

 drs. Robbert van Woerden CFP®
Eigenaar van Themis Pensioen Professionals BV

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

Bij met name bedrijfstakpensioenfondsen wordt gekozen om de compensatie wegens het vervallen van de doorsnee-problematiek te financieren uit het fondsvermogen. In veel transitieplannen is te lezen dat de compensatie eenmalig plaatsvindt bij het invaren. Over de vraag of dit wel zo logisch is vonden wij de volgende argumentatie:

“Het is logisch om de compensatie doorsneesystematiek in principe uit het fondsvermogen te financieren. De groep waar het om gaat heeft, in de tijd dat zij nog jonger dan circa 40-45 jaar waren, namelijk minder aanspraken van het pensioenfonds gekregen dan waarvoor premie betaald is, vanuit de impliciete belofte dat dat in latere jaren rechtgetrokken zou worden. Daarmee hebben zij een impliciete vordering op het fonds die nu tot betaling komt. Het is prima te beargumenteren dat het geld daarvoor al in het fonds zit (immers lagere waarde aanspraken toegekend). Het zijn niet alleen de gepensioneerden die een impliciete aanspraak op de buffer hebben. De werkgever doet ook al afstand van een eventuele impliciete aanspraak (optiewaarde van eventuele premieverlaging).”

Wij voelden de noodzaak deze analyse te nuanceren. In het kort gezegd betekent deze vorm van compensatie dat een deel van het vermogen voor bestaande pensioenaanspraken en rechten wordt gebruikt om het gemis aan toekomstige pensioenopbouw te financieren. Deze bovenstaande analyse noemen wij voor het gemak: de premievorderingstheorie.

(Alleen) compensatie betalen uit vermogen is verre van logisch

HOE WERKTE OPBOUW VÓÓR DE WTP

De meeste verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen kennen een middelloonregeling. Daarbij is de pensioenaanspraak afgesproken. Het betreft een uitkeringsovereenkomst op basis van artikel 10 Pw. Daarmee is ook de uitkering, de vordering. Dat sluit ook aan bij artikel 11, lid 1, onderdeel c, wet op de loonbelasting dat aangeeft dat de aanspraak is vrijgesteld van loonheffing. De financiering van het ouderdomspensioen vindt plaats via kapitaaldekking op basis van artikel 127 Pw. Op basis van artikel 128, onder 1, sub a Pw stelt een pensioenfonds een kostendekkende premie vast op basis van een premie die actuariëel benodigd is in verband met de aangroei van de pensioenverplichtingen. Deze actuariële premie wordt bij bedrijfstakpensioenfondsen over het collectief omgeslagen via de doorsneepremiesystematiek. De werkgever moet minimaal 10 % bijdragen. We kennen geen fondsen waarbij de totale premie door de werknemers wordt gedragen. Bij veel fondsen wordt gerekend met een werknemersbijdrage van circa 1/3 van de totale premie. Binnen de premie is er wel conform artikel 128, lid 1b een opslag die zorgt voor een vereist eigen vermogen. Artikel 132 Pw bepaalt dat het fonds over een vereist

vermogen moet beschikken en dat dit wordt vastgesteld zodanig dat met een zekerheid van minimaal 97,5 % wordt voorkomen dat het fonds binnen een jaar over minder waarden beschikt dan de hoogte van de technische voorzieningen. De technische voorzieningen worden berekend op basis van marktwaardering. Deze artikelen bepalen dat er een voorziening moet zijn die afdoende is om de bestaande verplichtingen (aanspraken) te betalen. Dus de buffers zijn gemerkt om te gebruiken voor de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten. Expliciet wordt nergens aangegeven dat deze dienen voor toekomstige opbouw. Toekomstige opbouw moet namelijk uit de kostendekkende premie worden gefinancierd.

