

Belangrijke pensioenbegrippen voor de ondernemingsraad (OR)



Op 10 mei 2021 maakte demissionair minister Koolmees (SZW) bekend dat de invoering van het nieuwe pensioenstelsel een jaar wordt uitgesteld, van 1 januari 2022 naar 1 januari 2023. Naar verwachting volgt het wetsvoorstel hiervoor in het voorjaar van 2022. Daarmee verschuiven ook de transitieperiode en de uiterste datum waarop uw organisatie een nieuwe pensioenregeling moet hebben met één jaar.



Bekijk ook de pagina [Pensioenbegrippen](#). Op deze pagina staan de belangrijkste begrippen uit het huidige en nieuwe pensioenstelsel uitgelicht, met verwijzingen naar waar u op Rendement Online meer informatie kunt vinden.

Uiterlijk op 1 januari 2027 moet uw organisatie zijn overgestapt op een nieuwe pensioenregeling. Bij de wijziging van de pensioenregeling heeft uw OR in principe instemmingsrecht ([artikel 27, lid 1a WOR](#)). Er zijn echter uitzonderingen. Is de pensioenregeling geregeld in een cao of neemt uw organisatie verplicht deel aan een bedrijfstakpensioenfonds, dan heeft uw OR waarschijnlijk geen of hooguit beperkt instemmingsrecht.

Uw OR ontkomt er in ieder geval niet aan om zich in het nieuwe pensioenstelsel te verdiepen. Dan komt u vast en zeker pensioenbegrippen tegen die wel wat uitleg kunnen gebruiken. Wat betekenen bijvoorbeeld maximale pensioenpremie, invaren en transitieplan?

Pensioenpremie

De opbouw en uitkering van het pensioen is gebonden aan allerlei regels. Zo gelden er fiscale maxima voor de pensioenopbouw van deelnemers. Voor de verschillende pensioenregelingen in het huidige pensioenstelsel gelden bijvoorbeeld de volgende fiscale maxima:

- Eindloonregeling: jaaropbouw maximaal 1,657%.
- Middelloonregeling: jaaropbouw maximaal 1,875%.
- Beschikbare premiereregeling: het ministerie van Financiën heeft premiestaffels opgesteld voor de maximale beschikbare premie op jaarbasis.

In het pensioenakkoord is afgesproken dat alle pensioenregelingen in het nieuwe pensioenstelsel overgaan op het systeem van een (beschikbare) premiereregeling met een vlakke (gelijkblijvende) premie. Alle deelnemers, ongeacht de leeftijd, bouwen dan met een vlakke premie hun pensioen op.

De maximale premie is nog niet definitief vastgesteld, maar zal tussen de 30% en 33% van de pensioengrondslag (pensioengevend salaris min AOW-franchise) liggen. Deze premie is inclusief de beleggingsbeheerkosten en mag worden verhoogd met bepaalde premies en kosten, zoals premies voor het risicopartnerpensioen en administratiekosten.

De maximale pensioenpremie wordt voor een periode van vijf jaar vastgesteld. De eerste termijn loopt echter tot 2037. Tot die tijd kunnen er namelijk compensatieregelingen gelden om werknemers te compenseren voor eventuele nadelige effecten van de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel.

Invaren

Een belangrijke stap in de transitie (overgang) naar het nieuwe pensioenstelsel, is het zogenoemde 'invaren' van de opgebouwde pensioenaanspraken. Dit betekent dat het pensioen dat tot dat moment is opgebouwd moet worden overgeheveld naar de nieuwe pensioenregeling. Het gevolg is dat de regels van het nieuwe pensioenstelsel ook van toepassing worden op het pensioen dat al is opgebouwd.

Het kabinet en de sociale partners vinden dat belangrijk, niet alleen omdat het opgebouwde en nieuwe pensioen dan samenkomen in één pensioenregeling, ook omdat het opgebouwde pensioen dan profiteert van de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel. Bovendien maakt het de pensioencommunicatie en -administratie veel eenvoudiger.

Invaren is de standaard bij de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel

Invaren is de standaard bij de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel. Daar kan de individuele deelnemer geen bezwaar tegen maken. Bij pensioenfondsen hebben het verantwoordingsorgaan (advies) en het belanghebbendenorgaan (instemming) echter wel rechten met betrekking tot het invaren. Daarnaast heeft een vereniging van gepensioneerden een hoorrecht met betrekking tot het op te stellen transitieplan.

Bovendien wordt er een landelijke transitiecommissie ingesteld, die kan bemiddelen als de sociale partners er onderling niet uitkomen. De rol van de transitiecommissie kan zelfs nog verder gaan. Als partijen er ondanks de bemiddeling niet uitkomen, geeft de transitiecommissie een voor alle partijen bindend advies.



