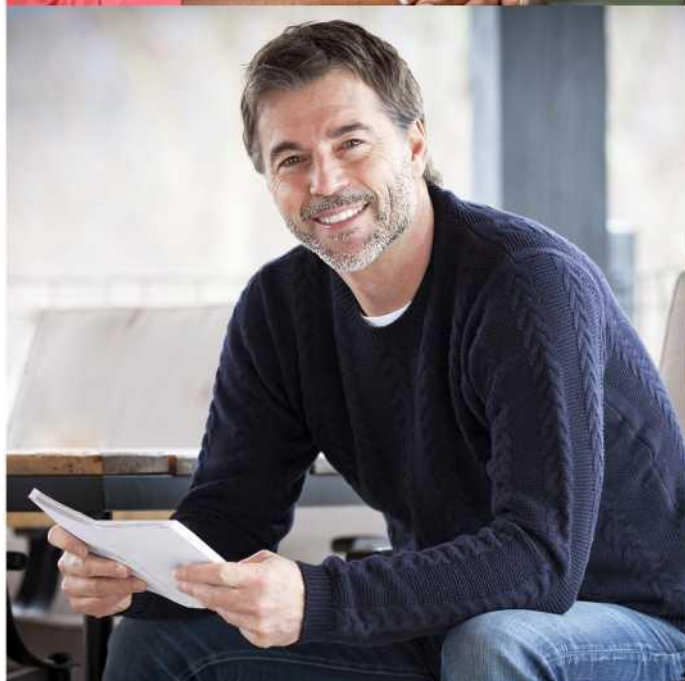
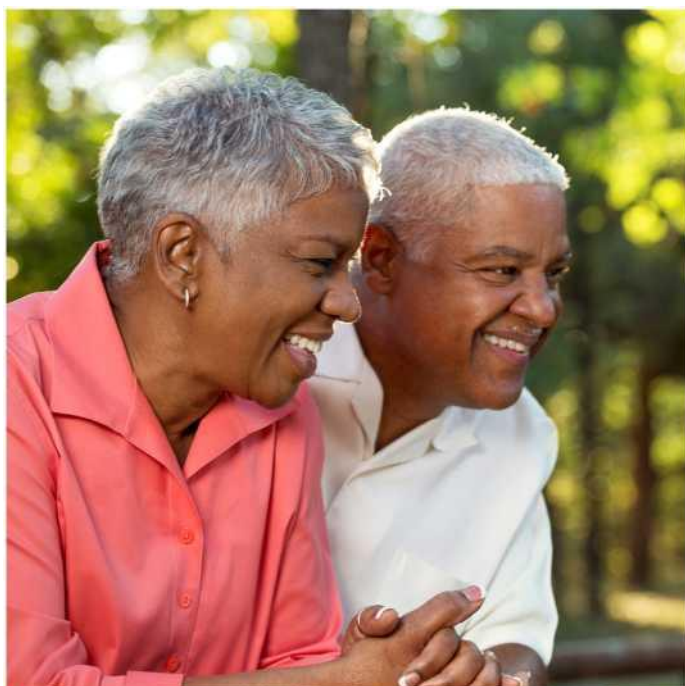


Stappenplan Wet Toekomst Pensioenen

Vorbereiding op de wijzigingen naar aanleiding van het pensioenakkoord

Werkgevers die zijn aangesloten bij een pensioenfonds zijn wettelijk verplicht om voor 1 januari 2025 een transitieplan op te stellen voor het pensioenakkoord. Werkgevers met een verzekerde pensioenregeling moeten uiterlijk 1 oktober 2026 een implementatieplan bij hun pensioenuitvoerder ingediend hebben.

