**Mr. drs. Corey Dekkers MFP CFP©**
Senior pensioenjurist bij Pensioennavigator

**Prof. dr. drs. Mark Heemskerk EPP**
Hoogleraar pensioenrecht aan de Radboud Universiteit, advocaat-partner bij heldlaw en raadsheer-plaatsvervanger in het Hof 's Hertogenbosch

In het vorige nummer verscheen ons artikel[1] 'Blijven stijgende premiestaffels mogelijk via vlakke premie met pensioencompensatie? Kern van ons voorstel is dat het bij verzekerde regelingen mogelijk is om via een vlakke premie met compensatie feitelijk tot 2037 de premiestaffel te handhaven voor bestaande én nieuwe werknemers. Een 'sneak preview' verscheen op 7 december 2021 in Pensioen Pro.[2] Via verschillende kanalen ontvingen wij veel vragen en reacties van lezers en belangstellenden. Die vragen en reacties vormden voor ons aanleiding voor nadere toelichting en verduidelijking in dit artikel.

# Handhaving van progressieve premiestaffels tot 2037 nader toegelicht

## WTP EIST VERANDERING VAN VERZEKERDE REGELINGEN

Wat te doen met de verzekerde regeling in de Wet toekomst pensioenen? Uitgangspunt van de concept Wet toekomst pensioenen (WTP) bij verzekerde regelingen is:

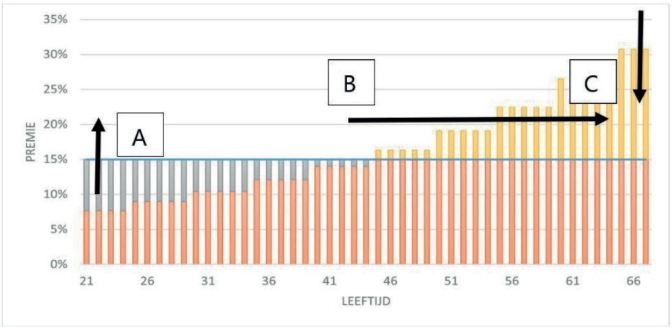
1 handhaving van de premiestaffel voor alleen bestaande werknemers (art. 220e WTP); of
2 invoering van vlakke premie voor de gehele populatie.

Niets doen is voor werkgevers en pensioenuitvoerders geen optie. Een werkgever kan vanaf 2023 en moet uiterlijk 2026 een keuze maken tussen 1) handhaven staffel bestaande deelnemers en een vlakke premie nieuwe deelnemers of 2) een vlakke premie voor iedereen.

## OPTIE 1 HANDHAVING VAN DE PREMIESTAFFELS VOOR BESTAANDE WERKNEMERS

Een nadeel van handhaving voor bestaande werknemers (optie 1) is dat er ongelijke behandeling ontstaat tussen bestaande werknemers met een premiestaffel (groep 1) en nieuwe werknemers met een vlakke premie. Die twee verschillende pensioenovereenkomsten leiden tot verschillen en geschillen. In figuur 1 is de 25-jarige werknemer A in de huidige premiestaffel straks slechter af dan zijn nieuwe 25-jarige werknemer die een vlakke premie van 15 % pensioengrondslag ontvangt. De nieuwe oudere werknemer van 60 jaar vraagt zich af waarom zijn even oude collega in de premiestaffel een veel hogere pensioenpremie krijgt (zie C figuur 1). Voor de werkgever betekent de nieuwe vlakke staffel dat nieuwe deelnemers tot 45 jaar duurder worden.

Figuur 1




De werkgever moet de verschillen kunnen uitleggen op de werkvloer en/of de OR. Indien werknemers menen dat dit indirect leeftijdsonderscheid oplevert, moet de werkgever het kunnen uitleggen aan het College voor de Rechten van de Mens (CRM) of de rechter. Voor een uitgebreide toelichting verwijzen wij naar ons eerdere artikel.

