

Compensatiemogelijkheden voor verlaagde pensioenopbouw

De aanpassingen van het Witteveenkader in 2014, met wellicht nog verdergaande wijzigingen in 2015, zullen voor veel werknemers een verlaging van de pensioenopbouw inhouden. Pensioenregelingen die niet aan de nieuwe kaders voldoen, zullen moeten worden aangepast. Partijen mogen met elkaar in discussie gaan over hoeveel deze verlaagde pensioenopbouw waard is en op welke wijze deze voor de werknemer wordt gecompenseerd. In deze bijdrage verkennen we een aantal compensatiemogelijkheden, waarbij we tevens aandacht besteden aan het gevaar van ongelijke behandeling.

■ NIEUWE WETGEVING

In de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd is vastgelegd dat de AOW-leeftijd met ingang van 1 januari 2013 stapsgewijs wordt verhoogd naar 67 jaar in 2023. In het regeerakkoord is vervolgens overeengekomen dat genoemde leeftijd al in 2021 dient te worden bereikt. Verder zal per 1 januari 2014 een fiscale pensioenrichtleeftijd van 67 jaar het uitgangspunt zijn voor (collectieve) werknemerspensioenregelingen. De maximale opbouwpercentages gaan met ingang van 2014 met 0,1%-punt omlaag.

Inmiddels is op 27 juni 2013 ook het wetsvoorstel Wet verlaging maximumopbouw- en premiepercentages pensioenen en maximering pensioengevend inkomen door de Tweede Kamer aangenomen.¹ Daarin is opgenomen dat de opbouwpercentages met in-

gang van 2015 nog verder en ingrijpender worden verlaagd. Zo gaat het maximale opbouwpercentage voor de middelloonregeling naar 1,75 en voor de eindloonregeling naar 1,55. Ook de opbouwpercentages voor beschikbarepremieregelingen gaan uiteraard mee omlaag. Daarnaast wordt de hoogte van het maximaal fiscaal pensioengevend loon begrensd op € 100.000. De Eerste Kamer moet zich wel nog buigen over dit wetsvoorstel, dat in 2015 van kracht zou moeten worden.

■ DE PENSIOENWERELD IN CIJFERS

Volgens De Nederlandsche Bank (DNB) heeft een substantieel aantal actieve deelnemers in verzekerde regelingen en pensioenfondsen een pensioenregeling waarbij het opbouwpercentage 1,75 of meer bedraagt. In de tabellen 1 en 2 worden enkele kerngegevens getoond. Uit deze twee tabellen kan worden afgeleid dat de meerderheid van de pensioenregelingen op basis van uitkeringsovereenkomsten moet worden aangepast aan de verlaagde opbouw. Hoeveel beschikbarepremieregelingen moeten worden aangepast, is niet



Aby Gazan en Corey Dekkers

Drs. A.D. Gazan MFP FFP (l) en drs. C. Dekkers MFP FFP zijn beiden werkzaam als pensioenspecialist op de afdeling fiscale en juridische zaken van Pensioennavigator BV; met dank aan mr. drs. P.B. van den Bos CPL, advocaat pensioenrecht bij CMS

Tabel 1. Opbouwpercentages ouderdomspensioenen voor actieve deelnemers aan:

opbouwpercentage	deelnemers	
	aantal	%
uitkeringsovereenkomsten pensioenfondsen (2012)		
minder dan 1,75%	416.000	7,7%
van 1,75% tot 2%	2.058.000	37,9%
van 2% t/m 2,25%	2.430.000	44,7%
meer dan 2,25%	527.000	9,7%
uitkeringsovereenkomsten verzekerde regelingen (2011)		
minder dan 1,75%	19.000	4,2%
van 1,75% tot 2%	249.000	55,2%
van 2% t/m 2,25%	182.000	40,2%
onbekend	2.000	0,4%

Bron: DNB. De cijfers van verzekeraars van 2012 zijn nog niet bekend.

