



Mr. drs. Corey Dekkers MFP FFP CFP®
Senior pensioenspecialist bij Pensioennavigator



Prof. mr. drs. Mark Heemskerk
Hoogleraar pensioenrecht aan de Radboud Universiteit, advocaat-partner bij held law en raadsheer-plaatsvervanger in het Hof Den Bosch

In deze bijdrage presenteren wij een alternatief waarbij de leeftijdsafhankelijke premieregeling tot 2037 voor bestaande én nieuwe werknemers wordt nagebootst via compensatie in pensioen. Ons voorstel zorgt ervoor dat de stijgende premiestaffels tot 2037 feitelijk kunnen worden voortgezet zonder verschillende pensioenregelingen voor groepen en zonder voorfinanciering. Er is dan geen noodzaak voor looncompensatie die leidt tot pensioengaten.

Blijven stijgende premiestaffels mogelijk via vlakke staffel met pensioencompensatie?

Bij het conceptwetsvoorstel toekomst pensioenen (WTP) ligt de nadruk op (verplichtgestelde) pensioenfondsen. Intussen worstelt de ‘vrije sector’ met de leeftijdsafhankelijke premieovereenkomsten (stijgende premiestaffels). Voortzetten voor bestaande werknemers via het overgangsrecht leidt tot ongelijke behandeling van nieuwe werknemers, die een vlakke premie krijgen. Wijziging voor alle werknemers naar een vlakke premie benadeelt groepen en leidt tot compensatie-issues met werknemers. Compensatie in pensioen moet volgens de WTP namelijk binnen de compensatieperiode van uiterlijk veertien jaar. Dat leidt bij volledige compensatie tot ongewenste voorfinanciering en fiscale grenzen. Niet voor niets kopte Pensioen Pro 20 september “Bedrijf overweegt afschaffing leeftijdsafhankelijke premie te compenseren via salaris”.¹

DE VERZEKERDE REGELING VOORTZETTEN: STAFFEL OF VLAKKE PREMIE?

De Wet toekomst pensioenen moet op 1 januari 2023 in werking treden.² Vóór 2027 moeten werkgevers hun bestaande pensioenregeling hebben gewijzigd naar een pensioenregeling met een vlakke, leeftijdsonafhankelijke premie. Werkgevers die vóór de inwerkingsdatum van deze wet een premieregeling of een uitkeringsovereenkomst bij een verzekeraar hebben, komen in aanmerking voor het over-

gangsrecht (art. 220^e WTP).³ Zij mogen een premieovereenkomst met een stijgend premiepercentage per leeftijdscategorie (hierna leeftijdsafhankelijke premieregeling) na 2027 handhaven voor dan bestaande deelnemers.⁴ Voordeel hiervan is dat de werkgever volgens de WTP geen compensatie verschuldigd is.⁵ Nadeel is dat binnen het bedrijf ongelijke beloning tussen werknemers gaat plaatsvinden. Bestaande werknemers hebben een hogere (oudere) of juist lagere (jongere) pensioenpremie dan hun nieuwe collega’s. Dat kan alsnog leiden tot – al dan niet terecht – ongelijke behandeling c.q. compensatieclaims. Werknemers die op of ná 1 januari 2027 in dienst treden, krijgen een premieovereenkomst met een vlakke premie.

WIJZIGING NAAR VLAKKE PREMIE: NIET ZONDER COMPENSATIE?

Wijzigt de werkgever zijn pensioenovereenkomst van een leeftijdsafhankelijke naar een vlakke premie met gelijkwaardige ambitie dan zijn er deelnemers die daardoor minder pensioen opbouwen.⁶ Met name oudere werknemers ontvangen een lagere pensioenpremie (zie figuur 1).

1 L. Koopmans, “Bedrijf overweegt afschaffing progressieve premie te compenseren via salaris”, Pensioen Pro, 20 september 2020.

2 Vermoedelijke ingangsdatum Wet toekomst pensioenen, Stand van zaken uitwerking pensioenakkoord, brief Minister Koolmees, 10 mei 2021.