Inmiddels zijn de hoofdlijnen van het pensioenakkoord neergelegd in het concept wetsvoorstel Wet Toekomst Pensioenen (WTP). De wijzigingen hebben grote financiële gevolgen, zowel voor uw onderneming als voor uw medewerkers. Daarom speelt de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een belangrijke rol in de voorbereiding van uw transitieplan. Wij adviseren u om de noodzakelijke wijzigingen als gevolg van de WTP goed voor te bereiden. Dit stappenplan helpt u daarbij.



In 7 stappen naar een nieuw pensioen

U hoeft onderstaande stappen niet in een keer te nemen. We informeren u regelmatig zodat u tijdig aan de slag kunt met de volgende stap.

Stap 1 Bereid de werkzaamheden voor

Start zo snel mogelijk met de voorbereidingen.

Een goede eerste stap is in kaart brengen wat u moet doen. Bespreek bijvoorbeeld met ons wat uw huidige pensioenregeling inhoudt, welke veranderingen er moeten worden doorgevoerd en wat uw eigen wensen zijn.

Houd rekening met de arbeidsrechtelijke aspecten van het Pensioenakkoord.

Verandert er veel voor uw medewerkers? Omdat het pensioenakkoord nadelig uitpakt voor hen?

Of meer risico's met zich meebrengt? Dan heeft u als werkgever een belangrijke zorgplicht.

Uw medewerkers moeten expliciet instemmen met de veranderingen

Met de WTP worden de risico's op een andere manier verdeeld tussen werkgevers en werknemers. Uw medewerkers hebben uitgebreide voorlichting nodig, want zij moeten expliciet instemmen met de veranderingen.

Stap 2 Actuariële analyse

Het pensioenakkoord kan voor u als werkgever een grote financiële impact hebben. Een goede analyse is noodzakelijk, zodat u weet waar u aan toe bent.

- Analyse van de verschuiving die optreedt. In veel gevallen krijgen ouderen als gevolg van de nieuwe wetgeving minder pensioenpremie. Jongeren juist meer. Deze arbeidsvoorwaardelijke wijzigingen brengen veranderingen met zich mee in de kasstromen van de werkgever;
- Voor u als werkgever is het belangrijk om inzicht te krijgen in deze kasstromen. Hierbij moet u ook rekening houden met eventuele compensaties voor medewerkers die erop achteruit gaan;
- Analyse of de premieverdeling over de leeftijdscategorieën aansluit bij uw personeelsbeleid op de lange termijn;
- Analyse van de korte- en de langetermijneffecten voor u als werkgever en voor uw werknemers.

Wij helpen u hier graag bij!

Stap 3 Betrek uw ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging

Heeft uw onderneming een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging?

Dan moet u deze ruim op tijd informeren over uw voornemen om de pensioenregeling te wijzigen. De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht en de personeelsvertegenwoordiging heeft adviesrecht. Om dat te kunnen uitvoeren moeten zij voldoende tijd hebben om zich voor te bereiden. Het is verstandig de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging op tijd op de hoogte te brengen van het (complexe) instemmingsverzoek dat zij kunnen verwachten.

Heeft u geen ondernemingsraad en bent u niet aangesloten bij een cao?

Dan kan het nuttig zijn om een pensioencommissie in te stellen. Hierin zit een vertegenwoordiging van uw medewerkers, zodat u samen tot een goed besluit kunt komen.

Stap 4 Voorlichtingssessie met uw werknemers

De voorlichting aan werknemers is van groot belang voor een succesvolle transitie naar een nieuwe regeling. Medewerkers moeten de verschillen tussen de huidige en de toekomstige regeling (kunnen) begrijpen. Bijkomend voordeel van een goede pensioenvoorlichting is dat uw werknemers de pensioenregeling meer zullen waarderen.

Vul de voorlichtingssessies aan met pensioensprekuren voor uw medewerkers.

Zij krijgen dan de mogelijkheid om over hun persoonlijke pensioensituatie in gesprek te gaan met een pensioenadviseur.

Het voorlichtingsproces verdient veel aandacht. Zo moet voor de desbetreffende medewerkers de informatie volledig en begrijpelijk zijn.

