

WHITEPAPER

PENSIOEN BIJ FUSIE & OVERNAMES

UITLEG
AANGEBODEN DOOR

Gommer
ADVOCATEN
Pensioen | Financieel | Verzekeringsrecht

& GOMMER
PENSIONS GROUP



FUSIE & OVERNAMES

Wat lees je in dit whitepaper:

- Management Summary
- Pensioen bij Fusie & Overnames
- Hoofdgeregels pensioen
- Wet toekomst pensioenen
- De verkoper(s)
- De belangrijkste conclusies

En natuurlijk de begrippen

En literatuur voor als je nóg meer wilt weten

Dit whitepaper bevat informatie over pensioen bij fusie en overname en attendeert je op de (on)mogelijkheden die er zijn en biedt je houvast voor de keuzes inzake pensioenregelingen.

MANAGEMENT SUMMARY

De fusie & overname-markt is een redelijk constante blijkt uit cijfers. Gezien de vergrijzing van de 'babyboom'-generatie en omdat jonge ondernemers vaak eerder (een deel van) hun bedrijf verkopen, zal de markt de komende jaren groeien. Pensioen is dan altijd een belangrijk punt. Zeker nu ook de Wet toekomst pensioenen met overgangsregimes en compensatie-overeenkomsten een grote rol speelt.

De spelregels omtrent pensioen bij fusie & overnames zijn op zich niet ingewikkeld, maar moeten wel juist worden toegepast. De overgenomen werknemer houdt wat hij heeft, waarbij een verplicht bedrijfstakpensioenfonds altijd voor gaat én de overnemende partij kan kiezen voor wél een verplichte overgang naar de bestaande pensioenregeling bij de overnemende partij. Dit vraagt echter wel adequaat en tijdig handelen.

Voor algemene kennis over de Wet toekomst pensioenen, zie het [whitepaper De nieuwe pensioenwereld](#).



FUSIE & OVERNAMES

Over de auteur(s)

mr J. Theo Gommer MPLA CCFP (1966) is managing partner bij de [&Gommer Pensions Group](#), [Gommer Advocaten](#) en is hij co-founder van de app [MyMoney](#).

Hij studeerde rechten aan de Universiteit van Groningen, deed zijn Master-Pensioenopleiding in 2002 en in 2024 heeft hij aan de Grotius Academie Financieel Recht behaald.

Theo is een veelgevraagd inleider/docent bij lezingen, cursussen en opleidingen en schrijft columns voor o.a. de Telegraaf en de NOVAK.

Co-auteur is mr Linda B.F.M. Evers MPLA CIL, associate partner bij Gommer Advocaten en gespecialiseerd in pensioen- en verzekeringsrecht.



Gommer Advocaten is gespecialiseerd in discussies over pensioen, financiële producten en diensten en verzekeringsproducten.

&Gommer Pensions Group is gespecialiseerd in pensioenadvies en communicatie. En is initiatiefnemer en inhoudcreator van:

Het Pensioen Platform
voor werkgevers, HR, OR en werknemers

ZZPensioen.nl
voor zelfstandig ondernemers

Bijnametpensioen.nl
voor werknemers richting pensioenleeftijd

MyMoney app
Voor mensen die financieel inzicht willen. Je ziet meteen wat je tekort komt of hoeveel geld je overhoudt.

FUSIE & OVERNAMES

Pensioen bij fusie & overnames

In de situatie van fusies & overnames kan een onderscheid gemaakt worden in vier verschillende vormen:

Aandelenoverdracht

Juridische fusie

Bedrijfsfusie

Splitsing

AANDELENOVERDRACHT

De aandelenoverdracht (artikel 2:86 BW en artikel 2:196 B W) is in feite geen fusie, aangezien alleen het aandelenbezit verandert. De zeggenschap wijzigt, de rechtspersoon niet. De arbeidsvoorwaarden voor de betrokken werknemer wijzigen dus ook niet. Pensioen dus ook niet. Toch verdient een aandelenoverdracht pensioen technisch wel de nodige aandacht. Het is mogelijk dat een rechtspersoon onder een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds valt, maar niet is aangesloten. Ook kan sprake zijn van betalingsachterstanden bij de pensioenuitvoerder. Een balansgarantie kan hier uitkomst bieden. Een vrijstelling van deelname aan een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds op grond van concernvorming kan na een aandelenoverdracht vervallen. Een dergelijke situatie kan zich voordoen bij een ondernemingspensioenfonds.

De mogelijkheid van deelname aan dat fonds kan eindigen door de aandelenoverdracht, ondanks dat artikel 122 PW wel de mogelijkheid biedt de deelname voort te zetten. De statuten van het ondernemingspensioenfonds kunnen dit bijvoorbeeld niet toestaan. Er moet dan gezocht worden naar een nieuwe uitvoerder om dezelfde pensioenregeling onder te brengen, dan wel moet een wijzigingstraject doorlopen worden. De reeds opgebouwde aanspraken verdienen dan ook de nodige aandacht. Ook indien de pensioenregeling bij een verzekeraar is ondergebracht kan een aandelenoverdracht gevolgen hebben. Bijv. als sprake is van een groepscontract c.q. mantel. Ook dan moet een nieuwe regeling afgesloten worden. Tot slot moet bij het aangaan van een nieuwe pensioenregeling aandacht worden geschonken aan de arbeidsongeschikte deelnemers. Afgestemd moet worden waar het in- en uitlooprisico gedekt zijn.

