

**Prof. mr. dr. Mark Heemskerk EPP**

Hoogleraar pensioenrecht aan de Radboud Universiteit, advocaat-partner bij held law en raadsheer-plaatsvervanger in het Hof Den Bosch

**Mr. drs. Corey Dekkers MFP CFP®**

Senior pensioenjurist bij Pensioennavigator

Eerder in dit blad¹ presenteerden wij een oplossing om ondanks de vlakke premies van de WTP premiestaffels tot 2037 te handhaven voor zowel bestaande als nieuwe werknemers. Dat kan door nabootsing van de staffel via een vlakke premie met compensatie gebaseerd op de huidige premiestaffels. Zo kunnen bestaande én nieuwe werknemers dezelfde pensioenregeling houden tot 2037 zonder voorfinanciering van de compensatie. Onze methode Dekkers/Heemskerk ontving veel bijval. De belangrijkste bedenking is of het volgen van de premiestaffel voldoet aan de wettelijke eis van tijdsevenredige compensatie. In dit artikel lichten wij toe waarom een vlakke premie met compensatie volgens de premiestaffel tijdsevenredig is of kan worden. Ons voorstel is in lijn met de wetgeving en dus uitvoerbaar.

Handhaving premiestaffel voor iedereen door vlakke premie en compensatie kan

DE WET TOEKOMST PENSIOENEN: VLAKKE PREMIE OF OVERGANGSRECHT VOOR PREMIESTAFFELS

Vóór 1 januari 2027 moeten werkgevers hun bestaande pensioenregeling hebben gewijzigd naar een pensioenregeling met een vlakke, leeftijdsonafhankelijke premie (art. 17 WTP). Werkgevers die vóór de inwerkingsdatum van deze wet – 31 december 2022 – een premieregeling hebben of een uitkeringsovereenkomst bij een verzekeraar, komen in aanmerking voor het overgangsrecht (art. 220e WTP). Zij mogen een premieovereenkomst met een stijgend premiepercentage per leeftijdscategorie (hierna premiestaffel) na 2027 handhaven voor bestaande deelnemers. Voor nieuwe werknemers vanaf 2027 is alleen een pensioenovereenkomst op basis van een vlakke premie mogelijk.

OVERGANGSRECHT PREMIESTAFFELS OM KOSTENSTIJGING TE VOORKOMEN

Voor werkgevers met een progressieve premieregeling of verzekerde middelloonregeling die de transitie naar een vlakke premie willen maken kan de vereiste compensatie niet op een adequate en kostenneutrale wijze plaatsvinden.² Dat is de reden waarom handhaving van de premiestaffels als overgangsregeling in de WTP is opgenomen:

- 1 M. Heemskerk, C. Dekkers, 'Blijven stijgende staffels mogelijk via vlakke staffel en pensioencompensatie?', *P&P* 2021/4; C. Dekkers, M. Heemskerk, 'Handhaving van progressieve premiestaffels nader toegelicht', *P&P* 2022/1.
- 2 Kamerstukken II 2021-22, 36 067, 3, p. 24, 79.

“Voor de deelnemers aan deze pensioenregelingen is het eerbiedigen van de huidige pensioenregeling met progressieve premie de enige oplossing om – zonder additionele kosten – geen schade aan te brengen aan het te bereiken pensioen.”³

Handhaving van de premiestaffel is volgens de WTP alleen mogelijk voor bestaand personeel dat tot uiterlijk 1 januari 2027 in dienst is getreden. Nieuw personeel dient een pensioenovereenkomst te hebben met een vlakke premie. Nadeel van het overgangsrecht is dat binnen het bedrijf ongelijke beloning tussen werknemers gaat plaatsvinden. Bestaande werknemers met een premiestaffel hebben een hogere (ouderen) of juist lagere (jongeren) pensioenpremie dan hun nieuwe collega's met een vlakke premie. Wij verwachten dat dit leidt tot gedoe op de werkvloer en – al dan niet terecht – ongelijke behandelings- c.q. compensatieclaims.⁴

VLAKKE PREMIE EN COMPENSATIE IN PENSIOEN OF LOON?