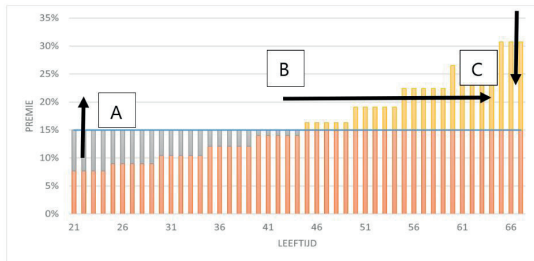
3 *Voortzetting van stijgende staffels bij andere pensioenuitvoerders dan verzekeraar en premiepensioeninstellingen, lijkt niet de bedoeling van de wetgever*, zie daarover M. Heemskerk, C. Dekkers, “Wat te doen met de verzekerde regeling bij pensioen”, P&P 2021/2.

4 “Het overgangsrecht strekt zich specifiek uit tot degenen die op het moment van de overstap naar een premieovereenkomst met een leeftijdsonafhankelijke premie (uiterlijk 31 december 2025) reeds deelnemer zijn”, p. 152 MvT concept Wet toekomst pensioenen (hierna: CWTP).

5 “Door gebruik te maken van het overgangsrecht vinden ten aanzien van de bestaande deelnemers geen transitie-effecten plaats. De opbouwsystematiek blijft immers hetzelfde. De maatregelen uit hoofdstuk 6 Waarborgen voor evenwichtige transitie zijn daarom niet van toepassing...” p. 151 MvT CWTP.

6 P. 89 MvT CWTP.

Figuur 1 Effect wijziging leeftijdsafhankelijke naar vlakke premie



Voor jongere werknemers (groep A) zou de vlakke premie op korte termijn een hogere premie opleveren en per saldo een hoger pensioenvooruitzicht. Oudere werknemers ontvangen voor langere (groep B) of kortere termijn (groep C) een lagere pensioenpremie en dus een lager pensioenvooruitzicht. Zonder compensatie zullen zij naar verwachting protesteren tegen de wijziging. Bij veel verzekerde regelingen heeft de OR een wettelijk instemmingsrecht bij pensioenwijzigingen van de ondernemer.¹ Wij voorzien dat de OR niet instemt met zo'n wijziging door de werkgever, althans compensatie eist. Werknemers hebben stevige argumenten om te stellen dat de werkgever onvoldoende zwaarwichtig belang heeft voor eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst van de werknemer ex artikel 19 Pensioenwet/artikel 7:613 BW. Daarom is wijziging zonder compensatie niet goed voorstelbaar. Deelnemers mogen volgens de concept memorie van toelichting van de WTP geen onevenredig nadeel ondervinden van de wijziging van de pensioenovereenkomst.²

HOE COMPENSEERT EEN WERKGEVER DE OVERSTAP NAAR EEN VLAKKE PREMIE?

Uitgangspunt van de conceptwetgeving is dat de compensatie plaatsvindt binnen de pensioenovereenkomst.³ Op deze wijze behoudt de compensatie zijn pensioenbestemming.⁴ De pensioenuitvoerder moet de compensatie uitvoeren.⁵ Compensatie kan via een

extra pensioenpremie. In het wettelijk verplichte transitieplan moet een overzicht staan van de effecten per leeftijdscohort van de overstap op een nieuwe pensioenregeling.⁶ Bij wijziging van premieovereenkomst wordt dat berekend volgens de maatstaf van de brutoprofijtmethode.⁷ Dit maakt voor de werknemer de financiële gevolgen van de transitie duidelijk. Hoe de compensatie per leeftijdscohort moet worden vastgesteld is niet voorgeschreven. De memorie van toelichting spreekt van maatwerk: "Om ervoor te zorgen dat de compensatie terecht komt bij de juiste leeftijdscohorten en deelnemersgroepen, is maatwerk op het niveau van de cao of pensioenregeling noodzakelijk. Dit betekent ook dat werkgevers en werknemers in gezamenlijkheid besluiten over de noodzaak tot compensatie en de verdeling van de compensatie over de verschillende leeftijdscohorten. Het is dan ook aan de partijen die de pensioenregeling overeenkomen om vast te stellen wat in een specifieke situatie kwalificeert als adequate compensatie".⁸ Bestaat de nieuwe premieregeling uit een lage vlakke premie, dan willen bestaande (oudere) werknemers een hogere compensatie. De werknemer heeft geen wettelijk recht op volledige compensatie. Wel kan hij protesteren tegen een eenzijdige wijziging van zijn arbeids-/pensioenovereenkomst indien de werkgever een onvoldoende zwaarwichtig belang heeft. Bij wijziging via de negatieve optie kan hij bezwaar maken.