De buffers zijn dus gemerkt om te gebruiken voor reeds opgebouwde pensioenen

Zoals eerder vermeld wordt de premie actuariëel bepaald maar omgeslagen in een gelijk percentage per deelnemer (de doorsneepremiesystematiek). Het is dus juist dat er voor een jongere in beginsel te veel is betaald voor zijn eigen aanspraak, maar het recht daarop is beperkt tot die aanspraak en niet tot de premies en het rendement daarop. Sterker nog: de werknemersbijdrage in de pensioenregeling is misschien wel afdoende voor de actuariële premie die een jongere zou betalen voor het eigen recht. De werkgeversbijdrage, ook bij doorsneepremie, is een premie voor het collectief. Op de werkgeversbijdrage rust geen vorderingsrecht voor de individuele werknemer. Het is een bijdrage voor de financiering van de aanspraak.

Gesteld kan worden dat de premievorderingstheorie niet opgaat. De betaalde premie in het verleden was namelijk niet de beloning. Dit was de aanspraak.

Het gaat om het compenseren van toekomstige tekorten

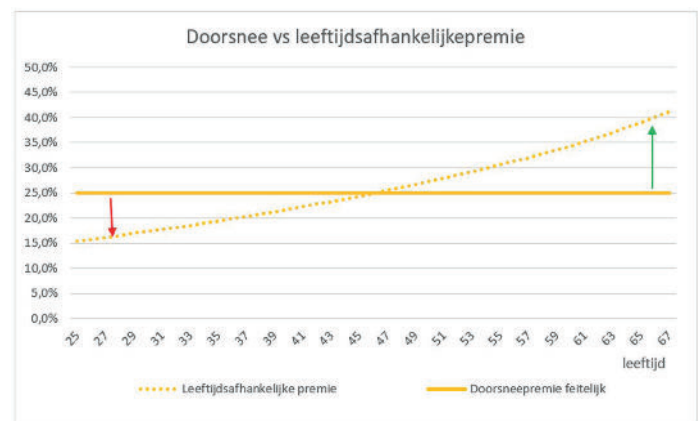
COMPENSATIE OVER TOEKOMSTIGE TEKORTEN

Compensatie voor in beginsel 40-plussers is bij overgang naar het nieuwe stelsel nodig. Immers voor actuariële financiering van de middelloonaanspraak was een actuariële premie nodig. In de praktijk is dit een stijgende premie aangezien de aanspraak leeftijdsonafhankelijk was. In de memorie van toelichting lezen we dat het nieuwe stelsel uitgaat van een leeftijdsonafhankelijke premie en dat er daarmee sprake is van degressieve opbouw. Het nieuwe stelsel wordt maar liefst 35 maal in de memorie van toelichting gekenschetst als degressieve pensioenopbouw. Wij komen soms meningen tegen die het nieuwe stelsel niet op deze wijze in willen vullen. Daar zien wij, gezien de expliciete onderbouwing in de memorie (en overigens ook in de verdere Kamerbehandeling) geen gronden voor. Deze achteruitgang voor de oudere werknemers moet in beginsel zo adequaat en evenwichtig mogelijk worden gecompenseerd; bij voorkeur kostenneutraal.

“Een evenwichtige overstap zal in voorkomende gevallen vergen dat actieve deelnemers die een onevenredig nadeel ondervinden van de overstap op een premieregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie adequaat en kostenneutraal worden gecompenseerd (hierna: compensatie).”¹ De compensatieregeling is onderdeel van

de pensioenovereenkomst als de compensatie in de vorm van pensioen plaatsvindt.”²

In het nieuwe pensioenstelsel is de stijgende premie verboden. De premie moet voortaan leeftijdsonafhankelijk zijn. Daarnaast is de doorsneepremiefinanciering afgeschaft. Dat betekent onder meer dat de leeftijdsonafhankelijke premie direct zal worden gebruikt voor de persoonlijke pensioenpot van de werknemer. Uitgaande van een (willekeurige) positieve rekenrente leidt dat tot onderstaande grafiek. Hoe hoger de rekenrente hoe steiler de gestippelde lijn (de stijgende premie) verloopt. In beginsel wordt daarmee ook het tekort van werknemers bij overgang naar het nieuwe stelsel groter en daarmee de benodigde compensatie hoger.