Bij een keuze voor de vlakke premie die gebaseerd is op kostenneutraliteit ontstaat compensatieproblematiek. Oudere werknemers hadden in de premiestaffel een hogere premie. Zij willen compensatie voor een lager pensioenvooruitzicht bij de vlakke

- 3 Kamerstukken II 2021-22, 36 067, 3, p. 176; vgl. Kamerstukken II 2021-22, 36 067, 11, p. 50.
- 4 Daarover M. Heemskerk, C. Dekkers, 'Blijven stijgende staffels mogelijk via vlakke staffel en pensioencompensatie?', *P&P* 2021/4; S. Zandvoort-Faneyte, 'Loon als compensatie bij de overstap van progressieve premie naar leeftijdsonafhankelijke premie: gedoe op de werkvloer door ongelijke behandeling', *TPV* 2022/21.

premie. Jongere werknemers bereiken niet de hoogste tredes van de premiestaffel die zij wel hadden bereikt bij handhaving van de premiestaffel. De werkgever moet in het wettelijk verplichte transitieplan de transitie-effecten berekenen per leeftijdscohort (art. 150e WTP). De verschillen worden daarmee zichtbaar. Afspraken over compensatie moeten in het transitieplan staan (art. 150d lid 2 onder d en e WTP). Bij pensioencompensatie aan deelnemers moet er een financieringsplan zijn dat inzichtelijk maakt in welke mate elke financieringsbron ingezet wordt. De regering heeft een uitgesproken voorkeur voor pensioencompensatie:

“De regering stelt voorop dat het de voorkeur verdient dat compensatie binnen de pensioenregeling plaatsvindt. Op die manier wordt de pensioenbestemming namelijk behouden.”⁵

Uit onderzoek van het Verbond en werkgeversorganisatie AWWN blijkt dat veel werkgevers bij introductie naar een vlakke premie looncompensatie overwegen.⁶

De compensatieperiode voor pensioen is beperkt tot 2037. De wettelijk vereiste tijdsevenredige compensatie leidt daarom tot voorfinanciering en hogere kosten. De hele ‘pensioenschade’ van potentieel 40 jaar moet bij volledige compensatie namelijk in uiterlijk 14 jaar (2023-2037) worden gestopt. Wij voorzien dat weinig werkgevers bereid zijn tot zo’n voorfinanciering.

De wet bepaalt eveneens dat bij pensioencompensatie niet alleen bestaande werknemers maar ook nieuwe werknemers gecompenseerd moeten worden (art. 150f WTP). Dat is een economische prikkel voor werkgevers om juist niet te kiezen voor pensioencompensatie maar voor looncompensatie. De looncompensatie is namelijk niet verplicht voor nieuwe werknemers.⁷ Zo bespaart de werkgever kosten. Dat staat haaks op de voorkeur van de regering voor pensioencompensatie. Toch achten wij het waarschijnlijk dat veel werkgevers kiezen voor een lage vlakke premie met looncompensatie. Het resultaat is dan een pensioenversobering die maatschappelijk gezien ongewenst is.

Twijfelachtig lijkt of de wetgever haar belofte om de premiestaffel voor bestaande deelnemers gaat waarmaken. In de parlementaire stukken staat nu al dat de voortzetting van premiestaffels in 2037 gaat worden geëvalueerd.

“Om aan het einde van de looptijd van de pensioenopbouw op hetzelfde resultaat te komen als bij een degressieve opbouw, is het van belang dat bij eerbiedigende werking de mogelijkheid bestaat om de gehele opbouw onder de eerbiedigende werking te kunnen volbrengen. Anderzijds is het bij een maatregel die tot ongelijke behandeling naar leeftijd en arbeidsmarkteffecten kan leiden,

5 Kamerstukken II 2021-22, 36 067, 11, p. 43.

6 Koopmans, ‘Bedrijf overweegt afschaffing progressieve premie te compenseren via salaris’, *PensioenPro*, 21 september 2021.

7 Kamerstukken II 2021-22, 36 067, 11, p. 36.

raadzaam om een vinger aan de pols te houden. Om die reden acht de regering het wenselijk om na een periode van tien jaar de effecten van de overgangsregeling en de voorzetting daarvan te evalueren. Daarom is in het wetsvoorstel een evaluatiemoment opgenomen in 2037.”^{8,9}