COMPENSATIE VOOR BESTAANDE ÉN NIEUWE WERKNEMERS

De werkgever moet niet alleen bestaande deelnemers compenseren, maar ook deelnemers die tot 2037 tot de nieuwe pensioenregeling toetreden (art. 150f CWTP). De hoogte van de compensatie wordt bepaald door het leeftijdscohort waartoe zij behoren: "Bij de nieuwe werkgever stroomt de werknemer in de bij die werkgever geldende compensatieregeling. Werknemers worden gecompenseerd voor de resterende geldingsduur van de compensatieregeling bij hun nieuwe werkgever (...). Uitgangspunt is dat de compensatie zich uitstrekt tot alle werknemers die tot een leeftijdscohort behoren waarvoor compensatie is vastgesteld".⁹ Een nieuwe pensioenregeling met een hoge vlakke premie leidt tot een lagere compensatie voor de bestaande deelnemers. Maar de regeling

1 Art. 27 lid 1 WOR, de cao- en verplicht bpf uitzondering ex art. 27 lid 3 WOR is meestal niet van toepassing bij verzekerde regelingen. Is er geen OR, bijvoorbeeld omdat er < 50 werkzame personen zijn, dan is de werkgever gehouden advies te vragen aan de personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering, zie p. 94 MvT CWTP, art. 35b en c WOR.

2 P. 182 MvT CWTP.

3 Art. 150f eerste lid CWTP.

4 P. 89 MvT CWTP.

5 P. 90 MvT CWTP.

6 Art. 150d lid 2 onder c CWTP.

7 Art. 150e lid 3 CWTP, p. 68 MvT CWTP.

8 P. 89 MvT CWTP.

9 P. 90, 184 MvT CWTP.

wordt daardoor weer duurder voor de werkgever. Voor jongere deelnemers geldt dan een hogere pensioenpremie dan in de oude regeling. Het is rekenen geblazen.

Als gezegd zal instemming van de OR en de (on)mogelijkheid voor eenzijdige wijziging door de werkgever het wijzigingstraject inkleuren. Wij voorzien dat veel werkgevers via de zogenaamde negatieve optie zullen proberen hun werknemers ‘welbewust’ te laten instemmen. Dat vereist onder meer een goede voorlichting en informatie en een concrete bezwaarmogelijkheid.¹

PENSIOENCOMPENSATIE TOT UITERLIJK 2037 LEIDT TOT ONGEWENSTE VOORFINANCIERING

Het maximale fiscale premiepercentage bij een vlakke premie wordt 30 %. Tijdens de compensatieperiode van in totaal veertien jaar (2023-2037) verhoogt de regering de premiegrens naar 33 %.² De compensatieperiode dient uiterlijk 1 januari 2026 in te gaan. Daarmee bedraagt de compensatieperiode minimaal tien jaar en maximaal veertien jaar.

De maximering van de compensatieperiode leidt tot de vreemde situatie dat deelnemers die meer dan tien, dan wel veertien jaar van hun pensioendatum af zitten, worden gecompenseerd over alle toekomstige dienstjaren tot aan de pensioendatum. De compensatie wordt toegekend in tien dan wel maximaal veertien jaar. Door de compensatieperiode tot uiterlijk 2037 te laten lopen, worden toekomstige pensioenlasten naar voren gehaald. Dat is voorfinanciering van pensioenschade die nog niet door de werknemer geleden is. Een werknemer die na de compensatieperiode het bedrijf verlaat heeft dan pensioencompensatie ontvangen over dienstjaren die hij niet meer bij deze werkgever doormaakt. Die voorfinanciering is hoger voor werkgevers met een leeftijdsafhankelijke premieregeling en een jong deelnemersbestand. Werkgevers met een oud werknemersbestand van werknemers die tien jaar of minder voor hun pensioendatum zitten hoeven niet c.q. minder voor te financieren. Deze nadelen aan de pensioencompensatie verklaren waarom werkgevers overwegen om te compenseren via salaris. Dat heeft als maatschappelijk nadeel dat er pensi-

oengaten ontstaan en staat haaks op het uitgangspunt van de wetgever dat bij compensatie de pensioenbepemming behouden blijft.