FUSIE & OVERNAMES

Juridische fusie

Als sprake is van een juridische fusie ontstaat een nieuwe of een verkrijgende rechtspersoon (artikel 2:309 BW). Pensioen technisch verdient dan met name de vraag of een reeds verleende vrijstelling op grond van de Wet Bpf 2000 behouden kan blijven.

De Hoge Raad heeft geoordeeld dat een vrijstelling onder het vermogen van een rechtspersoon valt. De fusie valt ook onder de werking van de artikelen 7:662 ev. BW in verband met daaruit voortvloeiende informatieverplichtingen.

Bedrijfsfusie

Bij deze fusie ontstaat geen nieuwe rechtspersoon. Er vindt alleen een transactie plaats. De ondernemingen smelten samen door de verkoop/overdracht van activa en passiva. Deze overdracht valt onder de richtlijn 2001/23, uitgewerkt in de artikelen 7:662 ev. BW: het behoud van arbeidsvoorwaarden bij een overgang van onderneming. Pensioen valt hieronder. De verkrijgende werkgever moet aan de hand van de activiteiten van de onderneming nagaan of sprake is van een verplichte aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds. Het begrip activa-passiva transactie mag niet te eng worden uitgelegd.

SPLITSING

Ook een splitsing (artikel 2:334a BW) valt onder de werking van artikel 7:662 ev. BW in verband met de informatieverplichtingen. Er zijn twee vormen van splitsing: de zuivere splitsing en een afsplitsing. Bij een zuivere splitsing wordt één rechtspersoon gesplitst in twee (of meer) rechtspersonen. Bij een afsplitsing blijft de oorspronkelijke rechtspersoon bestaan, maar een deel onder algemene titel overgaat in een of meer andere rechtspersonen. Een splitsing gebeurt door middel van een akte van splitsing.

Onder overgang van onderneming wordt alle overgang van een zelfstandige activiteit verstaan, stelt artikel 662 Boek 6 BW.

Het moet gaan om een economische eenheid, zijnde een geheel van georganiseerde middelen die bedoeld is om een economische activiteit mee uit te voeren, die na overgang haar identiteit houdt.

Dat kan dus een zelfstandig onderdeel van een bedrijf zijn, maar ook bijvoorbeeld alleen bepaalde activiteiten, zoals hierboven uiteengezet. Het gaat dan (vaak) om zaken én mensen die overgaan.



FUSIE & OVERNAMES

Aandelen- of activa-passiva transactie

Feitelijk zijn er dan maar twee vormen bij een overname: de aandelentransactie (artikel 7:662 ev. BW niet van toepassing) en de activa-passiva-transactie (artikel 7:662 ev. BW wel van toepassing). Een echte fusie, dus twee bedrijven die samenvloeien of een (af)splitsing, kom je niet (zo) vaak tegen. Dat moet dan de facto gezien worden als een aandelentransactie voor wat betreft pensioen.

Arbeidsovereenkomst en pensioen

De overgang van onderneming en de gevolgen daarvan voor de arbeidsvoorwaarden wordt geregeld in artikel 7:662 ev. BW. Artikel 663 stelt dat alle rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst over gaan naar de overnemende partij, maar ook dat de verkoper nog één jaar daarvoor aansprakelijk is. Tot 1 juli 2002 was pensioen van deze hoofdregel uitgezonderd. Sinds die datum niet meer. Artikel 664 geeft wel de uitzonderingen weer voor de hoofdregel inzake pensioen.

“

mr. Theo Gommer MPLA CCFP

Kiezen vóór de fusie & overname geeft alle mogelijkheden voor de (gezamenlijke) nieuwe pensioenregeling!

”



FUSIE & OVERNAMES

Hoofdregels pensioen

De regels inzake pensioen van artikel 7:663 en 664 BW.

De hoofdregel is drieledig:

1. De werknemer houdt de pensioenregeling die hij heeft.
2. Mocht een bedrijfstakpensioenfonds van toepassing worden of blijven, dan gaat dit altijd voor.
3. Als de overnemende partij vóór de overname aangeeft dat de overgenomen werknemers dezelfde pensioenregeling krijgen als de werknemers bij de overnemende partij, dan gaat dit voor. Ook al is er dan sprake van een verslechtering. Instemming is hiervoor geen vereiste.

Ad 2. Verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds

Als op de overnemende partij een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds van toepassing is, kunnen de overkomende werknemers geen aanspraak blijven maken op hun oude pensioenregeling. Door de overgang van onderneming kan een verplichte aansluiting ontstaan of juist beëindigen. Een verplichte aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds kan voor de vervreemder ook in stand blijven. Dan houden de betrokken werknemers wél aanspraak op deelname aan die pensioenregeling. Een gedegen werkingssfeeronderzoek inzake de situatie na de overgang is dan ook van groot belang.

Ad 3. Aanbod eigen pensioenregeling

Vaak zit daar - bij 3 - dan ook de crux. In de hectiek van de overname wordt dit vergeten en dan is de hoofdregel van toepassing. Dit terwijl het doen van het aanbod voldoende is. De betrokken werknemer heeft geen instemmingsrecht. Het is dan ook van belang om juist op voorhand inzage te hebben in de eigen pensioenregeling en de pensioenregeling van de andere betrokken partij. Op die manier kan bepaald worden welke pensioenregeling de voorkeur heeft en kan daar tijdig naar gehandeld worden.

Bij een aandelentransactie is er normaliter geen 'discussie' over de arbeidsvoorwaarden en/of pensioen. De nieuwe aandeelhouder heeft de liggende overeenkomsten te respecteren. Als deze toch gewijzigd moeten worden dan heeft in ieder geval ook de Ondernemingsraad (of personeelsvertegenwoordiging) haar rol en zal de (individuele) werknemer in principe moeten instemmen. Het gaat dan om een reguliere wijziging van arbeidsvoorwaarden.