## OPTIE 2 DE VLAKKE PREMIE

Zonder handhaving van de premiestaffel moeten werkgevers op grond van de WTP een vlakke premie invoeren voor iedere werknemer. Invoering van de vlakke premie van bijvoorbeeld 15 % voor de hele werknemerspopulatie vanuit een premiestaffel kan als nadeel hebben hogere pensioenlasten. Jongere werknemers

1 C. Dekkers, M. Heemskerk, *Blijven stijgende premiestaffels mogelijk via vlakke premie met pensioencompensatie?* Pensioen en Praktijk 2021/4.
2 *Progressieve staffel voor hele bedrijf kan tot 2037*. Pensioen Pro, 7 december 2021.

gaan er op vooruit (vak A figuur 1), tenzij de vlakke premie op het laagste niveau wordt ingevoerd. Dan ontstaan er pensioengaten en protesten van werknemers. Oudere werknemers gaan er bij een premiestaffel naar een vlakke premie waarschijnlijk het meeste op achteruit (zie vak C figuur 1). Volgens het wettelijk verplichte transitieplan (art. 150d en e WTP) moet per leeftijdsgroep de compensatie worden berekend. De werkgever is naast de 15 % vlakke premie waarschijnlijk nog een forse compensatie verschuldigd.[1] De maximale compensatieperiode in pensioen is 14 jaar (art. 150f WTP). De verwachte inwerkingtredingsdatum van de WTP is 1 januari 2023. Het toekomstig pensioenverlies kan in minimaal 10 en maximaal 14 jaar worden gecompenseerd. Volledige compensatie in 14 jaar leidt tot voorfinanciering en hogere pensioenlasten voor werkgevers. Omdat de compensatie in (veer)tien jaar uitgesmeerd moet worden en de deelnemers jonger dan 45 jaar duurder worden is deze optie voor werkgevers erg kostbaar (zie voor getallen onze bijdrage in het vorige nummer). Introductie van een lage staffel zonder pensioencompensatie is een alternatief maar leidt tot pensioengaten. Datzelfde geldt voor een lage staffel met looncompensatie. Die route – lage vlakke premie met looncompensatie – kan voor werkgevers aantrekkelijk zijn omdat werknemers doorgaans blij zijn met hoger loon (*cash is king*) en het pensioengat nu nog niet ervaren. Bovendien hoeft de werkgever – anders dan bij pensioencompensatie (art. 150f WTP) – nieuwe werknemers geen compensatie aan te bieden.

## OPTIE 3 DEKKERS/HEEMSKERK: NABOOTSING STAFFEL VIA VLAKKE PREMIE MET PENSIOENCOMPENSATIE

Volgens de methode Dekkers/Heemskerk kan de werkgever de premiestaffels nabootsen tot 2037 ondanks de WTP. Dat kan door over te stappen naar een lage vlakke premie en de hoogte van pensioencompensatie te koppelen aan de huidige premiestaffel. In ons voorstel bedraagt de vlakke premie 7 % en wordt dit verhoogd tot het staffelpercentage. Dit gebeurt uiterlijk tot 2037. Die compensatie – de verhoging tot het staffelpercentage – geldt dan zowel voor de bestaande als de nieuwe werknemers (zie art. 150f, p. 184 concept MvT). Daarmee wordt feitelijk de premiestaffel gehandhaafd tot 2037. Er is dan geen ongelijke behandeling wegens twee verschillende pensioenregelingen (nadeel optie 1). Evenmin is er voorfinanciering van compensatie of een pensioengat tot 2037. De pensioenregeling kan namelijk tot 2037 feitelijk hetzelfde blijven. De vlakke premie kan daarna worden verhoogd voor een veel kleinere populatie. Bovendien is een veel kleiner stuk compensatie vereist vanaf 2037. Dat lichten wij hieronder toe aan de hand van enkele lezersreacties.

1 Compensatie is niet wettelijk verplicht voorgeschreven. Wij verwachten dat de werkgever die niet of minder compenseert dan de huidige pensioenregeling juridische protesten kan verwachten van bijvoorbeeld de OR en/of individuele werknemers.

## LEZERSREACTIES

Ons artikel leidde tot ons genoegen tot vele reacties, via diverse kanalen. Wij ontvingen beiden telefoontjes, e-mails en reacties op social media. Die reacties waren overwegend positief en een enkele keer kritisch of vragend. Hieronder delen wij een selectie van die reacties en vragen, op basis van anonimiteit. Daarmee beogen wij ons alternatief voor werkgevers, werknemers en pensioenuitvoerders te verduidelijken.

