

Op tijd klaar met pensioen



Naar verwachting gaat het wetsvoorstel voor het nieuwe pensioenstelsel begin 2022 naar de Tweede Kamer en gaat de wet per 1 januari 2023 in. Dit betekent dat Nederland uiterlijk op 1 januari 2027 moet zijn overgestapt op het nieuwe pensioenstelsel. Organisaties moeten veel zaken onderzoeken en regelen om de overstap naar een nieuwe pensioenregeling soepel te laten verlopen. Uw OR moet hier vanaf het begin bij betrokken zijn. Daarvoor moet u zich verdiepen in complexe materie.

Als uw bestuurder verstandig is, betreft hij uw OR vanaf het begin bij de overstap naar de nieuwe pensioenregeling. Daar komt namelijk nogal wat bij kijken. Controleer of uw OR instemmingsrecht heeft op grond van [artikel 27, lid 1a WOR](#), want dan heeft uw OR wel wat in de melk te brokkelen.

Het is voor uw OR dus zaak dat u goed weet waarover u (mee)praat en waar u wel of juist beter niet mee kunt instemmen. Als u zich in de nieuwe pensioenwetgeving verdiept, komt u vroeg of laat de begrippen compensatieregeling, waardeoverdracht, opname ineens, en Generatiepactregeling tegen. In dit artikel leest u wat hiermee wordt bedoeld.

Compensatieregeling

Een wijziging van de pensioenregeling kan nadelige gevolgen hebben voor werknemers. De kans bestaat dat zij door de overstap op een nieuwe pensioenregeling minder pensioen zullen opbouwen. Uw bestuurder moet dat verlies compenseren.

Een wijziging van de pensioenregeling kan nadelige gevolgen hebben voor werknemers

Om een compensatieregeling te kunnen invoeren, moet hij een berekening laten maken van de (positieve en negatieve) verschillen tussen de huidige en de nieuwe pensioenregeling. Een scatterplot (puntdiagram) is een handig hulpmiddel om deze verschillen inzichtelijk te maken.

Pensioencompensatie of looncompensatie

Uw bestuurder kan het verlies compenseren in de vorm van extra pensioenopbouw (pensioencompensatie) of van een salaristoelage (looncompensatie). Zo'n compensatieregeling kan tijdelijk zijn of gelden tot het moment dat de werknemer uit dienst treedt.

Krijgt de werknemer looncompensatie, dan kan hij deze toelage gebruiken voor extra pensioenopbouw, bijvoorbeeld met behulp van een bijspaarmodule. In het pensioenakkoord is vastgelegd dat er drie procentpunt extra fiscale ruimte komt voor een pensioencompensatie, en dat zo'n regeling tot uiterlijk 2037 mag duren. Voor een looncompensatie gelden geen fiscale grenzen.

Gevolgen nieuwe pensioenregeling

In het instemmingsverzoek moet uw bestuurder inzichtelijk maken welke gevolgen de overstap naar de nieuwe pensioenregeling heeft voor uw achterban ([artikel 27, lid 2 WOR](#)). Een pensioenadviseur kan uw OR hierbij adviseren en controleren of de gebruikte methodiek en aannames in de berekeningen kloppen.

Let er bij het instemmingsverzoek ook op dat de compensatieregeling niet in strijd is met de [Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd \(V&A\)](#) bij de arbeid. Werknemers van verschillende leeftijden moeten in principe gelijk worden beloond. Uitzonderingen zijn mogelijk.

Waardeoverdracht

Een waardeoverdrachtspioen kan gebeuren in verschillende situaties. Het meest voorkomend zijn de individuele en de collectieve waardeoverdracht.

Een individuele overdracht is aan de orde als de werknemer van werkgever wisselt. Dan heeft hij het recht om zijn opgebouwde pensioen over te dragen aan de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever.

Collectieve waardeoverdracht vindt plaats wanneer een werkgever kiest voor een nieuwe pensioenuitvoerder of een nieuwe pensioenregeling. Hij draagt het (collectief) pensioen van zijn werknemers zo over naar een nieuwe partij of regeling. In het kader van het nieuwe pensioenstelsel heet dit [invaren \(verdiepingsartikel\)](#).

