



De werkgever aan zet!

**Whitepaper over wijziging van de
collectieve pensioenregeling**

Mr. Frédérique Hoppers CPL

Maak kennis met **Dirkzwager**
advocaten & notarissen

DISCLAIMER

Deze whitepaper is met de grootste zorg samengesteld. Er kunnen echter geen rechten aan worden ontleend. Dirkzwager advocaten & notarissen N.V. aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor schade die het gevolg is van onjuistheid of onvolledigheid (in de meest ruime zin des woords) van de informatie in deze whitepaper. De whitepaper is uitsluitend bestemd voor informatiedoeleinden en kan niet worden aangemerkt als een (juridisch) advies in een individuele zaak

Wijzigingstraject pensioenregeling, het is net schaken

Er staat een hoop te gebeuren in pensioenland. Per 1 januari 2015 neemt het kabinet (opnieuw) bezuinigingsmaatregelen, waardoor het fiscale kader van pensioenregelingen er wezenlijk anders uit komt te zien. Gevolg: bijna alle pensioenregelingen moeten worden versoberd en dus aangepast.

Werkgevers moeten hiermee aan de slag! Zorg ervoor dat u goed uitgerust aan dit schaakspel begint. Bedenk dat een schaakspel zes verschillende stukken kent. U bent dus beslist niet de enige speler. Er zijn diverse partijen bij de arbeidsvoorwaarde pensioen betrokken, en dat maakt dit traject zo complex. Het spel moet in elk geval worden gevoerd met de werknemers (al dan niet vertegenwoordigd door de OR) en de pensioenuitvoerder. De kunst is de juiste zetten te doen om het doel, aanpassing van de pensioenregeling, te bereiken.

De belangrijkste boodschap van deze whitepaper is:

- Ga er beslist niet van uit dat de nieuwe fiscale regels 'vanzelf' gaan gelden voor de bestaande pensioenregeling. Daar is nu juist een wijzigingstraject voor nodig.
- Ga er evenmin van uit dat een wijziging van de fiscale regels zonder meer een wijziging van de pensioenovereenkomst rechtvaardigt. Een werkgever zal wellicht stappen vooruit en achteruit moeten doen, voordat de werknemers kunnen instemmen met de nieuwe pensioenregeling.

Deze whitepaper legt uit waarom en hoe u het schaakspel speelt. Een groot aantal mogelijke zetten wordt u voorgelegd, tactiek én de belangrijkste spelregels worden besproken.

Schaken vereist het vermogen om vooruit te zien, vooruit te denken en vooruit te handelen. Graag geef ik u een aantal handreikingen zodat u als de volgende Karpov of Kasparov plaats kunt nemen aan het schaakbord.

Ik wens u veel inspiratie en een uitdagend schaakspel toe!

Mr. F.V.I.M. Hoppers CPL

Inhoud

HOOFDSTUK 1	
Deelnemers aan het wijzigingstraject	5
Uitleg schaakstukken	
HOOFDSTUK 2	
Wel of geen bemoeienis met pensioen, dat is de vraag!	8
Welke stukken spelen mee en hoe groot is hun aandeel in het spel?	
HOOFDSTUK 3	
Fiscale veld: wettelijke (fiscale) wijzigingen per 1 januari 2015	11
Paard: "Andere kleren voor de Koning. Soberheid!"	
Wijzigingen	11
Aanpassing noodzakelijk?	13
HOOFDSTUK 4	
Civiele veld: gevolgen voor werkgever en werknemer	15
De Pion én de Loper aan zet	
Lagere premielasten	15
Lagere pensioenuitkering	15
Compenseren?!	16
Manieren om te compenseren	17
HOOFDSTUK 5	
Het instemmingstraject	19
Sleutelrol voor de Loper, en is er een Dame in het spel?	
Instemmingsrecht OR	19
Instemming werknemer	20
Wat als een werknemer weigert?	20
HOOFDSTUK 6	
Keuzes maken!	21
Stappen in het schaakspel	
Inventariseer	21
Kijk naar de andere schaakstukken	21
Rekenen maar ...	21
Stel uitgangspunten vast	21
Niets doen is geen optie!	22
CONCLUSIE	
Ga het schaakspel niet uit de weg	23
Belangrijkste spelregels	23
COLOFON	24

Deelnemers aan het wijzigingstraject

Uitleg schaakstukken

Voor een goed begrip van het spel volgt eerst een toelichting op de schaakstukken.



Koning

De Koning staat voor de **pensioenovereenkomst**. Dit is de afspraak over pensioen in de arbeidsovereenkomst tussen een werkgever en een werknemer. In het wijzigingstraject staat de pensioenovereenkomst centraal, net als de Koning in het schaakspel. Deze overeenkomst moet gehandhaafd blijven. Lukt het niet om de huidige pensioenovereenkomst te handhaven (bijvoorbeeld om fiscale redenen), zorg er dan voor dat de Koning op een andere manier toch blijft. Misschien lukt dat met een andere mantel of lichtere kroon?



Paard

Het Paard staat voor de **Belastingdienst**. Het Paard oefent vanuit het centrum, het fiscale veld, grote invloed uit, hetgeen doorwerkt in het civiele veld. De fiscale invloed op een pensioenregeling is zodanig dat bij een wijziging van het fiscale kader partijen genoodzaakt zijn om ook het civiele kader (de pensioenovereenkomst) aan te passen. Niemand wil immers het Paard voor de 'hoeven' lopen.



Pion

De Pion staat voor de **werkgever**, een verkenner in het wijzigingstraject. De Pion kan alleen maar recht vooruitgaan als het bestemmingsveld leeg is. Met andere woorden: als er andere stukken in het veld staan, zal de Pion daar bedacht op moeten zijn. De werkgever zal tijdens het wijzigingstraject rekening moeten houden met de overige spelers, in het bijzonder de werknemer met wie hij de pensioenovereenkomst heeft gesloten, en de pensioenuitvoerder met wie hij een uitvoeringsovereenkomst is aangegaan. Bovendien kan de werkgever zichzelf op een andere manier hebben vastgezet door bepaalde dingen in een arbeidsovereenkomst toe te zeggen.



