

## Toeslagverlening (indexatie) is hot!

De laatste tijd zijn er veel geschillen over toeslagverlening (indexatie). Die komen regelmatig voor de rechter. Soms veroordeelt de rechter de werkgever om alsnog (aanvullende) toeslagen te verlenen. Soms niet. Toeslagverlening is kostbaar. Wat maakt dat werkgevers soms wel en soms niet verplicht zijn om toeslagen te verlenen op de pensioenen van hun medewerkers én oud-medewerkers?

Onderdeel van veel pensioenregelingen is toeslagverlening. Doel daarvan is de pensioenen te beschermen tegen inflatie. Daarom wordt meestal aangesloten bij een bepaalde maatstaf. Dat kan de consumentenprijsindex zijn, maar ook het indexatiebeleid dat een verplichtgesteld pensioenfonds in de bedrijfstak hanteert. Vaak is toeslagverlening voorwaardelijk. Dat betekent dat deze afhangt van bepaalde omstandigheden, zoals de financiële positie van de pensioenuitvoerder. Ook de vraag of er beleggingsrendement op de pensioenpot wordt gemaakt kan relevant zijn. En of de werkgever wel of niet verplicht is om aanvullend voor toeslagverlening te betalen.

Op [17 juli 2024 veroordeelde de kantonrechter te Lelystad](#) een werkgever de pensioenen van zijn medewerkers en oud-medewerkers in een oude, inmiddels afgesloten pensioenregeling met ruim 15% te indexeren. Een flinke kostenpost voor de werkgever. Deze verplichting ontstond omdat de werkgever zijn pensioenregeling op enig moment bij een bedrijfstakpensioenfonds had ondergebracht. Met de (oud-)medewerkers werd afgesproken dat ook de eerder opgebouwde pensioenen zouden worden geïndexeerd op basis van het indexatiebeleid van het bedrijfstakpensioenfonds. Vanwege het nieuwe pensioenstelsel (de Wet toekomst pensioenen) verleende het bedrijfstakpensioenfonds vanaf 2022 veel meer toeslagen. Dat week af van het tot dat moment geldende beleid. Toch moest de werkgever dit nieuwe beleid van de rechter volgen. Ons kantoor behandelt momenteel meerdere soortgelijke zaken.

De kansen en risico's bij toeslagverlening hangen af van de afspraken die de verschillende partijen (werkgever, werknemers, pensioenuitvoerder) maken. Ook kunnen verplichtingen uit goed werkgeverschap en goed werknemerschap een rol spelen. Wij kunnen de kansen en risico's van uw specifieke situatie voor u in kaart brengen, zodat u weet waar u aan toe bent.