In geval van invaren kan de individuele werknemer geen bezwaar maken

In geval van invaren kan de individuele werknemer geen bezwaar maken. In andere gevallen van collectieve waardeoverdracht door de werkgever heeft de individuele werknemer het bezwaarrecht wel. Maken werknemers bezwaar, dan blijven hun pensioenen achter.

Ineens

De hoofdregel is dat een pensioen levenslang wordt uitgekeerd. Het nieuwe pensioenstelsel biedt echter ook de optie van opname ineens. Dit geeft de werknemer te zijner tijd meer flexibiliteit. Hij kan er dan voor kiezen om een deel van zijn pensioen in één keer op te nemen en een deel levenslang te laten uitkeren. Dit kan onder voorwaarden:

- De pensioengerechtigde mag maximaal 10% van de waarde van het ouderdomspensioen ineens opnemen.
- De opname ineens vindt plaats op of na de ingangsdatum van het pensioen.
- Het bedrag is vrij besteedbaar en de uitkering is belast.
- De opname mag niet worden gecombineerd met een hoog-laagpensioen.



Het wetsvoorstel is al op 12 januari 2021 door de Eerste Kamer aangenomen. De invoeringstermijn van één jaar is daarbij uitgesteld van 1 januari 2022 tot 1 januari 2023. Tot die tijd wordt onderzocht hoe deze regeling eenvoudiger en beter uitvoerbaar kan worden gemaakt. Details kunnen dus nog veranderen.

Generatiepact

Veel oudere werknemers hebben moeite om door te werken tot de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar (2021). Het Generatiepact kan dan uitkomst bieden. De regeling is bedoeld om oudere werknemers te laten afbouwen, zodat jonge werknemers hun loopbaan kunnen opbouwen. Het zorgt zo voor een win-winsituatie.

Volgens de regeling kunnen oudere werknemers met (grotendeels) behoud van loon en volledig behoud van pensioenopbouw minder gaan werken. De uren die vrijkomen, kunnen jongere werknemers opvullen. Een veel gehanteerde regeling is de 80/90/100%-regel: de werknemer gaat 80% werken tegen 90% van zijn salaris en 100% pensioenopbouw. Ook varianten, zoals 60/80/100% of 70/80/100%, komen voor.

De Generatiepactregeling kan maatwerk bieden, bijvoorbeeld door onderscheid te maken tussen verschillende groepen werknemers. Zo kan uw bestuurder er bijvoorbeeld voor zorgen dat werknemers in zwaardere functies eerder van de voorzieningen gebruik kunnen maken dan andere werknemers.

Het Generatiepact zorgt voor een win-winsituatie

Het Generatiepact kan tot een win-winsituatie leiden. Dankzij het Generatiepact kunnen oudere werknemers onder gunstige voorwaarden hun carrière afbouwen en zo plaatsmaken voor de jongere generatie die aan de slag wil. Een belangrijk voordeel voor uw bestuurder is dat hij direct kan besparen op de salariskosten en sociale lasten – oudere werknemers zijn immers meestal duurder dan hun jonge collega's. Bovendien verkleint hij hiermee het risico op ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van oudere werknemers. Dat vertaalt zich in lagere UWV-premies en een afname van re-integratiekosten.

Cao

In sommige cao's is de Generatiepactregeling vastgelegd. Uw OR doet er dus verstandig aan om de cao hierop na te slaan. Is er geen cao? Dan staat het uw bestuurder en OR vrij om hierover zelf afspraken te maken. Uw OR kan het initiatiefrecht (artikel 23, lid 3 WOR) gebruiken om uw bestuurder hiervoor een concreet voorstel te doen.

(On)bezorgd

De pensioenregeling kan het verschil maken tussen een onzekere toekomst of een onbezorgde oude dag. De regels zijn complex. Neem daarom geen besluit zonder de (on)mogelijkheden goed te onderzoeken. Neem hierin ook [de nieuwe vertrekregeling mee \(verdiepingsartikel\)](#). Betrek ook de pensioenuitvoerder bij het onderzoeken van de opties. Die moet de regeling immers kunnen én willen uitvoeren.

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