

WET TOEKOMST PENSIOENEN:

WHITEPAPER

ER ZIJN ALS HET ER TOE DOET!

- De Wet toekomst pensioenen (Wtp) is door de Eerste Kamer aangenomen en daarmee gaat de mega-operatie echt van start. Alle regelingen moeten uiterlijk op 1 januari 2028 de omslag gemaakt hebben. Pensioenadviseurs en accountants kunnen de komende tijd een hoop vragen van werkgevers verwachten. Hoe zit het met verzekerde regelingen? Wanneer geldt de eerbiedigende werking? Wat gaat de compensatie kosten? Hoe begeleid je de werknemers? En ook de dga en de zzp'er zullen zo hun vragen hebben over het veilig stellen van hun oude dag. Dit whitepaper helpt u op weg.



Wet toekomst pensioenen: er zijn als het er toe doet!

Inhoud

Hoofdstuk 1 - Leeswijzer: Dit kunt u verwachten	3
Hoofdstuk 2 - Gevolgen nieuwe wet voor opgebouwde pensioenen, een overzicht	4
Hoofdstuk 3 - Keuzebegeleiding: de missing link naar een passend persoonlijk pensioenscenario	6
Hoofdstuk 4 - Professor Lisa Brüggem: 'Faciliteer werkgever om rol in pensioendossier te pakken'	9
Hoofdstuk 5 - Pensioenmogelijkheden voor dga en zzp'er	12
Hoofdstuk 6 - Compensatie bij de overstap naar de nieuwe wet	16

Hoofdstuk 1. Leeswijzer: Dit kunt u verwachten

De Wet toekomst pensioenen roept veel vragen op. De auteurs van Pensioen Vanmorgen beantwoorden in hun bijdragen een aantal van deze vragen. Dit kunt u verwachten.

Door Jannie Benedictus

In het artikel van **Theo Gommer** vindt u een overzicht van de bestaande pensioenregelingen en de gevolgen van de Wtp per uitvoerder. Afhankelijk van de soort pensioenregeling, de uitvoerder én de keuzes die het pensioenfonds maakt, pakt de Wtp anders uit.

Daarnaast kunnen werknemers steeds meer keuzes maken die de uitkomst ook kunnen beïnvloeden. Daar gaat **Bart van de Wouw** in zijn artikel op in. Hij wijst op de keuzebegeleiding die pensioenuitvoerders moeten inrichten en de rol die een werkgever daar in kan spelen. Nu de verwachting niet is dat de uitvoerders richting hun deelnemers maatwerk kunnen leveren, kan de werkgever daar een actieve rol pakken en zich van andere werkgevers onderscheiden die zich afzijdig houden van het pensioendossier. Van de Wouw wijst op onderzoek waaruit blijkt dat een 1-op-1 gesprek het hoogste gewaardeerd wordt door werknemers. Door deze 1-op-1 gesprekken voor werknemers mogelijk te maken, grijpt de werkgever haar kans om die rots in de branding te zijn op het moment dat het er echt toe doet.

ROYALE ARBEIDSVORWAARDE

Ook professor **Lisa Brüggén** (directeur van pensioendenktank Netspar en hoogleraar financiële dienstverlening aan Universiteit Maastricht) toont zich in een interview voorstander van het empoweren van de werkgever. 'De werkgever speelt een ontzettend belangrijke rol op pensioenvlak, maar beseft dat niet altijd. Het is de meest royale secundaire arbeidsvoorwaarde die je werknemers biedt', zegt ze. 'Maar de juiste kennis ontbreekt vaak. Je zou als pensioenfonds misschien beter je tijd kunnen steken in het empoweren van de werkgever dan deelnemers informatie sturen waar je ook niet heel veel mee bereikt.' Brüggén maakt zich daarnaast zorgen over de pensioenopbouw van de zelfstandig ondernemer. Die krijgt meer mogelijkheden in de derde pijler, zoals **Theo Willemsen** in zijn artikel laat zien, maar benut hij deze ook? Willemsen gaat ook in op de situatie van de dga. 'Onder de Wtp valt de dga opnieuw buiten de definitie van werknemer. Dat is eigenlijk best vreemd en ongewenst. Het nieuwe stelsel beoogt een arbeidsvormneutraal pensioenkader te bieden, maar kennelijk is die inclusiviteitsgedachte niet aan de dga besteed. Het zal betekenen dat de huidige praktijk van een zeer schaars aanbod van individuele dga-pensioenproducten zal blijven bestaan.'

COMPENSATIE

Kees Beishuizen gaat tot slot in op de gevolgen van de overstap naar een vlakke premiestaffel. De vlakke premiestaffel is gunstig voor de jongere deelnemers. Hun inleg kan immers langer renderen en daarmee kan er per saldo voor de jongere deelnemer een hoger pensioen aangekocht worden. Voor oudere deelnemers pakt de vlakke staffel minder gunstig uit. De inleg kan minder lang renderen en levert hiermee naar verwachting een minder hoog pensioen op. Deze onevenwichtigheid zal leiden tot een compensatievraag van met name oudere deelnemers zowel bij pensioenfondsen alsook bij verzekerde regelingen. Beishuizen laat aan de hand van voorbeelden zien hoe dat in de praktijk uitpakt.



Hoofdstuk 2. Gevolgen nieuwe wet voor opgebouwde pensioenen, een overzicht

Als gevolg van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) moeten alle pensioentoezeggingen aangepast worden. Toch zijn er de nodige verschillen, met name ook afhankelijk van de soort uitvoerder. Hieronder een overzicht van de bestaande pensioenregelingen en de gevolgen van de Wtp. Het overgangsregime loopt overigens tot 2028 en niet meer tot 2027.

Door Theo Gommer

Het uitgangspunt is dat alle pensioenen na 2028 gebaseerd zijn op een premieovereenkomst, middels een flatrate-premie van maximaal 30%. Voor opgebouwde rechten geldt dat het uitgangspunt is dat deze worden ingevaren (dus omgezet) in het nieuwe systeem en dat dus ook opgebouwde pensioenen worden omgezet in een premieovereenkomst. In principe worden opgebouwde pensioenen bij verzekeraars niet ingevaren. Dit betreffen immers 'hard' gefinancierde pensioenen, in tegenstelling tot voorwaardelijke pensioenrechten bij pensioenfondsen. Er is dus geen noodzaak om in te varen. Uiteraard mag een opgebouwd pensioen wel worden omgezet in een premieovereenkomst. Dan zijn er meerdere soorten regelingen én uitvoerders. Dit levert het volgende bovenstaande overzicht op.

Soort toezegging	Uitvoerder	Gevolg
Middelloon (eindloon)	Verzekeraar	Opgebouwde pensioenen blijven in stand. Invaren mag. Bij waardeoverdracht wordt het altijd een premieovereenkomst.
Middelloon (eindloon)	Pensioenfonds	Opgebouwde pensioenen worden omgezet/ingevaren in een premieovereenkomst. Dit is een solidaire of een flexibele premieovereenkomst, die keus is aan het fonds
CDC: Collectief Defined Contribution	Ondernemingspensioenfondsen	Opgebouwde pensioenen worden omgezet/ingevaren. Dit is een solidaire of een flexibele premieovereenkomst, die keus is aan het fonds
Beschikbare premie: staffels	Verzekeraars / PPI's	Voor bestaande werknemers per eind 2027 mogen deze gehandhaafd. Nieuwe werknemers na 2028 moeten een flatrate-premie krijgen.
Beschikbare premie: flatrate	Verzekeraars / PPI's (en Opf-en)	Deze mogen gehandhaafd blijven.
Middelloon	Beroepspensioenfondsen	Opgebouwde pensioenen worden ingevaren. De nieuwe opbouw is veelal op basis van een vaste premie.

OVERDRACHT

Bij overdracht van pensioenkapitaal aan een verzekeraar mag er in principe altijd een vast pensioen worden aangekocht, zowel bij ingang van het pensioen (dus bij aankoop) maar ook tussentijds als dat speelt. Bij niet ingegane pensioenen kan dat echter pas gefaseerd vanaf 15 jaar voor de pensioendatum (dus 68 jaar, niet de AOW-datum). De vraag is of verzekeraars dit nog blijven aanbieden, zeker voor niet ingegane pensioenen. Ook de vraag is of dit dan een verstandige keuze is, nu de markten te nog steeds laag is en 'beleggen' normaliter meer rendement zal opleveren.

