



Wet Toekomst Pensioenen: afwachten is geen optie

De hoofdlijnen uit het Pensioenakkoord uit 2019 zijn inmiddels neergelegd in het wetsvoorstel Wet Toekomst Pensioenen (WTP). Afhankelijk van de wetsbehandeling in de Tweede en Eerste Kamer gelden de regels naar verwachting vanaf 1 januari 2023. De wijzigingen hebben grote financiële gevolgen voor werkgevers- en nemers. Het is daarom van groot belang dat werkgevers tijdig beginnen aan hun transitieplan.

Vorbereiden

Start zo snel mogelijk. De invoering vanaf 2025 klinkt nog ver weg, maar vanwege de complexiteit van het onderwerp heb je als werkgever die tijd hard nodig. Breng in kaart wat de huidige pensioenregeling inhoudt en welke veranderingen er moeten worden doorgevoerd. Houd rekening met de arbeidsrechtelijke aspecten uit het Pensioenakkoord. Onderzoek je zorgplicht niet. Medewerkers hebben uitgebreide voorlichting nodig en moeten expliciet instemmen met de veranderingen.

Actuariële analyse

Een goede analyse is noodzakelijk om de financiële impact in beeld te krijgen. In veel gevallen krijgen ouderen straks minder pensioenpremie en jongeren juist meer. Dit heeft gevolgen voor kasstromen. Analyseer of de premieverdeling over de leeftijdscategorieën aansluit bij uw personeelsbeleid op lange termijn. Breng ook in kaart wat de korte- en langetermijneffecten zijn voor werkgever en -nemer.

Betrek ondernemingsraad

De OR heeft instemmingsrecht en de personeelsvertegenwoordiging adviesrecht. Om dat te kunnen uitvoeren, moe-

ten zij voldoende tijd krijgen om zich voor te bereiden op het complexe instemmingsverzoek dat zij kunnen verwachten. Is er geen OR en is er geen cao, dan is het verstandig een pensioencommissie in te stellen met vertegenwoordigers van uw medewerkers.

Voorlichtingssessie

Medewerkers moeten de verschillen tussen de huidige en toekomstige regeling (kunnen) begrijpen. Het is verstandig plenaire voorlichting aan te vullen met individuele gesprekken. De werknemer moet volledig en begrijpelijk geïnformeerd worden. Rechters tonen zich kritisch op dit onderdeel.

Instemmen

De medewerkers moeten 'welbewust' instemmen met de wijzigingen, op basis van volledige en begrijpelijke informatie. Dit is wettelijk bepaald. Is er sprake van een cao en/of pensioenfonds dan neemt het pensioenfonds de besluiten. Licht medewerkers wel voldoende voor hierover.

Transitieplan opstellen

Werkgevers die zijn aangesloten bij een pensioenfonds zijn wettelijk verplicht om vóór 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. Begin op tijd zodat er ruimte is om specifieke wensen op te nemen.

Invoering

Als alle stappen zijn afgerond bepaalt de werkgever samen met de pensioenuitvoerder de ingangsdatum.

Dit artikel kwam mede tot stand dankzij input van Elias van Belzen van Zicht Adviseurs en Paul van der Heide van CBP.

TIPS VAN RONALD WIT

- Laat je pensioenadviseur je werknemers op individueel niveau adviseren tot 'zover mogelijk'. Doe dat nu al, want er leven veel vragen bij je mensen.

'We zijn continu in gesprek met adviseurs van werknemers en werkgevers'

Ronald Wit is HR-manager bij Pentair Venlo (circa 800 medewerkers in Nederland) dat zich bezighoudt met allerlei systemen op het gebied van waterbehandeling in de meest brede zin. De situatie van Pentair is extra ingewikkeld, legt Wit uit.

"Wij zijn onlangs verplicht aangesloten bij de cao voor de metaal- en elektrobranche. Daarom zitten we inmiddels ook bij het PME-pensioenfonds. Daarnaast hebben we een excedentregeling bij een verzekeringsmaatschappij. Dit maakt het voor ons extra complex. Met de komst van de nieuwe wet is de vraag relevant wat wijsheid is. Moet je de overstap nu doen, moet je nog even wachten? Maar het is lastig, want de nieuwe wet wordt telkens opnieuw uitgesteld."

"De nieuwe wet moet 1 januari ingaan, maar het is allerm minst zeker dat de Eerste Kamer de wet aanneemt. Je moet je voorbereiden, maar waarop? Je wordt als werkgever in een lastig parket gebracht. We zijn continu in gesprek met adviseurs van werknemers en werkgevers, maar niemand weet de exacte antwoorden. We nemen wel de OR mee op deze reis, inclusief de betrokken juristen en pensioenadviseurs."

"Onze werknemers kunnen hun pensioen niet overdragen van de huidige verzekeraar naar PME, want de werkgever blijft hetzelfde. Wat zegt de nieuwe wet hierover? Dat is onbekend. Wij hebben de overgang naar het PME-fonds dan ook stopgezet omdat we niet weten wat de vervolgstappen zijn."

‘Wij hebben ons huiswerk al gedaan’

Somfy Nederland in Hoofddorp is leverancier van motoren en besturingen voor -dynamische- zonwering en smart home oplossingen. Directeur Sven van Witzenburg en controller Bert Geurkink leggen uit wat de stand van zaken is bij hun bedrijf.

Van Witzenburg: “Wij hebben reeds lang geleden besloten om ons bij te laten staan door externe deskundigen. Onze pensioenadviseur acteert proactief en schetste ons begin dit jaar de kaders van de nieuwe wetgeving. Ook rekende hij een aantal mogelijke varianten door. Daar hebben wij onze bedrijfsfilosofie aan toegevoegd en zo kom je tot een strategie.” Geurkink: “Onze stelregel is dat we binnen onze financiële mogelijkheden de beste oplossingen willen. We willen ook zo min mogelijk voorgekookte keuzes aanbieden. Wij faciliteren en de medewerker kiest.”

Geurkink: “Het gaat om de implementatie en de gevolgen voor werkgever en werknemer. Een vraag is bijvoorbeeld of je, als je nu een middelloonregeling hebt, nu al over moet stappen of moet wachten tot de wettelijke datum. Iemands persoonlijke situatie is sowieso leidend voor de keuzes die hij of zij maakt. Met behulp van de software van de adviseur kunnen we heel goed en gedetailleerd de individuele consequenties van een besluit overzien.”

De circa tachtig medewerkers van Somfy hebben verschillende nationaliteiten en opleidingsniveaus. Van Witzenburg beseft dat het voor de meesten moeilijke materie is, maar denkt dat de door de adviseur verzorgde plenaire voorlichtingsbijeenkomst, aangevuld met individuele sessies, prima werkte. “Het is in begrijpelijk taal uitgelegd en iedereen heeft de presentatie en schriftelijke toelichting meegekregen.”

Zolang de wet nog niet definitief is, kunnen er nog keuzes gemaakt worden. Van Witzenburg: “Onze adviseur verwacht geen hele grote wijzigingen. Wij vinden het belangrijk om zo goed mogelijk voorbereid te zijn en hebben ons huiswerk al gedaan. Als de wet straks definitief is, hebben wij het transitieplan al ver af.”

TIPS VAN SVEN VAN WITZENBURG EN BERT GEURKINK

- Probeer niet zelf het wiel uit te vinden, daarvoor is het te complex.
- Begin zo snel mogelijk.
- Maak de financiële consequenties op individueel niveau inzichtelijk.

