



prof. mr. drs. Mark Heemskerk EPP CFP®

Hoogleraar Pensioenrecht aan de Radboud Universiteit Nijmegen, advocaat-partner bij held law



mr. drs. Corey Dekkers MFP CFP®

Senior pensioenjurist bij Pensioennavigator

In onze bijdrage ‘Premiestaffel vrijwillige bijspaar- en excedentregeling: mag dat?’¹ concludeerden wij dat een werkgever een vrijwillige bijspaar- en excedentregeling fiscaal en civiel mag voortzetten. In Doorniks reactie schrijft hij samengevat dat de vrijwillige bijspaarregeling voor iedereen naar het fiscaal maximale niveau van 30 % van de pensioengrondslag kan. Waarom een staffel volgen als meer ook mag, zo is zijn suggestie. De reactie van Doornik is een waardevolle toevoeging aan de mogelijkheden voor vrijwillig bijsparen na de Wet toekomst pensioenen.² Wij lichten graag toe waarom en wanneer wij handhaving van premiestaffels nuttige opties vinden, naast een keuze voor een uniform bijspaarniveau.

Vrijwillig bijsparen: keuze tussen 30 % voor iedereen of voortzetten premiestaffel

VRIJWILLIGE BIJSPAARREGELING ALS OVERGANGSRECHTELIJKE PREMIESTAFFEL

De nadruk in ons artikel lag op het (ogenschijnlijke) verschil tussen het standpunt van de belastingdienst (CAP) en SZW over vrijwillig bijsparen volgens de premiestaffel. Volgens SZW was het in deze situatie niet mogelijk het overgangsrecht toe te passen, terwijl Financiën dit wel goedkeurde. SZW heeft inmiddels haar standpunt gewijzigd. Dat bevestigt onze visie dat voortzetting van de premiestaffel bij vrijwillig bijsparen mogelijk blijft:

“Indien de basisregeling een vlakke premie kent, maar werknemers binnen dezelfde pensioenregeling vrijwillig kunnen bijsparen op basis van een met de leeftijd oplopende premiestaffel (progressieve premie), en deze regeling vóór 1 juli 2023 bestond, dan kan dit geheel worden aangemerkt als één pensioenregeling met een progressieve premie. In dat geval is de eerbiedigende werking van artikel 220e Pensioenwet van toepassing. Dit betekent dat ook het fiscale overgangsrecht van artikel 38r Wet op de loonbelasting (Lb) 1964 van toepassing is. Een transitieplan is dan niet vereist”.³

Vrijwillige gestaffelde premieovereenkomsten die al bestonden voor 1 juli 2023 hoeven dus niet langer via artikel 17 lid 4 Pw te worden omgezet. De werkgever kan ervoor kiezen om langs de

weg van de eerbiedige werking de premiestaffel te handhaven.⁴ Het grote voordeel daarvan is dat bestaande vrijwillige gestaffelde premieovereenkomsten waarbij de premie in een leeftijdscohort de 30% overschrijdt, kunnen worden voortgezet. De premiestaffel kan gelijk blijven zolang er binnen de fiscale grenzen van artikel 38r Wet Lb 1964.⁵ Voor het hoogste leeftijdscohort is dat een maximum premiepercentage van 40 %.⁶ Bovendien kan voortzetting zonder transitieplan. Er wordt immers gebruik gemaakt van de eerbiedigende werking.⁷ Dat zien wij als voordelen voor werkgevers en werknemers.

Vol bijsparen in plaats van staffel blijven volgen?

Doornik stelt in zijn bijdrage een interessant punt aan de orde. Waarom zou een werkgever bij een vrijwillige bijspaarregeling nog kiezen voor een premiestaffel? Uitgangspunt van de Wet toekomst pensioenen is een vlakke premie (art. 17 lid 1 Pw). Bij een vrijwillige pensioenregeling mag daarvan afgeweken worden (art. 17 lid 4 Pw). In de wet(sgeschiedenis) staat dat leeftijdsafhankelijke premies bij vrijwillige pensioenregelingen kunnen.⁸ Mogen is niet moeten, zo stelt hij. Dat zijn wij met hem eens. Er staat

1 M. Heemskerk, C. Dekkers, *Premiestaffel vrijwillige bijspaar- en excedentregeling voortzetten: mag dat?*, P&P 2025/1.

2 F. Doornik, P&P 2025/2.

3 *Veelgestelde vragen en antwoorden over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel*. Versie juli 2025, Werken aan ons pensioen.

