



**mr. drs. Corey Dekkers MFP CFP®**  
Senior pensioenjurist bij Pensioennavigator



**prof. mr. dr. Mark Heemskerk EPP CFP®**  
Hoogleraar pensioenrecht aan de Radboud Universiteit, advocaat-partner bij held law en raadsheer-plaatsvervanger in het Hof Den Bosch

*Nabootsing premiestaffel tot 2037 voor alle deelnemers kan ook bij premiestaffel > 33 %*  
In een drietal artikelen in P&P hebben wij laten zien hoe de bestaande premiestaffel tot 2037 kan worden nagebootst voor alle werknemers.<sup>1</sup> Verschillende partijen lieten ons weten enthousiast te zijn maar bij sommige premiestaffels aan te lopen tegen de fiscaal maximale grens van 33 %. In dit artikel laten wij zien waarom dat geen belemmering is.

## Individuele vlakke premie plus pensioencompensatie mag meer bedragen dan 33 %

### HANDHAVING PREMIESTAFFEL OF VLAKKE PREMIE MET COMPENSATIE

**D**e Wet toekomst pensioenen maakt handhaving van de premiestaffel mogelijk voor bestaande werknemers (art. 220e Wtp). Vanaf uiterlijk 1 januari 2027 geldt voor nieuwe deelnemers dan een vlakke premieovereenkomst. Het alternatief is wijziging van de premiestaffel en introductie van de vlakke premie (art. 17 Wtp). Daarbij is compensatie waarschijnlijk noodzakelijk om de pensioenovereenkomst rechtsgeldig te kunnen wijzigen. De premie van oudere werknemers gaat er op achteruit. Wij hebben in dit blad nabootsing van de bestaande premiestaffel voorgesteld. Per leeftijdscohort van vijf jaar wordt pensioencompensatie gegeven die gelijk is aan de oorspronkelijke premiestaffel van het betreffende cohort verminderd met de vlakke premie. Omdat de compensatie plaatsvindt in pensioen geldt dit ook voor nieuwe deelnemers (art. 150f Wtp). Daarmee is de oorspronkelijke premiestaffel voor alle deelnemers tot 2037 nagebootst.

Verschillende partijen, waaronder pensioenuitvoerders en pensioenadviseurs, lieten weten dat hun klanten zeer geïnteresseerd zijn in deze vorm van transitie. Door nabootsing van de premiestaffel verandert er voor werkgever en werknemer tot 2037 niet veel. Een aantal adviseurs gaf aan het jammer te vinden dat deze constructie beperkt blijft voor premiereregelingen waar de hoogste premiestaffel lager is dan 33 %. Markrentestaffels met een percentage hoger dan 33 % zouden niet één op één kunnen worden nagebootst. Zij gaven aan dat het percentage in één of meerdere cohorten binnen de staf-

fel hoger is dan 33 % en voorzagen fiscale problemen voor die staffels. Wij denken op basis van de parlementaire stukken dat nabootsing van de premiestaffels die uitkomen boven de 33 % mogelijk is.

### DE FISCALE PREMIEGRENS VAN MAXIMAAL 33 % GELDT VOOR COLLECTIEF

In de Wet toekomst pensioenen is inderdaad vastgelegd dat de voorgestelde fiscaal toegestane vlakke premie 30 % van de pensioengrondslag bedraagt (art. 18a lid 1 wet LB). Dit percentage wordt tijdens de compensatiefase tot 2037 verhoogd met 3 %.<sup>2</sup> Tot 2037 bedraagt de totale toegestane vlakke premie dus 33 % van de pensioengrondslag. Die maximale premie is gebaseerd op het collectief van werknemers. Per individu of cohort kan dit percentage afwijken. Fiscaal is er dus geen maximum voor leeftijdscohorten of individuen vastgesteld. Dat blijkt uit de MvT:

*“Voor het ontvangen van compensatie geldt geen fiscale begrenzing. Dit biedt de mogelijkheid om maatwerkafspraken te maken zodat gericht kan worden gecompenseerd. Een werkgever kan derhalve voor het collectief van werknemers ten hoogste 33 % premie minus de reguliere premie inleggen voor compensatie. De premie voor compensatie kan vervolgens gericht worden toebedeeld aan individuele werknemers. In de specifieke situatie kan dan zo optimaal mogelijk worden gecompenseerd. De premie voor compensatie kan tot 1 januari 2037 aangewend worden voor compensatie. De premie voor compensatie kan niet voor andere doeleinden worden gebruikt dan met dit wetsvoorstel mogelijk wordt gemaakt”<sup>3</sup>*

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 tot 2037 nader toegelicht, P&P 2022/1; M. Heemskerk, C. Dekkers, Handhaving premiestaffels voor iedereen door vlakke premie en compensatie kan, P&P 2022/3.

2 Art. 38s Wet LB 1964. Volledigheidshalve wijzen wij er op dat de 3 % extra compensatie ziet op pensioencompensatie. Art. 38s verwijst naar 150f, dat ziet op pensioencompensatie. Zien wij het goed dan is die ruimte er dus niet voor looncompensatie. Dat kan volledige looncompensatie bemoeilijken.