UITKERINGSFASE

In de uitkeringsfase zijn er weer diverse opties. Een echt vast pensioen kan alleen door een verzekeraar geboden worden. Bij een pensioenfondsen zijn er - afhankelijk van de mogelijkheden die het specifieke fonds biedt - drie opties. Een solidaire uitkering, een flexibele (lees doorbeleggen) of een (voorwaardelijk) 'vast' pensioen, net zoals het nu is. Deze laatste valt dan ook onder dezelfde regels als nu het FTK - dus er kan gekort worden en indexatie is afhankelijk van de dekkingsgraad. Ook is er een recht op aankoop bij één van de uitvoerders waar pensioen is opgebouwd. Ook bij een solidaire uitkering wordt doorbelegd, maar wel zodanig dat voor gepensioneerden een beschermingsrendement wordt gerealiseerd.

‘Afhankelijk van de soort regeling, de uitvoerder én de keuzes die het pensioenfonds maakt, pakt de Wtp anders uit’

KEUZES

Daarnaast zijn er uiteraard de bekende keuzes zoals hoog/laag, uitruil ouderdomspensioen en partnerpensioen en de nieuwe lumpsum van 10% die waarschijnlijk per 2024 in werking treedt. Ook van belang is dat vanaf de Wtp het pensioen nog maar vanaf 10 jaar voor de AOW-datum mag ingaan, uiteraard ook in deeltijd. Er hoeft dan geen verklaring meer overlegd te worden dat definitief gestopt wordt met werken.

CONCLUSIE

Afhankelijk van de soort pensioenregeling, de uitvoerder én de keuzes die het pensioenfonds maakt, pakt de Wtp anders uit. Zo hoeft een werkgever die kiest voor handhaving van een stijgende beschikbare premie tot 2028 niets te doen en daarna pas als er een nieuwe werknemer komt. Een werkgever die is aangesloten bij een verplicht bedrijfstakpensioenfonds ‘kan wachten’ tot de keuze van dat fonds en hoeft feitelijk alleen de werknemers

daarna te begeleiden. En een werkgever met een bestaande middelloonregeling kan deze tot 2028 handhaven en kiest daarna voor een flatrate. Kortom, in alle gevallen is het ‘maatwerk’. Daarnaast kunnen werknemers natuurlijk steeds meer kiezen. Dat is goed, maar geeft ook eigen verantwoordelijkheid. Niet kiezen is immers ook een keuze en keuzes hebben consequenties. Gelukkig moeten uitvoerders aan adequate keuzebegeleiding doen!

Mr J. Theo Gommer MPLA CCFP, managing partner & Gommer Pensions Group/Gommer & Partners Pensioen Advocaten en VCP.



Hoofdstuk 3. Keuzebegeleiding: de missing link naar een passend persoonlijk pensioenscenario

De overstap naar het nieuwe pensioenstelsel zorgt ervoor dat risico's meer bij de werknemer komen te liggen. Vanaf uiterlijk 2028 wordt pensioen in Nederland enkel nog opgebouwd in premieovereenkomsten. Dat betekent dat het beleggingsrisico verschuift van de pensioenuitvoerder naar de werknemer.

Door Bart van de Wouw

Nu de werknemer zelf het risico voor de hoogte van zijn pensioenuitkering op de pensioendatum draagt, ligt het voor de hand dat de werknemer ook de regie over de eigen pensioenopbouw pakt. In de praktijk blijkt echter dat mensen het lastig vinden om pensioenkeuzes en ook andere financiële keuzes te maken. Pensioenmaterie wordt als complex ervaren waardoor keuzes niet gemaakt worden. En als de pensioeninformatie wel duidelijk is, zorgt het beperkte "doenvermogen" van de deelnemer voor een lage keuzebereidheid. Doenvermogen is een overkoepelend begrip voor het vermogen om een plan te kunnen maken, in actie te komen, acties vol te houden en met tegenslag om te gaan. In de afgelopen jaren zijn daarom veel inspanningen verricht om hier verandering in te brengen maar dat is niet succesvol gebleken. Pensioencommunicatie uitgevoerd door pensi-

oenuitvoerders blijkt tot op heden weinig effect te hebben. Hierdoor blijft het pensioenbewustzijn van de gemiddelde Nederlander zeer laag. Een onwenselijke situatie gezien het veranderende pensioenlandschap in Nederland.

HET AANTAL TE MAKEN PENSIOENKEUZES NEEMT TOE

De werknemer beschikt over steeds meer (stapeling van) pensioenkeuzes met (mogelijk) grote gevolgen voor zijn pensioen. Afhankelijk van het te kiezen contract kan de werknemer de volgende keuzes maken:

Vóór de pensioendatum

- Anw-hiaat (extra overlijdensrisicoverzekering)
- Bijsparen in de nieuwe pensioenregeling
- Keuze risicoprofiel in de flexibele premie-regeling
- Extra pensioenopbouw bij een hoog salaris (excedentregeling)
- Uitrusten van ouderdomspensioen bij uitdiensttreding voor extra partnerpensioen
- Vrijwillig voortzetten van pensioen (bij uitdiensttreding en onbetaald verlof)
- Voorsorteren op vast of variabel pensioen vanaf 15 jaar voor pensioendatum

Op de pensioendatum

- Met deeltijdpensioen in aanloop naar het

volledige pensioen

- Eerder of later met pensioen in aanloop naar de pensioendatum
- Uitrusten van partnerpensioen naar ouderdomspensioen of vice versa
- De eerste 5 of 10 jaar een hogere pensioenuitkering dan daarna
- Afkoop van 10% van de waarde als bedrag ineens (lump sum)
- Vrijwillige voortzetting van Anw-hiaat dekking

KEUZESTRESS

Vaak heeft de werknemer bij meerdere pensioenuitvoerders pensioen opgebouwd. Voorafgaand aan het maken van keuzes, ontstaat daardoor een overload aan pensioeninformatie richting de werknemer. En zoals bekend is "weten nog geen doen". Keuzestress ligt daardoor op de loer. Complicerende factor daarbij zijn de beperkte digitale vaardigheden van veel werknemers, wat het maken van keuzes in een "mijnomgeving" bemoeilijkt. De werknemer moet, veel meer dan nu het geval is, bij de

'Een 1-op-1 gesprek wordt door werknemers het hoogst gewaardeerd'

hand worden genomen bij het kunnen maken van deze pensioenkeuzes. One size does not fit all. Succesvolle keuzebegeleiding moet daarom gericht worden op het individu.

RESULTATEN VELDONDERZOEK KEUZE-BEGELEIDING

Recent is veldonderzoek uitgevoerd door Soderberg & Partners, Montae & Partners en kennisinstituut BISS van de Universiteit Maastricht naar de wijze waarop werknemers bij voorkeur begeleid willen worden bij het maken van pensioenkeuzes. Hieruit kwamen de volgende resultaten naar voren:

- Een 1-op-1 gesprek wordt het hoogst gewaardeerd. Hoe intensiever de keuzebegeleiding, hoe beter de werknemer de impact van pensioenkeuzes op zijn toekomstige financiële situatie begrijpt.
- Na het voeren van een 1-op-1 gesprek, heeft een werknemer een realistischere kijk op de eigen kennis en beseft hij beter wat hij niet weet.

WTP: KEUZE-BEGELEIDING, VAN INFORMATIEPLICHT NAAR BEGELEIDINGSINSpanNING

De Wtp introduceert de nieuwe open norm keuzebegeleiding. Deze norm ziet toe op een adequate keuzebegeleiding door de pensioenuitvoerder aan haar deelnemers, waardoor deelnemers in staat zijn om passende pensioenkeuzes te maken. Deze keuzebegeleiding vergt een aanzienlijk grotere inspanning van de pensioenuitvoerder ten opzichte van het huidige “correct, duidelijk, evenwichtig en tijdig

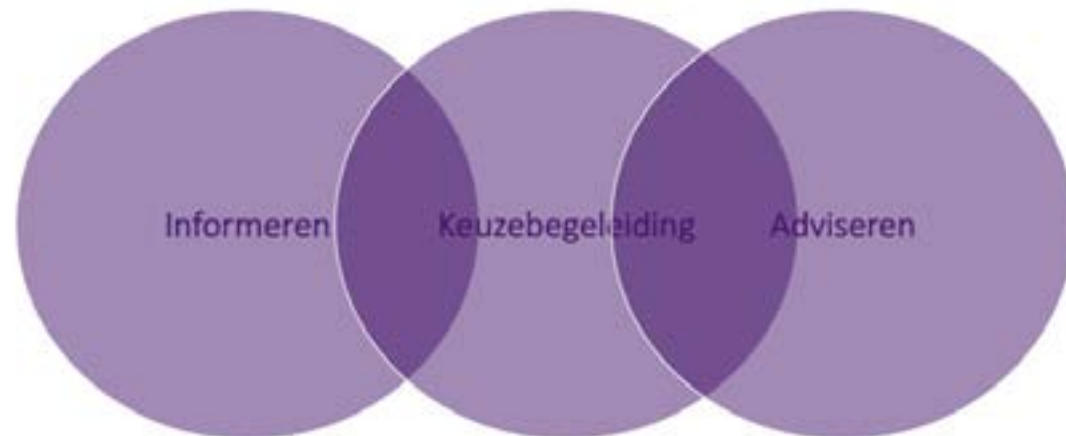
informerend” van deelnemers. De keuzebegeleidingsnorm verlangt een inspanningsverplichting van de pensioenuitvoerder om de deelnemer in staat te stellen een passende keuze te maken. Keuzebegeleiding bevindt zich daarmee tussen informeren en adviseren in en moet aanzetten tot activatie van de deelnemers.