Afwijken van de standaard is in principe alleen mogelijk als invaren zogenoemde 'onevenredige effecten' heeft. Is de pensioenregeling bijvoorbeeld ondergebracht bij een verzekeraar, dan kan een onevenredig effect zijn dat de garantie op de pensioenuitkering vervalt. Invaren speelt naar verwachting dan ook vooral bij pensioenfondsen een rol.

Transitieplan

De overstap naar de nieuwe pensioenregeling moet uiterlijk 1 januari 2027 rond zijn. Uw bestuurder is verplicht om hiervoor een transitieplan op te stellen. In de praktijk zal dit meestal in overleg met de pensioenuitvoerder gebeuren. Bij (bedrijf)stak) pensioenfondsen ligt die rol in eerste instantie bij de sociale partners. In dit transitieplan moet in ieder geval komen te staan:

- hoe de nieuwe regeling eruitziet;
- hoe het invaren van het opgebouwde pensioen in zijn werk gaat;
- wat per leeftijdsgroep de effecten van de overstap zullen zijn;
- hoe de compensatieregeling (indien van toepassing) eruitziet en hoe deze wordt gefinancierd;
- de opzet van de solidariteitsreserve (verplichte gezamenlijke buffer om tegenvallende resultaten op te vangen).

Uw bestuurder moet het transitieplan meesturen als hij bij uw OR [een instemmingsverzoek \(tool\)](#) indient voor de wijziging van de pensioenregeling. Bedenk dat het transitieplan dat de pensioenuitvoerder heeft opgesteld, slechts een opzet is. Uw OR kan dus nog met uw bestuurder onderhandelen over de opzet en uitwerking van het transitieplan.

Uw OR doet er verstandig aan om hierbij een pensioenadviseur in de arm te nemen. Dit recht heeft u op grond van [artikel 16 WOR](#). Pensioen is nu eenmaal ingewikkelde materie, zeker als u hier niet dagelijks mee te maken heeft. Een pensioenadviseur kan helder krijgen in hoeverre uw OR instemmingsrecht

heeft bij de overstap naar de nieuwe pensioenregeling en uw raad adviseren bij de beoordeling van het instemmingsverzoek en bijbehorend transitieplan.

OR moet alert zijn op risico van bovenmatig pensioen

De pensioenpremie is gebonden aan een fiscaal maximum. Wordt er meer premie ingelegd, dan is er sprake van een bovenmatig pensioen en wordt de pensioenregeling fiscaal 'onzuiver'. In dat geval vervalt de zogenoemde omkeerregel.

Omkeerregel

De omkeerregel houdt in dat de fiscus opgebouwde pensioenaanspraken niet beschouwt als loon. Daarom zijn de premies onbelast. De werknemer betaalt later alleen belasting over de pensioenuitkering.

Bij een bovenmatige pensioenregeling beschouwt de fiscus de gehele pensioenaanspraak echter wél als loon en worden de aanspraken belast. Ook zijn de aanspraken dan niet langer aftrekbaar, zowel voor de werkgever als de werknemer. Let erop dat u niet instemt met een bovenmatige pensioenregeling. Ook moet u bij een dreigende bovenmatigheid niet zomaar akkoord gaan met een verslechtering. Spreek in dat geval met uw bestuurder af dat er een compensatieregeling komt, bijvoorbeeld in de vorm van een salaristoeslag.

Glijclausule

Om te voorkomen dat de omkeerregel vervalt, kan uw bestuurder de belastinginspecteur vóór de invoering of wijziging van de pensioenregeling verzoeken om deze aan te merken als zuivere pensioenregeling. U kunt uw bestuurder ook voorstellen om een fiscale 'glijclausule' in de pensioenregeling op te nemen. Met deze clausule is het namelijk mogelijk om de pensioenregeling ook na de invoering aan de fiscale maxima aan te passen.



Lees ook het verdiepingsartikel [Pensioenbegrippen uitgelegd](#).

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Corry van Herpen, senior consultant bij [Triple A - Pensioen Perspectief](#), e-mail: corry.van.herpen@aaa-riskfinance.nl

Dit is een artikel van de redactie van OR Rendement

OR Rendement is dé informatiebron voor leden van de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. Wat zijn de voor de medezeggenschap relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en hoe kunt u dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet u op de hoogte zijn van de klassieke OR-thema's, zoals de OR-verkiezingen, het OR-jaarverslag, het instemmingsrecht en communicatie met de achterban.

De onafhankelijke en ervaren redactie van OR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. OR 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 OR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl