



Voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel moeten werkgevers met een beschikbare premiereregeling met een stijgende staffel uiterlijk 1 januari 2027 een keuze maken. Handhaaft men de progressieve premiestaffel voor bestaande deelnemers of gaan alle deelnemers naar een regeling met een vlakke premie waarbij de deelnemers van voor 2027 worden gecompenseerd? Werkgevers die kiezen voor de tweede optie worden geconfronteerd met het probleem hoe een passende compensatie te bepalen. Als het uitgangspunt is dat de overgang naar een vlakke premie voor werkgever en werknemer collectief kostenneutraal plaatsvindt zal voor bepaalde deelnemers sprake zijn van een achteruitgang van pensioenuitkomsten. Deze zullen hiervoor gecompenseerd moeten worden. Een methode om dit te bepalen is de brutoprofijtmethode. In deze bijdrage bespreek ik of deze wel zo passend is.

De brutoprofijtmethode leidt tot een (te) hoge compensatie

BRUTOPROFIJTMETHODE

Voor het bepalen van de pensioenachteruitgang is de maatstaf ‘brutoprofijtmethode’ geïntroduceerd. “Het brutoprofijt is de contante waarde van de toekomstige premie-inleg”.¹ Hierbij wordt het brutoprofijt van de voortzetting van de bestaande premieovereenkomst afgezet tegen het brutoprofijt van de situatie waarin overgestapt wordt naar de nieuwe pensioenovereenkomst.² Het contant maken gebeurt tegen markttrentre waarbij geen economische scenarioset nodig is. Het betreft de periode van wijziging tot aan de pensioeningangsdatum van de deelnemer. Het idee hierachter is dat bij zowel de bestaande als de nieuwe pensioenregeling de premie de toezegging is en het profijt bepaald kan worden door te berekenen hoeveel premie

men meer of minder ontvangt na wijziging. Bij deze berekening wordt dus niet gekeken naar (verwachte) pensioenuitkomsten.

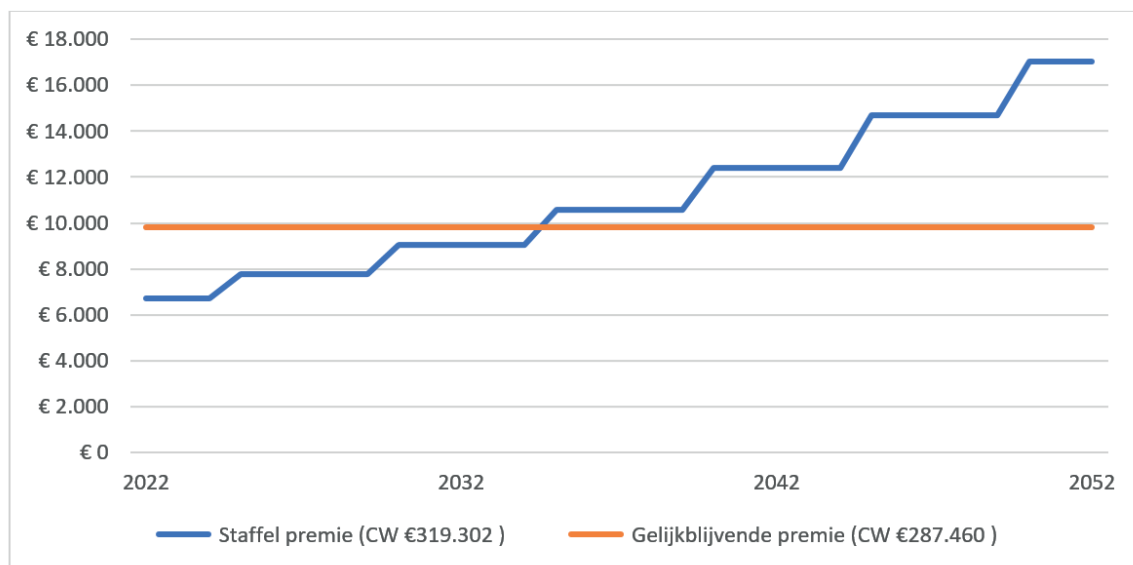
COMPENSATIE IN DE PENSIOENREGELING

Een beschikbare premiereregeling is echter meer dan alleen de ingelegde premies; beleggen op basis van *lifecycles* is ook onderdeel van de regeling. Het is de bedoeling dat deze beleggingen naar verwachting een positief rendement opleveren. Wanneer de vlakke premie nog ruimte overlaat, wat bij kostenneutrale overgang voor de hand ligt, kan de compensatie gebruikt worden voor de pensioenopbouw. Tot 2037 kan tot maximaal 33 % ingelegd worden. Het bedrag van de compensatie wordt nu op gelijke wijze belegd als de reguliere pensioenpremie.

1 Pag. 93 MvT Wet toekomst pensioenen.

2 Pag. 93 MvT Wet toekomst pensioenen.

Figuur 1: Brutoprofijt van twee regelingen: € 287.460 – € 319.302 = -/- € 31.842



COMPENSATIE TE HOOG

Veel deelnemers zullen door deze compensatie op hun eerstvolgende pensioenoverzicht – op basis van de economische scenario set (Uniforme Rekenmethode) – een toename van het verwachte pensioen zien; dat zal veelal niet zijn wat de werkgever met de compensatie heeft beoogd. Het lijkt erop dat de werknemers zo worden overgecompenseerd.