Tabel 2. Jaarlijkse premiestroom van pensioenfondsen (2012)

premies	premiestroom	% premie
middelloon	€ 25.600.000.000	87,4%
beschikbarepremieregeling	€ 414.000.000	1,4%
eindloon	€ 939.000.000	3,2%
combinatie mid-delloon/eindloon	€ 703.000.000	2,4%

Bron: DNB. De cijfers van de jaarlijkse premiestroom van verzekeraars zijn niet bekend.

bekend. Wel heeft DNB gemeld dat in 2011 ongeveer 477.000 werknemers deelnamen in beschikbarepremieregelingen die zijn ondergebracht bij een verzekeraar.

■ COMPENSATIEPLICHT WERKGEVER

De vereiste verlaging van de opbouwpercentages in een pensioenregeling leidt tot een wijziging van de bestaande afspraken over pensioen (de pensioenovereenkomst). Hoofregel is dat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig kan wijzigen. Dit geldt ook voor de pensioenovereenkomst, aangezien deze is aan te merken als onderdeel van de arbeidsovereenkomst. Het uitgangspunt is dan dat een wijziging van de pensioenovereenkomst in tweezijdig overleg, collectief of individueel, tot stand dient te komen. Daarbij zal ook de vraag aan de orde komen of, en zo ja, hoe de werknemer dient te worden gecompenseerd voor de verslechtering van zijn pensioenregeling. Datzelfde zal gelden als de wijziging door een bedrijfstakpensioenfonds wordt doorgevoerd.

Uitgangspunt is dat een wijziging van de pensioenovereenkomst in tweezijdig overleg, collectief of individueel, tot stand dient te komen

In bepaalde gevallen kan de pensioenovereenkomst ook van rechtswege worden gewijzigd. Bij de voorgestelde fiscale wijzigingen doet zich dat echter niet voor.² Een andere mogelijkheid is een eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst door de werkgever. Bijvoorbeeld wanneer hij een beroep kan doen op een eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeids- (aparte) pensioenovereenkomst, zoals bedoeld in de artikelen 7:613 BW en 19 PW. Dit kan echter alleen als hij hier een zodanig zwaarwichtig belang bij heeft dat dit prevaleert boven het belang van de werknemer; denk aan bedrijfseconomische of organisatorische omstandigheden.

Het argument van nieuwe fiscale wetgeving kan in ieder geval niet worden aangevoerd als voldoende

reden voor een eenzijdige wijziging. De fiscale wetgever verplicht de werkgever namelijk niet tot aanpassing van de civielrechtelijke arbeidsvoorwaarden. Bij de eerdere fiscale wetwijziging uit hoofde van de VPL-wetgeving gold verder wel dat niet aanpassen van de pensioenregeling grote fiscale schade zou veroorzaken. Ten aanzien van de huidige wijzigingen wordt echter gesteld dat schade als gevolg van niet aanpassen minder vanzelfsprekend is, aangezien het daardoor ontstane fiscale nadeel in beginsel ook op andere wijze kan worden vermeden.³ Uit jurisprudentie rond de VPL-wetgeving blijkt bovendien dat ook toen al de enkele stellingname van de werkgever dat hij niet hoefde te compenseren omdat de wetwijziging leidde tot fiscale bovenmatigheid in de oude pensioenregeling, niet succesvol was.⁴

Nieuwe fiscale wetgeving kan niet worden aangevoerd als voldoende reden voor een eenzijdige wijziging

Samengevat: als de werkgever op grond van een fiscale wetwijziging de pensioenovereenkomst wenst aan te passen, volstaat die wetwijziging niet als argument voor een beroep op een eenzijdig wijzigingsbeding. Daarvoor zal veelal nodig zijn dat de werkgever, om de aantasting van de arbeidsvoorwaarde pensioen te compenseren, tevens een passende oplossing, zoals een financiële compensatie, aanbiedt.⁵ Dit speelt nu nog meer dan bij de VPL-wetgeving al het geval was. Uitgangspunt voor het bepalen van de hoogte van de compensatie zal vermoedelijk wel zijn dat deze kostenneutraal dient te zijn ten opzichte van de oude regeling.⁶