Voor een werknemer van bijvoorbeeld 47 jaar komen er in de toekomst tekorten omdat de stippellijn hoger ligt dan de leeftijdsonafhankelijke premie (de horizontale lijn). Deze toekomstige tekorten moeten worden gecompenseerd. In jargon wordt dit de compensatie voor het vervallen van de doorsneepremiesystematiek genoemd. Bij verzekerde regelingen met een staffel die omgezet zouden worden naar een gelijkblijvende premie speelt in de basis iets vergelijkbaars, alleen is daar geen sprake van een doorsneepremie. Ook bij ondernemingspensioenfondsen leidt de overgang naar het nieuwe stelsel tot een compensatievraagstuk.

Wat duidelijk moet zijn, is dat het gaat om het compenseren van toekomstige tekorten. Naar het verleden wordt niet gekeken. Het gaat niet om reeds ontstane tekorten in de opbouw. Het gaat strikt om de toekomstige opbouw. De reeds opgebouwde aanspraken worden namelijk, ongeacht de wijze van eerdere financiering, tegen reële (dan wel beoogd reële) grondslagen bij invaren omgezet in een nieuwe aanspraak. Die aanspraak bestaat dan uit een kapitaal dat vanaf pensioendatum omgezet wordt in een variabele uitkering.

1 Kamerstukken II 2021-22, 36 067, 3, p. 108.

2 Kamerstukken II 2021-22, 36 067, 3, p. 352; 398.

Het feit dat er sprake is van compensatie van toekomstige tekorten maakt financiering hiervan uit reeds aanwezig vermogen niet direct logisch. De eerdergenoemde premievorderingstheorie stelt dat dit juist wel logisch zou zijn komt voort uit een omgedraaide redenering. Deze redenering kijkt slechts naar de financiering in het verleden. In deze redenering ga je niet uit van het aanvangsprincipe dat compensatie moet plaatsvinden over toekomstige tekorten, maar ga je uit van de assumptie dat de financiering in het verleden niet juist (niet actuarieel) was en dit wel had moeten zijn, dat daarmee voor de oudere werknemers achteraf bekeken te weinig voor is gefinancierd en dat het daarmee dan evenwichtig zou zijn om alsnog vermogen over te hevelen. Deze redenatie past als het doel is om over het verleden het gebruik van de doorsneepremie deels te herstellen. Dat is het doel echter niet. Bovendien lijkt de premievorderingstheorie ervan uit te gaan dat de werknemers de volledige premie hebben betaald. Ook dat is niet juist. Zoals eerder gesteld moet er minimaal 10 % door de werkgever worden betaald. In de praktijk is dat meestal meer dan 50 %.

De premievorderingstheorie gaat er ook vanuit dat er sprake zou zijn geweest van een vordering op de premie. Dat is feitelijk onjuist. Er was (en is binnen het oude stelsel) juist expliciet een vordering van de deelnemers op het fonds van de aanspraak, niet een vordering op de premies en eventueel rendement hierop. Zelfs in het nieuwe stelsel betreft de vordering een variabele pensioenuitkering, en niet het pensioenkapitaal. In de premievorderingstheorie zou bovendien de vraag naar voren komen hoe om te gaan met het werkgeversdeel en het werknemersdeel van de eerdere premie en eventuele rendementen daarop: bij een vordering op de aanspraak speelt die discussie niet.

Een hogere dekkingsgraad enkel door een verlaging van de verplichting is nadelig voor werknemers

BASISPRINCIPES

We blijven nog even bij de situatie dat zou worden ingevaren. Daarbij worden de opgebouwde aanspraken omgezet in persoonlijk belegd vermogen. Bij invaren wordt de activa van het fonds verdeeld in individuele potjes. De verdeelsleutel wordt bepaald aan de hand van de dekkingsgraad.

Bij een dekkingsgraad van 100 % heeft het fonds precies voldoende in kas om aan zijn verplichtingen te voldoen. Stijgt de dekkingsgraad dan heeft het fonds ruimte om financiële schokken op te vangen, te indexeren of zelfs de toekomstige premies te verlagen. De dekkingsgraad kan stijgen doordat of de activa (beleggingen) stijgen, of de passiva (verplichtingen) dalen of juist beide. Voor de individuele deelnemer is het van belang een zo hoog mogelijk startkapitaal te krijgen bij het invaren. Aan sociale partners de taak om het vermogen boven de 100 % dekkingsgraad zo adequaat en evenwichtig mogelijk te verdelen onder de deelnemers. In de praktijk is de veronderstelling hoe hoger de dekkingsgraad hoe beter het is voor de deelnemer. Deze veronderstelling is niet geheel waar. Aan de hand van een voorbeeld proberen we dit duidelijk te maken.