**1. De vlakke premie is te laag voor een adequaat pensioen**

Misschien wel de meest voorkomende kanttekening van lezers was dat de vlakke premie in ons voorstel aan de lage kant was voor een adequaat pensioen. De zorg dat een lage vlakke premie leidt tot pensioengaten delen wij. Maar dat kan in de WTP al vanaf 2023. Ons voorstel voorkomt juist tot 2037 zo'n pensioenverlaging. Door de bestaande pensioenregeling tot 2037 voor te zetten heeft iedere deelnemer, dus ook nieuwe deelnemers, een pensioenregeling die naar huidige maatstaven als voldoende wordt beschouwd. Zonder de WTP was de huidige pensioenregeling waarschijnlijk voortgezet. Dankzij ons voorstel kan dat tot 2037.

> Ook nieuwe deelnemers ontvangen pensioencompensatie

Daarna zou een werkgever de vlakke premie in 2037 van bijvoorbeeld 7 % pensioengrondslag kunnen invoeren/handhaven. Wij stellen vast dat dit niet noodzakelijk is én dat het compensatie 'tekort' in 2037 met 14 jaar is verkleind. Dan is de groep deelnemers die nog gecompenseerd moet worden ouder, uit dienst of met pensioen. De werkgever kan ervoor kiezen – al dan niet wegens protesterende werknemers of OR – om de resterende compensatie vorm te geven via looncompensatie of door dan de vlakke premie te verhogen zodat een en ander budgettair neutraal verloopt.

*Mogelijkheden voor handhaving adequaat pensioen na 2037*

De charme van ons voorstel vinden wij nu juist dat tot 2037 de als adequaat aangemerkte pensioenregeling wordt voortgezet. Vanaf 2037 zijn er mogelijkheden om de vlakke staffel te verhogen. Een werkgever die nu bereid is een vlakke premie te hanteren van 15 % zal daartoe, onder gelijke omstandigheden, ook in 2037 toe bereid zijn. Verhoging van de vlakke premie in 2037

naar 15 % in plaats van in de periode 2023-2026 heeft tot gevolg dat:
- Alle deelnemers dezelfde en marktconforme pensioenregeling krijgen zowel nu als na 2037;
- Het compensatievraagstuk wordt uitgesteld tot in 2037;
- De compensatielast voor de werkgever daalt doordat:
  - Alleen deelnemers gecompenseerd moeten worden die dan nog in dienst zijn.[1]
  - Deze deelnemers 14 jaar ouder zijn geworden en de compensatielast voor de werkgever daardoor een stuk lager zal uitvallen.

Als de zorg van de lezer is dat de vlakke premie leidt tot een te laag pensioen dan zien wij ons voorstel juist als een beter alternatief dan invoering van een vlakke premie vóór die tijd. De werkgever kan dat immers in de WTP al doen vanaf 2023. Plat gezegd: wat in ons voorstel pas vanaf 2037 kan (pensioenversobering nastreven door lage staffel), kan nu al. De werkgever die in 2023 een vlakke premie van 7 % doorvoert, bespaart veel pensioenlasten. De kans op protesten van bijvoorbeeld OR en werknemers lijkt ons groot.
Een werkgever die nu niet bereid is om nieuwe deelnemers te compenseren in pensioen zonder extra kosten zal ook niet bereid zijn een hogere vlakke premie toe te zeggen. In ons voorstel is er geen pensioenversobering nodig, en komt die er hoe dan ook niet vóór 2037.

**2. Hebben nieuwe werknemers recht op compensatie en maakt dat de pensioenregeling duurder?**

Enkele lezers vroegen zich af of nieuwe werknemers wel recht hadden op pensioencompensatie. Andere lezers meenden dat de pensioencompensatie voor nieuwe werknemers de pensioenregeling duurder zou maken. Ter illustratie dient de volgende opmerking van één van onze lezers:

"*Om kostenstijging te voorkomen moet je de vlakke premie afstemmen op een relatief laag staffelpercentage. Dat leidt tot een lage pensioenambitie na 2037. In jullie voorstel krijgen ook nieuwe instromers compensatie in de vorm van pensioen en dat maakt de pensioenregeling duur.*"

Deze reactie valt uiteen in drie delen:
1 Een te lage pensioenambitie na 2037.
2 Is compensatie voor nieuwe deelnemers wel vereist?
3 Leidt compensatie voor nieuwe werknemers tot een duurdere pensioenregeling?