■ COMPENSATIEMOGELIJKHEDEN EN DE KANS OP ONGELIJKE BEHANDELING

In 2000 is de richtlijn 2000/78/EG ingevoerd. Deze richtlijn heeft geleid tot de in 2004 in werking getreden Wet Gelijke Behandeling op Grond van Leeftijd bij de Arbeid (WGBL). Deze antidiscriminatiewet heeft een halfopen karakter en schrijft derhalve niet limitatief voor wat wel en wat niet mag. Art. 8, lid 3 WGBL bepaalt dat leeftijdsonderscheid wel is toegestaan bij het berekenen van actuariële premies voor pensioenregelingen.

Bij het calculeren van premies en koopsommen

- 1 Kamerstukken II 2012/13, 33 610, nr. 2.
- 2 Zie ook E. Schop, 'Wijzigen van arbeidsvoorwaarden, in het bijzonder pensioen', Deventer: Kluwer 2007.
- 3 T. Huijg, 'Eenzijdige wijziging pensioenregeling door fiscale wetwijziging', Pensioen Magazine 2013/4.
- 4 Ktr. Den Haag 11 november 2003, PJ 2005/5 en Hof Den Haag 29 juni 2010, LJN BM9719, r.o. 6.
- 5 Hof Den Haag 29 juni 2010, PJ 2011/19.
- 6 Hof Amsterdam 27 juli 2010, LJN BN 9262, r.o. 4.8 en 4.9.

wordt gebruik gemaakt van actuariële factoren. Deze bestaan uit: rekenrente, kostenopslagen en overlijdens- en arbeidsongeschiktheidskansen. De leeftijd van een deelnemer heeft een substantiële invloed op de kosten van pensioenregelingen; voor oudere deelnemers is meer premie verschuldigd dan voor jongere deelnemers. Dit geldt voor zowel uitkeringsovereenkomsten als beschikbarepremieregelingen. Het merendeel van de pensioenregelingen is evenwel ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds, waar een doorsneepremie in rekening wordt gebracht. Deze is voor iedere deelnemer gelijk, zodat het actuariële verschil per individu niet direct zichtbaar is. Een verzekeraar daarentegen brengt iedere deelnemer een individuele koopsom of premie in rekening.

Als partijen besluiten om de 'vrijgevallen' premies direct om te zetten in loon, betekent dit voor regelingen waarbij de premie op individueel niveau wordt bepaald, dat de oudere werknemer meer loon zou ontvangen dan zijn jongere collega. Dit lijkt rechtvaardig. Immers, de oudere deelnemer heeft meer inkomen nodig om het verlies van zijn pensioenaanspraak te financieren. De uitzondering op het vereiste van gelijke behandeling ex art. 8, lid 3 WGBL is bij nadere beschouwing echter uitsluitend van toepassing op de pensioenpremie en niet op het loon. Daardoor lijkt het niet zonder meer mogelijk om rechtstreeks de actuariële waarde van het gemis aan pensioen te compenseren. Dat zou namelijk wel eens als een vorm van ongelijke behandeling op grond van leeftijd kunnen worden aangemerkt.⁷ Daar valt alleen aan te ontkomen als er een objectieve rechtvaardigingsgrond voor bestaat. Deze 'goede reden' is verankerd in de wet via de objectieve rechtvaardigingstoets ex art. 7, lid 1, onderdeel c WGBL. Hierbij dient bedacht te worden dat beloningsverschillen niet per definitie verdacht zijn, ook niet als het gaat om gelijkwaardige arbeid.⁸ Persoonlijke arbeidscapaciteiten en omstandigheden kunnen bijvoorbeeld rechtvaardigen dat een werkgever al bij het begin van een arbeidsverhouding aan een werknemer een ander – hoger – salaris betaalt dan aan een collega die dezelfde of vergelijkbare arbeid verricht.⁹