COMPENSATIE IN PENSIOEN PER LEEFTIJDSCOHORT EN GESPRED IN TIJD

De conceptwetgeving gaat ervan uit dat iedereen binnen een leeftijdscohort dat nadeel ondervindt, dezelfde mate van compensatie krijgt toegekend.³ In de concept MvT staat dat de compensatie tijdsevenredig wordt toegekend. Dat betekent dat aan werknemers bijvoorbeeld maandelijks een evenredig deel van de compensatie wordt toegekend dat wordt toegevoegd aan de opgebouwde pensioenaanspraken. Toegelicht is dat het gespreid toekennen van compensatie betekent dat de werknemer gespreid over de tijd steeds een deel van de compensatie toegevoegd krijgt aan de opgebouwde pensioenaanspraken. Deze spreiding moet (1) ervoor zorgen dat de compensatielasten in de tijd gespreid worden en (2) voorkomen dat latere toetreders in de compensatieregeling worden benadeeld.⁴ Gelet op deze doelstellingen van de wetgever gaan wij ervan uit dat de compensatie gelijk moet zijn *binnen* een leeftijdscohort maar niet *tussen* leeftijdscohorten. Worden werknemers ouder en vallen zij daardoor in een hogere leeftijdscohort, dan ontvangen zij de hogere compensatie die bij dat hogere leeftijdscohort hoort. Een uitleg waarbij éénmalig de hoogte van de compensatie wordt vastgesteld die geldt voor de gehele compensatieduur leidt voor de werkgever tot extra voorfinanciering. Daarmee zouden jongeren actuarieel gezien een hogere compensatie ontvangen. Onze uitleg waarbij de compensatie binnen een leeftijdscohort gelijk is, maar waarbij die compensatie hoger is bij oudere leeftijdscohorten, sluit aan bij het begrip ‘tijdsevenredig’ uit de loonbelasting en past beter bij de doelstelling van het conceptwetsvoorstel.⁵ Verduidelijking hiervan in het wetsvoorstel is gewenst.

OVERGANGSRECHT LEIDT TOT 2 PENSIOENREGELINGEN EN ONGELIJKE BEHANDELING VAN GROEPEN

Werkgevers met verzekerde regelingen kunnen voor bestaande deelnemers de leeftijdsafhankelijke premie handhaven (art. 220e CWTP). Nadeel daarvan is dat

1 HR 12 februari 2010, ECLI:NL:HR:2010:BK3570 (CZ).
2 Art. 150f eerste lid onderdeel b CWTP jo. Art. 18ab Wet op de loonbelasting (p. 60 MvT CWTP).

3 P. 90 MvT CWTP.

4 MvT CWTP, p. 184.

5 Art. 18a lid 3 Wet op de loonbelasting 1964.

er twee groepen werknemers ontstaan met een ongelijke pensioenregeling. Een bestaande werknemer van 30 (oude regeling) heeft in de oude regeling een lagere pensioenpremie dan zijn even oude collega in de nieuwe regeling. Andersom heeft de 55-jarige nieuwe werknemer in de vlakke premiereregeling waarschijnlijk een lagere pensioenpremie dan zijn even oude collega die in de oude leeftijdsafhankelijke staffel deelneemt. Werkgevers die een stijging van de pensioenlasten voor jonge deelnemers wensen te voorkomen, zullen een lage leeftijdsonafhankelijke premie hanteren, waardoor niet langer sprake is van adequate pensioenopbouw voor nieuwe deelnemers.

Kortom: wij voorzien discussies op de werkvloer en juridische procedures over ongelijke behandeling. Dat wil niet zeggen dat er sprake is van bijvoorbeeld verboden leeftijdsonderscheid. Het is onderscheid op basis van indiensttredingsdatum. Dat kan wel leiden tot indirecte leeftijdsonderscheid, omdat doorgaans meer jongere werknemers in dienst treden dan oudere werknemers.¹ Werkgevers en pensioenuitvoerders dienen wel voorbereid te zijn op dit soort procedures. Bij leeftijdsonderscheid moeten zij een objectieve rechtvaardiging hebben. Recent oordeelde de Rechtbank Gelderland dat een leeftijdsafhankelijke werknemersbijdrage was gerechtvaardigd.² Kort gezegd overwoog hij dat de hogere pensioenpremie voor een oudere leidde tot een hoger pensioen. Die uitspraak is wat ons betreft geen vrijbrief voor leeftijdsafhankelijke premies. De kantonrechter heeft de contraire oordeel van het CRM niet beoordeeld en niet gemotiveerd waarom hij daarvan afwijkt.³ Bovendien staan in de uitspraak meerdere overwegingen dat de werknemer onvoldoende had gesteld of juist onvoldoende had weersproken. Dat gezegd zijnde is het een steun in de rug voor handhaving van de leeftijdsafhankelijke pensioenpremies. Die uitspraak zegt nog niets over het onderscheid dat een werkgever maakt bij de twee ‘verschillende’ pensioenregelingen.