Loper

De Loper staat voor de **werknemer**. Een Loper kan sterk of zwak zijn, afhankelijk van de vraag of hij gehinderd wordt door de eigen, vastgezette Pion. Een werknemer kan in een wijzigingstraject geholpen worden als de werkgever de pensioenwijziging duidelijk toelicht, oplossingen ter compensatie aanreikt en de mogelijkheid biedt om instemming te verlenen. Trekken werkgever en werknemer daarentegen niet samen op, dan wordt de positie van de werknemer ondermijnd. Hij zal dan bijvoorbeeld minder loon krijgen of minder pensioen opbouwen.



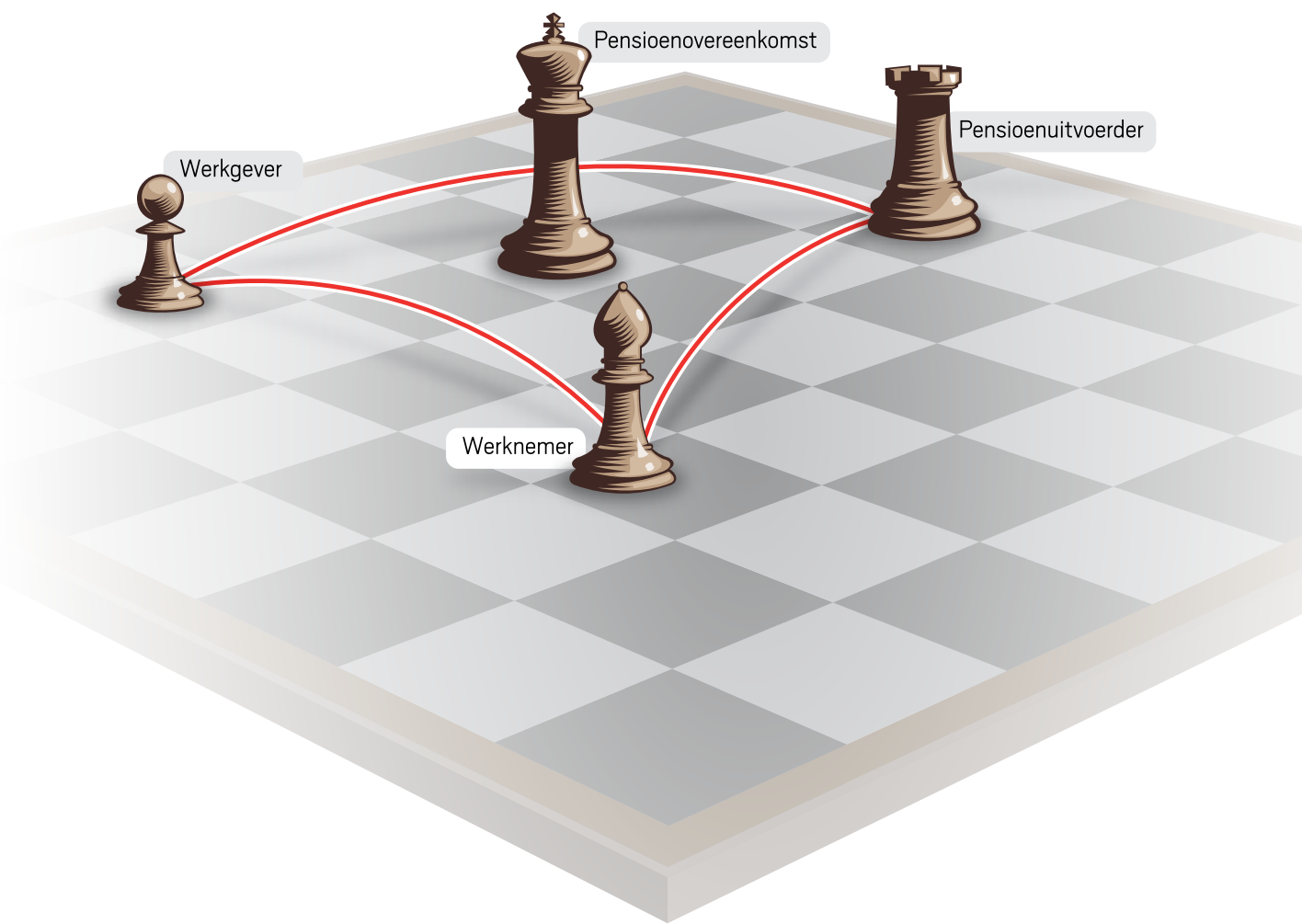
Toren

De Toren staat voor de **pensioenuitvoerder**. De pensioenuitvoerder kan veel velden bestrijken. Hij is pas echt op volle sterkte als hij voldoende ruimte heeft. Die ruimte is echter beperkt door de aanwezigheid van andere schaakstukken, zoals het Paard (de Belastingdienst). Bovendien moet de pensioenuitvoerder altijd rekening houden met de Koning; de pensioenuitvoerder is immers uitvoerder van wat in de pensioenovereenkomst is geregeld.



Dame

De Dame staat voor de **ondernemingsraad (OR)**, een schaakstuk met zeer grote invloed en een exclusief recht: het instemmingsrecht. Hiermee zal de Pion altijd rekening moeten houden. Zonder de instemming van de OR mag een wijziging van de verzekerde pensioenregeling niet worden doorgevoerd.



Wel of geen bemoeienis met pensioen, dat is de vraag!

Welke stukken spelen mee en hoe groot is hun aandeel?

Zoals gezegd zijn bij pensioen diverse partijen betrokken. Dit laat zich het beste verduidelijken aan de hand van de zogenoemde pensioendriehoek:

- werkgever-werknemer: de pensioenovereenkomst als onderdeel van de arbeidsovereenkomst;
- werknemer-pensioenuitvoerder: het pensioenreglement;
- werkgever-pensioenuitvoerder: de uitvoeringsovereenkomst.