4 Art. 220e Pw.

5 De vereiste aanpassing van het nabestaandenpensioen laten wij buiten beschouwing.

6 Wij zijn er mee bekend dat er premiestaffels zijn – bijvoorbeeld kostprijsstaffels – waarbij de percentages boven de artikel 38r-staffel uitkomen. Daar zal de pensioenovereenkomst gewijzigd moeten worden en ontstaan compensatie en gelijke behandelingsvraagstukken. Deze aspecten laten wij hier verder buiten beschouwing.

7 Art. 150b lid 1 onder c Pw.

8 Kamerstukken II 2021-22, 36067, nr. 3, p. 367.

dat een premiestaffel kan en dus mag. Er staat niet dat een *vlakke* vrijwillige bijspaarregeling niet mag.

Stel dat een werkgever een vlakke premie heeft van 12 % van de pensioengrondslag. Dan kan hij de vrijwillige bijspaarregeling voor iedereen – jong en oud – maximeren tot bijvoorbeeld 30 % van de pensioengrondslag.

Zowel civiel als fiscaal zien wij geen belemmering voor deelnemers voor bijsparen tot het fiscaal maximum. Het voordeel van een gelijk premieplafond is een hogere premie voor jongeren en daarmee een keuze voor een hoger pensioen. Bovendien levert de vlakke premie geen leeftijdsonderscheid in de premie op. Uitgangspunt van de gestaffelde premie per leeftijdscohort is dat deze, op basis van actuariële grondslagen, dezelfde aanspraak op pensioendatum oplevert. Bij een vlakke premie is deze jaarlijkse actuariële gelijkheid losgelaten. Om op pensioendatum een gelijkwaardig pensioen te kunnen aankopen is voorfinanciering nodig. Dit kan bereikt worden als alle deelnemers mogen bijsparen tot het fiscaal maximum van 30 %.

Wij zijn het dus eens met de suggestie van Doornik dat een bijspaarregeling tot 30 % voor alle werknemers, voor zowel werkgevers én werknemers passend kan zijn. In veel gevallen kan ‘vol bijsparen’ aantrekkelijker zijn dan voortzetting van de premiestaffel.

Redenen voor handhaven premiestaffel

Toch is een aantal redenen te bedenken waarom de werkgever op grond van artikel 17 lid 4 en artikel 220e Pw kiest voor een gestaffelde bijspaarmodule. Hierboven gaven wij al aan dat eerbiedigende werking – handhaving van de premiestaffel – betekent dat geen transitieplan nodig is. Bovendien kan handhaving van de premiestaffel met behoud van een hoger premiepercentage dan 30 % van de pensioengrondslag.

De volgende redenen zijn er om de (vrijwillige) premiestaffel te handhaven:

- 1 ongewijzigde voortzetting premieniveau > 30 % premie;
- 2 geen kostenstijging bij vrijwillige pensioenregeling pensioenfonds;
- 3 uniforme arbeidsvoorwaarde pensioen beperkt ongelijke behandeling.

Ad 1 Ongewijzigde voortzetting premieniveau > 30 % premie

De werkgever met een op 30 juni 2023 bestaande vrijwillige gestaffelde bijspaarruimte kan gebruikmaken van de eerbiedigende werking van art. 220e PW. Het grote verschil met een staffel gebaseerd op art. 17 lid 4 PW is dat de bijspaarruimte bij handha-

ving van de overgangsrechtelijke premiestaffel niet gemaximeerd is op 30 %. De staffel van art. 38r Wet Lb kan gevolgd worden.

De werkgever heeft ook de keuze om de bestaande premieovereenkomst inclusief vrijwillige gestaffelde bijspaarmodule te wijzigen in een vlakke premieovereenkomst met een aanvullende vrijwillige premieovereenkomst.

Bij introductie van een uniforme 30%-grens zullen werknemers die de (toekomstig) hogere premie uit de oude staffel verliezen, compensatie wensen. Het kan daarom prettig zijn om de bestaande premiestaffel te behouden.

SZW wijzigt standpunt

Ad 2 Geen kostenstijging bij vrijwillige pensioenregeling pensioenfonds

Vrijwillige pensioenregelingen bij pensioenfondsken wettelijk gezien een minimale werkgeversbijdrage van 10 %.⁹ Een fiscaal maximum van 30 % van de pensioengrondslag voor alle deelnemers betekent voor werkgevers dan een ongewenste kostenverhoging. Onze ervaring is dat werkgevers gevoelig zijn voor ‘extra kosten’. Dat geldt zeker wanneer er een alternatief is dat meer kostenneutraal is.