Anders gezegd: een wijzigingsvoorstel kan op zich leiden tot ongelijke behandeling op grond van leeftijd, maar toch zijn toegestaan vanwege een terecht beroep op een objectieve rechtvaardigingsgrond. Wel is vereist dat partijen vastleggen waarom de gehanteerde vorm van compensatie objectief gerechtvaardigd zou zijn. Ook moet worden aangetoond dat partijen het leeftijds onderscheid zo veel mogelijk hebben proberen te beperken. Dit kan volgens het College voor de Rechten van de Mens (CvRM) door aan te tonen dat eerst, zij het tevergeefs, naar oplossingen is gezocht die niet leiden tot onderscheid of die minder bezwaarlijk zouden zijn. Financieel-economische redenen en een zwaarwegend dienst- of bedrijfsbelang op zich zullen, uitzonderingen daargelaten, het leeftijds onderscheid in de regel niet rechtvaardigen.¹⁰

Een wijzigingsvoorstel dat leidt tot ongelijke behandeling, kan toch zijn toegestaan vanwege een objectieve rechtvaardigingsgrond

Compensatie ten tijde van de VPL-wetgeving

Bij de invoering van de VPL-wetgeving is door de Tweede Kamer uitgebreid stilgestaan bij het gevaar van leeftijds onderscheid bij compensatieregelingen.¹¹ Destijds werd al opgemerkt dat compenseren via een werkgeversbijdrage in een levensloopregeling in beginsel zal leiden tot een onevenwichtige transformatie.¹² Daarvoor golden de rechtsregels die hiervoor zijn beschreven. Uit een oordeel van het CvRM blijkt verder dat een werkgeversbijdrage in een levensloopregeling die is gebaseerd op een leeftijdsafhankelijke bijdrage van het beschikbarepremiestaffelbesluit, verboden leeftijds onderscheid oplevert.¹³ Daarbij was van belang dat een levensloopregeling in essentie geen pensioenregeling, maar een 'gewone' spaarrekening is. Om die reden is art. 8, lid 3 WGBL niet van toepassing en moet de regeling de objectieve rechtvaardigingstoetsing van art. 7, lid 1, onderdeel c WGBL doorstaan.

In een andere zaak gaf het CvRM aan dat de compensatie voor wijzigingen vanwege de VPL-wetgeving via een gelijke werkgeversbijdrage voor iedere deelnemer in de levensloopregeling niet in strijd is met de WGBL.¹⁴ Het verschil met de vorige zaak is dat daarin een staffelvolgende en dus leeftijdsafhankelijke bijdrage werd toegezegd en bij deze tweede een voor iedere werknemer gelijke werkgeversbijdrage. En in nog weer een ander oordeel verbood het CvRM onderscheid te maken op grond van leeftijd door het hanteren van een extra werkgeversbijdrage voor de medewerkers van 45 tot en met 54 jaar in een levensloopregeling.¹⁵

De werkgever die het loon van de werknemer wil verhogen voor het gemis aan toekomstige pensioenopbouw, kan dus worden geconfronteerd met het verbod op ongelijke behandeling. Als de tegemoetkoming via het loon wordt gebaseerd op de actuariële waarde van de pensioenschade, ontstaat het bedoelde gevaar van leeftijdsdiscriminatie. De oudere deelnemer krijgt dan namelijk een hogere vergoeding. Verhoogt de werkgever het loon van iedere deelnemer met hetzelfde percentage, dan lijkt de discussie over ongelijke behandeling bij deze vorm van compensatie te worden voorkomen.