De Pensioenwet heeft als uitgangspunt dat werkgever en werknemer (soms vertegenwoordigd door de sociale partners) de pensioenovereenkomst vastleggen. De inhoud van de pensioenregeling wordt dus vastgelegd in de pensioenovereenkomst. Vervolgens moet de werkgever met een pensioenuitvoerder, bijvoorbeeld een verzekeraar, een uitvoeringsovereenkomst sluiten. Kortom: de focus bij de arbeidsvoorwaarde pensioen ligt op de verhouding werkgever-werknemer. Als er iets op pensioenvlak gewijzigd moet worden, zullen werkgever en werknemer dus opnieuw met elkaar om tafel moeten gaan.

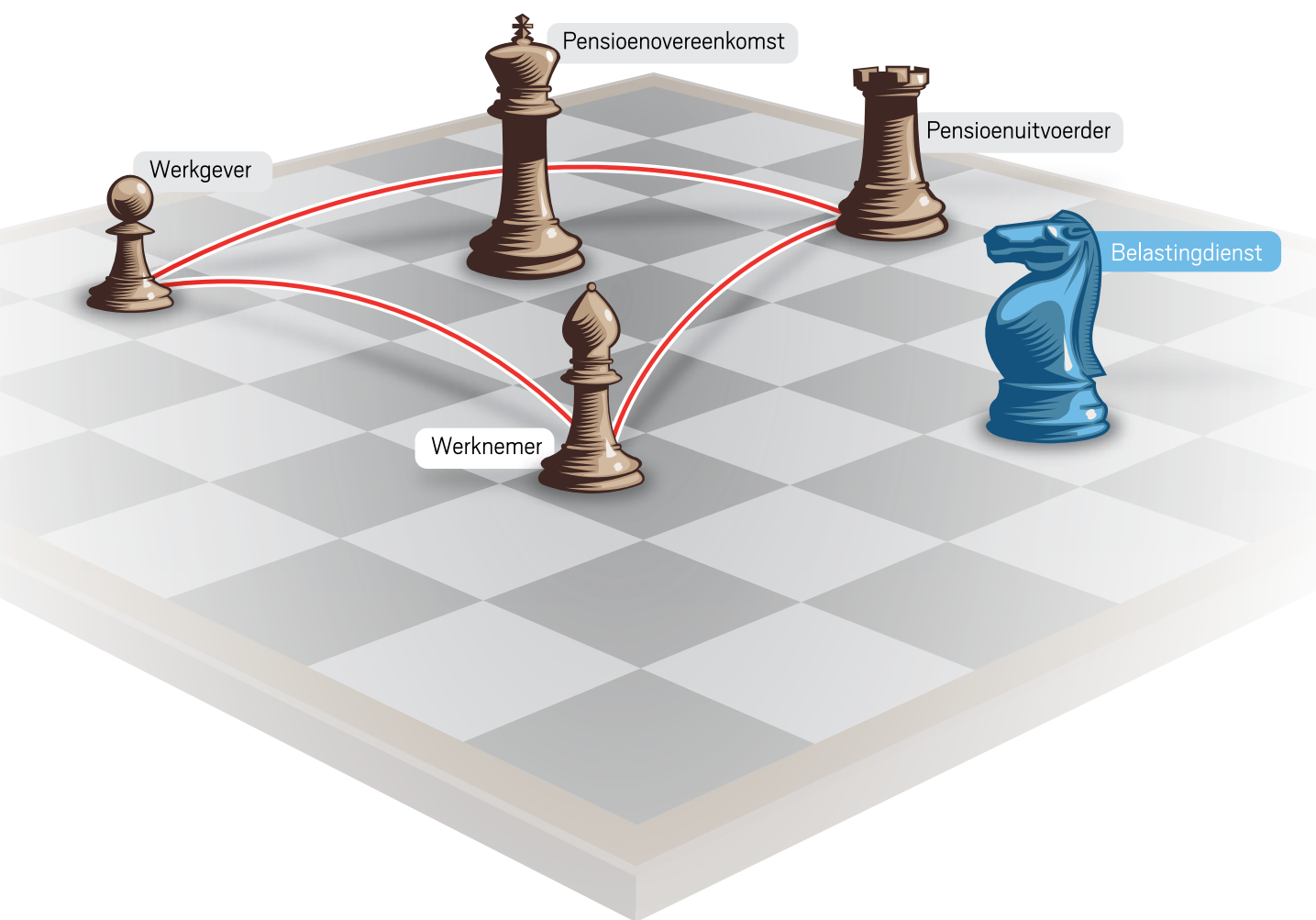
Maar hoe kan het dan dat niet iedere werkgever en werknemer intensieve bemoeienis hebben met het pensioen?

Heel wat werkgevers en werknemers verkeren in de veronderstelling dat dit 'elders' wordt geregeld. Dat kan inderdaad zo zijn. Sommige werkgevers zijn bijvoorbeeld verplicht om deel te nemen in een bedrijfstakpensioenfonds. Dan zijn niet de werkgever en werknemer de vormgevers van het pensioen, maar leggen de pensioenfondsbestuurders dit vast in het pensioenreglement. Het reglement is dan verplicht van toepassing op de werkgever en de werknemer. Ook bij ondernemingspensioenfondsen komt het nog wel eens voor dat werkgever en werknemer maar weinig pensioenbemoeienis hebben. Soms heeft een werkgever de bevoegdheid tot wijziging namelijk overgedragen aan het pensioenfondsbestuur.

De bemoeienis kan ook gering zijn als de pensioenregeling vervat is in een cao die van toepassing is verklaard op de arbeidsovereenkomst. In dat geval zijn de sociale partners aan zet.

Maar let op. Zelfs indien u als werkgever of werknemer niet de vormgever bent van de pensioenregeling, dan nog is het noodzakelijk om meer te weten over de pensioenwijzigingen per 1 januari 2015. Dat zal in het vervolg van deze white-paper blijken!