FUSIE & OVERNAMES

Vervolg Pensioenwet

Artikel 9 Pensioenwet

Artikel 9 Pensioenwet regelt nog de situatie dat de overdragende partij géén pensioenregeling had en de overnemende partij wél. Dan worde de overnemende partij geacht aan de overkomende werknemers hetzelfde aanbod voor pensioen te hebben gedaan als aan de zittende werknemers.

Groepsvermoeden

Ook artikel 7 lid 4 Pensioenwet verdient aandacht. Dat is het zogenaamde groepsvermoeden. Als door de overgang van onderneming bepaalde werknemers wél en bepaalde werknemers géén pensioenovereenkomst hebben, kan op een bepaald moment een beroep gedaan worden op dit groepsvermoeden. Dit vermoeden houdt in dat als de werknemer zonder pensioenovereenkomst tot een groep van werknemers behoort mét een pensioenovereenkomst, de werknemer zonder pensioenovereenkomst aanspraak kan maken op die pensioenovereenkomst.

Faillissement

Artikel 7:666 BW bepaalt dat de artikelen 7:662 ev. BW niet van toepassing zijn op de overgang van onderneming indien de werkgever in staat van faillissement is verklaard en de onderneming tot de inboedel behoort.

Collectieve waardeoverdracht

Artikel 83 Pensioenwet regelt de mogelijkheid van een collectieve waardeoverdracht na een overgang van onderneming. Dit wordt geregeld in lid 1. Waar gesproken wordt over een uitvoeringsovereenkomst, moet in de situatie van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds ook het uitvoeringsreglement worden verstaan.

Vrijstellingen

Als een onderneming onder een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds valt, kan op grond van het Vrijstellingsbesluit een vrijstelling verleend zijn door dat pensioenfonds. Het besluit regelt ook de gevolgen voor zo'n vrijstelling in een situatie van een fusie, overgang van onderneming of faillissement. Ook dat moet dus nagegaan worden vóór de overgang.



FUSIE & OVERNAMES

Harmoniseren

In ieder geval kan door een overgang van onderneming binnen de onderneming de situatie ontstaan dat bepaalde werknemers wél deelnemen aan een pensioenregeling en andere werknemers niet. Ook kan sprake zijn van verschillende pensioenregeling voor verschillende werknemers. Harmoniseren is dan (uiteindelijk) wenselijk. Daarbij is de overgang van onderneming sec géén grond voor de wijziging van de pensioenregeling. De regels omtrent het wijzigen van arbeidsvoorwaarden moeten gerespecteerd worden.

Aansprakelijkheid

Artikel 7:663 BW regelt dat na een overgang van onderneming de vervreemder nog gedurende een jaar naast de verkrijger hoofdelijk verbonden is voor de nakoming van de verplichtingen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst. Dit geldt voor zowel een pensioenregeling ondergebracht bij een verzekeraar / PPI of een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds. Indien bij een bedrijfstakpensioenfonds na overname een aansluiting met terugwerkende kracht wordt gerealiseerd, moet de overnemende partij de achterstallige premies betalen. Ook de premies die betrekking hebben op de periode voor de overname. De overdragende partij is gedurende het eerste jaar na overname ook nog gehouden de premies te voldoen.

DUE DILLIGENCE

De boodschap is dat bij een overgang van onderneming een goede due dilligence uitgevoerd moet worden en dat pensioen daarbij de aandacht moet krijgen die het verdient. In het onderzoek naar de pensioensituatie verdient een aantal punten zeker de aandacht:

- welke soorten pensioenovereenkomsten zijn van toepassing;
- wat is de omvang van de premielast;
- zijn de werknemersgegevens volledig en correct;
- zijn er afstandsverklaringen en zijn deze actueel;
- is de toeslagregeling correct nagekomen;
- is er sprake van premieachterstand;
- wat is de looptijd van de uitvoeringsovereenkomst;
- wat zijn de exitvoorwaarden van de uitvoeringsovereenkomst;
- is sprake van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds, al dan bestaand al dan nieuw;
- hoe is de communicatie in het verleden richting de werknemers verlopen.

Wordt geen gedegen onderzoek uitgevoerd, dan kunnen alle betrokken partijen voor verrassingen komen te staan. Dat is voor niemand wenselijk.



FUSIE & OVERNAMES

Wet toekomst pensioenen

Als gevolg van de Wtp moeten alle pensioenregelingen per 2028 voldoen aan de nieuwe wet. Wel geldt er een overgangsregime, met name voor bestaande stijgende beschikbare premieregelingen voor alle werknemers die per ultimo 2027 in dienst zijn.

Als de overname dan bijvoorbeeld per 1 januari 2028 plaatsvindt, dan móeten de werknemers van de overgenomen partij toch een nieuw eigen flatrate-premieregeling krijgen. En kunnen zij noch toetreden tot de regeling van de overnemende partij, of hun eigen regeling houden, tenzij die regeling reeds een flat rate inhoudt.

Compensatie

Bij de overgang naar de Wtp moeten met name de groepen 45-60-jarigen gecompenseerd worden indien er sprake is van een achteruitgang in vergelijking met hun huidige regeling. Dit resulteert in vier soorten compensatie.