Tot op heden voelt de pensioenuitvoerder zich het meest prettig in de rol van administratieve dienstverlener en informatieverstrekker. De keuzebegeleidingsnorm is een compleet nieuw fenomeen voor uitvoerders waardoor ervaring op dit vlak ontbreekt. Maar terughoudendheid is geen optie. Toezichhouder AFM geeft aan dat er veel ruimte voor uitvoerders is om haar deelnemers te begeleiden en te adviseren zonder dat de taakafbakening in het gedrang komt of dat er sprake is van een Wft-advies. Afhankelijk van de ambitie die de pensioenuitvoerder heeft, zal men keuzebegeleiding op een bepaalde wijze inbedden in de organi-

satie. Legt men de lat hoog, dan zal men ook daadwerkelijk deelnemers gaat adviseren over de keuzes die beschikbaar zijn in de pensioenregeling. Ligt de ambitie lager, dan laat men advisering achterwege en biedt men het hoogstnoodzakelijke (digitale keuzeomgeving met defaults, waarschuwings- en doorverwijsplichten)

DE TOENEMENDE ZORGPLICHT EN DE AMBITIE VOOR ECHTE ADVISERING

Met veel interesse zal gekeken worden naar de wijze waarop pensioenuitvoerders de rol van keuzebegeleider gaan invullen in de komende jaren. Vast staat dat de zorgplicht van de pensioenuitvoerders toeneemt. Het enkel voldoen aan de publiekrechtelijke zorgplicht, betekent niet dat de uitvoerder uit de gevarenzone is ten aanzien van haar zorgplicht. De wettelijke informatieplichten uit de Pensioenwet zijn immers als minimumvoorschriften aangemerkt. De civielrechtelijke (bovenwettelijke) zorg-



‘Voor veel werknemers zal enkel keuzebegeleiding te weinig soelaas bieden’

plicht reikt verder dan de publiekrechtelijke zorgplicht. Voor individuele gevallen is de aanvullende werking van het privaatrecht beschikbaar. Immers, ieder individu kan zijn specifieke casus ter beoordeling voorleggen aan de rechter. De civiele rechter toetst dan de specifieke omstandigheden van het geval. Een onjuist advies van een groot en deskundig geacht pensioenfonds richting de ondeskundige deelnemer kan zo maar eens tot een succesvolle schadeclaim leiden als schade en causaal verband aantoonbaar zijn.

Het is de verwachting dat veel pensioenuitvoerders daarom de advisering van hun deelnemers, wat geen verplichting is op grond van artikel 48a PW in eerste aanleg achterwege laten. Zij leggen zich enkel toe op de keuzebegeleiding. Voor veel werknemers zal dat te weinig soelaas bieden. Zij zoeken een rots in de branding die hen door deze complexe transitie loodst en adviseert over de nieuw beschikbare pensioenkeuzes, rekening houdend met het totale pensioenplaatje. De werkgever kan (met zijn adviseur/keuzebegeleider) deze rol oppakken en daarmee een boost geven aan de aantrekkelijkheid van haar arbeidsvoorwaardenpakket (goed werkgeverschap).

SLIMME WERKGEVERS WERKEN AAN GOED WERKGEVERSCHAP

De huidige krappe arbeidsmarkt noodzaakt werkgevers om aantrekkelijk te blijven voor zowel huidige werknemers als potentiële nieuwe werknemers. Je wilt als werkgever een sterkere binding creëren van je medewerkers aan het bedrijf zodat ze gemotiveerder en gelukkiger zijn en daardoor ook langer bij je blijven werken. Goed werkgeverschap levert een grote bijdrage aan deze binding met het bedrijf.

Door maatwerk pensioencommunicatie en daarmee advies over pensioenkeuzes beschikbaar te stellen, onderscheidt de werkgever zich van andere werkgevers die zich afzijdig houden van het pensioendossier. Zeker in de eerste fase na introductie van de nieuwe pensioenwetgeving, zullen pensioenuitvoerders “zoekende” zijn over hoe zij keuzebegeleiding moeten organiseren. Dit gaat ten koste van de werknemer, die met vragen blijft zitten over de te maken pensioenkeuzes.

Uit het eerder aangehaalde onderzoek kwam duidelijk naar voren dat een 1-op-1 gesprek het hoogste gewaardeerd wordt door werknemers. Door deze 1-op-1 gesprekken voor werknemers mogelijk te maken, grijpt de werkgever haar kans om die rots in de branding te zijn op het moment dat het er echt toe doet. staat aan 20 of meer jaarlijkse pensioenuitkeringen. De 10%-afkoop leidt tot een 10% lagere uitkering. Pas na 20 jaar uitkeren is het totaal van de gemiste uitkeringen door de verlaging

van het pensioen, gelijk aan het oorspronkelijke afkoopbedrag. Afkoop is dus voordeliger voor degene die korter leeft dan 20 jaar na ingang van het pensioen. Uit NIBUD-onderzoek blijkt ook dat een 75-jarige gemiddeld genomen 19% minder uitgeeft dan een 65-jarige. Het gedeeltelijk afkopen van pensioen of starten met een hoog/laag pensioen, sluit hiermee ook beter aan bij de inkomenswensen van de verse pensionado. Uiteraard zal er per casus bekeken moeten worden of het forse bedrag ineens niet leidt tot een eenmalig relatieve hoge

Bart van de Wouw (MPLA RPA) is pensioenadviseur bij ABAB Accountants en Adviseurs

Hoofdstuk 4. Professor Lisa Brügggen: 'Faciliteer werkgever om rol in pensioendossier te pakken'

Mensen vinden het moeilijk zich in te leven in hun toekomstige zelf. Pensioen lijkt daarom niet écht over onszelf te gaan, zegt Lisa Brügggen, directeur van pensioendenktank Netspar en hoogleraar financiële dienstverlening aan Universiteit Maastricht. Werkgevers hebben vaak meerdere generaties in huis en kunnen een grotere rol spelen in het activeren van deelnemers. 'De werkgever moet dan wel ondersteund worden.'

Door Jannie Benedictus

Lisa Brügggen (1977) heeft het liever over financieel welzijn dan over pensioen. 'Voor consumenten gaat het immers om hun leven en het geld dat ervoor nodig is om dat prettig te leiden. Daarbij hangt alles met elkaar samen. Je kunt niet geïsoleerd over pensioen praten, ik houd graag een brede blik.'

Waar komt uw interesse voor pensioen vandaan?

'Mijn achtergrond is een combinatie van marketing en consumentengedrag. Maar ik miste de maatschappelijke relevantie. In eerste instantie wilde ik iets met gezondheid gaan doen: net als bij pensioen moet je soms in het hier en nu iets doen of laten om er later plezier van te hebben. Een collega zei toen dat pensioen dan ook wel een goed onderwerp was. Daarmee was het zaadje geplant. Mijn eerste pensi-



oenproject vond ik meteen zo boeiend. Het is belangrijk voor iedereen, we hopen allemaal lang te leven en onze dromen waar te maken. Het vakgebied heeft zich snel ontwikkeld; in de afgelopen tien jaar is de deelnemer steeds meer centraal komen staan.'

U bent Duitse en sinds 1997 in Nederland. Is Nederlanders te vaak verteld dat ze het beste stelsel ter wereld hebben? En zijn we daarom zo inactief?