Fiscale veld: wettelijke (fiscale) wijzigingen per 1 januari 2015

Het Paard: “Andere kleding voor de Koning. Soberheid!”

Volgens de wetgever volstaat op dit moment nog een pensioen van 70% over het laatstverdiende loon, dat wordt opgebouwd over 37 dienstjaren. Vanaf 2015 verandert dit. Dan is de maatstaf weliswaar een pensioen van 75%, maar op basis van het gemiddelde loon en bovendien op te bouwen over 40 dienstjaren. Per saldo wordt de opbouwmogelijkheid dus minder. In dit kader zal er per 1 januari een en ander veranderen.

Wijzigingen

Lagere opbouwpercentages

De opbouwpercentages (die een afgeleide zijn van de bovenstaande, nieuwe maatstaf) worden fors naar beneden bijgesteld:

Regeling	Opbouwpercentages 2014	Opbouwpercentages 2015
Eindloon	1,9%	1,675%
Middelloon	2,15%	1,875%

Niet altijd is sprake van een eindloon- of middelloonregeling. Een beschikbare-premieregeling komt ook regelmatig voor. Dat is een regeling waarin de toezegging van de werkgever niet verder reikt dan het beschikbaar stellen van een premie. Voor de maximale hoogte van de jaarlijks beschikbaar gestelde premie heeft de Belastingdienst per leeftijdsklasse van ten minste vijf jaar fiscale maxima geformuleerd. Deze zijn nu nog gebaseerd op een ouderdomspensioen dat na 37 jaar opbouw niet meer bedraagt dan 70% van het laatste loon. Doordat die maatstaf wijzigt, zullen ook deze premiepercentages naar beneden worden bijgesteld.

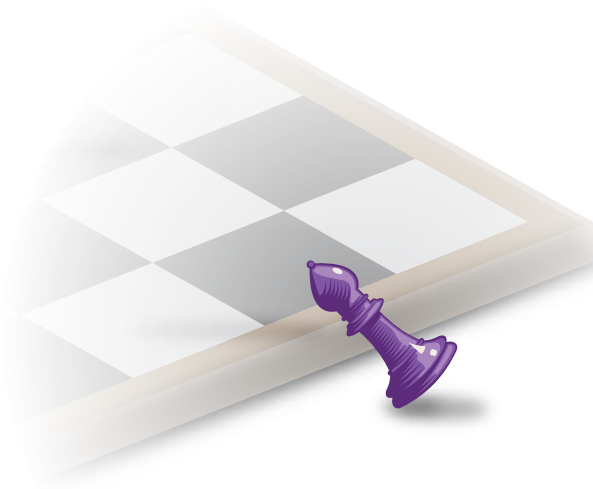
Plafond: bruto jaarinkomen van € 100.000

Het blijft niet alleen bij lagere opbouwpercentages. De wetgever heeft ook besloten de pensioenopbouw vanaf een jaarlijks bruto inkomensniveau van € 100.000 niet langer fiscaal te faciliteren. Deze grens is ook van toepassing voor de dekking van het nabestaandenpensioen.

Kortom: de wetgever introduceert per 1 januari 2015 lagere (fiscaal) maximale opbouwmogelijkheden.

Ook effect op nabestaandenpensioen

Niet alleen voor het ouderdomspensioen zijn de lagere opbouwmogelijkheden voelbaar. Het geldt ook voor het nabestaandenpensioen, ook als dit op risicobasis is verzekerd. De versoering heeft zeker grote consequenties voor pensioenregelingen die het risico van vooroverlijden (overlijden vóór de pensioendatum) verzekeren én die voor de hoogte van het nabestaandenpensioen aansluiten bij het ouderdomspensioen dat de medewerker had kunnen opbouwen tot de pensioendatum.



Alleen nog netto premiestaffels

Per 1 januari 2015 behoren de bruto premiestaffels tot het verleden; dan mag alleen nog met een netto premiestaffel worden gewerkt. In de bruto staffel werd tot dusver vaak rekening gehouden met een vast percentage aan administratiekosten en risicopremies. De werkelijke kosten bleken echter vaak lager te zijn. Gevolg daarvan is dat momenteel binnen de bruto premiestaffels eigenlijk te veel wordt opgebouwd. Vandaar dat deze bruto staffel niet langer wordt toegestaan. Vanaf 1 januari 2015 is de pensioenuitvoerder verplicht om de administratiekosten en risicopremies apart in rekening te brengen.

Aanpassing noodzakelijk?