OVERGANGSRECHT ÉN VLAKKE PREMIE HEBBEN NADELEN

Werkgevers met een leeftijdsafhankelijke premiereregeling worden ongevraagd geconfronteerd met een pro-

bleem. Zowel het overgangsrecht als de vlakke premie hebben nadelen. Handhaving van de premiestaffel voor bestaande werknemers leidt tot ongelijke behandeling van bestaand en nieuw personeel. Overstappen naar een vlakke premie leidt tot compensatieproblemen, ongewenste voorfinanciering en fiscale begrenzingen van de compensatie. Daarom is het verklaarbaar dat de werkgeversvereniging AWWN en het Verbond van Verzekeraars voorzien dat veel werkgevers kiezen voor een vlakke premie en compensatie in de vorm van loon.⁴ Wij verwachten dat werknemers op die manier ‘verleid’ kunnen worden, omdat dit op korte termijn leidt tot een hoger loon. De werkgever introduceert een vlakke premie en biedt de werknemer een (al dan niet volledige) looncompensatie aan. *Cash is king*. Werknemers hebben een hoger nettoloon. Theoretisch gezien zouden zij dat bedrag zelf kunnen aanwenden voor pensioen. Wij voorzien dat weinig werknemers dat gaan doen. Zo ontstaan pensioengaten. De pensioenbestemming gaat verloren. Dat staat haaks op het uitgangspunt van het conceptwetsvoorstel.

HET ALTERNATIEF: NABOOTING VAN DE BESTAANDE LEEFTIJDsafhankelijke PREMIEREGELING

In deze bijdrage stellen wij een alternatief voor. Daarbij stapt de werkgever over naar een vlakke premie en compenseert hij de werknemers zodanig dat tot 2037 feitelijk de bestaande leeftijdsafhankelijke premiereregeling wordt voortgezet. Zo wordt de voorfinanciering door de werkgever voorkomen én ontstaat er geen ongelijke behandeling. Alleen werknemers die na 2037 nog in dienst zijn, zijn nog niet volledig gecompenseerd. De werkgever kan die beperktere groep voor de periode na 2037 in de vorm van loon compenseren. Wij lichten dat toe aan de hand van een casus.

TOEPASSING PENSIOENCOMPENSATIE METHODE DEKKERS/HEEMSKERK

Werkgever A hanteert een maximale fiscaal toelaatbare premiereregeling gebaseerd op een 3 % rekenrente staffel. De toezegging bedraagt 100 % van de maximaal voorgeschreven fiscale staffel zonder eigen bijdrage (zie tabel 1). De werkgever wijzigt per 1 janua-

1 CRM 2016-101.

2 Rb. Gelderland 18 augustus 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:4492.

3 CRM 2009-89, CRM 2007-219, CRM 2004-51 en 52, CRM 2004-174.

4 L. Koopmans, *Bedrijf overweegt afschaffing progressieve premie te compenseren via salaris*, Pensioen Pro, 20 september 2020.

ri 2023 de pensioenregeling naar een vlakke premie die 7 % van de pensioengrondslag is. De maximale compensatieperiode is dan veertien jaar (2023-2037).

Tabel 1: Bestaande regeling, nieuwe regeling en het premieverschil per leeftijdscohort

Leeftijdscohorten	Bestaande regeling	Nieuwe regeling	Premieverschil gedurende 2023 tot 2036 (2037) = compensatie
15 t/m 19	7,00	7,00	0,00
20 t/m 24	7,70	7,00	0,70
25 t/m 29	9,00	7,00	2,00
30 t/m 34	10,40	7,00	3,40
35 t/m 39	12,10	7,00	5,10
40 t/m 44	14,00	7,00	7,00
45 t/m 49	16,30	7,00	9,30
50 t/m 54	19,10	7,00	12,10
55 t/m 59	22,40	7,00	15,40
60 t/m 64	26,50	7,00	19,50
65 t/m 67	30,70	7,00	23,70