'Zo simpel is het niet. Ik ben trouwens blij dat ik in Nederland woon, Duitsland staat een stuk

lager op die ranglijst. Voor Duitse ambtenaren is het wel royaal geregeld, maar voor werknemers is er niet echt een goed ontwikkelde tweede pijler. Dat betekent gek genoeg niet dat Duitsers zich meer met hun pensioen bezighouden. Vaak wordt gezegd dat het in Nederland zo goed geregeld was dat mensen zelf niets hoefden te doen of dat ze toch niks te kiezen hadden. Maar het is ook in landen waar het slecht geregeld is een uitdaging, zelfs wanneer jongere mensen zien dat er onder ouderen armoede heerst.'

Waar komt het dan wel door?

'De grote tijdsafstand is de meest belangrijke factor. Het is ergens in de verre toekomst en het lijkt alsof je toekomstige zelf een ander persoon is dan jijzelf. Waarom zou je voor die persoon geld opzijzetten? Mensen informeren zich vaak pas als het dichtbij komt en dan is het moeilijk of duur om in de resterende tijd de gaten te dichten. Een tweede factor is dat ze het heel groot maken, het wordt gezien als complex, iets wat je morgen gaat uitzoeken en niet vandaag. Want je wilt het heel goed doen. Het gevaar is dat je helemaal niets doet.'

Maakt de nieuwe pensioenwet het beter?

'Ik aarzel. Het oude stelsel was moeilijk uit te leggen, zegt men vaak. Ik denk niet dat we de illusie moeten hebben dat mensen het nu wel gaan snappen. Het was moeilijk en het blijft moeilijk en de transitie met het invaren is al helemaal moeilijk. De communicatie heeft enorme uitdagingen. Ik heb bijvoorbeeld een onderzoek gedaan waarin we het pensioenstelsel heel eenvoudig hebben proberen uit te leggen. Een korte begrijpelijke tekst. Die hebben we voorgelegd aan een online panel. Een deel las de informatie precies zoals wij het bedoeld hadden. Maar er waren ook twee groepen die het anders lasen. De ene groep was heel boos over de wijzigingen en de tweede groep heel wantrouwend. Door die bril lasen ze de tekst. En dan kun je zeggen wat je wilt, het komt niet binnen. Die mensen denken: ze komen ons vast iets afpakken.'

Kunnen die boosheid en dat wantrouwen verdwijnen?

'Veel zal afhangen van hoe de pensioenfondsen er op het moment van overstappen voorstaan. Als ze er goed voorstaan en er wordt goed gecompenseerd enzovoort, dan zullen de meeste bezwaren wel verdwijnen. Maar we kennen de omstandigheden niet.'

De risico's komen meer bij de deelnemer te liggen. Wie ondervindt daarvan de meeste effecten?

'Dat ligt eraan hoe je ernaar kijkt. Er zijn mensen met een laag salaris voor wie de AOW een voornaam aandeel van hun pensioen is. De AOW blijft stabiel. Zij worden minder geraakt wanneer het werkgeverspensioen schommelt dan deelnemers die voor een groter deel afhankelijk zijn van de tweede pijler. Dan heb ik het niet over de hele royale salarissen, maar over de groep daar tussenin. En dan heb je nog omstandigheden zoals huurhuis of koophuis, aantal kinderen, gezondheid enzovoort. De heterogeniteit is enorm.'

'De werkgever speelt een ontzettend belangrijke rol op pensioenvlak, maar beseft dat niet altijd'

Wat kan de werkgever doen?

'De werkgever speelt een ontzettend belangrijke rol op pensioenvlak, maar beseft dat niet altijd. Het is de meest royale secundaire arbeidsvoorwaarde die je werknemers biedt. Ik had eens een arbeidsvoorwaardengesprek met een promovendus. Het ging vooral over vakantiedagen en het fietsplan totdat ik zei: je bouwt ook nog pensioen op. En toen zei de HR-functie-onaris die erbij zat: ach dat is voor jou nog niet zo belangrijk en tegen die tijd zal er vast niks over zijn. Ik zat met mijn oren te klapperen. Zo demotiverend en zonder kennis van zaken! Je pensioen kan niet weg zijn. Het kan minder zijn dan verwacht, maar niet helemaal weg. Je zou er aan het begin van een dienstverband veel meer mee kunnen doen.'

Ziet u goede initiatieven?

'Ik zit ieder jaar in de jury voor de Pensioen-Wegwijzer van Wijzer in Geldzaken. We belonen initiatieven die werknemers enthousiasmeren voor hun pensioen. En daar zie je hele mooie voorbeelden. Bijvoorbeeld een werkgever die collega's die bijna met pensioen gaan in gesprek brengt met jongere collega's. Die zeggen dan dingen als: had ik dit maar eerder geweten, of had ik dit maar eerder geregeld. De afgelopen editie heeft Nationale Nederlanden (NN) gewonnen omdat ze werkgevers een heel centrale rol geven. Ze zorgen er door middel van dashboards voor dat de werkgever inzicht heeft in het gedrag van werknemers.' In het dashboard van NN kan een werkgever

bijvoorbeeld zien welke beleggingsrisicoprofielen vaak voorkomen in bepaalde leeftijdsgroepen. Wanneer er veel jongere werknemers in het standaardprofiel zitten, dan maken ze waarschijnlijk geen beleggingskeuze. Met zo'n inzicht kan een werkgever zijn werknemers activeren om hun risicoprofiel te bepalen en een voorlichtings- of activatiecampagne starten.

Werkgevers moeten meer ondersteund worden?

'De juiste kennis ontbreekt vaak, denk alleen aan de HR-persoon die ik zonet noemde. Je zou als pensioenfonds misschien beter je tijd kunnen steken in het empoweren van de werkgever dan deelnemers informatie sturen waar je ook niet heel veel mee bereikt. In iedere organisatie zou je minstens één pensioenambassadeur moeten hebben die het onderwerp levend houdt.'

Dan de zzp'er, hoe kijkt u daarnaar? Gemiste kans dat er geen pensioenplicht is afgesproken?

'Daar ligt de grootste zorg. Dit is een grote groeiende groep en we hebben de effecten nog niet in beeld. Deze groep is nog niet met pensioen, we weten nog niet hoe het zal uitpakken met hun welvaart en welzijn. Wel weten we dat uitstelgedrag ertoe leidt dat zzp-huishoudens vaker geen toereikend pensioen opbouwen dan werknemer-huishoudens. We moeten ze beter helpen maar we moeten het ook niet helemaal dichttimmeren. Samen met

Marieke Knoef heb ik een voorstel gedaan voor een opt-out regeling in plaats van de opt-in die het nu feitelijk is. Dus automatische deelname waar je van kunt afzien.'

'Ga je zzp'ers kleine duwtjes geven of voer je gewoon een opt-out systeem in?'

Maar dat voorstel heeft het niet gehaald.

'Nee. Dus richten we ons vooral op interventies die de zzp'er stimuleren om geld opzij te zetten. Die kunnen helpen maar je kunt je afvragen of je niet iets fundamenteelers moet doen. Ik woonde een indrukwekkende presentatie bij van econoom en gedragskundige George Loewenstein. Al die interventies, zegt hij, zijn ook een manier om weg te kijken van de structurele verandering die je eigenlijk moet doorvoeren en die een veel groter effect kan hebben. Vergelijk het met een samenleving die steeds ongezonder wordt. Stimuleer je gezonde keuzes of voer je een suikertaks in? Ga je zzp'ers kleine duwtjes geven of voer je gewoon een opt-out systeem in?'

En als we dat vertalen naar de werknemer in loondienst? Van wie we verantwoordelijk gedrag verwachten.

'Ook daar moet je je steeds afvragen: wat los je op met communicatie en wat los je op met beleid. Sommige pensioenregelingen zijn bijvoorbeeld heel sober. Dan kun je gedragsinterventies doen om te zorgen dat mensen daarachter komen en zelf gaan bijsparen, maar je kunt ook minimumeisen aan de regeling stellen.'

Hoofdstuk 5. Pensioenmogelijkheden voor dga en zzp'er

In het geweld van de mega-operatie met de overgang van € 1.500 miljard pensioengeld naar het nieuwe pensioenstelsel, is de pensioent toekomst van de kleine MKB-ondernemer publicitair ondergesneeuwd. Maar ook voor deze groep zijn er belangrijke pensioenwijzigingen op komst. En juist in deze populatie is het aandeel dat geen oudedagsvoorziening opbouwt het hoogste.