Door de premie te beperken in de staffel blijft de werkgeversbijdrage beperkt. Werkgevers met een vrijwillige pensioenregeling bij een pensioenfonds zullen vaak geen hogere premielasten wensen. Zij hebben dus redenen om te kiezen voor handhaving van de premiestaffel.

Ad 3 Uniforme arbeidsvoorwaarde pensioen beperkt ongelijke behandeling

Een andere reden voor handhaving van de premiestaffel is om de arbeidsvoorwaarde uniform te maken en ongelijke behandeling te beperken. Dat kan door in de nieuwe pensioenregeling een vlakke premie en vrijwillige bijspaarregeling te creëren die de bestaande premiestaffel nabootst.

Een groot nadeel van voortzetting van de premiestaffel is dat dit vanaf uiterlijk 1 januari 2028 niet meer mogelijk is voor nieuw personeel. Dan zullen er twee pensioenregelingen zijn. Dat vergroot de kans op claims wegens ongelijke behandeling. Het onderscheid op grond van datum indiensttreding kan leiden tot in-

⁹ Art. 120 lid 2 Pw.

direct (leeftijds)onderscheid. Dat vergt een objectieve rechtvaardiging (vgl. art. 7 lid 1 sub c WGBL). De combinatie van de wettelijke regeling, voldoen aan gerechtvaardigde verwachtingen van bestaand personeel en een gelijkwaardige pensioenregeling voor alle werknemers is dat wellicht. Ongelijke behandeling leidt ongetwijfeld tot gedoe en rechtszaken. Dat voorkomen is wat waard.

Wij zien mogelijkheden om bij een bestaande premiestaffel die onder de 30%-grens ligt, voor nieuw personeel de premiestaffel na te bootsen om ongelijke behandeling te beperken of voorkomen.

De werkgever dient daarbij wel een aantal voorwaarden toe te passen:

- Zowel de basisregeling als de aanvullende vrijwillig gestaffelde premieregeling dienen bij dezelfde uitvoerder te zijn ondergebracht.¹⁰
- De maximale bijspaarruimte voor het laatste cohort is gemaximeerd op 30 %.

Vlakke premie met gestaffelde bijspaarmodule als nabootsing premiestaffel

De vlakke premie is gebaseerd op de premie van de laagste cohort van de bestaande premiestaffel. Het verschil tussen de vlakke premie en de staffel wordt toegezegd als vrijwillige bijspaarruimte. De deelnemer neemt via de negatieve optie deel aan de bijspaarruimte, waarover hij op grond van de wet vooraf geïnfor-

meerd moet worden.¹¹ Is de werkgeversbijdrage in de bestaande premiestaffel hoger dan de vlakke premie, dan wordt het verschil aan de nieuwe deelnemers in loon uitbetaald. Het extra loon wordt als eigen bijdrage van de deelnemer ingebracht in de vrijwillige bijspaarr regeling.

Een aantal uitvoerders hanteert in de pensioenovereenkomst een bepaling dat de deelnemer automatisch bijspaart tot de maximale bijspaarruimte, tenzij de deelnemer daarvan afziet. Voorlichting en keuzebegeleiding richting deelnemers over de financiële effecten is hierbij uiteraard belangrijk, mede gelet op de wettelijke eisen van onder meer artikel 45 Pw.

TOT SLOT

De Wet toekomst pensioenen zorgt voor vele vragen. In onze eerdere bijdrage bepleitten wij dat voortzetting van de premiestaffels voor vrijwillige bijspaarr regelingen kon. Dat is nu bevestigd door SZW. Doornik heeft in zijn reactie op ons artikel een waardevolle toevoeging gedaan: fiscaal maximaal vrijwillig bijsparen tot de 30%-grens zonder premiestaffel is een serieus alternatief. In onze reactie hebben wij laten zien dat er redenen zijn om toch te kiezen voor handhaving van de premiestaffel. Daarmee kunnen bestaande premiestaffels > 30 % worden voortgezet, kostenstijgingen bij vrijwillige pensioenregelingen bij pensioenfondsen worden vermeden en kan ongelijke behandeling bij handhaving van premiestaffels worden voorkomen. Zo hopen wij de praktijk weer verder te helpen. Dat kan geen kwaad, want de Wet toekomst pensioenen (Wtp) is al ingewikkeld genoeg.

¹⁰ Veelgestelde vragen en antwoorden over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Versie juli 2025, Werken aan ons pensioen.

¹¹ Art. 45 Pensioenwet.