NABOOTSEN PREMIESTAFFEL VIA VLAKKE PREMIE MET PENSIOENCOMPENSATIE

Onze methode Dekkers/Heemskerk blijft voor werkgevers kostenneutraal, voorkomt ongelijke behandeling en zorgt voor een gelijkblijvend pensioenvooruitzicht tot 2037.¹⁰ Ons voorstel kenmerkt zich door een vlakke premie gebaseerd op het jongste leeftijdsc cohort uit de premiestaffel. Daar bovenop komt de compensatie: het premieverschil tussen huidige premiestaffel en de nieuwe, lage vlakke premie. Tot 2037 wordt daarmee de bestaande premiestaffel nagebootst, zowel voor bestaande als nieuwe deelnemers. Dat is kostenneutraal voor de werkgever. Tijdens de compensatieperiode tot 2037 behoudt de deelnemer de premie van de bestaande premiestaffel. Tot 2037 ontstaat geen pensioenschade. De werkgever hoeft niets voor te financieren. Er is geen ongelijke behandeling omdat de pensioencompensatie van rechtswege geldt voor zowel bestaande als nieuwe werknemers (art. 150f WTP). Wij denken dat dit aantrekkelijk is voor werkgevers én werknemers. Bovendien sluit ons voorstel aan bij de voorkeur van de regering om te compenseren in pensioen. Door de wettelijke beperking van de compensatieperiode tot 2037 is vanaf dat moment voortzetting van de premiestaffel niet meer mogelijk. Na 2037 kan de nog openstaande compensatie plaatsvinden via verhoging van de vlakke premie en/of looncompensatie. Voordeel van ons voorstel voor de werkgever is dat in 2037 de groep die gecompenseerd moet worden kleiner én ouder is. Daardoor is de in 2037 nog ‘openstaande’ compensatie voor de dan werkzame deelnemers lager. Hierdoor is er meer financiële ruimte voor de werkgever om de vlakke premie te verhogen.

DE WETTELIJKE EIS VAN TIJDSEVENREDIGE COMPENSATIE

Wij menen dat ons voorstel past binnen de kaders van de Wet toekomst pensioenen en de wettelijke eis van tijdsevenredige compensatie. Uitgangspunt van de wet is dat werknemers en werkgevers samen besluiten wat een adequate compensatie is per leeftijdsc cohort, zodat maatwerk mogelijk is.¹¹ In artikel 150f WTP staat dat de compensatie in de vorm van pensioenaanspraken tijdsevenredig moet zijn.

8 Kamerstukken II 2021-22, 36 067, 3, p. 262.

9 Kamerstukken II 2021-22, 36 067, 11, p. 10-11.

10 M. Heemskerk, C. Dekkers, ‘Blijven stijgende staffels mogelijk via vlakke staffel en pensioencompensatie?’, *P&P* 2021/4; ‘Progressieve staffel voor het hele bedrijf kan tot 2037’, *PensioenPro*, 7 december 2021.

11 Kamerstukken II 2021-22, 36 067, 3, p. 107.

“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;

b. de compensatie wordt tijdsevenredig aan de werknemer toegekend over de compensatieperiode, die aanvangt op de ingangsdatum van de gewijzigde pensioenovereenkomst en uiterlijk 31 december 2036 eindigt;”

Critici van ons voorstel zouden kunnen betwijfelen of de nabootsing van de premiestaffel tijdsevenredige compensatie is. Wij geven toe dat niet expliciet in de parlementaire stukken is bevestigd dat nabootsing van de premiestaffel tijdsevenredige compensatie is. Net zomin staat er dat compensatie op basis van de premiestaffel geen tijdsevenredige pensioencompensatie is. Daarom moet het begrip tijdsevenredige compensatie worden uitgelegd. Wij vinden het gelet op de parlementaire behandeling en wetssystematiek aannemelijk dat nabootsing van de premiestaffel niet in strijd is met de eis van tijdsevenredige compensatie.

WAAROM IS NABOOTSIING VAN DE PREMIESTAFFEL TIJDSEVENREDIGE COMPENSATIE?

De wet bepaalt dat de compensatie in pensioenaanspraken tijdsevenredig moet zijn. Onder pensioenaanspraak wordt verstaan het recht op een nog niet ingegaan pensioen (art. 1 Pw). In een (zuivere) premiereregeling verwijst de term ‘pensioenaanspraak’ volgens de WTP naar het vermogen dat op een bepaald moment voor het toekomstige pensioen is gereserveerd.¹² De pensioenaanspraak en de waarde van de premie (het vermogen) is de beloning en niet de premie.¹³ Vertrekpunt van de WTP bij de vlakke premie is degressieve in plaats van tijdsevenredige opbouw. De term degressieve opbouw ‘bewijst’ dat de aanspraak ziet op de waarde van de premie. De compensatie in pensioenaanspraken moet tijdsevenredig zijn. Voor premiereregelingen kan gesteld worden dat de premie actuariael bepaald moet worden vanuit de pensioenaan-

spraak en dus toeneemt naarmate de deelnemer ouder wordt.¹⁴ Dat sluit aan bij de huidige premiestaffel. De premiestaffel is volgens de fiscale wetgeving tijdsevenredige opbouw van pensioenaanspraken. Dat blijkt uit artikel 18a lid 3 Wet op de loonbelasting:

“Een op een beschikbaar premiestelsel gebaseerd ouderdomspensioen wordt tijdsevenredig opgebouwd (...)”