In een beschikbare premieregeling wordt afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer anders belegd. Uitvoerders zijn wettelijk verplicht om het risico voor deelnemers van een beschikbare premieregeling af te bouwen als de duur tot de pensioendatum afneemt. Eén van de wijzen waarop men dit doet is het percentage dat men belegt in ‘risicovolle’ zakelijke waarden met een hoger verwacht rendement af te bouwen ten gunste van minder ‘risicovolle’ beleggingen in (staats)obligaties met een lager verwacht rendement. Een jonge deelnemer aan een beschikbare premieregeling heeft hierdoor een hoger verwacht rendement dan een oudere deelnemer.

Scenarioanalyse leidt tot een passende compensatie

De nieuwe pensioenregeling heeft een vlakke premie, voor jonge deelnemers zal de jaarpremie in de nieuwe regeling hoger zijn dan in de huidige pensioenregeling wanneer de transitie kostenneutraal gebeurt, voor oudere deelnemers is de nieuwe premie juist lager dan voorheen. Een groter deel van de premie wordt op jongere leeftijd ingelegd en belegd tegen een hoger verwacht rendement. Hoewel de nominale premie inclusief compensatie over de looptijd ongeveer evenveel is, is de spreiding van de premie-inleg dus niet gelijk. Door de vlakke premie en de compensatieperiode van tien jaar wordt veel premie die voorheen in de toekomst verschuldigd was, nu naar voren gehaald. De extra premie die naar voren gehaald is kan risicovoller en langer belegd worden met als resultaat een hoger verwachte uitkering. De brutoprofijtmethode houdt hier geen rekening mee.

Zoals eerder beschreven geldt dat de compensatie uitgesmeerd wordt over maximaal tien jaar. Voor de werkgever is het dan ook goed te realiseren dat als hij compenseert in de pensioensfeer, hij gebruik moet maken van de tienjaars compensatieperiode.¹ Aangezien de pensioenpremie die verschuldigd is tot aan de pensioendatum contant gemaakt wordt, betekent dit dat deelnemers die nog meer dan tien deelnemersjaren hebben, het geluk hebben dat zij hun premieachteruitgang al in tien jaar vergoed hebben gekregen. Voor de

¹ Art. 150f lid 1c PW.

Brutoprofijtmethode laat alleen het verschil in premie zien

werkgever betekent dit dat hij de pensioenpremie naar voren haalt. Hoewel actuarieel gezien de werknemer op pensioendatum de volledige premie heeft gekregen waar hij recht op zou hebben gehad als de pensioenregeling niet was gewijzigd, loopt de werkgever het risico dat de werknemer voortijdig het dienstverband beëindigd. Een werknemer die nog twintig dienstjaren heeft te gaan, krijgt in feite de eerste tien jaar te veel premie, en de laatste tien jaar te weinig premie. Hierdoor bouwt hij de eerste tien jaar een voorfinanciering op die in de laatste tien jaar minder wordt en pas op pensioeningang volledig is verdwenen. Als rekening gehouden zou worden met de economische scenario's, dan kan gesteld worden dat het bedrag aan compensatie naar beneden bijgesteld kan worden. Immers, de inleg kan langer dan tien jaar renderen tegen een hoger rendement dan de marktrente.

COMPENSATIE AAN DE HAND VAN VERWACHTE PENSIOENUITKOMSTEN

Als het bedrag aan compensatie wordt berekend op basis van de verwachte pensioenuitkomst, zal het bedrag aan compensatie in de regel lager zijn dan het bedrag aan compensatie op basis van de brutoprofijtmethode. Bij een gelijkblijvende premie is de verhouding tussen de premie en de verwachte pensioenuitkomst lineair. Als de vastgestelde premie inclusief

compensatie leidt tot een verwacht pensioen dat 110 % bedraagt van het verwachte pensioen in de oude regeling, dan is de premie ook 110 % van de premie die nodig is om het verwachte pensioen gelijk te houden. Daarbij geldt dat het niet gegarandeerd is dat het bedrag aan compensatie op basis van het verwachte pensioen altijd lager uitvalt dan bij de brutoprofijtmethode. Er kunnen individuele deelnemers zijn waarbij juist op basis van de brutoprofijtmethode de compensatie lager uitvalt. Voordat een methode wordt gekozen is het dus verstandig om beide opties door te rekenen, zodat men niet voor verrassingen komt te staan.

CONCLUSIE

De brutoprofijtmethode leidt in veel gevallen tot een (te) hoge pensioencompensatie. Door slechts te kijken naar het verschil in de contante waarde van de pre-

Jongere deelnemers hebben meer voordeel bij brutoprofijtmethode

mie tussen de huidige en nieuwe regeling, en dus niet te kijken naar de pensioenuitkomsten op basis van scenarioanalyse, zal de werkgever een (te) hoge compensatie voorgeschoteld krijgen. Hoewel deelnemers hier niks tegen hebben, is het reëler de compensatie te berekenen op basis van pensioenuitkomsten die bepaald zijn aan de hand van een scenarioanalyse.