Door Theo Willemssen

Hoe gaat de Wtp helpen deze zogenoemde witte vlekken te verminderen? In dit artikel vergelijk ik de nieuwe fiscale en juridische kaders in de tweede en derde pijler en wat dit betekent voor de toekomstige pensioenopbouw van de populatie zelfstandige ondernemers. Ik ga achtereenvolgens in op de implicaties voor de dga en voor de zzp'ers.

DGA PENSIOENKADER

In de huidige pensioenwet (PW) kwalificeert de dga niet als werknemer. Dat betekent dat hij eigenlijk niet mee kan liften met een verzekerde collectieve pensioenregeling voor zijn werknemers. Ook bij bedrijfstakpensioenfondsen zijn dga's in de regel uitgezonderd van verplichte deelname aan de regeling in de betreffende sector.

In de tweede pijler blijft dan over dat de dga is aangewezen op een individuele pensioenverze-

kering met een loonbelastingclausule. En omdat het adagium "massa is kassa" ook vigeert bij veel pensioenverzekeraars, zijn veel verzekeraars gestopt met het aanbieden van (in hun ogen onrendabele) dga-pensioenproducten. Een PPI mag alleen PW-regelingen aanbieden en kan en mag dus geen dga's bedienen.

Onder de Wtp zal deze situatie naar verwachting niet wezenlijk anders zijn; de dga valt opnieuw buiten de definitie van "werknemer". Dat is eigenlijk best vreemd en ongewenst. Het nieuwe stelsel beoogt een arbeidsvormneutraal pensioenkader te bieden, maar kennelijk is die inclusiviteitsgedachte niet aan de dga besteed. Het zal betekenen dat de huidige praktijk van een zeer schaars aanbod van individuele dga-pensioenproducten zal blijven bestaan.

Het nieuwe stelsel beoogt een arbeidsvormneutraal pensioenkader te bieden, maar kennelijk is die inclusiviteitsgedachte niet aan de dga besteed'

DGA MET PENSIOENPOLIS

Veel dga's zijn na de afschaffing van het pensioen in eigen beheer gestopt met pensioenopbouw.

Er zijn niettemin ook dga's die ervoor gekozen hebben pensioen op te bouwen bij een verzekeraar middels een oplopende premiestaffel. De regeling zal in beginsel ook over moeten naar de nieuwe leeftijdsonafhankelijke gelijkblijvende premiereregeling. Hiervoor geldt hetzelfde als voor "gewone" werknemers. Als enige deelnemer aan een individuele pensioenregeling kan de dga krachtens overgangsrecht als bestaande werknemer nog gebruik blijven maken van de oude stijgende premiestaffel, mits de verzekerde regeling al bestaat op 1 juli 2023. Als de dga nog een traditionele verzekering heeft met de verzekering van een beoogd pensioen in euro's, dan zal die regeling uiterlijk op 1 januari 2028 moeten worden omgezet in een premiereregeling nieuwe stijl. Wat ook nog mag is dat de verzekerde uitkeringsovereenkomst wordt omgezet in een premiereregeling met stijgende staffel "oude stijl". Ook dat moet voor 1 januari 2028 gebeurd zijn.

EIGEN BEHEER PENSIOEN

Voor dga's die premievrij pensioen in eigen beheer hebben, heeft de Wtp geen gevolgen en blijft het huidige fiscale kader na de uitfasering in 2017 van toepassing. Het nieuwe fiscale

kader is op zich geen beletsel als de dga het oude eigen beheerpensioen nog wil overdragen aan een professionele verzekeraar. Dat zal nog wel van pas komen als de activiteiten in de BV zijn gestopt en er alleen nog een levenslange pensioenverplichting op de balans staat. Omdat deze verplichting aan opheffing van de BV in de weg staat zal de pensioenverplichting eerst afgestort moeten worden. Zo'n pensioenverzekering tegen koopsom bevat geen toekomstige pensioenopbouw en raakt daarmee de Wtp niet.

NIEUWE FISCALE KADERS LIJFRENTEN

Wat houdt dat in?

- De fiscale premieruimte gaat van 13,3% naar 30% van de premiegrondslag, gelijk aan de tweede pijler maar zonder de 3% compensatieruimte. Waar momenteel de jaarruimte alleen openstaat voor degenen die nog geen AOW hebben, zal het benutten van jaarruimte verruimd worden tot 5 jaar na AOW.
- De AOW-franchise in de jaarruimte wordt gelijk aan de minimale AOW-franchise in de tweede pijler. Dat betekent een stijging van de aftrekdrempel van momenteel € 13.646 naar € 16.322. In de derde pijler kennen we geen deeltijdfranchise en dat blijft zo.
- Het maximale bedrag van de reserveringsruimte bedraagt nu maximaal 17% van de premiegrondslag, en maximaal € 8.065. Voor 57-plussers die binnen 10 jaar AOW krijgen is dat maximaal € 15.922 per jaar. Deze inhaal van niet benutte jaarruimte

gaat naar € 38.000 en de termijn gaat van 7 naar 10 jaar. Dat is nog steeds beperkter dan bij echt pensioen, maar dat is het gevolg van budgettaire beperking.

- Voor lijfrenten gelden momenteel wettelijke termijnen voor aankoop van een lijfrente na expiratedatum. Voor pensioen geldt een redelijke termijn voor de omzetting van pensioenkapitaal van zes maanden. Onder de Wtp gaat voor pensioen dezelfde wettelijke termijn gelden als nu voor lijfrente; bij in leven zijn kan tot 31 december van het kalenderjaar volgend op het jaar van expiratie een uitkering worden aangekocht. Bij expiratie als gevolg van overlijden is dat 31 december van het tweede kalenderjaar volgend op het jaar van overlijden.
- In de huidige jaarruimte wordt de aftrekmogelijkheid beperkt door de factor A: de pensioenaangroei in de tweede pijler, vermenigvuldigd met 6,27. Deze factor A wordt jaarlijks door de pensioenuitvoerder verstrekt. Voor premiereregelingen met een oplopende staffel moet de pensioenaangroei fictief worden bepaald. Dat gebeurt nu aan de hand van een tabel met een contante waarde factor die afloopt met het ouder worden, per leeftijdscategorie van 5 jaar. Omdat in het nieuwe stelsel er alleen nog maar leeftijdsonafhankelijke premies in een premiereregeling zijn, wordt de aftrek voor deelname aan een pensioenregeling simpelweg bepaald door premie-inleg in de tweede pijler. Die trek je af van de 30% jaarruimte in de derde pijler.

- In eerste instantie zou er geen plaats meer zijn voor de tijdelijke oudedagslijfrente, met een uitkeringsduur vanaf 5 jaar en een maximum uitkering per jaar van € 24.168. Bij pensioen bestaat een dergelijke tijdelijke uitkering immers ook niet. Vanuit de pensioenpraktijk werd er op aangedrongen om de tijdelijke oudedagslijfrente onder de Wtp te behouden en dat is gelukt. En dat is ook goed nieuws voor alle oudedagsverplichtingen in de eigen BV, waarvan de wens bestaat om deze te zijner tijd af te storten in een tijdelijke lijfrente met een uitkeringsduur van minder dan 20 jaar.
- Er komt geen hoog:laag lijfrente, zoals dat bij pensioen mogelijk is binnen 100:75 bandbreedte. Een lijfrente moet dus nog steeds vast en gelijkmatig zijn. Door het combineren van een tijdelijke lijfrente gelijktijdig met het ingaan van een levenslange lijfrente als basisvoorziening, kan evenwel een soort hoog:laag effect worden gecreëerd.
- Lijfrenten kunnen op AOW-leeftijd voor 10% worden afgekocht. Dat geldt overigens ook voor achtergebleven pensioen in eigen beheer en dga's met een verzekerde pensioenregeling, maar niet voor de ODV.
- De huidige stakingslijfrentefaciliteit blijft bestaan, in tegenstelling tot de oudedagsreserve-faciliteit die per 1 januari 2023 is afgeschaft.
- De vraag is nog hoe de fiscale jaarruimte moet worden berekend in 2023, nu halverwege het jaar de nieuwe regels van kracht

worden. De bedoeling is dat de nieuwe jaarruimte tot 30% met **terugwerkende kracht** vanaf 1 januari 2023 gaat gelden

- De jaarruimte en het niet benutte deel daarvan in de reserveringsruimte over jaren vóór 2023 blijft **onveranderd**. Het nieuwe 30%-maximum van de premiegrondslag kent dus geen terugwerkende kracht. Alleen de inhaaltermijn wordt 10 jaar in plaats van 7 jaar.