COMPENSATIE VOLGENS HET CONCEPTWETVOORSTEL

De werkgever die ervoor kiest de (volledige) toekomstige pensioenschade tijdens de compensatieperiode te vergoeden, loopt aan tegen een forse premie dankzij de voorfinanciering. Tabel 2 laat zien hoeveel de compensatie in tien dan wel veertien jaar bedraagt indien de werkgever leeftijdscohorten hanteert die gelijkwaardig zijn aan de oude premiestaffel waarbij het compensatiepercentage eenmalig is vastgesteld per cohort en de deelnemers tijdens de compensatieperiode niet van leeftijdscohort wijzigen.¹

Wijziging naar vlakke premie leidt tot compensatieproblemen

1 Daarbij is geen rekening gehouden met interest en salarisstijgingen.

Tabel 2

Leeftijdscohorten	Bestaande regeling	Nieuwe regeling	Compensatie art. 15 of lid 1c gedurende 2027 tot 2037 10 jaar	Compensatie art. 15 of lid 1c gedurende 2023 tot 2037 14 jaar
15 t/m 19	7,00	7,00	44,36	31,69
20 t/m 24	7,70	7,00	44,22	31,59
25 t/m 29	9,00	7,00	43,61	31,15
30 t/m 34	10,40	7,00	42,33	30,24
35 t/m 39	12,10	7,00	40,29	28,78
40 t/m 44	14,00	7,00	37,36	26,69
45 t/m 49	16,30	7,00	33,40	23,86
50 t/m 54	19,10	7,00	28,19	20,14
55 t/m 59	22,40	7,00	21,48	19,53
60 t/m 64	26,50	7,00	21,60	21,60
65 t/m 67	30,70	7,00	23,70	23,70

Toelichting tabel 2: De werkgever uit ons voorbeeld zou voor een 30-jarige deelnemer gedurende veertien jaar een premie moeten compenseren van 30,24 % (bij tien jaar is dit: 42,33 %) per jaar naast de leeftijdsonafhankelijke premie van 7,00 %.² Deze compensatie is zo omvangrijk, omdat het gemis aan pensioenpremie over de jaren van 40 tot 67 jaar gecompenseerd moet worden in veertien jaar. Ter vergelijking: indien de compensatie over 37 jaar mag plaatsvinden zou de werkgever 11,62 % per jaar moeten compenseren, dit naast de 7,00 %. Voor werknemers die nog minder dan tien of veertien jaar tot de pensioendatum te gaan hebben, kan de compensatie over de resterende duur bepaald worden, een 60-jarige krijgt dan een premiecompensatie van 21,08 % i.p.v. 20,60 % dat het gemiddelde is van het leeftijdscohort 60-65 zoals weergegeven in tabel 2.³

De werkgever is dus de oudere werknemer een lagere compensatie verschuldigd dan de jongere werknemer, terwijl zijn daadwerkelijke verlies aan pensioenpre-

2 De werkgever zet de regeling in 2023 om i.p.v. 2026. Hierdoor heeft de werkgever vier jaar extra om te compenseren. Indien de werkgever pas in 2026 de regeling omzet, bedraagt de compensatie 43,21 %.

3 Voor de berekeningen geldt dat deze contant zijn gemaakt zonder rekening te houden met interest en salarisstijging.

mie in het eerste jaar tot vergelijking met de jongere deelnemer hoger is. Dit is niet uit te leggen aan een werknemer, maar ook niet aan de werkgever. Bovendien is de premie tot 2036 (red. 2037) fiscaal gemaximeerd op 33 %. Dit betekent dat een 30-jarige niet volledig 'in tien en zelfs niet in veertien jaar' gecompenseerd kan worden in pensioen.

COMPENSATIE VOLGENS PLAN DEKKERS/HEEMSKERK

Wij vermoeden dat een werkgever niet snel overgaat tot voorfinanciering van toekomstige pensioenlasten. In ons voorstel zegt de werkgever een vlakke premieregeling toe waarbij het premiepercentage gelijk is aan het percentage van het jongste leeftijdscohort zoals gehanteerd in de leeftijdsafhankelijke premieregeling. In onze casus 7 %.

Bij een nieuwe vlakke premie van 7 % worden de jongste deelnemers niet (direct) duurder. De werkgever besluit de bestaande deelnemers te compenseren in pensioen. Hij sluit daarbij aan bij de bestaande leeftijdscohorten. De compensatie bepaalt hij door het verschil te nemen tussen de vlakke premie van 7 % en de oude premiestaffel. Zo wordt de huidige leeftijdsafhankelijke premieregeling nagebootst met behulp van de compensatie. De huidige premiestaffel is volgens de fiscale wetgeving tijdsevenredig. Nabootsing daarvan maakt aannemelijk dat de compensatie dan ook tijdsevenredig is. De werkgever blijft binnen de fiscale grenzen van 33 % van de pensioengrondslag. Bij toepassing van onze methode is de compensatie namelijk het verschil tussen 7 % en de oude premiestaffel (zie tabel 1).