3 Kamerstukken II 2021-22, 36 067, 3, p. 142.

Ook elders in de MvT wordt bevestigd dat de toedeling van de compensatiepremie aan individuele werknemers niet fiscaal begrensd is:

*“Bij het niet volledig benutten van de premie, bedoeld in artikel 18a, eerste lid, Wet LB 1964, kan per werknemer een hogere compensatiepremie worden ingelegd dan 3 %. De toedeling van de compensatiepremie aan individuele werknemers wordt niet fiscaal begrensd, alleen de premie-inleg wordt fiscaal begrensd per werknemer. Het is aan sociale partners om de compensatie gericht in te zetten zodat in verschillende situaties zo optimaal mogelijk kan worden gecompenseerd.”<sup>4</sup>*

Dat betekent dat een premiestaffel met een leeftijdscohort dat meer dan 33 % bedraagt fiscaal is toegestaan, zolang voor het collectief van werknemers de vlakke premie én de collectieve compensatiepremie samen niet meer dan 33 % bedraagt.<sup>5</sup> Gelet op het kenmerk van premiestaffels – beginnend met een veel lagere premie (bijvoorbeeld 6 %) die per leeftijdscohort stijgt – zal dat niet of nauwelijks het geval zijn. Wij illustreren dat hieronder aan de hand van een voorbeeld van een premiestaffel met een rekenrente van 2 %.

Tabel 1 Voorbeeld 2,0 % rekenrentestaffel

Leeftijd	Staffel 2,0 %	Vlakke premie	Beschikbare compensatie	Werkelijke compensatie	Vlakke premie plus compensatie
15-20	14,1 %	14,0 %	10 %	0,1 %	14,1 %
20-25	15,6 %	14,0 %	10 %	1,6 %	15,6 %
25-30	17,2 %	14,0 %	10 %	2,2 %	17,2 %
30-35	19,0 %	14,0 %	10 %	5,0 %	19,0 %
35-40	21,0 %	14,0 %	10 %	7,0 %	21,0 %
40-45	23,2 %	14,0 %	10 %	9,2 %	23,2 %
45-50	25,6 %	14,0 %	10 %	11,6 %	25,6 %
50-55	28,4 %	14,0 %	10 %	14,4 %	28,4 %
55-60	31,6 %	14,0 %	10 %	17,6 %	31,6 %
60-65	35,3 %	14,0 %	10 %	21,3 %	35,3 %
65-68	38,7 %	14,0 %	10 %	24,7 %	38,7 %

Bron: Pensioennavigator collectief

De vlakke reguliere premie bedraagt 14 %. Voor compensatie is dus maximaal 19 % per deelnemer beschikbaar (33 % - 14 %). In deze casus heeft de werkgever besloten ongeveer 10,0 % aan compensatieruimte per deelnemer ter beschikking te stellen. Dan

kom je uit op 24 % in totaal per deelnemer. Dat is ruim onder het fiscaal maximum van 33 % voor het collectief. Hoe de compensatie verdeeld wordt tussen de deelnemers is aan de werkgever/werknemer (of sociale partners), al moet het tijdsevenredig zijn. In dit voorbeeld krijgt de deelnemer van 18 jaar 0,1 % van de totale 10 % compensatieruimte. De deelnemer van 65 jaar krijgt 24,7 % van de totale 10 % compensatieruimte.

Zolang de vlakke reguliere premie plus de compensatiepremie voor het gehele deelnemersbestand niet meer bedraagt dan 33 % is het mogelijk om tijdens de transitieperiode tot 2037 op deelnemer niveau een premie toe te zeggen die inclusief compensatie omgerekend hoger is dan 33 %. In dit rekenvoorbeeld zijn we uitgegaan dat het werknemersbestand over de staffels evenredig verdeeld is.<sup>6</sup>

### VOORBEELD

De werkgever heeft twee werknemers van 25 jaar en 60 jaar in dienst. De pensioengrondslag van de 25-jarige deelnemer is € 70.000 en van de 60-jarige € 30.000. De compensatie bedraagt 10 % van de totale pensioengrondslag. Hoe deze € 10.000 compensatie verdeeld wordt mag aan de partijen worden overgelaten. Stel, de volledige compensatie wordt toegekend aan de oudere werknemer. De vlakke reguliere premie is 14 %. Na de compensatie bedraagt zijn totale premie 47 % van zijn pensioengrondslag. Die van de jongere deelnemer blijft staan op 14 %.

### CONCLUSIE

Nabootsing van de premiestaffel is tot 2037 voor alle deelnemers mogelijk via een vlakke premie in combinatie met pensioencompensatie. Dit geldt ook voor leeftijdscohorten met een premie in de huidige premiestaffel van meer dan 33 % van de pensioengrondslag. Volgens de Wet toekomst pensioenen is de fiscaal toegestane vlakke reguliere premie 30 % van de pensioengrondslag. Dit percentage wordt tijdens de compensatiefase tot 2037 verhoogd met 3 %. Tot 2037 bedraagt de totale toegestane vlakke premie en compensatiepremie dus 33 % van de pensioengrondslag. Uit de parlementaire stukken blijkt dat die maximale premie inclusief pensioencompensatie gebaseerd is op het collectief van werknemers. Per individu of cohort mag dit percentage afwijken. Daardoor is het mogelijk om de premiestaffel tot 2037 na te bootsen indien de hoogste staffel hoger dan 33 % is.

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2021-22, 36 067, 3, p. 441-442.

<sup>5</sup> In een eerdere bijdrage in dit blad (zie noot 1) gaven wij al aan waarom nabootsing van de premiestaffel leidt tot tijdsevenredige compensatie, de wettelijke eis uit art. 150f lid 1 onder b Wtp.

<sup>6</sup> Of het fiscaal noodzakelijk is om de berekening te herzien bij indiensttreding of uitdiensttreding en dan telkens de collectieve 33 % grens te toetsen is ons niet bekend.