1 De compensatievorm staat nog niet vast. Naast compensatie in loon kan een vrijwillige pensioenregeling een lager pensioen voorkomen.

*Ad 1 Pensioenambitie tot 2037 gelijk, daarna lager hoeft niet*
Hierboven hebben wij uiteengezet dat (a) nabootsing van de premiestaffel tot 2037 een nu als adequaat aangemerkte pensioenregeling handhaaft en (b) dat een vlakke premie vanaf 2037 niet noodzakelijk is en compensatie daarna eveneens mogelijk is. Daar is een rol weggelegd voor de (pensioen[adviseurs] van de) OR of werknemers in het wijzigings- en medezeggenschapstraject.

*Ad 2 Compensatie vereist voor nieuwe werknemers?*
Als de werkgever compensatie biedt in de vorm van pensioen dient dit hij dit ook aan te bieden aan nieuwe werknemers. Dit vloeit voort uit de keuze die de wetgever heeft gemaakt. Eén van de lezers merkte op dat de conceptwetgeving niet zou verplichten om pensioencompensatie aan te bieden aan nieuwe werknemers. Wij merken op dat de memorie van toelichting en artikel 150 f WTP wat ons betreft voldoende duidelijk maken dat die compensatie wel is vereist:

*"Artikel 150f. Afspraken compensatie pensioenovereenkomst*

*1. Indien een pensioenovereenkomst afspraken bevat over compensatie in de vorm van het toekennen van extra pensioenaanspraken, wordt voldaan aan de volgende voorwaarden: a. de werknemer heeft recht op compensatie als voor het leeftijdscohort waartoe de werknemer behoort compensatie is overeengekomen in de pensioenovereenkomst, waarbij niet is vereist dat de werknemer bij aanvang van de compensatieperiode reeds werkzaam was bij de werkgever (onderstreping CD/MH);"*

Deze bepaling gaat er vanuit dat compensatie in pensioen vereist dat de werknemers recht heeft op compensatie die voor 'zijn' leeftijdscohort geldt. Voor dat recht op compensatie is niet vereist dat de werknemer bij aanvang van de compensatieperiode al in dienst was. Wij zien de verplichte compensatie voor nieuwe werknemers bevestigd in de concept MvT, p. 184:

*"Uitgangspunt is dat de compensatie zich uitstrekt tot alle werknemers die tot het leeftijdscohort behoren waarvoor compensatie is vastgesteld. Dit brengt onder meer met zich dat een werknemer (deelnemer) het recht op compensatie verliest als hij gewezen deelnemer of pensioengerechtigde wordt. Voorts volgt hieruit dat niet als voorwaarde mag worden gesteld dat een werknemer bij aanvang van de compensatieperiode al in dienst was van de werkgever (en dus deelnemer was). Dit betekent dat bij het wisselen van werkgever een nieuw recht op compensatie ontstaat voor een werknemer, als de pensioenregeling van de nieuwe werkgever die geldt voor de werknemer voorziet in compensatie voor het leeftijdscohort waartoe de werknemer behoort."*

*Ad 3 Leidt compensatie voor nieuwe werknemers tot een duurdere pensioenregeling?*
Compensatie voor nieuwe werknemers maakt de pensioenregeling niet duurder. Het is een handhaving van de huidige premiestaffel. Tot 2037 wordt de huidige premiestaffel nagebootst. Er verandert dus niets aan de kostenstructuur. Uiteraard kan de samenstelling van het personeelsbestand effect hebben op de totale pensioenlasten van de werkgever. Verwacht de werkgever dat er veel oudere werknemers worden aangenomen in de toekomst, dan kunnen de pensioenlasten bijvoorbeeld stijgen. Ons is bekend dat pensioenadviseurs voor dit soort vragen rekenmodules hebben om kosteninschattingen te maken voor werkgevers.