Een deelnemer die op 1 januari 2023 de leeftijd heeft van 30 jaar, krijgt tot 35 jaar 3,40 % compensatie, van 35 tot 40 jaar 5,10 % compensatie en van 40 tot 44 jaar 7 % compensatie. Dit naast de leeftijdsonafhankelijke premie van 7 %. Na de compensatieperiode ontvangt de deelnemer alleen nog maar de vlakke premie van 7 %. Een eventuele compensatie na 2037 wordt dan vormgegeven door de vlakke premie te verhogen, een salarisverhoging te geven of een combinatie van beide. Een verhoging van de vlakke premie na 2037 is minder kostbaar, omdat de groep die gecompenseerd moet worden ouder en wellicht minder groot is.

VOORDELEN METHODE DEKKERS/HEEMSKERK: GEEN VOORFINANCIERING, GEEN ONGELIJKE BEHANDELING

De methode Dekkers/Heemskerk zorgt voor een compensatiemodel waarbij de werkgever geen pensioenschade hoeft voor te financieren. De werknemer heeft geen pensioenschade tot uiterlijk 2037. Bovendien voorkomt het ongelijke behandeling. Nieuwe deelnemers nemen deel aan dezelfde vlakke premie én aan de compensatieregeling. Dat betekent dat zij feitelijk ook onder de premiestaffel vallen (zie hierover Compensatie volgens plan Dekkers/Heemskerk).

Volledige compensatie is niet mogelijk, omdat de compensatieperiode eindigt in 2037. Het 'pensioenverlies' dat resteert, kan dan worden bepaald en op andere wijze worden gecompenseerd, bijvoorbeeld in loon. Tot 2037 is er geen lager pensioenvooruitzicht. Bovendien is de 'schade' dan beperkt tot de groep werknemers die in 2037 nog in dienst is. In ons voorbeeld verkrijgt tot 2037 iedere werknemer een pensioenopbouw die gelijkwaardig is aan de voorheen gehanteerde leeftijdsafhankelijke premieregeling. De werkgever krijgt niet te maken met forse hogere premies. Ook de nieuwe werknemer verkrijgt een adequate pensioenopbouw, althans tot 2037.

PENSIOENREGELING VANAF 2037 EN COMPENSATIE

In 2037 eindigt de compensatieregeling. Dan krijgt de deelnemer nog een premie gebaseerd op 7 % van de pensioengrondslag. De kans is groot dat de groep uit 2023 kleiner is geworden. Een aantal van hen is uit dienst getreden, sommigen zijn met pensioen of overleden. Hoe dan ook zijn de deelnemers uit de groep 2023 14 jaar ouder geworden. Dit alles zorgt ervoor dat de werkgever minder moet compenseren en dus meer ruimte heeft de leeftijdsonafhankelijke premie van 7 % te verhogen. De jongste deelnemer in 2023 van bijvoorbeeld 21 jaar is inmiddels 35 jaar oud. Voor deze deelnemer bedraagt de premie 12,10 %. Een overstap in 2037 naar bijvoorbeeld een vlakke premie van 15,31 % heeft dan minder gevolgen voor de pensioenlast. Nieuwe deelnemers vallen dankzij deze constructie niet terug naar 7 %. Deelnemers die nog in dienst zijn en behoren tot de groep bestaande deelnemers tot 2023, zullen gecompenseerd willen worden voor het premieverschil dat dan ontstaat. De werkgever heeft dan de keuze de compensatie te geven via het salaris, dat vervolgens wordt gebruikt voor het bijsparen in de pensioenregeling tot het oude premieniveau. Al dan



niet via *opting out*. Hij kan ook de vlakke premie verhogen om zo de pensioenschade verder te beperken. Dit laatste leidt tot een minder hoge salariscompensatie.

BEPERKING LOONCOMPENSATIE VOOR BESTAANDE WERKNEMERS?