- De compensatie wordt door het pensioenfonds betaald uit de dekkingsgraad. Van belang is hierbij de vraag wanneer het (oude of nieuwe) betrokken pensioenfonds overgaat naar de Wtp. Als de overname per 31 december is en het fonds gaat per 1 januari daarna over, dan vallen de werknemers wellicht buiten de boot. Slapers krijgen immers een andere compensatie dan zittende werknemers.
- De compensatie wordt betaald door de werkgever in de vorm van extra pensioenpremie. Dit mag uiterlijk tot eind 2036 (waarschijnlijk wordt dit eind 2037). Dit geldt dan ook voor nieuwe werknemers die na de overgang in dienst komen. Als dus gekozen wordt voor optie 3 van de hoofdregel en de overkomende werknemers krijgen dezelfde regeling als de zittende werknemers, dan krijgen zij ook compensatie. Als gekozen wordt voor behoud van de bestaande regelingen, dan behouden de komende werknemers hun compensatie, die de overdragende partij heeft toegezegd.
- De compensatie wordt betaald door de werkgever in de vorm van extra salaris gedurende een x-aantal jaren. Dan is het een arbeidsvoorwaarde (geworden) en houden de werknemers deze. De vraag is dan of komende werknemers in deze zelfde hogere salarisschaal gaan vallen of juist niet, nu daar een pensioencompensatie inzit.
- Tot slot kan er ook compensatie worden betaald uit de premie van de actieve werknemers. Een deel van de premie van de actieven gaat dan extra naar de groep die gecompenseerd moet worden. Als de komende werknemers de liggende regeling krijgen, dan betalen zij daar aan mee. Dat 'mag', immers zij mogen bij een keus vooraf een 'slechtere' pensioenregeling krijgen dan ze hadden. Als ze hun eigen regeling houden, dan hoeven zij níet mee te betalen.

FUSIE & OVERNAMES

Overige uitzonderingen en aanpassingen Wtp

Daarnaast zal blijken dat er nog (veel) meer 'uitzonderingen' zijn bij de overgang naar de Wtp. Bijvoorbeeld gesloten pensioenfondsen die niet invaren in het nieuwe systeem. Behoud van opgebouwde middelloonrechten, waarbij dan ook de indexatie-capaciteit binnen die regeling een grote rol speelt. Wel of niet de overdragen van de waarde c.q. opgebouwde pensioenen naar de nieuwe regeling is dan een belangrijk aandachtspunt.

Ook is het van belang om het nieuwe partnerpensioen, dat én een percentage van het salaris én uitsluitend nog op risicobasis verzekerd mag zijn, goed in beeld te hebben om daarin keuzes te kunnen maken.

De verkoper(s)

Tot slot moet ook de pensioenpositie van de verkoper(s) - vaak de DGA('s) meegenomen worden. Hoewel sinds 2017 pensioen in eigen beheer niet meer is toegestaan, hebben veel DGA's óf hun opgebouwde pensioen laten staan óf dit omgezet in een Oudedagsverplichting. Normaliter zal deze verplichting in de holding zitten, terwijl juist de werk-BV wordt verkocht. Ook bij een activa-passiva-transactie blijft de holding juist achter bij de DGA.

De crux zit hem dan ook vaker in de financiering van de voorzieningen. Vaak heeft de holding immers een vordering op de werk-BV. Als dan ook de koop middels een uitgestelde financiering (earn-out) wordt gedaan, moet goed rekening worden gehouden met de afspraken omtrent pensioen in eigen beheer en de fiscale spelregels hieromtrent.

Is er wel sprake van verkoop van de BV waarin de pensioenvoorzieningen/oudedags-verplichting zit(ten), dan moeten goede afspraken gemaakt wat hiermee gedaan wordt. Overdracht naar een andere uitvoerder, in de vorm van een eigen BV of verzekeraar ligt dan, met afspraken over de financiering voor de hand. Anders blijft de (oud-)DGA afhankelijk van het beleid van de nieuwe eigenaar. Ook weer geen 'spelbreker', met duidelijke mogelijkheden, maar ze moeten uiteraard wel gezien en vastgelegd worden.

“

mr. Theo Gommer MPLA CCFP

Ook als de verkopers meegaan als werknemer moeten daar goede afspraken over gemaakt worden, evenals de situaties waarbij mede-eigenaren/management aparte afspraken hebben over beloning en/of pensioen.

”

FUSIE & OVERNAMES

De belangrijkste conclusies

Bij een overgang van een (deel van een) onderneming moet voor pensioen de keuze gemaakt worden vóór de overname en ook medegedeeld aan de betrokken werknemers. De spelregels zijn dan immers vrij duidelijk. Uiteraard op voorwaarde dat de pensioensituatie van alle betrokken partijen goed in beeld is gebracht.

Zeker gezien de Wet toekomst pensioenen is een goede Pensioen Due Diligence dan van groot belang.

Overige arbeidsvoorwaarden

Naast pensioen moeten uiteraard ook de overige arbeidsvoorwaarden goed in kaart gebracht worden, zeker ook bij compensatie in salaris bij de overgang naar de Wet toekomst pensioenen.

Communicatie

Vaak gaan fusie & overnames 'mis' omdat het personeel onvoldoende wordt meegenomen in het traject en er onvoldoende gecommuniceerd wordt. Het hebben van twee pensioenregelingen naast elkaar, en dat ook nog eens in combinatie met (compensaties inzake) de Wet toekomst pensioenen kan 'scheve gezichten' geven op de werkvloer. Langere tijd (na een fusie & overname) verschillende arbeidsvoorwaarden voor werknemers die hetzelfde werk doen, levert altijd discussie op.



BETER VOORKOMEN DAN GENEZEN

De advocaten bij Gommer Advocaten zijn deskundig op gebied van pensioen-, verzekerings- en financieel recht.