**3. Past de werknemersbijdrage in de nagebootste staffel?**

Een specifieke vraag kwam van een lezer die opmerkte ons voorstel goed te kunnen volgen maar die zich afvroeg of de werknemersbijdrage dan gehandhaafd kon blijven bij nabootsing van de premiestaffel.
Wij menen dat dit mogelijk is, al moet dit uiteraard zorgvuldig worden verwoord en vastgelegd in de juridische documentatie. Soms zal dat relatief eenvoudig zijn, zoals bij de eigen bijdrage die is uitgedrukt in een vast percentage van de pensioengrondslag. In andere gevallen vergt het meer afstemming, bijvoorbeeld in de gevallen waarin de werknemersbijdrage is uitgedrukt als percentage van de totale pensioenpremie of staffelpremie (bijvoorbeeld 20 % of 1/3).[1]

## Eigen bijdrage kan gehandhaafd blijven

*De werknemersbijdrage als vast percentage van de pensioengrondslag*
Het merendeel van de ons bekende premieovereenkomsten kent een eigen bijdrage die is uitgedrukt in een vast percentage van de pensioengrondslag, bijvoorbeeld 6 %. Die huidige afspraak kan dan worden voortgezet. Daarbij is uiteraard relevant om vast te stellen dat de compensatie onderdeel is van de pensioengrondslag. De huidige eigen bijdrage zal nooit meer zijn dan de vlakke premie. Immers de eigen bijdrage kan niet meer zijn dan het percentage dat je als deelnemer toegezegd hebt gekregen.[2] In de praktijk is dit het percentage van de jongste deelnemer in de premiestaffel. In ons voorbeeld dus maximaal 7 %.

*De werknemersbijdrage is een percentage van de staffelpremie*
Bedraagt de eigen bijdrage een percentage van de staffelpremie dan vereist dat de nodige communicatie en vastlegging om duidelijk te maken hoe de werknemersbijdrage wordt voortgezet.

*Compensatiepremie inclusief eigen bijdrage*
In onderstaand voorbeeld is de gestaffelde compensatiepremie inclusief de eigen bijdrage uitgewerkt, zodat het werkgevers- en werknemersdeel aan de pensioenuitvoerder wordt afgedragen. De werknemersbijdrage ziet dus op de totale pensioenpremie. De werknemer betaalt dus ook een bijdrage voor de 'pensioencompensatie'. Wij zien daarin op basis van het conceptwetsvoorstel geen beletsel. Het voelt wellicht vreemd om een pensioencompensatie overeen te komen waarbij een bijdrage van de werknemer verplicht wordt gesteld. In de WTP staat niet dat de compensatie alleen de werkgeversbijdrage betreft. Daaruit leiden wij af dat de werknemersbijdrage onderdeel kan zijn de compensatie. Partijen komen overeen dat de eigen bijdrage, net als in de huidige situatie, verplicht wordt afgedragen aan de pensioenuitvoerder zodat de pensioenambitie gelijk blijft. De pensioenopbouw is gelijk aan de huidige premieregeling. Daarmee is ook premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid inbegrepen.[3]

Rekenvoorbeeld
In de huidige premieregeling bedraagt de eigen bijdrage van de deelnemers 20 % van de staffelpremie.

| | Bestaande regeling | | Basisregeling (vlakke premie) | | Compensatie (2023-2037) | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Leeftijds-cohorten | Staffel-percentage | Werknemersbijdrage | Percentage vlakke premie | Werknemersbijdrage | Compensatie met verplichte werknemersbijdrage | |
| | | | | | WG-gedeelte | WN-gedeelte |
| 15 tot en met 19 | 7,00 | 1,40 | 7,00 | 1,40 | 0,00 | 0,00 |
| 20 tot en met 24 | 7,70 | 1,54 | 7,00 | 1,40 | 0,56 | 0,14 |
| 25 tot en met 29 | 9,00 | 1,80 | 7,00 | 1,40 | 1,60 | 0,40 |

1 De vraag of een eigen variant uitgedrukt als percentage van de premiestaffel in strijd is met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd, laten wij hier buiten beschouwing. De uitspraak van Rb. Gelderland van 18 augustus 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:4492 suggereert dat het leeftijdsonderscheid objectief gerechtvaardigd is, maar daarin wordt de afwijkende oordelenlijn van het CRM niet inhoudelijk besproken.

