

Einde middelloonregeling door pensioenakkoord!!

Nu het pensioenakkoord met de concrete plannen werkelijkheid is, moet het kabinet een wetsvoorstel maken om de Pensioenwet aan te passen. Als de Tweede- en Eerste Kamer hiermee instemmen gaat de nieuwe Pensioenwet in. De verwachting is dat de Eerste Kamer in oktober 2021 gaat stemmen over het wetsvoorstel en dat de nieuwe regels voor pensioen ingaan vanaf 1 januari 2022. Wat dat betekent voor de huidige pensioenregeling is afhankelijk van wat voor soort regeling er is afgesloten voor de werknemers. Duidelijk voor ons is dat de impact en de tijdsdruk groot zal zijn. Goed om hier tijdig over na te denken!

Grofweg zijn er twee pensioensystemen, de middelloonregeling en de beschikbare premieregeling. In deze nieuwsbrief beperken wij ons tot beide verzekerde pensioenregelingen en dan men name tot de circa 12.000 verzekerde middelloonregelingen in Nederland.

In het pensioenakkoord is alleen de beschikbare premieregeling nog een toegestane pensioenregeling. Middelloonregelingen (= gegarandeerd pensioen voor de werknemer) zijn dan niet meer toegestaan en moeten dus omgezet worden naar een beschikbare premieregeling. Er is onduidelijkheid over de werking en de termijnen van het overgangsregime voor beschikbare premieregelingen. In deze nieuwsbrief volgen wij de uitleg van Minister Koolmees dat het voor de hand ligt dat vanaf 1 januari 2022 nieuwe werknemers alleen nog maar kunnen deelnemen aan een beschikbare premieregeling met een vlakke staffel en dat middelloon niet meer is toegestaan.

In de nieuwe pensioenwet (planning 1 januari 2022) wordt opgenomen dat een beschikbare premieregeling voor alle werknemers een gelijk percentage is, oftewel vlakke premiestaffel. Niet alleen is de werknemer dan zijn garantie kwijt als hij geen middelloonregeling meer heeft, hij wordt ook nog eens geconfronteerd met een dalende pensioenopbouw of wellicht een te lage pensioenopbouw naarmate hij ouder wordt als gevolg van de vlakke premiestaffel.

Gelukkig is er afgesproken in het pensioenakkoord dat er een eerbiedigende werking geldt voor op 1 januari 2022 aanwezige werknemers die deelnemen in de bestaande beschikbare premieregeling die uitgaat van een leeftijdsafhankelijk premiepercentage (stijgend percentage). In de leeftijdsafhankelijke beschikbare premiestaffels is de premie afgeleid van een middelloonregeling en wordt een dalende of te lage pensioenopbouw naarmate de werknemer ouder wordt ondervangen.

Het tijdig (voor 1 januari 2022) omzetten van een middelloonregeling naar een leeftijdsafhankelijke (stijgende) beschikbare premieregeling zal naar onze mening, en op basis van de huidige informatie,

in de meeste gevallen gunstiger uitpakken voor een werkgever dan omzetting naar een leeftijdsonafhankelijke (vlakke) premie plus compensatie voor de werknemer.

Bij een overstap van een middelloonregeling naar een beschikbare premieregeling verschuiven de risico's van werkgever naar de werknemer. Deze krijgt immers geen gegarandeerd pensioen meer op de pensioendatum maar is voor de hoogte van het pensioen afhankelijk van de hoogte van de premie, het rendement en de geldende rente op de pensioendatum. Een beschikbare premieregeling legt hierdoor meer informatieverplichtingen neer bij de werkgever. Een werknemer dient heldere informatie te krijgen alvorens deze een gefundeerd besluit kan nemen om in te stemmen met de wijziging. Recente jurisprudentie laat zien dat instemming door de werknemer van groot belang is.

Daarom is het naar onze mening aan te bevelen hier nu al over na te denken en niet te wachten tot de tweede helft van 2021. Wat zijn de gevolgen voor de werkgever en werknemer als de middelloonregeling niet meer is toegestaan, hoe past dit binnen uw HR beleid, budget en sentiment onder uw werknemers? Zo maar een aantal essentiële vragen waarvan het prettig is om hier tijdig over na te denken als er nu sprake is van een middelloonregeling. En hoe informeert u uw werknemers hier tijdig over? En zorgt u ervoor dat u de hiervoor benodigde instemming krijgt van de werknemers, en belangrijker de rust bewaard in het bedrijf?

Eén ding is voor ons wel duidelijk. Wil de ondernemer, op basis van de huidige uitleg van Minister Koolmees, zelf de keuze maken of een stijgende beschikbare premiestaffel beter is voor alle partijen dan een vlakke staffel, dan is ons advies om dit nu al op de agenda te zetten.

Wij maken graag onze agenda vrij om hier geheel vrijblijvend van gedachten over te wisselen met u, bel ons gerust.

Uiteraard gaan wij ook graag in gesprek over de gevolgen van het pensioenakkoord bij een beschikbare premieregeling.



Rolf Segerink
Eigenaar / Consultant



Annelice Philips
Specialist
Pensioen & Inkomen



Segerink Adviesgroep BV
Philipsstraat 5 unit 0.01
3833 LC Leusden
(033) 760 01 70
info@segerinkadviesgroep.nl

Postbus 393
3830 AK Leusden
NL56 RABO 0341 9468 42