In de bijlage vindt u enkele gerechtelijke uitspraken, die het belang van goede en volledige informatievoorziening aangeven.

Stap 5 Instemmen door uw medewerkers

Uw medewerkers moeten welbewust instemmen met de wijzigingen (op basis van volledige en begrijpelijk informatie).

Bent u aangesloten bij een cao en/of pensioenfonds?

Dan worden de besluiten genomen door het pensioenfonds. Uw medewerkers kunnen hierover wel vragen hebben. Licht uw medewerkers daarom voldoende voor.

Bent u niet aangesloten bij een cao en/of pensioenfonds?

Dan moet iedere werknemer 'welbewust' instemmen met de wijzigingen. Dit houdt in dat het akkoord van een werknemer alleen geldig is, als hij alle noodzakelijke informatie heeft ontvangen om akkoord te kunnen gaan.

Dit is wettelijk bepaald.

Stap 6 Opstellen transitieplan en voorleggen aan uw pensioenuitvoerder

Afhankelijk van hoe snel u uw pensioenregeling wilt aanpassen, is het vereist dat u een transitieplan opstelt met eventuele compensatie-elementen. Dit plan legt u aan uw pensioenuitvoerder voor.

Afhankelijk van de vraag of u aangesloten bent bij een bedrijfstakpensioenfonds of een verzekerde pensioenregeling heeft, moet dit gebeuren voor 1 januari 2025 of 1 oktober 2026 (zie pagina 2).

Wachten tot uw pensioenuitvoerder met een voorstel komt, kan uiteraard ook. Maar het is de vraag of dat voorstel op tijd komt en of daarbij voldoende rekening is gehouden met uw specifieke wensen.

Stap 7 Invoering nieuwe pensioenregeling

In overleg met uw pensioenuitvoerder bepaalt u de datum van invoering van de wijzigingen.

We helpen graag

We investeren graag een half uur van onze tijd om samen met u vast te stellen of en waarbij wij u kunnen ondersteunen. Door onze gezamenlijke expertise kunnen we u bij elke stap van dienst zijn. Hiervoor kunnen we u een transparant voorstel doen. Zo weet u waar u aan toe bent, ten aanzien van het proces en de verschillende facetten daarvan.

Neem gerust contact met ons op!



Zicht

Elias van Belzen

06 - 248 743 23

elias.van.belzen@zichtadviseurs.nl



CBP

Paul van der Heide

010 - 820 22 20

info@cbpbv.nl

Over Zicht

We helpen u bij het maken van bewuste keuzes over financiële risico's. Bijvoorbeeld door samen goed vooruit te kijken. En door uw wensen en situatie in kaart te brengen. Maar ook door na te denken over verschillende oplossingen.

Dit doen we met persoonlijk advies en financiële producten die aansluiten bij de fase van uw onderneming.

Zo kunt u zich richten op de dingen waar het in uw onderneming echt om draait. Dat is gelukkig geregeld.

Over CBP

CBP staat voor het checken van cao- (C), bedrijfstakpensioenfondsen werkingssfeer (B) en Pensioen actuariale en juridische (P) vraagstukken. Wij zijn een gespecialiseerd kantoor dat lastige vraagstukken rondom deze onderwerpen behandelt. Daarnaast ontwikkelen we rekenmodellen om complexe pensioenvraagstukken naar een begrijpelijke eenvoud te vertalen. In de samenwerking met Zicht pensioenadviseurs springen we daar bij waar dat in het belang van de client is. Al of niet (mede) op de voorgrond of wellicht geheel op de achtergrond. Samen zijn we een waarborg voor een optimaal resultaat.