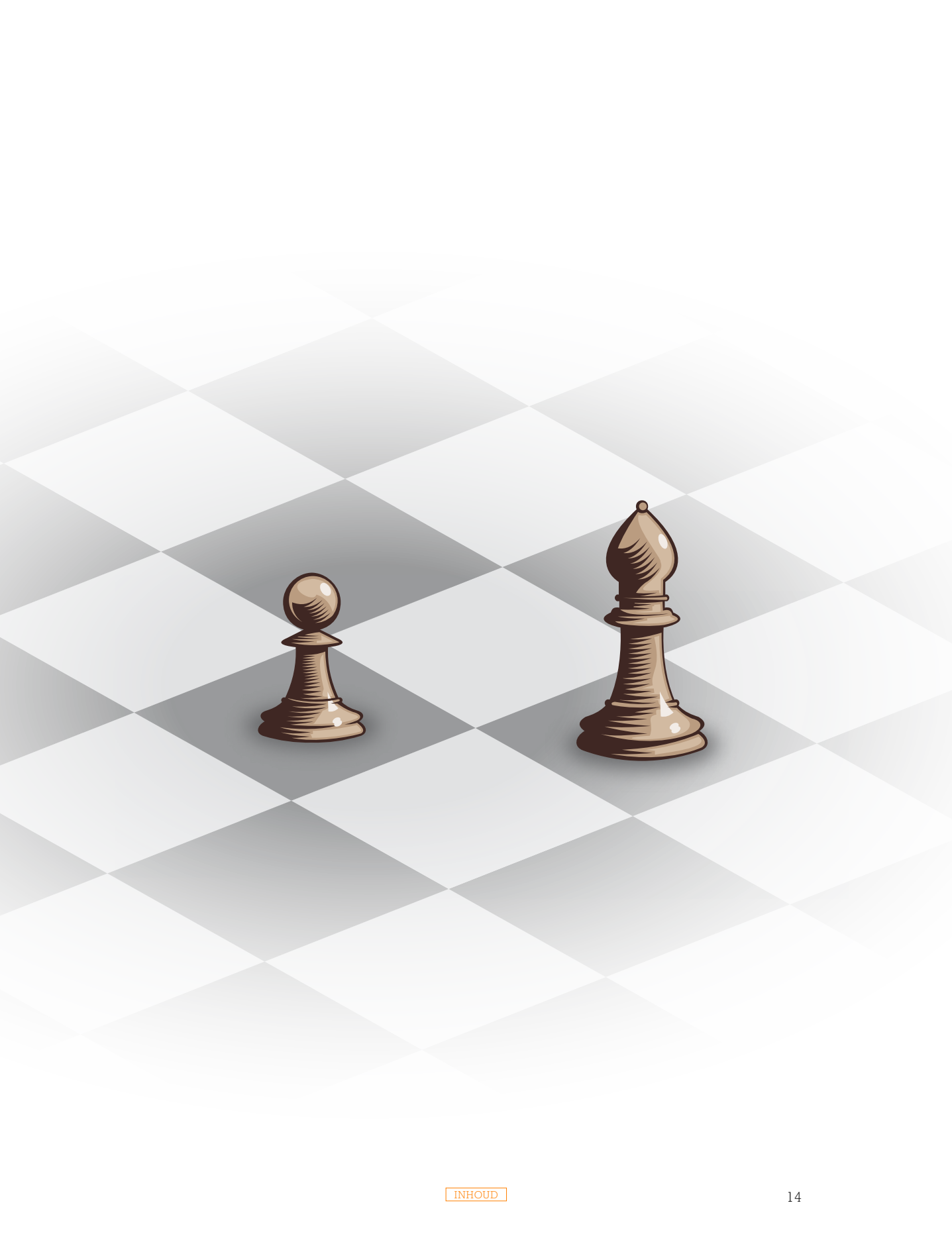
We weten nu dat de wetgever lagere (fiscaal) maximale opbouwpercentages voorschrijft. Maar hoe dwingend zijn deze fiscale regels? Krijgen de werkgever en zijn werknemers daadwerkelijk problemen met de Belastingdienst als de pensioenregeling binnen het oude, fiscale kader blijft in plaats van het nieuwe? En zo ja, welke problemen? Om dit goed te kunnen begrijpen is een schets van de fiscale achtergrond van belang.

Pensioenregelingen kennen een fiscale facilitering. Werknemers die pensioen opbouwen, hebben een pensioenaanspraak. Die pensioenaanspraak wordt pas een pensioenuitkering als de werknemer de pensioenleeftijd bereikt. Het is van belang dat op een pensioenregeling de zogenoemde omkeerregel van toepassing is. Vindt die regel toepassing, dan is namelijk niet de pensioenaanspraak belast, maar te zijner tijd de pensioenuitkering. Om voor deze omkeerregel in aanmerking te blijven komen, zal de pensioenregeling altijd in overeenstemming moeten blijven met de fiscale kaders. En één van die fiscale kaders, de fiscaal voorgeschreven maximale hoogte van de opbouwpercentages, verandert dus.

Kortom: wanneer de werkgever gebruik maakt van de omkeerregel terwijl de pensioenregeling de fiscale kaders overstijgt, dan worden de onder de pensioenregeling opgebouwde aanspraken direct volledig belast bij de werknemer. Bovendien kan de Belastingdienst een extra heffing in de vorm van een revisierente (van maximaal 20%!) over de waarde van de pensioenaanspraak opleggen. Uiteraard wil niemand hiermee geconfronteerd worden. De opbouwpercentages zullen dus naar beneden moeten worden bijgesteld.

Alternatief: splitsing?

U kunt een pensioenregeling (laten) splitsen in een fiscaal zuiver gedeelte en een belast gedeelte. Zo'n verzoek tot splitsing moet worden gedaan voordat de pensioenregeling daadwerkelijk bovenmatig wordt, dus vóór 1 januari 2015. Deze nieuwe conceptregeling kan dan aan de Belastingdienst worden voorgelegd. Splitsing is een prima alternatief als werkgever en werknemer niet tijdig tot overeenstemming over een nieuwe pensioenregeling kunnen komen, dus als 'overbruggingsperiode'. Houd er wel rekening mee dat niet iedere pensioenuitvoerder (vanwege extra administratie) bereid is een splitsing te faciliteren. Bespreek dit dus op tijd met de pensioenuitvoerder!



Civiele veld: gevolgen voor werkgever en werknemer

De Pion én de Loper aan zet

Pensioen is onlosmakelijk verbonden met het fiscale kader. Zonder de fiscale voordelen is een pensioenregeling immers zeer onaantrekkelijk.

Ik noemde het al in hoofdstuk 1 bij de uitleg van de schaakstukken. Het Paard heeft vanuit het fiscale veld veel invloed op het civiele veld. Toch is het niet zo dat de nieuwe fiscale regels automatisch doorwerken in de pensioenovereenkomst. Reden waarom werkgever en werknemer in het civiele veld aan zet zijn!

Lagere premielasten

Veel werkgevers dragen bij in de pensioenregeling van hun werknemers. Een verlaging van het opbouwpercentage betekent een verlaging van de pensioenpremielast. In feite beloont een werkgever dus vanaf 1 januari 2015 zijn werknemer minder. Het is maar de vraag of iedere werknemer zich dat realiseert. En zo ja, of een werknemer hiermee dan zomaar kan/wil instemmen.