Tegelijkertijd doemt hier het probleem op dat dan juist oudere deelnemers zich gediscrimineerd kunnen voelen doordat ze in feite minder compensatie krijgen dan nodig zou zijn. Maar volgens het CvRM is dan toch geen sprake van leeftijdsdiscriminatie: 'Aangezien het nog te verwachten aantal dienstjaren voor ouderen vanwege hun leeftijd in het algemeen minder groot is dan voor jongeren, zullen deze laats-

ten in veel gevallen cumulatief meer ontvangen. Het voorgaande betekent echter niet dat oudere werknemers hierdoor een nadeel lijden.¹⁶

Als de tegemoetkoming via het loon wordt gebaseerd op de actuariële waarde van de pensioenschaalde, ontstaat het gevaar van leeftijdsdiscriminatie

Soms geen verboden onderscheid

De soep omtrent leeftijdsdiscriminatie in compensatie- en overgangsregelingen wordt niet altijd zo heet gegeten als ze wordt opgediend. Zo oordeelde Hof Den Bosch dat de door het ABP ingevoerde VPL-pensioenregeling en de daarbij horende overgangsbepalingen voor 55-plussers geen verboden onderscheid op grond van leeftijd opleverde.¹⁷ Bovendien werd in een onderzoek uit 2005 aangetoond dat er in nagenoeg alle onderzochte cao's sprake was van leeftijds onderscheid.¹⁸ Maar werkgevers met of zonder cao en sociale partners die denken dat deze jurisprudentie en dit onderzoek hen een rechtvaardiging geven om leeftijds onderscheid te maken in verband met de nieuwe \square scale wetgeving, kunnen bedrogen uitkomen. De uitspraak van Hof Den Bosch is toegespitst op de concrete feiten en omstandigheden van het geval. Bovendien is het nog steeds onduidelijk of het leeftijds onderscheid uit het cao-onderzoek de objectieve rechtvaardigingstoets door de rechter uiteindelijk zal doorstaan. Daarbij zou overigens de aanbeveling van toenmalig minister De Geus om de motivering van dit leeftijds onderscheid op te nemen in de cao's, wel eens een rol kunnen spelen.¹⁹ Ten slotte merken we nog op dat de individuele oudere deelnemer altijd nog kan stellen dat, juist wanneer het compensatievoorstel geen ongelijke behandeling oplevert, dit in principe tot gevolg heeft dat de compensatie in zijn geval niet voldoende is om het gemis aan pensioenopbouw te compenseren, met als consequentie dat het voorstel per saldo toch een te vergaande aantasting van zijn arbeidsvoorwaarden oplevert.

■ ANDERE MOGELIJKE VORMEN VAN COMPENSATIE

Zoals gezegd zal de werkgever die een beroep doet op een eenzijdig wijzigingsbeding, wellicht een vorm van compensatie moeten aanbieden. En hoewel sociale partners of pensioenfondsen zo'n eenzijdig wijzigingsbeding veelal niet nodig hebben om wijzigingen door te voeren, zullen ook bij dergelijke onderhandelingen de mogelijkheden worden bezien om het gemis aan toekomstige pensioenopbouw te compenseren. Ons inziens kan een dergelijke compensatie het beste plaatsvinden binnen de bestaande pensioenregeling. Hierna worden enkele mogelijkheden besproken. Compensatie binnen een pensioenregeling vindt

plaats op actuariële grondslagen, evenals de vrijval. Mogelijk zullen op grond van art. 8, lid 3 WGBL bij dergelijke vormen van compensatie discriminatievraagstukken minder snel een rol spelen. Tevens wordt daarmee zo min mogelijk afbreuk gedaan aan de overeengekomen arbeidsvoorwaarde pensioen.

De deelnemersbijdrage verlagen

Als de deelnemers een bijdrage betalen aan de pensioenregeling, kan de werkgever besluiten het gemis aan toekomstige pensioenopbouw te vertalen in een extra verlaging van de eigen bijdrage van de werknemers. De werkgeversbijdrage wordt daarmee dan navenant groter. Door de verlaging van de eigen bijdrage houdt de werknemer netto meer over. Dit is conform de lijn die DNB voorstaat, nu ze graag ziet dat de versobering van de pensioenopbouw gepaard gaat met een toename van het besteedbaar inkomen.²⁰ De werknemersbijdrage wordt op het brutoloon ingehouden. Om ongelijke behandeling te voorkomen, moet de bijdrage in beginsel voor iedereen met hetzelfde salaris gelijk zijn. Ze kan daarom het beste worden uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag.