Voor vragen, second opinion of direct een zaak bespreken, neem gerust contact met ons op:

 013 - 507 07 40

 info@gommeradvocaten.nl

 www.gommeradvocaten.nl

FUSIE & OVERNAMES

Ondernemingsraad

Naast de wettelijke rol die de Ondernemingsraad heeft qua advies en/of instemming, heeft zij ook een belangrijke rol voor het generen van voldoende draagvlak in de nieuwe organisatie. De rol van de OR moet dan ook uiterst serieus en consciëntieus worden genomen. De OR kan de verbindende factor zijn.

Lijfrente is geen pensioen!

Er komen steeds meer werkgevers die bewust geen pensioenregeling aanbieden, maar wel deelname aan een vrijwillige collectieve lijfrente-regeling bieden. Lijfrente is geen pensioen en de artikelen 7:662 BW e.v. zijn dan ook niet van toepassing. Wel hebben de werknemers dan een hoger salaris dan gebruikelijk. Dit moet dan goed worden beoordeeld. Lees hiervoor ook ons [whitepaper Lijfrente of toch pensioen?](#)

Eén fusie is geen fusie

Als er na een fusie & overname, nog weer een nieuwe fusie of overname komt, dan wordt het geheel nóg complexer! En zal het vaak tijd zijn voor een algehele herijking van arbeidsvoorwaarden en pensioen. Dit in combinatie met de impact van de Wet toekomst pensioenen maakt het geheel sec niet moeilijker, maar dus wel complexer. Ook dan is regeren vooruitzien en gelden de spelregels met de belangrijkste hoofdregel:

“

mr. Theo Gommer MPLA CCFP

Één fusie is geen fusie!

”



ADVIES OR

De pensioenadviseurs bij &Gommer Pensions Group ondersteunen ondernemingsraden tijdens fusie en overname trajecten. Zij zorgen dat pensioen de aandacht krijgt die het verdient.

Voor vragen of direct een offerte aanvragen, neem gerust contact met ons op:



013 - 207 00 52



info@gommerpensions.nl



www.gommerpensions.nl

BEGRIPPEN

Anw: de Algemene NabestaandenWet is een volksverzekering, gelijk de AOW, en keert uit aan de partner en/of kinderen van de overleden ingezetene. Het is een minimale uitkering en duurt als hoofdregel tot het jongste kind 18 jaar is. Eigen inkomen wordt deels gekort.

AOW: volksverzekering op basis van het omslagstelsel. Dat betekent dat alle AOW-uitkeringen gefinancierd worden door alle werkenden. Er is geen 'spaarpot' zoals bij pensioen.

Autoriteit Financiële Markten: de AFM houdt toezicht op het 'eerlijk en transparant' functioneren van financiële dienstverleners en de kapitaalmarkten, zie www.afm.nl.

Beroepspensioenfonds: een fonds specifiek voor een beroep, of dat nu als werknemer of ondernemer (DGA of zzp'er) wordt gedaan. Huisartsen, medisch specialisten, fysiotherapeuten, verloskundigen en notarissen zijn voorbeelden.

Broodfonds: een broodfonds is een door een groep ondernemers gevormd (geld)fonds, van waaruit uitkeringen bij ziekte/arbeidsongeschiktheid wordt uitgekeerd aan degene die dat overkomt. Vaak voor - slechts - een tijdelijke periode.

Conversie: Het pensioen wordt echt toebedeeld. De ex-partner krijgt een eigen recht op pensioen, afhankelijk van eigen leven (en pensioendatum).

Deeltijdpensioen: is een vorm van pensioen waarbij de werknemer voor het bereiken van de pensioenleeftijd minder gaat werken. Hierdoor daalt het inkomen, dat aangevuld wordt met een deel van het opgebouwde pensioen.

Dekkingsgraad: geldt alleen voor pensioenfondsen; verhouding vermogen ten opzichte van pensioenverplichting, moet minimaal 105% zijn.

Demotie: is het tegenovergestelde van promotie en houdt in dat een werknemer een lagere functie aangeboden krijgt. Demotie houdt in dat de werknemer een lager salaris en eventueel pensioenopbouw heeft, maar dat er vaak ook sprake is van een lagere werkdruk.

Doorsneepremie: alle werknemers betalen een zelfde % van de pensioengrondslag. Jongeren betalen daardoor te veel en 'halen' dat pas in als ze na circa 46 jaar 'te weinig' betalen. Ook betalen bijvoorbeeld carrièremakers de facto te weinig voor hun pensioen. De relatie premie/pensioen is niet evenredig.

Fiscale Oudedagsreserve: een reserve ten laste van de winst, die 'boekhouding' door een ondernemer gereserveerd kon worden tot 2022. De opgebouwde reserve mocht toen blijven staan en kan geheel of gedeeltelijk worden omgezet in een lijfrente (artikel 3.128 wet IB'01).

Flatrate: eenzelfde pensioenpremie voor iedere werknemer, ongeacht de leeftijd.

Franchise: deel van het salaris waarover geen pensioen wordt opgebouwd en daarom ook geen pensioenpremie wordt betaald.

Hoog/laag constructie: is een vorm van pensioen uitkeren waarbij men er voor kiest om een aantal jaren een hogere uitkering te ontvangen en daarna (levenslang) een lagere uitkering ontvangt.

Indemniteitsbeginsel: Een schadeverzekering dus ook een aov, mag nooit hoger zijn dan de 'schade', bij een aov dus het inkomen. Vandaar dat er geen maximaal in de wet zijn opgenomen en dus de premie altijd volledig aftrekbaar is.

Lijfrente: net als pensioen, een uitkering voor later. Vrijwillig zelf gespaard bij een verzekeraar of bank/beleggingsinstelling. Uit te keren bij leven of voor nabestaanden bij overlijden.

