

VU Research Portal

Waar is die 60 miljard Euro aan compensatie gebleven

Dieleman, Bas

published in

Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken
2022

document version

Publisher's PDF, also known as Version of record

document license

Article 25fa Dutch Copyright Act

[Link to publication in VU Research Portal](#)

citation for published version (APA)

Dieleman, B. (2022). Waar is die 60 miljard Euro aan compensatie gebleven: What happened to the compensation of EUR 60 billion? *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken*, 2022(4), 3-4. Article 2022/27. https://new.navigator.nl/document/idpass4b058df66da64383a3fb02e0d416457a?ctx=WKNL_CSL_167&tab=tekst

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

E-mail address:

vuresearchportal.ub@vu.nl

Waar is die 60 miljard euro aan compensatie gebleven?

TPV 2022/27

Weet u het nog? Kort na het sluiten van het pensioenakkoord in 2019, werd gesproken over een compensatie van maar liefst 60 miljard euro.² We zijn nu drie jaar verder, de Wtp is naar de Tweede Kamer gestuurd en de parlementaire behandeling hiervan is in volle gang. Over bovengenoemd bedrag wordt bij mijn weten echter niet meer gesproken. Hoe zit dat nu en wordt er dan anders of minder gecompenseerd dan aanvankelijk aangenomen? Ik probeer hierna in vier stappen tot een antwoord op deze vraag te komen.

Allereerst de noodzaak tot compensatie. Afspraken omtrent compensatie vormen een verplicht onderdeel van het transitieplan dat bij inwerkingtreding van de Wtp moet worden opgesteld vanwege de transitie naar een premieovereenkomst met een uniforme pensioenpremie. Compensatie zelf is echter niet verplicht bij het wijzigen van een pensioenregeling. Dit geldt onder de thans geldende wetgeving en dit blijft zo na inwerkingtreding van de Wtp. Daarentegen is en blijft compensatie een belangrijk, zo niet het belangrijkste middel om instemming te realiseren voor het wijzigen van een pensioenregeling. Een wettelijke verplichting tot compensatie is er dus niet, maar de noodzaak hiertoe bestaat wel degelijk.

Ten tweede de reikwijdte. Het kabinet heeft een duidelijke visie op compensatie. Zij geeft in de Memorie van Toelichting bij de Wtp (hierna: MvT) aan, dat compensatie alleen op gemiste toekomstige pensioenopbouw ziet. Om die reden zou compensatie alleen aan de orde zijn voor werknemers die pensioen opbouwen. Vanzelfsprekend vind ik bovengenoemde visie niet. Enerzijds omdat het kabinet hiermee suggereert dat werknemers niet hoeven te worden gecompenseerd voor het gegeven dat zij alle pensioenrisico's (beleggingsrisico, renterisico en langlevensrisico) gaan dragen bij de overstap van een middelloonregeling naar een premieovereenkomst. Dit geldt niet alleen voor toekomstige pensioenopbouw, maar ook indien sociale partners besluiten om in te varen. Dit terwijl de praktijk leert dat werkgevers die de afgelopen jaren reeds overstapten van een middelloonregeling naar een premieovereenkomst, hiervoor regelmatig werknemers moesten compenseren om de vereiste instemming voor het wijzigen van de pensioenregeling te verkrijgen.

Anderzijds is van belang dat het kabinet in de MvT stelt, dat oud-werknemers en gepensioneerden niet hoeven te worden gecompenseerd. Dit terwijl een besluit tot invaren betekent dat ook de opgebouwde pensioenen van deze groepen worden omgezet in een premieovereenkomst. Hierdoor gaan ook oud-werknemers en gepensioneerden bovengenoemde pensioenrisico's dragen. Overigens zou het moeten compenseren vanwege het invaren, een groot dilemma opleveren. Het kabinet beoogt immers dat dit invaren zonder instemming van bovengenoemde groepen plaatsvindt en verdedigt dit met tal van argumenten, maar die argumenten zijn mijns inziens minder sterk als compensatie voor invaren zou worden toegekend. Op grond van het bovenstaande concludeer ik dat de reikwijdte voor compensatie kleiner is dan drie jaar geleden werd aangenomen, maar dat dat allesbehalve vanzelfsprekend is.

Ten derde de wijze van compensatie. De praktijk leert dat er drie veel voorkomende vormen van compensatie zijn. Dit betreffen (a) een eenmalige betaling aan werknemers, (b) een structurele betaling aan werknemers oftewel loonsverhoging en (c) een verlaging van het werknemersdeel van de pensioenpremie en/of een verhoging van het werkgeversdeel van de pensioenpremie. Bij de eenma-

¹ Bas Dieleman is als principal associate (pensions) werkzaam bij Eversheds Sutherland en verbonden aan het Expertisecentrum Pensioenrecht van de Vrije Universiteit.