Voorbeeld

Peter is 52 jaar en heeft een middelloonregeling met een opbouwpercentage van 2,25. Vooruitlopend op 2015 gaat in 2014 het opbouwpercentage naar 1,75. Zijn pensioengrondslag bedraagt € 50.000. De aanspraak gaat dus van € 1125 naar € 875. De totale pensioenpremie voor Peter in 2013 bedraagt € 11.000 (22%). Zijn eigen bijdrage bedraagt de helft daarvan, dus 11%. Na verlaging van de pensioenaanspraak komt de totale premie op € 8555 (17,11%). De bijdrage van Peter wordt dan 8,55%. De werkgever besluit deze eigen bijdrage extra te verlagen met 5% om het gemis aan pensioen te compenseren. De bijdrage van Peter komt daarmee op 3,55%.

Bij deze vorm van compensatie stijgt het netto-inkomen van Peter en dit zal waarschijnlijk niet leiden tot

7 HR 21 oktober 2005, LJN AT8244.

8 Zie ook Rapport van Stichting van de Arbeid, 'Je verdiende loon!', 2009/1.

9 Rb. Haarlem 3 februari 2010, LJN BL3536

10 M. Heemskerk, 'Leeftijds onderscheid bij pensioen, De gevaren van overgangsrecht en de solidariteit tussen generaties', VU Expertisecentrum pensioenrecht 2005.

11 Kamerstukken II 2004/05, 29 760, nr. 57.

12 Zie ook C.A.H. Luijken, 'Beoogde pensioenversobering leidt tot grondige aanpassing \square scale behandeling VUT/(pre)pensioen', Tijdschrift voor Fiscaal Ondernemingsrecht 2005/134.

13 CGB, oordeel 2006-62.

14 CGB, oordeel 2006-187.

15 CGB, oordeel 2007-94.

16 CGB, oordeel 2007-16.

17 Hof Den Bosch 29 september 2009, LJN BJ9736.

18 E.C. Junger-Van Hoorn & J.J.H. Schrama, 'Onderscheid naar leeftijd in CAO's', SZW, juli 2005.

19 Kamerstukken II 2004/05, 28 170, nr. 40, p. 3-4.

20 DNB, 'Beperking Witteveen kader kan economie oppepper geven', DN Bulletin 14 mei 2013.

ongelijke behandeling. Wellicht werpt Peter tegen dat de verlaging van de eigen bedrage voor hem niet toereikend is. Zou de werkgever daarop besluiten om de actuariële waarde van Peters pensioen te vergoeden, dan loopt hij aan tegen de WGBL.

De AOW-franchise verlagen

Een andere compensatiemogelijkheid is het verlagen van de AOW-franchise. Uiteraard is dit alleen mogelijk als de gehanteerde franchise hoger is dan de minimale Witteveen-franchise, oftewel de enkelvoudige AOW-franchise voor samenwonenden (2013: €13.227). Tabel 3 geeft een overzicht van de gehanteerde franchises. Daaruit blijkt dat bij meer dan de helft van de actieve deelnemers deze enkelvoudige AOW-franchise voor samenwonenden wordt gehanteerd. Bij de anderen kan de AOW-franchise dus nog omlaag. En daarmee kan de verlaging van de pensioenopbouw worden gecompenseerd. Dat kan dan nog wel gepaard gaan met een hogere eigen bijdrage.