Uitgangspunt van de fiscale premiestaffels is tijdsevenredige pensioenopbouw verdeeld in leeftijdscohorten van 5 jaar. Dat de premiestaffel volgens de fiscale wetgeving tijdsevenredig is vinden wij een belangrijke aanwijzing dat bij nabootsing van diezelfde premiestaffel in de vorm van pensioencompensatie eveneens sprake is van tijdsevenredige compensatie. Een andere uitleg zou betekenen dat de fiscale wetgever de premiestaffel kwalificeert als tijdsevenredige pensioenopbouw maar bij compensatie in pensioenaanspraken niet ziet als tijdsevenredig. Dat lijkt ons onaanvaardbaar en inconsistent.

Ook zien wij steun in de tekst van artikel 150 f WTP. Daarin staat dat bij toekenning van compensatie in de vorm van extra *pensioenaanspraken* de compensatie tijdsevenredig aan de werknemer moet worden toegekend over de compensatieperiode. Doel van de tijdsevenredige compensatie is om te voorkomen dat latere toetreders in de compensatieregeling worden benadeeld.¹⁵ De MvT maakt duidelijk dat de deelnemer gespreid over de tijd steeds een deel van de compensatie toegevoegd krijgt aan de opgebouwde pensioenaanspraken.¹⁶ Dat gebeurt bij nabootsing van de premiestaffel. Latere toetreders worden niet benadeeld. Zij krijgen – gespreid over de tijd – dezelfde compensatie als bestaande werknemers in hetzelfde leeftijdscohort.

“Uitgangspunt van de wet is compensatie per leeftijdscohort.¹⁷ De compensatie strekt zich uit tot alle werknemers die tot het leeftijdscohort behoren waarvoor compensatie is vastgesteld.”¹⁸

De tekst van artikel 150f gaat er van uit dat de toekenning van *pensioenaanspraken* tijdsevenredig moet zijn. Ook dat pleit voor nabootsing van de staffel (de actuariële waarde van de premie). Compensatie van pensioenschade – opknippen van de pensioenschade over de compensatieduur – leidt tot degressieve pensioenopbouw die niet past bij de premiestaffel en de wettelijke systematiek. Een rekenvoorbeeld verduidelijkt dit.

12 Kamerstukken II 2021-22, 36 067, 3, p. 14.

13 Vgl. M. Heemskerk, ‘Naar leeftijdsafhankelijke pensioenopbouw zonder verboden leeftijdsonderscheid’, *TPV* 2019/34; E. Lutjens, ‘Gelijke behandeling leeftijd in Pensioenakkoord’, *TPV* 2020/39. Anders H. Kappelle, ‘Pensioenakkoord fiscaal, het kabinet draagt wel bij, maar betaalt niet’, *TPV* 2019/37 met verwijzing naar Kamerstukken II 2005-06, 30 413, 3, p. 86.

14 Kamerstukken II 2021-22, 36 067, 3, p. 11, p. 20.

15 Kamerstukken II 2021-22, 36 067, 3, p. 109.

16 Kamerstukken II 2021-22, 36 067, 3, p. 400.

17 Kamerstukken II 2021-22, 36 067, 3, p. 107.

18 Kamerstukken II 2021-22, 36 067, 3, p. 107.

UITWERKING TIJDSEVENREDIGE COMPENSATIE IN REKENVOORBEELD

In onderstaand rekenvoorbeeld wordt de tijdsevenredige compensatie toegepast op 2 manieren. De compensatie ziet op de gemiste toekomstige pensioenopbouw. Bij de eerste manier – compensatie pensioenschade – wordt de pensioenschade voor het mislopen van toekomstige pensioenopbouw vastgesteld in een bedrag (contante waarde). Dit bedrag wordt dan toegedeeld aan een specifiek leeftijdscohort. Tijdsevenredig wordt hier dan ingevuld door het bedrag te delen over de compensatieperiode. Bij de tweede manier – compensatie pensioenaanspraak via premiestaffel – wordt uitgegaan van tijdsevenredige compensatie van de misgelopen pensioenaanspraken. Als gezegd sluit dat aan bij de formulering van art. 150f WTP.

REKENVOORBEELD

Methode 1: compensatie pensioenschade

Stel dat voor het leeftijdscohort 25-30-jarigen de misgelopen pensioenopbouw gemiddeld € 15.000 is. De contante waarde bedraagt € 100.000. De tijdsevenredige compensatie gedurende 2027 – 2037 bedraagt € 10.000 per jaar. Een deelnemer van 25 ontvangt maximaal tien jaar € 10.000 per jaar. Dit geldt dan ook voor de deelnemer van 29 jaar.