Een deelnemer van 40 jaar heeft op het moment van invaren een pensioenaanspraak van € 10.000. De rente is bijvoorbeeld 2 %. De waarde van de aanspraak in het economisch verkeer bedraagt € 100.000. Bij een dekkingsgraad van 100 % heeft de deelnemer recht op deze 100.000. Doordat de rente stijgt en de verplichting daalt is niet langer 100.000 nodig, maar slechts 70.000. De dekkingsgraad stijgt daarmee naar ongeveer 143 %. Deze stijging van de dekkingsgraad is slechts ontstaan door een stijging van de rente (en daarmee een verlaging van de verplichting). De activa van het fonds zijn gelijk gebleven.

In de eerste situatie zijn er geen buffers (dekkingsgraad 100 %). Uiteraard zal er dan in beginsel niet worden ingevaren. Bij de tweede situatie is de dekkingsgraad door de stijging van de rente fors toegenomen. Dit heeft nadelige gevolgen voor de werknemer. Immers bij omzetting wordt de waarde van zijn (niet gewijzigde) aanspraak lager dan deze bij de dekkingsgraad van 100 % was. Immers de rekenrente is hoger. De waarde van de verplichting van 10.000 was € 100.000 en is door de stijging van de rentestand € 70.000 geworden. Het fonds houdt nu € 30.000 als buffer ten aanzien van deze deelnemer over. In beginsel was deze buffer in het oude stelsel bedoeld voor bijvoorbeeld indexaties, voor het opvangen van negatieve ontwikkelingen in sterfte, beleggingen en/of rente over de opgebouwde pensioenaanspraak.

In het oude stelsel is de buffer expliciet niet bedoeld voor financiering van toekomstige opbouw. Deze wordt in beginsel gefinancierd uit premies. Dat we onder het oude stelsel ook premiedempingsmechanismen hebben gekend doet daar niets aan af. Het is dus in beginsel nooit de bedoeling geweest dat toekomstige opbouw wordt gefinancierd uit buffers bij een bedrijfstakpensioenfonds. Sterker nog, juist over de periode in de jaren 90 dat dit wel gebeurde, bijvoorbeeld via de premievakantie bij het ABP, is nog altijd discussie over de evenwichtigheid daarvan.

Bij een dekkingsgraad van 100 % zou er geen vermogen zijn voor onder meer indexaties omdat de activa, in geval van invaren, reeds volledig zijn verdeeld. Buiten kijf staat dat een dergelijke verdeling betrekking heeft op reeds opgebouwde pensioenaanspraken. Wanneer door een rentewijziging diezelfde activa plots deels worden gebruikt voor toekomstige tekorten in opbouw, is dat verre van logisch.

Toekomstige tekorten enkel financieren uit buffers is een trendbreuk

EN BIJ NIET-INVAREN?

Bovenstaande gaat uit van een situatie waarbij wordt ingevaren. In geval de dekkingsgraad 100 % was en er niet ingevaren werd, dan bleef de opgebouwde aanspraak gelijk en werd deze op de balans volgens de regels van het FTK opgenomen. Er moet wel een nieuwe regeling komen voor de toekomstige opbouw op basis van de Wtp. In die situatie is vermenging van pre-Wtp-geld met de premiereregeling in de toekomstige opbouw uit den boze.

Bij pensioenfondsen die niet invaren maar wel (uiterlijk per 1 januari 2027) een nieuwe premiereregeling uitvoeren, wordt derhalve voorgesteld dat de tot dat moment opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten automatisch in een apart financieel geheel gescheiden van de nieuwe premiereregeling worden ondergebracht. Op de reeds (tot uiterlijk 1 januari 2027) opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten blijft, net als bij gesloten pensioenfondsen, het financieel toetsingskader van toepassing. De regering wijst erop dat deze scheiding in oud en nieuw vermogen alleen wordt geïntroduceerd met het oog op de transitie en voor pensioenfondsen die niet invaren en wel een nieuwe premiereregeling uitvoeren. Er ontstaan dan twee gescheiden vermogens”.³

In een dergelijke situatie blijft er dus een compensatievraagstuk over voor de toekomstige opbouw. Die toekomstige opbouw zou immers worden verlaagd voor oudere werknemers. In beginsel kan dat niet zomaar zonder compensatie.