Lumpsum: een eenmalig (afkoop)bedrag ter vervanging van de pensioenuitkeringen vanaf 2026.

Middelloodregeling: het pensioen is gebaseerd op het gemiddelde salaris gedurende de hele arbeidsperiode.

Mijnpensioenoverzicht.nl: hier staan alle (werkgevers)pensioenen, inclusief de AOW vermeld die iemand heeft opgebouwd. Inclusief het te bereiken pensioen.

Nabestaandenpensioen: partnerpensioen of wezenpensioen.

Oudedagsverplichting: Pensioen in eigen beheer dat is omgezet in een oudedagsverplichting. Deze kan gehele of gedeeltelijk worden omgezet in een lijfrente.

Partnerbegrip: echtgenoot, geregistreerd partner of partner in de zin van de pensioenovereenkomst zijnde de meerderjarige persoon die met de werknemer of de gewezen werknemer een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het betreft een bloedverwant in de eerste graad, een bloedverwant in de tweede graad in de rechte lijn, een meerderjarig stiefkind of meerderjarig voormalig pleegkind.

Partnerpensioen: het pensioen dat de partner (weduwe, weduwnaar) krijgt als de werknemer (de gerechtigde van het ouderdomspensioen) komt te overlijden.

Pensioen123: gelaagde pensioeninformatie. De regeling in 5 minuten, in 30 minuten en tot in detail. Ook de Pensioenvergelijker behoort hiertoe.

Pensioen: arbeidsvoorwaarde, werkgever-werknemer, diensttijd gerelateerd, kapitaal gedekt. Dat betekent dat iedere werknemer 'spaart' voor zijn pensioen. Er is een daadwerkelijke spaarpot aanwezig om de pensioenuitkeringen te doen.

PensioenAkkoord: op 4 juni 2010, 7 juni 2019 en 6 juli 2020 hebben de sociale partners PensioenAkkoorden gesloten. De pensioenleeftijd gaat omhoog, de kosten worden gemaximaliseerd. Kabinet Rutte heeft het opbouwpercentage verlaagd en het pensioengevend salaris gemaximeerd. We gaan van collectief naar pensioen op basis van individuele input.

BEGRIPPEN

Pensioengrondslag: dat is het (pensioengevend) salaris minus AOW-franchise (€ 18.475 in 2025).

Pensioenovereenkomst: formele juridische toezegging van pensioen van werkgever aan werknemer.

Pensioenreglement: uitwerking van de pensioenovereenkomst en de uitvoeringsovereenkomst in voor de werknemer begrijpelijke taal. Juridisch bindend document.

Premiegrondslag: alle inkomsten van een belastingplichtigen. Dus zowel salaris, winst, maar ook bijtelling auto van de zaak, bonussen etc.

Premieovereenkomst: (beschikbare premieregeling of ook defined contribution): hierbij zegt de werkgever een premie toe in €. Afhankelijk van het uiteindelijke rendement met die premie gemaakt, de marktrente op de ingangsdatum en de levensverwachting van de werknemer (en/of partner) zal de hoogte van het uiteindelijke pensioen vastgesteld worden. Uiteraard kan dit op basis van meer of minder voorzichtige uitgangspunten doorgerekend worden.

Premievakantie: het gedurende een aantal jaren niet betalen van pensioenpremie, waarbij de risicodekkingen wél in stand blijven.

Projectierendement: rendement op basis waarvan de uitkeringen worden bepaald. Deels gebaseerd op aandelenrendement.

Revisierente: als niet langer wordt voldaan aan de voorwaarden van een lijfrente, bijvoorbeeld bij afkoop of verpanding, dan moet niet alleen inkomstenbelasting betaald worden over de waarde van de polis, maar ook nog eens revisierente, feitelijk dus een boete, van 20% daarvan.

Risicodelingsreserve: een collectieve vermogensreserve waarmee in een flexibele premieovereenkomst financiële mee- of tegenvallers met toekomstige opbouw kunnen worden gedeeld.

RVU: recht op vervroegde uittreding. Normaliter levert dit een boete in de Loonbelasting op voor de werkgever. In de Wtp is een boetevrije RVU opgenomen van € 27.276 vanaf 3 jaar voor pensioendatum.

Samenlevingsverklaring: Bij een bepaald partnerpensioen is sprake van een gezamenlijke huishouding indien en zolang er een door beide betrokkenen ondertekende samenlevingsverklaring is, waarin zij verklaren woonachtig te zijn op hetzelfde adres en voor elkaar zorgen.

Scheiding: echtscheiding of scheiding van tafel en bed dan wel beëindiging van het geregistreerd partnerschap anders dan door de dood, vermissing of omzetting van een geregistreerd partnerschap in een huwelijk

Solidariteitsreserve: 15% van het pensioenfondsvermogen mag worden aangehouden om korting/indexatie te stabiliseren.

Staffel: een premiestaffel geeft aan bij welke leeftijd van de deelnemer, hoeveel procent van zijn pensioengrondslag als premie beschikbaar is voor zijn pensioen.

Stakingswinst: een ondernemer die zijn bedrijf staakt en daarbij incidentele winst behaald, b.v. goodwill of stille reserves, kan deze (geheel of gedeeltelijke), gemaximeerd en onder voorwaarden, omzetten in een lijfrente. (3.129 wet IB'01).

Tijdstip scheiding: ingeval van echtscheiding dan wel beëindiging van het geregistreerd partnerschap anders dan door de dood, vermissing of omzetting van een geregistreerd partnerschap in een huwelijk: de datum van inschrijving van de beschikking in de registers van de burgerlijke stand. ingeval van scheiding van tafel en bed: de datum van inschrijving van de beschikking in het huwelijksgoederenregister.

