

## Uitzondering bestaande DC-regelingen bij invoering nieuw pensioenstelsel

### 1. Inleiding

Het uitgangspunt van het nieuwe pensioenstelsel is dat alle pensioenregelingen dienen uit te gaan van een beschikbare-premieregeling (DC-regeling) met een vlakke premie. Nu is de pensioenbijdrage in een premieregeling (DC-regeling) veelal nog gebaseerd op een leeftijdsafhankelijke stijgende premie. In het pensioenakkoord wordt een uitzondering gemaakt voor dergelijke reeds bestaande DC-regelingen. Werkgevers mogen ervoor kiezen om voor de huidige werknemers een stijgende premie te blijven hanteren. Nieuwe werknemers starten in het nieuwe pensioenstelsel en bouwen dan pensioen op met een vlakke premie.

Waarom voor deze uitzondering is gekozen, wat hiervan de mogelijke consequenties zijn en wat de voordelen zijn van deze uitzondering lichten wij in deze Nieuwsbrief toe.

### 2. Waarom bestaande DC-regelingen uitzonderen?

In het pensioenakkoord is aandacht gevraagd voor de overgang binnen bestaande DC-regelingen. In deze regelingen hebben deelnemers een individuele pensioenpot opgebouwd en zijn er, anders dan bij pensioenfondsen, geen collectieve middelen om compensatie te kunnen bieden bij overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

Uit onderzoek is gebleken dat de overstap van een DC-regeling met een in leeftijd oplopende stijgende premie (huidig pensioenstelsel) naar een vlakke premie (nieuw pensioenstelsel) niet binnen de randvoorwaarden van adequate en kostenneutrale compensatie mogelijk is. De wijziging naar een vlakke premie zou (voor met name de oudere werknemers) tot fors hogere (compensatie)premies en/of lagere pensioenresultaten leiden. Daarom kunnen werkgevers ervoor kiezen om de bestaande DC-regelingen met een stijgende premie voor huidige werknemers in stand te houden. Nieuwe werknemers dienen dan wel in het nieuwe pensioenstelsel te komen en krijgen dan een DC-regeling met een vlakke premie. Een werkgever kan er overigens ook voor kiezen om voor alle werknemers (huidig en nieuw) uit te gaan van een vlakke premie in de DC-regeling, maar de werkgever zal dan in het zogenaamde 'Transitieplan' wel moeten aantonen hoe de negatieve effecten voor de huidige werknemers adequaat worden gecompenseerd.

### 3. Consequenties voortzetten bestaande DC-regeling

#### Twee regelingen

Een werkgever krijgt dan twee pensioenregelingen; één voor huidige en één voor nieuwe medewerkers. Er is dan pas weer sprake van één regeling als de laatste deelnemer van de bestaande regeling niet meer in dienst is. Het aanhouden van twee regelingen kan ongewenst zijn omdat er dan sprake is van ongelijke arbeidsvoorwaarden tussen werknemers. Werknemers van dezelfde leeftijd binnen één onderneming krijgen dan verschillende pensioenbijdragen (i.e. ongelijke beloning). Tevens heeft het Verbond van Verzekeraars als kritiek op de uitzonderingsregel aangegeven dat dit leidt tot onnodig hoge administratiekosten voor de werkgever. Verder is het Verbond van mening dat het aanhouden van twee regelingen niet transparant en duidelijk uitlegbaar is naar de werknemers. Wij begrijpen de argumenten van het Verbond maar verwachten dat de stijging van de administratiekosten zal meevallen. De huidige administratiekosten zijn over het algemeen slechts enkele tientallen euro's per deelnemer, wij verwachten dat dit niet anders zal zijn indien de werkgever twee regelingen aanhoudt. Verder hebben werkgevers in het verleden ook al onderscheid gemaakt in regelingen voor huidige en nieuwe werknemers als gevolg van eerdere wijzigingen van wet- en regelgeving. Dit fenomeen is werkgevers dus niet onbekend.