NETTO PENSIOEN EN NETTO LIJFRENTE

Sinds de maximering van het fiscaal pensioengevend loon in 2015, is er een faciliteit voor “ton-plussers” om over de top van het salaris (thans: vanaf € 128.810) te sparen in de tweede of derde pijler. Soms wordt die netto faciliteit door werkgevers aangeboden om extra nabestaandenpensioen te verzekeren, ter compensatie van het aftoppen van het pensioengevend salaris. Door de Raad van State was voorgesteld om de regeling van netto lijfrente en netto pensioen af te schaffen. Toch houdt het kabinet deze regelingen in ere. Onder de Wtp en het nieuwe fiscale kader wordt dat dan een vlakke leeftijdsonafhankelijke (netto)premie.

TWEDE OF DERDE PIJLER?

Met de fiscale verruiming zal de opbouw van een oudedagsvoorziening van de dga in de praktijk steeds vaker plaatsvinden in de derde pijler, in plaats van een arbeidsvoorwaardelijke pensioentoezegging in de tweede pijler. Dat is veel bewerklijker en complexer dan een lijf-

rente in de privésfeer waarbij de aftrek plaatsvindt in de aangifte IB. De bancaire lijfrente is overigens geen volwaardige vervanger van een pensioenverzekering. De lijfrente focust alleen op de opbouw van een (beleggings)kapitaal op pensioendatum, waarvan op dat moment een uitkering van OP en PP kan worden aangekocht. Het bancaire karakter brengt met zich dat er geen verzekeringselement in zit. Het vooroverlijdensrisico zal dus daarnaast als extra risicoverzekering moeten worden afgesloten, tenzij er geen behoefte zou zijn aan dekking van partner- en wezenpensioen.

Overigens kan er bij een lijfrente fiscaal ook worden doorbelegd in de uitkeringsfase, net als bij pensioen. Veelal gebeurt dat beleggen in indextrackers (ETF's) met verschillende risicoprofielen naargelang de risicobereidheid van de gerechtigde.

ZELFSTANDIG ONDERNEMERS

De groep zelfstandig ondernemers onderscheidt zich van dga's omdat zij natuurlijke personen zijn en geen werknemers die in dienst zijn van een rechtspersoon. In de regel is de zelfstandig ondernemer voor zijn oudedagsvoorziening aangewezen op de lijfrente in de derde pijler. De verruimingen in het fiscale kader van de lijfrente zijn dus cruciaal voor zzp'ers om een betere oudedagsvoorziening op te kunnen bouwen. Dat is ook welkom voor IB-ondernemers die in het verleden met dotaties aan de oudedagsreserve op termijn een lijfrentevoorziening wilden gaan treffen. Zoals

eerder opgemerkt is vanaf 2023 die route naar een persoonlijk pensioen afgesneden. Alleen de reeds opgebouwde oudedagsreserve mag nog ooit worden afgestort in een lijfrente. Voor bepaalde beroepsgroepen zijn er in de tweede pijler beroepspensioenregelingen in het leven geroepen, en daarvoor kan deelname door de minister verplicht gesteld worden. Denk aan medisch specialisten, huisartsen, fysiotherapeuten, notarissen en apothekers die hun beroep uitoefenen in een maatschap of v.o.f. en dan dus geen werknemer zijn. Deze beroepspensioenfondsen zullen hun regeling uiterlijk op 1 januari 2028 moeten omvormen naar een premieregeling met een gelijkblijvend percentage

VRIJWILLIGE VOORTZETTING PENSIOEN BIJ EX-WERKGEVER

Dan zijn er nog zzp'ers die voorheen in loondienst waren en in hun vorige pensioenregeling gebruik konden maken van vrijwillige voortzetting na beëindiging van de dienstbetrekking.

‘De verruimingen in het fiscale kader van de lijfrente zijn cruciaal voor zzp'ers om een betere oudedagsvoorziening op te kunnen bouwen’

Omdat zzp'ers niet alleen het werknemersdeel in de pensioenpremie maar ook het werkgeversdeel zelf moeten doorbetalen, vinden de meesten dat te duur. Bedenk daarbij dat veel zzp'ers – generaliserend gesteld - helemaal niet bezig (willen) zijn met pensioen en de verdiende euro's liever meteen uitgeven in plaats van opzij te leggen voor de oude dag.

EXPERIMENT BIJ PENSIOENFONDSEN

Het kabinet en de sociale partners willen dat zelfstandigen meer pensioen gaan opbouwen. Op grond van een experimenteerbepaling in de Pensioenwet hebben pensioenfondsen de mogelijkheid gekregen om zelfstandigen vrijwillig te laten deelnemen aan een pensioenregeling van hun bedrijfstak. Dat mag dezelfde regeling zijn als de regeling voor werknemers, maar het pensioenfonds mag ook een afwijkende collectieve regeling optuigen, speciaal voor zelfstandigen. De premies zijn dan fiscaal aftrekbaar. Minister Schouten wil de regeling na een periode van 5 jaar laten evalueren, zo staat in het ontwerpbesluit. Als de experimenten niet worden omgezet in een wettelijke regeling, dan stopt de pensioenopbouw bij het fonds. De zelfstandige kan zijn pensioenpotje dan laten overdragen naar een lijfrenterekening.

VERPLICHTE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVZERKERING

Het is bekend dat weinig zelfstandigen een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) afsluiten, ongeveer één op de vijf. Dat vinden ze te duur of ze denken andere voorzieningen

voorhanden te hebben als ze niet meer kunnen werken. Een verplichte AOV voor zelfstandigen is onderdeel van het Pensioenakkoord van 2019. In maart 2020 hebben de sociale partners verenigd in de Stichting van de Arbeid in overleg met enkele zelfstandigenorganisaties geadviseerd over de invulling van de verplichte verzekering. Het moet betaalbaar en toegankelijk worden en ook dga's zonder personeel en beroepsbeoefenaren zouden hieraan moeten deelnemen. Gedacht wordt aan uitkering van 70% van het laatstverdiende inkomen van de zelfstandige, waarbij het inkomen verzekerd is tot een maximum van circa € 30.000 per jaar. Hoe dat er precies uit gaat zien is nog niet bekend. Zzp'ers mogen ook zelf een andere AOV afsluiten of misschien hebben ze die al. Minister Van Gennip (SZW) verwacht een wetsvoorstel in het voorjaar van 2024 aan de Tweede Kamer aan te bieden. Zie ook dit eerdere artikel in PensioenVanmorgen.

<https://www.pensioenvanmorgen.nl/2021/06/17/de-zzper-verplicht-verzekerd-voor-arbeidsongeschiktheid/>

CONCLUSIES

De laatste jaren zien we dat steeds meer financiële instellingen zich richten op "pensioenoplossingen" in de derde pijler in de vorm van een bancaire lijfrente en met een keuze voor beleggen. Die trend zal zich verder versterken omdat het ruime fiscale pensioenkader van de tweede pijler in hoofdlijnen in de derde pijler terugkomt en individueel beleggen voor iedere

pensioendeelnemer onder de Wtp praktijk wordt.

De vorming van een oudedagsvoorziening zal voor een dga naar verwachting vaker overeenkomen met die van zzp'ers, die al verplicht waren aangewezen op lijfrenten en die ook een extra fiscale stimulans krijgen om een oudedagsvoorziening te vormen. Al met al zijn er genoeg aanmoedigingen onder het nieuwe stelsel om de zelfstandig ondernemers en dga's iets (meer) aan hun pensioen te laten doen. Zie ook dit eerdere artikel in PensioenVanmorgen.

<https://www.pensioenvanmorgen.nl/2022/12/12/de-oude-dag-van-de-dga-doorrekeningen-in-box-i-ii-en-iii/>

Theo Willemsen is pensioenfiscalist bij Fiscount

Hoofdstuk 6. Compensatie bij de overstap naar de nieuwe wet

De overstap naar het nieuwe pensioenstelsel brengt compensatievragen met zich mee, zowel bij pensioenfondsen als bij verzekerde regelingen. Om de compensatie zoveel mogelijk in de pensioenregeling terecht te laten komen, is in de Wtp de mogelijkheid opgenomen om gedurende een periode van maximaal tien jaar jaarlijks een extra premie van 3% in te leggen in de pensioenregeling.