Werknemers(vertegenwoordiging) zou dan oog moeten hebben voor compensatie en de financiering hiervan. Binnen verzekerde regelingen is een kostenneutrale transitie niet mogelijk. Vandaar dat een overgangsrecht van toepassing is waar het mogelijk is de middelloonregeling om te zetten in een staffel. Als de staffel niet afdoende compenseert, kunnen er extra compensaties (in loon

dan wel pensioen) worden bedongen. Financiering vanuit de werkgever uiteraard.

Ook bij pensioenfondsen Rijn en binnenvaart is niet gekozen voor een dubbele transitie. Nu het fonds is opgeheven is toch besloten dat de aanspraken bij het fonds blijven. De buffers blijven staan en worden niet gebruikt voor de compensatie voor het gemis aan toekomstige pensioenopbouw. Afspraken over de compensatie worden gemaakt door de werkgever en werknemers samen.

WAAROM WORDEN COMPENSATIES DAN TOCH UIT BUFFERS GEFINANCIERD?

Wat in de praktijk gebeurt, is dat de premie die werkgever en werknemers betaalden zoveel als mogelijk gelijk blijft. Bedroeg de doorsneepremie in totaal 25 % dan wordt de leeftijdsonafhankelijke premie eveneens 25 %. Ook de verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer blijft veelal gelijk. Nu de premie onder de Wtp leeftijdsonafhankelijk is geworden vindt er geen herverdeling meer plaats van jong naar oud. Dit betekent dat oudere deelnemers waarvan de actuariële premie in het oude systeem hoger is dan 25 % een tekort opbouwen. Dit tekort moet zoveel als mogelijk gecompenseerd worden. De wetgever heeft hiervoor extra fiscale ruimte voor de premie geboden gedurende tien jaar. De voorkeur gaat uit van compensatie in pensioenopbouw door verhoging van de premie. Op deze wijze hebben niet alleen bestaande maar ook nieuwe deelnemers recht op compensatie als dit geboden wordt voor het leeftijdscohort waartoe zij behoren. De wet bepaalt dat bij compensatie in pensioenaanspraken nieuwe werknemers gedurende de resterende compensatieperiode dezelfde compensatie moeten ontvangen als hun eigen leeftijdscohort. Die compensatie moet tijdsevenredig zijn en gefinancierd zijn op het moment van onvoorwaardelijke toekenning (art. 150f Pw).⁴

Nu echter veel pensioenfondsen de compensatie eenmalig betalen uit het fondsvermogen kan de vraag gesteld worden of dit wel zo eerlijk is.

Enerzijds betekent een stijging van de dekkingsgraad namelijk niet dat de deelnemer meer startkapitaal krijgt, sterker nog het tegendeel is waar. Een stijging van de dekkingsgraad leidt tot een kostenverlaging voor de werkgever. Het gemis aan toekomstige pensioenopbouw wordt niet uit de premie, maar uit het fondsvermogen gefinancierd. Anderzijds leidt de eenmalige compensatie uit het fondsvermogen ertoe dat nieuwe deelnemers geen recht hebben op compensatie. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat dit niet wenselijk is.

3 Kamerstukken II 2021-22, 36 067, 3, p. 94.

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

“Om te voorkomen dat latere toetreders in de compensatieregeling worden benadeeld, wordt voorgeschreven dat de compensatie tijdsevenredig over de looptijd van de compensatieregeling moet worden toegekend over de volledige periode”.⁵

“Gedurende de compensatieperiode kan het voorkomen dat mensen voor het eerst of opnieuw gaan deelnemen in een pensioenregeling. Voor deze mensen geldt dat zij bij hun nieuwe pensioenregeling compensatie ontvangen, indien de pensioenregeling voorziet in een compensatieregeling. Hij of zij ontvangt alleen compensatie indien hij of zij valt binnen de leeftijdscohorten aan wie compensatie wordt toegekend en voor de resterende jaren van de compensatieregeling”.⁶