## Hoogte totale pensioenpremie

Vanuit de werkgever is het te verwachten dat hij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel zo veel als mogelijk budgetneutraal wenst uit te voeren. Indien huidige werknemers blijven deelnemen aan de bestaande DC-regeling wordt dit dus een gesloten regeling. De premie voor deze gesloten regeling zal naarmate de werknemers ouder worden stijgen. Nieuwe werknemers krijgen een vlakke premie. Indien deze premie wordt vastgesteld op het gemiddelde van de huidige pensioenpremie dan zullen de totale kosten (bestaande en nieuwe regeling) de komende jaren toenemen. Hierdoor wordt dus niet voldaan aan het uitgangspunt van budgetneutraliteit. Om aan dit uitgangspunt te voldoen zal de vlakke premie voor nieuwe werknemers lager moeten worden vastgesteld. De vraag is dan of pensioen met deze lagere premie nog wel een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde voor nieuwe werknemers is?

Wij raden u aan om actuariële analyses te laten maken van de verwachte ontwikkeling van de toekomstige pensioenlasten, indien de bestaande DC-regeling wordt gecontinueerd voor huidige werknemers.

## “Gouden ketting”

Indien voor huidige werknemers de bestaande DC-regeling van kracht blijft, krijgen deze werknemers naarmate zij ouder worden een hogere pensioenpremie. Indien een werknemer er voor zou kiezen om bij een andere werkgever in dienst te treden, dan zal deze werknemer alsnog deel gaan nemen aan het nieuwe pensioenstelsel met een vaste premie.

Een oudere werknemer (40-plusser) die een overstap maakt naar een nieuwe werkgever zal naar verwachting een lagere vaste pensioenpremie krijgen dan bij zijn huidige werkgever (zie hierboven). Het verschil in premie zou flink kunnen oplopen (hoe ouder de werknemer hoe groter het verschil). Een pensioenbewuste oudere werknemer zal dan wel twee keer nadenken om een overstap te maken naar een nieuwe werkgever. De bestaande pensioenregeling bij de huidige werkgever is voor de oudere werknemer dan een “gouden ketting” geworden. De oudere werknemer zal dan naar verwachting niet meer zo snel de overstap maken naar een nieuwe werkgever.

Aan de andere kant zal het voor een jonge werknemer (vanuit de arbeidsvoorwaarde pensioen bezien) misschien wel aantrekkelijk kunnen zijn om een overstap te maken naar een nieuwe werkgever. Voor een jonge werknemer geldt het omgekeerde als voor een oudere werknemer. Bij een nieuwe werkgever zal de vaste pensioenpremie op korte termijn naar verwachting hoger zijn dan in de huidige situatie. Op lange termijn is de jongere werknemer naar verwachting eveneens beter af bij het voortzetten van de bestaande DC-regeling. Hierbij dient opgemerkt te worden dat lange dienstverbanden bij één werkgever steeds minder vaak voorkomen.

Voordat een werkgever de keuze maakt om de bestaande DC-regeling voort te zetten is het aan te bevelen om de impact hiervan op het gewenste personeelsbeleid mee te wegen (uitstroom ouderen en instroom jongeren).

## 4. Voordeel uitzonderingsregeling

Zoals hierboven aangegeven heeft het voortzetten van de bestaande DC-regeling met een stijgende pensioenpremie nog aardig wat consequenties. Een overgang voor alle werknemers naar het nieuwe pensioenstelsel met een vaste pensioenpremie zou overigens naar onze mening dezelfde consequenties met zich meebrengen als hier boven omschreven. Bestaande werknemers krijgen dan (salaris)compensatie die ook gezien kan worden als een “gouden ketting” en in geval van kostenneutrale overgang zou er een druk kunnen ontstaan op de vlakke pensioenpremie om deze voor alle werknemers laag in te steken.