2 Art. 7:631 lid 4 BW.

3 Een compensatiemodel waar alleen de werkgeverbijdrage wordt toegezegd is denkbaar. Dit leidt tot een lagere pensioenambitie; de dekking voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid is ook lager.

| | Bestaande regeling | | Basisregeling (vlakke premie) | | Compensatie (2023-2037) | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Leeftijds-cohorten | Staffel-percen-tage | Werkne-mersbij-drage | Percenta-ge vlakke premie | Werkne-mersbij-drage | Compensatie met verplichte werkne-mersbijdrage | |
| | | | | | WG-ge-deelte | WN-ge-deelte |
| 30 tot en met 34 | 10,40 | 2,08 | 7,00 | 1,40 | 2,72 | 0,68 |
| 35 tot en met 39 | 12,10 | 2,42 | 7,00 | 1,40 | 4,08 | 1,02 |
| 40 tot en met 44 | 14,00 | 2,80 | 7,00 | 1,40 | 5,60 | 1,40 |
| 45 tot en met 49 | 16,30 | 3,26 | 7,00 | 1,40 | 7,44 | 1,86 |
| 50 tot en met 54 | 19,10 | 3,82 | 7,00 | 1,40 | 9,68 | 2,42 |
| 55 tot en met 59 | 22,40 | 4,48 | 7,00 | 1,40 | 12,32 | 3,08 |
| 60 tot en met 64 | 26,50 | 5,30 | 7,00 | 1,40 | 15,60 | 3,90 |
| 65 tot en met 67 | 30,70 | 6,14 | 7,00 | 1,40 | 18,96 | 4,74 |

**4. Is het mogelijk om het voorstel Dekkers/Heemskerk nu in te voeren?**

Een begrijpelijke praktijkvraag is of ons voorstel om de premiestaffel na te bootsen nu al kan worden ingevoerd. Het antwoord is dat wij denken dat ons voorstel kan, maar dat het beter is dat pas in te voeren vanaf 1 januari 2023. Ten eerste heeft invoering vóór 1 januari 2023 als nadeel dat de wetgeving nog niet bekend is, waardoor wijzigingen in de parlementaire behandeling kunnen plaatsvinden. In onze vorige bijdrage wezen wij er bijvoorbeeld op dat de compensatie tijdsevenredig moet zijn. De huidige staffel wordt fiscaal als tijdsevenredig aangemerkt. Daarom menen wij dat nabootsing van diezelfde staffel eveneens tijdsevenredig is maar uiteindelijk is de definitieve invulling aan de wetgever. Wij hebben ons voorstel onder de aandacht gebracht van de beleidsmakers.

Ten tweede kan invoering van ons voorstel vóór die datum discussie opleveren of de vlakke premie en compensatie niet feitelijk een premiestaffel is die onder het overgangsrecht valt van artikel 220e WTP. Die (onbedoelde) kwalificatie heeft andere gevolgen. Dat pleit ervoor om de vlakke premie met pensioencompensatie (nabootsing van de staffel) in te voeren per 1 januari 2023.

Wij zien overigens in de praktijk al dat werkgevers anticiperend op de komst van de WTP al vlakke premies invoeren of juist overstappen naar een premiestaffel om gebruik te kunnen maken van overgangsrecht. Volgens recent onderzoek overweegt 10 % van de werkgevers om een premiestaffel in te voeren, om gebruik te kunnen maken van het overgangsrecht.[1] Daarbij merken wij op dat dit overgangsrecht is beperkt tot verzekerde regelingen, zodat pensioenfondsen daarvan geen gebruik kunnen maken.[2]

## TOT SLOT

Werkgevers lijken bij de WTP de keuze te hebben voor (a) handhaving van de premiestaffel voor bestaand personeel en een vlakke premie voor nieuw personeel of (b) invoering van een vlakke premie met compensatie. Ons voorstel beoogt een aantrekkelijke derde weg te bieden waarbij premiestaffels tot 2037 nagebootst kunnen worden. In deze bijdrage hebben wij vragen vanuit de praktijk beantwoord. Handhaving van de premiestaffels leidt niet tot ongelijke pensioenregelingen en evenmin tot voorfinanciering van compensatie. Ons voorstel voorkomt een pensioenversobering vóór 2037 voor bestaand en toekomstig personeel, terwijl dat daarna evenmin hoeft. Het wetsvoorstel WTP is inmiddels naar de Raad van State gestuurd. Wij houden u in dit blad op de hoogte van de ontwikkelingen over de verzekerde regelingen in de Wet toekomst pensioenen.

1 *Groep werkgevers wil nog over naar leeftijdsafhankelijke regeling*. Pensioen Pro.

2 Daarover M. Heemskerk, C. Dekkers, *Wat te doen met de verzekerde regeling in de Wet toekomst pensioenen?*, Pensioen en Praktijk 2021/2.