Terug naar het voorbeeld. De deelnemer van 40 jaar heeft een aanspraak van 10.000. De actuariële waarde in het economisch verkeer bedraagt € 100.000. Als in het transitieplan zou zijn opgenomen dat er zou worden ingevaren bij een dekkingsgraad van 100 % dan is het startkapitaal in het individuele potje 100.000. Nu de rente is gestegen, bedraagt de economische waarde 70.000. Bij het invaren krijgt de deelnemer aan startkapitaal 70.000. De aanspraak blijft echter 10.000. Het restant van 30.000 dient adequaat en evenwichtig verdeeld te worden onder alle deelnemers. Sociale partners hebben besloten om een deel te gebruiken voor de solidariteitsreserve en inhaalindexatie. Het grootste deel wordt gebruikt voor pensioencompensatie. De deelnemer krijgt nog 10.000 extra. Na het invaren komt het startkapitaal uit op 80.000. De aanspraak is verhoogd naar 12.000. Daarmee gaat spreekwoordelijk iedereen erop vooruit. Dit geldt alleen als na het invaren de parameters hetzelfde blijven. Een daling van de rente of het vermogen zal bij 80.000 eerder tot een daling van de uitkering leiden dan bij het vermogen van 100.000.

Nu de buffer gebruikt wordt voor solidariteitsreserves, inhaalindexaties en voor compensatie aan gemis van toekomstige opbouw kan de vraag gesteld worden of dit een trendbreuk is. Die trendbreuk volgt niet direct maar indirect uit de Kamerstukken. Immers als het gaat om compensatie in de Kamerbehandeling ligt de nadruk op de premie. Er wordt ook 3 % extra fiscale premieruimte geïntroduceerd in artikel 18a van de Wet op de loonbelasting.

Dat de compensaties desalniettemin in de praktijk bijna zonder uitzondering worden gefinancierd uit de buffers komt onzes inziens met name doordat de werkgevers in hun onderhandeling met de vakbonden zullen hebben vastgehouden aan kostenneutraliteit. In de Wtp wordt kostenneutraliteit inderdaad als uit-

gangspunt genoemd. In de memorie van toelichting staat bijvoorbeeld vijf keer dat het uitgangspunt van de transitie is om zoveel mogelijk kostenneutraal over te stappen naar het nieuwe stelsel. Er staat zelfs dat er in beginsel adequaat én kostenneutraal moet worden gecompenseerd.

De wetgever heeft aangegeven dat het invaren adequaat en evenwichtig moet plaatsvinden en bij voorkeur kostenneutraal. Bij een positieve dekkingsgraad is er meer vermogen aanwezig dan benodigd om de bestaande aanspraken en rechten te financieren. In het huidige stelsel werd dit gebruikt voor de financiering van indexaties, premieverlaging maar hoofdzakelijk om schokken op te vangen zodat de financiering van de nominale aanspraken niet in gevaar kwamen. In het nieuwe stelsel mogen die buffers (deels) uitgedeeld worden. Ze worden in beginsel verdeeld (na vorming van bijvoorbeeld operationele reserves en dergelijke) voor het versterken van het pensioen van de deelnemers. Sociale partners bepalen hoe dit adequaat en evenwichtig wordt verdeeld.

De werkgevers zijn de grote overwinnaars

Het probleem dat zich in de praktijk voordoet is dat zowel adequate compensatie als kostenneutraliteit als uitgangspunt is opgenomen. Kostenneutraliteit wordt in de praktijk, in ieder geval door werkgeversvertegenwoordiging, zo vertaald dat de premies niet mogen stijgen. Omdat er wel moet worden gecompenseerd voor toekomstige tekorten wordt door sociale partners gezocht naar financiering hiervan. Daarmee is men er in de onderhandelingen blijkbaar toe gekomen dat compensatie uit de buffers de enige methode is om ook aan kostenneutraliteit te kunnen voldoen. Er zijn echter genoeg aanknopingspunten in de wet voor compensatie uit de premie. Allereerst wordt veel aandacht besteed aan de compensatieperiode. Deze wordt gemaximeerd om ervoor te zorgen dat het draagvlak voor de compensatieregeling blijft bestaan. Daarbij gaat de wetgever uit van jaarlijkse compensatie uit de premie. Daarbij is er zelfs een tijdelijke fiscale verruiming geregeld van 3 % van de pensioengrondslag (extra premie dus) ten behoeve van compensatie. Compensatie uit de buffers komt in de memorie van toelichting niet voor.