Sommige werknemers zal worden voorgehouden dat hun loonstrookje straks een hoger netto salarisbedrag vertoont. Veel pensioenregelingen kennen namelijk ook een werknemersbijdrage. In dat geval kan een lagere pensioenpremie een lagere werknemersbijdrage betekenen. Maar dat hoeft lang niet altijd! Daar waar in een pensioenregeling de werknemersbijdrage neerkomt op een vast percentage van de pensioengrondslag, hoeft die situatie zich niet voor te doen. Een voorbeeld: in een bepaalde leeftijdscategorie van de beschikbare premiestaffel is het premiepercentage 12%. De (vaste) werknemersbijdrage is 4% van de pensioengrondslag. Het restant (8%) is voor de werkgever. Als dit opbouwpercentage vervolgens wordt verlaagd naar 9%, dan blijft de last voor de werknemer nog steeds 4%, terwijl die van de werkgever gereduceerd is naar 5% van de pensioengrondslag.

Lagere pensioenuitkering

Het is niet alleen interessant om te zien wat deze fiscale maatregel aan de kostenkant (de pensioenpremielast) betekent. Ook belangrijk is het om te zien wat de werknemer er aan pensioen voor terugkrijgt: een lagere jaarlijkse opbouw voor het ouderdomspensioen en dus uiteindelijk een lagere ouderdomspensioen-

uitkering. En bovendien, zeker bij werknemers met een salaris boven € 100.000, een (veelal) fors lager nabestaandenpensioen. Daar staat weliswaar tegenover dat werknemers – door de verhoging van de pensioenleeftijd – langer de mogelijkheid hebben om hun pensioenopbouw voort te zetten. Maar daar moet dan wel langer voor gewerkt worden!

Een klein zijstapje: wat nu als de werkgever een lagere pensioenleeftijd in de pensioenregeling aanhoudt dan de fiscale pensioenrichtleeftijd die sinds 1 januari 2014 geldt (67 jaar)? Dat mag op zichzelf (mits uiteraard met goedkeuring van de pensioenuitvoerder), maar de pensioenopbouw zal dan nog lager komen te liggen! De opbouwpercentages (en de daarbij behorende premiepercentages) worden dan namelijk actuariael naar beneden bijgesteld.

Compenseren?!

Werkgevers zien zich voor een lastig vraagstuk gesteld: moeten werknemers gecompenseerd worden voor de toekomstige lagere pensioenopbouw? Als deze vraag uitsluitend gesteld wordt vanuit de kostenkant, lijkt het antwoord simpel. Omdat de werkgever binnenkort minder zal belonen voor pensioen, zal menig werknemer deze beloning op een andere wijze willen terugzien. Het is gewoon een kwestie van onderhandelen. U kunt ook kiezen voor niet onderhandelen, maar dan is het de vraag of werknemers daadwerkelijk gaan instemmen met de beoogde wijziging van de pensioenovereenkomst. Voorkom dat de Koning schaakmat komt te staan!



Manieren om te compenseren

Bijvoorbeeld een hoger salaris ...

Van dit extra salaris kunnen medewerkers desgewenst zelf geld opzij leggen voor pensioen. Overigens kan een hoger salaris ook bij verplichte deelnemingen in een bedrijfstakpensioenfonds een strijdpunt worden! Weliswaar gaat de nieuwe pensioenregeling automatisch verplicht gelden voor de werknemers, maar dat betekent niet dat andere arbeidsvoorwaarden buiten schot blijven. Een voorbeeld: een medewerker die tot dusver geen € 4.000,- salaris kreeg maar € 3.000,- salaris vanwege de riante, verplichte pensioenregeling, zal wellicht een hoger salaris willen zodra deze riante pensioenregeling wordt versoerd. Ook in cao-onderhandelingen neemt deze 'uitruil' steeds concretere vormen aan.

Een andere verdeling tussen de werkgevers- en werknemersbijdrage ...

De werkgever gaat dan meer bijdragen dan in het verleden het geval was.

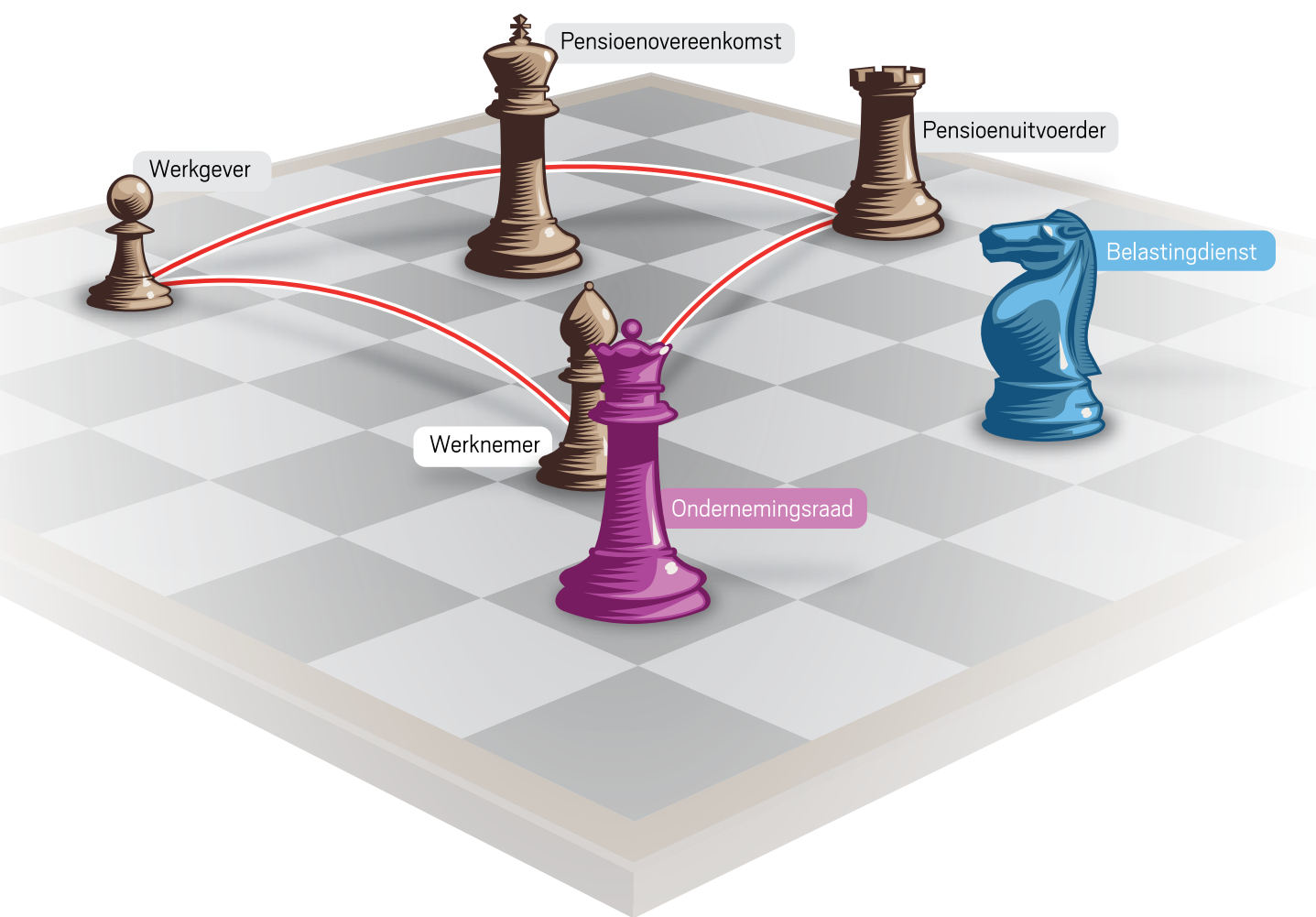
En vergeet het netto pensioen niet!