Door Kees Beishuizen

De overstap naar een pensioenregeling die voldoet aan de Wet toekomst pensioenen (Wtp) betekent dat vanaf uiterlijk 1 januari 2028, de pensioenopbouw voor elke werknemer gebaseerd zal moeten zijn op een vlakke premiestaffel. Een vlakke premiestaffel houdt in dat de pensioenpremie als percentage van de pensioengrondslag voor elke werknemer gelijk is, ongeacht de leeftijd. Het fiscale maximum voor deze vlakke premiestaffel is tot aan 1 januari 2037, 30%. De huidige 30% is gebaseerd op een rendementsverwachting van 1,5%. Bij een hogere rendementsverwachting dan 1,5% zal het premiepercentage per 1 januari 2037 verlaagd worden, bij een lagere rendementsverwachting zal het percentage verhoogd worden. Het nieuwe percentage geldt dan weer voor een periode van 5 jaar en zal daarna weer aangepast worden. De vlakke premiestaf-

fel is gunstig voor de jongere deelnemers. De inleg van de jongere deelnemers kan immers langer renderen en daarmee kan er per saldo voor de jongere deelnemer een hoger pensioen aangekocht worden. Voor oudere deelnemers pakt de vlakke staffel minder gunstig uit. De inleg kan minder lang renderen en levert hiermee naar verwachting een minder hoog pensioen op. Deze onevenwichtigheid zal leiden tot een compensatievraag van met name oudere deelnemers zowel bij pensioenfondsen als bij verzekerde regelingen. In dit artikel ga ik in op het afschaffen van de doorsneepremie, de overstap van een gestaffelde beschikbare premieregeling naar een vlakke staffel en de compensatie.

AFSCHAFFEN VAN DE DOORSNEE-PREMIE BIJ PENSIOENFONDSEN

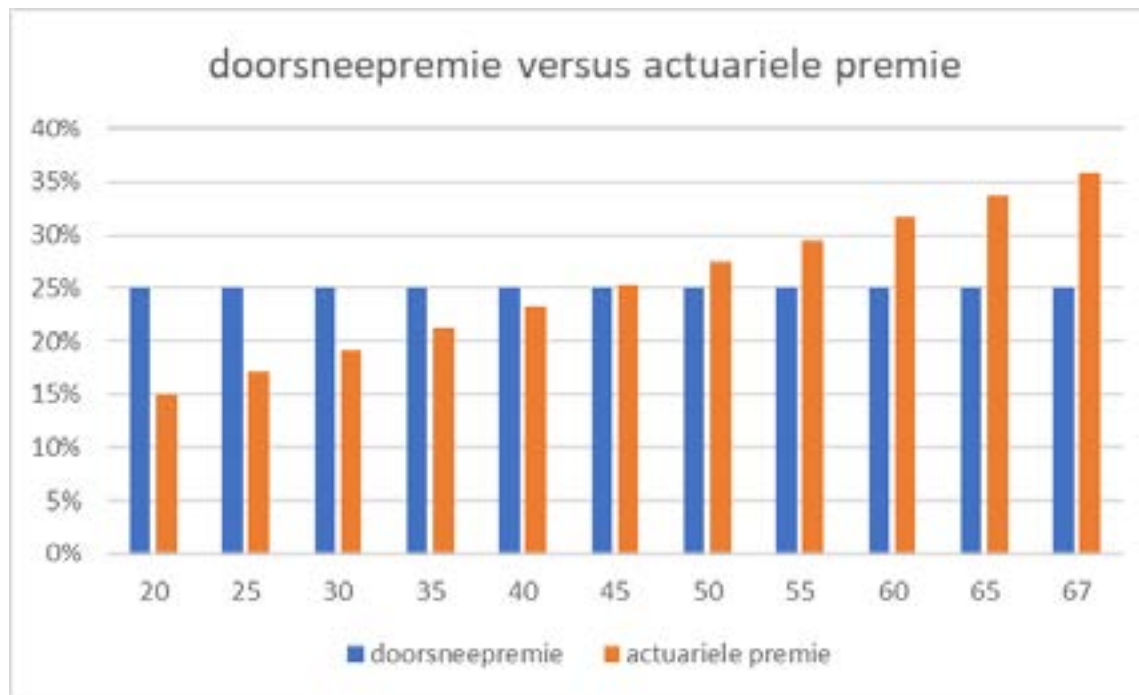
De compensatieproblematiek gaat spelen voor werknemers en werkgevers aangesloten bij een pensioenfonds waarbij de pensioenen gefinancierd worden via een doorsneepremie. De werkgever betaalt daar nu ook al voor elke werknemer een gelijke premie onafhankelijk van de leeftijd, de doorsneepremie. Het grote verschil met het nieuwe stelsel is echter dat er voor deze premie onafhankelijk van de leeftijd een gelijk pensioen aangekocht wordt. De jongere deelnemer betaalt bij een doorsneepremie te veel in verhouding tot zijn pensioenopbouw en de oudere werknemer betaalt

te weinig. In het nieuwe stelsel wordt de vlakke premie gestort in het persoonlijke pensioenpotje. De overstap naar een vlakke premie, die veelal tenminste gelijk zal zijn aan de doorsneepremie, betekent dus dat de jongere deelnemers erop vooruitgaan, deze zullen niet klagen. De oudere deelnemers gaan erop achteruit en bereiken een lager pensioen dan hen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst in het vooruitzicht werd gesteld. Zij zullen een compensatievraag hebben.

‘De werknemer mag er niet op achteruit gaan en met de compensatie moet niet te lang getreuzeld worden’

Een voorbeeld

Bij een pensioenfonds bedraagt de doorsneepremie 25% van de pensioengrondslag. In de grafiek op de volgende pagina zijn het de blauwe balken. De actuariële premie (de oranje balken), de premie die daadwerkelijk nodig is om de toegezegde pensioenen in te kopen, loopt op van 15% voor een 20-jarige naar 36% voor een 67-jarige. Het omslagpunt is de 45-jarige leeftijd. Op dat moment is de doorsneepremie gelijk aan de actuariële premie, 25%. De vlakke premiestaffel bij het fonds wordt 25%. Voor de



werkgever verloopt de overgang naar het nieuwe stelsel hiermee vooralsnog kostenneutraal. Voor de werknemers van 46 jaar en ouder betekent de overgang naar een vlakke staffel van 25% dat zij naar verwachting minder pensioen op gaan bouwen. Zij zullen hiervoor gecompenseerd willen worden.

COMPENSATIEPROBLEMATIEK GELDT OOK VOOR VERZEKERDE REGELINGEN

De compensatieproblematiek geldt niet alleen voor de pensioenopbouw bij pensioenfondsen maar ook bij de verzekerde pensioenregelingen. Bij een verzekerde middelloonregeling is de problematiek vanuit het oogpunt van de werk-

nemer gelijk aan deze bij pensioenfondsen. De regeling wordt weliswaar niet gefinancierd via een doorsneepremie maar via een stijgende leeftijdsafhankelijke premie, vergelijkbaar met de actuariële premie bij pensioenfondsen. De pensioenopbouw is echter ook hier leeftijdsonafhankelijk.

Vooruitlopend op de komst van de Wtp zijn veel werkgevers in de laatste jaren al overgestapt van een middelloonregeling naar een beschikbare premieregeling. En een beschikbare premieregeling is inmiddels alweer vele jaren de norm bij het MKB. Ook bij een beschikbare premieregeling zal de aanpassing van de pensioenregeling in de meeste gevallen leiden tot compensatieproblematiek.

