

CMC Pensioenen

Wet Toekomst Pensioenen (WTP) ***en de gevolgen voor lopende pensioenregelingen***

**De belangrijkste wijzigingen
vanuit de WTP zetten wij
hierna voor u op een rij.**

Veenendaal & Ede
Newtonstraat 30
3902 HP Veenendaal
0318 50 10 00

Utrecht
Euclideslaan 265
3584 BV Utrecht
030 307 90 50

Amersfoort
Stadsring 252
3811 HS Amersfoort
033 303 56 00

CMC
000000.nl

Meer weten over CMC? Bezoek dan onze website cmc.nl

Algemeen

- Ingangsdatum WTP: 1 juli 2023.
- Nieuwe pensioenregelingen moeten direct voldoen aan de WTP.
- Voor bestaande pensioenregelingen is er een overgangperiode tot 01-01-2028. Een bestaande pensioenregeling moet uiterlijk op 31-12-2027 zijn aangepast. Is de regeling op deze datum niet aangepast, dan wordt de pensioenregeling onzuiver. Het gevolg daarvan is dat de pensioenaanspraken van de medewerkers, bij de medewerkers worden belast voor de inkomstenbelasting.

Opbouw van het ouderdomspensioen

- Uitsluitend door middel van een beschikbare premieregeling (premieovereenkomst).
- Middelloon- en eindloonspensioenregelingen zijn niet meer toegestaan.
- De beschikbare premie dient uitgedrukt te worden in een vast percentage van de pensioengrondslag. Het premiepercentage dient in principe voor alle medewerkers gelijk te zijn.
- Een met de leeftijd stijgende premiestaffel is daardoor niet meer toegestaan.
- Het vaste premiepercentage is gemaximeerd op 30% van de pensioengrondslag.
- Afhankelijk van de ontwikkelingen van de rente, kan het maximum na een periode van 5 jaar worden herzien. Bij een marktrente van 4% zal het maximum rond de 15% liggen.

Noodzakelijke acties bestaande beschikbare premieregelingen

- Als de huidige regeling al een vast premiepercentage heeft, dan kan deze ongewijzigd worden voortgezet mits deze niet hoger is dan 30%.
- Is er sprake van een stijgende staffel, dan zal de regeling omgezet moeten worden naar een vast premiepercentage. Daarop kan voor bestaande deelnemers een uitzondering worden gemaakt. (Zie hierna bij compensatie)

Gevolgen van een staffelomzetting naar een vaste premie

- Vanuit de gedachte dat de totale pensioeninleg tot aan de pensioendatum ongeveer gelijk moet blijven, zal het vaste premiepercentage naar verwachting ongeveer gelijk zijn aan het huidige stijgende premiepercentage bij leeftijd 40 of 45.
- Deelnemers jonger dan 40/45 krijgen daardoor een hoger premiepercentage waardoor zij meer premie inleggen en dus meer ouderdomspensioen opbouwen. Dat is ook van toepassing voor nieuwe medewerkers. Immers ten opzichte van de huidige staffel zullen ook zij meer premie inleg hebben.
- Deelnemers ouder dan 40/45 leggen minder premie in waardoor hun pensioenopbouw verslechterd. De WTP stelt dat zij daarvoor adequaat moeten worden gecompenseerd.

Hoe moet adequaat worden gecompenseerd en is er een alternatief?

Compensatie kan op twee manieren, te weten compensatie via de pensioenregeling of via het salaris.

- **Compensatie via de pensioenregeling**

Bij deze optie dient de contante waarde van het totale premieverschil tot aan de pensioendatum, in 10 jaar als extra premie te worden gestort in de pensioenregeling van de medewerker.

Bij deze optie moeten ook nieuwe (oudere) medewerkers worden gecompenseerd. Daarnaast moet worden bedacht dat de “extra inleg” niet kan worden “teruggevorderd” als de werknemer ontslag neemt.

- **Compensatie via het salaris**

Het premieverschil dient maandelijks verrekend te worden met de medewerker door middel van een persoonlijke loontoeslag. Dat brengt extra werk met zich mee voor de werkgever en de salarisadministratie. Ieder jaar zal namelijk de compensatie opnieuw berekend moeten worden omdat de AOW-franchise ieder jaar wijzigt waardoor ook de premie inleg verandert. Ook een wijziging in het salaris leidt tot een nieuwe compensatie. Tevens dienen de toekomstige stijgingen van de staffel meegenomen te worden.