Een werkgever biedt in zo'n geval de medewerkers een fiscaal niet gefaciliteerde pensioenregeling aan. Toch is er een fiscaal voordeel voor deze medewerkers (mits de regeling binnen bepaalde fiscale grenzen blijft): over de waarde van de netto pensioenaanspraak wordt dan namelijk geen vermogensrendementsheffing in box 3 geheven. Let wel op: niet iedere pensioenuitvoerder zal deze mogelijkheid bieden. Er zijn voor uitvoerders namelijk ook nadelen aan verbonden.

Terzijde: de voordelen van netto pensioen ten opzichte van netto lijfrente. Bij netto pensioen vindt er geen medische keuring plaats. Bovendien is de spaarruimte ruimer dan bij netto lijfrente (door de mogelijkheid van een 3%-staffel in plaats van 4%). Nadeel is echter dat netto pensioen niet afkoopbaar is. Bovendien is de kring van begunstigden bij overlijden beperkt tot de partner en de kinderen.

Denk ook aan aanvullende risicoverzekeringen ...

Een andere mogelijkheid om te compenseren zou een aanvullende nabestaanden-dekking kunnen zijn.



Het instemmingstraject

Sleutelrol voor de Loper, en is er een Dame in het spel?

In deze fase van het schaakspel heeft de werkgever (Pion) te maken met de OR (Dame), indien aanwezig.

Instemmingsrecht OR

De Wet op de Ondernemingsraden (WOR) kent aan de OR instemmingsrecht toe voor wijzigingen van **verzekerde** pensioenregelingen. Als de pensioenregeling is ondergebracht in een bedrijfstakpensioenfonds, bestaat er geen instemmingsrecht. Dit is logisch, want dan ligt de besluitvorming bij het fondsbestuur. Toch kan de OR ook in die situatie kritische vragen stellen aan de werkgever over de gevolgen van de gewijzigde pensioenregeling. De OR kan vragen om een 'uitruil' (dus het positief bijstellen van andere arbeidsvoorwaarden) of het faciliteren van risicoverzekeringen. Ditzelfde verhaal geldt voor wijzigingen van een pensioenregeling ondergebracht bij een ondernemingspensioenfonds; ook hier heeft de OR geen instemmingsrecht.

Let op: controleer altijd of de werkgever in het verleden onverplicht (zonder dat de wet daartoe verplicht) een instemmingsrecht aan de OR heeft gegeven.

Onderschat het instemmingsrecht van de OR niet! Immers, blijft instemming uit, dan mag de werkgever de nieuwe pensioenregeling niet doorvoeren. De werkgever heeft dan vervangende instemming van de kantonrechter nodig. Voorkom deze patstelling. Niemand zit te wachten op een remise.

Natuurlijk, ook een OR zit niet te wachten op een scenario waarin de pensioenregeling vanaf 1 januari 2015 fiscaal onzuiver wordt. Ook de OR zal het belangrijk vinden om er uit te komen met de werkgever. De verwachting is daarom dat het strijdpunt zich met name richt op de compenserende maatregelen van de werkgever. Zijn die er wel en zo ja, zijn ze afdoende?

Instemming werknemer

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde. Als deze arbeidsvoorwaarde wordt aangepast (om welke reden dan ook), dan is instemming van de werknemer noodzakelijk. Een werkgever mag normaal gesproken niet eenzijdig wijzigen. Natuurlijk is de kans op instemming groter wanneer een werkgever compenserende maatregelen treft voor de (fiscale) versoering van de pensioenregeling.

Instemming van de werknemer kan onder omstandigheden ook worden afgeleid uit het uitblijven van bezwaar tegen de gecommuniceerde wijziging. Rechters kijken echter wel kritisch naar dit zogenoemde 'systeem van de negatieve optie'.

Wat als een werknemer weigert?

De werkgever zal dan toch willen/moeten wijzigen om fiscaal leed te voorkomen. Dan helpt het als de OR wel heeft ingestemd met de wijziging. Maar doorslaggevend hoeft dit niet te zijn. De werkgever moet bij eenzijdige wijziging namelijk aantonen dat er een zodanig 'zwaarwichtig belang' voor de wijziging bestaat, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Natuurlijk: het nieuwe fiscale kader rechtvaardigt als zodanig wel een aanpassing van de pensioenregeling. Maar rechtvaardigt dit ook dat werknemers er (bijvoorbeeld) qua beloning op achteruitgaan doordat ze niet voor deze aanpassing gecompenseerd worden? Dat is maar de vraag.