OVERGANG VAN EEN GESTAFFELDE BESCHIKBARE PREMIEREGELING NAAR EEN VLAkke STAFFEL

De beschikbare premieregelingen zijn bijna allemaal gestaffelde regelingen. Hoe ouder de werknemer, hoe hoger de inleg. Per leeftijdscategorie van 5 jaar wordt de premie-inleg verhoogd. Voor gestaffelde beschikbare premieregelingen is er in eerste instantie goed nieuws. Deze pensioenregelingen kunnen (uiteeraard mits de inleg binnen de fiscale normen blijft) ook gehandhaafd blijven na het einde van de overgangperiode, dus ook tot na 1 januari 2028. En ook gedurende deze overgangperiode kan er nog een gestaffelde pensioenregeling gecreëerd worden. Er zit echter een addertje onder het gras. Het handhaven van de gestaffelde beschikbare premieregeling na 1 januari 2028 geldt alleen maar voor werknemers die per 31 december 2027 deelnemen aan de regeling. Voor werknemers die vanaf 1 januari 2028 in dienst treden zal de vlakke staffel moeten gelden. De werkgever heeft dan twee mogelijkheden die beide niet optimaal zijn:

1. Er wordt een tweede pensioenregeling met vlakke staffel gecreëerd. Deze geldt dan voor de nieuwe werknemers. Totdat de laatste deelnemer met een stijgende gestaffelde regeling uit dienst treedt zijn er dan twee pensioenregelingen bij deze werkgever. Dit is administratief omslachtig. Bovendien kan er bij het bestaan van twee regelingen ook een frictie ontstaan met de Wet gelijke beloning bij arbeid. De vlakke staffel zal in bijna alle leeftijdscategorieën

ongelijk zijn aan de stijgende staffel. De werknemer ouder dan 45 jaar die in dienst was voor 1 januari 2028 heeft een hogere pensioeninleg dan de werknemer ouder dan 45 die in dienst is vanaf 1 januari 2028. Deze laatste werknemer zou wanneer dit onderscheid niet objectief te rechtvaardigen valt, compensatie kunnen afdwingen.

2. Er wordt een overstap gemaakt naar één pensioenregeling, de pensioenregeling met de vlakke premiestaffel. Dit is administratief eenvoudiger. Echter de oudere werknemers met in de oude regeling een hogere premie dan de vlakke staffel worden hiermee ook geconfronteerd met een lagere premie dan afgesproken in de arbeidsvoorwaarden. Deze werknemers zullen compensatie vragen. Ook de werknemer die er op het moment van de overstap naar een vlakke staffel nog niet op achteruit gaat, maar bij een overstap naar een hoger leeftijdscohort wel, zal deze compensatie vragen.

COMPENSATIE

De lagere pensioenopbouw dan voorheen betekent voor de oudere werknemers dat de arbeidsvoorwaarden verslechteren. Voor deze verslechtering zullen de werknemers gecompenseerd moeten worden. Uitgangspunt hierbij is, zoals opgenomen in het pensioenakkoord, dat dit adequaat en kostenneutraal plaatsvindt. Met andere woorden, de werknemer mag er niet op achteruit gaan en met de compensatie moet niet te lang getreuzeld worden. De compensatie moet in 10 jaar afgerond zijn.

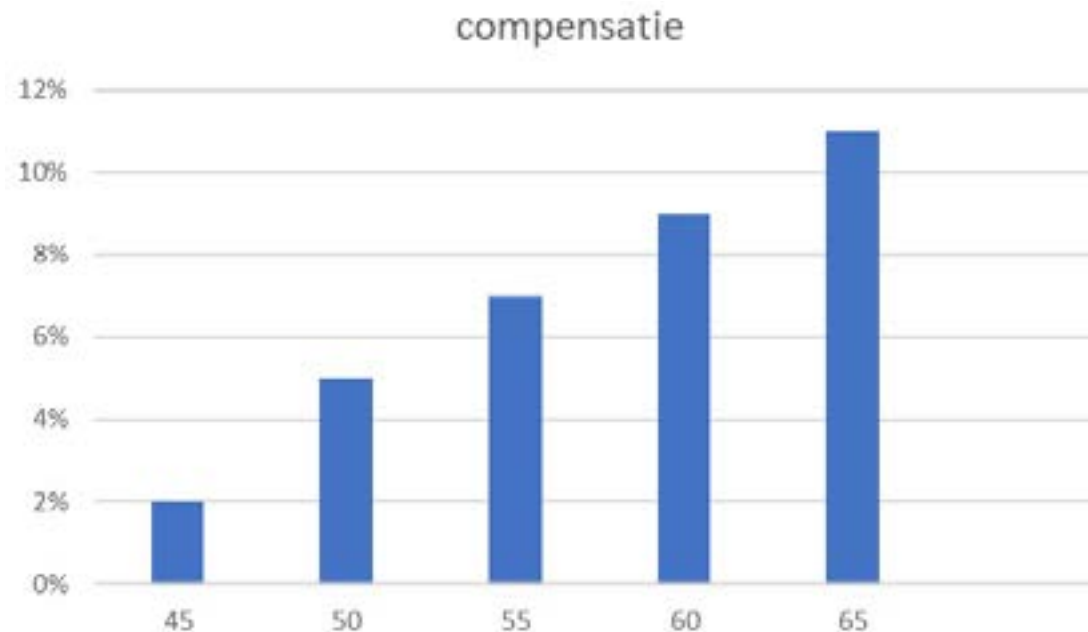
HOEVEEL MOET ER DAN GECOMPENSEERD WORDEN ?

Voor een gestaffelde beschikbare premiereregeling die omgezet wordt naar een vlakke staffel is de compensatie vrij gemakkelijk te bepalen. Dit is het verschil tussen de gestaffelde regeling en de vlakke premie per leeftijdscohort van 5 jaar. Voor de overgang naar een vlakke premie bij een pensioenfonds ligt dit wat gecompliceerder. De actuariële premie zal eerst bepaald moeten worden. Deze actuariële premie zal voor elke leeftijd bepaald moeten worden, rekening houdend met aannames over rentestand en levensverwachting. Ter voorkoming van discussies op de millimeter lijkt het mij zinvol om hier robuust en ruimhartig mee om te gaan.

Een voorbeeld

Uitgaande van de actuariële premie uit het voorbeeld, zal er vanaf 46 jaar compensatie betaald moeten worden. Per jaar zal deze compensatie met tienden van procenten stijgen. Op 67-jarige leeftijd zal de compensatie 11% van de pensioengrondslag bedragen.

Bij een beschikbare premiereregeling zal de compensatie plaatsvinden per leeftijdscohort van 5 jaar. Bij een robuuste en ruimhartige compensatie kan deze oplopen van 2% voor het leeftijdscohort van 45 tot 50 naar 11% voor het leeftijdscohort van 65 tot 68 jaar, zie ook onderstaande grafiek.



COMPENSATIE IN DE PENSIOENREGELING

De compensatie die de werknemer ontvangt, is bedoeld als tegemoetkoming voor het lagere pensioen door de overgang naar het nieuwe stelsel. Logischerwijs stort de werkgever het compensatiebedrag in de pensioenregeling om per saldo de gemiste pensioenopbouw weer te repareren. De storting in de pensioenregeling is echter gebonden aan fiscale maxima. Er kan maximaal 30% van de pensioengrondslag ingelegd worden, een hogere inleg leidt tot een fiscaal onzuiver pensioen. Dit is uiteraard ongewenst. Om de compensatie zoveel mogelijk in de pensioenregeling terecht te laten komen, is in de Wtp de mogelijkheid opgenomen om gedurende een periode van maximaal 10 jaar na het einde van de overgangperiode, jaarlijks een extra premie van 3% in te leggen in de pensioenregeling.

Mocht de werknemer met deze drie procent extra nog niet gecompenseerd zijn en die kans is zeker aanwezig voor de 50-plus werknemer dan zal er compensatie plaats moeten vinden in de vorm van extra salaris of andere emolumenten.

CONCLUSIE

Het compenseren van oudere werknemers voor de verminderde pensioenopbouw door de overstap naar een vlakke staffel is bijna onontkoombaar. Het compensatievraagstuk kan tijdelijk ontlopen worden door maximale benutting van de overgangperiode tot 1 januari 2028 en daarna geen nieuwe werknemers meer aan te nemen. Het niet aannemen

van nieuwe werknemers zal echter voor de meeste bedrijven contraproductief en niet gewenst zijn. Het maximaal benutten van de overgangperiode betekent wel dat er voldoende tijd is om beleid te formuleren met betrekking tot de compensatie en hier ook draagvlak binnen de onderneming voor te creëren. Dit pakt altijd beter uit dan juridisch getouwtrek achteraf. Voor bedrijven zonder pensioenregeling is het sowieso zinvol om, mede ter voorkoming van de compensatieproblematiek, hoewel het creëren van een gestaffelde regeling nog wel mogelijk is tot 1 januari 2028, nu al direct te starten met een vlakke premiestaffel. De eerste aanbieders waarbij er vanaf 1 juli 2023, een Wtp-proof pensioencontract afgesloten kan worden, hebben dit al kenbaar gemaakt.

Drs. Kees Beishuizen MFP, pensioenconsultant en financieel planner voor ondernemers bij Montae&Partners