In tegenstelling tot compensatie via de pensioenregeling, hoeven nieuwe oudere medewerkers niet te worden gecompenseerd. Ook bij deze variant kan de compensatie niet worden teruggevorderd als de werknemer ontslag neemt.

De werknemer kan de toeslag als extra vrijwillige inleg storten in zijn pensioenregeling of aanwenden voor extra ouderdaginkomen bijvoorbeeld via een lijfrentevoorziening of netto sparen.

- **Alternatief**

Compensatie betekent per saldo een (forse) toename van de werkgeverslasten. Daarom wordt toegestaan dat voor werknemers die nu in dienst zijn en tot 01-01-2028 in dienst komen, de staffel wordt voortgezet, aangevuld met een vast percentage voor werknemers die daarna in dienst komen. Het gevolg is dat er twee pensioenregelingen komen namelijk één met een stijgende premiestaffel voor de werknemers in dienst gekomen voor 01-01-2028 en één met een vast premiepercentage voor medewerkers die vanaf 01-01-2028 in dienst komen.

Nadelen kunnen zijn:

- extra administratie;
- nieuwe jongere werknemers hebben een hogere pensioenopbouw dan de bestaande jongere werknemers wat tot vragen enzovoort kan leiden;
- nieuwe oudere werknemers hebben een lagere pensioenopbouw dan bestaande deelnemers.

Partnerpensioen

- De hoogte van het partnerpensioen wordt niet meer berekend op basis van een opbouwpercentage per dienstjaar.
- Deze zogeheten salaris/diensttijdregelingen, wat eigenlijk een middelloon- of eindloonregeling is, zijn niet meer toegestaan.
- Het nieuwe partnerpensioen moet worden uitgedrukt in een vast percentage van het pensioengevend brutoloon.
- Het percentage is in principe voor alle deelnemers gelijk en mag niet meer dan 50% bedragen.

Noodzakelijke actie

- Vaststellen van het percentage van het brutoloon dat wordt toegezegd als partnerpensioen.

Gevolgen

- Leidt het vaste percentage voor een deelnemer tot een lager partnerpensioen, dan is de werkgever verplicht te compenseren.
- Vanuit het voorgaande is het de verwachting dat het vaste percentage zo wordt gekozen dat zo weinig mogelijk deelnemers gecompenseerd moeten worden.
- Voor oudere werknemers met een relatief korte diensttijd (op latere leeftijd in dienst gekomen) zal daardoor het partnerpensioen naar verwachting relatief sterk stijgen.
- De totale premielast voor dit pensioen zal naar verwachting dan ook stijgen.

Wezenpensioen

- Het wezenpensioen bedraagt nu 20% van het partnerpensioen.
- In de WTP wordt ook het wezenpensioen uitgedrukt in een vast percentage van het bruto pensioengevend salaris.
- Het percentage mag maximaal 20% bedragen.
- In de meeste bestaande regelingen wordt het wezenpensioen uitgekeerd tot leeftijd 18, 21 of 27 jaar van het kind.
- Voor het nieuwe wezenpensioen geldt een vaste eindleeftijd van 25 jaar.

De acties en gevolgen zijn gelijk aan het gestelde bij het partnerpensioen.

ANW-hiaatpensioen

- Het ANW-hiaatpensioen hoeft qua toezegging niet te worden gewijzigd.
- Zwitserleven noemt dit pensioen het nabestaandenoverbruggingspensioen (NOVP).

Wanneer aanpassen aan de WTP?

Alle pensioenregelingen in Nederland voldoen niet aan de regels van de WTP en zullen uiterlijk op 31 december 2027 aangepast moeten zijn. Dat betekent voor ons veel werk waardoor het onmogelijk is alle regelingen in 2027 om te zetten. Kom nu in actie en ga het gesprek met ons aan, zodat uw regeling op tijd is aangepast.

Vragen?

Neemt u gerust contact op met onze pensioenadviseurs. Zij zijn u graag van dienst.