Indexeren van pensioenaanspraken

De afgelopen jaren hebben veel pensioenfondsen niet kunnen indexeren. Dat ze dat de komende jaren wel zullen gaan doen, ligt ook bepaald niet in de lijn der verwachtingen. De lage rente en de almaar stijgende levensverwachting maken dat immers schier onmogelijk. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) zijn de belangrijkste redenen voor de hogere levensverwachting de toegenomen medische mogelijkheden en de betere gezondheidszorg.²¹ Een garantie op een geïndexeerd pensioen is daarom niet meer houdbaar.

Het zou dan ook een passende compensatieoplossing kunnen zijn om de vrijgekomen middelen aan te wenden voor verbetering van het ambitieniveau van de indexatie. Daarbij past de kanttekening dat deze methode meer geschikt is bij verzekerde regelingen, mede omdat fondsen in 2015 overstappen op het reële pensioencontract. De verlaging van de premie kan jaarlijks worden gebruikt voor het indexeren van reeds opgebouwde rechten van actieve deelnemers. De vorm die daar het meest recht aan doet, is een onvoorwaardelijke indexatie. Deze heeft evenwel als nadeel dat fondsen direct een hogere reserve moeten aanhouden en

dat toekomstige indexaties gefinancierd moeten zijn. Bij waardeoverdracht zal de reserve inclusief de indexatieverplichting moeten worden overgedragen. Gaan veel werknemers uit dienst, dan daalt de dekingsgraad harder, waardoor de aanspraken van de achtergebleven deelnemers in gevaar komen.

Het kan passend zijn om de vrijgekomen middelen aan te wenden voor verbetering van het ambitieniveau van de indexatie

Een groot voordeel bij deze vorm van compensatie is dat de jaarlijkse vrijval van de actuariële waarde van de verminderde pensioenopbouw kan worden gebruikt als koopsom voor (extra) indexatie. Een nadeel is dat er jaarlijks een berekening moet worden gemaakt van de actuariële vrijval, die naar alle waarschijnlijkheid zeer bewerkelijk is. Een tweede nadeel is dat er wordt geïndexeerd over de opgebouwde aanspraken. Deelnemers die bijvoorbeeld geen waardeoverdracht hebben laten uitvoeren, lopen dan de indexatie mis. In tabel 4 geven we een voorbeeld van hoe de actuariële vrijval kan worden omgezet in indexatie.

Door de verlaging van de pensioenopbouw komt een actuariële koopsom beschikbaar van €13.525 – €10.519 = €3006. Wij vinden dat dit het uitgangspunt zou kunnen zijn voor de hoogte van de compensatie. Daarmee kan voor iedere deelnemer een indexatie van 2,17% worden gefinancierd. Uit de tabel blijkt dat met name de deelnemers met hoger opgebouwde aanspraken, bijvoorbeeld door waardeoverdracht of een langere diensttijd bij de werkgever, hiervan profiteren. Dit zullen meestal de oudere deelnemers zijn. Toch lijkt ons deze vorm van compensatie geen verboden onderscheid op te leveren. De hoogte van de indexatie is immers gekoppeld aan opgebouwde rechten en niet aan leeftijd.

Partnerpensioen op risicobasis (gedeeltelijk) omzetten in partnerpensioen op opbouwbasis

Een belangrijk aandachtspunt is ook nog de nabestaandendeckering in pensioenregelingen. Net als bij het ouderdompensioen worden de opbouwpercentages voor het partnerpensioen verlaagd. Veel pensioenregelingen kennen een partnerpensioen op risicobasis. Een compensatiemogelijkheid is om de actuariële waarde van de vrijval van het ouderdompensioen te gebruiken om het partnerpensioen op risicobasis om te zetten in een partnerpensioen op opbouwbasis. Op deze wijze blijft de totale actuariële waarde beschikbaar voor pensioen. Op de pensioendatum is het dan mogelijk om de waarde van het partnerpensioen uit te ruilen voor een hoger ouderdompensioen. Dit kan het verlies aan ouder-