Kort en goed: het aanbieden van een compenserende maatregel kan helpen als een werknemer gevraagd wordt om in te stemmen met de nieuwe pensioenregeling. Bij het uitblijven van die instemming kan deze compenserende maatregel vervolgens behulpzaam zijn bij de toets aan het zwaarwichtig belang.

Keuzes maken!

Stappen in het schaakspel

Inventariseer

U weet nu dat er een zeer grote kans bestaat dat de huidige pensioenregeling vanaf 1 januari 2015 fiscaal bovenmatig is. Ga concreet aan de hand van de pensioenregeling na of dit daadwerkelijk het geval is.

Kijk naar de andere schaakstukken

Stem in ieder geval met de **pensioenuitvoerder** de staffels af die horen bij het nieuwe fiscale kader. Besteed daarbij ook aandacht aan de pensioenleeftijd in de pensioenregeling. Weet dus welke mogelijkheden de pensioenuitvoerder concreet biedt!

Richt eventueel een pensioencommissie op, die bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgever, werknemers/OR en een pensioenadviseur. Bespreek met de werknemers uw plannen niet pas vlak voor het einde van het schaakspel, dus als bepaalde keuzes al zijn gemaakt. Te snel vooruit willen gaan in het schaakspel en niet willen samenwerken met andere schaakstukken, betekent in de regel een achteruitgang.

Rekenen maar ...

Bereken de huidige premielast en bereken de premielast op basis van het nieuwe fiscale kader. Met andere woorden: bereken de premievrijval voor de werkgever en (indien van toepassing) voor de werknemer.

Stel uitgangspunten vast

Formuleer één of meerdere uitgangspunten bij het vervolg van het wijzigings-traject. Denk aan:

- 'kostenneutraal voor de werkgever';
- 'werknemers mogen er qua beloning niet op achteruitgaan';
- 'zowel werkgever als werknemer mogen profiteren van de premievrijval'.

Betrek deze uitgangspunten bij de eventuele compenserende maatregelen.
Ga dan in overleg.

Niets doen is geen optie!

Zowel de werkgever als de werknemers willen een pensioenregeling die binnen de nieuwe fiscale kaders blijft. Betrek de werknemers in een vroeg stadium bij de inhoud van de noodzakelijke aanpassingen van de bestaande pensioenregeling, communiceer helder over de gevolgen van het nieuwe fiscale kader en maak een duidelijk tijdspad en stappenplan.



Ga het schaakspel niet uit de weg

Dit zal het whitepaper u inmiddels duidelijk hebben gemaakt. Begin goed voorbereid aan het spel en let daarbij op een aantal belangrijke spelregels.

Belangrijkste spelregels

- Zorg dat alle schaakstukken meedoen. Als alle stukken meedoen in de 'strijd', werken ze – vaak goed – samen. Die samenwerking is nodig om tot een pensioenregeling te komen die draagvlak heeft bij alle betrokkenen. Communicatie is het sleutelwoord voor een goed resultaat.
- Zorg ervoor dat uw Koning veilig is, omringd met Lopers. Voorkom schaakmat. De Koning is pas veilig als er een pensioenovereenkomst ligt die de goedkeuring geniet van alle medewerkers, helder is en bovenal fiscaal toelaatbaar.
- Offer niet onnodig schaakstukken op! Zorg voor een goede balans. Benut dus de fiscale mogelijkheden optimaal en zoek, daar waar dat niet langer mogelijk is, naar alternatieven die positief uitwerken voor alle deelnemers.
- En vooral: weet hoe het spel werkt voordat u aan de slag gaat! Stippel een strategie uit en stem dit af met de andere deelnemers.

Over de auteur

Mr. F.V.I.M. Hoppers CPL

Frédérique Hoppers is arbeidsrecht- en gecertificeerd pensioenadvocaat bij Dirkzwager Advocaten en Notarissen N.V. Zij adviseert en begeleidt (met name werkgevers en ondernemingsraden) in trajecten waarin de pensioenregeling collectief wordt gewijzigd.

Frédérique Hoppers

M: 0634200360

E: hoppers@dirkzwager.nl

www.dirkzwager.nl of

www.dirkzwagerpensioen.nl

Over Dirkzwager

Met kantoren in Nijmegen en Arnhem en ruim 260 medewerkers heeft Dirkzwager Advocaten en Notarissen N.V. op bijna elk terrein specialistische juridische kennis in huis. Actuele kennis van wet- en regelgeving en jurisprudentie, uiteraard, maar ook mensenkennis en kennis van de markten waarin onze cliënten opereren. Die kennis zetten wij in voor onze cliënten en die delen we. Dat maakt ons bijzonder. En het zorgt ervoor dat onze cliënten in het voordeel zijn.

Maak kennis met **Dirkzwager**

advocaten & notarissen

Advocatuur Arnhem

Postbus 3045
6802 DA Arnhem
Kantoor Velperpoort
Velperweg 1
6824 BZ Arnhem
T +31 (0)26 353 83 00
F +31 (0)26 351 07 93

Notariaat Arnhem

Postbus 111
6800 AC Arnhem
Kantoor Velperpoort
Velperweg 1
6824 BZ Arnhem
T +31 (0)26 365 55 55
F +31 (0)26 365 55 00

Advocatuur Nijmegen

Postbus 55
6500 AB Nijmegen
Kantoor Stella Maris
Van Schaeck Mathonsingel 4
6512 AN Nijmegen
T +31 (0)24 381 31 31
F +31 (0)24 322 20 74

Notariaat Nijmegen

Postbus 1104
6501 BC Nijmegen
Kantoor Stella Maris
Van Schaeck Mathonsingel 4
6512 AN Nijmegen
T +31 (0)24 381 27 27
F +31 (0)24 324 07 26

E info@dirkzwager.nl
I www.dirkzwager.nl