Een greep uit jurisprudentie over wijzigingen van pensioenregelingen

Pensioentekort is pas duidelijk op pensioendatum

Gerechtshof Den Bosch 8 oktober 2019

In dit arrest oordeelt het Hof Den Bosch dat een pensioentekort voor de werknemer pas duidelijk wordt op de pensioendatum. Dit is mede gebaseerd op eerdere arresten van de Hoge Raad. In deze casus ging het over een nabestaandenpensioen en is de pensioendatum dus gelijk aan de overlijdensdatum. Tijdens het dienstverband is het nabestaandenpensioen gewijzigd en verviel na het beëindigen van het dienstverband de dekking hiervoor.

In de oorspronkelijke regeling bleef een deel ook na de ontslagdatum verzekerd.

Het Hof oordeelt dat, als een pensioenregeling wijzigt, de informatie die een werknemer ontvangt voor hem/haar duidelijk moet zijn. Het Hof legt zware verplichtingen op waaraan deze informatie moet voldoen. In dit arrest wordt de werkgever veroordeeld tot het betalen van schade aan de (nabestaanden van de) werknemer.

[Bekijk de volledige uitspraak hier: ECLI:NL:GHSHE:2019:3663](https://www.eclinet.nl/uitspraak/ECLI:NL:GHSHE:2019:3663)

Welbewuste instemming is noodzakelijk

Hoge Raad 12 februari 2010

In dit arrest bepaalt de Hoge Raad dat een wijziging van een pensioenovereenkomst pas kan plaatsvinden als de werknemer 'welbewust' heeft ingestemd. De Hoge Raad heeft al eerder een norm gesteld voor 'welbewuste' instemming in het arrest van 28 mei 1999 (ECLI:NL:HR:1999:CZ2921). 'Welbewuste' instemming kan een werknemer alleen geven als hij duidelijk en volledig is geïnformeerd. Anders zou de werknemer immers 'dwalen' bij zijn keuze om in te stemmen. [De volledige uitspraak vindt u ook hier: ECLI:NL:HR:2010:BK3570](https://www.eclinet.nl/uitspraak/ECLI:NL:HR:2010:BK3570)

Van eindloonregeling naar beschikbare premie

Hoge Raad 15 September 2017

De werkgever had in 2000 de eindloonregeling gestopt en een beschikbare premieregeling ingevoerd. Hoewel de werknemers waren gewaarschuwd, dat beleggingsresultaten en de rente op de pensioendatum kunnen tegenvallen, oordeelde de Hoge Raad dat dit onvoldoende concreet was voorgelicht aan de werknemers. De Hoge Raad oordeelde, net al het Hof Den Haag, dat de werkgever de werknemers zelfs had moeten waarschuwen voor het prijsgeven van hun gegarandeerde pensioenrechten. In dit arrest vernietigt de Hoge Raad de nieuwe beschikbare premiepensioen- regeling die was doorgevoerd in 2000. Vernietiging houdt in dat feitelijk de oude eindloonregeling wordt hersteld.

[Bekijk de uitspraak hier: ECLI:NL:HR:2017:2227](https://www.eclinet.nl/uitspraak/ECLI:NL:HR:2017:2227)

Effect van risico's in de nieuwe pensioenregeling

Gerechtshof Den Haag 12 mei 2020

Ondanks het feit dat werknemers goed zijn voorgelicht en zelfs een gesprek met een adviseur (van de werkgever) hebben gehad, is hen onvoldoende op het effect van de risico's gewezen die de werknemers lopen. De werknemers hebben in de nieuwe beschikbare premieregeling veel minder pensioen opgebouwd, dan zij op grond van de voorgaande pensioenregeling zouden hebben gehad. Zij waren wel gewezen op de risico's die zij gingen lopen, maar deze waren niet concreet gemaakt met (waarschuwend) berekeningen. Het gerechtshof heeft hen in het gelijk gesteld en de werkgever veroordeelt tot schadevergoeding.

[Hier vindt u de gehele uitspraak: ECLI:NL:GHDHA:2020:888](https://www.eclinet.nl/uitspraak/ECLI:NL:GHDHA:2020:888)