Tabel 3. Gehanteerde AOW-franchises

AOW-franchise	deelnemers	
	aantal	%
pensioenfondsen (2012)		
enkelvoudige AOW voor samenwonenden	3.175.000	55%
vast geïndexeerd bedrag	1.749.000	30%
anders	874.500	15%
verzekeraars (2011)		
enkelvoudige AOW voor samenwonenden	356.000	41%
vast geïndexeerd bedrag	304.000	35%
anders	208.000	24%

Bron: DNB

Tabel 4. Voorbeeld omzetten actuariële vrijval in indexatie

geboortedatum	M/V	salaris	opgebouwd OPeind 2014	opbouw		brutokoopsom		opgebouwd OPeind 2015	indexatie per 1-1-2016
				2013	2015				
				2,25%	1,75%	2,25%	1,75%		
1-1-1958	M	€ 50.000	€ 7.000	€ 675	€ 525	€ 6.382	€ 4.963	€ 7.525	€ 163
1-1-1968	V	€ 50.000	€ 5.000	€ 675	€ 525	€ 5.081	€ 3.952	€ 5.525	€ 120
1-1-1978	M	€ 30.000	€ 3.500	€ 225	€ 175	€ 1.156	€ 899	€ 3.675	€ 80
1-1-1989	V	€ 30.000	€ 1.500	€ 225	€ 175	€ 906	€ 705	€ 1.675	€ 36
				€ 1.800	€ 1.400	€ 13.525	€ 10.519		

dompensioen door de nieuwe wetgeving enigszins compenseren.

Splitsen pensioenregeling in een bruto-nettovariant

Ook zou nog kunnen worden gecompenseerd door gebruik te maken van de zeer bewerkelijke excedentpensioenregeling van de sociale partners en de regeling boven de 1,85% te splitsen. Als partijen van deze twee mogelijkheden gebruik zouden maken, ontstaat er een driekoppig pensioenmonster dat □scaal verschillend wordt behandeld: één waarbij de omkeeregel van toepassing is, één met een nettogedeelte waarbij geen vermogensrendementshef□ng hoeft te worden betaald en één met een nettogedeelte waarbij wel vermogensrendementshef□ng dient te worden betaald. Wij verwachten niet dat veel werkgevers gebruik gaan maken van deze complexe en waarschijnlijk kostbare nettovarianten. Daarom gaan we er hier niet verder op in. Bovendien gaan Anouk Bollen en Elianne Janssen elders in dit nummer uitvoerig in op de voor- en nadelen van dit voorstel van de sociale partners.

■ CONCLUSIE

De jongste wetwijzigingen hebben substantiële gevolgen voor de pensioenopbouw. Het is aan te bevelen om bij het doorvoeren van de wetwijziging per 2014 daarin tevens de (eventuele) nieuwe wetgeving

van 2015 te betrekken. Anders lopen partijen het risico om in korte tijd meerdere keren complexe onderhandelingen te moeten voeren. Tijdens het besluitvormingsproces over de compensatiemogelijkheden dienen partijen alert te zijn op de diverse risico's, zoals ten aanzien van ongelijke behandeling of van individuele benadeling van ouderen.

Uitgangspunt voor de hoogte van de compensatie is dat deze kostenneutraal dient te zijn. Als de premie wordt omgezet in loon, kan dit het beste in een voor iedere werknemer gelijk percentage van het brutoloon. Wel behoudt de individuele werknemer het recht om een betere compensatieoplossing te eisen als een en ander voor hem ongunstig uitpakt. Het laatste woord daarover is aan de rechter.

Met name compenseren binnen de pensioenregeling kan een passende oplossing zijn. We hebben laten zien dat daarvoor nog steeds een aantal mogelijkheden bestaat. Als verbetering van het pensioen niet mogelijk is, lijkt het verlagen van de eigen bijdrage van de werknemer een goed alternatief. Dat laatste zou aansluiten bij het voorstel van DNB om de versobering van ons pensioenstelsel aan te wenden voor een verbetering van het besteedbaar inkomen. ●

21 CBS, 'Stijgende levensverwachting en veranderde leefstijl', 30 mei 2012.