² www.nos.nl/artikel/2287903-afschaffen-van-doorsneepremie-is-pensioenpuzzel-van-60-miljard.

lige betaling en structurele loonsverhoging wordt de compensatie weliswaar bij het belastbare loon opgesteld, maar heeft de werknemer hier vervolgens direct beschikking over. Bij een verlaging van het werknemersdeel en/of verhoging van het werkgeversdeel van de pensioenpremie, speelt dat pensioenpremies fiscaal gefaciliteerd zijn en die variant daarmee vanuit fiscale optiek de voorkeur geniet. Daarentegen ontvangen werknemers bij laatstgenoemde variant de compensatie niet direct, maar pas na pensionering.

Na inwerkingtreding van de Wtp blijven bovengenoemde vormen van compensatie mogelijk. Het kabinet heeft dit onder meer in de Nota naar aanleiding van het verslag van de Wtp bevestigd. Dit is voor de praktijk van groot belang. In aanvulling op bovenstaande vormen van compensatie, introduceert de Wtp het compensatiedepot. Het compensatiedepot kan op twee manieren gevuld worden. De ene manier is door bij het invaren een deel van het door een pensioenfonds beheerde vermogen naar het compensatiedepot over te maken. De andere is dat sociale partners besluiten om het depot te financieren uit een opslag op de premie. Met inachtneming van het bovenstaande constateer ik dat er inclusief het compensatiedepot, vier voor de hand liggende vormen van compensatie zijn na inwerkingtreding van de Wtp. Er zijn dus voldoende opties voor compensatie.

Ten vierde de omvang en de looptijd van de compensatie. Bij een compensatie via een eenmalige betaling, een structurele loonsverhoging, of via een verlaging van het werknemersdeel en/of verhoging van het werkgeversdeel van de pensioenpremie, gelden op dit moment geen wettelijke beperkingen qua omvang en looptijd. In de MvT geeft het kabinet echter aan, dat zij de looptijd van compensatieregelingen wenst te beperken en dat om die reden, de compensatie vóór 2037 moet zijn afgerond. Dit betreft dus een periode van maximaal 14 jaar na inwerkingtreding van de Wtp. Daarbij verdient het de nuance dat deze wens van het kabinet niet nadrukkelijk wettelijk wordt vastgelegd.

De looptijd van compensatie via het compensatiedepot wordt wel wettelijk beperkt. De via de Wtp te introduceren wettelijk maximale pensioenpremie van 30% van de pensioengrondslag wordt hiervoor met 3% verhoogd gedurende bovengenoemde 14 jaar. Het gevaar van deze vormgeving en de wijze waarop het kabinet die vormgeving in de MvT toelicht, is dat werkgevers hierdoor gaan inzetten op een compensatie van 3% van de pensioengrondslag. Dit zou overigens niet terecht zijn want wie de MvT goed leest, begrijpt dat wel degelijk meer dan 3% van de pensioengrondslag mag worden aangewend voor een storting in het compensatiedepot. Overigens staat het werkgevers ook vrij om een compensatie van 3% van de pensioengrondslag in het compensatiedepot te storten en daarnaast van een van de andere besproken vormen van compensatie gebruik te maken. Met inachtneming van het bovenstaande concludeer ik dat de looptijd van compensatieregelingen (deels) wordt beperkt, maar dat dit niet opgaat voor de hoogte van de compensatie.

Hoe zit het nu met die 60 miljard? Als ik een zeer ruwe schatting doe op basis van gemiddeld 5 miljoen te compenseren werknemers en uitga van een modaal inkomen, een AOW-franchise en een gemiddelde looptijd van 10 jaar, kom ik bij een compensatie van 3% van de pensioengrondslag op circa 35 miljard euro. Ik benadruk dat dit een zeer ruwe schatting is en andere aannames mogelijk zijn. Als we echter bij bovengenoemd bedrag vervolgens optellen dat (1) er een noodzaak tot compensatie is, (2) de door het kabinet beoogde reikwijdte van compenseren niet vanzelfsprekend is, (3) er onder de Wtp voldoende vormen van compensatie zijn en (4) compensatie niet beperkt hoeft te zijn tot 3% van de pensioengrondslag, was die schatting van 60 miljard zo gek nog niet.