Toch wordt nagenoeg bij geen enkel bedrijfstakpensioenfonds een extra premie gevraagd voor compensatie. Ook de premie ongewijzigd houden en een deel expliciet toekennen ten behoeve van compensatie kwamen wij nog niet tegen. Kostenneutraliteit

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

6 Kamerstukken II 2021-22, 36 067, 3, p. 110.

en geen premiedeel ten behoeve van compensatie lijkt collectief te worden omarmd door sociale partners. Vanuit werkgeversorganisaties begrijpelijk. Zij betalen niet mee aan de compensaties en kunnen bovendien in veel regelingen al voorsorteren op toekomstige premieverlagingen op basis van artikel 18a lid 6 t/m 8 Wet op de loonbelasting. Extra overwinning boekt men vervolgens door ook af te dwingen dat bij een onvoldoende dekkinggraad werkgevers ook niet hoeven mee te betalen. In dat geval kan de compensatie zelfs vervallen. Dit vinden we in verschillende transitieplannen terug. Onzes inziens is een dergelijke bepaling in strijd met het beginsel dat adequaat en evenwichtig gecompenseerd behoort te worden. Desalniettemin lijken degelijke transitieplannen gewoon uitgevoerd te kunnen worden.

Vanuit de werknemersorganisaties is het wel opvallend. Je zou verwachten dat deze een adequate compensatie zouden wensen en dat deze (deels) gefinancierd wordt door de werkgevers. Zeker als je ook in ogenschouw neemt dat met de huidige renteontwikkeling premies (en daarmee de opbouw) in de toekomst naar verwachting zullen dalen. Het is ons niet bekend in hoeverre werknemersorganisaties zich hebben ingezet voor compensaties uit de premie. Onze conclusie is echter wel dat de werkgevers de grote overwinnaars zijn in de onderhandelingen over de transitieplannen. Compensaties worden namelijk nergens door hen betaald; zelfs niet deels. Opvallend genoeg zien we ook bij diverse ondernemingspensioenfondsen dezelfde overwinning van werkgevers

terug. Juist daar verwacht je vanuit de werknemersvertegenwoordiging druk op de werkgever om mee te betalen aan de compensaties.

CONCLUSIE

Bij bedrijfstakpensioenfondsen worden bij overgang op een nieuwe pensioenregeling conform de Wtp compensaties voor het gemis aan pensioenopbouw nagenoeg altijd gefinancierd uit de buffers en niet uit de premie. Werkgevers betalen zo niet mee. Er wordt op sociale media gesteld dat dit op basis van een premievorderingstheorie logisch is. In ons artikel hebben we uitgelegd waarom wij dit standpunt niet delen. Een van de argumenten is dat er nooit sprake is geweest van een premievordering. Zelfs het nieuwe pensioenstelsel kent dat verschijnsel niet. Toekomstige tekorten enkel financieren uit buffers is een trendbreuk. Dat het nu gemeengoed is, komt voort uit een uitgangspunt uit de memorie van toelichting bij de Wtp dat de transitie in beginsel kostenneutraal plaatsvindt. Er zijn echter ook diverse uitgangspunten te vinden waarom compensatie in beginsel uit de premie behoort te worden gefinancierd. Er is ook zelfs extra fiscale premieruimte voor geïntroduceerd. Wij concluderen dat de werkgevers(organisaties) blijkbaar uitstekend hebben onderhandeld. Voor compensaties hoeven zij niets te betalen, vaak zelfs ook niet bij lage dekkinggraden en zij kunnen reeds voorsorteren op premieverlagingen. Werknemersorganisaties lijken op dit gebied de onderhandeling te hebben verloren.



Je wilt weten hoe je talent aantrekt en behoudt

Ontdek hoe

pw.
weet hoe mensen werken

pwnet.nl