



# Wet Toekomst Pensioenen

Wat betekent dat voor jou?.....	2
Een aantal belangrijke veranderingen op een rij: .....	2
Bedrijfseigen regeling of pensioenfonds? .....	3
De rol van de OR bij pensioenregelingen.....	3
Compensatie nieuwe regeling: OR let op! .....	4
Met de OR aan de slag? .....	4

## Wat betekent dat voor jou?

Hij is er door! De nieuwe Wet Toekomst Pensioenen. Deze wet heeft invloed op de pensioenregelingen die aanvullend zijn afgesloten bij je werkgever. Wat betekent dat voor jou en de regelingen van jouw werkgever? De OR kan hierbij een belangrijke rol hebben. Opletten dus!

Het heeft wat voeten in aarde gehad: ruim 10 jaar onderhandelen en veel debat in de Eerste en Tweede kamer. Waar gaat het nu eigenlijk om?

## Een aantal belangrijke veranderingen op een rij:

- Alle ouderdomspensioenregelingen worden op termijn premieregelingen. Er worden afspraken gemaakt over de hoogte van de premie die wordt ingelegd door de werkgever en de werknemer. Tot nu toe werden vooral vaak afspraken gemaakt over hoogte van de uitkeringen van het pensioen. Denk hierbij aan middelloonregelingen.
- De hoogte van de pensioenopbouw en de pensioenuitkering kan gaan variëren en veert dan mee met de economische omstandigheden.
- Op uiterlijk 1 januari 2028 moeten alle pensioenregelingen zijn omgezet naar premieregelingen.
- Er zijn 3 soorten premieregelingen mogelijk. Pensioenfondsen kunnen in de nieuwe regeling een buffer inbouwen die in de opbouwfase van het pensioen en/of in de uitkeringsfase van het pensioen de verhogingen en verlagingen dempt. Zo heb je minder met plotselinge grote veranderingen in je pensioen te maken.
- De hoogte van de premie die betaald gaat worden, wordt voor alle leeftijdsgroepen binnen een pensioenregeling gelijk.
- Daarnaast is het partnerpensioen alleen nog maar als verzekerde regeling mogelijk. Je bouwt hiervoor dus geen potje meer op, wat voorheen soms wel zo was.
- Er kan sprake zijn van compensatie van nadelen voor sommige groepen deelnemers.

Voor de goede orde: we hebben het hier over de aanvullende pensioenregelingen. De basis voor je pensioen is de uitkering uit de

Algemene Ouderdoms Wet (AOW). Daarnaast kun je via je werkgever of zelf een aanvullend pensioen opbouwen.

## Bedrijfseigen regeling of pensioenfonds?

Bij veel organisaties wordt aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds. Bij een bedrijfstakpensioenfonds moet je soms verplicht zijn aangesloten, maar het gebeurt ook vrijwillig. Hier wordt door werkgevers (via werkgeversorganisaties) en werknemers (via vakbonden) samen met het pensioenfonds bedacht hoe de nieuwe regeling volgens de Wet Toekomst Pensioenen er uit gaat zien. Binnen de pensioenfonds zal de komende jaren worden bepaald welke regeling het pensioenfonds gaat hanteren en ook of het reeds opgebouwde vermogen mee gaat in de nieuwe pensioenregeling. Dat laatste heet invaren.

Daarna is er nog veel werk te doen om de regelingen uit te kunnen voeren, zoals het aanpassen van het informatiesysteem. En natuurlijk de berekeningen die moeten worden uitgevoerd voor het eerlijk verdelen van het vermogen over de verschillende pensioenpotjes van de deelnemers. Als je bij een bedrijfstakpensioenfonds zit, wordt je over deze stappen geïnformeerd. Een kijkje op de website van het pensioenfonds geeft vaak al een idee.

Sommige organisaties hebben een eigen pensioenregeling voor hun medewerkers. Als deze regelingen veranderen, kan dat alleen met instemming van de ondernemingsraad. Het kan ook zo zijn dat er twee of meer pensioenregelingen in een organisatie bestaan. Bijvoorbeeld een basisregeling die pensioen opbouwt tot een bepaalde loonhoogte. Dat kan in een pensioenfonds zijn of een eigen regeling. Voor het stukje loon boven dat grensbedrag kan een excedentregeling zijn afgesproken. Er zijn ook organisaties die geen aanvullend pensioen aanbieden aan hun medewerkers.

## De rol van de OR bij pensioenregelingen

Als er in je bedrijf een eigen pensioenregeling is afgesloten, dan moeten wijzigingen met de ondernemingsraad (OR) worden overlegd. Er is instemming nodig van de OR voordat de regeling kan worden veranderd.

Daarna moeten alle medewerkers ook nog een akkoord geven op de verandering. Het is voor de OR (en het bedrijf) dus extra belangrijk om goed contact met de [achterban](#) te onderhouden. Over wat voor veranderingen hebben we het? Vaak gaat het om de aanpassing van een middelloonregeling naar een premieregeling, maar het kan ook gaan om een andere aanbieder met andere voorwaarden of een andere inhoud of premieverdeling in de regeling. Als ondernemingsraad en ook als werknemer wil je natuurlijk dat de nieuwe regeling minimaal even goed is als de oude regeling.

## Compensatie nieuwe regeling: OR let op!

Nu kan de nieuwe pensioenregeling voor sommige mensen minder goed uitpakken. Bepaalde groepen mensen kunnen hierdoor nadeel ondervinden. Het gaat grofweg om mensen in de leeftijdsgroep vanaf 45 jaar. Daarom mag er gecompenseerd worden voor dit nadeel. Bij pensioenfondsen zal er voor veel mensen gecompenseerd kunnen worden uit het vermogen van het fonds zelf. Voor bedrijfseigen regelingen geldt er de eerbiedigende werking. Dat wil zeggen dat mensen die in een regeling zaten die voor een bepaalde datum met een met de leeftijd oplopende premie in hun regeling, dat mogen behouden. Zo ondervinden zij geen nadeel van de verandering. Het betekent wel dat er dan minimaal twee regelingen in een organisatie ontstaan. Een andere manier is om de compensatie per persoon af te spreken. Best pittige stof voor de ondernemingsraad. Je kunt je daarvoor laten ondersteunen als OR, bijvoorbeeld door één van onze pensioenspecialisten.

## Met de OR aan de slag?

Als je een eigen pensioenregeling hebt in je organisatie, dan heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht op veranderingen in de regeling. Het is voor de OR belangrijk je daar goed op voor te bereiden.

Geschreven door Drs. [Geertrude van Amerongen](#), organisatieadviseur SBI Formaat.