Uitkeringsovereenkomst: (defined benefit) hierbij wordt een pensioen in € toegezegd, bv. € 10.000 vanaf 65 jaar, al dan niet gecorrigeerd voor inflatie.

Uitvoeringsovereenkomst: overeenkomst tussen werkgever en uitvoerder (pensioenfonds of verzekeraar).

UPO: uniform pensioenoverzicht. Vanaf 2007 krijgt iedere werknemer ieder jaar een UPO van de regeling waar hij actief deelnemer in is. Alle UPO's zijn hetzelfde, zodat de herkenbaarheid en dus het begrip groter wordt. Voor regelingen van voorgaande werkgevers wordt iedere 5 jaar een UPO verstrekt.

Verevening: het pensioen wordt voorwaardelijk verdeeld. De werknemer, de vereveningsplichtige, houdt zijn recht en krijgt dat 'terug' bij overlijden van de ex-partner, de vereveningsgerechtigde.

Verlofsparen: uit bonus, overwerkt etc. kan verlof gespaard worden. Dit verlof wordt dan voor pensioendatum opgenomen (en is dus mét behoud van salaris). Deze optie is per 2021 al uitgebreid van 50 naar 100 weken.

Waardeoverdracht: Alle werknemers hebben recht op waardeoverdracht. Als er als gevolg van de rekenregels 'bijbetaald' moet worden, komt dit altijd voor rekening van de oude en/of nieuwe werkgever. Een pensioenfonds mag pas meewerken als de dekkingsgraad minimaal 100% is. Bij een premieovereenkomst hoeft er nooit bijbetaald te worden. Vanaf 2018 is er wetgeving om 'kleine' pensioenen 'bij elkaar te kunnen vegen' (in plaats van af te kopen).

Wtp: Wet toekomst pensioenen. Ingangsdatum 1 juli 2023, overgangsregime tot 2028.

Wet Verbeterde Premieregeling: Op grond van deze wet kan een werknemer ervoor kiezen om na de pensioeningsdatum te blijven beleggen. De keus hiervoor kan al 20 jaar voor de pensioendatum gemaakt worden om te voorkomen dat de beleggingen te snel worden afgebouwd qua risico.

LITERATUUR

2006: Bikker en de Dreu (2006) J.A. Bikker en J. de Dreu, Pensioen fund efficiency: the impact of scale, governance and plan design, DNB Working Paper nr. 109, augustus 2006, De Nederlandsche Bank, Amsterdam.

2008: VNO-NCW: Naar een modern en betaalbaar pensioen, februari 2008.
Naar een toekomst die werkt, Commissie Arbeidsparticipatie (Commissie Bakker), 16 juni 2008.

2009: Uitvoeringskosten van pensioenregelingen, PriceWaterhouseCoopers, 23 april 2009.
DP Whitepaper, Innovatief HR voor de toekomstige arbeidsmarkt, dr. G. Evers, oktober 2009.

2010: AFM: Kwaliteit Advies Tweedepijler Pensioen, maart 2010 -Geef Nederlanders pensioeninzicht, januari 2010.
Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen: Een sterke tweede pijler (Commissie Goudswaard), 27 februari 2010.
Stichting van de Arbeid, Pensioen Akkoord, 4 juni 2010.
Akkermans & Partners Groep/ADP, Pensioen nieuwe stijl voor de toekomstige arbeidsmarkt, mr. J.T. Gommer MPLA, september 2010 en 2013.

2011: Stichting van de Arbeid, Pensioen Akkoord, uitwerkingsmemorandum 10 juni 2011.

2012: Vereniging ZZP/Akkermans & Partners Groep, Inkomenszekerheid ZZP-ers maakbaar, mr. J.T. Gommer MPLA en F. De Boer, maart 2012.
European Commission, White Paper: Towards adequate, sustainable and safe European pension systems, 16 februari 2012, Brussel COM 212/55.
STAR: adviesrapport Heroverweging systeem van waardeoverdracht, advies op hoofdlijnen, 17 december 2012.

2013
STAR-rapport Advies over de rol werkgever bij de communicatie over de pensioenregeling, 18 maart 2013.

2015
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: Hoofdlijnen van een toekomstige pensioenstelsel, 6 juli 2015.

2016
SER, Persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling, mei 2016.
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: Perspectiefnota toekomst pensioenstelsel, 8 juli 2016.

2017
Raad van State, advies inzake doorsneepremie en verplichtstelling, 3 juli 2017.

2019
Netspar: Investeren in menselijk kapitaal een gecombineerd werknemers en werkgeversperspectief, 2019.
Ministerie van SZW: Kamerbrief Principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel, 5 juni 2019.
Wet afkoop klein bedrag, RVU en verlofsparen.
PensioenAkkoord 5 juni 2019.

2020
PensioenAkkoord 6 juli 2020.

2023
Wet Toekomst Pensioenen.

2023 t/m 2025
Gommer Advocaten: diverse blogs geschreven over pensioen bij fusie & overnames.