Het grote voordeel van de uitzonderingsregel voor de werkgever is dat bij voortzetting van de bestaande DC-regeling de huidige jonge werknemers de huidige stijgende pensioenpremie behouden en niet overgaan naar een regeling met een hogere vlakke premie. Dit scheelt de werkgever dus op korte termijn een aanzienlijke kostenverhoging. Een ander voordeel is dat oudere werknemers fiscaal aantrekkelijk kunnen blijven sparen onder het huidige pensioenstelsel. Bij overgang naar het nieuwe pensioenstelsel hadden deze werknemers, zoals eerder aangegeven, naar verwachting een compensatie aangeboden gekregen die hoogst waarschijnlijk buiten de pensioensfeer had moeten plaatsvinden (bijvoorbeeld compensatie in de loonsfeer of een lagere eigen bijdrage met een hoger nettoloon tot gevolg).

Hierdoor zou het minder aantrekkelijk zijn om de compensatie in te zetten om voor pensioen te sparen en het is überhaupt dan nog maar de vraag of werknemers de compensatie hiervoor zouden gebruiken.

## 5. Verzekerde middelloonregeling

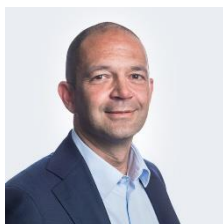
Bijzondere aandacht gaat uit naar bestaande (verzekerde) middelloonregelingen. Bij overgang naar het nieuwe pensioenstelsel geldt dezelfde compensatieproblematiek als hiervoor omschreven voor een bestaande DC-regeling. Om dit zoveel mogelijk te voorkomen zou nu al over kunnen worden gegaan naar een DC-regeling met een stijgende premie, zodat gebruik kan worden gemaakt van de uitzonderingsregeling. Onlangs heeft Minister Koolmees aangegeven dat indien de nieuwe pensioenwetgeving is ingevoerd er geen gebruik meer kan worden gemaakt van de uitzonderingsregeling. Naar verwachting gaat de nieuwe pensioenwetgeving in op 1 januari 2022. Om gebruik te maken van de overgangsregeling dient een verzekerde middelloonregeling dus voor deze datum te zijn omgezet in een DC-regeling met een stijgende premie.

## 6. Ons advies

Zoals hierboven aangegeven heeft de invoering van het nieuwe pensioenstelsel voor werkgevers maar ook zeker voor werknemers aardig wat consequenties. Ons advies aan werkgevers en werknemers is om alvorens een beslissing te nemen over de invoering van het nieuwe pensioenstelsel, een grondig kwalitatief en kwantitatief onderzoek te (laten) doen naar de impact hiervan. Op deze wijze kan in overleg tussen partijen een weloverwogen besluit worden genomen om bijvoorbeeld wel of geen gebruik te maken van de uitzonderingsregeling.

**Let op:** op dit moment is nog niet in de wetgeving vastgelegd voor welke datum de DC-regeling van kracht moet zijn om te vallen onder de definitie 'bestaande DC-regeling'. Vooralsnog lijkt het erop dat hiervoor de datum vóór 1 januari 2022 zal gaan gelden, maar zolang dit niet in de wetgeving is vastgelegd is dit nog onzeker. Ook is niet zeker hoe de Belastingdienst zal omgaan met regelingen die nog net voor inwerkingtreding van de wetgeving worden gewijzigd. Het is bij de Belastingdienst goed gebruik om anticipatie op nieuwe fiscale regelgeving te ontmoedigen. Er is dus een kans dat straks de uitzondering alleen gaat gelden voor DC-regelingen die reeds in 2020 van kracht waren.

Heeft u na het lezen van deze nieuwsbrief nog vragen of kunnen wij u helpen bij de wijziging van uw pensioenregeling, dan kunt u contact opnemen met:



Remco Hesseling  
[remco.hesseling@sprekelsenverschuren.nl](mailto:remco.hesseling@sprekelsenverschuren.nl)  
[www.wijzigingpensioen.nl](http://www.wijzigingpensioen.nl)



Edwin Schop  
[edwin.schop@sprekelsenverschuren.nl](mailto:edwin.schop@sprekelsenverschuren.nl)  
[www.wijzigingpensioen.nl](http://www.wijzigingpensioen.nl)