Dit scenario leidt bij compensatie in pensioenaanspraken tot degressieve opbouw gedurende de compensatieperiode. Bij aanvang in jaar één vertegenwoordigt het bedrag van € 10.000 meer pensioenaanspraken dan de € 10.000 die ontvangen wordt in jaar tien. Door de degressieve compensatie zal een latere deelnemer minder opbouwen. Dat is in strijd met het doel van de eis van tijdsevenredige compensatie:

“Om te voorkomen dat latere toetreders in de compensatieregeling worden benadeeld, wordt voorgeschreven dat de compensatie tijdsevenredig over de looptijd van de compensatieregeling moet worden toegekend over de volledige periode.”

Methode 2: compensatie pensioenaanspraak via premiestaffel

Bij de methode Dekkers/Heemskerk wordt de pensioenaanspraak gecompenseerd door nabootsing van de premiestaffel. De tijdsevenredige compensatie gebeurt door tijdsevenredige toekenning van pensioenaanspraken. Voor een 25-jarige betekent dit dat de misgelopen pensioenaanspraak van € 15.000 evenredig in de tijd wordt gecompenseerd. Gedurende de compensatieperiode wordt de waarde van € 1.500 pensioenaanspraak per jaar vergoed. Deze vergoeding uitgedrukt in een percentage is voor iedereen die tot een specifiek leeftijdscohort behoort gelijk en

komt neer op het staffelverschil tussen de oorspronkelijke staffelpercentage en het percentage vlakke premie.

In dit scenario maakt het niet uit wanneer je in dienst komt en hoeveel compensatiejaren nog te gaan zijn. Voor de cohort 25-30 jaar wordt ieder jaar het vermogen gecompenseerd dat actuariel gelijkwaardig is aan € 1.500 pensioenaanspraak als wordt uitgegaan van dezelfde pensioengrondslag. Net als bij de oorspronkelijke staffels neemt de vergoeding toe als de deelnemer ouder wordt en in een ander cohort terecht komt. Kern blijft dat voor iedere euro die gecompenseerd wordt de deelnemer, ongeacht leeftijd en datum indiensttreding, dezelfde pensioenaanspraak per compensatiejaar kan verwerven. Dit betekent een verlaging van de voorfinanciering voor de werkgever. De totale compensatie van € 100.000 wordt nu actuariel verdeeld tijdens de compensatieperiode zodat onzes inziens sprake is van tijdsevenredige compensatie. Deze compensatie doet recht aan de ‘oude’ situatie die verlaten wordt waarin juist de deelnemer pensioenaanspraken tijdsevenredig verwierf. Bij het nabootsen van de staffel gebruik wordt gemaakt van leeftijdscohorten en dat de compensatie per leeftijdscohort voor ieder binnen het cohort gelijk is (tijdsevenredig). Wij gaan ervan uit dat tijdens de compensatieperiode diverse leeftijdscohorten doorlopen mogen worden. Dat sluit aan bij de MvT:

“In de compensatieregeling wordt gewerkt met leeftijdscohorten, waarbij alle deelnemers binnen een leeftijdscohort dezelfde mate van compensatie toegekend krijgen.”

CONCLUSIE

Werkgevers met een premiestaffel kunnen in het regime van de WTP kiezen voor ofwel een vlakke premie ofwel voor handhaving van de premiestaffel voor bestaand personeel. Nadeel van de vlakke premie is dat compensatie wenselijk is voor groepen die pensioennadeel ondervinden van de overstap naar de vlakke premie. Voorzienbaar is dat werkgevers kiezen voor looncompensatie om zo kosten te besparen. Bij pensioencompensatie is compensatie namelijk wel verplicht voor nieuwe werknemers. Nadeel van handhaving van de premiestaffel van bestaand personeel is het risico van ongelijke behandeling en gedoe op de werkvloer omdat voor nieuw personeel een vlakke premie geldt. De methode Dekkers/Heemskerk – vlakke premie met pensioencompensatie volgens de premiestaffel – biedt een oplossing waarbij bestaande én nieuwe werknemers tot 2037 de premiestaffel kunnen volgen. In dit artikel hebben wij verduidelijkt waarom onze methode van vlakke premie met pensioencompensatie tijdsevenredig is en in lijn met de doelstelling van de wetgever. Het zou prettig zijn voor de rechtspraktijk wanneer de wetgever verduidelijkt wat tijdsevenredige compensatie is, zodat partijen zeker weten hoe zij hun compensatie kunnen vormgeven.