LITERATUUR

Relevante artikelen Pensioenwet

artikel 1 (definities)
 artikel 7 (info bij aanvang)
 artikel 9 (fusies)
 artikel 10 t/m 10c (karakter pensioenovereenkomst)
 artikel 14 (verbod leeftijdsdiscriminatie)
 artikel 16/220f (partnerpensioen)
 artikel 17/18 (evenredige aanspraken bij ontslag/salarisverlaging)
 artikel 21 (startbrief)
 artikel 38 (UPO)
 artikel 48a (keuzebegeleiding)
 artikel 52 (zorgplicht)
 artikel 57 (bijzonder partnerpensioen)
 artikel 60/61 (uitruil OP/NP)
 artikel 63 (variatie hoog/laag)
 artikel 63a (variabele uitkering en projectierendement)
 artikel 71/75 (waardeoverdracht)
 artikel 80 (shoppen)
 artikel 83 (individueel bezwaarrecht)
 artikel 150d (transitieplan)
 artikel 150f (compensatieovereenkomst)
 artikel 150l (standaard invaarpad)
 artikel 220e (overgangsregime staffels)

Wet verevening pensioenrechten bij scheiding

artikel 1 t/m 12

Relevante artikelen

Wet Inkomstenbelasting

artikel 1.7
 artikel 3.127 (lijfrentepremie 30%)
 artikel 3.124 t/m 3.138 Wet IB'01
 (zowel de huidige, als die in de jaren 2001 tot heden)
 Invoeringswet IB'01 artikel 1 N t/m U
 (mede gebaseerd op artikel 75 Wet IB'64 inzake kapitaalverzekeringen niet-lijfrenteclausule tot 1992)

Relevante artikelen

Wet Loonbelasting

artikel 10a (diensttijd)
 artikel 10 (pensioengevend salaris) Uitvoeringsbesluit Wet Loonbelasting
 artikel 18 (algemeen)
 artikel 18a (ouderdompensioen)
 artikel 18b (partnerpensioen)
 artikel 18d (flexibiliseringsmogelijkheden)

Burgerlijk wetboek

artikel 2.309
 artikel 2.334a
 artikel 7.662
 artikel 7.663
 artikel 7.664
 artikel 7.665
 artikel 7.666

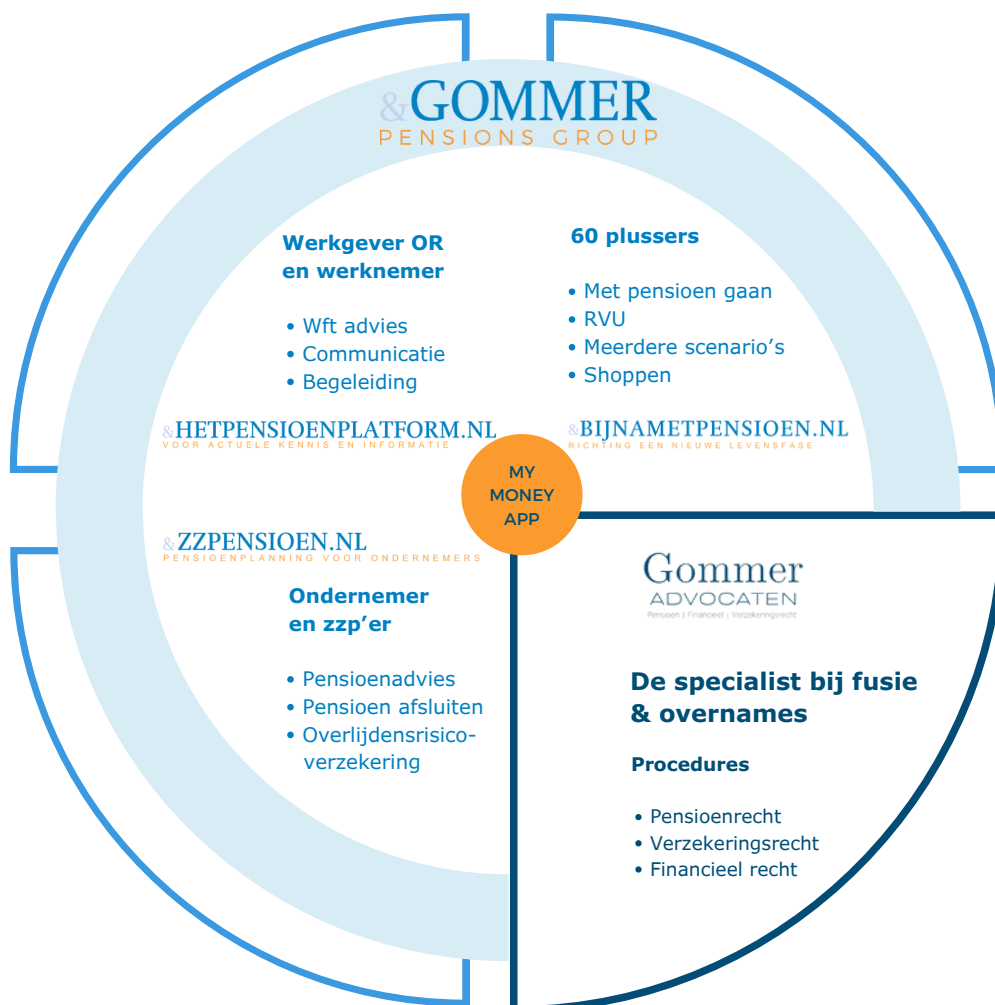
Websites

www.afm.nl
www.gommerpensions.nl
www.bijnametpensioen.nl
www.hetpensioenplatform.nl
www.zzpensioen.nl
www.gommeradvocaten.nl
www.mymoneyapp.nl

Whitepapers

[De nieuwe pensioenwereld](#)
[Lijfrente of toch pensioen?](#)
[Pensioen en echtscheiding](#)

ONZE DIENSTEN



 www.gommeradvocaten.nl

 info@gommeradvocaten.nl

 013 - 507 07 40

 www.gommerpensions.nl

 info@gommerpensions.nl

 013 - 207 00 52