Werkgevers zullen, naar wij verwachten, overwegen om over te stappen naar een vlakke premie met looncompensatie. Het salaris wordt dan jaarlijks verhoogd met het gemis aan pensioenpremie (of een uitonderhandeld ander bedrag, al dan niet met inbegrip van fiscale schade). Wij vermoeden dat de werkgever bij compensatie uitgaat van budgettaire neutraliteit. Dat leidt door sociale lasten en het verlies van de omkeerregel tot een lagere netto compensatie voor de werknemer. De werknemer kan – bijvoorbeeld met het oog op de zorgplicht – de mogelijkheid worden aangeboden om het extra genoten salaris te gebruiken voor pensioenopbouw. De werkgever heeft de keuze dit ook aan de nieuwe deelnemers toe te kennen, maar dit lijkt geen verplichting. In artikel 150f CWTP staat namelijk dat compensatie voor nieuwe werknemers moet worden toegepast indien er compensatieafspraken zijn gemaakt in de pensioenovereenkomst. Dat is een prikkel voor werkgevers voor looncompensatie buiten de pensioenovereenkomst, waarbij nieuwe werknemers die looncompensatie niet hoeft te worden aangeboden.

ADEQUAAT PENSIOEN: EFFECTEN OP NABESTAANDEN- EN ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSPENSIOEN

Voor bestaande (en eventueel nieuwe) werknemers die wél looncompensatie krijgen aangeboden, zien wij het risico van pensioengaten en inadequate pensioenopbouw. Wij verwachten dat deelnemers de voorkeur geven aan een hoger nettoloon. In ons voorbeeld krijgt een werknemer van 40 jaar met een salaris van € 45.000 en een pensioengevend loon van € 30.000 een salarisstijging toegekend van 4,67 %. Dit komt neer op € 2.100 bruto en is gelijk aan 7 % van de pensioengrondslag. Indien werknemers een pensioen krijgen gebaseerd op een premie van 7 % van de pensioengrondslag maken wij ons zorgen of dat leidt tot een marginaal pensioen voor grote groepen werknemers. Een lager ouderdomspensioen betekent vaak ook een lager nabestaandenpensioen na pensioendatum of een lagere dekking van arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling bij arbeidsonge-

schiktheid en een lager pensioen na scheiding voor de partner. Wij voorzien dat ongelijke behandeling en voorfinancieringsproblemen ertoe leiden dat werkgevers kiezen voor een vlakke premie en looncompensatie. Onze methode verkleint de kans op pensioengaten en sluit aan bij de bedoeling van de wetgever om te compenseren met behoud van de pensioenbepaling.

CONCLUSIE

Werkgevers met een verzekerde premiestaffel worden door de WTP geconfronteerd met een lastige keuze: handhaving van die regeling voor bestaand personeel of overstappen naar een vlakke staffel. Handhaving van de premiestaffel leidt tot ongelijke behandeling, omdat vanaf 2027 nieuw personeel een vlakke staffel moet krijgen. Dan krijgen 25- of juist 55-jarige collega's verschillende premiehoogtes. Bij een vlakke staffel zal de werkgever in een transitieplan compensatieregelingen moeten afspreken met zijn werknemers. Nadeel daarvan is dat de compensatie leidt tot voorfinanciering en dat volledige compensatie fiscaal niet altijd mogelijk lijkt. Om die reden overwegen werkgevers om over te stappen naar een vlakke premie en looncompensatie aan te bieden. Dat heeft als nadeel dat werknemers een marginaal pensioen overhouden en door sociale lasten en verlies van de omkeerregel een lagere netto compensatie. In deze bijdrage presenteren wij een alternatief waarbij tot 2037 zowel bestaande als nieuwe werknemers feitelijk de premiestaffel kunnen blijven volgen. Volgens de methode Dekkers/Heemskerk wijzigt de werkgever de pensioenregeling naar een vlakke premie om met behulp van pensioencompensatie de bestaande premiestaffel te kunnen handhaven tot 2037 voor bestaande en nieuwe deelnemers. In ons compensatiemodel hoeft de werkgever geen pensioenschade voor te financieren en heeft de werknemer geen pensioenschade tot uiterlijk 2037. Bovendien voorkomt het ongelijke behandeling. Nieuwe deelnemers nemen deel aan dezelfde vlakke premie én aan de compensatieregeling. Dat betekent dat zij feitelijk ook onder de premiestaffel vallen. Werkgevers (en werknemers/ondernemingsraden) die dat wensen, moeten de pensioenregeling wijzigen om een wijziging van de pensioenregeling te voorkomen.